

JYX



This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.

Author(s): Välimaa, Jussi

Title: Miten päädyimme kokonaistyöaikaan?

Year: 2024

Version: Published version

Copyright: © 2023 Tieteentekijöiden liitto

Rights: In Copyright

Rights url: <http://rightsstatements.org/page/InC/1.0/?language=en>

Please cite the original version:

Välimaa, J. (2024). Miten päädyimme kokonaistyöaikaan?. *Acatiimi*, 27(4), 20-25.
https://acatiimi.fi/wp-content/uploads/2024/09/painovedos_acatiimi0424-1.pdf

IN ENGLISH
acatiimi.fi

Miten päädyimme kokonaistyö- aikaan?

Suomen yliopistojen akateeminen henkilökunta on ollut kokonaistyöajassa vuodesta 1998 lähtien. Tämä tilanne on meille kaikille itsestäänselvyys. Pohdin tässä esseessä, miten tähän on päädytty ja mitä kokonaistyöaika tarkoittaa opetuksen ja tutkimuksen kannalta.



JUSSI VÄLIMAA



TIINA TIKKA

Historian näkökulmasta katsoen ei ole lainkaan selvää, että palkanmaksun perusteena pidetään kaikkea sitä työtä, jota yliopistojen tutkijat ja opettajat tekevät. Aina 1980-luvulle saakka palkanmaksun perusteena oli nimittäin opetus. Eikä mikä tahansa opetus, vaan luennointi (eli käytännössä kontaktiopetus) sekä seminaareissa annettu opetus. Kunkin akateemisen ammattiryhmän opetus oli tarkasti säädetty työehtosopimuksin. Niinpä palkanmaksun perusteena professoreilla oli 4 tuntia opetusta viikossa, apulaisprofessoreilla 6 viikkotuntia, lehtoreilla joko 16 viikkotuntia (alemman palkkaluokan lehtoreilla) tai 14 viikkotuntia (ylemmässä palkkaluokassa). Päätoimiset tuntiopettajat opettivat saman verran kuin lehtorit keskimäärin. Erikseen säädettiin vielä, että seminaariopetuksessa kaksi tuntia vastasi yhtä kontaktiopetustuntia. Näiden lisäksi yliopistoissa oli assistentteja ja yliassistentteja. Heille määriteltiin viikoittaiset tutkimustunnit (12–24 tuntia) sekä tarpeen mukaan opetusta ja hallinnollisia tehtäviä. Muiden ammattiryhmien osalta tutkimuksesta ei sanottu mitään.

Tästä seurasi se, että yliopistoissa oli sekä opetusvirkoja (lehtoraatit) että tutkimusvirkoja (professorit ja assistentit). Tämä raja oli monella laitoksella tiukka sekä statuksen osalta että käytännön tehtävien hoitamisen kannalta.

RASKAS OPETUSTAAKKA, JÄYKKÄ JÄRJESTELMÄ

Työskentelin 1980-luvulla tuoreena maisterina tutkimusassistenttina ja päätoimisena tuntiopettajana. Kokemukseni oli, että lehtoreiden ja päätoimisten tuntiopettajien opetustaakka oli hyvin raskas. Samaa kertoo myös korkeakoulutuksen tutkimus. Tämän jäykän järjestelmän ongelmana oli ensinnäkin, että yliopistoissa ei käytännössä voinut antaa kahden opettajan samanaikaista kontaktiopetusta, sillä vain toiselle voitiin maksaa opetuksesta palkka. Lisäksi jokaisen yliopisto-opettajan

**Aina 1980-luvulle
saakka palkanmaksun
perusteena oli opetus.**

piti saada säädetyt viikkotunnit ”täyteen”, sillä opetustunnit olivat palkanmaksun peruste. Puhuttiin ”pakkopullaopetuksesta”. Ongelmana oli myös se, että opiskelijoiden ohjausta ei otettu huomioon opetuksena. Luonnollisesti myös tutkimus, opetuksen kehittäminen ja yhteiskunnalliseen keskusteluun osallistuminen olivat kunkin henkilökohtainen asia.

Rationaalisti ajatellen tämä järjestelmä tuki ahkerien akatemian jäsenten akateemista vapautta. Samalla se kuitenkin loi rakenteellisen esteen uralla etenemiselle, jos ei onnistunut saamaan Suomen Akatemian tiukasti kilpailtua rahoitusta. Muita rahoituslähteitä oli hyvin niukasti. Tässä tilanteessa oli aika luonnollista, että jo vuonna 1968 niin sanottu lehtorikomitea ehdotti siirtymistä kokonaistyöaikaan, eli sellaiseen järjestelmään, jossa kaikki tosiasiallisesti tehtävä työ otetaan palkanmaksun perusteeksi. Asia eteni kuitenkin verkkaisesti, sillä vasta vuonna 1988 työmarkkinaosapuolet sopivat kokeiluvirkaehtosopimuksesta eli niin sanotusta työvelvollisuuskokeilun aloittamisesta silloisessa Helsingin kaupparkeakoulussa ja Jyväskylän yliopistossa. Samalla sovittiin, että työvelvollisuuskokeilun seurantatutkimus aloitettiin (1988–1994) nykyisessä Koulutuksen tutkimuslaitoksessa. Allekirjoittanut palkattiin seurantatutkimuksen tutkijaksi.

KOKONAISTYÖAIKAAN SIIRTYMINEN TOI Uudet POHDINNAT

Kokonaistyöajan kannalta keskeinen ongelma oli, miten tulisi määritellä yliopistojen

tutkijoiden ja opettajien vuotuinen työaika. Kukaan ei nimittäin tiennyt sitä täsmällisesti. Tämä oli hankala kysymys vuoden 1988 työehtosopimusneuvotteluissa siksikin, että kaikki ammattijärjestöt vastustivat enemmän tai vähemmän kokonaistyöaikaan siirtymistä. Pelättiin, että yliopistojen kamreerit tai kellokortit alkavat laskea professoreiden ja tutkijoiden työaika. Kokeilua pidettiin sekä tarpeettomana että uhkana akateemiselle vapaudelle. Tämä oli ymmärrettävä pelko, sillä 1970-luvulla opetusministeriön yliopistoihin pakottama tutkinnonuudistus oli vielä hyvässä muistissa.

Kompromissina sovittiin, että työajan normiksi otettiin valtion virkamiesten keskimääräinen vuotuinen työaika. 1980-luvulla se oli keskimäärin 1 600 tuntia. Kokeilun alussa ajateltiin, että yliopistoihin voitaisiin joko palkata uusia henkilöitä tai vähentää työtehtäviä, jos keskimääräinen 1 600 tunnin työaika ylittyisi. Työehtosopimuksessa ei kuitenkaan sovittu, että työntekijälle maksettaisiin 1 600 tunnin ylittävistä tunteista erikseen palkkaa. Tätä kompensoitiin sopimalla kontaktiopetustunneille katto (eli entiset opetustunnit), jonka ylittävästä opetuksesta maksettiin erilliskorvaus.

Kokeilun tavoitteena oli sekä helpottaa opetuksen ja tutkimuksen järkevää suunnittelua laitos- ja tiedekuntatasoilla, tukea opetuksen kehittämistä että vapauttaa aikaa tutkimukselle, kun ahaat opetuksen viikkotunnit eivät enää olleet palkanmaksun perusteena. Aja-

Työajan normiksi otettiin valtion virkamiesten keskimääräinen vuotuinen työaika.

tuksena oli myös, että henkilöiden työaika voisi vaihdella vuosittain, kunhan yksikön keskimääräinen työaika toteutuu laitoksen (tai muun perusyksikön) tasolla. Edellytyksenä tällaiselle järjestelylle oli, että laitoksen henkilökunta pystyisi sopimaan asiasta keskenään. Aika monissa yksiköissä päästiin sopimukseen muun muassa kiertävistä tutkimusvapaista kollegoiden hoitaessa opetuksen.

Työvelvollisuuskokeilun toimeenpanon tapa eli implementaatiostrategia oli keskeinen tekijä työvelvollisuuskokeilun onnistumisessa. Valitun lähestymistavan mukaisesti jokainen yksikkö sai itse päättää, millä tavalla se ottaa tai ei ota joustavan työvelvollisuuden käyttöönsä. Kokeilun aikana ketään ei siis pakotettu tiettyyn toimintatapaan Jyväskylän yliopistossa.

Tästä voinee oppia, että korkeakoulutuksen reformeissa implementaatiostrategia on yhtä oleellinen kuin se, mikä on reformin sisältö. Reformin onnistumisen kannalta on oleellisen tärkeää, kohdellaanko yliopistolaisista reformin passiivisina kohteina vai tehdäänkö heistä toimeenpanon aktiivisia subjekteja.

MITÄ TYÖAJAN JOUSTAVUUDESTA SEURASI?

Seurantatutkimuksessa havaitsimme, että niin sanottu pakkopullaopetus väheni noin kymmenen prosenttia jo ensimmäisenä kokeiluvuonna Jyväskylän yliopistossa. Kokeilu vaikutti myös siihen, että yliopiston lehtorit hyväksyttiin laajasti osaksi tutkimusyhteisöä. Tämä tasa-arvoisti laitosten toimintatapoja. Kokeilu tuki myös opettajien keskinäistä yhteistyötä, kun kaksi opettajaa saattoi toimia – ja usein toimikin – saman kurssin vetäjinä. Seurantatutkimuksen mukaan vain viisi prosenttia Jyväskylän yliopiston henkilökunnasta olisi halunnut palata entiseen käytäntöön neljä vuotta kokeilun aloittamisen jälkeen (1992).

Kokeilu myötävaikuttanut myös siihen, että opetuksen kehittämisestä tuli hyväksytty osa akateemista uraa ja työtä. Tähän vaikutti myös se, että 1990-luvun alussa yliopistopedagogiikan tutkimus monipuolistui teoreettisesti ja laajeni akateemisesti uusien virkojen myötä. Monissa yliopistoissa perustettiin myös opetuksen kehittämissyksiköitä, jotka sekä pitivät yllä keskustelua opetuksesta että tukivat eri ta-

voin opetuksen kehittämistä. Samaan aikaan yliopisto-opetuksen arvostusta pyrittiin nostamaan, sillä tuolloin ja edelleenkin akateemista uraa luodaan tutkimuksen avulla.

Nämä toimet eivät kuitenkaan ole poistaneet jännitettä opetuksen ja tutkimuksen välillä, sillä tämä jännite on pysyvä osa akateemista työtä. Kokonaistyöajan myötä jännite on kuitenkin muuttunut siten, että 1980-luvulle asti erot olivat opetusta (lehtorit) ja tutkimusta (professorit) antavien henkilöstöryhmien välisiä, kun nykyisin jännite on henkilökohtaistunut ja tullut osaksi jokaisen akatemian jäsenen uraa.

Työvelvollisuuskokeilu säilyi teemana korkeakoulupolitiikassa, sillä ammattijärjestöjen kannat muuttuivat hitaasti. Kokeilusta saatujen ja seurantatutkimuksella raportoitujen hyvien kokemusten myötä käsitykset kuitenkin muuttuivat. Joensuun yliopisto liittyi kokeiluvirkaehtosopimukseen vuonna 1992, ja kymmen vuotta kokeilun alun jälkeen (1998) kokonaistyöaika, eli akateemisen työn väljempi määrittely, laajeni kaikkiin yliopistoihin. Ammattikorkeakouluihin se hyväksyttiin vuonna 2004.

MITÄ TYÖVELVOLLISUUSKOKEILUSTA EI SEURANNUT?

Kriittinen lukija lienee jo ihmetellyt, miksi näin hyvä uudistus ei mullistanut yliopistomaailmaa? Valaisen tätä kysymystä historian avulla.

Suomessa elettiin talouden kasvukautta, ja korkeakoulutuksen budjetit lisääntyivät noin

20 prosentin vuosivauhdilla, kun työvelvollisuuskokeilu aloitettiin 1980-luvun lopulla. Sitten iski lama. Sen seurauksena 1990-luvun aikana korkeakoulutuksen julkinen rahoitus romahti noin 85 prosentista reiluun 60 prosenttiin. Tässä suuruusluokassa se on säilynyt siitä lähtien. Samaan aikaan opiskelijamäärä kuitenkin lisääntyi, mutta yliopistojen vakituinen henkilökunta pysyi entisellä tasolla. Laman eräs seuraus oli ulkopuolisen rahoituksen lisääntyminen, minkä turvin yliopistoihin palkattiin pätkättöihin projektitutkijoita. Samalla ”epätavalliset työurat” alkoivat muuttua normaaliksi olotilaksi.

Joustava työaikajärjestely helpotti lamaan sopeutumista. Samalla se kuitenkin betonoi 1 600 tunnin työaika-abstraktion työajan normiksi vailla ajatusta siitä, että työntekijöiden määrää voitaisiin lisätä tai työtä vähentää, jos tekemistä oli kerta kaikkiaan liian paljon. Ei myöskään ajateltu, että 1 600 tuntia olisi vain työajan suunnittelun väline, jonka ei ole tarkoitus kuvata todellista työaikaa.

2000-luvulla opetuksen kehittäminen on systematisoitunut esimerkiksi akateemisen henkilökunnan pedagogisten koulutusten myötä. Samalla opetuksen kehittämisestä on tullut osa akateemista työtä. Kokonaistyöajasta on jäänyt näkyväksi jäljeksi vain 1 600 (tai 1 624/1 612) tuntia, mikä on vähitellen muuttunut vuosittaisen työsuunnitelmasuunnittelun perustaksi.

Tämä tuntimäärä on eettinen ja moraalinen ongelma, jos sen ajatellaan kuvaavan todellisis-

ta työaika. Työaikatutkimusten perusteella tiedämme, että kaikki akateemiset henkilöstöryhmät tekevät reilusti enemmän kuin vain 1 600 (tai 1 612) tuntia vuodessa.

Kokonaistyöajasta jää helposti näkymättömäksi se, että nykyään työsuunnitelmiin saa merkitä työksi kaiken sen, mitä akateemiseen työhön kuuluu: siis opetusta, tutkimusta, ohjaamista, johtamistehtäviä, yhteiskunnallisia ja yliopistonyhteisön yhteisiä vastuita. Tämä rakenne on suurelta osin kokonaistyöaikaan siirtymisen ansiota. Voisi olettaa, että sekä oman työn että kunkin yksikön työaikaresurssin suunnittelu on nyt järkevämpää kuin ennen, sillä keskusteluun voidaan ottaa koko työtehtävien kirjo. Tämä voi auttaa ymmärtämään sitäkin, että työaika on rajallinen resurssi. Meille kaikille lienee hyvä miettiä vuosittain, mihin omaa rajallista resurssiamme haluamme ja voimme käyttää. ▲

Essee perustuu seuraaviin tutkimuksiin:

Konttinen, R & Välimaa, J. (toim.) 1990. Pedagogiaa vai byrokratiaa? Työvelvollisuuskokeilu alkamassa Jyväskylän yliopistossa. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja B. Teoriaa ja käytäntöä 49.

Välimaa, J. (toim.) 1993. Toimintaa vai terapiaa? Työvelvollisuuskokeilu korkeakouluissa. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja B. Teoriaa ja käytäntöä 86.

Työaika on rajallinen resurssi. Meille kaikille lienee hyvä miettiä vuosittain, mihin omaa rajallista resurssiamme haluamme ja voimme käyttää.



JUSSI VÄLIMAA on Jyväskylän yliopiston emeritus professori ja Tampereen korkeakoulusäätiön hallituksen varapuheenjohtaja. Hän on tutkinut korkeakoulutusta yhteiskunnallisena ja kulttuurisena ilmiönä 1980-luvun lopulta lähtien.

Jussi Välimaa valmistui filosofian maisteriksi (pääaineena yleinen historia) vuonna 1984, filosofian lisensiaatiksi aatehistoriasta vuonna 1991 ja filosofian tohtoriksi pääaineena yhteiskunta-apolitiikka vuonna 1995. Hän toimi korkeakoulututkimuksen professorina vuodet 2000–2017, jonka jälkeen hän toimi koulutustutkimuksen professorina ja Koulutuksen tutkimuslaitoksen johtajana vuodet 2017–2023.

Jussi Välimaa teki koko akateemisen työuransa Jyväskylän yliopistossa, mutta opiskeli sekä Roomassa että toimi vierailevana tutkijana ja professorina sekä Yhdysvalloissa että Japanissa.