

RAIMO VÄYRYNEN

AMERIKKALAINEN AKATEEMINEN KULTTUURI

Yliopistokansalaisten tasavertaisuus ei kuulu amerikkalaiseen akateemiseen kulttuuriin. Pikemminkin professorikuntakin on karsinoitu nimikkeiden ja kompensaaation perusteella useisiin ryhmiin (Suomessahan kehityssuunta on päinvastainen). Niiden tarkoituksena on yhtäältä motivoida viranhaltijoita parempiin suorituksiin, mutta toisaalta kommunikoida ulospäin yliopiston sisäinen hierarkia. Nimikkeiden yksityiskohdat ovat tässä suhteessa lähes yhtä tärkeitä kuin raitojen tai leijonien määrä asepuvussa. Seuraavassa pyrin antamaan realistisen ja käytännöllisen kuvan amerikkalaisen akateemisen maailman taustoista ja toiminnasta. Tavoitteenani ei ole eritellä eri tieteenalojen kehitystä tai arvioida niiden tasoa.

PALKKAHAITARI VENYY

Yhteiskuntatieteissä professorin keskipalkka on noin 60 000 dollaria, joka jaetaan yleensä yhdeksälle kuukaudelle. Kesäkaudelta ei siis ilman erityisjärjestelyjä saa palkkaa, mutta toisaalta professorilla on oikeus hankkia kesäpalkkaa ulkopuolisilta rahoittajilta, jos sellaiseen kykenee. Tavallisesti kyseessä on säätiöiltä saatu projekti-rahoitus, johon on sisällytetty hankkeen johtajalle korvaus tavallisesti kahden kuukauden kesätyöstä.

Peruspalkkassakin on tuntuvia eroja: parhaiten ja huonoimmin ansaitsevan professorin bruttopalkkojen ero on kaksin- ja jopa kolminkertainen. Yhteiskuntatieteissä korkeimmat professorin peruspalkat ovat yleensä noin 150 000 dollaria vuodessa. Tosin Columbia University tarjosi siirtymisen korvikkeeksi eräälle Harvardin yliopiston taloustieteilijälle yli 300 000 dollarin palkkaa, kahta sihteeriä, kahta toimistoa, virka-asuntoa sekä muita etuja. Hän päättikin vaihtaa työpaikkaa, kunnes perui päätöksensä asian tultua julkiseksi New York Timesin palstoilla.

Yksityiskohtaisia tietoja palkoista ei tosin helpolla saa varsinkaan yksityisissä yliopistoissa, joissa ne ilmoitetaan vain keskiarvoina virkanimikkeittäin. Julkisissa, osavaltioiden ylläpitämässä yliopistoissa palkkatiedot ovat sen sijaan saatavissa. Näissä yliopistoissa osavaltioiden kuvernöörit ja edustajainhuoneet seuraavat hyvinkin tarkkaan yliopistojen varainkäyttöä ja saattavat puuttua niiden toimintaan myös poliittisilla perusteilla. Yksityisissä yliopistoissa valta on virkamiesten lisäksi luottamushenkilöistä (ja todellisista tai potentiaalisista rahoittajista) koostuvalla hallintoneuvostolla (*board of trustees*).

MONENLAISIA PROFESSOREITA

Kaikista tunnetuimmat professorit saavat yliopistolta erikoismaininnan kuten *university professor*, *distinguished professor* tai sitten "tuolin" (*chair*), johon yleensä liittyy lahjoittajan nimi. Harvardin yliopistossa esimerkiksi on *university professor* -nimike annettu vain parille tusinalle professorille, kun taas "tuoleja" on varsinkin varakkaissa yliopistoissa huomattavasti enemmän. Tällaisia "tuolin" haltijoita on kuitenkin harvoin enemmän kuin viidesosa koko professorikunnasta. Perusjärjestelynä näissä nimityksissä on antaa palkankorotuksen lisäksi omat käyttörahat matka- ja tutkimuskustannuksiin sekä aputyövoiman palkkaukseen. Tavallisesti tämä aputyövoima koostuu sihteeristä ja alan jatko-opiskelijoista.

Tavallinen virkajärjestelmä perustuu kolmeen tasoon:

assistant professor, *associate professor* ja täysi professori. *Assistant professor* on nimityksen saadessaan normaalit jo väitellyt ja kilpailu on kovaa: on aivan normaalia, että paremmissa yliopistoissa tällaista virkaa tavoittelee 80-100 hakijaa, joilla useilla on jo kirjoja ka muita tieteellisiä julkaisuja ansiolistallaan. *Assistant professor* saa tavallisesti kuuden vuoden nimityksen. Ensimmäisen kolmen vuoden jälkeen hänen suorituksensa arvioidaan ja jos asiat ovat kunnossa, niin henkilölle annetaan toinen kolmi-vuotisnimitys. Viiden vuoden jälkeen nimityksestä aloitetaan yksityiskohtaisempi arvio, jonka perusteella päätetään, annetaanko hänelle pysyvä nimitys (*tenure*). Tällainen pysyvä nimitys merkitsee samalla tavallisesti nousua *associate professorin* asemaan.

Pysyvän nimityksen saamismahdollisuus vaihtelee huomattavasti yliopistosta toiseen. Harvardin ja Princetonin kaltaisissa paikoissa vain 15-20 prosenttia *assistant professoreista* saa pysyvän nimityksen, kun taas muissa johtavissa yliopistoissa, kuten esimerkiksi Notre Damessa, noin puolet saa tällaisen nimityksen. Vastapainoksi esimerkiksi Harvard nimittää *associate professoreita* ilman pysyvää virkaa joko määräajaksi tai toistaiseksi. Vakinaistamisesta ja ylentämisestä päättävät viime kädessä collegen (siis tiedekunnan) dekaani ja yliopiston *provost*, jota voi lähinnä kuvailla akateemiseksi rehtoriksi. Ratkaiseva merkitys on myös laitostasolla vaaleilla valitulla nimityslautakunnalla, johon yleensä valikoituu etabloitunutta professorikuntaa. Huomattavan ylennyksen tai palkankorotuksen voi saada yleensä vain jos luvassa on parempi nimitys samantasoisessa ja korkeatasoisemmassa yliopistossa. Siksi osa professorikunnasta on jatkuvasti vaihtomarkkinoilla.

JATKO-OPISKELIJAT VASTUUSSA

Tällainen muodollinen kuva amerikkalaisen yliopiston rakenteesta on kuitenkin todellisuutta kaunisteleva. Tosi-asiassa tuntuva osa opetuksesta on jatko-opiskelijoiden ja tilapäisen opettajakunnan harteilla. Varsinkin johtavissa yliopistoissa harva tunnetumpi professori opettaa täyttä velvollisuutta ja on lisäksi usein virkavapaalla. Säästääkseen raha muuhun tarkoitukseen laitos harvoin palkkaa täysimittaista sijaista, vaan käyttää alemman tason sijaista tai tuntiopettajia, joista on tullut uusi "pätkätyöläisten" kasti amerikkalaisiin yliopistoihin.

Tämä käytäntö on yleistynyt niin, että monissa yliopis-

toissa ”epätyyppillinen” opettajakunta huolehtii jopa puolesta opetuksesta. Myös taloudellisesti yliopistojen omaksuma käytäntö on kiristynyt. Kun aikaisemmin maksettiin johtavissa yliopistoissa 7000-8000 dollaria kolmen viikkotunnin kurssilta, niin nyt summat ovat pudonneet

sellä on rajansa. He voivat tuki liittyä omaan järjestönsä (esim. American Association of University Professors), johon kuuluu noin kolmasosa professorikunnasta. Korkeimman oikeuden tekemällä päätöksellä heillä ei ole kuitenkaan neuvottelu-oikeutta palkkaa ja työehtoja koskevissa



4000-5000 dollariin (eikä mukana tule terveystakuutusta tai muita sosiaalisia etuja). Näin saadaan virkavapaalla olevan *assistant professorin* opetus hoidetuksi noin puolella hänen palkkasummastaan. Jos kyse on ylemmästä virasta, niin säästö on tietysti vielä suurempi.

Jatko-opiskelijan asema vaihtelee yliopistoksesta, laitoksesta ja oppi-aineesta toiseen. Pahimmillaan *graduate school* voi olla todellista helvettiä: jatkuvaa kurssi-osallistumista ja papereiden kirjoittamista sekä sen lisäksi perusopiskelijoiden ohjaamista ja heidän papereidensa arviointia ja mahdollisesti vielä professorin palvelua tutkimusapuna. Parhaimmillaan jatko-opiskelijan asema voi olla hyvinkin antoisa. Työtä tietysti riittää, mutta opiskeluympäristö voi olla monin tavoin stimuloiva ja tukea antava. Lisäksi nykyään paremmat yliopistot antavat jokaiselle hyväksymälleen jatko-opiskelijalle vapautuksen lukukausimaksusta sekä osaksi opetusta vastaan jonkinmoisen toimeentulon takaavan stipendin.

On kuitenkin selvää, että jatko-opiskelijat ja muut osaaikaiset opettajat ovat amerikkalaisessa yliopistojärjestelmässä kaikkein alistetuimmassa asemassa. Siksi on ymmärrettävää, että tuntuva osasta opetusta vastaavat jatko-opiskelijat ovat pyrkineet järjestäytymään ajaakseen tehokkaammin etujaan. Yliopistot ovat kuitenkin suhtautuneet tähän pyrkimykseen nurjasti, sillä jatko-opiskelijoiden ei katsota kuuluvan henkilökuntaan, vaan olevan pikemminkin ”opetuslapsia”. Eniten on julkista huomiota saanut osakseen Yalen yliopistossa jo vuosia jatkunut kiista *graduate*-opiskelijoiden oikeudesta järjestäytyä, jonka yliopisto on pyrkinyt estämään.

Tosin professoreidenkin ammatillisella järjestäytymi-

kysymyksissä. Perusteluna tälle ratkaisulle on se, että professorit kuuluvat hallintoon, eivätkä henkilökuntaan. Oikeastaan siis kaikilla tasoilla opettajien (professoreiden ja jatko-opiskelijoiden) asema määritellään yliopistojen johdossa aina kuhunkin tilanteeseen ja tapaukseen sopivalla tavalla.

MARKKINA-ARVO RATKAISEE

Amerikkalaiselle järjestelmälle on tyypillistä se, että jatko-opiskelija valitsee väitöskirjansa teemaksi sellaisen, josta löytyy omalta laitokselta sopiva ohjaaja. Professoreilla on miltei vimmattu tarve luoda omaa koulukuntaa, joka edellyttää samasta metodologisesta muotista valettuja opiskelijoita. Vaikka koko järjestelmä on sinänsä hyvinkin pluralistinen, niin laitosten sisälle muodostuu helposti professorijohtoisia metodologisia etupiirejä. Yliopistoille muodostuu myös omia profiilejaan. Niinpä valtio-opissa Dartmouth ja Brown tunnetaan konstruktivismiin kannattajina, Princeton julkisen valinnan teorian suosijana ja Rochester formaaleista malleista.

Jos jatko-opiskelija kytkeytyy etevään ja järjestelmässä hyvin sijoittuneeseen ohjaajaan, niin hän hyötyy siitä itsekin, sillä professorin kunnia-asiana on sijoittaa opiskelijansa mahdollisimman hyvin. Toisaalta pahimmillaan jatko-opiskelija jää laskusuunnassa olevan professorin vangiksi ja tarvelee siten omat etenemismahdollisuutensa. Kaiken kaikkiaan amerikkalainen järjestelmä samanaikaisesti eriyttää lähestymistapoja, mutta lisää niiden sisäistä homogeenisuutta.

Opettajalla on velvollisuus jatko-oppilaidensa sijoittami-

seen merkitsee jatkuvaa lausuntojen kirjoittamista heidän hakemustensa kohteina oleville yliopistoille ja säätiöille. On selvää, että eri professoreiden nimillä on tällaisissa yhteyksissä erilainen painoarvo. Lausuntojen kirjoitusvelvollisuus koskee myös perustutkinnosta valmistuvia B.A.-opiskelijoita heidän hakiessaan jatkokoulutuspaikkoja. Ei ole lainkaan tavatonta, että opettaja joutuu kirjoittamaan vuodessa lausuntoja 30-40 opiskelijalle. Onneksi tekstin käsittelyn edistyminen on helpottanut tätä tehtävää.

JATKUVAA ARVIOINTIA

Professorin arvo määräytyy markkinoiden perusteella. Opiskelijat arvioivat kaikki olennaiset kurssit ja prosessin tulokset ovat ainakin collegen dekaanin ja laitoksen esimiehen käytössä. Näillä opiskelija-arvioilla on ratkaisevaa merkitystä nuorempien professoreiden nimityksissä ja heidän vakinaistamisessaan, mutta ne vaikuttavat vähemmän kärkikaartin asemaan. Erilaisia opetuspalkintoja käytetään sangen laajasti tunnustuksena hyvin valmistelluista ja toteutetuista kursseista. Tosin niiden jakamiseen näyttää vaikuttavan muutkin kuin opetuksessa osoitetut ansiot.

Professorin markkina-arvon kannalta opetusta keskeisempää on asema kansallisessa ja kansainvälisessä tiedeyhteisössä. Tähän asemaan vaikuttavat tietysti julkaisujen määrä ja laatu sekä luottamustehtävät alan tieteellisissä järjestöissä. Kaikkein arvostetuin asema on yleensä oman tieteenalajärjestön (esim. American Political Science Association) puheenjohtajuus. Tällaiseen tehtävään täytyy olla kannuksensa hankkinut tutkija, mutta sen lisäksi edellytetään yleensä aikaisempaa palvelua järjestön erilaisissa tehtävissä.

Jokaisella alalla vallitsee sangen selvä hierarkia eri aikakauslehtien sekä kustantajien välillä. Henkilön arvo määritellään pitkälti sen perusteella, missä lehdissä ja kustantajilla hän julkaisee töitään. Tunnetuimpiin lehtiin onkin sangen vaikea saada artikkeleitaan ja ne joutuvat käymään lävitse tiukan vertaisarvioinnin ja senjälkeisen revisioiden. Esimerkiksi American Political Science Review on viime vuosina hyväksynyt 8-10 prosenttia sille tarjotuista artikkeleista.

Pääpainon asettaminen julkaisufoorumiin johtaa sangen mekaaniseen lähestymistapaan. Se merkitsee helposti sitä, että ehdokkaiden tuotannon sisältöä ei useinkaan arvioida kovin yksityiskohtaisesti, vaan olennaisempaa on mielikuva hänen asemastaan järjestelmän hierarkiassa. Tällainen hierarkia ja sen kriteerit ovat tietenkin vallankäytön väline, jolla establishment pitää yllä omaa asemaansa. Ehdotukset tuotannon yksityiskohtaisesta arvioinnista suomalaisen tapaan saa tavallisesti osakseen kummeksuvia katseita. Eri ehdokkaiden arvo oletetaan tunnetuksi ilman sitäkin.

Amerikkalainen akateeminen kulttuuri on mielenkiintoinen yhdistelmä verkottumista ja kilpailua. Menestymisen alalla edellyttää osallistumista erilaisiin ammatillisiin ja henkilökohtaisiin verkkoihin, jossa toimivat vastavuoroisuuden ja keskinäisen palkitsemisen periaatteet. Luento- ja konferenssikutsut perustuvat tällaiselle vastavuoroisuudelle. Toisaalta jokaisella alalla vallitsee kova kilpailu, joka ratkaisee sosiaalisten ja materiaalistien palkkioiden jakautumisen. Siksi on pyrittävä nousemaan joukosta omilla metodologisilla tai teoreettisilla tavaramerkeillä (yhteiskuntatieteissä ei pelkkä analyysin substanssi yleensä riitä viemään tieteelliseen maineeseen).

Tavaramerkkien korostaminen johtaa siihen, että alat

etenevät erilaisten teoreettisten syklien kautta, joiden kesto on 5-10 vuotta. Yleensä yhdellä tutkijalla on yksi teoria, josta hänet tunnetaan, mutta etevimmät pysyvät tieteellisen maineen eturintamassa luomalla uuden idea-joukon tai lähestymistavan jokaiselle teoreettiselle syklille. Entisten käsitteiden ja teorioiden kuluessa on tarve kehittää uusia, jotka saavat jälleen osakseen huomiota ja houkuttelevat menestyksen toivossa eläviä tohtoriopiskelijoita. Niinpä esimerkiksi yksi kansainvälisen politiikan tutkimuksen kärkiahmoista on viimeisen neljänneksen vuosisadan aikana tuonut yleiseen käyttöön yksi toisensa jälkeen seuraavat käsitteet ja teoriat: transnationaaliset suhteet, hegemoninen stabiliteetti, kansainvälisten instituutioiden merkitys ja ideoiden osuus päätöksenteossa.

Markkina-arvon hankkiminen edellyttää mainontaa. Se voi olla kollektiivista, jolloin omalle instituutiolle luodaan mainetta ja pönkitetään sitä mitä erilaisimmilla keinoilla. Harvard on ehkä selkein esimerkki yliopistosta, jonka opettaja- ja tutkijakunta katsoo olevansa määritelmän mukaan parempia kuin muista yliopistoista tulevat kollegat. Tämä viestitään sekä näkyvillä että näkymättömillä keinoilla, joiden tavoitteena on osoittaa sekä yhteisön sisäiset valtasuhteet että älyllinen ja sosiaalinen etäisyys muihin. Barrington Moore Jr. osui naulan kantaan todessaan äskeisessä luennossaan epätavallisista ja julmista rangaistuksista Kiinassa, että hänen vuotensa Harvardissa ovat antaneet hyvän kokemuspohjan ymmärtää kiinalaisten dynastista historiaa.

LOPUKSI

Amerikkalainen yliopistopolitiikka perustuu näyttöön ja kilpailuun. Jos siinä menestyy, niin luvassa on paremmat materiaaliset palkinnot ja työskentelyolosuhteet kuin Suomessa. Tämä järjestelmä sopii joillekin luonnetyypeille, kun taas joku toinen luultavasti inhoaa sitä. Pelkät ansiot eivät tietenkään ratkaise henkilön asemaa, vaan laitosten sisäinen politiikka on usein kovaa ja jopa epämiellyttävää. Niihin muodostuu usein pitkään palvelleiden professorien valtaeliitti, joka säätelee muiden etenemistä ja toimintaa yleensä. On aika luonnollista, että osa näistä pitkään palvelleista professoreista ei enää harjoita aktiivista tutkimusta tai jatko-opiskelijoiden ohjaamista, jonka vuoksi heillä on aikaa yliopistohallintoon ja -politiikkaan.

Tämä ei ole välttämättä kovin ongelmallista vakinaisen nimityksen saaneille professoreille, koska he voivat keskittyä omaan tutkimukseensa ja opetukseensa sekä yliopiston ulkopuoliseen toimintaan. Tämä toiminta on muuten paljon tiukemmin säädeltyä kuin Suomessa. Notre Damessa professori joutuu joka vuosi tekemään yliopistolle ilmoituksen jatkotoimistaan ja hakemaan luvan, mikäli se tuntuu kilpailevan yliopiston edun kanssa. Harvardissa sääntönä on se, että jokaisen professorin odotetaan omistavan neljä päivää viikosta omalle yliopistolle ja viidentenä voi sitten harjoittaa konsulttitoimintaa.

Kaikista haavoittuvien asema amerikkalaisessa yliopistojärjestelmässä on jatko-opiskelijoilla ja juuri väitelleillä. Useimmissa humanistisilla ja yhteiskuntatieteellisillä aloilla on liikatuotantoa, jonka vuoksi *assistant professorin* toimen saaminen väittelyn kynnyksellä tai heti sen jälkeen on hyvin vaikeaa. Toisaalta kaikkein välyimmistä ja kykynsä jo osoittaneista uusista tohtoreista kilpailevat parhaatkin yliopistot keskenään. Amerikkalainen yliopistojärjestelmä tarjoaa siis mahdollisuuksia ja palkintoja, mutta välillä tuntuvilla kustannuksilla.