

Poissulkemisen ja kriisipolitiikkaan alistumisen välillä

Brittiläisen ammattiyhdistystoiminnan tilasta*

HANS KASTENDIEK

ABSTRACT

Between exclusion and subjection to crisis policy; On the present situation of British trade unions (ZWISCHEN AUSGRENZUNG UND KRISEN-POLITISCHER KONDITIONIERUNG. Zur Situation der britischen Gewerkschaften.)

The political power and social significance of British trade unions have profoundly diminished under contemporary conservative government. The article deals with the present situation of trade unionism, beginning with the political consensus of the War Coalition (1940–45) and the economic high conjuncture of the 1950s, both of which created the basis for collective bargaining in Britain. The wide-spread concept of strong trade unions is, however, pointed false, because when the British economy got into troubles because of its minimal innovative ability, the trade unions could not negotiate multi-employer agreements, which are so common elsewhere in Europe, although the recruitment of members had been so prosperous. The main intentions of the conservative program of Thatcherism towards industrial relations is discussed, as well as government's success in ignoring massive and long strikes. — Trade unionism has reacted to this situation by introducing a new policy, called »new realism«, which is planned to guarantee strike-free industrial relations for employers and secure jobs for workers. As a consequence of this policy, British trade unionism has had no possibilities to prevent the closing down of whole branches of industry and the decline of several regions of the country.

Ison-Britannian ammattiliittojen nykytilaa ei voi ymmärtää yhdeksi monista sellaisista heikkouden kausista, jotka kuuluvat ammattiyhdistystoiminnan vaihtelevien suhdanteiden normaaliin kuvaan. Niiden vallanmenetykset konservatiivihallituksen ja työnantajien hyväksi ovat liian ilmeisiä, ja teknologiset muutokset taloudellisen muutoksen sosiaaliset seuraukset heikentävät otaksuttavasti edelleen ammattiyhdistysliikettä. Sen tappiot voisi melkein lykätä kauttaaltaan korkean työttömyyden aiheuttamien kurinpidollisten vaikutusten syyksi, mutta tämä on vain *osittain* oikein. Sillä jo Thatcherin ensimmäinen hallitus saattoi

vuonna 1979 ammattiliittoja vastaan suunnatun vaalikampanjan jälkeen kirjata tililleen tärkeitä voittoja ammattiliitoista ennen kuin työttömyysaste nousi jyrkästi 12–13 prosenttiin. Ammattiyhdistystoiminnan kriisin syyt ulottuvat siis ilmeisesti kauemmas menneisyyteen.

Maan taloudellinen alamäki oli alkanut jo kauan ennen 1970-luvulla ja 1980-luvun alussa puhjennutta kriisiä. Jo 1950-luvulla kasvu- ja investointiluvut olivat pienemmät kuin vertailukelpoisissa maissa. Tämän jatkuvan »*suhteellisen taantumun*» syiden selvittelyssä rikkoutui se yhteiskuntapoliittinen perusyksimielisyys, jonka perusta oli laskettu ennen kaikkea sotakoalitiiossa (v. 1940–45), kaikkien puolueiden hallituksessa, joka toimi työnantaja- ja ammattiliittojen

* Olen kiitollinen A. Reigbertille, D. Webberille, P. Branzenille, R. Pricelle, B. Jessopille ja W. Müller-Jentschille materiaaliavusta ja kommentista.

edustajien merkittävän yhteistyön nojalla. Sosiaaliset ja poliittiset konfliktit laajenivat, koska »suhteellisen taantuman» seuraukset olivat sidoksissa maailmanlaajuisen kriisin vaikutuksiin.

Ammattiyhdistystoiminnasta tiedetään kokemusperäisesti, että yrittäjät ja konservatiivisliberaaliset hallitukset yrittävät etenkin talouden laskukausina torjua ammattiliittojen vaatimuksia ja pyrkiä näin yhteiskuntapoliittisiin aluevoittoihiin. Missään muussa Länsi-Euroopan maassa tämä offensiivi ei kuitenkaan määräydy niin välittömästi poliittisesti johdetusta kiistasta kuin Isonsa-Britanniassa. Ammattiliitot eivät ole konfrontaatioissa pelkäästään talous-, finanssi-, sosiaali- ja työmarkkinapolitiikan kanssa, jotka rajoittavat niiden toimintatilaa. Sen lisäksi thacherismin politiikka puuttuu suoraan yrittäjien ja ammattiliittojen väliseen voimasuhteeseen. Tämä brittiläisen ammattiyhdistystoiminnan kriisin ulottuvuus selittyy taloudellisella, sosiaalisella ja poliittisella murrostilanteella, jonka voi ymmärtää ainoastaan maan sodanjälkeisen kehityksen taustaa vasten. Ammattiliittojen asema yhteiskunnassa oli sidoksissa siihen luokkakompromissiin, joka syntyi toisen maailmansodan aikana ja sen jälkeen ja jonka tappioksi koitui »sosiaalisen demokrtian» (*social democracy*) yhteiskunta ja poliittikkamallin konsensus. Ammattiliittojen aiempi voima oli muodostunut juuri tämän mallin puitteissa, joka samalla auttoi sen purkautumista. Thatcherismi, joka ensi töikseen tuhosi luokkakompromissin, on muutaman vuoden ajan pyrkinyt organisoimaan uutta kansallista konsensusta oman »kansankapitalismin» (*popular capitalism*) vastamallinsa tueksi. Sen on tarkoitus asettua eksplisiittisesti tähänastisen kaltaisia ammattiliittoja vastaan ja toimia niiden poisulkemiseksi.

Sodanjälkeinen kompromissi, talouden alamäki ja yhteiskunnallinen polarisoituminen

»*Social democracy*» -malli oli konservatiivien ja pääoman myönnitys työväenliikkeelle, ja näiden yhteistyö oli ratkaiseva sotarasitusten kestämiseksi ja elvytyksen aikaansaamiseksi. Se sisälsi kuvitelman taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen ainakin osaksi poliittisesta ohjaamisesta. Rakenteilla olleen hyvinvointivaltion piti taata täystyöl-

lisuus ja sosiaaliturva; yksityisten ja kansallistettujen yritysten »sekatalous» piti antaa valtiolle vaikutusta talouden ydinsektoreihin ja siten taloudelliseen kehitykseen yleensä. Tässä mallissa ammattiliitot saivat »yhteiskuntaosapuolten» funktion, joiden rooli on paljon laajempi kuin välittömien taloudellisten intressien edustaminen. Kuitenkin labour-puolueen ja ammattiliittojen täytyi Yhdysvaltojen ja (kansainvälisen sekä kansallisen) finanssipääoman painostuksesta samalla hyväksyä talouspolitiikan uudelleenliberalisointi ja sterlinkipunnan käyttö kansainvälisenä kaupp- ja varantovaluuttana. Nämä taloudellismonetaariset periksiantamiset, joita tuki Ison-Britannian uudelleen esittämä vaatimus poliittisesta ja sotilaallisesta maailmanvallasta (»erikoisuhteessa» Yhdysvaltojen kanssa), mahdollistivat talouden kuormittamisen raskaammin kuin »hyvinvointivaltion kustannusten» verran. Korkeat sotilaalliset velvoitteet sitoivat voimavaroja, jotka olisivat olleet kiireellisen välttämättömiä vanhentuneen tuotantokoneiston uusimiseksi; perinteinen suuntautuminen etenkin kansainyhteisön suojatuille vienti- ja tuontimarkkinoille oli vastakkainen prosessi sopeutumiselle muutuvaan maailmanlaajuiseen työnjakojärjestelmään, kun samalla pääoma oli perinteisesti edelleen hyvin halukas sijoittamaan ulkomaille; sterlinkipunnan rooli varantovaluuttana teki maan suuresti riippuvaiseksi ulkomaantalouden ja valuuttavarantopolitiikan kehityksestä. Kuitenkin silloisten näkymien mukaan näyttivät teollisuus ja sen ohella ammattiliitot hyötyvän finanssi- ja kauppapääoman maailmanroolista: *City of Londonin* avulla — joka edelleen toimi (aiempien siirtomaiden pankkiirina — Iso-Britannia lähimain säilytti suojatut markkinansa. Samalla maa oli mukana 1950-luvun maailmanmarkkinoiden korkeasuhdanteessa ja koki pitkän **suhteellisen** kukoistuksen vaiheen. »*Social democracy*» -konsensusmalli näytti taloudellisesti turvatulta; ei edes labour-puolueen hallituksen (v. 1945—1951) vaihtuminen konservatiivipuolueen johtamaksi (v. 1951—1964) asettanut sitä kyseenalaiseksi.

Luokkakompromissi alkoi purkautua vasta kun kävi ilmeiseksi, että 1950-luvun vauraus oli vain peittänyt brittiläisen talouden rakenneongelmia ja suhteellista taantumista. Viimeistään 1960-luvun puolivälistä lähtien oli kiistämätöntä, että Iso-Britannia oli jo pitkään investoinut

aivan liian pienen osan taloudellisista voitoistaan kotimaiseen teollisuuteen ja että kroonisten kasvuvaikutuksiensa vuoksi se ei joutunut ainoastaan vaaraan menettää kansainvälistä kilpailukykyään, vaan myös »social democracy» -mallin materiaaliset edellytykset. Kaikki ponnistelut aktiiviseen kasvu- ja modernisointipolitiikkaan raukesivat kuitenkin brittien riippuvuuteen kansainvälisestä talous- ja finanssijärjestelmästä. Säännölliset maksutaseongelmat pakottivat hallitukset yhtä säännöllisesti rajoittavaan talous-, finansi- ja sosiaalipolitiikkaan, jolla ne yrittivät varmistaa kansainvälistä luottamusta sterlinkipuntaan. Näin sai alkunsa »stop and go» -nimellä tunnettu talouspoliittinen syndrooma, siis siirtymä suhdanteita hillitsevästä niitä kiihdyttävään politiikkaan. Vaikkakaan »stop and go» ei ollut yhdistettävissä kasvupolitiikkaan, niin ulkoiset pakkotekijät jättivät hallituksille kuitenkin vähän pelitilaa suhdannepoliittisesta vuorovaihtelusta luopumiseen. Sen vuoksi »suhteellinen taantuma» jatkui edelleen.

Jo Macmillanin konservatiivihallitus (v. 1957—63) yritti päästä eroon stop-go-politiikasta talouspolitiikan keskipitkän aikavälin suunnitellulla. Se muodosti Kansallisen Talouskehityksen Neuvoston, jossa hallituksen, työnantajien ja ammattiliittojen edustajien piti yhdessä neuvotella taloudellisesta kehityksestä ja talouspoliittisista suunnitteluaineistoista. Wilsonin labourhallitus (v. 1964—70) meni askelen pitemmälle. Sen *National Plan* vuodelta 1965 lupasi 25 prosentin kasvua vuoteen 1970 saakka ja sisälsi yksityiskohtaisia suunnittelulukuja työllisyyden, tuottavuuden, investointien, viennin ja tuonnin sekä tulojen, palkkojen ja hintojen kehityksestä. Suunnitelma saattoi toteutua vain jos se olisi varmistettu palkkapolitiikalla ja jos hallitus puolestaan olisi voinut taata kasvuuntauksen edellytykset. Tosiasiassa Wilsonin hallituksen onnistui v. 1964 kiristää ammattiliitot ja työnantajat suostumaan vapaaehtoiseen tulo- ja hintapolitiikkaan. Kuitenkin *National Plan* oli jo ennen julkistamistaan vanhanaikainen, koska hallitus devalvoi punnan kansainvälisen ja kansallisen finanssipääoman painostuksesta, mikä olisi ollut välttämätön toimi jopa riippumatta suunnittelun päämäärien toteuttamisesta. Seuraukset saatettiin kestää vain ottamalla lainoja Kansainväliseltä valuuttarahastolta. Lainat oli sidottu rajoittavan

politiikan vaatimiin rasituksiin, joten ne olivat siten myös modernisointiohjelman vastaisia.

Tämän suunnitelman kariutuminen, joka olisi voinut toimia hallituksen, työnantajien ja ammattiliittojen talous- ja teollisuuspoliittisen koalition perustana, kuvasti valuuttavarantopolitiikan ensisijaisuutta ja finanssipääoman domianssia brittiläisessä talouspolitiikassa. Myös kariutumisen seuraukset olivat kuvaavia. Sen jälkeen kun ammattiliitot luopuivat vapaaehtoisesta tulopolitiikasta, koska eivät halunneet sitoutua valuuttavarantopolitiikan ensisijaisuuteen, hallitus määräsi otettavaksi käyttöön ensin lakisääteisen tulopolitiikan ja lopulta jopa palkkasulun. Kun tämäkään keino ei tehonnut, se julkaisi vuoden 1969 alussa valkoisen kirjan teollisten suhteiden järjestelmän lakisääteisestä uudistuksesta (*In Place of Strife*). Suunnitelma kuitenkin kariutui ammattiliittojen ja parlamenttiryhmän vastustukseen.

Seuraava Heathin konservatiivihallitus (v. 1970—71) aloitti periaatteellisella irtisanoutumisella kaikenmuotoisesta tulopolitiikasta ja päätti hyväksyä laajan lainsäädäntötyön teollisten suhteiden muuttamiseksi (*Industrial Relations Act 1971*). Sen määräykset implikoivat radikaalia katkosta brittiläisissä teollisissa suhteissa vallinneeseen »voluntarismin» perinteeseen (mm. se ennakoii ammattiliittojen oikeudellisen koskemattomuuden menetystä, oikeudellista sitomista tulosopimukseen, niiden takaamien ansioiden oikeudellista perimiskelpoisuutta sekä työtuoimioistuinten käyttöönottoa). Ammattiliittojen massiivisen vastustuksen jälkeen osoittautui, ettei lailla ollut käytännössä mitään vaikutusta kollektiiviseen neuvottelujärjestelmään ja että se pikemminkin aiheutti kuin esti lakkoja. Tämä vaikutti myös siihen, etteivät työnantajat juuri käyttäneet hyväkseen uusia työkonfliktien rajoittamismahdollisuuksia; ammattiliittojen radikaalistumisen ja niiden militantin perustan huomioonottaen he epäröivät kaataa öljyä tuleen. Niinpä Heathin hallitus oli pakotettu palaamaan takaisin 1960-luvun tulopolitiikkaan, ennen kaikkea kasvavien talousvaikeuksien (»stagflaatio») ja menestyksellisen kaivostyöläisten lakon (alkuvuodesta 1972) paineessa. Seuraavaksi se yritti saada aikaan vapaaehtoisen sopimuksen, jonka osapuolina olisivat »both sides of industry». Kun tämä kaatui etupäässä ammattiyhdistysväen vas-

tustukseen, otti hallitus käyttöön lakisääteiset palkkasulut ja tulorajoitukset. Tämä taas johti syksyllä 1973 massiivisiin »*industrial actioneihin*». Kaivostyöläisten ja voimalaitosinsinöörien yli työboikotin perusteella odotettavissa oleva energiapula (OPEC oli päättänyt samanaikaisesti supistaa öljytoimituksia 25 %!) sai hallituksen julistamaan kolmipäiväisen työviikon vuodeksi 1974. Sen myötä konfliktit ammattiliittojen kanssa yhä vain laajenivat. Kaivostyöläiset päättivät tukea palkkavaatimustensa esittämistä uudella lakolla, jonka he — jäsenäänestyksen jälkeen — julistivat helmikuussa 1974. Siinä tilanteessa Heath määräsi pian toimitettavaksi vaalit ja otti vaalikampanjansa keskeiseksi kohdaksi kysymyksen »kuka hallitsee Britanniaa: ammattiliitot vai hallitus?»

Vastaus ei kylläkään ollut yksiselitteinen. Konservatiivit tosin saivat yhden prosenttiyksikön enemmän ääniä kuin työväenpuolue, mutta jälkimmäinen sai — brittiläisen vaalilavan seurauksena — vahvimman parlamenttiryhmän ja Wilsonin johtaman vähemmistöhallituksen. Välttämättömiä uusintavaaleja valmistellessaan se palautti v. 1974 ammattiliitto- ja työsuhdelailla, ammattiliitoille niiden vanhan valtansa ja yritti velvoittaa ne »yhteiskuntasopimuksella» (social contract) alistumaan laukkaavan hinta- ja palkkakehityksen vuoksi välttämättömäksi tulleeseen inflaationtorjuntapolitiikkaan; palkkavaatimuksesta luopuminen piti korvata sosiaalipoliittisilla myönnytyksillä. Ammattiliittojen vuosikokous vahvisti tämän yhteistyösopimuksen vähän ennen uusintavaaleja lokakuussa 1974, mikä johti siihen, että labour-hallitus sai nyt ehdottoman, mutta kuitenkin äärimmäisen niukan parlamenttienemmistön. Viimeistään vuodesta 1976 lähtien *social contract* -politiikka sotkeutui jälleen edellä kuvattuihin talous- ja sosiaalipoliittikan ongelmiin, kun hallituksen täytyi valuuttakriisin jälkeen alistua taas kansainvälisen valuuttarahaston rajoittaviin määräyksiin. Ammattiyhdistysliikkeen ja hallituksen välillä lisääntyvän jännityksen ja siitä johtuvien labour-puolueen riitaisuusien vuoksi täytyi Callaghanin, joka oli v. 1976 seurannut Wilsonia pääministerin tehtävissä, ryhtyä parlamenttityhteistyöhön liberaalien kanssa. Aluksi kauttaaltaan menestyksellinen yhteistyö ammattiliittojen kanssa kariutui lopullisesti, kun palkkapolitiittisia rajoituksia ei voitu to-

teuttaa vastoin työväen kantaa.

Callaghanin hallituksen viimeiset kuukaudet »tyytymättömyyden talvena» 1978/79 merkitsivät sen viisitoista vuotta jatkuneen yhteiskuntapoliittisen kehityksen päättymistä, jolle oli leimallista hallituksen ja ammattiliittojen suhteen säännöllinen vaihtelu yhteistyön ja konfliktin välillä. Puoluepoliittisesti se huipentui 1960- ja 1970-luvuilla muulloinkin kuin vuosien 1964, 1970, 1974 ja 1979 hallituskenvaihdostilanteissa. »Suhteellisen taantumana» pysyvästi tuloksettoman kriisinsääntelyn sekä teollisten ja poliittisten konfliktien molemminpuolisen laajenemisen vaikutuksessa jokainen uusi hallitus hylkäsi edeltäjiensä politiikan, mutta palasi kuitenkin pian siihen takaisin. On aivan ilmeistä, että työsuhteiden asteettaiselta uudistukselta puuttui tärkeä edellytys, kuten esitti nimenomaan Wilsonin hallituksen v. 1965 perustama *Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations*, joka v. 1968 julkaisi puheenjohtajansa mukaan nimetyn Donovan-raportin. Puolue- ja hallituspolitiikan jyrkkä vaihtelu »Jekyll & Hyde -vuosina» vuodesta 1964 lähtien (Stewart 1978) myötävaikuttivat sen sijaan hyvin merkittävästi siihen, että puolueiden väliset sisäiset kiistat ja yhteiskuntapoliittiset konfliktit radikalisoituivat jatkuvasti. Jo vuosina 1973/74, heathin hallituksen loppuaikoina, oli maa »kokenut sellaisen luokkajaon syvenemisen ja sosiaalisten vastakkaisuusien syntymisen, jota ei ole nähtävissä sitten vuoden 1926 yleislakon» (Stewart 1978, 181). Vuodenvaihte 1978/79, kun vallitsi »tyytymättömyyden talvi», kiristi vielä yhtä seikkaa: labour-hallituksen, työnantajien ja ammattiliittojen väliset kiistat johtivat välittömästi alahuoneen vaalien alla Ison-Britannian sodanjälkeisen historian absoluuttiseen lakkoennätykseen (vrt. taulukko 2). Tässä tilanteessa vaalien ratkaisevaksi tekijäksi tuli konservatiivipuolueen julistus tiukasta ammattiyhdistysliikkeen vastaisesta politiikasta ja sitä vastaavasta lainsäädännöstä, joilla taloudelliset ja sosiaaliset ongelmat piti voida ratkaista.

Teolliset suhteet ja »vahvat ammattiliitot»

Viimeistään 1970-luvun lopusta lähtien konservatiivisesti muotoiltu »ammattiliittokysymys» vastasi sitä laajalle levinnyttä näkemystä, että

Taulukko 1. Brittiläisten ammattiliittojen jäsen- ja organisaatiokehitys vuosina 1960—1985.

Vuosi	Jäsen- potentiaali		Ammattiliit- tojen jäsenet		Järjest. %	Kaikkien liittojen lukumäärä	TUC:n jäsenliit- tojen lu- kumäärä	TUC-liittojen jäsenmäärä		TUC:n osuus ko- konaisjä- senistöstä %	TUC-liit- tojen keski- koko (1000)
	Määrä (1000)	Muutos %	Määrä (1000)	Muutos %				Määrä (1000)	Muutos %		
1960	22.229	+1,7	9.835	+2.2	44.2	650	183	8.056	-0.8	82	44.000
1961	22.527	+1.3	9.916	+0.8	44.0	635	182	8.313	+3.2	84	46.000
1962	22.879	+1.6	10.014	+1.0	43.8	623	176	8.315	0.0	83	47.000
1963	23.021	+0.6	10.067	+0.5	43.7	596	175	8.236	+0.1	83	48.000
1964	23.166	+0.6	10.218	+1.5	44.1	591	172	8.771	+5.3	86	51.000
1965	23.385	+0.9	10.325	+1.0	44.2	580	170	8.868	+1.1	86	52.000
1966	23.545	+0.7	10.259	-0.6	43.6	574	169	8.787	-0.9	86	52.000
1967	23.347	-0.8	10.194	-0.6	43.7	555	160	8.726	-0.7	86	55.000
1968	23.203	-0.6	10.200	+0.1	44.0	534	155	8.875	+1.7	87	57.000
1969	23.153	-0.2	10.479	+2.7	45.3	508	150	9.402	+5.9	90	63.000
1970	23.050	-0.4	11.187	+6.8	48.5	481	142	10.002	+6.4	89	70.000
1971	22.884	-0.7	11.135	-0.5	48.7	469	132	9.895	-1.1	89	75.000
1972	22.961	+0.3	11.359	+2.0	49.5	466	126	10.001	+1.1	88	79.000
1973	23.244	+1.2	11.456	+0.9	49.3	495	108	10.001	0.0	87	93.000
1974	23.339	+0.4	11.764	+2.7	50.4	491	111	10.364	+3.6	88	93.000
1975	23.590	+1.1	12.026	+2.2	51.0	470	113	11.036	+6.5	92	98.000
1976	23.875	+1.2	12.386	+3.0	51.9	473	115	11.515	+4.3	93	100.000
1977	24.069	+0.8	12.846	+3.7	53.4	481	115	11.516	0.0	90	100.000
1978	24.233	+0.6	13.112	+2.1	54.1	462	112	12.128	+5.3	92	108.000
1979	24.449	+0.9	13.289	+1.3	54.4	453	109	12.172	+0.4	92	112.000
1980	24.632	+0.7	12.947	-2.6	52.6	438	108	11.601	-4.7	90	107.000
1981	24.551	-0.3	12.106	-6.5	49.3	414	105	11.050	-4.7	91	105.000
1982	24.170	-1.5	11.593	-4.2	48.0	408	102	10.580	-4.3	91	104.000
1983	24.032	-0.6	11.236	-3.1	46.8	394	98	10.082	-4.7	90	103.000
1984	24.194	+0.7	10.994	-2.2	45.4	375	91	9.855	-2.3	90	108.000
1985	—	—	10.716	-2.5	—	373	89	9.586	-2.7	89	108.000

Huom. Tilastotiedot ammattiliittojen lukumäärästä vaihtelevat varsinkin 1970-luvulla, koska käsitettä »trade union» määriteltiin useilla eri tavoilla.

Lähteet: Degen 1976 ja 1983; Bain ja Price 1983; Bain 1984; Price ja Bain 1987; TUC Annual Reports; Employment Gazette tammikuu 1986 ja helmikuu 1987.

ammattiliitot olivat tulleet liian mahtaviksi. Tosiasiassa ne elivätkin vuoteen 1979 asti melkoisen kukoistuksen kautta. Niiden jäsenmäärän kasvusta vuosina 1949—1968 oli paljolti kiittämisen työllistetyin työvoiman lisäystä: ammatillisesti järjestäytyneen työvoiman osuus pysyi 1960-luvun lopulle saakka suurin piirtein vakiona liikkuen 44 prosentin tienoilla. Vuosina 1969—1979 **jäsenmäärät kasvoivat** sitten runsaasta kymmenestä lähes 13,5 miljoonaan, mikä vastasi 55 %:n järjestäytymisastetta (ks. taulukko 1). Siitä lähtien nousi suuresti *shop stewardien*, siis työläisten edustajien lukumäärä; nämä olivat samalla yrityskohtaisia ammattiyhdistysedustajia. Heidän lukumääräkseen v. 1961 arvioidaan

90.000, vuonna 1968 175.000 ja vuonna 1978 250.000 (Terry 1983, 67 s.). Liikkeyritysten ja ammattiliittojen väliset *closed shop* -sopimukset, jotka ottavat huomioon vain ammattiyhdistysten jäsenten tai liittymishaluisten työsuhteet, osoittavat samankaltaista muutosta: niiden piirissä oli v. 1978 noin 5,2 miljoonaa työntekijää, kun vastaava luku v. 1962 oli vajaat 3,8 miljoonaa (McCarthy 1964, 29; Dunn & Gennard 1984, 147).

Kukoistus koitui erityisesti Trade Union Congressin (TUC) hyväksi. Keskimääräistä tuloksekkaamman jäsenhankinnan jälkeen kuului v. 1979 noin 91 % kaikista järjestäytyneistä TUC-liittoihin; v. 1960 heitä oli ollut n. 82 %. Tosin

Taulukko 2. Lakkokehitys vuosina 1960–1985

Vuosi	Lakkojen lukumäärä	Lakkoihin osallistuneet tuhansina	Menetetty työpäivät tuhansina	Siitä hiili-teollisuuden lakkopäivät tuhansina
1960	2.832	819	3.024	494
1961	2.686	779	3.016	737
1962	2.449	4.423	5.798	308
1963	2.068	593	1.755	326
1964	2.524	883	2.277	302
1965	2.354	874	2.925	412
1966	1.937	544	2.398	118
1967	2.116	734	2.787	105
1968	2.378	2.258	4.690	54
1969	3.116	1.665	6.846	1.039
1970	3.906	1.801	10.980	1.090
1971	2.228	1.178	13.551	63
1972	2.497	1.734	23.909	10.798
1973	2.873	1.528	7.197	90
1974	2.922	1.626	14.750	5.625
1975	2.282	809	6.012	52
1976	2.016	668	3.284	70
1977	2.703	1.166	10.142	88
1978	2.471	1.042	9.405	195
1979	2.080	4.608	29.474	113
1980	1.330	834	11.964	152
1981	1.338	1.513	4.266	235
1982	1.528	2.103	5.313	380
1983	1.352	574	3.754	591
1984	1.206	1.464	27.135	22.484
1985	840	737	6.372	4.223

Lähteet: Edwards 1983; Employment Gazette, heinäkuu 1986.

TUC vetäytyi ammatillisten intressien edustuksessa usein yksittäisten ammattiliittojen taakse. Silti se oli yli sadan ammatti-, teollisuus- ja yleiskorporaation kattojärjestönä, joka edusti noin puolta kaikista työntekijöistä, saanut yhteiskuntapoliittisen painon, joka kauttaaltaan ruokki mielikuvaa »liian mahtavista ammattiliitoista». Ammattiliitot näyttivät hallitsevan työsuhteita, ja niiden kiistoista Heathin hallituksen kanssa v. 1970 kuin myös »yhteiskuntasopimuksen» kuikoistujasta vuodesta 1974 vuosiin 1976/77 saattoi saada vaikutelman, että ne olisivat etabloituneet keskeisiksi »hallitseviksi laitoksiksi» (governing institutions).

Tämä kuva tosin muuttuu monessa suhteessa. Brittiläisten ammattiliittojen kasvu 1960-luvulta lähtien johti kehityskuluihin, jotka olivat vain osaksi niiden vaikutusta. Sen lisäksi organisaatio-

risia menestyksiä voi vain ehdollisesti rinnastaa vallan karttumiseen. Brittiläisen talouden keskittyminen suosi jäsenhankintaa ja ammattiyhdistysten läsnäoloa yrityksissä, mitkä molemmat yleensä riippuvat liikeyrityksen koosta (Brown 1981, 51 ss.; Purcell & Sisson 1983, 96 ss.); keskittyminen puolestaan kiihtyi 1960-luvulta alkaen ja oli 1970-luvulla korkeampaa kuin muualla Länsi-Euroopassa ja Yhdysvalloissa. Nouseva järjestäytymisaste, ammattiliittojen lukumäärän väheneminen ja TUC:hen liittyneiden ammattiliittojen hyvin onnistunut jäsenhankinta ovat vain osittain tämän kehityksen tulosta.

Vielä tärkeämpiä olivat muutokset teollisten suhteiden järjestelmässä. 1960-luvun modernisointikeskustelussa on kiistämätöntä, että brittiläisen talouden ja -yhteiskunnan uudistaminen riippuisi aivan olennaisesti kollektiivisuhteiden uudistuksesta. Tämä näkemys vahvistui Donovan-raportin julkistamisen jälkeen v. 1968. Brittiläisten teollisten suhteiden »keskeinen puute» oli sen mukaan »järjestämättömissä työsuhteissa tehtäillä ja työpaikoilla kuten myös palkkarakenteissa, joita virallisen ja epävirallisen järjestelmän välinen konflikti tukee» (Donovan 1968, 262). Virallinen järjestelmä ilmeni erityisesti työnantajaliittojen ja ammattiliittojen toimialakohtaisissa sopimuksissa palkoista, normaalityöajasta jne. Epävirallinen järjestelmä muodostui molempien osapuolten kulloisestakin faktisesta käyttäytymisestä, minkä ohella pääosaan joutuivat liikkeenjohdon ja *shop stewardien* väliset hajautetut sopimukset. Siitä seurasi yleisesti teollisten suhteiden huomattava fragmentoituminen; sopimusmuodot ja sopimusten tulokset erosivat toisistaan kulloistenkin työpaikkakohtaisten voima-suhteiden ja paikallisten olosuhteiden mukaan. Työpaikkakohtaisissa työsuhteissa molemmat osapuolet pyrkivät molemminpuolisesti saartamaan toisensa. Kritiikki ei suinkaan kohdistunut yksinomaan *shop stewardeihin*. Niinpä Donovanin toimikunta totesi, ettei lukuisissa johtokunnissa ollut pätevyyttä käydä yksityiskohtaisia neuvotteluja ja säännellä palkkausrakenteita ja että useat liikeyritykset rajoittuivat ad hoc-konfliktinhallintaan. Brittiläisten työsuhteiden »pääpiruksi» yhä vain luonnehdittujen *shop stewardien* vaikutuksesta ei ole kiittäminen viime kädessä näitä puutteita. Usein juuri *shop stewardit* päättävät työpanoksesta, ryhmittelyistä, pal-

kanlisistä ja ylityötuntien jakamisesta. Kaikkiaan heillä oli 'järjestysfunktio': »Shop stewardia toiset (ja he itsekin) pitävät useimmiten jonakin sellaisena, joka käyttää hyväksytyä, järkevää ja rajoitettua vaikutusvaltaa, pikemminkin öljynä kuin hiekkana koneistossa» (Donovan 1968, 29). Koska leijonanosasta paikallistason ammattiyhdistystoimintaa edelleen vastaaville shop stewardille järjestettiin vain vähän helpotuksia omista ammattityötehtävistään (vapaita jaksoja, sihteeriapua jne.), heiltäkin puuttuivat edellytykset tehokkaaseen ja viralliseen kollektiiviseen työehtosopimusneuvotteluun (collective bargaining).

Työpaikkakohtaisten ja laajempien sopimusten luonne vahvisti kollektiivisuhteiden huonoa ennakoitavuutta. Tähän päivään mennessä ei ole mitään vakinaisia sopimusten kestoajoja, sitovista puhumattakaan, ei sopimusten toteuttamiseksi työrauhavelvoitetta. Työpaikkatasolla ja sopimusten muoto aiheuttaa sen, ettei niitä voi koetella oikeudellisesti, pakkoluonteisesti. Useimmiten suullisesti tehdyt välipuheet olivat voimassa niin kauan kuin niitä noudatettiin, ja jos ne täyttivät tehtävänsä, sopeutuivat ne irtisanomista myöten »tapoihin ja käytäntöön» (customs and practices). Ilman tätä kirjoittamatonta toimintaohjeistoa, joka aikojen kuluessa oli kehittynyt liikkeenjohdon ja työntekijäkunnan tai shop stewardien välille, ei voi ymmärtää brittiläisen teollisten suhteiden järjestelmän toimintatapa. Kollektiivinen työoikeus on näihin päiviin asti yleensä heikosti kehittynyt. Koska mitään sellaista likeyritysjohdosääntöä ei ole, joka säätäisi institutionaalistuneen intressidustuksen oikeudellisesti normitetuine kompetensseineen ja rajoineen, eivät myöskään *shop steward committees* ole rajoittuneet tiettyihin teema-aloihin eikä niitä ole velvoitettu »työpaikkarauhaan». Päinvastoin, jos asiaa katsotaan työpaikkakohtaisen tapaturma- ja terveysturvajärjestelmän kannalta, yritysjohtolta puuttuu velvollisuus kuunnella shop stewardia tai edes antaa heidän olla myötmääräjinä. Myös nykyisen hallituksen työ- ja ammattiyhdistyslainsäädännön mukaan yrittäjien ja ammattiyhdistysten suhde on »pikemminkin valta- kuin oikeussuhde» (Degen 1983, 513). Teollisten suhteiden konfliktuaalisuus on 1960-luvulle saakka hyväksytty aivan normaalina asiaintilana. Lakkoja ei pidetty ammattiyhdistystoiminnan *ultima rationa*, vaan intressiensovit-

telun adekvaattina keinona. Donovan-raporttikin lähti vielä siitä, että teollisten suhteiden järjestelmä on, koska se ei ole järjestynyt oikeussuhteeksi, ammattiliittojen mobilisointi- ja lakkolukuvyn varassa, jotta se voisi uusintaa »teollisuuden kahden osapuolen» (two sides of industry) voimasuhteen.¹

Ammattiliittojen voima oli siis teollisten suhteiden olennainen rakenneosana. Myös senjälkeiset sopimusjärjestelmän muutokset osoittavat, kuinka paljon ammattiliittojen asemaa määräävät sen rakenteet. Niiden 1970-luvulla saavuttamaan rekrytointitulokseen ja niiden nykytilan kehitykseen likeyrityksissä vaikuttivat suotuisasti liikkeenjohdon strategiat ja — varsinkin v:sta 1974 lähtien — hallituspolitiikat, jotka ottivat huomioon ammattiliittojen vallan työpaikoilla ja reagoivat siihen samanaikaisesti (vrt. Brown 1981; Bain & Price 1983; Purcell & Sisson 1983). Työnantajat ja labour-hallitus seurasivat nyt useissa kohdin Donovan-raportin ehdotuksia. Kun kansalliset tai sektorikohtaiset sopimustasot eivät ulottuneet tehtaiden ja työpajojen ongelmiin brittiolosuhteissa (työnantajajärjestöjen ja ammattiliittojen heikon keskittyneisyyden vuoksi), oli toimikunta vedonnut yleisesti sopimusrakenteiden keskittämisen ja tehostamisen puolesta yhteisyritysten keskittämällä. Sen lisäksi se ehdotti institutionaalisia ja menettelytapauudistuksia: sopimusten asiapiirin laajentamista: ammattiyhdistysmuotoisten edustusrakenteiden kannattamista tähän saakka järjestäytymättömillä tai vain vähän järjestäytyneillä ammattialoilla, etenkin toimihenkilöammateissa; sopimusten virallistamista muodostamalla yritys- tai toimialakohtaisia valtuuskuntia; henkilöstöhallinnon vahvistamista yritysten johdossa sekä shop stewardien sopimusroolin arvon nostamista (mm. työpaikkakohtaisen informaation, vapaajaksojen, toimistokalusteiden, henkilökuntakokousten jne. avulla).

Tärkeä muutos oli jalostusteollisuudessa tehty sopimustasojen muutos (vrt. Brown 1981, 5 ss.), jolla vietiin edellytykset aiemmalta »virallisen» ja epävirallisen järjestelmän väliseltä kon-

¹ Kaikkiaan lakon hyväksyttävyyden teollisen konfliktin välineenä aleni samalla kun poliittisen polarisaation kiihtyessä lakkopäivien vuotuismäärä nousi keskimäärin 3,55 miljoonasta (v. 1960—69) 12,87 miljoonaan (v. 1970—79); vrt. taukukko 2.

fliktilta. Kun palkanmuodostus oli silloin useimmiten tulos monivaiheisesta neuvotteluprosessista, joka alkoi toimialatasolta ja jatkui liikeyritysaosastotasolle, niin siitä lähtien ovat liikeyritystason sopimukset tulleet yhä merkittävämmiksi. Kansalliset ja sektorikohtaiset palkkasopimukset (*multi-employer agreements*), jotka ovat tavanomainen käytäntö Saksan Liittotasavallassa ja monissa muissa Länsi-Euroopan maissa, ovat Isossa-Britanniassa säilyttäneet merkityksensä vain keskimääräistä pienempien liikeyritysten oloissa. Yritystason palkkasopimukset (*single-employer agreements*) olivat vuonna 1978 määrävissä asemassa kahdelle kolmasosalle kaikista työläisistä ja neljäsosalle kaikista toimihenkilöistä. Nyt siis työntekijöiden suurelle enemmistölle pätee sääntö »a single bargain for a single bargaining unit». Brittiläisessä taloudessa vallinneet keskittymisprosessit tukivat tätä kehitystä. Siihen liittynyt työväen kasvu pani alulle professionaalistumisen henkilöstöhallinnossa, mikä kohdistui työsuhteiden kaikkiin aspekteihin. Lisäimpulsseja aiheuttivat oikeudelliset säännökset, jotka asettivat liikkeenjohdolle uusia vaatimuksia (tulopolitiikka, tapaturma- ja terveysturvajelu, menettelytapasäädökset »riitoja ja valituksia» varten jne. Monet hallituksen aloitteet seurailivat Donovan-toimikunnan intentioita ja vahvistivat liikeyrityskohtaisen ammatillisen edunvalvonnan asemaa. Mutta myös henkilöstöhallinto, jonka painoarvo oli edellä kuvatun kehityksen kautta kasvanut myös yritysjohdossa, suosi ammattiyhdistysten läsnäoloa yrityksissä. Shop steward -järjestelmän kehittämistä ja closed shop -sopimusten lisääntymistä ei voi ymmärtää ilman johtoportaiden tuntemaa mielenkiintoa ennakoitavissa olevaa työntekijäedustusta kohtaan. Ammattiliittopuolella nämä muutokset ovat aiheuttaneet melkoisia muutoksia shop steward -organisaatioon (hierarkistuminen, professionaalistuminen ja itsenäistyminen ammatillisesta perustasta, kommunikaatio-ongelmat ammattiliitto-organisaation kanssa; vrt. Hyman 1979 ja 1984; England 1981). Samalla sopimusjärjestelmää ovat rajoittaneet yritystason uudet rakenteet ja se hajauttaminen, joka toteutuu perinteisen organisatorisen hajaannuksen ja ammattiliittojen keskinäisen rekrytointikilpailun institutionaalisesti vahvistettuna purkamisena. Ammatti-, teollisuus- ja yleisliittojen toistaiseksi voimassa ole-

vat järjestäytymisperiaatteet sekä »multi-unionismi» liikeyrityksissä (vrt. Degen 1983) jäävät esteeksi järjestöllisen edunvalvonnan yhdentymiselle.

Muutokset julkisella sektorilla olivat yhtä tuntuvia (vrt. Brown & Sisson 1984).² Täällä valtiollinen tulopolitiikka löysi suoria kiinnekohtia, ja etenkin täällä sen täytyi suoriutua tehtävästään, jos se halusi välttyä joutumasta huonoon maineeseen. Erityisesti julkinen finanssikriisi antoi työnantajille aiheen kehittää palkkausrakenteita, työkiihokkeita jne. aivan kuten yksityissektorilla oli tehty. Sen ohella ne seurasivat yhtäällä perinteistä yhteistyölinjaa tukien järjestöllisen edunvalvonnan kehittämistä; toisaalla ne nyt koordinoivat tarkemmin politiikkaansa ammattiliittoja kohtaan. Kaikkiaan työnantajien onnistui vuoteen 1979 mennessä parantaa työmuotojen ja -suoritusten valvontaa ja poistaa taas 1970-luvun alussa vallinnut julkisen sektorin työläisten ansioiden paremmuus yksityiseen sektorin työläisiin nähden.

Kaiken kaikkiaan tässä luonnostellut kehityskulut osoittavat aivan selvästi, ettei puhe voinut olla mistään ylenmääräisestä ammattiliittovallasta. Teesi »solving the union problem is the key to Britain's recovery» (M. Thatcherin pääneuvonta- ja Keith Joseph kirjoituksessaan vuodelta 1979) saattoi kuitenkin näyttää äänestäjien enemmistön silmissä uskottavalta, koska ammattiliittojen ja niiden jäsenistön militantismissa ilmeni näkyvimmin pitkäaikaisesta talouskriisistä johtuva yhteiskuntapoliittinen polarisaatio ja teollisten suhteiden järjestelmässä tärkeä konfliktiherkkyys. Se mikä näytti liialliselta vallankäytöltä, voidaankin pikemminkin tulkita tulokseksi ammattiliittojen ja työnantajien tai ammattiliittojen ja hallitusten vastavuoroisesta saartamisesta, mikä sisältyi jo sodanjälkeisen kompromissin voimasuhdeasetelmaan. Tosin trade unionit olivat vuoteen 1979 saakka taistelevampia kuin muiden maiden ammattiliitot, mutta eivät siinä mielessä, että niillä olisi ollut varma vaikutus yhteiskunnallisen kehityksen suuntaan. Pikemminkin ne olivat »omapäisiä ammattiliittoja», jot-

² Vuonna 1979 tällä alalla oli noin 25 % kaikista ansiotyössä olevista (valtiolliset tuotantosektorin yritykset pois luetuina); verrattoman korkean ammatillisen järjestäytymisasteensa (yli 82 %) vuoksi heistä koostui noin 40 % kaikista ammattiliittojen jäsenistä (Bain 1984, 5, 35, 41).

ka väliin käyttivät hyvin itsetietoisesti veto-oikeuttaan.

Thatcherismi ja uusi yrittäjävälta

Thatcherismi on asettanut »ammattiyhdistyskysymyksen paremmin kuin konservatiivit tekivät aiemmissa riitatilanteissa jo senkin vuoksi, ettei se enää muotoile sitä pelkäksi valtakusymykseksi, vaan kytkee sen brittiläisen kriisin syihin ja selviytymismahdollisuuksiin ja siten ammattiyhdistyspolitiikkansa järkähtämättömään toteuttamiseen.

Konservatiivien yleinen kriisintulkinta sisältää kaikki »uusliberaalisen vastavallankumouksen» tunnetut johtoajatukset ja iskusanat: yhteiskunnan valtiollistuminen, markkinavoimien rajoittaminen valtion interventiolla ja kollektiivisten suurorganisaatioiden toiminnalla, hyvinvointivaltion harjoittama yksilöiden holhous, yritysten dynamiikan ja innovaatiokyvyn rajoittamattomuus jne. Isossa-Britanniassa tämä kriisintulkinta joka tapauksessa toimii erityisesti talouden alamäen ja valtion talouspolitiikan ilmeisen huonojen tulosten vuoksi. Mutta ennen kaikkea saattoi kriisikeskustelu konkretisoitua siihen, että ammattiliitot osoitetaan asiaan syyllisiksi (samoin kuin myös aiemmat hallitukset — konservatiiviset mukaanluettuina — ja ne yrittäjät, jotka eivät riittävästi päättäneet valita kumpaakaan vaan ovat torjuneet ammattiliittojen yhteiskunnallisen ja yrityskohtaisen vallan). Konservatiivien ay-politiikan menestys on olennaisesti siinä, että se pysyi näillä diskursseilla tuntuvasti heikentämään ammattiliittojen legitimaatiota.

Konservatiivisen käänteen »logiikka» Isossa-Britanniassa käy selville sen yrityksestä murtaa suuri joukko sellaisia saartoja, jotka ovat luonnehtineet toisen maailmansodan jälkeistä taloudellista ja yhteiskunnallista poliittista kehitystä:

* Thatcherismi on »ratkaissut» sodanjälkeisen kompromissin ristiriidat, kun se on yksinkertaisesti sanoutunut irti siitä. »Sosiaalisen demokratian» konsensusmallin ja liberaalisen talouspolitiikan jännityssuhde, josta kaikki hallitukset v:n 1945 jälkeen ovat lähteneet liikkeelle, on jähmettänyt yhteiskunnallisia ja poliittisia rakenteita, jotka voitaisiin selvittää vain periaatteellisesti toisenlaisella yhteiskunta- ja poliittikamallilla.

* Kun kaikki aiemmat hallitukset joutuivat aina vain palvelemaan kansainvälisesti suuntautuneen finanssi- ja kauppapääoman tarpeita raittaa kotimaista teollisuuspääomaa, niin thatcherismi asettaa jälkimmäisen etusijalle. Kotimainen teollisuus korvataan poikkeuksetta kansainvälisellä selviytymiskilpailulla, jopa perinteisten toimialojen absoluuttisen häviön hinnalla. Tämä ei ole thatcherismille ongelma, koska se on vakuuttunut väistämättömästä suuntauksesta kohti jälkiteollista yhteiskuntaa.

* Erotukseksi kaikkiin ennen vuotta 1979 toimineisiin hallituksiin thatcherismi kieltäytyy asettamasta politiikkaansa hallituksen, työnantajien ja ammattiliittojen yhteisten sopimusten kohteeksi. Sosiaalisen demokratian vastaava politiikkamalli on sen mukaan sekoittanut kulloisetkin vastuusuhteet ja on ollut vastuussa yksittäisten päätösjärjestelmien muuttumattomuudesta ja kokonaisjärjestelmän saartamisesta.

* Valtion kaavailemasta teollisten suhteiden reformista luovutaan. Erityisesti yrityskohtaisista voimasuhteista riippuu se, millaisia institutionaalisia ja menettelytapamuotoja työsuhteet saavat. Konservatiivinen työmarkkinapolitiikka on »tarjouspolitiikka», jonka on pidettävä työnantajien selusta vapaana brittitalouden teknologiseksi uudistamiseksi ja sen sosiaalisten seurausvaikutusten suuntaamiseksi ammattiliittoja vastaan. Yhtäällä ammattiliittojen vastainen politiikka täydentää talouspoliittista modernisointistrategiaa, toisaalla se korvaa niitä rasitteita, joita tämä strategia aiheuttaa monille yrittäjille. Ilman tätä yhteyttä jäisi ymmärtämättä, miksi thatcherismin jäykkä teollisuuspolitiikka on kohdannut vain yrittäjien satunnaista ja osittaista vastarintaa.

Jokainen näistä kohdista koskee välittömästi ammattiliittoja. »Sosiaalisen demokratian» irtisanominen lakkauttaa niiden talous- ja yhteiskuntapoliittiset osallistumisoikeudet, jotka ovat jo neljäkymmentä vuotta näyttäneet taatuilta; poliittisesti joudutettu, mutta markkinoiden välittämä taloudellinen uudelleenjärjestelyprosessi, johon ammattiyhdistysliikkeen tuskin on mahdollista vaikuttaa, uhkaa suoraan niitä teollisuusaloja, jotka olivat ammattiliittojen voiman perinteisiä »linnakoita»; de-industrialisointi ja korkea työttömyys vähentävät niiden neuvotte-luvaltaa työmarkkinoilla; niiden rooli tasavertai-

Taulukko 3. Talouskehitys, työllisyys ja tulovertailu vv. 1970—1985

Vuosi	Reaali-BKT:n ¹ muutos %	Tuotta- vuuden ² muutos %	Työn- tekijät (1000)	Rekiste- roidyt työttömät (1000)	Työttö- myys- aste ³ %	Inflaatio- prosentti ⁴ %	Palkansaa- jatulojen muutos ⁵ %	Palkka- osuus ⁶ %	
								I	II
1970	+2.3	+2.7	22.479	555	2.4	6.1	+12.9	76.6	76.6
1971	+2.7	+3.6	22.122	696	3.1	9.4	+11.0	75.6	76.1
1972	+2.3	+2.4	22.121	778	3.4	7.3	+13.4	75.3	75.7
1973	+7.6	+5.1	22.664	557	2.4	8.6	+12.9	75.0	75.3
1974	-1.0	-1.3	22.789	528	2.3	15.8	+18.8	80.0	80.2
1975	-0.7	-0.3	22.710	838	3.6	24.3	+31.2	82.6	82.8
1976	+3.8	+4.6	22.543	1.266	5.3	16.7	+14.6	80.9	81.0
1977	+1.0	+0.9	22.619	1.359	5.7	15.8	+10.9	77.3	77.3
1978	+3.6	+2.9	22.777	1.343	5.6	8.3	+13.2	76.9	76.8
1979	+2.2	+0.7	23.158	1.234	5.1	13.5	+15.1	78.1	77.9
1980	-2.3	-2.1	22.972	1.513	6.2	17.9	+19.5	80.1	80.3
1981	-1.4	+2.7	21.871	2.395	9.9	11.9	+13.3	79.9	80.8
1982	+1.5	+3.3	21.400	2.770	11.4	8.6	+9.1	77.4	78.6
1983	+3.4	+4.7	21.048	2.984	12.3	4.6	+9.3	76.0	77.5
1984	+1.8	+0.1	21.162	3.030	12.5	5.0	+5.5	74.7	77.0
1985	+3.2	+1.7	21.466	3.179	12.9	6.1	—	—	—

Huomautukset:

¹ Bruttokansantuote vuoden 1980 hintoina² Reaalinen kansantuote ansiotyössä olevaa kohti³ Työttömien osuus riippuvien palkansaajien luvusta (työssä olevat ja työttömät)⁴ Kuluttajahinnat⁵ Tulot epäitsenäisestä työstä työskentelijää kohti (lähtötiedot vuoden 1980 hintoina)⁶ Palkkaindeksissä (epäitsenäisestä työstä saadun tulon osuus kansantulosta) otettava huomioon, että työssäkäyvien työntekijöiden osuus työvoimasta on Isossa-Britanniassa korkeampi kuin useimmissa Länsi-Euroopan maissa. Samalla työntekijöiden osuus on paljon vakaampi (myös jos työttömät sisällytetään laskelmaan). Se heilahteli vuosina 1970—1980 92 prosentin molemmin puolin ja supistui sitten v:sta 1981 lähtien 1—2 % vuosittain. Tämän vuoksi antaa »puhdistamattoman palkkaosuuden» (I) ja »puhdistetun (joka saadaan laskelmallisesti vakiona pidetyn työntekijäosuuden (tässä = 1970 avulla) palkkaosuuden» (II) vertailukuvan, joka poikkeaa muiden maiden vastaavasta.

Lähteet: tai omien laskelmien perustiedot: Sachverständigenrat 1986; vuodelle 1985 lisäksi Blue Book 1986 ja Internationale Wirtschaftszahlen 1987.

sena »yritysosapuolena» (yrityskohtaisen veto-oikeuden mielessä) vähenee koko ajan.

Konservatiivihallituksen talouspolitiikkaa voidaan sanoa olevan vain osittain vastuussa 1980-luvun alussa uudelleen puhjenneesta kriisistä (vrt. taulukko 3), mutta se on epäilemättä edelleen vahvistanut 1980-luvun alun romahdusta (vrt. Soskice 1984; Barker 1985).³ Työttömyys,

joka vuosina 1976—79 oli vakiintunut noin 1,2 miljoonaan, nousi v:sta 1980 vuoteen 1983 rajusti ja on siitä lähtien pysynyt virallisen laskelman mukaan jatkuvasti kolmen miljoonan yläpuolella. Sitä vastaavasti työttömyysaste on noussut vuosien 1976—79 n. 5 prosentista vuoden 1984 13 prosenttiin (vrt. taulukko 3). Näiden tietojen taustalla piilee kehitys, joka on samanaikaisesti

³ Bruttokansantuote oli vuosina 1980—82 vuoden 1979 tason alapuolella ja ylitti taas siihenastiset tulokset vasta vuodesta 1983 alkaen. Vuosien 1979 ja 1984 välisenä aikana se on kaikkiaan kasvanut vain kolmisen prosenttia (Saksan Liittotasavallassa n. 5 %). Teollisuustuotanto putosi dramaattisesti vuodesta 1980 vuoteen 1984 ja saavutti vuoden 1979 tason uudelleen vasta v. 1985. Erityisen suuria taantumia olivat jalostusteollisuudessa. Sen tuotanto laski vuosiin 1978 ja

1979 verrattuna vuonna 1980 9 % ja vuonna 1981 edellisvuoteen verrattuna vielä 6 %. Vasta vuosina 1983 ja 1984 se kääntyi kasvuksi, tosin nyt selvästi niukemmalla perustalla, mutta v. 1985 tuotantoindeksi oli yhä vain useita pisteitä vuosien 1978 ja 1979 tason alapuolella. Jalostusteollisuus kärsi silloin myös eniten investointien laskusta. Investoinnit saavuttivat alhaisimman tason sitten v:n 1972, mutta nousivat sitten v:sta 1984 alkaen (vrt. OECD 1986, 101, 103).

johtanut kokonaisten tuotantoalojen ja alueiden absoluuttiseen rappioon. Sen seurauksena on köyhien määrä noussut vuosina 1979—1983 kuu-desta noin yhdeksään miljoonaan huolimatta erittäin alhaisesta virallisesta köyhyysrajasta (vrt. Frankfurter Rundschau 28. 7. 1986). Taloudelliset epäonnistumiset eivät kuitenkaan toistaiseksi ole horjuttaneet thatcherismin »logiikkaa» eivätkä olennaisesti parantaneet ammattiliittojen neuvotteluasemaa. Hallitus viittaa joillakin talouden kehitystä kuvaavilla tiedoilla äskettäisiin kasvutendensseihin, mutta muuten ei ole epäilystäkään siitä, että sen propagoima Ison-Britannian uudistus voidaan toteuttaa vain pitkän aikaa harjoitetulla strategialla.

Ammattiyhdistyspolitiikassaan hallitus menettelee kaksijakoisesti. Ensinnäkin se pystyy asettamaan kriisikeskustelussaan ammattiliittojen legitimaation kyseenalaiseksi ja käyttämään hyväkseen jokaista niiden välille puhjennutta kiistaa ja jokaista työtaistelua tämän keskustelun lavasteena. Sen lisäksi thatcherismi on onnistunut kytkemään yhteen kriisin konservatiiviset tulkinnat ja ehdotukset sen voittamiseksi kansanomaisten kokemusten ja selitysmallien kanssa ja artikuloimaan niitä (»autoritaarisen populismin» politiikkamuodosta vrt. Hall & Jacques 1983 ja Jacobi & Kastendiek 1985). Toiseksi hallitus pyrkii lakiteitse heikentämään ammattiliittojen asemaa. Etenkin vuosien 1980 ja 1982 työllisyyslait ja vuodelta 1984 peräisin oleva ammattiyhdistyslaki voidaan myös aivan yksityiskohdissaan katsoa konservatiivisen politiikan pääministeriksi (vrt. Clark, Mückenberger ja Crouch teoksessa Jacobi & Kastendiek 1985). Crouch ryhmittelee toimenpiteet neljän perusintention mukaan:

1. Ne heikentävät ammattiliittojen ja niiden jäsenten valtaa työnantajiin nähden julistaessaan myötätunto- ja solidaarisuuslakot useimmissa muodoissaan rangaistaviksi toimiksi; ne lakkauttavat tähän asti saatavilla olleen oikeusavun työtaistelutilanteissa tehtyjen irtisanomisten yhteydessä; ne vähentävät valtiollisia sosiaalipalveluja lakkoilevien perheille muka maksetun lakko-rahaman suuruisella summalla (jota ei makseta ammattiliittojen alhaisten jäsenmaksutulojen vuoksi);

2. Ne vahvistavat jäsenten ja järjestäytymättömien asemaa ammattiyhdistysorganisaatioiden kustannuksella esim. määräämällä salaisia jäsen-

äänestyksiä *closed shopeista*, ammattiliittovaa- leissa, ennen lakkoja sekä päätettäessä perinteisestä labour-puolueen kollektiivijäsenyydestä (ja siten sen rahoituksesta).

3. Ne lakkauttavat koko joukon sellaisia elimiä ja instituutioita, jotka ovat järjestäneet tietuille aloille ja toimialaryhmille mahdollisimman riidattoman palkka- ja työehtosääntelyn tai taanneet vähimmäispalkat (esim. toimikunnan ja tutkimuslaitoksen, joiden piti vertailla julkisen ja yksityisen sektorin palkkakehitystä toisiinsa, jotta eriarvoisuuteen kiinnitettäisiin huomiota; tai esim. palkkaneuvostot, jotka olivat vahvistaneet vähimmäispalkat maatalouteen ja matalapalkkaisille teollisuusaloille).

4. Ne relativovat ammattiliittojen legitimaation, koska monet uusista määräyksistä ovat sidottuja rikosoikeudellisiin seikkoihin tai siviilioikeudellisiin vastuusuhteisiin, pakottaen siten ammattiliittoja luopumaan vuosikymmenien ajan lainmukaisina pidetyistä toimintamuodoista; lisäksi brittiläinen oikeusrakenne, joka on suonut trade unionille oikeudellisen »immuniteetin» määrittelemättä niille mitään »positiivista» oikeusmuotoa, on laajalti vanhentunut.

Monet määräykset ovat jo kauan sitten olleet länsisaksalaisenkin työoikeuden ainesosia. Brittiläisessä yhteydessä ne muuttavat perinteistä työsuuhdejärjestelmää, jonka kokonaisrakenne rasittaa yksipuolisesti ammattiliittoja. Esimerkiksi velvoite jäsenäänestyksen järjestämiseen ennen lakkoa ilman että samalla esiteltäisiin palkkasopimuksia, joiden voimassaoloaika olisi kiinteä ja joiden takaamat palkat olisivat laillisesti perittävässä, estää ammattiliittoja reagoimasta välittömästi työnantajien ad hoc -toimenpiteisiin. Myös sellaiset määräykset, joiden pitää suojata jäseniä »apparaattia» vastaan, voivat sellaisenaan olla uskottavia. Ne menettävät kuitenkin »baasisdemokraattisen» koskemattomuutensa, koska ne samalla heikentävät ammattijärjestöllisen ja työpaikkakohtaisen intressidustuksen asemaa työnantajien eduksi.

Kysymykseen tämän päämäärän tähänastisesta toteutumisesta voidaan vastata vain relativovasti. Jo ammattiliittojen »heikkouden» ja vastaavasti työnantajien »voiman» tavallisimmin käytetyt pääindikaattorit antavat ristiriitaisen kuvan (vrt. Terry 1986b). **Jäsenmäärien** kehityksellä mitaten kaikki seikat puhuvat ammattijärjestöl-

lisen edunvalvonnan heikentymisen puolesta; v. 1969 alkanut jäsenhankintamenestys loppui jyrkästi v. 1979, ja siitä lähtien ovat jäsenmäärät pudonneet 13,5 miljoonasta aiemmalle 10 miljoonan tasolle (mikä merkitsee järjestäytymisasteen putoamista 55:stä noin 45 prosenttiin; vrt. taulukko 1). Jos jätämme vuosien 1984/85 kaivos-työläisten lakon huomiotta, niin v:sta 1981 lähtien on lakkojen takia menetettyjen työpäivien määrä ollut vuosittain keskimäärin pienempi kuin milloinkaan vuodesta 1968 lähtien — poikkeuksena vuosi 1976, jolloin labour-puolueen ja ammattiliittojen välinen »social contract» oli tehokkaimmillaan (vrt. taulukko 2). Työnantajien ja ammattiliittojen voimasuhdesiirtymät näyttävät kuitenkin vähemmän dramaattisilta, jos mitaamme niitä palkka- ja ansiokehityksellä (vrt. taulukko 3). Nämä nousivat vuodesta 1979 lähtien enemmän kuin kuluttajahinnat huolimatta kasvavasta työttömyydestä.⁴ Jos katsotaan ammattiliittojen vaikutusta työpaikoilla, ovat silloinkin varovaiset lausunnot paikallaan. Brittiläisten kirjoittajien arviot, joiden mukaan työnantajat eivät ole olennaisesti vähentäneet tunnus-**ammattiyhdistysedustusta** ja **closed shop'eja**, saavat vastaansa toisia, jotka toteavat huomattavia tappioita trade unioneille.⁵ Erityisesti on pantava merkille työssä käyvien määrän selvä lasku, minkä kanssa closed shop sopii yhteen. Vastaavien sopimusten mer-

kitys on sen mukaan vähentynyt jo ennen vuoden 1980 ja 1982 työllisyyslakeja ja tulee näiden lakien vuoksi edelleen vähenemään.

Mutta kaikkiaan näyttää varmalta, että monissa yrityksissä työllisyys- ja työehdot ovat tuntuvasti muuttuneet. Ratkaisevia eivät tältä kannalta (Brown 1986) niinkään olleet yritykset käyttäviä hyväksi ammattiliittojen heikkoutta työmarkkinoilla, vaan 1980-luvun alun kriisin puhkeamisen aiheuttamat šokkikokemukset de-industriaalistumistendensseineen. Varmaa on myös, että ammattiliitot ja yritysکوhtainen edunvalvonta eivät olleet mitenkään mainittavassa ristiriidassa uusien työkäytäntöjen, tuotantoprosessien eivätkä työehtojen kanssa (Edwards 1983). Sellaiset esimerkit, joissa yritykset asettavat uuden teknologian rintamataisteluun ammattiliittojen kanssa ja käyttävät samalla tuotanto- ja työprosessien muutosta vipuna tähänastisten sopimusrakenteiden tuhoamiseen (vrt. Scarborough 1986 British Leylandista; ks. myös Times-kustantaja Murdochin hurja menettely kirjapainotyöläisiä kohtaan), ovat vastakkaisia työnantajien ja ammattiliittojen välisille *technology agreementeille*.⁶ lisäksi voidaan kuitenkin todeta, että työnantajat pitävät amatillista edunvalvontaa yhä useammin päättyneenä tosiseikkana (vrt. Brown 1986, 164). Monet shop stewardit tuskin asettavat sitä vastaan, koska he tai työläiset odottavat työnantajien päätöksiltä viime kädessä liikeyritykseen sidottujen etujensa suojelemista. Tämä voisi olla yksi peruste sille, mikseivät työnantajat ole yleisesti hyökänneet amatillista edunvalvontaa vastaan ja miksi — epäilemättä näytök-

⁴ Vuodesta 1979 vuoteen 1984 nousivat kaikkien työntekijöiden epäitsenäisestä työstä saadut tulot 70,3 % ja teollisuuden bruttotuotantiansiot 72,1 %. Samana ajanjaksona nousi tuottavuus 8,9 % ja kuluttajahinnat puolestaan 57,3 % (laskettuina julkaisusta Sachverständigenrat 1986, 197, 208 ja 209). Jos vähennämme riippuvasta työstä saatujen tulojen kasvuvuodesta kuluttajahintojen ja tuottavuuden kasvuvuodet, niin silloin käy selville, että vuosina 1979—1984 on tulopuolella jopa suurempi lisäys (+ 4,1 prosenttiyksikköä) kuin viitenä aiempana vuotena 1974—1979 + 2,0 prosenttiyksikköä! Kaiken kaikkiaan saattoi uudempi palkkatilastointi 'hyötyä' aiempaa enemmän siitä, että erityisesti 'halpa massatyö' on kärsinyt rationalisoinnista ja liikkeiden lopettamisesta — tämä puolestaan on vaikuttanut tilastojen keskiarvoihin.

⁵ Teesistä suhteellisen vähäisistä muutoksista näissä kohdissa vrt. Brown 1986, Batstone 1984 ja 1986; erityisesti *closed shopista* vrt. sitä vastoin Dunn & Gennard 1984 ja Dunn 1985. Viimeksimainitut ovat havainneet, että *closed shop* -työntekijöiden määrä on laskenut vuodesta 1978 vuoden 1982 puoliväliin 13 % (vrt. s. 147 tai 97). Taantuma relativoituu kuitenkin sikäli, että kaikkien riippuvassa työssä olevien lukumäärä vuosina 1978—82 aleni n. 6 % (vrt. Sachverständigenrat 1986, 194).

⁶ TUC oli tullut aloitteelliseksi v. 1979 ja julkaissut ohjelmallisen julistuksen aiheesta »*Employment and Technology*» (TUC 1979). Ammattiliittojen periaatteellinen suostuminen uusien teknologioiden käyttöönottoon oli sen mukaan riippuvainen työnantajien valmiudesta tukea kulloisiakin yksittäisliittoja. Tässä TUC halusi tehdä vastaavanlaisen puitesopimuksen kuin CBI. Vaikka TUC:n ja CBI-johdon yhteinen julistus ei ollutkaan kovin konkreettinen, täytyi CBI:n vetäytyä sen takaa, koska sisäinen vastustus oli liian suurta (Williams & Steward 1985, 58). Silti sellaisia sopimuksia on, kuten jo ennenkin, solmittu koko joukko. Williams ja Steward ovat arvioineet määräksi 240 sopimusta (v. 1977—83): ammattiliittojen osallistumisesta jo suunnitteluvaiheeseen ei yleensä sovita, ja vain kymmenisen prosenttia sopimuksista säättää uusien tekniikkojen käyttöönoton ammattiliittojen suostumuksesta riippuvaksi. Price (1986) vetoaa kyllä tapaustutkimuksiin, jotka osoittavat suurempaa vaikutusta yhteisneuvotteluprosessissa.

senomaiset — esimerkit uudesta »*macho managementista*» ovat jääneet suhteellisen harvinaisiksi. Syy voisi olla siinä, että monet yrityskohdattaiset valvonnat ja työntekijät on jo kuvutulla tavalla kriisipoliittisesti säännelty. Uskottava selitys voisi olla myös se, että useat työnantajat eivät yksinkertaisesti uskalla teollisuuden taantumisen huomioon ottaen rasittaa liikeyritysten usein tukalaakin tilaa työkonflikteilla (Terry 1986b). Hyökkääviä työnantajien strategiat ovat lähinnä julkisessa virkakoneistossa, uusissa moderneissa, teollisuusalueiden ulkopuolisissa liikeyrityksissä (greenfield sites) ja sellaisissa liikeyrityksissä, joiden vaihtoehtona on joko tehdä konkurssi tai valita riskialtis strategia joutua suoraan konfrontaatioon työntekijöiden kanssa. Mutta enemmistö liikeyrityksistä ei lukeudu näihin kategorioihin, ja se näyttääkin mieluummin etsivän sopusointua työntekijöiden kanssa.

Tottelemattomuuden loppu?

Miten tahansa brittiläiset analyysit ammattiliittojen nykyisen heikkouden ja uuden työnantajavallan laajuutta arvioivatkin, niin laajalti kiistämätöntä on, että ammattiliitot ovat pakotettuja koettelemaan tähänastista politiikkaansa ja tähänastisia toimintamuotojaan thatcherismin kriisipoliittisen keskustelun ja ay-lainsäädännön, talouden kestokriisin edelleen kärjistymisen ja korkean työttömyyden sekä työnantajien ja liikkeenjohdon itsetietoisemman (ei suinkaan aina leppymättömän) asenteen muodossa.

TUC:n sisällä oli jo pian vuoden 1979 jälkeen herännyt keskustelu ammattiliittojen strategioiden ja organisaatiomuotojen uudelleenorientoitumisesta, mutta vasta kesäkuun 1983 alahuonevaalien aiheuttama šokki herätti avoimen keskustelun. Sysäyksen antoi TUC:n huippujohto ennen kaikkea oikeistosiipeen lukeutuvien ammattiliittojohtajien tuella. TUC:n syyskuussa 1983 pitämää vuosikokousta hallitsi heidän argumentointinsa, jonka tiedotusvälineet varustivat »uuden realismin» nimilapulla: ammattiliitot olivat laiminlyöneet sopeutumisen teknis-taloudellisiin sosiaalisiin ja poliittisiin muutoksiin ja siten laajemman kannatuksen varmistamisen poliittikalleen ja organisaatiotoiminnalleen; ammattiliittojen täytyi tyytyä siihen realiteettiin, että vallassa on konservatiivihallitus, ja tutkia millaiset mah-

dollisuudet olisivat sen kanssa harjoitettavaan (rajoitettuun) yhteistyöhön (vrt. Bassett 1986a). Tosin »uuden realismin» linja sai vajaan 60 %:n ääntenemmistön kokouksessa. Keskustelu siitä oli ollut hyvin poleemista, ellei peräti taipumatonta. Reaktiona tilanteeseen syntyi kattojärjestön valmisteleva perusteellinen dokumentti 'TUC:n strategiaksi', joka arvioi hyvin selvästi ammattiyhdistyspolitiikan ongelmia ja organisaation vajavaisuuksia (TUC 1984). Mutta ammattiliittojen tilannetta ja näkyviä käsittelevästä laajasta keskustelusta, jota dokumentti halusi tuoda esiin, ei tullut mitään. Ennen kuin TUC-ammattiliitot saattoivat lähemmin tiedottaa suhteestaan konservatiivihallitukseen, tämä provosoi konfliktin, joka terävöitti yhteistyöpolitiikan puolustajien ja vastustajien välisiä riitoja. Hallitus julisti, että brittiläisen salaisen palvelun viestikeskuksen työntekijöiden ammattiliittojäsenyys on ristiriidassa maan turvallisuusintressien kanssa ja asetti heidät valintatilanteeseen: on erottava joko ammattiliitosta tai salaisesta palvelusta! Vähän myöhemmin hallitsi ja vielä polarisoikin ammattiyhdistysliikkeen sisäisiä keskusteluja Kansallisen kaivostyöläisten liiton ja hallituksen välinen konflikti, joka edelleen laajeni vuoden kestäneen kaivostyöläisten lakon aikana. TUC:n sisäisten fraktioiden välillä äänestetyt ammattiyhdistyspolitiikan uudelleensuuntaamisen edellytykset olivat siis niin epäsuotuisat kuin vain ajatella voi.

Viimeistään kaivostyöläisten lakon aikana kävi selväksi, että taloudellinen ja poliittinen paine asettaa brittiläisen ay-liikkeen yhtenäisyyden yhä kovempiin rasisuskokeisiin. Sisäinen fragmentoituminen ei ilmene yksinomaan erisuuntaisissa käsityksissä siitä, miten tätä painetta voitaisiin vastustaa; se saa myös järjestöpoliittisen kilpailun tunnusmerkkejä, joka alkaa purkaa järjestöjen välistä solidaarisuutta. Kaivostyöläisten liiton repeäminen, minkä TUC joutui hyväksymään, koska uuden ammattiliiton tunnustamatta jättäminen olisi voinut jouduttaa sen omaa hajoamista, sekä *Electrical, Electronics, Telecommunication and Plumbing Unionin* (EETPU) rooli Times-kustantaja Murdochin ja kirjapainotyöläisten liiton välillä ovat vain kaksi erittäin silmään pistävää esimerkkiä siitä. Erityisesti EETPU ilmentää uutta ammattiliittotyyppiä, jota jo tematisoidaan »new trade unionismiksi» (Bassett

1986a, Lloyd 1986a), koska se, sen paremmin kuin mikään muukaan ammattiliitto ei muuta »uusrealismia» käytännöksi. EETPU sitoo yhteen kolme intressiä: työläisten intressi varmaan työpaikkaan, yrittäjien intressi konfliktittomiin työsuhteisiin sekä oman organisaation intressi. Nämä päämäärät se saavuttaa sopimuksilla, jotka tyydyttävät monia vaatimuksia: yrityksen sisäinen joustavuus yhdessä jatkokoulutustoiminnan kanssa varmistaa työpaikkoja; yrityskohtaisten statusrajojen ja osallistumisoikeuksien poistaminen auttaa vahvistamaan työläisten liikeyritystä kohtaan tuntemaa identiteettiä; lujasti sovitut säännökset mahdollisten konfliktien ratkaisemisesta tekevät työtaistelut turhiksi; yksittäisten työnantajien pitää tunnustaa vain EETPU, vaikka liikeyritykseen kuuluisi muidenkin ammattiliittojen jäseniä. EETPU on jo saanut solmituksi koko joukon mallinsa mukaisia sopimuksia, niin sanottuja »*strike-free agreements*», lähinnä elektroniikkateollisuudessa (etupäässä japanilaisfirmojen kanssa), mutta sittemmin myös muilla aloilla. Kun japanilainen autonvalmistaja Nissan halusi v. 1983 rakentaa tuotantolaitoksen Isoon-Britanniaan, niin paitsi että monet alueet kosiskelivat sitä kiivaasti, myös monet suuret ammattiliitot tekivät kukin tarjouksia, jotka seurasivat EETPU:n linjaa. Tarjouskilpailun voitti tuntuvien jäsenmenetysten ravistelema metallityöväen ammattiliitto AUEW (EETPU ei ollut tässä kilpailijana). »*Strike-free agreementit*» ovat tähän saakka »ehkä vasta ennakkotapauksia eivätkä vielä mikään yleinen trendi» (Bassett 1986a, 175), koska ne koskevat vasta noin 9.000 työläistä. Mutta nämä sopimukset, joita muutama vuosi sitten »ei voitu ajatellakaan» (Bassett), voivat kauttaaltaan osoittaa, mihin suuntaan teolliset suhteet Irossa-Britanniassa voivat kehittyä.

Brittiläisen ammattiyhdistysliikkeen näkymiä arvioidaan vielä tällä hetkellä kovin hajanaisesti. Arviot vaihtelevat sellaisista olettamuksista, joiden mukaan brittiläiset ammattiliitot voivat kokea vielä kirvelevämmän sääntelyprosessin minä läpi muut länsieurooppalaiset ammattiliitot osaksi jo vuosikymmeniä sitten ovat joutuneet kulkemaan, sellaisiin, joiden mukaan teknistä taloudellisen, sosiaalisen ja poliittisen kehityksen nykyinen asetelma ei mitenkään vaikuta ammattiliittojen pitkän aikaa vallinneeseen asemaan. Va-

rovaisen kokoavan yleisarvion puolesta puhuu jo jäsenmäärien äskettäinen kehitys. Ammattiliitot menettivät eniten jäseniään työttömyyden nousua nopeasti vuodesta 1979 vuoteen 1982, etenkin vuosina 1980—81. Kun työttömyysaste on sen jälkeen liikkunut kaikkiaan hyvin korkealla tasolla, ovat jäsenistön menetykset selvästi vähentyneet; tuoreimpien arvioiden mukaan ne tulevat ennen pitkää loppumaan (Bain 1986). Järjestäytymisaste on sen mukaan tosin pudonnut 55 %:sta takaisin n. 45 %:iin, mutta se on yhä vielä korkeampi kuin 1950- ja 1960-luvuilla, huolimatta nykyisestä massatyöttömyydestä. G. Bain täydentää tätä viittausta toteamalla, että monella tärkeällä alalla ammattiliitot ovat pystyneet säilyttämään vahvan asemansa (jalostusteollisuus; julkinen sektori; vakuutus-, pankki- ja rahalaitokset).

Jos ammattiliittojen onnistuu säilyttää nykyinen järjestäytymistaso, niin niillä olisi — jos taloudelliset ja yhteiskuntapoliittiset reunaehdot muuttuvat niille suosiollisesti — samantapainen lähtökohtaperusta uudelle jäsenhankintamennetykselle ja asemien voittamiselle kuin ennen niiden elpymistä 1970-luvulla. Tässä tapauksessa voisi sellainen uusliberaalinen strategia osoittautua ratkaisevaksi virhelaskelmaksi, joka torjuisi valtion suunnitteleman teollisten suhteiden instituutiouudistuksen ja sen asemesta pyrki siihen, että yrittäjät itse käyttäisivät uutta yhteiskuntapoliittista ilmastoa ja talouskriisien pakkoja neuvottelujärjestelmän kattavaan uudelleenjärjestelyyn. Mutta niin kauan kuin itse valtiollisjulkisella sektorilla monet työnantajat yrittävät säilyttää thatcherismin käyttöön asettamat yhteistyösuhteet ammattiliittojen kanssa laskettavissa olevan tasoituksen mukaisesti (vrt. Brown 1986), niin kauan on konservatiivien ammattiliittoihin ja työnantajiin suuntaama »uudelleenkasvatusohjelma» vaarassa. Hallitus on luottaessaan laajaan rintamahyökkäykseen lähtenyt C. Crouchin mukaan »kilpajuoksuun aikaa vastaan» (1985, 227).

Kysymys siitä, miten ammattiliitot pitävät tässä juoksussa puolensa, vaikuttaa epäilemättä skeptiseltä. Se, että ne enimmäkseen vain ovat reagoineet taloudellisen ja yhteiskuntapoliittisen ympäristönsä osittain hyvinkin läpinäkyviin muutoksiin 1960-luvulta lähtien, ei juuri erota niitä muiden maiden ammattiliitoista. Mielestä-

ni ero on siinä, että ammattiliitot tulevat toistaiseksi pysymään jatkuvan painostuksen alaisena. Tuskin mikään muu ammattiyhdistysliike näyttää saaneen vastaansa niin syvälle tunkevan taloudellisen rakennekriisin ja vastaavasti kärjistyneen yhteiskuntapoliittisen polarisaation, ja on luultavaa, että thatcherismin alullepanema ja poliittisesti välittämä ajojahti kansainvälisen uudelleenrakennus- ja modernisointikilpajuoksen valitessa tulee edelleen rajoittamaan ammattiliittojen toimintamahdollisuuksia. Ammatti- ja sosiaalirakenteen muutoksiin, jotka ovat tulosta 1970-luvun teknisestä muutoksesta, ammattiliitot ovat voineet vielä reagoida tehokkaasti. Vieläpä toimihenkilöaloilla ne ovat rekrytoineet jäseniä keskimääräistä paremmin. Yhteiskunnallisen makrorakenteen uudelleenmuotoilua vastaan, joka näkyy selvästi, ne epäilemättä ovat voimattomia. Teollisuuden rapping ja palvelusektorin elpymisen myötä ei pelkästään toimialarakenne ole ratkaisevasti muuttunut; sen ohella jatkuu kokonaisten seutukuntien rappeutuminen. Keski- ja Pohjois-Englannin suurten osien sekä Skotlannin ja Walesin talous- ja sosiaalirakenne rappeutuu; talouskeskukset keskittyvät Kaakkois-Englantiin. Tämä jakautuminen »kahden kansakuntaan» (»two nations», vrt. Jessop et al. 1984) täsmää myös poliittisesti: uudet keskikerrostumat ja tästä kehityksestä hyötyvät talouskeskukset ovat konservatiivien vahvoja linjakkeita. Ne ovat taas vuonna 1987 varmistaneet thatcherismille parlamenttienemmistön.

KIRJALLISUUS

- Bain, G.S. (ed.), *Industrial Relations in Britain*. Oxford 1983.
- Bain, G.S., Union Growth in Britain. Teoksessa Schmidt, G. (Hrsg.), »*Industrial Relations*» und »*Industrial Democracy*» in Großbritannien. Bochum 1984, s. 33—60.
- Bain, G.S., A Symposium on The Role and Influence of Trade Unions in a Recession. Introduction in: *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 24 No. 2, July 1986, s. 157—159.
- Bain, G.S. & Price, R., Union Growth. Teoksessa Bain, G.S. (ed.), *Industrial Relations in Britain*. Oxford 1983. S. 3—33.
- Barker, T., Erfahrungen mit dem Monetarismus in Grossbritannien von 1979—1983. Teoksessa Langau, J. & Köhler, C. (Hrsg.), *Wirtschaftspolitik und wirtschaftliche Entwicklung*, Bonn 1985, s. 45—64.
- Bassett, Ph., *Strike Free*. New Industrial Relations in Britain. London 1986. (Bassett 1986a).
- Bassett, Ph., Born to be strike free. *New Statesman* 29. 8. 1986, s. 9—10.
- Batstone, E., *Working Order*. Oxford 1984.
- Bastone, E., Shop Steward Organisation in the Depression. Teoksessa Jacobi, O., Jessop, B., Kastendiek, H. & Regini, M. (eds.), *Technological Change, Rationalisation and Industrial Relations*. London/Sydney 1986 (Jacobi et al 1986a), s. 137—160.
- BLUE BOOK. United Kingdom National Accounts, London 1986 (HMSO).
- Brown, W. (ed.), *The Changing Contours of British Industrial Relations*. Oxford 1981.
- Brown, W., The Changing Role of Trade Unions in the Management of Labour. *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 24 No. 2, July 1986, s. 161—168.
- Brown, W. & Sisson, K., Current Trends and Future Possibilities (in *Industrial Relations*). Teoksessa Poole et al., *Industrial Relations in the Future*, London 1984, s. 11—38.
- Clark, J., Die Gewerkschaftsgesetzgebung 1979 bis 1984 und ihre Folgen für die Politik der Gewerkschaften. Teoksessa Jacobi, O. & Kastendiek, H. (Hrsg.), *Staat und industrielle Beziehungen in Großbritannien*. Frankfurt/New York 1985, s. 163—187.
- Crouch, C., *The Politics of Industrial Relations*. 2nd ed., London/Glasgow 1982.
- Crouch, C., Ausgrenzung der Gewerkschaften? Teoksessa Jacobi, O. & Kastendiek, H. (Hrsg.), *Staat und industrielle Beziehungen in Großbritannien*. Frankfurt/New York 1985, s. 251—278.
- Degen, G., *Shop Stewards*. Frankfurt/Köln 1976.
- Degen, G., Hakusana »Großbritannien» teoksessa Mielke, S. (Hrsg.), *Internationales Gewerkschaftshandbuch*. Opladen 1983, s. 494—520.
- Donovan 1968: *Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations 1965—1968* (Donovan-raportti), London 1968 (HMSO).
- Dunn, St., The Law and the Decline of the Closed Shop in the 1980s. Teoksessa Fosh, P. & Littler, C. (eds.), *Industrial Relations and The Law in the 1980s*, Aldershot 1985, s. 82—117.
- Dunn, St. & Gennard, J., *The Closed Shop in British Industry*. London 1984.
- Dürr, K., Der Bergarbeiterstreik in Grossbritannien 1984/1985. *Politische Vierteljahresschrift*, 26. Jhg., Heft 4, s. 400—422.
- Edwards, P.K., The Pattern of Collective Industrial Action. Teoksessa Bain, G.S. (ed.), *Industrial Relations in Britain*. Oxford 1983, s. 209—234.
- England, J., Shop Stewards in Transport House. *Industrial Relations Journal*, Vol. 12 No. 5, s. 16—29.
- Gourevitch, P. et al., *Unions and Economic Crisis: Britain, West Germany and Sweden*. London 1984.
- Hague, R., Confrontation, Incorporation and Exclusion: British Trade Unions in Collectivist and Post-Collectivist Politics. *West European Politics*, Vol. 6 No. 4, 1983, s. 130—162.
- Hall, St. & Jacques, M. (eds.), *The Politics of Thatcherism*. London 1983.
- Hyman, R., The Politics of Workplace Trade Unionism. *Capital and Class* 8, Summer 1979, s. 54—67.
- Hyman, R., Die Krankheit der britischen Gewerkschaftsbewegung. *PROKLA* 54, 1984, s. 40—58.
- Hyman, R., The Limits of Corporatism. Teoksessa Jacobi,

- O., Jessop, B., Kastendiek, H. & Regini, M. (eds.), *Economic Crisis, Trade Unions and the State*. London/Sydney 1986. S. 79—104. (Jacobi et al. 1986b)
- Internationale Wirtschaftszahlen* 1987. Hrsg. vom Institut der deutschen Wirtschaft. Köln 1987.
- Jacobi, O., Jessop, B., Kastendiek, H. & Regini, M. (eds.), *Technological Change, Rationalisation and Industrial Relations*. London/Sydney 1986 (Jacobi et al. 1986a).
- Jacobi, O., Jessop, B., Kastendiek, H. & Regini, M. (eds.), *Economic Crisis, Trade Unions and the State*. London/Sydney 1986. (Jacobi et al. 1986b)
- Jacobi, O. & Kastendiek, H. (Hrsg.), *Staat und industrielle Beziehungen in Großbritannien*. Frankfurt/New York 1985.
- Jessop, B. et al., Authoritarian Populism, Two Nations and Thatcherism. *New Left Review* 147, 1984, 32—60.
- Joseph, K., *Solving the Union Problem is the Key to Britain's Recovery*. Centre for Policy Studies, London 1979.
- Kastendiek, Hans & Kastendiek, Hella, Konservative Wende und industrielle Beziehungen in Großbritannien und in der Bundesrepublik. *Politische Vierteljahresschrift*, 26. Jhg., Heft 4, s. 381—399.
- Lloyd, J., The Sparks Are Flying. *Marxism Today*, March 1986, s. 12—17. (Lloyd 1986a)
- Lloyd, J., TUC Congress: Farewell to Solemn & Binding. *New Statesman* 29. 8. 1986, s. 5—8. (Lloyd 1986b)
- McCarthy, W.E.J., *The Closed Shop in Britain*. Oxford 1964.
- McCarthy, W.E.J., (ed.), *Trade Unions*, 2nd ed. Harmondsworth 1985.
- OECD: *National Accounts 1953—1982*, Vol. I. Paris 1984.
- OECD: *Wirtschaftsbericht Großbritannien*. Paris 1986.
- Pollard, S., *The Wasting of the British Economy*. London 1982.
- Poole, M., A Framework for Analysis and an Appraisal of Main Developments (in industrial relations). Teoksessa Poole, M. et al., *Industrial Relations in the Future*. London 1984.
- Poole, M. et al., *Industrial Relations in the Future*. London 1984.
- Price, R.J., Information, Consultation and the Control of New Technologies. 'Paper' für die EGOS-Konferenz über »Trade Unions, New Technology and Industrial Democracy« kesäkuu 1986. University of Warwick.
- Price, R. & Bain, G., The Labour Force. Teoksessa Halsey, A.H. (ed.), *British Social Trends 1900—86*. Basingstoke (i.E.) 1987.
- Purcell, J. & Sisson, K., Strategies and Practice in the Management of Industrial Relations. Teoksessa Bain, G.S. (ed.), *Industrial Relations in Britain*. Oxford 1983, s. 95—120.
- Sachverständigenrat*. Jahresgutachten 1986/87 zur Betrachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Bundestag-Drucksache 10/6562, 25. 11. 1986.
- Scarborough, H., The Politics of Technological Change at British Leyland. Teoksessa Jacobi, O., Jessop, B., Kastendiek, H. & Regini, M. (eds.), *Technological Change, Rationalisation and Industrial Relations*. London/Sydney 1986 (Jacobi et al. 1986a), s. 95—115.
- Schmidt, G. (Hrsg.), »Industrial Relations« und »Industrial Democracy« in Großbritannien. Bochum 1984.
- Soskice, D., Industrial Relations and the British Economy 1979—1983. *Industrial Relations*. University of California, Vol. 23, s. 306—322.
- Stewart, M., *Politics and Economic Policy in the UK since 1964*. The Jekyll & Hyde Years. Oxford 1978.
- Terry, M., Shop Steward Development and Managerial Strategies. Teoksessa Bain, G.S. (ed.), *Industrial Relations in Britain*. Oxford 1983, s. 67—91.
- Terry, M., Collective Bargaining as Co-Operation. Teoksessa Jacobi, O., Jessop, B., Kastendiek, H. & Regini, M. (eds.), *Technological Change, Rationalisation and Industrial Relations*. London/Sydney 1986 (Jacobi et al. 1986a).
- Terry, M., How Do We Know If Shop Stewards Are Getting Weaker? *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 24, No. 2. July 1986, s. 169—179.
- TUC, *Employment and Technology*. TUC, London 1979.
- TUC, *TUC Strategy, TUC Consultive Document*. TUC, London 1986.
- Williams, R. & Steward, F., Technology Agreements in Great Britain. *Industrial Relations Journal*, Vol. 16, No. 3, s. 58—73.