

Järjestäytyminen Isossa-Britanniassa – tarjoaa näkökulmia myös Suomelle

■ *Moore, S., McKay, S. & Veale, S. (2013): **Statutory Recognition and Employment Relations.** Basingstoke: Palgrave MacMillan. 265s.*

Tämä kirja osoittaa ennen kaikkea, että kaikilla ammattiliiton järjestäytyminen ei ole yhtä itsestään selvää kuin Suomessa. Kirja käsittelee Britanniassa vuonna 1999 säädettyä lakia, jonka tarkoitus oli mahdollistaa ammattiliittojen järjestäytyminen (*unionizing*) yrityksissä. Kirjoittajat pyrkivät arvioimaan lain toimivuutta monenlaisten aineistojen avulla. Tästä kirjasta voidaan sanoa, että vaikka sillä ei ole kovin paljon annettavaa suomalaisen työmarkkinajärjestelmän analyysille sinänsä, se käsittelee osittain vuokratyötä ja vuokratyöntekijöiden järjestäytymistä myös Suomen työmarkkinoiden näkökulmasta mielenkiintoisesti. Lisäksi tutkimus yhdistää erilaisia metodologisia perinteitä onnistuneesti, joten sitä voi pitää mielenkiintoisena esimerkkinä monimenetelmällisestä tutkimuksesta.

Kirja käsittelee Iso-Britannian järjestäytymistä uudistanutta lakia *Employment Relations Act* vuodelta 1999. Kirjan johdannossa uutta lakia verrataan vanhempaan, epäonnistuneeseen ja kumottuun lakiin 1970-luvulta. Kirjoittajat väittävät, että tämä uusi laki sopii hyvin Tony Blairin niin sanottuun kolmas tie (*Third Way*) – politiikkaan, koska lailla on kaksi selkeää tavoitetta. Ensiksi lain tarkoitus on varmistaa, että Britannian vapaaehtoisuuden perustuva työmarkkinajärjestelmä säilyy. Toiseksi, se edistää ammattiliittojen järjestäytymisoikeutta työnantajan mahdollisesta vastustuksesta huolimatta.

Laki turvaa menettelytavat ja prosessin, minkä turvin ammattiliitot voivat juridisin keinoin edustaa työntekijöitä. Tähän liittyy tiettyjä ehtoja, joista tärkein on, että ammattiliitto on aiemmin ei-juridisin keinoin yrittänyt järjestäytyä työpaikalla (ns. vapaaehtoisuuden periaate, *voluntarism*). Toinen tärkeä asia uudessa laissa on, että se yrittää paikata tiettyjä aukkoja työmarkkinasäännöissä, ilman että se *korvaa* neuvottelua työehtosopimuksista. Uudistus on tärkeä, koska voimassa oleva lainsäädäntö nojaa vapaaehtoisuuteen, mutta tämä vapaaehtoisuuden periaate ei aina toteudu työnantajan vastustuksen vuoksi. Laki on säädetty ”tiekartaksi”, jota seuraamalla työnantaja ja ammattiliitto voivat päästä sopuun työehtosopimusneuvotte- luista. Britanniassa työehtosopimus ei ole läheskään yhtä kattavaa kuin Suomessa: yleensä sopimus koskee vain tiettyntyyppisiä työntekijöitä ja vain tietyissä työpaikoissa.

Lain poliittisen historiakuvauksen jälkeen tutkijat selittävät millainen lain edellyttämä järjestäytymisprosessi on työpaikalla. Tämä järjestäytymisprosessi muodostaa taustan, jota vasten tutkijat peilaavat lain toimivuutta. He käyttävät siihen laajaa aineistoa: CAC:n päätöksiä ja työnantajien ja ammattiliittojen dokumentteja liittyen tämän instituution päätöksiin, juridisia aineistoja ja haastatteluja.

Britanniassa järjestäytymisprosessi on hyvin monimutkainen ja pitkä, ja siinä keskeinen rooli on välimiesmenettelykomitealla (Central Arbitration Committee, CAC). Järjestäytymisprosessi on tarkoitettu ”varmistuskeinoksi” siltä varalta, ettei järjestäytyminen vapaaehtoisin keinoin onnis-

tu. Ensimmäisenä ammattiliitto tekee työnantajalle kirjallisen pyynnön järjestäytymisestä. Työnantajan vastauksesta riippuen, CAC päättää hyväksytäänkö hakemus vai ei. Seuraavassa vaiheessa CAC päättää tuleeko järjestäytymisestä organisoida äänestys, joka ratkaisee yksikön järjestäytymisestä. Olennaista on, että tähän asti prosessia osapuolet voivat yhdessä päättää myös järjestäytymishakemuksen vetämisestä pois, mutta tämän jälkeen CAC määrää siitä miten työehtosopimusneuvottelut käydään kyseisessä yksikössä.

Ammattiliiton näkökulmasta katsoen järjestäytymisprosessi voi epäonnistua monessa eri kohdassa. Järjestäytymisprosessin ehtoihin liittyy seikkoja, jonka vuoksi itse prosessi ja ”vapaaehtoisuuden” perinteet ovat ristiriidassa. Tästä esimerkkinä enemmistövaatimukset, jotka eivät päde tietyissä tapauksissa. Tämä tarkoittaa, ettei lain tavoite sinänsä ole tukea enemmistöajattelua, vaan pikemminkin edistää ”siistejä” työmarkkinasuhteita. Yksi lain merkittävimmistä puutteista on, että vaikka prosessi voi johtaa työpaikan järjestäytymiseen, työehtosopimus kattaa vain joitakin asioita, kuten palkat, työtunnit ja lomat. Muun muassa eläke-asiat, tasa-arvokysymykset ja työpaikkakoulutus on jätetty pois näistä työehtosopimuksista.

Kirjan alkulukujen tärkein tutkimuksellinen anti on, että tutkijat havaitsivat prosessin kestävän koko ajan kauemmin, ja että CAC käyttää yhä enemmän muita tapauksia ennakkotapauksina. Kirjoittajat kuvaavat ilmiötä termillä *legalism*, mikä tarkoittaa, että vaikka prosessissa ei ole juristeja/tuomareita mukana päättämässä, CAC käyttäytyy kuin lainsäädännöllinen toimielin. Tutkijoiden mukaan tämä muodostuu esteeksi uusille tapauksille ja selittää prosessien pitenevyyttä. Kappale 3 tarjoaa paljon empiiristä materiaalia lain toimivuuteen liittyen: heti lain voimaantulon jälkeen järjestäytymisprosessia sovellettiin innokkaasti. Ajan myötä prosessien noudattaminen on kuitenkin rajusti vähentynyt ja järjestäytymisprosesseja loppuunsaatetaan

selvästi aiempaa vähemmän. Tämä on sinänsä yllättävää, koska CAC on hyväksynyt ison osan hakemuksista. Prosessissa yksi tärkeimmistä asioista on päästä sopuun neuvotteluyksiköstä (*bargaining unit*). Onnistunut hakemus riippuu paljolti siitä, mitkä työntekijät olisivat työehtosopimuksen piirissä. Kirjan alussa käsitellään tätä asiaa vain tilastojen avulla, mutta myöhemmin analysoidaan myös ammattiliiton ja työnantajan strategioita liittyen siihen, miten saadaan prosessin ehtojen mukaisesti tarpeeksi työntekijöitä mukaan neuvotteluyksikköön. Empiiriset aineistot näyttävät, että äänestys voi olla tehokas keino tässä prosessissa, mutta se on ammattiliitolle myös riskialtista, koska vaikka ammattiliitolla olisi enemmistö työntekijöistä jäsenenä, ammattiliitto häviää jopa kolmanneksen kaikista äänestyksistä.

Kappaleessa 4 käsitellään työnantajan strategioita prosessin aikana. Tutkijat nimeävät strategiat ennakoinniksi, kiistaksi ja interventioksi. Ensimmäinen strategia, eli ennakointi, sisältää laajan kirjon toimenpiteitä, joilla työnantaja näennäisesti tehostaa työntekijöiden mahdollisuuksia tulla kuulluksi. Esimerkiksi järjestää foorumeita missä työntekijät voivat ”osallistua”. Toinen strategia nimitään kiistaksi. Tällä viitataan moniin eri tapoihin, joilla kiistellään prosessista tai häiritään sitä. Esikuvia keinoille löytyy esimerkiksi Yhdysvalloista. Kolmas interventiostrategia tarkoittaa sitä, että työnantaja yrittää kaikin keinoin varmistaa, että ammattiliitto häviää järjestäytymisprosessissa (’union busting’). Työnantaja voi muun muassa yrittää pysäyttää prosessin teknisten/luonnollisten virheiden takia, uhata työntekijöitä, pyrkiä aikaisintaan äänestystä ennen kuin ammattiliiton kampanja on valmis, kiistää ammattiliiton kannatusta neuvotteluyksikössä ja niin edelleen. Nämä ovat kirjoittajien mukaan olleet laillisia keinoja. Vuonna 2004 lakia muutettiin niin, että tietyt epäreilut keinot eivät ole enää sallittuja, mutta tämä lakimuutos (*Employment Relations Act 2004*) ei juuri autanut tilannetta.

Kappale 5 käsittelee ammattiliiton strategioita viitaten John Kellyn teokseen, joka käsittelee mobilisaatioteoriaa. Teoria koskee sitä miten ihmiset saadaan yhdessä tukemaan jotain asiaa. Kappale on tärkeä ja mielenkiintoinen. Se osoittaa empirian avulla miten ammattiliitot voivat työpaikkatasolla saada tukea. Kimmoke järjestäytymiseen ja tuki ammattiliitolle syntyy usein siksi, että työntekijät valittavat jostain epäkohdasta (työehdoista, palkasta, tms.). Tämä on Suomenkin kontekstissa tärkeä asia. Myös Suomessa on aloja, jossa ammattiliitot eivät ole yhtä vahvasti läsnä kuin toisaalla, kuten esimerkiksi paperiteollisuudessa. Kappale tarjoaa näkökulman myös suomalaiselle tutkimukselle ja ay-toiminnalle, esimerkiksi järjestäytymiseen ravintola-alalla. Tutkijat kritisoivat brittiläisiä ammattiliittoja siitä, että ne tahallaan jättävät monia ei-tyypillisiä työntekijöitä, kuten vuokrantyöntekijöitä, prosessin ulkopuolelle. Kirjoittajat varoittavat, että jättämällä ei-tyypillisiä työntekijöitä ulkopuolelle, ammattiliitot itse vahvistavat jakaantuneita työmarkkinoita.

Johtopäätöksissään kirjoittajat ovat huolissaan siitä, että tätä lakia käytettäisiin mallina muiden maiden työlainsäädäntöä uudistettaessa. Lisäksi he myös toteavat, että Britannian voluntarismia ei voi sanoa enää hallitsevaksi malliksi, sillä toisin kuin alunpe-

rin tarkoitettiin, tämä uusi laki ei kovin hyvin tukenut maan vapaaehtoisuuteen nojaavaa perinnettä. Kirjoittajat pohtivat lakiuudistusta ammattiliittojen kannalta ja toteavat, että vaikka laki ei ehkä ole täysin epäonnistunut, se on aiheuttanut monia vaikeuksia ammattiliitoille. Vaikeuksia on syntynyt erityisesti työpaikoille, missä etnisiä ja sukupuolivähemmistöjä on töissä, koska heidän järjestäytymisensä on vaikeampaa.

Loppujen lopuksi voisin sanoa, että tämä on huolellisesti kirjoitettu kirja, jossa on vahvasti ammattiliittojen kanta mukana - ja kirjoittajat itsekin myöntävät olevansa ammattiliittojen puolella. Kirja on välillä raskaslukuinen, mikä liittyy siihen, että Britannian järjestelmä on Suomen näkökulmasta melko vieras ja lisäksi kirjoittajat käsittelevät tapauksia hyvin yksityiskohtaisesti. Vaikka tämä ei ole inspiroiva kirja, se on kuitenkin hyvin vaikuttava. Kirjan tutkimuksellinen anti on, että se osoittaa mielenkiintoisesti sen, miten voi yhdistää erilaisia metodologisia perinteitä. Paradoksaalisesti kirja osoittaa selvästi, että siirtyminen äärimmäiseen paikallistason malliin oli haitallista ammattiliitoille ja työntekijöille, vaikka lain tarkoitus oli korjata ammattiliittojen ja työntekijöiden asemaa.

Paul Jonker-Hoffrén