

# Ammattiliittojen rooli uudistumisprosesseissa Euroopan talouskriisin aikana

Paul Jonker-Hoffrén

Sanomalehdet ovat päivittäin täynnä uutisia yt-neuvotteluista ja henkilöstövähennyksistä. Nämä prosessit ovat silmiinpistävä osa talouskriisiä. Toisaalta muulloinkin yritykset ”uudistuvat” sekä implementoivat ”tehostamisprosesseja” ja ”yrityssaneerauksia”. Sekä yrityksen että työntekijöiden kannalta on elintärkeää, että yritys on kannattava. Talouskriisin aikana tämä on usein vaikeaa, ja yrityksille on luonnollista tarkastaa ja vähentää henkilöstökuluja. Myös globalisaatio ja muuttuvat markkinat voivat olla syynä tietyissä tapauksissa työvoiman vähentämiseksi. Työntekijöiden edustus- ja vaikutusmahdollisuudet ovat eri maissa erilaiset, ja korkean työttömyyden aikana ammattiliitoilla on heikompi asema. Kliseen mukaan pääoma on kansainvälinen, työ on paikallinen. Monesti tämä pitääkin paikkansa, sillä maiden institutionaaliset erot vaikuttavat siihen, mitä työntekijät voivat ja saavat tehdä. Seuraavat artikkelit todistavat tätä katsontakantaa, tosin hyvin eri tavoin.

■ Svalund, J., Bergström, G., Dølvik, J. E., Håkansson, K., Järvensivu, A., Kervinen, H., Møberg, R. J. & Piirainen, T. (2013) *Stress testing the Nordic Models: Manufacturing labour adjustments during crisis. European Journal of Industrial Relations* 19 (3), 183–200.

Työmarkkinarakenteet Pohjoismaissa ovat paikoin samanlaisia, mutta niiden välillä on myös olennaisia eroja. Kirjoittajat tutkivat, miten nämä erot vaikuttivat Suomen,

Tanskan, Norjan ja Ruotsin tapaan reagoida talouskriisiin. Tutkimuksessa keskitytään maiden tehdasteollisuuteen ja siihen, miten tehdastasolla yritykset reagoivat talouskriisiin. Artikkelin keskeisin anti on, että näissä maissa sekä ammattiliittojen yhteistyö työntekijöiden kanssa että niiden vaikuttavuus prosesseihin vaihtelee olennaisesti.

Artikkeli pohjautuu laajempaan projektiin, ja kirjoittajat pääsivät tutkimaan mikrotasolla maiden välisiä eroja. Alussa kuvataan Tanskan, Ruotsin, Norjan ja Suomen työmarkkinamallien yhteneväisyyksiä. Näitä ovat laajat työehtosopimukset, vahvan valtion rooli, suhteellisen heikko ryhmäirtisanomissuoja sekä työpaikkakohtaiset neuvottelut palkoista, työajasta ja henkilöstön määrästä. Artikkelissa esitetään säännöt liittyen irtisanomissuojaan, lomautuksiin ja niiden eroihin Pohjoismaiden välillä. Myös kuvaus siitä, miten nämä säännöt muutettiin reaktiona talouskriisiin, esitetään.

Kriisin aikana yrityksille on joskus tarpeellista ”sopeuttaa työvoimaa” (*labour adjustment*). Kirjoittajien mukaan nykyisessä talouskriisissä teollisuuden tuotanto on supistunut rajusti, millä he perustelevat tutkimusaiheensa tärkeyttä ja kiinnostavuutta. Tutkimuksessa oli mukana 15 tapausta, jotka kaikki olivat osa isompaa yritystä. Yritysten valinta tapahtui sekä vientimarkkinoiden koon että kysynnän supistuksen mukaan (tosin mukana oli kaksi tapausta, jolla ei ollut varsinaisesti vientimarkkinoiden fokusta).

Aineisto koostui haastatteluista, vuosiraportteista, yritysdatasta ja työmarkkinajärjestöjen sopimuksista.

Keskeisenä teemana on yhteistyö ammattiliittojen ja työnantajien välillä vaikeina aikoina. Kirjoittajat analysoivat tapaukset ja listaavat toimintoja, jotka auttavat yrityksiä sopeutumaan. Samalla pohditaan, miten sopeuttamistoimenpiteet vaikuttavat paikallisiin ammattiliitto-työnantajasuhteisiin. Ammattiliittojen ykkösprioriteetti on suojella omia työntekijöitään – toisin sanoin, ulkoista työvoimaa supistetaan ensimmäisenä. Palkkajäädytys oli yksi keino Norjassa ja myös Ruotsissa väliaikainen palkka-alennus oli mahdollista. Suomessa ja Tanskassa palkka-alennus koski lähinnä johtoporrasta, vaikka Tanskassa kriisi mahdollisti myös yhdessä yrityksessä uuden palkkausjärjestelmän.

Seuraavana keinona yritykset käyttivät ”sisäistä joustavuutta”. Ruotsissa ja Suomessa työaikajoustavuus oli jo olemassa oleva mahdollisuus sopimusten perusteella, mutta myös Norjassa ja Tanskassa oli tutkimuksen aikana jonkin verran työaikajoustavuutta, tosin se toimi enemmän ad hoc -pohjalta. Kirjoittajat pohtivat, onko Ruotsissa kehityksessä uusi malli, jota he kutsuvat ”markkinavetoiseksi mikrokorporatismiksi”. Tällä tarkoitetaan, että ammattiosastot ja työnantajat sopivat keskenään paikallisesti, miten voidaan välttää lomautuksia ja irtisanomisia tarjoamalla työntekijöille esimerkiksi lisäkoulutusta. Suomesta todetaan, että työvoiman sopeutustoimet ovat olleet rajuja, koska maan institutionaaliset rakenteet tavallaan tukevat lomautuksia. Yhden haastatellun kommentti oli, että työntekijät itse eivät haluaisi keskustella muista vaihtoehtoista kuin lomautuksista tai irtisanomisista. Kirjoittajat löysivät, että toisin kuin Norjassa ja Suomessa, Ruotsissa ja Tanskassa ilmeni jonkin verran yhteistyötä, jossa ammattiliitot saivat vastinetta tiettyyn joustavuuteen. Maiden välillä oli myös eroja ”senioriteetti-säännössä”; Tanskassa ja Suomessa työnantajalla on enemmän vaikutusta siihen,

ketkä irtisanotaan eikä irtisanominen siten aina tapahtunut (työ)iän mukaan.

Kirjoittajat toteavat, että vaikka maiden instituutiot ja säännöt, miten voi sopeuttaa työvoimaa, olivat erilaisia, sosiaaliset tulokset olivat aika lailla samoja. Myös toimijoiden tavoitteet ovat olleet melko samanlaisia maiden ja toimijoiden välillä (työnantajat ja ammattiliitot). Tärkeä havainto on, että ruotsalaiset ja norjalaiset ammattiliitot ovat olleet enemmän mukana prosesseissa kuin tanskalaiset ja suomalaiset. Suomesta todetaan erityisesti, että valinnat irtisanomisiin ovat olleet vahvasti työnantajan hallussa ja että lomautukset ovat olleet lähes kuluton vaihtoehto työnantajalle.

■ *De Munck, J. & Ferreras I. (2013) Restructuring processes and capability for voice: case study of Volkswagen, Brussels. International Journal of Manpower 34 (4), 397–412.*

De Munckin ja Ferrerasin kiinnostava artikkeli käsittelee tapausta, mistä voi löytää analogiaa Suomen paperiteollisuudesta tai Nokiasta: paikallinen tuotantolaitos suljetaan paikallineuvotteluista huolimatta, koska päämajassa on jo lopetuspäätös tehty. Tapaus artikkelissa on Volkswagen Bryssel, jossa tehtiin valtavat henkilöstövähennykset vuosina 2006-2007, vaikka tehdas oli tuottava ja kannattava.

Tapaus on tavallaan yksinkertainen: henkilöstövähennyssuunnitelma pidettiin ”salassa” ja kun se julkaistiin, belgialaisen tehtaan ammattiliitoille oli jo liian myöhäistä voittoa taistelu työpaikoista. Samalla tapaus loi myös ristiriitaa Belgian ja Saksan työmarkkinasuhteiden välille, sillä belgialaiset ammattiliitot eivät pystyneet toimimaan Saksassa tai Belgiassa samalla tavalla kuin saksalaiset ammattiliitot Saksassa. Saksan ”Mitbestimmung”-malli oli toiminut hyvin Saksan Volkswagenin tehtailla: ammattiliitot olivat aidosti mukana päätöksenteossa muun muassa investoinneissa. Belgialaiset ammattiliitot eivät saaneet osallistua päätöksentekoon, joten tieto vähennyksistä jäi jakamatta. Sinänsä tapaus

oli kirjoittajien mukaan myös kysymys omaan maan työntekijöiden työpaikoista, sillä saksalaiset ammattiliitot pystyivät paremmin suojelemaan saksalaisten työpaikkoja.

Kirjoittajat käyttävät Amartya Senin ”*capability approach*” -teoriaa analysoidessaan tapausta. Heidän sovelluksensa Senin lähestymistavasta tähän tapaukseen muistuttaa jonkin verran Walter Korven *power resources* -teoriaa tai Levesque ja Murrayn (2010) *union resources* -kehystä. Näitäkin teorioita soveltamalla olisi varmasti päästy samaan lopputulokseen, mutta kiinnostavaa Senin teorian käytössä on *social justice* -ajattelun tuominen tarkastelukenttään.

Analyysinsä tuloksena de Munck ja Ferreras toteavat, että käytännössä lakkojen käytön mahdollisuutta ei ollut. Emokonserni Volkswagen AG oli laatinut laskelmia siitä, mitä tuotantolaitoksen sulkeminen maksaisi esimerkiksi menetettyinä työtunteina lakkojen yhteydessä. Kirjoittajat mainitsevat, että työntekijät saivat palkkaa lakon aikana – heidän mielestään tämä oli ”kaikista pahin asia”. Sen lisäksi poliittiset allianssit esimerkiksi saksalaisen IG Metallin kanssa eivät riittäneet estämään Brysselin tehtaan sulkemista. Toisaalta yhteistyö IG Metallin kanssa on johtanut siihen, että Brysselin tehtaalla on myöhemmin tehty Audi-autoja, tosin työntekijöiden on pitänyt hyväksyä monenlaisia työehtojen huononnuksia.

Johtopäätöksissä kirjoittajat nostavat esiin muun muassa paikallisten ammattiliittojen hankalan asymmetrisen tilanteen globaaleihin yrityksiin nähden. Vaikka European Works Council on ollut olemassa, tämä ei ole auttanut. Tämän lisäksi kirjoittajat murehtivat epätyypillisissä töissä työskentelevien työntekijöiden kohtaloa globaaleissa yrityksissä, sillä heillä ei käytännössä ole mitään edustusta, ainakaan Belgiassa tai Saksassa.

■ Pulignano, V. & Stewart, P. (2013) *Firm-level restructuring and union strategies in Europe: local union responses in Ireland, Italy and the Netherlands. Work, Employment and Society* 9 (2), 1–18.

Viimeisessä artikkelissa pääasiana on tarkastella, miten paikalliset ammattiliitot toimivat strategisesti kun tapahtuu yrityssaneerauksia. Artikkelin ydinkysymyksenä on, miksi eri maissa (ja näiden sisällä) on niin paljon eroja ammattiliittojen reaktioissa yrityssaneerauksiin. Kysymykseensä vastatakseen tutkijat tarkastelevat kolmea maata (Irlantia, Alankomaita ja Italiaa) sekä kuutta isoa yritystä. Mielenkiintoista on, että he ovat valinneet tapaustutkimukseen niin sanottuja *best practice* -tapauksia ammattiliittojen yrityssaneeraustapauksista. Tämän ja muiden kriteerien avulla he löytävät yrityksiä ja tapauksia, jotka olivat vertailukelpoisia. Tutkimus suoritettiin haastatteluin ja perusteellisten tapaustutkimusten avulla.

Näissä kolmessa maassa ammattiliittojen reaktiot eri sektoreilla yrityssaneerauksia kohtaan olivat hyvin erilaisia. Oli konfliktitäyteisiä tapauksia, mutta toisaalta näistä maista löytyy myös konsensus- ja yhteistyöhakuisia ratkaisuja. Tutkijat havaitsivat, että maiden välillä voi olla jonkinlaista konvergenssia, vaikka maiden sisällä olisi divergenssiä. Tämä tulos tukee aiempia tutkimustuloksia. Tutkijat kuitenkin pääsevät tulkinnoissaan syvemmälle: sieltä, mistä löytyy konflikti-strategia, löytyy usein nimenomaan saneerausta, jonka pohjimmainen syy on ollut hillitä kuluja. Toisaalta jos saneeraus on maltillista, ammattiliitot ovat enemmän halukkaita yhteistyöhön ja kompromisseihin. Johtopäätöksensä esitetään, että yrityksen rakenne ja yrityksen sosio-poliittiset faktorit vaikuttavat ammattiliiton strategiaan.