

massa YT-lakiin verrattava henkilöstöosallistumisen muodollinen järjestelmä, joka pohjautuu kollektiivisopimusosallisten solmimaan sitovaan virka- ja työehtosopimukseen eli yleissopimukseen. Kuntakentässä noudatetaan tämän lisäksi paikallisiin järjestelyihin perustuvia yhteistoiminta- ja osallistumisjärjestelyjä, jotka saattavat ylittää asiapiirin ja henkilöstöosallistumisen voimakkuudessa yleissopimuksen tason.

Työelämän osapuolten keskinäisellä yhteistoiminnalla pyritään parantamaan palveluorganisaatioiden tu-

loksellisuutta, ihmisvoimavarojen strategista johtamista ja henkilöstön hyvinvointia kunnissa ja kuntayhtymissä. Kustannusvaikuttavimmaksi menetelmäksi osapuolet ovat kehittäneet yhteisesti ohjatut valtakunnalliset kehittämisverkostot, joiden avustuksin onnistunutta työelämän ja tuloksellisuuden kehittämistoimintaa on tapahtunut yli sadassa kuntayksikössä. Verkostokehittämisen kenttä elää ja kehittyä paremmaksi osapuolten yhteistoiminnan myötä. Siinä me palvelemme koko suomalaista yhteiskuntaa.

Kirjallisuus

- BEER, M., SPECTOR, B., LAWRENCE, P., MILLS, D.Q. & WALTON, R. (1984). *Managing human assets. The groundbreaking Harvard Business School program*. New York: The Free Press.
- BREWSTER, C. & HOLT LARSEN, H. (2000). *Human resource management in Northern Europe. Trends, dilemmas and strategy*. Oxford: Blackwell Business.
- DORE, R. (1997). *The distinctiveness of Japan*. Teoksessa C. Crouch, C. & W. Streeck (toim.), *Political economy of modern capitalism. Mapping convergence & diversity* (s. 19-32). London: Sage Publications.
- ECONOMIC AND INDUSTRIAL DEMOCRACY, VOL. 14, NO. 2, (MAY 1993). *Special issue on democratic firms, financial participation and economic democratization*.
- HELLER, F., PUSIC, E., STRAUSS, G. & WILPERT, B. (1998). *Organizational participation. Myth and reality*. Oxford: Oxford University Press.
- HYVÄ HENKILÖSTÖJOHTAMINEN KUNTASI MENESTYSTEKIJÄNÄ (2003). Helsinki: Työssäjakamisen ohjelma.
- INDUSTRIAL DEMOCRACY IN EUROPE (IDE) (1993). Oxford: Oxford University Press.
- KALLIOLA, S. & NAKARI, R. (TOIM.) (1999). *Resources for renewal. A participatory approach to the modernization of municipal organizations in Finland*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins Publishing Company.
- KASVIO, A., NAKARI, R., KALLIOLA, S., KUULA, A., PESONEN, I., RAJAKALTI, H. & SYVÄNEN, S. (1994). *Uudistumisen voimavarat. Tutkimus kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämisestä*. Tampere: Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Sarja T, Julkaisuja 14.
- KERVINEN, A. & SELIVUO, H. (TOIM.) (2004). *Pala kerrallaan kohti kokonaisuutta. Ota-hankkeen lähtökohdat ja keskustelun avaus. Joensuu: Joensuun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia n:o 88*.
- KNUDSEN, H. (1995). *Employee participation in Europe*. London: Sage Publications.
- KOSKI, A. (2003). *Tuloksellisuusarvioinnin ja kehittämistyön haasteet. Tuloksellisuuden takuu-hankkeen tutkimuskuntien nykytilan analyysi. Rovaniemi: Lapin yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisu 62*.
- NIIRANEN, V. & KUUSELA, P. (TOIM.) (2003). *Osaamisen arvo. Osaamisella tuloksellisuutta kuntaorganisaatioon -tutkimushankkeen alkukartoitukset. Kuopio: Kuopion yliopiston selvityksiä E, Yhteiskuntatieteet 33*.
- PAKARINEN, T., KUUSELA, P., NIIRANEN, V. & ANDERSSON, B. (2002). *Kunnallisten palvelujen tuloksellisuusarvioinnin tutkimusohjelma. Kuopio: Sosiaalitieteiden laitos. Kuopion yliopisto*.
- SAYER, A. & WALKER, R. (1992). *The new social economy. Reworking the division of labor*. Cambridge, Massachusetts: Blackwell.
- SILVENNOINEN-NUORA, L., HUOTARI, P., RATILAINEN, K. & SIHVONEN, M. (2003). *Kuntien tuloksellisuuden arviointia kehittämässä. Tampere: Tampereen yliopisto. Hallintotiede 2003 A 30*.
- SLOMP, H. (1995). *National variations in worker participation*, teoksessa A-W. Harzing & J. Ruyseveldt (toim.), *International human resource management* (219-317). Meltham, Wiltshire: Sage Publications.
- STREECK, W. (1992). *Social institutions and economic performance. Studies of industrial relations in advanced capitalist economies*. Guilford, Surrey: Sage Publications.
- SÄDEVIRTA, J. (2000). *Työkykyä ylläpitävä toiminta henkilöstövoimavarana strategisen johtamisen tutkimuksen kannalta. Kuntatyö 2000*. Helsinki: Kuntien eläkevakuutuksen julkaisu 3.
- SÄDEVIRTA, J. & ANDERSSON, B. (2000). *HENSTRA-hankkeen loppuraportti. Moniste. Kunnallinen työmarkkinlaitos. (Raportti on julkaistu Työsuojelurahaston nettisivuilla)*.
- WALTON, R. & MCKERSIE, R. (1965). *A behavioral theory of labor negotiations*. New York: McGraw-Hill.

Juha Antila & Pekka Ylöstalo Ammatillinen järjestäytyminen uudelleen itsenäistyneessä Virossa

Vrossa, kuten muissakin siirtymätalouden maissa, ammattiliittojen asema on täysin erilainen kuin ennen. Järjestäytymisaste on matala, ammattiliittojen legitimaatio perusta on horjunut, eikä suuri joukko palkansaajista ei edes tiedä mitä ammattiliitot nykyään tekevät.

Aluksi artikkelissa tutkitaan Viron ammatillisen järjestäytymisen nykytilaa ja sen muutosta viime vuosina. Matalasta jäsenyysasteesta huolimatta jäsenmäärä on hieman kasvanut viime aikoina. Toisena teemana ovat työsuhteista sopimisen käytännöt. Viro on yksilöllisten sopimusten maa, joskin työssäkäyvien mielestä yksilöllisyys on viety liian pitkälle. Huomattavan suuri osa palkansaajakunnasta toivoo enemmän kollektiivisia, tyyppisesti työpaikkatasoisia sopimuksia. Artikkelin kolmas teema käsittelee näkemyksiä ammattiliitoista. Ammattiliittoihin kuuluvien ja niihin kuulumattomien näkemykset poikkeavat varsin paljon toisistaan. Odotetusti jäsenet näkevät ammattiliittojen toiminnan muita palkansaajia myönteisempänä. Kuitenkin kuva ammattiliitoista ja niiden tehtävistä jää epämääräiseksi ja varsin kielteiseksi.

Johdanto

Instituutioiden näkökulma on ollut vallitseva, kun tutkimuksissa on tarkasteltu ammatillista järjestäytymistä ja työmarkkinaosapuolten keskinäisiä suhteita. Suunta on ollut sama sekä kansainvälisessä että suomalaisessa tutkimuksessa. Tässä artikkelissa järjestäytymisen ja työmarkkinasuhteiden tutkimiseen tuodaan täydentävä ja samalla kriittinen näkökulma. Asioita tarkastellaan tavallisten työssä käyvien palkansaajien kannalta. Tutkimuskohteena on ammatillisen järjestäytymisen kehittyminen Virossa vuosina 1996 – 2002.

Viron työmarkkinajärjestelmä on voimak-

kaassa käymistilassa. Tässä artikkelissa tarkastelemme tämän muotoutumisen nykyvaihetta. Artikkelin perustuu vuosina 1996, 1998 ja 2002 kerättyihin työelämän laadun muutoksia koskeviin empiirisiin haastatteluaineistoihin¹.

Tutkimuskohteena on ammatillisen järjestäytymisen uudistuminen Virossa 1990-luvun jälkipuoliskolla ja tämän vuosituhannen alussa. Kysymys on länsimaisen edunvalvonta- ja ammattiyhdistystoiminnan rakentamisen alkuvaiheesta. Laajasti sanoen artikkelissa tarkastellaan tavallisten työntekijöiden näkökulmasta eri int-

¹ Vuonna 1996 aineistonkeruun toteutti tallinnalainen markkinatutkimuslaitos Emor. Kahdesta jälkimmäisestä vastasi Saar Poll tutkimuslaitos. Kunakin vuonna tehtiin noin 900 käyntihaastattelua työntekijöiden kotona. Tässä artikkelissa käytetyt tiedot ovat osa laajemmista Baltian maiden ja Pietarin alueen työolojen muutoksia kuvaavista tutkimusprojekteista (ks. Rahikainen ja Ylöstalo 1997, Antila ja Ylöstalo 1999 ja Antila ja Ylöstalo 2003).

ressiryhmien välisen sosiaalisen vuoropuhelun - Eu-terminologiaa käytettäessä - mahdollistavien rakenteiden luomista. Tästä asiasta on olemassa vain vähän tutkimustietoa (ks. kuitenkin Laine & Sippola 2003).

Artikkelin kohteena ei siis ole neuvostoaikaisen ammattiliittojen aseman ja tehtävien analyysi. Vanhaan perinteeseen joudutaan kuitenkin lyhyesti viittaamaan, sillä ilman sitä Viron ammatillisen järjestäytymisen ongelmia on vaikea ymmärtää. Kuitenkin jo lyhyt sosialististen ammattiliittojen tarkastelu osoittaa, ettei Virossa – kuten ei muissakaan Neuvostoliiton hajoamisen jälkeen itsenäistyneissä maissa – länsimaistyyppistä ammatillista edunvalvontaa voi rakentaa vanhan perinteen varaan. Kysymys on kokonaan eri asioista. Vanhat kokemukset kuitenkin säilyvät työntekijöiden mielissä vuosikausia ja ne saavat monet ihmettelemään, mistä nykyaikaisessa järjestäytymisessä oikeastaan on kysymys.

Tulokset kertovat ammatillisen järjestäytymisen kehittymisen vaikeudesta ja hitaudesta. Entiset rakenteet ovat purkautuneet ja samalla on jouduttu kulkemaan pohjan kautta. Virossa syvin pohja on ilmeisesti ohitettu ja jotakin uutta on kehittymässä. Virolaisten ponnistelusta huolimatta ammatillisen järjestäytymisen lisääntyminen ja toimivan työmarkkinajärjestelmän vahvistuminen voi viedä vielä vuosia. Sama koskee sopimiskäytäntöjä työpaikoilla ja ylipäänsä palkansaajien käsityksiä ammattiliitoista.

Työelämän suhteiden tutkimuksen näkökulmia

Ammatillista järjestäytymistä koskevan tutkimuksen valtavirta niin Suomessa kuin muuallakin on ollut kiinnostunut koko työelämän suhteiden järjestelmän tai eri maiden työmarkkinamallien tutkimisesta (esim. Huemer ym. 1999; Kauppinen 1992; Koistinen & Sengenberger 2002). Toki myös työmarkkinoiden instituutioiden ja organisaatioiden merkitystä ja toimintaa käsittelevässä tutkimuksessa on mukana jäsenistö. Järjestöjen tavoitteiden toteuttaminen riippuu järjestöjen painoarvosta ja samalla jäsenten antamasta hyväksynnästä ja tuesta toiminnalle.

Vaikka monet näkevätkin työmarkkinajärjestöjen keskeisen tehtävän olevan edelleen jäsenistön etujen muokkaaminen kollektiiviseksi päämääräksi tai tavoitteiksi, on se vain

yksi komponentti. Pelkkien jäsenistön etujen lisäksi järjestöt joutuvat ottamaan huomioon koko yhteiskunnan toiminnan. (Vrt. Huemer ym. 1999; Rogers & Streeck 1995.) Yhä useammin työelämän suhteissa on mukana työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen lisäksi valtio ja viime vuosina myös EU.

Korporatismi on eräs paljon esillä ollut näkökulma työmarkkinoiden eri osapuolten välisen vuorovaikutuksen tutkimisessa. Muun muassa Timo Kauppinen (1998) on eritellyt erilaisia korporatistien kausia suomalaisilla työmarkkinoilla. Tällaisia ovat esimerkiksi yritys-, liitto- ja jopa eurokorporatistien kaudet. Korporatistinen näkökulma sopii hyvin tilanteeseen, jossa eri etujärjestöt tekevät yhteistyössä valtion kanssa keskinäisiä sopimuksia, joissa pelkkien työmarkkinaosapuolten intressien ja etujen lisäksi otetaan huomioon koko kansantaloutta koskevia vaatimuksia. Usein tällaisia sopimuksia on kutsuttu kolmikantasopimuksiksi. Virossa on ollut pyrkimyksiä tähän suuntaan, mutta käytännössä työmarkkinajärjestelmien vakiintumattomuus haittaa oleellisesti kolmikantaisen neuvottelujärjestelmän kehittymistä. Näin myöskään korporatistiteoriat eivät sinällään ole kovin käyttökelpoisia Viron tilanteessa.

Suomessa on viime aikoina julkaistu myös puhtaasti palkansaajien näkökulmasta järjestäytymistä tarkastelevia tutkimuksia. Tällaisia ovat mm. Kaj Ilmosen ja Kimmo Kevätsalon (1995) osapuolten legitimitietin ehtoja analysoiva tutkimus tai Pertti Jokivuoren (2002) analyysi palkansaajien kaksoissidoksesta ammattijärjestöihin ja työpaikkaan. Useat järjestöt keräävät säännöllisesti tietoja omasta jäsenistöstään (ks. esim. Akavan työmarkkinatutkimus 2002; Lehtonen 2002; Laukkanen 2001; Helin 2001; STTK:n Toimihenkilöbarometri 2003).

Työelämän suhteiden järjestelmän tutkimuksen traditiot eivät ole kovinkaan käyttökelpoisia Viron kaltaisen maan työmarkkinoiden toiminnan tutkimuksessa. Keskeinen syy on se, että Virossa, samoin kuin muissakin Itä-Euroopan maissa, toimivia työmarkkinoiden suhteita vasta rakennetaan. Verrattuna useimpiin länsimaihin tämä rakennustyö on vielä alkutaipaleella. Länsimaissa työmarkkinoiden osapuolia koskevassa keskustelussa on lisäksi ainakin yksi olennainen puute, kun puhutaan Neuvostoliiton hajoamisen

jälkeen uudelleen itsenäistyneistä maista. Se ei ota huomioon sitä, että näissä maissa on vahvat, mutta kokonaan erilaiset (sosialististen) ammattijärjestöjen perinteet.

Sosialististen ammattiliittojen perinne ja uusi ammatillinen järjestäytyminen

Tutkiessaan 1990-luvun puolivälissä ammatillista järjestäytymistä Virossa, Riitta Lavikka (1996, 125-127) kiinnitti huomiota erääseen Suomen ja Viron väliseen suureen eroon. Suomalaiseen ajatusmaailmaan kuuluvat vahvat ammattijärjestöt, sen sijaan virolaisilta työntekijöiltä puuttuivat lähes kaikki sellaiset yhteistyön muodot, joiden avulla he olisivat voineet puolustaa etujaan. Lavikan havainto pätee suurelta osin edelleenkin.

Virossa, kuten kaikissa entisissä sosialistisissa maissa, ammattiliitoilla on pitkät ja vahvat sosialistiset perinteet. Onkin paradoksaalista, että tästä huolimatta työntekijöiden kollektiivinen edunvalvonta on jäänyt heikoksi. Kärjistetysti ristiriidassa on kysymys siitä, että sosialismin aikaisilla ammattiliitoilla ei ollut nimen lisäksi mitään yhteistä länsimaisen ammatillisen järjestäytymisen kanssa.

Tämän artikkelin tutkimuskohteena ei ole vanhojen sosialististen ammattiliittojen tehtävien ja aseman analysointi sosialismin aikana tai uusissa muuttuneissa olosuhteissa. Asiasta on olemassa useita tuoreita tutkimuksia, jotka osoittavat vanhojen ammattiliittojen kietoutuneen monin eri tavoin kansalaisten arkeen. Ne kertovat myös ammattiliittojen monitasoisesta roolista yhteiskunnassa. (Ks. Ashwin & Clarke 2003; Nikula 1997; Blom ym. 1996; Lonkila 2003.)

Viron uudelleen itsenäistymisen jälkeen syntyi pyrkimyksiä rakentaa länsimaalaisittain toimivia palkansaajien edunvalvonta- ja neuvotteluorganisaatioita. Viron pyrkiminen EU:n jäseneksi voimisti sekä työntekijöiden että työnantajien järjestäytymisen tarvetta. Taustalla oli mm. lainsäädännön harmonisointi EU-maiden kanssa ja ennen muuta EU:n edellyttämän sosiaalisen dialogin mahdollistaminen. (Esim. Eamets & Kallaste 2002.)

Tässä muutosprosessissa vanhojen sosialististen ammattiliittojen asema oli varsin ristiriitainen. Markkinatalouden nopea leviäminen ja yritysten yksityistäminen johtivat vanhojen ammattiliittojen aseman surkastumiseen sekä taloudellisesti että toiminnallisesti.

1990-luvulla on ollut pyrkimyksiä modernisoida vanhoja liittoja, tällainen muutosprosessi on kuitenkin osoittautunut hyvin vaikeaksi. Vaikeuksien ilmeinen syy on jo edellä todettu: uusilla ja vanhoilla ammattiliitoilla ei ollut muuta yhteistä kuin historiallisen sattuman kautta syntynyt sama nimi. Silti on luonnollista, että arjen tasolla vanhat mielikuvat ja odotukset säilyvät vuosikausia (vrt. Lonkila 2003). Kuitenkin vanhat toimintatavat ja mielikuvat vain vaikeuttavat, hidastavat ja sekoittavat uuden syntyä. Vanhassa ja uudessa kysymys on niin eri asioista, ettei ole mahdollista puhua muuttumisesta. (vrt. Alanen 2003, 221). Uuden on rakennuttava täysin entisestä poikkeavalle pohjalle. Yleistäen voi väittää, että vanhoilla rakenteilla ei ole juurikaan uudistumisen lähtökohtia. Uudella on sen sijaan suuria vaikeuksia pysyä erillään vanhasta ja siksi sillä on vaikeuksia saavuttaa pysyvä asema omista lähtökohdistaan.

Uusien ammattiliittojen tai vanhojen liittojen metamorfoosin onnistumiseen liittyy kaksi keskeistä edellytystä. Yhtäältä palkansaajien edunvalvontaorganisaationa sen on saavutettava asema hyväksyttynä ja täysivaltaisena neuvottelu- ja sopijaosapuolena. Toisaalta tämän saavuttamiseksi jäsenkunnan on oltava riittävän suuri ja sen on luotettava järjestöihin omien etujen ajajana.

Millainen käsitys virolaisilla on ammattiyhdistysliikkeestä? Vaikka markkinataloudessa vanhojen ammattiliittojen totutut toimintamuodot ovat menettäneet merkityksensä, käsitys ammattiliitoista on säilynyt. Juhlapuheet ammattiyhdistyksistä kommunismin kouluina² eivät ole ajallisesti kovin kaukana. Viron uudelleen itsenäistymisestä on kulunut vasta 12 vuotta. Lisäksi monilla työssäkäyvillä on Neuvostoliiton aikaisesta ay-toiminnasta selkeä muistikuva: ammattiyhdistysten tuella vietetyt

² Katso On the Role and Tasks of trade Unions, 1921

lomat ovat yhä muistissa ja jollakin saattaa vielä olla käytössään auto tai väritelevisio, jonka hankkiminen oli ollut mahdollista vain ammattiliiton kautta.³ Tämän päivän Virossa tällaisilla asioilla ei ole minkäänlaista relevanssia ay-toiminnassa ja siksi arjen tasolla monelle jää avoimeksi kysymys siitä, mitä nykyiset ammattiyhdistykset oikeastaan ovat? Mitkä ovat niiden tehtävät ja ennen kaikkea, mitä hyötyä niistä on ja miksi niihin pitäisi liittyä?

Mihin työmarkkinajärjestöt tarvitsevat jäseniä?

Pyrkiessään sopimaan asioista suuren palkansaajajoukon puolesta ja heidän nimissään kollektiivisen neuvottelu- ja sopimisjärjestelmän toimivuus edellyttää mukana olevilta instituutioilta tiettyä edustavuutta ja legitimizeettiä. Ilmosen ja Kevätsalon (1995, 13-14) mukaan ammattiliittojen sopimistavoitteen onnistumisen edellytyksenä on kolme asiaa: 1) riittävän suuri jäsenmäärä ja toimialakohtainen kattavuus, 2) jäsenten riittävä aktiivisuus ja jäsenten ja ay-liikkeen muodollisen organisaation välien on oltava kunnossa ja 3) myös muiden kuin jäsenten (tavallisten kansalaisten) on nähtävä ay-toiminta oikeutetuiksi. Viron tilanteessa kaikki nämä ehdot ovat ongelmallisia ja tässä artikkelissa tarkastellaan seikkaperäisesti sitä, millainen oikeutus ja jäsenten tuki syntymässä olevalla työelämän suhteiden järjestelmällä on ja miten se on muuttunut vuosina 1996 – 2002.

Casale (1997, 3-14) tiivistää post-sosialististen yhteiskuntien ammatillisen järjestäytymisen ongelman vakiintumattomuudeksi. Tästä huolimatta monet työntekijäpuolen ja työnantajien perustamat organisaatiot ovat kuitenkin olleet varsin aktiivisia poliittisesti esimerkiksi esittämällä lakiehdotuksia ja ne ovat jopa vaikuttaneet oleellisesti maiden yleispolitiikkaan. Vuosien aikana myös monet niistä ovat olleet mukana kansainvälisten yhteistyöorganisaatioiden työssä.

Keskeinen ongelma lähes poikkeuksetta on kuitenkin ollut se, keitä nämä järjestöt oikeastaan edustavat? Ainakin Virossa sekä työnantaja- että palkansaajajärjestöiltä puuttuvat sellaiset rakenteet, jotka varmistaisivat niiden

edustuksellisuuden ja jotka tukisivat työelämän suhteiden päivittäistä hoitamista. Seurauksena on ollut, että työelämän asioista on joko neuvoteltu ja päätetty keskitetysti ylätasolla lainsäädäntöteitse tai ne ovat jääneet puhtaasti työpaikkatasolle yksilöllisten sopimusten varaan. Tällöin ei synny lainkaan edustuksellisten organisaatioiden välistä sosiaalista vuoropuhelua, jota mm. EU tavoittelee.

Ammatillisen järjestäytymisen kehittyminen Virossa vuosina 1996 - 2002

Seuraavassa esitellään Viron ammatillista järjestäytymistä koskevia empiirisiä tuloksia, jotka perustuvat haastatteluaineistoihin vuosilta 1996, 1998 ja 2002. Ne on kerätty työelämän laadun muutoksia koskevien aineistojen osana. Kunakin vuonna paikalliset markkinatutkimuslaitokset haastattelivat työssäkäyviä palkansaajia vastaajien kotona kyselylomakkeella, jonka olivat laatineet työryhmät, joihin kuului paikallisia työelämän asiantuntijoita ja suomalaisia tutkijoita (ks. tarkemmin Rahikainen & Ylöstalo 1997, Antila & Ylöstalo 1999 ja 2003). Haastattelut tehtiin sekä viron että venäjän kielellä. Edustavat ja keskenään vertailukelpoiset poikkileikkausaineistot ovat saatavilla kolmelta vuodelta.

Järjestäytymisaste ja ammattiliittojen jäsenkunta

Vuoden 2002 alussa Viron työssäkäyvistä palkansaajista 14 % kuului ammattiliittoihin (taulukko 1). Järjestäytymisaste oli selvästi alhaisempi kuin vuonna 1996, mutta kuitenkin hieman suurempi kuin vuonna 1998. Vaikka järjestäytymisasteen ero vuosien 1998 ja 2002 välillä on vain kaksi prosenttia, on se sikäli merkittävä, että aallonpohja jäsenyysasteessa näyttäisi saavutetun. Virossa vuonna 1999 tehdystä elinolotutkimuksesta on saatavilla tieto ammattijärjestöihin kuulumisesta. Se on hyvin samalla tasolla tässä artikkelissa esitettyjen tietojen kanssa. Aivan tarkka vertailu ei kuitenkaan ole mahdollista, sillä Viron elinolotutkimuksessa ammattiliittoihin kuuluvien osuus (8.6 %) on laskettu koko 18 vuotta täyttäneestä väestöstä. (Elutingimuste... 2000, s.127.)

Taulukko 1: Ammattijärjestöjen jäsenten sukupuoli, kansallisuus ja sektori Virossa 1996, 1998 ja 2002 (%)

	1996	1998	2002
Palkansaajat yhteensä	21	12	14
Sukupuoli			
Miehet	18	10	14
Naiset	22	14	15
Ikä			
Alle 30v.	9	7	7
30-49v.	22	15	15
Vähintään 50v.	28	12	19
Kansallisuus			
Virolaiset	15	9	10
Venäläiset ja muut	30	20	23
Sektori			
Yksityinen	12	8	8
Julkinen	34	20	28

Tarkasteltaessa Viron ammattiliittojen jäsenistöä sukupuolen, iän, kansallisuuden ja työnantaja-sektorin mukaan ilmenee, että näistä tekijöistä muilla paitsi sukupuolella on merkittävä vaikutus jäsenyydelle. Jäsenyys on lineaarisessa suhteessa vastaajan ikään: mitä vanhemmasta ikäryhmästä on kyse, sitä suurempi osa työssäkäyvistä kuuluu ammattiliittoon. Virolaisista ikääntyneistä 14 % ja Viron venäläisistä 27 % kuului ammattiliittoihin vuonna 2002. Lisäksi koko maan palkansaajakuntaa tarkasteltaessa näkyy, että ainoastaan 50-vuotiaiden ja sitä vanhempien joukossa jäsenyysaste on kasvanut vuosien 1998 ja 2002 välisenä aikana.

Ikä on merkittävä selittäjä Viron järjestäytymisasteen kasvulle. Sekä virolaisten että Viron venäläisten ikääntyneiden (50-vuotiaiden tai sitä vanhempien) järjestäytymisasteet ovat nousseet. Nuoremmilla ikäryhmillä tilanne on pysynyt täysin ennallaan ja siksi edellä havaittu kahden prosentin kasvu Viron järjestäytymisasteessa johtuu ikääntyneiden liittymisestä ammattiliittoihin. Nuoremmissa ikäryhmissä kokonaistilanteen vakiintuminen peittää alleen sen tosiasian, että virolaiset ja Viron venäläiset ovat liikkuneet entistä kauemmaksi toisistaan. Virolaisten jäsenyysasteet olivat hieman laskeneet ikäryhmissä alle 30-vuotiaat ja 30-49-vuotiaat ja venäläisten vastaavat osuudet olivat nousseet. Toisin sanoen, ammattiliittoihin kuuluu entistä pienempi joukko alle 50-vuotiaita virolaisia ja entistä suurempi joukko sekä

ikäntyneitä virolaisia että kaiken ikäisiä Viron venäläisiä.

On selvää, että juuri ikääntyneet muistavat Neuvostoliiton aikaisen ammattiyhdistystoiminnan. On kiinnostavaa pohtia, miksi juuri he palaavat ammattiliittojen jäseniksi toisin kuin alle viisikymppiset virolaiset? Nyt käytettävissä olevan aineiston pohjalta jää vastaamatta, uskovatko ikääntyneet hyötyvänsä ammattiliittoon kuulumisesta nuoria enemmän, onko kyse jonkinlaisista näkemyseroista suhteessa oikeudenmukaiseen tai toivottavaan työyhteiskuntaan, vai onko takana jokin muu syy.

Viron venäläiset kuuluvat ammattiliittoon virolaisia useammin. Ainoastaan joka kymmenes työssäkäyvä virolainen on ammattiliiton jäsen kun taas Viron venäläisistä työssäkäyvistä liittoon kuuluu melkein joka neljäs. Vaikka venäläisten järjestäytymisaste on kaikissa ikäryhmissä virolaisia suurempi, on se heidänkin osaltaan voimakkaasti ikäsidonainen: vanhemmat ovat nuoria useammin järjestäytyneitä. Kansallisuuskysymykseen liittyy myös jäsenten alueellinen jakautuminen. Itä-Viron venäläisemmistöisillä seuduilla ammattiliittoihin kuuluvien osuus kaikista palkansaajista on huomattavasti suurempi kuin maaseudulla tai esimerkiksi Tarton ja Tallinnan alueilla⁴.

Järjestäytymisaste vaihtelee myös työnantajasektorin mukaan. Yksityisen sektorin työssäkäyvistä kahdeksan prosenttia kuului liittoihin vuonna 1998 ja osuus oli täsmälleen

⁴ Narva/Kohtla-Järve/Jõhvi seudulla peräti 41 % palkansaajista kuului liittoon. Tallinnassa osuus oli 14 %, Tartu/Pärnu/Viljandi seudulla 12 % ja maaseudulla 8 %.

³ Kiitämme Malle Kindelää kommentaiteista

sama vuonna 2002. Julkisen sektorin palkansaajakunnan järjestäytymisaste oli viime vuonna 28 %. Julkisella sektorilla oli tapahtunut selvää lisääntymistä jäsenten osuudessa. Yhteenvedona voikin päätellä, että ammattiliittojen jäsenmäärän kasvun takana ovat ikääntyneet julkisen sektorin palkansaajat sekä yleisemmin maan venäläisvähemmistö. Itä-Viron 'taantuva' teollisuusalue on edelleen laajasti järjestäytynyttä. Erityisesti näiden edellä mainittujen ryhmien toimeentulo on valtion tiukan budjettikurin ja erittäin liberaalin markkinatalouden oloissa uhan alla. On mahdollista, että taloudellisen epävarmuuden oloissa ammattiliittoihin turvaututaan kuin hukkuva oljenkorteen.

Sopimiskäytännöt

Työssä olevilta palkansaajilta kysyttiin, käyvätkö he pääasiassa yksilöllisiä vai kollektiivisia neuvotteluja palkkaa, lomaa, työsopimuksen kestoa, työturvallisuutta ja päivittäistä/

Taulukko 2: Sopimiskäytännöt vuonna 2002

Pääasiallinen sopimisen taso	Palkat	Lomat	Työsuhteen tyyppi	Työturvallisuus	Päivittäinen/viikottainen työaika
Yksilöllinen	70 %	52 %	72 %	36 %	46 %
Kollektiivinen	23 %	43 %	19 %	54 %	47 %
Ei osaa sanoa	7 %	5 %	9 %	10 %	7 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Taulukko 3: Preferoidut sopimiskäytännöt vuonna 2002

	Palkat	Lomat	Työsuhteen tyyppi	Työturvallisuus	Päivittäinen/viikottainen työaika
Yksilöllinen sopiminen	61 %	42 %	63 %	20 %	31 %
Sopiminen työpaikalla yhdessä työtovereiden kanssa	19 %	44 %	17 %	48 %	39 %
Työpaikan luottamushenkilön tekemät sopimukset	7 %	5 %	9 %	14 %	12 %
Ammattiliitto tekee sopimukset kansallisella tasolla	8 %	4 %	5 %	11 %	12 %
Ei mielipidettä/ei osaa sanoa	5 %	5 %	6 %	7 %	6 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Palkka-asiat sovitaan Virossa useimmiten yksilöllisesti. Peräti 70 % työssäkävivistä sopi palkkansa itse (taulukko 2). Palkkakysymys on arvatenkin arkaluontoisempi kuin muut kysytyt sopimusasiat ja ehkä juuri sen takia enemmistö työssäkävivistä pitää parhaana vaihtoehtona palkkaneuvottelujen käymistä yksilöllisesti. Kuitenkin myös palkkaneuvotteluissa toivottaisiin vallitse-

viikottaista työaikaa koskevista asioista. On mahdollista, että joissakin tai useissa asioissa käydään sekä yksilöllisiä että kollektiivisia neuvotteluja. Tällöin vastaajan oli valittava kumpi neuvottelukäytäntö oli merkityksellisempi. Sopimuskäytäntö ei tarkastella juridisesta perspektiivistä. Sen sijaan pyritään välittämään kuva siitä, miten työssäkävivät ihmiset tulkitsevat itseään koskevien sopimusneuvottelujen tapahtuvan.

Lisäksi työssäkäviltä kysyttiin preferoituja sopimuskäytäntöjä (sopimisen tasoa) edellä mainituissa asioissa.

Viro on vahvasti yksilöllisten sopimusten maa (ks. taulukko 2). Kuitenkin on huomattava, että kaikissa edellä mainituissa asioissa huomattavan suuri osa palkansaajakuntaa neuvottelee yksilöllisesti vastoin tahtoaan. Tästä voinee päätellä, että palkansaajien mielestä yksilöllisyys on viety liiankin pitkälle. Jonkin asteiselle kollektivisille näyttäisi siis olevan tilausta.

vaa käytäntöä enemmän kollektiivisia neuvotteluja (taulukko 3).

Viidestä kysytystä asiasta vähiten yksilöllisiä neuvotteluja käydään työturvallisuuteen liittyvissä asioissa (taulukko 2). Rungas kolmannes ilmoitti itse neuvottelevansa työturvallisuuskysymyksistä. Vaikka yksilöllisten sopimusten osuus työturvallisuuskysymyksissä on muita neuvoteltavia asioita

pienempi, niitä käsitellään työssäkävien mielestä aivan liian usein yksilöllisinä asioina. Vain viidennes vastaajista piti yksilöllisiä neuvotteluja parhaana vaihtoehtona (taulukko 3). Lähes puolet työturvallisuusasioista yksilöllisesti neuvottelevista haluaisi siirtää asian kollektiivisen neuvottelun alle.

Myös työaika-asioissa ero nykyisen ja toivotun sopimuskäytännön välillä on kohtuullisen suuri. Lähes joka toinen sopii päivittäisen tai viikottaisen työaikansa henkilökohtaisissa neuvotteluissa työnantajan kanssa (taulukko 2). Kuitenkin harvempi kuin joka kolmas pitää sitä parhaana vaihtoehtona (taulukko 3).

Ammattiliittojen epämääräisyys palkansaajien mielissä heijastuu sopimisen preferensseihin. Asiasta riippuen vain 4-12 % vastaajista olisi halukkaita siirtämään neuvottelukäytäntöjen pääpainon kansalliselle sopimisen tasolle ja ammattiliittojen hoidettaviksi (taulukko 3). Toivottu kollektivismi näyttää siis tarkoittavan useimmiten työpaikkatason toimintaa, jonka kautta asianomainen pääsisi mukaan neuvottelemaan itseään koskevista

Taulukko 4: Toteutunut kollektiivinen sopiminen ja preferoitu kollektiivinen sopiminen (ammattiliittojen jäsenet ja muut)

	Ammattiliittojen jäsenet	Muut
Palkka-asiat		
sovitaan kollektiivisesti	41 %	20 %
-preferoidaan kollektiivista sopimista	53 %	30 %
=erotus	-12 %	-10 %
Lomat		
sovitaan kollektiivisesti	61 %	40 %
-preferoidaan kollektiivista sopimista	71 %	50 %
=erotus	-10 %	-10 %
Työsuhteen tyyppi		
sovitaan kollektiivisesti	34 %	16 %
-preferoidaan kollektiivista sopimista	47 %	28 %
=erotus	-13 %	-12 %
Työturvallisuus		
sovitaan kollektiivisesti	71 %	51 %
-preferoidaan kollektiivista sopimista	81 %	72 %
=erotus	-10 %	-21 %
Päivittäinen/viikottainen työaika		
sovitaan kollektiivisesti	68 %	44 %
-preferoidaan kollektiivista sopimista	76 %	60 %
=erotus	-8 %	-16 %

⁵ Kaikissa sovittavissa asioissa p=.000

Ammattiliittoihin kuulumattomat tekevät yksilöllisiä sopimuksia enemmän ja heillä on hie- man suurempi tarve kollektiivisille ratkaisuille. Asiasta riippuen vajaus on 10-21 %. Liittoihin kuulumattomat toivovat selvästi nykyistä enem- män kollektiivisiä ratkaisuja työturvallisuuteen liittyvissä asioissa, myös työaikakysymyksiä ha- luttaisiin ratkoa nykyistä merkittävästi enemmän kollektiivisesti (taulukko 4). Mikäli ammattiliitot kykenisivät profiloitumaan näissä asioissa ny- kyistä paremmin, voisivat ne silloin vastata pal- kansaajien ilmaisemiin tarpeisiin kollektiivisista sopimuskäytännöistä.

Taulukko 5: Niiden osuus ammattiliittojen jäsenistä ja muista palkansaajista, joilla ei ole mielipidettä eräs- tä ammatilliseen järjestäytymiseen liittyvistä asioista (N=811)

Ei mielipidettä / ei osaa sanoa seuraavista väittämistä	%-osuus jäsenistä	%-osuus muista	%-osuus kaikista
Ammattiliitot pystyvät valvomaan sopimusten noudattamista	15	53	47
Ammattiliitot tuntevat tavallisten työntekijöiden ongelmat hyvin	5	25	22
Ammattiyhdistysjohtajiin voi luottaa	5	27	24
Työtoverini ajattelevat, että on tärkeätä olla ammattiliiton jäsen	5	41	36
Ammattiyhdistystoiminta on taakse päin katsovaa	5	27	23
Nykyisessä tilanteessa ammattiyhdistykseen kuuluminen ei tuo mitään etuja	5	25	22
Työnantajani vastustaa ammattiliittoihin kuulumista	10	48	43
Tunnen hyvin ammattiliittojen toimintatavat	5	26	23
Arvio ammattiliittojen yleisestä maineesta	8	27	25

Varsinkin ammattijärjestöihin kuulumattomien palkansaajien kiinnostus ammattiliittoja koh- taan on heikko ja on myös ilmeistä, että heille ammattijärjestöjen merkitys on vähäinen. Yli puolet järjestäytymättömistä ei osaa sanoa, pystyvätkö liitot valvomaan sopimusten nou- dattamista. Lähes yhtä moni ei ole halunnut tai osannut ottaa kantaa siihen, vastustaako työn- antaja ammattiliittoihin kuulumista tai pitävätkö työtoverit ammattiliiton jäsenyyttä tärkeänä. Pienimmilläänkin niiden osuus järjestäytymät- tömistä, joilla ei ole ollut mielipidettä esitetystä

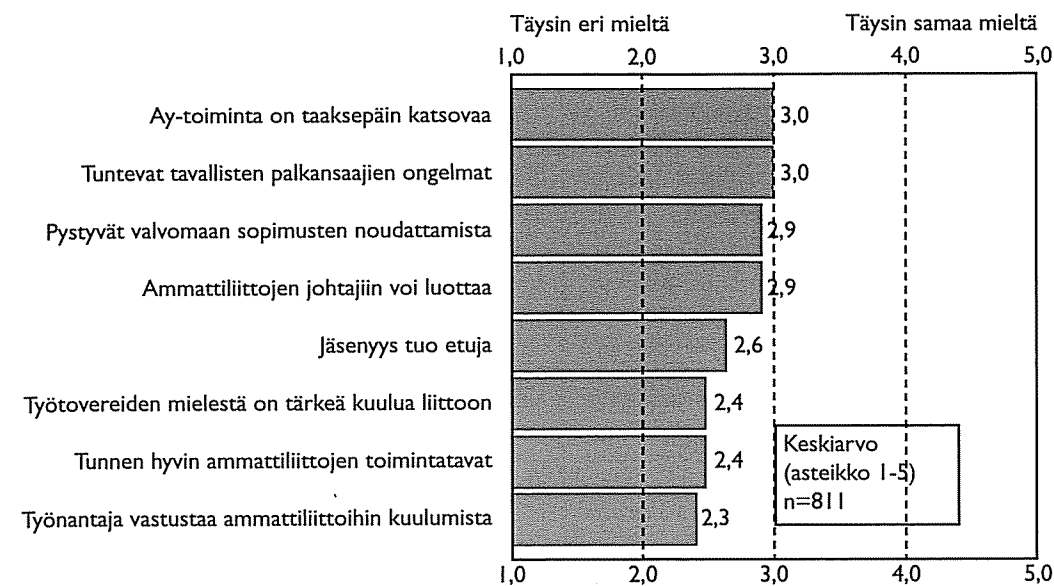
Virolaisten kuva ammattijärjestöistä ja niiden toiminnasta

Vanhojen sosialististen ammattiliittojen romah- dettua virolaisilla palkansaajilla on selviä vaikeuk- sia muodostaa kuva nykyisistä ammattiliitoista ja niiden toiminnasta. Eräs syy vaikeuksiin on myös varmasti se, että ammattijärjestöjen asema on kokonaisuutena ottaen varsin heikko. Tämä nä- kyy siinä, että ainoastaan ammattiliittoihin kuu- luvilla on suhteellisen selvä kuva ammattiliitoista. Suurella osalla liittoihin kuulumattomasta enem- mistöstä ei ole mielipidettä ammattijärjestöistä tai ainakaan he eivät ole halunneet sitä ilmaista.

väittämistä, on neljäsnes (taulukko 5).

Ammattiliittoihin kuuluvilla kuva ammat- tiliitoista on selkeämpi kuin muilla. Kuitenkin heistäkin 15 % ei osannut sanoa, pystyvätkö am- mattiliitot valvomaan sopimusten noudattamista ja joka kymmenellä ei ole ollut mielipidettä siitä, vastustaako työnantaja ammattiliittoihin kuu- lumista (taulukko 5). Jälkimmäisen taustalla saat- ta olla myös pelko mielipiteen ilmaisemisesta. Kahdeksan prosenttia järjestäytyneistä ei ole osannut myöskään sanoa, onko ammattiliittojen maine yleisesti ottaen hyvä vai huono.

Kuvio 1: Virolaisten palkansaajien mielipiteitä am- mattiliitoista vuonna 2002

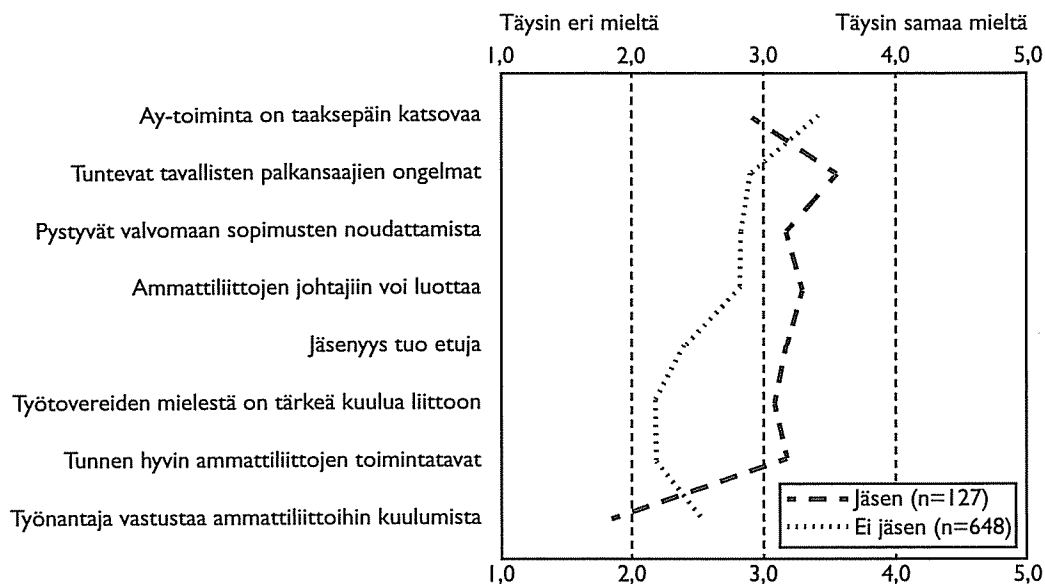


Nykyisellään virolaisilla palkansaajilla on ammattiliitoista ja niiden toiminnasta varsin negatiivinen kuva. Eniten yksimielisyyttä löytyi siitä, että ay-toiminta on taaksepäin katsovaa. Kuitenkin ammattiliittojen ajatellaan tuntevan tavallisten ihmisten ongelmia. Tehtyjen sopi- musten noudattamisen valvonnan ja johtoon luottamisen kohdalla negatiivisia mielipiteitä on jo enemmän kuin positiivisia. Hyvin suuri enemmistö on sitä mieltä, että nykyisin kuu- luminen ammattiliittoihin ei tuo mitään etuja (kuvio 1).

Eniten eri mieltä on oltu väitteestä, jonka mukaan työnantaja vastustaa ammattiliittoon

kuulumista. Ammattiyhdistystoiminnan ongel- mia ei siis haluta selittää työnantajan asenteilla. Ehkä kaikkein yllättävintä on se, että hyvin moni ei katso tuntevansa ammattijärjestöjen toiminta- tapoja. Keskiarvo tämän asian kohdalla jää hyvin matalaksi. Prosenttiosuuksina ilmaistuna peräti 41 % palkansaajista sanoo, ettei tunne amat- tiliittojen toimintatapoja. Kuten edellä todettiin, tämän lisäksi 23 % ei osannut tai halunnut vastata koko kysymykseen. Jos nämä osuudet lasketaan yhteen, päädytään siihen, että lähes kaksi kolmasosaa (64 %) Viron palkansaajista ei tunne tämän päivän ammattiliittojen toimintaa ja pyrkimyksiä.

Kuvio 2: Ammattiliittojen jäsenten ja muiden palkansaajien mielipiteitä ammattiliitoista Virossa vuonna 2002



Odotetusti ammattiliittoihin liittyneet suhtautuvat niihin selvästi muita myönteisemmin (kuvio 2). Tämä koskee myös mielipidettä työnantajan suhtautumisesta järjestäytymiseen työpaikalla. Verrattuna järjestäytyneisiin palkansaajiin, lähes kaksinkertainen osuus järjestäytymättömistä arveli, että työnantaja vastustaa järjestäytymistä. Järjestäytyneiden kokemukset eivät siis juurikaan kerro työnantajien aktiivisesta vastustuksesta. Tästä huolimatta on tietenkin mahdollista, että juuri järjestäytymättömän enemmistön kohdalla tällainen vastustus hankaloittaa jäseneksi liittymistä tai kokonaan uusien ammattiyhdistysten

perustamista. On kuitenkin huomattava, että vain 14 % muista kuin jäsenistä oli täysin samaa mieltä työnantajan vastustuksesta ja kokonaista 42 % oli niitä, joilla ei ollut asiasta mitään mielipidettä. Näin ollen työnantajan vastustus tuskin kuitenkaan on keskeisin syy hitaalle järjestäytymisen kehittymiselle.

Virolaiset palkansaajat arvioivat myös ammattiliittojen mainetta yleisesti. Arviot ovat varsin kriittisiä. Ammattijärjestöjen jäsenten arviot ovat oletetusti muiden arvioita myönteisempiä, mutta ero on niin pieni, että se ei ole tilastollisesti merkitsevä.

Taulukko 6: Ammattiliittojen yleinen maine Virossa vuonna 2002

Ammattiliittojen yleinen maine	Jäsenet	Muut	Kaikki
-positiivinen	58	49	51
-negatiivinen	42	51	49
Yhteensä	100 %	100 %	100 %
(n)	(117)	(498)	(615)
Ei osaa sanoa	6 %	27 %	24 %

Kaiken kaikkiaan noin puolet virolaisista katsoo ammattiliittojen yleisen maineen olevan positiivisen. Toinen puoli pitää mainetta huonona (taulukko 6). Lisäksi joka neljännellä ei ole lainkaan mielipidettä tästä asiasta. Jäsenistä niiden osuus, joilla ei ollut mielipidettä on kuitenkin vain kuusi prosenttia.

Ammattillisen järjestäytymisen haasteita Virossa

Virossa ammatillinen järjestäytyminen on 1990-luvulla joutunut kokonaan uuteen tilanteeseen. Vanhojen sosialististen ammattiliittojen kaikki tehtävät ja myöskin kaikki niiden toimintamuodot ovat menettäneet merkityksensä. Lopputuloksena on ollut se, että vanhojen rakenteiden on pitänyt lähes täysin purkautua. Ongelmaksi on muodostunut, miten niiden tilalle kyetään rakentamaan jotakin uutta. Kysymys ei ole ollut vanhojen liittojen vähittäisestä muuttumisesta, vaan todellisesta katkoksesta kahden aikakauden välillä. Ulkoa tarkastellen näyttää ainoastaan historialliselta sattumalta, että vanhoista ja uusista ammattiliitoista käytetään samaa nimitystä. Niistä on hyvin vaikea löytää yhdistäviä tekijöitä ja vielä vähemmän yhdistäviä toimintamuotoja. Sosialistisen aikakauden ammattiliitot olivat tavallisen työntekijän näkökulmasta katsottuna hyvinvointi-instituutioita, nykyään ammattiliitoilla ei ole tarjottavanaan konkreettisia hyödykkeitä tai muita aineellisia etuja.

Olemassa olevat ammattijärjestöt pyrkivät Virossa osallistumaan yhteiskunnalliseen toimintaan monella tavalla. Valtiollinen politiikka on yksi tällainen alue. Viron toinen keskusammattijärjestö (EAKL) on vahvasti linkittynyt valtiolliseen politiikkaan. Keskusjärjestön puheenjohtaja Kadi Pärnits valittiin viime eduskuntavaaleissa kansanedustajaksi vasemmistolaisen Möödukad -puolueen listoilta. Tämä oli toinen kerta peräkkäin, kun EAKL:n puheenjohtaja on ehdolla – ja myös pääsee läpi – eduskuntavaaleissa ja vielä saman puolueen listoilta. Lienee selvää, että EAKL:n ja Möödukadin näin kiinteä yhteistyö lisää epäluuloja ammattijärjestöjen toimintaa kohtaan muiden kuin puolueen kannattajien silmissä.

Myös useat kansainväliset organisaatiot tarvitsevat palkansaajien edustajia ja ammattiliitot osallistuvat aktiivisesti tällaiseen toimintaan. Ongelmaksi nousee kuitenkin kysymys edustavuudesta ja jäsenkunnan tuesta. Jos jäsenkunta

puuttuu, joudutaan tilanteeseen, jossa pyritään vaikuttamaan asioihin pääasiassa ylätasolla – tai sitten vaihtoehtoisesti asiat jäävät työpaikatasolle ja yksittäisten palkansaajien vastuulle. Tällä välillä ei ole toimivia organisaatioita ja kuitenkin kysymys on ammattijärjestöjen keskeisimmästä alueesta, jos asioita tarkastellaan edunvalvonnan perinteiden valossa.

Virossa ammatillisen järjestäytymisen aallonpohja on ilmeisesti ohitettu ja nyt ollaan rakentamassa asioita uudelle perustalle. Palkansaajat eivät kuitenkaan tunne nykyisten ammattiliittojen toimintamuotoja kovin hyvin. Tämä pätee erityisesti liittoihin kuulumattomaan suureen enemmistöön. Osasy on varmasti vanhojen traditioiden paino. Toisaalta syntymässä olevien uusien liittojen asema on palkansaajakunnan kannalta varsin heikko ja ihmisillä on vaikeuksia mieltää, mitä ne ovat ja miksi niitä tarvitaan. Varsin monet – jopa järjestäytyneet – ajattelevat, että ammattiliitot ovat jotakin menneisyyteen kuuluvaa. Kysymys on ilmeisesti ristiriitaisista mielikuvista, joissa vanha ja uusi sekoittuvat.

Merkittävää on myös se, millä tavalla järjestäytyminen on lisääntynyt. Järjestäytyminen ei ole lainkaan lisääntynyt nuorten tai yksityisellä sektorilla työskentelevien virolaisten keskuudessa. Uudet jäsenet ovat olleet pääasiassa yli 50-vuotiaita ja useammin venäläisiä kuin virolaisia. Jäsenmäärien kasvu koostuu henkilöistä, joilla on vahva kuva vanhasta sosialistisesta ay-toiminnasta. Toisaalta kysymys voi olla myös ryhmistä, joiden kohdalla epävarmuus on kasvanut ja siksi etsitään ammattiliittojen tukea.

Keskeinen ammattiliittojen ongelma jäsenistön kannalta on legitimaation puute. Ne eivät yleisesti ottaen nauti suurta luottamusta palkansaajien silmissä. Länsimaissa ay-liikkeet ovat perinteisesti pyrkineet edistämään työssäkäyvien etuja sopimalla sääntöjä ja ehtoja työmarkkinoille. Tämä edellyttää luonnollisesti sopijoiden riittävän suurta legitimitteettiä edustamiensa tahojen silmissä. Jäsenmäärän on oltava riittävän suuri toimialoittain ja ay-toiminta on nähtävä oikeuteuksi myös muiden kuin jäsenten keskuudessa. Tulevaisuutta ajatellen legitimaatioperustan vahvistaminen on varmasti Vironkin ammattiyhdistysliikkeen keskeinen tavoite ja tehtävä. Vasta tällöin voi puhua vahvassa mielessä sosiaalisesta dialogista ja sen toimivuudesta.

Kirjallisuus

- AKAVAN TYÖMARKKINATUTKIMUS 2002 (2002). Helsinki: Akava.
- ALANEN I. (2003). *Postsosialistinen transiitio ja sosiologia*. Teoksessa H. Melin & J. Nikula (toim.), *Yhteiskunnallinen muutos* (s. 219–232). Tampere: Vastapaino
- ANTILA, J. & YLÖSTALO, P. (1999). *Working Life Barometer in the Baltic Countries 1999*. Työpoliittinen tutkimus 214. Helsinki: Työministeriö.
- ANTILA, J. & YLÖSTALO, P. (2003). *Working Life Barometer in the Baltic Countries 2002*. Työpoliittinen tutkimus 247. Helsinki: Työministeriö.
- ASHWIN, S. & CLARKE, S. (2003). *Russian trade unions and industrial relations in transition*. New York, NY: Palgrave Macmillan.
- BLOM R., MELIN H. & NIKULA J. (TOIM.) (1996). *Between Plan and Market: Social Change in the Baltic States and Russia*. Berlin: Walter de Gruyter
- CASALE G. (1997). *Recent Trends and Issues in Industrial relations in Central and Eastern Europe*. Teoksessa J. Brady (toim.), *Central and Eastern Europe – Industrial Relations and Market Economy* (s. 1–14). Volume 8 of the Official Proceedings of the Fifth IIRA European Regional Industrial Relations Congress. – The Employment Relationship on the Eve of the Twenty-first Century. Dublin: Oak Tree Press
- EAMETS, R. & KALLASTE, E. (2002). *Overview of Social Dialogue and National Employment Action Plan in Estonia in the Context of European Employment Strategy*. Country Study. Tartu
- ELUTINGIMUSTE UURING EESTIS 1999 AASTAL. POHIADMED. (2000). *Norbalt II. EV Sotsiaalministeerium, EV Statistikaamet*. Tartu: Tartu Ülikool & Rakenduslike Sotsiaaluuringute Instituut FAFO.
- HELIN, J. (2001). *Edunvalvonnan etujoukko. Luottamusraportti*. SAK:n järjestötutkimus 2000. Helsinki: SAK
- HUEMER G., MESCH, M. & TRAXLER, F. (TOIM.) (1999). *The Role of Employer Associations and Labour Unions in the EMU: Institutional Requirements for European Economic Policies*. Aldershot: Ashgate
- ILMONEN K. & KEVÄTSALO K. (1995). *Ay-liikkeen vaikeat valinnat*. Tutkimuksia 59. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.
- JOKIVUORI, P. (2002). *Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön. Kilpailevia vai täydentäviä?* Jyväskylä *Studies in Education, Psychology and Social Research* 206. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto
- KAUPPINEN, T. (1998). *The Impact of EMU on Industrial Relations in Finland*. Teoksessa Kauppinen, T. (toim.), *The Impact of EMU on Industrial Relations in European Union*. Publication n:o 9 (s. 50–61). Helsinki: Finnish Industrial Relations Association.
- KAUPPINEN, T. (1992). *Suomen työmarkkinamallin muutos*. Työpoliittinen tutkimus 30. Helsinki: Työministeriö.
- KOISTINEN, P. & SENGENBERGER, W. (2002). *Conclusions*. Teoksessa P. Koistinen & W. Sengenberger (toim.), *Labour Flexibility. A Factor of the Economic and Social Performance of Finland in the 1990s* (s. 255–269). Tampere: Tampere University Press
- LAINEN, H. & SIPPOLA, M. (2003). *Työehtosopimisen aloittaminen suomalaisissa metallialan yrityksissä Virossa. Julkaisematon pro gradu – tutkielma*. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, Jyväskylän yliopisto
- LAUKKANEN, E. (2001). *SAK:n jäsenkysely*. Helsinki: SAK
- LAVIKKA R. (1996). *Concluding Remark: Meeting, Learning, Understanding*. Teoksessa S. Aho, R. Lavikka, T. Piliste, J. Teder & M. Varendi: *Making the Way into the Market Economy. Transformation in Estonia with a Focus on Food and Light Industries*. Työpoliittinen tutkimus 146 (s. 123–138). Helsinki: Työministeriö.
- LEHTONEN, V. (2002). *Metallityöläinen 2002*. Metallityöväen Liiton jäsenkyselyn 2002 peruseräraportti. Helsinki: Metallityöväen liitto.
- LONKILA, M. (2003). *The role of trade union at the shop floor in post-Soviet Estonia. A case study in a bilingual Tallinn factory*. Julkaisematon käsikirjoitus.
- NIKULA, J. (1997). *From state-dependency to genuine worker movement? The working class in socialism and post-socialism*. Tampere: Tampere University Press.
- ON THE ROLE AND TASKS OF TRADE UNIONS 16 MARCH 1921. *Alkuperäinen julkaistu teoksessa Spravochnik partiinogo rabotnika* 2. (7–19). *Soviet History Archive 2002*. <http://www.marxists.org/history/ussr/government/party-congress/10th/16d-abstract.htm> (haettu 1.10.2003)
- RAHIKAINEN, O. & YLÖSTALO, P. (1997). *Työelämän muutos Suomessa ja lähialueilla*. Työpoliittinen tutkimus 179. Helsinki: Työministeriö.
- ROGERS, J. & STRECK, W. (1995). *Works councils: consultation, representation, and cooperation in industrial relations*. Chicago: University of Chicago press
- STTK:N TOIMIHENKILÖBAROMETRI 2003. <http://www.sttk.fi/fi/tutkimus/barometri2003/>. Haettu 15.9.2003.

Mari Kira
**Työntekijöiden
 voimavaroja uudistava
 työ jälkibyrokraattisessa
 työelämässä***

Artikkeli käsittelee työelämän muutosta byrokratiasta jälkibyrokraattiaan sekä muutoksen vaikutuksia työntekijöiden voimavarojen uudistumisen ja kulumisen kannalta. Tutkimuksen aineistona on käytetty neljää haastatteluihin ja havainnointeihin pohjautuvaa tapaustutkimusta. Byrokraattisten työnkuvausten ja sääntöjen kahlitseman työn sijasta tapaustutkimusorganisaatioissa orasti henkilökohtaisen läsnäolon, autonomian, rajattomuuden ja yhteistyötarpeen värittävä jälkibyrokraattinen työ. Byrokraattinen ajattelutapa ei kuitenkaan ollut hellittänyt otettaan toiminnan organisoinnissa: sitä leimasivat edelleen auktoriteettinen vallankäyttö ja asioiden ennaltamäärättävyyteen uskomisen. Lopputuloksena oli työntekijöiden voimavarojen vaarantuminen työn ymmärrettävyyteen, hallittavuuteen ja merkityksellisyyteen liittyvien ongelmien takia. Artikkelin kuvaus näitä ongelmia sekä tapaustutkimusorganisaatioiden pyrkimyksiä luoda työntekijöiden voimavaroja uudistavaa työtä jälkibyrokraattisessa työelämässä.

Johdanto

Artikkeli käsittelee työelämän muutosta byrokratiasta jälkibyrokraattiaan ja tämän muutoksen vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin ja kehittämismahdollisuuksiin. Artikkelin kuvaus, kuinka muutos aika saattaa johtaa työntekijöiden voimavarojen kulumiseen ja pohtii myös keinoja voimavaroja uudistavan työn luomiseen. Johdantoluku esittelee tutkimuksen taustan ja tutkimusotteen. Toisessa luvussa määritellään uudistavan työn käsite. Tämän jälkeen kuvataan työelämän muutosta byrokratiasta jälkibyrokraattiaan, lopuksi pohditaan muutoksen merkitystä uudistavan työn elementtien kannalta.

Ruotsissa (tämän tutkimuksen kohdemaassa) uudistava tai ”hyvä” työ on jo vuosikymmeni-

en ajan ollut tärkeä tutkimusaihe. Hyvän työn tutkimuksen kulta-aikaa elettiin 1970-luvun tuntumassa. Tuolloin teollisuustyö oli luonut pohjan keskiluokkaiselle hyvinvoinnille tarjoamalla kuitenkin korkeaa elämänlaatua itse työpaikoilla. Nuoret kiersivät tehtaata ja teollisen ammattikoulutuksen kaukaa mielenkiintoisempien työkokemusten toivossa (Forslin 1990). Maan rajat avattiin siirtolaistyöläisille, joiden toivottiin pelastavan ruotsalainen teollisuus työvoimapolusta. Samanaikaisesti työelämäntutkijoiden parissa virisi kiinnostus työkokemusten kehittämistä kohtaan: tehdastyön ei tarvitsisi olla yksitoikkoista ja haasteetonta. Työn organisoimisen ja muotoilun keinoin voitaisiin luoda

*Työsuojelurahastolle lämmin kiitos taloudellisesta tuesta, joka teki mahdolliseksi tämän artikkelin kirjoittamisen.