

Onko tulevaisuuden ay-jäsenyys aktiivista osallisuutta vai näennäistä osallistumista?

Ay-jäsenyys aktiivisena ja kollektiivisena osallisuutena on saanut väistyä yksilöllisten osallistumiskokemusten tieltä. Se on johtanut työntekijöiden aitojen vaikutusmahdollisuuksien kaventumiseen työelämässä.

”Työelämän muutoskeskustelussa on puhuttu paljon työn tekemisen ja teettämisen muutoksesta, mutta vähemmän siitä, miten muutokset vaikuttavat järjestäytymiseen ja järjestäytymisen rakenteisiin, sekä siihen, millaista osallisuutta ay-jäsenyys voi tuottaa”, poliittisen historian emeritusprofessori **Pauli Kettunen** luennoi TJS Opintokeskuksen järjestämässä webinaarissa 11.2.2022.

Kettunen on käsitellyt henkilöstön toimijuutta ja osallisuutta työelämän kehittämisessä vuonna 2021 toimittamassaan kirjassa Työntekijän osallisuus.

Millainen merkitys ay-jäsenyydellä voi olla osallisuuden edistämässä ajassa, jossa jäsenyys niin Suomessa kuin kansainvälisestikin on laskusuunnassa? Esimerkiksi Euroopassa järjestäytymisaste on laskenut 2000-luvun aikana vajaasta 30 prosentista reiluun 20 prosenttiin. Vain Pohjoismaissa, Belgiassa ja Maltalla yli puolet palkansaajista on järjestäytynyt.

Kettusen mukaan työelämän muutoksessa työntekijöiltä vaaditaan yhtä aikaa toisilleen vastakkaisia ominaisuuksia; sitoutumista ja joustavuutta, joukkuepeliä ja yksilösuoritusta, lämmintä yhteisöllisyyttä ja kylmää markkinakilpailua sekä valitsemisen vapautta ja pakkoa. Samaan aikaan vanhat rajat työläisen ja toimihenkilön, julkisen ja yksityisen sekä palkansaajan ja yrittäjän välillä hämärtyvät. Yksilöllinen yrittäjäyys on nostettu ihanteeksi ja sitä halutaan soveltaa myös palkansaajiin vaatien heiltä oman toimintansa tuotteistamista. Itsensä työllistäminen ja yksinyrittäjäyys puolestaan lisäävät turvattomuuden kokemuksia työelämässä.

Uudenlaista osallisuutta, solidaarisuutta ja yhteistoimintaa voikin nousta juuri työntekijöille asetettavien vaatimusten jännitteistä ja vanhojen rajojen hämärtymisestä. Kettusen mukaan kynnyskysymys on, pystyykö ay-liike välittämään työelämän muutoksen eturivissä olevien työntekijöiden, kuten nuorten IT-alan asiantuntijoiden, maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden ja yksinyrittäjien kokemuksia, ja päivittämään edunvalvonnan tavoitteita.

”Jos ay-jäsenyyden perusteena on turvapalvelujen ostaminen ilman ostajan osallisuutta, miten liitot silloin voivat säilyttää kykynsä tuottaa turvallisuutta eli myydä työrauhaa työnantajille? Ja jos ay-liike valitsee osallisuuden sijasta turvapalvelujen myymisen, se joutuu kilpailemaan myös muiden palveluntarjoajien, kuten yksityisen työttömyyskassan kanssa”, Kettunen muistuttaa.

Osallisuuspuheessa korostuu henkilökohtaisuus

Nykyään puhutaan paljon osallisuudesta, jolla viitataan pitkälti henkilökohtaiseen osallisuuden kokemukseen, toimijuuteen ja sitoutumiseen esimerkiksi työelämässä. Ne, jotka korostavat yksilöllisyyttä, vetoavat siihen, että globaalissa kilpailussa osallisuus on kilpailukyvyyn ylläpitämistä sekä yksilön että Suomen kannalta. Kilpailu kuitenkin tuottaa voittajia ja häviäjiä, ja johtaa siihen, että osallisuuden toinen puoli onkin sosiaalisen syrjäytymisen estäminen. Kenen vastuulla se sitten on?

”Ay-jäsenyys on toisen tyyppistä osallisuutta. Se ei ole pelkästään henkilökohtaista kokemusta vaan sillä on yhteys yhteiskunnallisiin valtasuhteisiin”, Kettunen tarkentaa.

Ay-jäsenyys on osallisuutta yhteistoimintaan, joka pyrkii vaikuttamaan työelämään, ajamaan etuja ja puolustamaan oikeuksia. Ay-jäsenyyden perusteena istuu vahvasti näkemys siitä, että työntekijä on aina työsuhteen heikompi osapuoli. Järjestäytyminen ja kollektiivinen sopiminen tasapainottavat työmarkkinaosapuolten välillä vallitsevaa epäsuhtaa, ja yksilöllisellä tasolla tuottavat tasavertaista kansalaisuutta työelämässä.

Vuonna 1958 Paavo Seppänen nosti esiin työntekijöiden kaksitahoisen liittynän ammattiyhdistyksen ja tehtaan organisaatioihin. Siinä osallisuutta tarkasteltiin toisaalta työmarkkinasopimisen kautta ja toisaalta henkilöstöressurssien johtamisen kautta. Aina 1980-luvulle asti sopimusjärjestelmää laajennettiin ja työnantajan direktio-oikeuteen kuuluvia asioita tuotiin sopimisen piiriin. Puhuttiin yritysdemokratiasta. Tämän jälkeen tapahtui suunnanmuutos ja HR-johtaminen alkoi vahvistua. Yritysdemokratian sijasta alettiin puhua työntekijöiden osallistumisesta, jossa esimerkiksi itseohjautuva tiimityöskentely nähtiin suorana osallistumisena ja ay-toiminta epäsuorana osallistumisena. Tämä on vähentänyt ay-jäsenyyden merkitystä aktiivisena osallisuutena.

Kansallinen taso on liian pieni ja liian suuri sopimisille

Nykyiseen, 2020-luvun sopimusjärjestelmään kohdistuu monenlaisia paineita, joita ovat muun muassa paikallinen sopiminen ja työvoiman globaali liikkuvuus.

1960-luvun lopulla alkanut keskitettyjen tulopoliittisten kokonaisratkaisujen aikakausi päättyi vuonna 2016 solmittuun kilpailukyky sopimukseen, minkä jälkeen työnantajajärjestöt irtisanoutuivat keskitetyistä ratkaisuista liittokohtaisten ja koordinoitujen ratkaisujen vallatessa alaa. Pyrkimys yrityskohtaiseen sopimiseen on tietyillä, globaalissa kilpailussa toimivilla aloilla voimistunut. Paikallista sopimista perustellaan yhtäältä päätösvallan siirtämisellä alemmalle tasolle, kuten yritys- tai liiketoimintayksikkötasolle. Toisaalta sitä perustellaan toimintaehtojen siirtymisellä ylemmälle tasolle eli ylikansalliselle tasolle.

Myös työpaikkojen ja työntekijöiden ylijäräinen liikkuvuus haastaa sopimusjärjestelmää: Mikä on ay-liikkeen rooli kansallisen kilpailukykystrategian kehittämisessä vai onko sillä roolia siinä lainkaan? Hyödyttääkö kansallisen protektionistisen säätelyn lisääminen samalla kun

uutta työvoimaa tarvitaan kipeästi? Pystyykö ay-liike vahvistamaan asemaansa kansainvälisenä ja ylikansallisena toimijana ja rakentamaan laajempaa solidaarisuutta vai rapautuuko nykyinenkin solidaarisuus?

”Ay-liikkeen alkuvaiheiden tehtävät ovat ajankohtaistuneet uudelleen. Järjestäytymistä ja sen hyötyä pitää perustella yhä uudelleen ja etsittävä laaja-alaisempaa solidaarisuutta luovia järjestömuotoja”, Kettunen tiivistää.

Teksti: Tanja Harjuniemi