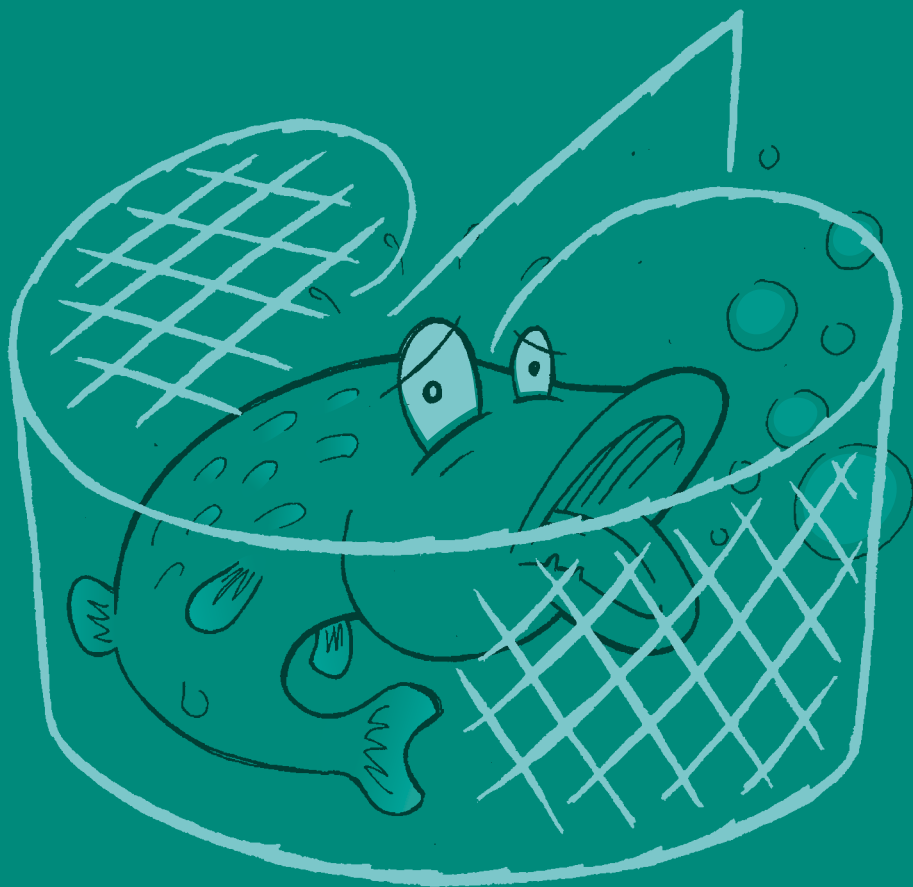


Gustav von Herten  
Jalo Paananen · Seppo Riski

# Umpikujassa?

AIKA ON AJAMASSA  
AMMATTIYHDISTYSLIIKKEEN OHITSE



**LIBERA**

LIBE

Gustav von Hertzen  
Jalo Paananen · Seppo Riski

# Umpikujassa?

AIKA ON AJAMASSA  
AMMATTIYHDISTYSLIIKKEEN OHITSE

*Julkinen hyvinvointimme on jo vuosia rahoitettu velkarahalla. Työpaikat siirtyvät Suomen ulkopuolelle. Yritysten toimintaedellytykset ovat Suomessa heikot, eikä maamme houkuttele ulkomaisia pääomia. Työttömyys ja syrjäytyneisyys ovat kasvussa. Tämän raportin kirjoittamiseen johti työryhmän jäsenten kokema syvä huoli Suomen tulevaisuudesta ja laskusta, jonka jätämme tulevien sukupolvien maksettavaksi.*

Copyright © 2013 Libera-säätiö

Libera-säätiö on vuonna 2011 perustettu itsenäinen ja puoluepoliittisesti sitoutumaton ajatuspaja, joka tukee ja edistää yksilönvapautta, vapaata yrittäjyyttä, vapaita markkinoita ja vapaata yhteiskuntaa. Sen toiminta koostuu tiedotus- ja julkaisu-toiminnasta, tutkimustyöstä ja tapahtumien järjestämisestä.

Libera pyrkii lisäämään akateemista ja yleistä tietoutta vapauteen liittyvissä asioissa. Libera on yksityisesti rahoitettu, toiminnallinen ja yleishyödyllinen säätiö.

Raportti on ladattavissa ilmaiseksi osoitteesta [www.libera.fi](http://www.libera.fi).

Liberan julkaisusarja  
Kesäkuu 2013

Ajatuspaja Libera  
Sepänkatu 9  
00150 Helsinki

[www.libera.fi](http://www.libera.fi)

Julkaisija: Libera-säätiö  
Design: Manual Agency  
Paino: InPrint, Riika, Latvia 2013

ISBN 978-952-280-027-5 (nid.)  
ISBN 978-952-280-028-2 (pdf)

# Sisällys

<b>Työryhmä</b>	<b>5</b>
<b>Johdanto</b>	<b>7</b>
<b>HISTORIALLISTA HARHAPOLKUJA</b>	<b>7</b>
<b>ERIOIKEUDET JA ERIVAPAUDET</b>	<b>8</b>
<b>KANSANTALOUDEN RASITE</b>	<b>9</b>
<b>OLEMASSAOLON OIKEUTUS</b>	<b>10</b>
<b>1. Ammattiyhdistysliikkeen juuret ja nousu</b>	<b>11</b>
<b>1.1 KESKIAIKAISET KILLAT</b>	<b>11</b>
<b>1.2 SUOMALAISEN AMMATTIYHDISTYSLIIKKEEN ALKUVAIHEET</b>	<b>13</b>
<b>1.3 AMMATTIYHDISTYSLIIKKEEN NOUSU VALTATEKIJÄKSI</b>	<b>15</b>
<b>1.4 KANSAINVÄLINEN VERTAILU</b>	<b>17</b>
<b>2. Ammattiyhdistysliikkeen erioikeudet ja legitimizeetti</b>	<b>22</b>
<b>2.1 KANSALAISTEN YHDENVERTAISUUDEN LOUKKAUS</b>	<b>22</b>
<b>2.2 ERIVAPAAUS PIITTAAMATTOMAAN EDUNVALVONTAAN</b>	<b>24</b>
<b>2.3 AMMATTIYHDISTYSLIIKKEEN LEGITIMITEETTI</b>	<b>28</b>
<b>3. Ammattiyhdistysliike on kansantaloudellinen rasite</b>	<b>31</b>
<b>3.1 MARKKINATALOUDEN ITSESÄÄTELY HÄIRIINTYY</b>	<b>31</b>
<b>3.2 AMMATTIYHDISTYSLIIKE VAIKEUTTAA YRITYSTOIMINTAA</b>	<b>33</b>
<b>3.3 AMMATTIYHDISTYSLIIKE HEIKENTÄÄ YKSITYISTÄ TALOUTTA</b>	<b>35</b>
<b>4. Ammattiyhdistysliikkeen tulevaisuus</b>	<b>39</b>
<b>4.1 ONKO AMMATTIYHDISTYSLIIKKEELLÄ OLEMASSAOLON OIKEUTUSTA?</b>	<b>39</b>
<b>4.2 YHTEISKUNNALLISET REAKTIOT</b>	<b>42</b>
<b>4.3 KOHTI TYÖMARKKINOIDEN UUDISTUMISTA</b>	<b>44</b>
<b>5. Yhteenvedo: Ammattiyhdistysliike muutoksen edessä</b>	<b>49</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>51</b>
<b>VIITTEET</b>	<b>51</b>



# Työryhmä

## *Gustav von Hertzen, puheenjohtaja*

Vuorineuvos Gustav von Hertzen toimi Suomen Sokeri Oy:n ja sen seuraajan Cultor Oy:n toimitusjohtajana ja sen hallituksen puheenjohtajana vuosina 1980–1990. Hän toimi pitkään Elintarviketeollisuusliiton puheenjohtajana ja Teollisuuden keskusliiton varapuheenjohtajana. von Hertzen on toiminut useiden suuryhtiöiden hallituksissa sekä kotimaassa että ulkomailla. Tämän lisäksi hänet tunnetaan filosofina ja kirjailijana. Vuonna 2011 hän perusti Libera-säätiön yhdessä Petri Kajanderin kanssa.

## *Jalo Paananen*

Jalo Paananen ryhtyi yrittäjäksi jo 25-vuotiaana ja on toiminut yrittäjänä yli 45 vuoden ajan. Hänen kansainvälisesti tunnettuja yrityksiään ovat mm. Peikko Group Oy ja Eimo Oyj. Paananen toimi 1990-luvulla myös Teollisuuden Keskusliiton sekä Teknologiateollisuuden hallitusten varapuheenjohtajana sekä kyseisten järjestöjen pk-valtuuskuntien puheenjohtajana. Lisäksi hän on toiminut etenkin tieteen ja tutkimuksen mesenaattina ja tehnyt huomattavia lahjoituksia eri yliopistoille.

## *Seppo Riski*

Varatuomari Seppo Riski toimi Elinkeinoelämän Keskusliiton (EK) työmarkkinapoliittisen sektorin johtajana vuosina 2004–2008. Riski aloitti jo vuonna 1968 Liiketyöntantajain Keskusliiton palveluksessa. Hän siirtyi vuonna 1974 Suomen Työntantajain Keskusliittoon ja myöhemmin sitä seuranneeseen Teollisuuden ja Työntantajain Keskusliittoon (TT). Hän toimi näissä järjestöissä johtajana laki- ja sosiaaliasioissa sekä sopimustoiminnassa. Riski on toiminut useiden yhteisöjen ja yhtiöiden hallituksissa.

*Työryhmä haluaa kiittää arvokkaasta avusta kaikkia raportin tekemiseen osallistuneita. Vesa Ahoniemellä oli merkittävä panos ay-liikkeen historiaa käsittelevän osuuden kirjoittamisessa. Tutkija Hannu Kaseva Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA:sta laati raportin laskelmia ja tilastoja. Arvokasta apua oli myös kansantaloustieteen professori Vesa Kanniaisen huomautuksista.*





# Johdanto

GUSTAV VON HERTZEN, TYÖRYHMÄN PUHEENJOHTAJA

*Tässä raportissa ei ole tarkoitus kyseenalaistaa ammattiliittojen johtajien tai jäsenten vaikuttimia. Kaikki olemme periaatteessa hyväntahtoisia, mutta käytännössä ajamme sittenkin ensisijaisesti omia etujamme. Näin ollen tarvitsemme lakeja ja esivaltaa hyvän, lisäarvoa luovan yhteistyön varmistamiseksi. Yhdessä sovittujen säännösten tulee ohjata itsekkäät pyrkimyksemme kokonaisedun edellyttämään suuntaan. Jos yhteispeli ei suju, voidaan tietysti syyllistää pelaajia, mutta vika löytyy pikemminkin huonoista pelisäännöistä.*

## Historiallisia harhapolkuja

---

Ay-liike syntyi alkuaan tositarpeeseen. Maaseudulta muuttaneet työläisjoukot olivat identiteetiltään eksyksissä. Monet valistuneet yrittäjät olivat tukemassa tai jopa käynnistämässä työväkensä organisoitumista työpaikka- ja yritystasolla.

Ay-liikkeen valtavirta ajautui kuitenkin kartellimaiseen edunvalvontaan. Yksittäisen työntekijän neuvotteluasema oli heikko. Koettiin, että vain joukko-voima tarjosi turvaa epävarmassa maailmassa. Lisäänsiota ei pyritty enää saavuttamaan yrityksen menestyksen kautta, vaan rajoittamalla koko toimialan työvoiman tarjontaa keskiaikaisten kiltojen tapaan.

Laajetessaan ja voimistuessaan ay-liikkeen toiminta sai hyvin vaihtelevia muotoja. Syndikalistit pyrkivät ottamaan haltuunsa tuotantovälineet ja anarko-syndikalistit halusivat hävittää kaikki valtiovallan rakenteet. Valtavirraksi muodostui kuitenkin laajapohjainen, poliittisesti ankkuroitunut työväenliike, jonka tavoitteena oli yhteiskunnan kaikinpuolinen muokkaaminen mieleisensä mallin mukaisesti. Tällöin demokraattinen päätöksenteko ja yleinen etu ovat usein joutuneet väistymään ryhmätujen paineessa.

Ay-liikkeen muodot eri maissa ovat vahvasti kulttuurisidonnaisia. Yhdysvalloissa ammattiliitot ovat hyvin bisneshenkisiä, kun taas Euroopassa luokkataisteluperinne on vielä näkyvissä, varsinkin Etelä-Euroopan maissa. Japanissa palkansaajat yleensä neuvottelevat yhtenä joukkona työpaikkakohtaisesti ja suhteet työnantajaan ovat sopuisat. Entisen Neuvostoliiton alueella organisoitumisaste on vaatimaton ja toiminta rajoittunutta.

Ay-liikkeen puolustajat esittävät, että työläisten järjestäytyminen pääsääntöisesti edistää talouskasvua, koska se nostaa palkkoja ja lisää ostovoimaa markkinatasapainoon verrattuna. Tämän kysyntävetoisen talousmallin tuottama lisäarvo on kuitenkin hyllyvällä pohjalla. Ajan mittaan seurauksena on korkea

työttömyys ja rahan arvon heikkeneminen, jotka syöttävät toisiaan ja johtavat talouskasvun pysähtymiseen (stagflaatio).

Kansainvälinen vertailu ei tue väitettä, että ay-liike lisäisi talouskasvua ja yleistä hyvinvointia. Pikemminkin asiantila on päinvastainen. Löytyy esimerkkejä vastuuttomista etujärjestöistä, jotka ovat saattaneet osaltaan olla romuttamassa kansantalouden ja sen mukana demokraattisen yhteiskuntajärjestyksen perusteita. Toisaalta on todettava, että vahvat ja vastuuntuntoiset ammattijärjestöt voivat toimia ja ovat toimineet demokratian puolustajina totalitaarisia voimia vastaan.

## **Eri oikeudet ja erivapaudet**

---

Kansalaisten yhtäläiset oikeudet ja vapaudet ovat demokraattisen yhteiskunnan perusta. Niihin sisältyy vapaa järjestäytymisoikeus, joten ammattikunnan tai työpaikan henkilöstön organisoitumiseen ei sinänsä voi olla huomauttamista. Tällainen liittoutuma ei kuitenkaan saa loukata ulkopuolisten vapautta tai kaventaa kansalaisten samanarvoisuutta lain edessä. Suomalainenkin ay-liike rikkoo selvästi näitä periaatteita. Sen jäsenet muodostavat etuoikeutetun ryhmän – nykyajan rälssin.

Poliittisten liittolaistensa kautta ay-liike on pystynyt ohjaamaan lainsäädäntöä haluamiinsa uomiin. Työehtosopimusten yleissitovuus ja ay-maksujen verovähennysoikeus ovat silmään pistäviä esimerkkejä. Työlainsäädäntö rajoittaa kansalaisten sopimusvapautta. Sopimusrikkomuksista ammattijärjestöille voidaan tuomita vain nimelliset sakot ja yksittäiset jäsenet on täysin vapautettu vahingonkorvausvelvoitteesta.

Nykymuotoisen ay-liikkeen peittelemätön päämäärä on vahva kartellisoituminen, toisin sanoen kilpailun poistaminen työmarkkinoilta. Tähän sille on annettu laillinen oikeus kilpailulain poikkeussäännöksellä. Kun työn hintaa nostetaan yli käyvän markkinatason, seurauksena on aina ylikapasiteettia – tässä tapauksessa työttömyyttä. Tämä monopoliaseman väärinkäytöstä johtuva kustannus on näppärästi sosialisoitu, siis työnnetty kaikkien veronmaksajien kustannettavaksi.

Pahinta on, että yhteiskunta elää vahvan ay-liikkeen armoilla. Ay-liike on ja pyrkii olemaan valtio valtiossa, jolla on riittävästi voimaa pysäyttää talouselämän toiminta haluamassaan laajuudessa. Uhkaamalla ja kiristämällä se pystyy taivuttamaan yhteiskunnan muut osapuolet toimimaan näkemyksiensä ja etujensa mukaisesti. Vain markkinavoimat asettavat rajoja ay-liikkeen vallankäytölle. Onneksi ne ovat viime vuosikymmeninä vahvistuneet.

Globalisaatio, vapaakauppa, yhteisvaluutta ja pääomien vapaa liikkuvuus kaventavat kaikkien kartellien mahdollisuuksia ansiottomien etujen ulosmittaamiseen. Ay-liikkeen legitimitteetti yleisön silmissä on myös heikkenemässä. Yleislakko ei enää ole uskottava uhkakuva, mutta kiristysasemassa olevilla pienryhmillä on sitäkin enemmän liikkumatilaa. Valtaosa ay-johtajista tuntee yhteiskunnallisen vastuunsa, mutta yhteiskunta ei voi ajan mittaan olla riippuvainen joidenkin yksilöiden tai ryhmien hyvästä tahdosta.

### **Kansantalouden rasite**

---

Keskitetyt työehtosopimukset aiheuttavat työttömyyttä, varsinkin heikosti koulutetun nuorison piirissä. Vielä vakavampana on pidettävä työmotivaation heikkenemistä. Kovalle työnteolle ja itsensä kehittämislle ei ole tilaa työnantajan ja ammattiliiton välisessä, tiukasti säännellyssä sopimusverkossa. Yritystasolla aggressiivisella ammattiyhdistystoiminnalla on kielteinen vaikutus tuottavuuteen, joustavuuteen, kilpailukykyyn ja investointihalukkuuteen.

Julkisen sektorin ammatillinen järjestäytymisaste on yleensä hyvin korkealla ja ammattiliitot vastaavasti vahvoja. Tämä on sinänsä ymmärrettävää. Yksittäisen työntekijän asema on heikko, kun pääsääntöisesti on vain yksi työnantaja, joka sanelee työehdot. Toisaalta ammattiliitto voi vapaasti kiristää työnantajaa, joka ei toimi markkinakentässä eikä voi mennä konkurssiin; maksu miehenä on aina veronmaksaja. Julkisten palvelujen markkinapohjainen ulkoistaminen tervehdyttäisi työmarkkinat ja rakentaisi kestävä pohjan ansiotason nousulle.

On ilmiselvää, että kiistelemällä ja lakkoilemalla ei luoda lisäarvoa, vaan se on parhaimmillaankin nollasummapelejä. Yritysten asiakkaat maksavat loppujen lopuksi kaikki palkankorotukset – tai siirtyvät kilpailijoille. Palkkakartellin jäsenilleen kiristämä ansiolisä on aina pois muilta kansalaisilta. Raskas neuvottelukoneisto vaikeuttaa talouselämän sopeutumista muuttuviin olosuhteisiin. Jatkuvasta kiistelystä, lakoista puhumattakaan, syntyy kaiken kukkuraksi huomattavia oheiskuluja, jotka nekin joutuvat ulkopuolisten maksettaviksi.

Tämän päivän Suomessa nykymuotoinen ammatillinen edunvalvonta on yksiselitteisesti kansantaloudellinen rasite. Vaikka lakot vältettäisiinkin, niin palkkatason keinotekoisien nostamisen seurauksena on väistämättä markkinahäiriöitä ja hyvinvointitappioita. Painostamalla ja kiristämällä voidaan saavuttaa tilapäisiä etuja, mutta kestävänsä ansiotason määrittelee vain työn tuottavuus, asiakkaiden maksuhalukkuuden eli markkinoiden tulkitsemana.

Ammattiyhdistysliikkeellä on varmasti niin meillä kuin muualla ollut oma oikeutuksensa pääoman ylivallan vastapainona. Tilanne on kuitenkin muuttunut. Pääoma ei enää ole niukkuustekijä ja sen haltijan valta on kaventunut. Sitä vastoin työvoimapula lymyää nurkan takana. Yksittäisen työntekijän perustoi-meentulo ja työskentelyolot ovat lainsäädännöllisesti turvattuja. Ammatillinen järjestäytyminen ei tänään tuo lisäarvoa, vaan kuluttaa resursseja. Voidaan kysyä: Mitä tapahtuisi jos kaikki työmarkkinajärjestöt yhtäkkiä haihtuisivat savuna ilmaan?

Ei ainakaan mitään romahdusta. Hyvää työntekijää arvostettaisiin entistä enemmän. Heikompi joutuisi ehkä pinnistelemaan vähän kovemmin, mutta työpaikan toverihenki voisi jopa vahvistua. Sen pohjalta syntyisi todennäköisesti työpaikka- tai yrityskohtaisia yhteenliittymiä, joiden edustajat neuvottelisivat työnantajan kanssa. Ristiriitoihin löydettäisiin paikallisoihin sopeutetut ratkaisut. Uusia osallistumisen ja motivoinnin muotoja kokeiltaisiin. Harjoitettaisiin siis yksiselitteistä plussumapeliä<sup>1</sup>.

Tämän valoisan näkemyksen lähtökohta on usko vapaiden ihmisten hyvään tahtoon ja yhteistoimintakykyyn. Jos intressit ovat jotakuinkin yhteiset ja valta-asema kohtalaisen tasapainoinen, järkevät ihmiset pystyvät tuottamaan lisäarvoa yhdessä ja myös sopimaan sen jaosta. Mitä lähempänä ollaan todellisuutta ja mitä pienempi joukko on kyseessä, sen helpommin päästään tulokseen. Poliittisessa demokratiassa yhteistyöongelmat ovat paljon suuremmat ja siinäkin olemme onnistuneet, ainakin jotenkuten.

Onko aika ajamassa ay-liikkeen ohitse? Onko se menettämässä olemassaolon oikeutensa? Siltä näyttää tämän raportin esittämän analyysin pohjalta. Päätteeksi on myös paneuduttu ay-liikkeen uudistumisnäkyymiin. Yhden skenaarion mukaan valtiolta joutuu puuttumaan erivapauksiin ja rajoittamaan vallan väärinkäyttöä esimerkiksi pakkosovinnon ja korvausveloitteiden kautta. Siihen on vielä matkaa, mutta reaktio on tulossa – ennemmin tai myöhemmin.

Vaihtoehtona on ay-liikkeen radikaali uudistuminen, jossa luovutaan keskitetystä vallankäytöstä ja siirrytään aitoon ja hajautettuun yhteispeliin. Hyviä esimerkkejä löytyy maailmalta, ja muutos on jo lähtenyt liikkeelle muissa Pohjoismaissa. Vallasta luopuminen on vaikeata ja ani harvoin se tapahtuu täysin vapaaehtoisesti, mutta kaukonäköiset johtajat voivat toimia ennakoivasti välttämällä pakkotilannetta. Muutoksen ei tarvitse olla äkkinäinen. Repivän poliittisen taistelun välttämiseksi riittää, että suunta on oikea – pois hedelmättömästä nollasummariitelystä kohti rakentavaa, lisäarvoa tuottavaa plussumapeliä.

# 1. Ammattiyhdistysliikkeen juuret ja nousu

## 1.1 Keskiaikaiset killat

---

*Nykymuotoisten ammattijärjestöjen juuret ovat keskiaikaisissa killoissa, jotka syntyivät 1100-luvulla Keski- ja Etelä-Euroopan kaupunkeihin. Monet ammattikunnat, kuten asianajajat, apteekkarit, lääkärit ja nuohoojat jatkavat tieteen tai tietämättään näitä perinteitä. Itsenäisinä yrittäjinäkin he pyrkivät hienovaraisesti varmistamaan ansiotasonsa rajoittamalla uusien kilpailijoiden tuloa markkinoille.*

### 1.1.1 Kilpailun kaitseminen

Keskiajalla kiltaan kuuluminen määritti ihmisen identiteettiä. Vaikka jäsenyyden kulki monesti suvussa, erotti sen esimerkiksi kastijärjestelmästä jäsenyyden vapaaehtoisuus – kutakin kiltaa yhdisti vannottu vala, ei pelkkä syntyperä tai elinkeino. Killat tarjosivat jäsenilleen suorien taloudellisten etujen lisäksi erilaisia yhteisöllisiä tapahtumia ja tiedonvaihtoa. Merkkejä samankaltaisista organisaatioista on löydetty myös Kiinasta, Japanista, Intiasta ja islamilaisesta maailmasta.

Vaikka kiltoja pidetään tavallisesti keskiajan ilmiönä, tosiasiaa pitkäikäisimmät niistä jopa vahvistuivat uudella ajalla. Kiltojen olemus ja yleisyys vaihtelivat voimakkaasti maittäin, mutta yleisesti ottaen kiltojen painoarvo oli kääntäen verrannollinen suhteessa maan parlamentin vahvuuteen.

Pääsy kiltojen perustamiseen oli elinkeinon saaminen keskitetyn hallinnon alaiseksi. Esimerkiksi kaupungin kauppiat saattoivat kollektiivisesti varmistaa, että läpi kulkeneista tuotteista maksettiin tulleja killalle ja rahdin kuljettamisessa käytettiin riittävästi paikallista työvoimaa. Kaupungin sisällä tuotteita ei saanut myydä ilman killan lupaa. Käsityöläiskillat puolestaan pyrkivät kartellin tavoin hallitsemaan jäsentensä tuotteiden hintatasoa ja estämään ulkopuolista kilpailua kaupungissaan.

Kollektivismiin hengessä killat tasapäivät tuotantoa siten, että jäsenistä kukaan ei tuottanut, saati tienannut, enempää kuin toinen. Hintojen ja tuotantomäärien lisäksi usein asetettiin myös standardeja työn laadulle sekä oppipoikien koulutukselle – yhdellä mestarilla saattoi killan sääntöjen mukaan olla vaikkapa vain kaksi oppipoikaa. Näin ammatti pysyi tiukasti tietyn sisäpiirin yksinoikeutena, mikä nosti heidän tulotasoaan korkeampien hintojen ansiosta.

### 1.1.2 Killat valtatekijöinä

Eurooppalaiset killat muuttuivat myöhäiskeskiajalle tultaessa yhä enemmän taloudellisiksi etujärjestöiksi. Koulutukseen pääsy evättiin monilta halukkailta kilpailun pelossa, mikä synnytti vakavia mellakoita 1300- ja 1400-luvuilla. Oli tavallista, että vallanpitäjät olivat kieltäneet ”ammattitaidottomilta” – siis kiltoihin kuulumattomilta – työläisiltä omien järjestöjen perustamisen. Vakiintuneiden kiltojen vaikutusvalta ulottui tyyppillisesti syvälle kaupunkien hallintoon, mikä kärjisti ristiriitoja kiltojen ulkopuolisen väestön kanssa. Kiltaoikeuksista kiistelemisen jatkuikin useissa maissa aina uudelle ajalle saakka.

Esimerkiksi nykyisen Saksan ja Italian alueella killat lopulta hallitsivat monia pieniä kaupunkeja. Etenkin kauppiaskillat kehittyivät uudella ajalla poliittisiksi painostusryhmiksi, joiden jäsenyys oli myös mahdollista ostaa ja päästä näin kartellituottoihin käsiksi, vaikkei varsinainen kauppias olisi ollutkaan. Paikallinen protektionismi, muukalaisvastaisuus ja elitismi yhdistivät kiltojen hallitsemia kaupunkeja. Toisaalta killat rajoittivat samalla vanhan maaatelin perinnöllistä valtaa, joka perustui usein maaorjuuteen.

Esimerkiksi Englannissa ja Hollannissa kiltojen rooli väheni miltei olemattomiin 1600-luvun puolivälistä alkaen, kun taas vaikkapa Ranskassa, Espanjassa ja nykyisen Saksan itäosissa killat olivat olennainen osa valtion merkantilistista talouspolitiikkaa. Jotkut saksalaiset kaupunkivaltiot jatkoivat keskiaikaista perinnettä, jossa killat hallitsivat kaupungin taloudellista, sosiaalista ja poliittista elämää.

### 1.1.3 Uuden ajan haasteet

Englantilainen tuomari Sir Edward Coke lausui 1600-luvun alussa, että killat ja niiden julkiselta vallalta saamat etuoikeudet, privilegiot, eivät eroa millään tavalla monopoleista, jotka puolestaan rajoittavat yksilönvapauksia ja olivat täten moraalittomia. Tätä doktriinia alettiin Englannissa soveltaa etenkin 1700-luvulta alkaen. Samoihin aikoihin Manner-Euroopassa, erityisesti Ranskassa, fysiokraatit pitivät Coken tapaan kiltojen etuoikeuksia perusteettomina, jopa ”luonnon järjestyksen” vastaisina.<sup>2</sup>

Oman painavan syyäyksenä kiltojen vastaiselle mielialalle antoivat vielä valistusfilosofit, heistä päällimmäisenä Adam Smith, jonka teoksessa *Kansojen varallisuus* osoitetaan, kuinka kiltajärjestelmä johti tehottoomaan työvoiman ja pääoman jakautumiseen hyödyttäen yksinomaan sisäpiiriläisiä.

Kiltojen poikkeuksellisen pieni painoarvo Englannissa myötävaikutti maan teollistumisen nopeaan tahtiin. Myös Manner-Euroopassa killat ja niiden privilegiot kiellettiin laajalti 1800-luvun kuluessa; samalla jotkut niistä, kuten vapaamuurarit ja italialainen mafia, siirtyivät maan alle. Saksassa sosialidemo-

kraattinen puolue syntyi Bismarckin kieltämien kiltojen raunioille pyrkien tasoittamaan markkinasuhteiden vaikutuksia jäsentensä tuloihin.

Jotakuinkin samalla tavoitteella työväenyhdistyksiä alkoi syntyä uudelleen ympäri Eurooppaa uuden ideologian, sosialismin, ympärille. Kiltujen tapaan ne tarjosivat jäsenilleen monenlaista taloudellista turvaa, kuten vakuutuksen sairauden ja kuoleman varalle. Lisäksi sosialismin aatemaailma yhdisti jäsenistöä henkisesti ja loi vaikutelmaa yhteenkuuluvuudesta kansallisten ja etnisten rajojen yli. Useimmat työnantajat Euroopassa suhtautuivat työväenyhdistyksiin kielteisesti, eikä tukea ollut saatavissa valtiojohtoltakaan. Useimmat hallitukset vanhoivat 1800-luvulla jäykän konservatismiin nimeen eivätkä antaneet tilaa vapaalle yhdistymisoikeudelle.

## 1.2 Suomalaisen ammattiyhdistysliikkeen alkuvaiheet

---

*Suomessa erilaisilla yhdistyksillä oli ratkaiseva rooli sääty-yhteiskunnan muuntumisessa hiljalleen kansalaisyhteiskunnaksi. Säätyläisten mielissä kansalaisyhteiskunta yhdessä kansakoululaitoksen ja kansanvalistusseuran kanssa tähtäsi jaloön tavoitteeseen. Alamaisista oli tarkoitus tehdä kansalaisia.*

### 1.2.1 Epäpoliittiset alkuaskeleet

Venäjän keisarikunnalle tyypilliseen tapaan uudistukset saivat alkunsa ylhäältä päin – nimenomaan säätyläiset perustivat 1800-luvun loppupuolella vapaapalokuntia, nuorisoseuroja ja työväenyhdistyksiä. Toiminta pyrittiin pitämään kasvatuksellisena, ilman politikointia. Samoihin aikoihin kansalaisyhteiskunta alkoi hiljalleen ulottua myös työmarkkinoille, joskin huomattavan hitaasti. Parantunut maatalouden tuottavuus oli luonut liikaväestöä, joka siirtyi etenkin teollisuuden palvelukseen. Työläisten taustat olivat kuitenkin kirjavat, ja etenkin metsäteollisuudessa työsuhteet olivat kausittaisia.

Yhteistä edunvalvontakoneistoa ei näissä oloissa syntynyt. 1800-luvulla ammatillinen järjestäytyminen olikin usein yrityskohtaista, kuten vaikkapa Voikkaan paperiteollisuusyhdistyksen työväenyhdistyksen tapauksessa. Joillakin aloilla syntyi omaehtoista vakuutus- ja hankintatoimintaa huonojen aikojen varalle, kuten esimerkiksi ”Ajurien hevoslakuutusrengas” Helsingissä.<sup>3</sup>

Toisaalta etenkin kaupungeissa ammatillinen järjestäytyminen sai vakiintuneita muotoja esimerkiksi käsi- ja rakennustyöväen keskuudessa. Näillä aloilla oli suhteellisen helppoa solmia ”tariffisopimuksia”, joilla työvoiman keskinäistä kilpailua voitiin rajoittaa ja samalla estää järjestäytymättömien työläisten tulo alalle. Ihmisten liikkuvuus oli 1800-luvun lopulla vähäistä ja ammattitaitoinen työvoima melko harvalukuista, mikä mahdollisti eräiden ammattiosastojen nousun monopoliasemaan työvoiman myyntiorganisaatioina.

### *1.2.2 Poliittinen läpimurto*

Työväenyhdistysten politiikkattomuus alkoi väistyä vuosisadan lopussa, kun äänenpainot valtakunnanpolitiikassa kärjistyivät kohtalokkain seurauksin. Vuonna 1899 työväki sai oman puolueensa, joka kasvoi nopeasti voimakkaaksi yhteiskunnalliseksi vaikuttajaksi. Ay-liike kasvoi ja laajeni paljon hitaammin, joskin nämä prosessit myös ruokkivat toisiaan. Suomen Sosialidemokraattisen Puolueen kannattajakunta ulottui kaupungeista syvälle maaseudulle asti. Kansainvälisesti poikkeuksellisen tilanteesta tekee se, että samaan aikaan kun keskieurooppalainen työväki kamppaili järjestäytymis- ja lakko-oikeuksiensa puolesta, Suomen suuriruhtinaskunnassa monet säätyläiset ja osa työnantajistakin suhtautui niihin myönteisesti.

Kansalaisyhteiskunnasta poiketen Suomen kansanedustuslaitos oli ennen vuoden 1906 eduskuntauudistusta yksi Euroopan taantumuksellisimmista ja, nykytermiä venyttääksemme, huomattavan korporatistinen. Tässä yhteydessä korporatismilla tarkoitetaan järjestelmää, jossa valtaa käyttivät eri kansanryhmistä kootut edustajistot, säädetyt, jotka kokoontuivat valtiopäiville tsaarin kutsusta. Nämä neljä säätyä uskoivat yhdessä edustavansa kansan yleistähtoa ja johdattavansa yhteiskuntaa kohti suurempaa tarkoitusta.

Korporatistimin linnake murtui kertaheitolla eduskuntauudistuksen myötä vuonna 1906. Nyt jokaisella kansalaisella varallisuuteen ja asemaan katsomatta oli yksi ääni, joilla valittiin jäsenet yksikamariseen parlamenttiin. Tsaarin veto-oikeus toki säilyi, mutta poliittisen elämän kannalta eduskuntauudistus oli merkittävä askel kohti tasa-arvoisempaa yhteiskuntaa. Äänioikeus kattoi myös naiset, mikä oli kansainvälisesti vertaillen poikkeuksellista. Ensimmäinen ammattillinen keskusjärjestö, Suomen Ammattijärjestö, perustettiin vain kuukausi ensimmäisten eduskuntavaalien jälkeen huhtikuussa 1907.

### *1.2.3 Sisällissodasta tammikuun kihlaukseen*

Kamppailussa yleisen äänioikeuden puolesta työväenliike löysi liittolaisen nuorsuomalaisesta oikeistosta. Porvarillisissa piireissä työväen yhtäkkinen nousu valtakunnanpolitiikkaan nähtiin kaksijakoisesti. Toisaalta sitä pidettiin jatkumona myönteiselle kansalaisuuskasvatukselle, mutta ensimmäisten eduskuntavaalien 1907 jälkeinen SDP-enemmistöinen parlamentti ei enää istunut joidenkin käsitykseen ylhäältä päin johdetusta kansalaisyhteiskunnasta.

Poliittiset ristiriidat yhdistettynä tsaarin Venäjän romahduksen luomaan valtatyhjiöön johtivat lopulta vanhan ja uuden yhteiskunnan väkivaltaiseen yhteenottoon 1918. Maailmanhistoriassa ei ole montakaan esimerkkiä, jossa sisällissodan hävinnyt osapuoli nousisi hallitusvastuuseen vain kahdeksan vuotta sodan jälkeen. Näin kävi kuitenkin Suomessa, jossa kostonkierteeseen



vajoamisen sijasta poliittista vastakkainasettelua onnistuttiin lieventämään. Maanomistusoloja mullistanut torpparilaki lievensi merkittävästi yhteiskunnallisia ristiriitoja.

Vastakkainasettelun lieventämisen selkein ilmentymä oli niin kutsuttu tammikuun kihlaus talvisodan aikana 1940. Tuolloin – lähestulkoon ase ohimolla – keskusjärjestöt tunnustivat toisensa neuvotteluosapuoliksi. Tämä rauhoitti työmarkkinoita sotatilanteessa, joka edellytti keskusjohtoisuutta. Jatkosodan jälkeen ay-liike löysi hyvin paikkansa säännöstelytaloudessa, joka valjastettiin massiivisten sotakorvausten maksuun kansalaisten elintason kustannuksella. Suomalainen teollisuus selvisi toisesta maailmansodasta moniin muihin Euroopan valtioihin verrattuna pienin vaurioin. Valtakunnanpolitiikan vasemmistosuuntaus ja teollistuminen 1940-luvun loppupuolella mahdollisti ay-liikkeen jäsenmäärän kasvun, joskin vielä tuolloin jäsenyys tulkittiin poliittiseksi kannanotoksi, eikä jäsenyys palkansaajien keskuudessa noihin aikoihin ollut mikään itsestäänselvyys.

### 1.3 Ammattiyhdistysliikkeen nousu valtatekijäksi

---

*Kekkosen Suomessa työmarkkinajärjestöjen toimenkuva laajeni, kun ne otettiin 1960-luvulla mukaan päättämään palkkojen lisäksi hinta-, vero- ja sosiaalipoliittisista toimenpiteistä. Taustalla oli ajattelu, jonka mukaan ay-liikkeessä vahvan jalansijan saaneet kommunistit voitiin sitouttaa yhteiskuntaan, institutionalisoida yhteiskunnalliset ristiriidat ja taata valtion sisäinen ja ulkoinen turvallisuus.*

#### 1.3.1 Vallan harjalla

Vuonna 1968 solmitun Liinamaa I -sopimuksen myötä työnantajat suostuivat keräämään ammattiliittojen jäsenmaksut palkanmaksun yhteydessä, ja valtio teki niistä jopa verovähennyskelpoisia. Vastineeksi uskottiin saatavan yhteiskuntarauhaa, turvaa kommunistien nousulta ja yhteistyöhalua – taktiikka oli suurilta osin sama, jolla Otto von Bismarck oli 1800-luvulla kesyttänyt saksalaiset sosialistit. Toisaalta taustalla oli myös vuoden 1956 suurlakko, joka kesti kokonaiset 20 päivää ja heikensi teollisuuden toimintakykyä tuntuvasti – vuoden 1956 työllisyyteen päästiin teollisuudessa uudelleen vasta 1960.<sup>4</sup> Nimellisesti suurten palkankorotusten (jopa 10 %) ostovoima suli syyskuussa 1957 toteutetun 39 prosentin devalvaation ja nopeasti kasvaneiden elinkustannusten myötä.<sup>5</sup>

Voidaan sanoa, että 1960-luvulla ammattiliittoon kuuluminen siirtyi järjestäytymisvapauden suomasta yhdistystoiminnasta positiiviseksi oikeudeksi, jota myöhemmin vielä veroetuksin pönkitettiin. Samalla keskusjärjestöt nousi-

vat painoarvossaan poliittisten puolueiden rinnalle, mikä sai jotkut uskomaan eduskunnan olleen matkalla kohti kumileimasimen roolia. Esimerkiksi työttömyysturvaa säätelevät lait kirjoitettiin siten, että ammattijärjestöjen yhteydessä toimiviin työttömyyskassoihin liittyminen oli lähes välttämätöntä paremman korvaustason vuoksi. Tämä ero näkyy yhä ansiosidonnaisen päivärahan ja peruspäivärahan välillä.

Presidentti Kekkonen painotti yhteiskunnallista integraatiota, joka asetti politiikat ja työmarkkinaosapuolet samalle viivalle, presidentin alapuolelle. Toisaalta, politiikoista poiketen, työmarkkinaosapuolet presidentin lisäksi edustivat yhteiskunnallista pysyvyyttä, sillä vuosien 1917 ja 1983 välillä Suomen hallitusten keski-ikä oli vaivaiset 11,8 kuukautta.

### *1.3.2 Luokkaerot tasaantuvat*

Jos ensimmäiset työväenyhdistykset Suomessa olivat poliitikattomia, 60- ja 70-luvuilla tilanne oli päinvastainen – työntekijöiden ja työnantajien etuja pidettiin molemmissa leireissä täysin yhteensopimattomina. Etenkin ay-liike koki roolikseen saavuttamiensa etuuksien puolustamisen ideologisin perustein. 1980-luvulla tilanne alkoi muuttua.

Vuoden 1974 alussa voimaan astuneen EEC-vapaakauppasopimuksen mukaisesti useimpien teollisuustuotteiden tullit poistuivat jäsenmaiden keskinäisessä kaupassa, ja Suomi ulkopolitiittisen linjansa mukaisesti solmi vastaavan sopimuksen myös Neuvostoliiton ja tämän liittolaisten kanssa. Asetelma korosti taloudellisten imperatiivien merkitystä työmarkkinoilla – työntekijät ja työnantajat löysivät itsensä enenevässä määrin samasta veneestä kansainvälisen kilpailun tyrskyissä. Euroopan unionin liittymisen myötä vuonna 1995 alkoi myös syvenevä poliittinen integraatio lännen kanssa, joka istui huonosti kansallisen luokkataistelun retoriikkaan.

Samalla yhteiskunta muuttui. Vielä Kekkonen Suomessa valtio pyrki parantamaan esimerkiksi työväen tai pienviljelijöiden oloja. Kansalaisten kohonnut elintaso ja keskustelukulttuurin vapautuminen toivat paremmin esiin ihmisten yksilölliset erot, eikä enää ollut mielekäästä jaotella ihmisiä tuotannollisen aseman mukaisesti. Palkkatyöstä oli tullut yksinomainen elinkeino ylivoimaiselle enemmistölle, josta jopa neljä viidestä kuului ammattiliittoon. Jäsenyydestä alkoi tulla automaattinen, sen enempää työntekijän aatemaailmaa leimaamaton muodollisuus.

### *1.3.3 Toimintaympäristö muuttumassa*

Kansainvälinen kilpailu on muuttanut yritysten kilpailuasetelmia, mikä on heijastunut suomalaiseseen työelämään ammattien erilaistumisena ja yksilöllistymi-

senä. Työmarkkinoiden muutokset ovat asettaneet ammattiliitot vaikeaan asemaan – miten perustella etuoikeutettu asema työväen etujärjestönä, kun työväen intressit menevät ristiin? Mistä asioista kuuluu päättää työmarkkinajärjestöjen kesken ja mitkä asiat kuuluvat valtiojohdolle?

Suomessa tulopoliitikan aikana EU-jäsenyyteen saakka valtion oli tapana ratkaista työmarkkinajärjestöjen välisten palkkaneuvottelujen kriisit tuntuvilla devalvaatioilla,<sup>6</sup> joilla suuria yleiskorotuksia estettiin heikentämästä Suomen vientiteollisuuden kilpailukykyä. Devalvaation seurauksena tuontitavarat kallistuivat, joten valtio käytännössä tuki vientiteollisuutta ja osti muutaman vuoden työrauhan suomalaisten kuluttajien kustannuksella.

Euro-Suomessa tätä keinoa ei ole enää käytettävissä. Niin kutsuttu kolmikantamalli on osoittautumassa toimimattomaksi esimerkiksi työurien pidentämiseen, kun tulosta ei hallituksen patistelusta huolimatta ole saavutettu. Myös yleisittävät työehtosopimukset, siis eräänlaiset laillistetut kartellit, voidaan katsoa sopivan entistä huonommin globaalin kilpailun kanssa kamppaileville yrityksille, joiden palkanmaksukyvyissä on huomattavia eroja. Ilmiselvästi ay-liike on aivan uusien haasteiden edessä.

## 1.4 Kansainvälinen vertailu

---

***Ammattiyhdistysliikkeen asema on Suomessa kansainvälisesti vertaillen poikkeuksellisen vahva. Kehittyneissä maissa yleissuuntaus on pitkään ollut jäsenmäärän tasaisesti jatkuva väheneminen. Vahvimmillaan ammattiliitot ovat yleensä toimiessaan julkisella sektorilla. Nopeasti kehittyissä maissa ay-liikkeen asema on useimmiten jäänyt vaatimattomaksi. Maailmanlaajuinen trendi on ay-liikkeen vaikutusvallan hidas hiipuminen.***

### *1.4.1 Ammattiyhdistysliikkeen järjestäytymisaste*

Pohjoismaissa palkansaajien järjestäytymisaste on poikkeuksellisen korkea, vajaa 70 % (poikkeuksena Norjan 55 %). Suunta on täälläkin laskeva, karkeasti ottaen prosentin verran vuodessa. Silmään pistäviä ovat Ranskan (8 %), Yhdysvaltojen (11 %) ja Japanin (13 %) alhaiset järjestäytymisasteet. Virossakin se on vain 8 %, Sveitsissä 18 %, Saksassa 19 % ja Iso-Britanniassa 26 %. (Katso Taulukko 1: Järjestäytyneisyysaste eräissä OECD-maissa, %:a työvoimasta)

Hajanaisetkin ammattijärjestöt voivat olla poliittisia vallankäyttäjiä. Esimerkiksi Ranskassa sirpaloituneet ammattiliitot ovat lakoilla ja mielenosoituksilla toistuvasti saaneet maan hallituksen perääntymään. Ranskassa mielenosoitukset ovat perinteinen kansanhubi ja lakkolaisten kulkueisiin liittyvät helposti muut vähemmän kiireiset kansalaiset opiskelijoista alkaen.

**Järjestäytyneisyysaste eräissä OECD-maissa, %:a työvoimasta**

	1999	2002	2005	2008
Alankomaat	24,7	21	20,6	18,8
Australia	24,9	22,9	21,9	18,2
Belgia	50,9	50,9	52,9	51,9
Chile	13,5	13,3	13,5	15
Espanja	16	16	15,2	15
Etelä-Korea	11,7	10,8	9,9	10,3
Irlanti	38,7	36,1	34	32,2
Iso-Britannia	30,1	29,3	28,4	27,1
Italia	35,4	33,8	33,6	33,4
Itävalta	37,4	35,2	33,3	29,1
Japani	22,2	20,3	18,8	18,2
Kanada	30,1	30,3	29,9	29,2
Kreikka	26,8	25,5	24,6	24
Luxemburg	43,3	42,1	41,4	37,3
Meksiko	13,5	13,9	15,1	14,3
Norja	54,8	54,5	54,9	53,3
Portugali	22,5	20,7	21,2	20,5
Puola	26	24,1	19	15,6
Ranska	8,1	8,1	7,7	7,6
Ruotsi	80,6	77,3	76	68,3
Saksa	25,3	23,5	21,7	19,1
Slovakia	34,2	27,4	22,8	17,2
Suomi	76,3	73,5	72,4	67,5
Sveitsi	20,9	20,3	19,3	18,2
Tanska	74,9	73,2	71,7	67,6
Tšekin tasavalta	30	22,2	19,7	17,4
Turkki	10,6	9,5	8,2	5,8
Unkari	24,5	17,4	17,5	16,8
Uusi-Seelanti	21,7	22,2	20,9	20,6
Viro	16,3	12,4	9,1	7,1
Yhdysvallat	13,4	12,8	12	11,9
OECD-maat	20,8	19,6	18,7	17,8

Lähde: OECD, [http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=UN\\_DEN](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=UN_DEN)

Useissa maissa työvoiman ammatillinen järjestäytyminen on keskittynyt julkiselle sektorille, mikä saattaa moninkertaistaa liikkeen vipuvoimaa. Yhdysval-

loissa yli puolet ay-liikkeen jäsenistä työskentelee julkisella sektorilla, jonka järjestäytymisaste on noussut 36 %:iin. Yksityisen sektorin järjestäytyminen on vain 7 % ja edelleen laskeva.<sup>7</sup>

#### *1.4.2 Sopimisen mekanismit Suomessa*

Suomen neuvottelujärjestelmä pohjautui alun perin Ruotsissa omaksuttuun malliin. Toisen maailmansodan jälkeen säädetyt sopimustoimintaa koskevat lait noudattelivat pitkälti Ruotsin vastaavia lakeja. Tyypillistä suomalaiselle sopimustoiminnalle ovat vielä tänäkin päivänä kaavamaisiin ja kattaviin työehtosopimuksiin perustuvat yleiset palkankorotukset.

Laajat tulopoliittiset sopimukset ovat leimaa-antavia Suomen työmarkkinapolitiikalle. Ne kattavat koko työmarkkinakentän ja sisältävät usein merkittävää sosiaaliturvaan ja työelämään liittyvää lainsäädäntöä. Tasavallan hallitus on näissä sopimuksissa ns. kolmikannan kolmantena jalkana mukana. Tulopoliittisten sopimusten kautta demokraattisesti valitut valtion elimet ovat luovuttaneet melkoisen osan vastuustaan ja päätöksentekovallastaan ulkopuolisille korporaatioille, käytännössä ammattiyhdistysten johtoportaalille.

Työnantajien pyrkimys on pitkään ollut lisätä yrityskohtaisen sopimustoiminnan mahdollisuuksia purkamalla keskitettyä järjestelmää. Sopiminen on siis haluttu siirtää liitoilta yrityksiin ja työpaikoille. Perusteena on ollut yritysten erilaisuus ja ennen kaikkea kansainvälisen kilpailun ja kysynnän joustava kohtaaminen. Ay-liike puolestaan on halunnut pitää keskitetystä päätöksenteosta kiinni ja suhtautunut hyvin varauksellisesti sopimustoiminnan, varsinkin palkkojen, siirtämiseen yritystasolle. Kyse on ollut paitsi substanssista, myös yhteiskunnallisesta vallankäytöstä.

#### *1.4.3 Sopimisen mekanismit eräissä EU-maissa*

Euroopan unionissa työmarkkina- ja työehtosopimusjärjestelmät ovat kansallisia ja vaihtelevat suuresti maittain. Esimerkiksi Isossa-Britanniassa työehtojen sääntely pohjautuu lähinnä lainsäädäntöön, kun taas Saksassa ja Pohjoismaissa työehtosopimukset ovat pääasiallisin ohjenuora. Yleinen suuntaus on siirtyminen kohti hajautettuja neuvotteluja, vaikka joissakin läntisissä EU-maissa neuvotteluja pyritään koordinoimaan kansallisesti.

Ruotsissa työehtosopimukset sovitaan toimialakohtaisesti, eikä maan hallitus puutu neuvotteluihin. Teollisuutta koskeva sopimus asettaa työmarkkinoille palkankorotusten ja kustannusvaikutuksen tason, joskin ammattiliittojen keskinäinen kilpailu on ajoittain haitannut yleistä sitoutumista. Käytännön palkkaratkaisut sovitaan yritystasolla. Paikalliset neuvottelut käydään työrauhan vallitessa.

Pohjoismaista paikallinen sopiminen on pisimmällä Tanskassa. Palkka- ja työehdoista sovitaan toimiala- ja yrityskohtaisesti. Maan hallitus ei puutu neuvotteluihin. Työehtosopimuksissa korotetaan vain minimipalkkoja. Minimi-palkan korotus ei suoraan vaikuta käytännön palkkoihin; teollisuudessa vain noin yksi prosentti henkilöstöstä saa minimipalkkaa. Julkisen sektorin palkat eivät saa ylittää yksityisen sektorin korotuksia. Paikalliset neuvottelut palkoista käydään työrauhan vallitessa.

Saksassa työehtosopimukset solmitaan toimiala- tai yritystasolla. Alakoh-taiset sopimukset tehdään useimmiten osavaltioittain tai alueittain. Varsinaista sopimusten koordinoitua ei ole. Maan hallitus ei puutu neuvotteluihin. Pal-koista sovitaan pääosin yritystasolla. Työehtosopimuksiin sidotuissa yrityksissä käytetään ns. avaamislausekkeita palkka- ja työaikamääräyksistä, jotka mah-dollistavat poikkeamia yritys- ja työpaikkatasolla. Tällä menettelyllä yritykset ja niiden henkilökunta voivat sopeuttaa toimintansa muuttuviin olosuhteisiin.

TAULUKKO 2:

**Työehtosopimusjärjestelmän piirteitä eräissä EU-maissa**

	<b>Sopimisen tyyppi</b>	<b>Sopimisen taso</b>	<b>Sopimisen suunta</b>
<b>Belgia</b>	Keskitetty	Toimiala kustannusraami	Palkkojen indeksoimista luovutaan
<b>Hollanti</b>	Informaatio-ohjaus	Toimiala, täydentävänä yritystaso	Yritystaso ja avaamislausekkeet
<b>Irlanti</b>	Hajautus	Yritystaso	Keskitetty politiikka hylätty
<b>Iso-Britannia</b>	Hajautus	Yritystaso	Suuntaus yritystason sopimiseen jatkuu
<b>Italia</b>	Hajautus	Toimiala, täydentävänä yritystaso	Yritystaso
<b>Itävalta</b>	Järjestynyt hajautus	Toimiala	Yritystaso ja avaamislausekkeet
<b>Espanja</b>	Hajautus	Toimiala	Yritystaso
<b>Ranska</b>	Hajautus	Toimiala, täydentävänä yritystaso	Yritystaso
<b>Ruotsi</b>	Hajautus, päänavaajana teollisuus	Toimiala	Yritystaso
<b>Saksa</b>	Hajautus	Toimiala- ja yritystaso	Yritystaso ja avaamislausekkeet
<b>Tanska</b>	Hajautus	Toimiala	Yritystaso

Lähde: J. Visser: Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts -database (University of Amsterdam)

#### *1.4.4 Yhteys kansalliseen menestykseen*

Ammattiyhdistysliikkeeseen sisältyy paljon tunnelatauksia, eikä sen merkitystä voi arvioida pelkästään taloudellisilla mittapuilla. Monella taholla liike on tarjonnut työntekijöille itsekunnioitusta ja identiteettiä, puhumattakaan toveruudesta ja solidariteetista. Toisaalta se on monesti nostattanut luokkavihaa ja yllyttänyt laittomuuksiin tai jopa väkivaltaan. Toisin sanoen ay-liike voi olla – ja se on ollutkin – sekä kansallinen eheyttäjä että hajottaja riippuen paikasta, ajasta ja ennen kaikkea sen takana olevista ihmisistä.

Jos kuitenkin tarkastellaan talousulottuvuutta, joka pitkälle korreloi yleisen hyvinvoinnin kanssa, ovat johtopäätökset selvät. Alhainen järjestäytymisaste, etenkin julkisen sektorin ulkopuolella, ei tunnu haittaavan talouskasvua eikä palkkojen ja työolojen suotuisaa kehitystä – pikemminkin päinvastoin. Esimerkiksi Viro, Sveitsi, Etelä-Korea ja Japani ovat menestyneet vaikka ay-liike on näissä maissa ollut heikko.

Argentiinassa on menetetty kohta puolen vuosisadan kasvupotentiaali, kun ay-liike ja poliittinen populismi ovat yksituumaisesti olleet ajamassa kelvontonta talouspolitiikkaa.<sup>8</sup> Iso-Britanniassakin ammattiliitot olivat vähintään osasyllisiä talouden pysyvään kriisitilanteeseen toisen maailmansodan jälkeisinä vuosikymmeninä. Saksan kilpailukyky ja talouskasvu palautuivat vasta hiljattain, kun kollektiivisista palkankorotuksista luovuttiin ja työmarkkinoiden joustavuutta saatiin parannettua.

Lentoliikenne on tämän hetken malliesimerkki siitä, miten saavutetuista eduista kiinnipitävät ammattiliitot voivat ajaa kansainvälisen kilpailun kourissa sinnittelevät yritykset tuhon partaalle. Vielä opettavaisempi on General Motorin kohtalo. Maailman suurin ja kannattavin autonvalmistaja sortui hitaasti mutta varmasti ylimitoitettujen palkka-, eläke- ja sairaanhoitovastuiden alle. Vain konkurssin (ja liittovaltion tuen) kautta voitiin osa työpaikoista ja eläke-eduista pelastaa.

Pohjoismaat – varsinkin Ruotsi, Tanska ja Suomi – tarjoavat lähes ainutlaatuisen esimerkin vahvasta ay-liikkeestä yhdistettynä hyvinvoinnin kasvuun. Onko suhteellinen menestys johtunut ammattiliitoista, vai onko se toteutunut niistä huolimatta? Luvussa 4 esitetty analyysi (Ammattiyhdistysliike on kansantaloudellinen rasite) viittaa jälkimmäiseen vaihtoehtoon. Joka tapauksessa naapurimaissamme on ryhdytty määrätietoisesti purkamaan sidonnaisuuksia ja lisäämään joustavuutta. Ajan merkit ovat selvät tälläkin suunnalla.

## 2. Ammattiyhdistysliikkeen erioikeudet ja legitimitteetti

### 2.1 Kansalaisten yhdenvertaisuuden loukkaus

---

*Suomen perustuslain ja yleisten demokraattisten periaatteiden mukaisesti kaikille kansalaisille kuuluu yhtäläiset vapaudet ja oikeudet. Tätä periaatteilista tasa-arvoa loukkaavat useat ay-liikettä koskevat tai sivuavat säännökset ja käytännöt.*

#### 2.1.1 Työlainsäädäntö

Lainsäätäjä on niin meillä kuin muuallakin halunnut rajoittaa työntekijöiden ja työnantajien välistä sopimusvapautta suojellakseen työntekijöitä työntekoon liittyviltä haittatekijöiltä. Työturvallisuutta koskevat säännökset eivät yleensä ole kiistanalaisia. Tosin EU:n laajuisten maantiekuljetuksia koskevien työaika-määräysten voidaan katsoa rajoittavan yrittämisen vapautta. Ne eivät nimittäin rajoitu työsuhteessa oleviin kuljettajiin, vaan koskevat myös itsenäisiä yrittäjiä.

Puhtaasti työaikaan koskevat säännökset sitä vastoin merkitsevät vakavaa puuttumista yksilöiden väliseen vapaaseen sopimusoikeuteen. Kahdeksan tunnin työpäivä oli aikanaan työväenliikkeen keskeinen tavoite ja sen symbolista merkitystä ei nykypäivänäkään sovi aliarvioida. Vuonna 1917 säädetty työaikalaki (viimeksi täydennetty vuonna 1996) vahvisti merkittävästi työntekijäpuolen neuvotteluasemaa tilanteissa, joissa työnantajapuoli oli perinteisesti pystynyt sanelemaan työehdot.

Tänä päivänä työaikaan, ylitoita ja lomien koskeva lainsäädäntö vaikuttaa aikansa eläneeltä. Työ on harvoin samaan tapaan ruumiillisesti uuvuttavaa kuin ennen. Kansalaisella pitäisi olla oikeus tehdä niin paljon – tai niin vähän – työtä kuin hän haluaa, ehdoilla, jotka hän on valmis hyväksymään. Työelämän muutokset kovertavat jatkuvasti työaikalakien soveltuvuutta. Käytännössä niiden noudattaminen on vapaaehtoisuuden ja järjestötoiminnan varassa.

#### 2.1.2 Työehtosopimusten yleissitovuus

Työlainsäädännön kiistanalaisin osa on työmarkkinajärjestöjen keskinäisten sopimusten lakisääteinen sitovuus myös järjestöihin kuulumattomien yritysten kohdalla. Tämä on ristiriidassa perustuslakimme hengen kanssa ja kaiken kukkuraksi delegoi jo sinälläänkin kyseenalaisen pakkovallan eduskunnalta ulkopuolisille tahoille.

Vuonna 2001 tehdyn lakitarkastuksen mukaan yleissitovuus toteutuu, vaikka enemmistö työnantajista ei kuuluisi sopimuksen piiriin. Sitovuus ratkaistaan viime kädessä yleissitovuuden vahvistamislautakunnassa lähinnä



sopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden suhteellisen määrän pohjalta. Tämä rankaisee erityisesti syrjäseutujen pienyrittäjiä. He eivät voi kilpailla alemmilla palkoilla, vaikka matalat elinkustannukset antaisivat siihen oikeutetun mahdollisuuden.

Kun yleissitovuutta koskeva laki tuli voimaan vuonna 1971, se saattoi työnantajaliittojenkin kannalta tuntua tarkoituksenmukaiselta. ”Villit” yritykset saattoivat häiritsevästi kilpailla palkkakustannuksilla. Työvoimapulan sattuessa järjestäytymättömät puolestaan maksoivat herkästi ylipalkkoja, mikä saatoi käynnistää palkkavyöryn koko alalla.

Takavuosina pyrittiin toistuvasti katkaisemaan toisiinsa kietoutuneita palkannousu-, inflaatio- ja devalvaatiokierteitä. Yleissitovuus kuului osana tähän suunnitelmataloudelliseen välineistöön. Se rikkoo kuitenkin räikeästi kansalaisten yhdenvertaisuusperiaatetta vastaan, eikä ole enää mitenkään puolustettavissa. Muissa Pohjoismaissa työehtosopimusten yleissitovuutta ei tunneta.

### *2.1.3 Ay-jäsenmaksujen verovähennysoikeus*

Tulojen hankkimiseksi välttämättömät kustannukset, kuten esimerkiksi ammatettiin liittyvät työkalut, ovat periaatteessa vähennyskelpoisia myös yksityishenkilöillä. Verottajan tulkinta on kuitenkin hyvin ahdas. Työmarkkinajärjestöjen jäsenmaksut sitä vastoin ovat Suomessa täysimääräisesti verovähennyskelpoisia. Osa lakkoavustuksista on myös verovapaita. Ammattiliitojen nauttima etuoikeus verotuksessa on selvä lakisääteinen erioikeus.

Verovähennysoikeuden poistamisen pitäisi tietysti koskea myös työnantajapuolta, jolloin työnantajajärjestöt ylläpidettäisiin verotetuilla voittovaroilla. Nykytilanteessa molempien osapuolten taistelujärjestöjä subventoidaan verovaroin. Tämä on kohtuutonta, koska järjestöt eivät suoranaisesti luo mitään lisäarvoa, vaan kuluttavat resursseja pitkään venähtäneessä nollasummapelissä. Valtio menettää veropohjaa vuosittain yli 200 miljoonaa euroa ammattiyhdistysten jäsenmaksujen verovähennysoikeuden vuoksi.

Työnantajat ovat suostuneet kantamaan työntekijöiden ammattiliitoille kuuluvat jäsenmaksut vähentämällä ne suoraan palkasta palkanmaksun yhteydessä. Tämän käytännön lopettaminen on liitoille paljon vakavampi asia kun verovähennysoikeus. Kun asia on neuvotteluissa nostettu pöydälle, välitön reaktio on ollut yleislakolla uhkailu. Jäsenistön lojaalisuus joutuisi todennäköisesti kovalle koetukselle, jos rahasuoritus pitäisi tehdä henkilökohtaisesti.

### *2.1.4 Kartellisointioikeus*

Elinkeinoelämää sitoo vuonna 2010 nykymuotonsa saanut kilpailulaki. Sen ensimmäisessä pykälässä säädetään, että ”tätä lakia sovellettaessa on erityisesti

ottettava huomioon markkinoiden toimintaedellytysten ja elinkeinon harjoittamisen vapauden suojaaminen niin, että myös asiakkaat ja kuluttajat hyötyvät kilpailusta.” Toisessa pykälässä säädetään kuitenkin: ”Tätä lakia ei sovelleta sopimuksiin eikä järjestelyihin, jotka koskevat työmarkkinoita.”

Ammattiliitoille on siis annettu vapaa oikeus muodostaa kartelleja, jotka rajoittavat tarjontaa kyseisillä työmarkkinoilla, avoimena tavoitteenaan kiristää jäsenilleen parempia palkkoja ja muita työehtoja kuluttajien ja asiakkaiden kustannuksella. Sama koskee tietysti myös työnantajapuolta, mutta työnantaja-puolen järjestäytymistä on ainakin nykypäivän Suomessa pidettävä puolustusvoittoisena vastakartellina.

Yrityksetkin ovat kautta aikojen pyrkineet muodostamaan kartelleja tai peräti monopoleja. Rajoittamalla kilpailua turvataan toimeentulo ja työllisyys heikoillekin kartellin jäsenille. Kartellisoitumisen ja kilpailun puutteen kansantaloudellisista haitoista vallitsee tänään täysi yksimielisyys. EU:n laajuinen kilpailulainsäädäntö kieltääkin jyrkästi sekä myynti- että ostokartellit.

Kartellit luovat jähmettyneen tilanteen, jossa niiden jäsenet nauttivat vastikkeetonta tuloa ylihinnoittelun muodossa. Monopolikin on taloudellisesti tehokkaampi ratkaisu, koska sen oma intressi tähtää maksimaaliseen sisäiseen tehokkuuteen. Määrävän kilpailuaseman rakentaminen markkinoilla ei ole kilpailulaissa kielletty, mutta sen väärinkäyttö on rangaistavaa.

Tätä taustaa vasten ay-liikkeen etuoikeutettu asema on poikkeuksellinen ja perusteeton. Työntekijöiden lailla suojattu kartelli tuo mukanaan täsmälleen samat haitat kun muualla talouselämässä. Erona on vain se, että työvoiman ylihinnoittelun aikaansaaman ylikapasiteetin – eli työttömyyden – kustannukset on ulkoistettu koko yhteiskunnalle.

## 2.2 Erivapaus püittaamattomaan edunvalvontaan

---

***Yhteiskunta on valtapolittisesti ammattiyhdistysliikkeen armoilla. Vaikka se käyttäisi valtaansa maltillisesti, sen nykyinen valta-asema on jo sinällään periaatteellinen epäkohta. Ei saa olla niin, että vahva vähemmistöliittoutuma pystyy esimerkiksi yleislakon uhalla sanelemaan ehtonsa ja täten ohittamaan maan demokraattisesti valitun eduskunnan ja hallituksen. Nykytilanteessa vain ay-liike itse voi asettaa toiminnalleen rajat.***

### 2.2.1 Erivapaudet lain edessä

Työtuomioistuin on Suomessa hampaaton. Esimerkiksi laittomasta lakosta ammattiliitolle tai ammattiosastolle langetettavan sakon yläraja on 23 500 euroa. Muissa Pohjoisessa ei ole ylärajaa. Sakko voidaan tosin määrätä toistu-

vasti ja usealle ammattiosastolle, mutta sen rikosta ehkäisevä vaikutus on siinäkin tapauksessa mitätön. Ammattiliiton kannalta sakot ovat lähinnä pieniä, liiketoimintaan liittyviä kuluja. Työnantajaan kohdistuvan laittoman painostuksen arvo on ilmeisesti moninkertainen.

Ammattiliittoa tai -osastoa ei voi haastaa tavanomaiseen tuomioistuimeen sopimusrikkomuksesta, eikä korvausta aiheutetusta vahingosta voi hakea mistään oikeuselimestä. Tämä on ammottava aukko oikeusjärjestelmässämme. Se jättää runsaasti tilaa häikäilemättömälle painostukselle, joka väistämättä johtaa kansantaloudelle tuhoisiin yhteenottoihin.

Yksittäisellä työntekijällä on täysi vastuuvapaus vahingosta, joka on syntynyt laittoman lakon johdosta. Erivapaus koskee myös ammattijärjestöjen johtoa. Tällä hetkellä on tosin vireillä ammattiliiton johtajaa vastaan kanne, josta saattaa kehkeytyä mielenkiintoinen ennakkotapaus. Monissa maissa laittomista lakoista tuomittavat sakot määrättyvät aiheutettujen vahinkojen mukaan.

### *2.2.2 Oikeus yksipuoliseen vallankäyttöön*

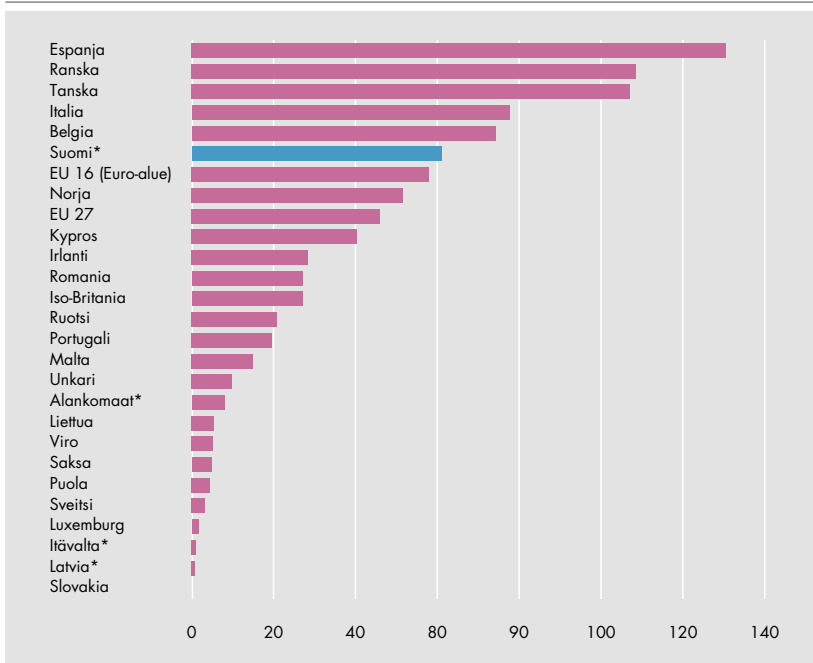
Laittomista lakoista saattaa koitua huomattavia vahinkoja, mutta suurin periaatteellinen erivapaus liittyy laillisen lakko-oikeuden nauttimiin erivapauksiin. Tilannetta pahentaa vielä rajaton mahdollisuus ryhtyä mielenosoitus- tai tukilakkoihin, jotka eivät kohdistu suoraan työnantajaan. Kansalaisten kokoontumis- ja yhdistymisoikeus on säädetty perustuslaissa eikä lakko-oikeutta sinänsä voi kyseenalaistaa. Ongelmana on vapaan kilpailun eliminointi työmarkkinoilta ja tähän liittyvä järjestövoiman suhteeton kasvu.

Vapaiden työmarkkinoiden tilalle ovat astuneet järjestöt, joiden välisissä mitteloissa voima ratkaisee oikeuden ja kohtuuden jäädessä sivurooliin. Houkuttelevin strategia on vastapuolen vahinkojen maksimointi samalla, kun omat menetykset pidetään mahdollisimman pieninä. Viidakon laki vallitsee, eikä ole ihme, että otteet helposti kovenevat ja että työtaistelun kansantaloudelliset kustannukset voivat nousta kohtuuttomiksi.

Varsin pieni mutta päättäväinen joukko voi käytännössä sanella ehtonsa, kuten on toistuvasti koettu. Kysymys on laillistetusta kiristyksestä, joka saisi välittömän tuomionsa muualla yhteiskunnassa. Keskitettyä järjestövoimaa käytettäessä koko yhteiskunta ja sen perustoiminnot ovat panttivankeina, varsinkin jos väkivallan uhka leijuu ilmassa.

KAAVIO 1:

## Työtaistelulaisuissa menetetyt työpäivät tuhatta työllistä kohti keskimäärin 2000–2008



\*ml. tieto vuodelta 2009  
lähde: EUROSTAT

### 2.2.3 Julkisen vallan tyhjiö

Kaiken vaurauden takana on ihmisten kyky vapaaehtoisen yhteistyön kautta luoda lisäarvoa, joka yleensä kasvaa osallistujien lukumäärän mukana. Tämän hyvinvointia luovan plussummapelin varmistamiseksi tarvitaan yleisesti hyväksytyjä pelisääntöjä. Niiden tulee minimoida hedelmätön nollasummapelaaminen sekä pitää väkivallantekijät, vapaamatkustajat ja huijarit kurissa.

Julkisen vallan keskeinen tehtävä on taata kansalaisten vapaudet ja oikeudet sekä edistää hyvinvointia luomalla puitteet lisäarvoa tuottavalle plussummapelille. Tämä tapahtuu esimerkiksi säätämällä lakeja, jotka estävät vahingollisten yhteenliittymien syntymisen. Kilpailulakiin nojaten voidaan kieltää taloudellisten toimijoiden yhteistoiminta, jos siitä kilpailun kaventumisen kautta syntyy tai on vaarassa syntyä haittaa kuluttajalle.

Valtiovalta on työmarkkinoiden osalta kokonaan luopunut valvonta- ja sääntelyoikeuksistaan. Työmarkkinoiden häiriöalttius ja puuttuva tasapaino on seurausta lainsäädännöllisistä virheistä ja laiminlyönneistä. On pakko todeta, että

ammattijärjestöt poliittisine liittolaisineen ovat valjastaneet merkittävän osan valtiokoneistoa palvelemaan omia etujaan muiden kansalaisten kustannuksella.

LAATIKKO 1:

## **Ammattiyhdistysliikettä koskevia myyttejä**

### **Ay-liike ajaa kaikkien työntekijöiden etua?**

- Ammattiyhdistykset ajavat omien jäsentensä etuja muiden työntekijöiden kustannuksella
- Ay-liike pyrkii asettamaan työn hinnan markkinaehtoista tasoa korkeammaksi, mikä nostaa palkkaamisen kynnystä ja heikentää työllisyyttä
- Ay-liike rajoittaa niiden työntekijöiden sopimusvapautta, jotka sopisivat työehdoistaan mieluummin paikallisesti

### **Ay-liikkeen kiristämät palkankorotukset otetaan omistajilta?**

- Kustannusrakenteen nousun vuoksi kohonneet hinnat pienentävät yrityksen tuotteiden kysyntää
- Yritys joutuu vähentämään investointeja tai siirtämään heikosti tuottavan toiminnan muualle
- Monen yrityksen toiminta saattaa muuttua kokonaan kannattamattomaksi
- Asiakas ja viime kädessä kuluttaja on palkankorotusten lopullinen maksumies

### **Työtä on vain kiinteä määrä tarjolla?**

- Niin kauan, kuin ihmisillä on tyydyttämättömiä tarpeita, on myös tarvetta lisätyölle
- Yhden tekemä työ luo kysyntää myös toisen tekemälle työlle
- Työn kohdistuminen muuttuu alati, mutta tekemättömän työn määrä on rajaton

### **Ay-liike pystyy nostamaan reaali-palkkoja?**

- Palkkojen taso määrittyy työn tuottavuuden perusteella, jonka viimekädessä päättää asiakas ostopäätöksillään
- Ay-liikkeen vaatimat palkankorotukset jäsenilleen eivät lisää vaurautta, vaan ainoastaan kasvattavat tai siirtävät kulurasitetta
- Reaali-palkkojen nousun voi tehdä mahdolliseksi vain teknologian kehitys ja tuottavuuden kasvu

## 2.3 Ammattiyhdistysliikkeen legitimiteetti

---

*Koska elämme demokratiassa, vahvimmankin järjestön toimintakyky riippuu sen yleisestä hyväksynnästä kansalaisten piirissä. Yleishyödyllisyys on hyväksyttävyyden tärkeimpiä osatekijöitä. Ay-liikkeen kohdalla yleishyödyllisyys voidaan vahvasti kyseenalaistaa, mutta näin ei ole toistaiseksi tapahtunut. On korkea aika saattaa tämä kysymys julkisen keskustelun piiriin.*

### 2.3.1 Moraalinen oikeutus

Ay-liikkeen vahvin peruste on alusta alkaen ollut, että se on heikkojen ja vähävaraisten asialla sortajia ja riistäjiä vastaan. Tämä moraalinen legitimiteetti on haihtumassa. Ay-liike ulottuu jo vakavaraisiin kansalaisiin ja liikkeestä on muodostunut muutoksia vastustava, ellei peräti taantumuksellinen voima. Omien jäsentensä etujen puolustaminen on ay-liikkeelle kaikki kaikessa.

Työttömät yleensä ja erityisesti nuoret ammattitaidottomat sekä maahanmuuttajat ovat nyky-yhteiskunnan heikko-osaisia. Näiden väestöryhmien pääsyä työmarkkinoille rajoitetaan pitämällä jäykästi kiinni solmituista työehtosopimuksista. Oppisopimuksia on vastustettu samoin perustein.

Ammattitaidottomilta on näin ollen järjestelmällisesti ehkäisty pääsy tuotavaan työelämään riistämällä heiltä se ainoa valttikortti, jolla he voisivat kilpailla – eli vapaus sopia työstään alempi hinta. Kun ihmiseltä evätään mahdollisuus elättää itsensä omalla työllään, häneltä viedään itsekkunnioitus ja omanarvontunto. Tämä, jos mikä, on moraalisesti tuomittavaa.

### 2.3.2 Yhteiskuntarauhan takaaminen

Ay-liikkeen piirissä viitataan mielellään yhteiskuntarauhaan ja sen säilyttämiseen. Toisin sanoen: jos ay-liikkeen valta-asemaa uhataan, siitä ei seuraa hyvää. Sillä voidaan myös tarkoittaa, että ilman vahvasti organisoitua ay-liikettä työmarkkinat sortuisivat lakkojen keskellä anarkiaan. Tällainen väite tuntuu vähintäänkin yliampuvalta. Laajat työvoimasektorit niin meillä kuin erityisesti muualla toimivat erinomaisesti ilman ay-liikkeen myötävaikutustakin.

Ay-liike ei sinällään tuo pöytään lisäarvoa, vaan sen panos on lähinnä pidättäytyminen pahanteosta eli lakkoilusta tai muista häiriöistä, kuten ylityökielloista ja hitaasta työskentelystä. Tämä johtaa parhaimmillaankin hedelmättömään nollasummapeliin. Herää kysymys, tarvitsemmeko tällaisia rauhanpitäjiä, joiden järjestysvälineenä on työrauhan tai peräti yhteiskuntarauhan rikkominen?

Historiallisesti ammattiyhdistykset saivat legitimitteettinsä vahvistamalla heikoilla olevien työnhakijoiden neuvotteluasemaa työnantajan ylivaltaa vastaan. Nykyään yhä useammat yksilöt ja työyhteisöt eivät kaippaa ay-liikkeen ohjausta, vaan osaavat neuvotella omin päin. Yhteiskuntarauhan turvaaminen jääköön demokraattisesti valittujen elinten tehtäväksi.

### *2.3.3 Julkisen sektorin ammattiyhdistysliike*

Viennin ja tuontikiilpailun kohteena olevan kotimaisen toiminnan kohdalla kansainväliset markkinavoimat sanelevat hyödykkeiden hintatason. Tällä avoimella sektorilla toimivat ammattiliitot joutuvat enemmän tai myöhemmin ottamaan huomioon lahjomattomat markkinavoimat.

Suljetun sektorin ja erityisesti julkisen vallan palveluksessa työskentelevien pyrkimyksille ei ole vastaavia rajoitteita. Tämä on johtanut kasvavaan jännitykseen ay-liikkeen sisällä, kun palkkakehitys suojatulla sektorilla uhkaa karata käsistä.

Julkisella sektorilla monopolistit (ammattiliitot) törmäävät monopsonistiin (valtio), jota ei helposti pakoteta polvilleen. Kiistat politisoituvat herkästi, jolloin yleinen mielipide nousee ratkaisevaan asemaan. Viime kädessä työmarkkinoiden reaalitytilanne on palkkariidoissa ainoa pätevä erotuomari.

Suomessa on koettu sitkeitäkin julkisen sektorin lakkoja, mutta pahoilta ylilyönneiltä on välttytty. Pelottavia esimerkkejä julkisen sektorin ammattiliitosten vallankäytöstä löytyy esimerkiksi Yhdysvalloista. Siellä opettajien maanlaajuinen ammattiliitto on tullut kuuluisaksi puolustaessaan kaikin keinoin vallitsevia työehtoja, jotka ovat vieneet perusopetuksen kansainvälisen vertailun alakerroksiin.<sup>9</sup> Lasten etu on jäänyt opettajien turvallisuusuhakuisuuden jalkoihin.

### *2.3.4 Ammattiyhdistysliikkeen yleishyödyllisyys*

Työväenyhdistysten toiminta oli aluksi keskittynyt jäsentensä henkiseen kehittämiseen ja toverilliseen tukemiseen. Esimerkiksi raittiuskysymys oli vahvasti esillä. Tämä ulottuvuus on sittemmin hiipunut, kun yhteiskunnan palvelut kehittyivät ja vapaa-ajan vieton tarjontaa vaihtoehtoja. Ay-liike on tänään voittopuolisesti edunvalvontajärjestö. Ansioon sidottu työttömyysvakuutuskin on nykyään saatavissa ilman ammattiliitosten jäsenyyttä. Riippumattomien työttömyyskassojen jäsenmäärä on ollut jatkuvassa kasvussa ja niiden jäseninä oli vuonna 2011 lähes 16 prosenttia palkansaajista.

Tässä valossa on vaikeata puolustaa ay-liikkeen yleishyödyllisyyttä ja siihen liittyvää legitimitteettiä. Liike on juuttunut staattiseen talousnäkemykseen.

Ajatellaan, että työn määrä on vakio ja että tätä niukkaa resurssia pitää jakaa jotenkin tasapuolisesti. Tässä ajatuskehikossa jokainen uusi työntekijä riistää palkan työtätekevältä. Sukua tämän erheen kanssa on ajatus, että pelkällä palkkojen nostamisella voidaan lisätä vaurautta.

Ammattiyhdistysliikkeen toiminta vahvana poliittisena lobbarina on täysin oikeutettua. Ay-liike on ollut myös vahva ideologinen vaikuttaja, mutta tämä toiminta on jo hiipumassa. Monet ammattiliitot käyttäytyvät kuten liikeyritykset, keskittyen suoraviivaisesti tuloksen tekemiseen liittojen välisessä kilpailukentässä. Tällainen toiminta ei ainakaan ansaitse mitään erioikeuksia.

Ay-liikkeen kansantaloudellinen lisäarvo on selvästi negatiivinen, kuten seuraavassa osiossa tullaan osoittamaan. Toisaalta ay-liike voidaan hyvällä tahdolla nähdä yhteiskuntaa vakauttavana tekijänä. Varsinkin sodanjälkeisten vuosien historiasta löytyy tilanteita, joissa ay-liike oli rakentava voima maan politiikassa. Mutta aika on ajamassa ay-liikkeen ohitse. Legitimiteetin säilyttäminen edellyttää syvällistä suunnan muutosta.



## 3. Ammattiyhdistysliike on kansantaloudellinen rasite

### 3.1 Markkinatalouden itsesäätely häiriintyy

---

*Markkinatalous on luonteeltaan lisäarvoa luovaa plussummapeliä. Siinä kysynnän ja tarjonnan sanelema hinta ratkaisee ostajan ja myyjän välisen intressiristiriidan ja minimoi täten kaupankäyntiin liittyvät transaktiokustannukset. Markkinahinnan manipulointi monopolien, kartellien tai poliittisen väliintulon kautta aiheuttaa aina resurssien allokaatiovirheitä ja hyvinvointitappioita. Työmarkkinoiden vääristyminen ja kansainvälisen kilpailukyyn heikkeneminen johtavat paitsi työttömyyteen, myös virheellisiin investointeihin ja julkisen talouden vaikeuksiin.*

#### 3.1.1 Ammattiyhdistysliike lisää työttömyyttä

Monet tutkimukset<sup>10</sup> ovat osoittaneet, että tasapainoisesti kasvavassa taloudessa noin kymmenesosa työpaikoista häviää vuosittain ja tilalle syntyy saman verran uusia. Jatkuva työpaikkojen kierto johtaa pakostakin niin sanottuun kitkatyöttömyyteen, joka on arviolta 2–4 % kansantalouden kehitystilasta riippuen. Pysyvästi tämän tason ylitse nousevat luvut osoittavat, että työvoima on ylihinnoiteltu.

Meillä, kuten muuallakin Euroopassa, työttömyyden kirot keskittyvät heikosti koulutettuun nuorisoon, josta melkoinen osa on vaarassa kokonaan vieraantua työnteosta. Nuoret ihmiset olisi hinnalla millä hyvänsä saatava irti sosiaaliturvan loukusta ja sitoutettua mihin tahansa tuottavaan työhön. Kun peruspalkoilla ei löydy työtä, nuoret putoavat sosiaaliturvan rakentamaan loukkuun. Siitä on vaikeata ponnistella irti, eikä aina löydy haluakaan.

Työmarkkinoiden kartellisointi ja siihen liittyvä työpanoksen ylihinnoitelu vähentää kaikkien syrjäytymisuhan alaisten ryhmien työllistämismahdollisuuksia. Työn kysynnän ja tarjonnan kohtaamattomuus on saanut Suomessa räikeitä muotoja varsinkin pääkaupunkiseudulla. Korkeat työttömyysluvut työvoimapulaan yhdistettynä todistavat työmarkkinoiden toimimattomuutta. Sosiaaliturvan rakenteet ovat osasyllisiä; työtä vieroksuvia löytyy varmasti muualtakin kun nuorison joukosta.

Makrotalousteoriassa Okunin lain mukaan yhden prosenttiyksikön nousu työttömyydessä johtaa kahden prosenttiyksikön reaaliseneen menetykseen bruttokansantuotteessa.<sup>11</sup> On selvää, että pienelläkin muutoksella työttömyysasteessa suuntaan tai toiseen on Suomessa miljardiluokan kansantaloudelliset vaikutukset. Ay-liike on ainakin osasyllinen työttömyyden aiheuttamin mittaviin hyvinvointitappioihin.

### 3.1.2 Investointien suuntautuminen vääristy

Työn ohella pääoma on toinen tärkeä tuotantotekijä ja sen allokaatiovirheet kosta-  
tautuvat läpi koko kansantalouden. Ylimoitettut palkkaedut kiihdyttävät ratio-  
nalisointia eli työtä säästäviä investointeja, mutta supistavat laajennuksiin täh-  
täviä sijoituksia. Molemmat mekanismit vähentävät työvoiman kysyntää. Tiu-  
kasti säännellyt työmarkkinat vääristävät myös alueellista toimeliaisuutta  
maamme rajojen sisällä.

Esimerkiksi syrjäseutujen asukkaiden ei sallita käyttää palkkilpailua  
työpaikkojen säilyttämiseksi tai perustamiseksi. Toisaalta toimeliaisuuden lii-  
kakeskittyminen metropolialueelle on sidoksissa käänteiseen työmarkkinahäi-  
riöön. Helsingissä työnantajat valittavat työvoimapulaa ja vaativat kaupunkia  
subventoimaan halpoja vuokra-asuntoja. Sen sijaan heidän pitäisi houkuttaa  
työvoimaa maksamalla korkeampia, markkinaehtoisia palkkoja. Tämä vähentä-  
isi yritysten halukkuutta sijoittua pääkaupunkiin ja tasapainottaisi talouske-  
hitystä.

Varsinkin laajennusinvestoinnit tehdään melkoisen epävarmuuden valli-  
tessa ja ne merkitsevät aina huomattavaa riskinottoa. Työmarkkinahäiriöiden  
uhka tietenkin vähentää investointihalukkuutta, varsinkin, kun maailmalta löy-  
tyy runsaasti houkuttelevia sijoitusvaihtoehtoja. Myös yritykset äänestävät  
jaloillaan, mutta emme tiedä, kuinka moni investointi on jäänyt tekemättä maa-  
hamme ammattiyhdistysten vuoksi.

Nykyaikana aineettomat investoinnit ovat taloudellisen kilpailukyvyn  
keskiössä ja tällä saralla Suomi suoriutuu verrattain hyvin. Elintärkeä koulutus  
on pääosiltaan jäänyt julkisen vallan tehtäväksi, mikä avaa oven sopimattomalle  
ulkopuoliselle vaikuttamiselle. Aika ajoin on ammattikuntien painostuksesta  
rajoitettu esimerkiksi lääkäreiden ja juristien koulutuspaikkoja. Tämä on takape-  
roista kiltaitsekkyyttä, johon syöllistyvät eräät kilpailusuojaaja hakeneet yrittäjät-  
kin, kuten apteekkarit ja taksiluvan haltijat.

### 3.1.3 Hyvinvointi ja julkinen talous kärsivät

Työmarkkinoiden vääristyminen vähentää taloudellista toimeliaisuutta, aiheuttaa  
hyvinvointitappiota ja rasittaa julkista taloutta. Veropohja kaventuu samalla kun  
työttömyys- ja muut sosiaalimenot kasvavat. Markkinahäiriöitä pyritään paika-  
kaamaan poliittisen prosessin kautta, jolloin syntyy yhä laajeneva suorien ja epä-  
suorien subventioiden vyyhti. Selvityksen<sup>12</sup> mukaan pelkästään tuotantoelämälle  
maksetut tuet – vaikka maataloustukia ei edes otettaisi lukuun – vastaavat koko  
elinkeinoelämän verokertymää. Tämä ei voi olla kustannustehokasta.

Julkisen sektorin ammattiliitot ovat suoranaudessa konfliktissa veronmak-  
sajan kanssa. Markkinapalkka ei ole määritettävissä muuten kuin vertaamalla

vastaaviin töihin avoimella sektorilla. Julkisten tehtävien ulkoistaminen esimerkiksi maksusetelien kautta on omiaan lisäämään tuottavuutta, parantamaan palveluja ja pidemmän päälle myös kohentamaan palkkatasoa. Tästä huolimatta liitot ovat haranneet ulkoistamista ja yksityistämistä vastaan.

Kuten useimmat demokriat, Suomen valtio on raskaasti velkaantunut ja julkista taloutta uhkaa paisuva kestävyysvaje. Jos pidämme sitkeästi kiinni saavutetuista eduistamme, joudumme väistämättä verotuksen ja velanoton syöksykierteeseen. Olemme selvästi kuluttamassa enemmän kuin mitä pystymme tuottamaan. Toiminta on vastuutonta ajatellen tulevia sukupolviamme. Yleisten palkankorotusten aika on ohi. Saamme olla iloisia, jos voimme ylläpitää nykyistä elintasoamme tekemällä enemmän työtä samalla reaali-palkalla. Varmoin tapa mobilisoida tuotantovoimamme on vapauttaa työmarkkinat, jolloin paikallaan polkeva tuottavuuskehitys lähtisi lentoon.

### 3.2 Ammattiyhdistysliike vaikeuttaa yritystoimintaa

---

*Yritykset ovat markkinatalouden keskiössä. Yritykset luovat lisäarvoa organisoimalla moninaisia tuotantotehtäviä palvelemaan asiakkaita kilpailukykyisellä tavalla. Yritys toimii siis asiakkaitensa edustajana henkilökuntaansa nähden. Sen kestävä kilpailukyky edellyttää, että ainakin tärkeimmät tuotantotehtävät voidaan hankkia mahdollisimman joustavasti avointen markkinoiden määrittelemään hintaan.*

#### 3.2.1 Ammattiyhdistysliike kaventaa joustavuutta

Yrityksen sopeutumiskyky on nopeasti muuttuvassa nykymaailmassa elinkelpoisuuden ensimmäinen ehto. Se ei sovi yhteen keskitettyjen työehtosopimusten kanssa, jotka lähtevät vakio-olosuhteista ja tähtäävät vakiotyöehtoihin säännellyillä vakiopalkoilla. Joustavuus edellyttää paikallista sopimista, keskinäistä luottamusta ja riittävästi tilaa omintakeisille, luoville ratkaisuille. Nykyinen työläinsäädäntökin asettaa turhan tiukat rajat yksilöllisille työaikajärjestelyille. Tarvitseeko työntekijä enää suojaa työnteolta? Eikö vapaa kansalainen saa vapaasti sopia omista asioistaan?

Irtisanomissuoja on kaikkein kiperimpiä kysymyksiä. Monet inhimilliset syyt puoltavat suojaa mielivaltaiselta irtisanomiselta. Toisaalta on kohtuutonta, että työnantaja ei voi laillisin perustein päästä irti henkilöstä, jonka hän kokee olevan kelvoton tai häiritkö. Kaikkein häiritsevintä tämä voi olla pienessä yrityksessä, jolla ei ole varaa eristää sopimatonta työntekijää omaan suojatyöpaikkaansa. Ei voi olla oikein, että saavutetusta työpaikasta voi tulla subjektiivinen oikeus.

Uusien työmenetelmien ja uuden tekniikan käyttöönotto aiheutti takavuosina paljon kitkaa työpaikoilla. Tänä päivänä toki laajasti ymmärretään, että

hyvä teknologia on paras työpaikkatakuu. Nyky-yrittämiselle tyypilliset alihankintasuhteet ja yritysten verkottuminen ovat joustavuutta lisääviä tekijöitä. Itse asiassa ainakin ammattitaitoiset työntekijät tai työntekijäryhmät voidaan ymmärtää erikoistuneina alihankkijoina, jotka myyvät taitojaan markkinahintaan.

### *3.2.2 Kilpailu- ja riskinotto-kyky kärsivät*

Yrityksen tehtävä on tuottaa voittoa. Muuten se on tarpeeton tai suorastaan vahingollinen, kun käytettyjen tuotantotekijöiden arvo ylittää markkinoilta saatavan tulon. Yrityksen kilpailukyky markkinoilla on henkilökunnankin keskeinen intressi. Sen säilyttämiseksi olisi monissa tilanteissa järkevää joustaa palkkatasosta ja/tai työajasta. Nämä valmiudet ovat Suomessa tällä hetkellä vähissä.

Työvoiman joustovalmius parantaisi myös yrityksen riskinotto-kykyä. Työelämässä joudutaan toimimaan asiakkaan ehdoilla. Uutta työvoimaa voisi pestata rohkeammin, jos siitä ei muodostuisi painolasti heti kysynnän laskiessa. Toisaalta vakituisen työajan venyttäminen kysyntähuippujen aikana palvelisi kaikkien etuja. Osa vuosipalkasta voisi muodostua bonuksista tai voitto-osuuksista. Nykykomennossa tämäkin tavoite tuntuu kaukaiselta.

Nyky-yhteiskuntaa vaivaa pyrkimys ylenmääräiseen ennakoiwaan sääntelyyn. Lainsäädäntö ja työehtosopimukset muodostavat yrityksiä kuristavan pykäläviidakon, jossa oma-aloitteellisuudelle ja terveelle järjelle jää yhä vähemmän tilaa. Avoimempi, harkinnanvarainen sääntely tekisi tilaa hyvien yritysten kasvuille. Huonosti käyttäytyviä yrityksiä olisi ehkä vaikeampi pitää ruodussa, mutta ne kaatuisivat aikanaan kehnon maineensa aiheuttamaan työvoima- ja asiakaskatoon.

### *3.2.3 Työyhteisön ilmapiiri häiriintyy*

Nykymuotoinen ammattiyhdistystoiminta ei ole omiaan rakentamaan keskinäistä luottamusta työpaikoille. Rehellisyyden ja avoimen keskustelun korvaa tiukka työehtobyrokraatia. Pahimmillaan tilalle astuvat salaaminen, juonittelu, uhkailu ja avoin kiristys. Tällöin on kenties lopullisesti menetetty hyvän ja kehittyvän yhteistoiminnan edellytykset ja samalla siinä piilevät arvaamattomat voimavarat.

Työpaikan pitäisi olla paljon muutakin kuin toimeentulon lähde. Työn äärestä löytyy yhä enemmän mahdollisuuksia kehittää sekä työtä, tuotteita että itseään. Toki työhön sisältyy vielä paljon elementtejä, jotka vaativat kurinalaista täsmällisyyttä. Siihen ei tarvita ulkoisia pakotteita tai valvontaa. Ammattiylpeys ja joukkuehenki ovat parhaita itsekurin vahvistajia. Yhteinen korkea työmoraali voi kuitenkin kehittyä vain itsenäisten yksilöiden vapaassa vuorovaikutuksessa.

Työilmapiiriin vaikuttaa vahvasti työsuhteiden kesto. Luottamuksen rakentaminen vaatii aikaa. Paljon ammattitaidottomia työllistävät lyhytkestoiset työmaat esimerkiksi rakennusalalla voivat olla ongelmallisia mitä tulee työolosuhteisiin, työn laatuun ja jopa laillisuuden noudattamiseen. Tällöin yhteinen sävel jää helposti löytymättä ja säännösten tarjoama perusturva saattaa olla tarpeellinen. Mutta valtaosassa työpaikkoja nykyinen yksityiskohtainen pykäläverkko vain vaikeuttaa luontevaa yhteispeliä.

LAATIKKO 2:

### **Ammattiyhdistysliikkeen yritystoiminnalle aiheuttamat rasitteet**

**Yrityksen päätehtävä on palvella asiakkaitaan kehittämällä jatkuvasti toimintaansa. Ammattiyhdistysliike vaikeuttaa tätä toimintaa monella tavalla.**

- Työilmapiiri huononee keskinäisen sopimisen vapauden kaventuessa
- Työvoiman palkkaaminen ja irtisanominen vaikeutuvat
- Työmotivaatio heikkenee
- Palkkauksen kannustavuus kärsii
- Byrokratia paisuu

**Tämän johdosta kärsivät yrityksen keskeiset toimintaedellytykset, nimittäin:**

- Joustavuus
- Kilpailukyky
- Investointihalukkuus
- Riskinotto kyky

Nykykuotoinen ammattiyhdistysliike rapauttaa yritysten menestymismahdollisuuksia Suomessa.

### **3.3 Ammattiyhdistysliike heikentää yksityistä taloutta**

*Kuluttajan palveleminen on koko kansantalouden toiminnan tarkoitus. Markkinatalouden mekanismien kautta kuluttajalle on ulkoistettu lopullinen päätöksenteko, ja terveessä kilpailutilanteessa hän saa palveluksensa mahdollisimman edullisesti. Kuten monopolit yleensäkin, kartellisoidut työmarkkinat kostautuvat elintason suhteellisenä pudotuksena. Toisaalta ylimitoitetuilla odotuksilla ja vaatimuksilla on taipumus levitä koko yhteiskuntaan. Huomisen tai ylihuomisen elintasosta ei voi nauttia etukäteen, vaan se on ansaittava tämän päivän työnteolla.*

### 3.3.1 Ansiotaso

Ylisolidaarinen palkkapolitiikka ei pitkän päälle ole kenenkään edun mukaista. Se vähentää motivaatiota ja jarruttaa tuottavuuden kehitystä. Kiristämällä saatutetut palkankorotukset lepäävät pettäväällä pohjalla. Elleivät ne siirry hintoihin, ne vaarantavat työpaikkoja ja nostavat veronkiristyspainetta. Toki häikäilemättömät pienryhmät voivat muiden kustannuksella kiristää itselleen ylimääräisiä etuja.

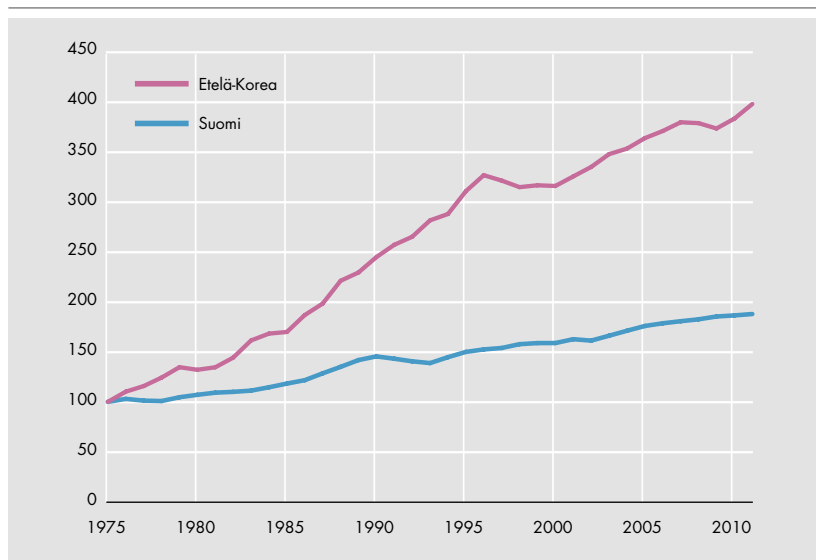
Vain tuottavuuden ja kilpailukyvyn kasvu voi luoda aitoa palkankorotusvara, kun työvoiman kysyntä ja palkkataso nousevat. Keskitetty sopimusjärjestelmä ei palvele tervettä ansiotason nousua. Se hidastaa työvoiman siirtymistä kannattaville toimialoille ja maksukykyisiin yrityksiin.

Vapailla työmarkkinoilla ansiotaso voi tehokkaan työpanoksen ansiosta nousta hämmästyttävän nopeasti. Sekä Japanissa että Etelä-Koreassa reaali-palkat nousivat muutamassa vuosikymmenessä kehitysmaatasolta Pohjoismaiden rinnalle. (Katso Kaavio 2: Palkansaajan reaali-ansioden kehitys Suomessa ja Etelä-Koreassa 1975–2011) Tämä ei olisi ollut mahdollista länsimaisen mallin mukaisten ammattiliittojen vaikutuspiirissä.

KAAVIO 2:

#### **Palkansaajien reaali-ansioden kehitys Suomessa ja Etelä-Koreassa 1975–2011**

1975 = 100



Lähde: OECD Economic Outlook

Lakkoja toki esiintyy myös vapaiden työmarkkinoiden vallitessa. Joskus paikallinen tai yrityspohjainen sopiminen epäonnistuu ja syntyy vahinkoa. Tuhot ovat kuitenkin rajallisia, eikä työmarkkinoita kahlehti keskitetyn neuvottelujärjestelmän verkosto. Näin talous pääsee kehittymään vapaasti hengittäen.

### *3.3.2 Hinta- ja elintaso*

Ennen vanhaan ylisuuret palkankorotukset siirtyivät nopeasti hintoihin, jolloin seurauksena oli inflaatio- ja devalvaatiokierre. Tästä kärsivät ennen kaikkea säästäjät sekä eläkeläiset ja muut vähävaraiset. Yhteisvaluutan aikana rahan arvo on pysynyt vakaana ja hinnat liikkuvat lähinnä kansainvälisen kysynnän ja tarjonnan mukaisesti. Tosin korkea arvonnäkövero on heikentämässä kuluttajan ostovoimaa.

Hinnat ovat tietenkin elintason kannalta aivan yhtä tärkeitä kuin palkat. Vapaakaupan leviämisen ansiosta olemme päässeet nauttimaan useimpien kulutushyödykkeiden halpenemisesta – varsinkin, kun otetaan huomioon parantunut laatu ja toimintakyky. Hintojen vääjäämätön nousu olisi aikoja siten pudottanut elintasoamme ilman maailmanlaajuisia avoimia työmarkkinoita.

Kotimaista työtä ei voida kestävästi puolustaa minkäänlaisilla säännöksillä, suojamuureilla tai sopimuksilla. Siinä auttaa vain tuottava yhteistyö, jossa jokainen löytää paikkansa ja palkkansa vapaan vaihdannan puitteissa. Demokratian liikkeelle paneva voima piilee kansalaisten uskossa, että he voivat omin ponnistuksin parantaa taloudellista tilannettaan. Tätä perusresurssia ei sovi kahlehtia, vaimentaa tai laimentaa.

### *3.3.3 Verotus ja turvaverkot*

Tavallisen palkansaajan työnantajalleen aiheuttamista kustannuksista vain noin 43–44 % jää hänen välittömään käyttöönsä (Katso Taulukko 3: Palkansaajan verokiila vuonna 2011). Tämäkään ei tahdo riittää, kun valtio ja kunnat joutuvat velkaantumaan kattaakseen alati kasvavia kuluja. Vastineeksi kansalaiset saavat vapaan peruskoulutuksen ohella melko kattavan vakuutusturvan eläköitymisen, sairauksien, työttömyyden ja muitten elämän hankaluuksien varalle.

TAULUKKO 3:

**Palkansaajan verokiila vuonna 2011**

Palkkasumma (miljardia euroa)	78,3
Palkansaajien lukumäärä (1000 henkilöä)	2142,9
Palkansaajan keskimääräinen vuosiansio (1000 euroa)	36,5
Työnantajan sosiaalivakuutusmaksut, %	22,3
Keskimääräiset työvoimakustannukset henkilöä kohden vuodessa, (1000 euroa)	44,7
Palkansaajan tuloverot, %	28,3
Palkansaajan nettotulo vuodessa (1000 euroa)	26,2
Kulutuksen verot, %	25,2
Palkansaajan vuositulo kaikkien verojen jälkeen (1000 euroa)	19,6
<b>Palkansaajan verokiila</b>	<b>56,2</b>
<b>Palkansaajan nettotulon osuus työvoimakustannuksista, %:a</b>	<b>43,8</b>

Lähde: Kansantalouden tilinpito

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos Hannu Kaseva / ETLA

Nykyiselläkään veroasteella julkinen talous ei ole kestäväällä pohjalla, vaan verotuksen ja velanoton kasvu ovat jatkuvana uhkana. Mitä tällä on tekemistä ay-liikkeen kanssa? Ensinnäkin ay-liike on järjestelmällisesti vastustanut eläkeiän nostoa elinikäodotusten mukaisesti, mikä rajoittaisi eläkekustannusten nousua. Toiseksi nykyinen työehtosopimusjärjestelmä rapauttaa maan kilpailukyyn ja ajaa ihmisiä työttömyyteen ehkäisemällä vapaan palkanmuodostuksen. Ja kolmanneksi julkisten palvelujen ulkoistaminen on vastatulessa ay-liikkeen niuvan suhtautumisen vuoksi.

Kaikkein suurin haitta koituu kuitenkin taloudellisen kasvun ja täten myös verotuspohjan näivettymisestä. Nykyinen ammattiyhdistystoiminta heittää jatkuvasti hiekkaa talouden rattaisiin ja latistaa yritysten riskinottoa ja investointihalukkuutta. Sen takana on pyrkimys nauttia jo tänään huomispäivän elintasosta. Halutaan pakkokeinoin korottaa palkkausta yli markkinatilanteen ja tuottavuuden edellyttämän tason. Tämä muistuttaa yritystä nostaa itsensä tukasta.

Työmarkkinoiden, sosiaaliturvan ja talouselämän välille on syntynyt onneton sidonnaisuuksien verkko, joka lannistaa yrittäjyyttä, nostaa kustannuksia, vähentää työmotivaatiota ja ajaa julkisen talouden kuralle. Ay-liike on osa tätä ongelmaa ja sen aiheuttama kokonaisrasitus on tuntuva. Huomisen hyvinvointia ei voi nauttia etukäteen, vaan pitää olla malttia vaurastua. Työntekoa täytyy lisätä ja etuisuuksia pikemmin leikata, jotta päästään takaisin nousevalle uralle. Tekemättömiä töitä on riittämiin.



## 4. Ammattiyhdistysliikkeen tulevaisuus

### 4.1 Onko ammattiyhdistysliikkeellä olemassaolon oikeutusta?

---

*Yhdistymisvapaus kuuluu perusoikeuksiin ja on sisällytetty maamme perustuslakiin. Palkansaajien yhdistyminen työpaikan tai ammatin mukaan ei siis ole ongelma. Ay-liikkeen asema erioikeuksia nauttivana taistelujärjestönä on sitä vastoin kyseenalaistettava. Tarvitaan syvälle käyviä muutoksia, jotta ammattiyhdistysliike voisi säilyttää olemassaolon oikeutensa kansalaisten silmissä.*

#### 4.1.1 Aika on ajamassa ammattiyhdistysliikkeen ohitse

Asiakaslähtöisyys ja kaikinpuolinen joustavuus ovat tämän päivän liike-elämän tunnussanoja. Läheisyysperiaatteen mukaisesti taloudellinen valta tulisi aina olla asiakkaalla, joka on lopullinen päättäjä ja palkanmaksaja. Reilu kilpailu on tämän periaatteen paras toteuttaja; kartellit ovat menneen ajan kummajaisia. Keskitettynä, byrokraattisena vallankäyttäjänä ay-liikkeen toiminta on ristiriidassa tulevaisuuden vaatimusten kanssa.

Pääoma liikkuu jo nyt esteettä yli rajojen ja työvoiman liikkuvuus on jatkuvassa kasvussa. Taloudellinen toimeliaisuus hakeutuu entistä nopeammin alueille, joilla liiketoiminnan edellytykset ovat houkuttelevia. Avoimet työmarkkinat ja väljennetty työlainsäädäntö olisivat Suomelle verrattomia vetonauvoja kansainvälisessä kilpailussa. Ne houkuttelisivat kaivattuja investointeja maahan, vähentäisivät työttömyyttä, lisäisivät verotuloja ja nostaisivat keskeisesti palkkatasoa.

Yrityksen palkanmaksukyky ei ole mikään palkanmuodostuksen peruste. Kilpailutaloudessa niin sanottuja ylivoittoja ei ole olemassa. Yrityksen voitot ovat enemmän tai myöhemmin valumassa asiakkaille; kannattava toiminta voidaan ylläpitää vain jatkuvalla parannus- ja uudistumistyöllä. Voiton muodostama kannustin on talouselämän liikkeellepaneva voima. Mitä suurempi osa henkilökuntaa osallistuu voitonjakoon, sen parempi.

Ellei palkkataso tyydytä, mikään ei estä ammattiliittoa tai sen paikallisosastoa perustamasta yritystä, yhtiötä tai osuuskuntaa, joka toimisi markkinoiden kilpailukentässä. Valmiita menestysmalleja on maailmalla tarjolla (Katso Laatikko 3: Mondragon – menestynyt työläisosuuskunta). Tällainen käänne olisi paluu aiempaan, sillä aina 1920-luvulle asti esimerkiksi ahtaaajatyökunnat kilpailivat menestyksellisesti ahtaaajaryttäjien kanssa.<sup>13</sup>

## Mondragon – menestynyt työläisösuuskunta

Mondragonin osuuskunnan perusti 1955 edistysmielinen katolinen pappi José María Arizmendiarieta. Vuonna 1943 hän oli perustanut pienelle paikkakunnalle (7000 asukasta) teknisen opiston ja valitsi viisi sen oppilasta käynnistämään osuuskuntapohjaisen sähkötyöpajan.

Vuonna 2011 Mondragon oli kasvanut kansainväliseksi monialayritykseksi, jonka liikevaihto oli 32,5 miljardia euroa ja joka työllisti runsaat 83 000 ihmistä, joista noin 1900 tutkimus- ja kehitystyössä. Voitto oli 125 miljoonaa euroa, edellisenä vuonna 178 miljoonaa.

Rahoitus on pitkälle hoidettu 1959 perustetun osuuskassan (Caja Laboral) kautta. Alimmat palkat ovat noin 15 % korkeammat kuin muualla ja johdon palkat noin 30 % alemmat. Yritys tukee Mondragonin yliopistoa, joka on tärkeä tuotekehityksen yhteistyökumppani.

Mondragonin poikkeuksellinen menestys lähtee historiallisesta taustasta, jota vahvistaa Espanjan baskimaan voimakas kansallinen identiteetti. Ammattiyhdistysliikkeellä on ollut korkeintaan välillinen ideologinen vaikutus. Työläisösuuskunnat kaipaavat joka tapauksessa vahvaa moraalipääomaa, jotta niitä vaivaavat sisäiset jännitteet olisi hallittavissa.

Lähde: [http://en.wikipedia.org/wiki/Mondragon\\_Corporation](http://en.wikipedia.org/wiki/Mondragon_Corporation), viitattu 23.3.2013 klo 18.47

### *4.1.2 Työmarkkinoiden muutokset*

Ay-liikkeen hitaasti perääntyessä henkilöstö on jakautumassa kahteen eri kerrokseen. Yläkerrassa asustavat etuoikeutetut ja vakituiset työntekijät, joilla on parhaat edut ja jäykät työehdot. Alakerta muodostuu harjoittelijoista, tilapäisistä ja/tai osa-aikaisista sekä vuokratyövoimasta, jotka lähinnä toimivat työvoimapuskureina. Luokkaero näiden ryhmien välillä on silmiinpistävä, mikä ei lainkaan vastaa ay-liikkeen markkinoimaa mielikuvaa työntekijöiden välisestä solidaarisuudesta.

On sinänsä luontevaa, että ammattitaitoinen ydinjoukko on vahvemmassa neuvotteluasemassa kuin tilapäisesti palkatut, jotka usein eivät edes havittele kokopäivätyötä tai pysyvää työsuhdetta. Tosiasioiden paineessa joustavuus on vähitellen yleistymässä myös ammattiliitosten hallitsemilla alueilla. Palkkajoukot ja työajan lyhennykset ovat vielä melko harvinaisia, mutta enenevässä määrin hyväksytyjä vaihtoehtoja irtisanomisille.

Työvoima ei enää koostu avuttomista yksilöistä, joilla on neuvotteluvoimaa vain yhtenäisenä joukkona. Olemme astumassa rakenteellisen työvoimapolun aikaan, jolloin työtä luulisi löytyvän jokaiselle ammattitaitoiselle työntekijälle. Suotuisan kehityksen voi katkaista vain lyhytnäköinen työehtojen ylinnoittelu. Kouluttamaton työvoima sitä vastoin on eri asemassa. Se kilpailee monella alalla kehitysmaiden halpatyöntekijöiden kanssa ja saattaa tarvita rakenteellista sosiaalitukea palkka-ansionsa täydennykseksi.

Pääasia on, että kaikki pääsevät työntekoon kiinni. Ay-liike joutuu hyväksymään tosiasian, ettei mikään palkka voi ajan mittaan ylittää työstä markkinoilta saatavissa olevaa lisäarvoa. Toisaalta kansainväliset markkinat tarjoavat ylivertaisia menestymisen mahdollisuuksia niin yrityksille kuin yksilöille. Sääntelyyn ja näennäissolidarisuuteen nojaavan palkkapolitiikan aika on jäämässä menneisyyteen.

#### *4.1.3 Asenteiden muutos*

Valtaosa työmarkkinoille tulevista nuorista on hyvin koulutettua ja eteenpäin pyrkivää työvoimaa. He etsivät kukin omaa, yksilöllistä tapaansa kehittyä ja menestyä. Toteuttamalla itseään he kokevat parhaiten myötävaikuttavansa yleiseen hyvinvointiin. Uudet sukupolvet eivät suostu valjastettaviksi yhteisen tavoitteen eivätkä edes yhteisen aatteen edistämiseksi. Heille henkilökohtainen valinnanvapaus on pysyvä olotila.

Itsenäisyyden ja omaehtoisuuden korostumisella on vaikutuksensa työelämässä. Hierarkkiset ja byrokraattiset johtamiskäytännöt joutuvat romkoppaan. Työn mielekkäisyys on keskeinen motivaatiotekijä palkkauksen ja uranäkymien ohella. Jatkuva oppiminen on elämäntapa ja epävarmuuden kanssa voidaan elää, koska pätevälle työvoimalle on aina kysyntää.

Uudet tavat tehdä työtä korostuvat informaatioteknologian pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. Työyhteisöt ovat pitkälti itseohjautuvia – sopimattomat yksilöt karsiutuvat ja palkat sovitaan yksilöllisesti markkinatilanteen mukaisesti. Tyytymättömät työntekijät lähtevät muualle, mikä tehokkaasti rajoittaa työnantajan vallankäyttöä. Ammattiyhdistyksille ei tässä ympäristössä ole tilaa eikä tilausta.

Joustavat työajat kiinnostavat yhä kasvavaa osaa työvoimasta. Opiskelijat, perheenäidit – miksei koti-isätkin – ja eläkeläiset ovat luontevia tilapäis- ja osapäivätyön tekijöitä. Työvoiman vuokratyrytysten markkinat laajenevat, kun sekä työntekijät että työnantajat hakevat lisää joustavuutta. Itsenäisen yrittäjän asemaan hakeutuu kasvava määrä ammattitaitoisia työntekijöitä ja asiantuntijoita. Näille ihmisille ammattiliitoilla tuskin on mitään annettavaa.

## 4.2 Yhteiskunnalliset reaktiot

---

*Ennemmin tai myöhemmin ammattiyhdistysliikkeen erioikeudet ja vallankäyttö johtavat poliittiseen vastareaktioon. Tämä on valitettavasti omiaan syventämään ristiriitoja. Nykyaikainen demokratia ei voi ajan mittaan sallia valtakeskittymiä, jotka saattavat vakavasti haitata sen elintärkeitä toimintoja.*

### 4.2.1 Pakkosovinto

Kahden työmarkkinakartellin keskinäinen taistelu muistuttaa sodankäyntiä. Pohjimmiltaan pelitilanne on luonteeltaan pelottelun ja hämäyksen yhdistelmä: se joka ensimmäisenä väistää, on hävinnyt. Ellei kumpikaan väistä, syntyy tuhoisa yhteentörmäys. Sotatilan lopettaminen on tuskan takana, koska molemmat osapuolet kärsivät alati kasvavista taistelukustannuksista, joille ei millään voida saada täyttä korvausta.

Tällaisen tilanteen ennaltaehkäisy on kaikkien asianosaisten etujen mukaista. Vuoden 1962 työriitojen sovittelusta annetun lain mukaan Suomessa on pakko osallistua sovitteluun. Virallista sovitteluehdotusta ei kuitenkaan ole pakko hyväksyä. Maan hallituksella ei nykytilanteessa ole keinoja puuttua työtaisteluun, oli se sitten kuinka tuhoisa tahansa. Ainoa vaihtoehto olisi poikkeustilaan johtavan valmiuslain soveltaminen. Tämä on niin äärimmäinen toimenpide, ettei sitä ilmeisesti ole koskaan edes harkittu.

Maailmalla työriitojen pakkosovinto ei ole kovin yleistä, ja käytännöt sen suhteen ovat hyvin kirjavat. Norja on naapurimaana meille läheisin esimerkki maasta, jossa pakkosovintoa sovelletaan. Norjan ammattiliitot ovat valittaneet valtion asioihin puuttumisesta. ILO (YK:n alainen International Labour Organization) piti pakkosovintoa kansainvälisten sopimusten vastaisena; toisaalta ECHR (The European Court of Human Rights) piti sitä täysin oikeutettuna. Valituksilla ei ole ollut vaikutusta Norjan oikeuskäytäntöön.

Pakon käyttö on aina vastenmielistä, mutta Suomessakin olisi vakavien työmarkkinahäiriöiden varalta harkittava lakia, joka pakottaisi osapuolet alistumaan sovitteluviranomaisten päätökseen. Vuonna 2007 laadittiinkin Tehyn työtaistelun ajaksi potilasturvalaki, jolla olisi tarpeen vaatiessa voitu määrätä työtaisteluun osallistunutta hoitohenkilökuntaa töihin tilanteissa, joissa potilas oli vaarassa kuolla tai vammautua pysyvästi. Muissakin lakkotilanteissa on erityislakeja ollut valmistella. Parempi olisi kuitenkin pysyvä laki pakkosovinnosta, jolloin kaikki osapuolet tunnistaisivat etukäteen voimassa olevat pelisäännöt.

#### 4.2.2 Erioikeuksista eroon

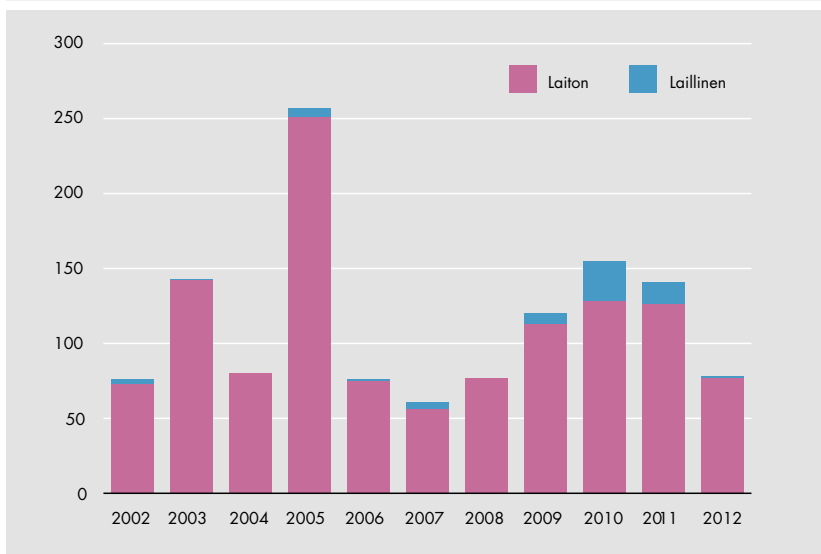
Työmarkkinoiden osapuolille tuomittavien sakkojen yläraja on naurettavan alhainen ja tekee työtuomioistuimesta oikeusjärjestyksen irvikuvan, mikä on omiaan vaarantamaan yleistä lainkuuliaisuutta. Kuten aiemmin on todettu, Tanskasta löytyy läheinen pohjoismaalainen malli, joka olisi helposti Suomesakin sovellettavissa. Jokainen laitton lakkoilija joutuu maksamaan sakon, joka lasketaan lakkotuntien määrän mukaan. Lakon jatkuessa työtuntikohtainen sakon suuruus voi nousta jyrkästikin. Jos liitto tai paikallisosasto on osallisena, niitäkin voidaan sakottaa.

Laittomista työtaistelutoimenpiteistä määrättyjen sakkojen pienuus ei kuitenkaan ole ainoa ongelma. Työmarkkinoiden sopimusrikkomukset tulisi saada Suomessa myös yleisen lainsäädännön korvausvastuun piiriin. Vapautta korvausvastuusta ei ole missään selvästi säädetty, mutta käytännössä se on toteutunut lähes sataprosenttisesti.

Ammattiyhdistysten jäsenmaksujen verovähennysoikeus on periaateasia, joka rasittaa koko liikkeen imagoa. Verovähennysoikeutta vakavampi asia on silti työehtosopimusten yleissitovuus, joka rikkoo kansalaisten perustuslaillista yhdistymisvapautta. Vuonna 2006 Suomen Yrittäjät tekikin asiasta kantelun Euroopan Neuvostolle.

KAAVIO 3:

#### **Laittomien ja laillisten lakkojen määrä EK:n aloilla yritysten ilmoitusten mukaan**



Lähde: Elinkeinoelämän keskusliitto EK

### 4.2.3 Kartellisointioikeus

Työmarkkinoiden osapuolten nauttima erivapaus kilpailulainsäädännön määräyksistä on aiheeseemme liittyvistä ongelmista visaisin. Valtiovalta on varannut työmarkkinajärjestöille vapaan temmellyskentän, jossa ei tarvitse noudattaa markkinatalouden kirjoitettuja eikä kirjoittamattomia sääntöjä. Tällöin voidaan joutua tilanteeseen, jossa osapuolet elävät, elleivät sotatilassa, niin ainakin jatkuvassa sotavalmiudessa. Vain kauhun tasapaino ylläpitää haurasta rauhintilaa; kärjistyksen uhka on alati läsnä.

Vuoden 1956 yleislakon vaiheet noudattavat melko tarkasti edellä esitettyä logiikkaa. Taustalla oli tosin kommunistien vyörytys SAK:n sisällä, joka puristi sosiaalidemokraatit pakkotilanteeseen. Opettavaisempi esimerkki on työmarkkinoiden anarkia Isossa-Britanniassa 1970- ja 1980-luvuilla. Se vieraannutti keskivertoenglantilaisen ja mahdollisti Margaret Thatcherin konservatiivihallituksen lainsäädännön, joka asetti rajoja ammattiliittojen mielivaltaiselle toiminnalle.

Vastuunalaiset ammattiyhdistysjohtajat varovat visusti toistamasta tätä virhettä. Täyttä varmuutta ei kuitenkaan voi olla, etteikö tilanne jossain vaiheessa voisi ryöstäytyä käsistä. Eri ammattiliittojen kiihtyvä kilpalaulanta on kasvava epävakaan lähde. Missään tapauksessa ei ole soveliasta, että yhteiskuntamme tulevaisuus on demokraattisen päätöksentekoprosessin ulkopuolella olevien painostusryhmien varassa. Terveen kilpailun palauttaminen koko työmarkkinakenttään on ensiarvoinen periaatteellinen kysymys. Se ansaitsee tulla perusteellisen yhteiskuntakeskustelun kohteeksi.

## 4.3 Kohti työmarkkinoiden uudistumista

---

***Pakkotoimilla puututaan vain oireisiin. Työmarkkinoiden tervehtyminen edellyttää syvemmälle käyviä muutoksia, jotka voivat lähteä vain järjestöistä itsestään. Kansalliseksi tavoitteeksi pitäisi asettaa tilanne, jossa vapaan valinnan kautta ja hyvällä yhteispelillä työvoimamme puilevät resurssit saadaan täysipainoisesti hyödynnetyiksi. Täten varmistamme maamme kansainvälisen kilpailukyvn ja rakennamme kansalaisten kestävä hyvinvointia.***

### 4.3.1 Irti nollasummapelistä

Nykyinen ampumahautoihin kaivautunut neuvottelujärjestelmä tulee maallamme kalliiksi. Ilman lakkojakin jatkuva köydenvelo ei voi aiheuttaa muuta kuin kustannuksia, ajanhukkaa, joustamattomuutta ja motivaatiotappioita, puhumattakaan yhteistyöilmaston myrkyttymisestä. Tällöin hyvinvointimme

kasvu hidastuu merkittävästi. Työmarkkinoilla vallitsevasta hedelmättömästä nollasummapelistä on päästävä irti.

Lisäarvoa tuottavan plussummapelin edellytyksenä on osapuolten keskinäinen luottamus. Suomalaisen luottamuspääoma on kansainvälisesti vertailun korkealla tasolla, mutta työmarkkinajärjestöjen välisissä suhteissa vallitsee jatkuva luottamuspula. Työehtojen sopiminen ei kuitenkaan pitäisi olla sen monimutkaisempaa kuin mikä hyvänsä kaupankäynti. Hyödykkeiden vaihtorikastuttaa molempia osapuolia, mutta hinnan kohdalla on selvä intressiristiriita. Sen ratkaisemiseksi nojataan markkinahintaan, joka muodostuu vapaan kysynnän ja tarjonnan kautta.

Markkinat kaipaavat yleensä jonkinlaista sääntelykehystä; viranomaiset ovat valvoneet kauppatorin painoja ja mittoja Suomessa jo keskiajalta lähtien. Ongelmallisempaa on, että markkinahinta ei aina vastaa käsityksiämme oikeudesta ja kohtuudesta. Hinnat voivat myös vaihdella nopeasti aiheuttaen epävakautta ja jopa markkinamekanismin romahtamisia. Tämän vuoksi on kautta aikojen pyritty poliittisin perustein ohjaamaan hintoja ja palkkoja. Poikkeusoloissa siihen saattaa löytyä perusteita, mutta markkinamanipulaatio johtaa väistämättä byrokratiaan, korrupioon ja vääristymiin, jotka vaativat yhä uusia säännöksiä. Se on mieron tie.

#### *4.3.2 Terveet työmarkkinat*

Vapaat työmarkkinat eivät sulje pois kollektiivista neuvottelumenettelyä, kunhan se tapahtuu avoimessa kilpailukentässä. Tämä merkitsee, että pakkokeinoista luovutaan ja että kysynnän ja tarjonnan tasapaino viime kädessä sanelee työehdot. Käytännössä neuvottelut läheisyysperiaatteen mukaisesti siirtyvät lähemmäksi työpaikkaa, jolloin paikallisolot tulevat asianmukaisesti huomioituiksi. Yritys- tai työpaikkakohtainen sopiminen avaa myös uusia mahdollisuuksia motivoivan palkkarakenteen kehittämiseksi ja ammattitaitoisen työvoiman sitouttamiselle. Yritys ja sen avainhenkilöstö ovat ilmeisesti samassa veneessä.

Työnantaja toimii työmarkkinoilla loppuasiakkaan eli kuluttajan edustajana. Työntekijät myyvät palveluksiaan ryhmänä tai erikseen mahdollisimman hyvään hintaan. Mitä arvokkaampi panos, sitä enemmän siitä voi saada korvausta. Työntekijän keskeinen intressi on siis yhdessä työnantajan kanssa lisätä objektiivista markkina-arvoaan kehittämällä yksilöllistä ja yhteistä tehokkuutta. Tällä tavalla toimitaan jo monella tietointensiivisellä alalla. Se on ainoa tie korkeaan tuottavuuteen ja hyviin palkkoihin.

Mitä sitten tapahtuu tilapäis-, vuokra- ja osapäivätyöntekijöiden suurelle joukolla? Ensinnäkin on todettava, että työnantajan halu välttää pysyviä työsuhteita on seurausta lähinnä vakituisen väen irtisanomiseen liittyvistä ongelmista.

Toisekseen kaikissa elämäntilanteissa täyspäiväinen työ ei edes ole paras mahdollinen ratkaisu. Monet perheenäidit, opiskelijat ja eläkeläiset antavat arvoa tilapäisille lisäansioille, jotka jättävät tilaa oman elämän ja vapaa-ajan rikastuttamiselle.

Avoimet työmarkkinat vähentäisivät varmuudella työttömyyttä. Ennen kaikkea ne edistäisivät Suomen kansainvälistä kilpailukykyä, joka on avain maan menestykseen ja tulevaan hyvinvointiin. Ongelmaksi jää, että esimerkiksi kouluttamattomien nuorten ja monien yksinhuoltajien sosiaaliturva helposti ylittää työmarkkinoiden tarjoaman palkkatason. Työmotivaatio on silloin ymmärrettävästi vähäinen. Nyky-yhteiskunnassa on syntynyt lukuisia kitka- ja kipupisteitä työmarkkinoiden ja sosiaaliturvan rajapinnassa. Terveet työmarkkinat kaipaavat tuekseen korjauksia myös sosiaaliturvan rakenteisiin.

Yhdysvalloissa keksittiin presidentti Clintonin aikaan toimiva ratkaisu nimeltään ”workfare”. Sosiaalitukea ei tipu, ellei asianomainen ole vähintään osapäivätyössä. Täten yhteys työelämään säilyy ja vieraantumisriski vähenee. Saksassakin on liikuttu samaan suuntaan. Tanskassa on kehitetty ”flexicurity”, jonka tarkoitus on alentaa uuden työvoiman pestäamisen kynnyksiä. Irtisanomissuojaa ei käytännössä ole, mutta sosiaaliturva korvaa irtisanotun menetykset lähes täysmääräisesti.

### *4.3.3 Muutoksen tuskaa*

Jos ammattiliitot haluavat säilyttää paikkansa suomalaisen yhteiskunnan vaihtajina, tarvitaan syvälle käyviä muutoksia. Siirtyminen yritys- tai työpaikka-kohtaiseen sopimiseen olisi johdonmukainen ratkaisu. Ammatti ei enää ole luonteva, solidaarisuutta rakentava side. Yrityksen ja työntekijän suhde on sitä vastoin läheinen ja kohtalonyhteys ilmeinen. Siirtymävaihe saattaa tietysti olla vaivalloinen, mutta voi lähteä liikkeelle liittoihin kuulumattomien työnantajien taholta. Työehtosopimusten yleissitovuus ei tietenkään sovi tähän yhtälöön.

Pitkälle hajautettu neuvottelumenettely tervehdyttäisi työmarkkinoita. Työnantajat ja työntekijät olisivat entistä riippuvaisempia toisistaan, jolloin hyvästä yhteistyöstä muodostuisi yhteinen elinehto. Luottamus pääoma rakentuu pala palalta; osapuolilla ei ole varaa turvautua yksipuoliseen saneluun tai valvankäyttöön. Työpaikkakohtaiset työtaistelutoimenpiteet vahingoittaisivat lähinnä riidan paikallisia osapuolia, eivät juurikaan ympäröivää yhteiskuntaa. Suurin vaikeus lienee sisäiset ristiriidat henkilökunnan keskuudessa. Jokaisen yrityksen on löydettävä siihen omat ratkaisunsa.

Kentällä muutokset eivät välttämättä olisi kovin suuria, mutta liitto- ja keskusjärjestötasolla sitäkin mullistavampia. Jää nähtäväksi, miten ammattijärjestöt suhtautuvat edessä oleviin strategiisiin haasteisiin. Radikaali muutos vaatii



yleensä ulkopuolisia paineita, jotka ovat vasta rakentumassa. Luonnollinen reaktio on vastustaa kaikkia muutoksia ja tarrautua kiinni saavutettuihin valta-asemiin, etuihin ja erioikeuksiin. Täytyy toivoa, että ammattiliittojen johtajilta löytyy riittävää kaukonäköisyyttä luotsata järjestönsä karikoiden ohi selville vesille.

Työnantajajärjestöjenkään puolella tilanne ei ole ongelmaton. Yritykset ovat tottuneet siihen, että keskeinen osa henkilöstöpolitiikkaa on delegoitu työehtosopimusneuvottelijoille. Omavastuu yrityksen tulevaisuudesta kasvaa ja vuosikymmenien aikana rakentunut työnantajasolidariteetti joudutaan heittämään romukoppaan. Ja kilpailu työvoimasta kiristyy, mistä kansakunta kokonaisuudessaan voi vain hyötyä.

#### *4.3.4 Tulevaisuuden näköaloja*

Työmarkkinoiden vapauttamisen jälkeenkin ay-liikkeelle jää vielä laaja toimintakenttä ja melkoinen arvovalta. Poliittinen lobbaus pysyy elintärkeänä tehtävänä, mutta sitä ei voi enää harrastaa ylivertaisesta valta-asemasta käsin. Mallisopimuksilla tai erityyppisillä suosituksilla voidaan tilanteen mukaan ohjailta paikallista päätöksentekoa. Oman jäsenistön tukeminen ja kehittäminen nousee luonnostaan toiminnan keskiöön. Jatkokoulutus, lainopillinen opastus, vakuutukset ja monipuolinen neuvonta työnvälitystä myöten kuuluvat valistuneen edunvalvonnan piiriin.

Yllä kaavailtu kehitys merkitsisi luokkataisteluaatteen hylkäämistä ja paluuta ammattijärjestöjen juurille – huolenpitoon jäsenten sivistyksen, elämäntapojen ja ansaintakyvyn kehittämisestä. Pääoman ja työn väistämätön ristiriita on osoittautunut harhakuvaksi. Tänä päivänä tieto ja taito, yrittäjäys ja yhteistyökyky sekä ennen kaikkea luottamusta rakentava rehellisyys ja avoimuus muodostavat tärkeimmän pääomapanoksen. Rahaa yleensä löytyy, jos nämä kilpailutekijät ovat kunnossa; pelkkä raha ei enää ole yritystoiminnan pullonkaula. Kapitalistin ylivalta on murtunut.

Avointen työmarkkinoiden Suomi olisi vauras ja kilpailukykyinen maa. Se vetäisi puoleensa ulkomaista yrittäjäyyttä ja pääomaa, mikä vähentäisi työttömyyttä. Meillä olisi hyvät mahdollisuudet puuttua moniin hyvinvointimme ongelmakohtiin, kuten julkista taloutta uhkaavaan kriisiin. Kaiken perustana on kuitenkin hallussamme oleva moraalipääoma. Se suojaa meitä sortumasta keskinäisiin konflikteihin ja auttaa irrottautumaan nollasumma-ajattelusta. Sen pohjalta rakentuu keskinäinen luottamus ja kyky pelata kestävä ja lisäarvoa luovaa plussummapeliä.

Usko tulevaisuuteen on kansakunnan koossa pitävä voima. Ammattiyhdistysliike on ollut tärkeä osa suomalaista menneisyyttä. Siitä itsestään riippuu, onko se myös osa parempaa tulevaisuutta.



## 5. Yhteenveto: Ammattiyhdistysliike muutoksen edessä

### Huonot uutiset

---

#### Periaatteelliset ongelmat

- Työvoiman kartellisointi on kestämaton toimintaperiaate
- Ay-liike on kansantaloudellinen rasite
- Valta-asema perustuu vanhakantaisiin etuoikeuksiin
- Työehtosopimusten yleisittovuus rajoittaa sopimusvapautta
- Olemassaolon oikeutus on kyseenalainen

#### Käytännön uhkakuvat

- Ay-liike on liukumassa kriisiin
- Sopimusrikkomuksista johtuva korvausvastuu tulee kiristymään
- Lakkojen pakkosovinto saattaa olla edessä
- Jäsenmaksujen verovähennysoikeus ja kanto ovat uhattuina
- Työelämän uudet asenteet ja rakenteet kaventavat ay-liikkeen merkitystä

### Hyvät uutiset

---

#### Yleishyödylliset muutokset

- Avautuvilla työmarkkinoilla kilpailu työvoimasta kiihtyy, työttömyys laskee, tuottavuus ja ansiotaso nousevat
- Verotuspaine vähenee ja hyvinvointi paranee
- Ay-liikkeen poliittisen vallan huetessa sen arvovalta voi kasvaa
- Ay-liikkeen keskinäiset konfliktit vähenevät
- Ay-liike voi löytää oman paikkansa vaikutusvaltaisena kansalaisliikkeenä

#### Käytännön mahdollisuudet

- Ay-liikkeen kriisi tuo esille uusia toimintamalleja
- Sopeutumisaiakaa on vielä riittävästi
- Työmarkkinoihin voidaan tehokkaasti vaikuttaa mallisopimuksin ja suosituksin
- Jäsenet tarvitsevat juridista tukea ja muita palveluita
- Palkkatyövoiman osaamisen ja elämänlaadun kehittämiseksi on avoin tilaus



## Lähteet

---

- Ala-Kapee, Pirjo & Valkonen, Marjaana. Yhdessä elämä turvallisesti – SAK:laisen ammattiyhdistysliikkeen kehitys vuoteen 1930. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, 1982.
- Alapuro, Risto et al. (toim.) Kansa liikkeessä. Kirjayhtymä, 1989.
- Alho, Kari et al. Suomalainen sopimusjärjestelmä – työmarkkinaosapuolten näkemykset. Taloustieto Oy, 2003.
- Alho, Kari & Pekkarinen, Jukka. (toim.) Sovitaan palkoista – palkkaneuvottelut puntarissa. Taloustieto Oy, 2004.
- Black, Anthony. Guilds and Civil Society in European Political Thought from the Twelfth Century to the Present. Merhuwn & Co. Ltd, 1985.
- Haataja, Lauri et al. (toim.) Suomen työväenliikkeen historia. Työväen sivistysliitto, 1976.
- Hobsbawm, Eric J. Labouring Men : Studies in the History of Labour. Weidenfeld and Nicolson, 1964.
- Kuisma, Markku. Suomen poliittinen taloushistoria 1000–2000. Kustannusosakeyhtiö Siltala, 2009.
- Lichtenstein, Nelson. Wal-Mart: Globalisaation kova ydin. Työväen sivistysliitto, 2006
- Marjanen, Reijo. Palkkaratkaisujen sisältö ja toteutuminen tulopoliitiikan aikakaudella. Taloustieto Oy, 2002.
- Meinander, Henrik. (suom. Autio, Paula.) Tasavallan tiellä – Suomi Kansalaissodasta 2000-luvulle. Schildts Kustannus Oy, 1999.
- Pekkarinen, Jukka & Vartiainen, Juhana. Suomen talouspolitiikan pitkä linja. WSOY, 1993.
- Piekkola, Hannu & Marjanen, Reijo. Palkoista sopiminen ja palkkaliikenne: Tulopoliitiikan uudet kulissit. Taloustieto Oy, 2003.
- Pernaa, Ville & Niemi, Mari K. (toim.) Suomalaisen yhteiskunnan poliittinen historia. Edita, 2005.
- Suomen taloushistoria 3. Tammi, 1983.
- Suomen virallinen tilasto [verkkopalkkaus]. SVT-neuvottelukunta. (<http://www.stat.fi/meta/svt/>)

## Viitteet

---

- 1 Plussumapelissä pelaajat luovat yhdessä lisäarvoa, päinvastoin kuin nollasummapelissä. Esimerkiksi markkinatransaktio on aina plussumapeli, koska tavaran tai palveluksen täytyy olla arvokkaampi ostajalle kuin myyjälle.
- 2 Black, Anthony. Guilds and Civil Society in European Political Thought from the Twelfth Century to the Present. Merhuwn & Co. Ltd, 1985, 159–160.
- 3 Alapuro, Risto et al. (toim.) Kansa liikkeessä. Kirjayhtymä, 1989, 236–238.
- 4 Suomen taloushistoria 3, 135.
- 5 Pekkarinen & Vartiainen 1993, 123; Vuosien 1956 ja 1960 välillä elinkustannukset kasvoivat miltei neljänneksellä. Lähde: Suomen virallinen tilasto (SVT): Kuluttajahintaindeksi. Joulukuu 2012, Liitetaulukko 2. Elinkustannusindeksi Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 14.1.2013].
- 6 Pekkarinen & Vartiainen 1993, 123, 292.
- 7 [http://www.economist.com/blogs/democracyinamerica/2011/02/public\\_and\\_private\\_unions](http://www.economist.com/blogs/democracyinamerica/2011/02/public_and_private_unions)
- 8 <http://www.argentinaindependent.com/currentaffairs/analysis/the-history-of-peronism-part-i/>  
<http://www.argentinaindependent.com/currentaffairs/analysis/the-history-of-peronism-part-ii/>
- 9 [http://www.payscale.com/research/US/All\\_K-12\\_Teachers/Salary](http://www.payscale.com/research/US/All_K-12_Teachers/Salary), <http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/content/article/2007/12/04/AR2007120400730.html>
- 10 Esim. <http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2011/03/Terve-tuho.pdf>
- 11 Okun, Athur, M, Potential GNP, its measurement and significance (1962), Cowles Foundation, Yale University, <http://cowles.econ.yale.edu/P/cp/p01b/p0190.pdf>
- 12 <http://www.hs.fi/kotimaa/Yhteis%C3%B6vero+olisi+varaa+laskea+1%C3%A4hes+nollaan/a1360987136502>
- 13 Tapio Bergholm, Kovaa peliä kuljetusalalla I. Kuljetusalan ammattiyhdistystoimintaa vuoteen 1924, AKT. Joensuu 1988.



ERDA

Ammattiyhdistysliike on nykymuodossaan jääne suljetun talouden ajoilta. Työmarkkinoita jäykistämällä ja palkkojen ylihinnoittelulla se ajaa elinkeinoja Suomen ulkopuolelle ja aiheuttaa erityisesti nuorten ja heikosti koulutettujen työttömyyttä. Työehtosopimusten yleissitovuus loukkaa yksilöiden sopimusvapautta.

*Umpikujassa? – Aika on ajamassa ammattiyhdistysliikkeen ohitse* -raportin kirjoittajat Gustav von Hertzen, Jalo Paananen ja Seppo Riski jakavat saman huolen Suomen tulevaisuudesta. Vapauttamalla työmarkkinat nykyisistä kahleistaan parannettaisiin kaikkien suomalaisten hyvinvointia.

ISBN 978-952-280-027-5

