

JOUKO MARTTILA & HEIKKI PURSIAINEN

EDELLEEN UMPIKUJASSA

AIKA ON AJANUT
TYÖNANTAJAJÄRJESTÖJENKIN OHI



Eteläranta

libera

JOUKO MARTTILA & HEIKKI PURSIAINEN

EDELLEEN UMPIKUJASSA

AIKA ON AJANUT
TYÖNANTAJAJÄRJESTÖJENKIN OHI

libera

Copyright © 2015 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 julkaisutoiminnasta, tutkimustyöstä ja tapahtumien järjestämisestä. Libera on yksityisesti rahoitettu, toiminnallinen ja yleishyödyllinen säätiö.

Raportti on ladattavissa ilmaiseksi osoitteesta www.libera.fi.

Liberan julkaisusarja
Marraskuu 2015

Ajatuspaja Libera
Sepänkatu 9, 00150 Helsinki
www.libera.fi

Julkaisija: Libera-säätiö
Design: Mikko Nilsson
Paino: InPrint, Riika, Latvia 2015

ISBN 978-952-280-053-4 (nid)
ISBN 978-952-280-054-1 (pdf)

SISÄLLYS

Kirjoittajat ja Kiitokset	4
1 Johdanto	5
2 Aseveliliitosta tupo-pöytään	7
TYÖMARKKINAPOLITIIKKA KANSALLISENA EHEYTTÄJÄNÄ	7
DEVALVAATIOISTA TULOPOLITIIKKAAN	8
KOMMUNISTIT LIETSOVAT LEVOTTOMUUTTA	9
SUOMI OSAKSI MAAILMANTALOUTTA	11
SDP JA KOKOOMUS KONSENSUKSEN TAKUUMIEHINÄ	12
3 Yleissitovuus historian taakkana	15
SOPIMISEN VAPAUTTA RAJOITETAAN	15
RAKENNEUUDISTUS EI ONNISTU	16
KOHTI PAIKALLISTA SOPIMISTA	19
YHDEN KOON RUKKASET EIVÄT SOVI KAIKILLE	20
4 EK:lta vaaditaan markkinataloutta	23
SUOMALAISEN KORPORATISMIN PUHDASVERISIN TUOTE	23
SISÄPIIRISSÄ TYYTYMÄTTÖMYYYTÄ	24
YKSI ÄÄNI, MONTA MIELIPIDETTÄ	26
MENETETTY LOISTO HIMMENEÄ	27
RAPUJUHLAT VAI RUOTSIN MALLI?	29
EK UUDISTUSTEN ESTEENÄ	30
5 EK työmarkkinoilla taloustieteen valossa	31
TYÖMARKKINATILANNE ON HUONO	31
KESKITETTY SOPIMINEN JA YLEISSITOVUUS SUURIMMAT ONGELMAT	33
JOKAISELLA TYÖLLÄ ON OMA HINTANSA	34
SOPIMUSVAPAAUS JA -YHTEISKUNTA	36
EK:N JÄSENYRITYSTEN EDUT EIVÄT OLE YHTENEVIÄ	37
6 EK:n kilpailu- ja poliittiset vaikutukset	44
YLEISSITOVUUS RAJOITAA KILPAILUA	44
EK KUULUU POLIITTISEEN KONEISTOON	48
MIKSEI RUOTSIN MALLIIN OLLA SIIRRYTTY?	50
7 Yhteenveto johtopäätöksistä	52

KIRJOITTAJAT



VTM Jouko Marttila on tietokirjailija ja viestintätoimisto Kaiku Helsingin hallituksen puheenjohtaja. Jouko tunnetaan entisenä Ylen taloustoimittajana ja Arvopaperi-lehden perustajaosakkaana, jolla on lisäksi usean vuoden kokemus pankki- ja rahoitusalan virkamiehenä. Talouden ilmiöitä Jouko seuraa omassa Talouden tulkki -blogissaan.



VTT Heikki Pursiainen on Ajatuspaja Liberan tutkimusjohtaja. Heikki on kokenut ekonomisti, jolla on takanaan pitkä ura niin virkamiehenä, tutkijana kuin konsulttinakin. Hän on taloustieteen, kilpailupolitiikan ja politiikka-arvioinnin asiantuntija. Heikki on tuottelias ja näkyvä blogaaja ja yhteiskunnallinen kommentaattori.

KIITOKSET

Raportin kirjoittajat haluavat kiittää erityisesti nimettöminä haastateltuja työmarkkinoiden kokeneita asiantuntijoita, joita ilman raportin kirjoittaminen ei olisi ollut mahdollista. Kiitokset myös raporttia eri vaiheissa kommentoineille Klaus Kultille, Elina Lepomäelle, Marjo Miettiselle, Kristina Pentti-von Waltzelille, Lasse Pipiselle, Heikki Salmelalle, Jaakko Rauramolle, Björn Wahlroosille ja Matti Vuorialle. Kaikki virheet ovat luonnollisesti kirjoittajien vastuulla.

1 JOHDANTO

Ajatuspaja Libera julkaisi vuonna 2013 raportin ”Umpikujassa? Aika on ajamassa ammattiyhdistysliikkeen ohitse”¹. Raportissa pohdittiin kriittisesti ammattiyhdistysliikkeen roolia suomalaisessa yhteiskunnassa monesta näkökulmasta. Siinä todettiin varsin suorasanaisesti nykyisen kaltaisen palkansaajaliikkeen ja korporatismiin tulleen tiensä päähän. Syiksi nähtiin esimerkiksi globalisaatio, työmarkkinoiden jäykkyys ja julkisen talouden kestämaton tila.

Raportti herätti paljon kiinnostusta ajankohtaisuutensa ja johtopäätöksensä vuoksi. Kysymys suomalaisten työmarkkinoiden tilasta ja talouden ongelmista eivät ole nyt yhtään vähemmän ajankohtaisia. Tässä raportissa tartutaan samaan aiheeseen, mutta toisen markkinaosapuolen näkökulmasta.

Jos työväenliike on kriisissä, sitä on myös työnantajapuolta edustava Elinkeinoelämän keskusliitto EK. Työmarkkinoiden huono toiminta, joka on jättänyt sadat tuhannet ihmiset ilman työtä, on yhtä lailla EK:n kuin palkansaajajärjestöjen vastuulla.

EK on kenties jopa ay-liikettä enemmän nykyisen kolmikantaan, keskitettyyn tulopoliittikkaan ja yleissitoviin työehtosopimuksiin perustuvan järjestelmän tuote. Työväenliikettä ja ammattiyhdistyksiä esiintyy kaikkialla maailmassa työmarkkinoiden järjestämisestä riippumatta, mutta EK:n ja sen jäsenliittojen kaltaisia koko toimialan puolesta neuvottelevia järjestöjä ei muissa järjestelmissä ole. Toimialajärjestöjä toki on, mutta niiden valta on olennaisesti vähäisempi. Työehtosopimusten yleissitovuus tekee työnantajajärjestöistä Suomessa niin keskeisiä. Kaikkien yritysten on noudatettava sopimuksia, vaikka ne eivät olisi olleet mukana niitä tekemässä.

EK:n työmarkkinaroolin olemassaolon syy on toimia vastapuolena työntekijäjärjestöille tulopoliittisissa neuvotteluissa. Ilman tätä tehtävää sitä ei tarvittaisi työmarkkinaneuvotteluissa mihinkään. Ruotsissa työnantajien keskusjärjestö lopetti työmarkkinaosapuolena toimimisen vuosikymmeniä sitten.

Tässä raportissa kysytään, olisiko Suomessakin aika lähteä vapaampien työmarkkinoiden tielle.

Raportin rakenne on seuraava. Luvussa 2 esitetään historiallinen katsaus, joka kertoo miten nykyiseen tilanteeseen oikein ajaututtiin. Luvussa kuvataan, miten nykyjärjestelmä, yleissitovuus ja kolmikanta oikein syntyivät.

Historiallisen katsauksen jälkeen luvussa 3 verrataan lyhyesti Suomen järjestelmää muihin vertailukelpoisiin maihin ja tuodaan esille sen ainutlaatuiset piirteet. Luku 4 käsittelee EK:n nykytilaa sisäpiiriläisten haastattelujen perusteella. Luvussa 5 esitetään taloudellinen analyysi Suomen työmarkkinoiden tilasta, ongelmista ja EK:n roolista tässä kaikessa. Luku 6 käsittelee EK:n poliittisia ja kilpailuvaikutuksia. Luvussa 7 esitetään tiivistetysti johtopäätökset.

¹ VON HERTZEN, G. YM. (2013): UMPIKUJASSA? AIKA ON AJAMASSA AMMATTIYHDISTYSLIIKKEEN OHITSE. LIBERA -SÄÄTIÖ. [HTTP://LIBERA.FI/LIBERA-UUSI/WP-CONTENT/UPLOADS/2013/06/UMPIKUJASSA.PDF](http://libera.fi/libera-uusi/wp-content/uploads/2013/06/UMPIKUJASSA.PDF)

2 ASEVELILIITOSTA TUPO-PÖYTÄÄN

TYÖMARKKINAPOLITIikka KANSALLISENA EHEYTTÄJÄNÄ

Suomelle omintakeinen, yhä käytössä oleva, työmarkkinoiden neuvottelujärjestelmä sai alkunsa yli puoli vuosisataa sitten keskellä talvisodan pakkasia, mutta ensimmäinen keskitetty tulopoliittinen kokonaisratkaisu tehtiin vasta vuonna 1968. Tulopoliittisilla sopimuksilla yritettiin hoitaa yhtä aikaa talouspolitiikkaa, teollisuuden kilpailukykyä, työllisyyttä, tasaista tulonjakoa ja sosiaalipolitiikkaa.

Työmarkkinoita
yritetään hallita
edelleen vanhan
mallin mukaan.

Maailma on noista ajoista muuttunut, mutta työmarkkinoita yritetään hallita edelleen vanhan mallin mukaan. Kansainvälisissä kilpailukykyvertailuissa työmarkkinoiden jäykkyys maitaan verotuksen ohella aina yhtenä Suomen suurimpana heikkoutena.²

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ja Suomen Työntajien Keskusjärjestö STK sopivat tammikuussa 1940 neuvottelusuhdeiden luomisesta. SAK:n ja STK:n antama yhteinen julkilausuma, tammikuun kihlaus, tunnusti molempien etujärjestöjen neuvotteluaseman työmarkkinoilla, mikä loi perustan tulevalle tulopoliitikalle.

Samaan aikaan, kun palkansaajat ja työnantajat ryhtyivät puheväleihin, Neuvostoliittoa vastaan taistelleet sosialidemokraattien ja kokoomuksen aseveljet lähestyivät toisiaan. Suomen Aseveljien Liitto perustettiin puoli vuotta tammikuun kihlauksen jälkeen. Aseveliliiton tavoitteena oli ylläpitää yhteiskuntaryhmien yksimielisyyttä, yhtenäisyyttä ja puolustustahtoa. Aseveliliikkeeseen kuului useita eturivin poliitikkoja kuten SDP:n Väinö Leskinen ja kokoomuksen Päiviö Hetemäki.

Jatkosodan päätyttyä hallitus joutui lakkauttamaan aseveliliiton Neuvostoliiton vaatimuksesta. Helsinkiin asetunut valvontakomissio piti liiton toimintaa välirauhansopimuksen vastaisena. Kokoomuksen ja SDP:n välistä asevelihenkeä liiton lakkauttaminen ei lamaannuttanut. Yhteinen tavoite oli torjua sodan jälkeen vahvistunutta kommunismia Suomen politiikassa ja työväenliikkeessä.

2 WORLD ECONOMIC FORUM: THE GLOBAL COMPETITIVENESS REPORT 2015-2016, 168; [HTTP://WWW3.WEFORUM.ORG/DOCS/GCR/2015-2016/GLOBAL_COMPETITIVENESS_REPORT_2015-2016.PDF](http://www3.weforum.org/docs/GCR/2015-2016/GLOBAL_COMPETITIVENESS_REPORT_2015-2016.PDF)

Entinen rintamaveteraani, kokoomusvaikuttaja ja ministeri sekä STK:n toimitusjohtaja Päiviö Hetemäki edisti sosialidemokraattisten aseveljien kanssa keskitetyn tulopolitiikan, työeläkejärjestelmän ja hyvinvointivaltion syntä 1960-luvulla.

Vuoden 1918 sodan arvet olivat syvät ja jakoivat kansaa pitkään. Etujärjestöjen johdolla rakennetun eläkejärjestelmän ja sosiaaliturvan yhtenä ideologiasena tavoitteena oli edistää kansallista eheytymistä. Eläkejärjestelmän arkkitehtina pidetty Teivo Pentikäinen korosti asevelihengen ja modernien työmarkkinajohtajien merkitystä työeläkelakien säätämisessä ja sosiaaliturvan vahvistamisessa.

Kokoomus tuki SDP:n ajamaa työeläkelakiuudistusta, joka tuli voimaan 1961. Työnantajat suhtautuivat uudistukseen aluksi suurella varauksella. STK:ssa pelättiin keskitetyn eläkejärjestelmän helpottavan työvoiman liikkuvuutta, kun palkansaajat eivät olisi enää sidottuja yritysten omiin eläkesäätiöihin. Vuorineuvosporrasta kauhistutti ajatus palkkakilpailusta, jota uusi järjestelmä saattaisi lietsoa, kun ammattimiesten ja toimihenkilöiden kynnyksistä siirtyä yrityksestä toiseen madaltuisi.

SDP ja SAK olivat vaatineet lakiin perustuvaa pakollista eläketurvaa, mutta työnantajat pitivät kiinni järjestelmän vapaaehtoisuudesta. STK muutti kantaansa vasta, kun työeläkevarojen hallinta päätettiin lopulta antaa yksityisille eläkeyhtiöille valtiollisen keskuskassan sijasta. Eläkeyhtiöiden johto mienhitettiin keskusjärjestöjen edustajilla, mikä kasvatti SAK:n ja STK:n valtaa yhteiskunnassa.³

DEVALVAATIOISTA TULOPOLITIIKKAAN

Suomi paransi sotien jälkeen erityisesti metsäteollisuuden kilpailukykyä useilla devalvaatioilla. Markan ulkoista arvoa alennettiin viidesti 1940-luvun jälkipuoliskolla. Devalvaatiot olivat suuria, sillä ulkomaisten valuuttojen arvo vahvistui markkaan nähden pienimmillään 12,5 prosenttia ja enimmillään 75 prosenttia.

Devalvaatiot vauhdittivat paperin ja puutavaran vientiä, mutta tuontituotteiden hinnannousu lisäsi kotimarkkinoiden kustannuksia ja inflaatiota. Työväenliike ajoi elinkeinoelämän sosialisointia yhtenä ratkaisuna talousvaikeuksiin.

SDP:n sisällä yhtenäisyys oli rakoillut heti sotien jälkeen. Niin sanottu rauhanoppositio halusi siivota sotapolitiikat ja kommunismia vastustaneet aseveljet sivuun SDP:n johdosta. Osa oppositiosta perusti kommunistien kanssa Suomen Kansan Demokraattisen Liikkeen (SKDL).

Hajaannus repi sosialidemokraatteja uudestaan vuosina 1954–1957. Vuoden 1956 yleislakko kärjisti kiistoja, jotka henkilöityivät puheenjohtaja Emil Skoggiin ja puoluesihteeri Väinö Leskiseen. Skogilaiset kannattivat ja leskisläiset vastustivat lakkoo. Kun sotasyllisenä tuomittu Väinö Tanner valittiin Skogin

jälkeen uudestaan SDP:n puheenjohtajaksi 1957, skogilaiset marssivat ulos puoluekokouksesta.

Yleislakon jälkeen ajaututtiin jälleen suureen devalvaatioon. Suomen talous oli niin heikoissa kantimissa, että vuoden 1958 alussa valtio ajautui kassakriisiin ja joutui lykkäämään virkamiesten palkanmaksua. Vajetta paikattiin liikepankeilta saadulla lyhytaikaisella luotolla.

Sosialidemokraattien hajaannus, valtion kassakriisi ja työttömyyden kasvu auttoivat talouselämän sosialisointia ajaneen SKDL:n vaalivoittoon kesän eduskuntavaaleissa. Siitä tuli ensimmäisen ja ainoan kerran eduskunnan suurin puolue. Samalla vasemmisto sai eduskuntaan yhden paikan enemmistön. Kommunistien vahvistunut kannatus huoletti työnantajia, mutta voitostaan huolimatta SKDL jätettiin oppositioon.

SDP muodosti hallituksen yhdessä porvariryhmien kanssa. K.A. Fagerholmin kolmas hallitus tuli tunnetuksi niin sanottuna yöpakkashallituksena. Valtiovarainministeriksi nimitetyllä Päiviö Hetemäellä oli jälleen tärkeä sovittelijan rooli lyhytaikaiseksi jääneen hallituksen synnyssä.

Sosialidemokraattinen työväenliike jakautui kahtia, kun SAK:n rinnalle perustettiin leskisläisten tuella Suomen Ammattijärjestö (SAJ). Monet liitot erosivat vanhasta keskusjärjestöstä, mutta SAK säilyi suurimpien liittojen tuella vahvimpana järjestönä. Osa SDP:n vasemmistosta perusti Emil Skogin johdolla Työväen ja Pienviljelijäin Sosialidemokraattisen Puolueen (TPSL), joka sai vuoden 1966 eduskuntavaaleissa seitsemän kansanedustajaa.

Eduskunnan vasemmistoenemmistö ja vasemmiston vaalivoittoa seurannut Rafael Paasion hallitus edistivät SDP:n ja SAK:n eheytymistä. Paasion hallituksessa kansandemokraatit ja sosialidemokraatit olivat ensimmäistä kertaa yhdessä vuoden 1948 jälkeen.

Paasion enemmistöhallitus toteutti laskusuhdanteesta huolimatta valtiovarainministeri Mauno Koiviston johdolla budjettipolitiikkaa, joka keskittyi valtion kassatasapainon korjaamiseen työvoimapolitiikan tai asuntorakentamisen sijasta. Työttömyys paheni ja muuttoliike Ruotsiin voimistui.⁴

Markka devalvoitiin jälleen isosti vuonna 1967. Sen jälkeen taloutta lähdettiin vakauttamaan valtakunnansovittelija Keijo Liinamaan avustuksella. Hänen nimeään kantava Suomen ensimmäinen tulopoliittinen kokonaisratkaisu solmittiin 1968. Keskitetty tuloatkaisu lisäsi erityisesti sosialidemokraattien uskoa valtion kykyyn ohjata talouden kokonaissuunnittelua ja hallita yhteiskunnan muutosta.

KOMMUNISTIT LIETSOVAT LEVOTTOMUUTTA

Mauno Koivistosta tuli presidentinvaalien jälkeen Paasion seuraaja kansanrintamahallituksen pääministerinä 1968. Koivisto piti talouspolitiikan tärkeimpänä

⁴ PUOSKARI P. (2013): VÄÄRÄÄ POLIITIIKKAÄ SUUREN MUUTON VUOSINA? VIROLAISEN JA PAASION HALLITUSTEN ELINKEINO- JA RAKENNEPOLIITIIKKA 1964–1968. ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO, 292–293.

tehtävä työttömyyden poistamista, mikä edellytti talouskasvun nopeuttamista. Työllisyys- ja kasvupolitiikalla pyrittiin elvyttämään sekä yksityistä että julkista yritystoimintaa, mutta perusteellisuuden rakentaminen katsottiin ensi sijassa yhteiskunnan tehtäväksi.

Koiviston hallitus lupasi tukea tehokkaasti yksityistä yritteliäisyyttä hyvinvoinnin ja työllisyyden lisäämiseksi. Valtiontaloudessa korostettiin entistä suurempaa kokonaistaloudellista suunnittelua voimavarojen ohjaamiseksi teollisen kehityksen nopeuttamiseen ja tuotantorakenteen monipuolistamiseen. Valtiontalouden tasapainon ja valtion maksuvalmiuden turvaaminen olivat keskeisiä tavoitteita. Hallitus korosti kustannustason nousun pysäyttämistä tiukalla tulopolitiikalla ja indeksisidonnaisuuksien purkamisella, mutta niiden toteuttamisessa se tarvitsi työmarkkinajärjestöjen tukea.⁵

Tulopoliittisen konsensuksen syntyä auttoi STK:n toimitusjohtajan Päiviö Hetemäen ja SAK:n puheenjohtajan Niilo Hämäläisen asevelitausta. Miehet olivat kohdanneet ensimmäisen kerran Karjalan Kannaksella jatkosodan loppuvaiheessa. Liinamaa-sopimuksen edellä he sopivat, että tulopolitiikasta neuvoteltaisiin pienessä piirissä luottamuksen aikaansaamiseksi. Työnantajat ja sosialidemokraatit halusivat pistää kommunistit kuriin.⁶

Osa kommunisteista vastusti kiivaasti Liinamaa-sopimusta. Heidän mielestään tulopolitiikkaan sitoutuminen oli perisynti, joka tarkoitti luokkataistelun unohtamista. Tšekkoslovakian miehitys 1968 synnytti huhuja Neuvostoliiton lietsomista työmarkkinalevottomuuksista Suomessa. Oikeiston vaalivoitto 1970 herätti Tehtaankadulla pelkoja Suomen liukumisesta länteen.

Suurlähettilääksi Helsinkiin nimitetty Aleksei Beljakov puuttui Suomen sisäpolitiikkaan aiempia Neuvostoliiton lähettiläitä suoraviivaisemmin. Hän uskoi laittomien lakkojen voimaan ja piti yhteiskuntajärjestelmän muuttamista Suomessa mahdollisena. Beljakov kannusti kommunisteja työtaisteluihin. Puhuttiin jopa vallankumouksen valmistelusta. Syksyllä 1970 Beljakov ennusti, että Suomesta tulisi ensimmäinen porvarillinen sosialismiin siirtyvä kehittynyt demokratia.⁷

Ammattiliittojen kovat palkkavaatimukset ajoivat Liinamaa-sopimuksen jälkeen tulopoliittiset neuvottelut umpikujaan. Hetemäen ja Hämäläisen myötävaikutuksella presidentti Kekkonen ryhtyi purkamaan lukkiutunutta tilannetta. Hänen johdollaan solmittiin niin sanottu UKK-sopimus, mutta se ei estänyt Metalliliittoa aloittamasta omaa työtaistelua. Raskasta metalliteollisuutta talvella 1971 koetellut poikkeuksellisen pitkä lakko kesti lähes kaksi kuukautta.⁸

Teollisuuden työntekijäliittojen ryhmittäminen SAK:n taakse 1960-luvun lopulla nopeutti keskusjärjestön kasvua ja antoi sille entistä vahvemman neuvotteluaseman työmarkkinoilla ja sosiaalipoliittisten uudistusten

5 PÄÄMINISTERI MAUNO KOIVISTON HALLITUKSEN OHJELMA 23.3.1968

6 MANSNER M. (2007): *SUURLAKOSTA EUROOPAN UNIONIIN. VUOSISATA TYÖNANTAJATOIMINTAA*. ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO EK, HELSINKI, 172.

7 RENTOLA K. (2005): *VALLANKUMOUKSEN AAVE. VASEMMISTO, BELJAKOV JA KEKKONEN 1970*. OTAVA, HELSINKI, 32–33.

8 BERGHOLM T. (2012): *KOHTI TASA-ARVOA. TULOPOLIITTIKAN AIKA I. SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK 1969–1977*. OTAVA, HELSINKI, 205–208.

toteuttamisessa. Ensimmäisen tulopoliittisen kokonaisratkaisun jälkeen 1968 ammattiliittojen jäsenmaksut tulivat verovähennyskelpoisiksi, mikä helpotti jäsenhankintaa.

Työnantajat pitivät ammattiyhdistysliikkeen eheytymistä ja jäsenmäärän kasvua toisaalta uhkana yhteiskuntarauhalle, mutta myös mahdollisuutena sitoa työntekijät laajalla rintamalla osaksi yhteiskunnallista sopimusjärjestelmää. STK:n ongelma sosialidemokraattien hajaannuksen aikana oli kommunistien aseman vahvistuminen ja vastapuolen jakautuminen neuvotteluissa kahteen leiriin. Työehtosopimuksista oli neuvoteltava sekä SAK:n että SAJ:n kanssa aina SAK:n eheytymiseen asti 1960-luvun lopulle.

Liinamaa-sopimus oli parantanut neuvotteluilmapiiriä, vaikka osa työnantajista pelkäsi edelleen, että järjestäytymisasteen nousu ja SAK:n tuki vasemmistopuolueille lisääisivät työntekijöiden painostusvoimaa ja herkkyyttä lakkoaseen käyttöön työehto- ja palkkavaatimusten tukena. Metalliliiton lakko oli vahvistanut näitä pelkoja.

SUOMI OSAKSI MAAILMANTALOUTTA

Vielä 1960-luvun puolivälissä STK edusti pääasiassa metsäteollisuutta, jonka osuus Suomen viennistä oli yli 60 prosenttia. Metalliteollisuus edusti silloin alle 10 prosenttia viennistä. Maailmanluokan paperikoneita alettiin valmistaa metsäteollisuuden vanavedessä, mikä avasi suomalaisille konepajoille uusia markkinoita länteen. Kymmenessä vuodessa metalliteollisuuden vienti yli kolminkertaistui, mutta saavutti metsäteollisuuden tason vasta 1990-luvulla.

Suomen tavara kauppa avautui kansainväliselle kilpailulle GATT- ja EEC-sopimusten ansiosta, mutta maatalous ja elintarviketuotanto pysyivät kilpailulta suojatun suljetun talouden piirissä. Maataloudelle maksettujen tukien suhde kokonaistuotannon arvoon oli Suomessa yksi OECD-maiden korkeimmista, mikä aiheutti kitkaa tulopoliitikassa erityisesti SDP:n ja keskustapuolueen välillä. Devalvaatiohyödyt ulosmitattiin ensin teollisuuden palkkaneuvotteluissa ja sitten maataloustuloneuvotteluissa.

Konsensusuhakuinen korporatismi piti tulonjaon tasaisena, mutta kasvatti kansantalouden kustannuksia ja veroastetta. Yhtenä tulopoliitikan tavoitteena ollut työrauha toteutui huonosti. Laittomat ja lailliset lakot olivat Suomessa arkipäivää. Eniten työpäiviä menetettiin 1980-luvun nousukauden lakoissa. Korporatismilla ja tulopoliitikalla onnistuttiin joka tapauksessa vaimentamaan ammattiyhdistysliikkeen vasemmistoradikaali tai jopa vallankumouksellinen liikehdintä.

Korporatismista tuli raskas ankkuri, joka hidasti Suomen sopeutumista kansainvälistyvään talouteen ja kovaan kilpailuun. Maan pieni koko, myöhäinen teollistuminen ja teollisuuden yksipuolinen rakenne vahvistivat etujärjestöjä suhteessa poliitikoihin, joiden päätöksentekoa haittasivat aina 1980-luvulle saakka lyhytikäiset hallitukset. Valtion, palkansaajien ja työnantajien kolmi-

kanta vei Suomea kohti kasvu- ja jakopolitiikkaan perustuvaa suunnitelmataloutta. Kun öljykriisi vei pohjan kasvulta, tilalle tulivat työttömyys ja inflaatio, joihin keskitetyillä sopimuksilla ei löydetty lääketettä.

Maailmantalouden toipuminen 1980-luvun alussa ja sitä seurannut nousukausi peittivät hetkeksi alleen Suomen talouden vakavat ongelmat.

SDP JA KOKOOMUS KONSENSUKSEN TAKUUMIEHINÄ

Vaikea taloudellinen tilanne sekä kokoomuksen ja keskustan lähentyminen budjettineuvotteluissa 1976 olivat pakottaneet SDP:n tarkistamaan talouspoliittista linjaansa. Aiempaa yritysmuonteisemmän politiikan merkit näkyivät pääministeri Kalevi Sorsan toisen hallituksen toiminnassa. Ensitöikseen hallitus hyväksyi Miettusen pohjustaman valtiontalouden monivuotisen tervehdyttämishohjelman, jolla se pyrki parantamaan suhteitaan teollisuuteen.

Sorsa oli avannut keskusteluyhteyden ideologisten raja-aitojen yli elinkeinoelämään ja valtiovarainministeri Paul Paavelan johdolla SDP aloitti talouspoliittisen uudistustyönsä. Uutta ohjelmaa käsitellyt Sorsan puhe leimattiin julkisuudessa ”patruunan päiväuneksi”, kun Sorsa esitti yritysten tuotantokustannusten alentamista, maltillista ja pitkäjänteistä tulopolitiikkaa, yritysten investointien tukemista ja luopumista verojen korotuksista. SDP pyrysteli irti devalvaatio-inflaatio -kierteestä.⁹

Sorsa halusi laajentaa talouspoliittista vastuunkantoa ja asettui tukemaan Suomen Pankin pääjohtajan Klaus Wariksen esittelemää talouspoliittista linjaa, joka edellytti markan arvon pitämistä vakaana ja inflaation hillitsemistä maltillisen tulopolitiikan ja tiukan budjettipolitiikan avulla. Täystyöllisyystavoitteen annettiin periksi.

Keskitetty tulopolitiikka ja konsensus yhdistivät suunnitelmatalouden markkinatalouteen. Paavelan elvytysohjelma ei perustunut perinteiseen keynesiläiseen julkisia menoja ja velkaa lisäävään kasvupolitiikkaan, vaan otti huomioon markkinoiden vaatimukset. Hallitus kutsui työmarkkina- ja muut etujärjestöt yhteiseen talusseminaariin Korpilammelle syyskuussa 1977 rakentamaan keskinäistä luottamusta.

Luottamus kasvoi, mutta talous ei. Uusi devalvaatio oli edessä helmikuussa 1978. Lokakuussa 1982 tehtiin vielä kaksi devalvaatiota, minkä jälkeen maailmantalouden elpyminen alkoi vauhdittaa Suomen viennin ja koko talouden kasvua.

Yleissitovuus ja alueelliset palkkaerot

On mielenkiintoista pohtia sitä, millaisia ovat yleissitovien työehtosopimusten alueelliset vaikutukset. Tästä puhutaan varsin harvoin, vaikka asia on mahdollisesti tärkeä¹.

Taloustieteessä ihmisten ja yritysten alueellista sijoittumista tarkastellaan niin sanotun alueellisen tasapainon² käsitteen avulla. Ajatuksena on karkeasti se, että ihmiset sijoittuvat sinne, missä heidän hyvinvointinsa on kokonaisuudessaan korkein. Hyvinvointiin puolestaan vaikuttavat nimellispalkan lisäksi paikalliset asumiskustannukset ja yleinen elämänlaatu, kuten luonto ja palvelut.

Palkka on vain yksi ihmisen hyvinvointiin vaikuttava tekijä, eikä pelkääntään palkkaeroja tarkastelemalla voida tehdä päätelmiä ihmisten hyvinvointieroista eri alueilla. Asumiskustannukset, mutta myös elämänlaatu vaihtelevat alueittain huomattavasti.³

Samantapainen analyysi pätee yrityksiin. Eri suuruiset työvoimakustannukset eri alueilla eivät suoraan kerro erosta kannattavuudessa. Myös muut kustannukset vaihtelevat alueittain. Tärkeä esimerkki on kuljetuskustannus, joka on sitä korkeampi, mitä kauempänä markkinoista yritys sijaitsee. Palveluyrityksen kohdalla kuljetuskustannus voi tarkoittaa sitä, että asiakas joutuu matkustamaan kauemmaksi palvelua kuluttamaan.

Toisin sanoen alueen palkkatason yhteys sen paremmin elintasoon kuin yritysten kannattavuuteenkaan ei ole aivan suoraviivainen. Yleissitovassa sopimisessa tätä on vaikea ottaa huomioon, vaikka se olisi tavoitteenaakin.

Seurauksena on helposti alueellisten palkkatasojen liiallinen yhtenäistämisen. Liiallinen siis siinä mielessä, että alueiden väliset erot yhtäältä elinkustannuksissa ja toisaalta yritysten kustannustasossa jäävät ottamatta huomioon. Tästä on seurauksena se, että alhaisempien elinkustannusten, mutta korkeiden kuljetuskustannusten alueilla työvoimakustannustaso nousee liian korkeaksi.

Syrjäisemmillä seuduilla sijaitsevien yritysten on vaikea kilpailla sijainniltaan keskeisempien kanssa. Niiden tärkein kilpailuetu on nimenomaan alhaisista elinkustannuksista johtuvat työntekijöiden matalammat palkka-vaatimukset.

Tästäkään asiasta ei ole luotettavaa empiiristä tutkimusta, mutta kysymys on mahdollisesti merkittävästä asiasta. Se ei liity pelkääntään syrjäseu-

1 YKSI POIKKEUS TÄSTÄ ON SOININVAARA (2014): [TTP://WWW.SOININVAARA.FI/2014/05/12/ALUEELLISET-PALKKAEROT-MAAKUNTIEN-ETU/SUOMENKIELINEN-ESITYS-VATT](http://www.soininvaara.fi/2014/05/12/ALUEELLISET-PALKKAEROT-MAAKUNTIEN-ETU/SUOMENKIELINEN-ESITYS-VATT) (2015); HYVÄN VALTIONOSUUS.JÄRJESTELMÄN PERIAATTEET. VATT-ANALYYSI 70, KS. MYÖS KIRJALLISUUSLUETTELO.

3 VATT (2015).

tujen ja kasvukeskusten välisiin kustannuseroihin. Yksi esimerkki on Vihdissä ja Helsingissä sijaitsevien autokorjaamoiden välinen kilpailu.

Vihdissä oleva autokorjaamo voi periaatteessa kilpailla hintatietoisten helsinkiläisten autojen korjaamisesta tarjoamalla alhaisempaa korjaushintaa. Sen on pakko tarjota alhaisempaa hintaa, koska auto on tavalla tai toisella saatava Helsingistä Vihtiin korjattavaksi. Tästä on kustannuksia, jotka voivat olla esimerkiksi asiakkaan ajoajan muodossa.

Koska Vihdissä asumiskustannukset ovat alhaisemmat, vihtiläinen markkinapalkkataso on jonkin verran alhaisempi kuin Helsingissä. Tämä voi mahdollistaa korjaamopalveluiden tarjoamisen riittävän paljon halvemmalla, jotta hintaherkimmät korjauttajat saadaan Helsingistä asiakkaiksi.

Mutta yleissitova työehtosopimus, jossa alueellisia eroja ei oteta riittävästi huomioon voi tuhota kilpailuedun ja siten korjaamoelinkeinon Vihdissä.

Tämä paitsi haittaa vihtiläisiä, hyödyttää helsinkiläisiä korjaamopalveluiden tarjoajia. Jos helsinkiläiset suuret korjaamot käyttävät merkittävää valtaa alan työnantajajärjestössä, tulos on niiden kannalta edullinen.

Alueellisten palkkaerojen pienentäminen on siis yksi tapa, jolla yleissitovia työehtosopimuksia voidaan käyttää, tietoisesti tai tiedostamatta, yritysten välisen kilpailun rajoittamiseen. Samoin kuin luvussa 6 käsiteltyjen muiden esimerkkien tapauksessa, tässäkin hyötyjinä ovat työnantajajärjestöissä vahvoilla oleva yritykset ja kärsijöinä pienet ja järjestäytymättömät.

AJATUSPAJA LIBERA
RAPORTTI
AJATUSPAJA LIBERA
AJATUSPAJA LIBERA

3 YLEISSITOVUUS HISTORIAN TAAKKANA

SOPIMISEN VAPAUTTA RAJOITETAAN

Laittomat lakot, kommunistien vahva eteneminen vaaleissa ja ammattiliittorintaman hajaannus olivat tehneet työnantajan aseman tukalaksi 1960-luvun lopulla. Palkansaajat puolestaan kokivat asemansa turvattomiksi yrityksissä, jotka eivät noudattaneet yleisiä työehtosopimuksia. Näiden ongelmien johdannaista syntyi ratkaisu, jolla työnantajat ja palkansaajat saatiin laajalla rintamalla sitoutumaan vallitseviin työehtosopimuksiin. Kyseessä oli sopimusten yleissitovuus.

Vuoden 1966 vaaleissa vasemmisto oli saavuttanut eduskuntaenemmistön. Paasion kansanrintamahallitus aloitti työsopimuslain uudistamisen, ja Mauno Koivisto vei pääministerinä hallituksen esityksen eduskuntaan.

Työsopimuslaki periytyi vuodelta 1922, ja lakiuudistusta käsitelty komitea jätti kaksi mietintöä. Niistä ensimmäinen käsiteli irtisanomissuojan vahvistamista ja muita kansainvälisen työkonferenssin vuonna 1963 esittämiä työelämän uudistuksia kuten työehtoja sairauden sattuessa.

Komitea ei esittänyt yleissitovuutta, vaan ainoastaan, että työntekijälle olisi maksettava työsopimuksessa määritetty palkka, tai vähintään tavanomainen ja kohtuullinen palkka. Jos ehdoista ei olisi erikseen sovittu, palkka noudattaisi alan yleisiä ehtoja.

Suomen Kommunistisen Puolueen (SKP) Erkki Salomaa jätti mietintöön erivän mielipiteen, jossa hän esitti, että palkoissa ja muissa työehdoissa noudatettaisiin kaikissa oloissa vähintään niitä ehtoja, joita asianomaisen alan työehtosopimuksissa on sovittu. Paikallisesti ehdoista ei siis voisi poiketa edes työnantajan ja palkansaajan keskinäisellä sopimuksella.

Koiviston hallitus toi vuoden 1969 valtiopäiville lain, joka ei ottanut huomioon Salomaan erivää mielipidettä. Toisin sanoen yleissitovuutta ei alun perin esitetty. Lakia muokattiin sosiaalivaliokunnassa, jossa päädyttiin yleissitovuuden kannalle. Valiokunnassa vasemmistolla oli yhden äänen enemmistö. Yleissitovuus ulotettiin koskemaan myös järjestäytymättömiä työnantajia.

Sosiaalivaliokunnan ohella perustuslakivaliokunta käsiteli asiaa, mutta yleissitovuus tulkittiin vähimmäispalkkasäännökseksi, joka kuului työväensuojelua koskevan lainsäädännön piiriin. Näin ollen järjestäytymättömien työnantajien sopimusoikeutta loukannutta pakkolakia ei tarvinnut säätää perustuslain mukaisessa järjestyksessä.

Laki vaati voimaantullakseen presidentti Urho Kekkosen hyväksynnän. Elinkeinoelämä ja oikeistopuolueet olisivat halutessaan voineet vedota Kekkoseen, ettei tämä allekirjoittaisi lakia. Tällöin käsitely olisi siirtynyt runsaan kuu-

kauden päästä valitulle uudelle porvarienemmistöiselle eduskunnalle. Ilmeisesti työnantajat toivoivat yleissitovuuden rauhoittavan työmarkkinoita, joilla lietsottiin jopa kumouksellista toimintaa, eivätkä lähteneet kaatamaan lakia.

Sopimusten yleissitovuus kirjattiin vuoden 1970 työsopimuslakiin. Uuden pakkolain nojalla valtakunnalliset ja yleiseksi katsottavat työehtosopimukset tulivat alallaan yleissitoviksi ja koskemaan myös työnantajajärjestöön kuulumattomia yrityksiä. Lain toisen luvun 17 pykälä määräsi, että työnantajan on työsopimuksessa tai työsuhteessa noudatettava vähintään niitä palkka- ja muita ehtoja, jotka kyseessä olevasta tai siihen lähinnä rinnastettavasta työstä asianomaisen alan yleiseksi katsottavassa valtakunnallisessa työehtosopimuksessa on noudatettavaksi määrätty.

Yleissitovuusjärjestelmän tarkoituksena oli turvata työnteon vähimmäisehdot, mutta samalla painostaa järjestäytymättömiä työnantajia yhteiseen rintamaan STK:n jäsenten kanssa. Yleissitova työehtosopimus velvoittaa vain työnantajaa, mutta ei työntekijää. Työehtosopimusten yleissitovuudesta päättää yleissitovuutta arvioiva vahvistamislautakunta. Muutaman henkilö arvioi sopimuksen kattavuuden ja julistaa sen tarvittaessa yleissitovaksi.

Yleissitovuus ei työmarkkinoita rauhoittanut. Lakot piinasivat Suomea. Metallin pitkä lakko ja muut poliittiset lakot tekivät 1970 luvusta synkimmän ajanjakson työtaistelujen historiassa. Vielä vuonna 1986 työtaisteluisia menettettiin enemmän työpäiviä kuin kertaakaan vuoden 1956 yleislakon jälkeen, yhteensä 2,8 miljoonaa. Ansiotasoindeksi kohosi vuosina 1986–1987 yhteensä 14 prosenttia ja reaaliensiot 6,5 prosenttia. Puolitoista kuukautta lakkoilleet valtion virkamiehet saivat yleistä tasoa kovemmat korotukset, sillä kaksivuotinen sopimus nosti heidän ansioitaan 20 prosentilla.¹⁰

Keskitetty järjestelmä näytti toimivan hyvin työntekijöiden kannalta, kun ansiotaso nousi jatkuvasti inflaatiota nopeammin, eikä laittomien lakkojen aiheuttamia menetyksiä peritty palkansaajaliitoilta. Yrityksille yksityisen ja julkisen kustannustason jatkuva nousu oli pidemmällä aikavälillä tuhoisaa, sillä kansainvälisen talouden portit kivikovaan kilpailuun olivat avautumassa lopullisesti.

RAKENNEUUDISTUS EI ONNISTU

Kokoomuksen ja SDP:n yhdessä muodostama Harri Holkerin hallitus lähti vuonna 1987 aiempaa paremmista talouden lähtökohdista tekemään suurta rakenneuudistusta, johon hallitusohjelman mukaan kuului tulopoliittisen järjestelmän joustavoittaminen yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa.¹¹ Yleissitovuus oli yksi työmarkkinoita jäykistänyt tekijä.

Suomen Pankki vapautti asteittain rahoitusmarkkinoiden säätelyä, ja ulkomaista pääomaa virtasi maahan. Inflaatio ja palkat nousivat, velkaantumisen kiihtyi ja kauppataseen vaje syveni. Ylikuumenemisen torjunnassa hallitus

¹⁰ TILASTOKESKUS: TYÖTAISTELUT ITSENÄISYYDEN AJAN SUOMESSA.
¹¹ PÄÄMINISTERI HARRI HOLKERIN HALLITUKSEN OHJELMA 30.4.1987.

turvautui kolmikantaan. Valtiovarainministeri Erkki Liikanen lupasi työmarkkinaosapuolille, että verotus kevenee, jos palkat eivät nouse liikaa. Keskitetyn kokonaisratkaisun sijasta työnantajat ajoivat liittokohtaisia sopimuksia. STK ei luottanut pääoman juoksupojaksi leimattuun kokoomukseen demareiden kumppanina.

”Sosialisti ei oikein tiedä, että miten suhtautua, kun porvarit huitovat toisiaan kirveen hamarapuolella, että pitäisikö meidän olla tyytyväisiä vai olla murheissaan”, valtiovarainministeri Liikanen hämmästeli syntynyttä tilannetta omalle eduskuntaryhmälleen.¹²

Ennen vaaleja kokoomuksen, keskustan ja RKP:n puheenjohtajat olivat sopineet porvarihallituksen muodostamisesta. Presidentti Mauno Koivisto esti Paavo Väyrysen pääministerihaaveet ajamalla Holkerin sinipunahallituksen johtoon. Porvaryhteistyön kariutuminen oli niin vakava takaisku Etelärannan teollisuusjohtajille, että työnantajaleiri suunnitteli sinipunaa kaatamista.

STK:n johtajat Pentti Somerto ja Lasse Laatonen uskoivat, että kokoomus antoi sosialidemokraattien jujuttaa itseään suostumalla yritysten toimintaa vaikeuttaviin työelämän uudistuksiin. STK syytti kokoomusta yhteyksien katkaisemisesta. Kansanedustaja Sauli Niinistö kertoi tavanneensa STK:n edustajia ja ihmetteli, kuka tällaisia väitteitä esitti. Niinistö sanoi olleensa aina aulis keskustelemaan, kun yhteyttä oli otettu.

Kokoomuksen puheenjohtaja Ilkka Suominen arvioi, että STK:sta oli tullut puolueelle ongelma. SDP:n puheenjohtaja Pertti Paasio piti puolestaan työnantajien hyökkäystä kokoomusta vastaan merkinä poliittisesta valtataistelusta. Hän uskoi, että työnantajat olivat päättäneet kaataa hallituksen.¹³

Teollisuuden keskusliiton TKL:n puheenjohtaja Kari Kairamo valitti, että hallitusta vaivasi työelämän uudistamiseen liittyvissä asioissa taitamattomuus ja realismin puute. Kairamoa harmitti, että samaan aikaan, kun muualla pyrittiin irti työelämän jäykkyydestä, Suomessa aiottiin sitä lisätä.

Elinkeinoelämän julkinen painostus hallitusta kohtaan jatkui, kun KOP:n pääjohtaja Jaakko Lassila ja UPM-Kymmenen Casimir Ehrnrooth syyttivät hallitusta osaamattomuudesta sekä yritys-elämän ja liiketoiminnan heikosta ymmärtämisestä. Ehrnrooth sanoi, ettei ollut koskaan nähnyt niin karkeita papereita kuin mitä hallituksen työelämää koskeva muistio sisälsi. Hänen mukaansa edellisten hallitusten ministerit olivat olleet halukkaampia kuuntelemaan asiantuntijoiden neuvoja.¹⁴

Ilkka Kanerva piti kokoomuksen ja sosialidemokraattien suurimpana erona, että työelämän kysymyksissä SDP oli selkeästi ammattiyhdistysvetoinen puolue ja kokoomus yleispuolue, joka sitoutui kohtalaisen tiukasti yrittäjyyteen. Osa kokoomuksen kansanedustajista pelkäsi työelämän uudistuksen tappavan kokoomuksen kannatuksen yrittäjien piirissä.¹⁵

12 SDP:N EDUSKUNTARYHMÄ 16.2.1988.

13 KOKOOMUKSEN EDUSKUNTARYHMÄ 18.2.1988; SDP:N EDUSKUNTARYHMÄ 3.3.1988.

14 SUOMENMÄÄ 10.2.1988.

15 KOKOOMUKSEN EDUSKUNTARYHMÄ 17.3.1988.

Työelämän pelisäännöt tuotiin eduskunnan käsittelyyn keväällä 1988. Hallituksen mukaan työntekijöiden epävarmuus ja turvattomuus oli lisääntynyt, mikä edellytti työsuhte- ja irtisanomisturvan parantamista ja mahdollisuuksia osallistua yritystoiminnan kehittämiseen.

Työelämäpaketin valmistelu ei perustunut kolmikantakäsittelyyn, ja sen sisältö vastasi enemmän SAK:n kuin työnantajien toiveita. Hallitus esitti työsuopimus- ja yhteistoimintalakien muuttamista vastoin työnantajien tahtoa.

Lain lähetekeskustelussa työministeri Matti Puhakka korosti, että perimmäinen päämäärä oli työntekijän turvallisuuden parantaminen. Puhakka syytti työnantajajärjestöjä ulkoparlamentaarisesta mustamaalaus- ja pelottelukampanjasta. Ilkka Kanerva puolusti hallitusta sanomalla, että työsuhdeturvapaketti tähtäsi henkilöstön aseman vahvistamiseen rakennemuutoksen myllyryksessä. Työnantajien puheenvuorot edustivat Kanervan mielestä vanhankaista suhtautumista suomalaisen yhteiskunnan laadullisiin uudistuksiin.¹⁶

Oppositiojohtaja Paavo Väyrynen sanoi lakiesitysten sisältävän puhdasta sosialidemokraattista ajattelua, joka lisäisi hyödyttöä byrokratiaa ja perustui ajatukseen palkansaajien ja työnantajien sovittamattomasta etujen ristiriidasta. Väyrynen syytti sosialidemokraatteja pyrkimyksestä hoitaa työllisyyttä pakottamalla työnantajat pitämään lain voimalla ihmisiä palveluksessaan. Kokoomuksen rittijäsiiven kansanedustaja Iiro Viinanen vastasi, että lait vahvistaisivat suomalaisen yritystoiminnan pohjaa, kannattavuutta ja työllisyyttä, jos ne osattaisiin ottaa yrityksissä oikein vastaan.¹⁷

Pääministeri Holkeri yritti asettua kiistojen yläpuolelle ja korosti, että ideologisen vastakkainasettelun aika oli ohi. Hän yritti vakuuttaa, että hänellä ei ollut ongelmia työnantajapuolen kanssa. Jos heillä oli toinen näkemys, niin se oli Holkerin mukaan työnantajien oma ongelma.

Kevään työmarkkinakierroksella STK suostui neuvottelemaan vain palkoista, ei muista työehdoista. Elokuun lopulla solmittiin yksivuotinen sopimus, joka paransi verokevennysten ja inflaatiotarkistusten jälkeen kotitalouksien reaalityloja 2,5 prosenttia. Palkkaliukumien ansiosta lopullisten korotusten arvioitiin nousseen jopa 11,5 prosenttiin, mikä oli hallituksen inflaatiotavoitteiden kannalta tuhoisaa. Myös seuraavat tulosopimukset nostivat palkkoja liikaa suhteessa inflaatioon ja vaihtotaseen vajeen kasvuun.

Korkojen nousu ja devalvaatiospekulaatiot lisäsivät ongelmia 1990-luvun taitteessa. Vaihtotasekriisistä kehittyi korkokriisi, pankkikriisi ja lama, joita Neuvostoliiton kaupan romahtaminen pahensi.

Keskitetty sopimusjärjestelmä takasi vuosikymmenestä toiseen palkansaajille tasaisen ansiotason nousun suhdanteista riippumatta. Pitkät ja vaikeina aikoina maltilliset tulosopimukset toivat vakautta, mutta estivät työmarkkinoita sopeutumasta muutoksiin muuten kuin työttömyyden kautta.

16 VALTIOPÄIVÄT 1988: PÖYTÄKIRJAT 1, ISTUNNOT 1-38. 3.2.-15.4.1988.
17 IBID.

Jäykkä sopimusjärjestelmä on ollut keskeinen Suomen kilpailukykyä heikentävä tekijä raskaan verotuksen ja sääntelyn ohella. Euron käyttöönoton jälkeen valuutta ei ole joutanut. Työn hinnan, verotuksen, sääntelyn ja muiden etuuksien ja ehtojen pitäisi joustaa, mutta yli 15 vuotta euroaikaa on eletty ilman tuntuvia joustoja.

Keskusjärjestöt ovat pitäneet keskitetyn sopimusjärjestelmän suurena saavutuksena maltillisia palkkasopimuksia ja eläkejärjestelmän uudistamisesta. Palkat ovat viime vuosien maltista huolimatta nousseet 2000-luvulla selvästi Ruotsia nopeammin. Lisäksi SDP onnistui SAK:n tuella viivyttämään eläkeuudistusta viisi vuotta. Työelämä muuttuu niin kovaa vauhtia, että päätöksiä pitäisi pystyä tekemään vuosien sijasta kuukausissa.

KOHTI PAIKALLISTA SOPIMISTA

Kansainvälisesti katsottuna suomalainen kolmikanta ja yleissitovuuteen perustuva keskitetty neuvottelujärjestelmä on ainutlaatuinen. Euroopassa vain Itävalta muistuttaa Suomea. Ruotsissa ja Saksassa käydään työehtosopimusneuvottelut liitto- ja yritystasolla. Britanniassa siirryttiin hajautettuun malliin ja lähemmäs amerikkalaisista täysin vapaata yritystason sopimista 1980-luvulla pääministeri Margaret Thatcherin valtakaudella. Saksassa neuvotteluvallta on säilynyt pääosin ammattiliittotasolla, vaikka paikallinen sopiminen on saanut koko ajan lisää jalansijaa. Saksassa vain alle prosentti työehtosopimuksista oli vuonna 2015 yleissitovia¹⁸.

Ruotsissa on 1970-luvulta lähtien noudatettu käytäntöä, jossa palkankorotusten tason määrää vientiteollisuus. Kotimarkkinoilla ei tehdä sen ylittäviä sopimuksia, mikä turvaa elintärkeiden ventialojen kustannuskilpailukyyn ja hillitsee kotimaisen kustannustason nousua.

Suomeen verrattuna ruotsalaiset työehtosopimukset sisältävät vähemmän yksilö- ja yksityiskohtaisia määräyksiä. Sen sijaan niissä voidaan säätää alakohtaisista minimi- ja keskimääräisistä palkankorotuksista, jotka mahdollistavat yrityskohtaiset neuvottelut sopimuksen soveltamisesta. Ylempiä toimihenkilöitä ja julkisen alan työntekijöitä koskevat sopimukset neuvotellaan erikseen.

Globalisaatio, kireä kansainvälinen kustannuskilpailu ja työnantajien vaatimat joustot ovat murentaneet keskitettyjen järjestelmien asemaa. Britanniassa enää alle kolmasosa työntekijöistä noudattaa liittokohtaisia työehtosopimuksia, kun Saksassa luku on 62 prosenttia. Suomessa yleiset työehtosopimukset kattavat 90 prosenttia palkansaajista. Vaikka Ruotsissa luku

Kansainvälisesti katsottuna suomalainen kolmikanta ja yleissitovuuteen perustuva keskitetty neuvottelujärjestelmä on ainutlaatuinen.

¹⁸ SAKSAN TYÖ- JA SOSIAALIMINISTERIÖ (2015): ALLGEMEINVERBINDLICHE TARIFVERTRÄGE. [HTTP://WWW.BMAS.DE/DE/THEMEN/ARBEITSRECHT/TARIFVERTRAEGE/ALLGEMEINVERBINDLICHE-TARIFVERTRAEGE.HTML](http://www.bmas.de/de/themen/arbeitsrecht/tarifvertraege/allgemeinverbindliche-tarifvertraege.html)

on lähes yhtä korkea, niin paikallistasolla on mahdollista poiketa yleisen sopimuksen sisällöstä.¹⁹

Suhdannevaihtelut vaikuttavat neuvottelujärjestelmän toimivuuteen. Nousukaudella sopimuksia syntyy helpommin, kun yrityksillä on jaettavaa. Laskukaudella ajaututaan vaikeuksiin, jos neuvottelujärjestelmä on jäykkä ja sopimukset pitkiä ja yleissitovia. Elinkeinoelämämuutoksen ja väestön ikääntymisen ovat lisänneet painetta muuttamaan järjestelmän rakenteita kuten loma- ja eläke-etuja.

Britanniassa muutos alkoi elinkeinoelämän ahdingosta laittomien lakkojen ja inflaation puristuksessa. Thatcherin konservatiivihallitus alkoi heti valtaan tultuaan 1979 suunnitella työnantajien toiveiden mukaisesti lainsäädäntöä, joka tekisi lopun laittomista lakoista. Metalliliiton, kaivosmiesten ja kirjapainotyöntekijöiden lakot yltyivät ajoittain väkivaltaisiksi, mutta Thatcher sai lopulta laittomat lakot päättymään ja vei suuren osan ammattiliittojen painostusvoimasta.

Saksan politiikkaa hallitsivat samaan aikaan kristillisdemokraatit, mutta Helmut Kohlin toteuttamat uudistukset olivat Margaret Thatcheria maltillisempia. Muutoksia vietiin eteenpäin vaiheittain vanhoja rakenteita murentamatta. Britit toteuttivat anglosaksista markkinakapitalismia, kun saksalainen malli perustui sotien jälkeen syntyneeseen sosiaalisen markkinatalouden malliin, jossa kapitalismi sulautui valtion ohjaukseen.

YHDEN KOON RUKKASET EIVÄT SOVI KAIKILLE

Keskitetyn työmarkkinajärjestelmän ja paikallisen sopimisen mallin keskeisin ero on itse neuvotteluissa. Keskitetyssä järjestelmässä neuvotteluista vastaavat palkansaaja- ja työnantajajärjestöjen johtajat. Paikallisessa sopimisessa yrityksen johto ja työntekijät pääsevät keskenään neuvottelemaan, miten parhaiten saavutetaan yhteinen etu. Keskusjärjestöt ovat kaukana työelämän arjesta, eikä järjestöjohtajilla ole velvollisuutta eikä edes kykyä ajatella kaikkien yritysten parasta, koska tilanteet vaihtelevat paikallisesti hyvin paljon. Yhden koon rukkaset eivät sovi kaikille palkansaajille.

Paikallisessa sopimisessa ei ole neuvotteluja jäykistäviä rakenteita eikä tarvetta osoittaa uskollisuutta liitolle tai keskusjärjestölle, vaan ajatella ainoastaan yrityksen ja työntekijöiden parasta. Paikallinen sopiminen kannustaa jatkuvaan johdon ja työntekijöiden vuorovaikutukseen, kun päätöksentekoa ei viedä kauas järjestötasolle.

Keskusjärjestöt pelkäävät paikallista sopimista. Palkansaajat luottavat enemmän joukkovoimaan, kun isoille yrityksille paikallinen sopiminen on vaikeampaa kuin pienille, jotka saivat paikallisesta sopimisesta kilpailuetua. Mitä enemmän valtaa siirtyy yritystasolle, sitä vähemmän sitä jää ylätasolle. EK

on olemassaolonsa ajan vastustanut paikallisen sopimisen ulottamista järjestäytymättömille yrityksille.

Neuvotteluvoiman valuminen keskusjohtolta työpaikoille mahdollistaisi esimerkiksi yrityskohtaisten tuottavuus- ja tavoitesopimusten solmimisen. Niiden vastineeksi yritysjohto pystyisi sitouttamaan henkilöstöä parantamalla työntekijöiden työsuhteturvaa ja antamalla heille mahdollisuuden vaikuttaa strategiseen päätöksentekoon. Mitä vahvempi on liittojen ote, sitä vaikeampaa paikallisten ratkaisujen toteuttaminen on.

Suomalainen järjestelmä on kestänyt läpi vuosikymmenten, vaikka maailma on muuttunut. Työmarkkinakulttuuria kuten yrityskulttuuria on vaikea muuttaa. Liittotasolla on päädytty liian anteliaisiin sopimuksiin, joita on yritetty paikata maltillisilla keskitetyillä kokonaisratkaisuilla. Työnantajat ovat monta kertaa vuosien saatossa päättäneet siirtyä kohti paikallista sopimista, mutta rohkeus on loppunut kesken ja vaatimukset ovat laimentuneet liittotason kompromisseiksi.

Ammatti- ja työnantajaliitot ovat niin syvällä kiinni järjestelmässä, että niiden irrottaminen siitä on vaikeampaa kuin voikukkien kitkeminen. Yrityskentän monimuotoisuus vaikeuttaa yhteisen työnantajanäkemyksen syntymistä. Pienet ja keskisuuret yritykset eivät ole saaneet ääntänsä riittäväsi kuulumaan, vaikka suurin osa työpaikoista syntyy juuri niihin.

Vientialat eivät ole onnistuneet Suomessa määrittämään palkkanormia. Kotimarkkinayritysten ja julkisen puolen palkankorotukset ovat usein ylittäneet viennin palkkatason. Se on syönyt kilpailukykyä, paisuttanut julkisten palvelujen kustannuksia ja nostanut veroastetta.

Suomalaiseen palkanmuodostukseen ei pyrkimyksistä huolimatta ole saatu markkinaehtoisuutta, vaikka se on ollut EK:n pitkäaikainen tavoite. Viimeksi yleissitovuudesta yritettiin pyristellä irti 1990-luvun laman alussa, jolloin Esko Ahon porvarihallitus tarjosi palkansaajajärjestöille yhteiskuntasopimusta. Ay-liikkeen mielestä silloisen STK:n päämajassa Etelärannassa määräisivät militantit ja hallituksessa diletantit.

Yhteiskuntasopimukseen työnantajat ajoivat tuotantokustannusten alentamista kymmenellä prosentilla. SAK:n laskelmissa se tarkoitti noin 20 prosentin alennusta palkkoihin ja muihin etuuksiin. Yleissitovuuden purkaminen ja lakkojen pakkosovittelu kuuluivat listalle, jota palkansaajapuoli nimitti "saatunnalliseksi säikeiksi" Salman Rushdien kirjan mukaan.²⁰

Palkkojen alentamisesta ei päästy Kalevi Sorsan yrityksestä huolimatta sopimukseen, eikä ehdotusta kunnolla edes käsitelty, eikä vajaan kymmenen prosentin työvoimakustannusten alentamisen vaikutuksia päästy testaamaan. Sen sijaan devalvaatio ja markan kellutus lohkaisivat markan ulkoisesta arvosta kolmanneksen. Se oli piristysruiske viennille ja kuolemansuudelma velkaantu-neille kotimarkkinayrityksille.

20 RAIMO KANTOLA, SAK:N III PUHEENJOHTAJA 1983-91, JOHTAJA 1991-96: "PALKANSAAJIEN EDUNVALVONTAA LAMAKAUDELLA". [HTTP://WWW.WANHATTOVERIT.FI/ARKISTO/MUISTELOT/RAIMO-KANTOLA-PALKANSAAJIEN-EDUN/](http://www.wanhattoverit.fi/arkisto/muistelot/raimo-kantola-palkansaaajien-edun/)

Palkkojen alentaminen on viimeisimmän yhteiskuntasopimuksen yhteydessä ollut jälleen esillä. "Se ei ole realismia", sanoo eräs pitkään työmarkkinaneuvotteluja sisältä seurannut yritysjohtaja. Hänen mielestään nollaratkaisut ovat mahdollisia ja niitä tarvitaan monta vuotta peräkkäin.

Lamavuosina SAK taipui kahteen nollaratkaisuun, vaikka devalvaatio ja kellutus heikensivät ostovoimaa. Työnantajat painostivat Ahon hallitusta ajamaan työreformia, jolla työmarkkinoille olisi tuotu markkinataloutta. SAK torjui uudistukset yleislakkouhkauksilla. Syksyllä 1992 vastustettiin työttömyysturvan heikennyksiä, keväällä 1993 estettiin työlakimuutokset ja 1994 torjuttiin sekä työttömyysturvaheikennyksiä että ay-jäsenmaksujen verovapauden poistamista.

Kun maailma romahti vuoden 2008 finanssikriisin seurauksena, työmarkkinajärjestelmä ei pystynyt mitenkään reagoimaan tilanteeseen.

Kun maailma romahti vuoden 2008 finanssikriisin seurauksena, työmarkkinajärjestelmä ei pystynyt mitenkään reagoimaan tilanteeseen. Palkat jatkoivat nousuaan, yritysten kannattavuus romahti ja tilanteeseen sopeuduttiin jälleen työttömyyden kautta.

Erään työmarkkinajohtajan mielestä nykyinen neuvottelujärjestelmä ei ole pystynyt vastaamaan ajan haasteisiin. Se on liian hidas ja liian jäykkä. Konsensushakuisuus on yhä vahvaa sekä oikealla että vasemmalla. Konsensus oli alun perin suunnattu entisiä vihollisia kommunismia ja Neuvostoliittoa vastaan. Konsensuksen rikkomista on pidetty jopa epäisänmaallisenä tekona. Uusi uhka, globaali kilpailu, on tullut vanhan uhkakuvan tilalle, mutta siihen ei ole osattu vastata.

Toinen vahva työmarkkinavaikuttaja ei tyrmää keskitettyä järjestelmää sinänsä, vaan sen miten sitä on käytetty. Keskitetty ratkaisu ei saisi olla sama kaikille, vaan ainoastaan pohja, josta voisi paikallisesti poiketa. Keskitetty ratkaisu on hänen mielestä tehokkain tapa sitoa julkinen puoli palkkamalltiin ja saada kotimarkkinoiden kustannukset kuriin. Ei ole perusteltua nostaa opettajien palkkoja vain siksi, että elektroniikkateollisuudella menee jossain suhdanteessa hyvin. Kolmikannassa voidaan myös sopia työläinsäädäntöön liittyvistä asioista.

Sekä palkansaajat että työnantajat ovat historian saatossa pyrkineet vahvistamaan asemaansa jäsenistöään kasvattamalla. SAK:n eheytyminen 1960-luvun lopulla vahvisti sen neuvotteluasemaa. Työnantajapuolella ensimmäinen askel voimien keskittämiseen nähtiin 1992, kun STK ja Teollisuuden Keskusliitto yhdistyivät Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitoksi (TT). Vuonna 2005 TT ja Palvelutyönantajat perustivat nykymuotoisen EK:n.

Molemmilla puolilla ongelmaksi on tullut lähinnä se, että kukaan ei osaa oikein sanoa, kenen äänellä keskusjärjestöt lopulta puhuvat. Vahvimmat liitot kuten Teknologiateollisuus työnantajapuolella sanelevat arvostelijoiden mukaan tärkeimmät ratkaisut.

4 EK:TA VAADITAAN MARKKINATALOUTTA

SUOMALAISEN KORPORATISMIN PUHDASVERISIN TUOTE

Suomalainen tulopolitiikka kolmikantoinen ja yleissitovine työehtosopimuksi-
neen poikkeaa siis merkittävästi luontevista verrokkimaista, kuten Ruotsista ja
Saksasta. Järjestelmä on vuosikymmenten mittaisen historiallisen kehitysku-
lun tuote. Kukaan tuskin pystyttäisi nykyistä järjestelmää, jos saisi aloittaa tyh-
jästä.

Aloitetaan nykytilanteen tarkastelu peruskäsitteiden avaamisella. Työn-
antajaleirin keskeisin organisaatio on Elinkeinoelämän keskusliitto EK. Sillä on
oma keskushallintonsa, mutta se koostuu 27 jäsenliitosta. Niihin kuuluu noin
16 000 jäsenyritystä, jotka työllistävät lähes miljoona työntekijää. Jäsenistä 96
prosenttia on pieniä ja keskisuuria yrityksiä. Kukin jäsenliitosta edustaa jotakin
toimialaa tai toimialojen kokoelmaa.²¹

Kun puhutaan EK:sta, voi olla vaikeaa erottaa puhutaanko pelkästä kes-
kusliitosta vai keskusliiton ja jäsenliittojen muodostamasta kokonaisuudesta.
Tässä raportissa käytetään lyhennettyä ilmaisua EK yleensä kokonaisuudesta,
jonka keskusliitto ja jäsenliitot muodostavat. Jos halutaan viitata erikseen kes-
kusliittoon, tämä on pyritty tuomaan selkeästi esille.

EK ja etenkin sen työmarkkinarooli on puhdasverinen korporatistinen
tuote. Se ei ole tavallinen työnantajien tai toimialojen etujärjestö, vaan työ-
markkinaneuvottelujen osapuoli kaikkien yritysten puolesta, kuuluivat ne liit-
toon tai ei. Ei ole liioittelua sanoa, että EK:n olemassaolon syy on se, että työn-
tekijäjärjestöt tarvitsevat vastapuolen, jonka kanssa tehdä yleissitovia työehto-
sopimuksia ja tulopoliittisia ratkaisuja. Ilman EK:ta jäsenliittoineen näitä sopi-
muksia ei olisi, ja ilman nykymuotoista työmarkkinasopimista EK:ta ei nyky-
muodossaan tarvittaisi.

EK:n yhteiskunnallinen merkitys riippuu olennaisesti sen asemasta työ-
markkinaosapuolena. EK:lla, toisin kuin työväenliikkeellä ei ole aatteellista
pohjaa, eikä sen taustalla ole poliittista liikettä, toisin kuin poliittinen työväen-
liike palkansaajaliittojen taustalla. Työehtosopimusten tekeminen ei ole sille
keino yleisten yhteiskunnallisten tavoitteiden saavuttamiseksi, vaan päämäärä
sinänsä.

Ilman tupoja Suomessa voisi toimia EK:n nimellä yleinen liike-elämän
edunvalvontaorganisaatio. Ilman yleissitovia työehtosopimuksia meillä voisi
olla toimialajärjestöjä, jotka yleisen edunvalvonnan lisäksi tekisivät runkosopi-

21 [HTTP://EK.FI/EK-JA-JASENLIITOT/](http://EK.FI/EK-JA-JASENLIITOT/)

muksia, joita liiton jäsenet noudattaisivat. Mutta nämä olisivat erilaisia kuin nykyiset työnantajaliitot.

Joka tapauksessa on selvää, että nykyinen korporatistinen työmarkkinajärjestelmä antaa EK:lle ja sen jäsenliitoille elämisen edellytykset. Tässä mielessä ne ovat nykyjärjestelmän tuotteita.

Järjestelmä on juuri nyt kovan paineen alla. Historia osoittaa hyvin selkeästi, että suomalaiset työmarkkinat eivät ole pystyneet vastaamaan globalisaation, eurojäsenyyden ja viimeaikaisen talousahdingon tuomiin haasteisiin. Järjestelmä on suureksi osaksi syyppää siihen, että työmarkkinat ovat sopeutuneet kuluneiden vuosien negatiiviseen kehitykseen lähinnä työttömyyden kautta. Asiaa tarkastellaan seuraavassa luvussa tarkemmin.

Mutta järjestelmään kohdistuvat paineet näkyvät myös paineina EK:n sisällä. Raporttia varten haastateltiin EK:n toimintaa sisältä ja läheltä tuntevia vaikuttajia. Haastateltujen joukossa oli sekä yrittäjiä, yritysjohtajia, poliitikkoja että järjestöihmisiä. Haastateltavat halusivat pysyä nimettöminä, koska joutuivat työssään tai muuten koko ajan toimimaan EK:n kanssa.

Tämä luku perustuu näihin haastatteluihin. Haastateltavat olivat suureksi osaksi henkilöitä, jotka ovat tai ovat olleet läheisissä tekemisissä EK:n kanssa, ja jotka suhtautuvat periaatteessa myönteisesti EK:n tavoitteisiin. Tarkoituksena oli nimenomaan selvittää, kuinka hyvin EK onnistuu näiden tavoitteiden saavuttamisessa. Haastattelujen perusteella syntyvä paikoitellen varsin kielteinen kuva EK:n toiminnasta on siksi varsin yllättävä.

SISÄPIIRISSÄ TYYTYMÄTTÖMYTTÄ

Vastaajat olivat yleisesti sitä mieltä, että kolmikantainen päätöksenteko ja yleisittovat työehtosopimukset ovat pahin työllistämisen ja kannattavan liiketoiminnan este. Olemalla mukana osapuolena EK ylläpitää tätä järjestelmää, ja toimii siis yleisen hyvinvoinnin vastaisesti.

Yleissitovuuden poistamisella oli siis hyvin laaja kannatus haastateltavien keskuudessa. Osa haastatelluista oli sitä mieltä, että työmarkkinoilla pitäisi siirtyä ”markkinatalouteen”, eli täysin hajautettuun yrityskohtaiseen sopimiseen. Toiset kannattivat ”pohjoismaista” tai Ruotsin mallia, jossa työmarkkinoilla sovitaan koordinoitusti, mutta ilman keskusjärjestöjä ja yleissitovuutta. Keskeinen piirre ruotsalaisessa mallissa on myös se, että vientiteollisuuden palkankorotukset muodostavat katon muille palkankorotuksille. Tätä monet haastateltavat pitivät tärkeänä asiana. Työvoimakustannusten nousuun katsottiin olevan merkittävänä syyppäänä julkisen sektorin nopea palkkojen nousu. Osa haastatelluista viittasi Kokoomuksen Sari Sairaanhoidaja -kampanjaan lähtölaukauksena työvoimakustannusten karkaamiselle²².

22 MTV3 27.10.2015, ANALYYSI: ONKO SARI SAIRAANHOITAJAN VIKA, ETTÄ SIIPIÄLLÄ ON TUSKAN HIKI? [HTTP://WWW.MTV.FI/UUTISET/KOTIMAA/ARTIKKELI/ANALYYSI-ONKO-PIIROSHAHMO-SARI-SAIRAANHOITAJAN-VIKA-ETTA-SIPIALLA-ON-TUSKANHIKI/5273448](http://www.mtv.fi/uutiset/kotimaa/artikkeli/analyysi-onko-piirroshahmo-sari-sairaanhoidajan-vika-etta-siipilalla-on-tuskanhiki/5273448).

Yhteistä eri mallien kannattajille oli kuitenkin toive EK:n työmarkkinaroolin vähentämisestä ja yleissitovien sopimusten tekemisen lopettamisesta.

Kannatusta ainakin tupo-ratkaisujen lopettamiselle on löytynyt myös EK:n sisältä. EK kieltäytyi 2008 tekemästä tupoa.²³ EK:n näkemys oli tuolloin, että se ei enää olisi työehtosopimusten neuvotteluosapuoli. Mutta EK joutui silti, osittain poliittisen painostuksen vuoksi taipumaan myöhemmin takaisin tupo-pöytään, joskin sopimuksen nimi on saattanut vaihdella. EK:n johto on myös viimeksi niin sanottua yhteiskuntasopimusta neuvoteltaessa kertonut tupoista luopumisen olevan sen pidemmän aikavälin näkemys.²⁴

Tosiasia on, että EK on lähes aina suostunut neuvottelemaan, kun sitä on vaadittu. Jälkikäteen on aina todettu, että riman yli on menty siitä, missä se on ollut matalimmillaan. Konsensus ja kompromissi on haettu pienimmän yhteisen nimittäjän kautta, mikä on jarruttanut muutosten aikaansaamista.

Suuryritysten globalisoituminen on etäännyttänyt niiden todellisuuden Suomessa toimivista yrityksistä. Vaikka Suomi ei sinänsä ole vaikutusvaltaisille vientiyrityksille enää liiketoiminnan kannalta tärkeä, työnantajia edustava haastattelutava muistuttaa, että jokaisella maailmalla menestyvällä yrityksellä on yleensä taloudellisesti vakaa kotimaa.

Tulopolitiikan tärkein tavoite on juuri ollut talouden vakauttaminen. Siinä etujärjestöjen ja hallituksen kolmikannalla on erään vaikutusvaltaisen yritysjohtajan mielestä edelleen oma paikkansa. Hän pitää mahdottomana ajatusta, että EK häviäisi kokonaan kartalta. Sitä tarvitaan vähintään työelämän lainsäädännön kehittämiseen ja nollaratkaisujen ajamiseen. Paikalliselle tasolle pitää vain sallia työehtosopimuksista poikkeaminen, jos yrityksillä on varaa ja halua maksaa yleistasoa enemmän.

Tästä huolimatta sama johtaja sanoo, että kolmikanta on tehnyt 50 vuotta väärää politiikkaa jakaessaan etuuksia, joihin ei ole ollut varaa. Taas kerran eletään lakkojen pelossa, mikä vesittää elintärkeitä muutoksia. Vaikka kaikki ymmärtävät, ettei nykyisellä päällekkäisten etujen kerrostumilla voida mennä eteenpäin, kenelläkään kolmikannassa ei ole rohkeutta purkaa rakenteita. Kahdeksan viikon lomat ja 55 vuoden eläkeiät ovat esimerkkejä järjestelmän heikkouksista, joiden rahoittaminen käy mahdottomaksi.

Haastateltavaa harmittaa, että pieni vähemmistö saa käyttää isoa kiristysruuvia uudistusten estämiseen. Kymmenen satamamiestä voi liittonsa tuella pystyttää koko Suomen viennin. Lakko-oikeutta hän ei halua poistaa, mutta lak-

Ei ole liioittelua sanoa, että EK:n olemassaolon syy on se, että työntekijäjärjestöt tarvitsevat vastapuolen.

23 HS 22.5.2008, ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO EI ENÄÄ NEUVOTTELE TYÖEHTOSOPIMUKSISTA.. [HTTP://WWW.HS.FI/PAIVANLEHTI/ARKISTO/ELINKEINOELÄMÄN+KESKUSLIITTO+EI+ENÄÄ+NEUVOTTELE+TYÖEHTOSOPIMUKSISTA/AAHS20080522S11Y005Z69](http://www.hs.fi/PAIVANLEHTI/ARKISTO/ELINKEINOELÄMÄN+KESKUSLIITTO+EI+ENÄÄ+NEUVOTTELE+TYÖEHTOSOPIMUKSISTA/AAHS20080522S11Y005Z69).

24 NYKYPAIVÄN VERKKOUUTUSET 5.8.2015, EK-N JYRI HÄKÄMIES: NÄKEMIIN TUPO.

kouhka ja laittomien lakkojen aiheuttamat vahingot pitää suhteuttaa itse vaatimukseen. Lakkosakot ja vahingonkorvaukset eivät nykyisellään vastaa lainkaan lakkojen aiheuttamia vahinkoja. Koko kolmikannalta, siis EK mukaan luettuna, puuttuu rohkeus ratkaista näitä ongelmia.

YKSI ÄÄNI, MONTA MIELIPIDETTÄ

Vaikka EK puhuu yhdellä äänellä, järjestön sisällä on monta mielipidettä ja paljon eturistiriitoja. Suomalainen elinkeinoelämä on liian monimuotoinen yhden keskusliiton edustettavaksi. Osa jäsenliitoista on hyvin tyytymättömiä keskusliiton toimintaan. Arveluja joidenkin jäsenliittojen irtautumisesta ja EK:n hajoisestakin esitettiin haastatteluissa.

Yksi ristiriita on yrittäjien ja suurten yritysten välillä. Ennen nykymuotoisen EK:n perustamista työnantajat ajoivat pääasiassa metsäteollisuuden etuja. Sen jälkeen isännän ääni siirtyi metalliteollisuudelle, ja nykyisin EK:n marssi-järjestyksen sanelee Teknoliateollisuus.

Haastateltu palvelualan yrittäjä sanoi EK:n "sähläävän" työmarkkinoilla mukana. EK on hänen mielestään täydellisesti suuryritysten "virkamiesten" päätösvallassa, eikä ota lainkaan huomioon pk-sektoria. Samanlaisia mielipiteitä esitettiin muitakin. EK:n sanottiin olevan kiinnostunut lähinnä suurten yritysten voitoista ja työrauhasta, ei pienyritysten ja työllisyyden kannalta tärkeitä uudistuksista.

Yrittäjien etua ajaa EK:n sisällä yrittäjävaltuuskunta, mutta Suomen Yrittäjien ääni ei siellä juuri kuulu. Valtuuskunnan kritiikki EK:n johdolle on ollut usein "värikästä", kun se ei ole ollut tyytyväinen johdon toimintaan. Toimitusjohtaja Mikko Pukkisen potkut 2012 olivat yhden sisäpiiriläisen mukaan nimenomaan yrittäjävaltuuskunnan aikaansaamat.²⁵

On helppo nähdä, mikseivät yrittäjien ja suuryritysten edut läheskään aina ole samansuuntaiset. Esimerkiksi työvoimakustannusten merkitys kannattavuudelle vaihtelee suuresti eri toimialoilla ja yrityskoon mukaan. Näitä asioita tarkastellaan syvemmin seuraavassa luvussa, jossa pohditaan EK:n vaikutusta työmarkkinoihin ja kilpailuun.

Yrityskoon vaikutuksesta asenteeseen oli haastateltavien joukossa kahdenlaisia näkemyksiä. Toiset toivat esiin sitä, että EK:lla ei ole merkitystä nimenomaan suurille yrityksille. Ne eivät tarvitse etujärjestöä neuvottelemaan puolestaan työehdoista. Pienet yritykset sen sijaan takertuvat EK:n edunvalvontaan, koska pelkäävät mitä niille vapaammilla työmarkkinoilla tapahtuu.

Toisaalta esitettiin näkemyksiä, joiden mukaan pienet yritykset kärsivät eniten yleissitovista työehtosopimuksista juuri yllä esitetystä syistä. Yksi haastateltava sanoi esimerkiksi, että olisi hyvä asia, jos SAK joutuisi "käymään jokaisen yksittäisen yrityksen kimppuun" erikseen EK:n sijasta.

25 HS 8.11.2012, HÄKÄMIES NOUSSEE POTKUT SAAVAN PUKKISEN TILALLE EK:N JOHTOON.. [HTTP://WWW.HS.FI/TALOUS/A1305613676451](http://www.hs.fi/TALOUS/A1305613676451).

Paitsi pk-sektorin ja suuryritysten, jännitteitä on myös jäsenliittojen välillä. Yksi jännite on perinteisesti EK:ta hallinneiden teollisuustyönantajien ja merkitystään kasvattaneiden palvelutyönantajien välillä. Palvelutyönantajien liitto Palta on noussut osittain liittofuusioiden kautta yhdeksi EK:n merkittävimmäksi jäsenjärjestöksi.

Suomen talouden rakennemuutos ja palveluvaltaistuminen vaikuttaa tietenkin myös eri toimialojen painoarvoon EK:n sisällä. Työvoimakustannusten merkitys yritystoiminnan kannattavuudelle on erilainen eri toimi- ja teollisuudenaloilla. Työvoimakustannusten merkityksen arviointi ei ole suoraviivaista, koska ne vaikuttavat yrityksiin paitsi suoraan, myös välituotteiden kautta²⁶.

Suurteollisuudelle on myös tärkeää pitää tehtaat käynnissä, vaikka hintana olisi työvoimakustannusten nousu. Työrauhan säilyminen on niiden kannalta ensiarvoista. Esimerkiksi metsäteollisuuden 2005 työtaistelun kustannukset olivat toimialalle suuret. Eri toimialojen tavoitteissa on siis eroja.

EK:n aikanaan synnyttäneen fuusion seurauksena oli tarkoitus aikaansaada suuri määrä jäsenliittojen yhdistymisiä ja vähentää merkittävästi jäsenliittojen määrää. Tavoitteena oli, että jäsenliittoja olisi ollut 15 kappaletta. Tässä ei kuitenkaan ole onnistuttu, kun jäsenliittojen määrä vuonna 2015 oli jo 27 kappaletta.

Liittojen suuri määrä lisää sisäisen päätöksenteon vaikeuksia. Yksi haastatelluista sanoi EK:n sisäisen politikoinnin muistuttavan ”hiekkalaatikolleikiä”. Toinen kertoi, että yhteistyö sujui helpommin ay-liikkeen johtajien kanssa kuin omien liittojohtajien. Jotkut jäsenliitot käyttävät etujensa ajamiseen mieluummin viestintätoimistoja kuin omaa etujärjestöään.

Eräs ammattijärjestöjohtaja epäili, että palkansaajapuolen pyrkimys synnyttää yksi suuri keskusjärjestö voi olla jopa virhe, koska suuri koko ei automaattisesti tuo suurta valtaa. Voi käydä päinvastoin, kun sisäiset ristiriidat entisestään lisääntyvät. Jäsenet eivät enää tiedä, kenen asiaa keskusjärjestö oikeastaan ajaa.

EK on kiinnostunut lähinnä suurten yritysten voitoista ja työrauhasta, ei pienyritysten ja työllisyyden kannalta tärkeistä uudistuksista.

MENETETTY LOISTO HIMMENEÉ

Suomalaista työmarkkinajärjestelmää on pitkään pidetty hienona asiana ja tärkeänä osana maan sodanjälkeistä talous- ja yhteiskuntakehitystä²⁷. Vasta

26 KIVISTÖ, J. (2013): TOIMIALOITTAINEN TYÖKUSTANNUSKEHITYS TEOLLISUUDEN KUSTANNUSRAKENTEEN NÄKÖKULMASTA. *EURO & TALOUS 3 / 2013* JA MANKINEN, R. YM. (2012): KUSTANNUSKILPAILUKYVYN MITTAUSMENETELMIEN UUDISTAMINEN. *VALTIONEUVOSTON KANSLIAN RAPORTTISARJA 3 / 2012*.

27 ÄLYKKÄÄN JA SUHTEELLISEN TUOREEN ESIMERKIN TÄSTÄ AJATTELUTAVASTA TARJOAA KIANDER, J. YM. (2009): SUOMALAINEN TULOPOLIITIIKKA POLIITTISENA VAIHDANTANA: SOSIAALISEN PÄÄOMAN JA SOSIAALISEN PALKKAN KEHITYMINEN. *YHTEISKUNTAPOLIITIIKKA 74:3*.

1990-luvun lama, euroon liittyminen ja erityisesti vuodesta 2008 vallinnut huono taloustilanne ovat herättäneet entistä useammat tajuamaan, että työmarkkinainstituutioissa on jotakin vialla.

EK ja sen edeltäjät ovat olleet tärkeä osa tätä järjestelmää. EK:n työntekijät ovat olleet ylpeitä työpaikastaan. Niiden johtopaikat ovat olleet haluttuja kunniatehtäviä yritysjohtajien joukossa. Tämä on ollut olennainen EK:ta ja sen edeltäjiä ylläpitävä voima. Vuorineuvoksen arvonimi ja EK:n puheenjohtajuus olivat hieno kruunu menestyksekkäälle liikemiesuralle.

EK:n puheenjohtaja on korkealla maan protokollajärjestyksessä. Puheenjohtaja istuu juhlapäivällisillä kunnia-paikalla. Vuosikymmeniä suomalaista elinkeinoelämää seurannut haastateltava sanoi, että tämä EK:n puheenjohtajan korkea asema suomalaisen eliitin ykkösluokassa oli pitkään todella merkittävä kannustin hakeutua luottamustehtäviin.

Sama haastateltava totesi, että nuoremman sukupolven yritysjohtajat eivät enää ole kiinnostuneet sen paremmin vuorineuvoksen arvonimestä kuin EK:n johtotehtävistä. Menestys mitataan muulla tavalla kuin istumajärjestyksellä valtiollisilla päivällisillä. Tietenkään tämä ei ole ainoa syy kiinnostuksen vähenemiselle, tärkeää on myös esimerkiksi jo mainittu suurten yritysten liiketoiminnan globalisoituminen.

Tämä on osa haastatteluista paljastunutta EK:n legitimizeettikriisiä. Järjestön, jonka toimintaan tällä hetkellä aktiiviset yritysjohtajat eivät enää ole kiinnostuneita osallistumaan on vaikeaa väittää edustavansa suomalaista elinkeinoelämää. Tilanne ei myöskään ole voinut olla vaikuttamatta EK:n johtamisen laatuun, kun liike-elämän parhaita voimia ei saada ylimpiin luottamustehtäviin.

Digitalisaatio ja globalisaatio muuttavat työelämää nopeammin kuin keskusjärjestöt saavat sovittua seuraavasta neuvottelusta. Murros tulee alhaalta ja uudesta yrityskentästä. Nuori sukupolvi ja startupit eivät halua kuulua liittoihin, joilla ei ole heille mitään annettavaa. Yritysjohto ja työntekijät kokevat kasvuyrityksissä olevansa samalla puolella ilman perinteistä vastakkainasettelua.

Haastateltu omistajayrittäjä toivoo, että työmarkkinajärjestelmä ehtii muuttua nykyistä joustavammaksi ennen kuin seuraava sukupolvi joutuu sen vangiksi. Työmarkkinoiden jäykkyys houkuttaa nuoria yrittäjiä myymään yrityksensä liian varhain ja muuttamaan Saksaan tai Piilaaksoon. Globaalisti toimivat suomalaiset teknologiayhtiöt valittavat, että viranomaisten nihkeä suhtautuminen ulkomaalaisten asiantuntijoiden työluupiin hidastaa heidän palkkaamistaan Suomeen ja haittaa yritysten kasvua. Tässäkään asiassa EK ei ole pystynyt nuoria yrittäjiä auttamaan.²⁸

Digitalisaatio
ja globalisaatio
muuttavat työelämää
nopeammin kuin
keskusjärjestöt saavat
sovittua seuraavasta
neuvottelusta.

RAPUJUHLAT VAI RUOTSIN MALLI?

Yksi haastateltu yrittäjä kertoi sanovansa aina Jyri Häkämiehen tavatessaan, että ”miksette te lopeta näitä hommia”. Tällä hän viittasi EK:n toimintaan työmarkkinaosapuolena. Samankaltaisia ajatuksia tuli esiin eri kaikissa haastatteluisissa. EK:n keskusliittoroolia työmarkkinoilla pidettiin kielteisenä. Yksi työmarkkinoita läheltä seuraava päätöksentekijä sanoi kysyttäessä, että EK:n työmarkkinaosaston lakkauttamisesta seuraisi ”pelkkää hyvää”.

Monissa haastatteluisissa nostettiin esiin Ruotsin esimerkki. Ruotsissa silloinen työnantajien keskusjärjestö SAF lopetti toimintansa työmarkkinaosapuolena 1990-luvulla²⁹. Järjestö yksinkertaisesti vetäytyi työmarkkinapäätöksenteosta. SAF:in perillisjärjestö Svenskt Näringsliv ei osallistu työmarkkinaneuvotteluihin. Neuvottelut käydään toimialoilla, mutta sopimukset eivät ole yleissitovia. Malli on kuvattu tarkemmin jo luvussa 3. Haastateltujen keskuudessa vallitsi laaja yksimielisyys siitä, että maan talouden kannalta olisi parasta, jos vähintään jotakin tämäntapaista tehtäisiin myös Suomessa.

Värikkäimmin asiaa käsitellyt haastateltava totesi, että ei EK:ta tarvitse lakkauttaa. Sille löytyy kyllä sopivia tehtäviä, kuten vuosittaisten rapujuhlien järjestäminen.

Suuri osa haastatelluista piti kuitenkin epätodennäköisenä sitä, että näin tapahtuisi. EK ei tule lakkauttamaan itseään tai edes keskusliiton työmarkkinaosastoa, oli yleinen toteamus. Syynä on osittain yksinkertaisesti byrokratioille tyypillinen kannustinjärjestelmä. Kukaan ei yleensä halua lakkauttaa omaa työpaikkaansa tai luottamustehtäväänsä. Osa jäsenyrityksistä ja -liitoista katsoo tietysti myös edelleen hyötyvänsä järjestelmästä tai pelkää epävarmuutta, joka järjestelmän muuttamisesta seuraisi.

Mielipiteet vaihtelivat myös siitä, millainen järjestelmä Suomeen tulisi pystyttää. Toisten mielestä työmarkkinat pitäisi hajauttaa täydellisesti ja siirtyä ”markkinatalouteen”. Osa haastateltavista kannatti mallia, jossa sovitaan toimialatasoisista työehtosopimuksista, mutta yleissitovuudesta luovutaan. Nämä haastateltavat viittasivat usein Ruotsin malliin esikuvana.

Riippumatta vaihtoehdoisen mallin yksityiskohdista, haastateltavien keskuudessa vallitsi yksimielisyys siitä, että EK:n roolin pienentäminen olisi suotavaa, jopa välttämätöntä työmarkkinoiden uudistumisen etenemiseksi. EK voisi sen jälkeen keskittyä esimerkiksi kauppapolitiikkaan, mutta siinäkään se ei välttämättä pystyisi puhumaan yhtenäisellä äänellä.

29 NYCANDER, S. (2003): MISUNDERSTANDING THE SWEDISH MODEL. TEOKSESSA *COLLECTIVE BARGAINING, DISCRIMINATION, SOCIAL SECURITY AND EUROPEAN INTEGRATION*. KLUWER LAW INTERNATIONAL, DJ CAJU, P. YM. (2008): INSTITUTIONAL FEATURES OF WAGE BARGAINING IN 23 EUROPEAN COUNTRIES, THE US AND JAPAN. ECB WORKING PAPER 974; LINDBERG, H. JA KARLSON, N. (2012): THE DECENTRALIZATION OF WAGE BARGAINING: FOUR CASES. TEOKSESSA *LABOUR MARKETS AT A CROSSROADS*, LINDBERG, H. JA KARLSON, N. (TOIM.).

EK UUDISTUSTEN ESTEENÄ

EK:n tilanne näyttää synkältä haastattelujen perusteella. Syntyy kuva järjestöstä, joka on vain varjo entisestä loistostaan. EK näyttää menettäneen niiden luottamuksen, joiden etuja sen pitäisi ajaa. Parhaat aktiivi-iässä olevat yritysjohtajat eivät ole enää kiinnostuneita aiemmin hienoina pidetyistä EK:n johtotehtävistä. EK on sisäisesti hajaantunut. Sitä pitää kasassa paljolti byrokraattinen itsesuojeluvaisto.

EK:n suurin pulma on, että jäsenistöstä 96 prosenttia on pk-yrityksiä, mutta järjestö ajaa isojen vientiyritysten asiaa. Tätä sisäistä ristiriitaa Suomen Yrittäjät ei ole koskaan osannut hyödyntää kunnolla. Eräs haastateltava sanoi odottavansa mielenkiinnolla, mitä yrittäjien uusi toimitusjohtaja Mikael Pentikäinen saa aikaan.

Liittojen ja keskusjärjestöjen suhde on yhtä ongelmallinen EK:ssa ja SAK:ssa, joissa molemmissa muutama vahva liitto määrittelee järjestön kannan. Työnantajien ja teollisuuden etujärjestöjen yhdistyminen ja sitä seurannut EK:n syntyminen on johtanut tilanteeseen, jossa jäsenliitoilla on täysin päinvastaisia näkemyksiä esimerkiksi ympäristö- ja energiataloudesta. Suuriin kysymyksiin joudutaan tarjoamaan ympäröivä kompromisseja.

Pahinta tässä on se, että näivettymisestään huolimatta EK on edelleen merkityksellinen yhdessä suhteessa. Se on yksi keskeisiä voimia, jotka pitävät yllä nykyistä korporatistista järjestelmää kaikkine ongelmineen. EK on heikentymisestään huolimatta itse esteenä välttämättömille uudistuksille.

Millainen tämä työmarkkinajärjestelmä sitten on ja mikä miksi sitä pitäisi muuttaa? Millainen EK:n rooli on, ja mitä tapahtuisi, jos se poistuisi? Tätä tarkastellaan seuraavassa luvussa.

5 EK TYÖMARKKINOILLA TALOUSTIETEEN VALOSSA

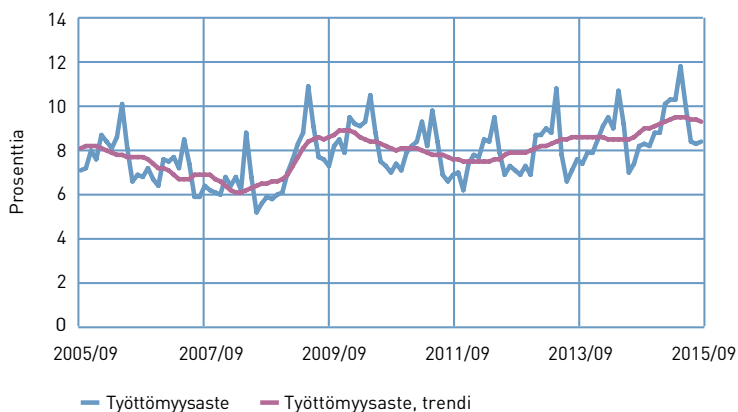
TYÖMARKKINATILANNE ON HUONO

Työmarkkinat ovat valitettavan ajankohtainen ja ikävä asia juuri nyt. Ei ole liioiteltua sanoa, että Suomen monista talousongelmista pahin tai ainakin pahimpia on työttömyys. Työttömiä on satoja tuhansia. Työttömyys aiheuttaa inhimillistä kärsimystä. Se on valtavaa resurssien haaskaamista. Työttömyys myös rasittaa julkista taloutta kestävämmällä tavalla.

Työttömyysluvut ovat synkkää luettavaa. Kausitasoitettu kokonaistyöttömyysaste on tätä kirjoitettaessa yli yhdeksän prosenttia, nuorisotyöttömyys yli 20 prosenttia.³⁰ Yhä useampi nuori harkitsee muuttoa ulkomaille. Työttömiä oli Tilastokeskuksen mukaan 250 000, Työ- ja elinkeinoministeriön työttömyysluku on vielä paljon pahempi. Tilanne näkyy kuviosta 4.1, johon on piirretty työttömyysasteen kehitys viimeksi kuluneen vuosikymmenen ajalta.

Kuviosta näkyy, kuinka suhteellisen korkeana pysynyt työttömyys hyppää useita prosenttiyksikköjä vuosina 2008–2009 taloutta kohdanneiden sokkien vuoksi. Väliaikaista nousua olisi kenties ollut mahdotonta välttää. Mutta noista tapahtumista on jo vuosikausia, ja työttömyys ei osoita mitään laskemisen merkkejä. Jotakin on pakko tehdä, uusia asioita on pakko kokeilla.

5.1 Työttömyysaste ja kausitasoitettu työttömyysaste 2005/9–2015/9.



Lähde: Tilastokeskus

Verrattuna esimerkiksi Ruotsiin työttömyysaste on Suomessa lähes kolme prosenttiyksikköä korkeampi. Tämä on todella merkittävä ero. Mutta työttömyysaste ei kerro koko totuutta. Huono työmarkkinatilanne näkyy myös siinä, että ihmisiä on työvoiman ulkopuolella enemmän kuin Ruotsissa. Ruotsin työllisyysaste eli työllisten osuus 15–64 -vuotiaista on noin 75 prosenttia, kun Suomessa vastaava luku alle 69 prosenttia. Tämä on todella merkittävä ero. Jos Suomen työllisyysaste olisi Ruotsin tasolla, se tarkoittaisi että yli 150 000 ihmistä enemmän olisi työssä³¹.

Kukaan ei voi tosissaan uskoa, että vaikkapa satatuhatta ihmistä työllistetään parissa vuodessa "palkkamaltin" tai pikkiriikkisten uudistusten avulla.

Huonosta taloustilanteesta yleisesti ja työttömyydestä erityisesti on keskusteltu paljon. Syitä tilanteeseen on etsitty niin Nokian romahtamisesta, Venäjän viennin vähenemisestä, eurosta, vientikysynnän puutteesta ja siitä, ettei Suomessa ole myytäväksi tarpeeksi hyvää tavaraa³².

Kaikista näistä asioista kannattaa tietenkin keskustella. Mutta luettelosta puuttuu tämän raportin kannalta tärkein näkökulma. Olipa syy Suomen huonoon taloustilanteeseen mikä tahansa, työmarkkinat ovat olleet täysin kykenemättömiä sopeutumaan siihen. Sopeutumisen sijasta työmarkkinat ovat jättäneet sadat tuhannet ihmiset ilman työtä.

Työttömyyden kannalta ulkoisia tekijöitä merkittävämpi kysymys onkin mikseivät työmarkkinat toimi ja miten ne saadaan toimimaan. Asian kiireellisyttä ei voi liioitella. Merkittävä osa työttömistä on saatava töihin nopeasti. Nopeus on tärkeää. Tutkimus on osoittanut, että pitkäaikaisella työttömyydellä on pysyviä vaikutuksia ihmisen elämään³³. Tämä on havaittu esimerkiksi 1990-laman perusteella. Jatkuva suurtyöttömyys on paitsi työttömien itsensä, myös kaikkien muidenkin kannalta kamala vaihtoehto. Työttömyyden kustannukset leviävät yhteiskuntaan esimerkiksi julkisen talouden kautta, kun verotuloja tulee vähemmän ja sosiaalimenoja on enemmän.

Työmarkkinoiden uudistamisella on siis kiire. Tuntuu myös selvältä, että uudistusten täytyy olla aika tuntuvia. Jos tavoitteena on esimerkiksi Ruotsin työllisyystaso, pitäisi työllistää 150 000 ihmistä lyhyessä ajassa. Pienellä rukaamisella tähän tavoitteeseen on turha yrittää päästä. Kukaan ei voi tosissaan uskoa, että vaikkapa satatuhatta ihmistä työllistetään parissa vuodessa "palkkamaltin" tai pikkiriikkisten uudistusten avulla.

31 OECD(2015): HARMONISED UNEMPLOYMENT RATES, [HTTPS://DATA.OECD.ORG/UNEMP/HARMONISED-UNEMPLOYMENT-RATE-HUR-
HTM](https://data.oecd.org/unemp/harmonised-unemployment-rate-hur.htm); EUROSTAT (2015): EMPLOYMENT STATISTICS, [HTTP://EC.EUROPA.EU/EUROSTAT/STATISTICS-EXPLAINED/INDEX.PHP/EMPLOYMENT_
STATISTICS](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/employment_statistics).

32 HS 24.10.2015, SUOMEN TALOUTEEN ISKI TÄYDELLINEN MYRSKY - MIKÄ MENI PIELEEN JA MITÄ NYT PITÄISI TEHDÄ? [HTTP://WWW.HS.FI/
TALOUS/A1445577803107](http://www.hs.fi/talou/s/A1445577803107).

33 VERHO, J (2008): SCARS OF RECESSION: THE LONG-TERM COSTS OF THE FINNISH ECONOMIC CRISIS. NO. 2008: 9. *WORKING PAPER//FAU-
INSTITUTE FOR LABOUR MARKET POLICY EVALUATION*.

Lisäksi ellei työmarkkinoita saada toimimaan, vuosien korkea työttömyys on edessä myös tulevaisuudessa aina kun Suomea kohtaa jokin ulkoinen tai sisäinen muutos. Tämä olisi synkkä skenaario.

KESKITETTY SOPIMINEN JA YLEISSITOVUUS SUURIMMAT ONGELMAT

Työmarkkinoiden huonoon toimintaan on varmaankin useita syitä. Verotuksen ja sosiaaliturvan aiheuttamat kannustinloukut ovat yleisiä³⁴. Kansainvälisessä vertailussa korkealla ja pitkäkestoisella ansiosidonnaisella työttömyysturvalla on oma vaikutuksensa, kun antelias tukijärjestelmä hillitsee nopeaa paluuta työmarkkinoille. Työttömyyden pitkittyessä työllistyminen vaikeutuu entisestään.³⁵

Mutta kuten luvun 2 vertailussa todettiin, Suomen järjestelmän erityispiirteet esimerkiksi Ruotsiin verrattuna ovat keskitetty työmarkkinasopiminen ja yleissitovat työehtosopimukset. On ilmeistä, että nämä erityispiirteet ovat merkittävä työttömyyttä aiheuttava tekijä.

Syynä on yksinkertaisesti niiden aiheuttama hintamekanismin häviäminen. Talousahdinko ei ole johtanut muilla markkinoilla laajaan ylitarjontaan. Hyödykkeiden hinnat ja määrät ovat sopeutuneet uuteen tilanteeseen. Jos ihmisillä ei ole varaa kalliisiin tavaroihin, on myytävä halvempia, tai halvemmalla. Tämä koskee toisia tavaroita enemmän kuin toisia. Niiden tavaroiden, joiden kysyntä on vähentynyt eniten, hintaakin on alennettu eniten. Tämän vuoksi myymätöntä tavaraa ei koko ajan kerry lisää kauppojen varastoihin.

Työmarkkinoilla on niiden monista erityispiirteistä huolimatta lopulta kysymys ihan samasta asiasta. Jos tietynlainen työ ei käy kaupaksi, sitä täytyy myydä halvemmalla. Mutta nykyinen järjestelmä estää tämän varsin tehokkaasti. Se estää paitsi työn hinnan muuttumisen, myös sen, että erilaisten töiden hinta muuttuisi tarpeeksi eri tavalla.

Mitä keskitetympää päätöksenteko on, sitä vaikeampaa on tehdä kaikkien kannalta järkeviä päätöksiä. Suomen talous ja työmarkkinat ovat niin monimuotoisia, että keskitetty neuvottelutulos ei yksinkertaisesti pysty ottamaan riittävästi huomioon kaikkien tarpeita.

Tämä on siis mahdotonta, vaikka tahto olisi hyvä. Mutta mikään ei takaa sitä, että tahto olisi hyvä. Päinvastoin, mikään ei takaa sitä, että esimerkiksi EK:n virkailijoilla olisi kannustimet toimia yhteiskunnallisen hyvinvoinnin tai edes yritysten kannalta parhaalla mahdollisella tavalla. EK on monella tavalla epäedustava. Se ei suinkaan edusta kaikkien yritysten tai yrittäjien, saati kansakunnan etua. Suomessa on yli kaksi miljoonaa työpaikkaa, niistä teollisuus-

34 KÄRKKÄINEN, O. (2011): TYÖN VASTAANOTTAMISEN KANNUSTIMET SUOMESSA. PALKANSAAJIEN TUTKIMUSLAITOKSEN TYÖPAPEREITA 266.

35 UUSITALO, R. JA VERHO, J. (2010): THE EFFECT OF UNEMPLOYMENT BENEFITS ON RE-EMPLOYMENT RATES: EVIDENCE FROM THE FINNISH UNEMPLOYMENT INSURANCE REFORM. *LABOUR ECONOMICS*, 17:643–654; KYRÄ, T. (2013): ANSIOSIDONNAISELTA TAKAISIN TÖIHIN – TOIMIHOIKO TYÖTÖMYYSTURVA? ESITYS VATT-PAIVÄN SEMINAARISSA. [HTTP://WWW.VATT.FI/FILE/NATTPAIVA2013/NATTPAIVA2013_KYRA.PDF](http://www.vatt.fi/file/nattpaiva2013/nattpaiva2013_kyra.pdf).

dessa noin 300 000. EK:n vaikutusvaltaisimmat vientiyritykset työllistävät yhteensä muutaman kymmenen tuhatta ihmistä, joista yli puolet ulkomailla.

Kuten seuraavassa osaluvussa havainnollistetaan, työmarkkinaneuvottelujen ulkopuolelle jää paljon intressejä, jotka eivät siis pääse vaikuttamaan neuvottelutulokseen.

Tämä ei olisi niin suuri ongelma, elleivät työehtosopimukset olisi yleissitovia. Yleissitovuus tarkoittaa sitä, että yritysten ja työntekijöiden on noudatettava alan työehtosopimuksia, olivat ne olleet mukana päättämässä niistä tai eivät. Yleissitovuus tekee käytännössä mahdottomaksi poiketa keskitetyistä ratkaisuista, vaikka se olisi kaikille osapuolille edullista.

Keskitetyt ja yleissitovat sopimukset ovat johtaneet palkansaajien kannalta anteliaaseen kehitykseen. Sen sijaan työnantajille järjestelmä on tullut hyvin kalliiksi. Varsinkin 2000-luvulla yksikkötyökustannukset ovat Suomessa nousseet selvästi kilpailijamaita nopeammin, vaikka taloustilanne olisi vaatinut päinvastaista kehitystä.

On maalaisjärjellä ajateltuna aika selvää, että sopimukset, joihin ei itse pääse vaikuttamaan, eivät yleensä ole omalta kannalta edullisia. Yleissitovuus on nimenomaan se asia, joka tekee suomalaisesta järjestelmästä niin keskiteytyn ja rikkoo sopimusvapautta. Se mahdollistaa nykyisen järjestövallan, jota esimerkiksi EK käyttää. Se juuri tekee suomalaisista työmarkkinoista niin jäykät, ja sitä kautta on merkittävä nykyisen, edellisten ja tulevien työttömyyskausien aiheuttaja.

Tarkastellaan seuraavaksi tarkemmin, kuinka keskitettyjen ratkaisujen ja niiden täytäntöönpanon kannalta välttämättömän yleissitovuuden ongelmaa yleisesti ja erityisesti EK:n toiminnan näkökulmasta.

JOKAISELLA TYÖLLÄ ON OMA HINTANSA

Merkittävä osa asiantuntijoista on sitä mieltä, että Suomen on alennettava työvoimakustannuksia talouskasvun käynnistämiseksi ja työllisyyden lisäämiseksi. Arviot tarvittavan alennuksen suuruudesta vaihtelevat³⁶. Usein keskustelusta kuitenkin tuntuu unohtuvan se, että Suomessa ei tehdä yhdenlaista, vaan todella monenlaista työtä. Jokainen työntekijä on erilainen, jokainen työpaikka on erilainen.

Hyvin yleisesti tämä on ollut tapana unohtaa suomalaisessa keskustelussa. Tuloneuvottelujen yhteydessä on perinteisesti puhuttu sellaisista asioista kuin kokonaistaloudellinen ”palkankorotusvara”³⁷. Tällaiset käsitteet ovat tietysti kuvitteellisia. Tosiasiassa palkankorotusvara tai vastaavasti palkanalennuspaine, jos ne ovat lainkaan hyödyllisiä käsitteitä, ovat henkilö- ja yrityskoh- taisia. Yleisellä tasolla voidaan toki sanoa, meneekö taloudessa hyvin vai huo-

36 EURO & TALOUS 25.6.2015, KAJANOJA, L.: KUINKA PALJON KUSTANNUSKILPAILUKYVYN PITÄISI PARANTUA?. [HTTP://WWW.EUROJATALOUS.FI/FI/2015/ARTIKKELIT/KUINKA-PALJON-KUSTANNUSKILPAILUKYVYN-PIT AISI-PARANTUA/](http://www.eurojatalous.fi/fi/2015/artikkelit/kuinka-palj-on-kustannuskilpailukyvyn-pitaisi-parantua/).
37 KIANDER YM. (2009).

nosti niin kuin nyt, mutta tämä kertoo hyvin vähän siitä, mitä mikrotasolla tapahtuu.

Makrotason palkankorotusvara-ajattelusta on sitten johdettu vaatimus, että kaikkien työntekijöiden palkkojen tulisi liikkua jokseenkin samaan tahtiin. EK:n ja palkansaajajärjestöjen tehtävä on sitten yhdessä valtiovallan kanssa neuvotella yleisesti kaikkien samansuuntaisista palkankorotuksista ja työehtojen muutoksista.

Mutta tässä ei tietenkään ole hirveästi järkeä. Todellisuudessa ei ole mitään yleisesti oikeaa palkankorotusten tai -alennusten tasoa. Kysymys Vantaalla asuvan siivooja Liisa Hirvo-
sen oikeasta palkankorotuksesta tai työajanmuutoksesta on täysin erilainen kuin Lapualla asuvan sähkölaitoksessa työskentelevän insinööri Jouni Lappalaisen sunnuntailisää koskeva kysymys.

Yrityksiin pätee sama kuin työntekijöihin. Ei ole mitään yleistä palkkatasoa tai työehtosopimusta, joka sopisi kaikille yrityksille ja toimialoille yhtä hyvin. Työpaikkojen syntyminen edellyttää, että yhteensopivat yritykset ja työntekijät löytävät toisensa ja pystyvät päättämään kumpaakin tyydyttävistä työehdoista.³⁸

Ei välttämättä ole järkevää, että jokainen yritys ja työntekijä tekevät täysin räätälöityjä sopimuksia. Keskitetyn järjestelmän hyvä puoli on, että etsintä- ja sopimuksen tekokustannukset vähenevät verrattuna hajautettuun järjestelmään. On kuitenkin ilmeistä, ettei keskitetysti päätetty ja yleissitovuudella kaikille pakotettu "palkankorotusvara" voi toimia järkevänä ohjenuorana kaikille Suomen työsuhteille. EK:n tai työntekijäjärjestöjen neuvottelijat eivät mitenkään voi tietää, millä hinnalla kenenkin pitää työpanoksia ostaa tai myydä.

Tässä on yksi merkittävä syy työttömyydelle. Keskitettyjen työehtosopimusten työehdot ovat sellaisia, että monia työttömiä ei voida kannattavasti työllistää niin, että niitä noudatetaan. Kun taloudellinen tilanne kääntyy huonoksi, ehtoja ei voida muuttaa ja niin ainoa sopeutumiskeino on työttömyys.

On tärkeää nähdä, että työttömyysongelmaa ei voida järkevästi ratkaista yleisellä "palkkamallilla". Ongelma on se, että ylipäänsä on olemassa yleissitovia työehtoja, eikä se, että tämänhetkiset ehdot ovat väärät. Kukaan ei pysty sanomaan miten kenenkin työttömän työehtoja pitäisi muuttaa, jotta hän työllistyisi. Ei ole mitään keskitetysti sovittavaa yleistä tasoa, joka ratkaisi ongelmat yritys- ja yksilötasolla.

Ainoa tapa ratkaista nämä ongelmat, on saada työmarkkinoille toimiva markkinatalous. Hintamekanismi sovittaa parhaiten yhteen työntekijöiden ja yritysten erilaiset vaatimukset.

Ainoa tapa
ratkaista nämä
ongelmat, on saada
työmarkkinoille
toimiva markkina-
talous.

38 TÄTÄ KOSKEVAA TALOUSTEORIAA KUVATAAN ESIMERKIKSI ARTIKKELISSA KRUSELL, P. YM. (2010): LABOUR-MARKET MATCHING WITH PRECAUTIONARY SAVINGS AND AGGREGATE FLUCTUATIONS. *REVIEW OF ECONOMIC STUDIES* 77: 1477-1507

Tämä ymmärretään aika hyvin, kun on kysymys jostakin muista kuin työmarkkinoista ja työn hinnasta. Jos joku ehdottaisi, että kaikkien elintarvikkeiden tai asuntojen hintoja pitäisi laskea tai nostaa koko maassa täsmälleen samassa keskusjärjestöjen määräämässä suhteessa, tätä pidettäisiin vähintäänkin erikoisena. Ehdotusta siitä, että kaikkien elintarvikkeiden valmistus- ja myyntimääriä pitäisi lisätä samalla prosentilla maanlaajuisesti pidettäisiin täysin hulluna. Ajatus siitä, että Ranualla myytävien maksalaatikkojen määrää pitäisi lisätä täsmälleen samassa suhteessa kuin Heinolassa olisi kaikkien mielestä älytön.

Kaikki tajuavat, että tuollainen järjestelmä johtaisi siihen, että tarjolla olisi vääränlaista ruokaa vääränlaisilla hinnoilla. Näin ei ole tapahtunut, koska markkinoiden on annettu toimia järkevasti. Sama ajattelu vain pitäisi pystyä ulottamaan työmarkkinoihin. Ruoan ostajien keskusjärjestö, joka päättäisi ruoan ostamisen ehdoista kaikkien muiden puolesta, tuntuu älyttömältä. Mutta EK on juuri samanlainen työn ostajien järjestö.

Työmarkkinoiden vapauttaminen tarkoittaisi sitä, että työttömät pääsisivät kilpailemaan työllisten kanssa tarjoamalla työpanostaan halvemmalla ja huonommilla ehdoilla. Nykyisessä järjestelmässä muut saavat yleissitovasti päättää, millä ehdoilla työttömät voivat yrittää työllistyä. Tämä pitää heidät työttöminä.

Usein esitetään, että yleissitovat työehtosopimukset ovat heikkojen puolella. Yleissitovuuden poistamisen väitetään johtavan ”työmarkkinoiden kahtiajakautumiseen”. Tosiasiassa juuri yleissitovuus on johtanut työmarkkinoiden kahtiajakautumiseen niiden välille, jotka työllistyvät ja niiden, jotka eivät työllisty. Kaikkein heikoimmassa asemassa ovat juuri ne, jotka eivät pysty työllistymään vallitsevilla työehdoilla.

Yleissitovuudesta luopuminen on myös ainoa keino työllistää maahan vuonna 2015 saapuneet kymmenet tuhannet maahanmuuttajat. He, jos jotkut ovat heikoilla.

Tämä on suomalaisen sopimusyhteiskunnan merkllisin piirre: muut voivat sopia ihmiset työttömiksi. EK on olennainen osa tätä järjestelmää, jonka seurauksena työpaikkoja siirtyy järjestelmän ulkopuolelta tuleville, kuten esimerkiksi yritteliäille virolaisille.

SOPIMUSVAPAAUS JA -YHTEISKUNTA

Yleissitovien työehtosopimusten yhteydessä kannattaa mainita pari sanaa sopimusvapaudesta ja -yhteiskunnasta. Työmarkkinauudistuksia kannattavia syytetään helposti suomalaisen sopimusyhteiskunnan romuttamisesta. Sopimusyhteiskunnan peruspilarina pidetään nykyistä työmarkkinajärjestelmää.

Vapaus tehdä molempia osapuolia hyödyttäviä sopimuksia on yksi inhimillisen hyvinvoinnin peruskivistä. Kun sovit urakoitsijan kanssa kodin remontoinnista, kummatkin hyötyvät. Työnantajan kanssa solmittu työsopimus hyö-

dyttöä yhtä lailla molempia. Sopimusyhteiskunnaksi on järkevä kutsua yhteiskuntaa, jossa saa vapaasti tehdä molempia osapuolia hyödyttäviä sopimuksia ja oikeuslaitos panee niitä tarvittaessa toimeen, niin se on hyvä asia.

Mutta on olemassa myös pahaa sopimista ja yhteistyötä. Paha sopimus on sellainen, joka vaikuttaa haitallisesti ihmisiin, jotka eivät ole sen osapuolina. Kun urakoitsijat tekevät yhteistyötä ja sopivat keskenään siitä, millaisella hinnalla ja ehdoilla sinulle remonttia tarjoavat, urakoitsijat kyllä hyötyvät, mutta et sinä. Kun liitot sopivat yleissitovista työehdoista, ne jotka työllistyvät näillä ehdoilla hyötyvät. Mutta ne, joiden työllistyminen edellyttäisi huonompia ehtoja, eivät.

Yhteiskuntaa, jossa etuoikeutetuilla tahoilla on oikeus tehdä toisia velvoittavia sopimuksia, ei ole järkevää kutsua sopimusyhteiskunnaksi. Itse asiassa on omituista edes kutsua sopimuksiksi oikeustoimia, jotka velvoittavat henkilöitä, jotka eivät edes ole niiden osapuolia. Missään tapauksessa niiden olemassaolo ei ole yhteiskunnallisesti hyödyllistä sopimusvapautta, vaan jotakin aivan muuta.

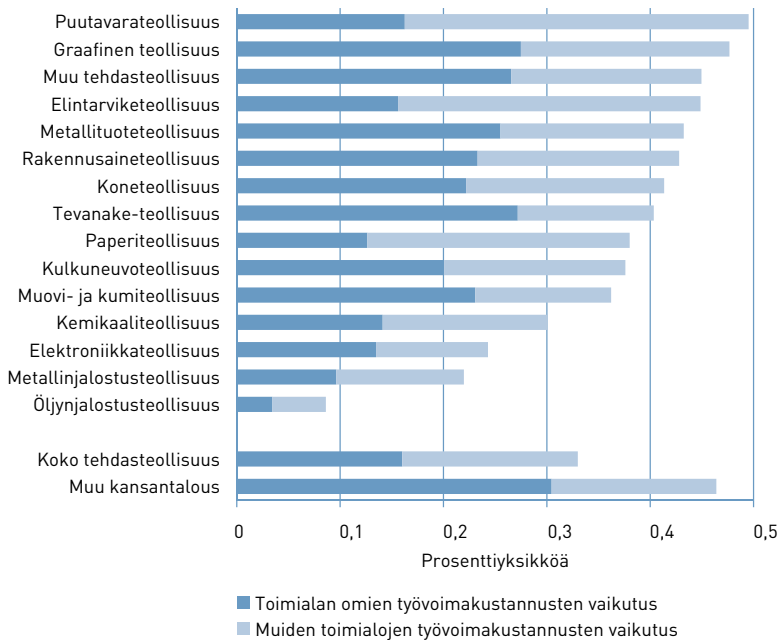
EK:N JÄSENYRITYSTEN EDUT EIVÄT OLE YHTENEVIÄ

Tarkastellaan nyt tarkemmin, miksi EK ei pysty toimimaan edes kaikkien jäsentensä, saati yhteiskunnan yleisen edun nimissä. Yleinen syy on tietenkin yllä esitetty intressien hajanaisuus. Eri yritysten ja toimialojen edut eivät ole mitenkään yhteneväiset.

Yksi tekijä on työvoimakustannusten merkitys. Se vaihtelee erittäin paljon yritysten välillä ja myös esimerkiksi teollisuus- ja toimialoittain. Työvoimakustannusten merkityksen selvittäminen ei ole aivan suoraviivaista. Se riippuu paljon yritysten tuotannossa käyttämistä välituotepanoksista, joihin on sitoutunut myös merkittävästi työvoimakustannuksia.

Merkittävä osa EK:n jäsenten tuotannosta on siis toisten jäsenten panoksia ja siis niiden työvoimakustannukset välillisesti myös omia työvoimakustannuksia. Tämä tekee EK:n sisäisten kannustimien analyysistä monimutkaista. Varsin mielenkiintoinen on kuitenkin kuvio 5.2, joka perustuu kilpailukykymitausta kehittäneen tutkijaryhmän laskelmiin.

5.2 Yhden prosentin yleiskorotuksen vaikutus toimialan kokonaiskustannuksiin



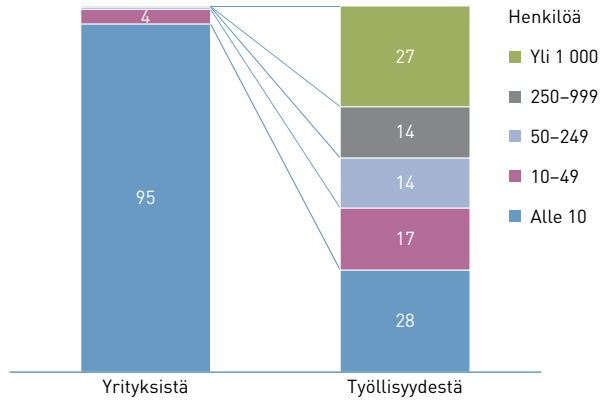
Lähde: Mankinen ym. (2012)

Työvoimakustannusten vaikutus on siis hyvin erilainen eri toimialoilla, jopa tehdasteollisuuden sisällä. Ero johtuu keskeisesti siitä, kuinka suuri on teollisuuden alan välituotteiden kotimaisuusaste. Korkea kotimaisuusaste tarkoittaa luonnollisesti, että kotimaisten työvoimakustannusten merkitys on myös suuri. Yleisesti tehdasteollisuudessa työvoimakustannusten merkitys on pienempi kuin muilla toimialoilla, kuten palveluissa. Joillakin teollisuudenaloille ero on todella merkittävä. Pitkällä aikavälillä kotimaisuusaste tietenkin riippuu myös Suomen kustannustasosta. Mitä korkeampi se on, sitä alhaisempi on kotimaisuusaste.

Tieto ei tietenkään ole suuri yllätys. Mutta on aika selvää, että eri toimialoilla toimivien yritysten edut poikkeavat aika paljon toisistaan. Palvelualoilla, joilla työvoimakustannukset ovat merkittävin kustannus, joustavuus ja alhainen kustannustaso ovat paljon tärkeämpiä kuin teollisuudessa. Varmaankin osittain tähän liittyy luvun 4 haastatteluista ilmi käynyt tyytymättömyys nimenomaan palveluyrittäjien puolelta.

Suurteollisuudelle työrauhan arvo on myös erittäin suuri. Jos tehtaat joudutaan pysäyttämään työtaistelun vuoksi, kustannukset nousevat helposti suuriksi, kuten vaikkapa Metsäteollisuuden työsulku 2005 osoittaa.

5.3 Yritysten määrä ja työllisyyssuudet yrityskoon mukaan 2012



Lähde: EVA³⁹

Eri kokoisten yritysten intressit poikkeavat myös toisistaan. Pienissä, vain muutamia henkilöitä työllistävissä yrityksissä työvoimakustannusten merkitys on erittäin suuri. Suurissa yrityksissä työehtojen joustavuuden merkitys on paljon pienempi kuin pienissä. Pienten yritysten kannalta mahdollisuus palkata ja vähentää työntekijöitä ja muuttaa työehtoja taloustilanteen mukaan on usein elinehto. Suuremmissa yrityksissä pystytään paremmin sopeutumaan sisäisillä järjestelyillä.

Pienet yritykset ovat kuitenkin työllistymisen kannalta erittäin tärkeitä. Se käy ilmi esimerkiksi kuvioista 5.3. Kuvioista nähdään, että suurin osa yksityisellä sektorilla työskentelevistä suomalaisista on työssä pk-yrityksissä ja yli neljäsosa todella pienissä yrityksissä.

Jos työttömyyden halutaan saada merkittävä lovi, pk-sektorin on oltava keskeisessä asemassa. Mutta nykyinen keskitetty järjestelmä vaikeuttaa kaikkein pahimmin juuri pk-yritysten toimintaa ja työllistämistä. Työnantajapuolta edustava EK on vahvasti juuri suurten yritysten hallitsema. Pk-yritysten näkökulmasta siis koko nykyinen järjestelmä on itsessään huono ja lisäksi sen etua neuvottelupöydässä ajaa suuryritysten dominoiva järjestö. Luvun 4 haastattelussa kävi korostetusti ilmi tämä ristiriita suuryritysten ja yrittäjävetoisten pk-yritysten välillä.

Tässä yhteydessä kannattaa mainita nykyinen paikallisen sopimisen järjestelmä. Pienenä poikkeuksena yleissitovuudesta joissakin työehtosopimuksissa on määräyksiä, joiden perusteella työehdoista voidaan sopia paikallisesti vähäisessä määrin. Tämä on kuitenkin mahdollista vain järjestäyty-

neille yrityksille, siis työnantajaliittojen jäsenille. Eli juuri ne, usein pienet yritykset, jotka eivät ole olleet mukana sopimassa ehdoista, joutuvat noudattamaan niitä tiukimmin.

Muitakin merkittäviä eroja esiintyy EK:n jäsenyritysten välillä. Esimerkiksi kotimarkkinoilla ja vientisektorilla toimivien yritysten edut tuskin ovat yleisesti samat. Samoin alueelliset erot ovat merkittäviä. Suomen eri osissa taloudellinen tilanne ja olosuhteet ovat hyvin erilaisia.

Eri toimialojen ja erikokoisten yritysten intressit eivät siis kohtaa. Nykyinen järjestelmä ajaa suureksi osaksi suuryritysten ja teollisuuden etua. Tämä ei ole pk-sektorin tai yrittäjien, eikä siten myöskään työllisyyden ja hyvinvoinnin kannalta hyvä asia. Tilannetta vaikeuttaa entisestään se, että julkisen sektorin palkat ovat viime vuosina nousseet yksityisiä palkkoja nopeammin. Tulopolitiikalla ei ole onnistuttu julkisia menoja patoamaan.

Työmarkkinat kartelliteorian valossa

Kartelli on yritysten tai muiden taloudellisten toimijoiden yhteenliittymä, jonka tarkoituksena on saavuttaa jäsenille etuja kilpailua rajoittamalla¹. Tyypillisesti tavoitteena on hintatason muuttaminen jäsenille edulliseen suuntaan. Jos kysymyksessä on myyntikartelli, tavoitteena on sopia markkinahintaa korkeammasta hintatasosta. Jos taas kysymyksessä on ostokartelli, tavoitteena on luonnollisesti matalampi hintataso.

Yritysten väliset kartellit on kielletty kilpailulainsäädännössä. Kiellon syynä on kartellien aiheuttama yhteiskunnallinen haitta. Kartellit eivät pelkästään siirrä hyvinvointia muilta omille jäsenilleen, vaan pienentävät yhteiskunnallisen hyvinvoinnin kokonaismäärää. Ne eivät siis pelkästään jaa kakkua uudelleen, vaan myös pienentävät kakun kokoa.

Myyntikartelli aiheuttaa haittaa, koska korkeammat hinnat tarkoittavat sitä, että kartellin valmistamia hyödykkeitä ostetaan vähemmän. Ihmiset saavat siis vähemmän kartellin valmistamia hyödykkeitä kuin vapaasti toimivilla markkinoilla. Ostokartelli puolestaan ostaa vähemmän hyödykkeitä kuin kilpailluilla markkinoilla. Yhteiskunnallinen haitta johtuu tässäkin tapauksessa vähentyneestä tuotannosta.

Kuten sanottua, kilpailulainsäädäntö kieltää kartellit. Tästä on yksi poikkeus, työmarkkinat.² Keskitetty sopiminen työmarkkinoilla on jätetty kilpailulainsäädännön ulkopuolelle. Perusteluna on kollektiivisen sopimisen keskeinen merkitys eurooppalaisessa yhteiskuntamallissa.

Olipa poikkeus perusteltu tai ei, lainsäädäntö ei muuta sitä tosiasiaa, että sekä ammattiliitot että työnantajajärjestöt ovat kartelleja. Niiden keskeisenä tavoitteena on muuttaa työn hintatasoa (tai laajemmin työehtoja) itselleen edulliseen suuntaan. Kumpikin työmarkkinaosapuoli tietenkin pukee nämä tavoitteet kaunopuheiseen asuun, mutta tästä on viime kädessä kysymys.

Työmarkkinakartellien laillisuus tarkoittaa sitä, että niiden toiminta on huomattavasti tavallisia kiellettyjä kartelleja helpompaa. Kartelliteorian mukaan kartellin suurin haaste on pitää jäsenet kurissa ja estää näitä lipsu-
masta kartellista. Tämän tekee vaikeaksi se, ettei viranomaisia tai tuomioistu-
tuinlaitosta voida käyttää laittoman kartellisopimuksen toimeenpanoon. Työ-
markkinakartellien tekemiä sopimuksia tämä ei koske, niitä käsitellään jatku-
vasti sekä tavallisissa että erityistuomioistuimissa.

Yleisistuvat työehtosopimukset mahdollistavat, että kartellit pystyvät pakottamaan kartellien ulkopuoliset toimijat noudattamaan sopimuksia. Tätä mahdollisuutta kielletyillä kartelleilla ei luonnollisesti ole.

1 MARSHALL, R.C. JA MARX, L.M. (2012): THE ECONOMICS OF COLLUSION. CARTELS AND BIDDING RINGS. MIT PRESS.
2 LOWE, P. JA MARQUIS, M. (TOIM.) (2012): EUROPEAN COMPETITION LAW ANNUAL 2012. COMPETITION, REGULATION AND PUBLIC POLICIES. BLOOMSBURY PUBLISHING.

Työmarkkinoiden analyysiä kartelliteorian näkökulmasta vaikeuttaa se, että molemmat markkinaosapuolet ovat kartellisoituneita. Kuten tässä raportissa on tuotu ilmi, keskeinen syy EK:n ja työnantajaliittojen olemassaoloon on toimiminen työntekijäjärjestöjen vastapuolena.

Koska molemmat osapuolet ovat kartellisoituneet, oppikirjateoria ei sovellu työmarkkinoiden analyysiin sellaisenaan. Tavanomaisessa teoriassa kun oletetaan, että kartellin vastapuoli on hajautunut eikä itse kykene kartelli-yhteistyöhön. Kartelleja kuvaavan oppikirjateorian sijasta työmarkkinat pitääkin nähdä neuvottelutilanteena, jossa kaksi kartellia neuvottelee keskenään työehdoista, ja näiden keskinäinen neuvotteluvoima on ratkaisevassa asemassa tuloksen määräytymisessä.³

Luotettavaa tutkimustietoa suomalaisen järjestelmän työllisyysvaikutuksista ei ole. Ylipäänsä tutkimustieto kollektiivisen sopimisen vaikutuksista on heikkoa ja perustuu useimmiten maiden välisiin vertailuihin, jotka eivät ole kovin luotettavia.⁴ Suomalaisen järjestelmän erityispiirteet, keskeisesti yleisittomuus, tekevät vertailusta vaikeaa. Yleissitovien työehtosopimusten työllisyysvaikutuksista on vähän tutkimustietoa.⁵

Jotain yleistä voidaan silti sanoa. Yksi kiinnostava kysymys liittyy ay-liikkeen ja EK:n välisiin voimasuhteisiin. Näitä voidaan tarkastella katsomalla, miltä maailma näyttäisi tilanteessa, jossa palkansaajat ovat niskan päällä ja tilanteessa, jossa työnantajat ovat.

Kartelliteorian perusteella ay-liike pyrkii nostamaan palkkoja yli markkinatason, mikä vähentää työllisyyttä. Työnantajaleiri pyrkii estämään tätä. Jos ay-liike on näistä kahdesta voimakkaampi, seurauksena on työn ylitarjonta, eli työttömyys. Ongelmana on tällöin se, että osalla työntekijöistä on kannustin livetä kartellista ja pyrkii tarjoamaan työpanostaan halvemmalla, jotta työllistyisi. Keskeinen ay-liikkeen ongelma tässä tilanteessa on valvoa, ettei kukaan pääse tarjoamaan työpanostaan kartellihintaa halvemmalla.

Sen sijaan, jos työnantajapuoli olisi osapuolista voimakkaampi, tilanne olisi toisenlainen. Työnantajapuoli saisi palkan painettua alle markkinatason, jolloin vallitsisi työn liikkakysyntä. Liikkakysyntä tarkoittaisi täystyöllisyyttä ja sitä, että vallitsevalla palkkatasolla ei saataisi haluttua määrää ihmisiä töihin. Keskeinen kartelliongelma olisi tässä tilanteessa se, että työnantajaliittojen pitäisi valvoa, etteivät sen jäsenet liipeä rintamasta tarjoamaan liian korkeita palkkoja.

3 LAYARD, P.R.G. YM. (2005): *UNEMPLOYMENT, MACROECONOMIC PERFORMANCE AND THE LABOUR MARKET*. OXFORD UNIVERSITY PRESS.

4 LAYARD YM (2005).

5 PORTUGALIA KOSKEVA TUTKIMUS VIITTAA SIIHEN, ETTÄ YLEISSITOVUUDELLA ON NEGATIVISIA TYÖLLISYYSVAIKUTUKSIA; VILLANUEVA, E. (2015): EMPLOYMENT AND WAGE EFFECTS OF EXTENDING COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS. *IZA WORKING PAPER*.

On ilmeistä, että näistä kahdesta skenaariosta nykytilannetta kuvaa paremmin ensimmäinen, jossa ay-liike on vahvempi osapuoli. Ongelma Suomessa on työttömyys. Ay-liike valvoo haukkana, ettei kukaan työllisty työehtosopimuksia huonommilla ehdoilla. EK ei yritä estää jäsenyrityksiään tarjoamasta korkeampia palkkoja tai parempia työehtoja. Johtopäätöksenä on se, että ay-liike on kahdesta kartellista se vahvempi.⁶

Mielenkiintoinen kysymys kartelliteorian näkökulmasta on myös se, millaisia kilpailuvaikutuksia työnantajien yhteistyö työmarkkinoilla aiheuttaa muilla markkinoilla. Eri markkinoilla tapahtuvan kohtaamisen vaikutus kartellisoitumiseen on ollut kartellitutkimuksessa mielenkiinnon kohteena.⁷ Sen sijaan kartellisoituneiden työmarkkinoiden vaikutusta hyödykemarkkinoihin on tutkittu vähän tai ei ollenkaan. Raportin luvussa 6 tarkastellaan asiaa esimerkkien valossa.

Kartelliteoria siis auttaa ymmärtämään työmarkkinajärjestöjen tavoitteita, toimintaa ja sen ongelmia. Teorian valossa näyttää myös siltä, että ay-liike on selvästi voimakkaampi työmarkkinaosapuoli Suomessa. Työmarkkinoiden kartellisoitumisen työllisyys- ja hyvinvointivaikutuksia on kuitenkin vaikea tutkia, ja luotettavaa tietoa asiasta on vähän.



6 AJATUSKULKU ON PERÄISIN SAKSAN TILANNETTA KÄSITTELEVÄSTÄ TEOKSESTA SINN, H-W. (2007): *CAN GERMANY BE SAVED? THE MALAISE OF THE WORLD'S FIRST WELFARE STATE*. MIT PRESS.

7 BERNHEIM, B. D., JA WHINSTON, M.D. (1990): MULTIMARKET CONTACT AND COLLUSIVE BEHAVIOR. *RAND JOURNAL OF ECONOMICS*: 1-26.

6 EK:N KILPAILU- JA POLIITTISET VAIKUTUKSET

YLEISSITOVUUS RAJOITTA KILPAILUA

EK:n toiminnalla on vaikutuksia paitsi työmarkkinoilla, myös hyödykemarkkinoilla. EK-johtoinen yleissitoviin työehtosopimuksiin perustuva järjestelmä toimii kilpailun esteenä.

Haastatteluissa korostettiin, ettei EK:ssa ja sen jäsenjärjestöissä harrasteta hinnoista sopimista. Hiljattain tuomitut asfalttikartelli ja raakapuukartelli olivat valitettavia poikkeuksia. Kummassakin alan työntäjäjärjestöä hyödynnettiin kielletyssä tietojenvaihdossa, vaikka itse liittoja ei kilpailunrajoituksesta tuomittukaan.⁴⁰

Yleisesti ottaen kuitenkin EK:n suurimmat yritykset kilpailevat kansainvälisillä markkinoilla, mikä tekee Suomen sisäisestä hintayhteisyydestä merkityksetöntä. Kartellisoituminen onnistui päällystys- ja raakapuumarkkinoilla juuri näiden markkinoiden kotimaisuudesta johtuen.

Mutta EK:lla on muita, hienovaraisempia kilpailua vähentäviä vaikutuksia. Vaikutukset johtuvat keskeisesti siitä, mitkä yritykset ovat edustettuina ja käyttävät valtaa EK:ssa. Nämä ovat keskimääräistä suurempia ja vanhempia yrityksiä, joita eivät edusta omistajat vaan toimitusjohtajat. Nuoret, pienet ja erityisesti tietyistä vielä syntyvät yritykset eivät ole edustettuina.

Uusien ja pienten yritysten kannalta pelkästään jäykkien sääntöjen olemassaolo on myrkyä. Epävarma ja kehittyvä liiketoiminta tarvitsee joustavuutta työehdoissa ja palkkauksessa. Vakiintuneiden yritysten on paljon helpompi ennustaa toimintaansa ja siksi sopeutua järkeviin sääntöihin. Vakiintuneilla yrityksillä on omat henkilöstö- ja lakimiesosastot, joilla on erilaiset mahdollisuudet perehtyä ja sopeutua muun muassa monitasaisiin työehtosopimuksiin kuin pienyrityksillä. Juuri tällaiset yritykset tietenkin pitävät valtaa EK:ssa. Uudet teknologiat ja yritykset kilpailevat suoraan vanhojen kanssa, joten on varsin epäuskottavaa, että työehtosopimukset olisivat uusien kilpailijoiden kannalta erityisen edullisia.

Yleissitovat työehtosopimukset voivat toimia kilpailua rajoittavasti myös muuten. Yleensä korostetaan sitä, miten yleissitovuus rajoittaa työntekijöiden välistä kilpailua työmarkkinoilla. Kannattajien mielestä tämä on hyvä asia, koska työntekijät eivät voi suostua liian huonoihin työehtoihin. Edellä tälle on esitetty vasta-argumenttina se, että järjestelmä estää työttömiä kilpailemasta

40 KHO-N ASFALTIKARTELLIA KOSKEVA PÄÄTÖS (2009): [HTTP://WWW.KHO.FI/FI/INDEX/AJANKOHTAISTA/TIEDOTTEET/2009/09/KHOSUOMESSATOIMIVALTAKUNNALLINENASFALTIKARTELLI1994-2002.HTML](http://www.kho.fi/fi/index/ajankohtaista/tiedotteet/2009/09/khosuomessatoimivaltakunnallinenasfalttikartelli1994-2002.html); MARKKINAOIKEUDEN RAAKAPUUKARTELLIA KOSKEVA PÄÄTÖS (2009): [HTTP://WWW.FINLEX.FI/FI/OIKEUS/MAO/2009/20090614](http://www.finlex.fi/fi/oikeus/mao/2009/20090614).

työllisten kanssa myymällä työpanostaan halvemmalla, mikä pitää heidät työttöminä.

Yleissitovuuden purkaminen lisääisi työntekijöiden välistä kilpailua ja alen-taisi yritysten työvoimakustannuksia silloin, kun työvoimasta on paljon tarjon-taa. Purkamisen ajatellaankin monesti aina olevan yritysten etu. On muodi-kasta sanoa työmarkkinoiden vapauttamista ajavia työnantajien etujen ajajiksi.

Mutta tämä ei ole koko tarina. Jotkut yritykset saavat kilpailuetua yleissi-tovista sopimuksista. Yleissitovuus nimittäin mahdollistaa sen, että vaikutus-valtaiset yritykset voivat rajoittaa kilpailua nostamalla kil-pailijoidensa kustannuksia. Tämä tapahtuu sopimalla yleissitovasti itselle edullisista, mutta kilpailijoille mahdollisesti haitallisista ehdoista.

Toiminnan ei edes tarvitse olla tietoista. Riittää, että jotkut yritykset pystyvät vaikutta-maan sopimusten sisältöön ja toiset eivät. Sopimukset eivät välttämättä ole edullisia yri-tyksille, jotka eivät ole vaikuttaneet niiden sisältöön. Kuten jo todettiin tämä koskee erityi-sesti niitä yrityksiä, jotka vasta suunnittelevat markkinoille tuloa. Ne eivät voi vaikuttaa itseään koskeviin sopimuksiin lainkaan. Yleissitovuus voikin vähentää uusien yritysten syntymistä ja talouden uudistumista eli luovaa tuhoa.⁴¹

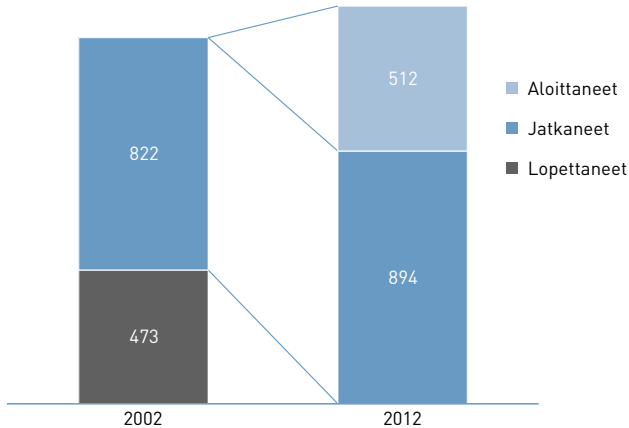
Ilmiön empiirinen tutkiminen on kuitenkin hyvin vaikeaa. Tutkijoiden on vaikeaa muodostaa uskottavasti käsitystä siitä, kuinka talous toimisi jos työ-markkinat olisivat olennaisesti toisenlaiset. Empiirinen tutkimus on parhaim-millaan silloin, kun tutkitaan pienten, hyvin määriteltyjen politiikkauudistusten vaikutuksia. Sama ongelma leimaa muuten koko tämän raportin aihealuetta. Luotettavia empiiriseen tutkimukseen perustuvia arvioita työmarkkinauudis-tuksen potentiaalisista vaikutuksista on vaikea muodostaa vaadittavien uudis-tusten suuren mittaluokan vuoksi. Onneksi alan talousteoria on melko kehitty-nyttä, joten teoriaan perustuva valistunut analyysi on mahdollista.

Uusien yritysten merkityksestä työllisyydelle kertovat EVA:n laskelmat⁴², joissa on katsottu esimerkiksi sitä, kuinka suuri osa työntekijöistä työskenteli vuonna 2012 yrityksissä joita ei ollut kymmenen vuotta aikaisemmin. Tämä on esitetty kuviossa 6.1. Uusien yritysten syntyminen vanhojen tilalle on yksi tär-keimmistä talouden prosesseista. Tässä taloustilanteessa ei ole varaa asettaa esteitä yritystoiminnan syntymiselle.

Nuoret, pienet ja erityisesti tietysti vielä syntymättömät yritykset eivät ole EK:ssa edustettuina.

41 MALIRANTA, M. (2014): LUOVAN TUHON TIE KILPAILUKYKYYN. TEHOKKAAN TUOTANNON TUTKIMUSSÄÄTIÖ. EVA (2014).

6.1 Työllisyys aloittaneissa, jatkaneissa ja lopettaneissa yrityksissä 2002–2012 (1000 hlöä)



Lähde: EVA

Vaikka hyvää tutkimustietoa yleissitovien työehtosopimusten kilpailuvaikutuksista ei ole, asiaa voidaan tarkastella esimerkkien valossa. Kenties valaisevimman anekdootin työehtosopimusten huonoista kilpailuvaikutuksista tarjoaa Helsingin hovioikeuden äskettäin käsittelemä mainostenjakelua koskeva oikeusjuttu.⁴³ Se tuo yleissitovuuden kilpailuhaitat selvästi esille.

Juttu koskee jakelussa noudatettavaa työehtosopimusta. Kantajana on yksittäinen mainostenjakaja, taustavoimanaan postialan ammattiliitto PAU. Kantaja vaatii hänelle maksettujen jakelupalkkioiden lähes kolminkertaistamista jälkikäteen.

Kantajan mukaan alalla noudatettu työehtosopimus on pätemätön, koska sopimuksen osapuolena oleva mainosjakajien yhdistys ei ole aito edunvalvontajärjestö. Yhdistys on kantajan mielestä työnantajan pystyttämä kulissi, jonka tarkoitus on pitää jakajien palkat alhaalla. Oman sopimuksen sijasta olisi pitänyt noudattaa yleissitovana Postin työehtosopimusta. Postin sopimusta olisi siis pitänyt noudattaa, vaikka sen paremmin mainosten jakelijat kuin heidän työnantajansakaan eivät ole sopimuksen osapuolia.

Sopimuksen on tehnyt Posti omien työntekijöidensä kanssa. Siinä on määrätty erikseen mainosjakelun työehdoista. Tämä siitä huolimatta, että Posti ei edes harjoita mainosjakelua (teknisesti ns. erillisjakelua), vaan sen kanssa suoraan kilpailevaa liiketoimintaa. Postin sopimuksessa määrätty palkkataso on kolminkertainen alan omaan sopimukseen verrattuna. Kanta-

⁴³ HS 24.10.2015, JAKELUYRITYKSET: OIKEUDEN PÄÄTÖS HÄVITTÄÄ SUOMESTA 60 YHTIÖTÄ – MAINOKSIA JAKELISI ENÄÄ POSTI. [HTTP://WWW.HS.FI/TALOUS/A1433993603953](http://www.hs.fi/TALOUS/A1433993603953).

jan palkankorotusvaatimus perustuu juuri tähän. Vastaajana oleva jakajan työnantaja vaatii tietysti alan oman sopimuksen pitämistä voimassa. Käräjä-oikeus kallistui työnantajan kannalle, hovioikeus työntekijän. Asia on kesken, työnantaja on hakenut valituslupaa korkeimmalta oikeudelta.

Jos työntekijäpuoli voittaa, Postin sopimuksen kolminkertaisia palkkoja pitää soveltaa kaikkiin jakajiin. Toisin sanoen Posti on onnistunut, tietoisesti tai ei, moninkertaistamaan työvoimakustannukset sen kanssa kilpailevalla toimialalla.

Lopputuloksena olisi Postin kannalta hyvin edullinen. Jakeluyritysten ja jakajien kannalta tulos olisi huono. Jakeluliiketoiminta vaikeutuisi olennaisesti, eikä työpaikkoja olisi moninkertaisella palkkatasolla varmaankaan monta tarjolla.

Toisen esimerkin yleissitovien työehtosopimusten kilpailuvaikutuksista tarjoaa palvelualojen, erityisesti ravintolatoiminnan harmaa talous. Asia on ollut ajankohtainen viimeaikoina poliisin käynnistettyä halpoja pizzerioita koskevan kampanjan.⁴⁴ Poliisin ja ravintola-alan työnantajaliiton, EK:n jäsenjärjestön MaRa ry:n mukaan harmaa talous rehoittaa ravintola-alalla, erityisesti maahanmuuttajataustaisten pikaruokalan pitäjien keskuudessa.

Yhtenä merkittävänä syynä harmaaseen talouteen ovat yleissitovat työehtosopimukset. Ravintola-alalla on vaikea toimia kannattavasti, koska esimerkiksi erilaiset ilta- ja viikonloppulisät tekevät työn järkevistä organisoinnista hankalaa. Osa yrittäjistä ajautuu tämän vuoksi harmaan talouden puolelle. Mutta suurin osa ihmisistä ei tietenkään halua toimia laittomasti. Jos kannattava ravintolatoiminta on mahdotonta muun muassa joustamattomien työehtosopimusten ja muun sääntelyn vuoksi, he eivät yksinkertaisesti perusta ravintolaa.

Onkin melko varmaa, että harmaassa taloudessa toimivat ravintolayritykset edustavat vain pientä osaa yleissitovuuden vaikutuksista. Suurin vaikutus jää näkymättömiin: kaikki ne ravintolat, joita ei synny tai jotka rajoittavat aukioloaikoja työehtojen vuoksi.

Tästä hyötyvät suuret ravintolaketjut, joiden kustannusrakenne on toisenlainen kuin yrittäjävetoisten ravintoloiden. Niiden kannalta kustannustason nousu on osittain tervetullutta, koska se vähentää kilpailua. Toiminnan ei tarvitse tässäkin olla tietoista, riittää vain että työehtosopimuksista sovitessa järjestäytymättömien yritysten ääni ei kuulu. Ei olekaan yllättävää, että MaRa on viranomaisten kanssa tiukasti yhteistyössä valvomassa työehtojen noudattamista.

Sama pätee yhtä hyvin jokaisella toimialalla, jossa esiintyy merkittäviä määriä harmaata taloutta. Harmaaseen talouteen on siirtynyt vain pieni osa liiketoiminnasta, suurin vaikutus on yritysten ja työpaikkojen katoaminen ja tämän aiheuttama kilpailun väheneminen. Kun kuulee työnantajaliiton edustajan puhuvan ”terveestä kilpailusta”, kannattaa muistaa tämä asia.

⁴⁴ HS 16.10.2015, PIZZAGATE PAISUU, [HTTP://WWW.HS.FI/KOTIMAA/A1444962577992](http://www.hs.fi/KOTIMAA/A1444962577992).

Merkittävä seikka, joka täytyy tuoda esille yleissitovuudesta ja kilpailusta puhuttaessa on se, että yrityksen kohtaaman kilpailun väheneminen yleissitovuuden vuoksi hyödyttää monesti sekä yritystä että sen työntekijöitä. Tämä on esimerkki siitä, miten työnantajien ja työntekijöiden eturistiriita on usein näennäinen. Kun Posti ja sen työntekijät neuvottelevat keskenään sopimuksen, joka on kilpailijoille haitallinen, molemmat osapuolet ovat samalla puolella. Postin markkinavoima on kummankin puolen etu.

Asiaa ei juuri koskaan tuoda esille suomalaisessa keskustelussa. Suomalaisessa yhteiskunnassa on totuttu näkemään ristiriita työnantajan ja työntekijän välillä yhteiskunnan keskeisenä kahtia jakavana voimana. Kuten seuraavassa osiossa tuodaan esille, hyvin yleisesti Suomessa ajatellaan, että jos missä tahansa elimessä on mukana työntekijä- ja työnantajajärjestö, niin kaikki merkittävät taloudelliset intressit ovat edustettuina.

Mutta tämä on perustavalla tavalla virheellinen näkemys. Työntekijä- ja työnantajajärjestöjen edut ovat yhteneväiset kilpailevien toimialojen suuntaan ja valitettavasti myös yritysten asiakkaiden suuntaan. Mitä korkeampaa hintaa yritys voi tuotteistaan periä kilpailua rajoittamalla, sitä parempaa palkkaa se voi työntekijöilleen maksaa.

Esimerkit tuovat esiin vaikeasti havaittavan ilmiön, joka esiintyy monella toimialalla. Alun perin vahvassa asemassa olevat yritykset pystyvät yleissitovuuden kautta rajoittamaan kilpailua ja vahvistamaan omaa asemaansa entisestään. Tämä on luonnollisesti yhteiskunnallisesti erittäin haitallista kaikille muille. Ilmiö korostuu työehtosopimusten valtakunnallisen aseman vuoksi. Esimerkiksi pääkaupunkiseudulla kannattavasti toimivat yritykset voivat teoriassa estää lähikuntiin syntymästä alhaisemmalla hinnalla kilpailevia yrityksiä, vaikka niissä olisi työntekijöiden mahdollista asua ja elää edullisemmin kuin keskustoissa.

Postin esimerkissä on kysymys taloudellisesti vähämerkityksisestä pienestä toimialasta, joka tosin työllistää vaikeasti työllistyviä väestöryhmiä, kuten maahanmuuttajia. Mutta on melko varmaa, että samanlaista tapahtuu koko ajan muilla, merkittävämmillä toimialoilla. Kuinka monta yritystä ja työpaikkaa on jäänyt syntymättä, kuinka monen uuden teknologian hyödyntäminen on viivästynyt tämän ilmiön vuoksi? Kysymys on miettimisen arvoinen.

EK KUULUU POLIITTISEEN KONEISTOON

Suomalainen poliittinen järjestelmä tarjoaa EK:lle mahdollisuuden vaikuttaa suoraan poliittiseen päätöksentekoon. Vaikuttaminen ei rajoitu kolmikannassa sovittavaan lainsäädäntöön, vaikka tämä onkin merkittävä vaikutuskanava. Kolmikannan ongelmat ovat niin yleisesti tunnettuja, ettei niitä tarvitse käsitellä yksityiskohtaisesti tässä.

Suomessa on hyvin yleinen ajatus, että maassa on vain kaksi merkittävää intressiä, ja näitä edustavat yhtäältä työnantajajärjestöt ja toisaalta työntekijä-

järjestöt. Tämä ei ole totta, kuten edellä on osoitettu. On paljon intressejä, jotka jäävät edustamatta. On myös epäselvää, kuinka usein työntekijä- ja työnantaja-järjestöjen edut ovat todellisuudessa ristiriidassa. Kuten edellisessä osiossa todettiin, usein työntekijöiden ja työnantajien edut ovat yhteiset esimerkiksi suhteessa kilpailijoihin ja asiakkaisiin. Ajatus siitä, että taloudelliset intressit on otettu huomioon kun työmarkkinajärjestöt kutsutaan paikalle, on täysin väärä.

Mutta tämän ajattelun vuoksi kaikki lainsäädännöstä ja muusta päätöksenteosta lausuntoja antavat valmistelu- ja asiantuntijatyöryhmät on miehitetty työmarkkinajärjestöjen edustajilla. On vaikea olla epäilemättä, että tällä on panoksensa esimerkiksi sääntelytaakan ja yrittäjyyttä vaikeuttavan veropolitiikan syntymisessä. Lainsäädäntöä valmistellessa uusien yritysten, teknologioiden, kilpailun edistämisen ja järjestäytymättömien työnantajien äänet eivät kuulu.

Ihmisten siirtyminen politiikasta EK:n palvelukseen tai toisin päin on tavallista. Nykyinen EK:n toimitusjohtaja on entinen kokoomuslainen elinkeinoministeri.⁴⁵ Ottamatta kantaa yksittäistapaukseen, yleisesti EK:n johtajanpaikoille tuskin valitaan poliitikkoja, jotka ovat aggressiivisesti ajaneet luovaa tuhoa edistävää politiikkaa.

Liikettä tapahtuu paitsi politiikan ja EK:n, myös virkakoneiston ja EK:n välillä. Tietenkin myös virkamiesten ja poliitikkojen siirtyminen suomalaisiin suuryrityksiin hyödyttää EK:n asiaa. Kukaan ei liene kuullut kansliapäälliköstä, joka olisi siirtynyt start-upiin.

Valtion omistukset ovat myös yksi asia, jota kautta työnantajajärjestöt ja valtio ovat tiiviissä yhteydessä. Valtio omistaa osuuksia useista jäsenyrityksistä. Edustajisto, EK:n ylin päättävä elin on täynnä valtion omistamien yritysten ja valtiosta suoraan riippuvaisten työnantajien edustajia⁴⁶.

Kokonaan oma lukunsa on työeläkejärjestelmä. EK:lla ja työntekijäjärjestöillä on omat edustajansa eläkeyhtiöiden johdossa⁴⁷. Luvussa 2 kuvattiin tähän liittyvä historiallinen kehityskulku. Keskeisenä pelkona työnantajilla oli järjestelmää luotaessa työvoiman liikkuvuuden mahdollinen kasvu. Työnantajat taipuivat, kun järjestelmä tuli yksityisten yritysten hallintaan ja keskusjärjestöt saivat edustajansa eläkeyhtiöiden johtoon.

Eläkevarojen hallinnoinnin ei pitäisi kuulua työmarkkinajärjestöille, koska varat kuuluvat kokonaan työntekijöille. Ne ovat palkkaa, joka on siirretty maksettavaksi myöhemmin. Ainoa eturyhmä, jota eläkeyhtiön hallituksen pitäisi edustaa, on yhtiössä vakuutetut eläkkeensaajat.

Eläkeyhtiössä vaikuttava yrittäjä sanoi, että järjestöjen edustajista ei ole sen paremmin hyötyä kuin haittaakaan. Isoja kokouspalkkioita nostavat palkansaaja- ja työnantajajohtajat eivät yleensä sano kokouksissa sanaakaan, koska eivät tunne sijoitusmaailmaa lainkaan.

45 HS 8.11.2012, HÄKÄMIES NOUSSEE POTKUT SAAVAN PUKKISEN TILALLE EK:N JOHTOON.. [HTTP://WWW.HS.FI/TALOUS/A1305613676451](http://www.hs.fi/TALOUS/A1305613676451).
46 EK:N TOIMINTAKERTOMUS 2014, [HTTP://EK.FI/WP-CONTENT/UPLOADS/EK_TOIMINTAKERTOMUS_2014.PDF](http://ek.fi/wp-content/uploads/ek_toimintakertomus_2014.pdf).
47 VARMAN HALLITUS: [HTTPS://WWW.VARMA.FI/UUUT/YHTIÖTIETOA/HALLINTO/#2427-HALLITUS](https://www.varma.fi/uuut/yhtiötietoa/hallinto/#2427-HALLITUS)

Kaiken kaikkiaan lainvalmistelu, poliitikot, virkakoneisto ja puolueet ovat niin työmarkkinajärjestöjen läpitunkemia, ettei kannata edes puhua lobbaamisesta. Lobbaamisesta tulee mieleen vaikuttaminen ulkopuolelta. Suomalaisessa korporatismissa työmarkkinajärjestöt on täydellisesti integroitu osaksi päätöksentekojärjestelmää.

Tämä on luonnollisesti myös yksi merkittävimmistä syistä siihen, miksi järjestelmää on niin vaikea muuttaa. Se ei silti tarkoita, että EK saisi aina toiveensa hallitusohjelmaan, kun maassa on porvarihallitus. Yrittäjien asioita ajaa

niin monta tahoja, että yhteinen viesti hukkuu helposti. Suurten vientiyriyten ja Suomen Yrittäjien välinen luottamus on rakoillut pahasti. Hallitusta lobbaavat EK:n ja SY:n lisäksi Keskuskauppakamari ja perheyrittäjät, joilla on yhteensä enemmän äänestäjiä kuin EK:n liittojen isoilla jäsenyrityksillä.

Liikettä tapahtuu paitsi politiikan ja EK:n, myös virkakoneiston ja EK:n välillä.

Monissa hallitusneuvotteluissa mukana ollut asiantuntija sanoo, että EK:n poliittista valtaa liioitellaan. Esimerkiksi edellinen hallitus ja sen kokoomuspääministeri jättivät tekemättä kaikki EK:n toivomat uudistukset. Juha Sipilän hallituksen ohjelmaan EK on saanut pitkän listan omia toiveitaan, mutta siitä on vielä pitkä matka niiden toteutumiseen.

Ministerien kanssa asioimaan tottunut yrittäjä huomauttaa, että EK:lla ei ole mitään kuumaa linjaa valtioneuvostoon, vaikka monet niin kuvittelevat. Keskustelu yhteys on ja joistain asioista yhteinen näkemys. "Jos maata ja työelämää halutaan uudistaa, työehtoja on jossain määrin heikennettävä. Se voi näyttää työnantajapolitiikalta, mutta ei se tapahdu EK:n ehdoilla", hän sanoo ja korostaa, että hallitus tekee omat ratkaisunsa itsenäisesti, joskin aika tavalla poukkoilevasti tällä hetkellä. Lainvalmistelu on yksi asia, jossa EK haluaisi tarjota hallitukselle apuaan.

MIKSEI RUOTSIN MALLIIN OLLA SIIRRYTTY?

Ruotsi on ollut Suomelle esikuva hyvin monessa asiassa, myös talouspoliittisesti. Miksi Suomessa ei ole siirrytty Ruotsia muistuttavaan työmarkkinamalliin? Tämän raportin tarkoituksena on erityisen kiinnostavaa, miksei EK keskusliittona ole pystynyt esittämistään toiveista huolimatta vetäytymään pois työmarkkinoiden päätöksenteosta. Haastattelujen perusteella tämä olisi nimittäin ehkä merkittävä askel myös muiden uudistusten, kuten yleissitovuuden poistamisen suuntaan.

Sytä voi olla useita. Yksi on edellä esitetty EK:n kietoutuminen suomalaiseen poliittiseen päätöksentekoon. Nykyisestä kolmikannasta luopuminen suuttattaisi ay-liikkeen ja vaikeuttaisi muutenkin poliittista päätöksentekoa.

Haastatteluissa ilmeni, että EK:n palaaminen tupo-pöytään (eri nimellä) vuoden 2008 jälkeen oli osittain seurausta poliittisesta painostuksesta. EK pitää tupoista lupumista edelleen tavoitteenaan.

Nykyisen hallituksen aiomukset ovat tätä kirjoitettaessa vielä epäselvät. Spekulaatioita merkittävistä työmarkkinoiden uudistamista koskevista suunnitelmista on esitetty. Mutta jää nähtäväksi, haluaako ja pystyykö hallitus suuriin uudistuksiin.

Poliittisten syiden ohella merkittävä syy EK:n jatkamiseen on ollut se, etteivät byrokraatit useinkaan vapaaehtoisesti lopeta itseään. Tämä julkisen valinnan teorian perustulos⁴⁸ pätee yhtä hyvin EK:hon kuin julkisen sektorin byrokraatioihin. Itse asiassa suomalainen korporatismi on niin juurtunutta, että ei ole mahdoton ajatus tarkastella EK:ta itse asiassa osana julkista sektoria. Sen on yhtä vaikea muuttaa asemaansa ja käyttäytymistään kuin minkä tahansa viraston.

Minkä tahansa byrokratian johtajien ja toimihenkilöiden intressissä on oman vaikutusvallan ja budjetin maksimointi sekä organisaation olemassaolon jatkaminen. Näin on luonnollisesti asian laita EK:ssa. On inhimillistä ottaa huomioon paitsi jäsenten edut, omat ja organisaation edut. Osa haastatelluista kuvasi juuri tätä ilmiötä, kuten luvussa 4 kerrottiin. Ilmiö näkyy paitsi EK:ssa kokonaisuutena, myös siinä miten suurina vaikeuksina sillä on ollut yhdistää jäsenliittoja. Jokaisen liiton johtajat ja toimihenkilöt hyötyvät itsenäisyydestä, vaikka kokonaisuus kärsisi.

Muutos voi silti olla tulossa. EK on kaikessa hiljaisuudessa muuttanut työmarkkinaosastonsa nimeksi työelämäosasto. Tämän voi kenties tulkita askeleeksi kohti ruotsalaista työmarkkinamallia, jossa keskusliitto toimisi pelkkänä edunvalvonta- ja asiantuntijajärjestönä. EK:n sisältä saatujen tietojen mukaan se voisi keskittyä työelämän pelisääntöjä koskevan lainsäädännön valmisteluun ja näkyä enemmän työelämän kilpailukykyisenä kehittäjänä. Tavoitteena olisi yrityskohtaisen joustavuuden edistäjänä ja edelläkävijänä toimiminen. Lähitulevaisuus näyttää, miten EK onnistuu.

7 YHTEENVETO JOHTOPÄÄTÖKSISTÄ

Suomalaiset työmarkkinat on pakko uudistaa. Keskeinen osa uudistuksia on välttämättä siirtyminen hajautetumpiin työmarkkinoihin. Markkinatalous on tuotava työmarkkinoille.

Nykyjärjestelmä sai alkunsa yhteisestä vihollisesta. Konsensuksella torjuttiin kommunismia. Työrauha ostettiin rahalla. Yhden yrittäjän sanoin silloin ”myytiin Neuvostoliittoon yhden koon kumisaappaita”. Neuvostoliitto on hajonnut ja globalisaatio tullut tilalle. Euro, teknologian murros, digitalisaatio ja jakamistalous ovat synnyttäneet murroksen, jossa vanhat rakenteet eivät toimi.

Syynä uudistusten välttämättömyyteen ei ole vain nykyinen surkea työllisyystilanne. Ilman uudistuksia Suomen kohtalo on sopeutua tulevaisuudessaikin muutokseen aina työttömyyden kautta. Se on synkkä vaihtoehto kaikille.

Ay-liikkeestä uudistusten jarruna on puhuttu paljon. Vähemmälle on jäänyt EK:n merkityksen pohdinta. Tässä raportissa on yritetty korjata tuota puutetta. Tuloksena on, että työnantajajärjestöjen olemassaolo työmarkkinaosaapuolena on samanlainen este uudistuksille kuin ay-liikekin.

Tehtyjen haastattelujen perusteella EK:n on kriisissä. Se on varjo entisestä mahtavuudestaan. Yritysjohtajista ja yrittäjistä – EK:n jäsenistä ja eritoten ei-jäsenistä – monet kokevat, että EK ei aja heidän asiaansa. Menestyneimmät ja nuorimmat yritysjohtajat eivät enää ole kiinnostuneita toimimaan EK:n johdossa. Monet näkevät sen pelkällä olemassaolollaan pönkittävän nykyistä, huonosti toimivaa työmarkkinajärjestelmää. Useat haastateltavat toivoivat, että EK:n toiminta työmarkkinaosaapuolena loppuisi samalla tavalla kuin sen ruotsalaisen vastineen 1990-luvulla. Tämä nähtiin haastatteluissa välttämättömänä avauksena työmarkkinoiden uudistamiselle ja hajauttamiselle.

Samaan suuntaan viittaa myös EK:n toiminnan taloudellinen analyysi. Päätöksenteko suomalaisilla työmarkkinoilla on liian keskittynyttä. Keskeisiä syitä tähän on kolmikantainen päätöksenteko. Kaikki pakotetaan noudattamaan keskitetysti käytyjen neuvottelujen tuloksia yleissitovien työehtosopimusten avulla. Tämä johtaa siihen, että markkinamekanismi ei pääse toimimaan ja sopeuttamaan palkkoja yksilö-, yritys- ja aluekohtaisiin eroihin.

Jostakin syystä keskitettyä sopimista siedetään työmarkkinoilla, vaikka sitä pidettäisiin järjettömänä kaikilla muilla markkinoilla. Yhdeksi selitykseksi tarjotaan julkisen sektorin sitomista nollaratkaisuihin. Miksi valtio- ja kuntatyönantajat suostuisivat anteliaisiin korotuksiin, jos siihen ei ole yksinkertaisesti varaa?

Ongelmaa pahentaa se, että läheskään kaikki eturyhmät eivät ole edustettuina työmarkkinajärjestöissä. EK:n jäsenistö on niin monipuolista, että

yhden keskusjärjestön on mahdotonta edustaa kaikkien etua. Suurten viennityritysten ja teknologiateollisuuden ääni kuuluu EK:ssa paljon pk-yrityksiä ja yrittäjiä kovemmin. Mitä kansainvälisempi yritys on, sen vähemmän suomalaisten työmarkkinoiden tila sitä kiinnostaa.

Suomen talouden kannalta vielä syntymättömät yritykset ovat tietysti aivan keskeisessä asemassa. Mutta niitä ei korporatistisessa järjestelmässä edusta kukaan.

Tulopolitiikan kautta työmarkkinajärjestöjen vaikutusvalta ulottuu työmarkkinoiden ulkopuolelle. Kolmikantainen päätöksenteko antaa EK:lle mahdollisuuden vaikuttaa suoraan poliittiseen päätöksentekoon. EK:n edustajat toimivat laajasti asiantuntijoina erilaisissa päätöksentekoa valmistelemissä työryhmissä. Poliitikot ja virkamiehet kulkevat työmarkkinajärjestöihin ja virtaa on toiseenkin suuntaan. Valtio ja EK ovat kietoutuneet yhteen lisäksi valtionyhtiöiden kautta. Ei ole täysin päätöntä väittää, että EK on itse asiassa monella tavalla osa julkista sektoria. Silti sitä eivät koske muun muassa samanlaiset hallinto- ja avoimuusvaatimukset kuin julkisoikeudellisia yhteisöjä.

Suomessa on siirryttävä kohti nykyistä paljon hajautetumpia työmarkkinoita. Olipa tavoitteena siirtyminen aidosti yritystasoiseen sopimiseen tai johonkin toimialatasoiseen järjestykseen, tälle on kaksi välttämätöntä edellytystä. Työehtosopimusten yleissitovuudesta on luovuttava, ja EK:n rooli työmarkkinaosapuolena on lopetettava.

EK:n poistuminen tupo-pöydästä on avainasemassa. Kun se katoaa, ei keskitettyjä tulopoliittisia ratkaisuja voida enää tehdä. Tässä täytyy kuitenkin olla tarkkana. Kumpikin mainituista edellytyksistä on välttämätön. Siirtyminen liittokohtaisiin ratkaisuihin ilman yleissitovuudesta luopumista ei välttämättä olisi yhtään nykyjärjestelmää parempi. Päinvastoin, se saattaisi johtaa työehtosopimuksiin, joissa kokonaisuus tulisi otetuksi huomioon nykyistäkin huonommin.

EK:n poistumisen pitäisikin avata portit vielä hajautetummalle ratkaisulle ja yleissitovuudesta luopumiselle. Yleissitovuus on tietysti lainsäädäntökysymys, joten työmarkkinajärjestöt eivät siitä pysty itse luopumaan. Mutta EK voi päättää työnsä osallistumalla lainsäädäntöön perustuvan sääntelyn purkuun.

Riippumatta siitä, millä tasolla työehtosopimuksia tulevaisuudessa tehdään, niiden ehdoista on voitava poiketa työnantajayrityksissä yhteistyössä työntekijöiden kanssa. Erityisesti näin on oltava sellaisissa yrityksissä, jotka eivät ole osallistuneet sopimusten laadintaan.

Ilman uudistuksia Suomen kohtalo on sopeutua tulevaisuudessakin muutokseen aina työtömyyden kautta. Se on synkkä vaihtoehto kaikille.

Samalla kolmikantainen päätöksenteko toivottavasti häviäisi ja EK:n ja palkansaajajärjestöjen vaikutusvalta vähitellen poistuisi. Näin poliittinen päätöksenteko siirtyisi takaisin poliittisille instituutioille, joille se kuuluu. Paitsi poliittinen valta, keskusjärjestöjen valta erilaisissa asiantuntijaelimissä ja työeläkejärjestelmässä on seurausta niiden työmarkkinavallasta. Jos työmarkkinavalta katoaisi, olisi kenties mahdollista päästä eroon näistä korporatistisista ilmiöistä. Tärkeä ensimmäinen askel olisi työeläkeyhtiöiden hallinnossa siirtää omistajavalvonta työmarkkinajärjestöiltä kunkin keskinäisen yhtiön omistajille eli vakuutusnottajille ja vakuutetuille.

Hajautetumpiin työmarkkinoihin siirtymiseen liittyy haasteita. Siirtymäkausi voi johtaa työmarkkinalevottomuuksiin. Sosiaaliturvaa ja verotusta täytyisi uudistaa sen varmistamiseksi, että kaikki saavat kunnollisen toimeentulon ja että työtä tekemällä voi elää. Työsuhteiden minimiehdot pitäisi kirjata lakiin työehtosopimusten asemesta. Nämä ovat kuitenkin toisen ajatuspajareportin aihe.

Suomen työmarkkinat kaipaavat kipeästi uudistamista. Ongelmien keskeinen lähde on työmarkkinajärjestöjen liiallinen valta niin työmarkkinoita suoraan koskevassa kuin muussakin päätöksenteossa. Julkisessa keskustelussa ongelmat liitetään usein palkansaajajärjestöihin, mutta työnantajapuolen merkitys on aivan yhtä suuri. Työmarkkinoiden vapauttaminen vaatii EK:n roolin merkittävää muuttumista.

Suomen työmarkkinat kaipaavat kipeästi uudistamista. Nykyinen jäykkä ja keskitetty järjestelmä pitää työllisyyden alhaisena. Yleissitovat työehtosopimukset vähentävät kilpailua ja talouden dynaamisuutta. Epädemokraattinen kolmikanta estää poliittisia uudistuksia.

Vuonna 2013 Ajatuspaja Libera julkaisi raportin Umpikujassa – aika on ajamassa ammattiyhdistysliikkeen ohitse. Siinä tarkasteltiin kriittisesti ay-liikkeen roolia työmarkkinoiden jäykistäjänä. Tässä raportissa jatketaan pohdintaa, tällä kertaa kohteena on työnantajapuoli.

Raportin kirjoittajat Jouko Marttila ja Heikki Pursiainen tarkastelevat työnantajajärjestöjä sekä historiallisen että taloudellisen analyysin näkökulmasta. Johtopäätös on selkeä. Työnantajapuoli kaipaa uudistamista yhtä kipeästi kuin ay-liikekin. Toimivilla hajautetuilla työmarkkinoilla myös työnantajajärjestöjen merkitys olisi nykyistä vähäisempi.

ISBN 978-952-280-053-4



www.libera.fi