

Pitkän liiton salaisuus

Maiju Wuokko, Niklas Jensen-Eriksen, Elina Kuorelahti, Aaro Sahari, Henrik Tala

Suomalaiset työnantajien keskusjärjestöt ovat jo kahdeksan vuosikymmentä eläneet ammattiyhdistysliikkeen kanssa parisuhteessa, jossa ne eivät oikeastaan haluaisi olla. Miksi?

Suhde syntyi keskellä sotaa, jolloin harkinnalle oli vähän aikaa. Talvisota pakotti työnantajajärjestö STK:n lyömään kättä SAK:n kanssa niin kutsutussa tammikuun kihlauksessa vuonna 1940. Ajatus tällaisesta eleestä oli vielä hetkeä aiemmin ollut monen yritysjohtajan mielestä mahdoton, mutta Neuvostoliitto ja kommunismi nousivat suomalaisyrityksille ammattiyhdistysliikettä suuremmiksi uhkakuviksi. Tammikuun kihlauksella ei ollut tarkoitus luoda pitkäaikaista parisuhdetta, mutta toisin kävi: sota-aikana pakon edessä luotu valtiollinen säätely sitoi työmarkkinajärjestöt tiiviisti toisiinsa ja loi edellytykset kolmikantaisen järjestelmän synnylle.

Suomi selvisi sodista itsenäisenä, mutta paluuta vanhaan ei ollut. Valtio purki talouden säätelyä hitaasti, vasemmiston vaikutusvalta kasvoi ja ammattiyhdistysliike vahvistui. STK:n kannatti jatkaa entistä läheisempää suhdettaan SAK:n kanssa, sillä etäisyyden ottaminen olisi vain murentanut sen vaikutusvaltaa. Oli parempi istua neuvottelupöydässä vaikuttamassa päätöksiin kuin odotella ay-liikkeen vaatimuksia tai poliitikkojen päähänpistoja. STK ajautui paremman vaihtoehdon puutteessa askel askeleelta syvenevään ja laajenevaan yhteistyöhön palkansaajajärjestöjen sekä valtiovallan kanssa. Samalla STK sai käsiinsä valtaa, johon se kiintyi, ehkä jopa rakastui. Työnantajat eivät joutuneetkaan vain mukautumaan ay-liikkeen vaatimuksiin ja valtion asettamiin velvollisuuksiin, vaan he pääsivät ajamaan järjestelmän välityksellä läpi omia tavoitteitaan.

Yhteistyölle oli tarvetta. Toisen maailmansodan jälkeisinä vuosikymmeninä talous kasvoi kohisten, elintaso kohosi ja hyvinvointivaltiota rakennettiin, mutta suomalainen kansantalous oli perustaltaan epävakaa. Inflaatio jylläsi ja pieni viennistä riippuvainen maa hinnoitteli itsensä toistuvasti ulos maailmanmarkkinoilta. Devalvaatiot korjasivat kilpailukykyä, mutta myös ruokkivat inflaatiota. Hallitukset olivat lyhytikäisiä ja talouspolitiikka tempoilevaa. Työrauhakin rakoili. Yritykset kaipasivat vakautta ja sitä tavoitellessaan STK solmi vuonna 1968 ay-liikkeen ja valtiovallan kanssa ensimmäisen tulopoliittisen kokonaisratkaisun. Siinä työnantajat suostuivat jopa ottamaan vastuulleen ay-jäsenmaksujen keräämisen suoraan palkasta. Ay-aktiivien ei enää tarvinnut kulkea työpaikalta toiselle ja kodista kotiin karhuamassa jäsenmaksusaahtavia ja perustelemassa, miksi ammattijärjestöön kannatti kuulua.¹ Yritykset tekivät vastedes keräystyön heidän puolestaan. SAK:n jäsenmäärä kääntyi jyrkkään nousuun.

STK:n toimitusjohtaja Päiviö Hetemäki oli järkeillyt, että SAK:n vahvistuminen tekisi siitä vastuuntuntoisemman vaikuttajan, neuvottelukumppanin ja työrauhan takaajan. Työnantajien näkökulmasta SAK:sta tulikin kuin valtio valtiossa – sekä hyvässä että pahassa. SAK näyttäytyi työnantajille useimmiten luotettavana neuvottelukumppanina, mutta monesti myös pelottavana ja valtapiiriään suojelevana vallankäyttäjänä. Jo 1970-luvulla työnantajat alkoivat epäillä tupo-suhteen mielekkyyttä. Tupojen oli tarkoitus turvata työrauha, mutta Suomessa lakkoiltiin ennätystahtiin. Palkankorotukset olivat työnantajien mielestä ylimitoitettuja, ja vielä enemmän heitä kismittivät ”sosiaaliset palkankorotukset” eli sosiaalietuudet, joita tulopolitiikalla laajennettiin.²

¹ Tätä oli tehnyt esimerkiksi nuori ”rautakoura” Per-Erik Lundh. Uimonen 2012, 10, 27–28

² Kiander, Sauramo ja Tanninen 2011.

Eri alojen ja yritysten olosuhteet sekä tarpeet vaihtelivat, mutta tupo-sopimus pakotti kaikki samaan muottiin. Oliko suomalaisen mallin todella pakko olla niin keskitetty? Tätä työnantajat miettivät ensin 1970-luvulla ja yhä uudestaan 1980-, 1990-, 2000- ja 2010-luvulla. Heidän aprikoidessaan monissa muissa maissa, kuten Ruotsissa, luovuttiin keskitetyistä ratkaisuista.

Suomalaiset työnantajat jäivät kituuttamaan epätyytyttävään suhteeseensa, vuosikymmenestä toiseen. Syynä oli pragmaattisuus: kun eroajatus otettiin Etelärannassa puheeksi, STK seuraajineen päätti kerran toisensa jälkeen sittenkin jatkaa vielä yhden sopimuskauden ajan. Jos STK irtautuisi keskitetyistä neuvotteluista, vaihtoehdoksi jäisivät liittokohtaiset sopimukset. Niiden puolestaan uskottiin johtavan korkeampaan palkkaratkaisuun kuin mitä keskitetyillä neuvotteluilla saatiin aikaiseksi. Neuvotteluissa työmarkkinajärjestöt pystyivät myös vaikuttamaan talous-, sosiaali- ja eläkepolitiikkaan, vaikka ne olisivat parlamentaarisessa demokratiassa periaatteessa kuuluneet vaaleilla valitulle eduskunnalle ja sen luottamusta nauttivalle hallitukselle.

Valtiovaltaa ei työmarkkinajärjestöjen vahva rooli yleensä harmittanut. Muutama hallituskokoonpano otti rajusti yhteen ay-liikkeen kanssa, mutta useimmat pääministerit ja valtiovarainministerit kaipailevat talouspolitiikkansa tueksi tuporatkaisuja. Tarvittaessa he myös edistivät niiden syntymistä työntekijöiden ostovoimaa lisäävillä veronkevennyksillä, jotka vähensivät palkankorotuspaineita. Valtiovalta oli suhteen kolmas pyörä, mutta välillä koko joukon rakastunein. Siksi puolueet voivottelivat ja harmittelivat, kun EK yritti irtiottoa 2010-luvulla.

Monet ay-liikkeen 1970-luvun taitteessa saavuttamista eduista muuttuivat ”pyhiksi” asioiksi, joita palkansaajajärjestöt olivat valmiita puolustamaan viimeiseen asti. Jäsenmaksuperintä suoraan palkasta, jäsenmaksujen verovähennysoikeus, työehtosopimusten yleissitovuus ja kolmikantainen keskitetty järjestelmä takasivat työntekijöiden keskusjärjestöille vahvan aseman yhteiskunnassa. Ay-liikkeen kannatti suostua jopa 1990-luvun lopun ja 2000-luvun mataliin palkkaratkaisuihin. Niiden vastineeksi työnantajat jatkoivat vierastamassaan tupo-suhteessa ja vakuuttivat, että työmarkkinajärjestelmä säilyisi muuttumattomana myös Suomen integroitua EU:hun.

Työnantajat puhuivat vuosikymmenestä toiseen hajautettujen ratkaisujen, paikallisen sopimisen ja työelämän uudistamisen puolesta. Silti STK ja sen seuraajat TT ja EK tyytyivät keskitettyjen ratkaisujen tuomiin etuihin kuten maltillisiin palkankorotuksiin, työrauhaan ja yhteiskunnalliseen vakauteen. Moni asia muuttui Suomessa globalisaation ja EU-jäsenyyden (1995) myötä, mutta työmarkkinajärjestelmä perustui edelleen malliin, joka oli luotu 1960-luvulla puolisoljetun Suomen oloihin.

2000-luvun lopulta lähtien EK kävi edelleen luottamuksellisia neuvotteluja ay-liikkeen kanssa, mutta itseensä Eteläranta ei enää luottanut. EK on muutellut organisaatiotaan ja sääntöjään siten, että ”synnin teko” eli paluu keskitettyihin olisi mahdollisimman vaikeaa. Mutta aina voi hairahtaa, kuten 2010-luvulla toistuvasti nähtiin.

Talvella 2020 vietetään tammikuun kihlauksen 80-vuotisjuhlaa – siis platinakihloja. Talvisodan keskellä solmittu järkikihlaukset eivät välttämättä koskaan varsinaiseen avioliittoon, mutta lopullista eroakaan työnantajat eivät ole onnistuneet tekemään. He elävät ennemmin ikuista harkinta-aikaa, nyt tosin määrätietoisemmin eroaikain kuin koskaan ennen. Kolmikanta ei silti ole kuolemassa, sillä keskusjärjestöt sekä eri alojen työnantaja- ja työntekijäjärjestöt istuvat edelleen lukemattomissa kolmi- ja kaksikantaryhmissä pohtimassa jokaisen suomalaisen elämään vaikuttavia kysymyksiä.

Nyt vietettävien platinakihlajaisten jälkeen edessä ovat vielä viiden vuoden päässä hämmöttävät kuukivikihlat. Sen jälkeen parisuhteen vuosipäivien nimet ihmiselon rajallisuudesta johtuen

loppuvat. Suomalaisia työmarkkinasuhteita ja kolmikantaa vastaavat rajoitteet eivät kosketa, ja useista valekuolemistaan huolimatta kolmikantakorporatismi on pysynyt sitkeästi elossa.

Loputtomia kihlajaisia ei edelleenkään voi julistaa päättyneiksi.