

## Miksi tupoperinteemme jatkuu?

Suomen työmarkkinamallin keskeinen erityispiirre on poliittisen järjestelmän ja työmarkkinajärjestelmän yhteenkietoutuneisuus. Työmarkkinajärjestöt ovat toimineet politiikan kentällä ja valtiolimet myös osana työmarkkinajärjestelmää. Tämä pitkälti Suomen poliittista historiaa kuvastava ominaisuus on muovannut tupoperinteestämme hämmäntävänkin sitkeän. Se on myös lisännyt työmarkkinajärjestöjen yhteiskunnallista vaikutusvaltaa. Siksi erityispiirre voi olla yksi syy tupoperinteemme jatkumiseen, josta saatiin lisänäyttö viime syksynä. Eihän tupoperinteeseen lopettaminen olisi harmitonta kenellekään osapuolelle, ei työnantajajärjestöillekään.

**S**uomen työmarkkinakeskusjärjestöt pääsivät syksyllä 2013 hallituksen tukemana yhteisymmärrykseen keskitetyn työmarkkinaratkaisun allekirjoittamisesta. Alakohtaisten neuvottelujen jälkeen sopimuksen piirissä on yli 90 prosenttia palkansaaajista. Vaikka työmarkkinaratkaisuja ei nyky-Suomessa kutsuta tulopoliittisiksi kokonaisratkaisuiksi, tämä työllisyys- ja kasvusopimus sopii hyvin osaksi suomalaista tulopoliittikan perinnettä.

Sopimus valmistui kolmikantaisessa yhteistyössä. Keskusjärjestöt sopivat sopimuskorotuksista ja ns. laadullisista kysymyksistä. Lisäksi hallitus lupasi tukea kokonaisratkaisua esimerkiksi tuloveroasteikkoja ja työttömyysturvajärjestelmää muuttamalla - edellyttäen, että sopimuksen kattavuus tulee riittävän suureksi. Näin myös kävi.

Sopimuksen syntyminen ei ollut ollenkaan varmaa. Neuvottelukierroksen aikana suurin epävarmuus liittyi Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) suhtautumiseen. Jos lähtökohdaksi otetaan EK:n aiemmat päätökset, työllisyys- ja kasvusopimusta ei olisikaan pitänyt syntyä: vuonna 2007 EK päätti, ettei se enää osal-

listu tulopoliittisten kokonaisratkaisujen tekemiseen. Sen jälkeen EK on kuitenkin ollut hyväksymässä kahta suomalaiseen tulopoliittikan perinteeseen kuuluvaa keskitettyä ratkaisua, koska myös syksyllä 2011 hyväksytty raamisopimus sopii hyvin keskitettyihin ratkaisuihin nojautuvan tupoperinteemme osaksi.

### Kaksi viimeisintä työmarkkinaratkaisua sopii hyvin osaksi suomalaista tuloperinnettä.

Herääkin kysymys, miksi tupoperinteemme jatkuu. Viime vuosien kokemusten perusteella työnantajapuolen linjauksiin voivat periaatteellisten kantojen lisäksi vaikuttaa vahvasti käytännönläheiset, pragmaattiset syyt: jos keskitetyllä ratkaisulla voidaan saavuttaa hyvin maltilliset palkankorotukset ja työmarkkinarauha, miksi jättää tilaisuus käyttämättä?


Vaikka pragmaattisuuden korostaminen saattaakin tarjota riittävän hyvän vastauksen, otan tässä artikkelissa esille yhden suomalaisen yhteiskunnan erityispiirteen, joka ylläpitää suomalaista

työmarkkinamallia ja suomalaisen tulopoliittikan perinnettä (ks. myös SAURAMO 2011).<sup>1</sup> Suomessa työmarkkinajärjestelmä ja poliittinen järjestelmä ovat kietoutuneet yhteen poikkeuksellisen tiiviisti. Yhteenkietoutuminen toimii sementin tavoin yhdistämällä nämä järjestelmät kokonaisuudeksi, joka tuntuu olevan hämmäntävänkin sitkeä. Se voi kuvastua myös tupoperinteemme jatkumisena.

Vertailukohdan saamiseksi otan esille Ruotsin. Se on monessa suhteessa Suomen kaltainen maa mutta poikkeaa siitä esimerkiksi työmarkkinajärjestelmän ja poliittisen järjestelmän yhteenkietoutuneisuuden osalta.

### Kaksi selitystä: pragmaattiset syyt ja työmarkkinajärjestelmän ja poliittisen järjestelmän yhteenkietoutuminen.

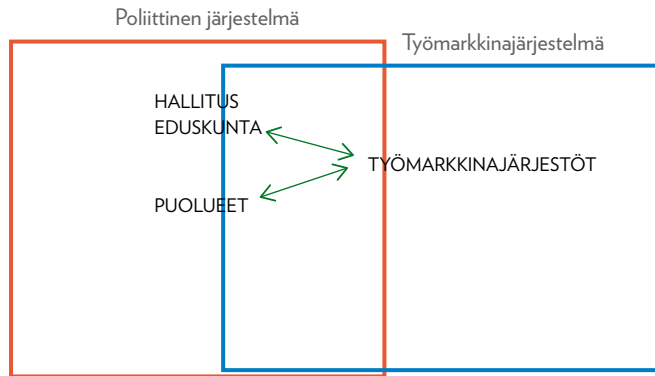
**TYÖMARKKINAMALLIMME YDINPIIRRE**  
Suomalaisen yhteiskunnan yksi erityispiirre on ollut se, että poliittisen järjestelmän ja työmarkkinajärjestelmän ovat olleet toisiinsa limittyneinä (kuvio 1).



PEKKA SAURAMON mielestä yksi syy tupoperinteen jatkumiseen on Suomen poliittisen järjestelmän ja työmarkkina-järjestelmän yhteenkietoutuneisuus.

# ”KORPORATISTISESSA POLIITTISESSA VAIHDANNASSA MYÖS TYÖNANTAJIEN POLIITTINEN VAIKUTUSVALTA KASVAA.”

Kuvio 1. Poliittinen järjestelmä ja työmarkkinajärjestelmä Suomessa.



Huomautus: Kuviossa on kuvattu nuolilla vain tärkeimmät poliittista järjestelmää ja työmarkkinajärjestelmää yhdistävät vaikutussuhteet.

Työmarkkinajärjestöt ovat olleet politiikan kentällä aktiivisia toimijoita, jotka ovat olleet päättämässä muun muassa keskeisistä sosiaalipoliittisista uudistuksista. Onhan tulopoliitikka ollut Suomessa muutakin kuin palkoista sopimista. Tulopoliittisissa kokonaisratkaisuuissa on sovittu tärkeistä suomalaisen ansioidonnan sosiaaliturvan sekä hyvinvointivaltion tarjoamien palvelujen ja tulonsiirtojen muutoksista (ks. tarkemmin **KIANDER YM. 2009**).

Toisaalta valtioelimet - eduskunta, hallitus ja jopa presidentti - ovat olleet tiiviisti mukana neuvoteltaessa paitsi sosiaalipaketeista myös markoista, euroista ja prosenteista. Ne ovat olleet palkkaneuvotteluissa roolissa, joka kuuluu työmarkkinajärjestelmässä toimivalle toimijalle. Valtioelinten roolia suomalaisessa tulopoliitikassa kuvastaa esimerkiksi presidentti Kekkonen keskeinen rooli vuonna 1971 solmitussa ns. UKK-sopimuksessa. Valtiovallan edustajalla on myös tulopoliitikan myöhemmissä

vaiheissa ollut palkankorotustenkin suuruudesta neuvoteltaessa keskeinen rooli. Hallitus on esimerkiksi saattanut määrätä sen sopimuspalkkojen korotustason, jolla kolmikantainen tulopoliittinen kokonaisratkaisu on lopulta syntynyt.

**Korporatistinen poliittinen vaihdanta: sekä työmarkkinajärjestöt että hallitus ovat mukana tekemässä edunvalvonnan ja yhteiskuntarauhan kannalta tärkeitä päätöksiä.**

Kolmikantaista yhteistyötä, jonka puitteissa ay-liike ja työnantajajärjestöt ovat pysyväisluonteisena osana poliittistakin järjestelmää valmistelemassa ja päättämässä edunvalvontansa kannalta tärkeitä asioista, kutsutaan *korporatistiseksi* poliittiseksi vaihdannaksi (ks. **BAGLIO-**

**NI 1987; KIANDER YM. 2009; SAURAMO 2011**).

Tämänkaltaista yhteistyötä kutsutaan poliittiseksi vaihdannaksi, koska politiikan kentällä toimiva yksi osapuoli, hallitus, vaihtaa poliittisista päätöksistä riippuvia ”hyödykkeitä” muiden vaihdannan osapuolten kanssa. Tällaisia hyödykkeitä voivat olla esimerkiksi sosiaaliturvuudistukset, verotuksen muutokset ja työelämään sekä työoloihin vaikuttavat poliittiset ratkaisut.

Poliittisen vaihdannan olemassaolo perustuu siihen, että jokainen vaihdannan osapuoli katsoo hyötyvänsä siitä. Hallitukset yleensä pyrkivät vakaaseen talouskehitykseen, jonka perusedellytys on yhteiskuntarauha. Lisäksi hallitukset ovat perinteisesti pitäneet vakaan talouskehityksen edellytyksenä palkkamalattia. Ay-liike voi vaihdannassa saada lisääntyneen poliittisen vaikutusvallan lisäksi edellä mainittuja poliittisista päätöksistä riippuvia hyödykkeitä. Myös kolmas osapuoli, työnantajat, on saattanut tukea poliittista vaihdantaa, koska se on voinut edistää työmarkkinarauhan saavuttamisen lisäksi maltillisten palkkaratkaisujen syntymistä ilman kohtuuttomia myönnytyksiä. Korporatistisessa poliittisessä vaihdannassa myös työnantajien poliittinen vaikutusvalta kasvaa.

Perusedellytys poliittisen vaihdannan syntymiselle on, että kaikilla osapuolilla on riittävästi yhteistyökykyä ja -halua, joka perustuu ainakin joihinkin yhteisiksi koettuihin normeihin, tavoitteisiin ja arvoihin. Ainakaan pitkäaikaista poliittista vaihdantaa ei voi syntyä ilman jonkinlaista keskinäistä luottamusta (ks. myös **KIANDER YM. 2009; SAURAMO 2011**).

Korporatistisen poliittinen vaihdannan lisäksi voidaan erottaa toinen huomionarvoinen poliittisen vaihdannan perinne: *pluralistinen* poliittinen vaihdanta (ks. myös **BAGLIONI 1987; KIANDER YM. 2009; SAURAMO 2011**). Pluralistisessa poliittisessä vaihdannassa työmarkkinajärjestöt ajavat poliittisista päätöksistä



## RUOTSI ON OLLUT ESIMERKKI PLURALISTISESTA POLIITTISESTA VAIHDANNASTA.

riippuvia tavoitteitaan jonkun tai joidenkin poliittisten puolueiden välityksellä eikä toimimalla politiikan kentällä osina poliittistakin järjestelmää (kuvio 2). Siksi pluralistisessa poliittisessä vaihdannassa osapuolia on yleensä enemmän kuin korporatistisessa poliittisessä vaihdannassa.

Pluralistisessa poliittisessä vaihdannassa poliittisen järjestelmän keskeinen vaikuttaja, hallitus pysyy politiikan kentällä ja jättää palkoista sekä muista työelämän suhteisiin liittyvistä kysymyksistä päättämisen työmarkkinajärjestelmän osina pysyttelevien työmarkkinajärjestöjen vastuulle. Siten poliittinen järjestelmä ja työmarkkinajärjestelmä ovat korporatistiseen poliittiseen vaihdantaan verrattuna suhteellisen erillään toisistaan (kuvio 2).

Poliittisen vaihdannan jakaminen pluralistiseen ja korporatistiseen poliittiseen vaihdantaan mahdollistaa eri maiden poliittisen vaihdannan perinteen - tai sen puuttumisen - yksityiskohtaisemman

tarkastelun. Poliittisen vaihdannan olemassaolo ei olekaan itsestäänselvyys. On olemassa maita, joilla on pitkä poliittisen vaihdannan perinne, mutta toisaalta on myös maita, joilta tällainen perinne puuttuu kokonaan. Poliittisen vaihdannan tapa on myös saattanut muuttua.

### Pluralistinen poliittinen vaihdanta: hallitus vastaa politiikasta ja työmarkkinajärjestöt tekevät sopimuksiaan siitä riippumatta.

Tärkeimpinä muutosvoimina ovat yleensä olleet poliittisen vaihdannan osapuolet. Parlamentaarisisissa demokratioissa hallitukset ovat yleensä vaikutusvaltaisimpia poliittisia toimijoita. Siksi niiden mahdollisuudet vaikuttaa yhteiskunnan institutionaalisiin puitteisiin ovat kaikkein suurimmat. Erityisen vahvoilla ne ovat silloin, kun tavoitteena on muuttaa

jo olemassa olevan poliittisen vaihdannan puitteita. Poliittisen valtansa takia hallitukset ovat erityisasemassa muihin poliittisen vaihdannan osapuoliin verrattuna, koska ne voivat parhaiten vaikuttaa olemassa olevaan lainsäädäntöön.

Ehkä parhaat esimerkit hallituksista, jotka ovat muuttaneet jossakin maassa vallinnutta poliittisen vaihdannan perinnettä, tarjoavat pääministeri Margaret Thatcherin johtamat hallitukset 1980-luvun Isossa-Britanniassa. Näitä hallituksia edeltäneet Labour-puoleen hallitukset pyrkivät jatkamaan brittiläistä tulopoliittikan perinnettä, jonka perusta luotiin jo 1960-luvulla. Thatcher murskasi tämän perinteen, mikä johti ay-liikkeen vaikutusvallan laskuun.

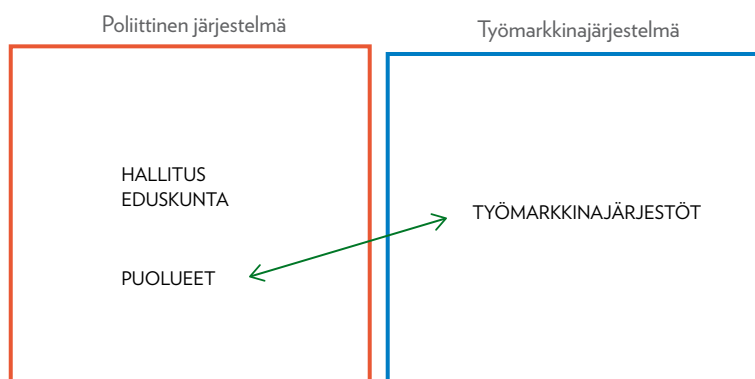
Poliittisen vaihdannan perinnettä voivat kuitenkin muuttaa myös työmarkkinajärjestöt. Ruotsi on esimerkki maasta, jossa erityisesti työmarkkinajärjestöt ovat muovanneet poliittisen vaihdannan perinnettä.

### RUOTSALAINEN TYÖMARKKINAMALLI

Koska Ruotsi on perinteisesti ollut yksi näkyvimmistä korporatistisiksi luonnehdituista maista, sitä olisi ehkä luonnehtivaa pitää Suomen tapaan esimerkkinä maasta, jossa poliittinen vaihdanta on ollut korporatistista. Ruotsi poikkeaa kuitenkin Suomesta oleellisesti: siellä poliittinen järjestelmä ja työmarkkinajärjestelmä eivät yleensä ole olleet yhteenkietoutuneita kuvion 1 tapaan. Ne ovat olleet pikemminkin kuvion 2 kuvaamalla tavalla erillisiä. Siksi Ruotsi on ollut pikemminkin esimerkki pluralistisesta poliittisesta vaihdannasta (BAGLIONI 1987).

Ruotsin historia - sekä poliittinen historia että työmarkkinahistoria - poikkeaa huomattavasti suomalaisesta. Ruotsissa työmarkkinajärjestöjen välinen yhteistyö muodostui jo varhain paljon läheisemmäksi kuin Suomessa. Yhteistyön vahvistumisen kannalta vuonna 1938 allekirjoitettu ns. Saltsjöbadenin sopimus LO:n

Kuvio 2. Pluralistinen poliittinen vaihdanta.



Huomautus: Kuviossa on kuvattu nuolilla vain tärkeimmät poliittista järjestelmää ja työmarkkinajärjestelmää yhdistävät vaikutussuhteet.

## RUOTSIN TEOLLISUUSSOPIMUKSISSA PALKKARATKAISUT OVAT VARSIN PITKÄLLE KOORDINOITUJA.

ja SAF:n<sup>2</sup> välillä muodostui ratkaisevan tärkeäksi.

Samalla kun sopimus loi perustan yhteistyölle keskusjärjestöjen välillä, se vahvisti niiden riippumattomuutta valtiovallasta. Sen seurauksena työmarkkinajärjestöt alkoivat päättää keskenään tärkeistä palkkoihin ja muihin työmarkkinakysymyksiin liittyvistä kysymyksistä tukeutumatta valtioelimiin ja lainsäädäntöön. Voidaan sanoa, että Saltsjöbadenin sopimuksella oli ratkaiseva merkitys kuvion 2 kuvaaman asetelman synnyssä.

Sopimus loi perustan myös palkkaratkaisujen muodolle. Ruotsissa alkoi 1950-luvulla keskitettyjen mutta kaksikantaisten palkkaratkaisujen perinne, joka jatkui aina 1980-luvun alkupuolelle asti (esim. FAXÉN M.F.L. 1989, luku 9). Asetelmaa saattoi luonnehtia pluralistiseksi poliittiseksi vaihdannaksi, jossa sosialidemokraattinen puolue toimi LO:n keskeisenä yhteistyöpuolueena politiikan kentällä.

Saltsjöbadenin sopimukseen henkeen kuului työmarkkinajärjestöjen välinen jatkuva yhteistyö ja siihen liittynyt keskinäinen luottamus. Työmarkkinasuhteet toimivat Ruotsissa tässä hengessä noin 30 vuotta, mutta 1970-luvun alussa työmarkkinajärjestöjen välinen yhteistyön perinne alkoi murentua. Murentumiseen vaikuttivat varmasti monet tekijät, mutta yksi oleellinen syy oli sosialidemokraattisen puolueen radikalisoituminen. Se johti lopulta LO:n toimintatavan muuttamiseen. Muutosta edelsi LO:n johdon vaihtuminen.

LO alkoi tukea sosialidemokraattisen puolueen pyrkimyksiä parantaa työntekijöiden asemaa lainsäädännöllä, mikä johti kaksikantaisten yhteistyöperinteen järkkymiseen. Samalla se alkoi huonontaa keskusjärjestöjen välisiä suhteita. LO:n vuonna 1976 esille nostama tavoite ottaa käyttöön palkansaajarahastot synnytti työnantajapuolella vastareaktion. Myötämäärämislain käyttöönotto vuonna 1976 vauhditti SAF:in luopumis-

ta Saltsjöbadenin sopimuksesta. SAF:in edustajat valittivat 1970-luvun alkuvuosina hyväksytyyn työelämää koskevan lakipaketin muuttaneen työmarkkinoiden valtatasaapainoa ay-liikkeen hyväksi (PES-TOFF 1991, 99).

Ruotsissa siirryttiin murroskauteen, jolloin muun muassa työmarkkinajärjestöjen väliset ristiriidat kärjistyivät. Se johti 1980-luvun alussa keskitettyjen palkkaratkaisujen tekemisen perinteen päättymiseen. Aktiivisinta roolia perinteen katkaisemisessa näytteli työnantajapuoli ja erityisesti Verkstadsföreningen (VF), Ruotsin Teknologiateollisuus. Se asetti tavoitteekseen palkoista sopimisen täydellisen hajauttamisen eli niiden sopimisen yritystasolla.

### LO:n ryhtyminen ajamaan palkansaajarahastojen käyttöönottoa vaikutti suuresti työnantajien luopumiseen keskitetyistä palkkaratkaisuista.

Murrosvaiheeseen kuuluivat hallitusten yritykset vaikuttaa palkkaratkaisuihin tavalla, joka sopi perinteisen tulopoliitiikan harjoittamiseen korporatiivisen poliittisen vaihdannan puitteissa. Murroksen yksi huippu saavutettiin vuoden 1990 alussa, jolloin pääministeri Ingvar Carlssonin johtama sosialidemokraattinen vähemmistöhallitus kutsui työmarkkinaosapuolet keskustelemaan uudesta palkkaratkaisusta. SAF reagoi ilmoittamalla vetäytyvänsä kaikenlaisista keskitetyistä palkkaneuvotteluista.

Erilaisten keskinäistä luottamusta uudestaan vahvistavien vaiheiden jälkeen Ruotsissa syntyi kuitenkin työmarkkinajärjestöjen välisessä yhteistyössä jopa Saltsjöbadenin sopimukseen rinnastettava uusi alkua. Vuoden 1995 epäonnistuneen palkkakierroksen jälkeen sosialidemokraattinen pääministeri Göran Persson kutsui keväällä 1996 työmarkki-

najärjestöjen edustajat keskustelemaan ja luomaan uutta palkoista sopimisen käytäntöä. Sekä työntekijä- että työnantajajärjestöt hyväksyivät kutsun. Lopputuloksena oli sopimus, jota kutsutaan ns. *teollisuussopimukseksi*. Vaikka hallitus oli aktiivinen yhteistyön virittäjä, ainakin työmarkkinajärjestöjen johtajien mukaan sopimukseen olisi voitu päätyä ilman hallituksen apuakin (ELVANDER 2003, 155)

Teollisuussopimus on merkittävyysdessään rinnastettu Saltsjöbadenin sopimukseen, koska se perustuu samankaltaiseen julkilausuttuun pyrkimykseen yhteistyöhön työmarkkinaosapuolten kesken (ELVANDER 2003). ELVANDERIN (2003) mukaan ei ollut itsestään selvää, että työnantajapuoli hyväksyisi sopimuksen, koska työnantajapuolen käyttäytymistä murroskaudella saattoi luonnehtia pikemminkin vastakohta-asetelmia hakevaksi kuin yhteistyöhön pyrkiviksi. Erityisesti VF, jonka linjaukset noudattelivat pitkälti ABB:n, Ericssonin ja Volvon kaltaisten monikansallisten yritysten kantoja, oli valinnut strategiakseen pyrkimisen siirtää palkoista sopimisen yritystasolle konflikteja kaihtamatta. VF kuitenkin muutti strategiaansa. Se oli valmis teollisuussopimuksen mahdollistamaan pragmaattiseen palkkapolitiittiseen linjaan, joka ei välttämättä ole ristiriidassa sen perimmäisen tavoitteen kanssa - ainakaan, jos yrityskohtaista palkoista päättämistä pidetään pitkän aikavälin tavoitteena. VF:n kantaan saattoi vaikuttaa myös vahva vastapuoli (ELVANDER 2003).

Vaikka teollisuussopimuksen mukainen palkkapolitiikka ei perustukaan keskitettyjen ratkaisujen tekemiseen, palkoista sopiminen on varsin pitkälle koordinoitua (VARTIAINEN 2011). Sitä yhdistää Saltsjöbadenin sopimukseen erityisesti se, että molemmat perustuvat työmarkkinajärjestöjen välisen yhteistyön korostamiseen tavalla, jossa valtiolta ei näytele keskeistä roolia.

# LUOPUMINEN TUOPERINTEESTÄ EI OLISI SUOMEN TYÖMARKKINAJÄRJESTÖJEN ETUJEN MUKAISTA, KOSKA NE SAMALLA MENETTÄISIVÄT VAIKUTUSVALTAANSA POLITIIKASSA.

On ehkä liioittelua todeta teollisuusso-  
pimuksen edustavan pluralistista poliit-  
tista vaihdantaa, mutta se sopii ruotsalai-  
sen pluralistisen poliittisen vaihdannan  
perinteeseen. Perinnettä jatkettaessa  
kahden keskeisen keskusjärjestön, LO:n  
ja SAF:in, rooli on kuitenkin vähäisem-  
pi kuin niiden välisessä Saltsjöbadenin  
sopimukseen perustuvassa yhteistyössä.  
Toisaalta tuolloinkin niiden vaikutus-  
valta ruotsalaisessa yhteiskunnassa ei  
ollut niin vahva kuin myös politiikan  
kentällä toimineiden työmarkkinakes-  
kusjärjestöjen rooli on perinteisesti ollut  
Suomessa.

## RUOTSI JA SUOMI

Työmarkkinajärjestöjen vaikutusvaltai-  
nen asema osana Suomen poliittistakin  
järjestelmää on keskeinen Suomen ja  
Ruotsin työmarkkinamalleja erottava  
tekijä. Niiden vaikutusvalta kumpuaa  
suoraan suomalaisesta korporatistisen  
poliittisen vaihdannan perinteestä, jota  
eivät esimerkiksi taloudellisen toimin-  
t ympäristön suuretkaan muutokset ole  
murtaneet. Sekä Suomesta että Ruot-  
sista saatavien kokemusten perusteella  
pelkääntään taloudellisen ympäristön  
muutokset, esimerkiksi taloudellinen  
yhdentyminen, eivät automaattisesti  
riitäkään aikaan saamaan työmarkkina-  
mallin muutosta jossain maassa.

Historian valossa suomalainen kor-  
poratistinen poliittinen vaihdanta ja  
sen mukainen tulopolitiikan perinne  
on sitkeämpää tekoa kuin ruotsalainen  
Saltsjöbadenin sopimukseen nojannut  
poliittisen vaihdannan perinne. Se jou-  
tui murrekseen alun perin poliittisesta  
järjestelmästä tulneiden paineiden takia.  
Suomessa poliittisen järjestelmän ja työ-  
markkinajärjestelmän välinen yhteen-  
kietoutuminen ei tee toista järjestelmää  
toisen kannalta ulkoiseksi tekijäksi. Se  
voi olla sen sitkeyden perussy.

Tämän seikan voi ilmaista myös toisin.  
Suomessa työmarkkinajärjestöillä saattaa  
olla enemmän hävittävää kuin Ruotsissa,

koska ne toimivat myös osana poliittista  
järjestelmää. Siksi suomalaisen työmark-  
kinamallin murentuminen saattaisi mer-  
kitä rajua yhteiskunnallista murrosta.

Yhteiskunnallisen vaikutusvallan kan-  
nalta mahdollisuus olla tekemässä tulo-  
poliittisten kokonaisratkaisuja on ollut  
työmarkkinajärjestöjen kannalta tärkeä-  
tä. Neuvottelujen merkittävytyden takia  
on vaikeata nähdä, että niistä luopumisen  
jälkeen kaikki muu jatkuisi ennallaan.  
Kun EK vuonna 2007 teki päätöksen olla  
osallistumatta tulopoliittisten ratkaisui-  
den tekemiseen, sen edustajat ilmoittivat  
jatkavansa kolmikantayhteistyötä mm.  
sosiaaliturvakysymyksissä. Tämä kanta  
on ymmärrettävä, koska työmarkkina-  
järjestöt luonnollisesti haluavat säilyttää  
vaikutusvaltansa esimerkiksi eläkeratkai-  
suja tehtäessä. Keskitetyt ratkaisut ovat  
kuitenkin muodostaneet suomalaisen  
kolmikantaisen yhteistyön peruspilarin.  
Sen murtumisen jälkeen muu rakennel-  
ma ei voi pysyä ennallaan.

Tuoperinteemme jatkumista voidaan  
selittää pragmaattisilla syillä eli maltti-

listen palkkaratkaisujen ja työmarkki-  
narauhan turvaamisella keskitettyjen  
ratkaisujen avulla. Toisaalta työmarkki-  
namallimme sisään rakennettu sitkeys on  
voinut toimia rakenteellisena tuoperin-  
nettä jatkavana tekijänä. Perinteen mur-  
tuminen ei olisi harmitonta kenellekään  
kolmikantaisen yhteistyön osapuolelle, ei  
myöskään työnantajajärjestöille. ■

## Viihteet

1 Artikkelin on jatkoa Palkansaajasäätiön rahoitta-  
maan suomalaisen tulopolitiikan erityispiirteitä  
tarkastelemaan tutkimushankkeeseen. Se on myös  
osa meneillään olevaa EU-rahoitteista projektia,  
jossa tarkastellaan EU:n puiteissa muutama vuosi  
sitten aloitettua taloudellista ja poliittista ohjausta,  
joka ulottuu myös eri EU-maiden neuvottelijär-  
jestelmiin. Projektin toteuttavat TURI-verkostoon  
(Trade Union-related Research Institutes) kuulu-  
vat tutkimuslaitokset ja -yksiköt.

2 LO on palkansaajien ja SAF työnantajien keskus-  
järjestö.

## Kirjallisuus

BAGLIONI, G. (1987), Constants and Variants in Political Exchange, Labour, 1:3, 57-94.

ELVANDER, N. (2003), Two Labour Market Regimes in Sweden. A Comparison Between the Saltsjöbaden Agreement of 1938 and the Industrial Agreement of 1997, Industrielle Beziehungen, 10:1, 146-159.

FAXÉN, K.-O. & ODHNER, C.-E. & SPÅNT, R. (1989), Lönebildingen i 90-talets samhällsekonomi, Simrishamn: Rabén & Sjögren.

KIANDER, J. & SAURAMO, P. & TANNINEN, H. (2009), Suomalainen tulopolitiikka poliittisena vaihdantana: sosiaalisen pääoman ja sosiaalisen palkan kehittyminen, Yhteiskuntapolitiikka, 74, 256-267.

PESTOFF, V. A. (1991), Ruotsin työmarkkinamallin alasajo ja järjestäytyneen elinkeinoelämän nousu poliittiseksi toimijaksi, kirjassa Kauppinen T. & Köykkä, V. (toim.): Työmarkkinajärjestelmä ja poliittinen järjestelmä 2000, Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus nro 17.

SAURAMO, P. (2011), Mikä on tehnyt suomalaisesta tulopolitiikasta erityisen? Talous&Yhteiskunta, 39:4, 26-31.

VARTIAINEN, J. (2011), Miksi ja miten Pohjolan työmarkkinainstituutiot muuttuvat? Kansantaloudellinen aikakauskirja, 107, 402-420.