

Työmarkkina- järjestöjen rakenteet muutoksessa – eurooppalaisia kehityspiirteitä

Euroopassa työmarkkinajärjestöt näyttävät säilyttävän merkityksensä, mutta niitä yhdistellään ja niiden toimintoja tehostetaan.

Pentti Puoskari
Tutkija
Palkansaajien tutkimuslaitos
pentti.puoskari@labour.fi

Petri Böckermanin ja Roope Uusitalon tutkimuksen (2005) mukaan Suomen korkea, 1990-luvun alussa entisestään kohonnut järjestäytyminen ammattiliittoihin on kääntynyt laman jälkeen laskuun. Keskustelussa tästä tuloksesta on vedetty kovin erilaisia

johtopäätöksiä. Ääripäitä voisi ehkä kuvata niin, että jotkut ajattelevat pitkään toivomansa ay-liikkeen romahduksen alkaneen nyt, kun taas toiset selittävät pois ay-liikkeen haasteita korostamalla tutkimuksessa aina auki jääviä kysymyksiä. Analyyttistä kes-



Pentti Puoskari on laatinut SAK:lle selvityksen toimialarakenteen muutosten vaikutuksista ammattiyhdistysliikkeen järjestörakenteisiin.

kustelua on kuitenkin perusteltua jatkaa ilman ennakkositoumuksia, sillä järjestäytyminen ja sen myötä ay-liikkeen asema palkka- ja työehdoista päätettäessä on vaihdellut pitkässä historiassa paljon, eikä maiden välisille eroille ja erisuuntaisille kehityskuluille ole helppo löytää tyhjentyviä selityksiä.

Esimerkiksi sitä tosiasiaa, että ay-liikkeellä ja kollektiivisella sopimisella ei ole anglosaksisissa ja eteläisen Euroopan maissa – puhumattakaan uusista itäisen Keski-Euroopan maista – lähimainkaan yhtä suurta roolia kuin Pohjoismaissa, on mahdotonta selittää pelkästään tekijöillä, jotka liittyvät maiden taloudelliseen rakenteeseen ja kehitysvaiheeseen. Erojen taustalla on historiallisia, kulttuurisia ja poliittisia rakenteita, jotka ovat syntyneet yhteiskuntien murrosvaiheissa tehdyistä erilaisista valinnoista, ja joiden jatkuvuuden perustana on se, että hyvinkin erilaisilla työmarkkinoiden päätöksentekojärjestelmillä näytetään päästävän melko samanlaisiin tai ainakin kunkin yhteiskunnan vallitsevan normiston mukaan tyydyttäviin tuloksiin.

Vaikka talouden rakenteet ja taloudellinen kehitys eivät riitä ay-liikkeen erisuuruisten roolien selitykseksi, niiden merkitys työmarkkinainstituutioiden kehityksessä ei ole mitätön. Esimerkiksi maan yritys rakenne vaikuttaa yhtäältä siihen, kuinka hyvät edellytykset valtakunnallisilla ammattiliitoilla on nousta työmarkkinoiden neuvotteluosapuoleksi ja pysyä sellaisena, ja toisaalta siihen, miten laaja kysyntä ja tuki järjestöperustaisille kollektiivisopimuksille työmarkkinoilla on. Työpaikan koon ja luonteen merkitys järjestäytymisen kannalta tunnetaan ammattiliitoissa, mutta yritys rakenteen vaikutus työnantajien järjestäytymiseen ja työmarkkinajärjestelmään jää usein vähemmälle huomiolle.

Suurilla yrityksillä on pienyrityksiä laajemmat mahdollisuudet valita, mitä työmarkkinaintressejä ne hoitavat itse ja mitä kollektiivisesti järjestöjensä kautta. Toisaalta niin yleistä kuin pienyritysten ja ay-liikkeen välinen epäluulo

onkin, rationaalisesti toimivat pienyritykset antavat arvoa sille (weberiläiselle) työnjaon tehokkuudesta koituvalle hyödyille, että kollektiivisessa sopimusjärjestelmässä ne voivat soveltaa tesnormeja tarvitsematta neuvotella työehdoista aina erikseen. Tähän liittyy myös se tärkeä tutkimustulos, että työnantajapuolella kohdistetaan kritiikkiä työehtojärjestelmän joustamattomuuteen ja palkkaerojen pienuuteen enemmän järjestöissä kuin ruohonjuuritasolla, yrityksissä (Alho ja Pekkari 2004).

Viittaus Yhdysvaltain työmarkkinoihin riittää osoittamaan, että talouden rakenne on vain yksi järjestelmäeroja aiheuttava tekijä muiden joukossa. Yhdysvaltain liberalistisen työmarkkinamallin tunnettua piirrettä, että työehdoista päätetään paljolti yrityskohteisesti ja managerialistisin ehdoin, on selitettävä myös muilla institutionaalisilla piirteillä ja historiallisilla perinteillä. Näihin kuuluu mm. kilpailulaista tulevat pidäkkeet yritysten järjestäytymiselle (kartelleille). Sama päätelmä on helppo tehdä myös analysoitaessa työmarkkinaorganisaatioiden kehitystä Euroopassa. Järjestelmät eroavat maittain, ja yleisiä muutostrendejäkin on vain vaivoin tunnistettavissa.

Vastoin yleistävää käsitystä, että työmarkkinaorganisaatiot olisivat globalisaation seurauksena heikentymässä dramaattisesti kaikkialla, euroopalaiset järjestörakenteet näyttävät kestäneen melko hyvin, joskin maittain vaihtelevasti. Työmarkkinoiden neuvottelu- ja sopimusjärjestelmän institutionalisoitumista

Globalisaatio ei näytä yleisesti johtavan työmarkkinajärjestöjen heikentymiseen Euroopassa.

Euroopassa osoittaa mm. työnantajien keskusjärjestöjä vertailevassa analyysissä (EIRO 2004) tehty johtopäätös, että yritysten järjestäytymisaste on useimmissa maissa melko vakaa. Tutkimuksen mukaan ei ole merkkejä selaisesta yleisestä trendistä, että yritysten halukkuus liittyä työnantaja- ja toimialajärjestöihin olisi heikkenemässä.

Kansainvälisen kilpailun katsotaan kuitenkin lisänneen painetta tehostaa työntajajärjestöjen toimintoja ja keventää organisaatiota. Kun yritykset joutuvat jatkuvasti nostamaan tuottavuuttaan markkina-aseman säilyttääkseen, ne kontrolloivat aikaisempaa tarkemmin myös järjestöjäsenyyden kustannusten ja siitä saatavien palvelujen suhdetta.

Kuva viime vuosina tapahtuneesta palkansaajien järjestäytymisasteen alenemisesta, jota tiedot ammattiliittoihin kuulumisesta aikavälillä 1960–2000 osoittavat, on myös maittain kovin epätasainen (taulukko 1). Järjestäytymisasteen lasku parhaiden vuosien eli 1990-luvun alun tasolta on silti Suomenkin vahvalle ay-liikkeelle totinen haaste, sillä ilmiö näyttäisi liittyvän paitsi työttömyyskassajärjestelmän tukevan järjestäytymismotiiviin heikenty miseen myös vaikeuksiin vastata perinteisellä toimintatavalla ja -organisa-

tiolla yritysten, toimialojen ja työelämän muutoksiin. Tästä taustasta käsin on hyvin ymmärrettävää, että eurooppalaisessa työmarkkinakentässä – sekä työntajaja- että palkansaajapuolella – on käynnissä järjestörakenteiden arvioinnin ja kehittämisen aalto.

Yhteisiä kehittämislinjoja

Järjestörakenteiden uudistamisessa viitataan organisaatioiden sisäiseen tehostamiseen kuten organisaatiouudistuksissa yleensä. Uudistusten toisena tärkeänä lähtökohtana näyttää olevan arvio, että toimiala- ja yritys rakenteen muutos edellyttää ennen jälkiteollista kautta muodostuneiden organisoitumismallien läpivalaisua. Järjestörakenteen pirstaleisuus on hallitseva teema eurooppalaisten työmarkkinajärjestöjen kehittämistä koskevassa keskustelussa.

Mainitussa työntajakeskusjärjestöjen vertailussa (EIRO 2004) todettiin johtopäätöksensä, että maan koon ja järjestöjen lukumäärän ja niiden eriytyneisyyden (eli yleisten työntajajärjestöjen, sektorijärjestöjen ja pk-yritysten järjestöjen olemassaolon) välille ei löydy systemaattista yhteyttä. Lisäksi arvioitiin, että järjestöt ovat onnistuneet saavuttamaan varsin laajasti toisinaan täydentävän roolin ja työnjaon. Kilpailusetelmia arvioitiin olevan lähinnä pk-yritysten keskusjärjestöjen ja joidenkin palvelusektoreiden keskusjärjestöjen välillä. Eurooppalaisena kehityssuuntana todetaan samoin se, että on luovuttu työmarkkinaintressien erillisestä edustamisesta ja sen sijaan fuusioitu työntajajärjestöistä ja erillisistä elinkeinopoliittisista järjestöistä tehtäviltään laaja-alaisia elinkeinoelämän etujärjestöjä.

Maan koolla ei näyttäisi olevan systemaattista vaikutusta myöskään keskusjärjestöjen jäsenliittojen määrään. Tutkimuksen parin vuoden takaisesta aineistosta käy kuitenkin ilmi, että toimialaliittojen määrä on Pohjoismaissa pienempi kuin muualla. Lisäksi tutkimus osoittaa, että pk-yrityksiä ko-koavilla keskusjärjestöillä on muita enemmän jäsenliittoja. Tätä selitetään kahdella seikalla. Ensinnäkin pk-yritykset tarvitsevat suuryrityksiä enemmän järjestöjensä palveluja, mikä edellyttää eriytynyttä organisaatorakennetta. Toiseksi monet pk-yritykset toimivat kapeilla käsityövaltaisilla toimialoilla, jolloin organisaatiomallit noudattavat tietysti näitä toimialarakenteita. Monissa maissa todettiin olevan käynnissä jäsenliittojen rationalisointi samalla tavalla kuin keskusjärjestötasollakin.

Ammattiliittojen ja palkansaajien keskusjärjestöjen rakenteesta ja kehityssuunnista ei ole käytettävissä menetelmällisesti pätevää vertailua. Tekemäni työmarkkinajärjestöjen tilanteen tarkastelu muutamissa Suomen kannalta kiinnostavissa pienissä avotalouksissa – Pohjoismaissa, Itävallassa ja Irlannissa – viittaa kuitenkin siihen, että järjestörakenteen tiivistäminen on selkeä

Taulukko 1.

Palkansaajien ammatillinen järjestäytymisaste eräissä maissa vuosina 1961–2000. Taulukossa raportoidut luvut ovat kymmenen vuoden keskiarvoja.

	1961/ 1970	1971/ 1980	1981/ 1990	1991/ 2000	Maksimi- arvo	Maksimi- arvon vuosi
<i>Ghent -maat:</i>						
Ruotsi	66,4	73,4	81,5	85,9	88,6	1998
Suomi	40	64,5	70,2	77,2	79,6	1995
Tanska	61,3	69,1	76,8	76,6	79,5	1994
Keskiarvo	55,9	69,0	76,2	79,9	82,6	1996
<i>Eräitä muita maita:</i>						
Hollanti	39,1	36,6	27,7	24,5	41,7	1960
Italia	28	46,9	43	38,7	50,5	1976
Iso-Britannia	40,9	47,6	40,8	32,5	50,1	1979
Itävalta	58,3	52,7	50,4	40,6	60	1960
Japani	34,1	32,5	27,5	23,3	34,8	1964
Norja	51,5	52,1	55,5	54,8	56,4	1990
Ranska	20,1	21	13,8	10,5	22,2	1969
Saksa	32,9	34,1	33,9	29,1	35,9	1991
Sveitsi	33,5	31,1	27,9	23,2	37	1960
Yhdysvallat	26,9	22,9	18,2	14,8	29,4	1960
Keskiarvo	36,3	37,3	33,3	28,7	41,2	1970

Lähde: Lesch (2004).

trendi palkansaajapuolellakin. Palkansaajapuolella on toteutettu lukuisia järjestöuusia, ja parhaillaan on käynnissä monia järjestöyhteistyön kehittämishankkeita.

Mitään yhtä ay-liikkeen järjestörakenteen kehitysvisiota ei silti ole identifioidavissa edes Pohjoismaista puhumattakaan laajemmin pienistä, vanhoista EU-maista. Maittain poikkeavat järjestörakenteet ja kehityssuunnat ovat yhteydessä työmarkkinoiden neuvottelu- ja sopimusjärjestelmän eroihin eli kuskakin maassa ajan myötä kehittyneeseen palkanmuodostuksen malliin. Sopimusjärjestelmissä 1980-luvulta lähtien tapahtuneissa muutoksissa on havaittavissa maasta riippuen sekä hajautumisen että keskittymisen piirteitä, joten työmarkkinatutkimuksessa 1990-luvulla ennusteltua yleistä desentralisaation prosessia ei ole nähty (vrt. Iversen 1999, 119–165).

Hajautumisen tendensseistä puhuttaessa hämärtyy lisäksi usein se tosiasia, että valtion ja keskusjärjestöjen rooli neuvottelu- ja sopimusjärjestelmässä on eri asia kuin neuvottelu- ja sopimusjärjestelmän keskittyneisyyden ja koordinaation aste. Sopimusjärjestelmässä voi olla koordinaatiota ilman, että tehdään keskitettyjä tulosopimuksia ja että keskusjärjestöillä on vahva rooli neuvotteluissa tai sopimisessa (Tanska, Ruotsi). Vastaavasti keskusjärjestöillä voi olla päätösvaltaa jopa jäsenliittojensa organisoitumiseen asti (Itävalta), mutta palkanmuodostus tapahtuu desentralistisesti niin, että toimialoitteiset palkkaerot muodostuvat suuremmiksi kuin organisaatiomuodoltaan hajautuneemmassa järjestelmässä.

Erilaisten mallien taustatekijät

Maittain poikkeavissa sopimus- ja neuvottelujärjestelmissä ja sen myötä erilaisissa järjestörakenteiden kehittämispaineissa heijastuvat kunkin maan taloudellis-poliittiset ja historialliset erityispiirteet. Yritysrakenne ja globaali

en suuryritysten rooli näyttäisi olevan tärkeä taustatekijä erilaisissa urissa, joita pitkin työmarkkinoiden koordinaatio on kehittynyt esim. Pohjoismaissa, Itävallassa ja Irlannissa.

Suuryritysvaltainen talouden rakenne on ollut perinteisesti ruotsalainen piirre verrattaessa maata paitsi Tanskaan myös Norjaan. Öljyteollisuuden nousu Norjassa ei ole lähentänyt merkittävästi naapurusten yritysrakenteita. Kun Norjassa on nyt pienyritysvaltainen toimialojen rinnalla valtiollinen, kansallisesti ohjattu öljyteollisuus, Ruotsissa isoilla kansainvälistyneillä pörssiyrityksillä on silmiinpistävä keskeinen rooli. Itävallassa yrityssektori on sen sijaan rakentunut kansallisten pienyritysten varaan selvemmin kuin juuri missään muussa kehittyneessä teollisuusmaassa. Irlannissa taas talouden rakenne on Norjan tavoin kaksijakoinen yritysten (klusteri)kytkentöjen osalta, mutta kun Norjassa kansallisesti omistettu öljy-yhtiö dominoi suurteollisuussektoria, Irlannissa suuryhtiöt ovat suurelta osin amerikkalaisten jättiyritysten tytäryhtiöitä.

Poliittisten tekijöiden vaikutus työmarkkinajärjestelmään todetaan tavallisesti Etelä- ja Keski-Euroopan maiden erityispiirteeksi sen vuoksi, että ay-järjestöt ovat ideologisesti, poliittisesti ja uskonnollisesti leimautuneita. Pohjoismailla ja Itävallelle tyypillisenä taas pidetään vahvoja organisaatioita sekä pragmaattisuutta, politiikan ja työmarkkinajärjestöjen toiminnan selkeämpää erottamista toisistaan. Poliittiset taustatekijät ovat kuitenkin vaikuttaneet eri tavoin myös niiden työmarkkinajärjestelmiin.

Ruotsissa 1930-luvulla alkanut työmarkkinayhteistyö ja sen jatkona toisen maailmansodan jälkeen muotoutunut työn ja pääoman kompromissi (Saltsjöbadenin sopimus) sisälsi vahvat poliittiset lataukset, niin järjestelmällistä kuin osapuolten yhteistyö

1970-luvulle asti olikin. Luokkakompromissia työmarkkinajärjestelmän perustana korosti sosialidemokraattien vahva valtiollinen asema ja tiivis poliittinen yhteistoiminta ammattiliittojen keskusjärjestö LO:n ja sen jäsenjärjestöjen kanssa. Työmarkkinajärjestelmä toimi siis pitkään poliittisen blokkiasteelman varassa.

Sosialidemokratia ei ole Tanskassa ja Norjassa institutionalisoitunut valtioon samalla tavoin kuin Ruotsissa, mutta ay-liikkeen ja sosialidemokraattisen puolueen tiivis yhteistyö on näissäkin maissa tukenut työmarkkinoiden kollektiivisen neuvottelu- ja sopimusjärjestelmän vahvistumista. Työnantaja- ja palkansaajajärjestöjen yhteistoiminta ei

kuitenkaan ole Tanskassa ja Norjassa perustunut läheskään yhtä paljon kuin Ruotsissa poliittiseen valtatasapainoon, eikä työmarkkinajärjestelmän kehitys ole siten seurannut blokkipoliittikan ehtojen muutosta.

Itävallan työmarkkinajärjestelmän tausta on myös selkeän poliittinen, mutta eri tavoin kuin Ruotsissa. Itävallan sosiaaliseksi kumppanuudeksi kutsuttu, syvälle yhteiskuntaan ulottuva ja korporatiivinen järjestelmä on perua natsivallan jälkeisestä ”anteeksiannon ja sovinnon” prosessista, kuten järjestelmän tausta on poliittisessa taloustieteessä kuvattu (Goldthorpe 1984). Kun muistissa oli ”epäjärjestys” ja vastakkainasettelu poliittisine seurauksineen, niin sekä työnantaja- että palkansaajajärjestöissä haluttiin jälleenrakennuksen vuosina omaksua uusi pysyvä ja voimasuhdelaskelmista riippumattoman yhteistyön strategia. Sosiaalinen kumppanuus tuli institutionalisoiduksi niin vahvasti, että työmarkkinaosapuolten yhteistyö on jatkunut poliittisista suhdanteista riippumatta. Niin poliittinen kuin järjestelmä taustaltaan onkin, sen jatkuvuus ei ole ollut samalla tavoin valtiollisen sosialidemokratian ehdollistamaa kuin Ruotsissa.

*Sekä työnantaja-
että palkansaaja-
puolella pyrkimyksenä on järjestörakenteen tiivistäminen.*

Irlanti on mielenkiintoinen erikoistapaus eurooppalaisten pienten avotalouksien joukossa sikäli, että työmarkkinaosapuolten yhteistyö sai keskeisen sijan maan politiikassa vasta 1990-luvulla. Mielenkiintoista Irlannin kehityksessä on myös se, että organisaatiot ovat kasvaneet maassa anglosaksisesta, Britannian työmarkkinaperinteestä, jossa ammattikuntaliitoilla on vahva sija. Irlannin kumppanuussopimukset ja niiden myötä vahvistunut työmarkkinajärjestelmä eivät siten ole



Järjestörakenteiden uudistamisesta keskustellaan Suomessakin sekä työnantaja- että palkansaajapuolella. Pentti Puoskarin mielestä tällöin joudutaan ottamaan kantaa myös siihen, millainen neuvottelu- ja sopimusjärjestelmä meillä jatkossa on.

blokkiasetelmista tai poliittiseen järjestelmään ulottuneesta yhteiskunnan kriisistä syntyneitä ”impliisiittisiä” (luokka)sopimuksia kuten Ruotsin tai Itävallan mallit. Kumppanuussopimuksissa on sen sijaan lähtökohtana pragmaattinen konsensus eli sitoutuminen maan rakenneongelmien, työttömyyden ja sosiaalisten ongelmien hallitsemiseen yhdessä.

Pohjoismaiden työmarkkina- ja järjestörakenteet

Paine madaltaa ja tiivistää organisaatiota niin työnantaja- kuin palkansaajapuolellakin näyttää realisoituvan erityisesti maissa, joissa neuvottelu- ja sopimusjärjestelmä on desentralisoitunut. Tällöin pyrkimykset laajempien toimialaliittojen muodostamiseksi toteutuvat myös ehkä helpommin kuin neuvottelu- ja sopimusprosessin säilyessä keskitettyinä. Työnantajien ja palkansaajien järjestörakenteet eivät silti kehity yhdenmukaisesti edes samantyyppisten neuvottelu- ja sopimusjärjestelmien maissa, kuten Pohjoismaiden erot osoittavat.

Kun työnantajakeskusjärjestö SAF vetäytyi Ruotsissa palkkaneuvottelusta ja kolmikantaelimistä 1990-luvun

alussa, ratkaisu kosketti blokkipoliittikan perustaa ja käynnisti neuvottelu- ja sopimusjärjestelmän muutoksen. Sen jälkeen on myös työmarkkinakeskusjärjestöjä saneerattu useissa organisaatiouudistuksissa. SAF ja yritysten elinkeinopoliittista edunvalvontaa hoitanut Ruotsin teollisuusliitto yhdistettiin vuonna 2001 Svenskt Näringsliv-nimiseksi järjestöksi. Sillä on kuitenkin edelleen 50 jäsenjärjestöä. SAK:n sisarkeskusjärjestöllä (LO) on 16 jäsenliittoa, joten palkansaajapuolella organisaation tiivistämisessä on edetty pidemmälle kuin työnantajapuolella. Kuluun vuoden syksyllä eteni lisäksi päätöksiin pitkään vireillä ollut hanke 370 000 jäsenen Metalliliiton ja lähinnä kemianteollisuuden palkansaajia edustavan, 80 000 jäsenen liiton (Industri-facket) yhdistämiseksi vuoden 2006 alusta.

Tanskassa on ammattiliittoja ollut historiallisesti paljon, sillä järjestäytymistä on ohjannut teollisuusliittoperiaatteen rinnalla vahva ammattikuntaperinne. Neuvottelu- ja sopimusjärjestelmän hajautumiseen on kuitenkin pyritty Tanskan LO:ssa vastaamaan kehittämällä 1990-luvulta lähtien sekä keskusjärjestön että liittojen järjestörakennetta. Jäsenliittojen määrä on supistunut jo tä-

hän mennessä paljon eli 18 liittoon, ja muutos tiiviimpään rakenteeseen näyttää jatkuvan. Työnantajapuolella järjestörakennetta on tiivistetty pidemmälle kuin Ruotsissa; keskusliitossa (DA) on enää 13 jäsenliittoa.

Norjan LO:n liittorakenne on yhä melko hajanainen, sillä yhteensä 25 liiton jäsenmäärät vaihtelevat muutamasta tuhannesta 300 000 jäseneseen. Suuret sektori-liitot on vain kuntapalveluissa ja teollisuudessa. Työnantajapuolella järjestörakenne on samaten hajautuneempi kuin naapurimaissa. Eroja voi-

daan selittää pienyritysvaltaisemmalta yritysrakenteelta, kun verrokkina pidetään Ruotsia. Mutta kun maan järjestökenttä on myös Tanskaan verrattuna fragmentoitunut, ero liittyyne myös siihen, että vahvempi keskitys neuvottelu- ja sopimusprosessissa ei ole synnyttänyt maassa samanlaista painetta laajojen sektoriliittojen synnyttämiseen kuin Tanskassa ja Ruotsissa.

Suomen tilanteesta jatkavat keskustelua lehden tässä numerossa keskusjärjestöjen edustajat. Lähivuosina nähdään varmaan myös meillä merkittäviä muutoksia työmarkkinaorganisaatioissa. Ay-liikkeen järjestörakenteita kehitettäessä on luonnollista huolehtia ennen kaikkea siitä, että organisaatiot ja toimintatavat kannustavat palkansaajia järjestäytymään ja palvelevat jäsenen edunvalvontaa muuttuvassa toimintaympäristössä. Tämän kanssa ei ole ristiriidassa se, että uudistuksissa otetaan ennakoiden huomioon yritys- ja toimialarakenteen ja työelämän muutoksia, ja järjestöjä kehitetään erilaisen palkansaajaryhmien edunvalvontatarpeista käsin.

Kehittämishankkeissa on viisasta seurata erityisesti samankaltaisten maiden kokemuksia, mutta työmarkkinamal-

leja ja järjestörakenteita ei voida suoraan kopioida muualta. Jos esimerkiksi ajatellaan, että Ruotsin ja Tanskan tie on meidänkin tiemme, tulee helposti ohitetuksi järjestörakenteiden yhteys sopimus- ja neuvottelujärjestelmään. Silloin kun neuvottelu- ja sopimusjärjestelmää halutaan kehittää vaalien Suomen – Pohjolan ainoan euromaan – omintakeisen tulopolitiikan jatkuvuutta, palkansaajien ja työnantajien on hyvä pohtia pragmaattisesti myös järjestörakenteita, yhteisiä lähtökohtia hakien. ■

KIRJALLISUUS

Alho, K. & Pekkarinen, J. (toim.) (2004), Sovitaan palkoista – palkkaneuvottelut puntarissa, Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 93, ETLA Sarja B 210.

Böckerman, P. & Uusitalo, R. (2005), Mistä johtuu ammatillisen järjestäytymisen lasku?, *Talous & Yhteiskunta*, 33:3, 23–29.

EIRO (2004), Employers' organisations in Europe, European Industrial Relations Observatory Online, www.eiro.eurofound.eu.int/2003/11/study/tn0311101s.html .

Goldthorpe, J.H. (Ed.) (1984), *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Oxford: Clarendon Press.

Iversen, T. (1999), *Contested Economic Institutions: The Politics of Macroeconomics and Wage Bargaining in Advanced Democracies*, Cambridge: Cambridge University Press.

Lesch, H. (2004), Trade Union Density in International Comparison, *CESifo Forum* 4/2004, 12–18.