

EU:n jäseniksi pyrkivien Keski- ja Itä-Euroopan maiden työmarkkinat muuttuivat rajusti 1990-luvulla. Uudet työmarkkinajärjestöt ja -käytännöt ovat kuitenkin vähitellen vakiintumassa ja vahvistumassa.

EU:n uusien jäsenmaiden työmarkkinoiden tila ja haasteet EU:n laajentumisen kynnyksellä



Valtiot. lis. Turo Bergman työskentelee SAK:n Kansainvälisellä osastolla vastuualueinaan mm. kansainvälinen edunvalvonta, lähialueyhteistyö, kehitysmaasuhteet ja kansainvälinen talous.

Turo Bergman
Kansainvälisten asioiden sihteeri
SAK

Käsillä oleva Euroopan unionin laajentuminen on synnyttänyt kasvavaa mielenkiintoa tulevia jäsenvaltioita kohtaan. Suomessa, Saksassa ja Itävallassa on keskusteltu vilkkaasti työvoiman vapaasta liikkuvuudesta. Maat ovat ilmoittaneet ottavansa käyttöön siirtymäajat, joiden kuluessa pyritään löytämään ratkaisuja liikkuvuuteen liittyviin työmarkkinaongelmiin kotimaassa.

Jäsenmaiden sopeuttamistoimet ovat kuitenkin vain osa EU:n työmarkki-

naulottuvuutta. Yhtä tärkeä on kysymys siitä, millaista on työmarkkinapolitiikka uusissa jäsenmaissa ja miten näiden maiden työmarkkinajärjestelmä kykenee vastaamaan laajentuvan unionin haasteisiin. Toimiva työmarkkinajärjestelmä voi suuresti helpottaa uusien jäsenmaiden sopeutumista unioniin.

Erityisen merkittävä tämä haaste on unionin jäseniksi tuleville entisille sosialistisen yhteiskuntajärjestelmän maille, jotka yhä elävät siirtymätalouden vai-

hetta. Seuraavassa tarkastellaan Keski- ja Itä-Euroopan (KIE-)maiden työmarkkinaosapuolten ja -järjestelmien kehitystä viime vuosina. Hakijamaista Kypros ja Malta on eräitä tilastoyhteenvetoja lukuun ottamatta jätetty tarkastelun ulkopuolelle.

Talouden muutos KIE-maissa

Taloussuodistusten ensimmäiset vuodet olivat KIE-maissa vaikeita. Teollisuustuotanto aleni roimasti ja yritysraakenteet muuttuivat. Tuotannon tehostaminen ja ylimiehityksen purkaminen johti toimintojen lakkauttamiseen, entisten yrityskokonaisuuksien pirstomiseen ja suuriin henkilöstömuutoksiin. Tuottavuuden kasvu oli 1990-luvun alkupuolella kokonaistuotannon kasvua nopeampaa ja työvoiman kysyntä supistui lähes kaikissa KIE-maissa.

Työllisyyskehitystä helpottivat näihin maihin 1990-luvulla kohdistuneet ulkomaiset investoinnit. Määrällisesti eniten niitä on tehty Puolaan, Unkariin ja Tshekin tasavaltaan, mutta suhteessa kansantalouden kokoon esimerkiksi Viro on merkittävästi hyötynyt ulkomaisesta pääomasta (Gradev 2001).

Talouden siirtymävaiheen yleisen kehityksen, yksityistämisen ja ulkomaisen investointien myötä yritysten asema työnantajina muuttui. Pienten ja keskisuurten yritysten osuus monissa KIE-maissa kääntyi nopeaan kasvuun. Monessa tapauksessa työmarkkinoiden muutos jäi jälkeen tuotannossa ja elinkeinoelämässä tapahtuneesta nopeasta kehityksestä.

1990-luvun jälkipuoliskolla vauhdittunut talouskasvu¹ kuitenkin paransi

¹ Bruttokansantuote kasvoi hakijamaissa 1990-luvun puolivälin jälkeen keskimäärin 4–5 % vuodessa, mikä oli 2–3 prosenttiyksikköä EU-maiden keskiarvoa korkeampi vauhti. Hakijamaiden talouskasvua hidasti 1990-lopulla yleisen talouskehityksen ohella Venäjän taluskriisin aiheuttama taantuma, mutta kasvu oli silti noin kolme prosenttia vuodessa eli runsaan prosenttiyksikön EU15 -ryhmän tasoa korkeampi (Eurostat).

yleisiä sopeutumisedellytyksiä KIE-maissa. Yritysten tuotannon tehostaminen jatkui edelleen, ja kehitystä nopeutti myös EU-jäsenyyden sanelema rakenteellisen muutoksen tarve. Esimerkiksi maataloudessa, kaivosteollisuudessa, laivanrakennuksessa ja ympäristön kannalta ongelmallisen energian tuotannossa jouduttiin hakijamaissa jopa sulkemaan tuotantolaitoksia.

Kaikki nämä tekijät lisäsivät työttömyyttä, josta vuosikymmenen loppuun mennessä tulikin KIE-maiden talousongelma numero yksi. Hakijamaiden keskimääräinen työttömyysaste nousi 1990-luvun puolivälin noin 10 prosentin tasolta vuoteen 2002 mennessä noin 15 prosenttiin. EU:n nykyisten jäsenmaiden työttömyysaste laski samaan aikaan 10 prosentin tasolta alle 8 prosenttiin (Eurostat).

Työmarkkinasuhteet: ay-liikkeen muutos

Talous- ja yhteiskuntajärjestelmän muutos merkitsi suurta haastetta KIE-maiden ammattiyhdistysliikkeelle.

KIE-maissa ay-liike oli ollut osa kommunistista puoluejärjestelmää, ja puolue ohjasi yläpuolelta tätäkin toimintaa. Epäitsenäisen aseman vastapainona ay-järjestöillä oli oikeus jakaa erilaisia etuuksia, esimerkiksi halpoja valtion vuokra-asuntoja tai lomamatkoja. Yritystasolla ay-liike oli osa valtiollista yritysjärjestelmää. Tämä merkitsi, että tuotantolaitosten ay-johto toimi tiiviissä yhteistyössä laitosten johdon kanssa, ja yritysten sisällä sovittiin yhdessä – taloussuunnitelmien puitteissa – palkoista ja muista työsuhteen ehtoista.

Jäsenten palkkojen puolustaminen tai muu edunvalvonta ei kuulunut ay-liikkeen tehtäväkuvaan. Harvoja poikkeuksia tästä oli Puolaan 1980-luvulla syntynyt Solidaarisuus-ammattiyhdistysliike (Solidarnosc), jonka toimintaan liittyi paljon järjestelmän vastaista tais-

telua. Puolan talouden uudistuttua Solidaarisuus suuntasi toimintaansa yhä enemmän puoluesuuntaan (Industrial Relations in Europe 2002)

Useissa KIE-maissa entisten ay-järjestöjen rinnalle syntyi taloussuodistuksen jälkeen uusia, riippumattomia ay-järjestöjä, joista monet alkoivat kehittyä palkansaajien etujärjestöiksi. Toisaalta entisen järjestelmän aikaiset ay-järjestöt eivät lakkauttaneet toimintaansa, vaan pyrkivät – usein uudella nimellä – nekin muuntumaan palkansaajien etujärjestöiksi.

1990-luvun aikana monessa KIE-maissa käytiinkin kiivasta olemassaolon kamppailua uusien ja vanhojen järjestöjen kesken. Vanhat järjestöt perivät monessa maassa entisen ay-omaisuuden (toimitiloja, koulutuslait-

oksia, sanatorioita), jonka turvin ne kykenivät menneisyyden huonosta maineesta ja edunvalvontavalmiuksien puutteesta huolimatta säilyttämään asemansa.

Asetelman vakiintuessa 1990-luvun jälkipuoliskolla oli moneen KIE-maahan syntynyt useita

ay-keskusjärjestöjä, ja niissä saattoi jäsenenä olla liittoja samalta toimialalta. Syynä oli lähinnä entisiin suuriin valtionyhtiöihin perustuva toimintamalli, jonka puitteissa saman yrityksen työntekijät muodostivat ”ammattiliiton”. Eniten keskusjärjestöjä, peräti kuusi, syntyi Unkariin (Aro-Repo 1997, 32, 149).

Ay-järjestöjen jäsenmäärien romahdus

Suurimmat menetykset koettiin ay-liikkeen jäsenmäärissä. Kun entinen järjestelmä monissa maissa edellytti palkansaajilta ay-jäsenyyttä, lähenteli järjestäytymisaste tuolloin monissa KIE-maissa sataa prosenttia. Uudistuksen jälkeen jäsenmäärät alkoivat kuitenkin nopeasti supistua, ja tällä hetkellä KIE-

Kun entiset valtionjohtoiset suuryritykset yksityistettiin tai saneerattiin, ay-rakenteet hajosivat ja jäsenmäärä romahti.

maiden korkeimmat järjestäytymisasheet – noin 40 % – löytyvät Sloveniasta ja Slovakiasta. Tšekissä ollaan 30 %:n tuntumassa, Unkarissa ja Latviassa järjestäytyminen on vajaan 20 %:n luokkaa, Puolassa ja Liettuassa noin 15 % ja hakijamaiden alhaisin järjestäytymisaste, alle 15 prosenttia, on Virossa. Todettakoon vertailun vuoksi, että Kyproksella järjestäytymisaste on yli 70 % ja Maltalla 60–70 % (Lada 2002, 3–4; Antila & Ylöstalo 2003, 68).

Syitä jäsenkatoon oli monia, ja ne olivat osittain yhteydessä toisiinsa. Merkittävä tekijä oli ay-liikkeen menneisyys: ay-liike yhdistettiin vanhan vallan malliin, eikä huonoa mainetta korjannut nimen muutos tai uuden järjestön perustaminenkaan. Monilla oli myös muistissa ay-liikkeen rooli sosiaalisten etujen antajana. Kun uusilta ay-järjestöiltä ei enää tällaisia tukia herunut, eivät ihmiset nähneet tarpeelliseksi maksaa jäsenmaksuakaan. Uuden imagon luominen palkansaajien edunvalvontajärjestönä ei ollut helppoa, eikä sitä järjestöjen johdossa oikein osattuakaan.

Hyvin merkittävästi jäsenyyttä alensi yrityksissä taapahtuva rakennemuutos. Kun entiset valtionjohtoiset suuryritykset yksityistettiin tai saneerattiin, hajosivat yritysraakenteet ja niiden myötä myös ay-rakenteet. Työttömäksi ajautuneet putosivat yleensä automaattisesti pois ay-yhteydestä. Myöskään uusiin, usein pieniin ja uusille toimialoille syntyneisiin yrityksiin ei ay-toimintaa syntynyt, mm. siitä syystä, että ay-järjestöt eivät juurikaan tehneet jäsenyötä yritystasolla. Etenkin pk-sektorilla ja ulkomaisissa yrityksissä työnantajapuoli teki järjestäytymisestä usein myös hankalan tai suorastaan tarpeettoman siinä mielessä, että se pystyi tarjoamaan työntekijöille paremmat edut kuin mitä ay-järjestöt osasivat vaatiakaan.

Monissa maissa ay-liike tarjosi merkittävää tukea työelämän ja sosiaaliturvan uudistuksille.



Kuva: Fred Björkstén/Kuvaario

Työnantajien järjestäytyminen

Helppoa ei talousuudistuksen jälkeinen elämä ollut työnantajajärjestöillekään. Entisessä järjestelmässä ei työnantajien järjestelmällistä toimintaa varsinaisesti ollut lukuun ottamatta eräissä maissa valtionyhtiöiden puitteissa ollutta toimintaa. Sen sijaan joissakin maissa oli uudistuksia edeltävänakin aikana muita elinkeinoelämän etujärjestöjä, esimerkiksi kauppakamareita, joista kehittyi myöhemmin jonkinasteisia työmarkkinatoimijoita.

Varsinaiset työnantajajärjestöt joutuivat kuitenkin aloittamaan toimintansa käytännössä nollasta. Kun yhteiskuntarauhan turvaaminen ja sopimustoiminnan sekä kolmikantayhteistyön harjoittaminen, erityisesti EU-jäsenyyshakemusprosessin myötä, edellytti kuitenkin myös ay-liikkeen vastapuolen olemassaoloa, joutui poliittinen valta monissa maissa patistelemaan työnantajien järjestäytymistä. Joissakin maissa työnantajajärjestöille annettiin rahallista ja muuta tukea toiminnan aloittamiseksi.

Työnantajajärjestöjä onkin syntynyt kaikkiiin KIE-maihin. Osa näistä on uusia, eri tavoin synnytettyjä, osa on

syntynyt entisten kauppakamarien ja muiden yhdistysten toiminnan jatkoksi. Määrällisesti eniten työnantajajärjestöjä on jälleen Unkarissa, missä niitä on peräti yhdeksän (Industrial Relations in Europe, 2002, 95–96).

Yhteiskunnallinen vuoropuhelu ja kolmikantayhteistyö

Järjestelmän muutos edellytti merkittäviä ja usein kipeitäkin muutoksia työelämässä ja sosiaaliturvassa. Kehityksessä oleva demokraattinen järjestelmä ei aina kyennyt yksin viemään muutoksia läpi, vaan monissa maissa tarvittiin palkansaajien tukea. Ay-liike oli jäsenmäärän laskusta huolimatta useimmissa maissa paljon edustavampi ja yhteiskunnan kehityksen kannalta vakaampi järjestö kuin yksipuoluejärjestelmän tilalle syntyneet monet uudet, tavoitteiltaan ja kannatukseltaan varsin epämääräiset poliittiset puolueet.

Ay-liikkeen myötävaikutuksella monissa KIE-maissa toteutettiin 1990-luvun alkupuoliskolla työlainsäädännön ja sosiaaliturvan uudistuksia. Toteuttamismalliksi valittiin EU-maissa käytössä oleva yhteiskunnallisen vuoropuhelu, jossa julkisen vallan ja ay-liik-

keen ohella tarvittiin myös työnantajien osallisuutta (Aro & Repo, 1997, 146–151).

EU-jäsenyysprosessin alettua kolmikantayhteistyölle syntyi lisätarpeita unionin työmarkkina- ja sosiaalipoliittisen ulottuvuuden edellyttäessä työmarkkinaosapuolten osallistumista. Osapuolet olivat niinkään mukana hakijamaihin jäsenneuvottelujen tueksi perustetuissa neuvoo-antavissa sekakomiteoissa (Joint Consultative Committees), ja tätäkin kautta hakijamaiden lainsäädäntöön ja menettelytapoihin sisällytettiin unionin jäsenmaissa yleisesti käytössä olevia työmarkkinoiden pelisääntöjä. Tässä yhteydessä syntyneet työlainsäädännön uudistukset kehittivät työmarkkinajärjestelmää ja vahvistivat erityisesti ay-liikkeen asemaa turvaten järjestäytymisen ja sopimustoiminnan oikeuksia aina lakko-oikeutta myöten.

Niin EU-prosessin myötä kuin olemassa olevan yhteiskunnallisen ja taloudellisen muospaineen vuoksi hakijamaihin kehitettiin erilaisia ja eritasoisia kolmikantaelimiä. Unkari oli KIE-maista ensimmäinen, jossa aloitettiin yhteiskunnallinen vuoropuhelu. Tämä tapahtui jo v. 1988, ja sen tuloksena Unkariin syntyi ”Kansallinen neuvosto etujen yhteensovittamiseksi”. Myös tuolloisessa Tšhekkoslovakiassa muodostettiin vuonna 1990 kolmikantainen ”Taloudellisen ja yhteiskunnallisen sopimisen neuvosto.”

Monissa maissa hallitukset kokivat tällaisen yhteistyön aikaansaamisen välttämättömäksi, jotta talouden siirtymävaihe voitiin toteuttaa. Näillä elimillä oli – ehkä Unkaria lukuun ottamatta – kaikissa maissa vain neuvoo-antava asema, mutta työmarkkinaosapuolet kokivat neuvostot ja oman osanottonsa niihin merkittäväksi osallistumisen ja vaikuttamisenkin muodoksi. Kolmikantayhteistyö oli tärkeää myös siksi, ettei työmarkkinaosapuolilla ollut keskusjärjestö- tai liittotasolla kovinkaan merkittäviä mahdollisuuksia keskinäiseen sopimiseen ja sitä kautta tapahtuvaan työmarkkina- ja yhteiskuntavaikuttamiseen.

KIE-maissa solmittiin myös yhteisiä kolmikantaisia sopimuksia, joiden palkka- ja työmarkkinapoliittisena sisältönä oli useimmiten julkisen budjetin kautta maksettujen alojen minimipalkkojen määrääminen. Jossain määrin sopimukset pitivät sisällään työterveyteen ja -turvallisuuteen mutta myös talouteen, verotukseen ja sosiaaliturvaan sekä työmarkkinasuhteisiin yleisesti liittyviä kysymyksiä (Industrial Relations in Europe 2002, 103–106; Mermet 2002).

Sopimustoiminta: toimialakohtainen sopiminen

Monien KIE-maiden työlakeja on siirtymätalouden ja erityisesti EU-jäsenyyskehityksen aikana muutettu niin, että työmarkkinaosapuolille on tullut enemmän toimintavapauksia. Tämä ei kuitenkaan ole lisännyt kahdenvälistä sopimustoimintaa. KIE-maissa on varsin vähän toimialatason työehtosopimuksia, keskimäärin sopimuksia on alle 10 maata kohden.²

Tämäkin luku on pikemminkin liian korkea, sillä monissa KIE-maissa työ-

ehtosopimuksen määrittely on kovin väljää. Toimialakohtaisen työehtosopimuksen sijasta monissa maissa viitataan usein ”moni(ala)yritys -sopimukseen” tai ”yritystasoa ylempiin sopimukseen.” Sopimuksissa on yleensä määräyksiä palkoista muttei juuri muista työehdoista.

Toimialakohtaisten sopimusten vähäisyyttä selittää talouden rakennemuutoskehitys, johon ay-liike ei ole kyennyt sopeutumaan. Myöskään työnantajapuolella ei ole ollut valmiuksia toimialakohtaiseen sopimiseen. Vaikka alan liittoja ja toimialajärjestöjä on ollutkin, ei niiden ensisijaisena tavoitteena ole välttämättä ollut alakohtaisen sopimuksen tekeminen. Sopimista on monella alalla vähentänyt myös heikko kannattavuuskehitys, joka ei ole antanut liikkumavaraa palkankorotuksille. Voimat on jouduttu suuntaamaan työpaikkojen säilyttämiseen (Lada 2002, 4–10).

² Vain Slovenia muodostaa selvän poikkeuksen. Siellä työehtosopimuksia on kaikilla 38 päätoimialalla, ja syynä on, että maan lainsäädännön mukaan alakohtainen sopiminen on pakollista.



Nykyisten EU-maiden ja jäsenyyttä hakeneiden KIE-maiden väliset 5–10-kertaiset palkkaerot tulevat tasoittumaan. Tehdyt tilastoanalyysit viittaavat siihen, että useimmat KIE-maat tarvitsevat 10–15 vuotta eron tasoittamiseen, arvioi Turo Bergman.

Julkisen alan työehtosopimukset puuttuvat monista KIE-maista käytännössä kokonaan. Tähän on vaikuttanut etenkin se, että julkisella sektorilla ei ole yleensä työnantajajärjestöä eikä muutakaan sopimuspoliittista osapuolta. Julkisella alalla palkat ja työehdot määräytyvät usein työntekijäjärjestöjen ja alan ministeriön (ja usein ministerin) välisessä neuvottelussa, jossa palkkojen osalta sovitaan vain minimeistä. Kun varsinkin korkeammin koulutettujen julkisen alan työntekijöiden palkkataso on jo lähtökohtaisesti ollut teollisuuden ja myöhemmin myös yksityisen palvelusektorin palkkoja alempi, on sovellettu sopimusmenettely monesti vain lisännyt jälkeensä jääneisyyttä (Mermet 2002, 6–7).

Useissa KIE-maissa julkisen sektorin työntekijät (esim. opettajat, lääkärit ja sairaanhoitajat) ovatkin olleet herkimpiä osoittamaan mieltään etujensa ajamiseksi. Toisaalta eräiltä julkisen alan työntekijöiltä on – etenkin siirtymätalouden alkuaikoina – rajattu oikeutta työtaistelutoimiin.

Toimialakohtaisen työehtosopimusneuvottelun rinnalla on muutamissa KIE-maissa (ehdokasmaista Puola ja myöhemmän vaiheen hakijamaista Bulgaria) esiintynyt alueellista neuvottelumenettelyä. Alueellisilla ay-organisaatioilla on muissakin KIE-maissa ollut siirtymävaiheen alusta alkaen toiminnallista merkitystä. Taustalla on kulttuuriin ja historiaan liittyviä tekijöitä ja eräiden Keski-Euroopan maiden vaikutusta. Eräissä maissa, kuten Puolassa, alueellinen kehitys on edennyt rinnan ay-liikkeen puoluesuuntautuneisuuden kanssa. Alueellisen sopimustoiminnan soveltamiskelpoisuus on, kuntasektorin sopimuksia ehkä lukuun ottamatta, kuitenkin varsin kapea-alaista, koska työmarkkinoiden toiselta sopijaosapuolelta ei luontevasti löydy vastaavaa organisaatiotasoa (Industrial Relations in Europe 2002, 111–114).

Sopimustoiminta on KIE-maissa painottunut yritystasolle, joskaan uusissa yritysraken-teissa ei ole saatu aikaan uusia sopimuksia.

Taulukko 1. Hakijamaiden yritystason työehtosopimusten määrä ja kattavuus.

Maa	Yritystason tes:en lukum.	Sopimusten kattavuus
Kypros	400	40–50 % työvoimasta
Tshekin tasavalta	3 500	
Viro	570	n. 10 % työvoimasta
Unkari	1 303	39 % työvoimasta
Latvia	2 018	noin 8 % yrityksistä
Liettua		arviolta noin 10 % yrityksistä
Malta	joitakin satoja	
Puola	12 000 rekisteröityä	noin 30 % työvoimasta
Slovakia	arv. joitakin tuhansia	
Slovenia	3 000	

Yritystason sopimustoiminta

KIE-maiden työmarkkinamuutos on ollut nopeinta yritystasolla. Taustalla on jälleen yritysten rakenteissa ja organisaatioissa tapahtunut nopea muutos ja sen heijastuminen työmarkkinasuhteisiin ja -sopimuksiin. Uusissa yritysraken-teissa ei ole saatu aikaan uusia sopimuksia. Erityisen hankalaa toiminta on ollut yksityisen sektorin pienissä yrityksissä, joita KIE-maiden yritysten valtaosa nykyisin edustaa. Monissa maissa on

myös lisääntynyt itseinäisten elinkeinon harjoittajien joukko, jonka pääosan muodostavat epävirallisella sektorilla työskentelevät katu- ja muut kauppiat. Tällä joukolla ei ole luonnollisesti minkäänlaista sopimusturvaakaan eikä monilla siihen kuuluvista myöskään juuri mi-

tään sosiaaliturvaa.

Taulukossa 1 on esitetty yhteenveto yritystason sopimuksista hakijamaissa. KIE-maista sopimuksia on suhteellisesti eniten Unkarissa ja Puolassa. Sloveniassa alakohtaiset sopimukset ovat pakollisia. Muissa KIE-maissa yritystason sopimuksia on korvattu henkilökohtaisilla sopimuksilla, jos niilläkään (Lada 2002, 9–12).

Sopimusten ja työmarkkinakontaktien vähentyminen yritystasolla on vaikuttanut kielteisesti työntekijöiden osallistumiseen työelämän kehittämiseen työpaikoilla ja heikentänyt mahdollisuuksia tiedonsaantiin ja vuorovaikutukseen. Tätä korvaamaan on eräissä maissa pyritty kehittämään yritysneuvostojärjestelmää. Yritysneuvostoja on Puolassa, Sloveniassa ja Unkarissa, ja myös Liettuan hallitus on antanut lain kotimaisista yritysneuvostoista. Kotimaisten yritysneuvostojen ohella hakijamaat ovat ottamassa käyttöön EU-lainsäädännön mukaisista EU-tason yritysneuvostojärjestelmää (EWC).

Yritysneuvostojen rooliin ei kuitenkaan kuulu sopimustoiminta, vaan ne ovat luonteeltaan neuvoa-antavia. Yritysjohdon velvoite on yhteistyön puitteissa antaa työntekijöille yritystä koskevaa informaatiota sekä järjestää heille mahdollisuus olla vuorovaikutuksessa yritysjohdon kanssa. Kuitenkin esimerkiksi Unkarissa on yritysneuvostoille tietyin rajoituksin annettu oikeus tehdä sopimuksia, ja myös Liettuassa on samansuuntaisia kaavailuja.

KIE-maiden ay-järjestöjen piirissä ollaan viime mainitusta kehityksestä huolissaan. Pitemmälle vietyinä se saattaa vahvistaa ay-liikkeestä riippumaton sopimustoimintaa yrityksissä. Silloin ay-liikkeen rooliksi jäisi vain ylätason kolmikantayhteistyön tekeminen ja yhteiskunnallinen vuoropuhelun käymi-

nen. Sillä alueella ay-liikkeen pitää kuitenkin jatkuvasti vetää rajaa poliittisten puolueiden suuntaan, ja riskinä on roolien sekaantuminen (Industrial Relations in Europe 2002, 116–118; Lada 2002, 14–15).

Lopuksi

Vaikka edellä esitetty kuvaus unionin jäseneksi kohta tulevien KIE-maiden työmarkkinoiden tilasta ja tilanteesta näyttää sekavalta ja huolestuttavalta, voidaan kuluneen runsaan kymmenen vuoden kehityksestä löytää myös paljon myönteistä. Lähtökohdat huomioon ottaen ay-liike on selviytynyt vaikeuksista kohtalaisesti, ja jatkossa suunta on varmaankin ylöspäin myös jäsenkehityksessä. Työnantajajärjestöt ovat pikkuhiljaa vakiinnuttaneet asemansa ja kehittyneet yhä ammattitaitoisemmiksi edunvalvojiksi. Ja julkinen valta on useimmissa maissa suhtautunut myönteisesti kolmikantaisuuteen ja – paljolti myös EU-jäsenyyden paineessa – toteuttanut työmarkkinoilla ja työläinsäädännössä uudistuksia, jotka ainakin kirjoitetun lain tasolla pitkälti vastaavat EU-maiden käytäntöjä.

Sopimusjärjestelmässä ja työehtosopimusten yleisyydessä on toki kehittämistä. Itse sopimisen käytäntö on kuitenkin tuttua KIE-maiden työmarkkinaosapuolille kolmikantayhteistyönkin kautta, ja monissa maissa työntekijä- ja työnantajajärjestöjen keskinäiset suhteet ovat kohtuullisen hyvät. Voisi olettaa, että esimerkiksi EU:n nykyisistä jäsenmaista KIE-maihin investoineet suuret yritykset olisivat vastuullisia työmarkkinatoimijoita ja vaikuttaisivat niin, että työehtosopimustoiminta yrityksissä vakiintuisi. Nykytodellisuus ei tosin tästä anna viitteitä, kuten vastikään tehty tutkimus osoittaa (Laine & Sippola 2003). Suomalaistutkimuksen mukaan vain yhdessä ainoassa suomalaisten omistamassa metalliyrityksessä Virossa on voimassa oleva työehtosopimus, joka sekin on virolaisen omistajan perua. Tutkimus osoittaa

myös, että suomalaiset metallialan yritykset eivät ole viemässä suomalaista ammattiyhdistys- ja sopimuskulttuuria Viroon.

Sopimusten tekoa on rakennemuutos- ja järjestöllisten syiden ohella ehkä merkittävimmin jarruttanut KIE-maiden yritysten heikko kannattavuus, joka ei ole antanut kunnan edellytyksiä palkkatason kehittämiseen. Palkkaerot nykyisten EU-maiden ja jäsenyyttä hakeneiden KIE-maiden välillä ovat 5–10-kertaisia. Ero tulee – EU-jäsenyydenkin ansiosta – tasoittumaan. Tehdyt tilastanalyysit viittaavat siihen, että useimmat KIE-maat tarvitsevat 10–15 vuotta eron tasoittamiseen. Esimerkiksi naapurimaamme Viron osalta arvioidaan kuluvan reilut 15 vuotta maittemme välisen palkkakuilun umpeen kuromiseksi (Boeri 2001).

EU-markkinoiden vetoavun lisäksi ratkaisevia ovat monet kansantalouden tekijät mutta yhtäläillä myös kehitys työvoima- ja työmarkkinoilla. Vaikka tällä alueella ongelmia riittääkin, voidaan tulevaisuuteen kuitenkin suhtautua myönteisesti. Erityisesti voimme uskoa, että Itämeren alueen uudet EU-maat, Viro, Latvia, Liettua ja Puola, hyötyvät jäsenyydestä ja voivat EU:n pohjoisen ulottuvuuden yhteistyömahdollisuuksia hyödyntäen kehittää työmarkkinoitaan ja yhteiskunnallista hyvinvointiaan kohti EU:n keskitasoa.□

KIRJALLISUUS

Antila, J. & Ylöstalo, P. (2003), Working Life Barometer in the Baltic Countries 2002, Helsinki: Ministry of Labour.

Aro, P.O. & Repo, P. (1997), Trade Union Experiences in Collective Bargaining in Central Europe, Budapest: ILO.

Boeri, T. (2001), The Impact of Eastern Enlargement on Employment and Wages in the EU Member States, Università di Bocconi, prepared for the seminar “Impact of enlargement of the EU Labour Market”, Brussels, March 2001.

Gradev, G. (ed.) (2001), CEE Countries in the EU Companies’ Strategies of Industrial Restructuring and Relo-

cation Brussels: European Trade Union Institute.

Eurostat: <http://europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/print-catalogue/EN?catalogue=Eurostat>

Industrial Relations in Europe (2002), EU Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs, Directorate D, Brussels, May.

Lada, M. (2002), Industrial relations in the candidate countries, European Industrial Relations Observatory.

Laine, H. & Sippola, M. (2003), Työehtosopimustoiminnan käynnistäminen Viron suomalaisissa metallialan yrityksissä. Jyväskylän yliopisto, yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, pro gradu työ, kesäkuu.

Mermet, E. (2002), Wage Formation in Candidate Countries, Report of the ETUC seminar in Gdansk, 26–27 April, 2002, Second part, moniste.