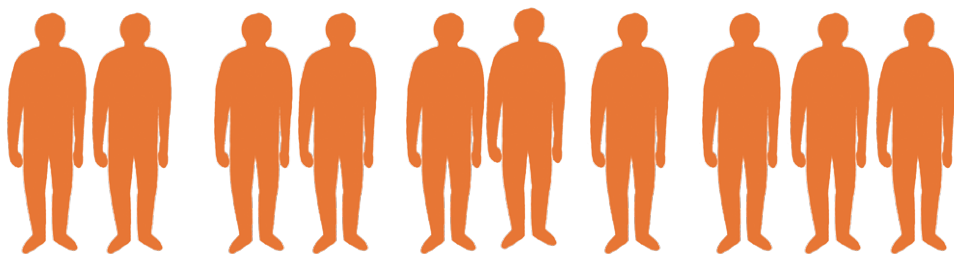
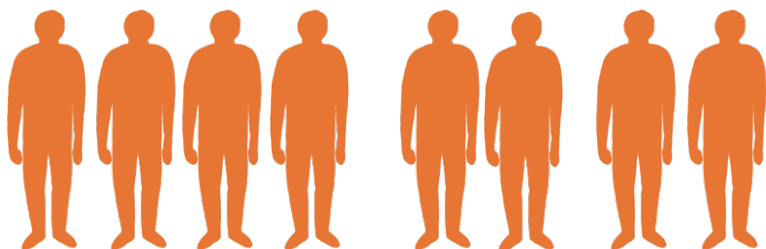


LAKKO!



**Näkemyksiä työtaisteluoikeuden
taustasta ja merkityksestä**



LAKKO!



**Näkemyksiä työtaisteluoikeuden
taustasta ja merkityksestä**



STTK | PAMFLETTISARJA 2021

Toimittaja:

Taina Vallander

Graafinen ilme:

Anssi Arte

Taitto ja kuvitus:

Anni Mikola

Painopaikka:

Aksidenssi Oy

© 2021 STTK

Sisällysluettelo

**Johdanto: Suomi on vielä vähäisten lakkojen maa
– kuljemmeko kohti radikalismia, Antti Palola I sivunumero 6**

**1. Onko Suomi lakkoherkkä maa?
Antti Koskela I sivunumero 10**

**2. Miksi Ruotsissa ei lakkoilla?
Patrizio Lainá I sivunumero 14**

**3. Lakko-oikeus on työelämän perusoikeus ja ihmisoikeus.
Maria Häggman I sivunumero 22**

4. Tärkeä lakko-oikeus. Liz Helgesen I sivunumero 26

**5. Työsulku on työnantajan järeä painostustoimi.
Seppo Nevalainen I sivunumero 34**

**6. Olisiko Suomi vakaa demokratia ilman vahvaa ay-liikettä?
Taina Vallander I sivunumero 38**

**Q&A Mikä on lakko? Mikä on työsulku? Entä työtaistelu?
Mitä eroa niillä on? I sivunumero 40**

Liite: Tilastoja lakoista I sivunumero 44

Suomi on vielä vähäisten lakkojen maa – kuljemmeko kohti radikalismia?



ANTTI PALOLA
PUHEENJOHTAJA | STTK

Työmarkkinat ovat kiistatta osa markkinataloutta. Työmarkkinaosapuolista työnantajalla on päätävävalta työn tekemisestä, työvälineiden käytöstä ja esimerkiksi siitä, kuka työvälineitä käyttää. Toinen työmarkkinaosapuoli eli työntekijä on omaa neuvotteluasemaansa vahvistaakseen usein ammattiliiton jäsen. Ilman joukkovoimaa työntekijä on työehdoista ja palkoista sovittaessa käytännössä yksin ja silloin työntekijän on aina vaikeampi saavuttaa tai ylläpitää tasaveroista asemaa työnantajan kanssa. Tässä pätee vanha viisaus, että yksin voi pyytää, mutta joukolla vaatia.

Tämä käsissäsi oleva LAKKO!-kirjanen kokoaa STTK:n näkemyksiä työtaisteluista. Arvioimme Tilastokeskuksen tuottaman tiedon valossa työtaisteluiden määrän kehitystä Suomessa ja vertaamme sitä vastaavaan kehitykseen maailmalla. Pyrimme myös asettamaan työtaisteluiden kustannukset mittakaavaan vertaamalla niitä esimerkiksi sairauspoissaolojen vuoksi menetettyihin työpäiviin. Sairauspoissaoloista aiheutuvat kustannukset ovat satakertaiset, mutta vaatimukset niiden vähentämisestä pääsevät vain harvoin lehtiotsikoihin.

Kerromme myös lakkojen yhteiskunnallisesta merkityksestä ja siitä, miksi oikeus mennä lakkoon on demokraattisen yhteiskunnan kulmakivi. Työoikeudet ovat ihmisoikeuksia. Aidon neuvotteluase-
man saavuttamiseksi tai säilyttämiseksi ja vaatimusten tehostamiseksi työntekijät voivat käyttää erilaisia painostuskeinoja. Lakko on yksi niistä. Tämä tosiasia on hyväksytty kaikkialla läntisissä demokrati-
oissa. Sen suojana ovat kansainvälisen työjärjestö ILO:n sopimukset, Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisukäytäntö ja demo-
kraattisten maiden kansalliset perustuslait.

Demokraattisissa oikeusvaltioissa työmarkkinoiden ristiriidat pyritään aina ratkaisemaan ensisijaisesti neuvottelemalla. Sopi-
misen tuloksena on työrauha, joka luo vakautta koko yhteiskun-
taan. Epädemokraattisissa maissa ristiriitojen ratkaisukeinoja ovat sanelu ja pahimmillaan väkivalta. Esimerkkejä ei tarvitse hakea kaukaa. Esimerkiksi Puolan ja Unkarin kaltaisissa EU-maissa työoikeuksien kyseenalaistaminen on kulkenut rinnan muiden de-
mokraattisten- ja ihmisoikeuksien rajoittamisen kanssa. Unkarissa tehtiin vuonna 2018 lakimuutos, joka antoi työnantajalle oikeuden teettää työntekijällä tarvittaessa 400 ylityötuntia vuodessa. Kor-
vaus ylityöstä oli mahdollista maksaa kolmen vuoden viiveellä. Muutos perusteltiin työvoimapulalla.

Työtaisteluihin ei Suomessa ryhdytä kevyin perustein. Lakko tai muu työtaistelu on viimeinen keino edistää omia tavoitteita. Usein lakkoon – tai työnantajan julistamaan työsulkuun – pää-
dytään, kun pitkät ja hankalat työehtosopimusneuvottelut ovat kariutuneet ja sovittelu epäonnistunut. Tilastojen valossa usein esitetty väite laittomien lakkojen kovin suuresta määrästä on tietoisesti harhaanjohtava. Vuonna 2020 käytyjen työtaistelui-
den syynä oli useimmiten alan työehtosopimusneuvotteluihin vaikuttaminen (93 %), seuraavaksi suurin syy olivat irtisano-
miset tai niiden uhat.



Suomalaiset työmarkkinat ja erityisesti sopimisen kulttuuri ovat olleet viime vuosina suuressa murroksessa. Työntajajärjestöt ovat omilla päätöksillään askel kerrallaan romuttaneet yhteiskuntaan vuosikymmenten ajan ennakoivuutta ja vakautta tuoneen neuvottelu- ja sopimusjärjestelmän. Se johtaa neuvottelu- ja sopimustoiminnan hajautumiseen - ja ääripäässä se on myös riski työmarkkinatoiminnan radikalisoitumiseen.

Työmarkkinamatka keskitetyistä ratkaisuista toimiala- ja liitto-kohtaisiin ratkaisuihin näyttäisi nyt jatkuvan kohti talo- ja yksilötason sopimista. Työntekijöiden näkökulmasta kehityksen päässä ovat todennäköisesti pitkällä aikavälillä työehtojen heikennykset, vähintäänkin työmarkkinoiden entistä syvempi epätasa-arvoistuminen. Tänä vuonna – eli syksyllä 2021 - käynnistyvän sopimuskierroksen päättyessä nähdään, onko Suomi edelleen vähäisten lakkojen maa vai ei. Ennusmerkit eivät tältä osin ole kovin lupaavat. Työnantajien tavoite kovin hajautetusta yrittyskohtaisesta sopimisesta lisää väistämättä neuvottelupöytien määrää ja samalla työmarkkinakonfliktien riski kasvaa.





Onko Suomi lakkoherkkä maa?



ANTTI KOSKELA
EKONOMISTI | STTK

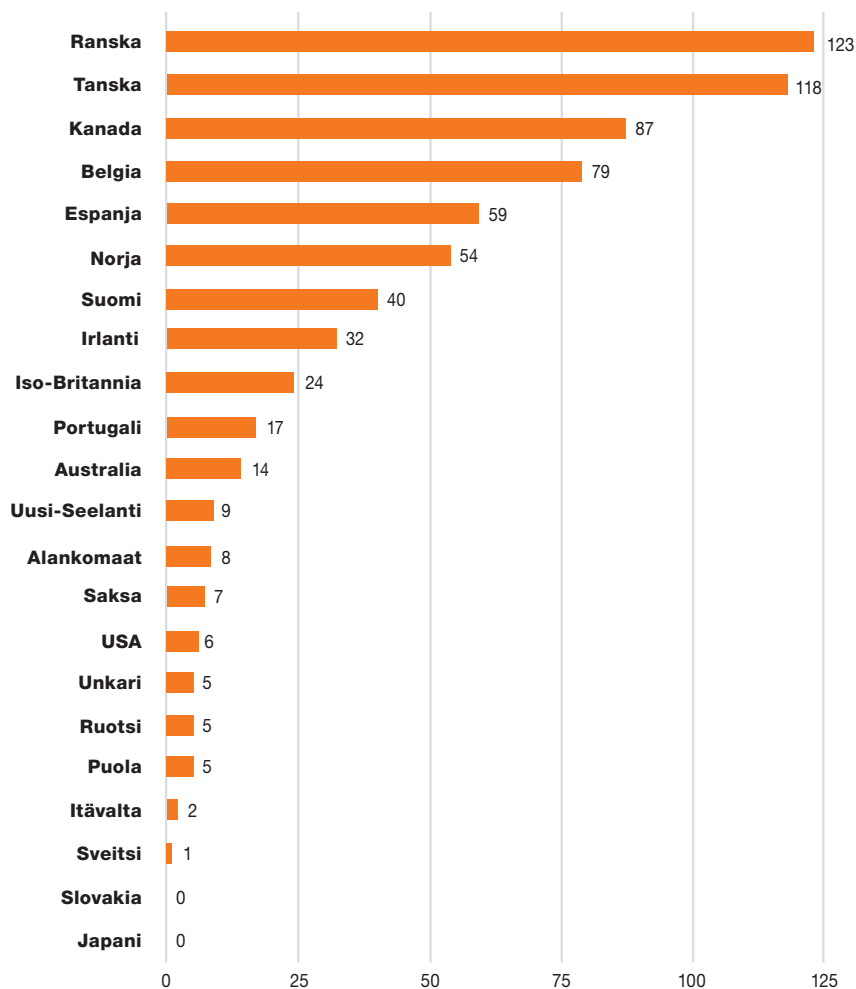
Tilastokeskuksen **työtaistelutilaston** mukaan vuonna 2020 tilastoitiin 107 työtaistelua. Toteutuneita työtaisteluja oli 85 ja työtaisteluhkia 23. Toteutuneista työtaisteluista 30 oli ylityökietoja.

Työtaisteluissa menetettyjä työpäiviä kertyi noin 176 000. Näistä 96 prosenttia sijoittui laillisiin työtaisteluihin. Työtaisteluihin osallistui noin 19 000 palkansaajaa. Luvut ovat selvästi pienempiä kuin vuoden 2019 vastaavat. Vuonna 2019 työtaisteluihin osallistuneita oli 161 000 ja niissä menetettyjä työpäiviä 378 000. Koronakriisi vaikutti osaltaan työtaisteluiden vähentymiseen vuoden 2020 aikana. Sopimusneuvotteluja käytiin alkuvuodesta monilla aloilla ja sen vuoksi menetetyistä työpäivistä 94 prosenttia osui ensimmäiselle vuosineljännekselle. Työnantajan toimeenpanemia työsulkuja oli kaksi ja työsulun uhkia yksi.

TYÖTAISTELUIDEN VUOKSI MENETETTY TYÖAIKA ON SAIRAUSPOISSAOLOIHIN VERRATTUNA VAIN PROSENTIN LUOKKAA.

Laillinen työtaistelu tarkoittaa työtaistelua tilanteessa, jossa voimassa olevaa työehtosopimusta ei ole. Työtaisteluissa menetettyjen työpäivien määrää voidaan suhteuttaa vaikkapa sairauspois-

**TYÖTAISTELUIDEN VUOKSI MENETETYT TYÖPÄIVÄT
VUODESSA 1000 TYÖNTEKIJÄÄ KOHDEN.
KESKIARVO VUOSIEN 2007 - 2016 VÄLILLÄ.**



LÄHDE: INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT KÖLN.

saoloihin, joita kertyy Kelan tilaston mukaan vuositasolla lähes 15 miljoonaa päivää. **Työtaisteluiden vuoksi menetetty työaika on sairauspoissaoloihin verrattuna vain prosentin luokkaa.** Työttömyyden takia taas menetettiin noin 250 kertaa enemmän työpäiviä kuin työtaisteluiden vuoksi. Toisin sanoen hyvin pienikin parannus sairaspöissaolöjien ennaltaehkäisyyn tai työllisyysasteen kohoaminen lisäisivät toteutuneita työpäiviä enemmän kuin hyvin vähäisen lakkoilun rajoittaminen.

Mutta onko Suomi lakkoherkkä maa? Väite toistuu julkisessa keskustelussa tämän tästä, joten sitä on perusteltua arvioida vertailemalla asiaa kansainvälisesti. Institut der Deutschen Wirtschaft Köln laatii kansainvälistä tilastoa lakkojen määrästä.

Tilastosta, joka kuvaa lakkojen määrän kansainvälistä kehitystä vuosina 2007–2016 voidaan havaita Suomen kannalta ainakin kolme oleellista asiaa.

MAAT, JOISSA LAKKOJA ON VÄHITEN OVAT ENNEN KAIKKEA HYVIEN NEUVOTTELUSUHTEIDEN JA VAHVAN AY-LIIKKEEN MAITA.

Ensinnäkin pohjoismaista Tanska ja Norja ovat olleet Suomea lakkoherkempiä vuosina 2007–2016. Pohjoismaista Ruotsi on sen sijaan ylivoimaisesti vähiten lakkoherkkä.

Toiseksi koko tarkastelun tasolla Suomi on melko keskimääräinen maa. Suomea lakkoherkempiä ovat muun muassa Ranska, Kanada ja Espanja, mutta vähemmän lakkoherkkiä esimerkiksi Iso-Britannia, Australia ja Saksa.

Kolmanneksi maat, joissa lakkoja on vähiten - kuten Ruotsi, Saksa ja Itävalta - ovat ennen kaikkea hyvien neuvottelusuhteiden ja vahvan ay-liikkeen maita. Tästä voidaan päätellä, että esimerkiksi työnantajien ja työntekijöiden välinen hyvä luottamus, tiiviit neuvottelusuhteet, työntekijöiden edustus yhtiöiden hallituksessa ja tiedonsaantioikeuden toteutuminen käytännössä vaikuttavat työtaisteluiden määrää vähentävästi.

Ainakin Suomelle relevantin vertailuryhmän perusteella voidaan todeta, että Suomi ei ole erityisen lakkoherkkä. Pikemminkin Suomi on pohjoismaista keskitasoa. **Lakko-oikeus on työntekijöiden perusoikeus. Se ei kuitenkaan ole ay-liikkeelle itsetarkoitus eikä tavoite.** Lakkoon päätyminen kertoo ennen kaikkea siitä, että työehdoista neuvoteltaessa jotain on mennyt pahasti pieleen. Neuvottelusuhteissa suomalaisilla työmarkkinoilla olisikin kehittämisen paikka. Se vaatii ennen kaikkea työnantajilta aktiivista halua neuvotella ja saavuttaa kompromissi.

Miksi Ruotsissa ei lakkoilla?



PATRIZIO LAINÄ

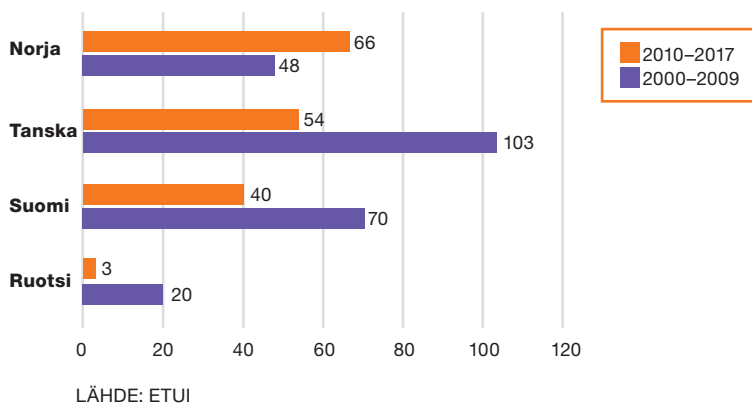
PÄÄEKONOMISTI | STTK

Työrauhasta puhuttaessa Ruotsi nousee usein esiin myönteisenä esimerkkinä. Siellä on muihin Pohjoismaihin verrattuna hyvin vähän lakkoja. Suomessa lakkoillaan selvästi enemmän kuin Ruotsissa, mutta kun verrataan 2000-luvulla työtaisteluissa menetettyjen työpäivien määrää esimerkiksi Tanskaan ja Norjaan, erot eivät ole suuria (kuvio 1).

Mistä Ruotsin työtaistelutilastojen poikkeuksellisuus sitten johtuu? Selitystä haetaan usein siitä, että Ruotsissa ei ole Suomen tapaan yleissitovuutta. Saatetaan myös väittää, että ruotsalaiset palkansaajat suhtautuvat omien etujensa polkemiseen pohjoismaisia verrokkeja pragmaattisemmin, eli toisin sanoen antavat periksi muita helpommin. Kuitenkin jos tarkastellaan esimerkiksi työehtosopimusten kattavuutta, työntekijöiden palkkakehitystä tai työntekijän suojaa, kumpikaan väite ei näyttäisi pitävän paikkaansa.

Uskottavampia selityksiä vähäisempään lakkoiluun löytyy esimerkiksi tehokkaasta työehtosopimusten sovittelujärjestelmästä ja yhteiseen tilannekuvaan panostamisesta, henkilöstön paremmasta edustuksesta yritysten hallinnossa, kattavammasta henkilöstön tiedonsaantioikeudesta sekä palkansaajien tulkintaetuoikeudesta riitatilanteissa.

TYÖTAISTELUSSA MENETETYT TYÖPÄIVÄT 1000 TYÖNTEKIJÄÄ KOHTI



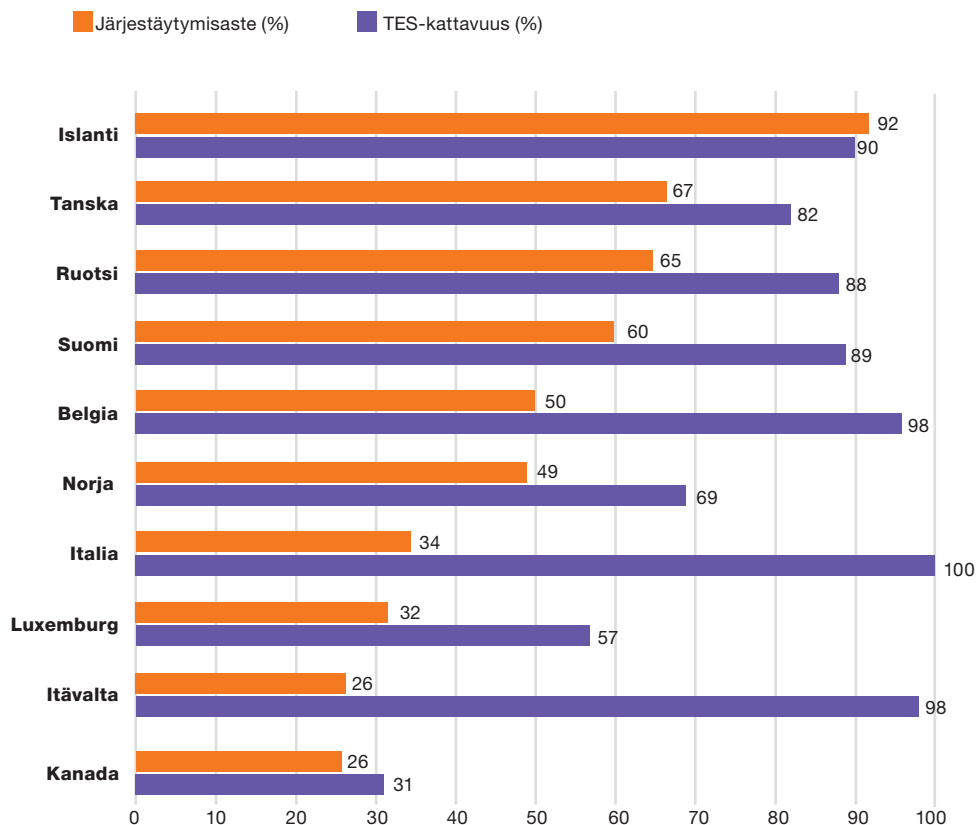
Kuvio 1. Lakkoilu ei ole Suomessa muita Pohjoismaita yleisempää.

LAKOT EIVÄT OLE SEURAUSTA YLEISSITOVUUDESTA

Ruotsissa ei ole **yleissitovuutta** eli työehtosopimukset eivät koske automaattisesti kaikkia saman toimialan yrityksiä tai vastaavissa työtehtävissä työskenteleviä työntekijöitä. Ruotsissa työehtosopimusten kattavuudesta huolehditaan kuitenkin toisella tavalla. Järjestäytymättömät työnantajat liittyvät mukaan järjestäytyneiden työnantajien neuvottelemiin työehtosopimuksiin liityntäsopimusten kautta. Käytännössä liityntäsopimukset ajavat Ruotsissa samaa asiaa kuin yleissitovuus Suomessa.

Työehtosopimusten kattavuus onkin Suomessa ja Ruotsissa hyvin samalla tasolla. Suomessa 89 prosenttia ja Ruotsissa 88 prosenttia (kuvio 2). Tanskassa ja Norjassa työehtosopimusten kattavuus on jonkin verran alempi, vaikka lakkojen määrä on sama kuin Suomessa. Yleissitovuus ei siis selitä lakkoherkkyyttä millään tavalla.

JÄRJESTÄYTUMISASTE JA TYÖEHTOSOPIMUSTEN KATTAVUUS OECD-MAISSA



Järjestäytymisaste vuodelta 2018 tai uusin. Työehtosopimusten kattavuus vuodelta 2020 tai uusin.
LÄHDE: OECD

Kuvio 2. Järjestäytymisaste ja työehtosopimusten kattavuus ovat kaikissa Pohjoismaissa korkealla tasolla.

YKSI VÄHÄISTÄ LAKKOILUA SELITTÄVÄ TEKIJÄ OVAT RUOTSIN TYÖMARKKINOIDEN SOPIMISKULTTUURIA VAHVISTAVAT INSTITUUTIT JA TYÖMARKKINAMALLIA TUKEVA LAINSÄÄDÄNTÖ.

LUOTTAMUSTA JA ENNAKOINTIA RUNNOMISKULTTUURIN TILALLE

Yksi vähäistä lakkoilua selittävä tekijä ovat Ruotsin työmarkkinoiden sopimiskulttuuria vahvistavat instituutit ja työmarkkinamallia tukeva lainsäädäntö. Työmarkkinaosapuolet voivat olla eri mieltä asioista, mutta erimielisyydet ratkotaan kahdenvälisesti neuvottelemalla, sovitteluinstituution tukeamana. Työmarkkinoiden neuvottelukulttuuri ei tietenkään ole syntynyt tyhjistä. Se on vaatinut osapuolten välisen kunnioituksen aktiivista rakentamista ja ennen kaikkea vilpitöntä neuvotteluhalukkuutta.

Neuvottelukulttuurin ja luottamuksen vaalimisen sijaan Suomessa on kuljettu kohti runnomiskulttuuria. Tässä työnantajapuolen ylläpitämässä kulttuurissa ei neuvotella, vaan tehdään yksipuolisia päätöksiä, joihin työntekijäosapuoli reagoi. Tämä johtaa helposti ennakoiduttomaan kehitykseen, reaktioiden ja vastareaktioiden ketjuun. Lienee selvää, että toimintatapa ei ole omiaan vähentämään lakkoja tai vahvistamaan luottamusta vaan pikemminkin kärjistää asetelmaa.

SOVITTELUJÄRJESTELMÄÄ JA YHTEISTÄ TILANNEKUVAA PITÄÄ KEHITTÄÄ

Suomessa valtakunnansovittelijalla on keskeinen rooli riitojen ja lakkojen selvittämisessä. Sovitteluinstituutio kuitenkin keskittyy yhteen henkilöön, valtakunnansovittelijaan. Ruotsissa sovittelijan tehtäviä hoitaa useampi henkilö. Sovittelun laajempi resurssointi ja vastuun jakaminen voisivat vähentää lakkoja myös Suomessa tai ainakin edesauttaa ristiriitatilanteiden ratkaisemista.

Ruotsissa sovitteluinstituution rooliin kuuluu myös tiedon tuottaminen yhteisen tilannekuvan tueksi. Kun neuvottelujen lähtökohtana on jaettu tilannekuva, syntyy myös vähemmän painetta lakkoihin.

Suomessa sovittelijan rooliin ei kuulu tilannekuvan laatiminen. Viime aikoina yhteisen tilannekuvan muodostaminen työmarkkinatoimijoiden välillä on heikentynyt. Tilannekuva muodostettiin aiemmin osana keskitettyjä työehtosopimusneuvotteluja. Sittemmin Elinkeinoelämän keskusliiton sääntömuutoksen myötä keskitettyjä työehtosopimusneuvotteluja ei enää käydä. Vielä vuonna 2020 työmarkkinatoimijoilla oli yhteinen koko talouden tilannekuvan muodostava instituutio, tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunta. Elinkeinoelämän keskusliiton ja sen jäsenjärjestöjen vetäydyttyä instituution toiminnasta yhteistä tilannekuvaa ei muodosteta enää missään.

Kun jokainen toimija muodostaa tilannekuvan ennen neuvottelukierrosta omista lähtökohdistaan, toimintatapa on omiaan kärjistämään neuvotteluasemia ja siten lisäämään lakkoja. Lakkojen vähentämiseksi yhteiseen tilannekuvaan pitäisi pyrkiä joko valtakunnansovittelijan johdolla tai muilla institutionaalisilla järjestelyillä.

HENKILÖSTÖN EDUSTUS JA TIEDONSAANTIOIKEUS

Suurin ero Suomen ja Ruotsin välillä liittyy neuvottelukulttuuria tukevaan lainsäädäntöön. Esimerkiksi työntekijöiden myötämääräämisosoikeuden tavoitteena on Ruotsissa edistää vuoropuhelua työnantajien ja työntekijöiden kesken. Myötämääräämisosoikeus antaa henkilöstölle edustuksen yritysten hallinnossa. Myös henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeus on vahvempi kuin Suomessa. Kun henkilöstön edustajat saavat luotettavaa tietoa yrityksen tilanteesta ja pääsevät osallistumaan yrityksen päätöksentekoon, työmarkkinasuhteetkin ovat mutkattomampia

SUOMEN PITÄISIKIN OTTAA TYÖMARKKINATOIMIJOIDEN VUOROPUHELUUN OPPIA RUOTSISTA.

Suomessa henkilöstöllä on oikeus osallistua yrityksen hallintoon, jos se työllistää vähintään 150 henkilöä. Ruotsissa palkansaajien edustus yrityksen hallinnossa toteutuu kaikissa yli 25 työntekijän yrityksissä. Suomessa henkilöstöedustus perustuu lähtökohtaisesti sopimukseen yrityksen kanssa, Ruotsissa lainsäädäntöön.

Suomessa on perinteisesti ajateltu, että yrityksessä päätöksiä tekevät johto ja omistajat, ei henkilöstö. Tästä syystä myöskään yrityksen tiedot eivät lähtökohtaisesti kuulu henkilöstölle. Lisäksi työnantajan direktio- eli työnjohto-oikeus on perinteisesti vahva. Ajattelutapa ja sen myötä myös työelämänlainsäädäntö perustuu hierarkiseen ja varsin vanhanaikaiseen käsitykseen työelämästä. Se ei tue työelämän kehittämisen kulttuuria.

Suomen pitäisikin ottaa työmarkkinatoimijoiden vuoropuheluun oppia Ruotsista. Ottamalla henkilöstö vahvemmin mukaan yrityksen päätöksentekoon ja parantamalla henkilöstön mahdollisuuksia saada tietoja yrityksen tilanteesta voidaan edistää hyviä työmarkkinasuhteita ja hyvin todennäköisesti myös ehkäistä lakkoja.

KENEN ETUA NOUDATETAAN KESKENERÄISISSÄ OIKEUSPROSESSEISSA?

Ruotsissa palkansaajia suojaa myös niin sanottu tulkintaetuoikeus. Se tarkoittaa, että riitatilanteissa asia tulkitaan työntekijän edun mukaisesti, kunnes riita on ratkaistu tuomioistuimessa.

Suomessa riitatilanteessa asiaa tulkitaan työnantajan edun mukaisesti, kunnes oikeudellinen ratkaisu on saatu. Tämä luo työnantajille suuremman intressin kokeilla onneaan oikeudessa. Koska oikeusprosessit ovat pitkiä, työntekijällä ei useinkaan ole varaa tai halua edistää asiaansa oikeusteitse ja varautua pitkään riitelyyn itselle epäedullisessa asemassa. Työntekijän tulkintaetuoikeus voisi vähentää esimerkiksi perusteettomia irtisanomisia, kun työnantajalla olisi intressi ratkaista ristiriidat ilman oikeusprosessia.

Lopulta ruotsalainen resepti parempiin työmarkkinasuhteisiin ja vähäisiin lakkoihin on melko yksinkertainen. Sovitteluun ja yhteisen tilannekuvan laadintaan on panostettava. Lisäksi henkilöstön edustus yritysten hallinnossa, kattavampi henkilöstön tiedonsaantioikeus ja työntekijän tulkintaetuoikeus ristiriitatilanteissa tasaavat voimasuhteita ja ylläpitävät keskusteluyhteyttä sekä luottamusta työmarkkinaosapuolten välillä. Tämä taas edistää työrauhaa ja halukkuutta löytää ratkaisuja neuvottelemalla.

Ruotsin malli parempiin työmarkkinasuhteisiin:

- 1. Vahvempi sovitteluinstituutio**
- 2. Yhteinen tilannekuva**
- 3. Myötämääräämisoikeus eli henkilöstön edustus yli 25 henkilöä työllistävän yritysten hallinnossa**
- 4. Kattavampi henkilöstön tiedonsaantioikeus**
- 5. Työntekijän tulkintaetuoikeus**

Lakko-oikeus on työelämän perusoikeus ja ihmisoikeus



MARIA HÄGGMAN

KANSAINVÄLISTEN ASIOIDEN PÄÄLLIKKÖ | STTK

Demokraattisessa yhteiskunnassa yhdistymisvapaus ja sen oleellisenä osana lakko-oikeus on työntekijöiden perusoikeus. Oikeus pohjautuu kansainvälisen työjärjestö ILO:n (International Labour Organization) sopimuksiin ja Euroopan Ihmisoikeustuomioistuinten tapauskäytäntöön.

LAKKO-OIKEUS TUNNUSTETTIIN ENSIMMÄISEN KERRAN VUONNA 1927.

ILO perustettiin ensimmäisen maailmansodan lopussa vuonna 1919 osana Versaillesin rauhansopimusta. Järjestön tehtävänä oli rakentaa universaalia ja kestävää rauhaa yhteiskunnalliseen oikeudenmukaisuuteen pohjautuen. Osana tätä tavoitetta tuli varmistaa ihmisarvoisen työn toteutuminen maailmanlaajuisesti. ILO:n perustamissopimuksen mukaan hallituksilla ja työmarkkinaosapuolilla on velvollisuus parantaa työelämän ehtoja, jotta kokemus epäoikeudenmukaisuudesta ja poliittinen levottomuus eivät johtaisi rauhanomaisen kehityksen vaarantumiseen maailmassa. Tavoite on yhä ajankohtainen.



YHDISTYMISSVAPAUDEN PERIAATE TURVAA SOSIAALISTA OIKEUDENMUKAISUUTTA

Periaate yhdistymissvapaudesta kirjattiin ensimmäisen kerran jo ILO:n perustamissopimukseen. Lakko-oikeus vuorostaan tunnustettiin ensimmäisen kerran vuonna 1927. Yhdistymissvapaus on kolmikantaisen yhteistyön (valtiovalta – työnantajat – työntekijät) perusta, koska ilman itsenäisiä ja riippumattomia järjestöjä kolmikantainen yhteistyö ei ole mahdollista.

Yhdistymisvapaus (ja sen osana lakko-oikeus) on yksi rauhaa ja sosiaalista oikeudenmukaisuutta turvaavista periaatteista. Sen vahvistamiseksi ILO on hyväksynyt joukon yleissopimuksia, suosituksia ja päätöslauselmia. ILO seuraa lakko-oikeuden toteutumista yhdistymisvapauskomiteassaan, joka on linjannut, että lakko-oikeuden laillisesta käytöstä ei saa aiheutua minkäänlaista vahingonkorvausvastuuta, koska silloin kyse olisi ammattiliittojen vastaisesta syrjinnästä.

Lakko-oikeus on yksi tärkeimmistä keinoista, joilla työntekijät ja työntekijäjärjestöt voivat laillisesti edistää työntekijöiden taloudellisia- sekä sosiaalisia etuja. Työelämänsääntelyn ja lakko-oikeuden ytimessä on ajatus heikomman osapuolen suojelusta ja yhteiskunnan valtasapainosta. Vahvalla yhdistymisvapaudella ja kollektiivisella neuvotteluoikeudella sekä toimivilla neuvottelukäytännöillä voidaan varmistaa työnantajien ja työntekijöiden tasavertainen neuvottelu-asema. Tällöin myös neuvottelujen lopputulos on mahdollisimman oikeudenmukainen. Kun tasapaino varmistetaan, voidaan myös välttää kalliita ja repiviä työriitoja.

Kansainvälisessä oikeudessa on määritelty, että lakko-oikeutta voidaan tietyissä erityistapauksissa rajoittaa. Silloin kolmen erillisen edellytyksen on täyttyttävä; rajoitukset on säädettävä laissa, rajoituksille pitää olla ihmisoikeussopimuksessa säädetty hyväksyttävä perustelu ja niiden on oltava välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa.

TYÖRAUHAHELVOITE ON POHJOISMAINEN ERIKOISUUS

Pohjoismaissa on ainutlaatuinen työmarkkinajärjestelmä, joka pohjautuu vahvaan järjestörakenteeseen ja jonka säätely rakentuu työehtosopimiselle. Vaikka järjestelmät eivät ole pohjoismaissa kaikilta osin samanlaisia, niitä yhdistää periaate, että sopimusten ollessa voimassa työntekijöillä on työrauhavelvoite. Toisin sanoen

työehtosopimukseen kohdistuvat työtaistelutoimet on kielletty sopimuksen voimassaoloaikana.

Hyväksytty syy rikkoa työrauhaa syntyy ainoastaan, jos on näyttöä, että työnantaja on rikkonut työehtosopimusta. Tämä pohjoismainen järjestelmä eroaa useista muista maista, joissa sopimusten ulkopuolelle jääneistä asioista on edelleen oikeus lakkoilla.

LAKKO-OIKEUDEN YTIMESSÄ ON AJATUS HEIKOMMAN OSAPUOLEN SUOJELUSTA JA YHTEISKUNNAN VALTATASAPAINOSTA.

KUULUUKO LAKKOILU TÄHÄN PÄIVÄÄN?

Demokraattisesti kehittyneissä yhteiskunnissa lakkoilu tuntuu tänä päivänä joskus vieraalta ja poikkeukselliselta keinolta. Myös työntekijöiden keskuudessa saatetaan ajatella, että lakko ei kannata, koska turvallisen työpaikan säilyttäminen on tärkeämpää. Yhdistymisvapaus, oikeus kollektiivisiin neuvotteluihin ja niiden osana lakko-oikeus ovat kuitenkin edelleen oleellisia yhteiskunnan tasapuolisen kehittämisen varmistamiseksi. Työmarkkinat, joilla tasavertaiset osapuolet neuvottelevat yhteisiä ratkaisuja, ovat vakaan ja yhdenvertaisen yhteiskunnan kulmakivi.

Tärkeä lakko-oikeus



LIZ HELGESEN

TUTKIMUSPÄÄLLIKKÖ | UNIO* (THE CONFEDERATION OF UNIONS FOR PROFESSIONALS, NORWAY)

*Unio on Norjan suurin korkeakoulutettujen työntekijöiden kattojärjestö, johon kuuluu 13 ammattiliittoa. Unio edustaa noin 400 000 opettajaa, sairaanhoitajaa, tutkijaa, poliisia ja muita työntekijöitä. Union ydin toiminta on jäsenten palkka- ja työehtojen edunvalvonta.

Norjalainen Unio-ammattiliitto oli kesällä 2021 lakossa. Norjan kunnissa sairaanhoitajat, opettajat ja muut asiantuntijatyötä tekevät työntekijät protestoivat. Liika on liikaa. Norjan kuntien hyvinvointipalveluista puuttuu ammattilaisten osaamista ja asiantuntemusta. Ajatus palkkojen nostamisesta keinona työvoiman houkuttelemiseksi ei kuitenkaan ole vallalla työnantajien ajatusmaailmassa tai tarjonnassa.

Unio lakkoili tiedon ja turvallisuuden puolesta. Tieto ja osaaminen luovat turvallisuutta oppilaille, potilaille, käyttäjille ja koko yhteiskunnalle. Ilman kunnan palkankorotuksia Norjan kunnat ja koko hyvinvointi kulkevat kohti turvattomia aikoja. On paljon ihmisiä, jotka tukevat Union viestiä, mutta on myös heitä, jotka eivät tue, esimerkiksi monet työnantajat.

LAKKO-OIKEUS KUULUU NORJAN TYÖELÄMÄN PELISÄÄNTÖIHIN.

Vaikka työntekijät ja työnantajat olivat eri mieltä tämän lakon perusteista, lakko-oikeudesta olemme hyvin yksimielisiä. Lakko-oikeus kuuluu Norjan työelämän pelisääntöihin. **Lakot ovat oikeutettu ja olennainen keino palkkavaatimusten sekä muiden ammatillisten etujen puolustamiseksi ja edistämiseksi.** Lakko-oikeudessa on kyse ammattiliittojen toiminnan merkityksestä ja mahdollisuudesta.

Kaikilla ammattiliittojen jäsenillä maailmassa ei ole mahdollisuutta mennä lakkoon. Miljoonat työntekijät menettävät työpaikkansa tai kohtaavat muita sanktioita, jos he puolustavat oikeuksiaan ja uhkaavat lakolla. Näin siitäkin huolimatta, että lakko-oikeus on osa kansainvälisen työjärjestö ILO:n tärkeintä yleissopimusta: oikeus järjestäytyä haluamassaan paikassa.

Lakko-oikeuden kansallinen tunnustaminen ja kannatus on yksi monista hyvin organisoidun ja säännellyn työelämän ilmenemis-
muodoista demokraattisessa oikeusvaltiossa. Muuhun maailmaan
verrattuna meillä Norjassa on hyvät puitteet, jotka edistävät työelämän
turvallisuutta ja tuottavuutta. Myös pohjoismaisena mallina tunnettu
työmarkkinaneuvottelujen kehys on pitkän yhteistyön tulosta. Se on
myös aikaansaannosta konflikteista.

Parhaimmillaan voimme sanoa, että pohjoismaisessa mallissa on
kyse yhteisestä hankkeesta, jota toteutetaan niin jokaisella työpai-
kalla ja jokaisessa kunnassa kuin toimialoilla ja valtakunnallisella
tasolla. Norjassa ja muissa Pohjoismaissa osapuolet onnistuvat saa-
vuttamaan kestäviä ratkaisuja työelämän kehittämisessä yksin tai
yhdessä hallitusten ja viranomaisten kanssa – ainakin useimmiten.

KAIKKI RIIPPUU KAIKESTA

ILO-yhteistyö on pohjoismaisen mallin globaali serkku. YK:n jäsenvalti-
oiden työnantajat, työntekijät ja hallitukset ovat tehneet yli sadan vuoden
ajan yhteistyötä maailmanlaajuisen työelämän pelisääntöjen kehittämi-
sessä ja seurannassa. Kansallisen ja kansainvälisen kehittämisen yhteys
sekä työelämän ja koko yhteiskunnan kehittämisen välinen yhteys ovat
olleet tässä työssä kantavia periaatteita. ILO:n perustamissopimuksessa
sanotaan muun muassa, että ”poverty anywhere constitutes a danger
to prosperity everywhere” (köyhyys missä tahansa muodostaa uhan
hyvinvoinnille kaikkialla). Tämä maantieteen ja kansakuntien välinen
kohtalonyhteys on ILO:n olemassaolon perusta. Työelämää ei voida
nähdä irrallisena yhteiskunnasta. Yhtä vähän jonkin maan työelämä
voidaan nähdä irrallisena muusta maailmasta. Tämä oli relevanttia sata
vuotta sitten ja on sitä edelleen.

Maailma on taloudellisesti keskinäisriippuvaisempi kuin koskaan
aiemmin. Yritykset toimivat monikansallisesti, tuotantoprosesseja
eriytetään ja jaetaan useisiin maihin, palveluja tarjotaan globaaleilla
markkinoilla. Yrityksiä perustetaan, ne hankkivat työvoimaa ja in-

vestoivat sinne, missä kustannukset ovat alhaisimmat. Tämä toimii talouskasvun lähteenä, mutta näkyy myös työehtojen ja palkkojen polkemisena. Työntekijä ei pötki pitkälle, jos vain pitää lujasti kiinni omista asioistaan.

”Kaikki riippuu kaikesta”-ajatus on perimmäinen syy Union sitoutumiseen ILO-yhteistyöhön. Uskomme, että turvaamme parhaiten jäsentemme etuja ajattelemalla ja toimimalla sekä kansallisesti että globaalisti. Toisin sanoen: solidaarisuus ja oman edun tavoittelu kulkevat käsi kädessä.

ILON MERKITYS TÄNÄÄN?

Monet ovat siinä käsityksessä, että ILO:n työskentelyssä on kyse lähinnä työelämän alhaisimpien standardien kohottamisesta kehittyvissä maissa. Yllättävän usein ILO:n työskentely haastaa kuitenkin työelämän standardien hierarkian huipulla olevia maita, kuten Pohjoismaita. Työllisyyden, tasa-arvon ja kestävä kehityksen puolesta tehtävä työelämän kehittämistyö sekä 2021 yleiskokouksen aiheena oleva Covid-19 vaikutus työn tekemiseen ovat tästä hyviä esimerkkejä.

Union osallistuminen maailman työjärjestö ILO:n työskentelyyn on viime vuosina painottunut pyrkimykseen kehittää globaaleja standardeja työpaikalla tapahtuvaa väkivaltaa ja häirintää vastaan. Yleissopimus 190 väkivaltaa ja häirintää vastaan työelämässä hyväksyttiin vuonna 2019. Sitä ennen miljoonilta työntekijöiltä maailmassa puuttui suojelu kokonaan. On kuitenkin tärkeä huomata, että väkivalta ja häirintä ovat huomattavan suuri ongelma myös Union jäsenten päivittäisessä työssä. ILO:n yleissopimus 190 loi vision väkivallasta ja häirinnästä vapaasta työelämästä. Nyt kansallisen tason osapuolten on hyväksyttävä suoran täytäntöönpanon standardi tai kehitettävä edelleen omaa lainsäädäntöään. Norjassa tämä prosessi on käynnissä ja työskentely hoituu luonnollisesti kolmikantayhteistyössä työntekijöiden, työnantajien ja hallituksen välillä.

ILO tuottaa tuloksia hitaasti. Joskus voi olla haastavaa uskoa, että

ILMAN LAKKO-OIKEUTTA AMMATTILIITTOJEN TOIMINNAN YLLÄPITÄMINEN JA TYÖNTEKIJÖIDEN TAVOITTEIDEN SAAVUTTAMINEN OLISI VAIKEAA, EHKÄ JOPA MAHDOTONTA.

ryhmätyöstä syntyy jotain globaalilla tasolla toimivaa ja yhteistä. Tie eteenpäin kolmikantayhteistyön ja demokraattisten käytäntöjen avulla on pitkä ja aikaa vievä. Kun kaikki ilmaisevat mielipiteensä ja kaikkia kuullaan, herää houkutus ottaa mallia johtamiskirjallisuuden pikakorjauskeinoista ja tehokkaista päätöksentekomalleista. ILO:n työskentely on demokraattista ja se asettaa tiettyjä rajoituksia ja haasteita. Haasteista huolimatta, tuloksena on kestäviä ja ajankohtaisia standardeja, jotka edistävät järjestäytyneitä oloja työelämässä globaalisti.

ILO-työskentelyn tulokset eivät ole koskaan itsestäänselvyys, eikä työ sovi kärsimättömälle. Minulle työskentelyssä olennaisinta on ILO:n arvopohja sekä kolmikantaisen rakenteen ja toimintakulttuurin tukeminen. Olemme nähneet, että huonot standardit leviävät nopeammin kuin hyvät standardit. Jos globaaleihin standardeihin perustuvaa työelämän kehittämistä ei olisi, voisi meillä Norjassakin koittaa ennen pitkää vaikeat ajat.

LAKOISSA ON KYSE DEMOKRATIASTA

Huolimatta siitä, miten juuri Union lakon lopputuloksen hyöty lasketaan, olen vakuuttunut, että lakko-oikeus on yksi demokratian välttämätön peruskivi. Lakot ja lakonuhat ovat olennainen osa työelämän kehittämistä ja demokraattisen vuoropuhelun toteutumista työpaikoilla. Ilman lakko-oikeutta ammattiliittojen toiminnan ylläpitäminen ja työntekijöiden tavoitteiden saavuttaminen olisi vaikeaa, ehkä jopa mahdotonta. Kyse on oikeudesta, joka nostaa myös Union arvostuksen niin korkealle, että olemme valmiita venymään paljon saavuttaaksemme muille maailman ay-toimijoille saman oikeuden.

Työsulku - työnantajan järeä painostustoimi



SEPPO NEVALAINEN
EKONOMISTI | STTK

Suomessa yhteiskunnallisesti merkittäviä työtaisteluita on ollut lähes kaikilla sotien jälkeisen ajan vuosikymmenillä. Tällaisia lakkoja ovat olleet muun muassa yleislakko vuonna 1956, teknisten lakko 1977, virkamiesten lakko 1984 ja hoitajien lakot 1995 ja 2007. Viime vuosina yhteiskunnallisesti merkittäviä lakkoja ei ole ollut, ellei sitten poliittisia mielenilmauksia oteta huomioon. Vuoden 2015 syyskuussa järjestetyssä poliittisessa mielenilmauksessa yli 30 000 palkansaajaa osoitti mieltään maan hallituksen toimia vastaan.

Tilastokeskuksen vuoden 2020 työtaistelutilaston mukaan työtaisteluiden syynä oli useimmiten alan työehtosopimusneuvotteluihin vaikuttaminen (93 %). Toiseksi yleisin työtaisteluiden syy oli työvoiman vähentäminen tai sen uhka. Menetetyistä työpäivistä peräti 96 prosenttia oli laillisista työtaisteluista peräisin. Työtaistelut olivat valtaosin teollisuuden työtaisteluita, sillä menetetyistä työpäivistä 94 prosenttia oli teollisuudesta lähtöisin. Tähän vaikuttivat erityisesti metsäteollisuuden työtaistelut.

Myös työnantajat ovat jo 1970-luvulta lähtien järjestäneet ”lakkoja”, joita kutsutaan työsuluiksi. Työsulku on järeä toimi, jolla työnantaja estää liittoon kuuluvien työntekijöiden pääsyn työhön ja keskeyttää palkanmaksun. Työsulkuja on ollut muun muassa rakennus-, kuljetus- ja finanssialoilla sekä metsäteollisuudessa. Tilastokeskuksen mukaan työnantajan toimeenpanemia työsulkuja oli vuoden 2020 aikana kaksi ja työsulun uhkia yksi.



Työnantajien ”lakoista” merkittävin on metsäteollisuuden vuonna 2005 järjestämä kuuden viikon mittainen työsulku. Työnantajaosapuoli otti työsulun käyttöön vastatoimen Paperiliiton järjestämille pistelakoille. Työnantajat painostivat Paperiliittoa työsululla suostumaan työehtosopimuksen heikennyksiin. Keskeisiä työnantajien vaatimuksia olivat juhlapyhäseisokeista luopuminen ja ulkopuolisen työvoiman käytön salliminen tehtailla. Työnantajaosapuoli saavutti tavoittelemiinsa asioihin vain vähäisiä muutoksia työsulun pituudesta huolimatta.

TYÖSULKU ON TULLUT TYÖNANTAJIEN TYÖKALUPAKKIIN YHTENÄ PAINOSTUSKEINONA.

Sen sijaan työsulku tiivisti palkansaajien yhteistyötä. Palkansaajien yhteistyö ylitti rajat, kun Ruotsissa paperityöntekijät kieltäytyivät tekemästä ylitöitä Metsäteollisuuden työsulun aikana. He katsoivat tärkeäksi tukea suomalaisia kollegoja. Suomalainen metsäteollisuus on kansainvälisesti niin merkittävässä asemassa, että mahdolliset työehtojen heikennykset olisivat tulleet ajan myötä myös ruotsalaisten työntekijöiden nieltäviksi.

Myös viimeisimmällä, vuonna 2019 – 2020 käydyllä työehtosopimuskierröksellä nähtiin työnantajien käyttävän työsulkua omien tavoitteidensa ajamiseen muun muassa metsäteollisuudessa. Tässä tilanteessa voi kysyä, ovatko työnantajien koventuneet otteet työmarkkinoilla oire jostakin syvällisemmästä muutoksesta? Työsulku on tullut työnantajien työkalupakkiin yhtenä painostuskeinona, jolla he pyrkivät ajamaan itselleen tärkeitä tavoitteita työehtosopimusneuvotteluissa. Työsuluilla työnantaja pyrkii heikentämään työntekijöiden toimeentuloa ja tyhjentämään

ammattiliiton lakkokassaa. Työsuluilla on usein myös vaikutuksia lakossa olevia työntekijöitä laajemmin muihin henkilöstöryhmiin ja lähitoimialoille. Näiden työn tekeminen estyy työsulun vaikutuksesta. Eivätkä nämä ”jalkautetut työntekijät” saa enää seitsemän työsulkupäivän jälkeen palkkaa.

NÄISTÄ TYÖNANTAJAPUOLEN ”LAKKO-OIKEUKSISTA” EI JUURI PUHUTA YHTEISKUNNALLISESSA KESKUSTELUSSA, EIKÄ NIIDEN KUSTANNUKSIA LASKETA.

Eräissä EU-maissa työsulut ovat kiellettyjä. Tällaisia maita ovat esimerkiksi Kreikka, Portugali, Italia ja Ranska. Kieltämällä työsulut lainsäätäjä on halunnut varmistaa neuvotteluosapuolten tasavertaisen aseman. Työnantaja ei voi painostaa neuvotteluissa työntekijäosapuolta uhkaamalla työpaikan sulkemisella tai palkanmaksun lopettamisella, eivätkä sivulliset tule tahtomattaan liitettyksi työehtoneuvottelujen osapuolten kiistaan.

Työnantajan työtaisteluvalikoimaan kuuluvat työsulkujen ohella myös neuvotteluista kieltäytyminen ja näennäiset neuvottelut. Näistä työnantajapuolen ”lakko-oikeuksista” ei juuri puhuta yhteiskunnallisessa keskustelussa, eikä niiden kustannuksia lasketa. Tasapuolisuuden vuoksi olisi paikallaan keskustella myös niiden oikeutuksesta, kustannuksista ja taloudellisista heijastusvaikutuksista.

Olisiko Suomi vakaa demokratia ilman vahvaa ay-liikettä?



TAINA VALLANDER
JOHTAJA | STTK RY

Eriarvoisuuden kaventaminen ja osallisuuden lisääminen ovat ay-liikkeen keskeisimmät päämäärät. Osallisuus lisää yksilön luottamusta itseensä ja toisiin yksilöihin. Kokemus osallisuudesta ja luottamuksesta vakauttaa yhteiskuntaa, mikä taas on omiaan vahvistamaan demokratiaa. Yhtälöön kuuluu olennaisena muuttujana talouskasvu ja sen myötä arvonlisäys, jossa on riittävästi jakovaraa. Jakovara ei ole vain palkkaa, vaan sen ympärille kytkeytyy ay-liikkeen arvopohjassa laaja kirjo turvan ja hyvinvoinnin elementtejä niin työsuhteissa, kuin yhteiskunnassa laajemmin. Nämä elementit luovat mahdollisuuksien tasa-arvoa eri elämänvaiheissa. Ay-liikkeen arvot nojaavat myös oikeudenmukaisuuteen ja jatkuvaan kehitykseen: Kaikille ansionsa mukaan ja heikoimmillekin riittävästi muuttuvassa maailmassa, kaikissa elämänvaiheissa.

Demokratia on juurtunut parhaimmin sellaisiin maihin, joissa talouskasvu on ollut vakaata ja hyvinvointi jakautunut oikeudenmukaisesti. Esimerkiksi pohjoismaisten hyvinvointiyhteiskuntien rakentumisen edellytys on ollut demokratia, jonka sisällä sosiaalista kehitystä on päätetty aktiivisesti vauhdittaa. Investoinneilla perhevapaisiin, eläke- ja työttömyysturvaan, terveydenhuoltoon tai koulutukseen on luotu turvaa, mutta myös työtehoa, osaamista

ja tuottavuutta. Tämän kehityksen varmistamisessa työmarkkinajärjestöillä on ollut merkittävä rooli.

Suomi sekä muut pohjoismaat ovatkin vahvan ay-liikkeen ja aktiivisen kansalaistoiminnan tyyssijoja. Työntekijöiden korkean järjestäytymisen ansiosta talouskasvun hedelmät ovat jakautuneet tasaisesti ja sosiaalinen kehitys on ollut pitkään hyvää. Ay-liikkeen kirittävä yhteiskunnallinen kehitys on hyödyttänyt tasapuolisesti kaikkia ja tukenut demokraattisia instituutioita. Ay-liikkeen erottaa muusta kansalaistoiminnasta se, että siinä, missä kansalaisaktivismi on voinut ehdottaa ja pyytää, on ay-liikkeellä ollut esitystensä tukena järjestäytynyt joukkovoima, sopimus- ja neuvottelujärjestelmä sekä lakko-oikeus.

TYÖNTEKIJÖIDEN KORKEAN JÄRJESTÄYTYMISEN ANSIOSTA TALOUSKASVUN HEDELMÄT OVAT JAKAUTUNEET TASAISESTI.

SOPIMINEN VAKAUTTAJANA TURBULENSSISSA

Vientivetoisille talouksille, kuten Suomelle ja Ruotsille kansainvälisen talouden muutoksilla on ollut erityisen suuri merkitys. Sisäisten shokkien minimoiminen työmarkkinoilla on luonut vakauttajan tasoittamaan ulkoisen turbulenssin vaikutusta. Työmarkkinoiden toimivuus on perustunut sopimiseen ja sopimusten kattavuuteen. Siten on varmistettu vakaa työllisyys- ja palkkakehitys, investoinnit sekä sosiaaliset uudistukset. Edistyksen vaakakupissa ovat olleet työmarkkinarauha tai lakonuhka – ay-liikkeen viimekätiset valtit, joita ilman sopimukset jäisivät todennäköisesti syntymättä.

Jonkinlaisena vastakohtana pohjoismaiselle sopimisen kulttuurille voidaan pitää Britannian työmarkkinoita. Markkinaehtoista palkkapolitiikkaa kannattanut pääministeri Margaret Thatcherin lakimuutosten jälkeen maan ay-liike heikkeni merkittävästi. Muutoksella oli sosiaalista ja koulutuksellista luokkayhteiskuntaa sementoiva sekä työmarkkinoiden eriarvoisuutta vahvistava vaikutus. Heikentynyt ay-liike ei ole sittemmin kyennyt huolehtimaan tasaisesta tulonjaosta, eikä poliittista tahtotilaakaan ole riittänyt kääntämään tätä kehitystä.

Toisaalta taas yhtä markkinaehtoisten työmarkkinoiden Yhdysvalloissa yksittäisten alojen vahva ammatillinen järjestäytyminen on tuottanut palkkakehitystä myös sellaisille työntekijöille, jotka eivät kuulu liittoon. Kehitykseen on vaikuttanut olennaisesti työntekijöiden järjestäytyminen toimialoilla, ei niinkään yksittäisen yrityksen sisällä. ¹ (Mishel 2012) Kehitys on edellyttänyt työntekijöiden aktiivista järjestäytymistä ja tavoitteellista edunvalvontaa joukkona.

RADIKALISOIKO TYÖNANTAJA TYÖMARKKINAT?

Hyvinvointivaltion kannatus on Suomessa vahvaa ja nuorissa ikäpolvissa jopa vanhempia vahvempaa. ² (Simonen, Westinen, Pitkänen, Heikkilä,

2021). Ay-liikkeen merkityksen hyvinvointivaltion rakentajana ja ylläpitäjänä tunnistaa tai tunnustaa kuitenkin vain harva. Näin siitä huolimatta, että työehdoista sopiminen ja sosiaaliset uudistukset vahvistavat yhteiskuntarauhaa ja demokratiaa.

On perusteltua kysyä, olisiko Suomi demokratiana yhtä vakaa ilman vahvaa ja aktiivista ay-liikettä? Samalla on perusteltua kysyä, estääkö vahva ay-liike työmarkkinoiden radikalisoitumisen Suomessa? Tilastollisesti lakkoherkissä maissa järjestäytyminen ay-liikkeeseen ei ole välttämättä korkea, mutta järjestäytyneiden

työntekijöiden työtaisteluvalmius on suuri. Kun työmarkkinoilta puuttuu sopimisen kulttuuri, neuvotteluasemia rakennetaan ja ylläpidetään aktiivisesti lakkojen kautta.

Suomessa on toistaiseksi nähty viitteitä sopimusjärjestelmästä irtautumisesta ja jonkinlaisesta ideologisesta radikalisoitumisesta ainoastaan työnantajan toimesta. Ilmiötä ei kuitenkaan ole yhteiskunnallisessa keskustelussa tunnistettu työmarkkinarauhaa häiritseväksi tai työmarkkinoiden yhteistä kehittämistä jarruttavaksi. Sen sijaan esimerkiksi paikallisen ja työpaikkakohtaisen sopimisen tai yksilön ja työnantajan välisen työhdoista sopimista tarjotaan usein yhteiskunnallisessa keskustelussa ensisijaisena ja täysin ongelmattomana ratkaisuna kaikkiin työelämän, työllisyyden ja työmarkkinoiden ongelmiin.

KUN TYÖMARKKINOILTA PUUTTUU SOPIMISEN KULTTUURI, NEUVOTTELUASEMIA RAKENNETAAN JA YLLÄPIDETÄÄN AKTIIVISESTI LAKKOJEN KAUTTA.

EU-maista työnantajapuolen radikalisoitumista, kuten sopimisesta irtaantumista, saneluvallan lisäämistä, työntekijöiden neuvotteluaseman tai edunvalvonnan rajoittamista sekä järjestäytymisen hankaloittamista havaitaan esimerkiksi Puolassa, Unkarissa ja Liettuassa. Näissä maissa myös useat demokraattiset tai demokratiaa tukevat instituutiot sekä kansalaisoikeudet ovat eri tavoin uhattuna. Tuskin haluamme Suomen tulevan luetuksi osaksi tätä joukkoa. Meillä on hyvä maine vakaana

pohjoismaisena demokratiana, eikä sitä pitäisi seurauksista piittaamatta vaarantaa.

VAALIMISEN ARVOINEN KULTTUURI?

Muutos puhaltaa väistämättä Suomen työmarkkinoilla. On liian varhaista antaa yksiselitteistä vastausta siihen, miten hyvin tai huonosti hajautettu, jopa pirstaleinen sopimusjärjestelmä vastaa erilaisissa neuvotteluasemissa ja elämäntilanteissa olevien yksilöiden etua. Tai miten se varmistaa työsuhteen ehdot tai niiden kehittymisen pitkällä aikavälillä. Selvää kuitenkin on, että laajempaa sosiaalisen oikeudenmukaisuuden vahvistamista tällä työmarkkinoiden muutoksella ei tavoitella, eikä saavuteta.

KEHITTÄMISTYÖN PITÄÄ OLLA JATKUVAA JA PITKÄJÄNTEISTÄ.

Ammattiliittojen hyvinvointivaltiokehitystä tukevat tavoitteet ulottuvat ja ovat aina ulottuneet ohi palkkaedunvalvonnan. Ansiosidonnainen työttömyysturva ja työeläkejärjestelmä ovat voimakkaasti eriarvoisuutta hillitseviä rakenteita yhteiskunnassa. Niiden rakentamisessa ja kehittämisessä työmarkkinajärjestöillä on ollut ja on myös toistaiseksi keskeinen rooli. Kehittämistyön pitää olla jatkuvaa ja pitkäjänteistä. Tämä tosiasia tunnustetaan työmarkkinapöydän molemmin puolin.

Entä jos rakenteiden tai tasaisen tulonjaon kehityksestä vastaisi poliittinen päättäjä yksin, ilman työmarkkinatoimijoita? Olisiko riskinä päätöksen poukkoilu poliittisten painotusten mukaisesti hallituskausista ja -kokoonpanoista riippuen? Haettaisiinko hetken helpotusta talousvaikeuksissa leikkaamalla turvasta? Olisiko mahdollista, että hyvistä aikeista

huolimatta riittävää poliittista tahtotilaa ei löytyisi ja päätökset jäisivät yksinkertaisesti tekemättä? Tässäkin kysymyksessä huonoja vertailukohtia löytyy eurooppalaisessa ja globaalissa tarkastelussa lukuisia. Hyviä esimerkkejä yhteiskunnan kehitystä tukevasta työmarkkinasopimisesta taas löytyy niin Suomesta kuin muistakin pohjoismaista.

Lähteet:

- 1) Lawrence Mishel: Unions, Inequality and Faltering Middle-Class Wages, 2012.
- 2) Simonen, Westinen, Pitkänen, Heikkilä: Luottamusta ilmassa, mutta kuinka paljon? Tutkimus eri sukupolvien luottamuksesta eri yhteiskunnan instituutioihin, 2021.
- 3) Koskela: Hanskat tippui. Lakkojen historia ja vaikutus yhteiskunnassa, 2019.

Q&A:

Mikä on lakko?

Mikä on työsulku?

Entä työtaistelu?

Mitä eroa niillä on?

1. MIKÄ ON LAKKO? ENTÄ TYÖTAISTELU? MITÄ EROA NIILLÄ ON?

Työtaistelu syntyy yleensä tilanteessa, jossa työntekijöitä edustava ammattiliitto ja työnantaja tai työnantajia edustava työnantajajärjestö eivät pääse sopuun millä palkalla ja ehdoilla työtä tehdään. Näistä asioista sovitaan työehtosopimuksessa.

Tuloksettomien työehtosopimusneuvotteluiden jälkeen työntekijät vauhdittavat tavoitteiden saavuttamista ja sopimuksen syntyä työtaisteluilla. Yleisin työtaisteluiden muoto on lakko, jolloin työntekijät pidättäytyvät tekemästä töitä. Työtaistelut ja lakot ovat aina viimeisin keino vauhdittaa sopimuksen syntyä. Pääsääntöisesti ennen lakon uhkaa on edeltänyt kuukausien tulokseton neuvottelujakso.

Yksi työtaistelun muoto on ylityö- tai vuoronvaihtokielto. Ylityökiellossa ylitöitä ei tehdä. Vuoronvaihtokiellossa ei vuoroja vaihdeta ja tehdään vain oman työvuoroluettelon mukaiset työvuorot.

Poliittinen mielenilmaus tai joukkoirtisanoutuminen ovat esimerkkejä muista työtaistelutoimista.

2. MIKÄ ON TYÖSULKU?

Työnantajan käyttämä työtaistelutoimenpide on työsulku. Työsulussa yrityksen tai yritysten työt ja palkanmaksu keskeytetään ja työnantaja estää työntekijöiden tulon työpaikalle.

3. MITÄ TARKOITTAA, ETTÄ LAKKO ON LAILLINEN?

Kun työehtosopimuksen sopimuskausi päättyy eivätkä neuvottelut työntekijöiden palkka- ja muista ehdoista etene, ammattiliitto voi päättää lakkoon ryhtymisestä. Lakolla pyritään edistämään työntekijöiden tavoitteita työehtosopimuksesta neuvoteltaessa.

Lakko on laillinen, kun työehtosopimus ei ole enää voimassa ja on alkanut niin sanottu sopimukseton tila. Lakko on myös laillinen, kun se ei kohdistu työehtosopimukseen tai sen yksittäiseen määräykseen. Laillinen lakko edellyttää kahden viikon ilmoitusaikaa. Lakon alkamis- ja päättymisaika ilmoitetaan työnantajalle ja valtakunnansovittelijalle.

Lakosta tulee laitton silloin, kun työtaistelutoimi kohdistuu työehtosopimukseen sen voimassaoloaikana. Suuri osa näistä ovat mielenilmauksia työnantajan laki- tai sopimusrikkomuksiin, yhteistoimintamenettelyyn tai huonoon henkilöstöpolitiikkaan.

Työtaisteluoikeus on työntekijän perus- ja ihmisoikeus. Työntekijän osallistuessa liiton tai yhdistyksen järjestämään työtaisteluun, häneen ei saa kohdistaa minkäänlaisia painostustoimia.

4. ONKO OLEMASSA ERILAISIA LAKKOJA?

Kyllä. Yleisin on liiton asettama lakko, jossa työntekijät eivät tee työtehtäviä, jotka on asetettu lakon alaisiksi.

Tukilakko on yleensä määräaikainen työtaistelu, jonka tavoitteena on tukea oman liiton toisen sopimusalan tai toisen liiton työtaistelua.

5. MIKSI TYÖNTEKIJÄT MENEVÄT LAKKOON?

Ammattiliitot sopivat oman toimialan työntekijöiden palkat ja työsuhteen ehdot työehtosopimuksessa. Liitto asettaa tavoitteet liiton jäsenille tärkeistä asioista kuten palkankorotuksista, lomista, palkan lisistä, yms.

Mikäli työntekijöitä edustava ammattiliitto ja työnantaja tai työnantajia edustava työnantajajärjestö eivät kuukausia kestäneiden työehtosopimusneuvotteluissa pääse sopuun työehdoista, työntekijät voivat vauhdittaa tavoitteiden saavuttamista ja sopimuksen syntyä työtaisteluilla.

6. MITEN LAKKO SYNTYY? ELI KUKA PÄÄTTÄÄ LAKOSTA JA VALMISTELEEN LAKON?

Ammattiliitto tekee päätöksen työtaistelutoimista. Liiton säännöistä riippuen päätöksen tekee, esim. valtuusto, edustajisto, hallitus tai ammattiosasto. Päätöstä ennen on edeltänyt kuukausien tuloksettomat työehtosopimusneuvottelut. Liitto päättää lakon piirissä olevat työpaikat ja niiden toimipaikat, lakon laajuuden, lakon alkamisajan ja mahdollisesti sen keston, jos kyse on määräaikaisesta lakosta. Lisäksi liitto päättää ne työtehtävät, jotka ovat lakon piirissä.

Lakkoa valmistelee liiton henkilökunta sekä liiton aktiiviset jäsenet kuten luottamusmiehet.

7. SAAKO LAKON AIKANA PALKKAA?

Työnantajalla ei ole velvoitetta maksaa palkkaa työtaistelun aikana, mutta jo ansaitut ja lakon aikana erääntyvät palkkasaatavat tulee maksaa. Ammattiliitto maksaa lakossa mukana oleville jäsenille lakkokorvausta.

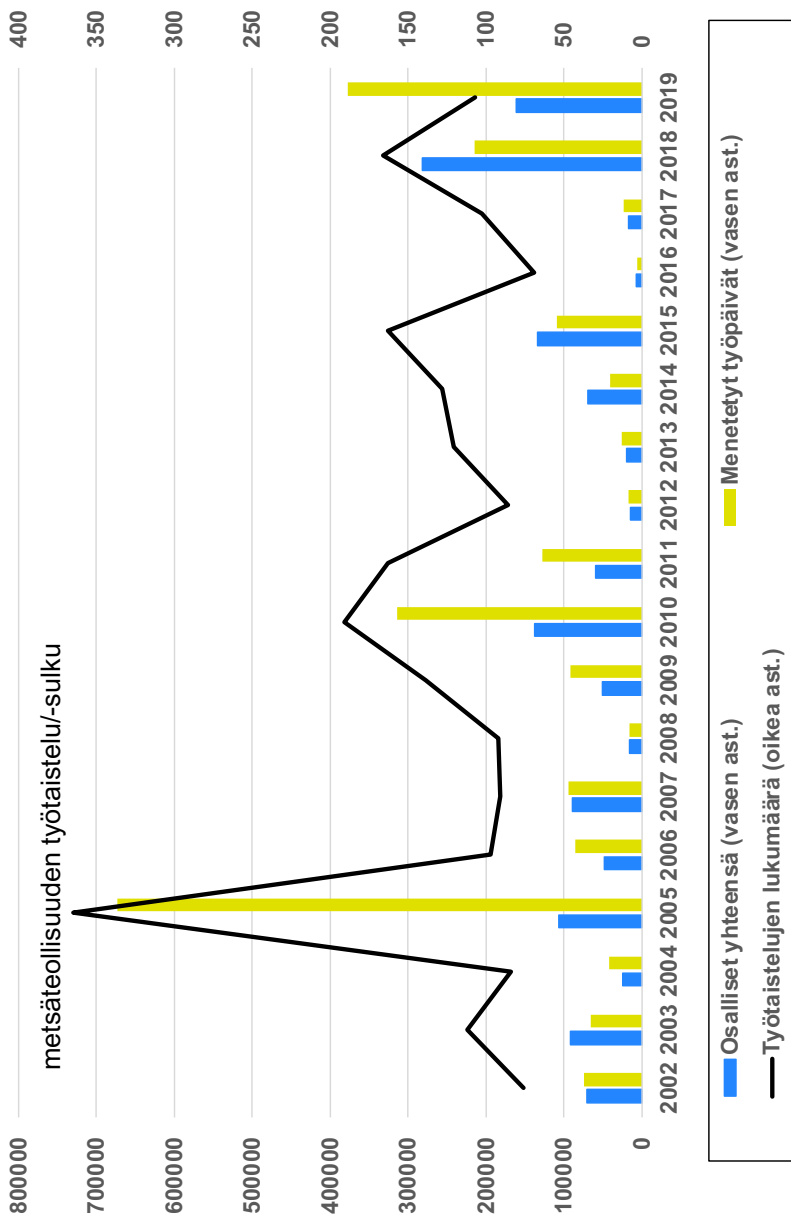
8. MITEN LAKKO PÄÄTTYY?

Lakko loppuu, kun ammattiliitto ilmoittaa lakon päättymisestä. Yleensä päätös lakon lopettamisesta tehdään sen jälkeen, kun liitto saa sovittua palkat ja työsuhteen ehdot työehtosopimusneuvotteluissa, tai vaihtoehtoisesti työntekijöiden ammattiliitto ja työnantajia edustava järjestö hyväksyvät valtakunnansovittelijan sovintoehdotuksen. Lakko voi olla myös määräaikainen ja se päättyy ilmoitettuna ajankohtana.

9. PITÄÄKÖ TYÖNANTAJALTA KYSYÄ LUPAA? VOIKO LAKKOILUSTA TULLA MINULLE SEURAAMUKSIA?

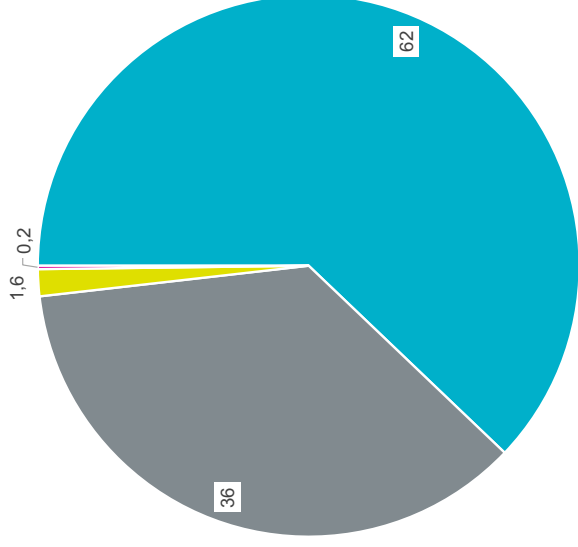
Ei pidä kysyä eikä saa tulla. Seuraa oman liiton lakkoviestintää ja toimi ohjeiden mukaisesti.

Työtaisteluoikeus on työntekijän perus- ja ihmisoikeus, jonka pohjana on Yhdistyneiden kansakuntien ja Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimukset, ILO:n yleissopimukset sekä EU:n peruskirja. Työtaistelu on kollektiivien painostustoimenpide, joka edellyttää joukkoluonnetta, yhteyttä työsuhteisiin ja tehokkuutta. Työntekijän osallistuessa liiton tai yhdistyksen järjestämään työtaisteluun, häneen ei saa kohdistaa minkäänlaisia painostustoimia



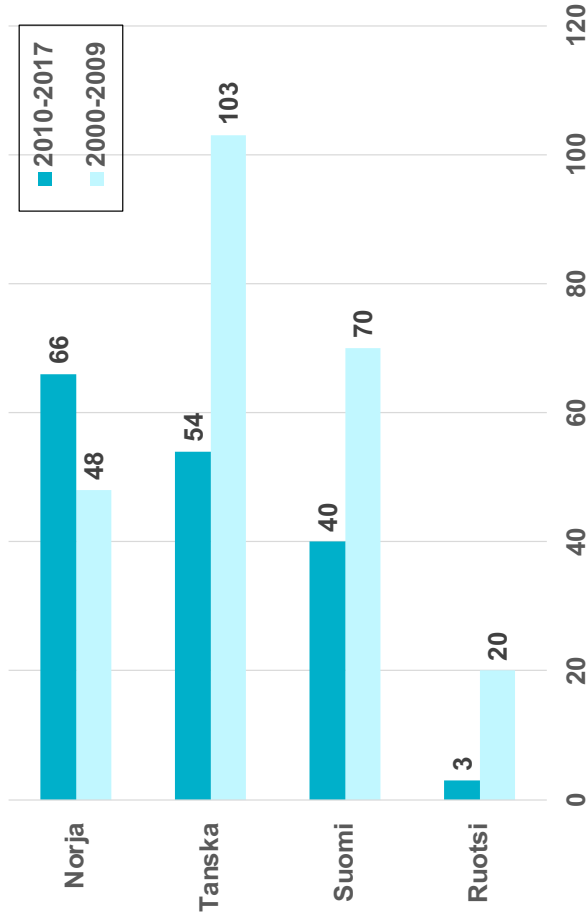
Lähde: Tilastokeskus

Työtaistelussa menetetyt työpäivät toimialan mukaan 2019 (%)



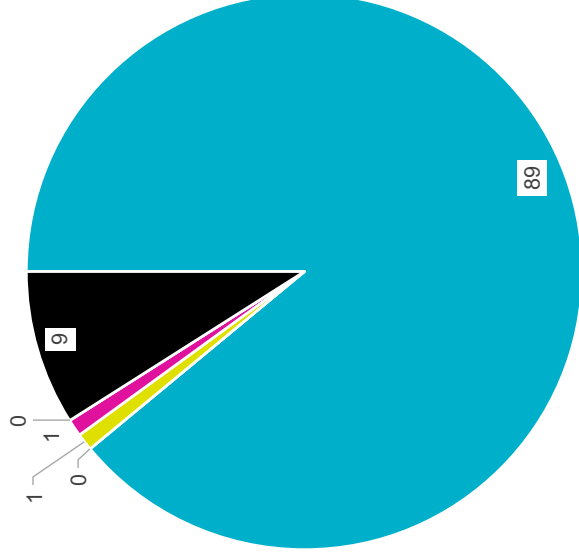
■ teollisuus ■ kuljetus ja varastointi ■ majoitus ja ravitsemus ■ julkinen hallinto

Työtaisteluissa menetetyt työpäivät 1000 työntekijää kohti



Lähde: ETUI

Työtaisteluidessa menetettyjen työpäivien osuudet syyn mukaan 2019 (%)



yhteensä 378 029 työpäivää

- työehtosopimus
- työnjohto
- palkkaus

- muu syy (esim. poliittinen lakko)
- työvoiman vähennys tai sen uhka
- tukitoimenpide

Suhteellisia totuuksia

- Suomen työtaisteluissa vuonna 2019 menetettiin yhteensä 378 000 työpäivää
- kaikki tehdyt työpäivät olivat yhteensä noin 500 miljoonaa
- työtaisteluissa menetetyt työpäivät olivat noin 0,08 prosenttia kaikista tehdyistä työpäivistä
- työttömyyden (n. 7 %) tai sairauksien (n. 4 %) takia menetetyt työpäivät 100- tai 50-kertaisia
- työtaisteluissa menetetyt työpäivät ovat häviävän pieni osuus kaikista menetetyistä työpäivistä



KIRJOITTAJAT

Helgesen, Liz

tutkimuspäällikkö, keskusjärjestö Unio, Norja

Häggman Maria

kansainvälisten asioiden päällikkö, STTK

Koskela Antti,

ekonomisti, STTK

Lainá Patrizio,

pääekonomisti, STTK

Nevalainen Seppo

ekonomisti, STTK

Palola Antti,

puheenjohtaja, STTK

Vallander Taina

johtaja, STTK