

**EUROOPAN UNIONI
PALKANSAAJAKESKUSJÄRJESTÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ**

**Ville Keskinen
Pro gradu-tutkielma
Yhteiskuntapolitiikka
Yhteiskuntatieteiden
ja filosofian laitos
Jyväskylän yliopisto
Syksy 2012**

Tiivistelmä

EUROOPAN UNIONI PALKANSAAJAKESKUSJÄRJESTÖJEN TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ

Ville Keskinen
Yhteiskuntapolitiikka
Pro gradu-tutkielma
Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
Jyväskylän yliopisto
Ohjaajat: Marja Järvelä, Matti Kari
Syksy 2012
Sivumäärä: 93 sivua + 1 liite

Tutkimuksen tehtävänä on selvittää, millä tavalla suomalaiset palkansaajakeskusjärjestöt kokevat edunvalvonnan Euroopan unionissa ja millä tavalla palkansaajakeskusjärjestöjen suhtautuminen Euroopan unioniin muodostuu sekä millaisia vaikutuksia EU:lla on ollut palkansaajajärjestöjen edunvalvontaan.

Tutkimuksen aineistona toimivat palkansaajakeskusjärjestöjen edustajien asiantuntijahaastattelut, joita olen tehnyt 9 kappaletta. Haastatteluissa ovat edustettuina kaikki Suomen palkansaajakeskusjärjestöt. Tärkein yhdistävä tekijä haastateltaville on se, että he kaikki ovat tehneet edunvalvontaa Euroopan unioniin liittyvissä asioissa. Haastateltavat ovat edustaneet palkansaajakeskusjärjestöjä Euroopan unionin edunvalvontaelimissä ja lisäksi he ovat toimineet myös kansallisella tasolla edunvalvontatehtävissä. Haastattelut on tehty teemahaastattelumenetelmällä. Haastatteluaineistoa tarkastellaan teoriaohjaavan sisällönanalyysin ja teemoittelun avulla.

Tutkimuksen tuloksista tuli esille, että suomalaiset palkansaajakeskusjärjestöt käsittävät Euroopan unionin pragmaattisesti vain yhtenä edunvalvontatasona, jossa täytyi kyetä vaikuttamaan Suomen liittyttyä Unionin jäseneksi. Suurin muutos EU:n myötä järjestöjen edunvalvontaan tuli edunvalvontatyön organisoinnin muodossa. Edunvalvontatyö organisoitiin järjestöissä sillä tavalla, että henkilö joka hoitaa jotain tiettyä edunvalvontalohkoa kansallisella tasolla, siirtyi hoitamaan saman lohkon asioita myös EU-tasolla. Tuloksena on ollut siis se, että samat henkilöt hoitavat edunvalvontaa sekä kansallisella että EU-tasolla. Suomalaista työmarkkinajärjestelmää on 1960-luvun lopulta lähtien voinut luonnehtia järjestelmäksi, jossa työmarkkinakeskusjärjestöt ja valtioneuvosto tekee tiiviisti yhteistyötä. Tätä voidaan kutsua työmarkkinajärjestelmän korporatismiksi. Suomen liittyttyä Unioniin ovat korporatistiset piirteet heijastuneet työmarkkinajärjestöjen ja valtioneuvoston väliseen yhteistyöhön myös EU-valmisteluun liittyvissä asioissa.

Avainsanat: Euroopan unioni, palkansaajakeskusjärjestöt, sosiaalinen vuoropuhelu, korporatismi, edunvalvonta, EAY

Sisältö

1. Johdanto	4
2. Palkansaajakeskusjärjestöjen vaikutuskanavat Euroopan unionissa	9
2.1. Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö	9
2.2. Sosiaalinen vuoropuhelu.....	13
2.3. Muita vaikutuskanavia Euroopan unionissa	20
2.4. Työmarkkinajärjestöt EU-valmistelussa.....	24
3. Euroopan integraatio, ay-järjestöjen kansainvälisyys ja työmarkkinajärjestelmä	28
3.1. Euroopan integraatio ja ay-järjestöjen kansainvälisyys.....	28
3.2. Suomen työmarkkinajärjestelmä ja EU	38
4. Tutkimuskysymykset	48
5. Aineisto	49
6. Menetelmät	51
6.1. Haastattelu tutkimusmenetelmänä.....	51
6.2. Aineiston analyysi	54
7. Tulokset	59
7.1. Palkansaajakeskusjärjestöjen suhtautuminen Euroopan unioniin	59
7.2. Uusi edunvalvonnan taso.....	65
7.3. Edunvalvontatyön uusi taso.....	70
7.4. Kolmikantaisuus EU-valmistelussa.....	72
7.5. Kolmikantaisen yhteistyön elementtejä Eurooppa-tasolla	74
7.6. Suomalaisen palkansaajakeskusjärjestöjen välinen yhteistyö	77
8. Johtopäätöksiä ja yhteenvetoja	80
8.1. Palkansaajakeskusjärjestöjen suhtautumistavan muotoutuminen	80
8.2. Kolmikantaisia piirteitä EU-edunvalvonnassa	85
8.3. Käsitteet EU:n vaikutuksista edunvalvontaan	87
9. Lähteet	90
Liite 1: Haastattelurunko	94

1. Johdanto

Työmarkkinajärjestöjen ensisijaisena tehtävänä on valvoa ja edistää jäsentensä etuja. Palkansaajia edustavat työmarkkinajärjestöt pyrkivät parantamaan jäsentensä taloudellista ja sosiaalista asemaa. Kansainvälisessä maailmassa, missä työpaikat ja pääomat saavat liikkua vapaasti, palkansaajia edustavien järjestöjen on yhä vaikeampaa valvoa jäsentensä etuja ainoastaan kansallisten järjestöjen kautta kansallisella tasolla. Kansainvälistyneessä toimintaympäristössä tarvitaan myös ylikansallista yhteistyötä. Euroopan unionin alueella tähän yhteistyöhön on luotu mahdollisuuksia, sillä ammattiyhdistysliike voi harjoittaa edunvalvontaa EU-tasolla sekä kansallisten että Eurooppa-tason järjestöjen kautta. (Huttunen & Janerus 2002, 196.) Suomi lähti 1990-luvun alussa tiiviisti mukaan Euroopan integraatioon. Ensin Suomi liittyi Euroopan talousalueeseen ETA-sopimuksen myötä vuonna 1994 ja sitten vuonna 1995 Suomi liittyi Euroopan unionin jäseneksi. (Boldt 2000, 78.) Suomen jäsenyys EU:ssa tarkoitti suomalaisten palkansaajakeskusjärjestöjen kohdalla sitä, että Euroopan unionista tuli myös niille uusi toimintaympäristö, jossa täytyi kyetä vaikuttamaan.

Eurooppa-tasolla eri intressiryhmillä on kanavia, joissa niiden äänet pääsevät kuuluviin EU:ssa. Joten samoin kuin muilla intressiryhmillä, niin myös työntekijöiden intresseillä on useita vaikutuskanavia, joissa niiden kannat ja mielipiteet otetaan huomioon. Greenwood (2007, 105–106) on jaotellut nämä EU:n sisällä olevat vaikutuskanavat seuraavasti:

- Työntekijät voivat vaikuttaa kansallisen kanavan kautta, jos niiden intressit kansallisella tasolla huomioidaan hallitustasoisessa ja työmarkkinatasoisessa päätöksenteossa. Toisin sanoen työntekijäpuolen mielipiteitä kuunnellaan kansallisen tason EU-valmistelussa.
- Yksi vaikutusmahdollisuus on kansallisten ammattiliittojen suorat kontaktit Eurooppa-tason instituutioihin.
- Kansainvälisten kanavien kautta vaikuttaminen sisältää mm. asianmukaiset rakenteet Brysselissä. Tällaisia rakenteita ovat esimerkiksi talous- ja sosiaalikomitean, parlamentin ja komission puitteissa tehtävä yhteistyö.
- Vaikutuskanavina toimivat myös työntekijöiden omat organisaatiot Brysselissä. Näitä ovat:

- joidenkin kansallisten ammattiliittojen omat Brysselin toimistot.
- neljätoista sektorikohtaista kansainvälistä liittoa. Näihin kuuluvat myös 10 EAY:n jäsenjärjestöinä olevaa Euroopan ammattisihteeristöä.
- kaksi monialaista työntekijäorganisaatiota, joista merkittävin vaikutusvallaltaan on EAY yhdessä sen sivuhaarojen ja jäsenjärjestöjen kanssa. Toinen organisaatio on Euroopan itsenäisten ammattiliittojen järjestö (CESI), jonka alle organisoituu pieni osa työntekijöistä, jotka ovat jäseninä EAY:sta riippumattomissa liitoissa. CESI:n alaiset liitot edustavat enimmäkseen julkisen sektorin palvelualan työntekijöitä. Sillä on jäsenjärjestöjä noin puolista jäsenmaista, enimmäkseen Italiasta ja Saksasta.

EU:n sisällä on siis useita vaikutuskanavia työntekijöiden edustajille, joiden puitteissa palkansaajajärjestöt voivat tehdä edunvalvontaa. Tämän lisäksi ay-oikeudet on turvattu Euroopan unionin perusoikeuskirjassa lakisääteisesti. Euroopan unionin perusoikeuskirjaan on kirjattu oikeus kokoontumisvapauteen ja yhdistymisvapauteen ammattiyhdistystoiminnassa, mihin sisältyy oikeus muodostaa ammattiliittoja ja oikeus liittyä ammattiliittoon (artikla 12). Perusoikeuskirjassa tunnustetaan työntekijöiden ja heidän edustajien oikeus saada tietoa ja tulla kuulluksi yrityksessä (artikla 27). Työntekijöiden ja työnantajien tai näiden järjestöillä on myös oikeus asianmukaisilla tasoilla neuvottelutoimintaan ja työ- ja virkaehtosopimusten sopimiseen sekä oikeus tarvittaessa ryhtyä työtaistelutoimiin (artikla 28). (Euroopan unionin perusoikeuskirja 2007.)

Tämän tutkimuksen aiheena on suomalaisten palkansaajakeskusjärjestöjen EU-edunvalvonta. Pyrin asiantuntijahaastatteluiden avulla selvittämään, millä tavalla Suomen palkansaajakeskusjärjestöt suhtautuvat Euroopan unioniin ja EU:ssa tapahtuvaan edunvalvontaan, millaisia vaikutuksia Euroopan unionilla on ollut suomalaisten palkansaajakeskusjärjestöjen edunvalvontaan ja millä tavalla suomalaiset palkansaajakeskusjärjestöt ovat kokeneet toimintaympäristön muuttumisen Suomen liittyttyä EU:n jäseneksi.

Tutkimuksessa liikutaan ainoastaan edunvalvontatyötä tekevien ay-järjestöjen ylätasolla, mihin kuuluvat palkansaajakeskusjärjestöt Akava, STTK ja SAK. Toivon, että valitsemani näkökulma avaa palkansaajakeskusjärjestöjen EU-edunvalvontatyön toimintakenttää sekä

hahmottaa niitä vaikutuksia, joita palkansaajakeskusjärjestöjen edunvalvontatyöhön on kohdistunut EU:n myötä. Tämän onnistuttua toivon myös, että tutkimukseni herättää virikkeitä jatkotutkimuksille, jotka käsittelevät ammattiyhdistysliikkeen edunvalvontaa Euroopan unionissa.

Suomalaisen ay-liikkeen EU-edunvalvonnasta ei ole tehty paljoakaan tutkimusta. Jorma Löhmanilta (2002) löytyy lyhyehkö selvitys eurooppalaisesta edunvalvonnasta Suomen metallityöväenliiton näkökulmasta ja sitten löytyy joitain artikkeleita, jotka liittyvät palkansaajaliikkeen EU-toimintaympäristöön. Yksi tällainen artikkeli on Peter J. Boldtin artikkeli vuodelta 2000, johon myös tässä tutkimuksessa viitataan. Timo Kauppisen tutkimus (2005) Suomen työmarkkinajärjestelmästä liittyy osittain siihen, millä tavalla EU on vaikuttanut Suomen työmarkkinajärjestelmään. Siinä ei kuitenkaan keskitytä suomalaisten palkansaajakeskusjärjestöjen edunvalvontaan ja sen toimintaympäristöön kohdistuviin vaikutuksiin. Kauppisen tutkimusta käytetään tässä tutkimuksessa kuitenkin runsaasti. Olen lisäksi löytänyt pro gradu tasoisen tutkimuksen, joka liittyy Suomen ay-liikkeen EU-edunvalvontaan. Tutkimus on Mari Männistön Tampereen yliopiston politiikan tutkimuksen laitokselle vuonna 2006 tekemä pro gradu-tutkielma, jossa tarkastellaan EU-tason sosiaalista vuoropuhelua korporatistisena politiikkayhteisönä.

Tämä tutkimus pitäytyy ainoastaan palkansaajakeskusjärjestöjen näkökulmassa. Tästä tutkimuksesta on rajattu ulkopuolelle keskusjärjestöjen jäseninä olevien ammattiliittojen näkökulma Euroopan unioniin ja Unionissa tapahtuvaan edunvalvontaan. Tämä on rajaus, joka jättää ulkopuolelle paljon erilaisia näkökulmia ammattiyhdistysliikkeen EU-edunvalvontaan liittyen. Vaikuttihan Suomen liittyminen Unioniin myös ammattiliittojen toimintaympäristöön ja onhan suomalaisilla ammattiliitoilla Eurooppa-tasoisten ammattisihteeristöjen kautta myös Eurooppa-tasoista toimintaa (Löhman 2002). Ammattiliittojen EU-edunvalvonta olisi tutkimuksen kannalta mielenkiintoinen aihepiiri jo pelkästään sen vuoksi, että työmarkkinaosapuolten Eurooppa-tasoisilla liitoilla eli ammattisihteeristöillä on merkittävää alakohtaista vuoropuhelua Eurooppa-tasolla, joka vaikuttaa kymmeniin miljooniin työntekijöihin Euroopan alueella (Kirton-Darling & Clauwaert 2003, 256–257). Ammattiliittojen Eurooppa-tasoista toimintaa hieman sivutaan teoriaosuudessa, mutta syvällisesti sitä ei käsitellä.

Toinen iso raja on se, että suomalaisen työnantajan näkökulmaa ei käsitellä. Suomalaiset työnantajathan ovat Eurooppa-tasolla yhtä lailla mukana valvomassa omien jäsentensä etuja. Tärkeätä on todeta myös se, että työnantajaosapuoli on EU:ssa osallisena usein samoissa prosesseissa kuin työntekijäpuoli ja usein vaikutuskanavat työnantajilla EU:ssa ovat samat kuin työntekijöillä. Tämä selviää muun muassa tämän tutkimuksen teoriaosuudessa. Suomalaisen työnantajaosapuolen EU-edunvalvontaa on tutkinut muun muassa Marjo Lahtinen Tampereen yliopiston politiikan tutkimuksen laitokselle vuonna 2008 tekemässään pro gradu-tutkielmassaan, joten siitä tutkimuksesta saa tietoa työnantajaosapuolen käsityksistä liittyen EU-edunvalvontaan.

Työmarkkinajärjestöt voivat vaikuttaa Euroopassa lobbaamalla eli vaikuttamalla päättäjien mielipiteisiin tai institutionaalisesti osana EU:n koneistoa (Huttunen & Janerus 2002, 203). Edellä mainitussa Marjo Lahtisen tutkimuksessa käsitellään edunvalvontaa enimmäkseen juuri lobbauksen näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa keskitytään puolestaan työmarkkinajärjestöjen viralliseen vaikuttajarooliin osana EU:ta. Lobbausta sivutaan hieman siinä vaiheessa, kun käsitellään palkansaajakeskusjärjestöjen yhteistä EU-edustustoa ja sen toimintaa. Tässä tutkimuksessa EU-edunvalvonnalla viitataan kuitenkin edunvalvonnan institutionaaliseen ja viralliseen puoleen. Tämä edunvalvonta tapahtuu niissä EU-tason elimissä, joissa työntekijäpuolella on mahdollisuus vaikuttaa ja tehdä edunvalvontaa. Työntekijäpuoli voi tehdä Suomen tapauksessa EU-edunvalvontaa myös kansallisella tasolla, joten EU-edunvalvonnan käsitteellä viitataan tässä tutkimuksessa myös kansallisen tason viralliseen edunvalvontaan.

Tässä vaiheessa on hyvä tehdä yksi selvennys. Tässä tutkimuksessa käytetään välillä termiä työmarkkinasuhteet, joka on käänös eurooppalaisessa työelämäkeskustelussa käytettävästä termistä *industrial relations*. Termiä käytetään englanninkielisessä tutkimuksessa ja tässä tutkimuksessa silloin kun käsitellään Eurooppa-tason työmarkkinaosapuolten kollektiivisia suhdejärjestelmiä. Työmarkkinasuhteet on käänös, jota käyttää mm. Pauli Kettunen (2001, 159) viitattaessaan eurooppalaisten työntekijöiden ja työnantajien välisiin kollektiivisiin osapuolisuhteisiin. Perinteiset määritelmät työmarkkinasuhteista viittaavat tapoihin ja prosesseihin, jolla sääntöjä tehdään ja implementoidaan työpaikkatasolla sekä niihin työpaikkojen ulkopuolisiin tekijöihin, jotka vaikuttavat näihin tapoihin ja prosesseihin. Sellaisenaan työmarkkinasuhteet viittaavat prosesseihin, joiden puitteissa sääntöjä tehdään (työehtosopimusneuvottelut), osapuoliin,

jotka ovat osallisina neuvotteluissa (ay-järjestöt ja työnantajajärjestöt tai työnjohtajat) sekä neuvotteluiden tuloksiin. Lisäksi työmarkkinasuhteilla viitataan sääntöjen implementointiin ja niiden valvontaan. Näihin prosesseihin vaikuttavia ulkopuolisia tekijöitä ovat esimerkiksi yleinen taloudellinen tilanne sekä hallituksen toiminta, jota voi olla esimerkiksi lainsäädäntö ja tulopolitiikka. Jotkut ovat viitanneet työmarkkinasuhteilla myös tarkemmin työmarkkinaosapuolten välisiin suhteisiin sekä osapuolten välisten ja työpaikkojen sisäisten konfliktien lähteisiin. (Eurofound 2011.)

Tämä tutkimus etenee niin, että ensiksi teoriaosuuden alkupuoliskolla käsittelen niitä Euroopan unionin osana olevia vaikutuskanavia ja prosesseja, joissa työntekijäpuoli voi Eurooppa-tasolla vaikuttaa. Tarkoituksena on esitellä se toimintaympäristö, missä suomalaiset palkansaajakeskusjärjestöt ovat joutuneet 1990-luvun puolivälistä asti toimimaan ja minkä puitteissa järjestöt tekevät EU-edunvalvontaa. Aluksi käsittelen Euroopan ammatillista yhteisjärjestöä (EAY), joka on merkittävin Eurooppa-tasoinen työntekijäpuolen järjestö. Sen jälkeen käsittelen Eurooppa-tasoisten työmarkkinaosapuolten eli sosiaalipartnereiden sosiaalista vuoropuhelua, joka on osa EU:n työmarkkinasuhteita. Tämän jälkeen esittelen muita prosesseja ja elimiä, joissa työntekijäpuolen järjestöt ovat EU-tasolla mukana vaikuttamassa ja tekemässä edunvalvontaa. Teoriaosuuden jälkimmäisellä puoliskolla käsittelen aluksi ay-liikkeen kansainvälistä yhteistyötä Euroopan integraation näkökulmasta ja sitä, millä tavalla Euroopan unioni näyttäytyy ay-järjestöjen vaikutuskanavana ja yhteistyöjärjestelmänä. Teoriaosuuden loppuosiossa käsittelen Suomen työmarkkinajärjestelmää korporatismiin näkökulmasta ja EU:n vaikutusta järjestelmään Timo Kauppisen esittämien ajatusten pohjalta.

Metodiosuudessa käsittelen ensin haastattelua ja erityisesti teemahaastattelua tutkimusmenetelmänä. Tämän jälkeen käsittelen tämän tutkimuksen aineiston analyysissa käytettäviä analyysimenetelmiä. Käsittelen sisällönanalyysia erityisesti teoriaohjaavan analyysitavan näkökulmasta sekä teemoittelua. Tämän jälkeen seuraa tulokset-osio, jossa haastattelusitaattien kautta esitän ja käsittelen niitä asioita, jotka tutkimusaiheen kannalta ovat merkittäviä. Tutkimuksen viimeisessä osiossa käsitellään tutkimuksen johtopäätöksiä ja tehdään yhteenvetoja aineistolähtöisesti sekä yhdistelemällä teoriaosuudessa käsiteltäviä asioita tämän tutkimuksen löydöksiin.

2. Palkansaajakeskusjärjestöjen vaikutuskanavat Euroopan unionissa

2.1. Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö

Euroopan unionin historiassa yksi tärkeimmistä vuosista on 1957. Silloin solmittiin Rooman sopimus, jolla perustettiin Euroopan vapaakauppa-alue EEC. Rooman sopimuksen pohjalta säädettiin myös ensimmäiset Euroopan yhteiset työmarkkinat. Euroopan yhteiset työmarkkinajärjestöt perustettiin vuosi Rooman sopimuksen jälkeen. Työnantajat perustivat vuonna 1958 Teollisuuden ja työnantajien organisaation UNICE:n (vuodesta 2007 lähtien BUSINESSEUROPE) ja työntekijät perustivat ay-sihteeristön, joka vuonna 1973 muutettiin Euroopan ammatilliseksi yhteisjärjestöksi EAY:ksi (European Trade Union Congress). (Kauppinen 2005, 288.) EAY:n jäsenjärjestöjä on tällä hetkellä yhteensä 85, jotka tulevat 36:sta Euroopan maasta. EAY:ssa on jäsenenä myös 10 Eurooppa-tasoista ammattisihteeristöä, jotka edustavat eri ammattialoja. Sillä on myös seitsemän tarkkailuorganisaatiota ja EAY:n osana toimii myös ylempien toimihenkilöiden neuvottelukunta EUROCADRES. (Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö 2012.)

EAY:n omien tavoitteiden mukaan sen päätehtävänä on Euroopan sosiaalisen mallin puolustaminen ja edistäminen sekä työskentely yhdentyneen Euroopan puolesta, jotta Eurooppaan saataisiin turvattua rauha ja tasapaino. Euroopan sosiaalisella mallilla EAY tarkoittaa sellaista yhteiskuntaa, jossa talouskasvuun yhdistyvät korkeat standardit elämiselle ja työnteolle. Tämä tarkoittaa mm. täystyöllisyyttä, hyvää sosiaalista turvaa, yhtäläisiä mahdollisuuksia ja demokraattista päätöksentekoprosessia. Euroopan unionin osalta EAY:n tehtävänä on kampanjoida sellaisen EU:n puolesta, joka ottaa huomioon sosiaalisen ulottuvuuden. EU:n sisällä EAY puolustaa sosiaalista ulottuvuutta vaikuttamalla useissa eri Eurooppa-tason prosesseissa. Tällaisia prosesseja ovat mm. Eurooppa-tasoisten työmarkkinaosapuolten välinen sosiaalinen vuoropuhelu, lobbaaminen EU-koneiston sisällä sekä eurooppalaisten ay-edustajien intressien koordinointi lukuisissa EU:n neuvoa-antavissa komiteoissa. (Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö 2012.) EAY:n strategiana Euroopassa on ollut käyttää vaikuttamisen välineenä sen institutionaalista asemaa EU:n sisällä. Intressinä on ollut vahvistaa koordinoitua ja sosiaalista markkinataloutta silloin, kun tehdään päätöksiä EU:n talouspoliittisesta suunnasta. (Greenwood 2007, 111.)

EAY on henkilökunnaltaan yksi suurimmista intressiryhmistä Euroopan unionissa. Sen tärkeimmät päätöksentekuelimet ovat kongressi, johtoryhmä ja ohjauskomitea. Kongressi on järjestön ylin päättävä elin. Se kokoontuu kerran neljässä vuodessa ja se koostuu EAY:n jäsenjärjestöjen edustajista. Koska kaikki Suomen palkansaajakeskusjärjestöt ovat EAY:n jäseniä, niin niillä on edustus myös kongressissa. Kongressi tekee päätöksiä silloin kun päätöksen takana on kahden kolmasosan enemmistö. Johtoryhmä, jossa on myös jäseniä jäsenjärjestöistä, on EAY:n keskeisin elin. Se osallistuu sosiaaliseen vuoropuheluun työnantajaosapuolen kanssa, asettaa budjetin ja päättää EAY:n kannanotot kongressin asettamien suuntaviivojen pohjalta. Johtoryhmä tekee päätöksiä myös kahden kolmasosan enemmistöllä. Suomalaisten palkansaajakeskusjärjestöjen puheenjohtajat kuuluvat EAY:n johtoryhmään. EAY:n ohjausryhmän kokoonpanon valitsee johtoryhmä ja sen tehtävänä on mm. toteuttaa johtoryhmän päätöksiä sekä hoitaa EAY:n hallinnollisia ja toiminnallisia tehtäviä. (Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö 2012.) Ohjausryhmän, kongressin ja johtoryhmän lisäksi EAY:n sisällä toimii lukuisia eri valiokuntia ja työryhmiä, joissa myös suomalaisilla palkansaajakeskusjärjestöillä on edustuksia (FinUnions 2012).

EAY:n jäseninä olevien kansallisten ay-järjestöjen välillä on ollut useita eroavaisuuksia, mikä on aiheuttanut vaikeuksia järjestön kollektiiviselle toiminnalle. Alkuaikoina järjestö oli jakautunut sosialistisiin, kristillisdemokraattisiin ja kommunistisiin blokkeihin. Tällaisia jakolinjoja löytyy vielä tänäkin päivänä Euroopan kansallisista ay-järjestöistä ja ne heijastuvat jäsenjärjestöjen kautta EAY:n toimintaan myös nykyään. Useista valtioista tulee erilaisia ay-järjestöjä, joilla voi olla täysin erilaiset ideologiset lähtökohdat. Erilaisuutta tuo myös se, että ay-järjestöillä on erilaiset suhteet jäsenistöönsä. On hyvin keskittyneitä ay-järjestöjä, niin kuin Suomessa, mutta sitten on myös ay-järjestöjä, joiden on vaikeampi koordinoida jäsentensä toimintaa. (Greenwood 2007, 108–109.) Dolvikin (2000, 62) mukaan EAY ei ole merkittävien jäsenjärjestöjensä koalitiosta saanut samalla tavalla tuloksia aikaiseksi kuin ranskalais-saksalainen koalitio EU:n sisällä. Tämä on johtunut juuri siitä, että EAY:n merkittävät jäsenjärjestöt, kuten DGB Saksasta ja TUC Englannista ovat kansallisella tasolla löyhiä liittoumia, joilla ei ole tiukkaa organisatorista rakennetta ja laajaa legitimizeettiä kansallisella tasolla.

Erilaisuudet EAY:n jäsenjärjestöjen suhteen ovat kuitenkin vähentyneet vuosien saatossa, vaikka ne pysyvät taustalla. EAY:n sisällä käydään edelleen runsaasti keskustelua linjanvedoista ja järjestöllä menee paljon aikaa sisäiseen sovitteluun eri jäsenjärjestöjen

välillä. (Greenwood 2007, 109.) EAY:n rakenne muistuttaa EU:n hallitustenvälistä rakennetta ja sen identiteetti ja strategia ovat sidoksissa siihen, millaisia kehityssuuntia kansallisella tasolla on koskien EAY:n jäsenjärjestöinä olevia kansallisia ay-järjestöjä. Tämä hallitustenvälistä rakennetta muistuttava EAY:n sisäinen rakenne on Taylorin ym. (2002, 97) mukaan aiheuttanut myös sisäisiä jännitteitä EAY:n sisällä. Tämä on johtanut EAY:n suhteelliseen tehottomuuteen myönteisten tuloksien aikaan saamiseksi EU-prosesseissa. Greenwoodin (2007, 113) mielestä EAY:n toiminnan tehottomuus on johtunut enemmän siitä, että sillä on paljon tehtäviä, mutta sillä ei ole kuitenkaan tarpeeksi resursseja toteuttaa niitä tehtäviä kunnollisesti.

Jotkut kommentaattorit ovat todenneet, että EAY:n sisäiset jännitteet aiheuttavat liikaa ongelmia kollektiivisen toiminnan kannalta. Esimerkiksi Taylorin ym. (2004, 278) mielestä EAY:n on ollut vaikea puolustaa yhtä päätehtäväänsä eli sosiaalisen Euroopan puolustamista sen takia, että siltä puuttuu tarvittava organisatorinen kapasiteetti ja demokraattinen legitimitteetti sen jäsenjärjestöiltä realisoida visio sosiaalisesta Euroopasta eurooppalaisten työntekijöiden ja kansalaisten olojen parantajana. EAY:n vahvuutena on toisaalta pidetty myös sitä, että se kykenee pitämään sisällään hyvin erilaisia järjestöjä kuitenkin hajautumatta liikaa. EAY on esimerkiksi vuosien saatossa ottanut jäsenikseen Ranskan kommunistisen ay-järjestön ja ammattijärjestöjä Keski- ja Itä-Euroopan valtioista. Tämä on paitsi tuonut lisää jäseniä, niin myös vakauttanut EAY:n toimintaa. (Greenwood 2007, 110.) Joidenkin jäsenten mielestä tosin EAY:lla voisi olla ainoastaan koordinoijan rooli, joka ei juuri sotkeutuisi jäsenjärjestöjensä toimintaan. EAY toimikin alkuaikoina ainoastaan koordinoitikeskuksena, jossa kansallisten liittojen konfederaatiot pääsivät tapaamaan toisiaan, eikä EAY:lla ollut lähellekään niitä toimivaltuuksia, mitä sen jäsenjärjestöillä oli kansallisella tasolla. (Greenwood 2007, 109.)

Waddington (2005, 520) näkee, että koko ay-järjestöjen Eurooppa-projektia ja sitä kautta myös EAY:n toimintaa uhkaa EU-jäsenmaissa pitkään trendinä ollut ammattiliittojen jäsenmäärien lasku. Tämä on osaltaan aiheuttanut sen, että jäsenmaissa ay-liikkeet ovat keskittyneet turvaamaan omia saavutettuja asemiaan ja etujaan kansallisella tasolla. Vähemmälle huomiolle on jäänyt sellaisten vaikutuskanavien etsintä, joiden avulla voitaisiin paremmin vastata nykyajan haasteisiin. Samalla ay-liikkeen jäsenkato heikentää EAY:n mahdollisuuksia luoda vahvan jäsenkannan painetta kehittää Eurooppa-tasoista sääntelyä. Suuri osa eurooppalaisten kansallisten ammattiliittojen jäsenkunnasta on

puolestaan samanaikaisesti muuttunut skeptisemmäksi Eurooppa-projektin suhteen. Osa jäsenkunnasta näkee kansallisen tason ay-aktiivisuuden kiinnostavammaksi.

Taylorin ym. (2004, 270–271) mukaan kansallisten ay-järjestöjen jäsenkato sekä työnantajien ja valtioiden kilpailukykyagenda ovat aiheuttaneet jännitteitä EAY:n idealistisen ja pragmaattisen EU-strategioiden välillä. Tämän jännitteen tuloksena on syntynyt EAY:n kunnianhimoinen agenda, joka yhdistää EAY:n rohkeat kannanotot Eurooppa-tasoisesta sosiaalisen sääntelyn puolesta varovaisempiin aloitteisiin sosiaalisen Euroopan puolesta. Taylorin ym. mukaan tämän agendan rinnalla EAY on antanut vankkumattoman tuen Euroopan integraatiolle sekä epäonnistunut joidenkin sellaisten Eurooppa-tasoisien reformien vastustamisessa, mistä on ollut haittaa eurooppalaisille työntekijöille. EAY:n on ollut vaikea torjua sellaisia kehityssuuntia integraatiossa, jotka esimerkiksi vaikuttavat negatiivisesti sosiaaliseen turvaan ja työllisyyteen. Joidenkin kriitikoiden mielestä komission ja EAY:n väliset tiiviit suhteet on osaltaan myös aiheuttanut sen, että EAY on ajautunut kannattamaan sellaisia prosesseja EU:ssa, joista ei ole aina ollut sille hyötyä. Tällaisia prosesseja ovat kriitikoiden mukaan olleet esimerkiksi taloudellisen liberalisoinnin ja rahaunionin hyväksyminen Euroopan integraatiossa. (Greenwood 2007, 110–111.)

EAY:n yhteistyö komission kanssa EU:n sisällä voidaan nähdä myös hyvänä strategiana, jonka avulla on saatu aikaan tuloksia. EAY:n yhteistyö esimerkiksi komission työllisyys-, sosiaali- ja osallisuusasioista vastaavan pääosaston kanssa auttoi saamaan vuonna 1994 Eurooppalaisen yritysneuvostoja koskevan direktiivin (EWC-direktiivi) toteutetuksi. (Greenwood, 2007, 111.) EWC-direktiivin mukaan sellaisten yritysten, joissa on vähintään 1000 työntekijää EU-alueella ja 150 työntekijää vähintään kahdessa EU/ETA maassa täytyy perustaa yritysneuvosto, jossa työnantajat ja työntekijät käsittelevät yhdessä yritykselle tärkeitä asioita (Eurofound 2012).

EAY:n riippuvuus komissiosta johtuu osittain siitä, että komissio on EAY:n toimintojen tärkeä rahoittaja, mikä on EAY:n kannalta sinällään hyvä asia sen vuoksi, että se auttaa EAY:n resurssipulaa. Komissio tukee rahallisesti useita työntekijäpuolen intresseihin keskittyneitä organisaatioita, mikä osaltaan kertoo komission ja EAY:n hyvästä suhteesta. Tällaisia organisaatioita ovat mm. EUROCADRES, eurooppalaisten eläkeläisten ja vanhuksien järjestö (FERPA) ja Euroopan ammattiyhdistysinstituutti (ETUI), joka on

EAY:n oma tutkimusinstituutti sosioekonomisten ja työsuhdekysymysten alueella sekä AFETT, joka on järjestö, jonka tarkoituksena on kouluttaa eurooppalaisia ay-järjestöjen työntekijöitä uuden teknologian käyttöön liittyvissä asioissa. Komission rahoitus EAY:lle on esimerkki myös siitä, millä tavalla se haluaa huolehtia EU-demokratiasta, eli rahoittamalla eri instansseja ja intressiryhmiä EU-tasolla. Toinen syy komission antamaan rahoitukseen on se, että komissio haluaa tasapainottaa elinkeinoelämän vaikutusta EU:ssa tukemalla EAY:ta. Komission kanssa EAY jakaa myös intressin kehittää Euroopan unioniin säännöksiä. (Greenwood 2007, 113.)

Greenwood (2007, 114–115) tulee EAY:n osalta siihen tulokseen, että sen toiminta tuo vastapainoa EU:n vapaille ja talouspainotteisille sisämarkkinoille. Puhtaasti kansalliselta tasolta sisämarkkinoiden aiheuttamiin haasteisiin on vaikea vastata ja ay-järjestöt ovat löytäneetkin EAY:sta välineen, jonka avulla EU:n kehitykseen voidaan edes jollain tavalla vaikuttaa. Greenwoodin mielestä ehkä EAY:n merkittävin saavutus on se, että sisämarkkinoiden liberalistista diskurssia on saatu tasapainotettua sosiaalisella agendalla. Myös Keunen ym. (2009, 18) mielestä EAY on Euroopan unionissa ollut se taho, joka on argumentoinut työelämän ja sosiaalisen sääntelyn puolesta sisämarkkinoiden aiheuttamien sosiaalisten vaikutusten pehmentämiseksi. Yksi esimerkki EAY:n toiminnan aktiivisuudesta on sen kyky järjestää laajamittaisia mielenosoituksia Euroopassa, mikä on kuitenkin poikkeuksellista EAY:n EU-politiikkaa, koska sen rooli on niin tiiviisti institutionalisoitu EU-koneistoon. Kuitenkin näitä mielenosoituksia järjestelemällä EAY osoittaa sen, että se kykenee tavoittamaan osan eurooppalaisesta kansalaisyhteiskunnasta. (Greenwood 2007, 111–112.) Greenwood (2007, 111) nostaa puolestaan EAY:n organisatorisiksi vahvuuksiksi sen vakauden, leveyden, sen institutionalisoidun aseman EU:ssa ja sen kyvyn mukautua muutoksiin sekä lisätä uusia ulottuvuuksia sen toimintaan.

Tässä osiossa olen esitellyt yleisesti EAY:ta ja sen toimintaan kohdistuvia positiivisia ja negatiivisia näkökulmia. Yllä on mainittu usein, että EAY:lla on Euroopan unionissa institutionaalinen asema. Tämä viittaa erityisesti EAY:n rooliin EU:n sosiaalisessa vuoropuhelussa, jota käsitellään tarkemmin seuraavaksi.

2.2. Sosiaalinen vuoropuhelu

Euroopan sosiaalinen vuoropuhelu on vahvistettu monissa EU-asiakirjoissa ja sosiaalisesta vuoropuhelusta on tullut merkittävä osa Euroopan sosiaalista mallia. Työmarkkinajärjestöt

ovat edustettuina useissa Euroopan komission alaisissa kolmi- ja kaksikantaisissa komiteoissa ja työryhmissä, joissa käydään vuoropuhelua joko ainoastaan työmarkkinaosapuolten välillä tai työmarkkinaosapuolten ja komission välillä. Näiden työryhmien ja komiteoiden alueita ovat mm. sukupuolten välinen tasa-arvo, työntekijöiden vapaa liikkuvuus, ammatillinen koulutus, työsuojelu, Euroopan sosiaalirahasto ja siirtotyöläisten asema. (Kauppinen 2005, 292.)

Kauppinen (2005, 306) erottaa EU:n työmarkkinasuhteissa ainakin kuusi erilaista sosiaalisen vuoropuhelun ja yhteistyön toimintamuotoa:

- Kaksikantainen sosiaalinen vuoropuhelu on Euroopan työmarkkinaosapuolten keskinäistä vuoropuhelua, jonka tarkoituksena on saada aikaan Euroopan laajuinen sopimus. Tätä vuoropuhelun tapaa kutsutaan myös pelkästään sosiaaliseksi vuoropuheluksi. Tarkoituksena on saada aikaan Euroopan laajuisia sopimuksia, joko niin, että niistä tehdään direktiivejä tai pelkkiä työehtosopimuksia. Työntekijäpuolta tässä vuoropuhelussa edustaa EAY.
- Kolmikantayhteistyöllä tarkoitetaan Eurooppa-tason työmarkkinajärjestöjen ja komission sekä kansallisten virkamiesten välistä yhteistyötä eri komiteoissa.
- Kolmikantaneuvotteluilla tarkoitetaan työmarkkinajärjestöjen ja komission virkamiesten keskinäisiä neuvotteluita.
- Aloittaisella sosiaalidialogilla tarkoitetaan Euroopan yhteisten aloittaisten työmarkkinaosapuolten keskinäistä dialogia.
- Euroopan yritysneuvostovuoropuhelulla tarkoitetaan monikansallisen yrityksen ja työntekijöiden välistä vuoropuhelua.
- Euroopan yhtiölakivuoropuhelu tarkoittaa Euroopan yhtiölain mukaista yritysjohton ja palkansaajien keskinäistä vuoropuhelua. Tätä vuoropuhelua käydään yritysten päättävissä elimissä.

Eurooppa-tason sosiaalinen vuoropuhelu on osaltaan vastausta globalisaation ja EU:n integraation tuomiin haasteisiin, joita kansalliset työmarkkinaosapuolet kohtaavat. Haasteita ovat esimerkiksi työorganisaatioiden muutos ja työvoiman uudelleenjakautuminen. Samalla Eurooppa-tason vuoropuhelu auttaa myös Euroopan taloutta sopeutumaan uudenlaisiin tilanteisiin samalla kun Euroopan työntekijöitä pyritään suojelemaan. Komissio on myös painottanut, että sosiaalinen vuoropuhelu

työmarkkinaosapuolten välillä on väline, jonka avulla Euroopassa voidaan tehdä sujuvasti taloudellisia ja sosiaalipoliittisia muutoksia sekä hallita muutostilanteita Euroopan integraatiossa. (Kirton-Darling & Clauwaert 2003, 248.) EU-tasoisien ay-toiminnan poliittinen vaikutusvalta perustuu suurelta osin juuri siihen, että Eurooppa-tasoisille työmarkkinaosapuolille eli sosiaalipartnereille on annettu sosiaalisen vuoropuhelun kautta suuri valta sosiaalipolitiikkaan liittyvissä asioissa. (Erne 2008, 37.)

Alkuvaikeuksien jälkeen Eurooppa-tasoisien työmarkkinaosapuolten välinen sosiaalinen vuoropuhelu lähti voimakkaasti kehittymään vuonna 1985. Silloin komission silloinen puheenjohtaja Jacques Delors kutsui työmarkkinaosapuolten edustajat yhteiseen kokoukseen keskustelemaan Euroopan tulevaisuudesta. Tämä kokous aloitti varsinaisesti Eurooppa-tasoisien työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun. (Kauppinen 2005, 289.) Sosiaalisen vuoropuhelun luomisen avulla komissio pyrki rauhoittamaan ay-järjestöjen pelkoja, joita sisämarkkinoiden avautuminen oli tuonut. Samalla komissio halusi ay-järjestöjen tukea sen toiminnalle. (Erne 2008, 37.) Komission ja työmarkkinaosapuolten välisiin keskusteluihin pohjautui osittain vuoden 1986 Euroopan yhtenäisasiakirjan artikla 118b, jonka mukaan komissio pyrki edistämään Euroopan tasolla työmarkkinaosapuolten välistä vuoropuhelua, joka voi johtaa sopimussuhteisiin, jos osapuolet niin haluavat. Tämä artikla oli merkittävä askel työmarkkinaosapuolten Eurooppa-tason yhteistyön kannalta. Vuoropuhelun konkreettiset tulokset olivat aluksi kuitenkin vähäisiä. Toimivan Eurooppa-tasoisien sopimusjärjestelmän luomiseksi tarvittiin vahva juridinen perusta. (Huttunen & Janerus 2002, 199.)

Vahva lakiperusta työmarkkinayhteistyölle saatiin vuonna 1991 Maastrichtin sopimuksen myötä. Maastrichtin sosiaalipöytäkirja toi työmarkkinaosapuolten käyttöön uudenlaiset menettelytavat, konsultoinnin, neuvottelut ja sopimisen. Maastrichtin sopimukseen liitettiin sosiaalipöytäkirja, jonka allekirjoittivat EAY, UNICE (nykyinen BUSINESSEUROPE) ja julkisia työnantajia edustava CEEP. (Huttunen & Janerus 2002, 199.) Maastrichtin sopimukseen sisällytettiin artikkelit 138b ja 139, joiden mukaan Euroopan työmarkkinajärjestöjen keskinäisille neuvotteluille annettiin lakiperusta. Artiklan 138b mukaan komissiolla on velvollisuus edistää konsultaatiota työmarkkinaosapuolten kanssa ja edistää osapuolten keskinäistä vuoropuhelua työ- ja sosiaalipolitiikan alalla. Artikla määrää, että komission on kuultava työmarkkinaosapuolia ennen kuin se antaa parlamentille esityksen uudeksi direktiiviksi sosiaalipolitiikan alalta.

Työmarkkinajärjestöillä on tällöin mahdollisuus ottaa komission esityksen asia kahdenvälisiin neuvotteluihin. Jos osapuolet päättävät ottaa asian kahdenvälisiin neuvotteluihin, niin järjestöt saavat neuvotteluaikaa yhdeksän kuukautta. Jos neuvottelut ovat tuloksekkaita ja ratkaisu syntyy, niin komissio ei voi ratkaisua muuttaa. Komissio on myös velvollinen hyväksymään työmarkkinaosapuolten neuvotteleman ratkaisun sellaisenaan. Eurooppa-neuvostoa ja parlamenttia informoidaan myös ratkaisusta. Elleivät työmarkkinajärjestöt pääse ratkaisuun, niin komissio voi viedä oman alkuperäisen esityksensä parlamentin käsittelyyn ja ratkaistavaksi. Yksi mahdollisuus on se, että työmarkkinaosapuolet eivät halua ottaa asiaa käsiteltäväkseen. Tällöin komission on käynnistettävä toinen kuulemismenettely, jotta osapuolet voivat lausua mielipiteensä käsiteltävästä esityksestä ennen kuin se viedään parlamentin käsittelyyn. (Kauppinen 2005, 289–290.)

Maastrichtin sopimuksen artikla 139 koskee puolestaan sopimusten toimeenpanoa ja määrää, että työmarkkinaosapuolten välisen sopimuksen voi panna täytäntöön komissio. Sopimuksesta tulee tällöin direktiivi, joka viedään kansalliseen lainsäädäntöön. Komissio valvoo direktiivin soveltamista EU:n jäsenmaissa. Toinen mahdollisuus on se, että Euroopan työmarkkinaosapuolet sopivat Euroopan laajuisen sopimuksen, jonka asetukset viedään suoraan jäsenmaiden työehtosopimuksiin. Jos tämä toteutuu, päätöksen valvonta siirtyy järjestöille. Tällöin järjestöjen vastuulla on se, että Eurooppa-tasoisien työehtosopimuksen linjaukset toteutuvat kansallisissa työehtosopimuksissa. (Kauppinen 2005, 290–291.) Vuonna 2009 Euroopan unionin toiminnasta tehty sopimus muutti työmarkkinaosapuolten sosiaalista vuoropuhelua koskevat artikkelit siten, että työmarkkinaosapuolten kuulemista ja konsultaatiota koskeva artikla 138 vaihtui sopimuksessa artiklaksi numero 154. Työmarkkinaosapuolten välisiä neuvotteluja koskeva artikla on uudessa sopimuksessa artikla 155. (Eurofound 2012.)

Työmarkkinaosapuolten välisen sosiaalisen vuoropuhelun virallisena elimenä toimii sosiaalialogikomitea, joka on kaksikantaisena toimielimenä olennainen osa eurooppalaista työmarkkinamallia. Työmarkkinaosapuolet perustivat komitean Maastrichtin sosiaalipöytäkirjan ja siihen liittyvän sosiaalipolitiikkaa koskevan sopimuksen toteuttamiseksi. Komitean jäseniä ovat Eurooppa-tasoiset työmarkkinaosapuolet. Komitea on itsenäinen, sillä se määrittelee itse asiat, joista se haluaa keskustella sekä määrittää itse aikataulut. Käsiteltävät asiat kirjataan ensin

sosiaalialogikomitean yhteiseen työohjelmaan, joka sovitaan yleensä kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Komissio ei osallistu muodollisesti komitean työskentelyyn, mutta tarjoaa komitealle kuitenkin puheenjohtaja- ja sihteeripalvelut. Komissio voi esittää toivomuksia käsiteltävistä asioista ja toivottavista lopputuloksista komitealle, mutta usein komission näkemykset sosiaalialogin tarkoituksenmukaisesta etenemisestä on esitetty jo osana komission työohjelmaa tai erillisiä ohjelmia taikka tiedonantoja. Jos komitea pääsee keskustelun lopuksi yksimielisyyteen ja sitä kautta yhteisiin kannanottoihin, niin komission tehtävänä on sen jälkeen päättää, mihin toimenpiteisiin se kannanottojen perusteella ryhtyy. Komissio toivoo, että työmarkkinaosapuolet pääsevät komiteatyöskentelyn aikana yhteiseen näkemykseen. Komissio ryhtyy omiin toimenpiteisiinsä silloin, jos osapuolet eivät pääse yhteisymmärrykseen. Yleisesti komission intressinä on ylläpitää ja edistää sosiaalista dialogia. Komissio esimerkiksi esittää eri asiakirjoissa asioita sosiaalialogikomitean käsiteltäväksi. (Huttunen & Janerus 2002, 205–206; Euroopan komissio 2012.)

Työmarkkinaosapuolet ovat tehneet kolme sopimusta, jotka on liitetty suoraan EU:n lainsäädäntöön. Tällaisia sopimuksia ovat sopimus vanhempainvapaasta (1996), sopimus osa-aikatyöstä (1997) ja puitesopimus määräaikaisesta työstä (1999). Sopimus vanhempainvapaasta päivitettiin vuonna 2008. Työmarkkinaosapuolet ovat sopineet myös neljä sopimusta, joiden täytäntöönpanon vastuu on sopimuksen allekirjoittaneiden järjestöjen kansallisilla ja alueellisilla järjestöillä. Nämä sopimukset koskevat etätyötä (2002), työperäistä stressiä (2004), työpaikkakiusaamista (2007) ja syrjäytymisen estämistä työmarkkinoilla (2010). Työmarkkinaosapuolet ovat sopineet myös kahdesta vapaaehtoisuuteen pohjautuvasta toimintasuunnitelmasta. Ensimmäinen toimintasuunnitelma, joka liittyy elinikäiseen oppimiseen, sovittiin vuonna 2002 ja toinen sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseen tähtäävä suunnitelma laitettiin käyntiin vuonna 2005. Näiden suunnitelmien toteutumista valvotaan vuosittain. Sosiaalipartnerit ovat sopineet myös neljästä yhteisestä työohjelmasta, joista viimeisin sovittiin vuosille 2012–2014. (Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö 2012.) Työohjelmatyöskentely lähti alun perin liikkeelle partnereiden yhteisestä päätöksestä edistää Lissabonin strategiaa ja EU:n laajentumista. Työohjelmatyöskentelyn tarkoituksena on ollut tiivistää kaksikantaista dialogia partnereiden välillä, koska 2000-luvun alkupuolella se on ollut sosiaalisen vuoropuhelun kehityksen kannalta välttämätöntä. 2000-luvun alussa sosiaalipartnerit toivoivat enemmän autonomista dialogia. Tähän tarjosi mahdollisuuden

työohjelmatyöskentely, koska työohjelmat ovat autonomisia suhteessa komission työohjelmiin. Tarkoituksena oli vahvistaa, laajentaa ja monipuolistaa sosiaalista vuoropuhelua ja antaa enemmän voimaa yhteisten sopimusten implementoinnille ja yhteisille linjanvedoille. Nämä ovat syitä siihen, miksi työohjelmista on tullut eräs sosiaalipartnereiden välisen yhteistyön muoto. (Schömann 2009, 137–138.)

Sosiaalisen vuoropuhelun kehityssuuntana on ollut se, että suoraan direktiiveiksi meneviä sopimuksia on tehty yhä vähemmän. Vuosina 2002, 2004, 2007 ja 2010 neuvotellut sopimukset eivät saavuttaneet lainsäädännöllistä sitovuutta EU:n alueella, koska sosiaalipartnerit eivät halunneet esittää komissiolle yhteisiä kannanottoja neuvotteluaiheista. Haluttomuutta on ollut erityisesti työnantajien puolella, jotka ovat olleet haluttomia neuvottelemaan tärkeistä sosiaalipoliittisista asioista. Lisäksi työntekijäpuolella ei ole ollut resursseja painostaa työnantajapuolta sitoviin sopimuksiin. Komissio on ollut myös haluton antamaan partnereille sosiaalipoliittisia kysymyksiä neuvoteltavaksi. (Schömann 2011, 244.)

Greenwood (2007, 43–44) näkee myös, että sopimukset, joita järjestöt valvovat kansallisella tasolla ovat muodostuneet paremmaksi väyläksi aikaansaada tuloksia sosiaalisesta vuoropuhelusta. Greenwood väittää, että sopimuksia, jotka siirretään suoraan direktiiveinä lainsäädäntöön, on nykyään käytännössä hankalaa tehdä. Neuvottelut useimmiten keskeytyvät tai työnantajat eivät suostu tulemaan neuvottelupöytään. Vaikka kolme neuvoteltua sopimusta on saatu aikaan, niin isolle osalle EU:n alueen työntekijöistä sopimukset eivät ole tuoneet lisää sosiaalista turvaa, koska useiden jäsenmaiden työntekijöille on jo kansallisen lainsäädännön perusteella määritelty korkea sosiaalinen turva. Vanhempainvapaata koskeva sopimus hyödytti sopimushetkellä viiden (vuonna 1996 12 jäsenmaata) jäsenmaan työntekijöitä. Osa-aikatyötä koskevan sopimuksen on katsottu hyödyttävän 4-5 miljoonaa työntekijää ja määräaikaista työtä koskevan sopimuksen katsottiin hyödyttävän kuuden (vuonna 1999 15 jäsenmaata) jäsenmaan työntekijöitä. Sosiaalisen vuoropuhelun heikohkojen tuloksien perusteella Hyman (2001a, 22) päättyy koko sosiaalisen vuoropuhelun osalta melko negatiiviseen johtopäätökseen. Hymanin mukaan sosiaalinen vuoropuhelu on aikaa vievä rituaali, jolla on vähän yhteistä todellisten kollektiivisten työehtosopimusneuvottelujen kanssa, eivätkä vuoropuhelusta saadut tulokset ole hyödyttäneet kovinkaan monia EU-maita.

Sosiaalinen vuoropuhelu on laajentunut myös alakohtaisten työmarkkinaosapuolten väliseksi vuoropuheluksi. Tämänkin vuoropuhelun alulle panossa komissiolla oli merkittävä rooli. Tätä vuoropuhelua kutsutaan sektorikohtaiseksi sosiaalidialogiksi. EAY:n käymään sosiaaliseen vuoropuheluun osallistuvat Suomen keskusjärjestöjen edustajat ja alakohtaiseen sosiaalidialogiin osallistuvat Suomen ammattiliittojen edustajat. Alakohtaisessa sosiaalidialogissa keskustelevat eri alojen ammattiliittojen Eurooppa-tasoiset järjestöt ja komissio. Esimerkiksi tietoliikennesektorin työmarkkinaosapuolia edustavat sosiaalisessa dialogissa ammattiliittoja edustava UNI-Europa ja työnantajia edustava ETNO. (Huttunen & Janerus 2002, 206.) Vaikka alakohtaisella dialogilla on Euroopassa historiaa pidemmälläkin aikavälillä, niin dialogin merkitys kasvoi huomattavasti vuonna 1998, jolloin alettiin komission aloitteesta perustaa sektorikohtaisia sosiaalidialogikomiteoita, joissa työmarkkinaosapuolten sektorikohtainen vuoropuhelu tapahtuu. Vuoden 1998 jälkeen komiteoiden määrä on noussut useisiin kymmeneen ja komiteoiden ala kattaa useita eri sektoreita. (Leonard 2008, 401.) Lähtökohtaisesti sektorikohtaiset komiteat ovat itsenäisiä sosiaalidialogikomiteaan nähden. Tämän vuoksi alakohtaisella tasolla neuvottelut voivat päätyä myös vastakkaisiin tuloksiin, mihin yleisellä tasolla on päädytty. (Huttunen & Janerus 2002, 206.)

Suomen työmarkkinajärjestelmä on luonnollisesti osa EU:n sosiaalisen vuoropuhelun mallia ja Suomen työmarkkinajärjestelmä on alisteinen sosiaalisen vuoropuhelun päätöksille, mutta samalla työmarkkinajärjestöt voivat itsenäisinä osallistua EU-tason vuoropuheluun. Samalla järjestöt voivat vaikuttaa päätöksiin, joita syntyy EU:n sosiaalisesta vuoropuhelusta. Keskitetyn työmarkkinajärjestelmän ansiosta Suomen on ollut helppo osallistua EU:n toimintaan ja vaikuttaa sen kehitykseen. Keskitetty työmarkkinajärjestelmä on auttanut Suomea myös EU:n direktiivien ja työehtosopimusten implementoinnissa. (Kauppinen 2005, 308.)

Tässä osiossa olen käsitellyt Eurooppa-tasoista sosiaalista vuoropuhelua ja sen toiminnasta esitettyjä näkemyksiä. Yhteenvedon voidaan todeta, että sosiaalisella vuoropuhelulla on tärkeä rooli EU:n työmarkkinasuhteissa, vaikka osa kommentaattoreista pitää sosiaalisen vuoropuhelun tuloksia melko heikkoina. Sosiaalisen vuoropuhelun merkitystä lisää se, että sen asema on turvattu EU:n sopimuksissa, mikä tekee siitä myös ay-liikkeen virallisen vaikutuskanavan EU:ssa. Seuraavaksi käsitellään eurooppalaisten ay-järjestöjen muita

tärkeitä EU-tasoisia vaikutuskanavia, joista osa on myös sosiaalisen vuoropuhelun eri toimintamuotoja EU-tasolla.

2.3. Muita vaikutuskanavia Euroopan unionissa

Eurooppalaisten ay-järjestöjen valtaresurssit EU-tasolla nousevat institutionaalisista vaikutuskanavista EU:n sisällä (Erne 2008, 37). Institutionaalisista vaikutuskanavista lähimpänä EU-tasoista päätöksentekoa on talous- ja sosiaalikomitea (TSK). Talous- ja sosiaalikomitea perustettiin jo Rooman sopimuksella vuonna 1957. Komitea perustettiin alun perin sen vuoksi, että kansalaisyhteiskunta ja kansalaiset haluttiin liittää paremmin EU:n päätöksentekoon erilaisten järjestöjen välityksellä. Talous- ja sosiaalikomitea antaa lausunnon lähes kaikesta EU:n lainsäädännöstä. Komitea antaa lausuntoja Euroopan parlamentille, komissiolle sekä neuvostolle. Se voi myös antaa oma-aloitteisia lausuntoja valitsemistaan lainsäädäntöasioista. (Huttunen & Janerus 2002, 204.)

Talous- ja sosiaalikomiteassa on tällä hetkellä 344 jäsentä, jotka jakautuvat kolmeen eri ryhmään: työnantajajärjestöt, palkansaajajärjestöt ja muut järjestöt. Viimeksi mainittu ryhmä sisältää edustajia mm. kulutus-, maatalous- ja ympäristöjärjestöistä. Komitea jakaantuu vielä seitsemään eri erityisjaostoon. Erityisjaostoilla on omat erityiset alueensa, joihin ne keskittyvät. Esimerkiksi maatalous-, ulkosuhde- ja yhtenäismarkkina-asiat ovat alueita, joista vastaavat eri jaostot. Jäsenehdokkaat talous- ja sosiaalikomiteaan ehdottaa jäsenvaltioiden hallitukset ja lopulliset nimitykset nelivuotiskaudelle tekee Neuvosto. Suomella on talous- ja sosiaalikomiteassa 9 paikkaa ja jokaisella palkansaajakeskusjärjestöllä on yksi paikka komiteassa. (Euroopan talous- ja sosiaalikomitea 2012.)

Komitea valitsee jäsentensä keskuudesta puheenjohtajan ja työvaliokunnan kahdeksi ja puoleksi vuodeksi kerrallaan. Komitea vahvistaa itse oman työjärjestyksensä. Komitean jäsenten tulee olla toimessaan riippumattomia jäsenvaltioiden intresseistä. Tämä tarkoittaa sitä, että jäsenet pyrkivät hoitamaan tehtäviä yhteisön yleisen edun nimissä. Neuvoston, Euroopan parlamentin ja komission on kuultava komiteaa perussopimuksissa määräytyissä tapauksissa, käytännössä maatalous-, ympäristö-, tutkimus-, teollisuus-, kuluttaja-, koulutus-, alue-, liikenne- ja sosiaalipolitiikassa. Komiteaa on kuunneltava myös työllisyyteen, kansanterveyteen ja rakennerahastoihin liittyvissä asioissa. Muissa asioissa komiteaa voidaan kuunnella jos neuvosto, parlamentti tai komissio pyytää lausuntoa.

Komitealla on oikeus antaa lausuntoja myös omasta aloitteestaan. Komitean lausunnon saamiselle voidaan asettaa vähintään kuukauden mittainen määräaika. Määräajan päättymisen jälkeen asia voidaan käsitellä, vaikka komitea ei olisi ehtinyt antaa lausuntoa. (Raitio 2010, 119–121.)

Talous- ja sosiaalikomitean institutionaalinen rakenne ei ole muuttunut merkittävästi vuosien saatossa, mutta sen täytyy yhä enemmän kilpailla EU:n sisällä muiden konsultaatiomuotojen kanssa, joiden puitteissa komitean intressiryhmät ovat saaneet intressiensä kannalta usein parempia tuloksia. Tällaisia uusia konsultaatiokäytäntöjä ovat olleet muun muassa alakohtaiset neuvoa-antavat komiteat, sosiaalisen vuoropuhelun menettely ja suora lobbaus. Talous- ja sosiaalikomitea on ollut tiiviisti mukana EU:n päätöksentekoprosessissa, mutta se saa taistella asemastaan vaikutusvaltaisena neuvonantoelimenä. TSK:n vastaus on ollut se, että komitea on alkanut korostamaan sitä, että se tuo kuuluville järjestäytyneen kansalaisyhteiskunnan äänen Euroopan unionissa. Tämän uuden korostuksen taustalla voidaan nähdä myös EU-parlamentin kasvanut valta päätöksenteossa, mikä aiheuttaa TSK:n kohdalla sen, että se ei voi enää samalla tavalla korostaa ainutlaatuista rooliaan Euroopan kansalaisten äänitorvena. (Smismans 2003, 481–482.) Kansalaisten äänen kuulumista komitean sisällä puolestaan vaikeuttaa TSK:n perinteinen kolmen ryhmän rakenne sekä huolehtiminen siitä, että ryhmien välinen valtasapaino säilyy. Kaikesta huolimatta talous- ja sosiaalikomitea on ollut tärkeä organisaatio järjestäytyneen kansalaisyhteiskunnan puolestapuhujana ja se on tuonut merkittävällä tavalla EU-politiikkaan myös kansalaisyhteiskunnan äänen. (Greenwood 2007, 40–41.)

Komission tukena toimii talous- ja sosiaalikomitean lisäksi myös useita muita kolmikantaisia neuvoa-antavia komiteoita, joissa ovat edustettuina työmarkkinaosapuolet. Neuvoa-antavat komiteat toimivat työmarkkinaosapuolten mielipiteiden välittäjinä komission suuntaan. Vuonna 1970 perustettiin pysyvä työllisyyskomitea, joka oli pitkään yksi tärkeimmistä eurooppalaisen työmarkkinakeskustelun kolmikantaelimistä, jonka puitteissa työmarkkinaosapuolilla oli mahdollisuus tavata jäsenmaiden työllisyydestä vastaavat ministerit ja korkeimmat virkamiehet. Pysyvän työllisyyskomitean merkitys työmarkkinaosapuolille kuitenkin vähentyi ajan myötä, koska komitean puitteissa ei päästy aitoon vuorovaikutukseen osapuolten välillä. (Huttunen & Janerus 2002, 204–205.) Työmarkkinaosapuolet esittivät Laekenin Eurooppa-neuvoston kokouksessa vuonna 2001

kannanoton, jonka perusteella neuvosto perusti 2003 kasvua ja työllisyyttä käsittelevän kolmikantaisen sosiaalihuippukokouksen, johon työntekijäpuolelta osallistuu EAY. Tämä kolmikantainen sosiaalihuippukokous on korvannut pysyvän työllisyyskomitean ja se on helpottanut neuvoston, komission ja työmarkkinaosapuolten välistä jatkuvaa vuoropuhelua talous-, sosiaali- ja työllisyyskysymyksissä. Sosiaalihuippukokouksen tarkoituksena on vahvistaa kolmikantaista sosiaalista vuoropuhelua EU:n instituutioiden ja työmarkkinaosapuolten välillä. (Eurofound 2012.)

Sosiaalihuippukokous on työmarkkinaosapuolille korkean tason vaikutuskanava. Kokous järjestetään vähintään kerran vuodessa. Siihen osallistuvat neuvoston puheenjohtajana toimiva valtio, kaksi seuraavaa puheenjohtajavaltiota, komissio ja työmarkkinaosapuolet. Neuvoston kolme puheenjohtajavaltiota edustavat tavallisesti hallituksen tai valtion päämiehet sekä työllisyys- ja sosiaaliasioista vastaavat ministerit. Myös Euroopan komissiolla on kaksi edustajaa, jotka ovat tavallisesti komission puheenjohtaja ja työllisyydestä ja sosiaaliasioista vastaava komission jäsen. Työmarkkinaosapuolten jäsenet jaetaan kahteen yhtä suureen valtuuskuntaan, joissa toisessa on kymmenen työntekijöiden ja toisessa kymmenen työnantajien edustajaa. Kumpaankin valtuuskuntaan kuuluu edustajia Eurooppa-tason aloittaisista organisaatioista tai erikoistuneista organisaatioista, jotka edustavat ylempiä toimihenkilöitä sekä pieniä ja keskisuuria yrityksiä Eurooppa-tasolla. Teknisestä koordinoinnista työntekijöiden valtuuskunnassa vastaa Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö ja työnantajien valtuuskunnassa Euroopan teollisuuden ja työnantajien keskusjärjestö. Lissabonin sopimus vuonna 2009 tunnusti sosiaalisen huippukokouksen aseman viralliseksi. (Eurofound 2012.)

Sosiaalipartnerit ovat kansalaisyhteiskunnan edustajista saaneet merkittävimmän aseman myös hallitustenvälisessä päätöksentekoprosessissa EU:n sisällä. Partnerit ovat mukana niin sanotun EU-troikan valmistavissa kokouksissa ennen Eurooppa-neuvoston kokouksia. Troikkaan kuuluvat puheenjohtajamaan, Euroopan unionin neuvoston sihteeristön ja komission edustajat. Sosiaalipartnerit ja sosiaalifoorumi ovat myös mukana Eurooppa-neuvoston alaisessa työllisyys- ja sosiaalineuvoston alustavissa kokouksissa. BUSINESSEUROPE ja EAY tapaavat erikseen myös EU:n tulevan puheenjohtajamaan edustajat jo paljon ennen valtion puheenjohtajuuskautta. Työmarkkinaosapuolten tavoitteena on vaikuttaa puheenjohtajamaan ohjelmaan jo siinä vaiheessa kun sitä vielä valmistellaan. Työmarkkinaosapuolilla on omat sisäiset agendansa, joiden pohjalta ne

pyrkivät vaikuttamaan puheenjohtajuuskausien ohjelmiin. Puheenjohtajuuskausien aikana tapaamiset puheenjohtajamaan kanssa ovat vähemmän merkityksellisempiä. (Greenwood 2007, 27–28.)

Makroekonominen dialogi muodostaa tärkeän osatekijän EU:n työmarkkinasuhteissa. Se perustuu Kölnin Eurooppa-neuvostossa vuonna 1999 tehtyyn Euroopan työllisyys sopimukseen. Sopimuksella luotiin niin sanottu Kölnin prosessi, jonka tarkoituksena on koordinoita talouspolitiikkaa ja vauhdittaa kasvua sekä työllisyyttä makrotaloudellisen vuoropuhelun avulla. Vuoropuheluun osallistuvat neuvoston, komission, Euroopan keskuspankin ja työmarkkinaosapuolten edustajat. Prosessin tavoitteena vahvistaa osapuolten välistä yhteistyötä makrotaloudellisissa kysymyksissä. (Saari 2003, 182–183.) Tavoitteena on koordinoita mm. raha- ja budjettipolitiikkaa sekä kiinnittää huomiota palkkojen kehitykseen EU-alueella. Dialogin tavoitteena on myös lisätä sosiaalipartnereiden ymmärrystä EU:n taloudellisesta kehityksestä ja kehityksen mahdollisista ongelmista EU:n alueella ja sitouttaa työmarkkinaosapuolia yhteisiin ratkaisuihin. (Eurofound 2009.)

Tähän mennessä olen teoriaosuudessa käsitellyt niitä vaikutuskanavia ja prosesseja, joiden puitteissa työntekijäpuoli voi vaikuttaa Eurooppa-tasolla. Samalla on selvinnyt se, että näissä vaikuttamisen prosesseissa ovat usein mukana myös työnantajapuoli ja EU:n viralliset tahot. Tämän vuoksi voidaan katsoa, että näistä kolmikantaisista ja kaksikantaisista yhteistyömuodoista EU-tasolla muodostuu EU:n oma työmarkkinasuhdejärjestelmä. Muun muassa Bieling ym. (2001, 17) ovat tulleet tähän tulokseen. Heidän mielestään Eurooppa-tasoista työmarkkinasuhdejärjestelmää voidaan parhaiten kuvata symboliseksi eurokorporatismiksi, joka koostuu useista eri yhteistyömuodoista, joissa työmarkkinaosapuolet ovat osallisena. Tämän järjestelmän institutionaalinen ydin muodostuu niistä työmarkkinaosapuolten välisistä sosiaalisen vuoropuhelun muodoista, joita EU pitää sisällään ja joita tässä luvussa on jo käsitelty. Institutionaaliseen ytimeen kuuluvat myös lukuisat kolmikantaiset yhteistyön elimet ja komiteat mm. työllisyyspolitiikan, aluepolitiikan, rakennepolitiikan ja työsuhdepolitiikan alalla. Tämän symbolisen eurokorporatismien erityisenä tarkoituksena on vahvistaa ja legitimoida EU-projektien laaja-alaista kannatusta EU:n alueella ja samalla sitouttaa ay-järjestöt kehittämään eurooppalaista talousjärjestelmää. Samalla järjestelmä tukee

eurooppalaisia työmarkkinaosapuolia ja luo institutionaalisen ja rahallisen tuen niiden toiminnalle. (Bieling & Schulten 2001, 17.)

Kolmikantainen Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö Eurofound (2012) kuvaa EU-tason kollektiivista työmarkkinasuuhdejärjestelmää hyvin samalla tavalla kuin Bieling ym. Sen mukaan EU:n työmarkkinasuhteet viittaavat EU-tasoisten työntekijä- ja työnantajaorganisaatioiden välisiin suhteisiin ja näiden työmarkkinasuhteiden tulokset EU:ssa näkyvät vuorovaikutteisen toiminnan eri muodoissa, joita ovat kolmikantainen yhteistyö, sosiaalinen vuoropuhelu, informaatio ja konsultaatiomenettelyt työntekijä- ja työnantajaosapuolen välillä, direktiivein mahdollistettu työntekijöiden osallistuminen päätöksentekoon yrityksissä ja lainsäädännöllinen sääntely. Euroopan unionin työmarkkinasuhteet ovat ylikansallisia, mutta EU:n työmarkkinasuuhdejärjestelmän instituutioissa ovat edustettuina jäsenmaat. Tämän vuoksi EU-tasoinen järjestelmä sitouttaa yhteen kansallisen ja ylikansallisen tason työmarkkinasuhteet.

Tähän mennessä teoriaosuudessa on käsitelty niitä Eurooppa-tasoisia institutionaalisia vaikutuskanavia, joissa myös Suomen palkansaajakeskusjärjestöt ovat tavalla tai toisella mukana. Samaten voidaan myös nähdä, että Suomi ja suomalaiset ovat eurooppalaisten instituutioiden kautta osa Euroopan unionin työmarkkinasuuhdejärjestelmää.

2.4. Työmarkkinajärjestöt EU-valmistelussa

Boldtin (2000, 93) mukaan Suomen liittyminen Euroopan unioniin on muuttanut työmarkkinoiden toimintaympäristöä, joillakin työmarkkina-alueilla jopa merkittävästi. Tämä ei ole kuitenkaan tarkoittanut sitä, että kaikki edunvalvonta olisi siirtynyt Brysseliin. EU-aikana tehokas edunvalvonta vaatii sitä, että työmarkkinajärjestöt hoitavat edunvalvontaa kansallisella tasolla, alueellisella tasolla, EU-tasolla sekä globaalilla tasolla. Euroopan unionin päätöksentekoon vaikutetaan eurooppalaisten järjestöjen ja instituutioiden kautta. Edunvalvonta vaatii myös sitä, että työmarkkinajärjestöt vaikuttavat kotimaan virkamiehiin ja poliitikkoihin. Heidän kauttaan työmarkkinajärjestöt voivat vaikuttaa EU-asioiden valmisteluun kotimaassa ja Unionissa. Eduskuntaan ja hallitukseen täytyy vaikuttaa, jotta EU-tason päätöksentekoon voidaan vaikuttaa. Eurooppalaisten työmarkkinajärjestöjen vaikutusvalta on puolestaan sidoksissa siihen, millä tavalla kansalliset järjestöt pystyvät tukemaan niitä ja millä tavoin kansalliset järjestöt pystyvät vaikuttamaan kansalliseen kannanmuodostukseen valmistelu- ja päätöksentekovaiheessa.

Tämän monitasoisen edunvalvontatyön perusteella Boldt (2000,93) näkee, että edunvalvonnasta on tullut EU-jäsenyyden myötä hiukan monimutkaisempaa kuin ennen EU-jäsenyyttä.

Suomen liittyminen Euroopan unioniin johti siihen, että Suomessa luotiin uusi valmistelujärjestelmä EU-asioita varten kotimaisen lainvalmistelukoneiston rinnalle. Tämä uusi valmistelukoneisto on luotu sen vuoksi, että Suomen on EU-aikana muodostettava neuvottelukannat unionin säädöshankkeisiin sekä osallistuttava Unionin toimielimissä tapahtuvaan päätöksentekoon. Kansallisen valmistelun järjestelmä on luotu sillä ajatuksella, että järjestelmä pystyy sovittamaan yhteen eri toimijoiden näkemyksiä. Valmistelukoneisto on pysynyt pääpiirteissään muuttumattomana koko EU-jäsenyyden ajan. (Hyvärinen 2009, 10.)

Suomessa toimivaltaisilla ministeriöillä on suuri vastuu EU-asioissa. Ministeriöillä on päävastuu unioniasioiden seurannasta, valmistelusta ja neuvottelukantojen määrittelystä. Kansallisen valmistelujärjestelmän tarkoituksena on yhteen sovittaa Suomen kanta EU:ssa valmisteilla oleviin asioihin niiden kaikissa eri käsittelyvaiheissa sekä varmistaa se, että kanta vastaa Suomen yleisiä EU-poliittisia linjauksia. Valtioneuvoston ohjesäännössä määritellään se, miten EU-tasolla päätettävät asiat jakautuvat eri ministeriöiden kesken ministeriöiden toimialan mukaisesti. EU-jäsenyyden myötä esimerkiksi ulkoasiainministeriön monopoli ulkosuhteiden hoitamisessa on päättynyt ja tällä hetkellä myös ne ministeriöt, joilla aikaisemmin ei ollut ulkosuhdetoimintaa Suomen rajojen yli, ovat vastuussa oman sektorinsa EU-lainsäädäntöhankkeista. (Hyvärinen 2009, 10–11.)

Kansallinen valmistelutyö lähtee useimmiten liikkeelle siitä, että komissio ilmoittaa aloittavansa säädösvalmistelun jollain tietyllä alalla ja viestittää siitä kansallisiin vastuuministeriöihin. Vastuuministeriössä vastaava virkamies laatii perusmuistion, joka on kansallisen valmistelun keskeisimpiä asiakirjoja. Muistiossa selvitetään komission esityksen kaikki keskeiset piirteet ja annetaan Suomen alustava kanta esitykseen. Muistiossa kuvataan myös komission ehdotuksen keskeiset vaikutukset Suomeen. Seuraavassa vaiheessa vastuuministeriö toimittaa perusmuistion asianomaiselle valmistelujaostolle. Perusmuistio lähetetään jaostokäsittelyn jälkeen tarvittaessa EU-asioiden komiteaan ja sieltä EU-ministeriövaliokuntaan, jolla on lopullinen päätösvalta siihen, mikä Suomen kanta asiaan on. (Hyvärinen 2009, 11.)

Suomen valmistelujärjestelmää voidaan kuvailla kolmiportaiseksi yhteensovittamisjärjestelmäksi, jossa ylimpänä tasona on EU-ministerivaliokunta, jonka alaisuudessa toimii kansliapäälliköiden tai heidän sijaistensa muodostama EU-asioiden komitea. Komiteassa on enintään seitsemäntoista jäsentä, jotka edustavat valtioneuvoston kansliaa ja muita ministeriöitä, oikeuskanslerinvirastoa sekä presidentin kansliaa, Ahvenanmaan maakuntaa ja Suomen Pankkia. Valmistelujärjestelmän alimmalla tasolla ovat asia-alueittain jakautuneet valmistelujaostot, joita asettavat tarpeen mukaan EU-asioiden komitea. (Hyvärinen 2009, 11.) Jaostojen puheenjohtajina toimivat vastaavat virkamiehet, jotka tulevat siitä ministeriöstä, jonka toimialaan jaostossa käsiteltävä asia selkeimmin kuuluu. Näitä valmistelujaostoja on tällä hetkellä noin neljäkymmentä. Kussakin jaostossa on noin 15–20 jäsentä ja valmisteluun osallistuu jaostotyöskentelyn päällekkäisyydet huomioon ottaen noin 400–500 virkamiestä ja muuta toimihenkilöä. (Saari 2003, 306). Jaostot on koottu tiettyjen politiikkasektorien ympärille, joita ovat mm. ympäristö-, liikenne- ja teollisuus (Mattila 2000, 140).

Valtioneuvoston kanslia määrittelee EU-jaostot jaostoiksi, jotka ”*käsittelevät toimialaansa kuuluvia EU-asioita tarkoituksena saada aikaan kutakin asiaa koskeva Suomen yhteen sovitettu kanta*” (Valtioneuvoston kanslia 2010, 10). Jaostojen tehtävänä on koordinoida ja sovitella ministeriöiden, keskusvirastojen ja muiden mahdollisten asianosaisten kantoja käsiteltävän asian suhteen. Ministeriö voi lähettää Suomen kannan ainoastaan tiedoksi jaostolle, jos asia on luonteeltaan sellainen, että lisäkäsittely ei ole tarpeen. Valmistelujaoston jäsenillä on kuitenkin oikeus vaatia asian käsittelyä jaostossa. EU-valmistelujaostot voivat kokoontua suppeassa tai laajassa kokoonpanossa. Työmarkkinajärjestöjen vaikuttaminen tapahtuu niissä valmistelujaostoissa, joissa on laaja kokoonpano. Laaja kokoonpano tarkoittaa sitä, että jaostoissa ovat edustettuina virkamiesten ohella myös työmarkkinaosapuolet sekä muut intressitahot ja sidosryhmät. Suppeassa kokoonpanossa ovat mukana ainoastaan virkamiehet. (Mattila 2000, 139–141.)

Eduskunnallakin on suuren valiokunnan kautta merkittävä rooli Suomen EU-kantoja määriteltäessä, vaikka eduskunta ei olekaan osana yhteensovittamisjärjestelmää (Hyvärinen 2009, 11). Tämän vuoksi on tärkeää, että työmarkkinaosapuolilla on hyvät yhteydet myös eduskuntaan. Merkittävien kannanottojen kohdalla, joissa tarvitaan eduskunnan myötävaikutusta, on tavanmukaista, että asianomaiset valiokunnat kuulevat myös työmarkkinaosapuolia asiantuntijoina. (Huttunen & Janerus 2002, 213.)

Tässä osiossa olen esitellyt sitä, millä tavalla EU-kantoja Suomessa valmistellaan. Suomen palkansaajakeskusjärjestöillä on myös paikkansa tässä valmistelujärjestelmässä. Tulokset ja johtopäätösosioissa palataan näihin valmistelujaostoihin ja käsitellään sitä, millä tavalla palkansaajakeskusjärjestöt näkevät valmistelujaostojen merkityksen. Seuraavaksi siirrytään teoriaosuuden toiseen osioon, jonka alussa hahmotellaan ay-järjestöjen nykytoimintaympäristöä ja sitä millä tavalla Euroopan integraatio muodostaa mahdollisuuden ay-järjestöjen ylikansalliselle toiminnalle Eurooppa-tasolla. Samalla käsitellään niitä asioita, mitkä vaikuttavat ay-järjestöjen suhtautumistavan muodostumiseen EU:n suhteen.

3. Euroopan integraatio, ay-järjestöjen kansainvälisyys ja työmarkkinajärjestelmä

3.1. Euroopan integraatio ja ay-järjestöjen kansainvälisyys

Viimeaikaisessa globalisaatiokeskustelussa työväestön järjestäytyneen toiminnan on todettu olevan pitkälti reaktiivisessa suhteessa talouden ja pääomien ylikansallisiin virtauksiin. Tämä reaktiivisuus tarkoittaa sitä, että aloitteet yhteiskuntakehityksestä ovat siirtyneet toisten toimijoiden ja yhteiskunnallisten voimien haltuun ja näiden aiheuttamiin muutoksiin voidaan reagoida vain jälkikäteen. Toisin sanoen työväestön järjestäytynyt toiminta kykenee ainoastaan reagoimaan sellaisiin globaalitason prosesseihin, kuten ”kiina ilmiö”, jonka seurauksena työpaikat siirtyvät halvan työvoimakustannusten maihin. (Helander 2008, 12.) Työväestön on usein nähty kärsivän ensimmäisenä globalisaation ja kansainvälisen pääoman aiheuttamista lieveilmiöistä. Työväestölle ongelmia aiheuttavat mm. työn epävarmuus, työmarkkinoiden epävakaus, paine palkkojen alennukselle, työolojen mahdollinen heikentyminen, pätkätöiden lisääntyminen ja työsuhteiden epätyypillistyminen sekä kollektiivisten työsuhdejärjestelmien heikkeneminen. (Keune & Schmidt 2009, 10.) Järjestäytynyt työväestö on joutunut reagoimaan myös epäterveeseen valtioiden väliseen kilpailuun, jonka seurauksena hyvinvointipalveluja ja työväestön etuja karsitaan kansainvälisen kilpailukyvyin nimissä. (Helander 2008, 13.)

Keunen ym. (2009,15) mielestä globalisaatio johtaa epäterveeseen ja kasvavaan palkkakilpailuun eri maiden ja alueiden työntekijöiden välillä. Tästä puolestaan hyötyy kansainvälinen pääoma, koska työvoimakustannukset pienenevät. Yhteiskunnallisena kehityksenä on ollut myös globaalien kilpailukyvyin turvaaminen julkisrahoitteisen yhteiskunnan kutistamisena. Keskusteluissa on puhuttu esimerkiksi verokilpailusta maiden välillä. Muun muassa nämä laajat yhteiskunnalliset prosessit ovat luoneet haasteita ay-liikkeen edunvalvonnalle sekä kansallisella tasolla, että kansainvälisillä areenoilla. (Helander 2008, 13.)

Suomen kolmikantainen työmarkkinajärjestelmä ja ay-liikkeen liikemäisyys ovat nykykehityksessä yhä enemmän ristiriidassa, koska ne päätettävät asiat, joihin ay-liike on päässyt vaikuttamaan, ovat karkaamassa pois neuvottelupöydistä. Suomessahan ay-liikkeellä on perinteisesti ollut valtaa kansallista työelämää säätelevissä päätöksissä. (Helander 2008, 14.) Tämä valta on perustunut erityisesti työntekijäjärjestöjen

vaikutusvaltaan sopimusjärjestelmissä. Julkunen mm. (2010, 68) kirjoittaa, että Suomen ja Pohjoismaiden tapauksessa voidaan puhua sopimusyhteiskunnista tai sosiaalikorporatistisista yhteiskunnista, koska valtiovalta keskustelee tiiviisti työmarkkinaosapuolten kanssa. Suomessa työmarkkinaosapuolet ovat sopineet yhdessä työehtojen lisäksi myös sosiaaliturvaan liittyvistä asioista. Tulopoliittiset kokonaisratkaisut muodostivat pitkään tälle sopimusjärjestelmälle institutionaalisen pohjan. Nykyään kuitenkin yhä suurempi osa työelämää koskevista muutoksista tapahtuu riippumatta tästä kansallisen tason päätöksenteosta. Tämä koskee esimerkiksi yritysten tuotannon siirtoja ja investointipäätöksiä sekä työelämän laadullisia muutoksia, kuten työntekijöiden vaikutusvaltaa työyhteisöissä. (Helander 2008, 14.)

Globaalitason haasteet ovat ajaneet työntekijät ja ay-järjestöt etsimään kansainvälistä yhteistyötä ja kollektiivisia yhteistyörakenteita, jotta globaalin pääoman haasteeseen voitaisiin paremmin vastata. Tavoitteena on ollut päästä irti reaktiivisesta suhteesta talouden virtauksiin ja saada aloitevaltaa myös työntekijäpuolelle. (Keune & Schmidt 2009, 10.) Globaalitason haasteista keskusteltaessa on myös viitattu työväestön konsernitasoisen järjestäytymisen tarpeellisuuteen sekä poikkikansallisen lakkoaseen välttämättömyyteen. Globaalitason haasteisiin viitaten on puhuttu ay-liikkeen globaalistrategioista, joiden avulla ay-liike pyrkii vastaamaan globalisaatiosta aiheutuviin haasteisiin. Nämä globaalistrategiat edellyttävät, että ay-liike solmii kansainvälisiä yhteyksiä sekä kahdenvälisesti, että multilateraalisesti. (Helander 2008, 14.) Haasteisiin voidaan vastata ratkaisumalleilla, jotka vaikuttavat kansallisvaltiollisessa kehikossa. Toisaalta löytyy ratkaisumalleja, jotka perustuvat kansainväliseen toimintaan. (Helander 2008, 16.)

Dolvik (2000, 59) näkee, että ay-järjestöjen alueellinen yhteistyö ja integroituminen ovat välttämättömiä asioita kansallisen ja globaalin tason yhteistyön välillä. Kansallisten ay-järjestöjen on kyettävä rakentamaan poikkikansallisia yhteistyömuotoja ja poliittisia koalitioita, muuten on vaikea sopeutua rajattoman kilpailun aiheuttamiin haasteisiin. Yhteistyön ja koalitioiden kautta ay-liike voi vaikuttaa sosiaalisen oikeudenmukaisuuden ja sääntelyn puolesta sekä rajoittaa hallitusten välistä kilpailua niiden alueellisten prosessien sisällä, jotka ovat seurausta globaalin talouden kehityksestä. Dolvikin mukaan kansainvälisen kilpailun lieveilmiöitä on vaikea rajoittaa esimerkiksi luottamalla globaalien järjestöjen, kuten YK:n tai ILO:n sosiaalikklausuulien tuottamiin vaikutuksiin.

Alun perin Euroopan integraatioprojektin päätarkoituksena oli tehdä Euroopasta kilpailukykyinen yhteismarkkina-alue, joka toimisi myös vastavoimana Yhdysvaltojen taloudelliselle haasteelle. Tässä kehityksessä yksi tärkeimmistä tapahtumista oli Euroopan yhtenäisasiakirjan sopiminen vuonna 1986, joka heijasti dynaamista etenemistä kohti talouden kansainvälistymistä, jota jotkut ovat kutsuneet globalisaatioksi ja jotkut regionalisaatioksi. (Hyman 2001a, 14.) Castellsin (1998, 318) mukaan Euroopan integraatio on reaktio globalisaatioprosessiin mutta samalla se on myös korostunut ilmaus globalisaatiosta, eli integraatio on myös vastausta globalisaatiohaasteeseen. Euroopan integraatioprosessi on osoitus siitä, että globaali talous ei ole systeemi, jonka tarkoituksena on ainoastaan hyödyttää yrityksiä ja pääomavirtoja. Se on myös alueellistunut rakenne, jossa vanhat kansalliset instituutiot ja uudet ylikansalliset organisaatiot ovat tärkeässä roolissa sääntelemässä talouskilpailua ja korjaamassa sen hyötyjä ja myös haittoja.

Bieling ym. (2001, 23) näkevät, että Euroopan ay-järjestöt ovat olleet Euroopan integraatioprosessissa juuri niitä, jotka ovat olleet huolestuneita taloudellisen integraation epäterveistä vaikutuksista kansallisiin sosiaali- ja työnormeihin. Näihin epäluuloihin vastattiin osittain jo 1980-luvulla ja 1990-luvun alkupuolella, jolloin Unioniin luotiin vahva sosiaalinen dimensio, jonka jälkeen Euroopan ammattijärjestöt ovat nähneet Euroopan integraation myönteisemmässä valossa. Tuloksena on ollut myös se, että työmarkkinajärjestöt on sitoutettu erilaisiin prosesseihin EU:ssa. Yleisesti Bieling ym. huomauttavat, että EU-tason työllisyyspolitiikan ja sosiaalipolitiikan kehittämistä taloudellisen integraation rinnalla voidaan pitää kompromissina niille voimille, jotka ovat kritisoineet Euroopan integraation epätasapainoa taloudellisen ja sosiaalisen integraation välillä ja jotka voivat vetää tukensa pois EU:n integraatiolta. Eurooppalaiset ay-järjestöt ovat juuri tällaisia merkittäviä voimia Euroopassa. (Bieling & Schulten 2001, 23.)

Dolvikin (2000, 59) mukaan eurooppalainen ammattiyhdistysliike on kiinnittynyt melko vahvasti kansallisvaltioon, mutta tätä kiinnittymistä ovat täydentäneet Eurooppa-tason rakenteet ammattiyhdistysliikkeen väliselle yhteistyölle. Euroopan unionissa on instituutioita näille yhteistyörakenteille, joiden puitteissa ay-liike voi tehdä edunvalvontaa ja samalla taistella sosiaalisen sääntelyn huomioon ottamiseksi Euroopan vapailla sisämarkkinoilla. Taloudellisen ja poliittisen vallan siirtyessä kansalliselta tasolta EU-tasolle eurooppalaiset ay-järjestöt ovat alkaneet myös nähdä, että niiden on kasvatettava vaikutusvaltaansa EU-tasolla, mitä kautta ay-liike voi olla vaikuttamassa

sisämarkkinatoimintaan ja siitä aiheutuviin haasteisiin. Myös Hymanin (2003, 2) mukaan eurooppalaiset ammattiyhdistysliikkeet ovat vuosien saatossa siirtyneet Euroopan integraation suhteen yhä enemmän positiivisemmalle kannalle. Ay-järjestöjen vaikutusvaltaa EU-areenalla rajaa kuitenkin se, että työntekijäpuolen vaikutusvalta on rajattu koskemaan suurimmaksi osaksi sosiaalipoliittisia asioita, joissa Unionilla on vähiten toimivaltuuksia ja aloitevaltaa. Laajemmilla EU:n toimivaltaan kuuluvilla alueilla, kuten sisämarkkina- ja talousyhteisöasioissa, ay-liikkeen vaikutusvalta on ollut vähäisempää. (Dolvik 2000, 62.)

Gajewskan (2008, 109–110) mukaan Euroopassa ay-järjestöjen ja työntekijöiden ylikansallista yhteistyötä ehkäisevät institutionaaliset eroavaisuudet. Liberaaleissa markkinatalousmaissa työnantajien ja työntekijöiden väliset suhteet perustuvat hajautettuihin ja paikallisiin neuvotteluihin sekä riittävästi työsuhdetoimintaan työpaikkatasolla. Koordinoiduissa markkinatalousmaissa puolestaan kollektiivisilla neuvotteluilla ja työntekijöiden lakisääteisellä edustuksella on merkittävä rooli. Nämä institutionaaliset eroavaisuudet aiheuttavat erilaisia kannustimia ylikansalliselle yhteistyölle. Britanniassa esimerkiksi ay-järjestöt ovat suhtautuneet ylikansalliseen sääntelyyn melko negatiivisesti sen takia, että Britanniassa on perinteisesti sovittu työehdoista työpaikkakohtaisesti. Toisaalta taas Baccaron ym. (2003, 124) mukaan Britannian ay-järjestöt ovat alkaneet myöntyä enemmän Euroopan integraatiolle, koska ne ovat menettäneet vaikutusvaltaa kansallisella tasolla. Koordinoiduista markkinatalousmaista tulevat ay-järjestöt, joilla on usein kotimaissaan oikeus kollektiivisiin neuvotteluihin työnantajapuolen kanssa, voivat puolestaan helpommin tukea ylikansallista sääntelyä, koska ne pelkäävät mm. sosiaalista polkumyyntiä ja tuotannon uudelleensijoittumista halvemman kustannusten maihin. Toisaalta taas koordinoiduista markkinatalousmaista tulevat ay-järjestöt voivat olla haluttomia ylikansallisen yhteistyön suhteen, koska ne haluavat suojella omia kansallisia markkinoita. Ay-järjestöjen institutionaaliset erot tekevät Gajewskan mukaan todennäköiseksi myös sen, että järjestöt jatkavat edelleen subsidiariteettiperiaatteen kannattamista EU:ssa, vaikka se tuottaakin vähemmän optimaalisia tuloksia verrattuna harmonisointiin ja keskittämiseen. (Gajewska 2008, 109–110.)

Gajewskan (2008, 107) mukaan toimiva eurooppalainen ay-liike tarkoittaisi pysyviä ylikansallisia työntekijäkoalitioita, jotka olisivat kiinnittyneitä kehittyneisiin rakenteisiin,

jotka kykenisivät mobilisoimaan kollektiiviseen toimintaan. Kollektiivisella toiminnalla Gajewska tarkoittaa kollektiivista protestointia ja kampanjointia joko joitakin tiettyjä EU-direktiivejä vastaan tai tietynlaisen EU-tason sääntelyn puolesta. Gajewskan mukaan mm. luottamus, uskottavat sitoumukset, erilaisuuden hallinta ja yksittäisten kannustimien löytäminen yhteistyölle ovat sellaisia tekijöitä, joita onnistuneissa yhteistyökoalitoissa täytyy noudattaa. Näiden kaikkien tekijöiden kohdalla on kuitenkin nähty ongelmia. Eurooppa-tasoiselta aktiiviselta yhteistyöltä puuttuu Gajewskan mukaan voimakkaat kannustimet. Tämä on johtunut joko siitä, että toimijoiden intressit ovat keskinäisessä konfliktissa tai siitä, että ay-järjestöissä nähdään, että kansallisella tasolla saadaan parempia tuloksia aikaiseksi. Eurooppalaisten ay-järjestöjen ylikansalliselle yhteistyölle on tuonut haasteita myös kilpailu globaaleilla markkinoilla ja kiistanalaiset kysymykset kansallisen, alueellisen ja globaalitason ay-organisaatioiden välisistä suhteista. Kansalliset ay-järjestöt ovat olleet epäileviä kansainvälisen joukkovoiman muodostamisen suhteen. On olemassa mielipiteitä, joiden mukaan Eurooppa-tason yhteistyö tai koordinaatio rasittaa liiaksi kansallisten ay-liikkeiden muutenkin jo kireitä välejä. Toisten mielestä Eurooppa muodostaa globaalissa maailmassa liian pienen kentän tulokseksaalle ja tehokkaalle kansainväliselle yhteistyölle. (Dolvik 2000, 61.)

Ay-järjestöjen Eurooppa-tasoiselle yhteistyölle voi kuitenkin ennustaa hyvää tulevaisuutta. Tämän johtopäätöksen voi tehdä Bengt Larssonin (2012) tutkimuksen perusteella. Larsson on tutkinut ay-järjestöjen käsityksiä ylikansallisen yhteistyön tilasta ja sen esteistä Eurooppa-tasolla. Tutkimus on toteutettu kyselyllä, johon ovat osallistuneet ay-järjestöjen edustajia neljästätoista Euroopan valtiosta, kaikki EAY:n jäsenjärjestöt ja kaikki Euroopan ammattisihteeristöt. Larssonin tutkimuksessa useimmat ay-järjestöt Euroopassa ottavat positiivisen kannan kansainvälisen yhteistyön suhteen. Vastaajista 94 % näkee, että ay-järjestöjen ylikansallinen yhteistyö pitkällä aikavälillä parantaa jossain määrin tai paljon eurooppalaisten työntekijöiden oloja.

Larssonin tutkimuksen mukaan ay-järjestöt näkevät, että suurin este kansainväliselle yhteistyölle on taloudellisten resurssien puute. Melko isoksi esteeksi järjestöt nostavat myös sen, että ay-järjestöjen johtajat ja jäsenet priorisoivat kansainvälisen yhteistyön alhaiselle tasolle. Tämän jälkeen ay-järjestöt nostavat yhteistyön esteiksi kansalliset erot työmarkkinapolitiikassa ja työmarkkinoiden sääntelyssä sekä työnantajajärjestöjen negatiivisen asenteen. Larssonin tutkimuksessa ay-järjestöt eivät koe, että ideologiset,

poliittiset, uskonnolliset erot tai eroavaisuudet kansallisissa ay-kulttuureissa ja traditioissa tai erot jäsenmäärissä toisivat merkittäviä esteitä kansainväliselle ay-yhteistyölle. Ay-järjestöjen mielestä EAY:n resurssit ja jäsenjärjestöjen EAY:lle antama legitimitetin taso eivät ole merkittäviä esteitä kansainväliselle yhteistyölle. Kaiken kaikkiaan Larsson tulee tutkimuksensa perusteella siihen johtopäätökseen, että aivan kuten globalisaation kohdallakin, niin myös tavara - ja työmarkkinoiden eurooppalaistuminen luo ay-järjestöille kannustimia tehdä ylikansallista yhteistyötä ja samalla vahvistaa yhteistyön kannatusta ay-järjestöissä. (Larsson 2012, 167.)

Hyman (2003, 2) on kirjoittanut siitä mielipiteiden ristiriidasta, joka kansallisissa ay-järjestöissä kohdistuu Euroopan integraatioon. Kansallisten ay-järjestöjen viralliset kannat, joita yleensä muotoilevat järjestöjen korkea-arvoisimmat ja johtajistoon kuuluvat henkilöt, ovat pääsääntöisesti melko positiivisia. Ay-järjestöjen rivijäsenien asenteet integraatiota kohtaan ovat puolestaan olleet hieman epäileväisempiä. Pohjoismaissa erityisesti euroskeptisempiä ovat olleet manuaalista työtä tekevät ja vähän koulutusta saaneet työntekijät. Ay-järjestöjen viralliset kannat ja rivijäsenistön kannat voivat näin ollen olla ristiriidassa keskenään.

Hyman (2003, 2) löytää kolme tekijää sille, miksi ay-järjestöissä voidaan nähdä Eurooppa-projekti myönteisenä, mutta jotka samalla voivat aiheuttaa ristiriitoja rivijäsenistön ja ay-eliitin mielipiteiden välillä. Ensimmäinen on materiaallinen. Ay-järjestöjen päättävät tahot näkevät tarpeen parantaa EU-tasoista sääntelyä vastapainoksi sille, että ay-järjestöjen sääntelyvalta kansallisella tasolla on talouden kansainvälistymisen myötä vähentynyt. Eikä globalisoitumisen myötä kansallisella tasolla vaikuttaminen enää riitä. Tästä näkökulmasta eurooppalaistuminen nähdään tärkeänä ay-liikkeen jäsenistön edunvalvonnan näkökulmasta. Rivijäsenistössä on kuitenkin enemmän sellaisia mielipiteitä, että ammattiliittojen perinteisiä toimia ja edunvalvontaa on turha viedä ylikansalliselle tasolle. Tämä näkökulmien ero voidaan nähdä ristiriitana pidemmän aikavälin strategisen vision (eliitti) ja traditionaalisen vakiintuneen toiminnan puolustamisen (rivijäsenistö) välillä. Tähän ristiriitaan viittaa myös Dolvik (2000, 61), jonka mukaan segmentoitunut ja monitasoinen eurooppalainen hallintotapa, joka on kompleksinen ja epätasainen sen suhteen, miten valta jakaantuu EU-instituutioiden ja kansallisvaltioiden välillä, on aiheuttanut ristiriitaisia reaktioita kansallisissa ay-järjestöissä. Jännitettä mielipiteissä aiheuttaa toisaalta kansallisten järjestöjen tarve suojella sitä valtaa, mitä kansalliselle

työmarkkinapolitiikalle on jäänyt ja toisaalta ay-järjestöjen tarve saada vaikutusvaltaa EU:n kehitysprosesseissa.

Ay-järjestöjen toinen syy tukea eurooppalaistumisprojektia on organisatorinen. Tämän näkökulman mukaan osallistuminen EU-tasoiseen toimintaan tuo arvovaltaa ja resursseja ay-liikkeelle. Tätä arvovaltaa on tullutkin ay-liikkeelle mm. EAY:n toiminnan kautta, jonka vaikutusvalta nojaa suurimmaksi osaksi siihen, että se on EU-tasolla tunnustettu sosiaalipartneriksi. Joissain Euroopan unionin maissa kansalliset ay-järjestöt näkevät, että eurooppalaistuminen kompensoi vaikutusvallan katoamista kansallisella tasolla. Hyman käyttää tällaisesta suhtautumisesta esimerkkinä brittiläisen ay-liikkeen asenteen muutosta Euroopan integraatiota suosivaksi 1980-luvulla. Aikaisemmin brittiläinen ay-liike oli vastustanut tiukasti Euroopan taloudellista integraatiota. (Hyman 2003, 2-3.)

Kolmas kannustin on ideologinen. Toisaalla on argumentoitu, että ay-liikkeiden erilaisuus identiteeteissä ja kulttuureissa voi tehdä ay-järjestöjen yhteistyön vaikeaksi Eurooppa-tasolla, koska toisistaan erottuvat maantieteelliset tai kansalliset identiteetit tekevät vaikeaksi yhteisten intressien ja kollektiivisten identiteettien muodostamisen ylikansallisissa koalitioissa. (Gajewska 2008, 108–110.) Hymanin (2003, 3) mukaan kuitenkin eurooppalaistumisprojektiin kiinnittymistä voidaan pitää uutena ideologisena projektina eurooppalaisille ay-järjestöille, koska vanhat eurooppalaiset ay-ideologiat ovat heikentyneet. Tästä on seurannut se, että sosiaalisen Euroopan puolustamisesta on tullut yhteinen ideologinen projekti ay-järjestöille EU-alueella. (Hyman 2003, 3.)

Uuteen ideologiseen projektiin liittyen Hyman on erottanut Euroopan ay-liikkeissä kolme perinteisesti erilaista identiteettiä tai ay-kulttuuria. Yksi on anglosaksinen ay-kulttuuri, joka on eräänlaista kaupankäyntimäistä ay-strategiaa. Tämä lähestymismalli on ollut ominaista brittiläisille ay-järjestöille. Toinen eurooppalainen ay-identiteetti pohjautuu vallankumoukselliselle sosiaalidemokratialle, jonka alkuperäisen tarkoituksen mukaan ay-järjestöt olivat liike työnantajia ja porvarillista valtiota vastaan. Ay-järjestöt ovat tässä perinteessä sekä taloudellisia että poliittisia toimijoita. Kolmas identiteetti pohjautuu alun perin katolilaisuuteen. Tämä identiteetti pitää ay-järjestöjä niin sanottuina korporatistisina instituutioina, joiden ideologisena tarkoituksena on muokata työntekijät vallitsevan sosiaalisen ja taloudellisen järjestyksen osaksi. Sen jälkeen kun sosiaalidemokraattisesta ay-liikkeestä alkoi poistua vallankumouksellisia piirteitä, niin se alkoi myös saada

korporatistisia piirteitä. Kauan aikaa (Länsi-)eurooppalaista ay-liikettä hallitsi nämä kolme ideologiaa ja vähitellen sosiaalidemokraattiseen projektiin sitoutumisesta tuli leimallista melkein kaikelle eurooppalaiselle ay-toiminnalle. Tämä on osaltaan helpottanut myös EAY:n roolia eurooppalaisen ay-liikkeen edustajana. (Hyman 2001b; Hyman 2003, 3.)

Hymanin mukaan ay-liikkeen ideologinen tilanne on 2000-luvulla uudenlaisessa vaiheessa. Hyman kutsuu ideologista tilannetta ay-liikkeen post-ideologiseksi vaiheeksi. Sosiaalidemokraattiseen projektiin sitoutunut ay-liike nojasi paljon fordistiseen tuotantojärjestelmään ja kansallisvaltioiden itsenäiseen raha- ja finanssipolitiikkaan. Nämä asiat eivät kuitenkaan enää tarjoa entiseen tapaan tukea sosiaalidemokraattiselle ay-projektille. Hyman puhuu jopa ay-ideologioiden lopusta siinä mielessä, että ay-ideologiaalta puuttuu inspiroiva viesti, jonka avulla liike voisi asemoitua oikeudenmukaisuuden asianajajaksi. Inspiroivan viestin puuttuminen on Hymanin mukaan yksi tärkeimmistä taustatekijöistä sille, että eurooppalaisten ay-järjestöjen valtavirrasta on tullut Euroopan integraation merkittävä tukija. Sosiaalisen Euroopan luominen on tarjonnut ay-järjestöille Euroopan unionissa uudenlaisen ideologisen projektin sen jälkeen kun vanhat ideologiat eivät vaikuta enää niin selvästi. Sosiaalisen Euroopan ideologian omaksuminen on pitänyt sisällään perinteisiä maltillisen puolen ay-liikkeen arvoja kuten edistys, tasa-arvo ja internationalismi sekä myös käytännöllisen ulottuvuuden ylikansallisen sääntelyn muodossa. Tämä on osaltaan madaltanut eurooppalaisten ay-järjestöjen kynnystä tarttua sosiaalisen Euroopan ideaan. (Hyman 2003, 4.) Työntekijäpuoli joutuu kuitenkin melko yksipuolisesti EU:ssa pitämään yllä sosiaalisen Euroopan diskurssia, jonka tarkoituksena on ollut olla vastapainona Euroopan integraation talouskeskeisyydelle. Sosiaalisen diskurssin ylläpitämisen tarkoituksena on ollut luoda kansalaisten Eurooppa, eikä sosiaalisen diskurssin ylläpitäminen näin ollen ole ollut merkityksetöntä EU-tasolla. Eurooppalainen ammattiyhdistysliike on tehnyt EU:ssa paljon työtä minimoidakseen talousunionin vaikutukset palkkatasoon sekä maksimoidakseen omat mahdollisuutensa ylikansallisessa yhteistyössä. (Greenwood 2007, 94.)

Hymanin (2001a, 20) mukaan EU-tasoinen ylikansallinen sääntely herättää paljon kysymyksiä siinä suhteessa, että voidaanko siltä odottaa merkittäviä tuloksia. Tähän liittyen Eurooppa-tasoinen työmarkkinasuhtejärjestelmä on herättänyt paljon keskustelua siinä suhteessa, että voiko sellainen järjestelmä toimia. Osa kommentaattoreista näkee EU:n optimistisesti vapaiden työmarkkinoiden sääntelijänä. Tämän kannan mukaan

Eurooppa-tasoisien toimijoiden vuorovaikutuksen myötä asetetut säännökset, kuten EWC-direktiivi, ovat todisteita eurooppalaisen työmarkkinasääntelyn synnystä. EU:n toissijaisuusperiaatteen vuoksi kattavaa työllisyyden sääntelyä on ollut vaikea toteuttaa, mutta se on samalla myös edistänyt voimakkaan alueellisen ulottuvuuden syntymistä EU:n sisällä. Tämä on puolestaan luonut tilaa työntekijäpuolen vaikutusvallan kasvulle EU:n sisällä. Bielingin ym. (2001,16) mukaan työntekijöiden tai laajemmin työmarkkinaosapuolten vaikutusvalta EU-tasolla on tarkoittanut esimerkiksi Eurooppa-tason työmarkkinaosapuolten lakisääteisiä oikeuksia sosiaalipolitiikan ja työsuhdepolitiikan alalla, mutta myös vaikutusvaltaa edellä mainittujen politiikkalohkojen ulkopuolella, erityisesti työllisyys-, alue-, rakenne- ja makroekonomisen politiikan alueilla.

Vastakkainen mielipide lähtee paljon pessimistisemmästä lähtökohdasta. EU-integraation ykkösprioriteettina on tämän kannan mukaan ollut helpottaa kaikessa suhteessa Euroopan laajuisten markkinasuhteitten syntymistä. EU:n vapaan talouden järjestelmä luo alueen, jossa ylikansallinen pääoma voi vapaasti vallita ja hallita. Investointivirrat virtaavat niihin maihin, joissa on pääoman kerääntymisen kannalta kannustavimmat työmarkkinajärjestelmät. Tämä puolestaan houkuttelee purkamaan kansallisia kollektiivisia työmarkkinarakenteita sekä hyvinvointivaltiorakenteita kilpailukyvyn ylläpitämisen nimissä. Vahvat EU-tasoiset työllisyyden sääntelyrakenteet voivat parhaimmassa tapauksessa ehkäistä edellä mainittuja trendejä, mutta eivät kuitenkaan riittävästi, sillä jotkut valtiot saavat kilpailuetua työmarkkinajärjestelmien jäykkyyksiä purkamalla. Näin voi syntyä vahvoja koalitioita pääoman ja sellaisten valtioiden välillä, jotka ovat valmiita purkamaan omia järjestelmiään. Eurooppa-tasoinen työntekijäliike nähdään tämän kannan mukaan hajautuneena ja vaikka se saisikin voimaa taakseen, niin silti sen vaikutusvalta ei riitä kilpailemaan Euroopan integraation talousliberalistista perusideaa vastaan. (Hyman 2001a, 21.)

Kolmas kanta sijoittuu myönteisen ja pessimistisen kannan välimaastoon. Tämän näkökannan mukaan EU-tasoisien sosiaalisen regulaation kautta saadut tulokset ovat olleet vaatimattomia, mutta eivät kuitenkaan mitättömiä. Tämä kanta tunnustaa, että Eurooppa-tasoisella sääntelyllä on edistymisen mahdollisuuksia, koska todisteet siitä, että alhaiset työvoimakustannukset olisivat merkittävin houkutin pääomien sijoittumiselle, ovat vähäisiä. Kansallisten työmarkkinajärjestelmien tulevaisuus näyttää täten turvatulta ja

samalla jää tilaa myös tehokkaiden ylikansallisten sääntelyjärjestelmien rakentamiselle.(Hyman 2001a, 21.)

Hymanin (2001a, 21–22) mukaan tärkein kysymys EU-tasoisesta työmarkkinasuhteiden luomisesta onkin seuraava: Voidaanko ylikansalliseen sääntelyyn luottaa yhtä varmasti kuin kansallisia työmarkkinasuhteita sääntelevien järjestelmien toimintaan? Hymanin mukaan ylikansallisella tasolla on vaikea luoda samanlaisia työehtosopimusjärjestelmiä ja sääntelymekanismeja kuin kansallisella tasolla. Se on vaikeaa sen vuoksi, että EU ei ole ylikansallinen valtio, eivätkä sosiaalipartnerit ole arvovaltaisia kansallisia ay-järjestöjä ja työnantajaorganisaatioita ylikansallisella tasolla. Hymanin mukaan riskinä on resurssien tuhlaaminen vahvojen rakenteiden luomiseen ilman, että se tuottaisi tehokkaasti tuloksia.

Gajewskan (2008, 108–109) mukaan yksi ylikansallisen sääntelyn ongelma on myös se, että Eurooppa-tasoinen sääntely ei lupaa mitään suuria etuja niille ay-järjestöille, jotka tulevat jäsenvaltioista, joissa standardit ja normit ovat jo valmiiksi korkealla tasolla. Taloudellinen eriarvoisuus puolestaan heikentää perustaa köyhien ja rikkaiden maiden ay-järjestöjen väliseltä yhteistyöltä. Köyhistä maista tulevat ay-järjestöt ovat varauksellisia suhtautumisessaan työnormien harmonisointiin EU-tasolla, koska ne helposti näkevät harmonisoinnin keinoksi suojella työllisyyttä rikkaissa maissa. Koska EU-tasolla ei ole nähtävissä radikaalia tulojen uudelleenjakoon perustuvan politiikan syntymistä, niin ay-järjestöt köyhemmistä maista tukeutuvat enemmän taloudellisen nationalismin strategiaan. Rikkaiden EU-maiden ay-järjestöt puolestaan voivat pyrkiä suojelemaan työllisyyttään pyrkimällä laajentamaan integraation sosiaalista ulottuvuutta.

EU-direktiivien kautta saadut tulokset ovat olleet myös vaihtelevia. Ay-järjestöt ovat usein lukkiutuneita vanhanaikaisiin strategisiin orientaatioihin, jotka Hymanin (2001a, 22–25) mukaan eivät vastaa enää nykypäivän haasteita. Ay-järjestöjen strategiassa pitäisi näkyä enemmän ylikansallisen pääoman heikkouksien etsiminen. Hymanin mukaan ay-liikkeen pitäisi kyetä mobilisoimaan taloudelliseen liberalismiin kohdistuneet epäluulot liikkeen voimavaraksi. Eurooppalaisen sääntelyjärjestelmän ongelmana on myös se, että Eurooppa-tasoisien kollektiivisten neuvottelujen välineet eivät saa samanlaista yhtenäistä tukea kuin vastaavat järjestelmät kansallisella tasolla. Eurooppalaisen työmarkkinasuhteita säätelevän järjestelmän luominen on ollut Hymanin mukaan eliitin projekti ja jos yleisiin

huolenaiheisiin ei kyetä vastaamaan, niin silloin ylikansallinen sääntely voi jäädä etäiseksi tavallisesta työelämästä ja tavallisista työntekijöistä. Ay-järjestön täytyisi toimia EU-tasolla eurooppalaisen kansalaisyhteiskunnan ja moraalisen ja sosiaalisen talouden puolesta, jotta ne pystyvät toimimaan vakavasti otettavina työntekijöiden edustajina EU-tasolla. Ay-liikkeen täytyisi EU-tasolla tämän vuoksi asennoitua selkeästi markkinavoimien aiheuttamia lieveilmiöitä vastaan. Lisäksi on tärkeää, että työntekijäpuolella on EU-tasolla omaa sisäistä dialogia, jotta voidaan asettaa selkeästi yhteisiä päämääriä. Työntekijäpuolen täytyisi myös kehittää yhteistyötä sopivien kansalaisjärjestöjen kanssa, jotta joukkovoimaa syntyisi niiden ajamien asioiden taakse. (Hyman 2001a, 22–25.)

Tässä osiossa on käsitelty niitä tarpeita, kannustimia ja esteitä, joita ay-järjestöillä on tehdä ylikansallista yhteistyötä erityisesti Eurooppa-tasolla. Näyttäisi siltä, että globalisoituvaa toimintaympäristöä on saanut ay-järjestöt toimimaan ylikansallisesti ja etsimään kansainvälisiä yhteistyömuotoja. Vaikka eri kirjoittajat näkevät paljon haasteita kansainvälisen yhteistyön toimivuudessa Eurooppa-tasolla, niin ay-järjestöjen ylikansallinen yhteistyö nähdään kuitenkin tarpeelliseksi ja välttämättömäksi, jotta järjestöt pystyisivät vastaamaan globalisoitumisen ja taloudellisen kansainvälistymisen aiheuttamiin haasteisiin. Näihin haasteisiin ay-järjestöt vastaavat EU:ssa sillä, että ne pyrkivät puolustamaan sosiaalista ulottuvuutta Euroopan integraatiossa. Haasteena yhteistyölle säilyy kuitenkin se, että millä tavalla kansallisesti orientoituneet ay-järjestöt saadaan ylikansallisen yhteistyön taakse. Tähän haasteeseen liittyy varmasti myös se, millä tavalla EU-tason sääntelystä ja toiminnasta saadaan hyötyjä irti.

3.2. Suomen työmarkkinajärjestelmä ja EU

Työmarkkinasuhteissa korporatismilla tarkoitetaan valtion ja työntekijä- ja työnantajajärjestöjen välistä vuorovaikutussuhdetta. Käytännöllisellä tasolla työmarkkinasuhteiden korporatismissa on kyse siitä, että valtio tekee yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa taloutta sekä sosiaali- ja työpolitiikkaa koskevia kolmikantasopimuksia. Korporatistisen voimakkuus vaihtelee osapuolten välisen suhteen läheisyyden, osapuolten edustavuuden ja korporatistisen toiminnan sisällön mukaan. Korporatistisessa järjestelmässä valtiota edustaa hallitus, jolla on valtion taholta strateginen päätösvalta korporatistisissa työmarkkinasuhteissa. Tämän vuoksi voidaan sanoa, että korporatistisissa työmarkkinasuhteissa on kyse hallituksen ja työmarkkinaosapuolia edustavien järjestöjen välisestä suhteesta. Korporatistisen järjestelmän tulokset ovat

riippuvaisia siitä, millä tavalla osapuolten väliset suhteet muodostuvat, millainen on suhteen voimakkuus, läheisyys ja sisältö. Korporatistisen valtasuhteen muoto ja voimakkuus ilmenee usein siitä, mitä etuliitettä korporatistisesta järjestelmästä käytetään. Voidaan puhua esimerkiksi valtio-, yritys- tai yhteiskuntakorporatismista. (Kauppinen 2005, 16.)

Korporatismiin tyyppejä ja korporatistisuuden voimakkuutta erottavia piirteitä ovat seuraavat tekijät (Kauppinen 2005, 16):

- Keskitetyt intressi- ja etujärjestöt, joilla on yksinomainen oikeus edustaa jäsenistöään.
- Organisaatioilla on julkisen vallan kanssa institutionaalisia kytkentöjä.
- Edellä mainitut organisaatiot säätelevät konflikteja ja ottavat huomioon kansantalouden vaatimukset.

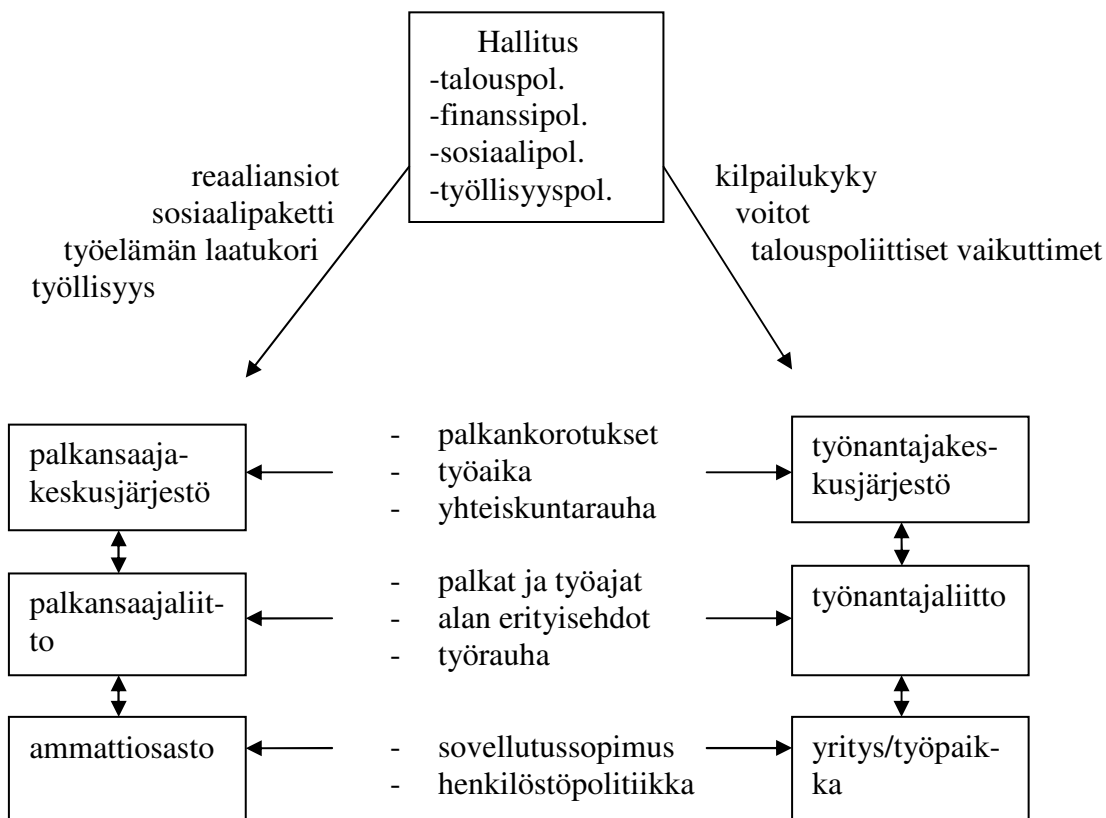
Kauppinen (2005, 16–17) käsittelee korporatististen järjestelmien rakennetta, sisältöä ja valtasuhteita strategisten valintojen teorian ja sitä kuvaavan korporatismiin strategisen kolmion pohjalta. Strategisten valintojen teoriolla on alun perin kuvattu yritysten sopeutumista ulkoisiin muutoksiin, tekniikan kehitykseen, työehtosopimusmääräyksiin, markkinoiden muutoksiin ja hallitusten lakimuutoksiin. Kauppinen kuitenkin soveltaa teoriaa niin, että sillä voidaan kuvata työmarkkinajärjestelmiä, joissa ammatillinen järjestäytyminen on laajaa ja joissa on vahvat keskusjärjestöt ja keskitetyt neuvottelujärjestelmät. Kauppinen ottaa tämän vuoksi työmarkkinajärjestelmää käsitellessään huomioon yritysten strategisten valintojen lisäksi myös työmarkkinajärjestöjen ja hallituksen strategiset valinnat. Kauppinen käyttää korporatistista lähestymistapaa yritysten, työntekijöiden ja valtionhallinnon strategisten valintojen yhdistäjänä. Kauppinen käyttääkin teoriastaan termiä ”*korporatististen strategisten valintojen teoria*”.

Korporatististen strategisten valintojen teoria lähtee liikkeelle siitä havainnosta, että työmarkkinajärjestelmissä tapahtuu muutoksia ja nämä muutokset tapahtuvat murroskohdissa, jolloin työmarkkinajärjestelmän organisaatiot joutuvat tekemään järjestön ja toiminnan kannalta olennaisia ratkaisuja. Työmarkkinajärjestelmät voivat siis muuttaa muotoaan ja sisäisiä rakenteitaan. Työmarkkinajärjestelmät ja työmarkkinajärjestöt joutuvat sopeutumaan ulkoisen ympäristön muutoksiin ja nämä muutokset voivat pakottaa

työmarkkinajärjestöt tekemään niiden toimintaa koskevia strategisia päätöksiä. Kaikkiin muutoksiin työmarkkinajärjestelmät eivät kuitenkaan välttämättä reagoi, eivätkä järjestelmät muuta toimintatapojaan jatkuvasti, mikä voi aiheuttaa paineiden kasvua järjestelmälle. Työmarkkinajärjestelmällä on sisäinen rakenteensa, joka koostuu taloudellisesta suhteesta ja sosiaalisista suhteista sekä työmarkkinaosapuolten välisistä suhteista. Osapuolten välillä on sosiaalinen vaihtosuhte, jota säätelevät erilaiset normit ja menettelytavat. Kun osapuolet osallistuvat vaihtosuhteeseen, niin ne pyrkivät vaihdossa ratkaisuihin, joihin jokainen voi tyytyä maksimoimatta kuitenkaan jatkuvasti omia etujaan. (Kauppinen 2005, 17–18.)

Kauppinen mallissa hallituksen ja työmarkkinaosapuolten keskinäisestä suhteesta syntyy korporatististen työmarkkinasuhteitten strateginen kolmio. Työmarkkinoilla pääoman ja työn välistä ristiriitaa käsittelemään on perustettu organisaatioita. Pääoma on organisoitunut teollisuuden ja työnantajien organisaatioiksi ja työ palkansaajien ammattiliitoiksi. Hallitus on tässä suhteiden järjestelmässä sääntelijän roolissa, joka vaikuttaa poliittisilla päätöksillä sekä yritysten voittoihin että palkansaajien hyvinvointiin. Suomen työmarkkinajärjestelmää kuvattaessa strateginen kolmio muodostuu hallituksen ja työnantaja- sekä palkansaajakeskusjärjestöjen välille. Tämä kolmio muodostuu hallituksen ja työmarkkinaosapuolia edustavien järjestöjen välille silloin kun tulopoliittisista sopimuksista neuvotellaan. (Kauppinen 2005, 18.)

Seuraavalla sivulla kuvio 1 kuvaa korporatististen strategisten valintojen kolmion sisältöä. Kuvio 1 kertoo sen, millä tasoilla korporatistisessa työmarkkinajärjestelmässä voidaan käydä neuvotteluja ja millaiset ovat osapuolten väliset suhteet ja eri neuvottelutasojen sisältöasiat (Kauppinen 2005, 18).



Kuvio 1. Korporatistinen työmarkkinamalli (Kauppinen 2005, 21)

Kuvio 1 kuvaa sitä, miten kattavia, laajoja ja yksityiskohtaisia kunkin tason sopimukset ovat, sillä sopimusten sisältöön vaikuttaa se, millä tasolla neuvotellaan. Kun neuvotteluja käydään keskusjärjestötasolla, niin silloin neuvotellaan koko kansantalouden tulonjakokysymyksistä. Tulonjakokysymykset koskevat tällöin ansio- ja pääomatuloja, veroja ja sosiaalikuluja. Työmarkkinaosapuolet neuvottelevat omat sisäiset intressinsä yhdenmukaisiksi neuvotteluja varten ja tekevät strategiset valinnat, joita seurataan neuvottelujen kuluessa. Hallitus tekee omia strategisia valintojaan mahdollisen sopimuksen työllisyys-, hinta-, raha- ja sosiaalipoliittisten vaikutusten perusteella. Keskusjärjestötason tulopoliittiset kokonaisratkaisut ovat työmarkkinajärjestöjen kannalta ainoa tapa olla mukana tekemässä työ- tai sosiaalipoliittista lainsäädäntöä yhteistyössä hallituksen kanssa. Liittotasoisessa neuvottelussa neuvotellaan vain liittojen omista asioista ja kansallisen tason kokonaistaloudelliset asiat ovat etäämpänä liittotason neuvotteluista. Hallitus on neuvottelujen ulkopuolella, joten uusia työlakeja on melkein mahdotonta saada aikaan liittotason neuvotteluilla. Työpaikkatasoisissa neuvotteluissa käsitellään ainoastaan työpaikan asioita, palkkoja ja työsuhteita. Suomen työmarkkinajärjestelmä sisältää kaikki eri tasot. (Kauppinen 2005, 20–21.)

Keskusjärjestötasolla neuvoteltaessa keskusjärjestöt sekä työnantajapuolelta että työntekijäpuolelta saavat neuvotteluvallan niiden jäsenliitoilta. Keskusjärjestöt tekevät neuvotteluiden esittelylistan ja sen pohjalta neuvottelevat lopputuloksen. Hallituksen tehtävänä on helpottaa keskusjärjestötasoisien neuvottelun kulkua omilla toimillaan. Neuvottelutuloksen pohjalta neuvotellaan liittotasolla alakohtaiset työehtosopimukset ja työpaikkatasolla neuvotellaan niiden pohjalta työpaikkakohtaiset sovellukset. Korporatistisessa työmarkkinajärjestelmässä strategisen kolmion ei kuitenkaan tarvitse sijoittua ainoastaan työmarkkinakeskusjärjestöjen ja hallituksen välille. On myös sellaisia korporatistisia järjestelmiä, joissa kolmio voi muodostua hallituksen ja liittojen, hallituksen ja yritysten tai hallituksen ja ammattiosastojen välille. (Kauppinen 2005, 18–19.)

Tulosopimusneuvotteluihin pohjaavasta työmarkkinajärjestelmästä Kauppinen (2005, 19) käyttää nimitystä yhteiskuntakorporatistinen järjestelmä. Yhteiskuntakorporatistista järjestelmää voidaan kuvailla keskitetyksi järjestelmäksi, joka perustuu työntekijäpuolen ja työnantajapuolen keskusjärjestöjen yhteisiin käsityksiin työmarkkinoiden tasapuolisesta kehityksestä. Yhteiskuntakorporatistisen järjestelmän vastakohtana voidaan pitää yrityskorporatistista järjestelmää, jossa strateginen kolmio muodostuu hallituksen ja yritysten välille. Liittokorporatistisessa järjestelmässä neuvotteluja käydään lähinnä alakohtaisissa liitoissa. Hallitus on tässä järjestelmässä etäämpänä neuvotteluista kuin yrityskorporatistisissa, mutta sillä on kuitenkin jonkinlainen ohjaileva rooli. Hallitus pyrkii tässä järjestelmässä luomaan lainsäädännöllä ja talouspolitiikalla pohjan yritysten toiminnalle ja työntekijöiden turvalle. (Kauppinen 2005, 19.)

Korporatististen järjestelmien väliset jännitteet herättävät kysymyksiä järjestelmien kestävyydestä ja jatkuvuudesta eli siitä, millä tavalla korporatistiset järjestelmät muuttuvat. Korporatisten valintojen teorian mukaan vakiintuneet korporatistiset valtarakenteet pyrkivät vahvistamaan ja vakauttamaan järjestelmää. Muutoksia tapahtuu vain silloin kun ulkopuoliset paineet järjestelmälle kasvavat tarpeeksi suuriksi ja eri vaihtoehdot tarpeeksi houkutteleviksi. (Kauppinen 2005, 19.)

Yhteiskuntakorporatistinen järjestelmä vallitsi Suomessa vuosina 1968–2004. Yhteiskuntakorporatistista järjestelmää leimasi kansalliset tulopoliittiset ratkaisut työmarkkinaosapuolten ja valtioneuvoston välillä. Yhteiskuntakorporatistinen kausi alkoi vuonna 1968, jolloin solmittiin ensimmäinen tulopoliittinen kokonaisratkaisu ja

tulopoliittiset rakenteet muuttuivat yhteiskuntakorporatistisiksi. Tulopolitiikan perusideologiaan kuuluva hallituksen ja etujärjestöjen välinen yhteisymmärrys talous- ja tulopolitiikasta on tehnyt mahdolliseksi myös laaja-alaisen työ- ja sosiaalipoliitiikan kehittämisen. Tupo-prosessien alkamisella oli suuri merkitys työmarkkinajärjestöjen vaikuttaja-asemaan suomalaisessa yhteiskunnassa. (Kauppinen 2005, 52–58.)

Tulopoliittinen prosessi on tarjonnut työmarkkinajärjestöjen talouspoliittisille intresseille institutionaalisen väylän sekä lisännyt yhteistyöhaluja muissakin kysymyksissä ja edistänyt järjestöedustuksen tunkeutumista julkisen hallinnon rakenteisiin. Tulopolitiikan aikakauden tulemistä edesauttoi valtionhallinnon paisuminen 1950-luvulta lähtien, mikä oli lähtenyt liikkeelle valtion roolin kasvamisena hyvinvointipoliitikassa ja yleensäkin valtion ohjauksen tehostumisesta. Tämän seurauksena valtiohallinto alkoi ottaa eri intressi- ja eturyhmiä mukaan erilaisiin virallisen hallinnon prosesseihin, koska se pyrki nostamaan hallinnollista kapasiteettia ja samalla turvaamaan asiantuntemuksen tason sekä poliittisen kannatuksen. Tämä tarkoitti sitä, että uusissa valtionhallinnon alaisissa komiteoissa eri intressiryhmien ja etujärjestöjen mielipiteet pääsivät kuuluviin. Tätä kehitystä seurasi sitten tulopolitiikka, joka oli lisäys korporatiivisten suhteiden järjestelmään. Tupo-järjestelmän vakiintumisen myötä myös palkansaajakeskusjärjestöt sidottiin uudella tavalla yhteiskunnallisen tulonmuodostuksen päätöksentekoon. (Nousiainen 1998, 110–114.)

Kauppinen (2005) mukaan Suomen työmarkkinamalli on kehittynyt EU-jäsenyyden myötä yhteiskuntakorporatistisesta työmarkkinamallista kohti Emukorporatistista työmarkkinajärjestelmää. Emukorporatistinen aikakausi alkoi Kauppinen (2005, 68–70) mukaan samoihin aikoihin kun Suomi liittyi EU:n jäseneksi. Emukorporatistiseen järjestelmään siirtymistä vauhdittivat jäsenyyden lisäksi myös yleinen länsimainen kehitys ja Neuvostoliiton kanssa käydyn bilateraali-kaupan päättyminen. 1990-luvulla kilpailun kiristyminen ja konkurssit saivat työnantajapuolen vaatimaan jäykkyyksien poistamista työmarkkinajärjestelmästä. 1990-luvun työttömyys huolestutti myös ay-liikettä. Keskitetyistä tulo- ja eläinratkaisuista tuli liittokohtaisia ja vuosina 1993 ja 1994 solmittiin liittokohtaiset sopimukset. Työmarkkinajärjestelmän sisäiset ja ulkoiset uhat saivat hakemaan ratkaisua Emuun sopeutumisesta. Sopeutumisen avulla luotiin kansallista yhtenäisyyttä kansantalouden ja työttömyyden parantamiseksi. Edellä mainitulle ajatuspohjalle syntyivät myös hallituksen ja työmarkkinaosapuolten strategiset valinnat. Hallituksen strategiana oli tehdä sosiaaliturvavaleikkauksia ja pidättäytyä maltillisissa

tulopoliittisissa ratkaisuihin, jotta Suomen talous saataisiin kuntoon. Työnantajien tavoitteena oli saada Suomi Emun jäseneksi ja saada aikaan joustoja työmarkkinoilla ja työntekijöiden strategiana oli parantaa työllisyyttä keskitettyjen sopimusten avulla.

Emukorporatistiselle ajalle on ollut ominaista niin sanotut Emu-tupot, joita on solmittu vuodesta 1995 lähtien. Kauppisen mukaan nämä Emu-tupot antavat aiheen puhua Suomen Emukorporatistisesta järjestelmästä. Aikaisempaan yhteiskuntakorporatistisen tulopolitiikan kauteen verrattuna Emukorporatistisessa järjestelmässä talous- ja tulopolitiikan kriteerit tulevat Suomen ulkopuolelta. Ne asetetaan Euroopan keskuspankissa ja komissiossa, ei enää kansallisella tasolla Suomen Pankissa ja Suomen hallituksen neuvotteluissa, niin kuin yhteiskuntakorporatistisena aikana. EKP määrää korkotason ja komissio yleiset EU:n talouspoliittiset suuntaviivat. Emu-aikana korot ja inflaatio pyritään pitämään matalina sekä valtiontalouden on oltava tasapainossa. Vajeita ei esimerkiksi saa rahoittaa liiaksi velkarahalla. Tämä kaikki on asettanut uudenlaisia haasteita työmarkkinaneuvotteluihin ja työmarkkinapolitiikkaan. Esimerkiksi inflaatiota lisäävät ratkaisut sopimuksissa voivat kostautua irtisanomisina, kilpailukyvyn heikentymisenä ja näin ollen seurauksena voi olla runsas työttömyys. (Kauppinen 2005, 68–70.)

Suomessa tulopoliittisen kokonaisratkaisun nimellä tehtiin viimeksi sopimus vuonna 2004, jolloin ratkaisu sovittiin vuosiksi 2005–2007 (SAK 2012). Työnantajaosapuoli ilmoitti kuitenkin vuonna 2007, että palkkoja koskevia tulopoliittisia kokonaisratkaisuja ei enää tehdä keskusjärjestöjen välillä (Helander 2008, 13). Tulopolitiikan elementtejä löytyy työmarkkinajärjestelmästä kuitenkin vielä tänä päivänä. Työmarkkinakeskusjärjestöt neuvottelivat esimerkiksi Sata-komitean työskentelyn yhteydessä keskenään vuonna 2009 niin sanotun sosiaalitupon vuosille 2009–2014. Neuvotteluihin osallistui myös valtionvarainministeriön edustaja, joka toimi yhdyshenkilönä järjestöjen ja hallituksen välillä. Sosiaalitupo, jossa sovittiin erityisesti työttömyys-, ansio-, muutosturvaan liittyvistä asioista, vakautti järjestyksen, jossa työmarkkinaosapuolet keskenään sopivat työttömyys- ja eläketurvaan liittyvistä asioista. Perinteiseen kolmikantaisuuteen viittasi tämän neuvotteluasetelman lisäksi myös osapuolten yhteinen tiedote liittyen järjestöjen käymiin neuvotteluihin, jossa mainittiin, että osapuolten esittämän ehdotuksen pohjalta tulee jatkovalmisteluissa noudattaa vakiintunutta kolmikantaperiaatetta. Eli valtio vahvistaa neuvotteluratkaisun. Sosiaalitupo osoitti, että vaikka palkkoihin kohdistuva keskitetty

tulopolitiikka loppui, niin työmarkkinaosapuolten vaikutusvalta sosiaalipoliittisissa kysymyksissä säilyi entisellään. Työttömyysturva- ja eläkejärjestelmät sekä työelämän lainsäädäntö ovat se valtaresurssi, jonka varaan työmarkkinaosapuolet rakentavat valta-asemansa yhteiskuntapolitiikassa. (Saari 2009, 250.) Vuonna 2011 työmarkkinakeskusjärjestöt tekivät raamiratkaisun, jossa sovittiin keskitetysti palkkoihin liittyvistä asioista. Tämä sopimus puolestaan osoitti sen, että keskitetyistä palkkasopimuksista ei ole kokonaan vielä luovuttu (Työmarkkinajärjestöjen raamisopimus Suomen kilpailukyvyyn ja työllisyyden turvaamisesta 2011).

Kauppinen kirjoittaa ainoastaan Emun vaikutuksesta Suomen työmarkkinajärjestelmään, mutta Marginson ym. (2001, 7-8) ovat löytäneet yleisellä tasolla neljä erilaista tapaa, jolla EU:sta tulee sääntelyä, joka vaikuttaa kansallisiin työmarkkinasuhteisiin. ”Kova” sääntely on direktiivipohjaista sääntelyä esimerkiksi sellaisilla alueilla, kuten terveys ja turvallisuus. Toinen sääntelyn tyyppi on yhdistelmä ”kovaa” ja ”pehmeää” sääntelyä. Tämän mallin sääntely antaa sosiaalipartnereille joustavan tavan implementoida säännökset kollektiivisiin sopimuksiin. Tämän mallin mukainen säännös on muun muassa EWC-direktiivi. Kolmas sääntelyn muoto on ”pehmeää” sääntelyä, joka on omaksunut toimintatavakseen työmarkkinaosapuolten puitesopimukset ja yhteiset suositukset, joiden on tarkoitus kannustaa neuvotteluihin alemmilla tasoilla. Puitesopimukset ja yhteiset suositukset eivät ole yleensä sitovia. Tähän sääntelymalliin voidaan nähdä kuuluvaksi myös käytäntösäännöt, yhteiset mielipiteet ja yhteiset julistukset, jotka liittyvät usein alakohtaiseen sosiaaliseen vuoropuheluun. Neljäs kategoria on myös ”pehmeää sääntelyä”, mutta se liittyy avoimen koordinaation menetelmään, joka on poliittinen prosessi, joka ei johda lainsäädännölliseen sitovuuteen eikä se vaadi EU:n jäsenvaltioita muuttamaan lakeja. Menetelmän tarkoituksena on levittää jäsenmaiden välillä parhaita käytäntöjä sekä lähentää jäsenmaita EU:n tavoitteisiin sellaisilla alueilla, joissa EU:lla ei ole toimivaltuuksia. Alun perin avoimen koordinaation menetelmä suunniteltiin välineeksi sellaisille alueilla, joissa kansallisilla hallituksilla on edelleen suurin toimivalta. Työllisyysasiat olivat ensimmäisenä avoimen koordinaation menetelmän piirissä, mutta se koskee myös muita alueita, kuten esimerkiksi sosiaalista turvaa, kehitystä ja maahanmuuttoa. Avoimen koordinaation menetelmää käytetään laajasti sosiaalipoliittikkaan liittyvissä asioissa. (Kari & Saari 2005, 101–121.)

Vos (2006, 316–318) on puolestaan löytänyt kuusi eri tekijää, jotka Euroopassa ovat vaikuttaneet kansallisiin työmarkkinasuhteisiin sekä niiden konvergoitumiseen Euroopassa. Nämä tekijät ovat seurausta EU-tason ja kansallisen tason työsuhtejärjestelmien vuorovaikutuksesta. Seuraavat lähentymistä aiheuttavat tekijät ovat merkkejä EU-tason vaikutuksesta kansallisiin työmarkkinasuhteisiin:

- Ensimmäinen tekijä on yhteisen lainsäädännön ja standardien hyväksyminen EU-alueella. Suurin osa EU-direktiiveistä liittyy Euroopan sisämarkkinoiden luomiseen, mikä vaikuttaa siihen millaista markkinoiden koordinaatiota EU:ssa tehdään. Tämä tarkoittaa sitä, että kansalliset erot markkinoiden koordinoimisessa vähenevät. Tämän lisäksi kansallisen lainsäädännön harmonisointi vaikuttaa suoraan tai epäsuorasti kansallisiin työmarkkinasuhteisiin.
- Euroopan unionin tuomioistuin on merkittävä tekijä työmarkkinasuhteiden lähentymiselle, koska sen päätökset vaikuttavat merkittävästi mm. EU:n sosiaalipolitiikkaan. Tämä perustuu siihen, että tuomioistuin valvoo ja määrää markkinoiden yhteensopivuutta koskevia vaatimuksia. Työmarkkinasuhteisiin vaikuttaviin tekijöihin tuomioistuimen käsittelemät asiat liittyvät esimerkiksi silloin kun se antaa työvoiman vapaata liikkuvuutta ja vapaata palvelujen tarjoamista koskevia tuomioita.
- Kolmas tekijä on sosiaalinen vuoropuhelu ja sosiaalipartnereiden asema lainsäädäntökoneistossa.
- EMU on myös tekijä, joka aiheuttaa ylhäältä alaspäin tapahtuvaa lähentymistä. EMU on vaikuttanut sosiaalipolitiikan ydinasioihin, koska talouden kehittyminen on vaatinut joustoa työmarkkinoilla, palkoissa ja sosiaaliturvassa. Tässä mielessä EMU on vähentänyt kansallista liikkumavaraa.
- Lissabonin strategia on viides lähentymistä aiheuttava tekijä. Lissabonin strategian sisältämät politiikkaan ja keskinäiseen koordinointiin liittyvät prosessit merkitsevät sitä, että EU:n jäsenvaltiot joutuvat muuttamaan ja sopeuttamaan omia järjestelmiään. Näin ollen syntyy ärsykeitä kansallisten järjestelmien lähentymiselle.
- Lähentymistä aiheuttaa myös avoimen koordinaation menetelmään kuuluva vertailuanalyysi-menetelmä (benchmarking), jonka tarkoituksena on helpottaa parhaiden käytäntöjen vaihtamista jäsenmaiden välillä.

On kuitenkin paljon sellaisia kansallisiin työmarkkinajärjestelmiin ja ay-liikkeen edunvalvonnan piiriin kuuluvia alueita, joissa EU:lla ei ole ainakaan välitöntä toimivaltaa tai joissa Eurooppa-tasolla muuten on vaikea löytää yhteisymmärrystä. Greenwoodin (2007, 94–96) mielestä on esimerkiksi vaikea kuvitella EU-tason työehtosopimusneuvottelujen toteutuvan tulevaisuudessa, koska EU:lla ei ole toimivaltaa sillä alueella. Palkkaneuvottelut ja lakko-oikeusasiat ovat myös EU:n toimivallan ulkopuolella. EU:n toimivaltuudet työmarkkinasuhteiden alueella ovat rajoittuneet työympäristöasioihin, terveys- ja turvallisuuskysymyksiin ja tasa-arvoasioihin. Äänestysten yksimielisyysäädökset estävät sen, että sellaiset herkäät alueet kuten verotus, työntekijöiden oikeudet ja sosiaaliturva-asiat pysyvät helposti pois eurooppalaiselta agendalta. Toisin kuin terveyden, turvallisuuden ja tasa-arvon alueilla, joiden suhteen voidaan käyttää määräenemistömenettelyä. Määräenemistömenettely otettiin käyttöön työpaikkojen terveys- ja turvallisuusasioissa jo Euroopan yhtenäisasiakirjassa. Myöhemmin menettelyä on laajennettu koskemaan myös työoloja sekä työpaikan informaatio- ja konsultaatioasioita, työpaikan sukupuolista tasa-arvoa sekä työmarkkinoilta syrjäytyneiden integrointia takaisin työelämään.

Tässä osiossa olen käsitellyt Suomen työmarkkinajärjestelmää Kauppisen esittämien teorioiden pohjalta. Kauppisen mukaan EMU on tuonut työmarkkinajärjestelmälle omia reunaehtoja, mikä on tarkoittanut sitä, että Suomi ei voi enää tehdä työmarkkinaratkaisuja kansallisten kriteerien pohjalta samalla tavalla kuin ennen yhteistä talous- ja rahaliittoa. Euroopan integraation muita vaikutuksia Suomen työmarkkinajärjestelmälle Kauppinen ei erittele, vaikka toteaaakin, että Suomen työmarkkinajärjestelmä on alisteinen sosiaalisen vuoropuhelun päätöksille (kts. sivu 19). Muiden kirjoitusten perusteella voidaan kuitenkin todeta, että Eurooppa-tasoisilla prosesseilla on vaikutusta Euroopan kansallisiin työmarkkinasuhteisiin, esimerkiksi EU-tason sääntelyn kautta.

4. Tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen puitteissa pyrin kuvaamaan ja tutkimaan sitä millainen toimintaympäristö Euroopan unioni on suomalaisille palkansaajakeskusjärjestöille ja millä tavalla palkansaajakeskusjärjestöt tähän toimintaympäristöön suhtautuvat. Koska tutkimukseni näkökulma on siinä, millä tavalla palkansaajakeskusjärjestöt kokevat ja käsittävät asioita, niin olen päättänyt tutkimukseni puitteissa vastaamaan seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Millä tavalla palkansaajakeskusjärjestöjen suhtautuminen Euroopan unioniin muodostuu?
- Millä tavalla EU on vaikuttanut suomalaisten palkansaajakeskusjärjestöjen edunvalvontaan?
- Millaisia käsityksiä palkansaajakeskusjärjestöillä on Euroopan unionista ja EU:ssa tapahtuvasta edunvalvonnasta?

5. Aineisto

Tutkimukseni aineisto koostuu yhdeksästä teemahaastattelusta. Olen haastatellut asiantuntijoita, jotka ovat tehneet työtä suomalaisten palkansaajakeskusjärjestöjen edustajina Euroopan unionin edunvalvontaelimissä ja kaikilla heistä on myös pitkän aikavälin kokemus kansallisen tason edunvalvonnasta. He ovat antaneet haastattelun tähän tutkimukseen palkansaajakeskusjärjestöjen edustajina ja EU-asiantuntijoina.

Haastateltavista 8 on ollut mukana palkansaajakeskusjärjestöjen edunvalvontatyössä jo ennen Suomen liittymistä Euroopan unioniin ja yksi heistä liittyi mukaan palkansaajakeskusjärjestön toimintaan heti Suomen liittymisen jälkeen. Tämän pitkän aikaperspektiivin vuoksi he osaavat arvioida sitä, millainen toimintaympäristö EU on palkansaajakeskusjärjestöille ja millä tavalla Euroopan unioniin liittyminen on vaikuttanut palkansaajakeskusjärjestöjen edunvalvontaan. Kuudella haastateltavalla on kokemusta Euroopan talous- ja sosiaalikomiteassa tehdystä työstä, kolme haastateltavaa on ollut johtamassa palkansaajakeskusjärjestöjen yhteisen EU-edustuston (FinUnions) toimintaa Brysselissä. Kaksi on ollut mukana EAY:n työryhmissä sekä lukuisissa muissa Eurooppatason komiteoissa ja työryhmissä. Osa haastateltavista on ollut ja osa on edelleen jäsenenä EU-valmistelujaostoissa. Tärkeä on myös se seikka, että haastateltavat henkilöt eivät ainoastaan ole työskennelleet EU:n edunvalvontaelimissä, vaan kaikilla on monipuolinen ura edunvalvonnassa myös kansallisella tasolla. Kaksi haastateltavaa on esimerkiksi toiminut oman keskusjärjestön edunvalvontajohtajana. Eräs toinen haastateltava toimi haastatteluhetkellä järjestönsä työllisyyspoliittisena asiantuntijana. Yksi on toiminut pitkään järjestönsä ekonomistina ja yhden haastateltavan toimenkuva haastatteluhetkellä oli olla järjestönsä EU-asiantuntija. Eli haastateltavilla on ollut vaikutusvaltainen rooli heidän edustamien järjestöjen sisällä. Haastateltavista viisi on SAK-taustaisia, kaksi STTK-taustaisia ja loput kaksi ovat työskennelleet Akavassa. Haastateltavista kaksi on naisia ja loput ovat miehiä.

Tässä tutkimuksessa käsittelen haastateltavia niin, että en erottele heidän järjestötaustansa mukaan heidän vastauksiaan. Tulokset-osiossa on kuitenkin muutamia kohtia, joissa tuon esille haastateltavien järjestötaustan tukeakseni omia yhteenvetoja järjestöjen yhteisistä näkemyksistä. En tee kuitenkaan vertailevaa tutkimusta siitä, että millä tavalla keskusjärjestöjen kannat eroavat toisistaan ja mitä eroavaisuuksia keskusjärjestöjen

kohdalla mahdollisesti on. Käsittelen palkansaajakeskusjärjestöjen EU-edunvalvontaa siis yhtenä kokonaisuutena. Tämän lähtökohdan taustalla on kaksi tekijää. Ensimmäinen on se, että aineistoni on sen verran pieni, että selkeästi vertaileva tutkimus järjestöjen välillä olisi vaikea toteuttaa. Toinen tekijä on se, että tutkimusaineisto ei anna aihetta tehdä vertailevaa tutkimusta. Tutkimuksen tuloksista nimittäin selviää se, että palkansaajakeskusjärjestöjen edustajat pitävät EU-edunvalvontaa melko lailla yhteisenä projektina.

Ensimmäisen haastatteluni tein joulukuussa 2010 ja loput talvella, keväällä ja kesällä 2011. Käytin haastatteluissa nauhuria ja sain litteroitua nauhat heinäkuussa 2011. Litteroituja sivuja kertyi noin 80 kappaletta. Haastattelut kestivät lyhimmillään puoli tuntia ja pisimmillään puolitoista tuntia. Olin tehnyt itselleni haastatteluja varten teemahaastattelurungon, jota käytin jokaisessa haastattelussa. Jokaisesta haastattelusta muodostui kuitenkin hieman erilainen, koska jokaisella haastateltavalla oli tietenkin hieman erilainen työhistoria ja työkokemus ja se heijastui jonkin verran myös haastatteluihin. Kaikki teemahaastattelurungon teemat tulivat kuitenkin käsiteltyä jokaisen haastateltavan kanssa. Tämän olin asettanut myös tavoitteeksi silloin kun lähdin haastatteluja tekemään. Jokainen haastateltava myös suhtautui haastatteluihin positiivisesti, joten niitä oli minun puolesta myös antoisaa tehdä.

6. Menetelmät

Tutkimuksessa käytän laadullisen tutkimuksen lähestymistapaa. Päädyin laadulliseen lähestymistapaan lähinnä sen vuoksi, koska näin, että haastattelumenetelmä on paras tapa kerätä tietoa aiheesta, josta ei ole paljoa aikaisempaa tutkimusta. Graduohjaajani kautta minun oli helppo löytää palkansaajakeskusjärjestöistä asiantuntijoita, joilta löytyi tutkimusaiheesta sellaista tietoa, jota muuten oli vaikeasti saatavilla. Tämän vuoksi päätin kerätä aineiston haastattelumenetelmällä, joka antaa haastateltavien vastauksille tilaa. Tällainen haastattelumenetelmä on teemahaastattelu, jota käsittelem seuraavassa osiossa. (Eskola & Suoranta 2003, 87.)

Yksi vaihtoehto olisi ollut tehdä tutkimus kvantitatiivisesti samalla tavalla kuin vaikkapa Bengt Larsson (2012), jonka tutkimusta käsittelem teoriaosuudessa (kts.sivut 32–33). Larssonin tutkimus on toteutettu niin, että eri ay-järjestöjen edustajille lähetettiin kyselylomake, jossa olivat samat kysymykset ja vastausvaihtoehdot kaikille tutkimukseen osallistuville. Suljin pois tällaisen lähestymistavan, koska en kokenut, että minulla oli ennakkoon tarpeeksi tietoa tutkimuksen aihepiiristä, niin että olisin voinut muodostaa tarpeeksi kattavia kysymyksiä tutkimuksen aihepiiriin nähden. Halusin tutkimusprosessin alusta lähtien antaa aineistolle tilaa viedä tutkimusta eteenpäin. Tämän vuoksi oli helppoa ottaa lähestymistavaksi laadullinen tutkimus ja aineistonkeruumenetelmäksi haastattelu, koska laadullisessa tutkimuksessa oleellista on osallistuvien ihmisten näkökulman korostaminen. Keskeistä on tutkittavien kokemukset ja tutkimuksen tehtävänä on antaa teoreettisesti mielekäs tulkinta tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. (Puusa & Juuti 2011, 47–48.)

6.1. Haastattelu tutkimusmenetelmänä

Haastattelu voidaan yksinkertaisimmillaan määritellä keskusteluksi, jolla on ennalta määritelty tarkoitus. Haastattelu muistuttaa keskustelua monella tavalla. Haastatteluun ja keskusteluun sisältyy kielellinen ja ei-kielellinen kommunikaatio, jonka avulla välittyvät ajatukset, asenteet, mielipiteet, tiedot ja tunteet. Molemmissa kumpikin osapuoli vaikuttaa toiseen. Haastattelu kuitenkin eroaa yhdellä olennaisella tavalla keskustelusta. Haastattelu nimittäin tähtää informaation keräämiseen ja tämän vuoksi se on ennalta suunniteltua päämäärähakuista toimintaa. Haastattelussa haastattelijä ei aina antaudu keskusteluun

haastateltavan kanssa ja haastattelu tapahtuu haastattelijan ehdoilla tai ainakin hänen johdolla. (Hirsjärvi & Hurme 1988, 25.)

Haastattelua, joka tähtää systemaattiseen tiedonhankintaan, kutsutaan tutkimushaastatteluksi. Tutkimushaastattelu on tieteellinen metodi, jonka eri osia ovat haastattelurungon laatiminen, haastattelemine, tulosten rekisteröinti ja vastausten koodaus. Nämä ovat ainoastaan tutkimushaastattelun käytännön puolia. Haastattelun lähtökohtana täytyy korostaa myös tutkimuskohteen tuntemusta ja siihen kuuluvaa teoreettista tietoa. Haastattelemine tutkimuksen osana voidaan tiivistää vuorovaikutustilanteeksi, jolla on paljon luonteenomaisia piirteitä. Tutkimushaastattelun piirteitä ovat haastattelun ennakkoon suunnittelu, haastattelijan ohjaus haastattelutilanteessa, haastateltavan motivointi haastattelijan toimesta, haastattelutilanteen roolitus sekä haastateltavan luottamus siihen, että annettuja tietoja käsitellään luottamuksellisesti. Haastattelijan tavoitteena on saada luotettavaa informaatiota tutkimusongelman kannalta relevanteilta alueilta. (Hirsjärvi & Hurme 1988, 27.)

Tutkimushaastattelun tyypit voidaan jakaa kolmeen eri haastattelutyypiin. Nämä tyypit ovat strukturoitu haastattelu, strukturoimaton haastattelu ja tässä tutkimuksessa käytettävä puolistrukturoitu haastattelu, jota kutsutaan myös teemahaastatteluksi. Teemahaastattelussa haastattelu kohdistetaan tiettyihin teemoihin, jotka ovat ennakkoon määrätty. Haastattelun aihepiirit ovat kaikille samat, mutta menetelmästä puuttuu kuitenkin kysymysten tarkka muoto ja järjestys. Haastattelijä varmistaa haastattelutilanteessa, että kaikki teema-alueet käydään haastateltavan kanssa läpi, mutta niiden laajuus ja järjestys voivat vaihdella haastattelusta toiseen. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 44–47.) Teemahaastattelussa pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimustehtävän mukaisesti. Teemat perustuvat tutkimuksen viitekehukseen, eli tutkittavasta ilmiöstä jo tiedettyyn asiaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75.) Teemahaastattelumenetelmälle tyypillistä on, että menetelmä kohdennetaan tiettyihin teemoihin, joista keskustellaan. Menetelmässä korostuu haastateltavien omat käsitykset, määritelmät ja kokemukset tilanteista. (Hirsjärvi & Hurme 1988, 36.) Haastattelutilanteessa on myös selvitettävä haastateltavien aikaisemmat kokemukset, koska ne määräävät niitä merkityksiä, joita he ilmiöille antavat. Teemahaastattelussa ja sen analyysissa on siis tärkeää huomioida haastateltavien elämysmaailma ja heidän määritelmänsä käsitteistä ja tilanteista. (Hirsjärvi & Hurme 1988, 35–36.)

Gillham (2005, 70) määrittelee puolistrukturoidun haastattelun elementtejä seuraavasti:

- Samat kysymysaiheet haastateltaville.
- Kysymysten muodot ja lajit menevät läpi kehitysvaiheen, joka varmistaa aiheiden painopisteet.
- Varmistaakseen haastatteluiden yhdenmukaisen kattavuuden, on haastatteluissa käytettävä tarpeen mukaan täydentäviä kysymyksiä, jos jotkut teemat eivät tule spontaanisti esille.
- Jokaiselle haastattelulle on varattu suurin piirtein sama aika.

Nämä ovat puolistrukturoidun haastattelumenetelmän yleisiä piirteitä. Puolistrukturoidussa haastattelumenetelmässä on kuitenkin myös sellaisia piirteitä, jotka ovat vähemmän ennakkoon suunniteltuja. Kysymykset ovat esimerkiksi avoimia siinä mielessä, että kysymysten luonne tai suunta on avoin. Haastattelijan täytyy kuitenkin tarvittaessa mahdollisuuksien mukaan ohjata haastatteluita käsittelemään enemmän niitä aiheita, joista hän haluaa enemmän tietoa. (Gillham 2005, 70.)

Gillhamin (2005, 79) mukaan puolistrukturoidun haastattelumenetelmän hyviä puolia on se, että menetelmä tarjoaa balanssin strukturoidun rakenteen ja avoimuuden välillä. Menetelmä auttaa tutkijaa uudenlaisten merkityksien löytämisessä ja samalla menetelmän yhtenäisyyksiä painottava strukturoitu puoli helpottaa analyysin tekoa. Menetelmässä on hyvää myös se, että haastattelijan mahdollisen hyvän tilannetajun ja täydentävien kysymysten avulla voidaan saavuttaa haastatteluiden yhteisvastaavuus. Kolmas hyvä piirre on se, että analyysivaiheessa menetelmä tarjoaa tietyn valmiin rakenteen. Gillhamin mukaan negatiivisia puolia menetelmässä on se, että se vie aikaa eri vaiheissa (haastattelut, litterointi, analyysi ja kirjoittaminen). Kysymysten ja teemojen kehittäminen on myös pitkä prosessi. Menetelmä vaatii myös paljon osaamista, jotta menetelmästä ja sen pohjalta tehdystä tutkimuksesta saadaan kaikki mahdollinen irti.

Haastatteluaineiston kvalitatiivisessa analyysissä on myös omia erityispiirteitä. Hirsjärvi & Hurme (2000, 136) ovat jaotelleet haastatteluaineiston laadullisen analyysin pääpiirteet neljään osaan:

- 1) Analyysi alkaa jo itse haastattelutilanteessa. Haastattelija voi jo haastattellessaan tehdä havaintoja ilmiöistä esimerkiksi niiden toistuvuuden ja jakautumisen

perusteella. Hän voi myös hahmotella malleja syntyneistä havainnoista ja tutkija voi kerätä lisää aineistoa tarkistaakseen jonkin kehittelemänsä hypoteesin.

- 2) Aineistoa analysoidaan lähellä aineistoa ja sen kontekstia. Kvalitatiivinen analyysi eroaakin kvantitatiivisesta juuri siinä, että se säilyttää aineistonsa sanallisessa muodossa.
- 3) Tutkija käyttää kvalitatiivisessa analyysissä päättelyä, joka voi olla induktiivista tai abduktiivista. Induktiivinen päättely on aineistolähtöistä ja abduktiivisessa päättelyssä tutkijalla on valmiina joitakin teoreettisia ideoita, joita hän pyrkii todentamaan aineistonsa avulla.
- 4) Laadullisessa tutkimuksessa on vähän standardisoituja tekniikoita, eikä siinä ole yhtä muita parempaa analyysitapaa. Tutkija voi oppia lukemalla jo tehtyjä tutkimuksia sekä kehittelemällä ja kokeilemalla itse erilaisia ratkaisutapoja.

Kun haastatteluaineistoa analysoidaan kvalitatiivisesti, niin tutkija tekee merkitysten tulkintaa. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkija ei tarkastele ainoastaan näkyvissä olevaa ja sitä ilmeisintä aineistossa, vaan pyrkii myös löytämään piirteitä, jotka eivät ole suoranaisesti tekstissä lausuttuina. Tulkintaan liittyy siis tietynlainen spekulatiivisuus. Tutkija tutkii tutkittavaa asiaa tietystä näkökulmasta ja hän myös tulkitsee haastatteluja tästä näkökulmasta. Tämän vuoksi tuloksena on pikemminkin aineistotekstin laajentuminen. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 137.)

Tässä tutkimuksessa haastattelumenetelmän avulla tutkimusaiheeseen pureutuminen kävi luontevasti, koska Suomessa on kuitenkin asiantuntijoita, jotka omaavat tietoa tutkimusaiheeseen liittyvistä asioista ja haastatteluilla tämä tieto oli helpoiten saatavissa. Tämän vuoksi tässä tutkimuksessa käytän teemahaastattelumenetelmää, koska se antaa haastateltaville tilaa vastata kysymyksiin ja samalla haastateltavat voivat paremmin tuoda esiin omia tulkintojaan. (Eskola & Suoranta 2003, 87.)

6.2. Aineiston analyysi

Lähestyn tutkimusaineistoa sisällönanalyysin kautta, joka on laadullisessa tutkimuksessa perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä. Sisällönanalyysia voidaan käyttää tutkimuksessa yksittäisenä metodina tai laajana viitekehyksenä, joka voidaan liittää erilaisiin analyysikonaisuuksiin. Itse asiassa useimmat laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät pohjautuvat sisällönanalyysiin, jos

sisällönanalyysilla viitataan kirjoitettujen, nähtyjen tai kuultujen sisältöjen analysointiin. Sisällönanalyysilla viitataan tässä tutkimuksessa sen laajimpaan merkitykseen, eli se toimii väljänä teoreettisena kehyksenä. (Tuomi & Sarajarvi 2009, 91.)

Berg (1995, 174–175) määrittelee sisällönanalyysin tutkimusmenetelmäksi, jonka avulla tutkija tutkii löydöksiä sosiaalisesta kommunikaatiosta. Sisällönanalyysin avulla tutkitaan yleensä kirjoitettuja dokumentteja tai kirjalliseen muotoon litteroituja suullista kommunikaatiota. Sisällönanalyysissa arviointikriteerit täytyy muodostaa ennen kuin tutkimusaineistoa lähdetään analysoimaan. Arviointikriteerit ovat auttavia sääntöjä siihen, millä tavalla aineistosta nousevia viestejä analysoidaan. Arviointikriteerien täytyy olla tyhjentäviä, jotta jokainen merkittävä viesti voidaan huomioida aineiston sisällöstä. Kriteerejä täytyy soveltaa johdonmukaisesti, jotta muut tutkijat tai lukijat voivat saada samoja tai verrattavissa olevia tuloksia silloin kun he lukevat samoja aineistosta nousevia viestejä.

Kvalitatiivista sisällönanalyysia käyttävistä tutkimuksista löytyy tutkimusaineiston tulkinnan osalta seuraavia yhteisiä piirteitä, joita Krippendorff (2004, 87–88) on luonnehtinut ottamalla keskipisteeksi tutkijan:

- Tutkijat käyttävät tunnettua tutkimuskirjallisuutta kontekstualisoidakseen sen tekstin, joita he käyttävät tutkimuksessa ja tutkijat myös uudelleen artikuloivat sen tekstin merkitykset siinä uudessa kontekstissa. Tutkijat myös antavat tutkimuskysymysten ja vastauksien nousta yhdessä sinä aikana, kun he tutkivat tutkimusaineistoa. Tutkimuskysymysten uudelleenkontekstualisointi, uudelleen tulkinta ja uudelleenmäärittely jatkuvat niin kauan, että päästään tyydyttävään tulkintaan tutkimuskysymysten osalta.
- Tutkijat eivät pakottaudu mihinkään tiettyyn analyttisen vaiheen järjestykseen. Tutkijat voivat palata takaisin ja tarkistaa aikaisempia tulkintoja uudessa valossa. Tämä voi tapahtua tutkimuskirjallisuuden lukemisen johdosta.
- Tutkijat etsivät useita eri tulkintoja ottaen huomioon mm. vaihtoehtoisia näkökulmia, kriittisiä tekstejä tai esimerkiksi niitä tapoja, joilla tutkimustekstiä tai aineistoa on aikaisemmin tulkittu.

- Tutkijat hakevat tukea tulkinnoille käyttämällä lainauksia analysoidusta aineistosta ja käyttämällä kirjallisuutta, joka liittyy analysoitujen tekstien kontekstiin. Näin tehdään johtopäätöksiä mm. rakentamalla rinnastuksia.
- Tutkijat käyttävät usein tutkimustulosten pitävyyden ja hyväksymisen suhteen muita kriteereitä kuin reliabiliteettia ja validiteettia.

Sisällönanalyysi voidaan jakaa kolmeen erilaiseen analysointitapaan: aineistolähtöiseen, teorialähtöiseen sekä tässä tutkimuksessa käytettävään teoriaohjaavaan analysointitapaan. Aineistolähtöisessä analyysissä aineistosta pyritään luomaan teoreettinen kokonaisuus ja analyysiyksiköt valitaan aineistosta tutkimuksen tavoitteen mukaan. Aineistolähtöisen analyysitavan keskeinen ajatus on se, että aineistosta valitut analyysiyksiköt eivät ole etukäteen sovittuja tai harkittuja eikä aikaisemmilla teorioilla ja tiedoilla pitäisi olla mitään tekemistä analyysin toteuttamisen kanssa. Teoriaohjaavassa analyysitavassa puolestaan käytetään teoreettisia kytkentöjä ilmiön ympärillä oleviin teorioihin, mutta kytkennät eivät pohjaudu suoraan teoriaan. Teoriaohjaava analyysitapa eroaa teorialähtöisestä analyysitavasta siinä, että teorialähtöinen tapa on paljon tiukemmin sidoksissa johonkin tiettyyn teoriaan, malliin tai jonkin auktoriteetin esittämiin ajatuksiin. Teorialähtöisessä lähestymistavassa tutkittava ilmiö kytketään jo johonkin aikaisemmin tunnettuun teoriaan ja tutkittava ilmiö myös määritellään jo jonkin aikaisemmin tunnetun teorian kautta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95–97.)

Teoriaohjaavassa analyysitavassa analyysiyksiköt valitaan tutkimusaineistosta, mutta analyysissä aikaisempi tieto ohjaa sitä. Teoreettiset käsitteet tuodaan valmiina, ilmiöstä jo tiedettynä. Analyysissä on tunnistettavissa aikaisemman tiedon vaikutus, mutta tiedon merkitys ei ole teoriaa testaava. Aikaisempi tieto aukaisee pikemminkin uusia ajatusuria. Teoria voi auttaa myös tutkimuksen etenemisessä. Samoin kuin aineistolähtöisessä analyysissä, niin myös teoriaohjaavassa analyysitavassa analyysiyksiköt valitaan aineistosta. Teoriaohjaavassa tavassa kuitenkin aikaisempi tieto voi ohjata tai ainakin auttaa analyysiprosessia. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 96–97.)

Laadullinen analyysi jaetaan usein induktiiviseen ja deduktiiviseen tieteelliseen päättelyyn. Näiden kahden tieteellisen päättelyn logiikan lisäksi on olemassa vielä abduktiivinen päättely, johon pyrin tässä tutkimuksessa. Tutkimuksessa käytettävä päättelyn logiikka on induktiivista silloin kun päättely etenee yksittäisestä yleiseen ja deduktiivista silloin kun päättely etenee yleisestä yksittäiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95.) Abduktiivinen

päätely perustuu siihen, että uudet tieteelliset löydöt ovat mahdollisia silloin, kun havaintojen tekoon liittyy jokin johtolanka. Tieteelliset löydökset eivät siis synny pelkästään havaintojen pohjalta, niin kuin induktiivisessa päätelyssä. (Grönfors 2011, 17.) Teoriaohjaavassa analyysissä käytetään usein abduktiivisen päätelyn logiikkaa. Tutkimusprosessissa vaihtelevat tällöin aineistolähtöisyys sekä valmiit mallit ja tutkija pyrkii parhaansa mukaan yhdistelemään näitä ajatteluprosesseja tutkimuksessa. Tavoitteena on, että aineistolähtöisyyden ja valmiiden mallien yhdistämisestä syntyy jotain uutta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 97.)

Grönforsin (2011,19–20) mukaan abduktiivisen päätelyn johtolangaksi kelpaa esimerkiksi aikaisempi tieteellinen tutkimus, teoria tai jopa intuitiivinen ajatus, joiden antamien viitteiden mukaan tutkimuksessa sen jälkeen edetään. Tämän tutkimuksen alussa minun johtolanka tai hypoteesi oli intuitiivinen ajatus siitä, että onko EU mahdollisesti vaikuttanut ay-liikkeen edunvalvontaan millään tavalla. Tämän pohja-ajatuksen jälkeen lähdin lukemaan aiheesta kirjoitettuja tekstejä, mikä puolestaan antoi viitteitä siihen, millaisia teemoja minun kannattaa teemahaastattelurunkoon rakentaa, eli mistä asioista haastateltavilta kannattaa kysyä. Teoriaohjaava analyysi ja abduktiivinen päätely sopivat tähän tutkimukseen myös siksi, että aineiston analyysissä ei käytetä teoriaa sillä tavalla, että aineiston analyysistä saatuja tuloksia testattaisiin millään varsinaisella teorialla. Deduktiivinen lähestymistapa olisi siksi vaikeaa. Teoriaohjaavuuden abduktiivinen päätelytapa sopii tähän tutkimukseen parhaiten, koska tutkimuksen analyysissä vaihtelevat aineistolähtöisyys ja aikaisempi tieto. En siis pyri analyysissä puhtaaseen aineistolähtöisyyteen ja induktiivisuuteen, vaikka tämä lähestymistapa esiintyy joissain analyysin kohdissa. Pyrin käyttämään teoriaohjaavaa lähestymistapaa yhdistelemällä aineistosta saatuja tuloksia muun muassa teoriaviitekehityksessä esiteltyihin ay-liikkeen eurooppalaista toimintaympäristöä koskeviin pohdintoihin. Johtopäätösosiossa pyrin myös yhdistämään teoriaosuudessa käsitellyn Suomen työmarkkinamallin sekä sen erityispiirteenä olevan kolmikantaisuuden pohdinnan aineistosta löydettyihin havaintoihin. Näin tutkimusprosessissa päätelyäni ohjaa abduktiivisuus.

Lopuksi lähestyn tutkimusaineistoa teemoittelun kautta, koska sen avulla voidaan nostaa esiin tutkimusongelmaa valaisevia kokonaisuuksia. Näin ollen on myös mahdollista vertailla teemojen ilmenemistä ja esiintymistä aineistossa. Tämä auttaa myös löytämään aineistosta keskeiset aiheet ja siten esittää aineisto kokoelmana erilaisia

kysymyksenasetteluja. Teemoittelussa on tärkeää ensin löytää aineistosta tutkimusongelman kannalta olennaiset aiheet. Tämän jälkeen on kyettävä erottelemaan löydetyt aiheet. Teemoittelua käytettäessä tutkimukseen liitetään usein sitaatteja. Ongelmana voi olla se, että teemoittain järjestetyt sitaatit eivät tarjoa kovin pitkälle menevää analyysia ja johtopäätöksiä, vaikka sitaatit olisivatkin mielenkiintoisia. Teemoittelu vaatii tämän vuoksi onnistuakseen teorian ja empirian vuorovaikutusta ja niiden lomittumista. (Eskola & Suoranta 2003, 174–175.)

Teemoittelulla tarkoitan tässä tutkimuksessa sitä, että analyysivaiheessa tarkastelen sellaisia aineistosta nousevia piirteitä, jotka ovat yhteisiä kaikille tai usealle haastattelulle tai haastateltavalle. Haastatteluaineistosta nousi esiin niitä lähtökohtateemoja, joita alun perinkin oli tarkoitus lähteä tutkimaan, mutta esiin nousi myös uusia teemoja lähtökohtateemojen lisäksi. Tämä on luonnollista silloin kun teemoittelua käytetään analyysin apuna. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 173.) Teemoittelussa painottuu se, mitä kustakin teemasta on sanottu. Kyse on haastatteluaineiston pilkkomisesta ja ryhmittelystä erilaisten aihepiirien mukaan. Näin on mahdollista tehdä erilaisia vertailuja teemojen esiintymisestä aineistossa. Ideana on siis etsiä aineistosta teemoja kuvaavia näkemyksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93.)

7. Tulokset

7.1. Palkansaajakeskusjärjestöjen suhtautuminen Euroopan unioniin

1990-luvun EU-jäsenyykeskustelujen aikana Suomen palkansaajakeskusjärjestöissä nähtiin Suomen EU-jäsenyys enemmän positiivisena kuin negatiivisena asiana. Haastateltavat nostavat esiin taloudellisia ja poliittisia syitä siihen, minkä vuoksi palkansaajakeskusjärjestöt näkivät Suomen EU-jäsenyyden alun perin myönteisenä asiana.

(haastateltava 1)

Siis Suomihan oli silloin käynyt läpi hyvinkin voimakkaan talouslaman ja nähtiin asia, jota ei nykyään näytä enää muistavan, mitkä sen pienen Euroopan ulkoreunalla sijaitsevan vientiriippuvaisen maan mahdollisuudet taloudessa yksin oli. Ne olivat helkkarin heikot. Meille meinasi käydä todella kööppäsesi niissä devalvaatioissa ja suurtyöttömyydessä ja kaikissa muissa tällaisissa. Ay-liikkeen ehkä pääasiallinen ponnin oli se, että haluttiin turvata tasainen talouskehitys ja työpaikat. Se oli se kaikkein tärkein asia, jonka takia tässä lähdettiin EU:n jäsenyyttä kannattamaan.

Edellä haastateltava nostaa esiin kokonaistaloudellisen näkökulman eli Suomen vientiriippuvuuden ja 1990-luvun alun talouslaman. Keskusjärjestöissä nähtiin, että Suomen jäsenyys EU:ssa pystyy turvaamaan tasaisen talouskehityksen ja työpaikat Suomessa, millä luonnollisesti nähtiin olevan merkitystä myös Suomen palkansaajien tilanteelle. 1990-luvun alussa palkansaajakeskusjärjestöissä havaittiin, että talouselämä kansainvälistyy nopeaa vauhtia, minkä vuoksi alettiin pitää tärkeänä myös ay-liikkeen kansainvälistymistä ja ay-järjestöjen yhteistyön kehittämistä yli kansallisten rajojen. Aikaisempi kansainvälinen yhteistyö ei näyttänyt enää riittävältä uudessa tilanteessa, vaan ay-liikkeen oli edettävä konkreettisempaan edunvalvontaan Eurooppa-tasolla.

(haastateltava 2)

Nähtiin, että talouselämä tällä tavalla kansainvälistyi. Todettiin, että tässä pitää olla myös ammattiyhdistysliikkeen yhteistyötä rajojen yli ja sitten nähtiin myös EU:n merkitys, että se luo tällaiset institutionaaliset puitteet sille yhteistyölle. Itse asiassa siihen aikaan 90-luvun alkupuolella, jolloin Delors oli komission puheenjohtaja, niin siinä oli erittäin dynaaminen vaihe meneillään. Oli Maastrichtin sopimus saatu aikaiseksi ja rahaliitto asetettiin tavoitteeksi ja nähtiin, että tällä on erittäin merkittävä merkitys pidemmän päälle ja olisi suuri virhe jättäytyä näitten vanhojen perinteisten kohteliaisuusvierailujen ja tällaiselle asteelle. Täällä pitää päästä ihan konkreettiseen edunvalvontaan. Koettiin, että siitä eurooppalaisesta tasosta, EU-tasosta, tulee vain yksi edunvalvonnan taso lisää.

Palkansaajakeskusjärjestöjen suhtautumistavan muodostumiseen vaikutti siis tilannearvio kansainvälisestä kehityksestä ja arvio siitä, miten Suomen ay-liikkeen pitäisi suhtautua uuteen kansainväliseen toimintaympäristöön. Suomessa keskusjärjestötasolla ajateltiin, että Euroopan unioni luo hyvät puitteet ammattiyhdistysliikkeen kansainväliselle yhteistyölle ja vaikuttamiselle, joka nähtiin uudessa toimintaympäristössä erittäin tarpeelliseksi. Euroopan unioni nähtiin siis hyväksi väyläksi pysyä kansainvälistymiskehityksessä mukana paitsi ay-liikkeen kannalta, niin myös koko Suomen kannalta. Samalla koettiin, että Unionista tulee vain yksi edunvalvonnan taso lisää, missä samalla voidaan tehdä edunvalvontaa ja vaikuttaa kansainvälisesti.

Järjestöissä nähdään, että EU on tuonut uudella tavalla esiin mahdollisuuden vaikuttaa kansainvälisiin markkinoihin.

(haastateltava 3)

Tällainen kun ei enää kansallisesti tarkasteta joka maassa, ovatko tuotteet ja laitteet turvallisia. Siihen riittää, että jossakin maassa valmistaja on tehnyt sen direktiivin standardien mukaisesti ja se sitten vahvistaa ja vakuuttaa että nämä (tuotteet ja laitteet) on tän (direktiivin standardien) mukaan tehty. Tämähän oli uusi ajattelutapa tietysti sitten, tällaisen markkinavalvonnan aikaan saaminen.

EU nähdään siis kokonaisuutena, jonka avulla voidaan luoda ylikansallista sääntelyä. Toinen haastateltava nostaa myös esimerkin siitä, kuinka globaalien tason asiat nousivat esiin uudella tavalla EU:n myötä ja kuinka EU:lla nähdään rooli sääntelijänä globaalitasoisen kysymyksissä.

(haastateltava 4)

Se mikä tuli EU:n myötä voimakkaammin esille oli lapsityövoiman käyttö, vaikka me ollaan totuttu ajattelemaan, että se oli Aasian maiden ja latinalaisen maailman ongelma, niin sitten havaittiin ihan, että se on myös Eurooppa-tason ongelma. Kengät tehdään Italiassa ja Portugalissa lapsityövoimalla ja niin edelleen. Lapsityövoimakysymys nousi ihan selkeästi yhdeksi tämmöiseksi uudeksi globaaliksi asiaksi. Ei yksittäin EU:n, mutta osittain EU:n kautta, koska sitä käsiteltiin myös EU:ssa ja talous- ja sosiaalikomiteassa.

Euroopan tasolle oli luotu järjestelmiä, joiden puitteissa kansalliset palkansaajajärjestöt saattoivat olla vaikuttamassa Eurooppa-tason edunvalvonnassa. Euroopan talous – ja sosiaalikomitea oli perustettu jo 1957 ja EAY kasvatti merkittävästi vaikutusvaltaa edunvalvojana 1990-luvun alussa, kun Maastrichtin sopimus loi puitteet Eurooppa-tason työmarkkinaosapuolten väliselle sosiaaliselle vuoropuhelulle. Nämä EU-tasolle luodut ay-

järjestöjen vaikutuskanavat vaikuttivat myös siihen, että Suomen palkansaajakeskusjärjestöt kokivat Euroopan unionin tuovan vaikutusvaltaa palkansaajille myös Eurooppa-tasolla.

(haastateltava 5)

Maastrichtin sopimus, jossa tuotiin sosiaalinen dialogi mukaan, silloin ay-liikkeen suhtautuminen muuttui selkeästi. Siihen asti oltiin oltu sitä mieltä, että täältä (Unionista) ei tule mitään hyvää. Sen jälkeen nähtiin, että sosiaalinen vuoropuhelu voi olla se tie, jota pitkin sieltä voi tulla hyvää.

Suomen työmarkkinajärjestelmässä on perinteisesti ollut kolmikantaisen yhteistyön perinne, jossa on ollut mukana valtioneuvosto ja työmarkkinaosapuolet (kts. sivut 38–47). Eurooppa-tasoinen sosiaalinen vuoropuhelu nähdäänkin suomalaisten järjestöjen näkökulmasta eräänlaisena eurooppalaisena vastineena suomalaiselle kolmikantaiselle valmistelutyölle, jossa on mukana komissio ja Eurooppa-tason työmarkkinaosapuolet.

(haastateltava 8)

Kyllä me pidettiin tärkeänä sitä kolmikantavalmistelutyötä, että se on usein tärkeintä kansallisella tasolla ja sitten me tätä sosiaalista dialogia kannatettiin. Pidettiin sitä hyvänä.

Sosiaalinen vuoropuhelu nähdään siis periaatteellisella tasolla myönteisenä ja tärkeänä vaikutuskanavana Eurooppa-tasolla. Kuitenkin vuoropuhelun on nähty kehittyvän sellaiseen suuntaan, että siitä on vaikea saada irti konkreettisia tuloksia.

(haastateltava 5)

Se eurooppalainen sosiaalidialogi on muuttunut valitettavasti aika muotopainotteiseksi viime aikoina. Siellä kokoonnutaan ja sitten lukuisa joukko ihmisiä kertoo virallisia kantoja ja siinä se dialogi sitten olikin. Eli ei sellaista tosiallista vuoropuhelua. Nyt mä voin olla vähän liian raaka arvioissani. Samalla tavalla kuin aiemmin, silloin kun tehtiin jopa sopimuksia, niin samanlaista toisia ymmärtävää ja yhteistä ratkaisua hakevaa vuoropuhelua ei käydä. Paitsi ehkä joistakin tällaisista asioista kuin ilmastonmuutos, siirtolaisuus, työvoiman liikkuvuus, siis jotka ovat kaukana sellaisesta ihan tämän päivän arkiedunvalvonnasta. Niistä voidaan vielä keskustella. Se on tietysti ikävä kehitys tässä sosiaalidialogissa ja on yksi osa siihen, miksi ay-liike pohtii sitä, että mitä tästä systeemistä voidaan saada irti.

Seuraava haastateltava näkee, että vuoropuhelu on työnantajaosapuolen haluttomuuden ja strategisten valintojen vuoksi kehittynyt siihen suuntaan, että yleisiksi direktiiveiksi meneviä sopimuksia on yhä vaikeampi saada aikaiseksi. Kehityssuuntana on tämän vuoksi

ollut se, että sitovia sopimuksia ei enää tehdä ja vuoropuhelusta saatujen sopimusten implementointi on yhä enemmän kansallisten järjestöjen vastuulla.

(haastateltava 6)

EAY:n sihteeristön johdolla palkansaajapuoli pyrki jo alkuvaiheessa ja pääsikin eräitten työelämän lakien osalta siihen, että järjestöt neuvottelivat pohjoismaiseen tyyliin siitä säädöksen sisällöstä ja normista ja sitten se neuvottelutulos, niin sitten se säädettiin komission ja parlamentin toimesta direktiivinä voimaan.

Mutta aivan samalla tavalla kuin ymmärtääkseni on käynyt tuolla Kansainvälisen työjärjestön tasolla, niin työnantajat näkivät nopeasti että tällaisten ylikansallisten sitovien normien antaminen ei ole työnantajien kannalta suotavaa. Siinä oikeastaan minun kauden loppupuolella niin vois sanoa, että se lupaavasti palkansaajapuolelle ja näitä suomalaisten palkansaajajärjestöjen odotuksia vastaava sosiaalinen dialogi, eli Eurooppa-tasoinen neuvottelutoiminta, alkoi hiipua. Ei saatu sellaisia täsmällisiä normisopimuksia aikaan, vaan ne kutistuivat ikään kuin tällaisiksi epämääräisiksi suosituksiksi. Kyllä se tendenssi oli ihan selvä. Työnantajapuoli nimenomaan oli ilmeisesti tehnyt sisäisesti sen analyysin ja ilmeisesti oli ajautunut sellaiseen, että sieltä kansallisista työnantajajärjestöistä annettiin UNICE:lle sellaiset ohjeet, että me ei sovita sitovasti mitään kovin täsmällistä. Voitte tehdä tällaisia ylimalkaisia suosituksia ja me sitten täällä omissa maassa päätämme, että tehdäänkö näistä jotain sitovampaa.

Sosiaalisen vuoropuhelun tuloksien vaikutusta Suomeen arvioidaan niin, että niillä on ollut vain vähän merkitystä Suomen palkansaajien oloihin. Samalla kuitenkin nähdään tärkeänä se, että vuoropuhelusta on tullut parannuksia niiden jäsenmaiden palkansaajille, joiden työelämän normisto ei ole niin kehittynyttä kuin Suomessa.

(haastateltava 5)

Niillähän ei ole ollut käytännössä tuota merkitystä viime aikoina suomalaiselle työelämälle. Keskustelua on käyty Suomessa sekä Pohjoismaissa, että onko tällaisilla sopimuksilla merkitystä, mutta kuitenkin kun on olemassa niin monta heikommin kehittynyttä, siis työelämän osalta heikommin kehittynyttä EU-jäsenmaata. Niille ne tuovat parannuksia, niin on katsottu että prosessi sinällään on vielä sellainen, että meidän kannattaa siihen osallistua, kun se kuitenkin tuo edes joillekin maille parannuksia, vaikka se meille niitä ole ihan konkreettisesti tuonutkaan.

Yleisesti ottaen Eurooppa-tason kolmikantaisuus EU-lainsäädännön valmistelutyössä nähdään myönteisenä seikkana. Järjestöissä ei nähdä, että EU:sta tulevista lainsäädäntödirektiiveistä olisi tullut heikennyksiä Suomen työelämän normistoon.

Päinvastoin palkansaajajärjestöissä nähdään, että EU:n kautta on tullut myös konkreettisia parannuksia Suomen työelämän normistoon.

(haastateltava 3)

Ei se säätelyn taso ja vaatimustaso mikään matala näissä EU:n lainsäädäntödirektiiveissä ollut. Siellähän on ollut samanlainen kolmikantainen valmisteluperiaate EU-direktiivitasolla pitkään. Itse asiassa monissa asioissa huomattiin, että sieltä tuli jopa tiukempia vaatimuksia joissakin asioissa kuin Suomessa. Tällainen illuusio, että EU:sta tulee vaan heikennyksiä tähän Suomen korkeantason järjestelmään, niin se oli väärä kuva, koska monessa asiassa jouduttiin Suomen tasoa nostamaan.

Järjestöt näkevät EU:n direktiivilainsäädännössä myös solidaarisuusaspektin.

(haastateltava 7)

Se oli vaikeaa saada ihmiset ymmärtämään, että vaikka joku EU:n direktiivi esim. työsuojeludirektiivi parantaa olemassa olevaa direktiiviä, mutta se edelleen on heikompi kuin Suomen vastaava määräys, niin meidän pitää olla sen verran solidaarisempia, että me nähtäisiin, että parannettu direktiivikin nostaa espanjalaisten tai italialaisten työsuhdeturvaa tai työelämän turvallisuutta. Se on Euroopan tasolla huomattava parannus, vaikka se meidän kohdalla ole mikään parannus.

Eräs haastateltava antaa esimerkin myös siitä, miten joissain asioissa on Suomessa jouduttu jopa nostamaan työelämän tasoa.

(haastateltava 3)

Oli aluksi vähän semmoista mielikuvaa, että meillä täällä Suomessa meidän mielestä hyvä työsuojelu saattaisi heikentyä EU:n kautta, mutta itse asiassa loppujen lopuksi osoittautui niin, että sieltähän tuli sellaisia säädöksiä, joiden kautta tuli esimerkiksi tällainen työsuojelusuunnitelma työpaikoille. Sitähän oli kansallisesti yritetty, mutta sitä ei ollut onnistuttu saamaan. Sitten kun se oli EU-direktiivissä, niin se piti täällä toteuttaa.

Yleisesti ottaen voidaan todeta, että palkansaajakeskusjärjestöissä Euroopan unioniin on suhtauduttu alusta asti melko pragmaattisesti ja järjestöissä on nähty, että EU:n kautta voi tulla paljon hyvää. Tähän on vaikuttanut se, että työmarkkinajärjestöt on sidottu EU:ssa lainsäädännön valmistelutyöskentelyyn. Toisaalta EU on nähty myös ylikansallisena sääntelijänä, jonka kautta on kyetty vaikuttamaan kansainvälisiin kysymyksiin.

Vaikka järjestöissä nähdään Euroopan integraatio periaatteessa positiivisena asiana, niin järjestöissä on silti selkeitä näkemyksiä siitä, mistä asioista EU:n toimivalta kannattaa rajata pois.

(haastateltava 8)

Nimenomaan se sosiaaliturvajärjestelmä on kansallista lainsäädäntöä, niin se ei kuulu meidän mielestä EU:lle ollenkaan. Sen takia me ei sitä voida hyväksyäkään.

Siellä kannattaa puhua siitä, millä tavalla työntekijä saa eläkkeen siirrettyä maasta toiseen, mutta se on ihan eri asia kun, että siellä EU rupeaisi määrittelemään, että mikä olisi meidän eläketurvan taso. Se ei kuulu EU:lle ollenkaan.

Seuraava haastateltava jatkaa samasta aiheesta ja näkee huolestuttavia merkkejä nykykehityksessä.

(haastateltava 5)

Muodollisesti sosiaaliturva-asiat ovat edelleenkin puhtaasti kansallisessa päätöksenteossa, mutta nyt esimerkiksi tällä Euro Plus-taloussopimuksella ollaan tulossa sille alueelle, että tosiasiallisesti yhdessä EU-tasolla sovitaan siitä liikkumavarasta ja suunnasta, mihin pitäisi mennä. Plus koko eläköitymisproblematiikka, joka on työuraproblematiikka EU-tasolla. Niin kyllä näissä asioissa tullaan siihen kansalliseen päätöksentekoon ikään kuin iholle. Nämä on ollut nyt niitä, jos ajatellaan mitä yllätyksiä ikään kuin tulee, mutta kyllä väliaika on mennyt pitkälti niillä arvioilla, mitä silloinkin oli (jäsenyykeskustelujen aikana), että työehtosopimustoiminta pysyy kansallisena ja pitkälti sosiaaliturva-asiat ovat myös kansallisia.

Sama haastateltava jatkaa samasta aiheesta ja kuvaa nykytilannetta ay-liikkeen ja EU:n suhteissa mahdollisena käännekohtana.

Kyllä voi käyttää vedenjakaja sanaa ihan selkeästi. Otetaan Irlanti esimerkiksi. Irlannissa tehtiin yli 20 vuotta aika pitkäkestoisia meikäläisittäin voisi sanoa tupoja. Viimeisin taisi olla noin kymmeneksi vuodeksi tehtiin tietyt raamit kasaan ja tää oli kolmikantaista sopimista. Mutta nyt kun sinne marssi EU-komissio, Euroopan keskuspankki ja IMF sisään, niin tällä kolmikantaisella keskustelulla pyyhittiin pöytää välittömästi. Kun me tavattiin Irlannin keskusjärjestön johto täällä, niin hekin olivat vähän ihmeissään, että yhtäkkiä ikään kuin heitä ei olisi olemassakaan. Heidät pyyhittiin koko tästä kuvioista pois.

Nämä esimerkit ovat johtaneet siihen, että kyllä meillä suomessakin SAK kuin myös STTK:ssa Mikko Mäenpää on nostanut asian esille, että jos tämä menee näin, että ei ole enää mikään muu määräävää kuin talous ja kilpailukyky ja ihmisillä ei ole tässä kuviossa enää mitään merkitystä, niin kyllä se tarkoittaa sitä, että ay-liikkeen täytyy arvioida uudelleen suhtautumisensa Euroopan unioniin. Joka on siis tällä hetkellä peruspositiivinen.

Eräs toinen haastateltava puhuu myös samasta aihepiiristä.

(haastateltava 3)

Sitten tietysti jos EU:n kehitys menee siihen, että sieltä alkaa tulla enemmän tällaista, että pitää vaan säästää ja leikata työntekijöiden etuuksia ja heikentää palkka- ja työehtoja, niin sehän vaikuttaisi tietysti ihmisten mielipiteisiin. Eikä me sellaisessa EU:ssa haluta olla, että pitäisi pitää tämä mielessä koko ajan, että se on myös ihmisten EU jota kehitetään. Se ei voi olla pelkästään, niin että siellä on tämä kilpailukyky, pääomien ja tavaroiden liikkuvuus, jonka varaan rakennetaan. Kyllä sitä kauppaa tietysti tarvitaan ja sen on ay-liikekin tunnustanut.

Tämä on ollut sinänsä hieno projekti tämä EU, että entiset toisiaan vastaan taistelleet maat on ollut nyt jo pitkään rauhanomaisessa yhteistyössä. Mutta jatkossakin niiden hedelmien on myös tultava kaikille ihmisille, että tässä ollaan aikamoisessa kriisissä siinä mielessä, kun on tämä euron kriisi ja Kreikan tilanne, että tämä vaatii huolellista politiikkaa. Talouksien pitää olla kunnossa, mutta ne sopeutumiskeinot, niin ne pitää kyllä tehdä niin, että siinä kaikki osallistuu näihin talkoisiin eikä pelkästään työssäkäyvät ihmiset. Tämä on ehkä se laajempi näkemys tähän Eurooppaan, mitä ay-liikekin on Eurooppa-tasolla koko ajan korostanut ja Suomi myös. Ei pidä mennä siihen suuntaan, että tuolta komissiosta aletaan käydä kaikkia meidän työehtosopimuksia läpi. Onko tämä sitten linjojen mukainen vai ei.

Järjestöillä on siis selkeä näkemys siitä, millaiseen suuntaan EU:n ei tule kehittyä, jotta palkansaajapuoli ei muuttaisi peruspositiivista kantaansa EU:n suhteen. Palkansaajakeskusjärjestöissä pelätään sitä, että talouden valta ottaa meneillään olevassa kriisissä sellaisen aseman, jonka varjolla voidaan tehdä sellaisia ratkaisuja, joita ay-järjestöt Suomessa ja koko Euroopassa eivät hyväksy. Palkansaajakeskusjärjestöjen mukaan Euroopan integraatiossa täytyy edetä niin, että myös sosiaaliset arvot otetaan taloudellisten arvojen lisäksi huomioon kehityksessä. Järjestöt kuitenkin näkevät, että sosiaaliturva-asiat on rajattava EU:n toimivallan ulkopuolelle. Uhkana on myös se, että työntekijäpuolen intressejä ei oteta huomioon EU-tason päätöksissä.

7.2. Uusi edunvalvonnan taso

Suomalaisella ammattiyhdistysliikkeellä oli kansainvälisiä yhteyksiä jo ennen Euroopan unionia. Suomi liittyi vuonna 1919 Kansainväliseen työjärjestöön, joka toiminnallaan ja sopimuksillaan vaikutti jäsenmaidensa palkansaajiin. Maailmansotien välillä SAK kuului ammattiyhdistysinternationaaliin. Vuonna 1949 perustettiin Vapaiden ammattijärjestöjen kansainvälinen liitto VAKL, johon liittyivät SAK ja TVK. Suomi liittyi Euroopan vapaakauppajärjestö Eftaan liittännäisjäseneksi vuonna 1961. Eftaan perustettiin 1960-

luvulla neuvoa-antava komitea, jossa Suomesta olivat edustettuina mm. työmarkkinaosapuolet. Siellä suomalaisen ay-liikkeen edustajat saivat konkreettisesti tutustua kansainväliseen yhteistyöhön. Moni Eftan neuvoa-antavan komitean jäsen oli myös mukana Suomen EU- ja ETA-neuvotteluissa. Suomi liittyi OECD:n jäseneksi 1969. Samalla OECD:n neuvoa-antavaan ay-komiteaan liittyivät suomalaisista keskusjärjestöistä SAK ja TVK. Nykyisistä keskusjärjestöistä SAK liittyi EAY:n jäseneksi jo vuonna 1974. Akava ja STTK tulivat jäseniksi 1990-luvun alkupuolella. Pohjoismaisilla ay-järjestöillä on pitkät yhteistyöperinteet, mutta siihen tuli merkittävä taso lisää vuonna 1972, jolloin perustettiin Pohjolan ammatillinen yhteisjärjestö PAY. STTK ja Akava liittyivät Pohjolan ammatilliseen yhteisjärjestöön vasta 1990-luvulla, vaikka Akavalla oli ollut yhteyksiä erityisesti Pohjolan veljesjärjestöihin jo aikaisemmin. (Boldt 2000, 81–82.)

Ay-liikkeen kansainväliset yhteydet riippuivat myös ennen EU-jäsenyyttä usein siitä, millaisiin kansainvälisiin järjestöihin Suomen valtio liittyi. Kansainväliset sopimukset ja normistot vaikuttivat Suomen työelämään jo ennen EU-jäsenyyttä. Palkansaajajärjestöissä nostetaan esimerkiksi Kansainvälisen työjärjestön sopimukset, joihin Suomessa oli sitouduttu jo paljon ennen kun Suomi liittyi EU:n jäseneksi.

(haastateltava 6)

Olihan meillä kansainvälisiä työelämää koskevia normistoja, tarkoitan nyt ennen kaikkea Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksia ja konventioita, joita oli alettu jo Suomessa, jos nyt oikein muistan niin jo ennen maailmansotaa olimme niihin sidottuja. Minäkin sittemmin olen monta kertaa jäsenille tuolla kursseilla ja nuorille juristeille opettanut, että ei tuolta Suomen työpaikan lakikirjasta löydy oikein hakemallakaan sellaista työelämän pelisääntöä tai lakia, jonka tausta ei olisi esimerkiksi ILO:n yleissopimuksissa joltain kohdin tai sitten pääosa siitä. Sanotaan nyt vaikka meidän työsopimuslaki. Jos menet sen pykälä pykälältä läpi, niin näet että niiden esikuvat ja toimintamallit olivat siinä vuoden 1970 työsopimuslaissa. Niin joka pykälällä oli ILO-tausta. Että tällainen kansainvälisyys ja kansainvälinen välitön vaikutus, niin se oli tuota aivan selvä ja olennainen. Sitä ei vaan sillä lailla tiedostettu ja eikä sitä ajateltu.

Suomalaisten palkansaajien edunvalvontaan kuuluvat keskeisimmät asiat olivat nousseet esiin jo ennen Suomen EU-jäsenyyttä. Työvoiman vapaa liikkuvuus toteutui Pohjoismaiden kesken vuonna 1955 ja teollisuuden työntekijät sopeutuivat kansainväliseen kilpailuun ja tullittomuuteen 1960-luvun alkuvuosista alkaen, eivätkä EU:n sisämarkkinat tiennyt suuria ongelmia Suomen vientiteollisuudelle. Ulkomaalaisomistuksen rajoituksista oli luovuttu jo lähes täysin vuonna 1993. Kotimarkkinateollisuudelle, joillekin

palvelualoille ja suojatulle maataloudelle muutos oli kuitenkin haastava. Tämä kaikki oli todellisuutta jo ennen sopimusta Euroopan talousalueesta (ETA-sopimus). Suomen sopeutuminen EU:n sisämarkkinoihin käytiin läpi ETA-neuvotteluissa, jolloin ratkaistiin työelämään liittyviä kysymyksiä. Näitä kysymyksiä olivat muun muassa työvoiman ja palvelujen vapaa liikkuvuus, sosiaaliturvan koordinointi, työoikeus, tasa-arvo ja työsuojelu. ETA-sopimuksen jälkeen EU-jäsenyyteen liittyi ennen kaikkea poliittiseen itsemääräämisoikeuteen ja liittoutumiseen liittyviä kysymyksiä. Osa jäsenyysneuvotteluissa käydyistä talouspoliittisista asioista olivat kuitenkin tärkeitä Suomen ay-liikkeen kannalta, kuten yhteisön maatalouspolitiikka, tulliliitto sekä sopimukseen kirjattu talous- ja rahaliitto. (Boldt 2000, 78–79.)

Voidaan siis katsoa, että Suomen ay-liike oli saanut jo ennen EU-jäsenyyttä tottua toimintaympäristön muutokseen. EU-jäsenyys kuitenkin vahvisti tätä kehitystä samalla kun EU-jäsenyys oli uudella tavalla sitovampaa aikaisempaan kansainväliseen yhteistyöhön verrattuna.

(haastateltava 7)

Ennen kaikkea EU-oikeuden merkitys toisella lailla, koska se tuli velvoittavaksi. Osittainhan se tuli velvoittavaksi ETA-sopimuksen myötä, mitä tulee esimerkiksi sisämarkkinoihin, mutta se tuli yhä selvemmin velvoittavaksi EU-jäsenyyden myötä.

Minä luulen, että olin ensimmäinen, joka SAK:ssa sanoi sen ääneen, että ETA-sopimus on ok, mutta meillä ei ole mitään vaikutusvaltaa niin kuin alkuperäisessä ETA-sopimuksessa oli kirjoitettu, että EFTA-mailla olisi vaikutusvaltaa. Mutta EU:n parlamentin kyselyn perusteella EU:n tuomioistuin totesi, että nämä pykälät (ETA-sopimuksessa) ei ole sopusoinnussa EU:n perustuslain kanssa ja ne pyyhittiin pois. Silloin mä sanoin, että nyt tilanne on sikäli muuttunut, että jos me halutaan vaikuttaa Unioniin, niin meidän pitää olla jäsen ja ay-liikkeen kannalta se saattaisi olla parempi vaihtoehto.

Vaikka palkansaajakeskusjärjestöillä oli jo ennen EU-jäsenyyttä kontakteja yli rajojen, niin palkansaajakeskusjärjestöissä koetaan, että edunvalvonnalle tuli EU:n myötä uusi konkreettinen taso lisää. Lisäksi ylikansallisen yhteistyön koettiin muuttuvan EU:n myötä erilaiseksi. Uudella edunvalvonnan tasolla piti olla konkreettisesti vaikuttamassa aivan eri tavalla kuin aikaisemmin.

(haastateltava 3)

Se toi tietysti tämän eurooppalaisen ulottuvuuden siihen. Aikaisemmin kansainvälinen yhteistyö oli enemmän sellaista, että kansainvälisten asioiden

sihteerit tapasivat toisiaan ja kävi kokouksissa. Siitä tuli periaatteessa jokaisen toimitsijan osa edunvalvontatyötä tämä kansainvälinen puoli, tämä EU puoli, koska sieltä tulee alasta riippuen aika paljonkin määräyksiä. Sitten niihin pitää olla tietysti vaikuttamassa. Ei se riitä, että pyritään vaikuttamaan vasta siinä vaiheessa, kun säännöksiä ruvetaan implementoimaan Suomessa. Vaan ollaan mukana siinä valmisteluvaiheessa, kun sitä säädöstä siellä Brysselissä valmistellaan.

EU on taso, jossa täytyy kyetä vaikuttamaan ja tekemään edunvalvontaa samalla tavalla kuin kansallisella tasolla. Edunvalvonnan sisältöön ei niinkään tullut uusia alueita.

(haastateltava 6)

Kyllä ne asiat joita piti hoitaa, edistää taikka huolehtia, niin ne olivat tuota tavallaan samoja asioita, mutta niihin tuli kokonaan tämmöinen uusi ja kattava ulottuvuus. Se vaati ihan olennaista paneutumista Euroopan integraation perusteisiin ja siihen substanssiin mitä sieltä Brysselistä tai EU:sta tulee, koska enää ei voitu ikään kuin hoitaa näitä asioita kansalliselta pohjalta.

EU-tasolla täytyy kyetä vaikuttamaan niin, että tulokset ovat parhaita mahdollisia.

(haastateltava 7)

EU-valmistelu vaikuttaa suoraan kotimaiseen toimintaan, eli jos me ollaan huonoja EU-vaikuttamisessa, niin me saadaan Suomen kannalta huonoja lakeja.

Euroopan unioniin liittymisen myötä Suomessa on jouduttu sopeuttamaan EU-lainsäädäntöä kansalliseen lainsäädäntöön.

(haastateltava 6)

On jouduttu muuttamaan tietysti esimerkiksi työlainsäädännössä niin kuin lakeja paljon ja mukauttaa niitä Euroopan unionin sääntöihin.

Lainsäädännön sopeuttamista ei kuitenkaan nähdä negatiivisena asiana, sillä merkittävä osa työlainsäädännöstä tehdään kansallisesti. Työvoiman vapaa liikkuvuus oli kuitenkin sellainen alue, jossa jouduttiin tekemään töitä.

(haastateltava 8)

Ei se tuonut mitään ongelmia minun mielestä. Itse asiassa kun kansallinen valmistelu menee kuitenkin ohi tässä. Ne EU-direktiivit ovat sellaisia, että ne vaan sopeutettiin Suomen lainsäädäntöön, eikä niissä ollut montakaan kohtaa ongelmallisia. Työsuojelu saattoi olla sellainen alue, jossa jouduttiin tekemään vähän enemmän töitä. Ennemmin siellä oli nämä vapaaseen liikkuvuuteen liittyvät kysymykset paljon isompia asioita. Nyt mä tarkoitan vapaalla liikkuvuudella työvoiman vapaata liikkuvuutta ja sitä että mitä lainsäädäntöä kansallisesti sovelletaan ja mitä sopimuksia sovelletaan. Siitä

käytiin iso keskustelu.

EU ei aiheuttanut suuria kysymysmerkkejä palkansaajajärjestöjen keskuudessa, mutta EMU oli sellainen asia, jota jouduttiin pohtimaan. Suomen ay-liike otti EU:n jäsenyyskeskustelujen aikaan myönteisen kannan EU:n suhteen, mutta talous- ja rahaliittoon se ei ottanut keskustelujen aikana vielä kantaa. Kuitenkin nopeasti liittymisen jälkeen EMU-kysymys tuli ay-liikkeen kohdalla ajankohtaiseksi. Riskinä nähtiin devalvaatiomahdollisuuden poistuminen yhteisvaluuttaan siirryttäessä. SAK:ssa ryhdyttiinkin pohtimaan sitä millä tavalla rahaliiton oloissa palkansaajien asema, palkat ja työllisyys saataisiin parhaiten turvattua. (Boldt 2000, 90.)

(haastateltava 3)

EMU-asia oli semmoinen jota ruvettiin aika pian silloin selvittämään, että mitä se oikein tarkoittaa. Siinähan tehtiin kansallisia selvityksiä. Oli työryhmiä, joissa ay-liikekin oli osassa mukana. Olennainen kysymys siinä oli se, että jos tulee yhteinen valuutta, kun meillä oli kuitenkin aina vientiteollisuudessa ollut tää devalvaatiomahdollisuus, sitä kautta oli voitu luoda kilpailukykyä. Ay-liikkeessä nähtiin vaarallisena, että jos ei enää voida devalvoida, niin sitten ruvetaan sopeuttamaan muilla tavoin esimerkiksi palkkoja alentamalla tai muita työehtoja heikentämällä. Sitä pidettiin tietysti mahdottomana ajatuksena, että tällainen olisi voitu hyväksyä ja sen takia sitten pyrittiin hakemaan sellaista mallia, jossa tällaisen puskurimallin avulla voitaisiin näitä suhdannevaihteluja pehmentää, niin että jos tulee joku heikompi suhdanne, niin ei tarvitse siinä vaiheessa sitten esimerkiksi näitä erilaisia maksuja nostaa. Se toimii justiin päinvastoin, pitäisi hyvinä aikoina kerätä tällaisia puskureita, joilla voidaan sitten pehmentää huonojen aikojen tilannetta. Konkreettisimmillaan se näkyy siinä, että työttömyysturvaan haettiin tällaista mallia, joka nyt on ollutkin meillä ihan menestyksellisesti toiminnassa. Sovittiin, että pidetään tällaista puskuria esimerkiksi työttömyysvakuutusrahastoa ja jota sitten käytetään niin, että silloin kun työttömyys nousee, niin ei tarvitse heti nostaa työnantajien ja palkansaajien maksuja, vaan sillä lailla voidaan tavallaan elvyttää sitten.

Meillähän 90-luvun alussa kävi niin että työttömyys nousi 1991 räjähdysmäisesti. Yhdessä vuodessa työnantajan työttömyysvakuutusmaksu oli 0,6 % ja sitten seuraavana vuonna se oli 6 % eli tähän on tietysti hirveä taakka ja vaikuttaa työllistymisen edellytyksiin. Me luotiin sitten tämä työttömyysvakuutusrahasto ja se puskuri. Esimerkiksi nyt tässä taantumassa mikä meillä on ollut, niin parin vuoden aikana on sitä puskuria voitu käyttää, niin että maksuja ei ole tarvinnut nostaa niin paljon kun niitä olisi pitänyt. Siinä on itse asiassa käytetty 800 miljoonaa elvytykseen. Ay-liikkeen mielestä se puskuri jäi aikanaan liian pieneksi. Nyt sovittiin tämän vuoden alussa, että sitä nostettiin. Työeläkejärjestelmän puolelle luotiin ei ihan samanlainen, mutta kuitenkin tällainen puskuri elementti sitten mukaan. Eli sen sijaan, että palkkoja pitäisi alentaa, niin tällöisten puskureiden avulla voidaan pitää työnantajamaksut alempana taantumavaiheessa eli tämä oli yksi

Emuun liittyvä tärkeä kysymys.

Työnantajamaksuista tehtiin siis joustoelementti. Suomessa perustettiin kaksi puskurirahastoa, joiden toiminta alkoi vuonna 1999 eli samana vuonna kun Suomi liittyi yhteisvaluuttaan. Neuvottelujen tuloksena työmarkkinaosapuolet sitoutuivat kehittämään sopimus- ja neuvottelujärjestelmää ja samalla taattiin myös se, että tarpeen tullen voidaan edelleen sopia keskitettyjä ja tulopoliittisia sopimuksia. Työehtosopimusten yleissitovuuden osalta todettiin myös se, ettei EMU-jäsenyys uhkaa sen kattavuutta. (Boldt 2000, 91.)

7.3. Edunvalvontatyön uusi taso

Euroopan unioniin liittymisen myötä palkansaajakeskusjärjestöjen edunvalvonnassa toimivien henkilöiden toimintaympäristö ja toimenkuva muuttui kansainväliseksi. Aikaisempi toimintatapa järjestöissä oli enemmän sellainen, että kansainvälisiin asioihin perehtyneet henkilöt hoitivat kansainväliset tehtävät. Euroopan unionin myötä jokaisen edunvalvojan toimenkuvaan tuli uusi Eurooppa-taso lisää. Jokaisessa palkansaajakeskusjärjestössä EU-tason edunvalvontatyö organisoitiin alusta lähtien sillä tavalla, että Eurooppa-tasoista edunvalvontaa alkoivat hoitaa järjestöissä samat henkilöt kuin kansallista edunvalvontaa. Seuraavassa haastateltava kertoo Akavan näkökulmasta asian.

(haastateltava 8)

Sellainen henkilö, joka Suomessa hoitaa esimerkiksi työlainsäädäntöä, niin se sama henkilö siirtyi sitten hoitamaan työlainsäädäntöä Euroopan tasolla. Jokaisen toimenkuva laajeni sillä tavalla. Arvioisin melkein, että monille tuli kolmasosa työstä EU:ta, siis kansainvälistä toimintaa. Se on erittäin konkreettinen asia. Käytännössähän se näkyi sitten sillä tavalla, että aikaisemmin ei kukaan ollut matkustanut ulkomaille missään työasioissa. Se lisääntyi sitten räjähdysmäisesti, Brysselin kokoukset ja tällaiset.

Akavassa jokaisen edunvalvojan toimenkuva laajeni EU:n myötä. Jotain tiettyä edunvalvonnan lohkoa hoitava henkilö siirtyi Eurooppa-tasolle hoitamaan saman politiikkalohkon edunvalvontaa. Eurooppalaisuus tuli siis EU-jäsenyyden myötä laajasti mukaan edunvalvojien toimenkuvaan.

Seuraavassa STTK:n edustaja perustelee sitä, minkä vuoksi on tärkeää tehdä hyvää edunvalvontatyötä Eurooppa-tasolla ja miksi valittu edunvalvontatyön organisointitapa on paras mahdollinen.

(haastateltava 9)

Yksittäisen asiantuntijan työssä se on, että sä et oikein voi tehdä kansallista edunvalvontaa, jollei sinulla ole mitään tajua ja käsitystä siitä, mitä Euroopassa tapahtuu, koska monet niistä asioista joita valmistellaan Eurooppa-tason keskusteluissa ja työryhmissä, niin ne natsaa kohta tänne Suomeen. Sinun täytyy olla niistä tietoinen ja sinun pitää yrittää vaikuttaa siihen keskusteluun, mitä siellä Eurooppa-tasolla käydään. Sieltähän ne tulee tänne kaikki, uudet ideat ja muut joista sitten täällä Suomessa aletaan poliittisilla areenoilla keskustella. Sitten niistä on kohta tulossa lainsäädäntöä, eli näinhän se menee. Tämä on minun mielestä erinomainen käytäntö ja ainoa oikea tapa hoitaa mitään asiantuntija-aluetta. Ei voisi kuvitella, että joku keskittyisi ainoastaan hoitamaan Suomen asioita. Ei se ole mahdollista tänä päivänä ollenkaan. Kyllä sun täytyy hallita se koko kenttä, muuten et ole asiantuntija.

Edunvalvonta Eurooppa-tasolla on tärkeää sen vuoksi, että täytyy olla mukana niissä keskusteluissa ja valmisteluissa, joilla on joka tapauksessa vaikutusta Suomeen ja sen palkansaajiin. Valittu edunvalvontatyön organisointitapa on siksi järjestöjen mielestä paras tapa suorittaa Eurooppa-tason edunvalvontaa, koska samat henkilöt ovat mukana vaikuttamassa kaikissa keskusteluissa Eurooppa-tason valmistelusta lähtien. Toimintatapa on paras mahdollinen myös yksittäisen henkilön asiantuntijuuden kannalta. Toimijan täytyy hallita koko kenttä, eli kansallinen ja Eurooppa-taso, jotta voidaan puhua edunvalvojan asiantuntijuudesta omalla edunvalvonnan alueella. Edunvalvonnan asiantuntijuus on saanut EU:n myötä siis uutta sisältöä. Nykyisin edunvalvonnan asiantuntijalta vaaditaan, että hän on tietoinen siitä valmistelusta ja keskustelusta, mitä Eurooppa-tasolla käydään, koska ne Eurooppa-tason asiat vaikuttavat luonnollisesti myös kansallisen tason edunvalvontaan Suomessa.

SAK:ssa ollaan samoilla linjoilla Akavan ja STTK:n kanssa edunvalvontatyön järjestämisen suhteen. SAK:n edustaja kertoo, kuinka aikaisemmin oli vielä selkeästi eritelty kansainväliset ja kansalliset tehtävät ja niitä hoitavat henkilöt. Hän perustelee myös toimintatavan järkevyyttä edunvalvojen asiantuntijuuden tarpeella EU-aikana.

(haastateltava 5)

Mä olen tykännyt tästä tavasta, jolla SAK:ssa työ on organisoitu. Ettei eriytetä millään tavalla sitä, että on ne Eurooppa-toimijat ja on kotimaiset toimijat. Kun mä aloitin, oli vielä hyvin selkeästi ne kansainväliset tehtävät ja nämä kotimaiset tehtävät, mutta nykyään se meidän asiantuntija, joka vastaa asiasta Suomessa, vastaa siitä myös EU-tasolla. Samalla ihmisellä on se koko kenttä vastuullaan. Tämähän mahdollistaa sen, ettei tarvitse kiinnittää huomiota niihin rajoihin, että kuuluuko tämä nyt mun tontille vai sun tontille.

Se menee asianmukaisesti ja varmistaa myös sen linjan säilyvyyden Se ihminen, joka meillä osallistuu unionivalmisteluun ay-puolella tai joissakin unionin työryhmissä, niin se tietää ihan tarkkaan miksi me ajetaan tällaista ratkaisua, miten se toimii Suomessa, jos jotakin siinä muutetaan. Suomeen tullessaan se ei voi paeta perinteisen poliittikovastauksen taakse, että kun ne siellä Brysselissä päättää, vaan se on ollut itse siellä päättämässä ja tämä on ollut musta sellainen toimiva systeemi.

SAK:n edustaja näkee myös toimintatavan hyvänä edunvalvojan asiantuntijuuden kannalta, mutta myös toimintatavan käytännöllisyyden kannalta, sillä se on selkeä tapa järjestää edunvalvontatyö palkansaajajärjestön sisällä. Se lisää myös edunvalvonnan tehokkuutta, koska edunvalvoja on mukana koko prosessissa EU-tason valmistelusta aina asian ratkaisuun asti ja näin ollen toimija on täysin tietoinen kaikista asiaan liittyvistä puolista ja niiden vaikutuksista Suomeen. Tämä tuo myös vastuullisuutta edunvalvontaan.

7.4. Kolmikantaisuus EU-valmistelussa

Suomalaiset palkansaajakeskusjärjestöt sitoutettiin kansalliseen Eurooppa-asioiden valmisteluun jo ETA-vaiheessa, mikä koettiin keskusjärjestöissä perinteisen suomalaisen kolmikantaisen työmarkkinakulttuurin jatkamiseksi. Valmistelujaostojen työtä on jatkettu myös EU-valmistelussa. Palkansaajajärjestöissä nähtiin, että työmarkkinaosapuolten sitouttaminen valmistelujaostotyöskentelyyn jatkoi Suomen perinteistä kolmikantaista yhteistyötä hallituksen ja työntajaosapuolten kanssa myös EU-asioissa. Tämä vaikutti osaltaan myös ay-liikkeen myönteiseen suhtautumiseen EU-jäsenyyttä kohtaan.

(haastateltava 6)

Johtuen juuri kansallisesta työmarkkinakulttuurista, niin siinä ETA-vaiheessa integraatioon myönteisesti suhtautunut hallituksemme tarvitsi siihen aikaan kansallisten piirien tukea. Kun se sai sitten työmarkkinajärjestöistä, myös palkansaajapuolen enemmistöä tukea, niin jotenkin koin että se liittyi siihen, että Suomea Euroopan unioniin vievä hallitus sai poliittisen tuen sen kautta, että otti palkansaajat ja tietysti työnantajat tällaiseen kolmikantaiseen kansallisen valmistelun toimintaan. Niitä taisi olla melkein kolmekymmentä ETA-vaiheessa näitä niin sanottuja valmistelujaostoja.

Perinteinen kolmikantainen yhteistyö Suomen hallituksen ja työmarkkinaosapuolten kanssa konkretisoitui siis valmistelujaostoissa. Palkansaajakeskusjärjestöt kokevat, että valmistelujaostotyöskentelyn kautta niiden ääntä kuullaan kansallisella tasolla EU-valmistelussa ja että ay-liike pystyy vaikuttamaan Suomen EU-kantoihin. Palkansaajajärjestöissä koetaan, että valmistelujaostotyöskentely on tuonut uuden tason

valtiovallan ja työmarkkinajärjestöjen väliselle yhteistyölle ja tiivistänyt yhteistyötä entisestään.

(haastateltava 2)

Meillähän on Suomessa ollut pitkään perinne varsinkin työlainsäädännön alueella, että näitä säännöksiä on valmisteltu kolmikantaisissa komiteoissa tai työryhmissä. Kun tuli EU-taso ja siellä lainvalmistelu, niin silloin perustettiin Suomessa näitä jaostoja. Eri ministeriöihin tuli tällaisia valmistelujaostoja. Se toi siis uuden tason ja lisäsi tätä työmarkkinajärjestöjen ja hallituksen välistä yhteydenpitoa entisestään. EU-taso tuli sitten konkreettisesti sitä kautta täällä oleville suomalaisille työmarkkinajärjestöjen edustajille.

Jaostotyöskentelyyn ollaan tällä hetkellä melko tyytyväisiä ja työskentelyn nähdään parantuneen viime vuosina. Palkansaajajärjestöt kokevat myös, että ne pääsevät osallistumaan kaikkien niiden jaostojen työskentelyyn, jotka ovat palkansaajapuolen kannalta merkityksellisiä. Seuraava haastateltava näkee, kuinka 2000-luvulla valtiovallan ja työmarkkinajärjestöjen yhteistyö on tiivistynyt edelleen Eurooppa-asioissa.

(haastateltava 9)

Se on 2000-luvulla tiivistynyt vielä entisestään. Suomessahan hoidetaan näitä Eurooppa-asioita näiden niin sanottujen EU-jaostojen kautta, joissa kaikki kansalliset perusmuistiot tehdään ja linjat keskustellaan. Mun mielestä nää jaostot on tärkeitä paikkoja, koska siellä vaikutetaan siihen Suomen kantaan. Siellä oikeasti pystyy vaikuttamaan Suomen kantaan, mitä se ministeri sanoo kun se menee ministerineuvostoon. Aikaisemmin ne toimivat vähän miten sattui, mutta nyt mä luulen että ne toimivat vähän eri tavalla 2000-luvulla. On tajuttu, että mikä hyöty niistä on tässä valmisteluprosessissa. Se mikä on tietysti ongelmallista, että vaikka kaikissa jaostoissa on jäseniä myös palkansaajapuolelta tai käsittääkseni melkein kaikissa ainakin (niissä), mistä me ollaan kiinnostuneita, niin kuinka ne toimii, miten siellä keskustellaan. Onko se linjanvetoa pidemmällä tähtäimellä vai onko jaosto sellainen, että sieltä tulee kahden päivän varotusajalla sähköposti, joku pumaska mitä pitää kommentoida, että näinkin tapahtuu.

Sen lisäksi, että palkansaajakeskusjärjestöt kokevat, että valmistelujaostoissa ne kykenevät vaikuttamaan Suomen EU-kantoihin, niin jaostot ovat järjestöille tärkeitä myös informaation saannin kannalta. Tätä myös osataan arvostaa.

(haastateltava 6)

Heti kun komissio rykäisee jonkun dokumentin, jos on esimerkiksi direktiivin valmistelusta kysymys, niin vaikka ne ovat halki Euroopan unionia normien mukaan ja vissiin jossain määrin kansallisten normien mukaan tällaisia salassa pidettäviä asiakirjoja, niin Suomen julkisuuslain tulkinta on ollut sellainen, että ne jaettiin nämä Eurooppa-neuvostossa ja komiteoissa nämä

kansalliset kannat nämä muistiot. Se osallistuminen ja tiedon saanti on Suomessa näiden valmistelujaostojen kautta ollut poikkeuksellisen laajaa ja virkamiehet ovat olleet suhteessa palkansaaja- ja työnantajajärjestöihin hyvin yhteistyöhakuisia.

Palkansaajakeskusjärjestöissä siis koetaan, että ne ovat kansallisella tasolla valmistelujaostojen kautta hyvin informoituja siitä, millaisia asioita Euroopan unionissa on valmisteilla. Palkansaajien asema kansallisessa valmistelussa nähdään jopa poikkeuksellisen hyvänä ja tässä suhteessa palkansaajien ja valtioneuvoston yhteistyö toimii hyvin.

7.5. Kolmikantaisen yhteistyön elementtejä Eurooppa-tasolla

Euroopan unionin tasolla työmarkkinaosapuolten ja Suomen valtioneuvoston edustajien välillä pidetään myös yhteyttä. EU-tasolla yhteyksiä pidetään myös suomalaisiin komission jäseniin ja parlamentin jäseniin. Eräs palkansaajakeskusjärjestöjen yhteisessä EU-edustustossa työskennellyt haastateltava kuvaa suomalaisten osapuolten yhteistyötä Brysselissä seuraavalla tavalla.

(haastateltava 2)

Meillä oli säännölliset tapaamiset ja edelleen ne jatkuvat Suomen EU-edustuston päällikön kanssa, joka oli suurlähettiläs. Hän hyvin kivalla tavalla piti sellaista suomen lobbariporukkaa, johon siis kuului meidän lisäksi, työnantajapuoli, sitten oli MTK ja sitten siihen tuli myöhemmin kuntaliiton edustaja. Antti Satuli (suurlähettiläs) piti kerran kuukaudessa tällaisia katsauspalavereita, joihin me menttiin sitten Suomen EU-edustustoon tai hänen virkaresidenssiin ja käytiin asioita läpi. Joskus oli mukana sitten näitä muita edustuston virkamiehiä ja joskus pidettiin suoraan sitten virkamiesten kanssa yhteyksiä.

Sitten toinen runkoyhteys oli Suomen EU-komissaari, joka oli siihen aikaan Erkki Liikanen. Hänen kabinettinsa kanssa oli säännölliset tapaamiset. Useimmiten oli niin, että kabinettipäällikkö piti niitä palavereita. Saattoi olla joskus muitakin virkamiehiä mukana. Joskus pidettiin suoraan yhteyttä muihin kabinetin jäseniin. Siinä oli mukana tämä sama suomalainen jengi, jonka mainitsin. Tämä loi äärimmäisen tärkeän suomalaisen näkökulman näihin asioihin, tällaisen keskustelufoorumin ja myös tiedonvaihtofoorumin. Siinä näki myös sen, mikä muille on tärkeätä tai mikä on Suomen hallituksen näkökulma tai sitten tässä komissaaritapauksessa sen, että mikä on komission näkökulma. Tämä oli ilman muuta tärkeätä.

Toinen myöhemmin yhteisen edustuston edustajana toiminut vahvistaa oman työkokemuksen perusteella hyvät yhteistyökuviot myös suomalaisiin parlamenttiedustajiin ja muihin suomalaisiin virkamiehiin.

(haastateltava 1)

Meillä oli erittäin tiiviit yhteydet Suomen parlamenttivaltuuskuntaan, sitten myös komissioon, Olli Rehnin kabinettiin ja muihin suomalaisiin virkamiehiin siellä ja sitten hallituksen edustustoon Euroopan unionissa. Sitten myös työnantajien vastaavaan edustustoon eli EK:n kollegoihin ja me pyrittiin yhdessä hoitamaan asioita ja siinä mielestäni hyvin onnistuttiin.

Palkansaajakeskusjärjestöjen yhteisen edustuston edustajat kertovat, kuinka palkansaajien edustajat käyvät säännöllisissä tapaamisissa Suomen EU-edustuston edustajan kanssa, samalla kun mukana on myös mm. työnantajien edustajia. Suorat yhteydet suomalaisiin virkamiehiin on olemassa, samoin myös komissaaritasoon. Haastateltavat korostavat yhteistyön merkitystä, koska se luo tärkeän suomalaisen näkökulman EU:ssa, joten näillä tapaamisilla voidaan nähdä olevan vaikutusta siihen, millä tavalla suomalaista näkökulmaa kootaan yhteen EU-asioissa myös Brysselissä.

Tällaisen toimintatavan perinne on olemassa suomalaisessa työmarkkinakulttuurissa, jolle on ominaista laajan konsensuksen etsiminen eri intressiryhmien välillä. Brysselin päässä tämä on tarkoittanut tiedonvaihtoa ja keskusteluja kolmikantaisesti. Kolmikantainen yhteistyö osapuolten välillä ei ole institutionaalista samalla tavalla kuin kansallisella tasolla, mutta kuitenkin se koetaan tärkeäksi. Samoja kolmikantaisuuteen viittaavia toimintatapoja, joita on kansallisella tasolla, on siis jossain määrin viety myös EU-tasolle.

(haastateltava 6)

Suomalainen työmarkkinamalli, niin silloin kun minä Brysseliin sitten menin niin tuota kyllä ne piirteet ja tuota rakenteet ja se kansallinen apparaatti oli siellä olemassa jo edeltäjäni toimesta. Sinne oli tuota sen vuoksi helppo mennä.

Edellä haastateltavat viittaavat myös siihen, miten yhteydet Suomen työnantajiin toimivat EU-tasolla. Suomalaisten työnantajien kanssa yhteistyö on toiminut hyvin EU-tasolla ja pohjat siihen on luotu jo kansallisella tasolla.

(haastateltava 6)

Kyllä tässä alkuvaiheessa tämä toi uudella tavalla sellaisen piirteen, että suomalainen pitää aina yhtä toisen suomalaisen kanssa ja välttämättä työnantaja palkansaaja vastakohtaisuus ei ollut samalla lailla se ensimmäinen tarkastelukulma. Kyllä se minusta sellaisen piirteen toi, että jos Eurooppa-tasolla komissio valmisteli jotakin, niin siinä ensivaiheessa työnantajapuolenkin kanssa, on se sitten EK tai joku muu, niin siinä käydään semmoinen koordinaatio tai tunnustelu ja sanotaan, että oletteko kuulleet, että nyt ne siellä komissiossa aikoo muuttaa sitä vanhempainvapaa-

direktiiviä. Mitäs te olette tästä tuumanneet, jaa teistäkin se tuntuu että se ei sovi tähän suomalaiseen malliin kovin hyvin. Se voi olla tai onkin aika epävirallista tai muuta, mutta se analyysi tai arvio siitä, että mitä tämä voi merkitä, niin aha tästä ei tykkää eteläranta eikä tästä tykkää palkansaajapuoli.

Suomalaiset työmarkkinaosapuolet käyvät siis yhdessä keskusteluja ja tiedottavat toisilleen omista kannoistaan ja suomalaista työnantajapuolta pidetään samanlaisena keskustelukumppanina Eurooppa-tasolla kuin kansallisella tasolla. Toinen haastateltava jatkaa samasta aiheesta.

(haastateltava 5)

Yhtäältä se on niin, että me esimerkiksi järjestetään Brysselissä toimiville suomalaisille yhteisiä tilaisuuksia, joissa käydään läpi ajankohtaisia asioita. Silloin siellä tulee esille, että palkansaajaosapuolen vinkkelistä tämä pitäisi olla painokkaammin, työnantajapuolen ehkä tämä puoli painokkaammin. Se on jo sinällään kuulijoiden kannalta hurjan tärkeätä, että me järjestetään niitä tilaisuuksia yhdessä, jolloin he saavat sen kokonaisnäkömyksen saman tien, kun että me järjestettäisiin erikseen ne tilaisuudet ja sitten kuulijat joutuisivat tasapainoilemaan näiden kanssa.

Eräs haastateltava jatkaa siitä, mitä hyötyä suomalaisten työmarkkinaosapuolten välisestä yhteistyöstä on EU-tasolla.

(haastateltava 2)

Sieltä EU:sta tuli paljon lainsäädäntöä, joka satoi Suomea ja sen takia siihen oli hyvä vaikuttaa ja monesti suomalaisten voimat on niin vähäisiä, että oliärkevä hakea sellaista yhteistä suomalaista näkökulmaa työnantaja - ja työntekijäpuolella. Jolloin saatettiin kuvitella, että sillä oli enemmän painoarvoa siellä viidentoista maan päätöspöydissä.

Palkansaajapuoli ja työnantajapuoli ajavat myös yhteisiä asioita, jos intressit sattuvat olemaan yhtenäisiä. Yksi esimerkki tällaisesta yhteistyöstä Eurooppa-tasolla on rikkidirektiivin ympärillä tapahtunut lobbaus.

(haastateltava 1)

Kyllä työnantajapuolen kanssa on yhteistyötä, koska on olemassa paljon sellaisia asioita, jossa ne intressit ovat yhteneväiset. Voin ottaa yhden esimerkin, joka on tällä hetkellä ajankohtainen. Se tavallaan nousi tapetille minun toimikauteni lopulla ja me ruvettiin sitä yhdessä EK:n kanssa hoitamaan. Kysymys on tästä EU:n rikkidirektiivin muutoksesta. Kansainvälinen merenkulkujärjestö on hyväksynyt suosituksen, jossa rahtilaivojen rikkipäästöjä tiukennetaan tavattomasti ja se pitäisi laittaa sisälle EU-direktiiviin ja siitähän seuraisi meidän vientiteollisuudelle valtavat kustannukset. Suomihan on ikään kuin pussinperä, se joutuu laivoilla kuljettamaan sitä tavaraa tästä pitkin Itämeren ja vientiteollisuus oli

siitä huolissaan ja me oltiin tietysti huolissaan meidän vientiteollisuudessa työskentelevien työpaikkojen puolesta. Me ruvettiin yhdessä lobbaamaan lievennyksiä tähän.

Eurooppa-tasolla löytyy siis konkreettisia asioita, joissa suomalaiset työmarkkinaosapuolet voivat tehdä yhteistyötä. Rikkidirektiivin kohdalla voitiin ajaa yhteistä etua. Tässä tapauksessa yhteisenä etuna koettiin suomalaisen vientiteollisuuden turvaaminen.

7.6. Suomalaisen palkansaajakeskusjärjestöjen välinen yhteistyö

Suomen palkansaajakeskusjärjestöt perustivat 1990-luvun alussa EU-asioita varten palkansaajakeskusjärjestöjen yhteisen EU-edustuston KEY-Finlandin, joka nykyään tunnetaan nimellä FinUnions. Edustustolla on kaksi päätehtävää. Se valvoo palkansaajien etuja Euroopan integraatioon liittyvissä asioissa ja välittää tietoa taustajärjestöille Euroopan unionia koskevissa asioissa. Suomessa FinUnions tekee yhteistyötä keskus- ja ammattiliittojen, työnantajaliittojen sekä yritysten kanssa. Se pyrkii myös vaikuttamaan Suomen EU-edustuston ja EU-neuvoston työryhmien edustajiin. FinUnionsin Eurooppa-tason työmarkkinayhteistyökumppaneita ovat EAY, kansainväliset ammattisihteeristöt, jotka ovat oman alansa tai sektorinsa kansainvälisiä liittoja sekä eurooppalaiset työnantajat. Poliittiset instituutiot, joihin FinUnions Eurooppa-tasolla vaikuttaa, ovat parlamentti ja sen valiokunnat, ministerineuvosto ja komissio. FinUnions toimii siis myös lobbausorganisaationa. (FinUnions 2012.)

Yhteisen edustuston merkitys Eurooppa-tasolla on ollut perustamisestaan lähtien suuri keskusjärjestöjen yhteistyöfoorumina, tiedonvälittäjänä kansalliselle ay-tasolle sekä EU-tason lobbausorganisaationa. Yhteisen EU-edustuston idea lähti liikkeelle jo 1980- ja 1990- lukujen taitteessa.

(haastateltava 2)

Se miten tämä syntyi koko KEY tai keskusjärjestöjen yhteistyö, niin siinä mulla oli kyllä vaikutusta. Mä olin toiminut tämmöisessä SAK:n teollisuuden ammattiliittojen epävirallisen ryhmän vetäjänä. Silloin me ideoitin yhdessä Pekka O. Aron kanssa, että perustettaisiin tämmöinen teollisuuden palkansaajien Eurooppa-projekti TEPE, se perustettiin 89. Siinä oli jäsenliittoja silloisesta TVK:sta, mutta muuten siellä oli SAK:n liittoja. Siinä pohdittiin nimenomaan, että miten vaikuttaa tämä silloinen vanha EU Suomen palkansaajien kannalta ja toisaalta miten meidän pitää yrittää aktiivisesti osallistua kun me nähtiin, että sieltä tulee kaikkienkokoista joka vaikuttaa EU-tasolla ja johon Suomen pitää mukautua. Vaikka Suomi ei ole mukana, niin miten me voitaisiin päästä tähän mukaan. Jäsenyyshakemus oli

vielä sellainen, jota pohdittiin ja kun tämä meni näin tärkeäksi, niin silloin palkansaajakeskusjärjestöt päätti yhdessä perustaa tällaisen KEY:n, se tapahtui 92. Sen toimisto oli ensin Suomessa, tietenkin kun tämä oli niin suomipainotteista ja koettiin, että ay-liikkeen ja palkansaajien pitäisi saada tästä hyvä kuva siitä, mistä tästä on oikein kysymys. Kun Suomi liittyi jäseneksi 1995-vuoden alussa Euroopan yhteisöihin, niin silloin Pekka Ahmavaara sai tehtäväkseen perustaa toimisto Brysseliin ja hän sen sitten perusti sinne keväällä 1995.

Palkansaajakeskusjärjestöjen yhteinen edustusto perustettiin siis jo ennen Suomen EU-jäsenyyttä. Keskusjärjestöissä nähtiin jo silloin, että yleiseurooppalainen kehitys oli mennyt siihen suuntaan, että sillä alkoi olla vaikutusta myös Suomeen ja suomalaisiin palkansaajiin. Keskusjärjestötasolla pohdittiin samalla, millä tavalla palkansaajat voisivat olla mukana tässä kehityksessä. Aluksi yhteinen edustusto sijaitsi Suomessa, koska aluksi oli tärkeää, että suomalaisille liitoille ja palkansaajille tiedotettiin Euroopan yhteisön ja myöhemmin EU:n toiminnasta. Edustuston perustaminen koettiin aluksi tärkeäksi erityisesti tiedonannon ja tiedonsaannin kannalta. Seuraavassa eräs EU-edustustossa työskennellyt kertoo konkreettisella tavalla siitä, millaista työtä edustusto tekee.

(haastateltava 6)

Brysselin toimiston rooli oli raportoida siitä, mitä siellä (EU:ssa) on tekeillä ja herättää oikeat edunvalvojat ja asiantuntijat täällä kotimaassa näissä taustajärjestöissä. Usein se oli sitä, että minäkin kuultuani parlamentissa tai komission virkamieheltä että nyt tehdään tällaista direktiiviä komissiossa ja sitten minä otin puhelimen tai lähetin sähköpostin. Se oli sitä perusosaamista ja ammattitaitoa, jota Brysselin desantilta vaaditaan, että tuntee ja tietää kuka tätä asiaa Suomessa hoitaa.

Se meni niin yleensä, että seurasin työmarkkina-asioita ja Eurooppa-tason lainsäädännössä asioita hyvinkin laajasti ja pyrki sieltä poimimaan, jaaha nyt tällainen normisto sieltä komissiosta tulee, joku vihreä kirja taikka valkoinen paperi. Mahtaako ne siellä OAJ:ssa tästä tietää tai onkohan kemianliitto tietoinen tästä. Se meni niin, että minä soitan täältä ja sanon sille kemianliiton neuvottelupäällikölle, että teidän liittojen alalla on tekeillä tällaista ja tällaista. Mitä olet ajatellut, että teette tässä asiassa? Eikä se tullut niin, että täältä Suomesta olisi lähetetty minulle viesti, että nyt siellä Brysselissä tehdään tällaista, mene ja sano niille että näin se pitää tehdä.

Palkansaajakeskusjärjestöjen edustajat korostavat, että yhteisen EU-edustuston merkitys järjestöjen yhteistyölle on ollut erittäin suuri, koska FinUnions on ainoa järjestö, jonka puitteissa palkansaajakeskusjärjestöt toimivat yhdessä. Tämä korostaa sitä, että keskusjärjestöt kokevat, että niillä on yhteinen ääni EU:ssa. Seuraavassa sitaatissa

haastateltava kertoo, miksi yhteinen EU-edustusto on merkki palkansaajakeskusjärjestöjen tiiviistä yhteistyöstä EU-tasolla.

(haastateltava 5)

Siinähan (FinUnions/KEY) on kaikki kolme keskusjärjestöä ollut alusta asti mukana ja sen tehtävähän oli aluksi hankkia tietoa siitä, mitä sieltä EU:sta on tulossa, millainen orgaani se on, mitä meidän pitäisi siitä tietää, millaista koulutusta meidän Suomessa täytyisi antaa. Nyt se on vaihtunut jäsenyyden myötä siihen, että toimisto on Brysselissä. Se on tietyllä tavalla meidän etäpesäke. Se on ainut palkansaajakeskusjärjestöjen selkeästi tämmöinen yhteinen toiminta- tai politiikkalohko, jota tehdään yhdessä. Kaikki muut tehdään ihan puhtaasti omillamme, mutta FinUnionsin osalta se on yhteistä toimintaa. FinUnionsilla ei ole sinänsä omia mielipiteitä, vaan ne ovat palkansaajakeskusjärjestöjen mielipiteitä, mutta kun ne ovat lähes kaikissa asioissa yhteneväisiä, niin ei ole koettu mitään ongelmaa siinä, että FinUnions vie sitä sanomaa sitten eteenpäin. Se on selkeä lähentyminen kyllä.

Järjestöjen tiivis yhteistyö näkyy myös muussa toiminnassa. Eräs haastateltava käyttää EAY:ta esimerkkinä palkansaajakeskusjärjestöjen tiiviistä yhteistyöstä Eurooppa-tasolla.

(haastateltava 8)

Sinne Euroopan ammattiyhdistysjärjestöön yritettiin sitten aina saada suomesta yhteinen kanta ja onnistuttiinkin saamaan yhteinen kanta, että palkansaajien välit tiivisty huomattavasti.

Toinen haastateltava käyttää myös EAY:ta esimerkkinä siitä, kuinka Eurooppa-tasolla palkansaajakeskusjärjestöjen välinen yhteistyö toimii.

(haastateltava 9)

Meillä on näissä EAY:n eri valmisteluelimissä ja mitä valiokuntia siellä nyt on, niin niissä on yleensä yksi paikka per. kansallinen edustus, eli Suomessa on yksi paikka vaan. Niin meillä on aina rotaatio esimerkiksi vuorotellen joka järjestöstä, aina joku on se henkilö joka on siinä. Kaikki on kuitenkin asiantuntijoita ja kyllä siihen voi luottaa, että kaikki siellä samaan suuntaan puhuu.

EAY-esimerkki kertoo siitä, kuinka palkansaajakeskusjärjestöillä on keskinäinen luottamus siihen, että jokainen järjestö osaa tehdä oikeita ratkaisuja kaikkien Suomen palkansaajakeskusjärjestöjen kannalta. Tämä osaltaan kertoo siitä, että EU-tasolla palkansaajakeskusjärjestöt kokevat EU-edunvalvonnan yhteiseksi edunvalvonnan osaluueksi.

8. Johtopäätöksiä ja yhteenvetoja

Tässä viimeisessä osiossa olen jakanut tutkimuksen johtopäätökset ja yhteenvedot kolmeen teemakokonaisuuteen, jotka auttavat johtopäätösten ja yhteenvedojen erittelyssä.

8.1. Palkansaajakeskusjärjestöjen suhtautumistavan muotoutuminen

Hymanin (2005, 12) mukaan EAY:sta on tullut Euroopan integraation edistämisen vahva tukija. Kansallisten ay-järjestöjen asenteet ovat puolestaan olleet vaihtelevampia. Ay-järjestöissä Euroopan integraatio nähdään periaatteessa positiivisena ja hyvänä kehityksen suuntana. Toisaalta järjestöt näkevät taloudellisessa integraatiossa myös potentiaalisia uhkia, jotka kohdistuvat kansallisiin työmarkkinasuhteisiin. Tähän jännitteeseen liittyen Hyman on löytänyt neljä laajasti käsitettävää asennekategoriaa, joiden välillä kansallisten ay-järjestöjen suhtautuminen Euroopan integraatioon vaihtelee. Nämä eri asenteet vaihtelevat negatiivisesta positiiviseen:

- ”Ei, koska” kategoria on negatiivisin. Tällainen suhtautumistapa pitää eurooppalaistumisprosessia kansainvälisen pääoman määrittämänä kehityssuuntana, minkä tarkoituksena on heikentää työntekijöiden turvaa.
- ”Ei, ellei” asenne on vähemmän varauksellisempi kuin edellinen kategoria. Tällainen asenne on monilla ay-liikkeiden oppositiovoimilla erityisesti Pohjoismaissa. Tämä suhtautumistapa on lähtökohdaltaan kielteinen, mutta jos tietyt ay-liikkeen asettamat ennakkoehdot täyttyvät, niin silloin ollaan valmiita muuttamaan kantaa positiivisemmaksi.
- ”Kyllä, jos” kategoria on lähellä ”Ei, ellei” kategoriaa. Tämä asennetapa on lähtökohdaltaan positiivinen, mikäli vaatimuksiin suostutaan. Esimerkiksi Itävallan ay-järjestö ÖGB kannatti vuonna 1988 Itävallan EU-jäsenyyttä asettamalla ensin tiettyjä ennakkoehtoja.
- Positiivisin asennekategoria on ”Kyllä, ja” kategoria. Tämän kategorian mukaan suhtautuvat ay-järjestöt pitävät Euroopan integraatiota lähtökohtaisesti positiivisena, mutta järjestöt kuitenkin esittävät toivomuksia siitä millaisia asioita Euroopan integraation tulisi sisältää.

Tämän tutkimuksen perusteella voidaan väittää, että suomalaisten palkansaajakeskusjärjestöjen suhtautuminen Euroopan integraatioon noudattaa selvimmin Hymanin määrittämää ”Kyllä, ja” kategoriaa. Palkansaajakeskusjärjestöjen asenne Euroopan integraatiota kohtaan on tämän tutkimuksen perusteella lähtökohtaisesti

positiivinen, ilman että järjestöt asettavat tiukkoja ennakkoehtoja tälle positiiviselle kannalle.

Keskusjärjestöillä kuitenkin on ollut ja on yhä toivomuksia siitä, millä tavalla Euroopan integraatio etenee ja millä tavalla EU toimii ammattiyhdistysliikkeen edunvalvontaan liittyvällä alueella. Palkansaajakeskusjärjestöissä on esimerkiksi nähty hyvänä se, että EU:lla ei ole toimivaltaa tärkeimmissä ay-liikkeen edunvalvontaan kuuluvissa asioissa, kuten palkkapolitiikassa. Samoin sosiaaliturva-asioiden kohdalla on hyvä, että toimivalta säilyy kansallisella tasolla. EU:n toimivallan rajoittuminen on tärkeää, koska silloin se ei mene liiaksi kansallisella tasolla tapahtuvan edunvalvonnan alueelle. Tässä suhteessa integraatiokehitykseen suhtaudutaan varovaisesti. Palkansaajakeskusjärjestöissä on myös mielipiteitä siitä, että ay-liikkeen ääntä täytyy kuunnella myös tämän hetkessä EU:n talouskriisissä ja järjestöissä nähdään tämän hetken tilanteesta merkkejä sellaisesta kehityksestä, että ay-liikkeen mielipiteitä ei oteta EU-tasolla huomioon samalla tavalla kuin aikaisemmin. Näin ollen voidaan myös päätellä, että palkansaajakeskusjärjestöt Suomessa ovat valmiita muuttamaan kantaansa EU:n suhteen, jos työntekijäpuolen ääntä ei kuunnella EU:n sisällä ja jos Euroopan integraatio etenee ay-järjestöjen kannalta herkille toimialueille. Ennakkoehtoja positiivisen kannan suhteen ollaan siis valmiita antamaan, joten Hymanin määrittämän ”kyllä, jos” kategorian elementtejä löytyy myös suomalaisten palkansaajakeskusjärjestöjen suhtautumistavasta. Tämä asennetapahan on hieman enemmän ennakkovaatimuksia vaativampi asenne kuin ”Kyllä, ja” asenne, jonka olen yllä määritellyt vastaamaan selkeimmin Suomen palkansaajakeskusjärjestöjen asennetta Euroopan integraation suhteen.

Hyman (kts. sivu 33) on kirjoittanut siitä, kuinka kansallisten ay-järjestöjen viralliset EU-kannat, joita muodostavat usein järjestöjen korkea-arvoisimmat henkilöt, ovat pääsääntöisesti olleet melko positiivisia, mutta järjestöjen kenttäväen asenteet integraatiota kohtaan ovat puolestaan olleet hieman varauksellisempia. Pohjoismaissa erityisesti euroskeptisempiä ovat olleet manuaalista työtä tekevät ja vähän koulutusta saaneet työntekijät. Tähän samaan viittaa myös Boldt (2000, 79), jonka mukaan tulo- ja koulutustaso vaikuttivat Suomessa ay-liikkeen EU-jäsenyyskantoihin. Myönteisimmin suhtautuivat Akavan jäsenistö, toimihenkilöt hieman varauksellisemmin ja SAK:n jäsenistä vain hieman yli puolet kannatti EU-jäsenyyttä. Tämän tutkimuksen aineisto-osiosta selviää, että tutkimuksen haastateltavat kuuluvat ay-järjestöjen sisäisessä rakenteessa siihen osaan,

joka on mukana järjestöjen korkean tason toiminnassa, eivätkä he kuulu niin sanotusti ay-järjestöjen kenttäväkeen. He ovat korkeasti koulutettuja ja heillä on ollut vaikutusvaltainen rooli edunvalvojina EU-tasolla ja kansallisella tasolla. Kun otetaan huomioon haastateltavien taustapiirteet, niin voidaan esittää väite, että tämän tutkimuksen tulokset vahvistavat Hymanin huomiota siitä, että kansallisissa ay-järjestöissä korkea-arvoisimmat henkilöt näkevät Euroopan integraation myönteisenä kehityksenä. Tässä tutkimuksessa palkansaajakeskusjärjestöjen EU-kannoista puhuttaessa viitataan siis tutkimuksen aineiston vuoksi enemmän palkansaajakeskusjärjestöissä korkeissa asemissa olevien virallisiin EU-kantoihin. Tämän tutkimuksen puitteissa ei voida tehdä vertailua sen suhteen, millä tavalla Suomen ay-järjestöjen rivijäsenistön suhtautuminen eroaa ay-järjestöjen ns. ”eliittiväen” suhtautumisesta. Tässä voisi olla tilaa jatkotutkimuksille.

Tässä tutkimuksessa tehtyjen haastatteluiden perusteella voidaan väittää, että palkansaajaliikkeen ylätasolla eli keskusjärjestötasolla EU nähtiin jo jäsenyysskeskustelujen aikana ainoastaan positiivisessa valossa. Boldt (2000, 79) on kirjoittanut siitä millaisia mielipide-eroja Suomen ay-liikkeen jäsenistöllä oli EU:n jäsenyysskeskustelujen aikana. Boldtin mukaan 1990-luvun lama ja työttömyys vaikuttivat siihen, millä tavalla palkansaajaväestö suhtautui Unioniin. Jotkut ajattelivat, että lama oli pääomaliikkeiden vapauttamisen ja EU:n vika, joidenkin mielestä taas EU tarjosi mahdollisuuden nousta lamasta. Tämän tutkimuksen haastateltavat nostavat esiin EU-jäsenyyden tärkeyden juuri siitä näkökulmasta, että Suomi oli 1990-luvun alkupuolella taloudellisen laman kourissa ja samalla työttömyys vaivasi Suomea. Tärkein syy sille, miksi järjestöt lähtivät kannattamaan Euroopan integraatiota ja Suomen EU-jäsenyyttä, oli Suomen työllisyyden parantaminen. Suhtautumistavan muodostumiseen vaikutti paljon siis kansalliset syyt, jotka liittyivät koko Suomen tilanteeseen sekä siihen, miten EU nähtiin hyvänä ratkaisuna Suomen ongelmiin. Suomen jäsenyys nähtiin keskusjärjestöissä melkeinpä välttämättömyytenä 1990-luvun tilanteen valossa.

Palkansaajakeskusjärjestöjen EU-asenteeseen on vaikuttanut kansainvälistyvä talouselämä sekä yleinen kansainvälistymiskehitys, jossa palkansaajaliike on halunnut olla tiiviisti mukana 1990-luvun alkupuolelta lähtien. Palkansaajakeskusjärjestöissä on havaittu, että toimintaympäristö on muuttunut kansainväliseksi ja sen vuoksi palkansaajakeskusjärjestöjen edunvalvonta täytyy olla myös ylikansallista ja EU tarjoaa tähän mahdollisuuden. Palkansaajakeskusjärjestöissä EU nähdään sellaisena ympäristönä,

jonka puitteissa eurooppalainen ja suomalainen ay-liike voi tehdä konkreettista yhteistyötä yli rajojen ja tällä yhteistyöllä voidaan vastata myös talouden kansainvälistymisen aiheuttamiin haasteisiin. Tässä mielessä palkansaajakeskusjärjestöt yhtyvät mm. Larssonin (2012) tutkimuksen ja Dolvikin (2000) esittämiin ajatuksiin ja johtopäätöksiin siitä, että ay-järjestöjen alueellinen yhteistyö on tarpeellista ja että globaalin kilpailun aiheuttamien haasteiden vuoksi ay-järjestöjen täytyy rakentaa poikkikansallisia yhteistyömuotoja. EU nähdään eräänlaisena takaajana sille, että kansainvälistymiskehityksessä otetaan huomioon muitakin kuin taloudellisia intressejä. Palkansaajakeskusjärjestöt korostavatkin EU:n roolia markkinavalvojana sekä talouden sääntelijänä ja kokevat, että ay-liike edustaa EU:ssa sosiaalisen Euroopan puolustajaa. Tässä suhteessa Suomen palkansaajakeskusjärjestöjen suhtautuminen viittaa siihen Castellsin (kts. sivu 30) näkemukseen Euroopan integraatiosta, jonka mukaan integraatioprosessi on osoitus siitä, että globaali talous ei ole systeemi, jonka tarkoituksena on ainoastaan hyödyttää yrityksiä ja pääomavirtoja. EU on tämän näkemyksen mukaan myös alueellistunut rakenne, jossa vanhat kansalliset instituutiot ja uudet ylikansalliset organisaatiot ovat tärkeässä roolissa sääntelemässä talouskilpailua. Tämän Castellsin esittämän ajatuksen pohjalta Euroopan unioni nähdään suomalaisissa palkansaajakeskusjärjestöissä enemmän globalisaation sääntelijänä kuin sellaisena tahona, jonka tehtävänä on ainoastaan turvata talouden sääntelemätön vapaus.

Palkansaajakeskusjärjestöjen myönteiseen EU-kuvaan vaikuttaa se, että EU:ssa ja kansallisella tasolla on luotu järjestelmiä ja vaikutuskanavia, jotka takaavat ay-järjestöjen vaikutusvallan EU-asioissa. Suomalaiset palkansaajakeskusjärjestöt pitävät tärkeänä sitä, että EU-tasolla niiden intressit huomioidaan silloin kun ollaan tekemässä päätöksiä ay-järjestöjen toimivaltaan liittyvissä asioissa. Kansallisella tasolla puolestaan EU-valmistelujaostot ovat vaikuttaneet myönteisellä tavalla palkansaajajärjestöjen suhtautumistapaan. Eurooppa-tasoisien sosiaalisen vuoropuhelun aloittamisella on ollut erityisen tärkeä merkitys suomalaisten palkansaajakeskusjärjestöjen myönteiseen EU-asenteeseen jo 1990-luvun alusta lähtien. Sosiaaliselta vuoropuhelulta on tosin odotettu enemmän tuloksia, vaikka palkansaajajärjestöt ovatkin tyytyväisiä siihen, että vuoropuhelu on olemassa. Vuoropuhelun nähdään muuttuneen ainoastaan muodollisuudeksi, eivätkä siitä saadut tulokset ole vaikuttaneet millään tavalla Suomen palkansaajiin. Järjestöjen mielestä vuoropuhelu on muuttunut sen vuoksi, että työnantajapuoli on ollut Eurooppa-tasolla haluton neuvottelemaan sitovia sopimuksia. Tämä näkemys viittaa mm. Greenwoodin (kts.sivu 18) ja Schömannin (kts.sivu 18) kirjoituksia sosiaalisen

vuoropuhelun heikohkoista tuloksista ja siitä, että työnantajapuoli on ollut iso syy siihen, että sitovia sopimuksia ei ole neuvoteltu.

Yleisesti voidaan todeta, että yksi merkittävimmistä palkansaajakeskusjärjestöjen myönteiseen EU-kuvaan vaikuttavista tekijöistä on se, että järjestöt kokevat, että työntekijäpuolen ääntä kuunnellaan EU-asioissa sekä Eurooppa-tasolla että kansallisella tasolla. Tämän pohjalta voidaan väittää tai ainakin esittää oletus, että palkansaajakeskusjärjestöjen näkemys EU:sta enemmän sääntelijänä kuin hallitsemattoman talousliberalismin edistäjänä pohjautuu ainakin osaksi siihen, että työmarkkinajärjestöille on EU:n sisällä luotu puitteet vaikuttaa ja olla sosiaalisen Euroopan puolestapuhuja ja sen vahvistaja.

Palkansaajakeskusjärjestöt näkevät myönteisenä sen, että EU:sta tulee säännöksiä, jotka hyödyttävät eurooppalaisia työntekijöitä sellaisissa maissa, joissa ei ole niin korkeat työelämän normistot kuin Suomessa. Vaikka järjestöt kokevat, että EU-säännöksillä ei ole ollut suurta vaikutusta Suomen työelämään, niin näille säännöksille on voitu antaa tukea juuri sen vuoksi, että ne parantavat muiden jäsenmaiden työntekijöiden asemaa. Gajewska (kts. sivu, 37) kirjoittaa, että Eurooppa-tasoinen sääntely ei lupaa mitään suuria etuja niille ay-järjestöille, jotka tulevat jäsenvaltioista, joissa standardit ja normit ovat jo valmiiksi korkealla tasolla. Tässä mielessä Suomen palkansaajakeskusjärjestöt yhtyvät ainakin yleisellä tasolla Gajewskan näkemykseen, mutta säännöksien vähäinen merkitys Suomelle ei ole kuitenkaan tehnyt palkansaajakeskusjärjestöistä välinpitämättömiä EU-sääntelyn suhteen. Päinvastoin EU-sääntelyssä nähdään solidaarinen aspekti.

Yksi Gajewskan (kts. sivu 37) esittämä ajatus on, että korkean normiston maista tulevat ay-järjestöt voivat nähdä EU:n sosiaalisen ulottuvuuden tärkeäksi sen vuoksi, että normistojen nostaminen heikommissa maissa suojelee korkean tason maiden työllisyyttä. Tässä tutkimuksessa nousi kuitenkin ainoastaan esiin Suomen palkansaajakeskusjärjestöjen solidaarinen puoli koskien heikomman normistojen maita, eikä oman valtion työllisyyden suojeleminen noussut esiin. Jatkotutkimuksia ajatellen tämä motivaatioteema olisi kuitenkin mielenkiintoinen. Ei ainoastaan Eurooppa-tason normistojen kohdalla, vaan myös globaalitason normistojen kohdalla. Toisin sanoen voidaan herättää kysymys siitä, mistä muodostuu korkeista työelämänormistojen maista tulevien ay-järjestöjen motiivi kannattaa alueellisella tai globaalitasolla säännöksiä, jotka tuovat parannuksia

alhaisempien työelämän normistojen maiden työntekijöille. Kannatetaanko parempia normistoja siitä syystä, että halutaan ainoastaan suojella oman maan työllisyyttä vai nouseeko esiin myös solidaarisuustekijöitä? Vai näkyvätkö molemmat syyt normistojen kannattamisessa?

8.2. Kolmikantaisia piirteitä EU-edunvalvonnassa

Brysselin päässä tapahtuu osa palkansaajakeskusjärjestöjen EU-edunvalvonnasta, mutta EU-edunvalvonnasta on erotettavissa myös kansallinen EU-edunvalvonta, jota palkansaajakeskusjärjestöt tekevät EU-valmistelujaostoissa. Valmistelujaostot ovat työmarkkinajärjestöjen kannalta keskeisiä kansallisen tason virallisia EU-edunvalvonnan paikkoja. Jaostot ovat kuitenkin EU-valmistelun kolmiportaisen yhteensovittamisjärjestelmän alimmalla tasolla silloin kun Suomen EU-kantoja valmistellaan ja kaiken lisäksi palkansaajakeskusjärjestöjä kuullaan ainoastaan valmistelujaostojen laajassa kokoonpanossa (Hyvärisen 2009, 11). Tämän tutkimuksen puitteissa on käynyt kuitenkin selväksi, että palkansaajakeskusjärjestöt ovat mukana työskentelyssä kaikissa niissä valmistelujaostoissa, joissa ne haluavatkin olla mukana. Palkansaajakeskusjärjestöt näkevät valmistelujaostotyöskentelyn tärkeänä sen vuoksi, että se on merkki siitä, että palkansaajapuolen mielipiteitä kuunnellaan Suomen EU-kannoista päätettäessä. Palkansaajakeskusjärjestöt pitävät tämän vuoksi työskentelyä jaostoissa kansallisena EU-edunvalvontana.

Suomalaisten työmarkkinajärjestöjen ja valtioneuvoston välisen korporatististen suhteiden pitkän historian valossa voidaan katsoa, että työmarkkinajärjestöjen sitominen EU-valmistelukoneistoon sopii tähän korporatistiseen perintöön. Työmarkkinajärjestöillä on Suomen työmarkkinajärjestelmässä ollut 1960-luvun lopulta asti merkittävä rooli ja järjestöjen vaikutusvalta on yltänyt Suomen yhteiskunnassa perinteisen työsuhdepolitiikan ulkopuolelle laajasti aina talouspolitiikkaan ja sosiaalipolitiikkaan asti (Nousiainen 1998, 112). Työmarkkinajärjestöjen keskeinen vaikutus on jatkunut myös EU-aikana, vaikka tulopoliittista kokonaisratkaisusta onkin luovuttu. Tupo-sopimuksista luopumisen jälkeen Suomessa on kuitenkin solmittu tupojen kaltaisia sopimuksia (kts. sivut 44–45). Voidaan siis väittää, että Kauppisen käyttämä määritelmä Suomen työmarkkinajärjestelmän Emukorporatistisesta luonteesta voi pitää edelleen paikkansa, jos mittarina käytetään sitä, kuinka paljon keskitettyjä ratkaisuja on neuvoteltu.

Kauppisen kirjoituksien pohjalta voidaan väittää, että työmarkkinajärjestöjen keskeinen rooli on säilynyt EU-aikana vahvana, eikä EU ole tuonut radikaalia muutosta Suomen työmarkkinajärjestelmään. EMU on tosin vaikuttanut niihin kriteereihin, joita työmarkkinasopimuksissa joudutaan ottamaan huomioon. Voidaan kuitenkin väittää, että Suomen työmarkkinajärjestelmän korporatistiset rakenteet ovat pikemminkin sisäistäneet EU:sta ja EMU:sta aiheutuneet uudenlaiset reunaehdot ja prosessit omiin korporatistisiin käytänteisiinsä. Kauppisen määrittämän suomalaisen Emukorporatistisen järjestelmän sisällä neuvotelluissa työmarkkinasopimuksissa nämä uudet reunaehdot on otettu huomioon esimerkiksi inflaation suhteen (Kauppinen 2005, 68.) Samalla voidaan nähdä, että työmarkkinajärjestöjen työskentely kansallisessa EU-valmistelukoneistossa osoittaa, että korporatistisia piirteitä tuli jossain määrin osaksi myös EU-valmistelua. Emu- ja yhteiskuntakorporatistisissa järjestelmissähän tunnustetaan työmarkkinaosapuolten intressit ja annetaan niille vaikutusvaltaa työelämää koskevissa päätöksissä. Samalla tavalla työmarkkinaosapuolten intressit ja vaikutusvalta tunnustetaan EU-valmistelussa. Palkansaajakeskusjärjestöt myös kokevat, että niillä on valmistelujaostojen kautta vaikutusvaltaa Suomen EU-kantoihin ja linjauksiin niissä asioissa, jotka palkansaajakeskusjärjestöt kokevat tärkeiksi.

Palkansaajakeskusjärjestöt näkevät tämän EU-valmistelujaostotyöskentelyjärjestelmän eräänlaisena jatkeena perinteiselle hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen väliselle yhteistyölle ja samalla järjestöt näkevät, että työmarkkinaosapuolten sitominen valmistelujärjestelmään on perinteinen suomalainen tapa hoitaa tärkeitä poliittisia asioita. Palkansaajakeskusjärjestöt tuntevat olevansa jopa etuoikeutetussa asemassa muihin EU-maihin verrattuna siinä suhteessa, että työmarkkinajärjestöt ovat mukana valtionhallinnon virallisessa EU-valmistelussa ja saavat tätä kautta nopeasti informaatiota EU:ssa käsiteltävistä asioista.

Valmistelujaostojärjestelmä työmarkkinaosapuolten ja valtionhallinnon välisenä järjestelmänä voidaan muotoilla myös niin, että Suomen työmarkkinajärjestelmässä vallinnut korporatistinen kulttuuri on heijastunut siihen, millä tavalla Suomessa on järjestetty EU-valmistelujärjestelmä. Voi olla liioittelua muotoilla asia niin, että korporatistisia piirteitä olisi sinänsä valmistelujaostojen kautta EU-valmistelujärjestelmässä tai että valmistelujärjestelmä olisi sinänsä korporatistinen. Voi olla täsmällisempää pikemminkin ilmaista asia niin, että sellaiset perinteiset korporatistiset

rakenteet Suomen työmarkkinajärjestelmässä, joissa työmarkkinajärjestöt ja hallitus ovat tehneet yhteistyötä, ovat aiheuttaneet sen, että työmarkkinajärjestöillä on rooli virallisessa EU-valmistelussa.

Korporatistisen kulttuurin perinteet heijastuvat myös Brysselin päässä tapahtuviin käytäntöihin. Eurooppa-tasolla löytyy kolmikantaisen yhteistyön elementtejä. Kolmikantaisella yhteistyöllä ei ole Eurooppa-tasolla samanlaista institutionaalista ja virallista pohjaa kuin kansallisella tasolla, eikä tällä yhteistyöllä haeta aina yhteistä suomalaista kantaa Euroopan unionissa päätettäviin asioihin. Yhteistyö valtionhallinnon edustajien ja työmarkkinaosapuolten välillä on enemmänkin epävirallista keskustelua ja tiedonantoa osapuolten omista kannoista. Keskusteluja käydään kuitenkin säännöllisesti ja niissä ovat mukana työntekijöiden puolelta sekä talous- ja sosiaalikomitean jäseniä että palkansaajakeskusjärjestöjen yhteisen EU-edustuston toimitsijoita. Tarpeen mukaan, osapuolten intressien ollessa yhtenäisiä, ollaan kuitenkin valmiita tekemään töitä kansallisen mielipiteen muodostamiseksi. Epäviralliset keskustelut osapuolten välillä alkoivat nopeasti Suomen liittyttyä EU:n jäseneksi ja kun palkansaajakeskusjärjestöjen toiminta Brysselissä vakiintui. Vaikka tässä tapauksessa ei voida puhua suoranaisesti palkansaajakeskusjärjestöjen virallisesta EU-edunvalvonnasta, niin kuitenkin nämä epäviralliset keskustelut työntekijä- ja työnantajajärjestöjen edustajien välillä ja työmarkkinaosapuolten edustajien ja virallisten EU-elinten suomalaisedustajien tai Suomen valtionhallinnon edustajien välillä nähdään palkansaajakeskusjärjestöjen näkökulmasta vaikuttamisen väyläksi.

8.3. Käsitteet EU:n vaikutuksista edunvalvontaan

Palkansaajakeskusjärjestöillä oli jo ennen EU-jäsenyyttä kansainvälisiä yhteyksiä ja esimerkiksi ILO:n normit määrittivät työlakeja myös Suomessa. Suomi ja palkansaajakeskusjärjestöt eivät siis ennen EU-jäsenyyttä toimineet missään kansainvälisiä yhteyksiä vailla olevassa tyhjiössä. Palkansaajakeskusjärjestöt kuitenkin kokevat, että EU toi uuden konkreettisen ja ylikansallisen tason edunvalvonnalle. EU:n myötä palkansaajakeskusjärjestöjen edunvalvonnan sisältöön ei tullut suuria sisällöllisiä muutoksia, vaan EU:sta tuli vain uusi taso tehdä perinteistä edunvalvontaa. Tähän uuteen edunvalvonnan tasoon suhtaudutaan suomalaisissa palkansaajakeskusjärjestöissä hyvin pragmaattisesti. Järjestöissä Euroopan unionia ei nähdä monoliittina, josta tipahtelee vain säännöksiä, joihin palkansaajat eivät voi mitenkään vaikuttaa. EU nähdään enemmän

paikaksi, jossa käytännöllisellä edunvalvontatyöllä voidaan vaikuttaa päätöksiin, joita EU:ssa tehdään. Yleisesti katsottuna EU-edunvalvonta on vain osa palkansaajakeskusjärjestöjen edunvalvonnan kokonaisuutta, joka muodostuu toisista edunvalvonnan osa-alueista, kuten kansallisella tasolla tapahtuvasta edunvalvonnasta.

Suurin muutos palkansaajakeskusjärjestöjen edunvalvontaan tuli edunvalvontatyön organisoinnin muodossa. Aikaisemmin palkansaajakeskusjärjestöjen kansainvälinen toiminta oli järjestetty eri tavalla kuin EU-aikana. Ennen jäsenyyttä esimerkiksi kansainvälisten asioiden sihteeri hoitivat ay-järjestöjen kansainväliset asiat, mikä oli enemmänkin kansainvälisten suhteiden hoitoa vierailujen avulla. EU-jäsenyyden myötä asiat kuitenkin muuttuivat sillä tavalla, että jokaisen palkansaajakeskusjärjestöissä edunvalvontaa tekevän henkilön toimenkuva muuttui. Se muuttui sillä tavalla, että jokaisen työnkuvaan tuli EU-ulottuvuus kansallisen edunvalvontatyön lisäksi. Kaikki palkansaajakeskusjärjestöt organisoivat edunvalvontatyötä tekevien henkilöiden toimenkuvan edellä mainitulla tavalla. Yksittäisen edunvalvojan toimenkuvan näkökulmasta katsottuna voidaan siis väittää, että edunvalvonnan eurooppalainen taso ja kansallinen taso ovat limittyneet toisiinsa. Edunvalvontaa tekevällä keskusjärjestön edustajalla toimenkuva muodostuu kansallisen tason edunvalvonnasta ja Eurooppa-tason edunvalvonnasta. Kaikilla palkansaajakeskusjärjestöillä on EU-edunvalvontatyön organisoinnin suhteen samanlaiset perusteet. Palkansaajakeskusjärjestöissä koetaan, että edunvalvojan täytyy olla edunvalvojana mukana molemmilla tasoilla, jotta hänen asiantuntijuus omalla edunvalvonnan alueella (esim. työoikeusasiat tai sosiaaliasiat) on täydellistä.

Mari Männistö on pro gradu-tutkielmassaan tullut siihen tulokseen, että palkansaajapuolella EU-tasoisien edunvalvonnan lisääntyminen ja yhteistyö eurooppalaisten kattojärjestöjen kanssa on lisännyt keskusjärjestötason yhteistyötä. Yksi osoitus tästä on palkansaajakeskusjärjestöjen yhteinen EU-edustusto FinUnions, joka sijaitsee Brysselissä. (Männistö 2006,109.) Tämän tutkimuksen pohjalta päädyn samaan johtopäätökseen. Palkansaajakeskusjärjestöt kokevat, että niiden välinen yhteistyö on lisääntynyt Euroopan unioniin liittymisen myötä. Tästä konkreettisena esimerkkinä on juuri yhteisen EU-edustuston toiminta. Yhteisen EU-edustuston toiminnan ja edunvalvonnan osalta palkansaajakeskusjärjestöjen toiminta EU:ssa on yhteistä toimintaa, vaikka muuta edunvalvontaa voidaan tehdä erikseen. Yhteisen edustuston toiminta koetaan

erittäin tärkeänä yhteistyöfoorumina ja informaation toimittajana erityisesti kansallisille ay-järjestöille, joihin se ottaa yhteyttä silloin kun EU:ssa ollaan valmistelemassa asioita, jotka kuuluvat ay-järjestöjen toimialaan.

Yleisesti ottaen voidaan tämän tutkimuksen pohjalta todeta, että keskusjärjestöt eivät korosta EU-edunvalvonnan osa-alueella järjestöjen eroavaisuuksia tavoitteissa tai intresseissä. EU-edunvalvonta kokonaisuudessaan koetaan melko lailla yhteiseksi edunvalvonnan osa-alueeksi. Tästä merkinä on mm. yhteisen EU-edustuston ylläpitäminen. Palkansaajakeskusjärjestöt myös korostavat, että EU:ssa pyritään löytämään yhteisiä kantoja keskusjärjestöjen kesken ja suomalaista konsensushenkeä korostetaan, sillä sen avulla voidaan myös Eurooppa-tasolla saada aikaan tuloksia samalla tavalla kuin Suomessa on saatu aikaan. Suomen järjestelmälle perinteinen palkansaajakeskusjärjestöjen välinen yhteistyö toimii siis EU-tasolla hyvin. Järjestöt näkevät, että erikseen Eurooppa-tasolla on turha yrittää vaikuttaa, sillä silloin vaikuttamisesta ei ole mitään hyötyä.

Yhteistyöhön perustuva ajattelutapa koskee myös yhteistyötä suomalaisen työnantajaosapuolen kanssa. Suomalaisilla työmarkkinaosapuolilla on säännöllisiä tapaamisia EU-tasolla, joissa käydään läpi EU-asioita ja informoidaan osapuolten kannoista. Tapauskohtaisesti ja intressien ollessa yhteneväisiä ollaan valmiita tekemään yhteistyötä työnantajaosapuolen kanssa myös konkreettisesti, niin kuin rikkidirektiivi-esimerkki osoittaa. Näin ollen voidaan väittää, että työmarkkinaosapuolten välinen yhteistyö EU-tasolla sopii hyvin siihen suomalaiseen työmarkkinaosapuolten yhteistyöhenkiseen toimintatapaan, joka on ollut ominaista yhteiskuntakorporatistisessa ja Emukorporatistisessa työmarkkinajärjestelmässä.

9. Lähteet

Baccaro, Lucio, Hamann, Kerstin & Turner, Lowell (2003) The Politics of labour movement revitalization: The need for a revitalized perspective. *European Journal of Industrial Relations* 9 (1), 119-133.

Berg, Bruce L. (1995) *Qualitative research methods for the social sciences*. United States of America: Allyn & Bacon.

Bieling, Hans-Jurgen & Schulten, Thorsten (2001) Competitive restructuring and industrial relations within the European Union: Corporatist involvement and beyond. WSI Discussion paper 99.

Boldt, Peter (2000) Palkansaajat - Edunvalvonnan alueelliset haasteet. Teoksessa Raunio, Tapio & Wiberg, Matti (toim.): *EU ja Suomi*. Edita. Helsinki, 78–95.

Castells, Manuel (1998) *The Information Age: Economy, Society And Culture Volume III: End Of Millennium*. Oxford: Blackwell Publishers Ltd.

Dolvik, Jon Erik (2000) Building regional structures: ETUC and the European Industry Federations. *European Review of Labor and Research* 6 (1), 58-77.

Erne, Roland (2008) *European Unions Labor's quest for a transnational democracy*. USA: Cornell University Press.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1996) *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino.

Eurofound (2009), www-sivut: <http://www.eurofound.europa.eu/> Viitattu 6.5.2012.

Eurofound (2011), www-sivut: <http://www.eurofound.europa.eu/> Viitattu 7.7.2012.

Eurofound (2012), www-sivut: <http://www.eurofound.europa.eu/> Viitattu 25.5.2012.

Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö, www-sivut: <http://www.etuc.org/> Viitattu 6.4.2012.

Euroopan komissio, www-sivut: http://ec.europa.eu/index_en.htm Viitattu 2.7.2012.

Euroopan talous- ja sosiaalikomitea, www-sivut: http://www.eesc.europa.eu/index_en.asp Viitattu 23.5.2012.

Euroopan unionin perusoikeuskirja (2007) Luettavissa: <http://eur-lex.europa.eu/fi/treaties/dat/32007X1214/htm/C2007303FI.01000101.htm>.

FinUnions, www-sivut: <http://www.finunions.org/www/fi/index> Viitattu 23.5.2012.

Gajewska, Katarzyna (2008) The Emergence of a European labour protest movement? *European Journal of Industrial Relations* 2008 14 (1), 104-121.

Gillham, Bill (2005) *Research Interviewing - The range of techniques*. Poland: Open

University Press.

Greenwood, Justin (2007) Interest representation in the European Union. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Grönfors, Martti & Vilkkä, Hanna (toim.) (2011) Laadullisen tutkimuksen kenttätymenetelmät. SoFia-Sosiologi-Filosofiapu Vilkkä. Hämeenlinna.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (1988) Teemahaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2000) Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Huttunen, Martti & Janerus, Mirja (2002) Työmarkkinajärjestöjen rooli Euroopan sosiaalisen mallin rakentamisessa. Teoksessa Saari, Juho (toim.): Euroopan sosiaalinen malli – Sosiaalipoliittinen näkökulma Euroopan integraatioon. Gummerus. Saarijärvi, 196-216.

Hyman, Richard (2001a) The Europeanisation - or the erosion – of industrial relations? Industrial Relations Journal 32 (4), 280-294.

Hyman, Richard (2001b) Understanding European trade unionism: Between market, class and society. London: Sage Publications Inc.

Hyman, Richard (2003) Trade unions and the ambiguities of social Europe. LSE. Saatavilla: http://www.ilo.org/public/english/iira/documents/congresses/world_13/track_5_hyman.pdf

Hyman, Richard (2005) Trade unions and the politics of the European social model. Economic and Industrial Democracy 26 (1), 9-40.

Hyvärinen, Anna (2009) Suomen mahdollisuudet vaikuttaa valmisteilla olevaan EU-lainsäädäntöön. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimuksia 241: Helsinki 2009.

Julkunen, Raija (2010) Sosiaalista turvaa sovitusti. Teoksessa Suoranta, Anu & Anttila, Anu-Hanna (toim.): Yksin sovittu – Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka. Vastapaino, Tampere, 65–76.

Kari, Matti & Saari, Juho (2005) Sosiaalinen Eurooppa – Euroopan unionin sosiaalipolitiikka. Helsinki: J-Paino Oy.

Kauppinen, Timo (2005) Suomen työmarkkinamalli. Helsinki: WSOY.

Kettunen, Pauli (2001) Kansallinen työ – Suomalaisen suorituskyvyn vaalimisesta. Helsinki: Yliopistopaino.

Keune, Maarten & Schmidt, Verena (2009) Global capital strategies and trade union responses – Towards transnational collective bargaining. International Journal of Labour Research 1(2), 9-27.

Kirton-Darling, Judith & Clauwaert, Stefan (2003) European social dialogue - an instrument in the Europeanisation of industrial relations. *European Review of Labour and Research* 9 (2), 247-264.

Krippendorff, Klaus (2004) Content analysis – an introduction to its methodology. United States of America: Sage Publications, Inc.

Lahtinen, Marjo (2008) Etuja valvomassa Euroopassa - tapaustutkimus Elinkeinoelämän keskusliiton EU-edunvalvonnan rakentumisesta. Tampereen yliopisto. Poliitiikan tutkimuksen laitos. Pro gradu-tutkielma.

Larsson, Bengt (2012) Obstacles to transnational trade union cooperation in Europe - results from a European survey. *Industrial Relations Journal* 43 (2), 152-170.

Leonard, Evelyne (2008) European sectoral social dialogue: an analytical framework. *European Journal of Industrial Relations* 14 (4), 401-419.

Löhman, Jorma (2002) Eurooppalainen edunvalvonta. Pori: Kehityksen kirjapaino.

Marginson, Paul & Sisson, Keith (2001) `Soft regulation` - Travesty of the real thing or new dimension. Working paper 32/01. ESRC “One Europe Or Several?” Programme. Sussex European Institute.

Mattila, Mikko (2000) Valtioneuvosto - Suomen EU-politiikan määrittelijä. Teoksessa Raunio, Tapio & Wiberg, Matti (toim.): EU ja Suomi. Edita. Helsinki, 135–151.

Männistö, Mari (2006) EU-tason sosiaalinen vuoropuhelu korporatistisena politiikkayhteisönä - Suomalaisten työmarkkinakeskusjärjestöjen osallistuminen määräaikaista työsuhteita koskevan direktiivin ja etätöiden puitesopimuksen syntyprosessiin. Tampereen yliopisto. Poliitiikan tutkimuksen laitos. Pro gradu-tutkielma.

Nousiainen, Jaakko (1998) Suomen Poliittinen Järjestelmä. Juva: WSOY.

Puusa, Anu & Juuti, Pauli (2011) Mitä laadullinen tutkimus on? Teoksessa Puusa, Anu & Juuti, Pauli (toim.): Menetelmäviidakon raivaajat – Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Hansaprint, 47–57.

Raitio, Juha (2010) Eurooppaoikeus ja sisämarkkinat. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino OY.

Saari, Juho (2003) Uusi aikakausi – Yhdentyvä Eurooppa ja sosiaalipolitiikka. Saarijärvi: Gummerus kirjapaino OY.

Saari, Juho (2009) Harvinainen hetki – tammikuu 2009 ja suomalaisen sosiaalipolitiikan tulevaisuus. *Yhteiskuntapolitiikka* 74 (3), 239–255.

SAK, www-sivut: www.sak.fi/suomi/ServiceServlet?type=attachment&source...id=1043. Viitattu 5.4.2011.

Schömann, Isabelle (2009) European social dialogue: collective autonomy at European

level? Teoksessa Degryse, Christophe (toim.): Social developments in the European Union 2008. ETUI Printshop. Brussels, 137-151.

Schömann, Isabelle (2011) EU integration and EU initiatives on employee participation and social dialogue. *European Review of Labour and Research*. SAGE.

Smismans, Stijn (2003) European civil society: Shaped by discourses and institutional interests. *European Law Journal* 9 (4), 473–495.

Taylor, Graham & Mathers, Andrew (2002) Social partner or social movement? European integration and trade union renewal in Europe. *Labour Studies Journal* 27 (1), 93-108.

Taylor, Graham & Mathers, Andrew (2004) The European Trade Union Confederation at the crossroads of change? Traversing the variable geometry of European trade unionism. *European Journal of Industrial Relations* 10 (3), 267-285.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2006) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työmarkkinajärjestöjen eläkepolitiikkaa ja työttömyysturvaa koskevat esitykset 2009–2014 (2009):

http://www.akava.fi/files/802/tiedoteliite22012009_Sopimus21012009_lopullinen.pdf

Työmarkkinajärjestöjen raamisopimus Suomen kilpailukyvyn ja työllisyyden turvaamisesta (2011): <http://www.akava.fi/files/5690/raamisopimus131011-klo-10.pdf>

Valtioneuvoston kanslia (2010) Selvitys EU-oikeudellisten asioiden käsittelystä. Valtioneuvoston kanslia. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 22/2010.

Vos, Kees J. (2006) Europeanization and convergence in industrial relations. *European Journal of Industrial Relations* 12 (3), 311-327.

Waddington, Jeremy (2005) Trade unions and the defence of the European social model. *Industrial Relations Journal* 36 (6), 518-540.

Liite 1: Haastattelurunko

Millainen työhistoria sinulla on Eurooppa-tason edunvalvontaelimissä? Millaista työtä olet tehnyt?

Edunvalvonta Eurooppa-tasolla

Millaista on palkansaajajärjestöjen välinen yhteistyö Eurooppa-tason edunvalvontaelimissä? Miten yhteistyö EU-tasolla eroaa kansallisen tason yhteistyöstä? Onko EU muuttanut järjestöjen välistä yhteistyötä sinä aikana kun olet ollut mukana EU-tason edunvalvonnassa? Miten yhteistyö muiden maiden edustajien kanssa sujuu EU:n eri edunvalvontaelimissä? Onko edunvalvontatyö EU-tasolla konsensushakuista palkansaajaosapuolten keskuudessa? Onko edunvalvonta kehittynyt mihinkään suuntaan sinä aikana, kun sinä olet vaikuttanut Eurooppa-tasolla?

Millaisena edustajat näkevät työmarkkinaosapuolten yhteistyön Eurooppa-tasolla? Esimerkiksi millaista yhteistyö on talous- ja sosiaalikomiteassa tai sosiaalisessa dialogissa? Miten yhteistyö työnantajaosapuolen kanssa toimii EU-tasolla? Osaatko sanoa, eroaako Eurooppa-tason yhteistyö ja neuvottelukulttuuri kansallisen tason vastaavista? Miten työmarkkinaosapuolten toimintatavat EU-tasolla eroavat kansallisen tason toimintatavoista? Millaista yhteistyö on työmarkkinajärjestöjen ja valtionhallinnon välillä? Onko/Oliko suomalaisilla palkansaajajärjestöillä yhteisiä intressejä EU:ssa? Millainen on palkansaajajärjestöjen yhteisen EU-edustuston asema järjestöjen välisessä yhteistyössä? Mikä on sen merkittävin tehtävä?

Muutos

Oletko huomannut, että EU-tason edunvalvonta olisi muuttanut jotain palkansaajajärjestöjen edunvalvonnassa? Onko edunvalvonnan osa-alueita, joita käsitellään ainoastaan EU-tasolle? Onko joitain oleellisia alueita, joita Eurooppa-taso on muuttanut järjestöjen toimintatavoissa ja edunvalvontatyössä? Oletko huomannut onko EU ja Eurooppa-tason edunvalvontatyö tuonut työmarkkinajärjestöjen kannalta mitään sellaista, mikä olisi vähentänyt tai lisännyt palkansaajajärjestöjen vaikutusvaltaa esimerkiksi työmarkkina-asioissa? Tukeeko Eurooppa-tason edunvalvontatyö kansallista edunvalvontaa? Millaista yhteistyö on kansallisen tason edunvalvojien kanssa? Löytyykö näiden kahden tason väliltä päällekkäisyyksiä? Voidaanko erottaa toisistaan edunvalvonnan kansallinen taso ja Eurooppa-taso? Onko edellä mainittujen asioiden suhteen tapahtunut muutoksia?

EU:n myötä työmarkkinoita koskevaa lainsäädäntötyötä alettiin tehdä/tehdään EU:ssa (esim. työlainsäädäntöä). Millaisena palkansaajajärjestöt ovat nähneet tämän?

Onko valtionhallinnon ja palkansaajakeskusjärjestöjen välinen yhteistyö muuttunut millään tavalla? Millaisena sosiaalidialogi on koettu? Entäs dialogin tulokset (mm. direktiivit)?

Tapahtuiko Suomen keskitetylle ja konsensushenkiselle yhteistyölle mitään uutta EU:n myötä?

Tulevaisuus

Millainen tulevaisuus on EU-tason työmarkkinayhteistyöllä ja edunvalvonnalla? Onko joitain näköpiirissä olevia haasteita tai suuria ongelmakohtia, jotka kohdistuvat EU-tason toimintaan työmarkkinasioissa?