

Toimittanut
Mika Helander

GOING GLOBAL

AY-LIIKKEEN MENESTYSRESEPTI
GLOBAALISSA AJASSA?



[SoPhi]

Minerva

GOING GLOBAL

Mika Helander (toim.)

GOING GLOBAL

Ay-liikkeen menestysresepti globaalissa ajassa?


minerva
MINERVA KUSTANNUS OY
Helsinki | Jyväskylä

SoPhi 110

SoPhi 110

Toimitus
Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
PL 35 (MaB)
40014 Jyväskylän yliopisto

<http://www.minervakustannus.fi/sophi>

Kustantaja ja myynti
Minerva Kustannus Oy
Lastenkodinkuja 1 A, 4. krs, 00180 Helsinki
Viitaniementie 13, 40720 Jyväskylä
kustannus@minervakustannus.fi

Tutkimus on toteutettu Työsuojelurahaston tuella

© Kirjoittajat

Kansi ja taitto Kalevi Nurmela

ISBN 978-952-492-144-2

Painopaikka
Kopijyvä Oy, Jyväskylä 2008

Sisällys

Toimittajan esipuhe • sivu 7

Mika Helander:

Going global! – Suomalaisen ammattiyhdistysliikkeen rajat ylittävät globalisaatiostrategiat • sivu 11

OSA 1: Me siellä

• sivu 31

Peter J. Boldt:

SAK:n globalisaatiostrategiasta • sivu 33

Tapio Bergholm:

Pohjoismaat ja Etelä-Afrikan boikotti • sivu 49

Maria Svanström:

Solidaarisuuden globalisointia kansallisen kilpailukyvyn edistämiseksi? • sivu 77

SASK – HISTORIA JA TAUSTA • sivu 97

Mika Helander:

Suomalaisen ay-liikkeen kansainväliset yhteydet • sivu 99

Riikka Lehtonen:

Suomalaisten ammattiliittojen kansainvälinen yhteistyö
Yhteistyön kenttä, toimintatavat ja
toimijoiden väliset suhteet • sivu 141

TELLA-SONERA JA RAJAT YLITTÄVÄN EDUNVALVONNAN ONGELMAT • sivu 165

Veijo Laitinen:

Eurooppalaiset yritysneuvostot • sivu 169

TUOTANNON SIIRROT (DELOCALISATION) JA
AY-LIIKKEEN VAIKUTUSVALTA • sivu 183

OSA 2: Muut täällä

• *sivu 187*

Mats Nylund:

Erään uhkakuvan anatomia: Virolainen vierastyövoima,
uutisvälitys ja SAK • *sivu 189*

SIIRTYMÄAIKALAKI 1.5.2004–1.5.2006 • *sivu 205*

Eve Kyntäjä:

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön SAK:n Tallinnan
toimisto globalisaatiostrategian esimerkkinä • *sivu 207*

Perttu Salmenhaara:

Henkistä pääomaa ja luottamusta kotoutumiseen
Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma, 2006 • *sivu 223*

Sirpa Wrede:

Miten globalisaatio haastaa terveydenhuollon protektionismin?
Ammattilaisten kansainvälinen liikkuvuus ja
ammattijärjestöjen strategiat • *sivu 249*

Rolle Alho:

Maahanmuuttajat suomalaisessa ay-liikkeessä
– tapaus PAM • *sivu 283*

Annika Forsander:

Työmarkkinajärjestöt rakennusalan portinvartijoina • *sivu 331*

Mika Helander:

Lopuksi: Globalisaatiostrategioiden hahmottelua • *sivu 361*

Tekijät • *sivu 379*

Toimittajan esipuhe

Pidät käsissäsi kirjaa, jonka uskomme täyttävän merkittävän aukon ay-liikkeen ja globalisaation tutkimuksessa Suomessa. Aikaisemmin ei Suomessa nimittäin ole systemaattisesti tutkittu ammattiyhdistysliikkeen toiminnan kansainvälisiä ulottuvuuksia, eikä myöskään ay-liikkeen toimintaa maahanmuuttoon liittyvissä kysymyksissä. Suomessa tehty globalisaatiotutkimus ei sekään ole aiemmin kuvannut palkansaajajärjestöjen tavoitteita ja toimenpiteitä globalisaatioon liittyen. Teos valottaa palkansaajien edunvalvonnan ajankohtaisia kehityssuuntauksia ja ongelmakohtia organisatorisesta näkökulmasta, murrostilanteessa, jossa talouden prosessit toteutuvat rajat ylittävissä verkstoissa ja yhteiskunta muuttuu monelta osin.

Käsillä oleva teos on usean ihmisen työn tulos. Tutkimukseen ovat osallistuneet erilaisilla resursseilla ja panoksilla useat eri henkilöt ja tahot, joita on tässä yhteydessä syytä kiittää heidän arvokkaasta panoksestaan.

Kirja on rakennettu ”*Suomalaisen ammattiyhdistysliikkeen globalisaatiistrategiat*” -tutkimushankkeen pohjalta. Hankkeen päärahoittajana on ollut Työsuojelurahasto ja tutkijoina ovat allekirjoittaneen lisäksi toimineet valtiotieteen maisterit Rolle Alho, Riikka Lehtonen ja Maria Svanström. Tutkimushankkeessa tehtiin neljä erillistä empiiristä tutkimusta, joiden tulosten pohjalta on kirjoitettu artikkelit käsillä olevaan teokseen. Lisäksi hankkeen puitteissa on tehty muutama pienempi selvitys, joiden tulokset raportoidaan kirjan faktalaatikoissa.

Tutkimushankkeen johtoryhmään ovat kuuluneet professorit Pauli Ketunen ja Tom Sandlund, tutkimusjohtaja Matti Similä, dosentit Tapio Bergholm ja Mats Nylund sekä ekonomisti Peter J. Boldt. Tut-

kimuksen johtoryhmän jäsenet ovat osallistuneet aktiivisesti tutkimushankkeeseen, ideoimalla, esitelmöitsemällä sekä myös kirjoittamalla artikkeleita tähän teokseen. Työsuojelurahaston edustaja, johtaja Riitta-Liisa Lappeteläinen on myös osallistunut aktiivisesti tutkimushankkeeseen sen kaikissa vaiheissa ja ollut merkittävä tuki hankkeen toteutumisessa. Mainitut henkilöt ansaitsevat suuren kiitoksen keskeisestä panoksestaan.

Käsillä olevaan kirjaan on myös osallistunut artikkelein useita tutkijoita, jotka eivät ole saaneet rahallista korvausta teksteistään. Heidän nimensä löytyvät teoksen sisällysluettelosta ja kirjoittajaesittelyistä. Nämä kirjoittajat ansaitsevat erityiskiitoksen epäitsekkydestä ja yhteiseen hiileen puhaltamisesta.

SoPhi-julkaisusarjan toimitusneuvosto sekä Minerva Kustannuksen ihmiset ovat olleet tärkeitä yhteistyökumppaneita teoksen rakentamisessa. SAK:sta Helena Hämäläinen, Auli Korhonen ja Anita Spring ovat auttaneet tutkimuksen tulosten tiedottamisessa, josta heille erityiskiitos. Myös anonyymit arvostelijat, jotka antoivat palautetta artikkeleiden aiempiin versioihin teoksen arviointiprosessissa, ansaitsevat kiitoksen. Heidän kommenttiansa ja parannusehdotustensa johdosta teos on kehittynyt merkittävästi.

Tutkimusta ovat rahoittaneet eri panoksina, Työsuojelurahaston lisäksi, Palvelualojen ammattiliitto, Julkisten- ja hyvinvointialojen liitto, Metallityöväen liitto, Valtiotieteilijöiden liitto, Suomalais-ruotsalainen kulttuurirahasto, Kansan sivistysrahasto, Syndex & Euroopan Ammattillinen Yhteisjärjestö, Svenska social- och kommunalhögskolan vid Helsingfors universitet, Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö. Kiitämme rahoittajia saamastamme tuesta.

Haluamme myös kiittää tutkimusta tukeneita ammatillisia keskusjärjestöjä, SAK:ta, STTK:ta ja Akavaa, näissä toimivia kansainvälisten asioiden toimitsijoita, sekä tutkimukseen osallistuneiden eri liittojen sekä niiden toimitsijoiden tukea hankkeelle. Ilman heidän aktiivista tukeaan ja halukkuuttaan jakaa tietoaan ja kokemuksiaan haastateltavina ei tämä kirja olisi voinut toteutua.

Lopuksi, on sanomattakin selvää, että mainitut henkilöt ja yhteisöt eivät vastaa kirjan sisällöstä. Kukin kirjoittaja vastaa kirjoittamas-

taan artikkelista. Kokoomateoksen heikkoutena on usein tiukan tieteellisessä mielessä rönsyilevyys ja viittaavuus eri suuntiin. Jossain määrin tällaista esiintyy myös tässä teoksessa, mutta kansallisten strategioiden ja kansallisen kehikon merkittävyyden korostuminen ay-liikkeen strategioissa on selkeä yhteneväinen tulos. Kun tulos tältä osin on yhdenmukainen, voi muilta osin esiintyvän rönsyilyn mielestämme suvaita ja artikkeleiden monimuotoisuuden voi nähdä jossain määrin tämän teoksen vahvuutena.

Paikallisjunassa 22.4.2008

Mika Helander

Mika Helander

Going global! – Suomalaisen ammattiyhdistysliikkeen rajat ylittävät globalisaatiostrategiat

Globalisaatiotutkimuksen vallitsevana virtauksena on tähän saakka ollut taloudellisten prosessien ja yksiköiden tutkimus ja analyysi on keskittynyt etupäässä pääoman ja erityisesti rahan liikkeisiin. Monikansallisten yritysten rakentumista sekä toimintatapoja on myös tutkittu ja lisäksi on analysoitu talouden keskittymistä ja kilpailua. Taloudellisista tuotantotekijöistä työntekijöiden ja heidän yhteistoiminnan ja järjestäytymisen tutkimus on sitä vastoin toistaiseksi globalisaatiotutkimuksen perinteessä ollut vähäisempää.

Talouselämän ja työmarkkinoiden globalisaation kulttuurisia ulottuvuuksia on etupäässä tutkittu kulutusteollisuuden, muodin ja trendien sekä maailmanlaajuisen kulttuurisen *moderniteetin* näkökulmista. Tutkimusta ei samassa määrin ole tehty työmarkkinajärjestöihin liittyen etnisyyttutkimuksessa tavallisista identiteetti, kosmopolitismi ja hybridisaatio näkökulmista, joissa keskityttäisiin samastumiseen muuttuvassa toimintaympäristössä. Käsillä olevassa kirjassa perehdytään suomalaiseen ammattiyhdistysliikkeeseen niin, että kirjan artikkeleissa käsitellään ammattiyhdistysliikkeen välineitä ja vastauksia talouden globalisoitumiseen ja paneudutaan erityisesti ympäröivän maailman hahmottamiseen ”*me ja muut*” -kategorioiden kautta.

Tässä teoksessa pyritään selvittämään erään suomalaisessa yhteiskunnassa keskeisen toimijan toimintaa muuttuneessa tilanteessa, jossa aiempi metodologisella nationalismilla tavoitettu toiminnan kehys, eli suomalainen yhteiskunta, on analyyttisessä mielessä muuttunut kyseenalaiseksi ja on toiminnan jäsentäjänä monilla tavoin riittämätön. On tullut ajankohtaiseksi kysyä miten suomalainen ay-liike kohtaa tilanteen, jossa suomalainen kansakunta ei enää itsestään selvästi muodosta toiminnan viitekehystä. Samalla keskittyminen suomalaiseen ay-liikkeeseen – metodologisen nationalismin mukaisesti – on myös tutkimustulos. Yksi tämän kirjan selkeimmistä tuloksista, joka ilmenee useassa artikkelissa, on kansallisten välineiden keskeisyys globalisaatiostrategioissa, sekä kansallisen yhtenäisyyden korostus. Kansallisen kilpailukyvyyn tukeminen on eräs tärkeimmistä globalisaatiostrategioista niin yhteiskunnassa yleisesti kuin myös ammattiyhdistysliikkeessä. Kansallinen projekti korostuu historiasta tutulla tavalla, ulkoa tulevien haasteiden edessä, eikä nationalismi ole pelkästään historiallinen jäännös, jonka puitteissa ollaan kyvyttömiä vastaamaan nykyajan haasteisiin. Nimenomaan tästä syystä on ollut perusteltua tutkia suomalaisen ammattiyhdistysliikkeen globalisaatiostrategioita.

Tilanteen määrittely

Viime vuosien yhteiskuntatieteellisessä globalisaatiokeskustelussa on todettu työvoiman liikkuvuuden ja työväestön järjestäytyneen toiminnan olevan laajalti *reaktiivisessa* suhteessa talouden ja pääoman rajat ylittäviin virtauksiin (Castells 2001; Waterman 2004; Waters 1995). *Reaktiivisuus* merkitsee, että aloitteet yhteiskuntakehityksessä ovat siirtyneet toisten toimijoiden ja yhteiskunnallisten voimien haltuun ja näiden ehdottamiin muutoksiin voidaan vain reagoida jälkikäteen. Julkisessa keskustelussa on puhuttu ”*kiina-ilmioistä*”, jossa työpaikat katoavat halvan työvoiman maihin, sekä ”*kilpajuoksusta pohjaa kohti*” (Lang 1993), jossa hyvinvointiyhteiskunnan palveluita ja työväestön etuja karsitaan kansainvälisen kilpailukyvyyn nimissä niin, että laajempänä yhteiskunnallisena kehityksenä on säästämiseen ja julkisrahoitteisen yhteiskun-

na kutistamiseen liittyvä globaali kilpailu. Tarkennetuissa keskusteluissa esimerkkeinä esitetään tuotannon uudelleensijoitus halvan työvoiman maihin, verokilpailu maiden välillä, minimaalisia työehtoja noudattamaton tuotanto vastikään teollistuneissa maissa, työläisten järjestäytymisen esteet monissa maissa sekä kansallisvaltioiden rajat ylittävä (*transnationaalinen*) ammattiyhdistystoiminnan ongelmat fuusioituksessa monikansallisissa yrityksissä. Nämä kehityssuunnat ovat luoneet paneita ammattiyhdistysliikkeen edunvalvontapolitiikkaan sekä kansallisvaltiollisella tasolla että kansainvälisillä foorumeilla.

Suomen valtiollisen kehityksen puitteissa suomalainen ay-liike on vuosien kuluessa osoittanut neuvotteluvoimansa esimerkiksi kolmikantajeriaatetta noudattavien TUPO-sopimusten muodossa, joissa ay-liikkeen toiminta perustuu pääasiallisesti työmarkkinaosapuolena toimimiseen (Kettunen 1998). Tulopoliittiset ratkaisut saivat alkunsa niin kutsutussa Liinamaa I sopimuksessa vuonna 1968. Aluksi sopimukset kekkittyivät hinta- ja vuokrasäännöstelyyn, sittemmin sosiaali- ja veroliittisiin tavoitteisiin (Mäenpää 2006; Valkonen & Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö 1989). Nämä kolmikantaan perustuvat kansalliset kokonaisratkaisut, joissa on sovittu yleisistä palkankorotuksista ja työehdoista, ovat viime vuosikymmenten aikana olleet keskeisiä, ayliikkeen ajamia, kansainvälistä kilpailukykyä tukevia globalisaatiostrategioita, jotka nyt ovat kyseenalaistettuna usealta suunnalta. Esimerkiksi viime aikoina tapahtuneet teollisuuden joukkoirtisanomiset viittaavat TUPO-mekanismiin riittämättömyyteen globalisaatiostrategiana. Viimeisimmän, vuonna 2005 sovitun, keskitetyn tulopoliittisen ratkaisun syntyhistoria kuvastaa yhtäältä testitilannetta, jossa koeteltiin elinkeinoelämän irtautumista kansallisesta kehyksestä. Syksyllä 2007 kehitettyä TUPO-sopimusta ei pyritty saamaan aikaan ja elinkeinoelämän edustajat ovat julkisuudessa ilmaisseet keskitettyjen ratkaisujen kuluvan historiaan. Ay-johtajista Heikki Pohja on osallistunut Tupokrtiikkiin mainitsemalla Rakentaja-lehdessä TUPO:n vaarana olevan, että tyydytään tuijottamaan vain kansallista tasoa (Peltonen 2005).¹

Suomen suurimman ammattijärjestön, SAK:n puheenjohtaja Lari Ihalainen mainitsi Helsingin Sanomien kolumnissaan edellisen TUPO-neuvottelukierroksen jälkeen olevan aika analysoida neuvotte-

lujärjestelmän sekä organisaation toimivuutta ja kehitellä mahdollisia uudistuksia (Ihalainen 2004). Kilpailuerojen kaventaminen kansainvälisen ja transnationaalien toiminnan kautta onkin muodostunut entistä ajankohtaisemmaksi globalisaatiostrategiaksi.

Pauli Kettusen (1998) esittämä pariteetti-prinsiippi, eli suomalaisittain kolmikanta, ja ammattiyhdistysliikkeen liikemäisyys ovat aikaisempaa enemmän ristiriidassa tilanteessa, jossa päätettävät asiat uhkaavat paeta neuvottelupöydistä talouden globalisaation seurauksena. Ay-liikkeellä on vakiintunut asema osapuolena työelämää koskevissa kansallisissa päätöksissä, mutta yhä suurempi osa työelämän muutoksesta on näiden neuvottelupöytäien ulottumattomissa. Erityisesti tämä koskee yritysten investointipäätöksiä ja tuotannon siirtoja, mutta myös työelämän laadullisia muutoksia, kuten työntekijän vaikutusvaltaa työyhteisössä sekä työaikoja epätyypillisten työsuhteiden lisääntyessä. Globalisaation tuomissa haasteissa, jotka ulottuvat osin kansallisilla sopimuksilla saavutettavan tuolle puolen, keskustellaan konsernitason järjestäytymisen tarpeellisuudesta sekä poikkikansallisen lakkoaseen välttämättömyydestä. Voidaankin ajatella ay-liikkeen historiasta tutun ja kapitalismin kehityksestä kumpuavan mobilisaation (Kettunen 1998) saavan nykyaikaisen vastineensa rajat ylittävään toimintaan suuntautuvissa globalisaatiostrategioissa. Näiden ”going global”-strategioiden luomisessa edellytetään kuitenkin laajoja kansainvälisiä yhteyksiä kahdenvälisesti ja multilateraalisesti. Lisäksi edellytetään globaalia tietoisuutta osana ammattiyhdistysidentiteettiä ja kiinnostusta maantieteellisesti kaukaisiin olosuhteisiin. Näihin kysymyksenasetteluihin liittyy muun muassa maahanmuuttajatyövoiman kollektiivinen järjestäytyminen ja vastikään teollistuneiden maiden työvoiman järjestäytyminen. Globalisaation aiheuttaman taloudellisen rakennemuutoksen seurauksena saattaa esimerkiksi olla suuren järjestäytymättömän vierastyöläiskaaderin muodostuminen, mikä polkee historiallisesti saavutettuja työehtoja sekä palkkasopua ja voi aiheuttaa työttömyyttä. Tällöin ay-liikkeen syntyäikojen liikemäisyys tulee jälleen kerran ajankohtaiseksi, pyrittäessä integroimaan maahanmuuttajia ammattiliittoihin. Tässä yhteydessä voidaankin puhua liikkeen paluusta ammattiyhdistystoimintaan (vrt.

Kettunen 1998; Waterman 2004), jota myös liikkeen jäsenistö on peräänkuuluttanut (vrt. Hynynen 2005).

Ammattiyhdistysliikkeen neuvotteluvoima on Pohjoismaissa perustunut kollektiiviseen joukkovoimaan, joka on saavutettu palkansaa- jien korkean järjestäytymisasteen kautta. Historiallisesti Ghentin sopi- mus, jossa työttömyyssakat tulivat ay-liikkeen hallinnoimiksi, on ollut kyseisen järjestäytymisen perusehtoja (vrt. Hyman 1999). Työntekijöi- den on kannattanut liittyä ammattiliittojen jäseniksi saadakseen pa- remman työttömyysturvan. Esimerkiksi 1980-luvulla järjestäytymisasteet putosivat kaikissa kehittyneissä läntisissä teollisuusmaissa lukuun ottamatta Suomea, Ruotsia, Tanskaa, Belgiaa, sekä Norjaa, joista vain viimeksi mainitussa ei noudateta Ghentin järjestelmää. Kaikissa Ghent- maisia järjestäytymisaste oli tasaisesti nouseva (Böckerman & Uusitalo 2005; Visser 1992).

Nyt ollaan tilanteessa, jossa globalisaation sääntelyä purkavat me- kanismit ovat johtaneet työntekijöiden välisen kilpailun lisääntymiseen. Työntekijöiden välisen kilpailun rajoittaminen on ollut ay-liikkeen his- torialinen perusta (Hyman 1999; Kettunen 1998). Viime vuosina on ollut nähtävissä lähes universaali ammattiyhdistysjäsenyyden lasku tai jäsenmäärän kehityksen pysähtyminen (Hyman 1999). Suomessa jär- jestäytymisasteen aleneminen on osittain johtunut 1990-luvun laman aikana tapahtuneista työttömyysturvan heikennyksistä. Työssäoloehto- pidentämällä on vaikeutettu nuorten lyhyillä työ sopimuksilla työskentelevien ”*pätkätyöläisten*” pääsyä ammattiliiton päivärahoille, eli ansi- osidonnaisen työttömyysturvan piiriin. Massatyöttömyyden aikana on siis syntynyt kaksi eri työläisten ja työttömien ryhmää; ansiosidonnai- sen turvan piirissä oleva ydintyövoima ja epäsäännöllisillä työ sopimuk- silla työskentelevä, usein perusturvan varaan jäänyt ”*prekariatti*” eli pätkä- työväki.

Globalisaatiolla on siis ainakin kahdenlaisia seurauksia ay-liikkeen liikenäisyydelle; yhtäällä ovat joustavuuden, osallistumisen ja yksilöl- listymisen vaatimukset ja ideologiat, jotka lisäävät työntekijöiden väli- tä kilpailua ja haastavat ay-liikkeen jäsenistön solidaarisuuden ja kol- lektiivisen identiteetin (Kettunen 1998; Ilmonen & Jokivuori 1998), toisaalta globalisaatio luo edellytyksiä liikkeen paluulle, mikäli samal-

la kyetään irtautumaan valtioon ja kansantalouteen liittyvästä osapuoliasetelmasta. Jälkimmäiseen kehityssuuntaan sisältyy myös *proaktiivinen*² halu vaikuttaa maailmanlaajuisesti työelämän ehtoihin. Molemmat haasteet paikantuvat erityisesti konsensusuhakuisen sosialidemokratian haasteiksi.

Globalisaation tuomiin haasteisiin voidaan vastata useilla eri tavoilla. Yhtäällä ovat ne vakiintuneet ratkaisumallit, jotka lähtevät systeemin sisältä ja vaikuttavat kansallisvaltiollisessa kehikossa, toisaalla ovat rajat ylittävät ratkaisumallit, jotka perustuvat transnationaaliin tai kansainväliseen toimintaan. Tässä teoksessa lähtökohtanamme ovat erityisesti jälkimmäiset ratkaisumallit.

Kansainväliset yhteydet ovat historiallisesti olleet suomalaiselle ay-liikkeelle tärkeitä esimerkiksi talouteen liittyvissä kysymyksissä.³ Toimintaan saatiin aikanaan taloudellista tukea muista Pohjoismaista ja erityisesti työtaisteluavustukset olivat merkityksellisiä 1920-luvulla (Majander 1991; Valkonen & Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö 1989). Niilo Hämäläisen (1978) muistelmissa mainittu lainansaanti ulkomailta Metallitalon taloudellisissa ongelmissa on esimerkki tällaisesta rahallisesta tuesta 1960-luvulla.⁴ Ay-liikkeen eheytyksen taustalla toimivat myös aikoinaan pohjoismaiset sisarjärjestöt tukien keskusjärjestöjen yhdistymistä (Hämäläinen & Tuominen 1978). Kansainvälisen ulottuvuuden merkitys suomalaiselle ay-liikkeelle on historiallisesti suodattunut kolmen keskeisen ilmiön kautta. Ensinnä sosialismin leviäminen aluksi laajana eurooppalaisena, sittemmin maailmanlaajuisena ilmiönä on jäsentänyt suomalaisen ammattiyhdistysliikkeen olemassaoloa. Toiseksi Neuvostoliiton olemassaolo 1900-luvulla ja siihen liittyvät Suomen ulko- ja turvallisuuspoliittiset ongelmat, puolueettomuuspolitiikka sekä työväenliikkeen hajaannus sosialidemokratian sisällä ja sosialidemokraattien ja kommunistien välillä ovat muokanneet ay-liikkeen toimintaa. Kolmanneksi pohjoismainen viitekehys Suomen länsimaisuuden takuuna on ollut tärkeä suomalaisen ay-liikkeen kansainvälinen asemoija.

Käsitteiden ja tutkimusasetelman määrittelyä

Tässä teoksessa keskitytään suomalaisen ay-liikkeen globalisaatiostrategioihin useita teoreettisia lähtökohtia yhdistävästä globalisaatiomääritelmästä käsin. Globalisaatio ymmärretään tapahtuvan sekä järjestelmän että elämismaailman tasoilla, Jürgen Habermasin (1984; 1987) erottelua mukaillen. Näin ollen globalisaatio vaikuttaa sekä yhteiskunnallisiin rakenteisiin että ihmisten arkipäiväisiin kokemuksiin.

Nojaamme myös Anthony Giddensin (1990) määritelmään globalisaatiosta prosessina, jossa maantieteellisesti etäällä toisistaan sijaitsevat paikat liittyvät toisiinsa niin, että tapahtumat yhdessä paikassa vaikuttavat toiseen ja maailma yhdistyy yhdeksi keskinäisesti riippuvaiseksi järjestelmäksi. Tämä viittaa pääasiallisesti järjestelmän tasolla tapahtuvaan globalisaatioon. Ammattiyhdistysliikkeen kannalta keskeinen järjestelmäglobalisaation muoto on maailmanlaajuinen taloudellinen järjestelmä, jossa erityisesti investointi- ja pääomamarkkinat sekä kansainvälinen tuotannollinen työnjako ovat keskeisellä sijalla. Maailmanlaajuisen poliittisen järjestelmän synty – vaikeuksistaan ja verrattain alhaisesta institutionalisoitumisen asteestaan huolimatta – on ollut ay-liikkeen kannalta merkityksellistä globalisaatiota.

Elämismaailman tasolla globalisaatiota voidaan kuvata prosessina, jossa henkilökohtaiset merkitysrakenteet ja ajatuskategoriat muuttuvat viittaamaan koko maailmaan ja ihmiskuntaan niin, ettei kansallisen tason erottelua *meihin* ja *muihin* enää tehdä (Helander 2004). Tätä ajatuksen ja ajan hengen tilaa, jota kohti elämismaailman globalisaatio kulkee, voidaan kutsua globalismiksi.⁵ Prosessissa kohti globalismia oma maailma törmää laajenevaan maailmaan, jossa alkuperältään erilaiset ihmiset ja ilmiöt kohtaavat arjessa.

Nämä kaksi globalisaation ulottuvuutta ovat dialektisessa suhteessa toisiinsa. Molemmat ulottuvuudet vaikuttavat toisiinsa. Ne näyttävät toisilleen vastakkaisina kehityskulkuina niin, että järjestelmätason globalisaatio merkitsee kutistumista ja elämismaailman globalisaatio merkitsee laajentumista. Näiden globalisaation ulottuvuuksien vaikutus toisiinsa ei ole yksiselitteinen, vaan järjestelmätason globalisaatio voi tuottaa elämismaailmassa globalismia, mutta myös nationalismia,

traditionalismia ja fundamentalismia. Tämä voi olla traumaattinen ja ahdistava kokemus kyvyttömyydestä sulattaa alituista muutoksen virtaa (Levä, suullinen tieto 2005). Elämismaailman globalisaatio voi johtaa myös järjestelmätasoiseen protektionismiin ja eristäytyvään sääntelyyn, josta esimerkkinä toimii Aleksis Kiven *Seitsemän veljeksien* ”Impivaaralaisuus”. Dialektisuutensa vuoksi globalisaatio on avoin prosessi.

Tämän lisäksi tutkimuksessa noudatetaan Leslie Sklairin (1991) ”*Going global*” -tyyppistä mesoteoreettista⁶ globalisaatiomääritelmää, jossa globalisaatio organisaatiossa merkitsee resurssien käyttöä globaalilla tasolla ja/tai toiminnan suuntaamista globaaliin ulottuvuuteen ja mittakaavaan.

Kansainvälistymistä voidaan myös tarkastella globalisaatiota jäsentävänä ulottuvuutena tällaisessa globalisaation määritelmässä, joka ei ajallisesti määrittele globalisaatiota historiallisesti lyhytaikaiseksi ja vastikään tapahtuneeksi prosessiksi. Kansainvälisyys on ollut ay-liikkeen tapa käsitellä suomalaisen yhteiskunnan maailmaan ankkuroitumista, niin kuin se toisen maailmansodan jälkeisessä vientiteollisuusvetoisessa kansantaloudessa on näyttäytynyt. Globalisaatiostrategiat viittaavat kuitenkin tässä tutkimuksessa valtioiden rajoja ylittäviin prosesseihin ja ilmiöihin. On myös syytä tehdä erottelu ay-liikkeen valtion rajat ylittävän toiminnan sekä ay-toiminnan kansainvälisen ulottuvuuden välillä. Kirjan artikkelit viittaavat globalisaatiostrategioihin pääasiallisesti ensinnä mainitussa muodossa eikä ay-toiminnan yleistä kansainvälistä ulottuvuutta pyritä tämän kirjan puitteissa kattavasti käsittelemään.⁷

Kirjan aihe, sisältö ja rakenne

Kirjan artikkelit käsittelevät puitteita, muotoja ja poliittisia linjanvetoja, jotka muokkaavat ammattiyhdistysliikkeen kansainvälistä ja globaalia toimintaa. Artikkeleissa käsitellään ay-liikkeen globalisaation muodollisia edellytyksiä ja globalisaatioon liittyviä politiikan osa-alueita. Artikkelit käsittelevät ammattiyhdistysliikkeen globalisoitumisen edellytyksiä. Kansainväliset yhteydet luovat rajat ylittävää yhteisöllisyyttä, ja tällainen historiallisesti syntynyt työväenliikkeen yhteisöllisyys lisää

motivaatiota sekä otollisia asenteita kansainvälisen toiminnan organisoimiseen. Ay-liikkeen globaali yhteisöllisyys sekä globalismi⁸ ja kosmopolitismi ovat yhteydessä intresseihin ja edellytyksiin organisoida maahanmuuttajaväestö olemassa oleviin järjestöihin ja integroida heidät osaksi työmarkkinoita.⁹ Kaikkien osatutkimusten yhteinen käsitteellinen nimittäjä on ”*me ja muut*”-luokittelun analyysi globalisoituvassa ja globalisoituneessa maailmassa.

Teoksen artikkelit analysoivat liikettä globalistisena *subjektina*, jonka toimintaa tai strategioita eivät enää ohjaa kansallisvaltion kultakaudella käytetyt ihmiskuntaa koskevat jaottelut. Tällaisessa prosessissa kollektiivisuuteen liittyvät perusteet muuttuvat organisoitumisessa. Ollaan tilanteessa, jossa yksilöllistyminen historiallisesti poikkeavasti voi muodostua palkkatyöläisidentiteetin perustaksi (vrt. Ilmonen & Jokivuori 1998), jolloin globaalissa yhteisöllisyydessä samastutaan yksilöön liitettäviin, kapitalistisessa järjestelmässä tapahtuvan palkkatyön kautta muodostuviin kulttuurisiin perusominaisuuksiin, kuten ajan ja paikan hallintaan. Globalistinen ja kosmopoliittinen palkkatyöläinen tuntee yhteenkuuluvuutta ihmiskuntaan siksi, että sen ajankäyttöä ja paikallaoloa muokkaa palkkatyöläisyys ja sen tuomat kulutusmahdollisuudet.

Työn kyky luoda maailmankuvaa tekee tästä sosiaalisesta liikkeestä globalismin ja kosmopolitismien tutkimuksessa keskeisen tutkimuskohteen verrattuna kuluttajuuteen tai elämäntyyliin pohjaaviin liikkeisiin. Työ, Hegelin *praxis*-käsitettä mukaillen (Kojève 1969), luo kulutusta suuremmassa määrin edellytyksiä yksilön poliittiselle tietoisuudelle. SAK:n entinen puheenjohtaja Niilo Hämäläinen (1978) viittasi muistelmissaan työn määräävyyteen kirjoittaessaan ay-liikkeen eheyttämisestä:

”Eihän saman sorvin, paperikoneen tai muun koneen rytmin pakkotamana työskentelevien työmiesten välillä ollut suurtakaan eroa kuuluivatpa he sitten sak:laiseen tai saj:laiseen osastoon.”

Kun tämä elämismaailmallinen ja *praxis*-sidonnainen ilmiö liitetään yleiseen globalisaatioteoreettiseen viitekehykseen sekä analyysiin ay-liikkeen historiallisesta heijastuneisuudesta kapitalismin kehityslogik-

kaan (vrt. Kettunen 1998) voidaan ay-liikettä tutkia sellaisena liikkeenä, joka kapitalismin edellytyksin ja vaatimusten mukaisesti valmistelee ihmiskuntaa globaalin kapitalismin aikakauteen ja kehittää ihmiskunnalle menetelmiä ilmaista ja edustaa intressejään kyseisissä olosuhteissa. Kyseessä on tietty järjestelmän harjoittama elämismaailman kolonisatio (Habermas 1984; 1987), mutta ei yksilön kannalta vieraannuttavasti eikä järjestelmän kannalta kumouksellisesti tai sisäisesti syövyttäen, vaan mielekkäästi ja voimaannuttavasti (vrt. Kettunen 1998).

Tällainen rajoitetun vaikutusvallan ay-toiminta on kapitalismin kehityslaeista johtuen reaktiivisempaa kuin kansakunnan kulta-ajan lainsäädäntöä muokannut proaktiivinen ay-liike. Ollaan tilanteessa, jossa *toisen modernin* (Beck 2000a) yksilöllistyminen muodostuu kosmopoliittisen yhteisöllisyyden ja kollektiivisuuden perustaksi. Ollaan siis palaamassa ammattiyhdistystoiminnan historiallisille juurille, jolloin toimintaa tukivat niin sosialistinen työväenliike kuin liberaalit. Jälkimmäiset näkivät, että ay-liikkeellä on sivistävyuden sekä kansallisuuden muodostumisen vuoksi demokratisoiva vaikutus yhteiskuntakehitykseen (Turunen 1989).¹⁰

Artikkeleiden aihealueiden välisiä suhteita voidaan tarkastella alla olevan teoreettisen hahmotelman muodossa:



Kuvio 1. Ay-liikkeen rajat ylittävien globaalistrategioiden teoreettinen viitekehys.

Yllä sekä vasemmalla olevien laatikoiden suhdetta kuvaa järjestelmätason globalisaation rajat ylittäviksi käytänteiksi konkretisoituvan toiminnan suhde elämismaailman globalisaatioon, jossa kansallisuuteen pohjaavat ”*me ja muut*” -luokittelut hypoteettisesti pitkällä aikavälillä menettävät merkitystään, vaikka ne lyhyellä aikavälillä saattavat korostaa kulttuuristen erojen kokemuksia sekä sosiaalisia luokitteluja esimerkiksi kansakuntaan ja ”rotuun” liittyen. Toisin sanoen ammattiyhdistysliikkeen toimijoiden tiivis kansainvälinen vuorovaikutus muuttaa myös niitä tiedollisia rakenteita, joiden kautta suhtaudutaan maahanmuuttajiin. Kansainvälisen toiminnan puitteissa opitaan kansainvälisyyttä ja avoimuutta myös omaan yhteiskuntaan liittyen. Useat kirjan artikkeleista kytkeytyvät tähän kysymyksenasetteluun.

Yllä olevan ja oikeanpuoleisen laatikon sisällöllinen suhde on edellisen kaltainen. Erona on, että yläpuolisen laatikon järjestelmälogiikkaa noudattava toiminta tuo myös mukanaan kilpailulle sekä vallalle alistaisia pelisääntöjä, jotka osaltaan voivat – kuten kansallisen kilpailukyvyyn korostuksissa – estää ”*me ja muut*” -luokittelun merkityksen vähenemisen. Tässä tilanteessa ay-toiminnan kehittäminen halvan tuotannon maissa tai vaikuttaminen kansainvälisissä järjestöissä voi olla omasta edusta kumpuavaa, jossa tarkoituksena on myös toisen maan kilpailuedun vähentäminen. Toisaalta tilanne voi olla myös ”*win-win*” -tyyppinen, jossa oman maan kilpailutilanne paranee kohentamalla työehtoja toisessa maassa. Maria Svanströmin artikkelissa pohditaan kysymyksiä kilpailukyvyyn suhteesta globaaliin oikeudenmukaisuuteen.

Alapuolisen laatikon pohjautuminen kokemuksiin, elämismaailmaan ja identiteettiin korostaa niitä tiedollisia ja asenteellisia rakenteita, jotka ovat globalisaation edellytyksenä (vrt. esim. Berger & Luckmann 1967). Kaavion yläpuolista ja alapuolista ulottuvuutta voidaan tulkita järjestelmään sekä elämismaailmaan liittyvinä tasoina sekä vasenta ja oikeaa laitaa globalisaation ”*täällä ja siellä*” -ulottuvuutta käsittelevinä poliittisen strategian kysymyksinä. Idealistisesta filosofisesta näkökulmasta tarkasteltuna kaavion alapuolinen laatikko määrittää globalisaation asteen. Riikka Lehtosen artikkeli keskittyy niihin kokemuksiin, joita ay-toimitsijoilla on kansainvälisestä yhteistyöstä.

Me ja muut

Yhteisöllisyys sekä ”*me-muut*”-jaottelut toimivat laajassa mielessä tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä, joiden kautta globalisaatiostrategioita analysoidaan. On syytä aluksi tutustua hieman aiempaan yhteiskuntatieteelliseen keskusteluun ”*me-muut*”-teorioista.

Sosiaalitieteellisessä teoriaperinteessä ”*me-muut*”-keskustelu on ollut vilkasta ja monipuolista. Eräs tunnetuimmista teorioista on Fredrik Barthin teoria etnisistä ryhmistä, jossa ryhmä muodostuu molemminpuolisissa, ryhmien välisissä rajanvedoissa. Teoria perustuu sosiaalisiin käytäntöihin ja näihin liittyviin maailman hahmotuksiin (Barth 1969). Ehkä vähemmän tunnettu, mutta sosiologisesti hyvin keskeinen näkökulma, on Alfred Schutzin fenomenologiaan perustuva teoria ”*me-muut*”-luokittelun väistämättömyydestä inhimillisessä elämässä ja ajattelussa. Ne tarjoavat käytännöllistä perustietoa ympäröivästä maailmasta. Schutzin teoriassa kanssaihmiset jakautuvat luokkiin sosiaalisen etäisyyden mukaan. Niitä ihmisiä joihin ei käytännössä voi olla mitään henkilökohtaista yhteyttä kategorisoidaan karkeiden luokkien ja ominaisuuksien mukaisesti. Tämä on hyvin yleistä kansainvälisissä yhteyksissä.¹¹ Luokittelu – tai *tyypittely* Schutzin käsitteistössä – on yksinkertaistusta, joka mahdollistaa käytännöllisen arkitoiminnan ja yhteistoiminnan muiden kanssa. Tyypittely luo mahdollisuuksia itsestäänselvyiden synnylle ja itsestäänselvyys on välttämätöntä arjen käytännöissä.

Tyypittelyllä ei vielä sinänsä ole poliittisia seurauksia¹² vaikka se aina merkitsee ilmiöiden ja asioiden yksinkertaistamista. Bauman tarkoittaa *tyypittelyn* käsitettä analyttisenä välineenä jalostamalla siitä erilliseksi, poliittisesti merkitykselliseksi muodoksi erottelun ”*meidän*” ja ”*heidän*” välillä. ”*Me*” edustamme luottamusta, turvallisuutta ja yhteistyöhalua, kun taas ”*he*” edustavat epäilystä, vastenmielisyyttä, pelkoa ja riidanhalua (Bauman 1992). Tässä erottelussa tyypittelyyn tulevat mukaan intressit, tiedot, tunnetilat ja asenteet.

Tyypittely ei myöskään ole yhteiskunnallisia olosuhteita selkeästi ja tarkasti peilaavaa. Kuitenkin tyypittelyn toimivuus edellyttää, että tyypit ovat muiden ihmisten kanssa jaettuina ainakin siinä määrin, että arkipäiväiset yhteiset tehtävät voidaan suorittaa. Siten tyypittelyt kertovat

elämismaailmasta, eli yksilön omasta elämänpiiristä, jossa tämä elää ja toimii (Bauman 1992; Schutz 1970).

Eräs keskeisin historiallinen prosessi länsimaissa on ollut luokkaristiriitojen muotoutuminen teollisen yhteiskunnan aikana. Karl Marx on teoretisoinut luokkaristiriitojen puitteissa myös ”*me-muut*” -jaottelun kannalta oleellisella tavalla luokkatietoisuuden synnystä. Nämä osat Marxin teoriaa, joita kuvataan lauseella ”*klass für sich*”, ovat sen kiistellyimpiä osia. Kiista perustuu lähinnä siihen, mikä merkitys luokkatietoisuudelle, eli ajatukselle ”*me*” luokan määrittäjänä tai ilmaisijana, annetaan kapitalismin kehityksen lainalaisuuksissa. Esimerkiksi kommunistisessa manifestissa (Marx & Engels 1994) päädytään korostamaan tietoisien proletariaatin merkitystä maailman vallankumouksen tuottajana. Pelkät objektiiviset olosuhteet luokkaristiriitojen osalta eivät ole riittäviä. Toisaalla Marx kirjoittaa kuinka työväenluokkaa yhdistää suhde tuotantoprosessiin. Yhteiset intressit luovat edellytykset luokkatietoisuuden ja –mobilisaation synnylle. Nämä edellytykset puuttuvat Marxin mukaan omistavalta luokalta, sillä tämä on sidottu kapitalismin lakien mukaiseen luokan sisäiseen ja toistensa vastaiseen kilpailuun. Ammattiyhdistysliikkeen tutkimuksessa täytyy työväenliikkeen historian vuoksi pitää mielessä luokkaintresseihin perustuva marxilainen teoria ja ”*me-muut*” -jaottelu työväenluokan ja kapitalistien välillä. Mutta saattaa myös olla, että jaottelu entisaikojen marxilaisten *muiden* ja nykyajan *meidän* välillä on yksi tämän päivän suomalaista ammattiyhdistysliikettä kuvaavista jaotteluista.

Stuart Hall, eräs Birminghamin koulukunnan tutkijoista, kritisoi vasemmistolaista ajattelua siitä, että se olettaa jonkin taustalla toimivan logiikan, kuten esimerkiksi kapitalismin taloudellisen toimintalogiikan politiikan ohjenuoraksi (Järvinen 1990). Hall kritisoi tällä tavoin perinteistä marxilaista vasemmistoa, ja hän pohjaa teoretisointinsa diskursseihin, eli puhetapoihin, jotka muokkaavat ja luovat maailmaa. Hall on ollut kiinnostunut kielestä ja sen käytöstä. Hän lähestyy teemaa ”*me-muut*” -jaottelusta idean näkökulmasta, jossa idea (pitkälti fenomenologien tavoin) tarjoaa tietoa, vertailukohtia, tietoa hyvästä ja pahasta, kuvia asioiden ja ilmiöiden ominaisuuksista sekä mahdollistaa luokittelun. Tällaiset ideat syntyvät Hallin mukaan historiallisissa pro-

sesseissa. Nämä historialliset prosessit tapahtuvat yhteiskunnassa luoden kielenkäyttöä eri ilmiöistä ja asioista (Hall 1999).

Abner Cohenin teoriassa kaksiulotteisesta ihmisestä poliittinen, intresseihin suuntautunut toiminta edellyttää symbolista polttoainetta yhteisyyden muodostajana. Siten virallinen organisaatio missä tahansa inhimillisessä yhteenliittymässä edellyttää yhteistä kulttuuria arvostusten ja toimintatapojen muodossa. Virallinen organisaatio ryhtyy luomaan tällaista symbolista yhteisöllisyyttä asioiden hoidon helpottamiseksi ja edunvalvonnan tehostamiseksi. (Cohen 1974) Asian voi myös kääntää toisin, etnisysteorian kannalta merkityksellisesti, eli jokainen kulttuuria omaava ryhmä syntyy seurauksena yhteisistä intresseistä ja ryhmä muodostaa kulttuuria ja symboleja seurauksena näistä intresseistä.

Ammattiyhdistysliike on eräs ”*me ja muut*” tutkimusasetelman teoreettisessa mielessä kiinnostavimmista kohteista. Historiallisesti työväenliikkeen klassisessa kirjallisuudessa ja ideologiassa on painotettu marxilaisittain luokkasolidarisuutta, jossa yhteenkuuluvuus ja ”*me*” perustuu samalle luokka-asetelmalle ja suhteelle tuotantovälineiden omistukseen. Tätä lähellä on jaottelu yrityksen johdon ja henkilöstön välillä. Intressilähtökohdat on keskeinen lähestymistapa analysoitaessa ammattiyhdistysliikkeen ”*me*”-muodostusta.

Kuitenkin ensimmäisessä maailmansodassa ammattiliitot osoittivat solidarisuutta kansallisille hallituksilleen yhteiskuntaluokan sijaan (Nergaard & Dølvik 2005) ja tästä lähtien on kansallinen ”*me*” ollut vallitseva myös kansallisten työmarkkinoiden osapuolistumisen ja keskitettyjen sopimusten seurauksena. Tästä on esimerkkinä Mauri Kavoniuksen (Engman 1976) ay-liikkeen monikansallisia yrityksiä koskevassa politiikassa esittämä käsite: *kansallinen sosialismi* malliksi yhteiskunnan kehitykselle. Kuitenkin – ehkä muistuttaen keski- ja kiltainstituutiota – myös ammatillinen yhteenkuuluvuus on ollut keskeinen rakennusosa ”*me*” identiteetissä. Ammattiin oppineet työläiset kokivat ahdistusta ja lisääntyvää epävarmuutta työsuhteissaan teollisuuden mekanisoidessa 1800-luvun loppupuolella, jolloin sekatyöläisiä virtasi työmarkkinoille. Näitä ”*ammattitaidottomia*” sekatyöläisiä ei päästetty ammattiyhdistysten suojelukseseen ennen kuin he lopulta muodostivat omia ammattiliittojaan (Marx & Engels 1947; Bauman 1992). Tällainen eronteko vallit-

see edelleen hierarkkisilla ammatillisilla kentillä, kuten sairaanhoidossa, jossa edunvalvontaristiriitoja esiintyy eri ammattikategorioiden välillä. Sirpa Wreden artikkeli tässä teoksessa kuvaa muun muassa näitä terveydenhuollon kentällä esiintyviä ristiriitoja. Terveydenhuollon eri ammattiryhmät omaavat myös jossain määrin eri luokkaidentiteetin.

Sittemmin on myös konsernitasoinen ”*me*” muodostunut uudeksi samastumisen kohteeksi. Tämän lisäksi ”*me-muut*”-jaottelut ay-liikkeen piirissä ovat tapahtuneet uskonnon sekä vasemmistolaisten suuntauksen välillä, joista erityisesti jaottelu sosialistien ja kommunistien välillä on ollut ajankohtainen suomalaisessa ay-historiassa. Poliittiseen maantieteeseen liittyvät jaottelut pohjoisen ja etelän välillä (nykyään pikemmin kuin idän ja lännen, jossa länsi ymmärretään enemmän poliittisesti kuin aatehistoriallisesti) ovat myös ”*me-muut*”-tyypittelyn tärkeitä ainesosia.

Käsillä olevan teoksen pääasiallisena analyysitasona on organisatiotaso ja tutkimuskohteina ammattiliitot sekä keskusjärjestöt. Mikäli erityistarkastelun kohteena olisi yritys- tai työpaikkataso, ilmenisi selkeästi uusia ja erilaisia kysymyksiä. Luottamusmiesten toimintaedellytykset sekä -tavat monikansallisissa tiimituotantoa noudattavissa yrityksissä olisi yksi sellainen kysymys. Saman aikaisesti kun globalisaatiokehitys siirtää sopimisen ja ratkaisujen painopistettä yritys- ja työpaikkatasolle, osoittautuu rajat ylittävä yhteistoiminta usein erityisen vaikeaksi juuri tällä tasolla. Eurooppalaisia yritysneuvostoja onkin alettu pitää pääasiallisesti tiedonkulun verkostoina, konkreettisten edunvalvontafoorumien sijaan. Veijo Laitisen artikkeli käsittelee tätä institutionaalista toimintatasoa.

Artikkeleiden taustalla olevassa tutkimuksessa on paneuduttu ay-liikkeen toimintaan niin kuin se ilmenee ammattiyhdistysliikkeen toimitsijoiden eri tavoin kertomana. Toimitsijoita on haastateltu, he ovat vastanneet kyselyihin, ay-liikkeen tuottamia kirjallisia tuotoksia on analysoitu ja on paneuduttu uutis- ja lainsäädäntöaineistoon, jossa on analysoitu ay-liikkeen roolia. Muutamassa artikkelissa toimitsijat itse pääsevät ääneen kertomaan ay-liikkeen toiminnan taustoista. Käsillä olevassa kirjassa ay-liike esiintyy moniäänisenä ja se ei ole pelkkä tutkimuskohde, vaan saa myös oman äänensä kuuluville.

Viitteet

- 1 Keskitetyt neuvottelujärjestelmät ja tulopoliittiset sopimukset ovat tukeneet valtiollista talouspolitiikkaa, joka on tähdännyt inflaation estämiseen. Siten on joidenkin tutkijoiden mielestä myös hyväksytty tietty työttömyyden aste, sillä inflaation kurissa pitäminen on taloustieteellisten teorioiden mukaan työttömyyttä lisäävää (Ilmonen & Jokivuori 1998). Tällaista sidosta ay-liikkeen ja valtion välillä onkin kritisoitu radikaalivasemmistolaisesta poliittisesta näkökulmasta (Ilmonen & Jokivuori 1998). Kuitenkin viime vuosien keskitetyt ratkaisut ovat johtaneet työllisyyden ja talouden vahvaan kasvuun, mahdollistaneet veronalennukset sekä parantaneet Suomen kilpailukykyä.
- 2 Proaktiivisuus määritellään tässä yhteydessä laajasti, jolloin se on reaktiivisuuden vastakohta ja lähellä käsitteitä kuten progressiivisuus, edistysmielisyys, aikaansaavuus. Poikkean tässä siis Antilan ja Ylöstalon käsitteelle antamasta merkityksestä, jossa luotetaan ja panostetaan työntekijän ammattitaitoon ja asiantuntijuuteen työn kehittäjänä (kts. http://www.stat.fi/ajk/tapahtumia/2006-06-02_antila_ylostalo.pdf, Hakupäivä 2.12.2007).
- 3 Taloutta käytettiin, paitsi organisaation vahvistamiseen ja toiminnan tukemiseen, myös poliittisten intressien edistämiseen esimerkiksi sosialidemokraattien ja kommunistien välisessä kamppailussa.
- 4 On myös olemassa lukuisia aikalaiskuvauksia siitä, kuinka ay-liikkeen kommunistit sodan jälkeen saivat rahallista tukea Neuvostoliitosta. Olavi Lindblom viittaa tähän muistelmissaan käsitteparilla ”*ruplavetoiset vankkurit*” (Lindblom & Sumu 1981).
- 5 Globalismi viittaa tässä lähemmin Martin Albrown (1996) globalismi käsitteeseen, joka merkitsee maailmaan viittaavuutta, kuin Ulrich Beckin (2000b) vastaavaan käsitteeseen, joka viittaa kapeammin globalisaation vääjämättömyyden ideologisiin seikkoihin.
- 6 Teorian tasot jaetaan yleensä meta-, makro-, meso- ja mikrotasoihin. Meso-teoreettisella tasolla tarkoitetaan sitä teorian tasoa, joka tarkastelee yksilöiden sekä laajempien rakenteiden kuten kansallisen valtion väliin jäävää tasoa. Tämä tarkoittaa sosiaalisten suhteiden tarkastelua esimerkiksi perheryhmässä, kotitaloudessa, naapurustossa, ystäväpiireissä sekä muodollisissa organisaatioissa (Faist 1997).
- 7 Kuitenkin keskustelussa ilmenee myös jälkimmäiseen kysymykseen liitettäviä aiheita kuten kilpailuvaltio, tilaajavastuu, muutosturva, ulkopoliittikka kansallisen ay-politiikan jäsentäjänä jne.
- 8 Jälleen Martin Albrown (1996) tarkoittamassa ”*maailmaan viittaavuuden*” mielessä.

- 9 Tältä osin maahanmuuttajien integraatiotutkimus ja globalisaatiota käsittelevä transnationaalisuustutkimus eivät ole ristiriitaisia tai toisensa poissulkevia, niin kuin usein on asian laita rajat ylittäviä yhteyksiä painottavassa maahanmuuttotutkimuksessa.
- 10 Tällainen demokratisoituminen ei valtiotieteellisestä näkökulmasta tarkasteltuna välttämättä merkitse nk. realistisen koulukunnan oppien mukaista valtion instituutioiden vahvistumista, vaan liberalistisen poliittisen filosofian näkökulman mukaista kansalaisyhteiskunnan vahvistumista. Tämä näkökulma on maailman johtavien länsimaisten suurvaltojen ohjenuorana niiden globalisoidessa liberaalia demokratiaa. Tästä näkökulmasta katsottuna ei ay-liikkeen vahvistumisen tarvitsisi olla paheksuttavaa. Liberalismin porvarillinen kytkös kapitalistiseen talousjärjestelmään ja ennen kaikkea individualismiin tekee ay-liikkeen laajenemisen kuitenkin tälle poliittiselle filosofialle vieraaksi (Baldwin 1993; vrt. Suomela 1990). Socialistisessa työväenliikkeessä on tahoja, jotka pyrkivät muuttamaan politiikan suuntaa ”republikaanisen realismin” valtiokeskeisyydestä kohti ”yhteiskuntavastuullista liberalismia” kuten ”Third Way” -keskustelussa Isossa Britanniassa, EU-integraation painotuksissa sekä Suomessa Pekka Korpisen näkemyksissä (Korpinen 1990). Ay-liikkeen aktiivinen kansainvälinen ja transnationaali toiminta istuu siis myös tähän ideologiseen viitekehykseen.
- 11 Kansallinen yhteisö on Benedict Andersonia (1993) mukailleen myös kuviteltu yhteisö, eikä siinäkään ole mitään käytännön mahdollisuuksia rakentaa henkilökohtaista yhteyttä kaikkiin kansakunnan jäseniin. Kategorisointi on erityisen tavallista kansainvälisyydessä mutta myös maanmiehiin ja –naisiin suhtaudutaan kategorisesti.
- 12 Schutzin teoria on pikemmin epäpoliittinen teoria ajattelun ja sosiaalisen elämän perusteista.

Lähteet

Kirjallisuus

- Albrow Martin (1996): *The global age : state and society beyond modernity*, Cambridge: Polity Press.
- Anderson Benedict (1993): *Den föreställda gemenskapen : reflexioner kring nationa-
lismens ursprung och spridning*, Göteborg: Daidalos.
- Baldwin David A. (1993): *Neorealism and neoliberalism : the contemporary debate*, Columbia University Press, New York.

- Barth Fredrik (1969): *Ethnic groups and boundaries : the social organization of culture difference*, Bergen: Universitetsforlaget.
- Bauman Zygmunt (1992): *Att tänka sociologiskt*, Göteborg: Korpen.
- Beck Ulrich (2000a): "The cosmopolitan perspective: sociology of the second age of modernity", *British Journal of Sociology*, 51(1), 79.
- Beck Ulrich (2000b): *What is globalization?* Malden, MA: Polity Press.
- Berger Peter L. & Luckmann Thomas (1967): *The social construction of reality : a treatise in the sociology of knowledge*, Harmondsworth: Penguin.
- Böckerman Petri & Uusitalo Roope (2005): "Mistä johtuu ammatillisen järjestäytymisen lasku?", *Talous & Yhteiskunta*, (3), 23-29.
- Castells Manuel (2001): *Informationsåldern : ekonomi, samhälle och kultur. Osa I, Nätverkssamhällets framväxt*, 2 painos, Göteborg: Daidalos.
- Cohen Abner (1974): *Two-dimensional man : an essay on the anthropology of power and symbolism in complex society*, London: Routledge & Kegan Paul.
- Engman Hans (1976): *Pohjolan ammattiyhdistysliike ja monikansalliset yritykset*, Helsinki: Tammi.
- Faist Thomas (1997): "The Crucial Meso-Level". Teoksessa Hammar Tomas, Brochmann Grete, Tamas Kristof & Faist Thomas (toim): *International Migration, Immobility and Development. Multidisciplinary Perspectives*, Oxford, New York: Berg. 187–217.
- Giddens Anthony (1990): *The consequences of modernity*, Cambridge: Polity in association with Blackwell.
- Habermas Jürgen (1987): *The theory of communicative action a critique of functionalist reason*, 3rd corrected edn, Cambridge: Polity.
- Habermas Jürgen (1984): *The theory of communicative action*, London: Heinemann Education.
- Hall Stuart (1999): *Identiteetti*, Tampere: Vastapaino.
- Helander Mika (2004): *Fenomenologisk globalisering : Vardaglig nationalism bland transnationellt aktiva svenska och finländska företagsledare som globala epokens ofullbord*, Svenska social- och kommunalhögskolan vid Helsingfors universitet, Helsingfors.
- Hyman Richard (1999): "National Industrial Relations Systems and the Transnational Challenges: An Essay in Review.", *European Journal of Industrial Relations*, 5(1), 89–110.
- Hynynen Matti (2005): "Järjestäytymisaste kääntyy nousuun ay-liikkeen yhteisvoimin", *Talous & Yhteiskunta*, (3), 32–34.

- Hämäläinen Niilo & Tuominen Leenamajja (1978): *Ehjeityksen vuodet*, Helsinki: Tammi.
- Ilmonen Kaj & Jokivuori Pentti (1998): ””Kypсэн” vaiheen liike jälkitekollisessa yhteiskunnassa. Suomalaisen ay-liikkeen sisäinen jakautuminen 1990-luvulla”. Teoksessa Ilmonen Kaj & Siisiäinen Martti (toim.) *Uudet ja vanhat liikkeet*. Tampere: Vastapaino.
- Järvinen Juha (1990): ”Englannin vasemmisto etsii uutta poliittista kieltä”. Teoksessa Kolanen Risto & Suomela Kalevi (toim.) *Uusi Eurooppa - Haaste vasemmistolle*. Helsinki: Tammi. 136–149.
- Kettunen Pauli (1998): ”Miksi toista työmarkkinaosapuolta kutsutaan liikkeeksi?”. Teoksessa Ilmonen Kaj & Siisiäinen Martti (toim.) *Uudet ja vanhat liikkeet*. Tampere: Vastapaino. 101–135.
- Kojève Alexandre (1969): *Introduction to the reading of Hegel : lectures on the "Phenomenology of spirit"*, New York: Basic Books.
- Korpinen Pekka (1990): ”Kohti itsehallinnollista markkinasosialismia”. Teoksessa Kolanen Risto & Suomela Kalevi (toim.) *Uusi Eurooppa - Haaste vasemmistolle*. Helsinki: Tammi. 202-223.
- Lang Tim (1993): *The New Protectionism: protecting the future against free trade*, Earthscan Publications.
- Lindblom Olavi & Sumu Ilkka (1981): *Pitkällä palkilla*, Helsinki: Tammi.
- Majander Mikko (1991): ”Internationaalien välissä. SAK ja kylmä sota kansainvälisessä ammattiyhdistysliikkeessä 1947-1951”, *Ulkopolitiikka*, (4), 40-46.
- Marx Karl & Engels Friedrich (1947): *Ammattiyhdistysliikkeestä*, Helsinki: Suomen ammattiyhdistysten keskusliitto.
- Marx Karl & Engels Friedrich (1994): *Det kommunistiska manifestet*, Stockholm: Tiden.
- Nergaard Kristine & Dølvik Jan Erik (2005): *Internasjonalisering og fagorganisering. En undersøkelse av de nordiske fagforbundenes internasjonale arbeid*, Oslo: Fafo, Saatavissa osoitteesta: www.arbetslivsinstitutet.se/saltsa.
- Schutz Alfred (1970): *On phenomenology and social relations : selected writings*, Chicago ; London: University of Chicago Press.
- Sklair Leslie D. (1991): *Sociology of the global system*, London: Harvester Wheatsheaf.
- Suomela Kalevi (1990): ”Sosialismi ja muut Ranskan vallankumouksen aatteet”. Teoksessa Kolanen Risto & Suomela Kalevi (toim.) *Uusi Eurooppa - Haaste vasemmistolle*. Helsinki: Tammi. 181–193.

- Turunen Ilkka (1989): ”Ammattiyhdistysutopia. Vuosisadan vaihteen liberalistista yhteiskuntapolitiikkaa”. Teoksessa Alapuro Risto (toim.) *Kansa liikkeessä* Kirjayhtymä, Helsinki. 194–212.
- Valkonen Marjaana & Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (1989): *Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK r.y., 1907–87*, Helsinki: Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö.
- Visser Jelle (1992): ”The Strenght of Union Movements in Advanced Capitalist Democracies: Social and Organizational Variations”. Teoksessa Regini Marino (toim.) *The Future of Labour Movements*, London, Newbury Park, New Delhi: SAGE. 17–52.
- Waterman Peter (2004): ”Needed: A New International Labour Movement for (and against) a Globalised, Networked Capitalism”, *Dialogo Solidaridad, Global Solidarity Dialogue*. Saatavilla osoitteesta: <http://www.antenna.nl/~waterman/needed.html>.
- Waters Malcolm (1995): *Globalization*, London; New York: Routledge.

Sanomalehtiartikkelit

- Ihalainen Lauri (2004): Nyt on sopiva suvanto kehittää tulopolitiikkaa, *Helsingin Sanomat* 18.12.2004, A4, Helsinki: Sanoma Oy.
- Mäenpää Matti (2006): Kolumni: Mennään jatkossakin kolmikantaan, *Uutispäivä Demari*, 12.10.2006. Helsinki.
- Peltonen Mika (2005): KEY-toimiston ex-johtaja Heikki Pohja: EU toi suomalaiselle palkansaajalle paljon hyvää. *Rakentaja* (1), 19

Muut lähteet

- Antila Juha & Ylöstalo Pekka: Proaktiivisuus julkisella ja yksityisellä sektorilla. Kaikilla mausteilla -julkistamisseminaari Tilastokeskuksessa 2.6.2006. Powerpoint-esitys. Saatavilla osoitteesta: http://www.stat.fi/ajk/tapahtumia/2006-06-02_antila_ylostalo.pdf.
- Levä Ilkka (2005): *Suullinen keskustelu järjestelmäglobalisaation psykohistoriallisesti keskeisistä piirteistä*.

OSA 1

Me siellä

Peter J. Boldt

SAK:n globaalisaatiostrategiasta

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:lla ei ole asiakirjaa, jonka nimi olisi Globalisaatiostrategia tai -ohjelma, joten strategian analysoiminen ohjelmatuotannosta tai kirjoituksista käsin ei onnistu.

Näin olleen joudun työhön vähemmän tieteellistä työtappaa noudattaen. Lähtökohtanani on pitkälti oma kokemukseni, ensin Työväen taloudellisen tutkimuslaitoksen (TTT) tutkijana ja monasti jo silloin SAK:n työssä mukana olleena. Vuosina 1980–1982 toimin Pohjolan ammatillisessa yhteisjärjestössä ja vuodesta 1982 SAK:ssa tutkijana ja ekonomistina. Olen koko ajan työskennellyt kansainvälisen talouden ja -kehityksen parissa, eritoten vuosina 1986–1994 SAK:n ns. integraatiovastaavana. Kyseessä on siis mitä suurimmassa määrin subjektiivinen kirjoitelma.

SAK:n Globalisaatio-asiakirjan puuttuminen selittynee pitkälti sillä, että koko termiä alettiin viljellä vasta kolmannella vuosituhanella. Esimerkiksi SAK:n 90-vuotisjuhlakirjassa koko termi ei edes esiinny, vaikka kansainvälisestä työstä ja -yhteistyöstä toki siinäkin puhuttiin, aivan kuten SAK:n perustamisesta lähtien oli puhuttu (Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö 1997, 268).

Työväen sivistysliitto (TSL), joka yleensä on ajan hermoilla, julkaisi vasta vuosina 1999 ja 2002 ensimmäiset kirjaset joiden otsikoissa –

toki vain alaotsikoissa – esiintyi sana globalisaatio. YK:n pääsihteeri Kofi Annanin hanke ”*Global Compact*” käynnistettiin vuonna 2000 (www.unglobalcompact.org) ja Kansainvälisen työjärjestön ILO:n pääsihteeri Juan Somavian globalisaation sosiaalista ulottuvuutta koskeva selvitystyö vuonna 2002 (www.ilo.org/public/english/fairglobalisation.htm).

Kansainvälisyys on aina ollut ammattiyhdistysliikkeelle kunniaasia, ja saattaa tuntua oudolta, että kansainvälisyyden ja kansainvälistymisen nykyinen ilmenemismuoto, jota myös globalisaatioksi kutsutaan, niin laajalti mielletään kirosanaksi ja uhaksi.

Lieneekö syy siinä, että kansainvälisyys-sana tuo mieleen yhteistyön ja solidaarisuuden, kun taas globalisaatio-sanaan yhdistetään käsitteet kilpailu ja oman edun tavoittelu ja lyhytjänteisyys, sanalla sanoen kaikki sellainen paha mitä perinteisesti nähtiin kapitalismin säätelemättömyydessä ja raaimmissa muodoissa. Jos näin on, ammattiyhdistysliikkeen globalisaatiostrategia pitäisi kai sanalla sanoen olla globalisaation vastustaminen. Siihen ei ohjelmia tarvita.

Käytännön työn hahmottaminen vaatii kuitenkin toisenlaisen lähestymistavan, pelkkä ”ei” ei siihen riitä. Lähtökohdat löytynevät tässä kuten niin usein historian valinnoista ja omaksutuista työtavoista. Jo alkutaipaleellaan SAK omaksui yhteistyöhakuisen linjan ja pyrki kansainvälisen yhteistyön ja kansainvälisten järjestöjen kautta varmistamaan, että kotimaassa saavutettuja voittoja voitaisiin puolustaa. SAK:n ensimmäisen puheenjohtajan, opiskelija Matti Paasivuoren mielestä ammattiyhdistysliike oli sovittelemista ja sen oli toimittava olosuhteiden mukaisesti (Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö 1997, 39). Tätä sosialidemokraattisjohtoista toimintamallia on toki kritisoitu luokkaveljeilyinä järjestön sisältäkin. Toisin kuin pohjoismaisissa veljesjärjestöissä SAK:ssa on aina ollut vahva vasemmistosiipi, jonka argumentaatiota sosialidemokraattisissa piireissä on aika ajoin kuunneltu ja toistettu.

Kansainvälisissä kysymyksissä vasemmistolainen kritiikki on välillä ollut rankkaa, mutta ennen pitkää kovin kritiikki enemmistön linjaa kohtaan on laantunut. Usein kritiikin takaa löytyi Suomen ja Neuvostoliiton suhteiden erityisluonne bilateraali kauppoineen jne. Neuvostoliiton hajottua kritiikki on heikentynyt ja liittynyt useimmin siihen, että SAK:n toimintalinjojen koetaan olevan liian hampaattomia. Ken-

ties ammattiyhdistysväen perinteistä vaatimusta ”*kaikki ja heti*” ei riittävästi kunnioiteta keskusjärjestössä.

Ammattiyhdistysliikkeen aatteena on aina ollut pyrkimys muuttaa vallitsevia oloja paremmiksi ja pontimena vankka usko siihen, että se on tehtävissä, ilman vallankumousta. Tämä ”*reformistinen*” toiminta on ollut myös SAK:n kansainvälisen toiminnan lähtökohtana.

Herbert Marcusen esittämää sivilisaatiokritiikkiä teoksessa *Yksilotteinen ihminen* (1969) tai hänen viestiänsä vuoden 1968 opiskelijaliikkeelle utopioiden realismista, ei SAK:laisessa ammattiyhdistysliikkeessä otettu vastaan suurella innolla. Mutta ne on kuitenkin (näin luulen) tavalla tai toisella omaksuttu. Muuten ei työtä olosuhteiden parantamiseksi olisi jaksettu jatkaa. Ja verrattuna vuoden 1907 työoloihin, työolot 1900-luvun loppupuolella ovat radikaalisti, kehtaisiko jopa sanoa vallankumouksellisesti, parantuneet.

Sosialidemokraattisen työväenliikkeen saavutukset Ruotsissa 1930-luvulla ja keynesiläisyyden läpimurto Länsi-Euroopassa toisen maailmansodan jälkeen osoittavat nekin, että todellisuutta voidaan muuttaa.

SAK:n kansainvälisestä yhteistyöstä

Suomen ammattiyhdistysliikkeessä kansainvälisyys on koettu luonnolliseksi osaksi toimintaa. Ammattiyhdistysaate on levinnyt maasta toiseen kansainvälisten kontaktien avulla, yleensä kehittyneemmistä ja aikaisemmin teollistuneista maista niihin, joissa prosessi oli vasta alullaan. Henkisestä ja usein myös rahallisesta tuesta on järjestöissä elävä muisi. Kansainvälisyys ja solidaarisuus olivat kunniassa ammattiyhdistysliikkeessä niin vanhassa kuin uudessakin maailmassa.

SAK:n puheenjohtaja osallistui Kansainvälisen työjärjestön perustavaan kokoukseen Washingtonissa syksyllä 1919. SAK kannatti Suomen liittymistä ILO:oon vuonna 1920 vaikka tätä haukuttiin vasemmalta luokkasopuiksi. ILO:n luonteeseen kolmikantaisena järjestönä kuuluu olennaisena osana kompromissien etsintä osapuolten kesken. Toki jo vuonna 1920 SAK:n vasemmistososialisti- ja kommunistienemmistöinen edustajakokous päätti, ettei järjestö osallistu ILO:n

toimintaan, eikä tee omien eikä muiden maiden suurriistäjien kanssa kompromisseja. Kohta jouduttiin kuitenkin turvautumaan ILO:n tukeen. ILO toimi tärkeänä tukena Suomen ammattiyhdistysliikkeelle raskaina vuosina sisällissodan jälkeen. (Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö 1997, 39)

Pohjoismainen suuntautuminen oli monestakin syystä alusta alkaen luonnollinen. Metallityöväen pohjoismaisella yhteistyöllä on tätä nykyä yli satavuotiset perinteet. SAK etsi ja sai tukea ja innoitusta ensisijassa pohjoismaisilta veljesjärjestöiltä. Tsaarinvallan aikana muodollinen kansainvälinen osallistuminen oli yleensä vaikeata kuten myös ensimmäisinä vuosina vuoden 1918 jälkeen. Mutta jo 1920-luvulla SAK (tai oikeammin sen sosialidemokraattinen osa) liittyi Skandinaavisen työläiskongressin sihteeristöön (Samarbetskommitteen) (Samak 1986, 73).

SAK:n yhteistyö kansainvälisen ammattiyhdistysliikkeen kanssa aina vuodesta 1913 (Amsterdamin internationaalinen perustamisesta) on perusteellisesti kuvattu SAK:n historiikissa (Ala-Kapee & Valkonen 1982, 62-64; Valkonen 1987, 458-468). Alkuaikoina keskusteltiin paljon mahdollisesta osallistumisesta Profinterniin.¹ SAK päätti jättäytyä, lähinnä sosiaalidemokraattien äänin, tämän Kominternin työkassaran ulkopuolelle, osin hyvin käytännönläheisistä syistä. Pelättiin, että jäsenyys vaikeuttaisi SAK:n toimintaa Suomessa ja jopa johtaisi pidätyksiin ja oikeudellisiin prosesseihin. Järjestön koko olemassaolo olisi saattanut olla vaakalaudalla (Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö 1997, 22).

Kansainvälinen ja pohjoismainen yhteistyö oli seisahduksissa toisen maailmansodan aikana, mutta ennen sotaa luotuja henkilökohtaisia yhteyksiä voitiin edelleen hyödyntää. Toisen maailmansodan päätyttyä kansainvälinen ammattiyhdistystoiminta käynnistyi uudestaan, joskin osin uudessa muodossa. SAK liittyi jo 1945 WFTU:iin (World Federation of Trade Unions) mutta erosi tästä kommunistien dominoimasta järjestöstä ja liittyi ICFTU:hun (International Confederation of Free Trade Unions eli Vapaiden Ammattijärjestöjen Kansainvälinen Liitto, VAKL) sen perustamisen yhteydessä 1949. Syksyllä 2006 ICFTU ja kristillinen maailmanjärjestö (WCL, World Confederation of Labour) yhdistyivät International Confederation of Trade Unions, ICTU:ksi. (katso <http://www.ictu-cis.org>)

Monet liitot, eritoten vasemmistojohdetut, ylläpitivät pitkään yhteyksiä kommunistiseen ammattiyhdistysliikkeeseen (Maailman Ammattiyhdistysten Liitto, MAL) ja sen ammattisihteeristöihin, vaikka useimmat liitot järjestäytyivät VAKL:n ammattisihteeristöihin. Pohjoismainen yhteistyö sai uutta vauhtia sotien jälkeen, mutta ideologiset rintamalinjat saattoivat edelleen näkyä. Esimerkiksi MAL:n rakennusalaan järjestäytynyt Rakennusliitto ei voinut liittyä Pohjoismaiseen Rakennus- ja puutyöväen federaatioon ja saattoi vielä 1980-luvulla osallistua pohjoismaiseen yhteistyöhön vain epävirallisesti, sosialidemokraattisen ja pohjoismaisesti suuntautuneen toimitsijan kautta.

Vuonna 1973 perustettiin Euroopan Ammatillinen Yhteisjärjestö yhdistämällä EFTA-maiden ay-järjestö EFTA-TUC sekä vuonna 1959 perustettu EEC:n ammattiyhdistysten sihteeristö. Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitto TVK liittyi välittömästi EAY:öön (kuten järjestön säännöistä voi havaita) mutta SAK vasta seuraavana vuonna, vasemmistosiiven epäilyjen takia. Pohjolan Ammatillinen Yhteisjärjestö (PAY, NFS) perustettiin samoihin aikoihin ja siihen liittyivät välittömästi sekä SAK että TVK. Muut suomalaiset keskusjärjestöt liittyivät VAKL:oon, EAY:öön ja PAY:öön vasta paljon myöhemmin.

Vuonna 1969 SAK ja TVK kutsuttiin TUAC:n (The Trade Union Advisory Committee to the OECD) jäseniksi, kun Suomi otettiin OECD:n jäseneksi. Myös SAK:n sosialidemokraattien piirissä esiintyi epäileviä mielipiteitä, olihan OECD Marshall-avun jakajan OEEC:n seuraaja ja leimallisesti läntisten teollisuusmaiden kommunistivastainen järjestö. Suomi ei voinut ottaa vastaan Marshall-apua toisen maailmansodan jälkeen mm. siksi, että avun vastaanottamisen ehtona oli liittyminen CoCom:iin eli Coordination Committee for Multilateral Export Control, joka valvoi ja säänteli vientiä kommunistimaihin. Liittymistä OECD:hen ei enää 1969 koettu kovinkaan dramaattisena askeleena, edes ammattiyhdistysliikkeessä, sillä käytännössä amerikkalaisen teknologian ja tuotteiden jälleenvienti Neuvostoliittoon ja muihin kommunistimaihin oli tehokkaasti estetty amerikkalaisten vientiyritysten tuotteiden myyntiin liittyvillä ehdoilla.

Kriittistä suhtautumista esiintyi myös kun keskusteltiin liittymisestä OECD:n toimintaohjeisiin monikansallisille yrityksille (The

OECD Guidelines for Multinational Enterprises), jotka hyväksyttiin vuonna 1976 (Organisation for Economic Co-operation and Development 2001; Organisation for Economic Co-operation and Development. Council. Meeting at Ministerial Level 1976, 23). Katsottiin, että jos Turkki (joka oli ollut OECD:n jäsen pitkään) saattoi jättäytyä toimintaohjeiden ja niihin liittyvien kansainvälisiä sijoituksia koskevan päätöksen ulkopuolelle, niin miksei Suomikin?

Suomen suuria kansainvälisiä linjauksia aselevosta 1944, rauhansopimuksesta 1945 ja YYA-sopimuksesta 1948 aina YK-jäsenyyteen sekä osallistumiseen Pohjoismaiden Neuvostoon ja yhteispohjoismaisiin työmarkkinoihin ei SAK:ssa koettu kovinkaan dramaattisina eivätkä nämä päätökset juurikaan aiheuttaneet vakavampaa kinastelua poliittisten siipien välillä.

Sen sijaan talous- ja kauppapoliittisten linjapäätösten kohdalla SAK:ssa syntyi eripuraa jopa sosialidemokraattisen liikkeen sisällä, joka oli hajaantunut 1950-luvulla ja eheytyi vasta 1960- ja 1970-luvuilla. Iso-Britannian ja Tanskan ero EFTA:sta ja liittyminen EEC:hen vuonna 1973 johti keskusteluun EEC-vapaakauppasopimuksesta, joka synnytti eripuraa niin ammattiyhdistysliikkeessä kuin sosialidemokraattisessa puolueessakin. Monet, kuten SAK:n muutoin hyvinkin kansainvälisesti suuntautuva pääekonomisti Nils Nilsson pelkäsi EEC-sopimuksen haittaavan Suomen bilateraalaisia eli kahdenvälisiä kauppasuhteita Neuvostoliittoon ja vievän Suomen vaivihkaa markkinaliberaalisiin (Montonen 1988, 41–56). Monet nuoret sosialidemokraatit, allekirjoittanut mukaan lukien, nousivat silloin barrikadeille huutaen ”*Ei, ei EEC, YYA kyllä*”.

Suomen ja EFTA-maiden vapaakauppasopimus (muodollisesti muut EFTA-maat liittyivät FINEFTA:an eikä Suomi EFTA:an) ja EEC-vapaakauppasopimus totutteli Suomen ja sen elinkeinoelämän vapaakauppaan. Näiden alustavien askelten jälkeen Suomi kykeni yllättävän hyvin selviytymään Neuvostoliiton ja bilateraalikaupan romahduksesta.

Suomi lähestyy EU:ta

1990-luvulla alkoi Suomessa kiihkeä kansainvälistymisen vaihe. ETA-sopimus jäi käytännössä täysin EU-jäsenyysneuvotteluiden varjoon. Molempiin näihin prosesseihin, joihin ammatilliset keskusjärjestöt pääsivät osallistumaan tasavertaisesti muiden osapuolten kanssa eri neuvotteluryhmissä, SAK suhtautui myönteisesti, toki EU-jäsenyyteen vasta pitkällisten ja perusteellisten keskustelujen jälkeen (Boldt 2000, 78–94).

Kaiken kaikkiaan voi sanoa, että SAK kansainvälisissä kannanotoissaan oli varovainen, ja osin puoluepoliittisesti jakautunut, mutta pääsääntöisesti järjestö kannatti kansallista ulkopolitiikkaa, mikä näkyi erityisesti suhtautumisessa ETA:an. Siinä SAK saattoi jopa ennakoida Suomen linjauksia, sillä EFTA-maiden ay-johtajat sattuiivat kokoontumaan Wienissä samaan aikaan, kun komission puheenjohtaja Jaques Delors esitti ETA-puheensa Euroopan Parlamentissa Strasbourgissa, ja ay-johtajat ottivat siltä seisomalta myönteisen kannan ETA-suunnitelmaan.

Pohjoismaiden ammattiyhdistysten osalta kannanottoja EU-suuntautumiseen voidaan nähdä pohjustetun jo vuosia, sillä syksyllä 1986 PAY perusti kauppapoliittisen työryhmän, tanskalaisten huomautettua, että EU:n sisämarkkinahanke saattaisi heikentää EFTA-maiden asemaa EU:n markkinoilla. Tästä PAY:n työryhmän työstä kasvoikin niin Suomen kuin Ruotsin ja Norjan keskusjärjestöissä kiinnostus EU:n toimia kohtaan ja varsinainen EU-seuranta ja EU-keskustelu. Vielä 1980-luvulla Pohjoismaiset keskusjärjestöt varoivat osallistumasta keskusteluun EU-asioista EAY:ssä, koska ne eivät suoranaisesti koskeneet EFTA-maita. 1980-luvun lopulla, myös EFTA:ssa ja EFTA:n neuvoo-antavassa komiteassa (jossa työmarkkinaosapuolet olivat edustettuina) ryhdyttiin perusteellisemmin pohtimaan EU:n sisämarkkinahankkeen vaikutuksia EFTA-maihin.

SAK:n päättävälle elimille toimitettiin jatkuvasti ajan tasalla olevaa aineistoa neuvottelujen edistymisestä ja neuvoteltavien asioiden merkityksestä työmarkkinoille ja palkansaajille. Näiden selvitysten ja pohdintojen perusteella SAK:n valtuusto saattoi syksyllä 1994 selväl-

lä enemmistöllä (eivätkä jakolinjat kulkeneet puoluepoliittisten linjojen mukaisesti) ottaa kantaa EU-jäsenyyteen todeten jäsenyyden olevan ammattiyhdistysväelle parempi vaihtoehto kuin ulkopuolelle jääminen. Valtuusto päätti kehottaa jäseniä käyttämään äänioikeuttaan ja siten vaikutusvaltaansa tulevassa kansanäänestyksessä. Tässä kannanotossa SAK poikkesi selvästi pohjoismaisista veljesjärjestöistään. Norjan LO päätti ylimääräisessä edustajakokouksessa kehottaa jäseniään äänestämään ei (toki hyvin niukalla äänten enemmistöllä, eräiden arvioiden mukaan jopa ääntenlaskussa tapahtuneen virhelaskun seurauksena) kuten oli tehnyt myös vuonna 1972. Ruotsin LO puolestaan jätti tyystin ottamatta kantaa jäsenyyteen, mutta tuki molempia järjestön sisälle muodostuneita kampanjoita *Facket för EU* ja *Facket mot EU*. Eräiden arvioiden mukaan SAK:n (ja muiden keskusjärjestöjen) myönteisellä EU-kannanotolla saattoikin olla ratkaiseva vaikutus Suomen EU-kansanäänestyksen lopputulokseen.

SAK:n EMU-pohdinnat

Seuraava suuri askel, johon SAK joutui ottamaan kantaa, oli suora seuraus EU-jäsenyydestä ja koski EMU:a, eli yhteistä valuuttaa. Ottaessaan kantaa EU-jäsenyyteen SAK:ssa todettiin selvästi, että kysymys EMU-jäsenyydestä olisi ratkaistava erikseen, vaikka EU-jäsenyys muodollisesti merkitsi Maastrichtin sopimuksen hyväksymistä EMU:in kaikkineen. Suomen eduskunta päätti hyväksyessään EU-jäsenyyden että EMU-liitoksesta tullaan päättämään eduskunnassa erikseen. Näin Suomessa kysymys erillisestä EMU-kansanäänestyksestä ei varsinaisesti tullut ajankohtaiseksi, toisin kuin Ruotsissa (Boldt 2000, 90–91).

SAK:n ekonomistien piirissä suhtauduttiin alun perin hyvinkin skeptisesti yhteisvaluuttaan. Työnantajien ja monien ekonomistien väitteet, että EMU-jäsenyys edellyttäisi keskitetyistä sopimuksista ja tupoista luopumista, palkkaneuvottelujen hajauttamista ja jopa yksipuolisia palkanalennuksia yrityksissä ja yleensäkin ammattiyhdistysten vaikutusmahdollisuuksien rajoittamista, eivät epäilyjä ainakaan vähentäneet.

Analysoituaan perusteellisesti EMU:n mahdollisia vaikutuksia Suomeen ja Suomen työmarkkinoihin, SAK esitti eräitä ”reunaehdoja”, mitä SAK ei tehnyt varsinaisten EU-jäsenyysneuvottelujen yhteydessä. SAK pystyi suostuttelemaan työnantajat neuvottelupöytään ja siinä neuvoteltiin ja sovittiin SAK:n esittämistä reunaehdoista. Neuvotteluisa saatiin työnantajien tuki SAK:n ehdottamille puskurirahastoille sekä takeet työnantajilta, että he, toisin kuin Ruotsin työnantajakeskusjärjestö 1980-luvun puolivälissä, varmistaisivat että suomalaista sopimusjärjestelmää vahvistetaan eikä romuteta ja että myös keskitettyjen tai tarvittaessa tulopoliittisten sopimusten tekomahdollisuus säilytetään. Valtiovallankin tuki saatiin saavutetuille tuloksille. Näin ollen SAK:n valtuusto saattoi syksyllä 1997 todeta, että valtuuston esittämät ehdot täytyivät ja että SAK voi tukea siirtymistä yhteiseen valuuttaan.²

Esimerkkejä SAK:n käytännönläheistä lähentymistavasta

Esimerkkejä pragmaattisesta lähestymistavasta kansainvälistymiseen ovat muun muassa linjaukset maastamuuttoon 1970-luvulla, ulkomaiseen omistukseen, monikansallisiin yrityksiin ja kauppapolitiikkaan.

Maastamuuton Suomesta Ruotsiin ollessa suurimmillaan 1970-luvun alussa SAK kannatti nk. kanavointityöryhmän perustamista. Tavoitteena oli kanavoida työvoimavirrat ja myös työnantajien suoranainen työvoiman hankinta Suomesta työnvälityksen kautta, ei lainsäädännön vaan sopimusten ja parannettujen palvelujen avulla. Tavoitteena ei siis ollut siirtolaisuuden rajoittaminen (josta toki myös julkisuudessa keskusteltiin) vaan siirtotyöläisten olosuhteiden turvaaminen niin itse muuttotilanteessa kuin yleisemminkin Ruotsin työmarkkinoilla. Suomen valtiolta perusti työmarkkina-attasean toimen Tukholmaan. Työmarkkina-attasean tehtävä oli seurata suomalaisten siirtolaisten olosuhteita ja puuttua mahdollisiin epäkohtiin. SAK:n ja Ruotsin LO:n välinen yhteistyö johti myös siihen, että siirtolaisten palveluja Ruotsissa tehostettiin, työehtosopimuksia ryhdyttiin kääntämään suomeksi jne. Työ ja sen tavoitteet olivat tässäkin tapauksessa hyvin käytännönläheiset.

Suhtautuminen ulkomaiseen omistukseen oli Suomessa pitkään hyvin kielteistä. Vuodelta 1939 peräisin oleva rajoituslaki kielsi ulkomaisilta kiinteän omaisuuden omistuksen Suomessa ja siten käytännössä myös yritysomistuksen yli tietyn, alhaisen rajan. Valtioneuvosto saattoi kuitenkin yleisten syiden perusteella myöntää poikkeuslupia, joita valmisteltiin Ulkomaisten investointien neuvottelukunnassa, jossa myös työmarkkinajärjestöt olivat edustettuina. Maastamuutto Suomesta Ruotsiin synnytti keskustelun mahdollisuudesta saada ruotsalaisia tai muita ulkomaisia investointeja Suomeen, mikä edellyttäisi sijoituslupia. Neuvottelukunnassa pohdittiin luonnollisesti ensisijassa yksittäisiä investointitapauksia mutta vähitellen ryhdyttiin pohtimaan rajoitusten mielekkyyttä sektorikohtaisesti ja päätettiinkin suositella rajoitusten purkamista myös toimialoittain, kun niille ei enää nähty painavia perusteita. Neuvottelukunnassa pyrittiin yksimielisyyteen, eli asiaa valmisteltiin kunnes kaikki, myös SAK:n edustajat tai ko. toimialan edustajat, olivat valmiita poistamaan rajoitukset. Kun yritysten kohdalla useimmat rajoitukset oli poistettu, huomattiin että Suomessa oli suuri määrä, useimmiten kansalaisuuteen liittyviä säännöksiä, jotka rajoittivat ulkomaalaisten yksityisyrittäjien mahdollisuuksia toimia maassamme. Vähitellen neuvottelukunnassa ryhdyttiin suosittelemaan tällaistenkin rajoitusten toimiala- tai ammattikohtaista purkamista. Kokemusta tällaisesta työstä oli toki jo pohjoismaisten työmarkkinoiden kautta ja neuvottelukunnassa tapahtunut pohdinta ”*demystifoi*” myös ETA-sopimuksen vastaavien määräysten hyväksymistä. Tässäkin työssä SAK:n edustajat toimivat käytännönläheisesti eivätkä kaivautuneet ideologiin tai poliittisiin poteroihin.

SAK kannatti OECD:n ulkomaisia sijoituksia koskevia päätöksiä ja erityisesti niihin liittyvää vuonna 1976 hyväksyttyä OECD:n toimintaohjetta monikansallisille yrityksille, *OECD Guidelines for Multinational Enterprises* (Organisation for Economic Co-operation and Development. Council. Meeting at Ministerial Level 1976, 23). SAK:oon perutettiin 1970-luvulla työryhmä pohtimaan monikansallisiin yrityksiin liittyviä kysymyksiä. Siinä pyrittiin edistämään ammattiyhdistysliikkeen kannalta käyttäytymissäntöihin liittyviä ”*myönneisiä*” tulkintoja sekä vaikuttamaan Suomen virallisiin kannanottoihin.

Käytännössä SAK:n edustajat olivat mukana Suomen valtuuskunnassa keskeisissä asioita koskevissa OECD-kokouksissa. Suomen ammattiyhdistysliikkeen asemaa ei ainakaan tällöin heikentänyt se seikka, että TUAC:n pääsihteerinä toimi Kari Tapiola, SAK:n entinen kansainvälisten asioiden sihteeri.

Koska OECD:n käyttäytymissäännöt eivät sinänsä taanneet monikansallisten yritysten työntekijöille suoranaisia, rajoja ylittäviä keskinäisiä yhteyksiä, pyrittiin eri foorumeilla edistämään konserniyhteistyötä. Pohjoismaissa PAY ja sen jäsenjärjestöt pyrkivät edistämään konserniyhteistyötä pohjoismaisella tasolla Pohjoismaiden Neuvoston kautta. PN:n otettua kantaa konserniyhteistyön puolesta olikin vuorossa Pohjoismaiden ministerineuvostoon vaikuttaminen. Pohjoismaiset hallitukset eivät kuitenkaan uskaltaneet kehittää tarvittavaa pohjoismaista konserniyhteistyötä takaavaa kansallista lainsäädäntöä (pohjoismainen yhteistyöhän ei tunne yhteispohjoismaista, ylikansallista lainsäädäntöä). Pohjoismaihin konserniyhteistyösäännöt saatiin vasta ETA-sopimuksen ja ns. *European Works Council*-direktiivin (Eurooppalaiset yritysneuvostot) myötä. EWC-direktiivi oli rajoitettu koskemaan vain EU:n alueella toimivia yrityksiä ja työpaikkoja. TUAC:ssa ja VAKL:ssa pohdittiin keinoja laajentaa konserniyhteistyötä myös muihin maihin, mutta yritykset aikaansaada sitovia sääntöjä YK:ssa tai ILO:ssa osoittautuivat turhiksi. Tällöin eräät kansainväliset toimialakohtaiset ammattisihteeristöt ryhtyivät toimiin aikaansaadakseen puitesopimuksia suurimpien monikansallisten yritysten kanssa. Monet monikansalliset yritykset ovatkin sitoutuneet kunnioittamaan työntekijöiden perusoikeuksia kaikessa toiminnassa tällaisten sopimusten kautta. Valitettavasti yksikään suomalainen yritys ei toistaiseksi tähän ole suostunut, vaikka muuten keuhvat osallistuvansa YK:n *Global Compactiin*, eli YK:n yrityksille tarkoitettuun hyvien käytäntöjen dialogiin, tai muuten väittävät kunnioittavansa ihmisoikeuksia kaikessa toiminnassaan. Mutta varsinainen, sopimus pohjainen sitoutuminen moiseen näyttää olevan niille liikaa.

Kansainvälisen kaupan saralla SAK on pitkään kannattanut monenkeskistä kauppajärjestelmää ja maailmankaupan asteittaista liberaalisuutta ja vastustanut protektionismia. Syynä on kokemus maailmankaupan vapauttamisen ja markkinoillepääsyn helpottamisen

merkityksestä Suomelle. Ilman ulkomaankauppaa ja sen kasvua nykyisenkaltaisen hyvinvointivaltion rakentaminen olisi käytännössä ollut mahdotonta. Lisäksi kokemus osoittaa SAK:n mielestä, että vain monenkeskisessä järjestelmässä pienetkin toimijat pääsevät tasavertaisesti osallistumaan ja kehittymään. Ilman yhteisiä kauppapoliittisia sääntöjä, ”*level playing field*” taloudelliset suurvallat sanelevat sääntöjä tai pelaavat eri säännöillä kuin muut. Yksittäiset liitot ovat aika ajoin protestoineet keskusjärjestön linjaa vastaan ja haikailleet protektionististen ratkaisujen perään, usein jopa yhdessä toimialan työnantajajärjestöjen kanssa. Mutta SAK:n päättävissä elimissä yhteinen linja yhteisen edun puolustamisessa on ainakin toistaiseksi kestänyt.

VAKL on pitkään ajanut kysymystä nk. sosiaaliklausuulista eli *Labour Rights Clause* kansainvälisissä kauppasopimuksissa. Kysymys nostettiin esille uudella tarmolla Uruguay'n kierroksen ja Maailman kauppajärjestön WTO:n perustamisen jälkeen. Ensimmäisessä WTO:n ministerikokouksessa vuonna 1996 ammattiyhdistysliikkeen vaatimuksia kuunneltiin, mutta aloite on jäänyt tähän. SAK:ssa huomattiin jo varhain, että työntekijöiden perusoikeuksien sisällyttäminen WTO-sääntöihin veisi, ei vain vuosia, vaan vuosikymmeniä. WTO on eräässä mielessä yltiödemokraattinen, sillä jokainen päätös edellyttää yksimielisyyttä eli käytännössä jokaisella jäsenellä on veto-oikeus. Itse WTO-sopimukseen toki on kirjattu määräykset määräenemmistöpäätöksenteosta, mutta järjestön perustavassa kokouksessa kaikki jäsenet hyväksyivät yksimielisyyttä edellyttävän päätöksen.

Siksi SAK on PAY:ssa, EAY:ssa, TUAC:ssa ja VAKL:ssa ajanut ammattiyhdistysliikkeen perusvaatimusta tukevaa ja täydentävää strategiaa. Luopumatta perusvaatimuksesta sosiaaliklausuulista, tulisi SAK:n mukaan työntekijöiden oikeuksia puolustaa kaikin keinoin, mm. kampanjoimalla lapsityötä, vientivyöhykkeitä (*Export Processing Zone*) ja kaikenlaista syrjintää vastaan sekä työskentelemällä tasa-arvon vahvistamiseksi ja parempien työolojen puolesta. Tässä työssä SAK on puhunut tarpeesta luoda alliansseja mm. kuluttajajärjestöjen, ihmisoikeusjärjestöjen ja jopa itse monikansallisten yritysten kanssa. Tavoitteena tulee olla parantaa työntekijöiden työ- ja elinolosuhteita tässä ja nyt eikä vasta hamassa tulevaisuudessa. Samalla tulee osoittaa niille mail-

le, jotka vastustavat yhteisten, monenkeskisten määräysten sisällyttämistä WTO-säännöstöön, että ammattiyhdistysliikkeen vaatimuksista ei päästä eroon sanomalla ei WTO:ssa. SAK on myös korostanut kansallisten, alueellisten (Pohjoismaat) ja EU-säännöstöjen tarjoamia mahdollisuuksia painostaa monikansallisia yrityksiä eettisyyteen ja niiden kautta niitä maita, joissa työntekijöiden perusoikeuksia ei kunnioiteta. Oivan esimerkin tarjoaa EU:n GSP-säännöstö, joka mahdollistaa ylimääräisten tullietuuksien myöntämistä maille, jotka kunnioittavat työntekijöiden perusoikeuksia. Pitkän työn tuloksena SAK:n ajama toimintalinja on hyväksytty niin EAY:ssä kuin VAKL:ssa.

Yhteenvedo SAK:n strategioista

Sikäli kuin SAK:n kohdalla jostain globalisaatiostrategiasta voidaan puhua, se voitaneen mielestäni kiteyttää sanaan käytännönläheinen. Parhaiten se ilmeni mielestäni SAK:n EMU-pohdinnoissa.

SAK:ssa otettiin annettuna, että EMU:sta oli EU:ssa jo päätetty ja että yhteisvaluutta aikanaan syntyisi. Tällöin ratkaistavana oli miten Suomen tulisi toimia muuttuvissa olosuhteissa ja miten niihin tulisi varautua. Ruotsissa EMU-keskustelussa keskityttiin sen sijaan laajalti pohtimaan, olisiko EMU hyväksi maailmalle tai EU:lle eikä juurikaan pohdittu sitä, mitkä olivat Ruotsin vaihtoehdot. Kysymys Ruotsin varautumisesta EMU:iin nostettiin keskusteluun Ruotsin LO:n toimesta niin myöhäisessä vaiheessa, ettei minkäänlaista konsensusta ehtinyt syntyä, edes LO:n ja hallituspuolue sosialidemokraattien välillä. Ulkopuoliselle tarkkailijalle jäi sellainen kuva, että Ruotsissa oletettiin ettei EMU:a syntyisikään, jos Ruotsi jättäytyisi sen ulkopuolelle.

Esimerkit oikeuttavat mielestäni puhumaan SAK:n globalisaatiostrategiasta ja sen kuvaamisen käytännönläheiseksi, pragmaattiseksi. Tämä ei toki merkitse, ettei sen takana löytyisi vahvaa periaatteisiin nojautuvaa pyrkimystä parantaa ja turvata työntekijöiden elin- ja työolosuhteita Suomessa ja kaikkialla maailmassa.

Viitteet

- 1 Profintern oli vuonna 1921 perustettu kommunistien kansainvälinen ammattijärjestö. Se perustettiin sosialidemokraattisjohtoisen Amsterdamin internationaaln vastavoimaksi. Profinternin päätoimisto sijaitsi Moskovassa ja sillä oli toimistor Berlinissä, Pariisissa, Bulgariassa sekä Isossa Britanniassa. (lähde: <http://en.wikipedia.org/wiki/Profintern> hakupäivä 28.9.2007)
- 2 Tarkemmin SAK:n valtuustossa käytyä keskustelua ja laajahkoa jäsenkeskustelua ja sen taustalla olevaa analyysiä on kuvattu seuraavassa julkaisussa: ”*EMU and the Labour Market. The Finnish Case*” (Boldt, 1999).

Lähteet

Painetut lähteet ja kirjallisuus:

- Ala-Kapee Pirjo & Valkonen Marjaana (1982): *Yhdessä elämä turvallisiksi: SAK*. Helsinki: Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö, SAK.
- Boldt Peter J. (1999): *EMU and the Labour Market. The Finnish Case*. Helsinki: Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö.
- Boldt Peter J. (2000): ”Palkansaaajat”. Teoksessa *EU ja Suomi: unionijäsenyyden vaikutukset suomalaiseen yhteiskuntaan*. Tapio Raunio & Matti Wiberg (toim.). Helsinki: Edita, 78–94.
- Marcuse Herbert (1969): *Yksiulotteinen ihminen: teollisen yhteiskunnan tarkastelua*. Helsinki: W&G.
- Montonen Sakari (1988): ”Nils Nilsson – Elämä on Muotoa Tärkeämpi”. *Katsaus* (1): 41-56.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2001): ”*OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Annual Report.*”
- Organisation for Economic Co-operation and Development. Council. Meeting at Ministerial Level (1976): *Declaration by the governments of OECD member countries and decisions of the OECD Council on Guidelines for Multinational Enterprises, national treatment, international investment incentives and disincentives, consultation procedures*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Samak (1986): *De nordiska arbetarekongresserna under 100 år: arbetarrörelsens framväxt och utveckling i de nordiska länderna*. Stockholm: Samak.

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö (1997): *SAK Juhlakirja: Uuden ajan tuulet; SAK 90 vuotta*. Helsinki: Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö.

Valkonen Marjaana (1987): *Yhdessä elämä turvalliseksi*. Helsinki: Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK.

Valkonen Marjaana & Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (1989): *Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK r.y., 1907-87*. Helsinki: Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö.

Internetsivustot:

www.unglobalcompact.org.

www.ilo.org/public/english/fairglobalisation.htm.

<http://www.ictu-cis.org>.

<http://en.wikipedia.org/wiki/Profintern>.

Tapio Bergholm

Pohjoismaat ja Etelä-Afrikan boikotti¹

Mutta, niinkuin tavataan sanoa, ”maailman kutistuttua yhä pienemmäksi”, astuvat kansainväliset kysymykset yhä selvemmin esille. Ei ole enää yhdentekevää tekeekö mustan Afrikan ”musulmaani” orjatyötä vai ei. Hänen probleemansa ovat tulleet meitä lähemmäksi ja skandinaavisten tovereiden kysymykset ovat jo melkein meidän omiamme.

Auto- ja kuljetusala lehden pääkirjoitus kesällä 1962 (Aarnio, *Auto- ja Kuljetusala (AKA)* 6–7/1962)

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliiton (AKT) liittotoimikunta teki 4.10.1985 päätöksen, joka johti Suomen ja Etelä-Afrikan kaupan lähes täydelliseen päättymiseen. Suomen Etelä-Afrikan politiikkaan paneutuneet tutkijat Timo Heino, Iina Soiri ja Pekka Peltola ovat pitäneet Etelä-Afrikan boikottia Suomen ulkopolitiikan ja ammattiyhdistysliikkeen historian kannalta poikkeuksellisenä. Yhden ammattiliiton ratkaisu vauhditti sekä muiden ammattiliittojen että Suomen valtion Etelä-Afrikkaan kohdistamia painostustoimia. Ulkoministerinä tuolloin toiminut Paavo Väyrynen arvioi vuonna 1987 julkaistussa lisensiaattityössään, että Etelä-Afrikan kysymys oli ”*tyypillinen esimerkki siitä, kuinka yleisen mielipiteen paine on johtanut yleisten puoluzettomuusperiaatteiden osittaiseen rikkoutumiseen.*” Väyrynen toisti argumenttinsa väitöskirjassaan vuonna 1988 (Heino 1992, 121; Soiri

& Peltola 1999, 213; Väyrynen 1987, 114–116; Väyrynen 1988, 165–166). Tapahtuman merkittävyyttä korostaa mielenkiintoisella tavalla, etteivät ulkopoliittikan johtamisesta vuonna 1985 vastanneet presidentti Mauno Koivisto ja ulkoministeri Paavo Väyrynen mainitse koko tapahtumaa noita vuosia käsittelevissä laajoissa muistelmissaan (Koivisto 1994; Koivisto 1995; Väyrynen 1993).

Kansainvälinen ammattiyhdistysliike ja boikotit

Ammattiyhdistysliike on luonteeltaan sekä kansallista että kansainvälistä. Ammattiosastot ovat perustaneet yhdysseiteikseen kansallisia ammattiliittoja. Ammattiliitot ovat yleensä järjestäytyneet kansallisiin keskusjärjestöihin, joita Suomessa on tällä hetkellä kolme: SAK, STTK ja AKAVA. Toisaalta kansainväliset kontaktit ovat olennaisesti vaikuttaneet ammattiyhdistysliikkeen toimintaan ja kehitykseen. Hyvin varhaisessa vaiheessa ammattiyhdistysliikkeen kansainväliset organisaatiot jakaantuivat sekä kunkin tuotannonalan valtakunnallisia ammattiliittoja kokoaviin kansainvälisiin järjestöihin että kansallisia keskusjärjestöjä yhdistäviin kansainvälisiin liittoihin.

Maailman Ammattiyhdistysten Liittoa perustettaessa vuonna 1945 pyrittiin purkamaan tämä ammattiyhdistysliikkeen kansainvälisen järjestäytymisen kaksijakoisuus. Kylmänsodan ristiriidat ja kansainvälisten ammattialajärjestöjen ns. ammattisihteeristöjen vastarinta johtivat Maailman Ammattiyhdistysten Liiton hajoamiseen vuonna 1948. Kommunistijohtoisesta Maailman ammattiyhdistysten liitosta eronneet kansalliset keskusjärjestöt perustivat vuonna 1949 Vapaiden ammattiyhdistysten kansainvälisen liiton (VAKL) (Carew 1984; MacShane 1992; Silverman 1993).² Ammattiyhdistysliikkeen kansainvälinen järjestökenttä kehittyi jo varhain monitasoiseksi, kun sekä eri tuotannonalojen valtakunnalliset ammattiliitot että kansalliset keskusjärjestöt perustivat myös alueellisia organisaatioita. Suomalaiset keskusjärjestöt ovat esimerkiksi Pohjolan amatillisen yhteisjärjestön (PAY) ja Euroopan amatillisessa yhteisjärjestön (EAY) jäseniä.

Kansainväliset organisaatiot syntyivät aluksi estämään kansainvälistä lakonmurtajien värväystä, joka oli melko yleistä ennen ensimmäistä maailmasotaa käydyissä työtaisteluissa. Pian kansainväliset järjestöt tukivat työtaisteluun joutuneita jäsenliittojaan taloudellisesti ja boikottitoimin. Merimiesten ja satamatyöläisten työtaisteluissa kansainväliset tukitoimet olivat melko yleisiä ja ajoittain tehokkaita. Boikottitoimet saattoivat jäädä tehottomiksi tai puolinaisiksi, koska keskeisten maiden ammattiliitot eivät pystyneet tai halunneet osallistua painostustoiimiin. Kansainvälinen solidaarisuus oli usein myös oman työmarkkina-aseman puolustamista. Ammattiyhdistysliike koettaa estää merimiesten palkkatason romahtamisen boikotoimalla mukavuuslippulaivoja Suomen satamissa.

Ensimmäisen maailmansodan jälkeen kansainväliset ammattiyhdistysorganisaatiot koettivat tukea Neuvosto-Venäjää ja lyhytaikaisemmaksi jäänyttä Neuvosto-Unkaria julistamalla joukkojen ja sotamateriaalin kuljetukset boikottiin. Kansainvälinen ammattiyhdistysliike arvosteli toisen maailman sodan jälkeen erityisesti Francon diktatuuria Espanjassa, mutta suunnitelmat, vetoamukset, kannanotot ja julistukset eivät johtaneet kuin satunnaisiin ja kansallisiin boikottitoimiin. Kansainvälisen kuljetustyöntekijäin liiton (ITF) pääsihteeri J. H. Oldenbrook totesi Skandinaavisen kuljetustyöntekijäin federaation kokouksessa Tukholmassa kesällä 1947, ettei edes ITF kykenisi organisoimaan Francon hallintoa horjuttavaa boikottia ilman maailman kaikkien maiden ammatillisten keskusjärjestöjen tukea (Bergholm 1997, 242–243; Uhlén 1957, 248).

Kansainväliset ammattiyhdistysjärjestöt paheksuivat kannanotois-
sa maita, joissa valtiovalta vainosi järjestäytyneitä tai lakkoon ryhtyneitä työläisiä. Varsinaisiin boikottitoimiin ryhtyminen on ollut harvinaisempaa. Ammattiyhdistysliikkeen kansainvälisepoliittiset boikottitoimet saattoivat saada paljon julkisuutta, mutta ne olivat luonteeltaan lähinnä mielenosoituksia. Lyhyet yhden maan viennin, tuonnin, laivojen ja lentokoneiden boikotit saattoivat olla laajoja. Yksittäiset ammattiliitot tai ammattiliittoryhmät saattoivat painostaa pitemmänkin aikaa sortohallituksia, mutta nämä boikottitoimet kohdistuivat harvoin pysyvästi boikotoidun maan koko ulkomaan kauppaan. Kansainväliseen kaup-

paan tai kansainvälisen politiikan muotoutumiseen ei näillä satunnaisilla ja rajoitetuilla painostustoimilla ollut suurta vaikutusta.

AKT:n vuonna 1985 julistama Etelä-Afrikka boikotti ei ollut ”*tyypillinen*” vaan poikkeuksellinen ammattiyhdistysliikkeen interventio kansainväliseen politiikkaan. Boikotti kesti pitkään ja päättyi vasta asetettujen tavoitteiden toteuduttua. Ammattiliiton aloittamat painostustoimet muovasivat Suomen lainsäädäntöä. Ammattiliitto jatkoi omaa boikottiaan, vaikka valtiovalta oli kieltänyt lähes kaiken kaupan Etelä-Afrikan kanssa. Tässä artikkelissa keskitytään tarkastelemaan tuon boikottipäätöksen historiallista, kansainvälistä ja suomalaista taustaa.

Skandinaaviset päätökset saavat Wällärin toimiin

Kansainväliset yhteydet olivat tärkeitä kuljetusalan ammattiliitoille. Suomen Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto (SAKT, vuodesta 1970 Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto, AKT) sai ulkomailta taloudellista tukea, kun se erosi 1950-luvun lopulla SAK:sta ja liittyi Suomen Ammattijärjestöön vuonna 1960, ITF:lta ja Skandinaavisen kuljetusalan federaatiolta (STF). ITF oli tehnyt selvän pesäeron kommunistimaiden ammattiliittoihin, sillä diktatuurimaiden hallitusten tukena toimineet ammattiliitot eivät päässeet ITF:n jäseniksi (Aarnio, *AKA* 6–7/1961; Aarnio, *AKA* 6–7/1962). ITF ja Ruotsin kuljetustyöntekijäin liitto antoivat erityisesti vuosina 1959–1961 SAKT:lle taloudellista tukea ilmeisesti juuri antikommunistista työtä varten (*AKA* 5/1960; *AKA* 8/1960).³

SAKT sai länneistä ”*veljellistä apua*”, mutta SAKT oli valmis antamaan myös oman panoksensa kansainväliseen solidaarisuuteen. VAKL:n ja kommunistijohtoisen Maailman Ammattiyhdistysten Liiton välinen kilpailu kehitysmaiden ammatillisten keskusjärjestöjen suosiosta tempasi myös SAKT:n mukaansa. Kuljetusalan Ammattiliittojen Federaatio (KAF), jonka jäsen SAKT oli, aloitti VAKL:n kansainvälisen solidaarisuuskeräyksen Suomessa vuonna 1961. KAF oli saanut kerättyä yli 1 000 000 markkaa, kun SAJ lähti mukaan tähän keräykseen vuoden 1962 alussa. VAKL ei tuominut vain kommunistidiktatuurimaita

vaan antoi tukea sekä Espanjan että Etelä-Afrikan työläisten taistelulle. KAF ja siten myös SAKT:n satamatyöläiset asettivat keväällä 1962 espanjalaiset laivat boikottiin ja antoivat tukensa Espanjan työläisten lakoliikehännälle. Boikotti purettiin ITF:n kehotuksesta, kun lakot olivat päättyneet (Aarnio, *AKA* 6-7/1962; *AKA* 4/1961a; *AKA* 4/1961b; *AKA* 4/1961c).⁴

Olavi Aarnio todisti jo vuonna 1961, että taloudellisen toiminnan laajentuminen, ”*markkinataloudellisten valtioliittymien*” syntyminen ja liikenneyhteyksien paraneminen loivat uusia ongelmia, jotka ammattiyhdistysliike saattoi ratkaista vain kansainvälisellä yhteistyöllä. Kyse ei ollut vain heikompien tukemisesta. Pienentyneellä maapallolla työläisten edut olivat yhteiset. Paremmassa asemassa olevien kannatti auttaa jälkeensäjääneitä auttamaan itseään. Näin turvattiin kaikkien työläisten edut. SAKT olikin mukana ITF:n vuonna 1958 aloittamassa mukavuuslippulaivojen vastaisessa kampanjassa, joka jatkui ”*eräänlaisena sisäsisotana ympäri maailmaa*” (Aarnio, *AKA* 6-7/1962). SAKT:n satamatyöläiset olivat mukana, kun KAF saartoi useita mukavuuslippulaivoja ja auttoi niiden miehistöt saamaan ITF:n hyväksymät palkat. Suomi ja Ruotsi olivatkin lähes ainoat maailman maat, joissa mukavuuslippulaivat kohtasivat tehokkaat saartotoimet (SAKT 1963, 35-36; SAKT 1964, 40; SAKT 1965, 70; SAKT 1967, 79; SAKT 1968, 66; Wälläri 1967, 82-86).⁵

Pitkäaikaisen kansainvälisen solidaarisuuden kohde oli Etelä-Afrikka, jonka mustia ja värillisiä polkeva rotusortopoliitikka oli kuljetustyöläisten järjestöjen mielestä erityisen vastenmielistä. Suomen Merimies-Unionin ja KAF:n puheenjohtaja Niilo Wälläri oli tässä asiassa kansainvälisten kontaktiensa ansiosta aktiivinen. KAF ehdotti Etelä-Afrikan boikotointia jo keväällä 1961. Etelä-Afrikan tilanne ajankohtautui keväällä 1963. KAF:n edustajisto ehdotti 23.5.1963, että Suomen Ammattijärjestö kokoasi kaikki Suomen keskusjärjestöt Etelä-Afrikan vastaiseen yhteistyöhön. KAF:n suunnitelma oli kaksivaiheinen. Ensimmäisessä ehdotettaisiin tukkuliikkeille eteläafrikkalaisten tuotteiden tuonnin lopettamista ja samalla valmistuttaisiin eteläafrikkalaisten tuotteiden käsittelyboikottiin. Suomen Ammattijärjestön hallitus asetti heinäkuussa 1963 Etelä-Afrikan tuotteiden boikottitoimikunnan, jonka jäseniksi

tulivat Niilo Wälläri, SAKT:n puheenjohtaja Olavi Aarnio, veturimiesliiton Gösta Widing ja sihteeri Aarre Manninen (*AKA* 6/1963).⁶

STF:n vuosikokouksessa Turussa 30-31.8.1963 käsiteltiin Etelä-Afrikan rotusortoa, ”*sivistyneen maailman häpeätahraa*.” ITF:n pääsihteeri Pieter de Vries yritti estää päätöksen, jolla STF:n kokous vaatisi Etelä-Afrikan kansainvälisen kauppasaarron aloittamista. Hän vetosi, ettei STF tekisi päätöksiä, jotka vahingoittaisivat ITF:oa. Pääsihteeri de Vries korosti, ettei ITF:lta pitäisi pyytää sellaista, mitä se ei pystyisi tekemään. Pääsihteeri de Vries esitti, että STF:n kokous tekisi vain tiukan vetoomuksen ITF:lle, VAKL:lle ja YK:lle, jotta ne pakottaisivat Etelä-Afrikan järjestykseen (Aarnio, *AKA* 9/1963).⁷

ITF:n pääsihteerin tarjoama maltillisuus ei riittänyt STF:n vuosikokouksen edustajille. STF:n kokouksen hyväksymä julkilausuma asetti todella kunnianhimoiset tavoitteet. Etelä-Afrikan värillisen väestön taistelun tukemiseksi tuli öljytoimitukset keskeyttää, kieltäytyä eteläafrikkalaisen kullan ostamisesta, lopettaa kaikki laivaliikenne sekä Etelä-Afrikkaan että Etelä-Afrikasta ja katkaista kaikki diplomaattiset suhteet tuohon valtioon. Näin Verwoerdin hallituksen apartheidpolitiikka saataisiin päättymään. STF esitti vetoomuksensa boikottitoimien aloittamisesta pohjoismaiden hallituksille, ammatillisille keskusjärjestöille, VAKL:lle ja ITF:lle. STF esitti vielä, että vetoomuksen saaneet hallitukset ja järjestöt vauhdittaisivat asian käsittelyä YK:n turvallisuusneuvostossa (*AKA* 9/1963).

KAF:n keskeiset jäsenliitot olivat osallistuneet Turun kokoukseen. Suomessa siirryttiin sanoista tekoihin. Ensimmäiset boikottitoimet käynnistyivät Suomessa syksyllä 1963, kun yhden ruotsalaisen aluksen Etelä-Afrikasta tuomaa lastia ei Suomessa suostuttu käsittelemään. Pian vienti ja tuonti saivat jatkoa entiseen tapaan. Ammattiyhdistysliike tuomitsi rotusorron julkilausumissa ja kehotti kansalaisia ryhtymään eteläafrikkalaisten tuotteiden ostoboikottiin. Etelä-Afrikan kolmen ammattiyhdistysjohtajan teloitukset marraskuussa 1964 johtivat tehokkaampien keinojen etsimiseen. Pitkällisen harkinnan jälkeen päädyttiin tuonnin osittaiseen boikotointiin. KAF julisti lokakuussa 1965 vain Etelä-Afrikan alkoholituotteet tuontiboikottiin. Kyse oli raittiin Niilo Wälläriin päänäpistä, mutta tämä Etelä-Afrikan viennille ai-

heutettu pieni kiusa käynnisti sekä Suomessa että Etelä-Afrikassa laajan julkisen keskustelun.

SAKT:n satamajaosto oli pitänyt tällaista yksittäiseen tuoteryhmään kohdistuvaa boikottia vaikeasti toteutettavana, mutta SAKT tuki lojaisesti KAF:n päätöstä. Boikotti puri nopeasti. Oy Alkoholiliike Ab (Alko), jolla oli alkoholituotteiden tuontimonopoli, perui tilauksensa Etelä-Afrikasta. Alko pyysi boikotin purkua ja metsäteollisuus oli huolissaan vientiongelmista Etelä-Afrikassa, mutta KAF oli taipumaton. KAF purki Etelä-Afrikan alkoholituotteiden tuontiboikotin vasta vuonna 1970, kun Wälläri oli kuollut (*AKA* 6–7/1967; *Wälläri* 1967, 303–307).⁸

Kansallinen itsekkyyks ja kansainvälinen solidaarisuus

Suomen ulkopoliittinen asema markkinatalousmaana, jolla oli hyvät ja läheiset suhteet Neuvostoliittoon, oli monin tavoin hankala. Suomen valtion ulkopoliittikka oli varovaista, koska pyrkimyksenä oli pysytellä kansainvälisten ristiriitojen ulkopuolella. Valtiojohdon tavoitteena oli saavuttaa puolueettoman maan asema, joka mahdollistaisi pysymisen sivussa tulevista kriiseistä ja sodista. Suomi äänesti YK:ssa useissa tulenaroissa kiistakysymyksissä tyhjää ja vältti muutenkin ulkopoliitikassa moraalisten kantojen esittämistä. Koska ei voitu tuomita suuren naapurimaan Neuvostoliiton ihmisoikeuspolitiikkaa eikä sen toimintaa esimerkiksi Unkarissa vuonna 1956 ja Tšhekkoslovakiassa vuonna 1968 ei ryhdytty muitakaan maita arvostelemaan. Suomen ulkopoliittisen linjan arvostelijat syyttivät poliittista johtoa kansallisen itsekkyyden politiikasta, jonka mukaisesti Suomi piti yllä diplomaatti- ja kauppatuotteita useisiin sortohallituksiin (Apunen 1984; Heino 1992, 9–16; Väyrynen 1987; Väyrynen 1988).⁹

AKT:n ulkopoliittinen linja oli paljolti sama kuin Suomen valtiojohton. AKT vältti suhteissa kommunistidiktatuurimaiden ammatti-liittoihin moraalisia kannanottoja ja toimi yli blokkirajan tapahtuvan eurooppalaisen yhteistyön puolesta. Yhteydet ITF:oon ja Pohjoismaihin olivat kytkenneet Suomen kuljetusliitot kansainvälisiin tukitoimiin

ja boikotteihin. Brutaali sotilasvallankaappaus vei Chilessä ammattiyhdistysliikkeen toimintaoikeudet.

Kotkalainen satamatyöläinen Jouko Heikkilä (komm.) esitti heinäkuussa 1975 AKT:n liittotoimikunnassa Chilen ja Etelä-Afrikan tuotteiden kuljetusboikottia (AKA 19.1.1977).¹⁰ AKT osallistui 18.-19.9.1974 ITF:n organisoimaan kansainväliseen Chilen kuljetusten boikottiin. AKT:n kentässä oli haluja jatkotoimiin, mutta liittojohto korosti, ettei yhden maan boikotilla ollut merkitystä. AKT:n satamajasto 7.10.1975 tuki kannanotossaan Chilen ja sotilasdiktattori Francon hallitseman Espanjan liikenteen kattavaa kansainvälistä boikottia, mikä tarkoitti järjestön omien boikottitoimien siirtämistä epämääräiseen tulevaisuuteen.

AKT:n Chile-linjanvedot tukeutuivat ITF:n ja SAK:n ohjeisiin. AKT esti syyskuussa 1975 Chilestä tulleen kuparilastin purkamisen Suomessa. AKT lopetti Chile-boikotin tammikuussa 1976, kun SAK ja ITF kannattivat boikotin lopettamista. Liittotoimikunnan päätös syntyi äänin 11–4 kommunistien kannattaessa boikotin jatkamista. Chile ei ollut ainoa solidaarisuustyön kohdema. AKT ja KAF:n jäsenliitot osallistuivat ITF:n julistamaan Espanjan kuljetuskaluston boikottiin 2.–3.10.1975. AKT:n jäsenet Seutulan lentokentän ilmailuhollossa pysäyttivät päiväksi kolme charter-lentoa Espanjaan (AKA 21.8.1974; AKA 4.9.1974; AKA 18.9.1974; AKA 16.10.1974; AKA 1.10.1975; AKA 15.10.1975; AKA 18.2.1976).¹¹

AKT:n vuoden 1978 edustajakokouksessa valittu uusi liittojohto oli valmis näyttävään kansainväliseen solidaarisuustoimintaan. AKT:n liittotoimikunta päätti 12.10.1978 aloittaa 15.11. Chilestä tulevien tuotteiden kahden kuukauden boikotin satamissa ja ulkomaan autoliikenteessä. AKT ajoi boikotilla Chilen poliittisten vankien vapauttamista. AKT teki päätöksen omin päin ja otti asiasta yhteyttä KAF:oon vasta päätöksen synnyttyä. Liitto oli läheisessä yhteistyössä Suomi-Chile-seuran kanssa. Tämä yhdistys antoi vihjeitä suomalaisten yritysten vientisuunnitelmista AKT:lle. AKT varoitti esimerkiksi Nokia-yhtiön johtoa helmikuussa 1979, etteivät AKT:n jäsenet kuljeta eivätkä käsittele Chileen vietäviä kondensaattoreita. Chile-boikotti jatkui yli kahden kuukauden määrääjän ja päättyi 1980-luvun alussa (AKA 25.10.1978).¹²

Malli Ruotsista

Suomen hallituksen kanta Etelä-Afrikkaan muuttui Johannesburgin lähellä sijaitsevan mustien asuinalueen, Soweton vuoden 1976 väkivaltaisuuksien jälkeen. Pohjoismaiden yhteiset linjaukset ja yhä yleisempi tuomio Etelä-Afrikan lakisäätteiselle apartheid-rotusorrolle saivat virallisen Suomen tuomitsemaan YK:ssa ja muissa kansainvälisissä organisaatioissa Etelä-Afrikan. Kulttuuri- ja urheilusuhteet katkaistiin. Tämän pidemmälle virallisen Suomen sanaradikalismi ei johtanut. Diplomaatti- ja kauppasuhteet säilyivät maiden välillä. Suomen vienti Etelä-Afrikkaan kasvoi nopeasti 1980-luvun alussa. Suomalaisen metsäteollisuuskluusterin vahvat yritykset veivät yhä enemmän paperia sekä paperiteollisuuden koneita ja laitteita rotusorron maahan. Myös kaivosten porauslaitteiden vienti oli merkittävää. Etelä-Afrikan vientivoittoinen kauppa oli Suomen kokonaiskauppavaihdon näkökulmasta vähäistä, mutta se saattoi olla yksittäisten vientiyritysten kannalta tärkeää ja tuottoisaa (Kanerva, *Palkkatyöläinen* 19.8.1985; Heino 1992, 58–73).

Etelä-Afrikan tilannetta esiteltiin tiedotusvälineissä, kun mustien vastarinta lisääntyi ja maan hallituksen väkivaltakoneisto turvautui yhä kovempiin otteisiin. Suomeen perustettiin vuonna 1983 Eristetään Etelä-Afrikka kampanja (EELAK) ruotsalaisen esikuvan (ISAK) mukaisesti kansalaisjärjestöjen sateenvarjo-organisaatioksi. SAK oli vuodesta 1979 alkaen tukenut Etelä-Afrikan ja Namibian vapautusliikkeitä ANC:tä ja SWAPO:a sekä näiden yhteydessä toimineita ammattijärjestöjä. Etelä-Afrikan hallitus oli keväällä 1983 vanginnut useita ammattiyhdistysjohtajia, minkä SAK tuomitsi. ITF:n kongressi syksyllä 1983 keskittyi ihmisoikeuskysymyksiin. Chilen, Keski-Amerikan, Etelä-Afrikan ja Puolan ihmisoikeustilannetta arvosteltiin useissa puheenvuoroissa. ITF:n kongressi antoi julkilausuman, jossa se tuomitsi Etelä-Afrikan apartheid-politiikan ja Namibian miehityksen (*AKA 23.11.1983*; Heino 1992, 78).¹³

AKT:n edustajat olivat SAK:ssa ja ITF:ssa tekemässä Etelä-Afrikkaa koskevia päätöksiä, mutta AKT tai Auto- ja kuljetusala -lehti eivät juuri osallistuneet Etelä-Afrikan tilanteesta käytyyn keskusteluun

1980-luvun alkuvuosina. Tilanne muuttui keväällä 1985. AKT liittyi maaliskuussa 1985 EELAK:n jäseneksi. AKT:n II sihteeri Leo Roppola vaati vuoden 1985 vappupuheessaan Suomen hallitusta katkaisemaan kaikki suhteet Etelä-Afrikkaan. Roppola teki boikottiesityksen vain ohimennen muiden puheessa laajemmin käsiteltyjen asioiden joukossa (AKA 10.4.1985; AKA 8.5.1985).¹⁴

Kotimaiset ja kansainväliset ammattiyhdistysjärjestöt tuomitsivat yhä jyrkemmin rotusortohallituksen. Kansanedustaja Tarja Halonen totesi SAK:n rauhanpäivillä: ”*Kauppaboikotti niin Etelä-Afrikan liittotasavaltaa kuin Chileäkin vastaan tulee panna voimaan. Tämän vaatimuksen luulisi jo kaikkien poliittisten tahojen voivan hyväksyä Suomessakin.*” Rauhanpäivien julkilausuma vaatikin 13.4.1985 Suomen ja Etelä-Afrikan kauppaja- ja diplomaattisuhteiden katkaisemista (Nordgren-Siivonen, Palkkatyöläinen 22.4.1985).¹⁵ SAK:n hallitus hyväksyi 6.5.1985 samansisältöisen kannanoton. SAK:n hallitus asetti työryhmän pohtimaan, miten SAK:n jäsenliitot voisivat yhteistoimin lopettaa Suomen ja Etelä-Afrikan välisen viennin ja tuonnin. SAK hallitus velvoitti työryhmän tekemään ehdotuksia, jotka auttaisivat suorittamaan kaupan alasajon työnantajien kanssa neuvotellen. Tähän liittyen työryhmän tuli selvittää vaihtoehtoiset vienti- ja tuontimaat. Työryhmän raportin tuli olla valmis 2.9.1985 (Palkkatyöläinen 29.4.1985; Palkkatyöläinen 13.5.1985; AKA 22.5.1985).¹⁶

Helsingin Autoalantyöntekijät esitti huhtikuussa 1985, että AKT:n liittovaltuusto päättäisi ”*asettaa kaikki Etelä-Afrikasta tulevat tuotteet saartoon maassamme ja samalla tiedottaa lehensä palstoilla*” ostoboikotista. Ammattiosasto ehdotti myös Etelä-Afrikan mustan enemmistön järjestöjen taloudellista tukemista. AKT:n sosialidemokraattisen ryhmän mielestä SAK:n asettama boikottityöryhmä oli sopiva paikka suunnitella saartotoimia, koska AKT sai nimetä edustajan tuohon ryhmään. AKT:n valtuusto antoi tukensa ostoboikotin voimistamiselle. AKT:n liittovaltuusto 16.–17.5.1985 katsoi boikottitoimien suunnittelun kuuluvan SAK:n vastuulle. Yhteisiä toimia valmistelemaan SAK:n Etelä-Afrikka työryhmään AKT nimesi heinäkuussa 1985 edustajaksi Kalevi Westmanin (Paavola 1999, 36).¹⁷

Arkkipiispan ripitys ja norjalaisten päätös

EELAK antoi kesäkuussa ostoboikottijulistuksen tunnuksella: Eristetään Etelä-Afrikka! Nyt! Etelä-Afrikan hallitus julisti laajoille alueille poikkeustilan heinäkuussa 1985, mikä herätti kansainvälistä paheksuntaa. Suomen hallitus alkoi valmistella lainsäädäntöä, jolla suomalaisten yritysten investoinnit Etelä-Afrikkaan kiellettäisiin. Hallitus neuvotteli teollisuuden ja kaupan järjestöjen kanssa Etelä-Afrikan kaupan vapaaehtoisesta vähentämisestä. Talouselämän järjestöt sitoutuivat vähentämään tuontia noin viidenneksellä.

Investointikielto ei saanut tukea vaan herätti pahennusta. Lainvalmistelusta vastannut ulkoministeri Paavo Väyrynen ja arkkipiispa John Vikström olivat puhujia elokuun lopulla vietetyssä Namibia-päivän juhlassa. Piispa ripitti tylysti maan hallitusta. Hän epäili, että hallitus aikoi kieltää vain sellaiset Etelä-Afrikka -suhteet, joita yrityksillä ei ollut. Vikström totesi:

Monien silmissä on varmasti tekopyhyttä säätää laki toimintaa vastaan, jota kukaan maassamme ei ole harjoittanut, ja samaan aikaan antaa valtion omien yritysten jatkaa ja ehkä kehittää kauppansa Etelä-Afrikan kanssa.

Vikströmin aloittama hallituksen arvostelu teki Etelä-Afrikan painostamisesta kuumen keskusteluaiheen myös Suomessa. Koko hallituksen moraalit asetettiin kyseenalaiseksi. Erityisesti Väyrynen ja ulkomaankauppaministeri Jermu Laine saivat kuulla kunniansa. Etelä-Afrikan hallitus käytti juuri elokuun lopulla brutaalia väkivaltaa mielenosoittajia ja lakkoilevia työläisiä vastaan. Kuvat pahoinpidellyistä, vertavuotavista ja kuolleista mustista vaikuttivat niin, että yhä useammat pitivät Suomen hallituksen ehdottamia boikottitoimia riittämättöminä (*Uusi Suomi (US)* 22.8.1985; *US* 27.8.1985; *US* 28.8.1985; *US* 14.9.1985; *Suomen Sosialidemokraatti (SS)* 27.8.1985 (lainaus); *SS* 28.8.1985; *SS* 29.8.1985; *SS* 30.8.1985; Arvo Salo, *SS* 31.8.1985; *SS* 31.8.1985a; *SS* 31.8.1985b; Arja Alho, *SS* 3.9.1985; Matti Tukiainen, *SS* 3.9.1985; Heino 1992, 82-83).

VAKL järjesti 22.8.1985 kriisikokouksen Etelä-Afrikan tilanteesta. Tämä kokous suositti ammattiliitoille Etelä-Afrikan etujen mahdollisimman suurta häirintää. Pohjolan Ammatillisen Yhteisjärjestön hallitus 29.8.1985 esitti asteittain kiristyviä painostustoimia. Aiemmin sovitun aikataulun mukaisesti SAK:n hallitus käsitteli Etelä-Afrikan vastaisia toimia 2.9.1985. SAK:n hallitus vaati yksiselitteisesti diplomaattisuhteiden ja kaiken Etelä-Afrikan kanssa käydyin kaupan katkaisemista. SAK oli tehnyt radikaalin päätöksen tietoisena, että ehdotuksen toteutuminen saattoi johtaa myös sen omien jäsenten työllisyyden heikentymiseen (Palkkatyöläinen 9.9.1985; SS 14.9.1985; Palkkatyöläinen 16.9.1985; ITe, 32).¹⁸ Kemiantyöntekijäin Liitto teki ensimmäisen konkreettisen boikottipäätöksen, kun se päätti tukea omia Kemiran osakeyhtiön Säterin tehtaiden ammattiosastojen päätöstä olla käsittelemättä eteläafrikkalaista tuontisellua (SS 7.9.1985).¹⁹ SAK:n ammattiliitoista Metalliliitto, Paperiliitto ja Liikelitto aloittivat työnantajapuolen kanssa neuvottelut sopeutumisesta kaupankäynnin lopettamiseen (Palkkatyöläinen 14.10.1985a).

Pohjoismaainen Kuljetustyöntekijäin Federaatio (Nordiska Transportarbetarefederationen – NTF) tiedusteli kesällä, mitä toimia Suomessa oli tehty ja mihin toimiin oltiin valmiita Etelä-Afrikan painostamiseksi, mutta AKT vastasi NTF:lle vasta syksyllä. AKT:n liittotoimikunta päätti 4.9.1985, että Etelä-Afrikan kysymyksessä oli toimittava yhteistyössä Suomen muiden kuljetusliittojen kanssa. Boikottitoimet tuli käsitellä KAF:ssa.²⁰ AKT:n työvaliokunta hyväksyi 26.9.1985 SAK:n hallituksen päätökseen perustuneen suunnitelman siitä, että ”*AKT tulee yhdessä KAF:n kanssa suunnittelemaan vienti- ja tuontisaarron täydellisen toteuttamisen.*” Suunnitelma sisälsi saartotoimien luettelon. AKT:n työvaliokunta päätti, että boikottisuunnitelma viedään ensin KAF:n hallituksen käsittelyyn 7.10.1985, minkä jälkeen AKT:n liittotoimikunta tekisi omat boikottipäätöksensä.²¹

Moniin ajankohtaisiin asioihin usein kärkkäästi tarttunut AKT:n puheenjohtaja Risto Kuisma ei julkisissa puheissaan ottanut kantaa Etelä-Afrikan tilanteeseen. Kuisman matalalle profiilille oli syksyllä selvä syy. Hän oli syyskesällä pitkällä sairauslomalla. Kuisman henkilökohtaisena varajäsenenä AKT:n sihteeri Kauko Lehikoinen oli SAK:n

hallituksessa 2.9.1985 hyväksymässä uuden terävemmän Etelä-Afrikan -kannanoton. Kuisma oli poissa, kun AKT:n liittotoimikunta 4.9. sekä NTF:n hallitus 5.9. käsittelivät Etelä-Afrikan saartoa (NTF 1985, 1–2).²²

AKT:n puheenjohtajan Risto Kuisma ja järjestösihteeri Seppo Antikainen osallistuivat Norjan kuljetustyöntekijäin liiton edustajakokoukseen 29.9.–3.10.1985. Norjan kuljetustyöläisten liiton hallitus oli huolellisesti valmistellut Etelä-Afrikan kauppasaartoon ryhtymistä. Edustajakokous hyväksyi yksimielisesti sille tehdyn esityksen ja julisti Etelä-Afrikan tuotteet kuljetusboikottiin 20.10.1985–1.2.1986 väliseksi ajaksi. Liiton satama-asioista vastannut Odd Bach korosti, että tämä boikotti koski vain pientä osaa Norjan ja Etelä-Afrikan välisestä kaupasta, koska Norjassa useilla teollisuuslaitoksilla oli omat satamat. Näissä teollisuuslaitoksissa lastaus- ja purkaustöitä tehneet eivät kuuluneet Norjassa kuljetustyöntekijäin liittoon. Norjan kuljetustyöläisten liiton kauppasaartopäätös olikin tarkoitettu esimerkiksi Norjan ja muiden maiden ammattiliitoille. Odd Bach totesi, että boikottia jatkettaisiin, mikäli muut ammattiliitot lähtisivät mukaan siihen (Norsk Transportarbeiderforbund, 12–13, 23, 149, 151–157).²³

Norjalaisten kanssa yhtä aikaa boikottiin

Norjan liiton päätös ja Norjassa käydyt keskustelut vakuuttivat suomalaiset kutsuvieraat siitä, että myös Suomessa oli aika siirtyä sanoista tekoihin. Päätös boikottitoimista oli tehtävä nopeasti, koska norjalaisten boikotti oli pian alkamassa. AKT:n liittotoimikunta käsitteli 4.10.1985 – siis heti Kuisman ja Antikaisen Norjan matkan jälkeen – Etelä-Afrikan kysymystä. Asia käsiteltiin työjärjestyksen kohdassa muut esille tulevat asiat, koska boikottikysymys ei ollut etukäteen lähetetyllä esityslistalla. Kuisma korosti, etteivät boikottitoimet olleet edenneet muualla kuin Norjassa, jonka kuljetusliitto oli päättänyt aloittaa boikotin 20.10.1985.

AKT:n liittotoimikunta päätti viedä ”*Kalevi Westmanin SAK:n hallituksen päätöksiin*” perustuneen esityksen KAF:n hallituksen käsitte-

lyyn. AKT:n johto ei kuitenkaan jättänyt KAF:n hallitukselle mahdollisuutta muuttaa tai lykätä kauppasaarron sisältöä tai alkamisajankohtaa. AKT halusi aloittaa saarron yhtä aikaa norjalaisten kanssa. Toimisto (eli liittojohto) sai tehtäväkseen laatia kannanoton, jossa Etelä-Afrikan rotusortopolitiikka tuomitaan ja jossa vaaditaan Suomen hallitusta katkaisemaan kauppa- ja diplomaattisuhteet Etelä-Afrikkaan (Soiri & Pelto 1999, 149).²⁴

KAF:n hallitus merkitsi 7.10.1985 AKT:n saartopäätöksen vain tiedoksi. Muiden kuljetusliittojen johtomiehet suhtautuivat periaatteessa myönteisesti AKT:n päätökseen, mutta eivät voineet ilman omien hallintoelimiensä päätöksiä sitoutua boikottiin.²⁵ AKT:n johto, liittotoimikunnan jäsenet ja toimitsijat osasivat pitää salaisuuden. AKT julkisti boikottipäätöksensä vasta KAF:n kokouksen jälkeen 7.10.1985. Etelä-Afrikan boikotti toi AKT:lle ja sen puheenjohtajalle runsaasti julkisuutta, joka oli pääasiassa myönteistä (*AKA* 9.10.1985; *AKA* 23.10.1985a; *Helsingin Sanomat* 8.10.1985; *Helsingin Sanomat* 9.10.1985; *Kansan Uutiset* 8.10.1985; *SS* 8.10.1985; *SS* 9.10.1985; *US* 8.10.1985a).

SAK:n hallitus käsitteli boikottikysymystä 9.10.1985 hieman hämmentyneissä tunnelmissa, koska AKT ripeä päätös oli yllättänyt myös SAK:n hallituksen jäsenet.²⁶ Risto Kuisma selitti laajasti AKT:n päätöksen perusteita. Hän kertoi AKT:n tavallaan lykänneen päätöksen tekoa, koska oli odotettu joltain ylemmältä taholta päätöstä. Ratkaisua oli odotettu Kuisman mukaan hallitukselta, SAK:lta tai joltain kansainväliseltä taholta. Kuisma totesi: ”*Näin meidän liittotoimikunta pääty tähän ratkaisuun, että me aloitetaan ja päivämäärä 20.10. on valittu todella ihan sen takia, että se on norjalaisten päättämä päivämäärä.*”

Kuisma uskoi boikotin purevan, koska koko kauppavaihto Suomen ja Etelä-Afrikan välillä tapahtui satamien kautta. Hän luotti siihen, etteivät yritykset lähde etsimään kiertoteitä. AKT oli valmis pysäyttämään boikottia kiertävien yritysten viennin ja tuonnin kokonaan. Kuisma toivoi, ”*että SAK vähintäinkin suhtautuisi myönteisesti tähän meidän päätökseen, ehkä sanoisi sen julkisuudessakin.*” Kunnan Työntekijän ja Viranhaltijain Liiton edustaja Jouni Riskilä ilmoitti, että liiton kunnallisten satamalaitosten työntekijät osallistuisivat boikottiin 20.10.

alkaen. Laajan keskustelun lopussa Risto Kuisma korosti, että AKT:n päätöksen perustelut ”on suoraan SAK:n 2. syyskuuta päätöksestä.”

SAK:n hallitus tuki AKT:n päätöstä. Tapahtumat lähtivät vyörymään. Useat ammattiliitot liittyivät AKT:n aloittamaan Etelä-Afrikan boikottiin tai ilmoittivat tukevansa sitä. Myös muissa Pohjoismaissa kuljetusliitot ryhtyivät boikottitoimiin. AKT ajoi oman päätöksensä jälkeen kotimaisissa ja kansainvälisissä kokouksissa Etelä-Afrikan asettamista täydelliseen kauppasaartoon ja vaati myös diplomaattisuhteiden katkaisemista (*AKA* 9.7.1986a; *Palkkatyöläinen* 14.10.1985b; Taina Kanerva, *Palkkatyöläinen* 18.11.1985; Laukkarinen, *Seura* 18.10.1985; Yrjö Mattila, *AKA* 20.11.1985; Anna-Riitta Sippola, *Helsingin Sanomat* 24.5.1986; AKT 1986, 42,1 04; AKT 1987b, 63; Heino 1992, 83–84; ITF, 32–33; Kuisma 1994, 272–277; NTF, 21, 37, 68, 81; Soiri & Peltola 1999, 149–152).²⁷

Uusi Wälläri

AKT:n julistama Etelä-Afrikan boikotti oli kauempaa katsoen osa kansainvälistä ja suomalaista prosessia, jossa Norjan kuljetustyöntekijäin liiton edustajakokouksen päätös sai pitkään kyteneen hiiloksen syttymään. Risto Kuisman henkilökohtainen päättäväisyys vaikutti ratkaisevasti, kun AKT seurasi nopeasti Norjan ratkaisua. Nopeasti aloitetun boikotin ajoitus oli hyvin onnistunut. Kansalaismielipide asettui AKT:n tueksi, kun tiedotusvälineet esittelivät tiedot viranomaisten väkivaltaista Etelä-Afrikassa ja AKT:n boikottipäätöksen aivan yhtä aikaa (*US* 8.10.1985b; *US* 20.10.1985).²⁸

Etelä-Afrikka -kysymyksessä pitkään passiivisena pysynyt²⁹ puheenjohtaja Risto Kuisma ja SAK:n kanssa kauppasaartoa valmistellut ammattiliitto nousivat julkisuuden parrasvaloihin (Soiri & Peltola 1999, 150). Toimittajat sovittivat lokakuussa 1985 Kuismalle Niilo Wällärin manttelia (Laukkarinen, *Seura* 18.10.1985; Ylijääski, *Ilta-Sanomat* 12.10.1985.). Risto Kuisma oli 24.10.1985 tuhansien osanottajien rauhanmarssin pääpuhujana Helsingin Senaatintorilla. AKT sai boikotista useita tunnustuksia rauhanjärjestöiltä (*AKA* 6.11.1985; *AKA*

18.12.1985; *AKA* 15.1.1986). Muutaman vuoden kuluttua Kuismaa ei verrattu enää Wälläriin. Hän oli 1980-luvun lopulla ja 1990-luvun alussa yksi Suomen tunnetuimmista ellei tunnetuin ammattiyhdistysjohtaja (Pitko, *Aamulehti* 25.5.1986; Kuisma 1994, 283–285).³⁰

Metsäteollisuuden Keskusliiton toimitusjohtaja Matti Pekkanen tuomitsi boikotin moraalittomaksi ja piti sitä voittona Etelä-Afrikan valkoisille. Etelä-Afrikan boikotti jakoi ulkopolitiikan johdon ja hallituksen kahteen leiriin. Presidentti Mauno Koivisto ja sosialidemokraattiset ministerit sietivät, hyväksyivät tai jopa avoimesti tukivat AKT:n aloittamaa ammattiliittojen boikottia. Aluksi boikottia vastustanut ja kovan arvostelun kohteeksi joutunut sosialidemokraattinen ulkomaankauppaministeri Jermu Laine ilmoitti eduskunnassa, että hallituksen ja ammattiyhdistysliikkeen tavoitteet Etelä-Afrikan politiikassa olivat yhteiset. Hallituksen rivit olivat sekaisin. Keskustapuolueen puheenjohtaja, ulkoministeri Paavo Väyrynen korosti, ettei Suomen hallitus ollut katkaissut kauppasuhteita Etelä-Afrikkaan. Hän väitti, ettei boikotti vaikuta Etelä-Afrikassa mutta toisi Suomessa työttömyyttä ja taloudellisia ongelmia monille työläisille ja heidän perheilleen (*US* 9.10.1985; *AKA* 23.10.1985b; Heino 1992, 84–88; Kuisma 1994, 223).

AKT:n johto tuhoutui tästä Väyrysen syytöksestä. AKT:n liittotoimikunta hyväksyi avoimen kirjeen, jossa Väyrysen analyysin taloudellinen pätevyys kiistettiin ja ministerin moraalinen ryhdittömyys tuomittiin. Kirje huokui voitonvarmuutta: ”*Yleinen kansalaismielipide sotkee jalkoihinsa Teidän ulkoministerinä ajaman linjan ja määrää Etelä-Afrikan suhteiden suunnan.*” AKT korosti, että Suomen ammattiyhdistysliike oli linjansa valinnut, joten hallituksen oli nyt helppo tiukentaa omaa linjaansa suhteessa Etelä-Afrikkaan (Kuisma & Lehikoinen, *AKA* 18.12.1985 [lainaus]).³¹

Tiukka valvonta

AKT sai muiden maiden kuljetusliitoilta vihjeitä, että Suomesta vietiin tavaroita kolmansien maiden kautta Etelä-Afrikkaan. Oli myös ilmeistä, että Etelä-Afrikan satamien kautta kulkeneesta transitoliikenteestä

osa itse asiassa tuli Etelä-Afrikasta ja osa jäi Etelä-Afrikkaan. AKT:n edustajakokous antoi kesäkuussa 1986 liittotoimikunnalle valtuudet kiristää Etelä-Afrikan boikottia. AKT uhkasi laittaa tarvittaessa koko yrityksen viennin boikottiin, jos uusia boikotin kiertoyrityksiä paljastuisi. AKT painosti tuolloin erityisesti kahta paperinviejää: Kymiä ja Kaukasta. AKT kovisteli myös Outokumpua, Tukoa ja Keskoa. Suuret vientiyritykset joutuivat suoraan tai välillisesti vakuuttamaan keski-suuren ammattiliiton johdolle, että ne sitoutuivat lopettamaan viennin kokonaan. AKT:n liittotoimikunta laajensi elokuussa 1986 boikotin koskemaan Lesothon, Botswanan ja Swazimaan vientiä ja tuontia sekä Etelä-Afrikan kautta tapahtunutta kauttakulkuliikennettä. Lisäksi AKT:n toimitsijat ottivat lisenssivirastosta selvää Etelä-Afrikan kanssa kauppaa käyneet yritykset ja lähettivät näille uhkauksen näiden yritysten kaiken liikenteen pysähtymisestä. Useat yritykset antoivat AKT:lle vakuutuksen, että kauppaa Etelä-Afrikan kanssa ei enää jatketa (Niemi, SS 26.6.1986; *Eteenpäin* 27.6.1986; *Kauppalehti* 6.8.1986; *Iltalehti* 7.8.1986; *AKA* 9.7.1986b; *AKA* 13.8.1986; *Uutiskymi* 10/1986; *Pohjolan Työ* 1.9.1986; *Palkkatyöläinen* 8.2.1988; AKT 1987a, 123–124, 126–132; AKT 1987b, 63).³²

Suomen ulkopoliittinen linja alkoi terävöityä Etelä-Afrikka -kysymyksessä vuonna 1987, kun Suomi ja Ruotsi päättivät seurata Tanskan jo vuonna 1986 antamaa esimerkkiä ja kieltää lailla kaupankäynnin Etelä-Afrikan kanssa. Eduskunta hyväksyi kesäkuussa 1987 Harri Holkerin ns. sinipunahallituksen tekemän esityksen. AKT ei purkanut boikottiaan ja arvosteli hallitusta vientiyrityksille myönnettyistä poikkeusluvista. AKT valvoi edelleen oman boikottinsa pitävyyttä. Yritykset ja valtiovalta toimivat usein loma-aikana, jolloin AKT:n oli vaikea estää vientiä Etelä-Afrikkaan.

AKT:n boikottilinja ei ollut ehdoton. AKT:n liittotoimikunta hylkäsi AKT:n Demokraattinen Vaihtoehto -ryhmän ehdotuksen Shellin öljytuotteiden boikotoimisesta Suomessa, vaikka Shell turvasi öljynviennillään Etelä-Afrikan polttoainehuollon. AKT salli myös suomalaisten lääkkeiden viennin Etelä-Afrikkaan. Suomen ja Etelä-Afrikan kauppa säilyi kaksoisboikotissa aina vuoteen 1991 saakka. Esko Ahon hallitus purki Suomen Etelä-Afrikan kauppasaarron ensimmäisenä

Pohjoismaana heinäkuussa 1991, kun se arvioi Etelä-Afrikan poliittisen kehityksen myönteiseksi. AKT lopetti oman boikottinsa helmikuussa 1992, jolloin Etelä-Afrikan demokratiakehitys oli hyvässä vauhdissa (AKA 4.11.1987; AKA 3.2.1988; *Palkkatyöläinen* 8.2.1988; AKA 14.3.1990; AKT 1988, 33; AKT 1989, 33; AKT 1990, 27–28; AKT 1991, 49; Heino 1992, 88–94, 102–107; Kuisma 1994, 272–276).³³

Uutta ulkopoliitiikkaa?

AKT:n lokakuussa 1985 julistama Etelä-Afrikan kaupan täydellinen boikotti nosti ammattiliiton ja sen puheenjohtajan nopeasti myyttisiin mittoihin. Yksittäinen ammattiliitto teki ulkopoliittisen ratkaisun, johon Paavo Värysen kaltainen kansallisen itsekkyyden edusmies ei kyennyt. Risto Kuisman Etelä-Afrikka -kysymyksessä saama julkisuus oli sikäli ansaittua, koska Kuisman Norjan vierailu muutti ratkaisevasti AKT:n aiempia boikottisuunnitelmia ja -aikatauluja.

Koko SAK:n ja suomalaisen ammattiyhdistysliikkeen laajemminkin tukema ulkopoliittinen painostustoiminta oli aiempiin kansainvälisen kaupan saartotoimiin nähden poikkeuksellisen pitkä, pitävä ja menestyksellinen, vaikka se tuskin ratkaisevasti vaikutti Etelä-Afrikan sisäpoliittiseen kehitykseen. AKT:n Etelä-Afrikan -boikotti ja muiden pohjoismaiden esimerkki vaikuttivat Suomen hallitukseen, joka luopui ahtaasta puolueettomuuspolitiikan tulkinnasta vuonna 1987.

Suomen kansantalous oli 1980-luvun puolivälissä vielä hyvin riippuvaista metsäteollisuuden menestyksestä. Tästä huolimatta yksittäinen ammattiliitto saattoi puuttua tämän teollisuuden alan olennaisiin etuihin. Kansainvälinen tiedonvälitys tarjosi suomalaisen keskusteluun niin vakuuttavaa aineistoa Etelä-Afrikan rotusorron raakuudesta, että kansalaismielipide tuki boikottia eikä piitannut metsäteollisuuden kannanotoista. Etelä-Afrikan boikotin vahvuus näkyi vuonna 1986, kun useat suuryritykset joutuivat nöyrytymään ja antamaan AKT:lle - siis keskikokoiselle ammattiliitolle - vakuutuksen Etelä-Afrikan viennin päättymisestä.

Etelä-Afrikan boikotti horjutti Suomen ulkopoliittikan perusopiksi toisen maailmansodan jälkeen omaksuttua linjaa, jonka mukaan Suomi ei ottanut kantaa suurvaltasuhteiden kannalta arkaluonteisiin kiistoihin ja vältti moraalisia kannanottoja sekä ulkomaiden sisäisiin asioihin puuttumista. Suomen hallituksen ohittaminen ulkopoliittisessa päätöksenteossa ja metsäteollisuuden etujen vastainen toiminta kauppapolitiikassa olivat uutta ulkopoliittikkaa, jossa ammattiyhdistysliike, kansalaisjärjestöjen omat kansainväliset kontaktit, kansainvälinen tiedonvälitys ja kansalaismielipide alkoivat dynaamisesti vaikuttaa Suomen valtion ulkopoliittisiin ratkaisuihin.

Viitteet

- 1 Tämä artikkeli perustuu AKT:n historiahankkeessa tekemääni tutkimukseen. Kuljetusalan Federaation (KAF) Etelä-Afrikan boikottia 1960-luvulla ja Auto- ja Kuljetusalan työntekijä liiton (AKT) Etelä-Afrikan boikottia vuonna 1985-1992 olen käsitellyt aiemmin teoksessa Tapio Bergholm: *Kovaa peliä kuljetusalalla III. Kuljetusalan ammattiyhdistystoiminta 1960-1990*, (Helsingissä: Otava, 2000) ja artikkelissa Tapio Bergholm: Ay-liike ulkopoliittikan tekijänä Tapio Bergholm, "Ay-liike ulkopoliittikan tekijänä," *Ulkopoliittikka* 38, no. 3 (2001).
- 2 Katso myös Tapio Bergholm: *Sopimussyhteiskunnan synty I, Työehtosopimusten läpimurrosta yleislakkoon. SAK 1944-1956*, (Helsinki: Otava, 2005); Mikko Majander: SAK ja kylmä sota, teoksessa Mikko Majander: *Pohjoismaa vai kansandemokratia? Sosialidemokraatit, kommunistit ja Suomen kansainvälinen asema 1944-1951*, (Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 2004).
- 3 KAF toimikunta 2.3. ja 28.4.1959 ja KAF hallitus 5.2.1964, Ammattiyhdistysarkisto (AyA); SAKT liittotoimikunta (Itk) 11.7. 1960, Työväen Arkisto (TA).
- 4 SAKT Itk 12.4.1961, 25.5. ja 14.6.1962 ja 23.6.1966, TA; KAF hallitus 14.6.1966, AyA; SAJ hallitus 20.1.1962, Kansallisarkisto.
- 5 SAKT Itk 27.11.1963 ja 12.5.1965, TA.
- 6 SAJ hallitus 26.5. ja 29.11.1961, 18.5., 20.6. ja 30.7.1963, Kansallisarkisto.
- 7 Käsikirjoitettuja muistiinpanoja (Berättelse över Skandinaviska Transportarbetarefederationens verksamhet, omfattande tiden den 16 juni 1962–29 augusti 1963 monisteen kääntöpuolella), Skand. Fed. vuosikok. Turussa 1963, AKT Hd4, TA.

- 8 SAKT ltk 7.10.1963 ja 8.12.1965, TA; KAF hallitus 31.5. ja 26.11.1964, 25.10., 30.10. ja 31.12.1965, 21.4. ja 10.5.1966, 8.5.1967, 30.12.1968, 17.2.1969 ja 20.5.1970, AyA; SAJ hallitus 5.11. ja 26.11.1964, 20.5. ja 21.12.1965 ja 27.5.1966, Kansallisarkisto.
- 9 Timo-Erkki Heino: Mustavalkoista kauppaa, TV 1 Asiaohjelmat 1993, Yleisradion Televisioarkisto (YLE TVA); Timo-Erkki Heino: Mitä se meille kuuluu?, TV 1 Asiaohjelmat 1993, YLE TVA.
- 10 AKT ltk 1.7.1975 ja 9.3.1978, TA; AKT tvk 2.3.1978, TA.
- 11 AKT ltk 28.8. ja 12.11.1974, 1.7., 24.9. ja 5.11.1975, 7.1., 12.2., 13.5. ja 10.7.1976, 18.2. ja 29.11.1977, TA; AKT Työvaliokunta (tvk) 7.10. ja 4.2.1975, TA.
- 12 AKT ltk 12.10.1978, 8.2.1979 ja 15.1.1980, TA.
- 13 SAK hallitus 11.4.1983 ja Liite 20 Kannanotto Etelä-Afrikan tilanteesta, AyA.
- 14 AKT tvk 8.3.1985, AKT:n arkisto (AKTA); AKT ltk 20.3.1984 ja 8.3.1985 ja Liite 6. Järjestöosasto/tj Seppo Antikainen Työvaliokunnalle 22.2.1985, AKTA.
- 15 Kansanedustaja Tarja Halonen (sd) SAK:n rauhanpäivillä Lahdessa 13.4.1985 kello 10.30, SAK kv H4, AyA.
- 16 SAK hallitus 6.5.1985 ja liite 19a Kannanotto Etelä-Afrikan tilanteeseen, AyA.
- 17 AKT liittovaltuusto 16.-17.5.1985 ja Liite 12 Timo Wallenius Helsingin Aaltoalan työntekijät r.y. AKT:n liittovaltuustolle (13.4.-85), AKTA; AKT lv sos. dem.ryhmä 16.5.1985, AKT:n Sos.dem. ryhmän arkisto; AKT tvk 19.7.1985, AKTA;.
- 18 PAY hallituksen kokous 29.8.1985, SAK kv Fb218, AyA; SAK hallitus 2.9.1985 ja Pöytäkirjan liite nro 22 Keskustelu kokousnauhoituksesta purettuna 16.9.1985, AyA.
- 19 Ammattiosastot ja Kemian liitto tukivat boikottipäätöksellään ensisijaisesti Lievestuoreen tehtaan selluloosatuotannon uudelleen aloittamista.
- 20 AKT tvk 16.8.1985 ja Liite 9 Pohjoismainen Kuljetustyöntekijäin Federaatio Kaikille jäsenjärjestöille 30.7.1985, AKTA; AKT ltk 4.9.1985, AKTA.
- 21 AKT tvk 26.9.1985 ja Liite 2 KW 19.9.1985 Toimenpiteet Etelä-Afrikan apartheid hallintoa vastaan (lainaus), AKTA.
- 22 AKT ltk 8.3. ja 4.9.1985, AKTA; SAK hallitus 2.9.1985, AyA. AKT:n johto panosti kesällä 1985 viidennen eurooppalaisen maantiiliikenteen seminaarin pelastamiseen, joten sekin vei huomiota muista kysymyksistä.

- 23 Boikotti ei ollut ilmeisesti kovin merkittävä osa Norjan kuljetusliiton toimintaa, koska sitä ei ole mainintaa vuosien 1985 eikä 1986 toimintakertomuksissa.
- 24 AKT ltk 4.10.1985 (lainaukset), Liite 14 KW 19.9.1985 Toimenpiteet Etelä-Afrikan apartheid hallintoa vastaan ja Liite Risto Kuisma Matkaraportti liittotoimikunnalle 4.10.1985 Norjan Veljesliiton edustajakokous 29.9.-3.10.1985, AKTA; SAK hallitus 9.10.1985, pöytäkirjan liite Äänitetty keskustelu hallituksen kokouksesta 9.10.1985, AyA; Risto Kuisman haastattelu 19.12.1995 (haastattelijat Pekka Peltola ja Iina Soiri), kopio tekijän hallussa.
- 25 KAF hallitus 7.10.1985, AKTA.
- 26 AKT lähetti kirjeen boikottipäätöksestä SAK:lle ja toisille ammattiliitoille 9.10.1985. Katso Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry jakelussa mainituille 9.10.1985, Etelä-Afrikka saapunut, SAK kv Fb208, AyA.
- 27 SAK hallitus 9.10.1985, pöytäkirjan liite 9.10. 1985 (lainaukset) ja hallitus 4.11.1985, AyA; AKT ltk 2.12.1985, AKTA.
- SAK:n vaikutusta AKT:n boikottipäätöksen syntyyn ei ole SAK:n hallituksen kokouksen 9.10.1985 jälkeen juuri korostettu. Tiedonantajan 22.10. 1985 mukaan Risto Kuisma ilmoitti, että AKT teki ratkaisunsa ”kyllästytyään odottamaan hallituksen ja SAK:n toimia Etelä-Afrikan eristämiseksi.” Kuisma on itse korostanut ammattiyhdistysliikkeen räväköiden julkilausumien ja mitättömien tekojen kaksinaamaisuutta, jota hän ei syksyllä 1985 enää kestänyt. Katso Risto Kuisman haastattelu 19.12.1995 (haastattelijat Pekka Peltola ja Iina Soiri), kopio tekijän hallussa.
- 28 Heino: Mitä se meille kuuluu?, YLE TVA.
- 29 Kuisma tapasi EELAK:n edustajat ensimmäisen kerran vasta AKT:n boikottipäätöksen jälkeen. Ensimmäinen AKT:n SAK:lle lähettämä Etelä-Afrikkaa käsittelevä kirje tai kannanotto oli ilmoitus AKT:n boikottipäätöksestä. Katso Etelä-Afrikka saapunut, SAK kv Fb208, AyA; Risto Kuisman haastattelu 19.12.1995 (haastattelijat Pekka Peltola ja Iina Soiri), kopio tekijän hallussa.
- 30 *TV-ohjelmien henkilöhakemisto*, YLE TVA; Kuisma esiintyi Yleisradion suomenkielisissä televisio-ohjelmissa vuosina 1985-1990 useammin kuin esimerkiksi metalliliiton puheenjohtaja Per-Erik Lundh.
- 31 AKT tvk 4.12.1985, AKTA; AKT ltk 12.12.1985, AKTA.
- 32 AKT ltk 1.8., 22.24.9., 16.10. ja 18.12.1986, AKTA; AKT tvk 25.8., 10.10. ja 3.12.1986, AKTA.
- 33 AKT ltk 17.12.1987 sekä liitteet 16 ja 17 ja 29.1.1988, AKTA.

Lähteet

Arkistolähteet

AKT:n Sos.dem. ryhmän arkisto

AKT:n liittovaltuuston sos.dem. ryhmän pöytäkirjat.

Ammattiyhdistysarkisto (AyA)

Kuljetusalan Ammattiliittojen Federatio (KAF)

hallituksen pöytäkirjat.

toimikunnan pöytäkirjat.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (SAK)

hallituksen pöytäkirjat.

hallituksen keskustelupöytäkirjat (nauhalta kirjoitettu).

kansainvälisen osaston aineisto.

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliiton (AKT) arkisto (AKTA)

liittotoimikunnan (ltk) pöytäkirjat.

liittovaltuuston (lv) pöytäkirjat.

työvaliokunnan (tvk) pöytäkirjat.

Kansallisarkisto

Suomen Ammattijärjestö

hallituksen pöytäkirjat.

Työväen Arkisto (TA)

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto (AKT)

liittotoimikunnan (ltk) pöytäkirjat.

työvaliokunnan (tvk) pöytäkirjat.

Suomen Auto- ja kuljetusalan Työntekijäliitto (SAKT)

liittotoimikunnan (ltk) pöytäkirjat.

kansainvälinen aineisto.

Yleisradion Televisioarkisto (YLE TVA)

Timo-Erkki Heino: Mustavalkoista kauppaa, TV 1 Asiaohjelmat 1993.

Timo-Erkki Heino: Mitä se meille kuuluu?, TV 1 Asiaohjelmat 1993.

TV-ohjelmien henkilöhakemisto, YLE TVA.

Tekijän hallussa

Risto Kuisman haastattelu 19.12.1995 (haastattelijat Pekka Peltola ja Iina Soiri),
kopio.

Painetut lähteet ja kirjallisuus

Aarnio Olavi: "Kansainvälisyydestä." *Auto- ja kuljetusala* 6-7/1961.

Aarnio Olavi: "Kaksi kongressia." *Auto- ja kuljetusala* 6-7/1962.

Aarnio Olavi: "Skandinaavinen yhteistyö." *Auto- ja kuljetusala* 9/1963.

AKT 1986. *Toimintakertomus vuodelta 1985*. Joensuu: AKT.

AKT 1987a. *Pöytäkirja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT r.y. IX varsinainen edustajakokous 18.-20.6.1986*. Joensuu: AKT.

AKT 1987b. *Toimintakertomus vuodelta 1986*. Joensuu: AKT.

AKT 1988. *Toimintakertomus vuodelta 1987*. Joensuu: AKT.

AKT 1989. *Toimintakertomus vuodelta 1988*. Joensuu: AKT.

AKT 1990. *Toimintakertomus vuodelta 1989*. Joensuu: AKT.

AKT 1991. *Toimintakertomus vuodelta 1990*. Eno: AKT.

Alho Arja kansanedustaja (SDP): "Suomi tekopyhänä jälkijunassa", *Suomen Sosialidemokraatti* 3.9.1985.

Apunen Osmo (1984): *Tilinteko Kekkosen aikaan : ulkopoliittinen valta ja vallankäyttö Suomessa; Osmo Apunen*. Helsinki: Kirjayhtymä.

Bergholm Tapio (1997): *Ammattiliiton nousu ja tuho : kuljetusalan ammattiyhdistystoiminta ja työmarkkinasuhteiden murros 1944–1949*. Helsinki: Suomen historiallinen seura : Työministeriö.

Bergholm Tapio (2000): *Kovaa peliä kuljetusalalla 3: kuljetusalan ammattiyhdistystoiminta vuosina 1960–1990*. Helsingissä: Otava.

Bergholm Tapio (2001): "Ay-liike ulkopoliitiikan tekijänä." *Ulkopoliitikka* 38 (3): 113-25.

Bergholm Tapio (2005): *Sopimusyhteiskunnan synty*. Helsinki: Otava.

Carew Anthony (1984): "The Schism within the World Federation of Trade Unions: Government and Trade-Union Diplomacy." *International Review of Social History* 29.

Heino Timo-Erkki (1992): *Politics on paper : Finland's South Africa policy 1945–1991*. Uppsala: Nordiska Afrikainstitutet.

- ITF. ; *ITF:s 35:e kongress Luxemburg den 31 juli–8 augusti 1986 XXXV C-7. Verksambetsberättelse 1983-1984-1985*. London: ITF.
- Kanerva Taina, ”E-Afrikan kaupalla rikastuu 100 suomalaisyritystä,” *Palkkatyöläinen*, 19.8.1985.
- Kanerva Taina, ”Kun Ay-liike räjähti toimintaan...” *Palkkatyöläinen*, 18.11.1985.
- Koivisto Mauno (1994): *Kaksi kautta I : muistikuvia ja merkintöjä 1982–1994*. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Koivisto Mauno (1995): *Historian tekijät : Kaksi kautta II*. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Kuisma Risto & Lehikoinen Kauko: ”Avoin kirje ulkoministeri Paavo Väyrykselle.” *Auto- ja kuljetusala* 18.12.1985.
- Kuisma Risto (1994): *Tilinpäätös*. Jyväskylä ; Helsinki: Gummerus.
- Laukkarinen Hannu (1985): ”Risto Kuisma johti AKT:n Etelä-Afrikan boikottiin.” *Seura* 18.10.1985.
- MacShane Denis (1992): *International labour and the origins of the Cold War*. Clarendon.
- Majander Mikko (2004): *Pohjoismaa vai kansandemokratia? : sosiaalidemokraatit, kommunistit ja Suomen kansainvälinen asema 1944–51*. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Mattila Yrjö: ”AKT ei täysin tyytyväinen päätöslauselmaan”, *Auto- ja kuljetusala* 20.11.1985.
- Niemi Lasse: ”AKT harkitsee kuljetussaartoa ja vauhdituslakkoa”, *Suomen Sosiaalidemokraatti* 26.6.1986
- Nordgren-Siivonen Christina: ”Rauhantapahtumassa perättiin lisää varoja solidaarisuustyöhön,” *Palkkatyöläinen*, 22.4.1985.
- Norsk Transportarbeiderforbund. *Norsk Transportarbeiderforbund Protokoll over ved forbundets 35. ordinarie landsmøte 29. september–3. oktober 1985*.
- NTE. *Nordiska transportarbetarefederationens beretning 1985*. NTE.
- Paavola Raimo & Helsingin autoalantyöntekijät. 1999. *Seiskan vuosikymmenet 1948–1998: 50 vuotta mukana ammattiyhdistystoiminnassa*. Helsinki: Helsingin autoalantyöntekijät ry.
- Pitko Matti: Risto Kuisma on onnellinen mies, *Aamulehti* 25.5.1986.
- SAKT 1963. *Toimintakertomus vuodelta 1962*. Helsinki: SAKT.
- SAKT 1964. *Toimintakertomus vuodelta 1963*. Helsinki: SAKT.
- SAKT 1965. *Toimintakertomus vuodelta 1964*. Lappeenranta: SAKT.
- SAKT 1967. *Toimintakertomus vuodelta 1966*. Mikkeli: SAKT.

- SAKT 1968. *Toimintakertomus vuodelta 1967*. Hämeenlinna: SAKT.
- Salo Arvo: ”Tekopyhät”, *Suomen Sosialidemokraatti* 31.8.1985.
- Silverman Victor (1993): ”Popular Bases of the International Labor Movement in United States and Britain 1939-1949.” *International Review of Social History* 38 (3).
- Sippola Anna-Riitta, ”Automiesten Risto Kuismalla on lakonuhkien Suomen ennätykset”, *Helsingin Sanomat* 24.5.1986.
- Soiri Iina & Peltola Pekka (1999): *Finland and national liberation in Southern Africa*. Uppsala: Nordiska Afrikainstitutet.
- Tukiainen Matti SNK:n puheenjohtaja: ”Vienti Etelä-Afrikkaan lopetettava”, *Suomen Sosialidemokraatti* 3.9.1985.
- Uhlén Axel (1957): *Skandinaviska Transportarbetarefederationen 1907–1957: historik*. Skandinaviska Transportarbetarefederationen.
- Väyrynen Paavo (1987): *Kansakunta-ihmiskunta: Suomen ulkopoliittinen doktriini*. Jyväskylä: Gummerus.
- Väyrynen Paavo (1988): *Finlands utrikespolitik : den nationella doktrinen och framtidens mänsklighetspolitik; Paavo Väyrynen*. Hfors: Söderström.
- Väyrynen Paavo (1993): *On totuuden aika*. Porvoo: WSOY.
- Wälläri Niilo (1967): *Antoisia vuosia: Muistelmia toiminnasta ammattiyhdistysliikkeessä*. Hki: Weilin + Göös.
- Ylijääski Veikko: ”Sopisiko Wälläriin mantteli. Juristi Kuisma neekerin asialla.” *Ilta-Sanomat* 12.10.1985.

Lehdistö

- Auto- ja kuljetusala* 5/1960, ”Omer Becu, ITF: Kuljetusalan järjestöjen demokraattisuus tärkeintä.”
- Auto- ja kuljetusala* 8/1960, Pate: ”Turkulaiset satamamiehet kertovat.”
- Auto- ja kuljetusala* 4/1961 (AKA 4/1961a), ”KAF:n edustajistolla asiarikas vuosikokous.”
- Auto- ja kuljetusala* 4/1961 (AKA 4/1961b), ”KAF:n edustajiston kokouksen julkilausumat.”
- Auto- ja kuljetusala* 4/1961b (AKA 4/1961b), ”SAK:n Satamatyöntekijäin Liitto murtamassa Tanskan kuljetustyöläisten lakkoa.”
- Auto- ja kuljetusala* 9/1963, ”Julkilausuma.”
- Auto- ja kuljetusala* 6/1963, ”Etelä-Afrikan orjavaltio boikottiin.”

- Auto- ja kuljetusala* 6-7/1967, "KAF:n edustajiston kokous."
- Auto- ja kuljetusala* 21.8.1974, "ITF boikotoi Chilen kuljetuksia maailman laajuisesti."
- Auto- ja kuljetusala* 4.9.1974, "AKT mukana Chilen boikotissa."
- Auto- ja kuljetusala* 18.9.1974, "Myös AKT:n jäseniltä."
- Auto- ja kuljetusala* 16.10.1974, "Chilen tuotteiden saarto."
- Auto- ja kuljetusala* 1.10. 1975, "Chilen boikotti" (pk).
- Auto- ja kuljetusala* 15.10. 1975, "Satamajaosto."
- Auto- ja kuljetusala* 18.2.1976, "Chilen kansa tarvitsee tukeamme."
- Auto- ja kuljetusala* 19.1.1977, "SAK:n hallituksen kannanotto."
- Auto- ja kuljetusala* 25.10.1978, "Chilen laivat boikottiin."
- Auto- ja kuljetusala* 23.11.1983, "ITF:n 34. kongressi keskittyi ihmisoikeuskysymyksiin."
- Auto- ja kuljetusala* 10.4.1985, "EELAK pyrkii kauppapakottein tasa-arvoon Etelä-Afrikassa."
- Auto- ja kuljetusala* 8.5.1985, "Pohjolan oltava liennytyksen esimerkkinä maailman kansoille."
- Auto- ja kuljetusala* 22.5.1985, "Kaikki suhteet Etelä-Afrikkaan katkaistava."
- Auto- ja kuljetusala* 9.10.1985, "AKT: Etelä-afrikan kuljetukset boikottiin 20.10.1985 alkaen."
- Auto- ja kuljetusala* 23.10.1985a, "Yleinen mielipide tukee AKT:n boikottipäätöstä."
- Auto- ja kuljetusala* 23.10.1985b, "Kahdenlaisia naamoja" (pk).
- Auto- ja kuljetusala* 6.11.1985, "En tiedä mitään järkevää syytä armeijoiden ylläpitoon."
- Auto- ja kuljetusala* 18.12.1985, "AKT sai vuoden 1985 rauhantyön palkinnon."
- Auto- ja kuljetusala* 15.1.1986, "Ay-liike täysin itsenäinen ulkopoliittisissa arvioissaan."
- Auto- ja kuljetusala* 9.7.1986a, "SAK:n otettava tiukempi kanta Etelä-Afrikkaan."
- Auto- ja kuljetusala* 9.7.1986b, "Etelä-Afrikan boikotin tehostaminen esille elokuussa."
- Auto- ja kuljetusala* 9.7.1986b, "Etelä-Afrikan boikotin tehostaminen esille elokuussa."
- Auto- ja kuljetusala* 13.8.1986, "Etelä-Afrikka käyttää naapureita tuontimaina."

Auto- ja kuljetusala 4.11.1987, ”Suomen ei tule myöntää poikkeuslupia Etelä-Afrikalle.”

Auto- ja kuljetusala 3.2.1988, ”Etelä-Afrikan poikkeuslupia ei tule myöntää.”

Auto- ja kuljetusala 14.3.1990, ”Rotusorto jatkuu Etelä-Afrikassa.”

Eteenpäin 27.6.1986, ”AKT uhkaa boikotoida kiertäjiä voimatoimin.”

Helsingin Sanomat 8.10.1985, ”AKT aloittaa Etelä-Afrikan boikotin.”

Helsingin Sanomat 9.10.1985, ”AKT:stäkö edelläkävijä?” (III pk).

Iltalehti 7.8.1986, ”Etelä-Afrikan kauppa tyrehtynyt täysin.”

Kansan Uutiset 8.10.1985, ”AKT aloittaa kuljetusboikotin.”

Kauppalehti 6.8.1986, ”Tytäryhtiöt vedetään pois Etelä-Afrikasta.”

Palkkatyöläinen 29.4.1985, ”VAKL vetoaa E-Afrikan ay-mustien puolesta.”

Palkkatyöläinen 13.5.1985, ”SAK valmistelee toimia Etelä-Afrikan eristämiseksi.”

Palkkatyöläinen 9.9.1985, ”Etelä-Afrikka täydelliseen boikottiin.”

Palkkatyöläinen 16.9.1985, ”Viinanen vetosi E-Afrikan kaupan lopettamiseksi.”

Palkkatyöläinen 14.10.1985a, ”Etelä-Afrikan viennillä vain olematon osa työllisyydessä.”

Palkkatyöläinen 14.10.1985b, ”Boikotti voimaan ensi sunnuntaina.”

Palkkatyöläinen 8.2.1988, ”AKT muistutti E-Afrikan boikotistaan.”

Pohjolan Työ 1.9.1986, ”Outokumpu ja AKT törmäyskurssilla.”

Suomen Sosialidemokraatti 27.8.1985, ”Vikström ojensi ministerimoraalia.”

Suomen Sosialidemokraatti, 28.8.1985, ”Etelä-Afrikan tuonti tyrehtyy viidenneksen.”

Suomen Sosialidemokraatti 29.8.1985, ”Satoja loukkaantuneita.”

Suomen Sosialidemokraatti 30.8.1985, ”Seitsemän kaivosta lakkoon.”

Suomen Sosialidemokraatti 31.8.1985 (SS 31.8.1985a), E-Afrikan talouspiirit vaativat rotusorron poistoa.”

Suomen Sosialidemokraatti 31.8.1985 (SS 31.8.1985b), ”Vikströmin lausunnolle kannatusta.”

Suomen Sosialidemokraatti 7.9.1985, Etelä-Afrikan sellua ei saa käsitellä.”

Suomen Sosialidemokraatti 14.9.1985, ”SAK: Etelä-Afrikka täydelliseen kauppa-saartoon.”

Suomen Sosialidemokraatti 8.10.1985, ”AKT pysäyttää kuljetukset Etelä-Afrikkaan.”

- Suomen Sosialidemokraatti* 9.10.1985, "AKT ehti ensiksi" (II pk).
- Tiedonantaja* 22.10.1985, "Suomen ja Etelä-Afrikan kauppa katkeaa lähes täysin."
- Uusi Suomi*, 22.8.1985, "Musta tulevaisuus" (pk).
- Uusi Suomi*, 27.8.1985, "Sijoitukset kieltävä laki tekopyhyyttä."
- Uusi Suomi*, 28.8.1985, "Etelä-Afrikan tuontia rajoitetaan."
- Uusi Suomi* 14.9.1985, "Ekumeeninen neuvosto luopui Rauma-Repolasta."
- Uusi Suomi* 8.10.1985a, "AKT lamauttaa E-Afrikan kaupan."
- Uusi Suomi* 8.10.1985b, "Uusia levottomuuksia puhkesi Etelä-Afrikassa."
- Uusi Suomi* 9.10.1985, "Voitto Etelä-Afrikan valkoisille."
- Uusi Suomi* 20.10.1985, "Uusia levottomuuksia puhkesi Etelä-Afrikassa."
- Uutiskymi* 10/1986, "Kymin paperia ei toimiteta Etelä-Afrikkaan."

Maria Svanström

Solidaarisuuden globalisointia kansallisen kilpailukyvyn edistämiseksi?

Kaksi teemaa on dominoinut globalisaatiokeskustelua ylitse muiden: talous ja mahdolliset muutokset kansallisvaltion roolissa. Tämä ei lie ne mikään ihme. Maailmanlaajuiset markkinat ovat kasvaneet huimasti parin viimeisen vuosikymmenen aikana ja uusia, aiemmin kansainvälisen vaihdon ulkopuolella olleita maita on tullut mukaan maailmantalouteen. 1980-luvulla alkaneesta kaupan esteiden poistamisesta ja pääomaliikkeiden vapauttamisesta on tullut talouspolitiikan valtavirtaa ja markkinamekanismi on laajentunut ja syventynyt niin kansallisessa kuin kansainvälisessä mitassa (Väyrynen 2006, 7–8). Toinen globalisaatiokeskustelua leimannut piirre on kysymys kansallisvaltion tulevaisuudesta. *”Olemme kuin matkustajia yrittäen suunnistaa tuntemattomalla alueella vanhojen karttojen avulla. Ympäristö, eli kansallisvaltioista koostuva maailmanyhteiskunta, on muuttunut, mutta normatiiviset karttamme ovat samanlaisia kuin ennen”*, kirjoittaa Seyla Benhabib (2004, 6) viitaten siihen, että kansallisvaltion suvereniteetti on murentunut monilla alueilla, esimerkiksi liittyen sotilaalliseen yhteistyöhön, talouteen ja teknologiaan, mutta myös kulttuuriin ja sosiaaliseen kanssakäymiseen. Globalisaation poliittinen ulottuvuus on sen sijaan vasta etsimässä muotoaan.

Tässä artikkelissa analysoin Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön SAK:n, Toimihenkilökeskusjärjestön STTK:n, korkeasti koulutettujen palkansaajien keskusjärjestön Akavan sekä 17 näiden jäsenjärjestön suhtautumista globaaliin kehitykseen. Millaisia globaalien tason muutoksia ay-liikkeessä peräänkuulutetaan ajassa, jolloin valtion rajojen ulkopuoliset tapahtumat vaikuttavat yhä enemmän maan sisäiseen politiikkaan samalla, kun globaalit demokraattiset rakenteet ainakin toistaiseksi puuttuvat? Millä argumenteilla mahdollisia ehdotuksia perustellaan: onko perusteluna jäsenten etu, oikeudenmukaisuus vai molemmat? Miltä ajatukset globaalista solidaarisuudesta kuulostavat järjestöissä, joissa rajat ylittävä solidaarisuusajattelu on perinne, mutta jossa periaatteissa pysyminen voi konkreettisissa tilanteissa merkitä jopa omien jäsenten työpaikan menettämistä? Millaisia eroja on löydettävissä eri alojen globaalien tason kysymyksiä koskevissa linjauksissa?

Globaaliyhteistyön puitteet

Moni ay-järjestö on tehnyt kansainvälistä yhteistyötä usean vuosikymmenen ajan, mutta valtion rajat ylittävä yhteistyö on lisääntynyt huomattavasti 20 viimeisen vuosikymmenen aikana kaikissa tutkimuksessa mukana olleissa järjestöissä, etenkin EU:hun liittymisen jälkeen. Monissa haastatteluissa korostui myös yhteistyön laadun muutos: juhlalliset kongressit ovat jääneet menneeseen ja tilalle ovat tulleet tehokkaat työkokoukset ja intensiivinen sähköpostiyhteyshuolto.

Tässä artikkelissa keskityn nimenomaan globaaliin tasoon. Jätän tässä yhteydessä tarkastelun ulkopuolelle pohjoismaisen ja Euroopan tason yhteistyön, mutta myös ammattijärjestöjen kehitysyhteistyön, jota Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASK hallinnoi SAK:n ja STTK:n osalta. Mainittakoon kuitenkin, että sekä SAK:laisissa että STTK:laisissa liitoissa nähtiin ay-liikkeen kehitysyhteistyö merkittävänä ja itsestään selvänä osana omaa toimintaa. Akava ei ole SASK:issa mukana eikä myöskään pohdi siihen liittymistä, mutta osa Akavan jäsenjärjestöistä, kuten opettajien OAJ ja Ympäristöasiantuntijoiden kes-

kusliitto YKL, pyörittävät omia kehitysyhteistyöhankkeita, YKL yhteistyössä SASK:in kanssa.

Tutkimuksen toteuttamisesta

Olen haastatellut tutkimukseen SAK:n ja Akavan puheenjohtajia ja kansainvälisten asioiden päälliköitä sekä STTK:n kansainvälisten asiain päällikköä. Sen lisäksi olen haastatellut edustajia SAK:n Merimiesunionista, Paperiliitosta, Metalliliitosta, Kemianliitosta, Elintarviketyöläisten liitosta ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitosta. STTK:n jäsenjärjestöistä olen haastatellut edustajia lähi- ja perushoitajaliitosta SuPerista, rahoitusalan Suorasta, metsäalan asiantuntijoiden Metosta, seurakuntatyöntekijöiden SVTL:ästä, Toimihenkilöunionista ja Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitosta. Akavasta olen haastatellut edustajia Tekniikan Akateemisten Liitosta, sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestöstä Talentiasta, Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitosta, Farmasialiitosta sekä kahta edustajaa opettajien etujärjestöstä OAJ:sta. Tein haastattelut pääosin keväällä 2006. Haastattelumuodoksi valitsin teemahaastattelun, eli olin etukäteen pohtinut teemoja, joita haluan käydä haastateltavan kanssa läpi, mutta en pysytellyt kysymyksissäni tiukasti. Yhteensä sain 23 näkemystä globalisaatiosta analysoitavaksi. Haastattelut ovat hyvin erilaisia: esimerkiksi yhdessä tapauksessa keskustelin ekonomin kanssa, joka pohti monipuolisesti maailmantalouden tilaa ja analysoi eri yhteiskunnallisten toimijoiden roolia poliittisina vaikuttajina, kun taas toisissa, pienemmissä liitoissa jopa kansainvälisten yhteistyöjärjestöjen nimien muistaminen saattoi tuottaa ongelmia. Aineisto on monipuolista ja sitä voisi analysoida useasta eri näkökulmasta.

Kaksi eri käsitystä globaalin politiikan luonteesta

Suomessa 1990-luvulla alkanut julkinen keskustelu globalisaatiosta vilkastui 2000-luvun puolella, ja näin kävi haastatteluaineistoni perusteel-

la myös ammattiliitoissa. Käsitys siitä, ettei globalisaatio koske vain eteläisen pallonpuoliskon köyhiä maita, vaan erittäin konkreettisesti myös suomalaista työelämää selkeni viimeistään silloin, kun suomalaisissa tehtaissa alettiin pakata koneita kontteihin lähetettäväksi kustannustehokkaampiin maihin. Suurta mediahuomiota saivat muun muassa vuonna 2003 Salcomp, joka siirsi elektroniikkatuotantonsa Kemijärveltä Kiinaan. Kolme vuotta myöhemmin, vuonna 2006, Perlos päätti lopettaa matkapuhelintuotantonsa Ylöjärvellä investoiden samalla Kiinaan, Unkariin ja Meksikoon. Työpaikkansa menettäneiden teollisuustyöntekijöiden ahdinko korostui myös muita aloja edustavien liittojen haastatteluissa. Suomalaisessa keskustelussa globalisaatioon liittyviä, tuotantoa koskevia muutoksia on usein kutsuttu Kiina-ilmiöksi. Haastatteluissani puhuttiin kuitenkin mieluummin Baltia-ilmiöstä – lähi-alueet houkuttelivat halvemmilla tuotantokustannuksilla teollisuuden yrityksiä, mutta myös toimihenkilöaloja.

”Ollaan mietitty, että ei ainakaan meidän jäsenten työpaikat niin kauheasti katoa sinne Kiinaan, mut se mihin tästä saattaa kadota on sitten Baltiaan ja näihin tuleviin uusiin EU:n jäsenmaihin, esimerkiks paljon it-työtä on lähtenyt Unkariin ja tän tyyppistä.” (Toimihenkilöunionin edustaja)

Vuonna 2004 suomalaista globalisaatiokeskustelua ruokkivat myös kaksi globalisaatioraporttia: ILO:n globalisaation sosiaalista ulottuvuutta koskeva raportti *A Fair Globalization: Creating Opportunities for All*, jota johti Suomen tasavallan presidentti Tarja Halonen yhdessä Tansanian presidentin Benjamin William Mkan kanssa sekä Suomen hallituksen raportti *Osaava ja avautuva Suomi*, jossa arvioidaan, miten käynnissä oleva maailmantalouden murros vaikuttaa Suomessa eri toimialoihin ja niiden työllisyysnäkyymiin. ILO:n raportissa painotetaan muun muassa kunnollisen työn, terveyden, koulutuksen ja ympäristön merkitystä globaalissa kehityksessä ja peräänkuulutetaan toimivia globaaleja, demokraattisia sopimusjärjestelmiä. Hallituksen raportissa pohditaan, miten Suomen tulee muuttua pysyäkseen kilpailukykyisenä maailmantaloudessa.

Raporttien erilaiset näkökulmat kuvaavat mielestäni kansainvälisen politiikan tutkimuksen vanhaa keskustelua realismin ja idealismin välistä ristiriidasta. Kiteytettynä voi sanoa, että realistit ovat nähneet kansainvälisen politiikan tilana, jossa valtiot ovat pyrkineet maksimoimaan etunsa, kun taas niin kutsutut idealistit ovat painottaneet yhteistyön, demokratian ja universaalien poliittisten oikeuksien merkitystä. Keskustelu on edelleen ajankohtainen ja liittyy kysymykseen kansallisvaltion roolin muutoksesta. Hallituksen raportti, jossa annetaan konkreettisia ehdotuksia siihen, miten Suomi voi pärjätä globaalissa kilpailussa, sopii hyvin ajattelutapaan, jossa kansallisvaltioiden kilpailuasetelma suhteessa toisiin valtioihin korostuu. Kansallisen kilpailukyvyyn vaaliminen ei välttämättä ole ristiriidassa globaalin oikeudenmukaisuuden ajatuksen kanssa – voihan ihmisten hyvinvointiin ja ympäristöön panostamisen nähdä nimenomaan kilpailuetuna (esim. Kettunen 2005, 448). Ajattelutavat kätkevät kuitenkin nähdäkseni alleen hyvin erilaiset ontologiset oletukset niin ihmisen kuin kansainvälisen politiikan luonteesta. Niin kutsuttu realismi lähtee siitä, että sekä ihmiset että valtiot toimivat taloudellisen ja strategisen rationaalisuuskäsityksen mukaisesti omien intressien saavuttamiseksi. Myös eturyhmäpolitiikka kansallisvaltioiden sisällä rakentuu usein samojen lähtöoletusten varaan: poliittisten toimijoiden odotetaan ajavan omaa, instrumentalistista etua poliittisessa tilassa. Poliittinen toiminta voi kuitenkin myös perustua Jürgen Habermasin termejä käyttäen joko yhteisen hyvän tavoitteluun tai parhaan argumentin voimaan (esim. Habermas 2005, 239-253). ILO:n globalisaatioraportin tavoitteet sopivat näkemykseni mukaan paremmin kahteen jälkimmäiseen tapaan ymmärtää maailma.

ILO:n raportti ja hallituksen globalisaatioraportti toimivat keskeisinä keskustelun avaajina kun pyrin haastatteluissani selvittämään ay-järjestöjen näkemyksiä globaalista kehityksestä. Tämä osoittautui toimivaksi, koska molempien raporttien sisällöt tunnettiin liitoissa varsin hyvin. Sekä SAK, STTK että Akava ja näin ollen myös kaikki jäsenliitot tukevat ILO:n globalisaatioraportin tuloksia. Kuten alla tulen kuvaamaan, korostuu ay-järjestöjen edustajien puheessa samanaikaisesti myös kilpailukykyretoriikka hallituksen globalisaatioraportin tapaan. Täten on syytä pohtia, yhdistetäänkö ay-järjestöissä näkökulmia, jotka

eivät ole ontologisesti yhteen sovitettavissa. Palaan tähän keskusteluun artikkelin viimeisessä kappaleessa.

”Perusoikeudet on sellainen asia, josta me ei neuvotella”

SAK:lla ja STTK:lla ei ole erillistä globalisaatiostrategiaa. Akava on sen sijaan vuonna 2004 hyväksynyt asiakirjan *Akava ja globalisaatio*, jossa tuodaan esille akavalaisia näkemyksiä globalisaatiosta. Akava toteaa, että globalisoituva talous sinällään mahdollistaa maailman taloudellisen hyvinvoinnin kasvattamisen kokonaisuudessaan ja että kansakuntien tulee huolehtia oman taloudellisen perustansa kunnosta. Akava toteaa muun muassa myös, että EU:lla tulee olla aktiivinen rooli pyrkimyksissä nostaa kehitysmaiden elintasoja, muun muassa karsimalla maataloustuotteiden vientitukia. SAK:lla ja STTK:lla globalisaatiolinjaukset on integroitu muihin asiakirjoihin. Kaikki kolme keskusjärjestöä toivottavat tervetulleeksi sitovat sopimusjärjestelmät koskien globalisaation vaikutuspiiriin kuuluvia kysymyksiä, kuten työntekijöiden perusoikeuksia, kansainvälistä kauppaa ja investointeja, työvoiman liikkuvuutta ja ympäristökysymyksiä.

Universaaleja perusoikeuksia puolustettiin haastatteluihini sekä vedoten oikeudenmukaisuuteen että suomalaisten palkansaajien etuihin. Työelämään liittyvien perusoikeuksien toteutuminen ympäri maailman nähtiin usein tärkeänä muun muassa siksi, että se estää työpaikkojen siirtymisen Suomesta halvan työvoiman maihin. Ainoastaan Metalliliiton edustaja totesi kysymyksenasettelun olevan naiivi. Työelämän oikeuksia puolustetaan hänen mukaansa solidaarisuussyistä, ei siksi, että se olisi oman edun mukaista.

”...(S)iinä kuvitellaan, että ay-liikkeen voimistuminen muualla nostaessaan palkkatasoaan parantaisi meidän asemaa, eihän se näin ole pelkästään, ehkä se tasoittaa sitä hintakilpailukykyeroa, mutta toisaalta voimistuva ay-liike muualla kyllä sitten pitää entistä enemmän myös huolta työpaikkojen siirtymisestä ja säilymisestä siellä, että sillä logiikalla niin meillähän ei olisi sitten mi-

tään ongelmia ruotsalaisten ja saksalaisten yritysten kanssa jotka siirtävät tuotantoa Ruotsiin ja Saksaan... eli kyllä uskallan väittää, että kyse on ihan oikeasti solidaarisuudesta.”

Merimiesunionin edustajalla oli toisenlainen näkemys tilanteesta:

”...(J)otkut Aasian järjestöt ja valtiot niin ne ei välttämättä ymmärrä sitä et minkä takia me täällä Pohjoismaissa niin tiukasti pidetään kiinni näistä työsuhteiden ehdoista ja vaaditaan aluksia jotka sieltä työllistää sanotaan filippiiniläisiä merimiehiä, niin miks me vaaditaan heille niin samaa tasoa olevat palkat kuin täällä suomalaisille ja niin edelleen...heidän pelkonsa on se että jos me vaaditaan niin se tekee heistä työttömiä...et onhan siinä selkeesti tällöinen vastakkainasettelu.”

Akavalaiset puhuivat solidaarisuuden sijasta mieluummin ”eettisyydestä” tai ”perusoikeuksista”. Toimihenkilöpuolella sanaa solidaarisuus käytettiin jonkin verran, SAK:laisissa liitoissa oikein mielellään. Tämä ei sinänsä ole mitenkään kummallista: onhan juuri SAK:n liittojen juuret kansainvälisessä työväenliikkeessä, jossa ajatus työväenluokkaan kuuluvien keskinäisestä solidaarisuudesta on toiminut aktiivisena voimana. Siksi onkin mielenkiintoista, että juuri toimihenkilöiden ja korkeasti koulutettujen liitoissa oli haastattelujen perusteella kuitenkin helpompaa pysyä omissa oikeudenmukaisuusperiaatteissaan globaalista tasosta puhuttaessa.

”...(T)ietenkin ensisijaisesti puolustetaan meidän omien jäsenten etuja, ja sehän tarkoittaa myöskin taloudellisia etuja, taloudellinen etu numero yksi on työpaikan säilyminen, et ei me niinku missään nimessä voida lähteä semmoselta et okei se on ihan hyvä vain että maailmankauppa tässä suhteessa vapautuu...Mut toisaalta tää sokeriesimerkki on todella hyvä, koska siinä toisaalta on joutunut sitäkin miettimään, että tavallaan tunnustanut et tää nykytilanne mikä Euroopassa on ei voi jatkua kumminkaan...” (Elintarviketyöläisten liiton edustaja)

”(K)un WTO:ssa vapautettiin tekstiilituonti, niin se johti Suomessa ja Euroopassa ylipäänsä siihen, että Kiinan tekstiilituonnin osalta jouduttiin hankaluuksiin, kyllähän eurooppalaiset ja amerikkalaiset vaativat suojatulleja uudestaan ja puhuttiin dumpaamisesta, vastaavasti Aasian maat pitivät tätä pelkästään köyhien sortamisena... Yhdysvaltain ja Euroopan työläiset löysivät hyvin nopeasti toisensa omista järjestöissään, että jonkinmoinen Kiinan muuri on pystytettävä kiireesti... Kemian liiton kanta on että hallitsemattomasti ei saisi kasvattaa tekstiilien tuontia jostain yksittäisestä maasta.” (Kemianliiton edustaja)

Molemmat esimerkit koskevat Maailman kauppajärjestön WTO:n piirissä tehtyjä kauppasopimuksia, jotka sitouttavat jäsenmaat avaamaan markkinansa. Haastatteluissani kaupan liberalisointiin suhtauduttiin ylipäänsä vaihtelevasti. Esimerkiksi Akavan kanta kaupan liberalisointiin oli kauttaaltaan myönteinen, mutta WTO-kriittisiä mielipiteitä esiintyi kuitenkin jäsenliitoissa: esimerkiksi opettajien etujärjestön OAJ:n mielestä koulutus tulisi jättää kauppasopimusten ulkopuolelle. SAK:ssa toivottiin, että työntekijöitä koskeva klausuuli sisällytettäisiin WTO:n sääntöihin, vaikka se onkin osoittautunut vaikeaksi tavoitteeksi. Kaupan vapauttamiseen suhtauduttiin SAK:ssa vaihtelevasti sektorista ja näkökulmasta riippuen: teollisuustuotteiden osalta kanta liberaalisointiin oli myönteisempi kuin esimerkiksi liittyen palveluihin, jotka nähtiin vaikuttavan julkisen sektorin toimintaan ja hyvinvointivaltion edellytyksiin. Esimerkiksi Metalliliitto kannatti vapaakauppaa, kun taas edellä mainitut Kemianliitto ja Elintarviketyöläisten liitto näkivät sen haitalliseksi omien jäsentensä kannalta.

Yllä mainituissa sitaateissa esiin nostetut teollisuusmaiden asettamat tuet ja kaupan esteet maataloudessa ja tekstiiliteollisuudessa nähdään yleisesti kehityspoliittisena ongelmana, joka aiheuttaa haittaa köyhien maiden talouksille. Tämä todetaan myös ILO:n globalisaatio-raportissa. Se, että nämä tavoitteet kohtaavat vastustusta juuri SAK:laisissa järjestöissä, kuten Elintarviketyöläisten liitossa ja Kemianliitossa, on mielenkiintoista, koska juuri näissä järjestöissä ajatus globaalista solidaarisuudesta yleisenä periaatteena korostui. Karl Marxin 150 vuotta

sitten kirjoittama manifesti, jossa kehoitetaan työläisiä kaikissa maissa yhtymään – ja jonka henkeä tältä osin peräänkuulutetaan esimerkiksi teoksessa *World Wide Workers* (1998), jossa 12 ay-johtajaa eri maista ympäri maailmaa pohtii globaalia ay-strategiaa – kohtaa siis käytännön tasolla ongelmia suomalaisissa, yleisesti globaalia solidaarisuutta tukevissa teollisuudenalan liitoissa, samalla, kun koko solidaarisuuskäsitettä vierastava Akava joustaa Suomen kilpailukykyä korostavassa linjassaan kehityspoliittisista syistä:

”... (J)os luit Akavan EU-pohjalinjauksia, siitä paperista löysit sellaisen kohdan kuin maatalouden vientitukien lakkauttaminen... eli meillä oli myös tätä solidaarisuusajattelua.” (Akavan kansainvälisten asioiden päällikkö)

Haastattelujen perusteella ay-järjestöjen ei ollut vaikea tukea globaalia oikeudenmukaisuutta tai universaaleja perusoikeuksia yleisellä tasolla, vaan ristiriidat syntyivät edunvalvontatilanteissa. Jäsenjärjestöt sanoivat kuitenkin tekevänsä hyvin vähän edunvalvontatyötä globaalilla tasolla, lähinnä rajallisten resurssien vuoksi. Sen sijaan keskusjärjestöjen odotettiin ottavan kantaa yleisiin kysymyksiin, jotka koskevat kaikkia aloja, kuten olemaan aktiivisia ILO:ssa ja seuraavan globaaleja kauppakysymyksiä. Keskusjärjestöt olivat tietoisia jäsenjärjestöjen odotuksista ja pyrkivät resurssiensa mukaan vastaamaan niihin. Globaalilla tasolla keskeisimmäksi vaikutuskanavaksi keskusjärjestöissä nostettiin kansainvälinen, YK:n alainen työjärjestö ILO, jonka päätöksenteossa on mukana niin valtioiden, työnantajien kuin palkansaajienkin edustajia.

Poikkeuksena akavalaisen opettajien etujärjestön OAJ:n edustaja nosti esiin konkreettisen edunvalvontatilanteen, jossa alan intressit olivat globaalisti samat:

”... (K)un me ollaan suurta opettajaperhettä, niin sillä on vaikutuksia laajemminkin politiikassa. Tää ei koske nyt Suomea, mut voin kertoa esimerkkinä, että kun Hongkongissa oli WTO-neuvottelut ja koulutuksen kauppa oli yksi kysymys ja kollegat Ruotista oli paikalla, ja siellä oli sitten kehitysmaiden opettajajär-

jestöjen edustajia aika paljon, niin Ruotsin opettajajärjestö pysty olemaan näiden kehitysmaiden opettajajärjestöjen tukena...kertomaan missä mennään ja mitä asiat tarkoittavat...tähän pystyy vain siksi että on pitkät ja luottamukselliset yhteistyösuhteet.”

Euroopan tason edunvalvonta oli sen sijaan jo arkipäivää kaikkien kolmen keskusjärjestön alaisissa liitoissa. Lähes kaikki liitot, joiden edustajia haastattelin, osallistuivat myös enemmän tai vähemmän aktiivisesti oman alan kansainvälisten järjestöjen työskentelyyn ja moni koki tekevänsä solidaarisuustyötä myös kustantamalla köyhien maiden osallistumisen oman alan kansainvälisen liiton kokouksiin. Euroopan tason yhteistyö koettiin kaikissa haastatteluissa luonteeltaan erilaiseksi, koska palkansaajilla on yhteisiä intressejä Euroopan tasolla enemmän verrattuna globaaliin tasoon samalla kun EU tarjoaa mahdollisuuksia myös muodolliseen poliittiseen vaikuttamiseen.

Globaalilla tasolla esille nousivat jäsenliitoissa usein yleishumaanit teemat, kuten lapsityövoiman käyttöön liittyvät kysymykset, ay-oikeudet sekä terveys- ja rauhankysymykset. Tilannetta kuvaa hyvin STTK: laisen rahoitusalan palkansaajajärjestön Suoran edustajan kommentti siitä, miten erilaiset olosuhteet ovat eri puolilla maailmaa: *”Euroopassa kampanjoidaan piilolityöstä samalla, kun joissain Etelä-Amerikan ja Aasian maissa keskeinen ongelma on se, että ay-aktiiveja tapetaan.”* Tilanne oli samanlainen monessa muussakin liitossa. Esimerkiksi Farmasialiiton kansainvälinen järjestö järjestää kolme kertaa vuodessa konferenssin, jossa käsitellään yhtä tai useampaa yleistä teemaa lääketieteellisiin tai farmakologisiin kysymyksiin liittyen.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen Talentia on ollut jäsenenä kansainvälisessä sosiaalilyöntekijöiden järjestössä 1960-luvulta lähtien:

”...(J)ärjestön toimintapolitiikassa ja muussa globaali ajattelu ja eettinen ajattelu globaalissa kehyksessä on hyvin tärkeää, kumpuaa sosiaalilyöntekijän ammattikunnan etiikasta ja siitä, että sosiaalinen oikeudenmukaisuus ja ihmisoikeuksien kunnioittaminen on ne kaksi peruspilaria jonka varassa kakki ammatillinenkin toiminta tapahtuu,” Talentian edustaja totesi.

Politiikkapapereita sosiaalialan korkeakoulutettujen kansainvälisessä järjestössä oli tekeillä muun muassa uusliberalismista, lähinnä latina-lais-amerikkalaisten edustajien toiveesta.

Työelämän perusoikeudet, joilla viitataan ILO:n konventioon ja johon kuuluvat järjestäytymis- ja työehtosopimusoikeudet, pakkotyön kieltö, lapsityön kieltö ja tasa-arvo, olivat poikkeuksetta sellaisia asioita, joissa tutkimuksessa mukana olleet järjestöt eivät joustaneet. Globaalil-lakaan tasolla nämä tavoitteet eivät ay-liikkeessä olleet kohdanneet vas-tustusta edes kulttuurisyyistä:

”...(O)nks esimerkiksi islamilaiset valtiot vastustaneet näitä kun ne on länsimaalaisia perusoikeuksia?” (Haastattelija)

”...(T)öelämän perusoikeuksien osalta ei näy semmoisena että toimis systemaattisena blokkina...päinvastoin oikeastaan esimer-kiks Persianlahden maissa on viime vuosina pyritty edistämään näiden työelämän perusoikeuksien toteuttamista, ne on ILO:n avustuksella pitäneet useita seminaareja ja jotkut niistä on jo joi-takin sopimuksia ratifioineet. Et niillä on halua tavallaan edis-tää. Tosin esimerkiksi tasa-arvoon liittyvät sopimukset on aika vaikeita.” (SAK:n kansainvälisten asioiden päällikkö)

Yhteinen haaste: Suomalaisen työn menestyminen

Toisen maailmansodan jälkeiset vuosikymmenet olivat Suomessa kas-vun ja hyvinvointivaltion rakentamisen aikaa. Kulutuskykyä kasvoi, julkisia palveluita laajennettiin ja lapset saavuttivat vanhempiinsa ver-rattuna yhä parempia yhteiskunnallisia asemia. Hyvinvointivaltion ra-kentaminen ja ay-liike kehittyivät Suomessa, aivan kuten muissakin Pohjoismaissa, toisiinsa kietoutuneina. Ay-liikkeestä tuli näin ollen sen kansainvälisistä juurista huolimatta nimenomaan kansallisesti merkit-tävä poliittinen toimija (Nergaard & Dølvik 2005, 7). Hyvinvointival-tion laajenemisvaihe alkoikin Suomessa 1960-luvun jälkipuoliskolla, jolloin työmarkkinaosapuolten ja valtion kolmikantainen sopimusjär-

jestelmä alkoi kehittyä. Hyvinvointivaltiolla tarkoitetaan usein hyvinvointisektoria, johon kuuluu valtio ja kunnat, ja sen tavoitteeksi on asetettu köyhyden vähentäminen, peruspalveluista huolehtiminen ja taloudellisen toimeentulon turvaaminen. (Kautto 2002, 12–13) Nämä ovat kaikki teemoja, joita suomalaisen ay-liikkeen on ollut helppo tukea. Suomalaisen hyvinvointivaltion peruspiirteitä ovat olleet kaikkien ulottuvilla olevat maksuttomat tai käyttäjilleen edulliset palvelut, osin kansalaisuuteen, osin ansioihin perustuvat etuudet kuten eläkkeet ja työttömyysturva, pienet tuloerot ja naisten laaja osallistuminen työelämään (Kantola 2002, 21).

”Hyvinvointivaltion ehdoilla ja rakenteissa tapahtuneen ekspansioon merkittävä seurausvaikutus oli, että suuri osa poliittisia ja korporatiivisia järjestöjä jäykistyi ja valtiollistui. Ne tulivat osaksi valtiota, sen sopimus- ja valtioneapujärjestelmiä. Vain harvat vastustivat 1960- ja 1970-luvuilla laajoja tulopoliittisia järjestelmiä tai puolue- ja järjestötoiminnan laajoja valtioneapu- ja valtiollisia yhteistyöjärjestelmiä. Poliittiset voimat oikealta vasemmalle tulivat mukaan kehittämään yhteistä valtiokoneistoa optimaalisen tehokkaasti vastaamaan aikakauden kilpailukyvyyn, koulutus- ja työelämätarpeiden sekä liikkuvan kuluttajan tarpeisiin. Jopa markkinat omaksuivat tukiaispoliittikan,”
kirjoittaa Katriina Perkka-Jortikka teoksessa *Näin bailaa ay-liike* (2004, 264).

Hyvinvointivaltion rakentamisen aikana Suomen poliittista agendaa dominoinut ajattelu oli siis monilta osin yhtenevä ay-liikkeen tavoitteiden kanssa. Suomen yhteiskunnallisen toimintamallin on kuitenkin kuvattu muuttuneen 1980- ja 1990-lukujen taitteessa. Esimerkiksi Pertti Alasuutari on esittänyt, että kilpailukykytaloudellinen periaate tällöin korvasi suunnittelutaloudellisen ajattelun. Julkishallintoa alettiin tämän analyysin mukaan johtaa uusien oppien mukaan liikelaitosmaisesti ja kulttuurisesti sääntelyn ja suunnittelun varaan vannonut ajattelu- ja puhetapa vaihtui kilpailua korostavaksi. (Heiskala & Luhtakallio 2006, 7–13) Kansainvälisen ympäristön lisäksi siis myös kansal-

linen ympäristö, jossa ay-liike toimii, on muuttunut täystyöllisyyttä ja tasa-arvoa korostavalle ay-liikkeelle yhä haastavammaksi.

Pohjoismaissa ay-liike on perinteisesti ollut pragmaattinen verrattuna monen muun Euroopan maan ay-järjestöihin. Haastatteluaineiston perusteella tämä ei ole muuttunut: järjestäen kaikki haastateltavat sekä keskusjärjestöissä että jäsenjärjestöissä painottivat yhteistyökyyään. Positiivisena asiana mainittiin mahdollisuudet vaikuttaa Suomen linjaan kansainvälisissä kysymyksissä osallistumalla eri ministeriöiden työryhmiin. "...*(S)anoisin näin suhteessa EU-politiikkaan, että on vähintään yhtä tärkeää vaikuttaa Suomen kantoihin täällä kuin lobata siellä Brysselissä,*" sanoo SAK:n puheenjohtaja, painottaen kuitenkin myöhemmin, että järjestölle on tärkeää vaikuttaa myös ILO:ssa, *"jottei vaikuttamista jätetä Suomen virallisen poliittisen putken varaan."*

Yhteistyöstrategia näyttää samalla johtaneen siihen, ettei Suomen poliittista agendaä nykyisin dominoivaa kilpailukykyretoriikkaa kritisoita, vaikka sen voi tulkita olevan ristiriidassa ay-liikkeen tasa-arvota-voitteen kanssa.

"...(J)outuu miettimään, että miten Suomi tässä globaalitalouden keskellä ja myllerryksessä pärjää, millä vahvuuksilla me voidaan menestyä, että miten tämmönen maa joka on kuitenkin historiallisesti ottaen aika nopsassa tahdissa tullut takapajuisesta köyhästä maasta tämmöseks yhteiskunnaks kun on tullut, et mikä tää tarina jatkossa on...me ei olla mikään maailmantalouden määrittelijä, ja siitä seuraa että Suomen täytyy olla tämmönen vikkellä ja ennakoida, sopeutua, sanan myönteisessä mielessä, että mietitään millä vahvuuksilla tässä kehityksessä pärjätään...ja ollaan ajateltu, että Suomen pärjäämisen kivijalat on kovan osaa-misen yhteiskunta, sitten ne tavarat ja palvelut joita me viedään niin niiden täytyy olla laadukkaita, sitten meidän pitää pienenä maana kyetä erikoistumaan ja panostaa tutkimus- ja tuotekehitykseen jotta syntyis jotain uutta ja innovaatioita, ja sitten mun arvomaailmassa tän globaalin kilpailun selviämisen tai yleensä pärjäämisen tärkeä tekijä on tän hyvinvointiyhteiskunnan perustan varmistaminen." (SAK:n puheenjohtaja)

Suomen kilpailukyvyyn tärkeyttä korostettiin myös Akavassa ja STTK:ssa:

”Me ollaan lähdetty Akavassa siitä, että Akavan on ajettava asioita niin, että Suomi menestyy...me ollaan nähty näin, että jos akavalaiset menestyy, niin Suomi menestyy.” (Akavan puheenjohtaja)

”Suomalainen ay-liike on aika pragmaattinen, tavallaan pystyy kuuntelemaan ja ymmärtämään kansallisesta näkökulmasta työnantajien tarpeet.” (STTK:n kansainvälisten asioiden päällikkö)

Myös SAK:laiset suurten teollisuusalojen liitot painottivat ”tanssia” ”nyrkkeilyn” sijaan suhteessa työnantajaan, lähinnä reaalioliittisista syistä:

”Kansainvälisessä työnjaossa on pakko hyväksyä se, että siinä tulee muutoksia... Me ollaan pystytty toimimaan proaktiivisesti. Kansainvälisellä tasolla suurempi ongelma on se, että ay-liike on suljettu lähes kaikesta vaikuttamisesta näissä monikansallisissa neuvotteluorganisaatioissa.” (Metalliliiton edustaja)

”...(O)n meidän intressi myös, että suomalaiset yritykset kohtalaisesti menestyy ulkomailla, koska jos ne ei menesty, niin sijoittajat vaativat yhtiöiltä rahansa ja sitten ne paineet kohdistuu meidän jäseniin.” (Paperiliiton edustaja)

Suomalainen ay-liike on haastattelujeni perusteella Suomen hallituksen tapaan sitoutunut ajatukseen, jonka mukaan kansallisten yhteisöjen tulee erottua kilpailukykyisinä suorituspaikkoina kilpailukykyiselle toiminnalle. Pauli Kettusen (2004, 446) mukaan ajattelu sai vastakaikua Suomesta 1990-luvun alusta lähtien. Globaali talouskilpailu luo tästä näkökulmasta katsottuna uusia edellytyksiä kansallisen identiteetin ja instituutioiden ylläpitämiselle. Sosiaalisia, moraalisia tai ekologisia lähtökohtia ei ole syrjäytetty, mutta vaatimukset esitetään kilpailuetui-

na (Kettunen 2004, 442, 448). Tässä mielessä suomalainen ay-liike on internationalistisuuden sijaan erittäin nationalistinen edunvalvonnassaan, vaikka liikkeessä yleisellä tasolla esiintyykin ajatuksia globaalista oikeudenmukaisuudesta, kuten olen yllä esittänyt.

Kilpailukykyretoriikkaan liittyvää yksityistämistä osassa haastatteleistani kuitenkin kritisoitiin voimakkaasti. Näin tekivät etenkin sellaisten sektoreiden edustajat, joiden toiminta on julkisrahoitteista, kuten opettajien OAJ, sosiaalityöntekijöiden korkeakoulutettujen Talentia ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL.

"Meidän etu" ja "yhteinen hyvä"

Yksilön ja yhteisön välinen suhde on aina ollut ay-liikkeessä keskeinen pohdinnan aihe. Kuten Chantal Mouffe toteaa teoksessaan *The Democratic Paradox* (2000), on sama ristiriita myös demokratiaan sisällytettyä rakennettu paradoksi: mitä enemmän yksilön oikeuksia painotetaan, sitä vähemmän jää tilaa yhteiskunnan yhteisten asioiden hoitamiselle ja toisinpäin. Tuija Pulkkinen (2003, 39) sivuaa samaa problematiikkaa huomauttaessaan, miten demokratia määritellään yleisesti kansan itsehallinnoksi vaikka käsite *"kansä"* on hegeliläis-marxilainen käsite eikä kuulu yksilön oikeuksia painottavaan liberaaliin käsitteistöön. Kansallisvaltion poliittisen päätöksenteon alue, jossa demokratian normit pätevät, on viimeisten 20 vuoden aikana kaventunut samalla kun taloudellinen sfääri on laajentunut (Teivainen 2002). Samalla yhä enemmän suomalaisiakin koskevia päätöksiä tehdään valtion rajojen ulkopuolella. Kysymys yksilön ja yhteisön välisestä jännitteestä on siis edelleen monimutkaistunut: mikä on se yhteisö, jota vasten yksilön toimintatilaa tarkastellaan? Mikä rajoittaa yhteisön muista yhteisöistä: kansallisvaltion rajat, EU, vai onko konteksti globaali?

Demokraattisen päätöksenteon rakenteet ovat edelleen pääasiassa kansallisvaltiollisia. Valistusajan ideaaleihin perustuva valtiollinen kehitys on ollut suunniteltua ja poliittisella teoriolla on ollut siihen suuri vaikutus (Archibugi 1998, 3). Kansainvälistä järjestelmää on sen sijaan kehitetty asteittain ja vähemmän suunnitelmallisesti. Myös teoriat oi-

keudenmukaisuudesta ovat pitkälti koskeneet kansallisvaltioiden sisäisiä asioita globaalin oikeudenmukaisuuden jääden paljon vähemmän tarkastelun kohteeksi (Young 1990, 257).

Jürgen Habermasin kuvaus kolmesta eri demokratiamallista auttaa mielestäni ymmärtämään nykyisen poliittisen järjestelmän rajoitteet kun on kyse muun tyyppisten poliittisten näkökantojen edistämisestä kuin suoranaisesti omien välineellisten intressien valvonnasta kansallisvaltiollisessa kontekstissa. Teoksessa *The Inclusion of the Other. Studies in Political Theory* (2005, 239–253) Habermas jakaa normatiiviset demokratiateoriat liberaaliin, republikanistiseen ja deliberatiiviseen demokratiaan. Liberaalissa mallissa valtio nähdään irrallisena yhteiskunnasta ja politiikan rooli on välittää kansalaisten intressit valtiokoneistoon. Yksilöt ja eturyhmät pyrkivät parhaansa mukaan saamaan oman tahonsa läpi poliittisiksi päätöksiksi. Tämä malli muistuttaa Habermasin mukaan eniten nykyistä, modernia demokraattista järjestelmää länsimaissa. Republikanistisessa mallissa, jota Habermas myös kutsuu komunitaristiseksi, politiikan rooli on sosialisoiva enemmän kuin välittävä. Kansalaiset ovat tietoisia riippuvuudestaan toisistansa ja pyrkivät yhteiseen hyvään. Habermas pitää liberaalia mallia liian instrumentalistisena ja republikanistista mallia liian idealistisena. Itse hän kannattaa niin kutsuttua deliberatiivista demokratiaa, jonka hän näkee liberaalin ja republikanistisen mallin välimuotona. Liberaalista traditiosta deliberatiivisessa demokratiassa korostuu proseduraalisuus ja instituutiot, yksilön oikeudet ja lain merkitys, republikanistisesta mallista taas julkisen keskustelun merkitys. Niin poliittisten instituutioiden sisällä kuin niiden ulkopuolella, esimerkiksi lehdistössä ja kansalaisyhteiskunnassa, käydyllä keskustelulla on keskeinen rooli poliittisessa päätöksenteossa. Mahdollisimman monen, joita päätökset koskevat, tulisi voida osallistua päätöksentekoon. Tarkoituksena ei ole argumentoida ainoastaan omien etujen puolesta, vaan muodostaa mahdollisimman oikeudenmukainen ja tarkoitusta palveleva kanta eri näkökulmat huomioon ottaen. Yksinkertaistettuna voi sanoa, että päätöksenteko liberaalissa mallissa perustuu yksilöiden preferenssien yhdistämiseen – päätös muodostuu eniten kannatusta saaneesta ehdotuksesta, republikanistisessa mallissa yhteisen hyvän etsimiseen ja deliberatiivisessa mallissa parhaaseen argumenttiin,

johon on päädytty ennalta määriteltäviä normeja noudattavan keskustelun lopputuloksena. Nähdäkseni globaalien oikeudenmukaisuuden kysymyksiä on helpompi edistää Habermasin termistöä käyttäen deliberaatiivisessa demokratiassa kuin liberaalissa demokratiassa.

Ei ole mikään ihme, että haastatteluissani jäsenten edunvalvonta nähtiin ay-liikkeen tärkeimpänä tehtävänä – juuri siinä roolissahan intressiryhmät toimivat Habermasin termiä käyttäen liberaalissa demokratiassa. Osa haastatteluissani esiintyneistä argumenteista perustui selkeästi siihen oletukseen, että ihmiset ja intressiryhmät toimivat rationaalisesti ja omien etujen maksimoimiseksi. Siitä Metsäalan asiantuntijoiden Meton edustajan kommentti on hyvä esimerkki:

”Kyllähän kaikissa näissä kysymyksissä voi puhua kauniisti solidaarisuudesta jne., mutta kyllähän se lähtee siitä, että se joka on aktiivinen ja haluaa jotain globaalisti, niin kyllähän se on tarkkaan etukäteen miettinyt missä on kilpailukykyinen ja missä on voitettava.”¹

Esimerkiksi seurakuntatyöntekijöitä ja sosiaalialan korkeakoulutettuja edustavien puheessa ajatus ”yhteisestä hyvästä” oli sen sijaan vahvasti läsnä:

”Kirkko on aateyhteisö, toisin kuin esimerkiksi paperiteollisuus, ja sillä on 2000-vuotinen historia. Kirkkoon hakeutuu vakautuksellisia kristittyjä...työnantajalla ja työntekijöillä on yhteinen intressi: kirkon hyvä, sitten kansalaisten hyvä ja kaikki nämä moiset suuret ja korkeat arvot.” (SVTL:n edustaja)

”...(K)un sä puhut tästä kahtalaisesta suhtautumisesta globalisaatioon, että toisilla on niin kuin oma etu ja miten Suomi pärjää tässä ja toisilla tämä kaunis eettinen ajatus siitä että kaikilla pitää olla hyvä, niin väittäisin, että meidän järjestössä tää kaikilla pitää olla hyvä on niin kuin se perusajatus siellä takana.” (Talentian edustaja)

Ristiriidat ay-järjestöjen ajatuslogiikassa liittyen globaaliin kehitykseen, joita olen tässä artikkelissa pyrkinyt tuomaan esiin, selittyvät varmasti ainakin osin poliittisesta järjestelmästä: siinä toimijoiden odotetaan toimivan omien intressien mukaisesti, sopi se omaan ajattelutapaan tai ei. Tämän ristiriidan Metalliliiton edustaja kiteyttää mielestäni erinomaisesti kommentillaan:

”Meitä syytetään globalisaation myötäilijöiksi ja saman tien pääoman myötäilijöiksi, koska pääomahan tätä globalisaatioprosessia vie. On hyvä, että on herätty rakentamaan kansainvälisiä sääntelykehyksiä, mutta se mitä ILO ja Halonen ovat tehneet, niin niiden merkitys on vielä kaukana tulevaisuudessa. Kannatamme toki kansainvälisten sääntelyjärjestelmien luomista, mutta emme näe, että niitä tällä hetkellä olisi olemassa. Olemme pitkälti globalisoituneet kyllä omassa toiminnassa ja ajattelussamme, siitä huolimatta, että edunvalvonta on kansallista ja paikallista.”

Viitteet

1 Kirjoittajan käännös ruotsista.

Lähteet

Haastattelut

Luottamuksellinen, 2006 kerätty haastatteluaineisto. Aineistoa säilytetään Svenska social- och kommunalhögskolanin tutkimuslaitoksessa. Kaikki haastattelut on tehnyt tämän artikkelin kirjoittaja. Aineisto lueteltuna keskusjärjestöittäin:

SAK: Puheenjohtaja, kansainvälisten asioiden päällikkö, Merimiesunioni, Paperiliitto, Metalliliitto, Kemianliitto, Elintarviketyöläisten liitto, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto.

STTK: Kansainvälisten asioiden päällikkö, Lähi- ja perushoitajien liitto, Metsäalan asiantuntijat, Seurakuntatyöntekijät, Toimihenkilöunioni, Kirkon alojen

ammattijärjestö, Rahoitusalan ammattilaisten ammattijärjestö, Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto.

Akava: Puheenjohtaja, Kansainvälisten asioiden päällikkö, Tekniikan Akateemisten Liitto, Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö, Ympäristöasian-tuntijoiden keskusliitto, Farmasialiitto, Opetusalan ammattijärjestö.

Painetut lähteet ja kirjallisuus

Archibugi Daniele, Held David & Köhler Martin (1998): "Introduction". Teoksessa Archibugi Daniele, Held David & Köhler Martin (toim.): *Re-Imagining Political Community*. Cambridge: Polity Press, 1–8.

Benhabib Seyla (2004): *The Rights of Others. Aliens, Residents and Citizens*. Cambridge: Cambridge University Press.

Habermas Jürgen (2005 [1996]): *The Inclusion of the Other. Studies in Political Theory*. Cambridge & Maldon: Polity Press.

Heiskala Risto & Luhtakallio Eeva (2006): "Johdanto". Teoksessa Heiskala Risto & Luhtakallio Eeva (toim.): *Uusi Jako. Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta?* Helsinki: Gaudeamus, 7–13.

ILO (2004): *A Fair Globalization. Creating Opportunities for All*. World Commission on the Social Dimension of Globalization.

Jonsson Bertil *et al.* (1998): *World Wide Workers. Tolv bidrag till en global facklig strategi*. Sockholm: Utbildningsförlaget Brevskolan.

Kantola Anu (2002): "Millä mallilla globaalitaloudessa". Teoksessa *Hyvinvoinnin valinnat. Suomen malli 2000-luvulla*. Helsinki: Sitra, 20–45.

Kautto Mikko (2002): "Hyvinvoinnin valinnat". Teoksessa *Hyvinvoinnin valinnat. Suomen malli 2000-luvulla*. Helsinki: Sitra, 11–19.

Kettunen Pauli (2005): "Globaalien talouskilpailun nationalismi". Teoksessa Pakkasvirta Jussi & Saukkonen Pasi: *Nationalismit*. Helsinki: WSOY, 436–453.

Mouffe Chantal (2000): *The Democratic Paradox*. London & New York: Verso.

Nergaard Kristine & Dølvik Jon Erik (2005): *Internasjonalisering og fagorganisering. En undersøkelse av de nordiske fagforbundenes internasjonale arbeid*. SALTSA.

Perkka-Jortikka Katriina (2004): *Näin bailaa ay-liike*. Helsinki: WSOY.

Pulkkinen Tuija (2003): *Postmoderni politiikan filosofia*. Tampere: Gaudeamus.

Teivainen Teivo (2002): *Enter Economism, Exit Politics*. London & New York: Zed Books.

Valtioneuvoston kanslia (2004): *Osaava, avautuva ja uudistuva Suomi. Suomi maailmantaloudessa -selvityksen loppuraportti*. Valtioneuvoston julkaisusarja 19/2004.

Väyrynen Raimo (2006): ”Globalisaatio ja sen hallinnan ongelmia”. Teoksessa *Työtä! Hyvinvointi globaalissa murroksessa*. Työväen Sivistysliitto TSL ry. 7–15.

SASK – Historia ja tausta

Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASK r.y. on suomalaisen ammattiyhdistysliikkeen kehitysyhteistyö- ja solidaarisuuskeskus. Yhdistys pyrkii Suomen ja Euroopan Unionin lähialueiden sekä kehitysmaiden ammattiyhdistysliikkeitten toimintaedellytyksiä tukevalla toiminnallaan edistämään globaalia taloudellista ja yhteiskunnallista tasa-arvoa, ihmisoikeuksia sekä demokratiaa ja kestäväää kehitystä. SASK:n työ ei ole suoranaista hyväntekeväisyyttä, vaan kansainvälisen ay-liikkeen perinteisen solidaarisuuskäsityksen mukaisesti toteutettavaa edunvalvontaa.

SASK:in historia juontaa juurensa vuoteen 1984, jolloin SAK:n kansainvälisen osaston sisältä nousi aloite järjestön jo vuosia jatkuneen, mutta lähinnä sivutoimisen kehitysyhteistyötoiminnan saattamisesta ammattimaisemmaksi. Aloitteen taustalla vaikutti niin Suomessa, kuin Pohjoismaissa laajemminkin, 1980-luvun alussa vallinnut kehitysyhteistyömyönteinen ilmapiiri. Valtion 1974 käyttöön ottama rahoitustuki kansalaisjärjestöjen kehitysyhteistyölle ja sen rinnalle vuotta myöhemmin syntynyt tiedotustuki kasvoivat 1980-luvun alkuun tultaessa huomattavasti. Suomen kehitysmalliike voimistui. Kun SASK kahden vuoden perustamisvalmistelujen jälkeen marraskuussa 1986 aloitti toimintansa, oli se jatkoa tapahtumasarjalle, joka vuosikymmenen alussa oli pannut alulle Prosenttiliikkeen ja vuotta aikaisemmin johtanut Kehitysyhteistyön Palvelukeskuksen, KEPA:n perustamiseen.

Alkujaan SAK:lainen yhdistys on 1990-luvun puolivälin jälkeen laajentunut STTK:n ja Akavan suuntaan. Tänä päivänä SASK:iin kuuluu 22 SAK:laista, 3 STTK:laista ja yksi Akavalainen ammattiliitto, sekä keskusjärjestöt SAK ja STTK. SASK:in jäsenjärjestöjen yhteenlaskettu jäsenmäärä on noin 1,3 miljoonaa.

SASK:in hanketoiminta muotoutuu jäsenliittojen mielenkiinnon mukaan. Hankkeiden määrä on jatkuvasti kasvanut ja samalla toiminta on levittäytynyt Afrikasta myös Etelä-Amerikkaan ja Aasiaan. Vuonna 2005 käynnissä olevia hankkeita oli yhteensä 51, joista Afrikassa 12, Aasiassa 17, Etelä-Amerikassa 17, Euroopassa 2 ja niin kutsuttuja global-hankkeita 3. Tuki koostuu yleensä suomalaisten liittojen sisärjestöilleen antamasta ammattiyhdistyskoulutuksesta, minkä lisäksi yhdistys antaa materiaalista ja humanitaarista apua. Viime vuosina huomiota on saanut eri maanosien ay-liikkeitä tukevien tutkimuslaitosten keskinäisen verkostoitumisen ja yhteistyön edistäminen. Pääosa hankkeista toteutetaan yhteistyössä kansainvälisten järjestöjen kanssa.

Suomessa SASK pyrkii olemaan kehityspoliittinen asiantuntijajärjestö, joka muun muassa palvelee jäsenliittojaan tiedon ja yhteyksien hankinnassa sekä tiedotustoiminnallaan ja kampanjoillaan osallistuu kansalliseen keskusteluun. SASK:in kotimaan tiedotustoiminnan merkittävin yksittäinen tapaus on joka toinen vuosi järjestettävät kaksipäiväiset Solidaarisuuspäivät. Vuonna 2005 päivien teemana oli yritysten yhteiskuntavastuu ja tapahtuma keräsi runsaat 300 osanottajaa.

Toiminnan rahoituksen pohjana on SASK:in ja Suomen ulkoasiainministeriön joka kolmas vuosi sopima rahoitusraamisopimus. Viimeisin sopimus vuosiksi 2006–2008 on loppusummaltaan 10,5 milj. euroa; se laskee yhdistyksen kehitysyhteistyön omarahoitusosuuden 15 %:iin. Valtion tuen lisäksi SASK:in toimintaa rahoitetaan jäsenliittojen jäsenmaksuilla ja suorilla hankekohtaisilla tuilla, Euroopan komission erityisesti lähialueyhteistyöhön suunnatulla tuella, sekä keräyksillä ja lahjoituksilla. SASK:in arvio on, että kehitysyhteistyön volyymi nousee vuoteen 2008 mennessä 3 miljoonasta 4,5 miljoonan euron tasolle.

VTK Matts Weurlander

Mika Helander

Suomalaisen ay-liikkeen kansainväliset yhteydet

Ammattiyhdistysliikkeen kansainvälinen yhteistyö tapahtuu suuressa määrin kansainvälisten järjestöjen puitteissa. Yhteistyön osapuolina olevien järjestöjen monimuotoisuus ja –lukuisuus on hämmästyttävän suuri. Kansainvälisten ay-järjestöjen ympäristö muodostaa, niin kuin eräs ammattiyhdistysjohtaja kuvasi haastattelussa, ”*lyhennelmien viidakon*”. Tämä viidakko sisältää lukuisia kirjainyhdistelmiä kuvaamaan keskusjärjestöjen yhteisjärjestöjä, ammattisihteeristöjä ja muita yhteistyöelimiä. Ay-järjestöjen ja -verkostojen lisäksi ay-liike on tiiviissä yhteydessä muiden maiden sisärjestöihin sekä kansainvälisiin valtioidenvälisiin järjestöihin.

Kansainvälinen yhteistyö on laajamittaista ja monipuolista, mutta samanaikaisesti vaikeasti hahmotettavaa ja sen kuvaaminen kattavasti ja yleisluonteisesti on haastava tehtävä. Kansainvälisten järjestöjen välillä on päällekkäisyyksiä ja käsiteltävät asiat limittyvät toisiinsa. Nykypäivän pohjoismainen yhteistyö on samalla EU-yhteistyötä ja ay-järjestöissä tehdään myös muiden järjestöjen asioihin liittyvää työtä. Esimerkiksi Euroopan Ammatillisessa Yhteisjärjestössä EAY:ssä tapahtuva työskentely on samanaikaisesti EU-työskentelyä. Ay-liikkeen kansainvälisen yhteistyön tutkiminen on siksi vaativa tehtävä.¹

Suomessa ei ole aiemmin tehty kattavaa empiiristä tutkimusta ay-liikkeen kansainvälisten suhteiden suuntautumisesta, sisällöstä tai laa-

juudesta. Pohjoismaisen ay-liikkeen kansainvälistymistä on tutkittu FAFO:n² tutkimushankkeessa, jossa raportti ”*Internasjonalisering og fagorganisering. En undersøkelse av de nordiske fagforbundenes internasjonale arbeid*” (Nergaard & Dølvik 2005) on lähellä tämän tutkimuksen tematiikkaa. Kyseinen tutkimus ei kuitenkaan kata suomalaisen ay-liikkeen rajat ylittävän vuorovaikutuksen maantieteellistä suuntautumista tai toiminnan osapuolia, vaikkakin se ansiokkaasti tarjoaa vertailevaa aineistoa Suomen ja muiden Pohjoismaiden ammattiliittojen kansainvälisestä työskentelystä.

Ministeriöiden ja valtionhallinnon kansainvälisiä yhteyksiä on tutkittu useassa eri tutkimuksessa (Lintonen & Niemi 1979; Helander 1993; Niemi 1977) ja kuntien kansainvälinen ystäväkuntatoiminta on myös saanut osakseen tutkimuksellista kartoitusta (esim. Helander 1991). Talouteen ja tuotantoon liittyvää kansainvälisyystutkimusta on tuotettu laajalti, muun muassa *interdependenssin*, eli keskinäisen riippuvuuden lähtökohdista käsin sekä kaupankäynnin suuntautumisen analyysinä. Lisäksi suomalaista kehitysyhteistyötä on tutkittu laajasti esimerkiksi kehitysmaatutkimuksen puitteissa.

Ay-liike, joka suomalaisessa yhteiskunnassa jäsenmäärältään ja vaikutusvallaltaan lienee poliittisten puolueiden ja evankelis-luterilaisen kirkon rinnalla vaikutusvaltaisain yhteiskunnallinen liike, on jäänyt kansainvälisyyden osalta kutakuinkin tutkimatta. Tässä artikkelissa pyrin paikkaamaan kyseistä tutkimuksellista aukkoa. Kuvaan tässä artikkelissa määrällisesti suomalaisen ay-liikkeen ulkosuhteita, eli kansainvälisen vuorovaikutuksen maantieteellistä ja organisatorista suuntautumista, yhteyksien intensiteettiä sekä kansainvälisen yhteistyön yhteyssisältöjä.³

Kansallisen kehikon riittävyys edunvalvonnassa toisen maailmansodan jälkeisenä aikana merkitsi, että kansainvälinen toiminta sai suhteellisen vaatimattoman aseman ay-liikkeen sisällä. Kansainvälisiä kysymyksiä käytettiin kyllä taktiikkamielessä sosialidemokraattien ja kommunistien välisessä kamppailussa (Majander 1991, 40), mutta ”*tärkeät asiat*” hoidettiin kansallisissa neuvottelupöydissä. Tästä syystä ei ollut suurta tarvetta panostaa aikaa eikä resursseja kansainvälisiin yhteyksiin. Lähestyessämme nyt 2000-luvun alussa aihetta on tilanne muuttunut sodanjälkeisestä kansallisen kehikon hegemonisesta tilanteesta. Talouden

globalisaatio on muodostamassa kansainvälisestä vuorovaikutuksesta tärkeän osan ammattiyhdistysliikkeen toimintaa. Ammattiyhdistysjohtajat ovatkin heräämässä uuteen todellisuuteen. Genevessä toimivan *Global Labor Instituten* johtaja Dan Gallin on vedonnut maailman ammattiliittoihin, että ne lisäävät yhteistyötään. Hänen mielestään monien ammattiliittojen pysyttelemisen tiukasti kansallisella tasolla nykyisenä talouden kansainvälistymisen aikana haittaa kansainvälisen työväenliikkeen kehitystä (Clinell & Nilsson 2001, 83–84).⁴ Heikki Pohja on samoilla linjoilla ja toteaa *Rakentaja* lehdessä (2005, 19) suomalaisen ay-liikkeen panostuksen kansainväliseen toimintaan olevan riittämätöntä.⁵ Pohja kehottaa suomalaisia osallistumaan kansainvälisiin tilaisuuksiin ja rakentamaan henkilökohtaisia verkostoja ulkomaalaisten kollegojen kanssa. Tällaista toimintaa onkin kehitetty muun muassa vuonna 2005 Japanissa järjestetyssä Vapaiden Ammattiyhdistysten Kansainvälisen Liiton, VAKL:in (ICFTU) -konferenssissa, johon osallistui valtuuskunta suomalaisen ay-liikkeen korkeita päättäjiä ja jossa SAK:n puheenjohtaja Lauri Ihalainen valittiin Pohjolan ay-liikkeen edustajana hallituksen ja työvaliokunnan jäseneksi ja varapuheenjohtajaksi (Aunimo 2005, 17). Vajaa kaksi vuotta myöhemmin, marraskuussa 2006 muodostettiin maailmanlaajuinen ay-järjestö ITUC, yhdistämällä VAKL sekä katolilainen World Confederation of Labour – WCL. Lauri Ihalainen valittiin myös uuden järjestön hallitukseen.⁶

Elämme parhaillaan toisen maailmansodan jälkeiseen aikaan verrattavaa murroskautta ay-toiminnassa. Useat kehityssuunnat korostavat nyt rajat ylittävän ja kansainvälisen toiminnan merkitystä ja suomalaisen ammattiyhdistysliikkeen ulkosuhteet lisääntyvät. Tulen seuraavaksi kuvaamaan suomalaisten ammattiliittojen kansainvälisen toiminnan maantieteellistä suuntautumista maailman eri maihin.

Yhteyksien maantieteellinen laajuus ja suuntautuminen

Suomalainen ay-liike, niin kuin sitä tämän tutkimuksen puitteissa on tutkittu 22 liiton otoksella,⁷ on yhteydessä 74 eri maahan, jotka edustavat kaikkia eri maanosia. Yhteydet eivät suuntaudu valtioihin osa-

puolina vaan niitä ylläpidetään muiden maiden sisarjärjestöihin ja monikansallisiin ay-organisaatioihin. Ulkomaisiin valtioihin osapuolina ei yhteyksiä ylläpidetä.

Yhteyksiä on kaikkiiin suurempiin alueisiin Keski-Aasiaa sekä Keski- ja Pohjois-Afrikkaa lukuun ottamatta. Tyynenmeren saarivaltioihin ei myöskään ole yhteyksiä. Kaikkialle muualle maailmassa, jossa asuu lukumääräisesti mainittava väestö, on suomalaisella ammattiyhdistysliikkeellä yhteyksiä. Kuitenkin joihinkin alueisiin – kuten Lähi-itään – yhteydet ovat rajallisia ja pääasiallisena syynä tähän on ay-liikkeen esiintymättömyys kyseisissä maissa.⁸

Pohjoismaihin, Baltian maihin sekä Länsi-Eurooppaan yhteydet ovat laajat sekä tiiviit (katso taulukko 1). Kaikkiiin maihin on yhteyksiä, monilla liitoilla on näihin maihin yhteyksiä ja lisäksi yhteydet ovat varsin intensiivisiä niin, että maihin ollaan usein yhteydessä. Esimerkiksi Ruotsiin, Tanskaan ja Norjaan on kaikilla tutkimuksen liitoilla yhteyksiä.⁹ Kaikkiiin EU-maihin yhteydet eivät kuitenkaan ole kovinkaan laajat, vaan eteläisen Euroopan maihin sekä siirtymätalouden maihin itäisessä Euroopassa (toisin sanoen entisiin kommunistisiin maihin), joista osa on uusia EU-maita, yhteydet ovat olemassa, mutta ne eivät koske useita liittoja eivätkä ole kovin intensiivisiä yhteistyheydellä mitattuna. On kuitenkin syytä todeta yhteyksien olevan niin laajat, että kansalaisyhteiskunnassa ja yhteiskunnallisten liikkeiden parissa tuskin esiintyy monia järjestöjä, joilla olisi maantieteellisesti yhtä laajat kansainväliset yhteydet. Vertailutiedon puuttuessa voidaan vain arvailla, että Suomessa ehkä puolueet, kirkko ja urheilujärjestöt kansalaisyhteiskunnan järjestöistä omaavat maantieteellisesti yhtä kattavat kansainväliset yhteydet.

Kansainväliset yhteydet muihin kansalaisjärjestöihin maailmalla eivät kuitenkaan ole merkittäviä. Kansainvälinen ammattiyhdistysliike muodostaa tämän tutkimuksen valossa oman toimintaympäristön, jolla on maailmanlaajuiset sisäiset verkostot. Tätä kuvaa myös julkaisu *”Liikkeessä maailmalla”*, jossa esitellään ay-liikkeen kansainvälistä toimintaa yhteistyöjärjestöjen muodossa. Esitettyjen järjestöjen parissa ei (ILO:ia lukuun ottamatta) ole muita kuin ay-järjestöjä (Bergman 2001).

Mikäli halutaan tutkia koko kansalaisjärjestökentän keskinäistä verkottumista täytyy kohteeksi valita kansainvälisten ay-järjestöjen kosketuspinta toisiin kansalaisjärjestöihin esimerkiksi WTO-mielenosoitusten tai maailman sosiaalifoorumien puitteissa (Sundman 2006, 124–133) tai kansallisella tasolla tapahtuva kansalaisjärjestöjen välinen vuorovaikutus. Tästä voidaan myös vetää sellainen johtopäätös, etteivät konkreettiset yhteydet, esimerkiksi ”hyviin käytäntöihin” liittyen suoraan eri järjestöjen välillä sellaisissa kysymyksissä kuten yritysten sosiaaliseen vastuuseen vaikuttaminen, vielä ole yleisiä. Kansalaisjärjestöjen yhteinen globalisaatioon liittyvä toiminta suuntautuu osin laajoihin globaaleihin kampanjoihin ja periaatejulistuksiin ja osin kansallisella tasolla kampanjoihin tai valtiolliseen politiikkaan vaikuttamiseen. Tästä esimerkkinä voidaan mainita Helsingissä vuodesta 1995 saakka järjestetty *Maailma kylässä* -festivaali, jossa ay-liike esiintyy yhdessä muiden kansalaisjärjestöjen kanssa sekä alkuvuodesta 2006 julkaistu vetoamus Suomen kehitysyhteistyömäärärahojen korottamiseksi 0,7 % bruttokansantuotteesta. Vetoamuksen allekirjoittivat 114 kansalaisjärjestöä, mukana Metallityöväen liitto ja Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus SASK. Vaikuttaa kuitenkin siltä, kansainvälisen vuorovaikutuksen valossa, että maailmanlaajuinen ammattiyhdistysliike muodostaa sen viiteryhmän, jota voidaan kutsua nimityksellä ”Me”. Siihen ei näyttäisi vuorovaikutuksen puitteissa kuuluvan muita kansalaisjärjestöjä.

Maat joihin yhteyksiä on ollut viimeisten kahden vuoden aikana voidaan jakaa neljään ryhmään yhteystiheyden osalta.¹⁰ Eniten yhteyksiä on Pohjoismaihin, Viroon ja Belgiaan. Tämän ryhmän maihin liitot ovat keskimäärin yhteydessä vähintään kerran kuukaudessa. Nämä maat ovat maantieteellisesti lähellä ja lisäksi institutionaalisesti Viroa, Belgiaa ja jossain määrin Norjaa lukuun ottamatta,¹¹ Suomen kaltaisia.

Toiseen ryhmään kuuluvat pienemmät Pohjoismaat: Islanti ja Färösaaret, muut Baltian maat: Latvia ja Liettua sekä isot EU-maat: Britannia, Saksa ja Ranska. Näihin maihin liitot ovat yhteydessä keskimäärin 3–5 kertaa vuodessa.

Taulukko 1: Yhteystiheys eri maihin (Yhteyksiä vähint. 2004-2005)

	N	Keskiarvo	Mediaani	Keskihajonta	Yhteyksien
					Lukumäärä
Färssaaret	18	6,72	0	24,33	121
Islanti	18	8,44	4	24,03	152
Norja	18	26,33	12	31,82	474
Ruotsi	18	46,78	52	36,20	842
Tanska	18	26,56	18	30,55	478
Viro	18	20,67	18	24,66	372
Latvia	18	5,56	1	12,86	100
Liettua	18	5,50	1	12,88	99
Irlanti	18	,33	0	,69	6
Britannia	18	10,06	3	24,20	181
Alankomaat	18	4,00	2	6,21	72
Belgia	18	37,22	4	67,31	670
Itävalta	18	3,61	1	6,35	65
Luxemburg	18	1,44	0	3,05	26
Monaco	18	,11	0	,47	2
Ranska	18	8,44	2	24,13	152
Saksa	18	6,72	3	8,69	121
Sveitsi	18	2,83	0	6,04	51
Albania	18	,11	0	,47	2
Bosnia	18	,11	0	,47	2
Espanja	18	1,33	0	2,89	24
Gibraltar	18	,06	0	,24	1
Italia	18	1,28	0	2,91	23
Kreikka	18	,50	0	1,29	9
Kroatia	18	,06	0	,24	1
Malta	18	,06	0	,24	1
Portugali	18	,39	0	,98	7
Serbia	18	4,22	0	13,19	76
Slovenia	18	,22	0	,94	4
Bulgaria	18	,33	0	1,03	6
Moldavia	18	,06	0	,24	1
Puola	18	2,44	0	4,58	44
Romania	18	,44	0	1,29	8
Slovakia	18	,61	0	1,33	11
Tsekki	18	2,00	0	3,88	36
Ukraina	18	,67	0	2,83	12
Unkari	18	1,44	0	3,05	26
Valkovenäjä	18	,17	0	,51	3
Venäjä	18	4,06	2	6,18	73

	N	Keskiarvo	Mediaani	Keskiahajonta	Yhteyksien Lukumäärä
Grönlanti	18	,22	0	,94	4
Kanada	18	,94	0	2,92	17
USA	18	1,28	0	2,97	23
Intia	18	,17	0	,51	3
Japani	18	,22	0	,65	4
Kiina	18	,11	0	,47	2
Korea	18	,11	0	,32	2
Taiwan	18	,11	0	,47	2
Filippiinit	18	,11	0	,47	2
Indonesia	18	,22	0	,94	4
Malesia	18	,22	0	,94	4
Singapore	18	,06	0	,24	1
Thaimaa	18	,11	0	,47	2
Israel	18	,22	0	,94	4
Turkki	18	,22	0	,65	4
Etelä-Afrikka	18	,56	0	1,15	10
Namibia	18	1,33	0	5,66	24
Mosambik	18	,06	0	,24	1
Sambia	18	1,33	0	5,66	24
Zimbabwe	18	1,39	0	5,65	25
Mali	18	1,33	0	5,66	24
Togo	18	1,33	0	5,66	24
Brasilia	18	4,28	0	13,18	77
Chile	18	,22	0	,94	4
Kolumbia	18	,00	0	,00	0
Peru	18	,33	0	1,03	6
Uruguay	18	,67	0	2,83	12
Barbados	18	,06	0	,24	1
Dominikaan. Tasavalta	18	,11	0	,47	2
Haiti	18	,11	0	,47	2
Kuuba	18	,11	0	,47	2
Costarica	18	,11	0	,47	2
Meksiko	18	,60	0	,00	12
Australia	18	,39	0	1,04	7
Uusi Seelanti	18	1,00	0	44,72	2

Vaihteluvälit:

Keskiarvo: 0-104

Yhteyksien lukumäärä: 0-1872

Kolmanteen ryhmään kuuluvat Alankomaat, Itävalta, Sveitsi, Serbia, Puola, Venäjä ja Brasilia. Tämän ryhmän maihin suomalaiset ammattiliitot ovat keskimäärin pari kertaa vuodessa yhteydessä. Näistä maista erityisesti Venäjä ja Brasilia ovat mielenkiintoisia teollisen kapitalismin laajentumisalueita. Brasilian osalta yhteydet selittyvät myös Brasilian Porto Alegressa vuonna 2001 perustetulla maailman sosiaali-foorumilla.

Neljänteen ryhmään kuuluvat loput maat, joiden kanssa on satunnaisia yhteyksiä. Tähän ryhmään kuuluvat muun muassa Aasian vastikään teollistuneet maat (NIC),¹² sekä Kiina ja Intia, joissa olisi erityistä tarvetta ammattiyhdistystoiminnalle, mutta joissa se valtion taholta on rajoitettua. Nämä maat edustavat kuitenkin siinä määrin erilaista moderniteettiä ja yhteiskuntajärjestelmää ettei yhteisen suunnan löytäminen vuorovaikutuksessa ole helppoa. Tähän ryhmään kuuluvat myös useimmat siirtymätalouden maat itäisestä Euroopasta. Myöskin eteläisen Euroopan maat kuuluvat tähän ryhmään sekä lopulta myös Afrikan ja Etelä-Amerikan maat. Näihin maihin on yhteyksiä, mutta niitä on korkeintaan kerran vuodessa.

Yhteystiheyden teoretisointia

Selitettäessä yhteyksien suuntautumista sekä intensiteettiä, eli yhteystiheyttä eri osapuolten kanssa, voidaan suuressa määrin soveltaa samoja tutkimusteorioita kuin ay-liikkeen yleisessä, sekä vertailevassa tutkimuksessa. Tällaisia teorioita ovat esimerkiksi institutionaalinen rakenne, funktiot, eli instituutioiden tehtävät esimerkiksi palkkaneuvotteluissa, käsiteltävät asiakokonaisuudet palkkaneuvotteluissa, sekä historialliset asetelmat ja kehityskaaret kansallisten ammattijärjestöjen kehityksessä (Hyman 2001, 203–232).

On myös kansainväliseen ulottuvuuteen liittyviä selitysmalleja kuten taloudellisen keskinäisen riippuvuuden teoriat. Tämän teorian yhtenä osa-alueena on yritysکوhtaisen laajentumiskehityksen painottaminen, jossa korostetaan sitä, että elinkeinoelämä on fuusioitunut rajojen ylitse monikansalliseksi yritysverkostoiksi. Kulttuurinen etäisyys on yh-

teyksiä selittävä näkökulma ja myös maantieteellinen etäisyys on osaltaan mukana selittämässä yhteyksien laajuutta, vaikkakin etäisyydet globalisoituneessa maailmassa ovat menettäneet merkitystään.

Interdependenssi

Bernt Schiller kirjoitti 1995 pääoman kansainvälistymisen merkitsevän suurta haastetta pohjoismaiselle työmarkkinaperinteelle, kansantalouksien tullessa toisistaan riippuvaisiksi (Schiller 1995, 18-20). Schiller ei mainitse ay-liikkeen omaa kansainvälistymistä vastauksena tähän haasteeseen, mutta on todennäköistä, että keskinäinen riippuvuus vaikuttaa myös kansainvälisten ay-yhteyksien muodostumiseen. Tutkiesani maiden välistä riippuvuutta ay-yhteyksien selittäjänä, voidaan kuitenkin todeta ettei maiden välisellä kaupalla näytä olevan merkitystä yhteystiheyden selittäjänä.¹³ Mutta tutkittaessa keskinäistä taloudellista riippuvuutta suorien sijoitusten muodossa päästään kuitenkin selkeästi korkeampiin selitysasteisiin. Suomeen tulevilla suorilla sijoituksilla¹⁴ voidaan selittää enemmän ($R^2=.433$) kuin Suomesta ulos suuntautuvilla sijoituksilla ($R^2=.283$). Selitysasteet ovat merkittäviä.¹⁵ Yhteenvetona tästä analyysistä voidaan todeta, että mitä enemmän jostakin maasta tulee Suomeen suoria sijoituksia, sitä enemmän ay-liikkeellä on tähän maahan yhteyksiä. Voidaan myös todeta, että ay-liike on suuremmassa määrin suuntautunut sellaisten maiden kanssa vuorovaikutukseen, jotka investoivat Suomeen kuin maiden joihin Suomi investoi.

Institutionaalinen selitys

Järjestäytymisasteella voidaan selittää 33 % vaihtelusta yhteystiheydessä eri maiden kanssa kun verrataan tällä kyselyllä saatuja tuloksia ILO:n 1999 raportoimaan 92 maan survey-tutkimukseen, jossa julkaistiin tuloksia järjestäytymisasteesta ja sen muutoksista vuodelta 1995. ILO:n lehdistötiedotteessa raportoimat 34 maata, joista 31 maahan suomalaisella ay-liikkeellä tämän tutkimuksen valossa on yhteyksiä, muodos-

tavat lähes puolet kaikista 74 maasta, joihin tämän tutkimuksen valossa ay-liikkeellä on yhteyksiä. Tulosta tukee myös se, että yhteystiheys selittyy voimakkaasti vuosien 1970, 1980 ja 1989 järjestäytymisasteilla niin, että lähempänä historiassa olevat järjestäytymisasteiden erot selittävät hieman enemmän yhteyksien intensiteettien eroista kuin kauemmin sitten vallinnut tilanne.¹⁶ Lisäksi työttömien järjestäytymisaste selittää hieman työllisten järjestäytymisastetta enemmän yhteyksien intensiteetin vaihtelusta, joka viittaa Ghentin järjestelmän merkitykseen. Ghentin järjestelmässä työttömyyskassat ovat ammattiliittojen hallinnoimia. Maissa joissa kyseistä järjestelmää sovelletaan on yleensä korkea järjestäytymisaste.¹⁷ On huomion arvoista, että järjestäytymisasteella kyetään, (jopa 11 vuotta vanhan ja vanhemmankin aineiston osalta)¹⁸ selittämään korkeita osuuksia yhteystiheyden vaihtelusta. Järjestäytymisasteella voidaan ehkä selittää erityisesti sitä miksi yhteydet ovat niin tiiviitä Pohjoismaihin.¹⁹

Järjestäytymisasteen muutoksella 1985-95 ei sitä vastoin saman aineiston valossa voida selittää yhteyksien tiiviyyttä. ”*Elinkaariselitys*”, siltä osin kuin järjestäytymisen muutos viittaa kansallisen ay-liikkeen elinkaareen, ei selitä yhteyksien intensiteettiä. Aineistojen välillä on tältä osin suurehko aikaviive ja saattaa olla, että lähempänä yhteystiheyden mittaussajankohtaa oleva järjestäytymisasteen muutos, esimerkiksi 2000-luvun alussa, saattaisi selittää enemmän yhteystiheyden vaihtelusta.

Myöskään kolmen eri ajankohdan (1970, 1980, 1990) jäsenmäärät²⁰ eivät juurikaan selitä yhteystiheyttä. Tämä tarkoittaa sitä, että ay-liikkeen absoluuttinen koko ei ole merkittävä yhteyksien selittäjä.

Yhteiskunnallinen samankaltaisuus ja esimerkin voima

Kun tarkastellaan Ay-järjestelmän ja työmarkkinoiden toimintaa yhteiskunnallisena samankaltaisuutena ollaan lähellä institutionaalista selitysmallia. Erona on, että institutionaalinen selitysmalli perehtyy suuremmassa määrin ay-liikkeen muotoon, kun toimintaan paneutuva tarkastelu vuorostaan keskittyy ay-liikkeen funktioihin. Lisäksi yhteiskunnallisessa samankaltaisuudessa on myös kyse laajemmin muista

kulttuuriin ja yhteiskuntajärjestelmään liittyvistä ominaisuuksista kuin vain työmarkkinoista tai ay-liikkeen toiminnasta. Siksi onkin syytä lähestyä yhteiskunnallisen samankaltaisuuden analyysiä useamman indikaattorin kautta kuin pelkästään työmarkkinaindikaattorien avulla.

Tähän artikkeliin on analysoitu 13 kansainvälisen indeksin riippuvuutta yhteystiheyteen.²¹ Erot Suomen ja kyseisissä indekseissä olevien maiden välillä kuvaavat tavallaan Suomen yhteiskunnallista samankaltaisuutta eri maiden kanssa. Erot kertovat siitä sijoittuvatko maat asteikolla lähelle vai kauas Suomesta.²²

Mainitsemisen arvoista selitysvoimaa omaavat UNDP:n kehitysindeksi ($R^2=.246$), kilpailukykyindeksi ($R^2=.223$), ympäristön kestävyysindeksi ($R^2=.249$) sekä sukupuolten välistä eroa kuvaava indeksi ($R^2=.276$).²³ On merkille pantavaa, että ammattiliittojen kansainvälinen toiminta on yhteydessä siihen, kuinka maat sijoittuvat juuri yllä olevilla kehitysmittareilla. Näistä indekseistä kolme on niin sanottuja ”*pehmeitä*” mittareita, jotka kuvaavat sellaista laajempaa ja monipuolisempaa yhteiskuntapolitiikkaa, joka ulottuu yli työmarkkinoiden, talouden, teknologian ja muun infrastruktuurin.

Riippuvuudet yhteyksien ja maiden välisten erojen välillä eivät kuitenkaan ole sellaisia, että suurin läheisyys indeksillä merkitsisi suurinta yhteyttä. Useimmiten riippuvuus merkitsee, että korkeampia rankisijoituksia indeksillä seuraa tiiviimmät yhteydet. Tämä puolestaan merkitsee, että yhteyksiä ylläpidetään pikemmin esimerkkeinä toimiviin kärkimaihin kuin samankaltaisiin ja -tasoiisiin maihin. Tämä tukee kansainvälisen politiikan teorioista tuttua liberaalia selitysmallia, jossa kansainvälinen vuorovaikutus rakentuu vapaaehtoisuuden pohjalta. Suomalainen ay-liike on siis tämän tulkinnan mukaan vapaaehtoisesti ja oma-aloitteisesti yhteydessä maihin, jotka ovat taloudelliselta ja muulta yhteiskunnalliselta painoarvoltaan merkittäviä ja toimivat esimerkkeinä.²⁴ Suomi on kuitenkin useilla näistä indekseistä aivan kärkirivissä.

Erityisesti työmarkkinoiden samankaltaisuuden voisi olettaa lisäävän yhteyksiä maiden välillä.²⁵ Jossain määrin näin varmaankin on, kuten esimerkiksi pohjoismaisessa yhteistyössä, joka osittain johtuu pohjoismaisen työmarkkinamallin samankaltaisuudesta. Työehtosopi-

musten yleissitovuus, työmarkkinajärjestöjen ja valtiovallan yhteistyö sekä työntekijöiden (kollektiivina) ja työnantajien välinen yhteistyö ovat tällaisia pohjoismaisen työmarkkinamallin piirteitä (vrt. Schiller 1995, 11–23).²⁶

Suomen ulkosuhteet

Ay-instituutioiden samankaltaisuutta, taloudellisia suhteita ja yhteiskunnan kehitystä vieläkin enemmän selitysvoimaa omaavat Suomen ulkosuhteet ja niiden jatkuvuus. Tutkiessani samalla maaluokituksella kuin 1990-luvun alussa tekemässäni (Helander 1993, 143) ministeriöiden kansainvälisiä yhteyksiä käsittelevässä tutkimuksessa ministeriöiden silloisten yhteyksien korrelaatiota nykyisiin ay-yhteyksiin, on korrelaatiokerroin erittäin vahva ($r_{xy} = .839$).²⁷ On merkille pantavaa, että ministeriöiden yhteyksiä vuonna 1992 tehdyssä tutkimuksessa omaa niin suuren korrelaation ammattiliittojen 2000-luvun alun yhteyksien kanssa.

Tulos viittaa tiettyyn jatkuvuuteen ja kattavuuteen Suomen ulkosuhteissa, vaikka geopolitiisessa ympäristössä on tapahtunut huomattavia muutoksia.²⁸ Neuvostoliitto ja Itäblokki ovat romahtaneet ja Suomi on liittynyt Euroopan Unioniin. Ay-liikkeen yhteyksiä ylläpidetään 2000-luvun alussa samoihin maihin kuin valtion yhteyksiä ylläpidettiin 1990-luvun alussa. Tämä on myös nähtävissä silmämääräisessä tarkastelussa, jossa voidaan havaita maiden joukossa sellaisia Afrikan maita, jotka ovat kumppaneina myös valtion kehitysyhteistyössä. Korrelaatio ei myöskään ole palautettavissa maantieteellisiin etäisyyksiin, sillä pääkaupunkien välisen välimatkan²⁹ selitysvoima on huomattavasti alhaisempi.³⁰

Vaikka näihin tuloksiin menetelmällisten ongelmien johdosta täytyy suhtautua varauksella, tukee tulos korporatistista teoriaa, jossa ay-liike on ymmärrettävä valtion jatkeena ja valtioon voimakkaasti integroituneena, mutta kuitenkin vapaana yhteiskunnallisena toimijana.

Ay-liikkeen ulkosuhteet noudattavat toisin sanoen valtiovallan ulkosuhteiden suuntautumista. Tämä ei kuitenkaan ole uusi asia, sil-

lä suomalaiset kansalaisjärjestöt ovat yleensä kansainvälisissä yhteyksissään noudattaneet hallituksen ulkopoliittikkaa (Paavonen 1986, 11). Eero A. Wuoren elämänkaari työväenliikkeen aktivistista, ammattiyhdistysjohtajaksi ja myöhemmin suurlähettilääksi Lontooseen kertoo tällaisesta ammattiyhdistysliikkeen ja valtion ulkopoliittikan kytköksestä ja tätä kytköstä Wuori oli itse aktiivisesti rakentamassa (Nevakivi 1992, 235). SAK:n pääsihteerinä vuosina 1957–60 toiminut Olavi Lindblom (1981, 163) kertoo myös muistelmissaan VAKL:in syntyaajoilta englantilaisen puheenjohtajan yrittäneen saada suomalaisia mukaan VAKL:iin, johon Lindblom huomautti SAK:n noudattavan YYA-sopimusta ja Suomen virallista ulkopoliittista linjaa. VAKL:in säännöissä kiellettiin suhteet kommunistisiin maihin. Koska Neuvostoliitto oli erityis-asemassa Suomen ulkosuhteissa ei suomalainen ay-liike voinut tällaista sääntöä hyväksyä (kts. myös Valkonen & Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö 1989, 41). Kuitenkin lähinnä ulkosuhteista johtuneen MAL-jäsenyyden aikana vahvistettiin erityisesti sosialidemokraattien toimesta yhteyksiä Skandinaviaan, Englantiin ja Yhdysvaltoihin (Majander 1991, 40–46). Ay-liike seisoi valtion ulkopoliittikan takana myös sodan syttyessä vuonna 1939 (Nevakivi 1992, 111–120; Valkonen & Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö 1989, 30–31). Ulkopoliittikan merkitystä tuon ajan ay-toiminnassa kuvastaa myös se, että talvisodan syttymiseen liittyvää keskustelua SAK:n kolmannen edustajakokouksen pöytäkirjoista vuodelta 1940 on sensuroitu värikkyytensä vuoksi (Nevakivi 1992, 139). Kuitenkin ay-liike on myös poikennut valtion virallisesta ulkopoliittisesta linjasta kuten Tapio Bergholm esittää toisaalla tässä teoksessa. Myös STTK:n toiminta ETYK-kokouksen alla vuonna 1973, jossa palkkavaatimukset kytkettiin kokouksen tietoliikenteeseen, on tietynlainen osoitus ay-liikkeen poikkeamisesta ulkopoliittisesta yhteisymmärryksestä, jonka mukaan maan etua ei saa vaarantaa suhteessa ulkovaltioihin (Ruuhonen 1981, 141–144). Mutta myös Peter J. Boldt kuvaa tässä teoksessa kuinka ay-liike on valtiovaltan tapaan kannattanut vapaakauppaa, siihen liittyviä GATT ja WTO neuvotteluita sekä Suomen EU-jäsenyyttä. Voidaan siis havaita tiettyä säännönmukaisuutta suomalaisen yhteiskunnan kansainvälisen vuorovaikutuksen suuntautumisessa.

Ulkopolitiikan näkökulmasta katsottuna on kuitenkin merkille pantavaa, että ammattiyhdistysliike yhteiskunnallisena liikkeenä yhä noudattaa valtion ulkopoliittista linjaa, vaikka kylmän sodan voimakas ulkopoliittinen sääntely on jo jäänyt historiaan. Nykytilannetta voi ehkä tulkita myös siten, että ay-liikkeellä on tätä nykyä, suuremman valinnanvapauden ympäristössä, hyvät mahdollisuudet vaikuttaa valtion viralliseen ulkopoliittiseen linjaan. Presidentti Halosen syksyllä 2007 maailman talousfoorumissa, Kiinassa esiin nostamat teemat työsuojelusta ja suomalaisten yritysten vastuullisuudesta antaa myös viitteitä tästä.

Yhteyksiä selittäviä tekijöitä on useita ja monet tekijät liittyvät myös toisiinsa, kuten yhteiskunnallinen samankaltaisuus ja maantieteellinen etäisyys. Tekijöiden suhteellisia merkityksiä ei ole tässä artikkelissa voitu analysoida, eikä kaikkia tekijöitä huomioida. Näyttäisi tehtyjen analyysien valossa kuitenkin siltä, että suomalaisen ammattiyhdistysliikkeen kansainvälisen vuorovaikutuksen määrällistä suuntautumista voidaan pääasiallisesti selittää eri maiden kansallisten ay-liikkeiden institutionaalisella rakenteella, tietyillä yhteiskuntakehityksen ulottuvuuksilla, Suomen ulkosuhteilla sekä myös jossain määrin maiden välisellä taloudellisella, keskinäisellä riippuvuudella niin kuin se ilmenee suorissa sijoituksissa, eli pääomavirroissa maiden välillä.

Yhteyksien sisällöstä

Yhteyssisältöjen keskimääräisessä lukumäärässä ei ole suurta eroa pohjoismaisen (10,6), eurooppalaisen (9,5) tai maailmanlaajuisen (13,1) yhteistyön välillä.³¹ Maailmanlaajuisessa yhteistyössä liitoilla on keskimäärin hiukan useampia yhteistyöaiheita kuin muilla toimintatasoilla. Yhteistyö on hieman monipuolisempaa maailmanlaajuisessa yhteistyössä. Tämä johtuu muun muassa siitä, että maailmanlaajuisista yhteistyötä ylläpidetään myös kestäväen kehityksen kysymyksissä sekä siitä että se sisältää järjestötoiminnan perusoikeuksiin liittyviä yhteyksiä, kuten ay-johtajien vangitsemistapauksissa. Esimerkiksi Etelä-Koreaan liittyen oli 2000-luvun alussa käynnissä niin kutsuttu ”*Free Lee kampanja*”,

jossa ammattijärjestöt ympäri maailman Union Network Internationalin johdolla painostivat Korean valtionjohtoa vapauttamaan vangittuja ammattiyhdistysjohtajia.³² Tällaiset aiheet eivät erityisesti eurooppalaisessa yhteistyössä ole enää ajankohtaisia toimintamuotoja.³³ Suomalaisen ay-liikkeen globaalien yhteistyön voidaan todeta olevan monipuolista, siltä osin kuin se maantieteellisesti on maailmanlaajuista. Se ei kuitenkaan ole erityisen intensiivistä. Useissa yhteistyöaiheissa yhteydet

Taulukko 2: Eri yhteysisällöissä tapahtuvien yhteyksien intensiteetti ja laajuus

Sisältö	Pohjois-	Keski-	Eurooppa-	Keski-	Maailman-	Keski-
	mainen	arvo	lainen	arvo	laajuinen	arvo
	Liitot	Yhteys-	Liitot	Yhteys-	Liitot	Yhteys-
		tiheys		tiheys		tiheys
Vuositapaamisia, rutiinomaaisia työyhteyksiä ja -tapamisia	17	39,2	16	24,8	15	11,8
EU-asioihin liittyvissä kysymyksissä	14	25,3	16	24,4	8	3,1
ILO:iin liittyvissä kysymyksissä	6	9,9	6	3,5	6	2,3
WTO:iin liittyvissä kysymyksissä	5	8,0	7	1,9	9	4,5
EWC:eihin liittyvissä kysymyksissä	9	9,2	10	1,0	4	0,6
Palkkaneuvotteluihin ja työehtoihin liittyvissä kysymyksissä	11	6,6	9	3,7	4	1,5
Kansallisiin työtaisteluihin liittyvät kysymykset	9	3,9	9	7,9	5	2,9
Monikansallisiin työtaisteluihin liittyvät kysymykset	6	1,6	4	1,4	6	2,0
Monikansallisiin yrityksiin liittyen	10	5,7	12	6,8	10	4,8
Kehitysyhteistyöhön liittyvissä kysymyksissä	9	5,5	7	4,7	8	7,9
Kestävän kehityksen kysymyksissä	4	6,1	5	2,2	9	4,9
Ulkomaisen ay-toiminnan kehittämisen kysymyksissä	10	5,5	8	5,2	9	7,2
Pohjoismaiden/EU-maiden kansallisen ay-toiminnan tukemisen kysymyksissä (esim. Työtaistelurahastot)	6	0,6	4	0,7	4	0,8
Muiden kuin Pohjoismaiden kansallisen ay-toiminnan tukemisen kysymyksissä (esim. Työtaistelurahastot)	5	1,0	4	1,0	4	2,2
Yritysten sosiaalisen vastuun kysymyksissä	7	3,2	6	3,1	8	1,9
Vangittujen ay-johtajien tukitoimet ja muissa vastaavissa sympatia- ja solidaarisuus kysymyksissä	7	1,9	3	0,3	9	5,1
Tuoteboicotit, saarroet ym. a ktiviteetit	3	0,2	2	0,3	4	1,6
Siirtolaisuuskysymykset	2	1,4	4	2,9	5	1,9
Siirtymäaikakysymykset EU:n laajentumisessa	7	4,1	5	2,6	3	1,4
Ulkomailla työskenteleviin suomalaisiin liittyvissä kysymyksissä	8	2,2	4	1,6	2	1,3
Tilastokysymykset	6	0,4	6	0,6	4	1,0
Jäsenkysymykset	8	2,1	6	1,8	2	1,7
Ammattikoulutukseen, -taitoon sekä validointijärjestelmiin liittyvissä kysymyksissä	13	5,9	9	3,6	7	2,8

Keskisarvoon ”Yhteyksiä/liitot 2 viime vuoden aikana” on laskettu mukaan ne liitot joilla ei ole ollut yhteyksiä kahden kuluneen vuoden aikana

Vaihteluväli

Liitot: 0-18

Yhteystiheys: 0-104

maailmanlaajuisessa yhteistyössä ovat kuitenkin harvalukuisempia keskimäärin kuin pohjoismaisessa ja eurooppalaisessa yhteistyössä. Yhteydet ovat siis satunnaisempia ja epäsäännöllisempiä. Toisaalta yhteydet ovat säännöllisiä siten, että ne tapahtuvat suhteellisesti katsoen suurelta osin vuositapaamisten puitteissa.

Tarkasteltaessa eri yhteysisältöjen intensiteettiä, voidaan todeta eri painotuksia pohjoismaisessa, eurooppalaisessa ja maailmanlaajuisessa yhteistyössä. Yhteysisältöjen intensiteettien riippuvuutta korrelaatiokertoimilla mitattaessa pohjoismainen ja eurooppalainen yhteistyö osoittavat varsin suurta riippuvuutta ($r_{xy}=0,931$), kun sitä vastoin maailmanlaajuinen yhteistyö on painotuksiltaan hieman kahdesta ensin mainitusta poikkeavaa (pohj. $r_{xy}=0.629$, eur. $r_{xy}=0.513$). Kaikissa tapauksissa vuositapaamiset ja rutiininomaiset työyhteydet ovat kuitenkin tavallisin yhteysisältö. Lisäksi pohjoismaisessa ja eurooppalaisessa yhteistyössä on EU-asioihin liittyvä yhteistyö tiivistä. Muilta osin pohjoismainen yhteistyö on hyvin institutionalisoitunutta siten, että Maailman työjärjestöön (ILO), Maailman kauppajärjestöön (WTO) sekä Eurooppalaiseen yritysneuvostoihin (EWC) liittyvissä kysymyksissä yhteistyö on intensiivisintä. Näihin asioihin liittyen liitoilla on keskimäärin 4–5 kertaa vuodessa pohjoismaisia yhteyksiä.

Euroopan tason yhteistyössä ovat eurooppalaiseen yritysneuvostoihin, kansallisiin työtaisteluihin sekä monikansallisiin yrityksiin liittyvät asiat yhteydistheydeltään aktiivisimpia aihealueita. Maailmanlaajuisessa yhteistyössä ovat sitä vastoin kehitysyhteistyö, ulkomaisen ay-toiminnan kehittäminen, sympatia- ja solidaarisuusosoitukset sekä kestävä kehitys asioita, joissa yhteyksiä ylläpidetään tiiveimmin. Voidaan siis todeta institutionalisoitumisen asteen olevan erilaista eri toimintatasoilla. Pohjoismainen yhteistyö on kaikkein institutionalisoituneinta ja se on suuntautunutta multilateraalisiin asioihin monikansallisiin järjestöihin liittyen. Eurooppalainen yhteistyö on enemmän pistekohtaista erityisiin tapauksiin tai erillisasioihin liittyen, sen lisäksi, että yhteistyötä tehdään EU-asioissa sekä rutiininomaisesti. Maailmanlaajuisessa yhteistyössä yhteydet liittyvät osapuolimaan olosuhteisiin vaikuttamiseen. Yhteyksien tavoite vaikuttaisi siten olevan erilainen eri yhteistyötasoilla.

Mielenkiintoista on myös se, että rutiininomaiset työyhteydet ja vuositapaamiset muodostavat niin keskeisen yhteistyömuodon kaikessa ay-liikkeen kansainvälisessä toiminnassa. Tästä voidaan esittää useita tulkintoja. Yhteydet ovat vanhan liikkeen ominaislaadun mukaisesti institutionalisoituneita ja vakiintuneita, eikä niitä leimaa verkostomainen spontaanius kuten uusia liikkeitä. On olemassa vakiintuneet toimintamuodot, joita noudatetaan. Samalla voidaan kuitenkin pohtia sitä, onko toiminta sillä tavoin aktiivista ja nopealiikkeistä kuin nykyajan muuttunut toimintaympäristö globaalitaloudessa edellyttäisi? Toisaalta yhteyksiä ylläpidetään myös monikansallisiin yrityksiin, muiden maiden ay-liikkeen tukemiseen ja yritysten sosiaaliseen vastuuseen liittyen. Kestävä kehitys ja sosiaalinen vastuu ovatkin lähellä toisiaan ammattiyhdistysliikkeen toiminnassa, jossa kestävän kehityksen käsitteet ekologisesti kestävän kehityksen lisäksi vähintään yhtä suuressa määrin sisältävät sosiaalisesti kestävän kehityksen.

Maantieteellisiin yhteistyötasoin samaa asiaa tarkasteltaessa voidaan todeta pohjoismaisen yhteistyön olevan intensiivisintä tarkasteltaessa yhteystiheyttä aiheittain. Kun näkökulma käännetään toisin päin ja tarkastellaan yhteistyötä yhteistyöaiheittain on yhteydenpito intensiivisintä useimmiten pohjoismaisessa yhteistyössä. Eurooppalainen yhteistyö on sitä vastoin harvimmassa yhteysaiheissa intensiivisintä. Maailmanlaajuisessa yhteistyössä on useita intensiivisiä yhteysaiheita, mutta näissä yhteistyöaiheissa yhteystiheys on alhaisempi.

Eräänä keskeisenä yhteistyösisältönä voidaan mainita palkkaneuvottelut. Palkkaneuvotteluihin ja työehtoihin liittyvä yhteistyö noudattaa aiempaa 2002–2003 tehtyä tutkimusta, jossa 52 % suomalaisista liitoista oli palkkaneuvotteluihin liittyvää järjestelmällistä kansainvälistä yhteistyötä ja 28 % satunnaista aiheeseen liittyvää yhteistyötä (Nergaard & Dølvik 2005, 63). Suomalaiset liitot olivat kyseisen tutkimuksen mukaan pohjoismaisista liitoista aktiivisimpia tällä osa-alueella. Yli puolet tämän tutkimuksen liitoista ovat yhteistyössä pohjoismaisella ja eurooppalaisella tasolla palkkaneuvotteluihin ja työehtoihin liittyvissä kysymyksissä. Tulokset ovat myös siltä osin yhteneväiset, että tätä palkkaneuvotteluyhteistyötä selvästi eniten ylläpidetään pohjoismaisella tasolla. Kuitenkin tämä aihealue on käsillä olevan tutkimuksen valossa

vain hieman keskimääräistä aktiivisempi aihealue, joten kaikessa ay-liikkeen kansainvälisessä toiminnassa se ei ole erityisen keskeinen yhteistyöaihe.³⁴

Toinen yhteistyöaihe johon on syytä kiinnittää huomiota on liikkeen mobilisaatiopotentiaali kansainvälisellä tasolla. Eräs ay-liikkeen globalisaation astetta ja rajat ylittävän toiminnan tehokkuutta kuvaava yhteysisältö on monikansallisiin työtaisteluihin liittyvät kysymykset. Tähän aihealueeseen kuuluu muun muassa monissa maissa toteutettavat työtaistelut, kuten Paperiteollisuuden työtaistelussa vuonna 2005 tai European Metalworkers' Federationin järjestämät General Motorsin autotyöläisten mielenosoitukset lokakuussa 2004.³⁵ Tällainen yhteistyö on vielä toistaiseksi epätavallista kaikilla yhteistyötasoilla.

Heuristisessa mielessä tehdyssä faktorianalyyssissä³⁶ suodattuu esiin 9 aineistoa ryhmittelevää ay-liikkeen yhteistyön sisältöä selittävää tekijää, joista ensimmäinen ja vahvin selittää 40 % yhteysisällössä olevasta vaihtelusta. Tälle tekijälle latautuu voimakkaasti 16 yhteysaihetta. Erityisesti pohjoismaisessa ja eurooppalaisessa yhteistyössä siirtolaisuuteen ja jäsenkysymyksiin liittyvät aiheet latautuvat voimakkaasti ja maailmanlaajuisessa yhteistyössä näiden lisäksi myös kansainvälisiin järjestöihin liittyvät kysymykset, ay-toiminnan tukemiseen liittyvät asiat sekä tilastokysymykset. Tämä tekijä on siis hyvin laaja, ja sille on vaikeaa löytää pienintä yhteistä nimittäjää, mutta sitä voi ehkä kutsua **rajat ylittäväksi jäsenten ja työntekijöiden edunvalvonnaksi**. Tämä faktori viittaa eräänlaiseen kansainväliseen ay-yhteisöllisyyteen, jossa jäsenten etuja, oikeuksia ja työehtoja puolustetaan rajat ylittävästi.

Toinen tekijä selittää 21 % vaihtelusta. Sille latautuu yhteysisältöjä, jotka liittyvät ay-liikkeen toimintaan **painostusryhmänä** erillistapauksissa esimerkiksi yritysneuvostoissa, monikansallisiin yrityksiin ja työtaisteluihin liittyen, sympatia- ja solidaarisuuskysymyksissä sekä boikoteissa, saarroissa ja lopulta myös kestäväen kehityksen kysymyksissä. Viimeksi mainittujen voi olettaa tässä tapauksessa viittaavan määrättyjen yritysten, kuten metsäteollisuuden, toimintaan ulkomailla. Tässä toiminnassa yrityksiä painostetaan vastuulliseen toimintaan näiden ulkomaanoperaatioissa.

Kolmas tekijä, joka selittää 9 % vaihtelusta, viittaa **maailmanlaajuiseen ay-toiminnan tukemiseen**. Nämä aiheet nimittäin liittyvät kaikilla maantieteellisillä tasoilla muiden, pohjoismaiden ulkopuolella olevien maiden kansallisen ay-toiminnan tukemiseen. Maantieteellisesti tämä toiminta suuntautuu erityisesti Baltian maihin, muihin uusiin EU-maihin, sekä jossain määrin Euroopan ulkopuolisiin maihin.

Neljäs tekijä, selitysasteeltaan 8 % suuruinen, liittyy **toimintaan kansainvälisissä järjestöissä**.

Viides tekijä, selittäen 6 % vaihtelusta, viittaa ulottuvuuteen, jota voisi nimittää **kehityspoliittiseksi ulottuvuudeksi**. Tälle tekijälle latautuu kestäväen kehityksen kysymykset, kehitysyhteistyökysymykset, ammattikoulutukseen liittyvät kysymykset sekä Maailman kauppajärjestöön (WTO) liittyvät kysymykset.

Kuudes tekijä, joka on vielä syytä mainita 5 % selitysasteellaan, koostuu yhteysaiheista, jotka pääosin liittyvät pohjoismaiseen yhteistyöhön, joka on suuntautunut **EU:n laajentumiseen ja sen kautta muuttuneeseen toimintaympäristöön**. Tälle faktorille latautuu monikansallisiin työtaisteluihin liittyvät aiheet, monikansalliset yritykset, ulkomaisen ay-toiminnan kehittäminen, yritysten sosiaalisen vastuun kysymykset, sympatia- ja solidaarisuuskysymykset ja siirtymäaikakysymykset sekä WTO-kysymykset.

Yhteydet kansainvälisiin järjestöihin

Monenkeskiset yhteydet järjestöihin suuntautuvat lähinnä kansainvälisiin ay-järjestöihin. Poikkeuksen tässä suhteessa muodostavat yhteydet EU-instituutioihin, joihin on laajalti suoria yhteyksiä esimerkiksi EU:n komissioon ja parlamenttiin. On myös mielenkiintoista havaita, että liitot usein pitävät yhteyttä Keskusjärjestöjen Eurooppa-yhteistyöhön (KEY), joka on suomalaisen ay-liikkeen 1991 perustama edustusto Brysselissä (Bergman 2001, 42–44). Siten kansainvälinen toiminta on keskitetysti hoidettuna ja kansallisesti koordinoitua, pikemmin kuin liittojen itsensä suorittamaa. Tätä todistavat myös Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskuksen, SASK:in ja Suomen työelämän

Taulukko 3: Kansainväliset järjestöt joihin liitoilla on yhteyksiä, yhteyksien tiheys ja laajuus

	Liitot joilla yhteyksiä	Keskiarvo	Keskiahajonta	Yhteyksien lukumäärä
Pohjoismainen ministerineuvosto	3	6,06	24,46	109
Pohjoismaiden neuvosto	5	6,39	24,40	115
Pohjolan ammatillinen yhteisjärjestö	5	1,33	2,99	24
Nordiska Transportarbetarnas förbund NTF	6	1,82	3,97	31
Industrianställda i Norden	5	31,89	69,34	574
NLR – Nordiska läkarrådet	1	1,33	5,66	24
Nordiska finansanställdas union	1	5,78	24,51	104
Kunta-alan Pohjoismainen yhteistyö KPY	1	5,78	24,51	104
Nordiska postunionen	1	0,22	0,94	4
Nordiska lärarorganisationers samråd	1	5,78	24,51	104
Nordens offentligtanställdas fackliga samorganisation NOFS	3	12,89	33,62	232
NBTF – Nordiska byggnads- och träarbetarfederationen	2	8,67	26,75	156
Unioni – Nordiska väg- och anläggningsarbetareunionen	1	0,22	0,94	4
NSO – Statsanställda i Norden	1	5,78	24,51	104
Andra nordiska organisationer	14			
EU Komissio	11	6,11	12,89	110
EU TSR	3	0,44	1,10	8
EU Neuvosto	3	0,44	1,10	8
EU Parlamentti	9	3,72	7,53	67
EU Sosiaalidialogi	8	2,89	6,06	52
EU Sektoridialogi	6	1,61	3,09	29
CEEP	2	0,11	0,32	2
BASTUN	5	3,22	12,19	58
ETUC (EAY)	4	1,06	3,01	18
Eurocadres	1	0,67	2,83	12
TUTB	1	0,11	0,47	2
ETUCO	6	4,06	12,31	73
AFETT	2	3,11	12,24	56
ETUI - REHS	8	7,53	25,04	128
KEY	14	20,94	51,64	335
EWC	16			
UNI- Europa	6	7,61	14,42	137
EPSU	5	17,61	39,77	317
EMCEF	4	4,67	13,11	84

	Liitot joilla yhteyksiä	Keskiarvo	Keskihajonta	Yhteyksien lukumäärä
EFFAT	4	15,11	34,62	272
ETUCE	2	5,83	24,50	105
Pan European Structure	1	5,78	24,51	104
EMF	1	2,89	12,26	52
ETF	5	3,89	12,34	70
EFBWWW	5	2,00	6,17	36
ETUF-TCL	2	0,33	1,03	6
EI – Education International	2	5,83	24,50	105
ERO:TCL	2	0,22	0,65	4
PSI	3	6,11	24,45	110
EUREC	3	4,44	13,15	80
UEMO	1	1,33	5,66	24
UEMS	1	1,33	5,66	24
CPME	1	1,33	5,66	24
EFN	1	0,11	0,47	2
ILO	4	0,19	0,54	3
ACTRAV	3	1,50	5,64	27
WTO	1	0,06	0,24	1
OECD – TUAC	2	0,28	0,96	5
ICFTU (VAKL)	4	0,44	1,04	8
EI – Education International	2	5,83	24,50	105
IFBWW	1	0,11	0,47	2
ICEM	4	3,33	6,89	60
UNI	6	6,33	13,27	114
ITGLWF	3	1,00	2,93	18
ITF	4	6,28	24,42	113
IUF	4	10,11	26,85	182
IMF	1	0,67	2,83	12
PSI	5	10,17	26,83	183
BWI	2	0,89	2,93	16
Monikansalliset yritykset	1			
Muut kv-järjestöt	1			

Vaihteluväli:

Liitot: 0-18

Yhteystiheys keskiarvo: 0-104

Yhteyksien lukumäärä: 0-1872

Tallinnan infopisteen olemassaolo (kts. SASK-laatikko sekä Eve Kyntäjän artikkeli tässä teoksessa). Yhteyksien koordinointi on selitettävissä rajallisten resurssien keskittämisellä sekä kansainväliseen yhteistyöhön erikoistumisella niin, että tietyt organisaation osat tai yhteisjärjestöt omaavat tarvittavat henkilöstöresurssit esimerkiksi kielitaidon osalta. Samalla se, että KEY:n toimisto sijaitsee kansainvälisessä ay-talossa Brysselissä, merkinnee samanaikaisia yhteyksiä myös muihin ulkomaisiin tai monikansallisiin sisärjärjestöihin Brysselissä käyntien ja ay-talossa järjestettävien seminaarien puitteissa. Tämä lienee myös tärkein selittäjä sille, että yhteydet Belgiaan ovat suhteellisen tiiviit.

Yhteyksiä on 64 nimettyyn kansainväliseen organisaatioon ja tästä lukumäärästä puuttuvat eurooppalaiset yritysneuvostot, sekä monikansalliset yritykset. Eniten yhteyksiä on teollisuusliittojen pohjoismaiseen yhteisjärjestöön Industrianställda i Norden (IN). Pohjoismaisiin järjestöihin yhteydet ovat muutoinkin tiiviitä, ja tämä noudattaa Nergardin ja Dølvikin (2005, 54) tutkimusta, jossa yhteistyön kansainvälisissä järjestöissä katsotaan olevan sitä hyödyllisempää, mitä läheisempää maantieteellistä aluetta järjestö edustaa. Siten pohjoismaisen yhteistyön katsotaan eri yhteistyötasoista olevan kaikkein hyödyllisintä. Tämä osoittaa globalisaation tapahtuvan suurelta osin alueellisena (regionaalina) ilmiönä, joka maailmanlaajuisten, pitkiä välimatkoja ylittävien yhteyksien lisäksi, ennen kaikkea lisää ja tiivistää lähinaapureihin ylläpidettäviä yhteyksiä.

Yhteydet VAKL:iin (ICFTU) ovat hämmästyttävän harvalukuisia (8 yhteyttä / 2 vuotta). Tähän järjestöön liittyminen merkitsi sodan jälkeen suomalaisen länsisuuntautumisen virstanpylvästä. Järjestön perustaminen vuonna 1949 oli seurausta Maailman Ammattiyhdystysten Liiton (MAL) hajaannuksesta ja kamppailusta kommunistien ja läntisten liittojen välillä. Kommunistien saatua haltuunsa MAL:on, perustivat läntiset liitot oman yhteistyöorganisaationsa (Lindblom & Sumu 1981, 162–163; Majander 1991, 40–46).³⁷ Yhteyksien vähäinen määrä joutuneen, kuten EAY:n tapauksessa, työnjaosta liittojen ja keskusjärjestöjen välillä, jossa jälkimmäiset hoitavat yhteydet VAKL:oon.

Kaksi Eurooppaa: EU ja siirtymätaloudet

On syytä tehdä ero yleiseurooppalaisen yhteistyön välillä³⁸ ja EU-yhteistyön välillä. Tässä luvussa keskityn erityisesti Euroopan Unioniin liittyvään yhteistyöhön, sillä tutkimusaineisto osoittaa yhteyksien muihin kuin EU-maihin olevan vähäisiä. Vaikka yhteydet pohjoismaisella yhteistyötasolla ovatkin kaikkein intensiivisimpiä, on yhteistyön merkitys aiemman tutkimuksen valossa Euroopan tasolla lisääntynyt 80 % suomalaisista liitoista. Yhteistyön merkitys on lisääntynyt kaikilla yhteistyötasoilla (myös pohjoismaisella), mutta selvästi eniten Euroopan tasolla (Nergaard & Dølvik 2005, 57).

On luonnollista aloittaa EU:n puitteissa tapahtuvan yhteistyön analyysi kuvaamalla EU-instituutioiden kanssa tapahtuvan yhteistyön laajuutta. Euroopan Unionin organisaatioista suomalaisella ammattiyhdistysliikkeellä on yhteyksiä eniten komissioon ja parlamenttiin. Nämä yhteydet liittyvät muun muassa EU:ssa tutkimusajankohtana valmis-teilla olleisiin palveludirektiiviin ja työaikadirektiiviin, joiden muotoutumisessa eurooppalainen ammattiyhdistysliike, suomalainen mukaan luettuna on ollut aktiivinen. Palveludirektiivin valmistelussa on erityisesti työskennelty alkuperämaa periaatteen muuttamiseksi, niin että palveluja tuottava yritys velvoitetaan noudattamaan sen maan työehtoja, jossa palveluita tuotetaan eikä yrityksen alkuperämaan työehtoja.³⁹ Samalla lähetettyjen työntekijöiden (*posted workers*) työehtoja ollaan laatimassa yhteneväisiksi kohdemaan työntekijöiden työehtojen kanssa. Yhteyksiä oli myös EU:n sosiaalialogiin ja sektorialogiin liittyen. Sitä vastoin Euroopan Unionin komission Työllisyys ja sosiaaliasioidin tai Euroopan Unionin neuvostoon ei yhteyksiä juurikaan ole. Muihin Unionin elimiin ei liitoilla tämän tutkimuksen valossa ole yhteyksiä.

Euroopan ay-organisaatioihin ja työmarkkinaorganisaatioihin on liitoilla vaihtelevasti yhteyksiä. Esimerkiksi Euroopan Ammatilliseen Yhteisjärjestöön (EAY – ETUC) eivät liitot ole kovinkaan paljoa yhteydessä (18 yhteyttä / 2 vuotta; 1,1 yhteyttä / liitto). Eräs syy tähän on, että yhteydet EAY:öön kanavoituvat pääosin kahta kautta, eli Euroopan Ammattisihteeristöjen (EIF) kautta ja kansallisten keskusjärjestö-

jen kautta (Nergaard & Dølvik 2005, 28). Suorille yhteyksille ei siten ole kovinkaan paljoa tilaa eikä tarvetta.

EAY on ollut menestyksekkäs erilaisten ay-järjestöjen kokoajana, sillä siinä ovat mukana sosialistiset, kristillis-katoliset ja kommunistiset keskusjärjestöt sekä eurooppalaiset ammattisihteeristöt (Nergaard & Dølvik 2005, 27). Yhteyksien vähäisyys EAY:öön saattaisi ehkä myös johtua sellaisesta sisäisestä heikkoudesta, josta tämä kansallisten keskusjärjestöjen vuonna 1973 perustettu yhteistyöelin Jelle Visserin väittämän mukaan kärsii. Visser kirjoittaa, että ETUC:in heikkous johtuu kansallisten keskusjärjestöjen heikentymisestä, johtajuuden puutteesta, kansallisten keskusjärjestöjen moninaisuudesta ja keskinäisistä ristiriidoista (Visser 1992, 17). Toisaalta pohjoismaiset keskusjärjestöt ovat säilyttäneet vuosien saatossa muodostuneen vahvan asemansa ja yhteydet kanavoituvat esimerkiksi Suomen tapauksessa suurelta osin näiden kautta, Keskusjärjestöjen Eurooppa Yhteistyön, KEY:n puitteissa.

Visserin kirjoittamisajankohtana 1990-luvun alussa⁴⁰ ei näyttänyt todennäköiseltä, että ETUC muodostuisi vahvaksi eurooppalaiseksi yhteisjärjestöksi. Osin tähän myös vaikutti Visserin mukaan pariteetin puute, eli se, ettei vastapuolena ollut selkeätä työnantajajärjestöä (Visser 1992, 39). Pariteettia sekä kolmikantaisuutta on sittemmin kuitenkin kehittynyt Euroopan tasolla, johon on muodostunut sekä työnantajajärjestöjä, että viranomaisia sääntelemään työelämän kysymyksiä (Uutispäivä Demari 19.7.2007; Nergaard & Dølvik 2005, 28).

Työnantajajärjestöjä ja tiettyä eurooppalaista kolmikantaisuutta on siis syntynyt Visserin kirjoitusajankohdan jälkeen. 2000-luvun alussa on jo tiettyjä EU:n uudistuksia valmisteltu kolmikantaisesti, kuten palveludirektiiviä ja työaikadirektiiviä. Euroopassa toimiva CEEP;⁴¹ muodostaa ay-liikkeen neuvotteluosapuolen (*social partner*) eurooppalaisissa työmarkkinakysymyksissä. Suomalaisilla liitoilla on kuitenkin varsin rajalliset yhteydet tähän järjestöön. Vain kahdella liitolla kahdeksasta-toista on yhteyksiä kyseiseen teollisuusjärjestöön.

Yhteisistä eurooppalaisista ay-järjestöistä eniten yhteyksiä on Euroopan ay-instituuttiin (ETUI). Myös BASTUN:iin, joka on Itämeren alueen ammattiliittojen yhteistyöverkosto, on jonkin verran yhteyksiä. On mielenkiintoista huomata, että yhteydet ovat laajimmat suomalais-

ten keskusjärjestöjen yhteiseen järjestöön, Keskusjärjestöjen Eurooppa Yhteistyöhön (KEY) kaikista Euroopan tasolla tapahtuvista yhteyksistä. Euroopan yhteydet ovat siis kansallisesti koordinoituja kehitysyhteistyön tavoin.

Lisäksi voidaan todeta, että yhteydet sektori- ja liittokohtaisiin eurooppalaisiin järjestöihin (*European Industry Federations*), joita on Nergaardin ja Dølvikin (2005, 43) mukaan lukumäärältään 11, ovat laajahkot, kuitenkin vaihdellen suuresti sektoreittain ja liitoittain. Julkisten alojen EPSU:un ja elintarvikealojen EFFAT:iin yhteydet ovat intensiivisiä. Sitä vastoin Euroopan metalliin ja lääkärijärjestöihin yhteydet eivät ole kovinkaan tiiviitä. Eurooppalaisiin ammatillisiin organisaatioihin tutkimuksen liitoilla ei juurikaan ole yhteyksiä. Ne ovat myös ay-verkoston ulkopuolisia organisaatioita, ja yhteyksien vähyyttä näihin osoittaa jälleen ay-liikkeen muodostavan sisäisen kansainvälisen yhteisön.

Vaikka yhteystiheys ei tämän tutkimuksen valossa ole kovin suurta, on kuitenkin Nergaardin ja Dølvikin (2005, 44) tutkimuksessa suomalaisista liitoista yli 80 % jäsenenä kansainvälisissä ay-järjestöissä ja suomalaisille liitoille on jäsenyys yleisintä Euroopan tasolla, jolla 93 % liitoista on jäsenenä kansainvälisissä järjestöissä. Yhteystiheys ei siis näytä korreloivan kovinkaan voimakkaasti järjestöjen jäsenyyden kanssa.

Euroopan tason yhteistyötä kuvattaessa on myös syytä perehtyä tarkemmin niin kutsuttujen siirtymätalous maiden kanssa tapahtuvaan yhteistyöhön. Siirtymätaloudet ovat itäisen Euroopan maita, jotka ovat 90-luvun aikana siirtyneet reaalisosialismista ja suunnitelmataloudesta markkinatalouteen. Nämä maat kuuluivat aiemmin Itäblokkiin ja SEV-kauppajärjestöön eikä Suomen kaupankäynti näiden kanssa aiemmin ollut kovinkaan laajaa. Tuona aikana niissä ei myöskään toiminut vapaata ammattiyhdistysliikettä, Puolan Solidarność:ia lukuun ottamatta, vaan ay-liike oli kommunistisen valtion jatke. Neuvostoliiton romahdettua ja näiden maiden siirryttyä markkinatalouteen, se merkitsi usein epäsuotuisia olosuhteita ay-toiminnalle. Tällainen toiminta oli huonomaineista ja sen oli vaikea vapautua historian painolastista. Kuitenkin näiden maiden uudet, vapaat ammattiliitot pysyivät ja saivat tukea läntisiltä naapureiltaan. Täten esimerkiksi Pohjoismaat ovat tu-

keneet erityisesti Baltian maiden ja Venäjän lähialueiden ay-toimintaa. Baltian maiden ay-liike onkin tällähetkellä tilanteessa, jota voi verrata suomalaisen ay-liikkeen tilanteeseen itsenäisyyden jälkeisinä vuosina 1900-luvun alussa. Tarkasteltaessa yhteyksiä muihin siirtymätalouksiin, on todettava yhteystiheyden olevan vähäistä.⁴²

Kansainväliselle ay-toiminnalle on tilausta juuri näiden maiden kanssa, sillä ne kilpailevat usein tuotannosta ja työpaikoista läntisen Euroopan kanssa ja niiden kilpailuvalttina on halpa työvoima ja varsin sääntelemättömät tuotanto-olosuhteet, eli se mitä ay-kielellä kutsutaan ”*sosiaalisesti dumpppaukseksi*”. Ongelmana tässä yhteistyössä lienee kuitenkin osapuolien puute. Läntiset liitot haluaisivat kyllä mielellään tehdä yhteistyötä näiden maiden liittojen kanssa, mutta eivät löydä sopivia kumppaneita, jotka voisivat toimia legitiimeinä palkansaajien edustajina ja edunvalvojina. Täten esimerkiksi Viron sosiaaliministeri totesi, ay-liikkeen legitimizeettiä kyseenalaistavalla tavalla, olevan ero ay-liikkeen luottamusmiesten ja henkilöstön edustajien välillä, SAK:n toimitsijan kysyessä tältä kansainvälisessä seminaarissa Viron suunnitelmista heikentää luottamusmiesten asemaa.⁴³ Ay-liike tulkittiin ministerin lausunnossa vanhan Neuvostojärjestelmän mukaisesti niin, että sen kyseenalaistaminen palveli työelämän uusliberalistista sääntelemättömyyttä.

Eräs ratkaisu kansainvälisen yhteistyön kumppani-problematiikkaan on BASTUN, Itämeren alueen ay-verkosto, jonka puitteissa yhteyksiä on ollut 58 kertaa viimeisten kahden vuoden aikana (3.22 yhteyttä / liitto).

Johtopäätökset: Pohjoismaisuus voimissaan

Vaikka useilla yhteiskunnan sektoreilla pohjoismainen yhteistyö on Suomen EU-liittymisen jälkeen vähentynyt ja menettänyt merkitystään, osoittaa tämä tutkimus, että ay-liikkeen kansainvälisessä yhteistyössä kehitys on ollut toisenlainen. Yhteydet Pohjoismaihin ja pohjoismaisiin järjestöihin ovat edelleen tiiviitä ja monipuolisia. Niitä ylläpidetään usein EU asioihin liittyen. Tämä poikkeaa Schillerin reilu

kymmenen vuotta sitten tekemästä ennusteesta, että EU tulee vähentämään pohjoismaisen työmarkkinayhteistyön merkitystä valtioiden välisen yhteistyön kaltaisesti (Schiller 1995, 17). Kuten myös Riikka Lehtonen, esittää toisaalla tässä teoksessa, valmistellaan Pohjoismaiden kanssa tänä päivänä yhteisiä linjoja EU-politiikkaan ja valitaan yhteisiä edustajia globaaleihin ay-järjestöihin. Pohjoismainen yhteistyö on jopa tällä tavoin saanut koordinoitumman luonteen. Tämä kuvaa myös osaltaan pohjoismaisen yhteiskuntamallin (ja erityisesti sen ytimen eli työmarkkinaulottuvuuden) jatkuvaa ja ehkä jopa lisääntyvää merkitystä (vrt. Lundberg & Åmark 2001, 157–176).

Ehkä tärkeintä kansainvälisessä vuorovaikutuksessa on vielä tois-
taiseksi muilta oppiminen, eli ideoiden ja toimintatapojen diffuusio. Kansainvälisen vuorovaikutuksen suuntautuminen kertoo myös siitä keneltä asioita halutaan oppia. Se kertoo tietystä yhteisöllisyydestä ja samastumisesta. Kansainvälisten yhteyksien kautta voidaan oppia sellaisia hyviä käytäntöjä, joiden kautta jossakin maassa on onnistuttu siinä mikä Suomessa on tuottanut vaikeuksia. Sosiaalisissa innovaatioissa mallien ja muualla kokeiltujen ratkaisujen analyysi on tärkeää muun muassa siitä syystä, ettei sosiaalisia innovaatiota usein voida helposti kokeellisesti käyttää. Eri maissa ja sektoreilla noudatettavista toimintatavoista oppiminen on täten toiminnan kehittämisessä ja muutosten hallinnassa erityisen tärkeää. Tämä on usein taustalla kun ammattiliitot harrastavat kansainvälistä yhteistyötä. Olavi Lindblom kertoo tällaisesta diffuusiosta muistelmissaan kuvatessaan 1950-luvun alussa tehdyn Amerikan matkansa tapahtumia ja Amerikasta oppittuja asioita:

”Työministeriö järjesti minulle useita käyntejä tehtaisiin ja yhteiskunnan laitoksiin. Kaikkialla pidettiin luentoja ja esitelmää ja jaettiin kirjallista informaatiota Yhdysvaltain oloista ja järjestelmästä. Työlainsäädäntö tuli tutuksi. Minun puolestani oli tietenkin pinnisteltävä muististani omaa järjestelmäämme kuvaavia tietoja vastauksiksi esitettyihin kysymyksiin.” (Lindblom & Sumu 1981, 170)

Vaikka länsisuuntautumista on edistetty Suomessa kautta aikojen, ovat suomalaiset sosialidemokraatit sodan jälkeen nähneet kuitenkin erityisesti Ruotsin menestyksekkään yhteiskuntapolitiikan esikuvana toiminnalleen. Yhteydet Skandinaviaan, joita ylläpidettiin järjestöjen toimesta pikemmin kuin valtion virallisina yhteyksinä, olivat sodan jälkeisinä vuosina ”elintärkeitä” ja vahvistivat Suomen länsisuuntautuneisuuden Neuvostoliitolle hyväksyttävällä tavalla (Helander 1999; Karvonen 1981; Majander 1991, 46; Paavonen 1986, 54; Paavonen 1998, 93–97). Pohjoismaisen suuntauksen voi katsoa jatkuvan myös nykyisessä kylmän sodan jälkeisessä tilanteessa ja Pohjola on se viitekehys johon halutaan kuulua.⁴⁴ Metallityöväen liiton puheenjohtaja Erkki Vuoremaa totesi hiljattain (marraskuu 2006) isojen liittojen, Metallin ja Kemian fuusiosuunnitelmien noudattavan Ruotsin mallia, jossa isot teollisuusliitot vuoden 2006 alusta fuusioituivat yhdeksi uudeksi liitoksi, IF Metall.⁴⁵

Yllä esitetty Olavi Lindblomin lausuma kertoo lisäksi molemminpuolisesta oppimisesta vuorovaikutuksessa eli siitä, että myös Suomen järjestelmästä haluttiin tietää lisää. Nykypäivänä Suomi edustaa esimerkkinä pohjoismaista mallia, jota myös viedään kansainvälisesti vaihtelevalla menestyksellä. Esimerkiksi EU:n puitteissa on nähtävissä tiettyä liikettä kohti pohjoismaista kolmikantaisuutta ja EAY:n pääsihteeri John Monks on suositellut suomalaista kolmikantaa koko Euroopan Unionin malliksi (Vienonen 2006).

Ruotsalainen tutkija Urban Lundberg on todennut pohjoismaisesta yhteiskuntamallista, että se ei ole perustunut yhteisille ylikansallisille instituutioille ja lainsäädännölle, kuten Euroopan integraatio, vaan pohjoismainen (monimuotoinen mutta tietyt yhteiset ominaisuudet omaava) malli, jota ehkä mieluummin tulisi kutsua visioksi, syntyy vapaaehtoisesta yhteistyöstä (kts. myös Paavonen 1998, 96; Lundberg & Åmark 2001, 157–176). Tässä yhteistyössä eri pohjoismaiden päättäjät kehittävät oman maansa toimintatapoja vertaamalla järjestelmiään muiden maiden järjestelmiin ja ottamalla niistä oppia. Täten esimerkiksi Ruotsin hyvinvointimalli rakennettiin LO:n hyvinvointi ideologian pohjalle ja Ruotsin malli muodostui sittemmin koko Skandinavian perusmalliksi (Lundberg & Åmark 2001, 168–169).

Viime vuosina pohjoismainen malli on mallina kokenut sekä myötä, että vastoinkäymisiä. Joitakin sen ominaisuuksista on voitu menestyksellisesti viedä muualle.⁴⁶ Saman aikaisesti sosiaalipolitiikan ja hyvinvointiyhteiskunnan kehitykseen on tuotu yhä enemmän Euroopan Unionista sekä muista kansainvälisistä järjestöistä.⁴⁷ Suomalainen ay-liike ylläpitää myös laajasti kansainvälisiä yhteyksiä eurooppalaisiin ja maailmanlaajuisiin ay-järjestöihin sekä Euroopan Unioniin. Erityisesti EU on muodostunut yhteistyöfoorumiksi, joka luo uusia haasteita pohjoismaiselle mallille, mutta jossa toimimalla yhdessä muiden Pohjoismaiden kanssa voidaan myös vahvistaa ja puolustaa pohjoismaista mallia. Muissa kansainvälisissä järjestöissä, kuten WTO:ssa, vaikutusmahdollisuudet ovat osoittautuneet vähäisemmiksi ja tällaisiin järjestöihin ja asioihin suomalaisilla ammattiliitoilla on vähemmän yhteyksiä.

Tämän tutkimuksen puitteissa näyttäisi siis siltä, että suomalaisen ay-liikkeen globalisaatiostrategiat yhteyksien muodossa painottuvat pohjoismaiseen yhteisöön ja yhteistyöhön ja sen puitteissa eurooppalaiseen toimintaan. Globalisaatio tapahtuu toisin sanoen, elinkeinoelämän globalisaatiota muistuttavalla tavalla, etupäässä alueellisen yhteistyön tiivistymisenä (Helander 2004, 277–278).⁴⁸

Ay-liikkeen kansainvälinen vuorovaikutus on ehkä organisatoriselta tehokkuudeltaan työläisten ja palkansaajien globaalissa edunvalvonnassa, eli poliittisena globalisaationa, vielä lähtö kuopissaan ja pääasiallisesti rajoittunutta Euroopan Unionin politiikkaan vaikuttamiseen. Mutta oppimisprosessina, eli kulttuurisena globalisaationa, ja yhteisen inhimillisyyden globalisoijana, jota olen kutsunut fenomenologiseksi globalisaatioksi, se voi maantieteellisen ja yhteiskunnallisen laajuutensa ja institutionalisoitumisensa vuoksi olla hyvin aikaansaavaa.

Liite 1

Tutkimusaineisto ja menetelmät: *Tutkimus liittojen kv-yhteyksistä*

Tutkimuksessa kartoitettiin kyselykaavakkeen avulla liittojen kansainvälisiä yhteyksiä. Keväällä 2006 lähetettiin 22 ammattiliittoon kyselykaavake puheenjohtajalle sekä kansainvälisistä asioista vastuussa olevalle toimitsijalle. Vastauksia saatiin 18 ammattiliitosta, joista kahdesta liitosta molemmat vastaajat vastasivat kyselyyn. Tämä aineisto edustaa suomalaista ay-liikettä varsin hyvin. Tutkimuksessa tehtiin yksi muistutus ja tutkimuksen johtoryhmän jäsen muistutti SAK:n kolmea liittoa vielä toisen kerran. Vastauksia paimensivat osaltaan myös kaikkien keskusjärjestöjen kv-vastaavat. Akavan liittojen osalta jouduttiin keskusjärjestön kv-asioden päällikön neuvosta vaihtamaan kyselyn vastaanottaneita henkilöitä. Se, että vastausten lukumäärä lopulta nousi 18 liittoon 22:sta on pidettävä onnistuneena aineistonkeruuna. Kuitenkin erot vastauksissa kahdessa liitossa, jossa molemmat vastaajat vastasivat, osoittavat, että mikäli molemmat vastaajat kauttaaltaan olisivat vastanneet kyselyyn, olisi myös aineiston luonteesta ja laadusta voinut tehdä laajempia analyysejä. Voidaan kuitenkin hyvin perusteiden olettaa, että liittojen kv-asioista vastaavat henkilöt osaavat vastata koko liiton osalta luotettavasti tämän tyyppiseen kyselyyn. Kyselyn ja tulosten luotettavuus ei siten ensisijaisesti riipu vastaajista vaan pikemminkin mahdollisuudesta tällaisella kyselyllä saada otetta kansainvälisten yhteyksien luonteesta. Määrällisissä kyselyissä vallitseva tutkittavan avaruuden kategorioihin ja osiin pilkkova ote, ei välttämättä sovellu sellaisen aiheen tutkimiseen, jossa on paljolti päällekkäisyyttä ja asioiden toisiinsa limittymistä.

Tehdyssä tutkimuksessa on pyritty vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

1. Missä laajuudessa ammattiliitoilla on yhteyksiä muiden maiden sisärjärjestöihin?
2. Minkä maitten sisärjärjestöihin ammattiliitoilla on yhteyksiä?
3. Mihin kansainvälisiin organisaatioihin (INGO, NGO, IGO) ammattiliitot ylläpitävät yhteyksiä?

4. Kuinka intensiivisiä ammattiliittojen multilateraalit yhteydet eri kansainvälisiin järjestöihin ovat?
5. Mihin ulkomailla toimiviin monikansallisiin yrityksiin ammattiliitot ylläpitävät yhteyksiä ja kuinka intensiivisesti? – pääasiassa EWC-toiminnan kartoituksena
6. Mihin ulkomaisiin valtiollisiin instituutioihin ammattiliitot ylläpitävät yhteyksiä ja kuinka intensiivisesti?
7. Mitä ammattiliittojen kansainvälisessä vuorovaikutuksessa sisällöllisesti tapahtuu? Mikä on yhteyksien päämäärä ja tarkoitus?

Kyseinen osatutkimus on noudattanut soveltuvin osin 1992 tekemäni ministeriöiden kansainvälisiä yhteyksiä koskevan tutkimuksen tutkimusstrategiaa (Helander 1993). Kansainvälisinä yhteyksinä ymmärretään jokaista vuorovaikutusta, joka tapahtuu ulkomaiseen osapuoleen, jonka vakituinen sijainti on Suomen ulkopuolella. Tällainen osapuoli voi olla esimerkiksi valtio, kansainvälinen hallitusten välinen järjestö, kansainvälisen kansalaisjärjestön ulkomailla toimiva osa, toisessa maassa toimiva ammattijärjestö tai monikansallisen yrityksen ulkomailla toimiva yksikkö. Käytännössä useat kansainväliset vuorovaikutukset liittyvät isompiin asiakokonaisuuksiin, joiden puitteissa tehdään intensiivistä yhteistyötä. Tutkimuksessa selvitetään vuorovaikutustilanteiden hajaantumista erillisiin asioihin, kuten selvityksiin ja tiedonhakuun erityiskysymyksissä tai kasaantumista laajempiin asiakokonaisuuksiin. Tutkittavat yksiköt ovat ammattiliittoja ja tutkimusmenetelminä on käytetty liitoille suunnattua kyselykaavaketta sekä avainhenkilohaastatteluja liittojen kansainvälisestä toiminnasta vastaavien toimihenkilöiden kanssa. Tutkittavaan kohderyhmään valittiin kaikista keskusjärjestöistä jäsenmääriltään suurimpia liittoja, kuitenkin keskittyen SAK:laisiin suuriin teollisuudenalan liittoihin. Tutkimus suoritettiin jäsenmäärältään suurien ja suomalaisen tuotantoelämän kannalta keskeisten liittojen parissa. Valintakriteereissä ei kuitenkaan noudatettu mitään minimijäsenmäärävaatimusta, vaan mukaan otettujen liittojen tuli kattaa Suomen koko työmarkkinakenttä siten, että eri sektorit (julkinen, yksityinen), alat (palvelut, kauppa, teollisuus ym.) ja eri keskus-

järjestöt olivat edustettuina. Seuraavat liitot muodostivat tutkimuksen perusotoksen:

Liitto ja keskusjärjestö		Jäsenmäärä:
1. Paperiliitto	(SAK)	[48 167]
2. Metallityöväen liitto	(SAK)	[169 775]
3. Kemianliitto	(SAK)	[51 000]
4. Rakennusliitto	(SAK)	[80 212]
5. JHL (Kunta-alan ammattiliitto KTV + VAL)	(SAK)	[200 116]
6. Opetusalojen ammattijärjestö	(Akava)	[112 744]
7. Insinööriliitto	(Akava)	[55 061]
8. TEHY	(STTK)	[124 000]
9. Suomen ekonomiliitto	(Akava)	[41 029]
10. Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT	(SAK)	[50 836]
11. Lääkäriliitto	(Akava)	[19 350]
12. Suomen Merimies-unioni	(SAK)	[11 079]
13. Palvelualojen ammattiliitto PAM	(SAK)	[197 259]
14. Suomen elintarviketyöläisten liitto	(SAK)	[39 447]
15. Viestintäalan ammattiliitto	(SAK)	[26 936]
16. Postiliitto	(SAK)	[26 379]
17. Rautatieläisten liitto	(SAK)	[15 274]
18. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer	(STTK)	[62 000]
19. Toimihenkilöunioni TU	(STTK)	[125 000]
20. Ammattiliitto Suora	(STTK)	[34 500]
21. Pardia	(STTK)	[70 000]
22. Tekniikan akateemisten liitto	(Akava)	[59 842]

Perusotos koostui täten 22 ammattiliitosta joiden yhteenlaskettu jäsenmäärä on noin 1 618 000 henkilöä. Otos antaa laajan ja kattavan kuvan

suomalaisen työmarkkinakentän kansainvälisistä yhteyksistä. Otokseen liittyy 12 SAK:n liittoa, 5 STTK:n liittoa sekä 5 Akavan liittoa.

Aineiston keruun ajankohta oli kevät ja kesä 2006 ja yhteydet karotettiin kuluneiden 2 vuoden, eli vuosien 2003–2005 ajalta.

Viitteet

- 1 On tärkeää huomata, että sellainen ”atomistinen” tietoteoria, joka määrällisessä tutkimuksessa pilkkoo tutkittavat asiat erillisiin osiin, on ongelmallinen tällaisen monimuotoisen ja -ilmeisen ilmiön tutkimisessa. Siten kvantitatiivisella tutkimusotteella on tiettyjä puutteita tämän aiheen tutkimisessa. Riikka Lehtosen artikkeli tässä teoksessa valottaa laadullisen analyysin keinoin kansainvälisen yhteistyön kokonaisuutta.
- 2 FAFO on norjalainen tutkimuslaitos nimeltä: Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning. Tutkimus on tehty projektissa SALTSA – Joint Programme for Working Life Research in Europe.
- 3 Artikkelin perustuu ammattiliitoista kerättyyn kyselyaineistoon. Kyselyaineiston vastausaktiivisuus oli tyydyttävä 18 ammattiliiton 22:sta vastattua kysymyksiin. Lisää tutkimuksen suorittamisesta ja menetelmistä liitteessä 1.
- 4 Gallin katsoo, että kommunikaatiovaikeuksien ratkaiseminen on yleensä järjestelykysymys. Ammattiyhdistysliike on hänen mielestään hyödyntänyt hitaasti uutta tekniikkaa.
- 5 Pohja oli vuosituhatosen vaihteessa suomalaisen KEY-toimiston (Keskusjärjestöjen Eurooppa-yhteistyö) johtajana Brysselissä, kansainvälisessä ay-talossa ja tuntee täten suomalaisen ay-liikkeen kansainvälisen toiminnan sisältäpäin. Voitaisiin siis lähtökohtaisesti olettaa ammattiliittojen kansainvälisten yhteyksien olevan verrattain vähäisiä. Riittämätön tuskin merkitsee, että ne olisivat kovin intensiivisiä.
- 6 Lähteet: Timo Vainio, ”Ay-liike yhdistyy hakemaan pelisääntöjä koko maailmaan”, *Uutispäivä Demari* (2006, 2–3). sekä <http://www.sak.fi/englanti/news.shtml?22230> (Hakupäivä 6.11.2006).
- 7 Tutkimukseen vastanneet liitot ovat seuraavat: SAK: Paperiliitto, Metallityöväen liitto, Kemia-liitto, AKT, Rakennusliitto, JHL, PAM, SEL, Viestintäalan ammattiliitto, Postiliitto, Rautatieläisten liitto, Akava: OAJ, Lääkäriliitto, STTK: SuPer, TU, Suora, Pardia, TEHY.
- 8 Joissakin Pohjois-Afrikan maissa on olemassa ay-liike, mutta se on usein luonteeltaan erilainen kuin niin kutsutut vapaat ammattiliitot (jotka ovat järjestäy-

tyneinä VAKL:in puitteissa). Esimerkiksi Marokossa ja Tunisiassa on tällaisia vapaita liittoja (tosin Marokossa on myös ollut ongelmia ay-vapauksien kanssa), kun sitä vastoin Libyassa ja Egyptissä liitot ovat erilaisia (katso: http://en.wikipedia.org/wiki/Category:Trade_unions_by_country; Trade unions of the world, 2005, 99–100, 200, 220–221.). Useat Lähi-idän maat kuuluvat Arabimaiden kansainväliseen ammattiyhdistysliikkeeseen nimeltä International Confederation of Arab Trade Unions. (Lähde: http://en.wikipedia.org/wiki/International_Confederation_of_Arab_Trade_Unions). Nämäkin liitot poikkeavat suuresti läntisen maailman (VAKL:in puitteissa järjestäytyneistä) liitoista.

- 9 Palaan myöhemmin yksityiskohtaisempaan pohjoismaisen kanssakäymisen erittelyyn.
- 10 Taulukko 1 sisältää neljä eri tunnuslukua yhteyksien laajuudelle. Jokaisella tunnusluvulla on omat heikkoutensa ja vahvuutensa. Aritmeettinen keskiarvo on kuvaava mittari yhteyksien keskimääräiselle tiheydelle. Siihen vaikuttavat harvat äärihavainnot erityisesti pienessä aineistossa tavalla, joka vääristää tulkintoja siltä osin kun ajatellaan ay-liikkeen (tämän otoksen puitteissa) muodostuvan eri liitoista. Jonkin liiton tiiviit yhteydet nostavat siis mahdollisesti yhteystiheyttä tavalla, joka ei anna oikeaa kuvaa liittojen yhteyksistä keskimäärin. Ay-liikkeen keskimääräisistä yhteyksistä eri maihin se antaa vertailutietoa. Toinen tällainen tunnusluku on myös yhteenlaskettu yhteysmäärä kahden viime vuoden aikana, joka ilmenee taulukon oikeanpuoleisesta sarakkeesta. Se on saatu muodostamalla yhteystiheysvaihtoehdot minimilukumääräksi yhteyksiä viimeisten kahden vuoden aikana ja ynnäämällä kaikki havainnot tällä tavalla laskettuna. Myös nolla yhteyttä on mukana näissä laskelmissa. Nämä ovat ensisijaiset mittarit yhteyksien laajuudelle eri maiden kanssa. Näiden lisäksi on keskiarvon luotettavuuden arvioimiseksi otettu mukaan mediaani, eli keskimäinen havainto niiden ollessa järjestettyinä pienimmästä suurimpaan, sekä keskihajonta, joka kuvaa havaintojen taipumusta kasautua keskiarvon ympärille. Näiden huomautusten lisäksi on myös syytä mainita, että perusjoukon koostuessa 18 havainnosta, eli ammattiliitosta, on lukumäärä pieni minkään tilastollisten mittareiden käyttöön. Yleisesti pidetään 30 havaintoa minimimääränä tilastollisten menetelmien käyttämiseen. Mutta koska kyseessä ei ole tilastollinen vaan strateginen otos, joka myös on kohtuullisen laaja peruspopulaatioon suhteutettuna ja koska käytetyt tunnusluvut ovat varsin yksinkertaisia ja kuvailevia, ei otoksen pienuus merkitse ettei tilastollisia tunnuslukuja lainkaan voisi käyttää.
- 11 Viro on siirtymätalous, joka on aiemmin kuulunut Neuvostoliittoon. Virolaisella ammattiyhdistysliikkeellä on tästä johtuen legitimitetti ongelma, sillä ay-liike oli Neuvostoliiton aikana valtion ja kommunistisen puolueen vaikutusvallassa. Tilanne on verrattavissa Suomen ay-liikkeen tilanteeseen ennen

toista maailmansotaa, jolloin työnantajat eivät nähneet sitä työntekijöiden edustajana (Nevakivi 1992). Norjassa ei sovelleta Ghentin järjestelmää, jonka mukaan työttömyyskassat ovat ammattiliittojen hallinnoimia.

- 12 NIC on lyhenne sanoista Newly Industrialised Countries.
- 13 Selitysvoimaa tutkittiin vuoden 2005 tuonti- ja vientitilastolla, jossa 15 suurinta kauppakumppania (osittain eri viennin ja tuonnin osalta, vaikkakin korreloivat keskenään voimakkaasti) oli mukana analyysissä. Kaupankäynnin luvut ovat siis samalta ajalta kuin yhteydet, joita kyselyssä kartoitettiin. Kaupan arvoa miljoonissa euroissa käytettiin yhteyksiheyden selittäjänä regressioanalyysissä. Tällä maaryhmällä ei voitu havaita merkittävää selitystasetta yhteyksiheydelle. Voi toki olla, että laajemmalla aineistolla, jossa on kaupankäyntiä kuvaavia lukuja kaikista maista joihin yhteyksiä ylläpidetään, voisi selittää enemmän yhteyksien intensiteetistä. Lähde: http://www.tulli.fi/fi/05_Ulkomaankauppatilastot/05_Tilastokatsaukset/pdf/2006/tasku2005.pdf (Hakupäivä 29.9.2006)
- 14 Laskettuna nettöpääomavirtana maittain miljoonissa euroissa ajanjaksolla 1994–2001. Vuosista rakennettiin summamuuttujat sekä Suomeen tulevien että Suomesta lähtevien pääomavirtojen osalle. Tilastolähde: Suomen Pankin tilastot. Sijoitukset Suomeen ja Suomesta muihin maihin korreloivat voimakkaasti ($r_{xy} = .824$).
- 15 Eri vuosista 1994 ($R^2=.436$), 1997 ($R^2=.34.1$), 1998 ($R^2=.418$), 2000 ($R^2=.422$) ja 2001 ($R^2=.393$) omaavat investoinneissa Suomeen voimakkaan selitystasteen yhteyksien tiheydelle (maiden lukumäärä=17). Suomesta tapahtuville investoinneille vuodet 1996 ($R^2=.261$) ja 1998 ($R^2=.37$) omaavat selitysvoimaa yhteyksien tiheydelle (maiden lukumäärä=37).
- 16 Aineisto on peräisin Jelle Visserin (1992) järjestäytymisastetta käsittelevästä artikkelista ja mukana analyysissä on 17 maata.
- 17 Lundberg ja Åmark (2001, 161–162) kuvaavat Ghentin järjestelmän soveltamisen historiaa Ruotsissa.
- 18 Järjestäytymisastetta kuvaavien lukujen ja kv-yhteyksien mittausajankohdan välillä on noin 10 vuotta.
- 19 Ehkä myös Belgian kanssa verrattuna muihin maihin. Mutta yhteydet Belgiaan selittyvät silti eniten Brysselin sijainnilla ja EU- sekä EAY-yhteyksillä.
- 20 Analyysi perustuu Visserin (1992) aineistolle.
- 21 Analyyseissä on käytetty Juho Saaren (2006), kokoamaa aineistoa, jossa kunakin indeksin 15 parhaiten menestyntä maata esitetään. Lisäksi lähteinä on käytetty World Economic Forumin indeksi vuodelta 2006 ja IMD World Competitiveness Ranking vuosilta 2005 ja 2006. (Jälkimmäiset poimittu Helsingin Teknisen Korkeakoulun Hannele Walleniuksen kurssilaineistosta:

Kansantaloustieteen perusteet – Läsnaoloharjoitus 2: Taloudellisen kasvun edellytykset ja globalisaation haasteet: www.tuta.hut.fi/studies/Courses_and_schedules/Isib/TU-91.1001/lasnaoloharjoitukset/HA2_06.ppt) (Hakupäivä 6.12.2006). Suomen sijoitus on laskettu erotuksena muihin maihin rankijärjestyksessä.

- 22 Tämänkin analyysin kanssa on syytä olla varovainen sillä indeksit muuttavat laadullisia ominaisuuksia määrällisiksi ja järjestysasteikolle, jolloin toisiaan lähelle sijoittuvat maat saattavat kuitenkin olla laadullisesti hyvin erilaisia.
- 23 Nämä indeksit ovat vuodelta 2005. Näiden sekä edellisessä viitteessä lueteltujen kilpailukyky indeksien lisäksi analyysissä olivat mukana seuraavat indeksit: Business environment scores and ranks (2005), The Networked readiness index (2005), Composite risk rating index (2004), Quality of Life index (2005), Transparency international corruption perception (2002), Index of Economic Freedom (2005), sekä Government effectiveness index (2004).
- 24 Tässä tulkinnassa on ongelmana, että se lähtee suomalaisesta ay-liikkeestä aloitteen tekijänä. Menetelmällisistä syistä lienee perusteltua lähteä tästä oletuksesta, sillä yhteyksien suuntautumista on kysytty nimenomaan suomalaisilta ay-johtajilta. Voitaisiin kuitenkin myös olettaa sellainen tilanne, että aloitteen tekijänä on osapuolimaa, jolloin indekseissä, joissa Suomi ei ole listan kärjessä, täytyy tulkinnan perustua muuhun kuin Suomeen esimerkkinä.
- 25 Vaikuttaa siltä, että työelämän ominaisuuksia koskevia kansainvälisiä indeksejä ei toistaiseksi juurikaan ole tarjolla. Euroopan talous- ja sosiaalikomitea ehdottikin Euroopan Parlamentin täysistunnossa syyskuussa 2006, että kehitettäisiin työelämän laatua kuvaava eurooppalainen indeksi. Kansainvälistä vertailutietoa työelämän olosuhteista on laajalti tarjolla, mutta sen pohjalta ei ole tässä yhteydessä rakennettu omaa indeksiä.
- 26 Kuitenkin esimerkiksi Japaniin, jossa on työntekijöiden ja työnantajien välistä yhteistyötä Pohjoismaiden tilannetta muistuttavalla tavalla (Schiller 1995), on yhteyksiä hyvin rajallisesti.
- 27 Jos ministeriöiden yhteyksien tulkitaan yleisesti edustavan suomalaisen yhteiskunnan ja valtion ulkosuhteita ja ulkopoliittikkaa voidaan Pearson r korrelaatiokerroin muuntaa R^2 regressiokertoimeksi, joka ilmentää kausaalisuutta. Silloin selitystasteeksi tulee $R^2 = .704$, joka on erittäin korkea selitystaste.
- 28 On kuitenkin syytä olla menetelmällisessä mielessä varovainen tällaisten analyysien kanssa, sillä verrattavat lukusarjat ovat pitkällisten laskemisten tuloksia, samalla kuin havaintojen (maiden ja maaryhmien) lukumäärä on varsin pieni. Aineistot on kerätty eri tutkimuksissa, eri ajankohtina (noin 15 vuoden ero) ja luokitteluiden yhteensovittaminen saattaa myös osaltaan vaikuttaa tuloksiin.

- 29 Helsinki ja toisten maiden pääkaupungit samalla maaryhmityksellä kuin ministeriöiden yhteyksiä mitattaessa. Maaryhmissä on laskettu välimatkojen keskiarvo.
- 30 Myöskin monimuuttuja menetelmällä (multiple regression) mitattuna (Beta välimatka: -.145 ja ministeriöiden yhteydet: .779).
- 31 Katso taulukko 2.
- 32 <http://www.union-network.org/uniindep.nsf/0/cdc1dff53bb86d53c1256a7f0034abc8?OpenDocument> (Hakupäivä 6.12.2006).
- 33 Kuitenkin vielä 1970-luvulla Länsi-Euroopassa oli diktatuureja, kuten Espanja, Kreikka ja Portugali, joissa ay-toiminta oli rajoitettua.
- 34 Nergaardin ja Dølvikin (2005) tutkimuksessa kysymykset olivat hieman eri tavoin muotoiltuja ja keskustelu liitettiin työntekijöihin, jotka vaihtavat maata. Tässä tutkimuksessa palkkaneuvottelut ja työehdot liittyvät enemmän monikansallisten yritysten työehtojen ja palkkojen vertailuun maiden välillä. (Pohjoismaisessa yhteistyössä korrelaatio: Phi .433 ja eurooppalaisessa Phi .471).
- 35 Lähteet: Juhani Aro, ”Paperiliitto saa tukea 12 Euroopan maasta”, *Utispäivä Demari* (2005, 2); Kari Arola, ”Pääkirjoitus: Metsäteollisuuden sovittelu vaatii osapuolilta rakentavaa asennetta”, *Utispäivä Demari* (2005, 4); Merja Könönen, ”Reilun kahden päivän lakko uhkaa toukokuussa”, *Utispäivä Demari* (2005, 2); Mikko Paakkanen, ”Paperiliiton tukitoimet Ruotsissa laajenivat muihin liittoihin”, *Utispäivä Demari* (2005); Seppo Peltoniemi, ”Paperiliiton asia on meidän – Paperiliittos sak är vår!”, *Utispäivä Demari* (2005, 2); <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/11/inbrief/eu0411201n.html> (Hakupäivä 7.11.2006).
- 36 Aineistossa olevien liittojen lukumäärä ei tarkasti ottaen täytä tilastollisten menetelmien kriteereitä.
- 37 SAK:n suhteesta Neuvostoliiton ay-liikkeeseen katso myös Nevakivi (1992, 140).
- 38 Johon kuuluvat kaikki Euroopan maat ja alueet maantieteellisen Eurooppa määritelmän mukaisesti.
- 39 Tutkimusajankohtana tähän kysymykseen liittyen Euroopan tuomioistuimessa oli kaksi pohjoismaista oikeustapausta, eli Suomen Viking Rosella tapaus sekä Ruotsin Vaxholmin Laval tapaus. Viking Rosella tapauksessa EU-tuomioistuin päätti joulukuussa 2007, että ammattiliitot saavat käynnistää työtaistelun työntekijöiden oikeuksien puolesta, tämän vaarantamatta EU:n vapaan liikkuvuuden periaatetta. Lähteet: Timo Vainio, ”Sopimusten mukaan, mutta minkä maan,” *Utispäivä Demari* (2007); Timo Vainio, ”Perusoikeuksia nakerretaan aina uudesta kulmasta” *Utispäivä Demari* (2007); Timo Vainio, ”Hyvä, jos ratkaisu on ensi vuoden syksyllä” *Utispäivä Demari* (2007); Af-

tonbladet, ”EN ödesfråga för Europa,” *Aftonbladet* (2007); Yle svenska nyheter 11.12.2007 <http://svenska.yle.fi/nyheter/artikel.php?id=115832> (Hakupäivä 11.12.2007). Päätös Vaxholmin tapauksessa alkuvuodesta 2008 oli ay-liikkeelle epäsuotuisampi.

- 40 Visserin tutkimusaineisto on 80-luvulta.
- 41 CEEP on lyhennelmä nimestä: The European Centre of Entreprises with Public Participation and of Entreprises of General Economic Interest.
- 42 Puola 44 yht./2 v., Albania 2, Bulgaria 6, Moldavia 1, Romania 8, Slovakia 11, Tshekki 36, Ukraina 12, Unkari 26, Valkovenäjä 3. Entinen Jugoslavia: Bosnia 2, Kroatia 1, Serbia 76, Slovenia 4. Muihin maihin ei ole yhteyksiä.
- 43 Viron ammattiliitto EAKL vastustaa luottamusmiesten aseman huononnusta. Myös ILO:n asiantuntijat ovat tehneet kompromissiehdotuksia asiassa. Lähde: STT, ”Virossa taistellaan luottamusmiesten aseman heikennystä vastaan”, *Uutispäivä Demari* (2006, 3).
- 44 Se ei kuitenkaan ole ainoa suuntautuminen, sillä tänä päivänä eurooppalainen suuntautuminen EU:n puitteissa on lisännyt suhteellista merkitystään. Euroopan Unionin ja sen jäsenmaiden työmarkkina- tai yhteiskuntapolitiikkaa ei kuitenkaan sosialidemokraattien parissa pidetä samanlaisena esikuvana kuin pohjoismaista politiikkaa.
- 45 Katso lisää liittoumista osoitteesta: <http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/9DB082F716A9E55CC12570EB00339F1C> ja <http://www.ifmetall.se/ifmetall/home/home.nsf/LUUnique/det%20nya%20f%F6rbundet> (Hakupäivä 23.11.2006). Ruotsista ottaa mallia myös STTK:n puheenjohtaja Mikko Mäenpää näkemyksissään perhevapaasta. Lähde: Mikko Mäenpää, ”Kolumni: Perhevapaan tasaus edistää uratasarvoa”, *Uutispäivä Demari* (2005).
- 46 Erityisesti läntiseen Eurooppaan, mutta myös jossain määrin Yhdysvaltioihin (vrt. Bill Clintonin pyrkimyksiä yleiseen ja julkiseen sairausvakuutusjärjestelmään) ja jopa aikanaan Neuvostoliittoon 80-luvun murroksessa (vrt. Gorbatjovin Glasnost ja Perestroika ajanjaksoon). Laajemmalle, kuten Kiinaan, Intiaan tai vastikään teollistuneisiin maihin ei mallia toistaiseksi ole kyetty viemään. Myöskin itäisen Euroopan siirtymätalouksissa malli on kohdannut vastustusta.
- 47 Esimerkiksi OECD (ja sen julkista sektoria koskeva PUMA – Public Governance and Management) on tullut yhä tärkeämmäksi malliksi suomalaisen julkisen sektorin kehittämisstrategioissa (Julkunen 2006; Koskiaho 2006, 19). Ammattiyhdistysliike (Suomessa esim. JHL) ei ole suhtautunut tähän ”*New Public Management*” -nimellä kulkevaan suuntaukseen myönteisesti, josta esimerkkinä ammattiliitto lehti Motiivin artikkeli ”*Voittoa vai ei, Wendy Caird?*” vuodelta 2005. Lähde: Aleksi Vienonen, *Motiivi*, no. 5 (2005, 7).

Myös muiden kansalaisjärjestöjen piirissä on kritisoitu sitä, että useat kansainvälisistä järjestöistä edustavat uusliberaalia politiikkaa. Lähde: Teemu Turunen, ”Valta ja eliitti”, teoksessa *Mikä on Attac* (2002).

- 48 Vertaa myös Paul Hirstin & Grahame Thompsonin (1995; 1998; 1999) ajatuksiin alueellisesta taloudellisesta integraatiosta. He tosin mielestäni virheellisesti väittävät tämän olevan globalisaatiolle vastakohtainen kehitys.

Lähteet

Painetut lähteet ja kirjallisuus

- Aftonbladet, ”En ödesfråga för Europa,” *Aftonbladet*, 08.01.2007.
- Aro Juhani: ”Paperiliitto saa tukea 12 Euroopan maasta,” *Uutispäivä Demari*, 29.4.2005, 2.
- Arola Kari: ”Pääkirjoitus: Metsäteollisuuden sovittelu vaatii osapuolilta rakentavaa asennetta” *Uutispäivä Demari*, 4.5.2005, 4.
- Aunimo Rane: ”Mitä Japanissa päätettiin?” *Uutispäivä Demari*, 20.1.2005, 17.
- Bergman Turo *et. al.* (toim.) (2001): *Liikkeessä maailmalla kansainvälisen ammattiyhdistysliikkeen opas*. Helsinki: SAK.
- Clinell Bim & Nilsson Leena (2001): *Attac : Ruohonjuuritason kapina markkina-voimia vastaan*. Helsinki: Like: Suomen rauhanpuolustajat.
- Helander Mika (1991): *Vänortssamsamhet: En beskrivning av Karleby stads vänortskontakter och de viktigaste orsakerna till deras utformning under perioden 1978-1989*. Helsingfors: Svenska litteratursällskapet i Finland.
- Helander Mika (1993): *De finländska ministeriernas internationella kontakter*. Helsinki: Svenska social- och kommunalhögskolan.
- Helander Mika (1999): ”–men ändå är Sverige där”: *Tvåspråkiga individer som diffusionsagenter i innovationsspridningen mellan Finland och Sverige*. Helsingfors: Forskningsinstitutet, Svenska social- och kommunalhögskolan vid Helsingfors universitet.
- Helander Mika (2004): *Fenomenologisk globalisering vardaglig nationalism bland transnationellt aktiva svenska och finländska företagsledare som globala epokens ofullbordan*. Helsingfors: Helsingfors universitet.
- Hirst Paul & Thompson Grahame (1995): ”Globalisering – En myt? Internationell ekonomi och statlig styrning.” *Häftet för kritiska studier* (2), 38–54.

- Hirst Paul & Thompson Grahame (1998): *Myten om den globala ekonomin*. Stockholm: Atlas.
- Hirst Paul (1999): *Globalization in question. The international economy and the possibilities of governance*. 2nd ed. Cambridge: Polity Press.
- Hyman Richard (2001): "Trade Union Research and Cross National Comparison." *European Journal of Industrial Relations* 7 (2), 203–232.
- Julkunen Raija (2006): *Kuka vastaa?: Hyvinvointivaltion rajat ja julkinen vastuu*. Helsinki: Sosiaali- ja terveystalouden tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes.
- Karvonen Lauri (1981): *"Med vårt västra grannland som förebild": En undersökning av policydiffusion från Sverige till Finland*. Åbo: Stifts för Åbo akad. forskningsinst.: Tidningsbokh. (distr.).
- Könönen Merja: "Reilun kahden päivän lakko uhkaa toukokuussa" *Uutispäivä Demari*, 20.4.2005, 2.
- Koskiahho Britta (2006): "Suomi on yksityistämisen perässäkulkija". *Sosiaaliturva* 94 (1), 18–19.
- Lindblom Olavi & Sumu Ilkka (1981): *Pitkällä palkilla*. Helsinki: Tammi.
- Lintonen Raimo & Niemi Matti (1979): *Hallinnon kansainvälistyminen : Aineisto ja näkökohtia ministeriöiden alaisten virastojen ja laitosten kansainvälisistä suhteista*. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Lundberg Urban & Åmark Klas (2001): "Social Rights and Social Security: The Swedish Welfare State, 1900-2000." *Scandinavian Journal of History* 26 (3), 157–176.
- Mäenpää Mikko: "Kolumni: Perhevapaan tasaus edistää uratasa-arvoa." *Uutispäivä Demari*, 17.11.2005.
- Majander Mikko (1991): "Internationaalien välissä. SAK ja kylmä sota kansainvälisessä ammattiyhdistysliikkeessä 1947–1951." *Ulkopolitiikka* (4), 40–46.
- Nergaard Kristine & Dølvik Jon Erik (2005): *Internasjonalisering og fagorganisering. En undersøkelse av de nordiske fagforbundenes internasjonale arbeid*. www.arbetslivsinstituttet.se/saltsa: Fafo.
- Nevakivi Jukka (1992): *Linnasta linnaan: Eero A. Wuoren (1900–1966) poliittinen elämäkerta*. Helsingissä: Otava.
- Niemi Matti (1977): *Ministeriöiden kansainväliset suhteet Suomessa: Teoreettinen tulkinta sekä empiirinen rakennepiirteiden ja kehityslinjien kartoitus*. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Paakkanen Mikko: "Paperiliiton tukitoimet Ruotsissa laajenivat muihin liittoihin" *Uutispäivä Demari*, 24.5.2005.

- Paavonen Tapani (1986): *Puolueettomuus, protektionismi ja kansainvälinen yhteisö: Suomen kauppapolitiikan ristiriitoja toisen maailmansodan jälkeisessä Euroopassa 1945–1950*. Turku: Turun yliopisto.
- Paavonen Tapani (1998): *Suomalaisen protektionismin viimeinen vaihe : Suomen ulkomaankauppa- ja integraatiopolitiikka 1945–1961*. Helsinki: Suomen historiallinen seura.
- Peltonen Mika: ”KEY-toimiston ex-johtaja Heikki Pohja: EU toi suomalaiselle palkansaajalle paljon hyvää.” *Rakentaja* 19.
- Peltoniemi Seppo: ”Paperiliiton asia on meidän – Paperiliittos sak är vår!” *Uutispäivä Demari*, 4.5.2005, 2.
- Ruohonen Pentti (1981): *Keijo Liinamaa: Sovinnon mies*. Helsinki, Porvoo, Juva: WSOY.
- Saari Juho (2006): ”Suomen malli vertailevissa indekseissä.” Teoksessa Saari Juho (toim.) *Suomen malli – Murroksesta menestykseen?* Helsinki: Yliopistopaino, 38–65.
- Schiller Bernt (1995): ”Framtiden för de nordiska arbetslivsrelationerna.” Teoksessa Kettunen Pauli & Rissanen Tapio (toim.) *Arbete och nordisk samhällsmodell*, Tammerfors: Sällskapet för forskning i arbetarrörelsens historia och arbetarkultur i Finland; Centrum för arbetslivsforskning vid Forskningsinstitutionen för samhällsvetenskaper, Tammerfors universitet, 11–23.
- STT: ”Virossa taistellaan luottamusmiesten aseman heikennystä vastaan,” *Uutispäivä Demari*, 31.10.2006, 3.
- Sundman Folke (2006): ”Onko ”sosiaalisella globalisaatiolla” sisältöä ja vaikutusta?” Teoksessa Kolanen Risto (toim.) *Työtä! : Hyvinvointi globaalissa murroksessa ; Riittääkö työ hyvinvoinnin tuottamiseen? -hankkeen loppuraportti*, Helsinki: TSL, Työväen Akatemia , Hallituksen politiikkaohjelmat, 124–133.
- Trade unions of the world* (2005): 6th ed. London, UK: John Harper Publishing.
- Turunen Teemu (2002): ”Valta ja eliitti.” Teoksessa Meriläinen Rosa (toim.) *Mikä on Attac*. Helsinki: WSOY, 175–203.
- Uutispäivä Demari: ”Eurooppa-tason työmarkkinajärjestöt yhteiseen pöytään” *Uutispäivä Demari*, 19.7.2007.
- Vainio Timo: ”Ay-liike yhdistyy hakemaan pelisääntöjä koko maailmaan” *Uutispäivä Demari*, 31.10.2006, 2–3.
- Vainio Timo: ”Hyvä, jos ratkaisu on ensi vuoden syksyllä” *Uutispäivä Demari*, 10.1.2007.
- Vainio Timo: ”Perusoikeuksia nakerretaan aina uudesta kulumasta” *Uutispäivä Demari*, 10.1.2007.

- Vainio Timo: ”Sopimusten mukaan, mutta minkä maan” *Utispäivä Demari*, 10.01.2007.
- Valkonen Marjaana & Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (1989): *Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK r.y., 1907-87*. Helsinki: Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö.
- Vienonen Alekski (2005): ”Voittoa vai ei, Wendy Caird?” *Motiivi*, 7.
- Vienonen Alekski: ”EAY haluaa soveltaa Suomen mallia koko Eurooppaan.” *Utispäivä Demari* 2006.
- Visser Jelle (1992): ”The Strenght of Union Movements in Advanced Capitalist Democracies: Social and Organizational Variations.” Teoksessa Regini Marino (toim.) *The Future of Labour Movements*. London, Newbury Park, New Delhi: SAGE, 17–52.

Internetsivustot

- <http://www.sak.fi/englanti/news.shtml?22230>. (Hakupäivä 6.11.2006)
- http://www.tulli.fi/fi/05_Ulkomaankauppatilastot/05_Tilastokatsaukset/pdf/2006/tasku2005.pdf. (Hakupäivä 29.9.2006)
- <http://www.union-network.org/uniindep.nsf/0/cdc1dff53bb86d53c1256a7f0034abc8?OpenDocument>. (Hakupäivä 6.11.2006)
- http://en.wikipedia.org/wiki/Category:Trade_unions_by_country. (Hakupäivä 6.11.2006)
- http://en.wikipedia.org/wiki/International_Confederation_of_Arab_Trade_Unions. (Hakupäivä 6.11.2006)
- <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/11/inbrief/eu0411201n.html>. (Hakupäivä 7.11.2006)
- <http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/9DB082F716A9E55CC12570EB00339F1C>. (Hakupäivä 23.11.2006)
- <http://www.ifmetall.se/ifmetall/home/home.nsf/LUUnique/det%20nya%20f%F6rbundet>. (Hakupäivä 23.11.2006)
- <http://svenska.yle.fi/nyheter/artikel.php?id=115832>. (Hakupäivä 11.12.2007)

Riikka Lehtonen

Suomalaisten ammattiliittojen kansainvälinen yhteistyö

– yhteistyön kenttä, toimintatavat ja toimijoiden väliset yhteydet

Tässä artikkelissa tarkastellaan suomalaisten ammattiliittojen kansainvälisiä suhteita. Tutkimuksen kiinnostuksen kohteena ovat kansainvälisissä tehtävissä työskentelevien toimihenkilöiden kokemukset yhteistyöstä. Tutkimuksessa on käsitelty yhteistyön tasoja, tapoja, erottavia ja yhdistäviä tekijöitä, ihmisten välisiä yhteyksiä ja aaterakennelmia. Tekstissä tuodaan myös esille erilaisuuksia ja yhtäläisyyksiä ammattiliittojen välillä. Tämä tieto voi toimia suhteiden ymmärryksen syventäjänä ja edelleen inspiraation lähteenä niiden kehittämisessä.

Artikkelissa tarjottu näkökulma perustuu suomalaisten ammattiliittojen kansainvälisten asiain asiantuntijoiden ja puheenjohtajien haastatteluihin. Näiden toimitsijoiden puheen tulokinnan nähdään ankkuroituvan liikkeen sosiaaliseen ja poliittiseen rakenteeseen. Tutkimusmateriaali koostuu pääosin kahdenkymmenen kahden asiantuntijan haastatteluista. Tutkimus on aineistolähtöinen ja tekstin mausteena on käytetty runsaasti sitaatteja. Tarkastelun löyhänä kehyksenä toimii niin sanottu verkostonäkökulma, joka tarkoittaa sitä, että tutkitaan sosiaalisten liikkeiden kollektiivista toimintaa ja korostetaan liikkeessä toimivien ihmisten välisiä yhteyksiä (Alapuro 1998, 333). Tässä artikkelissa

ei kuitenkaan kuvata verkostoa sinänsä, vaan verkostoperspektiivi luo pikemminkin kehukset yhteistyön sisällön tutkimiselle.

Suomalaisen ammattiyhdistysliikkeen toiminta on sekä kansallista että kansainvälistä. Liikkeen kansainväliset organisaatiot on jaettu tuotantoaloittain valtakunnallisia ammattiliittoja kokoaviin kansainvälisiin järjestöihin ja kansallisia keskusjärjestöjä yhdistäviin kansallisiin liittoihin. Kummatkin ovat lisäksi perustaneet alueellisia organisaatioita (Bergholm 2001, 113–125). Rakenteellisesti suomalaisten ammattiliittojen kansainvälinen edunvalvonta ja muu yhteistyö on pohjoismaista, eurooppalaista ja maailmanlaajuista yhteistyötä. Suomalaiset ammattiliitot tekevät pohjoismaista yhteistyötä sekä yhteispohjoismaisesti että kahdensivälisesti erilaisissa elimissä kuten liitoissa, järjestöissä, neuvostoissa, työryhmissä, komiteoissa, yhdistyksissä, federaatioissa ja ammattisihteeristöissä. Eurooppalaista yhteistyötä ne tekevät Euroopan unionin sekä sitä likellä toimivien verkostojen, liittojen, yhteis-, ja jäsenjärjestöjen, organisaatioiden, komiteoiden, federaatioiden, yhteistyöelinten, liittymien ja yhdistysten kanssa, että Euroopan unionin ulkopuolisten eurooppalaisten maiden vastaavien tahojen kanssa. Maailmanlaajuista yhteistyötä suomalaiset ammattiliitot tekevät omien alojen maailmanjärjestöjen ja verkostojen sekä työelämän kansainvälisten järjestöjen kuten Kansainvälisen työjärjestön, Maailman kauppajärjestön, Maailman pankin ja Kansainvälisen valuuttarahaston kanssa. Rajat ylittävä yhteistyö on yhteisten asioiden, tavoitteiden ja vaikuttamisen keinojen etsimistä, jotka parantavat työntekijöiden asemaa. Yleisesti nähdään, että maailmassa, jossa pääoma ja työ kulkevat rajojen yli, on myös ammattiyhdistysliikkeen kuljettava rajojen yli. Seuraavassa luvussa jatketaan suomalaisten ammattiliittojen kansainvälisen yhteistyön rakenteen ja tapojen käsittelyä.

Suomalaisten ammattiliittojen kansainvälisen yhteistyön kenttä

Suomalaisten ammattiliittojen kansainvälinen toiminta on muuttunut huomattavasti. Vielä viisitoista vuotta sitten toiminta oli ennen kaikkea

tiedonvaihtoa eri maiden politiikan ja ammattiyhdistys asioiden asiain-tiloista. Ammattiliitot olivat jäseniä erilaisissa valtuuskunnissa ja kansainvälinen työ oli niin kutsuttua valtuuskuntien vaihtoa, työtä josta syntyi yhteyksiä ja ystävyyssuhteita, mutta ei juuri muuta. Nyt kansainvälisen yhteistyön voi nähdä muuttuneen kansallisen ammattiliittotoiminnan kaltaiseksi, jolloin päällimmäisenä kysymyksenä on liittojen jäsenten edunvalvonta.

Joissakin ammattiliitoissa pohjoismainen yhteistyö ymmärretään keskeiseksi osaksi toimintaa, sillä monilla aloilla työmarkkinat ovat osittain yhteiset; yrityksillä tai valtionhallinnolla on samantapaisia strategioita ja työntekijöillä samoja työnantajia. Kansallinen ja pohjoismainen työ nähdään usein jatkumona Eurooppa-kentän edunvalvonnalle. Kokemusten-, ja tiedonvaihdolla edustettujen alojen trendeistä ja siitä, minkälaisia työelämään liittyviä sopimuksia on saatu aikaan, on keskeinen rooli kansainvälisessä yhteistyössä. Pohjoismaisittain ammattiliitot tekevät myös yhteistyötä niin sanotuissa EU-kysymyksissä, jotta sääsytettäisiin asioiden päällekkäiseltä käsittelyltä. Jotkut yhteispohjoismaiset järjestöt ovat saaneet EU-lobbarin viran:

”Joo yhdessä mennään Eurooppaan, et suurimmat kannanotot valmistellaan meidän pohjoismaisessa federaatiossa ja sitten Pohjoismaat esiintyy tavallaan yhtenä blokkina. Kyllä se koordinoidaan pohjoismaisella tasolla. Mut aika vähän niinku jossain meidän Euroopan federaatiossa semmosia isoja kysymyksiä jossa liitot, jossa yksittäiset liitot, kyl se pohjoismainen federaatio koor-dinoi sen.”

Pohjoismaiset järjestöt muodostavat esimerkiksi yhteisiä linjoja ja näkemyksiä EU-kysymyksissä sekä puhuvat pohjoismaisen toimintamallin puolesta. Edunvalvonta- ja sopimustoiminnan lisäksi ammattiliitot tekevät yhteistyöprojekteja niin sanottujen Euroopan unionin ryhmien ja komission kanssa. Euroopan unioni tuottaa direktiiviesityksiä, suosituksia, suunnitelmia, lainsäädäntöä ja poliittisia päätöksiä, joihin ammattiliitot pyrkivät vaikuttamaan jo niiden syntyvaiheessa:

”Eli tää on ihan sanoisinko ydinaktiviteetteja, että EU politiikka on nykyään sisäpolitiikkaa. Et ei sitä voi nähdä niinku minään, joka tapahtuu tuolla Brysselissä. Et se vaikuttaa ihan suoraan kaikkiin alan ammatinharjoittajiin.”

Euroopan unionissa työnantajien ja työntekijöiden edustajat sekä Euroopan unionin komissio tekevät yhteistyötä niin sanotussa sosiaalidialogissa ja Eurooppalaisissa yritysneuvostoissa. Työmarkkinaosapuolten sosiaalidialogissa työstetään niin kutsutun Eurooppa -kentän sopimuksia esimerkiksi työolosuhteista tai yritysten yhteiskuntavastuusta. Eurooppalaisissa yritysneuvostoissa keskustellaan useissa maissa toimivien yritysten ja yritysryhmien kysymyksistä. Tämä työ on poliittista vaikuttamista Suomen ja Euroopan kentän edustetun alan sektoreiden, järjestöjen ja työnantajaosapuolen kanssa kansallisiin ja eurooppalaisiin valmistelijoihin sekä päätöksentekijöihin. Ammattiliittojen maailmanlaajuisen kentän yhteistyön puitteissa puhutaan järjestäytymisen, maailmanlaajuisen solidaarisuuden ja oikeudenmukaisuuden puolesta, viedään ja tuodaan toimintamalleja sekä seurataan monikansallisten yritysten toimintaa. Maailmanlaajuisen yhteistyön sisältö on muuttunut viimeisen viidentoista vuoden aikana:

”Globaalitaso on nyt se kaikista vaativin taso koska se kattaa koko maailman ja se on tavallaan nähty et se on kumminki ensi sijassa tämmönen ammattiyhdistysliikkeen yhtenäisyys ja solidaarisuus asia. Jos sen näkis näin, että ennen vanhaan enempi korostu ehkä tämmönen solidaarisuuspuoli, että katottiin että olemme yhtä ja autamme toinen toisiamme ja vahvemmat liitot auttaa heikompia liittoja ympäri maailma. Nyt sitten varmaan viimeisen, sanotaan nyt 1990-luvulta lähtien ja nyt on enempi korostunu tämmönen globaali edunvalvontanäkökulma, et nähdään, et ammattiyhdistysliikkeellä on enemmän tämmösiä maailmanlaajuisia edunvalvontakysymyksiä, että kun yritykset kansainvälistyvät ja toimivat hyvin nopeasti ja pääomat liikkuu kauheen nopeeta vauhtia ja nää työmarkkinat muuttuu niin ne on kumminkin kysymyksiä, jotka ei enää rajoitu mihinkään yksittäiseen

maahan. Et entistä enemmän nyt on tää maailman tason yhteistyö saanu tän globaalin edunvalvonnan roolin, et semmonen solidaarisuusaspektikin siinä on mukana et autetaan niitä heikkoja siellä missä ay-liike ei oo niin vahva.”

Maailmanlaajuisen kentän toiminta on perinteisesti ollut solidaarisuustyötä. Tänä päivänä se on enenevässä määrin myös edunvalvontatyötä. Suurelle osalle suomalaisista ammattiliitoista rajat ylittävä, kaikkien kolmen kentän yhteistyö, on arkipäivää. Ammattiliittojen kansainvälisen asiain asiantuntijat näkivät kansainvälisen yhteistyön välttämättömyytenä, ehdottomana edellytyksenä nykymaailmassa toimimiseen:

”Jos me ei olla siinä yhteistyössä mukana, niin meillä ei oo vaikutusvaltaa ja jos me ollaan siinä mukana niin meille tulee automaattisesti jonkun verran vaikutusvaltaa ja sitä paitsi Suomi on pieni maa ja Suomen kannattaa niinku yli rajojen tehtävää yhteistyötä tehdä, hakea yhteistyökumppaneita, hakea verkostoja ja suomalaisilla on paljon annettavaa, mut me ei pärjätä yksin, meidän on luotava semmoset verkostot ja suhteet johon sitten voimme luottaa hädän tullen monissa asioissa.”

Seuraavaksi kuvataan ammattiliittojen kansainvälisen yhteistyökentän ja -tahojen eroja ja yhtäläisyyksiä. Maailmanlaajuisesta näkökulmasta ammattiyhdistysliikkeen ääripäät ovat pohjoismainen järjestäytynyt ammattiyhdistysliike ja hajanainen, ilman perusoikeuksia toimiva työntekijäjoukko. Pohjoismainen ja eurooppalainen, puhumattakaan maailmanlaajuinen ammattiyhdistystoiminnan kenttä ei monista syistä ole yhtenäinen:

”Et jos aatellaan pelkkää järjestäytymisastetta ja tuota kulttuurisuhteessa tämmöseen sosiaalidialogiin, niin ne poikkeaa. Et siel on niinku selkeesti nähtävissä voisko sanoo saksalainen toimintamalli ja nimenomaan se keskieuropalainen eli Saksa, Hollanti, Belgia, ehkä Itävalta ja sit on tämmönen ranskalainen tapatoimia, eteläeurooppalainen tapatoimia vielä sen lisäksi ja britit

omana lukunaan. Se on niin paljon hajanaisempi, että se poikkeee jo kumminki jo aikalailla. Sen takia onkin olennaista että Pohjoismaat, joilla on kumminkin yhteinen intressi tai yhteinen näkemys asioista niin pystyy tavallaan yhdellä suulla puhumaa, koska se painoarvo on aivan erilainen sitte.”

Euroopassa toimintamallit ovat omanlaisiaan esimerkiksi Pohjoismaissa, Keski-Euroopan maissa, Ranskassa, Etelä-Euroopassa, Englannissa ja hiljattain Euroopan unioniin liittyneissä maissa. Vaikka ammattiliitot toimivat samalla alalla, tekevät samantyyppisiä asioita ja niillä on samankaltaiset päämäärät ja toimintaideat, poikkeavat toimintatavat ja lähtökohdat kuitenkin toisistaan. Ammattiliittojen eurooppalaisessa yhteistyössä yhteisymmärrykseen pääsy on vaikeampaa kuin pohjoismaisessa yhteistyössä. Monet haastateltavista nostivat esiin toimintaa hankaloittavat ”*kulttuurierot*” pohjoismaisten ja eteläeurooppalaisten ammattiliittojen välillä. Kun työskennellään yhteistyöelimissä, voivat eriävät näkemykset työskentely-, ja keskustelutavoista tuoda omia haasteitaan yhteistyöhön. Esimerkiksi niin kutsutun latinalaisen Euroopan ammattiyhdistysliikkeen toimintatavan voi nähdä olevan reaktiivista, spontaania ja julkisuushakuista. Etelässä järjestetään enemmän mielenilmauksia ja työtaistelua kuin pohjoisessa:

”(Pohjoismaissa) toiminta on järjestäytynyttä eli tarkoittaa siis sitä, että kun työehto on solmittu niin silloin myös työrauha on päällä, silloin ei niinku omista kansallisista työehdoista niinku ne hyväksytään elikkä saadaan vähimmäisedut ja myydään työrauha työnantajille. Mut että tuolla Euroopassahan on sitten tilanne vähän toisenlainen, elikkä siellä se järjestäytymisaste on niinku paljon alhaisempi kuin täällä Pohjoismaissa. Sit se toimintakin on käytännössä sitten vähän toisenlaista, et siel niinku herkemmin lähdetään tämmösiin aika spontaaneihinkin työtaisteluihin. Että siellä ihmiset lähtee kaduille banderollien kanssa ja palaa sitten huomenna tai ylihuomenna. Elikkä siel on ehkä enempi sellasta tavallaan niinku mielenosoitusluonteista se touhu.”

Eroavuudet toiminta-, ja vaikuttamismalleissa, järjestäytymisasteissa, sosiaaliturvajärjestelmissä, työntekijöiden ja työnantajien edustajien yhteistyössä, lainsäädännössä, työehtosopimustoiminnassa, toimintaresursseissa ja rahoitustahoissa johtavat siihen, että eri alueiden ja maiden ammattiliittojen työskentelytavat poikkeavat toisistaan. Kun esimerkiksi pohjoismaisessa vaikuttamismallissa pyritään sopimaan ja haetaan konsensusta, vaikutetaan niin kutsutussa anglosaksisessa ja eteläeurooppalaisessa mallissa lainsäädännön kautta. Wrenchin (2004, 1) mukaan pohjoisessa mallissa painotetaan yhteistyön, kontaktien ja poliittisen lobbauksen merkitystä, kun taas anglosaksisessa mallissa konflikti ja vastakkain asettelu on nähty ”normaalimpana”. Esimerkiksi pohjoismaisten ja eteläeurooppalaisten ammattiliittojen kokoustekniikoissa on eroja, jotka liittyvät ajankäyttöön ja asiakeskeisyyteen. Kulttuurierot tulevat esiin puheenvuoroja käytettäessä; kun toiset puhuvat lyhyesti ja ytimekkäästi, puhuvat toiset pitkään ja kiihkeästi. Eräs haastateltavista ilmaisi asian näin; ”suomalaiset eivät pölise pölisemisen vuoksi, vaan tekevät” kun taas eteläeurooppalaiset ovat ”kovia puhujia, jotka eivät saa mitään aikaan”:

”Esimerkiksi ihan kokouksessa käyttäytyminen on ihan erilaista, siitähän on paljon puhuttu jo et miten suomalaiset ja ruotsalaiset eroaa. No siihen on ehkä itse niin tottunu et pohjoismaiden kesken, sitä ei enää niin paljon nää, mutta kyllä selkeesti huomaa eron. Italiasta, Espanjasta, Portugalista, Kreikasta tulevat puhuvat usein hyvin kiivaasti. Se saattaa se puheenvuoro alkaa hyvin rauhallisesti ja sit se pikkuhiljaa siitä kiihtyy ja volyyymi nousee ja välillä tuntuu siltä et ei oo välttämättä ihan hoksattu, et mikä se idea on mitä nyt ollaan käsitelty tai et on jotain väärinymmärryksiä.”

Pohjoismaalaisten on välillä vaikea ymmärtää mikä keskusteluiden viesteissä on ilmaisullista ja mikä on se näkökulma, joka halutaan tuoda esille. Monesti tilanne on se, että asiasisällöstä ollaan samaa mieltä, mutta välejä kiristää se, miten nopeasti päätöksiä tehdään. Käsitys ajankäytöstä erottaa pohjois-, ja eteläeurooppalaisia. Kieliongelmiakin on.

Joillakin aloilla vastakkainasettelu etelän ja pohjoisen välille voi muodostua esimerkiksi halpatyövoimaan liittyvien kysymyksiä ympärille:

”Mut et Euroopankin sisällä on ihan selkee tämmönen kuvio, että on jäsenmaat (EU:n) ja sit on muut eurooppalaiset ja itäeurooppalaiset ja niin edelleen, et siel on niinku selkeitä näitä, et onhan [– –] tällä hetkellä niinku Euroopan halpatyövoimaa et siit ei pääse mihinkään jos verrataan suomalaisiin ja ruotsalaisiin ja näin et on ihan selkeitä tämmösiä blokkeja. Mut sit pyritään niitten sisällä jos sitten taas on yhteisiä asioita, niin totta kai kaikki sitten liittoutuu.”

Lainaus havainnollistaa erottelun syntyvän ”meidän” ja ”muiden” halpaa työvoimaa tarjoavien maiden välille. Haastateltavat puhuivat hiljattain heikosti näyttäytyneestä vastakkainasettelusta köyhän Itä-Euroopan ja rikkaan Länsi-Euroopan välille. Myös Pohjoismaiden välisessä yhteistyössä on omat ongelmansa. Kieli on yksi sellainen. Monissa pohjoismaisissa ammattiliitoissa yhteistyössä tulisi muodollisesti puhua niin sanottua skandinaaviskaa, eli ilmaisumuotoa, jossa pyritään käyttämään mahdollisimman paljon yhteisskandinaavista kieliainesta. Käytännössä kuitenkin kaikki muut paitsi islantilaiset ja suomalaiset puhuvat omaa äidinkieltään. Kieliongelmissa huolimatta suomalaisten ammattiliittojen kansainvälisissä tehtävissä työskentelevät toimihenkilöt rakentavat moninaisia erotteluja ”meidän” pohjoismaalaisten ja ”muiden” välille. Myös kollektiiviset identiteetit ja yhteisyyden tunteet ammentavat intensiteettinsä etupäässä pohjoismaalaisuudesta.

Suomalaisten ammattiliittojen kansainvälinen yhteistyö, identifioituminen ja yhteisyyden tunne

Suomalaisten ammattiliittojen kansainvälisten asioiden parissa työskentelevien toimitsijoiden sosiaalisesti rakentuneet käsitykset ”meistä” ovat erilaisia pohjoismaisen, eurooppalaisen ja maailmanlaajuisen yhteistyön kentillä. Pohjoismaainen yhtäläisyyden tunne muodostuu pe-

rinteikkään, intensiivisen ja arkipäiväisen yhteistyön ja yhteisen yhteiskunnallisen ja kulttuurisen taustan varaan. Eurooppa-organisaatioiden näkökulmasta pohjoismaiset käsitetään monesti yhtenä ryhmänä. Eurooppalainen yhtäläisyyden tunne ei ole yhtä selkeä kuin pohjoismainen, muun muassa koska siinä on suurempi joukko toimijoita osallisena. Maailmanlaajuinen yhtäläisyyden tunne on muuttuvaisempi ja usein vielä heikompi kuin eurooppalainen, koska tätä yhteistyötä tehdään niin vähän ja siinä toimivat toimijat ovat niin heterogeenisiä.

Seuraavaksi tarkastellaan vuorovaikutusverkostossa sosiaalisesti rakennettua käsitystä ”*meistä*” kollektiivisen identiteetin käsitteen avulla. Kollektiivisen identiteetin käsitettä käytetään linssinä ja työkaluna, jonka läpi tarkastellaan ilmiön todellisuutta (kuten Melucci 1996, 441). Identiteetin käsitteen voi määritellä ja jakaa monella tavalla. Se voi esimerkiksi olla liikkeen oma määritelmä siitä, mitä se on ja kenen puolesta se puhuu (Castells 1997, 85). Kollektiivinen identiteetti tarkoittaa eri asiaa kuin yksilöllinen tai sosiaalinen identiteetti. Kollektiiviselle identiteetille keskeistä on sosiaalisesti rakennettu käsitys ”*meistä*”, jonka kautta sosiaaliset toimijat tunnistavat itsensä.

Lisäksi myös vaikutelmat yhteenkuuluvuudesta kertovat ihmisten välisistä yhteyksistä ja suhteiden luonteesta kollektiivisessa toiminnassa. Yhteisöllisyyden voi nähdä sosiaalisten suhteiden muodostelmana, jossa osallistujilla on jotain yhteistä, yleensä yhteinen tunne identiteetistä. Se voi tarkoittaa myös solidaarisuussuhdetta tai olla sosiaalinen verkosto, jonka jäsenet jakavat jotain keskenään (Marshall 1998, 97).

Kansainväliset suhteet ja niissä syntyvä kollektiivinen identiteetti

Suomalaisten ammattiliittojen kansainvälisten asiain asiantuntijat toivat esiin yhteiskunnallisen kulttuuritaustan, pitkät yhteistyöperinteet ja samankaltaiset toimintatavat pohjoismaisen kollektiivisen identiteetin tunnetta synnyttävinä seikkoina. Joissakin liitoissa jäsenten ammatti on tärkeä identifioitumisen ja yhteenkuuluvuuden vaikutin. Esimerkiksi pohjoismaalaisilla merenkulkijoilla ja kuljetusalan työntekijöillä sekä

julkisen sektorin ja sosiaalialan työntekijöillä on omat, vahvat identiteetit ja he kokevat olevansa osa jotakin ”suurempaa ryhmää”. Yllä mainituissa tapauksissa kamppailut esimerkiksi halpatyövoimaa vastaan tai hyvinvointiyhteiskunnan puolesta yhdistävät toimijoita.

Koska ammattiliittojen yhteispohjoismainen yhteistyö on arkista, runsasta ja sitä tehdään kaikilla organisaatiotasoilla, syntyy siinä selkeämpi tunne ”meistä”. Sitä ei synny kaikessa mitä tehdään, johtuen toimijoiden vaihtuvuudesta ja siitä, että yhteispohjoismaisissa jäsenistöissä yksittäisillä ammattiliitoilla on usein eriävät tavoitteet ja taustat. Yleisesti ottaen haastateltavat kokivat pohjoismaisen kollektiivisen identiteetin suhteellisen vahvaksi, mutta myös poikkeavia käsityksiä esiintyi:

”Kyllä sitä vielä on, mutta mä oon monta kertaa ite miettiny et onks se vähenemässä. Et se on ollu varmaan tiiviimpi silloin kun ei oltu EU maita ja musta tuntuu et, sen takia multa on monta kertaa kysyty et tarvitaanko näitä pohjoismaisia järjestöjä, et tuota ku kaikkihan maksaa, et jäsenmaksut on korkeet ja henkilökunnan palkat, musta se on, mä oon ite kokenu vaan sen että, että onhan Pohjoismaissa esim yhteiset työmarkkinat, tällainen työvoiman liikkuvuutta mitä se on ollu ja meil on passiunioni ja tämmönen et henkilöiden liikkuvuus on helppoo ja onhan meillä tämä meidän pohjoismainen federaatio, joka on tätä asiaa setvi-ny et minkälaiset yhteiset säännöt työvoimalla. On se ilman muuta tavallaan, tää on vaan mun henkilökohtainen mielipide, mä oon kokenu, että tää on vähenemässä siihen mitä se oli joskus, et se siirtyy sinne Eurooppa tasolle.”

Vaikka yhteispohjoismaisen yhteistyön merkitys on vähentynyt joissakin liitoissa EU-toiminnan myötä, oli enemmistö haastateltavista kuitenkin sitä mieltä, että pohjoismainen kollektiivinen identiteetti on samanaikaisesti kuitenkin vahvistunut. Pohjoismaisen kollektiivisen identiteetin ilmeneminen ymmärretään myös alue-, ja sijaintikysymyksenä, sillä kansainvälisessä ay-liikkeessä puhutaan yleisesti niin sanotuista blokeista. Esimerkiksi Eurooppa on jaettu pohjoismaiseen, itäiseen, keskieurooppalaiseen ja eteläeurooppalaiseen blokkiin. Muu-

tamat haastateltavista toivat esiin myös sen, että pohjoismainen kollektiivinen identiteetti voi ulospäin näyttää yhtenäisemmältä kuin se todellisuudessa on:

”Nää menee nää pohjoismaat silleen kaks ja kaks et ollaan niinku hieman erilaisia et sit sen toiminnan kautta tulee suhteen hieman differentoitumista sit kuitenkin et se on aika jännä tilanne kuitenkin. Tiettyjä jännitteitä tulee sen toiminnan kautta, on ehkä erilaisia päämääriä mut kuitenkin sitte täytyy pitää yhtä sen taustan takia.”

Pohjoismaisen blokin politiikan teossa on kaikesta huolimatta näkemyseroja ja toisinaan se jakaantuu edelleen pareiksi Tanska & Norja ja Suomi & Ruotsi. Vaikka toiminnassa muodostuu jännitteitä, on jonkinlainen perusta kollektiiviselle identiteetille valmiiksi olemassa. Se johtuu siitä, että toimitaan organisoituneessa, aatteellisessa järjestössä, jossa ajetaan ammatillisen järjestäytymisen asiaa.

Kun suomalaisten ammattiliittojen kansainvälisten asiain asiantuntijat puhuvat eurooppalaisesta yhteistyöstä, viittaavat he useimmin yhteistyöhön Euroopan Unionissa. Eurooppalaisessa yhteistyössä kollektiivisen identiteetin tunteet eroavat silloin kun kyseessä on Euroopan unionin jäsenmaiden välinen ja sen ulkopuolisten maiden välinen yhteistyö. Tämä johtuu siitä, että monet poliittiset muutokset koskettavat Euroopan unionin jäsenmaita. Monet haastateltavista nostivat liittojensa edustamien jäsenten ammattitaustan kollektiivisen identiteetin lähteeksi. Tietyillä aloilla, joilla on hyvin voimakas ammatti-identiteetti, syntyy voimakastakin kollektiivisen identiteetin tunnetta esimerkiksi kun yhdessä vastustetaan Euroopan unionin direktiivejä, jotka voisivat heikentää edustetun alan työntekijöiden asemaa. Myös jotkut jäsenten koulutustaustasta syntyvät identiteetit, kuten esimerkiksi ekonomeilla, voivat olla niin vahvoja, että Eurooppa-kentän toimijat tuntuvat ”suurelta perheeltä”. Kuten pohjoismaisilla, myös eurooppalaisilla merenkulkijoilla ja kuljetusalan työntekijöillä sekä julkisen sektorin ja sosiaalialan työntekijöillä yhteinen kollektiivinen identiteetti nousi selkeästi esiin.

Noin puolet haastateltavista nostaa edustetun ammatin tai koulutuksen tärkeäksi eurooppalaisen ”*me-hengen*” luojaksi. Toinen puoli kokee, että eurooppalainen ammattiyhdistysliike identiteetti on vahvempi kollektiivisen identiteetin lähde kuin ammattiin tai koulutukseen perustuva. Vaikka Eurooppa-järjestöt ovat koostumukseltaan heterogeenisempiä, yhdistävät solidaarisuuskysymykset niitä:

”Solidaarisuutena edunvalvontatyöhön ylipäätänsä kuuluu se et järjestäytymisoikeudet ja sopimusoikeudet vaikuttaa, se on [—] vahva tämä sosiaalinen Eurooppa. Niin et ihmisille tärkeä näkökulma et ei pelkästään niinku tää kaupallinen markkinanäkökulma et siitähän nyt on hyvä esimerkki tää ku ammattiyhdistysliike on toiminu vahvasti, ollu näitten perustuslakiaänestysten ja näiden kysymysten yhteydessä ja mä nään sen kyllä solidaarisuuskysymykseks.”

Se, että toimitaan järjestössä, parannetaan työntekijöiden asemaa ja ollaan mukana luomassa sosiaalista Eurooppaa, yhdistää monia ammattiyhdistysalan järjestöjä. Eurooppalaisessa yhteistyössä solidaarisuuden jakaminen on ajankohtaisempaa kuin Pohjoismaissa, jossa työntekijöiden oikeudet monesti ovat paljon paremmalla tolalla ja tukea tarvitaan harvemmin. Useat haastateltavista painottavat, ettei yhteistä Eurooppalaista kollektiivista identiteettiä ole havaittavissa läheskään niin selkeästi kuin pohjoismaalaista. Se on huomattavasti ”*hatarampi*” kuin pohjoismainen. Tämä johtunee muun muassa siitä, että eurooppalaisessa yhteistyössä on enemmän toimijoita, jotka ovat fyysisesti hajaantuneempia. Euroopan Unionissa toimiessa monien suomalaisten ammattiliittojen kansainvälisten asiain asiantuntijoiden kollektiivinen identiteetti nojautuu pohjoismaalaisuuteen:

”Selkeesti joo, jos ajatellaan Eurooppa-järjestön näkökulmasta niin meidät niinku käsitetään jo pohjoismaisena ryhmänä eli meidän koetaan selkeesti yhden identiteetin taakse. Tää meidän tapa toimia on selkee yhtenäinen näissä kaikissa Pohjoismaissa et niinku sieltä kautta peilattuna se näky hyvin selvästi.”

Pohjoismaalaiset niin sanotusti ”pitävät yhtä” politiikassa ja vaikuttamisessa ja ajavat samoja asioita. Verrattuna eteläeurooppalaisiin he kokevat olevansa yhteistyökykyisiä, vahvoja ja valmistautuneita. Niin sanottua ”yhdessä tekemisen meininkiä” ei eurooppalaisella kentällä synny helposti, sillä kokouksia pidetään suhteellisen harvoin. Eurooppalaista kollektiivista identiteettiä, jonka suurin osa haastateltavista kokee heikommaksi kuin pohjoismaisen, syntyy siitä, että ollaan eurooppalaisia, ollaan ammattiyhdistys ihmisiä ja edustetaan tietyn koulutuksen omaavia tai tietyllä alalla työskenteleviä ihmisiä.

Eurooppalaisessa yhteistyössä suomalaisten ay-toimihenkilöiden kollektiivisen identiteetin tunne nojautuu usein pohjoismaalaisuuteen. Maailmanlaajuisen kentän yhteistyössä se taas tukeutuu pikemminkin suomalaisuuteen kuin pohjoismaalaisuuteen. Pohjoismaainen ulottuvuus on silti yhdistävä tekijä myös maailmanlaajuisella toimintakentällä. Kansainvälisten asiain asiantuntijat puhuvat maailmanlaajuisen kollektiivisen identiteetin vaihtelevaisuudesta, väliaikaisuudesta, heikkoudesta ja olemattomuudesta. Tähän on kolme syytä. Ensinnäkin maailmanlaajuisessa yhteistyössä on määrällisesti huomattavasti vähemmän yhteistyökumppaneita. Toiseksi yhteistyötä tehdään suhteellisen vähän ja toisia tavataan huomattavasti harvemmin, koska välimatkat ovat pitkiä. Kolmanneksi maailmanlaajuisessa yhteistyössä käsitellyt asiat eivät vaikuta yhtä selkeästi kansalliseen työelämään. Muutama haastateltavista käsitti maailmanlaajuisen yhteistyön kapeana eliitin puuhasteluna, jossa ei muodostu jäseniä palvelevaa kokonaisuuden kannalta tärkeää tunnetta ”meistä”. Seuraavassa lainauksessa haastateltava katsoo yhteistyötä syntyvän, mutta sen olevan ongelmallista:

”Kyl mä luulen et sekin syntyy, mut on ihan selvää et ehkä se kansainvälisissä puitteissa se on vähän kaukaisempi ja hankalampi että tää EUnkin puitteissa niin se on niinku tavallaan siinä mielessä helpompaa, et tää on kuitenkin niin, vaikka nyt puhuttais laajentuneestakin EUsta niin se on kuitenkin, puhutaan niinku teollistuneesta sanoisko pohjoisesta maailmasta vastakohtana tälle eteläiselle. Niin kyl se tietysti on niin että kyllähän tässä on vaikeampaa sitten ainakin jos aattelee tavallisia jäseniä niin hahmot-

taa sitä että mut et kyllä se liittojen tasolla kyl se on varmaan voi sanoo et näin on asia.”

Kun jo eurooppalaisen ammattiyhdistystoiminnan kenttä koetaan huomattavasti heterogeenisemmäksi kuin pohjoismainen, on suhteiden luominen maailmanlaajuisesti vielä haastavampaa. Tämä johtuu siitä, että maailmanlaajuisen kentän toimijoita yhdistävät asiat ovat abstraktisimpia. Haastateltavat puhuvat esimerkiksi kehitysyhteistyöhankkeiden puitteissa syntyvästä solidaarisuushengestä, maailmankokousten ”suurten teemojen”, kuten esimerkiksi köyhyyden poistamisen ja ihmisoikeudellisten kampanjoiden ympärille muodostuvasta ”me-hengestä”. Aiheet kuten järjestäytymisen edistäminen, työntekijöiden auttaminen ja heidän hyvinvointinsa parantaminen ovat asioita, joiden ympärille voi syntyä symbolista kollektiivisen identiteetin tunnetta:

”Kun rakennetaan identiteettiä (UNI Global Union), et tota et se on minusta kun nää on aatteellisia järjestöjä nää ammattijärjestöt, niin se semmonen identiteetin ja tietynlaisen tunnesiteen rakentaminen on tärkeätä, me tehdään jotain yhdessä. En tiedä miten se vois konkretisoida, et miten kaiken kaikkiaan se tapahtuu. Mut et se kuitenkin niinku kun se on jotain muutakin kuin liikeyritys, et se perustuu et ku laki käyttää termiä aatteellinen järjestö, niin kylhän siin rakentuu niinku tavallaan tarve luoda semmosta me-henkeä. Niinku jos ajatellaan et me joudutaan kriisitilanteeseen, jos ei mikään muu auta kun mennä työtaisteluun, niin sehän on tärkeä se semmonen ikään kuin oma identiteetti ja et meil on vaatimuksia suhteessa työnantajaan. Hyvin systemaattista kaikkien ay-liittojen työssä tämmönen hengen rakentaminen.”

Näin vahva kollektiivisen identiteetin tunteen ilmaisu on kuitenkin poikkeus. Tiivistäen ammattiliittojen maailmanlaajuisen, eurooppalaisen ja pohjoismaisen kentän kansainvälisessä yhteistyössä kollektiivisen identiteetin tunteita syntyy ensinnäkin sitä voimakkaammin, mitä enemmän yhteistyötä tehdään. Toiseksi toimijoiden yhteinen tausta,

jolla viitataan omaan toimialaan, jäsenten ammattiin, yhteiskuntien samankaltaisuuteen ja maantieteelliseen läheisyyteen, yhdistää. Kaikilla kolmella yhteistyökentällä edustetut alat tai jäsenten ammatit ovat tärkeitä seikkoja. Yleisesti ottaen voi sanoa, että mitä laajempi toiminnan kenttä, sitä heterogeenisempi se on ja sitä vaativampaa kollektiivisen identiteetin tunteiden muodostuminen on. Sen rakentumisen abstraktien tekijöiden varaan voi nähdä haastavana.

Yhteisyyden tunne kansainvälisissä suhteissa

Haastateltavat kuvaavat ammattiliittojen pohjoismaista toimintatapaa muun muassa avoimeksi, jokapäiväiseksi, automaattiseksi yhteydenpidoksi ja konkreettiseksi yhteistyöksi, jossa on yhteiset vakiintuneet tavat. Se on liitosta riippuen tiivistä käytännön yhteistyötä tai löyhempää tiedonjakoyhteistyötä. Kurssien ja seminaarien järjestäminen sekä konferenssit ja vuosikokoukset ovat perinteikästä pohjoismaista yhteistoimintaa. Monien haastateltavien mielestä juuri kokoukset luovat yhteenkuuluvuuden tunnetta. Kun tavataan vuosikausia kokouksissa ja keskustellaan vaikeistakin asioista, niin suhteet väistämättä syvenevät.

Yhteisopohjoismaisia kokouksia kierrätetään maittain ja paikkakunnittain. Nämä niin kutsutut rakenteet voivat työnteon ohella sisältää ohjelmaa, kuten esimerkiksi juhlanan, tietyn kaavan mukaan järjestetyn illallisen. Arkisten rutiinien lisäksi myös juhlimisen perinteet luovat yhteisöllisyyden tunnetta. Pohjoismainen yhteistyö on kuitenkin monien liittojen kohdalla arkipäiväistynyt:

”No sisältö se että se oli aikaisemmin enemmän tällästä niinku perheen sisäistä yhdessäoloa ja retkeilyä ja eri maiden kulttuuriin tutustumista ja nyt on ihan se on huomattavasti enemmän ikään kuin substanssi asiat päällimmäisenä ja kun kehitys itse asiassa on hyvin samantyyppinen kaikissa pohjoismaissa niin tavallaan nää substanssi asiat on yhteisiä kaikille ja tää ylipäätensä ammattiliittojen työ on tullu huomattavasti vaikeemmaksi ja hankalammaksi ja se sama tavallaan kokemus jaetaan sit kaikkien

kanssa. Et tää on tullu tämmösestä niinku lepposasta yhdessäolo organisaatiosta tavallaan niinku kansainväliset, rajat ylittäväks edunvalvontajärjestöksi ja on matkalla sinne päin edelleenkin.”

Monissa ammattiliitoissa pohjoismainen yhteistyö on muuttunut käytännön läheisemmäksi ja vähemmän seremonialliseksi. Aikoinaan liittojen pohjoismaiset hallitusten kokoukset olivat merkittävä sosiaalinen tapahtuma, johon puoliset usein otettiin mukaan. Nykyään tästä tavasta on luovuttu. Jotkut liitot ovat siirtäneet perinteisesti pohjoismaiden pääkaupungeissa pidetyt kokoukset Brysseliin tai Luxemburgiin. Joidenkin haastateltavien mukaan yhteisyyttä pohjoismaisten kesken syntyy siitä, kun koetaan asioita yhdessä kokouksissa, matkoilla ja varsinkin Eurooppa-järjestöjen kokouksissa:

”Kyllä minusta ehdottomasti syntyy että sen huomaa ei ehkä niin selvästi täällä pohjoismaisessa toiminnassa koska siellä myöskin tulee ihan nää kansalliset erityispiirteet esiin mutta sitte kun mennään eurooppa-tasolle ja varsinkin maailman tasolle toimimaan niin siellä huomaa heti että pohjoismaat pitää yhteisiä kokouksia ja antaa yhteisiä kannanottoja ja siellä tulee et me ollaan tätä mieltä et se ei ookaan enää et Suomen edustajat on tätä mieltä vaan et me Pohjoismaissa.”

Eurooppa-kokousten ja kongressien yhteydessä osallistutaan niin sanoituille pohjoismaisille illallisille, joissa työstetään ja muodostetaan yhteisiä kantoja käsiteltäviin asioihin. Monet haastateltavista näkivät nämä illalliset tilaisuutena vahvistaa pohjoismaalaista yhteenkuuluvuutta sekä sisä- että ulospäin. Pohjoismaista yhteisyyttä edesauttaa myös työelämän jaettu kulttuurinen tausta. Ensinnäkin haastateltavat viittaavat työntekijä-, että työnantajavuoropuheluun työpaikka- ja valtakunnallisella tasolla. Toiseksi he viittaavat siihen, että yksittäisten ammattiliittojen jäsenet ovat samalla toimialalla töissä. Alueellisesti katsottuna yhteiset työntekijät ja heidän etujensa ajaminen, jäsenjärjestöjen tukeminen ja työtaistelut yhdistävät. Pohjoismaisessa toiminnassa yhteisyyttä syntyy edelleen yhdessä tekemisestä, jota pitkäaikaiset suhteet ja tiiviit ver-

kostot voimistavat. Joillekin on syntynyt vuosien mittaan työn kautta niin lämpimiä ystävyys-suhteita, että kollegoita käydään tapaamassa lomilla. Ja kun virkatoverit jäävät eläkkeelle, voivat läksiäisjuhlat olla erittäin lämminhenkisiä.

Eurooppalaisessa yhteistyössä yhteenkuuluvuuden tunne ei ole yhtä tiivis. Jotkut haastateltavista ovat sitä mieltä, ettei eurooppalaisessa yhteistyössä synny minkäänlaista me-henkeä. Yhteisyyden löyhyyden syiksi tarjotaan sekä sitä, että yhteydenpito ei ole yhtä tiivistä kuin pohjoismaisella kentällä että sitä, että siinä on enemmän toimijoita osallisena. Useat haastateltavista mainitsivat, että eurooppalaisessa yhteistyössä yhteisyyttä syntyy sellaisten ryhmien keskuudessa, joissa asiantuntijat työskentelevät vuosia saman asian, kuten sosiaalidialogin, valmistelu-ryhmien tai pidempiaikaisten projektien, ympärillä:

”Kyllä ehdottomasti koska me valmistellaan niin paljon erilaisia kannanottoja ja asioita yhdessä et siitähän tulee nimenomaan semmoinen et nyt me valmistellaan ja tehdään tätä, että enemmänkin siin keskustelussa tulee eri osa-alueet just esimerkiksi Välimeren maat ja tämmöset varsinkin. Mutta valmistelutyössä on hyvin yhtenäistä näkemystä.”

Toimintakulttuuri erot esimerkiksi pohjoisen ja eteläisen Euroopan välillä ovat melkoisia. Eli vaikka edustetaan saman alan työntekijöitä, on näkemysten kirjo edunvalvonnasta laaja. Mutta poikkeuksiakin löytyy. Erään haastateltavan mukaan julkisen sektorin työntekijöiden yhdistyksessä EPSU:ssa (European Federation of Public Service Unions) mehenki on vahvempi kuin se, jota pohjoismaisten organisaatioiden yhteistyössä syntyy. Selitykseksi tarjotaan, että pohjoismainen sopimus- ja neuvottelumalli on niin konsensushakuinen, että raja siitä että kuka on ”me” ja kuka on ”muut” hämärtyy. Tässä tapauksessa julkisen sektorin palkansaajien profiloituminen Euroopan kentällä on voimakkaampi. Toisaalta esimerkiksi kaivos, kemian-, ja energia-alan yhdistyksessä EMCEF:issä (European Mine, Chemical and Energy Worker’s Federation) on niin paljon eri aloja edustettuna ja tästä johtuen niin valtavasti erilaisia intressejä, ettei yhteisyyden tunteesta pääse muodostumaan ko-

vin vahvaa. Eli vaikka yhdistyksessä tehdään paljon yhteistyötä, puutuu yhteinen, jaettu ”vastapuoli”.

Joidenkin haastateltavien mielestä yhteisöllisyyttä syntyy Euroopan unionin tason yhteistyössä, koska siinä käsitellään sellaisia työelämään vaikuttavia asioita, jotka ylittävät sekä kulttuuriset että poliittiset rajat. Myös esimerkiksi voimainkoetukset komission kanssa ay-asioiden puolesta yhdistävät. Eurooppalaisella kentällä työskennellään neuvottelemalla intensiivisesti ja yhteistyötä leimaavat erimielisyydet ja väittelyt. Kuten eräs haastateltavista sanoo; ”päivät riidellään mutta illalla nostetaan malja yhdessä”.

Käsitykset maailmanlaajuisella kentällä muodostuvista yhteenkuuluvuuden tunteista vaihtelevat suurestikin liitosta toiseen. Maailmanlaajuisessa yhteistyössä tunne on samalla tavalla vaihteleva, mutta vielä heikompi, kuin eurooppalaisessa yhteistyössä muodostuva. Suuri osa haastateltavista kokee, ettei maailmanlaajuisen yhteistyön puitteissa synny ollenkaan yhteisyyttä, koska maantieteellisten blokkien välillä on ristiriitoja, kitkaa ja huomattavia määriä erilaisia rajapintoja. Ensinnäkin tämän voi nähdä johtuvan siitä, että toimijoiden lähtökohdat ovat erilaiset. Toiseksi sitä vähäistä yhteistyötä, jota tehdään, tehdään kovin yleisellä tasolla, usein niin sanotun EU-ryhmän kautta. Kolmanneksi pitkät välimatkat vaikuttavat heikentävästi suhteiden laatuun. Joidenkin yksittäisten liittojen kahdenvälinen yhteistyö on tiiviimpää, jolloin yhteisyyttä syntyy kokemusten vaihdosta. Yhdellä alalla hyvät tulevaisuuden näkymät ja toisella huonot luovat yhteisöllisyyden tunnetta. Maailmanlaajuisessa yhteistyössä yhteisyyden henkeä voi muodostua esimerkiksi kongresseissa tai mielenosoituksissa. Kongresseissa sitä muodostuu yhdessä tekemisestä ja siitä, että jäsenet työskentelevät samalla alalla. Myönteisesti vaikuttavia tilanteita olivat esimerkiksi tilanteet, jossa ay-ihmiset eri puolilta maailman kokoontuivat osoittamaan mieltään ja allekirjoittamaan adresseja vangitun ay-johtajan vapauttamiseksi:

”On ilman muuta, kaikki tapahtuu UNI:n (UNI Global Union) nimissä ja se tekee sen yhteisöllisyyden. Mä sanoisin et niis on niin vahva lataus, tavallaan emootio niissä kokouksissa ja mie-

lenosoituksissa ja kaikissa tälläisissä, et kyl se melkein on käsin kosketeltavaa siellä.”

Maailmanlaajuisella kentällä yhteisyyden tunne muodostuu ammattiyhdistysliikkeeseen kuulumisesta. Yhteenkuuluvuuden tunnetta syntyy esimerkiksi silloin, kun autetaan muiden maiden liittoja vaikeissa tilanteissa, kuten pitkissä lakoissa tai tuetaan sellaisten maiden ay-johtajia, joiden toimintaa rajoitetaan. Joillakin globaaleilla järjestöillä on tapana isännöidä kokouksia vuorovuosina maanosien kesken. Tällöin yhteenkuuluvuutta voi syntyä siitä, että toimijat ovat samassa paikassa pidemmän aikaa, usein viikkoja, joskus puoliso ja perhe mukana.

Päätelmät

Pohjoismainen yhteistyö koetaan keskeiseksi osaksi suomalaisten ammattiliittojen rajat ylittävää toimintaa. Jotkut yhteisöpohjoismaiset järjestöt jopa muodostavat yhteisiä linjoja niin sanotuissa EU-kysymyksissä. Myös työ Euroopan unionin jäsenmaiden järjestöjen kanssa koetaan ydinaktiviteetiksi, sillä Euroopan unionin politiikka vaikuttaa suoraan edustettuihin ammatinharjoittajiin. Haastateltavat puhuvat kuitenkin toimintaa hankaloittavista kulttuurieroista esimerkiksi eteläisen ja pohjoisen Euroopan välillä. Tällä viitataan esimerkiksi sopimiseen verrattuna lainsäädännön kautta vaikuttamiseen sekä esimerkiksi kokoustyöskentelytapojen eroihin ja kieliongelmiin. Joillakin aloilla vastakkainasetteluja syntyy esimerkiksi halpatyövoimaan liittyvien kysymysten ympärille. Maailmanlaajuinen yhteistyö on muuttunut viidentoista vuoden aikana. Tänään se on enenevässä määrin edunvalvontatyötä, eikä yksinomaan solidaarisuuskysymysten käsittelyä. Maailmanlaajuisella toimintakentällä ammattiliittojen toimintatavat ja päämäärät poikkeavat suuresti toisistaan.

Ajankohtaisessa sosiologisessa keskustelussa puhutaan siitä, kuinka valtioiden rajat ylittävät ilmiöt kuten erilaiset organisaatiot, yritykset ja ryhmät levittäytyvät kansallisvaltioiden rajojen yli luoden tunnetta yhteisöllisyydestä, joka ei ole sidoksissa yhteen kansallisvaltioon tai

paikalliskulttuuriin. Tämän tutkimuksen valossa näyttää siltä, että kyseessä olevan suomalaisen, rajat ylittävää yhteistyötä tekevän yhteiskunnallisen liikkeen selkeimmät yhteenkuuluvuuden tunteet tässä mielessä muodostuvat pohjoismaisessa yhteistyössä. Historian valossa ei voi nähdä yllättävänä, että pohjoismaisuus on edelleenkin suomalaisen työväenliikkeen keskeinen ulottuvuus. Kettusen (2005, 8) mukaan pohjoismainen ulottuvuus on sisäänrakennettu kansallisiin ja paikallisiin toimintamuotoihin ja identiteetteihin ja kansallisten ammattiliittojen järjestäytyminen on ollut yhteispohjoismainen prosessi.

Suomalaisten ammattiliittojen rajat ylittävää yhteistyötä tekevät toimihenkilöt näkevät eri asioiden muokkaavaan tunnetta ”*meistä*”. Yhteisyyden tunteiden koetaan rakentuvan arkisesta, rutinoituneesta, konkreettisesta, operatiivisesta yhteistyöstä sekä liittojen jäsenten yhteisestä ammatillisesta taustasta ja myös yhteiskuntien samankaltaisuudesta. Joissakin tapauksissa koetaan myös muodostuvan symbolisempaa kollektiivisen identiteetin tunnetta yhteiskunnallisessa liikkeessä toimijoina. Kun haastateltavat puhuvat yhteenkuuluvuudesta, kertovat he, että tunne on sitä löyhempi ja vaihtelevampi, mitä vähemmän yhteistyötä tehdään, mitä enemmän toimijoita on osallisena ja mitä laajempi maantieteellinen piiri on kyseessä. Voimakkainta yhteisyyden tunnetta syntyy niiden ammattiliittojen välille, joilla on samankaltainen toimintakulttuuri ja joiden maailmanlaajuisella yhteistyötasolla toimivat henkilöt fyysisesti tekevät ja kokevat asioita yhdessä. Kuitenkin kaikilla kolmella yhteistyökentällä se, että parannetaan työntekijöiden asemaa ja toimitaan heidän oikeuksiensa puolustajana, nousee esiin selkeänä, yhdistävänä ideologiana.

Tutkimusmenetelmät:

Tutkimuksen kohderyhmään valittiin ammattiliittoja kaikista kolmesta keskusjärjestöstä (SAK, STTK, AKAVA) niin, että ne kattavat Suomen työmarkkinakentän siten, että julkinen ja yksityinen sektori sekä eri alat kuten palvelut, kauppa ja teollisuus tulevat edustetuiksi. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestöön (SAK) kuuluvat liitot olivat Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto, Kemianliitto, Julkisten- ja hyvinvointialojen liitto, Metallityöväen Liitto, Palvelualojen ammattiliitto, Paperiliitto, Posti- ja logistiikka-alan unioni, Rakennusliitto, Rautatieläisten liitto, Suomen Elintarviketyöläisten Liitto, Suomen Merimies-unioni, ja Viestintäalan ammattiliitto. Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:hon kuuluvat liitot olivat Ammattiliitto Suora, Palkansaajajärjestö Pardia, Suomen lähi- ja perushoitajaliitto, Terveys- ja sosiaalialan koulutettujen ammattilaisten etujärjestö ja Toimihenkilöunioni. Korkeasti koulutettujen työmarkkinakeskusjärjestöön (AKAVA) kuuluvat liitot olivat Insinööriliitto, Opetusalan ammattijärjestö, Suomen Ekonomiliitto, Suomen Lääkäriliitto ja Tekniikan Akateemisten liitto.

Tutkimuksessa yhden sijan saivat ammattiliittokohtaiset esitteilyt, jotka perustuvat (1) saatavilla olevaan tausta-aineistoon, jonka perusteella valmistauduttiin (2) asiantuntija-haastatteluihin. Näin ollen käytin kahta eri tavoin kerättyä kvalitatiivista, tekstuaalista aineistoa. Taustamateriaalit, niin sanotut valmiit aineistot kuten tiedotteet, kannanotot, artikkelit ja toimintasuunnitelmat, löytyivät otokseen sisältyvien ammattiliittojen internetsivuilta. Tämän aineiston keruun ajan kohta oli syksyllä 2005 ja sitä tutkittiin kuluneen kolmen vuoden ajalta. Ammattiliittojen näkemyksiä rajat ylittävän yhteistyön toimintakulttuurista kartoitettiin haastattelemalla kahtakymmentäkahta kansainvälisten asiain sihteerejä/toimitsijoita/päälliköitä ja liittojen puheenjohtajia. Haastateltavien nähtiin puhuvan organisaation edustajan roolissa. Haastatteluaineisto oli itseni keräämä, ajanjakso oli marraskuusta 2005 tammikuuhun 2006.

Haastattelun kolmekymmentäyksi kysymystä oli jaettu kolmeen osioon; taustakysymykset, kansainvälisyys ja käsitteet. Ensimmäisessä osiossa asiantuntijaa pyydettiin määrittelemään oma työnkuva sekä lii-

ton oma visio. Toinen osio, jossa kysyttiin muun muassa kansainvälisen yhteistyön syistä ja sisällöstä, oli jaettu pohjoismaisen, eurooppalaisen ja maailmanlaajuisen yhteistyön kenttään sekä muuhun rajat ylittävään yhteistyöhön. Kolmannessa osiossa pyydettiin määrittelemään rajat ylittävä yhteistyö, solidaarisuus sekä ammattiyhdistysliikkeen perusidea. Haastattelussa käsitteiden merkityksistä keskusteltiin yhdessä ja niitä käytettiin haastateltavien näkökulmasta. Osiot ja kentät eivät kuitenkaan sinänsä olleet tutkimuksen kohteita, vaan ne toimivat yhteistyökulttuurista kertomisen kehyksenä. Kentät eivät luonnollisesti ole selkeitä vaan ne kulkevat limittäin. Pohjoismainen kenttä on luonnollisesti osa eurooppalaista kenttää. Analysoitaessa eurooppalaista kenttää Euroopan Unionin jäsenmaiden liittojen kanssa tehtävä yhteistyö nousi keskeiseksi.

Kaikki otokseen sisältyvät kaksikymmentäkaksi ammattiliittoja osallistuivat tutkimukseen. Haastattelutilanteiden taustalla oli sitoumus haastatteluiden tekemiseen sekä yhteydenottoja sähköpostitse ja puhelimitse. Ennen haastattelua asiantuntijoille lähetettiin sähköpostitse sekä tietoa tutkimusprojektista että ammattiliittokohtaisesti räätälöidyt kysymykset. Valta-osa haastatteluajoista sovittiin asianomaisen kanssa, mutta kiireisien toimenkuvien vuoksi myös sihteerin välityksellä. Vastaanotto ammattiliitoissa vaihteli positiivisesta erittäin innostuneeseen, tutkimuksesta ja sen tulevista tuloksista oltiin kiinnostuneita ja aihe koettiin tärkeäksi. Osa haastatelluista tapahtui haastateltavien työhuoneessa, osa neuvotteluhuoneessa heidän tiloissa. Kahta tänä aikana eläkkeelle jäänyttä henkilöä haastattelin CEREN tutkimuslaitoksessa Helsingissä.

Kysymysten räätälöinti osoittautui hyödylliseksi. Se jätti tilaa erilaisten käytäntöjen esiin nostamiseen ja nopeutti asiaan pääsemistä. Osa haastateltavista piti kysymyksiä vaikeina ja siksi oli järkevää lähettää ne heille etukäteen. Tehtyäni noin puolet haastatteluista huomasin, että kysymys visiosta eri yhteistyökentillä oli sekä haastateltaville hankala että merkityksien tutkimuksen kannalta, joten jätin sen pois. Mielenkiintoisimpia vastauksia sain kysymyksiin yhteistyön syistä, kollektiivisesta identiteetistä ja yhteenkuuluvuuden tunteen synnystä. Nauhoitusten kesto vaihteli neljästäkymmenestä kuuteenkymmeneen

minuuttiin, jolloin jokainen erikseen puhtaaksikirjoitettuna muodostaa kymmenestä neljääntoista sivua tekstiä. Asiantuntijoille tarjottiin mahdollisuus tarkastaa teksti, heistä viisi oli sittemmin kiinnostunut.

Lähteet

Haastattelut

Luottamuksellinen, vuonna 2006 kerätty haastatteluaineisto. Aineiston säilytyspaikka on Svenska social- och kommunalhögskolanin tutkimuslaitos Helsingissä. Haastattelut on tehnyt tämän artikkelin kirjoittaja. Alla aineisto luokiteltuna keskusjärjestöittäin:

SAK:laiset ammattiliitot:

Auto – ja kuljetusalan työntekijäliitto, Elintarvikeliitto, Kemianliitto, Metalliliitto, Palvelualojen ammattiliitto, Paperiliitto, Postiliitto, Rautatieläisten liitto, Rakennusliitto, Suomen merimies-unioni, Viestintäalan ammattiliitto.

Haastateltujen henkilöiden tittelit:

Kansainvälisten asiain sihteeri x 4, puheenjohtaja x 2, sihteeri x 2, suunnittelusihteeri, tutkija, viestintävastaava.

STTK:laiset ammattiliitot:

Ammattiliitto Suora, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto, Palkansaajajärjestö Pardia, Suomen lähi- ja perushoitajaliitto, Terveys- ja sosiaalialan koulutetun henkilöstön ammattijärjestö, Toimihenkilöunioni.

Haastateltujen henkilöiden tittelit:

Johtaja, kansainvälisten asiain päällikkö, kansainvälinen sihteeri x 2, kansainvälisen yksikön vastaava, neuvotteluvastaava.

AKAVA:laiset ammattiliitot:

Insinööriliitto, Opetusalan ammattijärjestö, Suomen Ekonomiliitto, Suomen Lääkäriliitto, Tekniikan Akateemisten Liitto.

Haastateltujen henkilöiden tittelit:

Johtaja, kansainvälinen asiantuntija, koulutusasian päällikkö, neuvottelujohdaja, toiminnanjohtaja.

Painetut lähteet ja kirjallisuus

- Alapuro Risto (1998): ”Sosiaaliset verkostot ja kollektiivinen toiminta.” Teoksessa Ilmonen Kaj & Siisiäinen Martti (toim.) *Uudet ja vanhat liikkeet*. Tampere: Vastapaino, 333–347.
- Bergholm Tapio (2001): ”Ay-liike ulkopolitiikan tekijänä.” *Ulkopolitiikka* 38 (3), 113–125.
- Castells Manuel (1997): *The power of identity*. Oxford: Blackwell.
- Marshall Gordon (1998): *A dictionary of sociology*. 2nd ed. Oxford: Oxford University Press.
- Melucci Alberto (1996): *Challenging codes: collective action in the information age*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kettunen Pauli (2005): ”Globaalin talouskilpailun nationalismi.” Teoksessa Pakkasvirta Jussi & Saukkonen Pasi (toim.): *Nationalismit*. Helsinki: WSOY, 436–453.
- Wrench John (2004): ”Trade Union Approaches to Anti-Discrimination: The Implications of Nordic and Anglo-Saxon Models.” *European Journal of Industrial Relations* 10 (1), 7–30.

Telia-Sonera ja rajat ylittävän edunvalvonnan ongelmat

Vuonna 2002 suomalainen Sonera ja ruotsalainen Telia yhdistyivät pohjoismaiseksi telealan suuryritykseksi. Fuusio herätti laajaa yhteiskunnallista keskustelua ja suuria ongelmia alkoi myös nopeasti ilmaantua. Kielikysymys konsernin hallitustyöskentelyssä oli yksi kiistakysymyksistä, sekä Suomessa että Ruotsissa oli useaan otteeseen suuria irtisanomisia ja yrityksen pörssikurssi laski varsin nopeasti fuusion jälkeen. Konsernin johdossa ja omistuksessa on tapahtunut suuria muutoksia kuluneiden vuosien aikana ja yritys on ollut otsikoissa myös erinäisten oikeusprosessien johdosta. Lisäksi yhtiön sisäinen valtakamppailu on tulkittu Suomen ja Ruotsin väliseksi maaotteluksi. Fuusioituneen yrityksen alkutaival ei ole ollut tanssia ruusuilla, vaikka yritys on ensimmäistä vuotta lukuun ottamatta koko ajan tehnyt hyvää tulosta. Ongelmat eivät kuitenkaan ole kokonaan fuusion syytä, vaan monet yhteensattumat, joita on tarpeetonta käsitellä tässä yhteydessä, ovat vaikuttaneet yhtiön vaikeuksiin sen alkutaipaleella.

Ammattiyhdistystoiminnan järjestäminen transnationaalia yritysraKENNETTA vastaavaksi on kohdannut suuria ongelmia fuusion jälkeen. Eri-tyisesti kaksi asiaa on ollut kiistan kohteena. Nämä ovat: muutosturva järjestelyt eri maissa sekä ay-edustus yhtiön johdossa. Näitä kysymyksiä on tutkittu lehtiartikkeleiden ja avainhenkilöhaastattelujen kautta kesäl-
lä 2005.

Henkilöstö suhtautui myönteisesti itse fuusioon sen tullessa ilmi ja fuusion nähtiin helpottavan niitä ongelmia, joita molemmissa yrityksissä oli esiintynyt ennen fuusiota. Sonera menetti esimerkiksi suuria rahasum-
mia Saksan ja Italian UMTS kaupoissa ja Teliällä oli takanaan epäonnis-
tunut fuusioyritys norjalaisen Telenorin kanssa. Samanaikaisesti tapahtui
useita yritysjärjestelyitä Euroopan telealalla, joissa alan toimijoiden koko
ja markkinaosuus kasvoi. Yritysten pelättiin ilman fuusiota syrjäytyvän

pieniksi paikallisiksi teleyhtiöiksi, joille muodostuisi suuria ongelmia viimeistään siinä vaiheessa, kun jättimäiset eurooppalaiset telealan yritykset tekisivät maihinnousun pohjolaan.

Henkilöstön edustus uuden monikansallisen TeliaSoneran hallituksessa on ollut visainen pulma ay-liikkeelle. Ruotsissa on voimassa laki, joka takaa henkilöstölle äänivaltaisen edustuksen yhtiön hallituksessa. Suomessa automaattista hallitusedustusta ei ole, vaan henkilöstön edustaja on usein mukana johtoryhmässä tai hallintoneuvostossa. Fuusion jälkeen muodostui ongelmia pohdittaessa suomalaisen henkilöstön edustusta yhtiön hallituksessa. Ruotsalaisella ay-liikkeellä oli kolme äänivaltaista edustajaa yhtiön hallituksessa, jotka olivat ruotsalaisen neuvottelukartellin päätöksellä jäsenistön pohjalta jaettuina niin, että SIF-Telellä oli kaksi hallitusedustajaa ja SEKO:lla oli yksi hallitusedustaja. Keskusteluissa nousi esiin toivomus, että myös suomalainen henkilöstö lähinnä Tietoliikenneliiton (myöhemmin Toimihenkilöunionin) kautta saisi edustuksen konsernin hallitukseen. Tämä ei ollut toteutettavissa koska ruotsalaiset eivät halunneet luopua edustajistaan ja he viittasivat myös aiemmissa fuusioissa hollantilaisen ja tanskalaisen yrityksen kanssa käytyihin vastaaviin keskusteluihin sekä siihen, että edes akateemisesti koulutetut eivät saaneet hallitusedustusta. Seurauksena oli, että suomalainen pääluottamusmies valittiin hallitukseen lisjäseneksi, jolla on läsnäolo- ja puheoikeus hallituksen kokouksissa. Tämä ei ole kuitenkaan tyydyttänyt suomalaisia täysin sillä koettiin ettei tämän järjestelyn seurauksena ole oikeata vaikutusvaltaa yrityksen asioissa. Samalla suomalaisilla on kuitenkin edustus yrityksen suomalaisessa johtoryhmässä, jota ay-väki on pitänyt tärkeänä siitä syystä, että yrityksen päätöksiin voidaan vaikuttaa jo valmisteluvaiheessa. Tulkinat tästä konfliktista ovat molemmin puolin Pohjanlahtea yhteneväiset siltä osin, että tunnustetaan yhteistoiminnan ja kommunikaation tärkeys yrityksen johdon ja ay-liikkeen välillä.

Toinen ay-toimintaa vaikeuttanut tapaus oli ruotsalaisen henkilöstön neuvottelema muutosturvasopimus yrityksen kanssa. Ruotsin järjestelmän mukaan irtisanomistilanteissa viimeksi tulleet irtisanotaan ensin. Tämän johdosta Telian henkilöstön ikärakenne muodostui epäedulliseksi, nuorempien ja vastikään koulutettujen tullessa ensin irtisanotuiksi.

Henkilöstön nuorentamiseen tarjottiin osa-aika eläkettä tuhannelle työntekijälle ja lisäksi Ruotsissa neuvoteltiin muutosturvajärjestely, jossa irtisanottavat saavat kolmen vuoden työsuhdeturvan ja yritys voi samalla palkata uutta, nuorempaa henkilöstöä. Suomessa ruotsalaisen henkilöstön yksipuolinen kolmen vuoden työsuhdeturva herätti kielteistä huomiota ja se koettiin epäoikeudenmukaisena. Jatkoneuvotteluissa väitettiin suomalaisen osapuolen vastustaneen kyseisen sopimuksen soveltamista Suomessa. Suomalaiset vastustivat kuitenkin vain yhtä osaa sopimuksesta. Suomessa oli 1990-luvun alussa ollut käytössä sopimuksessa esitetyn kaltainen urakointiyksikkö, jonka olemassaolo ja toimintatapa oli ollut henkilöstön näkökulmasta kielteinen asia. Suomalainen pääluottamusmies katsoo, että tällainen kolmen vuoden työsuhdeturva olisi mielellään otettu vastaan mutta, että Suomen työnantajajärjestö Etelärannassa olisi estänyt sen käyttöönoton. Seurauksena kiistasta Suomessa on neuvoteltu oma muutosturvaratkaisu. Se koetaan kuitenkin ongelmaksi, että konsernin eri maissa olevissa osissa kohdellaan ihmisiä eri tavoin.

Edunvalvonnan logiikka korostaa tässä tapaustutkimuksessa asetelmaa, jossa kansalliset edut ja nationalismi muodostuvat tärkeiksi strategioita ja vastastrategioita jäsentäviksi lähtökohdiksi. Kansallisella tasolla ay-liikkeen asema yrityksessä, suhteet johtoon ja kommunikaatioyhteys yritysjohtoon ja henkilöstön välillä on rakentunut pidemmän ajan kuluessa ja ne ovat muodostuneet ns. ”*saavutetuiksi eduiksi*”. Kansallisia eturistiriitoja ruokkii myös yrityksen kotipaikan sijainti yhdessä maassa, jolloin noudatetaan sen maan lainsäädäntöä. Kansallisilla eduilla ja eturistiriidoilla estetään henkilöstön yhteisen rintaman muodostuminen, tavalla joka joissakin tapauksissa palvelee yritysjohtoon strategisia linjauksia esimerkiksi tuotannon sijoittamisen osalta. Molemmilla puolilla toiveet ongelman ratkaisuksi asetetaan konserniin tutkimusajankohtana rakenteilla olleeseen eurooppalaiseen yritysneuvostoon.

VTT Mika Helander

Veijo Laitinen

Eurooppalaiset yritysneuvostot

Eurooppalainen yritysneuvosto, European Works Council (EWC) tulee perustaa yritykseen, jolla on Euroopan Talousalueella vähintään 1 000 työntekijää sekä vähintään kahdessa eri jäsenvaltiossa 150 työntekijää.

EWC on lakiin perustuva ja sopimus pohjainen konsernin työntekijöiden edustajien ja johdon välinen yhteistoimintaelin. Sen toiminnan tavoitteena on parantaa työntekijöiden oikeutta saada tietoa ja tulla kuulluksi konsernin asioissa, jotka koskevat vähintään kahta maata. Kuulluksi tulemisella tarkoitetaan Suomen Yhteistoimintalain mukaan ”*näkemyksen vaihtoa ja vuoropuhelua*” konsernin johdon ja henkilöstön edustajien välillä. Varsinaista päätösvaltaa EWC:lla ei ole.

Yritysneuvostotoimintaa säätelee EWC-direktiivi sekä kansallinen lainsäädäntö. Euroopan Unioni hyväksyi EWC-direktiivin syyskuussa 1994. Sen säännökset on jokaisen EU-maan sovellettava kansalliseen lainsäädäntöön. Suomessa määräykset implementoitiin yhteistoimintalakiin syyskuussa 1996. Yt-lain kansainvälistä konserniyhteistyötä sovelletaan yrityksiin, joiden kotipaikka on Suomessa. Yhteistoimintalain uudistamista koskeneen komiteamietinnön mukaan kansallista ja kansainvälistä konserniyhteistyötä (mm. EWC-toiminta) koskeva lainsäädäntö tulisi erottaa yt-laista erilliseksi laiksi (HE 254/2006 vp), joka sitten myös toteutettiin lainsäädännössä ”*Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yrityksryhmissä*” (30.3.2007/335).

EWC-direktiivin piiriin kuuluvat Euroopan Talousalueen (ETA) maat eli 25 EU:n jäsenmaata sekä Liechtenstein, Norja ja Islanti. Käytännössä yritysneuvostoissa on konsernien rakenteesta johtuen edustajia muistakin maista mm. Venäjältä ja Sveitsistä.

Eurooppalaisia yritysneuvostoja oli vuonna 2006 toiminnassa noin 750. Näistä vajaat 450 syntyivät vapaaehtoisten sopimusten pohjalta ennen direktiivin voimaantuloa. Sopimuksista metalliteollisuudessa oli noin 250 sekä kemian- ja prosessiteollisuudessa yli 200. Lisäksi EWC:n perustamishdot täyttäviä yrityksiä on yli tuhat. Suomalaisia EWC-edustajia on Teollisuuden Palkansaajien rekisterin mukaan 138:ssa yritysneuvostossa.

EWC:n perustaminen

Aloite EWC:n toiminnan aloittamisesta voi tulla joko konsernin johdolta tai yhtiön kahden maan (joissa vähintään 100 työntekijää) työntekijöiden tai heidän luottamushenkilöidensä kirjallisesta aloitteesta. Mikäli työntekijöiden aloite ei johda kuuden kuukauden kuluttua aloitteen tekemisestä EWC-sopimusneuvotteluihin tai sopimukseen ei päästä kolmen vuoden kuluessa, astuvat voimaan ns. toissijaiset määräykset. Näillä tarkoitetaan EWC-direktiivissä ja yt-laissa lueteltuja ”*minimiehtoja*”, joiden mukaan tulee järjestää konsernin henkilöstön tiedotus- ja kuulemismenettely. Konsernin keskushallinnon tulee raportoida henkilöstölle kerran vuodessa tiedot, jotka koskevat yhtiön:

- rakennetta, taloudellista tilannetta ja rahoitustilannetta,
- toimintojen mahdollista kehittymistä, tuotantoa ja myyntiä,
- työvoimatilannetta ja sen mahdollista kehitystä,
- investointeja,
- huomattavia organisaatiomuutoksia, uusien työmenetelmien tai tuotantomenetelmien käyttöönottoa,
- tuotannon siirtoja, fuusioita, yritysten, laitosten taikka niiden merkittävien osien supistuksia tai sulkemista ja työntekijöiden joukkovähentämistä.

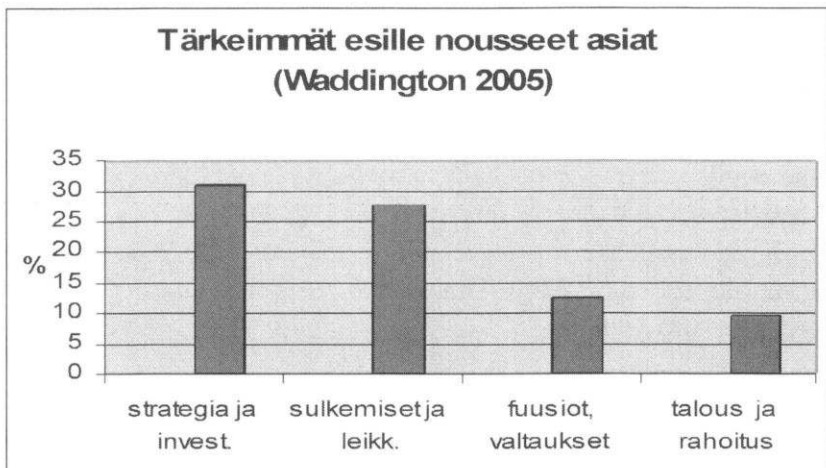
EWC:n perustamisessa ja käytännön toiminnassa noudatetaan konsernin keskushallinnon sijaintimaan lakia. Jos konsernin keskushallinto ei sijaitse Euroopan Talousalueen maassa, vastaa EWC-toiminnasta keskushallinnon edustajakseen nimeämä yksikkö. Jos tällaista edustajaa ei ole nimetty, vastuu kuuluu ko. konsernin suurimman (eniten työntekijöitä) ETA-alueella olevan yrityksen johdolle.

EWC-toiminta perustuu konsernin johdon ja henkilöstön edustajien väliseen sopimukseen. Direktiivin 6. artiklan mukaan sopimukseen tulisi sisällyttää ainakin seuraavia asioita:

- konsernin yritykset ja liikkeet, joita sopimus koskee,
- yritysneuvoston kokoonpano, jäsenten lukumäärä, paikkojen jakautuminen ja toimikauden pituus,
- yhteistyöelimen tehtävät sekä tiedottamis- ja kuulemismenettely,
- yhteistyöelimen kokoontumispaikka, -tiheys ja kokousten kesto,
- yhteistyöelimelle myönnettävät taloudelliset ja aineelliset voimavarat,
- sopimuksen kesto ja sen uudelleen neuvottelua koskeva menettely, sekä
- henkilöstön edustuksen muuttaminen konsernirakenteen muuttuessa.

Mitä asioita EWC käsittelee?

Tutkimusten mukaan suurin osa yritysneuvostoista pitääntyy laissa säädettyjen asioiden mukaisessa esityslistassa. Jeremy Waddington teki vuonna 2005 Euroopan Ammattiyhdistysinstituutin toimeksiannosta kyselytutkimuksen, jossa kartoitettiin energia-, kemian- ja kaivosaloilla työskentelevien EWC-edustajien kokemuksia (vrt. Waddington 2006, 1–12). Kyselyyn vastasi 250 edustajaa. Seuraavassa kuviossa esitetään heidän tärkeimmiksi kokemansa asiat, jotka ovat nousseet yritysneuvostojen kokouksissa.



Kuvio 1. Neljä tärkeintä EWC-kokouksissa esiin nousseita asiakokonaisuutta.

Kuviosta nähdään, että 31 % kyselyyn vastanneista EWC-edustajista koki yhtiön strategiaa ja investointeja koskeneet asiat yritysneuvostossa käsitellyistä asioista tärkeimmiksi. 28 % vastasi, että yksiköiden sulkemisia ja tuotannon leikkauksia koskeneet asiat olivat tärkeimpiä. Seuraavaksi tärkeimpiä asioita olivat yritysfuusioita, -valtauksia ja -ostoja käsitelleet asiat. Muita vastausten mukaan esillä olleita asioita olivat muun muassa tuotannon uudelleen sijoitukset, työllisyyskatsaukset, työsuojelu, ammatillinen koulutus, työaika, ympäristön suojelu, tasa-arvo ja ay-oikeudet.

Vuonna 2003 Teollisuuden Palkansaajaliitoille tekemäni tutkimus osoitti, että monen EWC:n toiminta on paljon lakimääräistä agendaa laajempaa (Laitinen 2003). Tutkimuksessa haastateltiin 100 suomalaista EWC-edustajaa ja selvitettiin 56 yritysneuvoston parhaita käytäntöjä.

Tutkimus osoitti, että 21 yritysneuvostossa oli tehty erilaisia maa-vertailuja, selvityksiä ja kyselyjä, jotka koskivat mm. tuotantopalkkioita, työsuojelua, työilmapiiriä ja ay-käytäntöjä. Näiden keskustelujen pohjalta oli syntynyt asioita käsitteleviä projekteja ja tiedotuskampanjoita. Muutamien yritysten työsuojelututkimusten pohjalta on syntynyt koko konsernia koskevia työsuojelusuosituksia ja jopa suosituksia



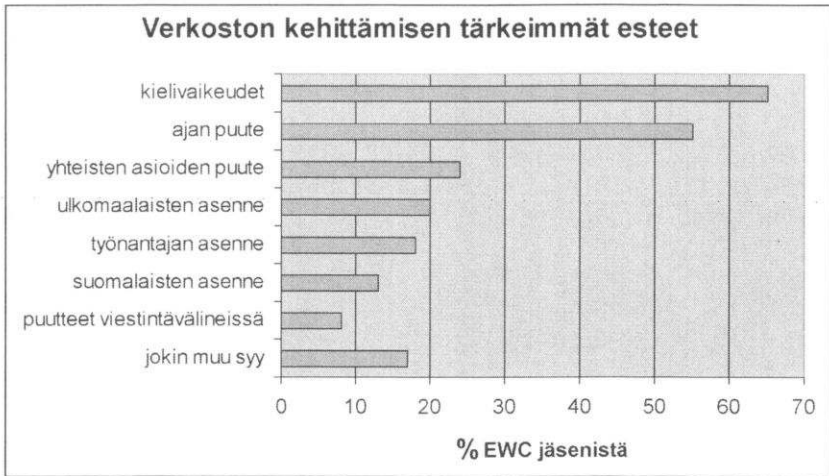
Kuvio 2. Teollisuuden Palkansaajien ”Eurooppalaisten yritysneuvostojen parhaat käytännöt” -tutkimuksessa tuli esille, että käytännössä on syntynyt monipuolista EWC-toimintaa (Laitinen 2003, 10).

Euroopan laajuisista minimistandardeista. Ay-toimintaa käsitteleviä keskusteluja oli käyty enimmäkseen työntekijöiden omissa kokouksissa, joihin useimmissa EWC-sopimuksissa taataan mahdollisuus.

Henkilöstöedustajien verkostoituminen

Yksi ay-liikkeen tavoitteista on rakentaa konsernikohtaisia henkilöstöedustajien verkostoja, jotta tietojen ja kokemusten vaihto saataisiin toimimaan myös EWC-kokousten välillä. Tämä koetaan välttämättömäksi, koska harvat EWC-kokoukset eivät riitä tyydyttämään ajantasaisen tiedon tarvetta konsernin asioista hyvinkin nopeasti muuttuvissa tilanteissa.

65 edustajaa sadasta kyselyyn vastanneesta ilmoitti EWC-edustajien ja muiden henkilöstöedustajien verkostoitumisen tärkeimmäksi esteeksi kielivaikeudet. Tämä puute ainakin suomalaisten osalta kor-



Kuvio 3. Eurooppalaisten yritysneuvostojen parhaat käytännöt -tutkimuksessa kysyttiin konsernin henkilöstöedustajien verkostoitumisen esteitä. Kyselyyn vastasi sata EWC-edustajaa (Laitinen 2003, 24).

jaantuneen sukupolvenvaihdoksen myötä, mutta varsinkin nykyisen EWC-edustajapolven kielikoulutus on suuri haaste. EWC-lainsäädännön hengen mukaista on, että kielikoulutus pitäisi järjestyä yrityksen toimesta. Näin ei kuitenkaan läheskään aina tapahdu käytännössä. Virallisten EWC-kokousten tulkkaukset toimivat tyydyttävästi, mutta täysipainoinen edustajatehtävän hoito edellyttäisi yhteistä kieltä konsernin henkilöstöedustajilta.

EWC:n työskentelytavat

Lain mukaan EWC:n koko on 3–30 jäsentä. Jokainen maa, jossa konsernilla on toimintaa saa yhden edustajan ja sen jälkeen valitaan lisäedustajia henkilöstömäärien suhteessa. Yritysneuvosto voi valita tarvittaessa itselleen työvaliokunnan. Työvaliokunnalla voi olla keskeinen rooli EWC-kokousten valmistelussa, tiedottamisessa, toiminnan koordinoinnissa ja johtamisessa sekä ylimääräisen kokouksen koolle kutsumisessa poikkeuksellisissa olosuhteissa. Muutamissa yritysneuvostoissa

on valittu muitakin apu- ja valmistelevia elimiä; esim. konsernin taloutta seuraava työryhmä, koulutuksesta huolehtiva työryhmä jne. EWC-sopimuksessa sovitaan myös siitä, ketkä edustavat työnantajapuolta.

EWC-sopimuksessa määritellään kokousten määrä ja käytettävissä oleva aika. Eurooppalaisten yritysneuvostojen parhaat käytännöt – tutkimuksen 56 yritysneuvostosta 31 kokoontui kerran vuodessa, mikä on lain määrittelemä minimi. 23 EWC:ia piti kaksi kokousta vuodessa ja kahdella yritysneuvostolla oli mahdollisuus kokoontua vähintään neljä kertaa vuodessa.

EWC-kokoukset kestävät yhdestä kolmeen päivään. Yleinen käytäntö on, että henkilöstön edustajat kokoontuvat kokousten yhteydessä ilman johdon läsnäoloa. Tarkoituksena on valmistautua varsinaisen EWC-kokouksen asioiden käsittelyyn ja kysymysten tekoon konsernin johdolle. Usein henkilöstön edustajien omissa kokouksissa on tapana käsitellä myös asioita, joita ei viedä varsinaisen kokouksen käsiteltäväksi. Tällaisia asioita voivat olla esimerkiksi yhteydenpito kokousten välillä, eri maiden työmarkkinakäytäntöjen, ay-kulttuureiden ja työehtojen vertailu. Toki näitä aiheita voi olla käsittelyssä myös varsinaisessa yritysneuvoston kokouksessa. Joissakin yritysneuvostoissa on mahdollisuus pitää henkilöstön edustajien oma kokous vielä varsinaisen kokouksen jälkeen. Tässä kokouksessa yleensä arvioidaan pidettyä kokousta ja sovitaan yhteydenpidosta ja seuraavaan kokoukseen valmistautumisesta. EWC-kokousten, edustajien koulutuksen, tulkkausten ja asiakirjojen kääntämisen kustannuksista sekä teknisten ja ajallisten resurssien turvaamisesta vastaa konserni. Laki velvoittaa järjestämään yritysneuvoston kokouksia varten tarvittavat käännös- ja tulkkauspalvelut. Näin ei kuitenkaan läheskään aina käytännössä tapahdu.

Yritysneuvostoilla on yleensä mahdollisuus asiantuntijoiden käyttöön sekä valmistelemissa että varsinaisissa yritysneuvostojen kokouksissa.

Jeremy Waddingtonin mainitussa tutkimuksessa kysyttiin EWC-edustajilta kuinka tehokkaaksi he kokivat EWC:n toiminnan? Seuraavan sivun taulukossa on esitetty vastausten jakauma.

	Erittäin tehokas %	Tehokas %	Neutraali %	Tehoton %	Erittäin tehoton %
Informaation lähteenä	14.1	55.0	22.1	5.2	3.6
Johdon informaation tarkistaminen	7.6	42.8	33.6	10.4	5.6
Vuorovaikutuksen lisääjänä	5.6	36.8	30.4	20.4	6.8
Johdon päätöksiin vaikuttaminen	2.4	16.0	33.2	30.8	17.6

Taulukko 1: Yritysneuvostojen toimintamuotojen arviointia.

Konsernikohtaisia työehtosopimuksia?

Ovatko yritysneuvostot harhailemassa alueelle, joka on perinteisesti kuulunut ammattiliitoille ja niiden paikallisille osastoille ja luottamusmiehille, kysyy Jyrki Raina tutkimuksessaan *"EWC-toiminnan kehitystarpeet ja edunvalvonnan painopisteet"* vuodelta 2002 (Raina 2002, 25).

Rainan mukaan alhaisen järjestäytymisasteen ja järjestäytymättömien työntekijöiden mukana olon myötä EWC:t saattavat alkaa *"elää omaa elämäänsä"* (mt. 25). Euron tultua käyttöön eri maiden etuukseen vertailu helpottuu ja paine harmonisointiin kasvaa vähitellen. On mahdollista, että myös yritysneuvostoissa ja ay-verkostoissa keskustelu lisääntyy perinteiseen sopimustoimintaan kuuluvista asioista, kuten palkoista, työaikajärjestelmästä ja muista etuuksista eri maissa.

"On todennäköistä, että harmonisointi ja kansainvälinen sopiminen alkavat helpommista asioista kuten työ- ja ympäristönsuojelusta sekä koulutuksesta. Silti ammattiliittojen on mietittävä huolellisesti miten yritysneuvostot ja niiden pohjalta syntyvät kansainväliset ay-verkostot pysyvät liittojen ja järjestäytyneiden työntekijöiden kontrollissa",

todetaan Rainan tutkimuksessa (mt. 25).

Jorma Löhmanin Metallityöväen liitolle vuonna 2002 tekemässään tutkimuksessa *"Eurooppalainen edunvalvonta"* (Löhman 2002, 1-58) esitetään melko hätkähdyttävä arvio: eurooppalaiset yritysneuvostot eivät ole missään maassa liittojen kontrollissa. Ne koetaan jossain määrin kil-

pailevaksi rakenteeksi, erityisesti nyt kun ne ovat alkaneet tehdä yritys-kohtaisia sopimuksia. ”Yritysneuvostoista voi tulla itsenäisiä toimijoita ja ne voivat tehdä alakohtaisia työehtosopimuksia heikompia sopimuksia. Voi syntyä jopa yritysten välistä negatiivista kilpailua. Yleisesti nähdään, että liittojen edustajien pitäisi voida osallistua yritysneuvostojen neuvotteluihin ja EWC-toiminnan tulisi olla lähellä sopimustoimintaa”, todetaan Löhmännin tutkimuksessa (mt. 35).

Mark Carleyn vuonna 2001 tekemä tutkimuksessa ”*Bargaining at European level?*” löytyi 22 eurooppalaisten yritysneuvostojen tekemää sopimusta (Carley 2001, 1-106). Ne ovat keskittyneet muutamaankin yritykseen. *Danone* on ollut osallisena kuudessa, *Philip Morris* ja *Air France* kolmessa sekä *General Motors* ja *Vivendi* kumpikin kahdessa sopimuksessa. Sopiminen ei ole siis ollut kovin laajaa.

Sopimukset ovat toistaiseksi koskeneet lähinnä periaatteita, menettelytapoja ja sääntöjä. Niissä on ollut kyse yleensä

- laajoista, yleisistä periaatteista ja oikeuksista,
- periaatteista jotka ohjaavat yrityksen toimintaa yleensä tai tietyllä alueella,
- sovitusta menettelytavoista ja politiikoista määritellyissä asioissa,
- yhteisesti sovitusta toimintaohjelmasta määrättyssä asiassa, tai
- konkreettisista säännöistä erityisissä olosuhteissa.

Vaikka tutkimuksissa ei ainakaan vielä ole löytynyt kovinkaan paljon konsernikohtaisia sopimuksia, EWC-edustajien haastatteluista voi päätellä, että henkilöstön sisäisissä kokouksissa edustajat nostavat sopimusasioita keskusteluun. Usein on kysymys jonkun etuuden kopioimisesta maasta A maahan B. Tulos- ja voittopalkkiot on mainittu useamman kerran, erityisesti pohjoismaisten voittopalkkiojärjestelmien laajentamista koko konsernin kattaviksi.

Jyrki Raina toteaa tutkimuksessaan: ”*Vaikka eurooppalaisiin työehtosopimuksiin on vielä matkaa, sektori- ja yrityskohtaisesti tullaan todennäköisesti etenemään laatukysymyksissä kuten työsuojelu, työaika, tasa-arvo ja koulutus. Palkkojen ja työvoimakustannusten vertailun yleistyessä tulee myös tarve saada tietoa järjestelmistä ja etuisuuksista eri maissa.*” (Raina 2002, 27)

Ay-liikkeen strategia ja EWC:t

EWC-toiminnassa vaikuttaminen on osa kansainvälisen ja kansallisen ay-liikkeen strategiaa ylikansallisten yritysten kontrolloimiseksi. Ay-liikkeen eurooppalaisilla yhteistyöorganisaatioilla on EWC-toiminnan koordinoivia ja kehittämistä varten tarvittavat organisaatiot sekä säännöllistä tutkimus- ja koulutustoimintaa. Yhdessä kansallisten liitojen kanssa rakennetaan EWC-verkostoa, jossa avainasemassa ovat konserni-kohtaiset koordinaattorit, jotka nimetään yleensä konsernin kotimaan ammattiliittojen edustajista. Suomalaisten teollisuusliittojen yhteistyöorganisaatiolla Teollisuuden Palkansaajilla on EWC-toimintaa koordinoiva TP:n yhteistoimintaryhmä, joka järjestää mm. EWC-edustajien koulutusta sekä tutkimustoimintaa. EWC-toiminnan kautta saadaan suora kontakti johtoon sekä konsernin emomaan ammattiliittoihin ja luottamusmiehiin. Pitkän tähtäimen tavoitteena on yhtenäisen ay-strategian kehittäminen koko konsernissa.

EWC-direktiivin saaminen kesti lähes 25 vuotta. Jo 1970-luvun alussa ay-liike toi esiin vaatimuksen lainsäädännöstä, jolla turvattaisiin työntekijöiden asema ja vaikutusmahdollisuudet kansainvälistyvän yritystoiminnan oloissa. Parhaillaan ovat käynnissä neuvottelut direktiivin uudistamiseksi. Eurooppalainen ay-liike on painottanut uudistuksessa mm. seuraavia asioita:

- Henkilöstöä tulisi kuulla riittävän ajoissa ennen heidän asemaansa vaikuttavaa päätöksentekoa.
- On säädettävä velvollisuus ylimääräisen yritysneuvoston kokouksen koollekutsumiseksi mahdollisimman nopeasti, kun kyseessä on työntekijöiden tiedottaminen uudelleenjärjestelyistä tai muista suurista yrityksen tulevaisuuteen vaikuttavista päätöksistä.
- Yritysneuvoston ”*perustamiskynnys*” on laskettava 500 henkilöön koko yrityksen osalta ja 100:aan/yritys vähintään kahdessa maassa.
- On säädettävä sanktioista, jotka seuraavat direktiivin määräysten rikkomisesta.

Johtopäätöksiä

Eurooppalaisten yritysneuvostojen parhaat käytännöt -tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että saman lainsäädännön ja samankaltaisten EWC-sopimusten pohjalta on syntynyt hyvinkin vaihteleva käytäntö. Nykyiset pelisäännöt tarjoavat paljon mahdollisuuksia EWC-toiminnan kehittämiseen. Toiminta riippuu muun muassa konsernin rakenteesta ja muista henkilöstön osallistumismahdollisuuksista; ollaanko mukana hallituksessa tai johtoryhmässä, miten kotimainen konserniyhteistyö on järjestetty ja miten ay-liike on mukana yhteistyössä? Keskeistä on johdon ja henkilöstöedustajien oma motivaatio ja yrityksen panostukset EWC-toimintaan ja sen edellytysten luomiseen.

Eurooppalaisen yritysneuvostojen toiminnassa toteutuu käytännössä kaikkine puutteineenkin EWC-lainsäädännön tarkoitus. Edustajien mukaan EWC:n tärkeimmät tehtävät ovat tiedon saanti ja vuorovaikutuksen lisääminen sekä henkilöstön kesken että johdon ja työntekijöiden edustajien välillä. Nämä kaksi asiaa sisältävät sen *”lisäarvon”*, jonka yritysneuvostojen työhön osallistujien mukaan EWC:t antavat henkilöstön edunvalvontatyöhön. Lähes jokainen haastateltu edustaja nimesi ainakin toisen mainituista EWC tehtävistä toteutuvan oman yritysneuvoston kohdalla.

EWC:n avulla on mahdollisuus saada yritystä koskevaa, edunvalvontatyössä tarvittavaa tärkeää tietoa sekä tietoa muiden maiden käytännöistä ja olosuhteista. Vuorovaikutus muiden maiden henkilöstöedustajien kanssa ja tutustumiset eri maiden yksiköihin tarjoavat mahdollisuuden kokemusten vaihtoon ja kulttuurien tuntemukseen.

Yritysneuvostojen toiminta ei ole jäänyt pelkästään asioista tiedottamiseksi ja mielipiteiden vaihdoksi. Käytännössä löytyy esimerkkejä siitä, että konsernitason yhteistyöllä on vaikutettu yrityksen käytännön toimintaan. EWC:t ovat määritelleet yhteistyössä johdon kanssa mm. Euroopan tuotantolaitokset kattavia työsuojelusuojelunormeja. Monessa yritysneuvostossa käydään keskusteluita tuotantopalkkioperusteiden yhtenäistämistä koko konsernissa. Yhden EWC:n kerrottiin estäneen yritysaltauksen yhtiökokoukselle antamallaan kannanotolla.

Muutamissa yrityksissä EWC on vaikuttanut ratkaisevasti investointipäätöksiin. Esimerkit ovat vielä yksittäisiä tapauksia.

Hyvien käytäntöjen kehittäminen näyttäisi vaativan yrityskohtaisia koulutusprojekteja. EWC-toiminnan kehittämisessä ja koulutuksessa tulisi lisätä työntekijöiden ja työnantajien yhteistyötä myös liitto- ja mahdollisesti keskusjärjestötasolla. Edustajien haastatteluista käy selville, että yritysten johdossakaan ei aina tunneta EWC-toimintaa ja sen tarjoamia mahdollisuuksia.

Vuorovaikutuksen lisääminen ja verkostojen kehittäminen edellyttävät tulkkaus-, kieli- ja ajankäyttöongelmien ratkaisua. Tältä osin käytännöt, resurssit ja osittain halukin asioiden järjestämiseen vaihtelevat yrityksittäin varsin paljon. Siksi tulisikin keskustella siitä, pitäisikö EWC-edustajien koulutus, tekniset valmiudet ja riittävä tehtävien hoidon edellyttämä ajankäyttö työaikana turvata liittojen tai keskusjärjestöjen välisillä sopimuksilla.

Tämän tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että EWC-toiminnan hyvien käytäntöjen syntyminen kannalta keskeisiä kehittämisen ja koulutustoiminnan kohteita olisivat:

- kielitaito,
- tiedonkulku ja verkostoituminen,
- kokouksiin valmistautuminen,
- EWC:n organisaation kehittäminen,
- kokemusten vaihto hyvistä käytännöistä,
- aloitteellisuuden ja tavoitteellisuuden kehittäminen.

EWC-työssä tarvitaan monipuolista osaamista, muun muassa kielitaitoa, kykyä toimia kansainvälisissä kokouksissa, kommunikointivälineiden käyttötaitoa, eri maiden olosuhteiden ja kulttuurien tuntemusta, konsernin rahoitus- ja taloustilanteesta kertovan informaation lukutaitoa.

Lähteet

Painetut lähteet ja kirjallisuus

Carley Mark (2001): *Bargaining at European level? Joint texts negotiated by European Works Councils*. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 254/2006 vp). Internetissä: <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2006/20060254.pdf>.

Laitinen Veijo (2003): *Eurooppalaisten yritysneuvostojen parhaat käytännöt*. Teollisuuden Palkansaajat.

Laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlaajuisissa yritysyhmissä (30.3.2007/335). Internetissä: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070335?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=yhteistoiminta>.

Löhman Jorma (2002): *Eurooppalainen edunvalvonta*. Helsinki: Metallityöväen liitto.

Raina Jyrki (2002): *EWC-toiminnan kehitystarpeet ja edunvalvonnan painopisteet*. Teollisuuden Palkansaajat.

Waddington Jeremy (2006): *The Views of European Works Councils Representatives*. Bratislava: Otto Brenner Stiftung. Internetissä: http://www.otto-brenner-stiftung.de/fileadmin/dokumente/moe_2006_imp_ref_waddington_en.pdf.

Nettisivut

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070335?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=yhteistoiminta>.

<http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2006/20060254.pdf>.

Tuotannon siirrot (delocalisation) ja ay-liikkeen vaikutusvalta

Keväällä 2006 Riikka Lehtonen ja Maria Svanström tekivät selvityksen henkilöstön vaikutusmahdollisuuksista tuotannon uudelleensijoittamisissa (delokalisaatio) haastatteleamalla ihmisiä viidestä eri yhtiöstä, joista yksi edustaa tekstiilialaa ja loput IT-alaa. Viiden monikansallisen yhtiön työntekijöiden edustajia (luottamusmiehiä) ja johtajiston edustajia on haastateltu tutkimuksessa. Analyysin kohteena oli henkilöstön ja eurooppalaisten yritysneuvostojen roolit monikansallisten yhtiöiden delokalisaatioissa. Selvityksen pyrkimyksenä oli tuoda esille hyviä käytäntöjä, mutta myös ongelmakohtia konsultaatiomenettelyissä. Tapaustutkimuksessa kuvaillaan konsultaatiomenettelyä delokalisaatiotapauksissa. Suomessa työntekijöiden ja työnantajien yhteistyötä on pyritty tehostamaan soveltamalla yhteistoimintalakia. Lain keskeinen pyrkimys on kehittää yhtiöiden toimintaa ja työolosuhteita sekä tehostaa työnantajien ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta.

IT-alan yhtiöt Suomessa alkoivat 2000-luvun alussa siirtää tuotantoansa maihin, joissa työvoimakustannukset ovat alhaisempia. Yleinen taipumus on ollut pitää teknisesti kehittyneempien tuotteiden tuotanto Suomessa, yksinkertaisempien tuotteitten tuotannon siirtyessä maihin, joissa kustannukset ovat pienemmät. Delokalisaation kohdemaina ovat usein Kiina, Intia, Venäjä ja Viro sekä muut Baltian maat, joissa kulut ovat pienemmät, mutta myös lainsäädäntö joustavampi. Tuotannon siirtäminen yhtiön sisäisten yksikköjen välillä on selvityksen mukaan yleisempää kuin siirto suoraan ulkomaille. Delokalisaation syyksi sanotaan taloudelliset edut.

Tutkimustulokset osoittavat, että muutokset työntekijöiden työtilanteissa seuraavat päätöksentekoa huomattavan lyhyellä aikavälillä (1–6 kuukautta). Päätökset tehdään korkealla tasolla, usein ulkomailla, kuulematta yhtiön työntekijöitä tai yhtiön paikallisia vastuuhenkilöitä. Seurauksia vähätellään eivätkä työntekijät ole varautuneet muutoksiin työolosuhteissaan. Työntekijät kokevat informaation olevan vähäistä tai, että heitä tahallisesti pidetään pimenossa. He kokevat myös, että heidän vaikutusmahdollisuudet ovat vähäiset tai olemattomat. Tietoa jaetaan vasta päätöksenteon jälkeen eväten työntekijöiltä vaikutusmahdollisuuksia. Tutkimuksen mukaan henkilöstö toivoo, että mahdollisesta delokalisaatiosta neuvoteltaisiin ensin yhtiön eri yksiköiden kanssa, jotta nämä saisivat mahdollisuuden tehostaa toimintaansa ja täten välttyä lakkauttamiselta. Tässä yhteydessä on myös huomautettu, että johtajisto ei jaa yksiköille oleellista informaatiota koskien yhtiön mahdollisia taloudellisia etuja delokalisaation seurauksena. Täten työntekijät kokevat jäävänsä vaille mahdollisuutta vaikuttaa tapahtumien kulkuun.

Myös työntekijöiden ja paikallisten työnantajien kommunikaatiossa näyttää olevan puutteita. Työntekijät kokevat, että heiltä salataan informaatiota, tai informaatio tapahtuu liian myöhäisessä vaiheessa. Muutamassa tapauksessa työntekijät ovat epäilleet, että yhtiössä on käynnissä heitä koskevia muutoksia, mutta he eivät ole saaneet johdolta tietoa tilanteesta.

Yhtiössä, jossa on kokemusta yritysneuvoston toiminnasta, suhtaudutaan positiivisesti elimen vaikutusmahdollisuuksiin. Myös ammattiliitot ovat suhtautuneet toiveikkaasti EWC-direktiiveihin.

Haastatteluissa huomautetaan kuitenkin, että työnantajat saattavat osallistua vain näennäisesti, jo asioista päättäneinä, jolloin työntekijöiltä evätään mahdollisuus vaikuttaa. Yhtiö säilyttää tällä tavoin kuitenkin uskottavuutensa.

Työntekijät toivovat tehostettua informaation jakoa yksikköjen sisällä, tehokkaampaa kansainvälistä (yksikköjen välistä) yhteistyötä, enemmän tietoa omista vaikutusmahdollisuuksistaan, lainsäädännöstä ja toimenpiteistä sekä korkeamman ulkopuolisen (kuten

viranomaisen) puuttumista tilanteeseen delokalisaation estämiseksi. Työntekijät toivovat, että työnantaja veloitettaisiin korvaamaan työntekijöille aiheutuvat menetykset.

Yhtiön sisäinen kommunikaatio tapahtuu ensisijaisesti verkossa tai sähköpostin välityksellä. Käytäntöä, jossa työntekijöillä on mahdollisuus tiedustella yhtiöön liittyviä asioita sähköpostitse, saaden vastauksen viikon sisällä, kehitetään toimivaksi. Myös EU-direktiivien olemassaolo nähdään positiivisena asiana.

VTK Karin Creutz

OSA 2

Muut täällä

Mats Nylund

Erään uhkakuvan anatomia: Virolainen vierastyövoima, uutisvälitys ja SAK

Nykykaikaisen edunvalvonnan ja vallankäytön tärkeä muoto on vaikuttaminen siihen mistä tiedotusvälineet kertovat ja miten ne sen tekevät. Ajatuksena on, että mediajulkisuudessa esillä olevat aiheet, nousevat esille myös poliittisessa julkisuudessa, ja vaikuttavat siten poliittiseen päätöksentekoon (esim. Dearing & Rogers 1996). Uutisvälityksen tuotantovaatimukset edellyttävät, että uutistoimittajat eivät joudu luomaan uutisia tyhjästä, vaan että heille on tarjolla aineistoa, josta nopeasti voi muokata uutisia. Vahvat instituutio-naaliset mediajulkisuuden toimijat, kuten maan hallitus, ministeriöt, suuryritykset, suuret kaupungit, puolueet ja edunvalvontajärjestöt, pysyvät usein tarjoamaan tällaista aineistoa, ja siten vaikuttamaan mediajulkisuuden aiheisiin, ja tässä mielessä myös hallitsemaan julkisuutta.

Kun Viro liittyi Euroopan Unioniin 2004, Suomeen säädettiin kahden vuoden siirtymäaika, jolla rajoitettiin työvoiman liikkuvuutta uusista EU-maista. Tämän luvun aiheena on uutisvälityksen luoma kuva virolaisesta vierastyövoimasta ja sen merkityksestä suomalaisille työmarkkinoille ennen Viron liittymistä EU:hun. Tavoitteena on tehdä tapaustutkimus siitä, miten SAK:n teettämästä mielipidekyselystä virolaisten muuttoalttiudesta Suomeen ja halukkuudesta tehdä työtä Suomessa muokattiin eri

vaiheiden kautta TV-uutinen, jossa virolaisista tehtiin uhka suomalaiselle yhteiskunnalle ja suomalaisille työmarkkinoille. Tarkastelun kohteena oleva uutinen lähetettiin suomenruotsalaisessa TV-nyttissä syyskuussa 2000, mutta kyselyä uutisoitiin laajasti ja samaan tapaan myös muissa tiedotusvälineissä. Sama aihe nousi esiin julkisuudessa myös muuten, mm. noin vuotta myöhemmin uuden selvityksen myötä.

Tarkastelun kohteena oleva TV-uutinen ei kuitenkaan pohjautu ainoastaan mielipidekyselyyn. Kuten usein vastaavissa tilanteissa uutinen perustui myös suuressa määrin myös toimittajan ja ”*uutislähteen*”, SAK:n silloisen osastopäällikön Eero Heinäluoman, väliseen haastatteluun. Haastattelu on keskeinen väline uutisten tuottamisessa. Haastattelussa kyselylle luotiin tietty tulkintakehys, johon liittyi suomalaisten ja virolaisten välisten suhteiden arvottaminen ja suhtautuminen vierastyövoimaan uhkana. Siten tässä viestintätieteellisessä tarkastelussa kohteena on itse asiassa kolmen kommunikatiivisen tapahtuman muodostama ketju: mielipidekysely, SAK:n edustajan haastattelu sekä itse TV-uutinen. Keskeistä on kiinnittää huomio siihen, miten sanoman muoto ja merkitys muuttuu kun se ”*virtaa*” näiden eri asiayhteyksien läpi. Haastattelusta käy ilmi, että SAK on ulkomaisen työvoiman liikkuvuutta rajoittavaan siirtymääjan kannalla, jonka perusteluna mielipidemittauksen tulokset toimivat. Mutta kuinka paljon SAK:n näkemyksistä päätyy TV-uutiseen ja miten toimittaja muokkaa tätä sanomaa. Tutkimusmenetelmänä on diskurssianalyysi, etenkin sen faktojen rakentumista (Potter 1996) ja rekontekstualisointia (Linell 1998) tarkastelevat suuntaukset.

Toiseus uhkana ja pelon kulttuuri

Tavallisesti ajatellaan, että uutiset kertovat ”*tuoreista*”, äskettäin tapahtuneista asioista. Usein uutiset kertovat kuitenkin asioista, jotka eivät itse asiassa ole tapahtuneet, mutta voivat mahdollisesti tapahtua joskus. Kun tarkastelin tästä näkökulmasta viikon otoksia TV-nyttin uutisista vuodelta 2000 ja 2005 päädyin siihen, että noin neljännes (24 %) uutisista kohdistui pikemminkin mahdolliseen tulevaisuuteen kuin jo tapahtuneeseen menneeseen. Tässä mielessä konstruktivisti-

nen tiedonkäsitys suhteessa uutisvälitykseen on erityisen tärkeä. Uutiset eivät ainoastaan heijasta todellisuutta, vaan luovat ja muokkaavat käsityksiämme tulevaisuudesta ja todellisuudesta. Kun kyseessä on suomalainen uutinen virolaisista, esiin nousee lähes väistämättä kansallisuuksiin ja mielikuviin perustuva erottelu meihin ja heihin.

Journalismilla on vahva taipumus korostaa kielteisiä asioita, ja esittää ongelmia kärjistetyssä muodossa. Altheide (1997) puhuu tässä yhteydessä mediasta ”ongelmia tuottavana koneena”. Hänen mukaansa uutiskerronnalle on ominaista ”havaita” ja kertoa ongelmista, jotka koskettavat suuria ihmismääriä. Kun journalistinen tulevaisuuspuhe ja kielteiset uutiset liitetään yhteen, lähestytään uhkakuvien tuottamista.

Uhka määritelmällisesti on jotain, joka ei ole tapahtunut ja se on läheistä sukua pelolle. Furedin (1998) mukaan moderneja, kehittyneitä länsimaita luonnehtii pelon kulttuuri, jossa eri uhkakuvat vaihtuvat, mutta ”uhattuna olemisen tunne” on pysyvä olotila. Ristiriita modernissa pelon kulttuurissa on se, että monet ihmiskunnan perinteisistä riskeistä, sairaudet, lapsikuolemat, väkivalta ja sodat, ovat jatkuvasti pienentyneet. Silti ihmiset pelkäävät ja tuntevat olevansa uhattuna.

Modernissa yhteiskunnassa uhkakuvat liittyvät ilmastonmuutoksiin ja terrorismiin, mutta myös työelämän muutoksiin, irtisanomisiin ja työttömyyteen, globalisaatioon, maahanmuuttoon, ja uusien väestöryhmien ja kulttuurien kohtaamisiin. Raittilan (2004, 24) mukaan uhkakuvat työpaikkojen menetyksistä ja rikollisuuden ja väkivalan kasvusta liittyvät keskeisesti siihen, miten suomalaiset suhtautuvat maahanmuuttajiin ja pakolaisiin. Kun Suomeen vuonna 1999 saapui pakolaisia Puolasta ja Slovakiasta, keskeistä median luomissa uhkakuissa oli pakolaisten näyttäytyminen hallitsemattomana ja loppumattomana ”pakolaistulvana” (Horsti 2003, 47).

Kivivuori ym. (2002, 3–7) esittävät, että median tuottamat uhkakuvat voivat muokata ja voimistaa ihmisten tuntemia pelkoja, mutta eivät varsinaisesti aiheuta niitä. Sekä median esittämistapojen ja ihmisten pelkojen taustalla on loppujen lopuksi sama tekijä. Tuo tekijä on pelon kulttuuri (mt., 3). Voidaan kuitenkin olettaa, että mediavaikutukset ovat sitä voimakkaampia, mitä enemmän samanlaisia sanomia toistetaan eri kanavissa (mt., 6).

Uutinen: Ammattijärjestöt pelkäävät

Syyskuun 4. 2000 TV-nytt ja monet muut tiedotusvälineet uutisoivat SAK:n teettämän, Tutkimustieto 4/2000:ssa, julkaistun tutkimuksen Viron työilmapiiristä. Tutkimus käsittelee virolaisten alttiutta hakea työtä Suomessa, Viron työmarkkinapoliittisia kysymyksiä ja suomalaisten mielipiteitä Viron mahdollisesta EU-jäsenyydestä. Tutkimus koostuu Suomen Gallupin ja sen virolaisen tytäryhtiön Emor AS:n tekemisistä haastatteluista. Seuraavassa esitellään tutkimuksesta kertova uutinen kokonaisuudessaan:

Uutistenlukija:

Viron tuleva EU-jäsenyys voi johtaa virolaisen työvoimaan ryntäykseen Suomeen. Useampi kuin joka kolmas virolainen pitää todennäköisenä, että tulee joskus työskentelemään Suomessa. Ammattijärjestöt pelkäävät, että työehdot ja veromoraali heikentyvät.

Uutistoimittaja:

Kun EU seuraavan kerran laajenee, Viro on todennäköisistä uusista jäsenistä. Yksi EU:n tärkeimmistä periaatteista on työvoiman vapaa liikkuvuus. Juuri tämä on ollut lähtökohtana mielipidetutkimuksessa siitä miten todennäköistä on, että virolaiset hakeutuvat töihin Suomeen. Yli kolmannes, tai 36 prosenttia, oli sitä mieltä, että he todennäköisesti tai melko todennäköisesti tulevat aika ajoin käymään Suomessa töissä. Osuus on kasvanut kahdeksalla prosenttiyksiköllä vuoden 1998 vastaavasta tutkimuksesta. Käytännössä Suomeen saattaa tulla siis lähes neljäsaatauhatta virolaista.

Heinäluoma:

Jos se toteutuis kertarysäyksellä yhtäkkiä niin kyllähän täällä tulis aikamoinen kaaos. Meillä on nyt vielä itsellä työttömiä kolmisensaatuhatta ihmistä, meidän vastaanottokyky ei oo kauheen hyvä. Sitte on tietysti toinen puoli on sitä että miten, millä työehdoilla he tänne tulevat, että jos seurauksena on että virolaiset tulisivat

selvästi suomalaisia alemmilla palkkoilla esimerkiksi niin kyllähän siinä syntyy tämmöinen sosiaalisen dumppauksen vaara.

Uutistoimittaja:

Tutkimuksen mukaan virolaisia houkuttelevat eniten Saksan työmarkkinat. Ruotsi ja Suomi ovat toiseksi suosituimmat maat. Ennen kaikkea tänne haluavat alle 25-vuotiaat, ja halukkuus tulla tänne töihin on suurin Viron venäläisten keskuudessa. Jopa 40 prosenttia virolaisista olisi valmis työskentelemään pimeästi, ja 23 prosenttia voisi tehdä työtä ilman irtisanomissuojaa.

Heinäluoma:

Tää on kyllä voi sanoa niin tavallaan järkyttävä tieto että lähes joka toinen valmis tekemään pimeätä työtä. Sehän sotkis tietysti suomalaisen työmarkkinaelämän aika lailla, jos jos ulkolaista työvoimaa tulee jotka tekee pimeästi töitä ja sit täytyy muistaa, että usein pimeään työhön liittyy myös muita epäterveitä ilmiöitä, että se tavallaan herkästi vetää mukanaan myös sitten harmaata yritystoimintaa, jolla saattaa olla myös rikolliseen toimintaan yhteyksiä.

Uutistenlukija:

Suomalaisista yli puolet on sitä mieltä, että Viron EU-jäsenyys on myönteinen asia, ja viidennes pitää sitä huonona asiana.

On ilmeistä, että uutinen nostaa esille ja keskittyy yhteen aiheeseen, nimittäin virolaisten halukkuuteen käydä Suomessa töissä. Uutislukijan lopputoteamus esittelee uuden aiheen, nimittäin suomalaisten suhtautumisen Viron EU-jäsenyyteen, sekin haettu tutkimuksesta. Sekä uutislukijan johdatus, että itse uutinen noudattaa tyyppillistä uutiskavaa. Johdatus soveltaa käänteistä aikajärjestystä ja alkaa arvottavalla päätelmällä: ”työvoiman ryntäys”. Sitä seuraa kuvaileva lausuma itse tutkimuksesta: ”joka kolmas virolainen...”. Lopuksi uutislukija esittää ns. vieraana puheena ulkopuolisen tahon tulkinnan tutkimuksen tuloksista: ”ammattijärjestöt pelkäävät”.

Talousennusteet, tilastotutkimukset ja mielipidemittaukset sekä niistä raportointi ovat uutisjournalismin arkea. Ne ovat ulkopuolisten toimijoiden tuottamia, mutta uutisjournalismin arvostamia numerotäyteisiä ”*kovia faktoja*”, tietoa, jota yleensä pidetään uskottavana, puolueettomana, objektiivisena ja tarkkana (Potter 1996). Siksi ne ovat yhteensopivia uutisjournalismin omien tavoitteiden kanssa. Tilasto tai tutkimustulos sellaisenaan ei kuitenkaan ole vielä uutinen, vaan uutisten välittämä tieto istutetaan tavallisesti tiettyihin tarina- ja tulkintakehyksiin. Selvitysten ja tutkimusten muuntaminen uutiseksi merkitsee niiden rekontekstualisointia: lausuntoja ja tekstin osia siirretään yhdestä (usein laajemmasta) asiayhteydestä toiseen, jossa niitä käytetään eri tarkoituksessa. Asiayhteyden muutos merkitsee aina myös sanoman muuttumista. Siitä poistetaan jotain, lisätään jotain, ja valitut osat istutetaan uuteen kokonaisuuteen. TV-journalismissa tämä ei vähiten merkitse tekstipohjaisen aineiston liittämistä TV-uutisille ominaiseen kuvitukseen sekä tiivistämistä.

On selvää, että kyse ei ole pelkkien numeroiden ja tosiasioiden raportoinnista, vaan kyse on myös numeroiden ja tulosten liittämisestä moraaliseen diskursiiviseen kehykseen. Tulosten rinnalla esitetään arvottavia päätelmiä, jotka kutsuvat myös yleisön lukemaan tuloksia moraalissa viitekehyksessä. Itse uutinen perustuu pääasiassa uutistoimittajan kertomuksesta tutkimuksen tuloksista ja haastattelun, silloisen SAK:n johtajan Eero Heinäluoman kommentteista. Vakiintuneiden uutisvälityksen esittämistapojen mukaisesti toimittaja kuvailee faktoja, joita ”*uutislähde*” tai haastateltava tulkitsee ja kommentoi.

Uutisarvoisia lukuja

Kyseessä on uutinen, joka koostuu luvuista ja niihin liittyvistä kommentteista. Tarkastelen ensin miten näiden lukujen esittely tapahtuu. Luvut ovat sitä tietoa, jota yleensä pidetään uskottavana, puolueettomana, objektiivisena ja tarkkana. Kyseessä olevasta uutisesta kuitenkin huomaa, että lukuja ei esitetä pelkkinä lukuina, vaan niitä seuraavat kohottavat kielelliset ilmaisut. Käytetään ilmaisuja kuten ”*useampi kuin*

joka kolmas virolainen”, ”lähes neljäsataatuhatta virolaista” ja ”jopa 40 prosenttia”, kun olisi myös voitu sanoa ”noin joka kolmas virolainen”, ”alle neljäsataatuhatta” ja ”vain 40 prosenttia”. Uutistoimittaja viittaa ”mielipidetutkimukseen”, joka sisältää useita taulukoita ja niiden kommentointeja. Kyseessä olevaa taulukkoa kommentoidaan tutkimuksessa seuraavasti:

Virolaisista yli kymmenesosa (13 %) pitää täysin todennäköisenä sitä, että Viron EU-jäsenyyden toteutuessa tulee käymään Suomessa aika ajoin töissä.

Uutinen ja tutkimus siis esittelevät toisistaan poikkeavia lukuja. Tämä johtuu siitä, että haastattelun Virolaisilta on kysytty heidän halukkuuttaan ja todennäköisyyttään käydä Suomessa töissä kolmen toisesta poikkeavan kysymyksen avulla. Ja kysymyksestä riippuen on päädytty erilaisiin tuloksiin.

Ensimmäiseen kysymykseen, joka koskee virolaisten halukkuutta käydä Suomessa töissä, kuusi prosenttia on vastannut olevansa ”hyvin halukkaita”. Toiset 22 prosenttia ilmoittivat olevansa ”melko halukkaita” käymään Suomessa töissä, mutta tuloksia esittelevään taulukkoon viitaten todetaan, että halukkuus ei yleensä johda mihinkään, ja että siksi olisi syytä kiinnittää huomio niihin kuuteen prosenttiin, jotka sanovat olevansa ”hyvin halukkaita” käymään Suomessa töissä.

Näin ollen 28 prosenttia, alle kolmasosa, virolaisista on ”hyvin halukkaita” tai ”melko halukkaita” käymään Suomessa töissä. Kuitenkaan uutisen tiedot eivät pohjaudu näihin tuloksiin vaan vastauksiin eräseen kysymykseen, miten ”todennäköisesti” virolaiset omasta mielestään tulisivat silloin tällöin Suomeen töihin. Tähän kysymykseen 13 prosenttia on ilmoittanut pitävänsä tätä ”todennäköisenä”. Toiset 23 prosenttia on luonnehtinut Suomeen töihin tuloa ”melko todennäköisenä”.

Tällä tavalla siis päästiin uutisen mainitsemiin 36 prosenttiin, ”neljäänsataan tuhanteen virolaiseen” ja ”useampaan kuin joka kolmanteen” virolaiseen – siitäkin huolimatta, että kyseisen taulukon todettiin raportissa viittaavan pienempään lukumäärään, ja että viereisen taulukon ”melko”-määritteen suhteen tehtiin varauksia.

Kolmannessa kysymyksessä haluttiin vastaajien ottavan kantaa siihen, miten todennäköisesti he muuttaisivat Suomeen asumaan ja töihin. Neljä prosenttia piti tätä vaihtoehtoa ”*todennäköisenä*” ja yksitoista prosenttia ”*melko todennäköisenä*”.

Uutisraportti siis pohjautuu tutkimuksen tulosten tiettyyn valikoimaan. Tapa, millä tietoja valikoidaan ja esitellään yleisölle, on tietenkin riippuvainen uutistahon omasta logiikasta, sen olettamuksista ja preferensseistä. Utinen tarttuu siihen, mikä antaa dramaattisimmat luvut, siitäkin huolimatta, että itse tutkimus kommentoi tulosta eri tavalla. Väite, että ”*useampi kuin joka kolmas virolainen*” pitää todennäköisenä, että joskus tulee käymään Suomessa töissä, on vahvempi lausunto kuin ”*kuusi prosenttia*” tai ”*kolmetoista prosenttia*” virolaisista pitää tätä todennäköisenä.

Tapa, millä luvut esitellään uutisessa luo mielikuvan, että kyseessä on virolaisten keskuudessa vallitsevista hyvin laajoista toivomuksista tai valmiuksista. Utinen ei esittele lukuja vain dramaattisena informaationa, vaan myös luotettavana, yksiselitteisenä ja tarkkana tietona. Tutkimuksen tuloksissa ilmenevää vaihtelua ei tuoda esiin. Myöskään varauksia ei tehdä lukujen luotettavuuden suhteen, vaan ne esitellään kiistämättöminä tosiasioina. Käsitystä, että luvut kuvaavat todellisuutta tarkalla tavalla, ylläpidetään myös viittaamalla aikaisempaan tutkimukseen antaen ymmärtää, että Suomeen töihin tuloa harkitsevien virolaisten lukumäärä on lisääntynyt ”*kahdeksalla prosenttiyksiköllä*”.

Lukujen tulkitseminen

Luvut ovat sinänsä neutraaleja siinä mielessä, että ”*40 prosenttia*” voidaan periaatteessa yhtä hyvin tulkita ”*jopa 40 prosenttina*” tai ”*vain 40 prosenttina*”. Jotta luvut saisivat merkityksen, niille pitää tulkita arvo. Uutisessa ilmaistut kommentit ja arvottamiset ovat peräisin uutistoitimittajan ja SAK-johtaja Eero Heinäluoman välisestä haastattelusta.

Kuitenkaan haastattelun alussa ei puhuta luvuista eikä edes itse tutkimuksesta. Sitä voidaankin luonnehtia ”*mitä jos*” -haastatteluksi. Se koostuu hypoteettisista kysymyksistä ja hypoteettisesta keskustelusta.

ta, joka uutisoinnissa nivotaan yhteen mielipidetutkimuksen tuloksiin. Näin konstruoidaan ”ryntäys” joka ”joskus tulee”. Ututistoimittaja ei kysy esim. ”montako virolaista haluaa tulla Suomeen töihin?” Sen sijaan lukumäärä on jo määriteltynä ensimmäisessä Heinäluomalle osoitetussa kysymyksessä (ks. alempana, kohta 2).

Konteksti

1) SAK:n tutkimusraportti

Virolaisista yli kymmenesosa (13 %) pitää täysin todennäköisenä sitä, että Viron EU-jäsenyyden toteutuessa tulee käymään Suomessa aika ajoin töissä.

2) TV:n uutistoimittaja haastattelee:

Tutkimuksen mukaan jopa neljäsataatuhatta virolaista olisivat valmiita, halukkaita tulemaan Suomeen, töihin. mikä heitä vetää Suomeen?

3) Heinäluoman vastaus:

Jos se toteutuis kertarysäyksellä yhtäkkiä niin kyllähän täällä tulis aikamoinen kaaos. Meillä on nyt vielä itsellä työttömiä kolmisen sataatuhatta ihmistä, meidän vastaanottokyky ei oo kauheen hyvä. Sitte on tietysti toinen puoli on sitä että miten, millä työehtoilla he tänne tulevat, että jos seurauksena on että virolaiset tulisivat selvästi suomalaisia alemmilla palkoilla esimerkiksi niin kyllähän siinä syntyy tällöinen sosiaalisen dumpin vaa- ra, eli että alemmilla palkoilla työtä tekevät niin saattaisivat sitten syrjäyttää suomalaisia työntekijöitä.

4) Ututistenlukijan alustus:

Viron tuleva EU-jäsenyys voi johtaa virolaisen työvoimaan ryntäykseen Suomeen. Useampi kuin joka kolmas virolainen pitää todennäköisenä, että tulee joskus työskentelemään Suomessa. Ammattijärjestöt pelkäävät, että työehdot ja veromoraali heikentyvät.

5) Heinäluoman 2. kommentti:

Tää on kyllä voi sanoa niin tavallaan järkyttävä tieto että lähes joka toinen valmis tekemään pimeätä työtä. Sehän sotkis tietysti suomalaisen työmarkkinaelämän aika lailla, jos jos ulkolaista työvoimaa tulee jotka tekee pimeästi töitä ja sit täytyy muistaa, että usein pimeään työhön liittyy myös muita epäterveitä ilmiöitä, että se tavallaan herkästi vetää mukanaan myös sitten harmaata yritystoimintaa, jolla saattaa olla myös rikolliseen toimintaan yhteyksiä.

6) Heinäluoman kommentti, ei mukana uutisessa:

Lyhyellä aikavälillä tää on varmaan lähivuosien kannalta niin tää on ehkä uhka ja ainakin iso haaste siit tulee tietty määrä pulmia, mutta sitten pidemmällä aikaahan tää on tietysti suuri mahdollisuus, että Itämeren ympärille muodostuu tämmöinen yhteinen talousalue, yhteiset työmarkkinat ja kanssakäyminen lisääntyvä kanssakäyminen tuottaa hyötyä kaikille, tuo parempia kaupan mahdollisuuksia, ja, ja sitten varmaan koko alueen työllisyyttä parantaa, mutta jos tää toteutetaan hallitsemattomasti ilman siirtymäaikoja, niin sitten voidaan kyllä olla aika isojen pulmien edessä.

Uutiskatkelman tarkkojen prosentiosuuksien taustaa vasten voidaan havaita, että se, mistä uutistoimittaja puhuu, on virolaisten valmius tai halukkuus, ei todennäköisyys, käydä Suomessa töissä. Tässä kysytäänkin motiivia, miksi virolaiset halusivat tulla Suomeen töihin. Tätä motiivia ei kuitenkaan yleisölle kerrota, koska Heinäluoman vastausta ei otettu katkelmaan mukaan.

Uutistoimittajan toinen kysymys Heinäluomalle ei kuulunut esim. ”Mitä nämä tulokset tarkoittavat?”, vaan ”Mitä se merkitsisi, jos tällainen väkimäärä tulisi Suomen työmarkkinoille?” Tässä haastattelu siirtyy hypoteettiselle tasolle. Hypoteettisen kysymyksen lähtökohtia kehitetään vastauksessa: (ks. ylempänä kohta 4). Haastattelusta uutiseen siirtyminen tapahtuu siis seuraavasti: 1) 13 prosenttia virolaisista muutetaan 36 prosentiksi ja neljäksi sadaksi tuhanneksi virolaiseksi, 2) neljästä sadas-

ta tuhannesta virolaisesta, jotka ilmoittivat todennäköisesti tai melko todennäköisesti tulevansa jossain vaiheessa töihin Suomeen, tehdään neljäsataatuhatta yhtäaikaan Suomeen tulevaa virolaista kaaoksineen ja ryntäyksineen. Näin virolaisista on muodostunut uhka suomalaiselle yhteiskunnalle. Voivatko asiat todella olla näin hullusti? Eero Heinäluoma ei ainakaan ole näin yksiselitteisen synkkä. Päinvastoin hän näkee myös ”*suuria mahdollisuuksia*” tässä kehityksessä (ks. ylempänä, kohta 6). Tätä katsojat eivät kuitenkaan koskaan saa tietää, koska tämä lausunto jäi pois uutisesta.

Miksi sitä lausuntoa, missä Heinäluoma puhuu lisääntyneen vuorovaikutuksen tuomista mahdollisuuksista, ei sitten otettu mukaan uutiseen? Eräs syy on tietysti se, että kaikki lausunnot eivät mahdu mukaan, mutta miksi kuitenkin tietyt asiat otetaan mukaan ja toiset jätetään huomioimatta? Clayman (1995) toteaa että, huolimatta yhteiskuntatieteilijöiden keskuudessa kasvaneesta kiinnostuksesta intertekstuaalisuuteen ja ”*sound-biteihin*”, edelleen tiedetään verraten vähän siitä, millä perustein journalistit valitsevat tiettyjä lainauksia. Aiheen tärkeys paljastuu, kun tarkastellaan myös lausuntojen paikallista kontekstia, ts. sitä haastattelua, jota katsojille ei näytetä.

[Heinäluoman kommentti 2, mukana uutisessa]:

Uutistoimittaja:

Mutta melkein puolet näistä vastanneista olisivat valmiita työskentelemään pimeästi tai ainakin osittain pimeästi onko tämä jonkinlainen uhka?

Heinäluoma:

Tää on kyllä voi sanoa niin tavallaan järkyttävä tieto että lähes joka toinen valmis tekemään pimeätä työtä. Sehän sotkis tietysti suomalaisen työmarkkinaelämän aika lailla, jos jos ulkolaista työvoimaa tulee jotka tekee pimeästi töitä ja sit täytyy muistaa, että usein pimeään työhön liittyy myös muita epäterveitä ilmiöitä, että se tavallaan herkästi vetää mukanaan myös sitten harmaata yritystoimintaa, jolla saattaa olla myös rikolliseen toimintaan yh-

teyksiä. Senkin takia on tärkeää että meillä työelämän säännökset on riittävän kovat niin että miniminormit koskee kaikkia ja että niitä myös valvotaan.

[Heinäluoman kommentti 3, ei mukana uutisessa]:

Uutistoimittaja:

Kokeeko ammattiyhdistysliike tämän jonkinlaisena uhkana, että jopa neljäsataa tuhatta virolaista vois tulla meidän työmarkkinoille?

Heinäluoma:

Lyhyellä aikavälillä tää on varmaan lähivuosien kannalta niin tää on ehkä uhka ja ainakin iso haaste siit tulee tietty määrä pulmia, mutta sitten pidemmällä aikaahan tää on tietysti suuri mahdollisuus, että Itämeren ympärille muodostuu tällöinen yhteinen talousalue, yhteiset työmarkkinat ja kanssakäyminen lisääntyvä kanssakäyminen tuottaa hyötyä kaikille, tuo parempia kaupan mahdollisuuksia, ja, ja sitten varmaan koko alueen työllisyyttä parantaa, mutta jos tää toteutetaan hallitsemattomasti ilman siirtymäaikoja, niin sitten voidaan kyllä olla aika isojen pulmien edessä

Uutistoimittajan esittämät kaksi kysymystä ovat hieman eri lailla muotoiltuja, mutta koostuvat kumpikin väittämästä ja kysymyksestä. Esitetyt väittämät ovat ”melkein puolet näistä vastanneista olisivat valmiita työskentelemään pimeästi tai ainakin osittain pimeästi” ja ”jopa neljäsataa tuhatta virolaista vois tulla meidän työmarkkinoille”. Kummassakin tapauksessa kysymys koskee sitä, ovatko nämä seikat uhka tai koetaanko niitä sellaisena.

Kysymykset eivät siis ole neutraaleja, vaan ongelmakeskeisiä. Kommentissa 2, joka sisältyy uutiskatkelmaan, Heinäluoman vastaus kysymykseen sisältää kysymyksen lähtökohtien korostamisen. Heinäluoma toteaa, että luvut valmiudesta pimeisiin hommiin ovat ”järkyttävä tieto” ja vetää yhtäläisyyksiä ”harmaan talouden” ja ”rikollisen toiminnan

välille". Toisin sanoen Heinäluoma vahvistaa, että kyse on todellakin uhasta. Kommentissa 3, jota ei siis otettu mukaan, nähdään kuitenkin kysymykseen sisältyvän uhan vaimentaminen. Kyseessä on vain *"ehkä uhka"*. Heinäluoma näkee *"tietyn määrän pulmia"*, mutta myöskin *"suuren mahdollisuuden"*. Vastauksessa näkyy myönteisten puolien korostaminen, kun Heinäluoma jatkaa *"yhteisestä talousalueesta"*, *"yhteisistä työmarkkinoista"* ja *"lisääntyvästä kanssakäymisestä"*, joka *"tuottaa hyötyä kaikille"*. Näin hän kyseenalaistaa tai ainakin vaimentaa uutistoimittajan tuottamaa näkökulmaa.

On kiintoisaa todeta, että *"uhka"*-sanaa ei mainita itse uutisessa. Lähin sana olisi ehkä *"ryntäys"*, joka tuo mieleen hyökkäyksen, ja joka sinänsä sisältää varsin uhkaavia, ettei sanoisi sotaisia, konnotaatioita, mutta sanaa käytetään myös yleisemmässä merkityksessä.

Myös haastattelun suhteen voidaan todeta, että uutinen perustuu vahvasti valikoituun otokseen. Katkelmaan mahtuu haastattelun kaksi lausuntoa, joita molempia on lyhennetty. Kun Heinäluoma siirtyy puhumaan työelämän säädösten ja miniminormien merkityksestä kommentissa 2 (kursivoituna), se ei pääse mukaan uutiseen. Lausunnon tätä osaa voidaan tulkita SAK:n agendana. Toisessa uutisen ulkopuolelle jätetyssä kommentissa Heinäluoma puhuu siirtymäaikojen puolesta.

Miksi sitten uhkakuva tuotetaan? Voi väittää, että uutisinstituutiolla ja ammattiyhdistyksillä on yhteinen etu siitä, että mielipidemittauksen tulokset esitetään suurelle yleisölle huomiota herättävällä tavalla. Ehkä siksi Heinäluoma hyväksyy toimittajan esittämät kärjistetyt kysymykset ja tekee yhteistyötä hänen kanssaan. Uutistoimituksella on intressi kuvailla tuloksia *"laajana ongelmana"* oikeuttaakseen yhteiskunnallista olemassaoloaan ja saadakseen riittävän laajan yleisön. Ammattiyhdistyksillä on sama päämäärä, joskin eri syistä. Tämä syy voi liittyä siihen, että halutaan käyttää tuloksia argumenttina jäsenten intressien vaalimisessa, mikä toteutuu *"pitämällä säädökset riittävän tiukkoina"*, ja *"siirtymäajan"* avulla. Siirtymäaika toteutui Viron EU-jäsenyyden myötä, mutta uutiseen tuli mukaan vain se osa Heinäluoman lausunnoista, joka myötäilee toimittajan kysymysten luomaa asetelmaa, ts. tulosten esittämistä vakavana ongelmana. Siten SAK näyttäytyy uutisessa melko reaktiivisessa valossa, pelkääjänä, ei toimijana.

Tulevaisuuspuheen ja toiseuden tuottaminen

Mielipidemittausten tulosten esittäminen on yksi asia. Dystopian maa-laaminen on toinen. Tai näin ainakin luulisi. Virolaisista kertovaan uutiseen sisältyy molemmat. Kuten tiedetään, kysymys siitä, voiko tulevaisuudesta olla tietoa, on tavallaan ratkaisematon filosofinen ongelma. Mutta toisaalta tämän tyyppiset yritykset kontrolloida tai kolonisoida, asuttaa, tulevaisuutta ovat nyky-yhteiskunnassa massiivinen projekti. Tulevaisuutta ei ole, mutta siitä voidaan rakentaa loputtomasti mielikuvia ja kertomuksia, joiden avulla erilaiset organisaatiot pyrkivät päämääriinsä ja oikeuttamaan toimintansa (Väliverronen 2002).

Sellaisen uhan konstruoiminen, joka määritelmän mukaisesti vaanii tulevaisuudessa ja jossa muukalaisten pelko usein on keskeinen elementti, on kauan ollut tehokas tapa vahvistaa yhteenkuuluvuutta oman ryhmän sisällä. Sellaiset yhteiskunnan rakenteelliset muutokset, joihin liittyy talous, maahanmuutto ja muun tyyppiset väestövirtaamat sekä työolot, ovat eräs syy ihmisten kokemuksiin pelkoihin (ks. Thompson 1998). Tätä taustaa vasten on mielenkiintoista tarkkailla miten uutinen kytkee yhteen jo tapahtuneen (mielipidetutkimuksen) sen kanssa, mikä voi tapahtua (virolaisten ryntäys). Mutta jos uutinen on sosiaalisesti konstruotua tietoa, niin samaa pätee luonnollisesti myös mielipidetutkimukseen. Kuten haastattelukin, mielipidetutkimus pohjautuu hypoteettisiin kysymyksiin tulevaisuudesta. Niiden hypoteettista luonnetta uutisinstituutio ei kuitenkaan huomioi, vaan esittelee mielipidetutkimusta tosiasiana, samalla kun se itse on riippuvainen siirrettävän tiedon saannista olemassaolonsa oikeuttamiseksi.

Ei ole epäilystäkään siitä, että yllä tarkasteltu uutinen esittelee mielipidetutkimuksen luotettavana tietona, jolla on mahdolliset ja vakavat seuraukset suomalaiselle yhteiskunnalle. Mutta miten yleisö suhtautuu uutissanomaan? TV-uutisten vastaanottajina yleisöllä on rajoitetut mahdollisuudet tarkistaa uutisten esittelemiä tietoja. Monet vastaanototutkijat ovat päätyneet siihen, että katsojat usein pitävät uutisten keskeistä sanomaa totuutena (Svensson 2001, 248).

Toisaalta on myös esitetty, että uutisten vastaanotto harvoin vastaa normatiivisia käsityksiä siitä, miten tietoa pitää hyödyntää. Ihmi-

set näkevät harvoin vaivaa uutisten ymmärtämiseksi tai muistamiseksi. Sen sijaan vastaanottoa luonnehtii passiivisuus, hajamielisyys ja katkonaisuus. Ekström (2002) toteaa, että TV-journalismin tuottamaa tietoa luonnehtii katoavaisuus. Ei ole myöskään harvinaista, että uutisvälitykset tuottaa pidemmällä aikavälillä ristiriitaista tietoa. Noin vuosi sen jälkeen kun uutisissa esitettiin yllä käsitelty uutinen virolaisten mahdollisesta Suomeen ryntäyksestä, uutisissa esitettiin taas uusia tutkimustuloksia. Tällä kertaa sanoma oli päinvastainen: Viron EU-jäsenyys lisää virolaisten taipumusta käydä Suomessa töissä ”*niin vähän, että sitä tuskin huomaa*” (Rautio 2001, A9).

SAK pyrki teettämänsä mielipidemittauksen julkistamisen, uutisen ja muun mediajulkisuuden hallinnan avulla tuomaan esille omaa sanomaansa uusien EU-maiden siirtymäaikojen tarpeellisuudesta. Tämän sanoman voi nähdä osana SAK:n laajempaa mediajulkisuuden avulla toteutettua globalisaatiostrategiaa. Tässä tarkastelussa vaatimus siirtymäajoista ei tosin noussut yli toimittajan asettaman uutiskynnyksen. Julkisuuteen päätyi SAK:n sanomaa karkeampi uhkakuva, joka sekin kuitenkin palveli SAK:n tavoitetta siirtymäajasta.

Lähteet

Painamattomat lähteet

Tarkasteltu TV-uutinen on osa kirjoittajan hallussa olevaa aineistoa, johon on kerätty vuonna 2000 viikon 36, TV-nyttin päälähetykset sekä niihin liittyvät uutistoimittajien tekemät ”raakahaastattelut”. Sekä uutislähetykset että haastattelut on videonauhottettu ja litteroitu.

Painetut lähteet ja kirjallisuus

Altheide David (1997): The news media, the problem frame and the production of fear. *Sociological Quarterly* 40 (3), 475-504.

Clayman Steven (1995): Defining Moments, Presidential Debates and the Dynamics of Quotability. *Journal of Communication* 45, 118-146.

Dearing James W. & Rogers Everett M. (1996): *Agenda-setting*. Thousand Oaks: Sage publications.

- Ekström Mats (2002): Epistemologies of TV journalism. A theoretical framework. *Journalism* 3 (3), 259–282.
- Furedi Frank (1998): *Culture of fear. Risk-taking and the Morality of Low Expectation*. London: Cassell.
- Horsti Kaarina (2003): Global mobility and the media: Presenting asylum seekers as a threat. *Nordicom* 25 (3), 41–54.
- Kivivuori Janne, Kemppe Sari & Smolej Mirka (2002): *Etusivujen väkivalta. Väki- valta iltapäivälehtien etusivuilla. todellisuudessa ja ihmisten peloissa*. Helsinki: Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos.
- Linell Per (1998): Interaktionens i samtal – en teoretisk bakgrund. Teoksessa Forstorp & Linell (toim.) *Samtal pågår. Dialogiska perspektiv på svenska mediedebatter*. Carlssons bokförlag, Stockholm.
- Nylund Mats (2000): *Iscensatt interaktion: Strukturer och strategier i politiska mediesamtal*. Svenska litteratursällskapet i Finland, Helsingfors.
- Nylund Mats (2001): Moraliska utspel i medier. En presentation av ett forskningsprojekt. *Nordicom Information* 2, 93–97.
- Potter Jonathan (1996): *Representing Reality. Discourse, Rhetoric and Social Construction*. London: Sage.
- Raattila Pentti (2004): *Venäläiset ja virolaiset suomalaisten toisina. Tapaustutkimuksia ja analyysimenetelmien kehittäminen*. Tampere: Tampere university press.
- Rautio Pessi (2001): Tutkimus: Viron EU-jäsenyys ei synnytä muuttovirtaa Suomeen. *Helsingin Sanomat*, 24.10, A9.
- Svensson Christian (2001): *Samtal, deltagande och demokrati i svenska TV-debattprogram*. Linköpings universitet, Tema K.
- Thompson Kenneth (1998): *Moral Panics*. Routledge, London.
- Väliveronen Esa (2002): Tarinoita Huomenesta. Eli miten biotekniikan tulevaisuutta tuotetaan. *Tiedotustutkimus* 1 (Journalismikritiikin vuosikirja): 109–124.

Siirtymäaikalaki

1.5.2004–30.4.2006

Euroopan unionin itälaajentumisen yhteydessä keväällä 2004 vanhat EU-maat Irlantia, Iso-Britanniaa ja Ruotsia lukuun ottamatta päättivät rajoittaa työvoiman liikkuvuutta uusista jäsenmaista siirtymäaikasäännösten avulla. Suomessa säädettiin siirtymäaikalaki, joka astui voimaan 1.5.2004 ja oli voimassa kaksi vuotta.

Päätös rajoittaa kahdeksasta uudesta EU-maasta tulevien työntekijöiden pääsyä Suomen työmarkkinoille perustui kolmikannassa jo vuonna 2001 saavutettuun yhteisymmärrykseen. Eniten siirtymäaikaa vaati SAK. Siirtymäajan käyttömahdollisuus määriteltiin uusien jäsenvaltioiden EU:hun liittymistä koskevassa sopimuksessa, ja EU-maat saivat itse päättää ottavatko ne siirtymäajat käyttöön.

Siirtymäaika koski kahdeksan uuden EU-maan – Tšekki, Viro, Latvia, Liettua, Unkari, Puola, Slovenia ja Slovakia – kansalaisia. Siirtymäajan ulkopuolelle jäivät Kypros ja Malta.

Lain mukaan edellä mainittujen jäsenmaiden kansalaisten työnteke säilyi luvanvaraisena. Päätös työluvasta tehtiin työvoimatoimistoissa työllisyystilanteen perusteella, eli työ lupa oli mahdollista saada mikäli avoimeen tehtävään ei ole kohtuullisessa ajassa saatavissa työntekijää suomalaisilta työmarkkinoilta.

Laissa oli tiettyjä poikkeuksia. Niiden uusien jäsenmaiden kansalaisten työmarkkinoille pääsyä ei rajoitettu, jotka oleskelivat Suomessa muun kuin työnteon perusteella (esimerkiksi elinkeinonharjoittajat, työntekijöiden perheenjäsenet ja opiskelijat). Siirtymäaikalaki ei myöskään koskenut jo yli vuoden Suomessa oleskelleita ja työskennelleitä eikä niitä ulkomaalaisia, jotka olisivat ansiotyöhön oikeutettuja, jos olisivat ns. kolmansien maiden kansalaisia.

Merkittävän poikkeuksen siirtymäaikalakiin muodosti työvoima, joka liikkui palvelujen tarjonnan vapauden perusteella. Tällä tarkoitetaan ulkomaisen työnantajan palveluksessa Suomeen tilapäisesti työhön lähettyjä työntekijöitä sekä vuokratyöntekijöitä.

Siirtymäaikalain voimassaolo päättyi 30.4.2006. Siirtymäaikaa päätettiin olla jatkamatta. Lisäksi päätettiin, että Bulgarian ja Romanian kansalaisiin ei aiota soveltaa siirtymäkausia, kun nämä maat liittyvät EU:n jäseniksi. Valtioneuvoston selonteossa katsottiin, että odotettavissa ei ole merkittävää lisäystä ulkomaisen työvoiman mahanmuutossa.

Suomessa siirtymäajan aikana työluvilla tulleiden virolaisten määrä vähentyi selvästi. Myönnettyjen työ lupien pieni määrä selittyy osittain palvelujen tarjonnan vapautumisella. Vuokratyöntekijät ovat siis voineet tulla Suomen työmarkkinoille työlupamenettelyn ohi. Siirtymäaikalaki on näkynyt Virossa henkilöstöpalveluyrityksen perustamisaltona.

Hallituksen selonteon mukaan Suomessa ei EU:n laajentumisen jälkeen ole voitu havaita merkittävää muutosta uusista EU-maista tulevan työvoiman määrissä. Suppean soveltamisalan takia siirtymäaikalain merkitys uusista jäsenmaista tulevien työntekijöiden mahan tulon rajoittamisessa on ollut pieni.

Valt.yo. Miika Saukkonen

Eve Kyntäjä

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön SAK:n Tallinnan toimisto globalisaatiostrategian esimerkkinä

Maahanmuuttajista voi tulla suomalaiselle yhteiskunnalle yksi keskeinen keino selvitä tulevasta väestöpohjan ikääntymiseen liittyvästä työvoiman saatavuusongelmasta. Maahanmuuttajien lukumäärä Suomessa kasvoi merkittävästi vasta 1990-luvulla. Silloin heidän määränsä nelinkertaistui pääasiassa turvapaikanhakijoiden ja entisen Neuvostoliiton alueelta tulevien, etniseltä taustaltaan suomalaisten paluumuuttajien, mm. inkerinsuomalaisten ansiosta. Maahanmuuttajia on enenevässä määrin tullut Suomeen myös avioitumisen ja muiden perhesyiden, muun muassa perheenyhdistämisten vuoksi.

Työperusteista maahanmuuttoa on Suomeen kohdistunut vähän ainakin osittain Suomen tiukan työlupakäytännön takia. Työministeriö asetti vuonna 2004 työryhmän valmistelemaan hallituksen maahanmuuttopoliittista ohjelmaa, jonka yhtenä päätavoitteena oli työperusteisen maahanmuuton edistäminen. Ohjelman valmistelussa olivat mukana työmarkkinajärjestöt. Uusi ohjelma julkistettiin vuoden 2006

lopussa. Ohjelmassa korostetaan, että Suomeen tulevat työntekijät eivät ole pelkkää työvoimaa eivätkä työvoiman saatavuuteen liittyviä ongelmaratkaisun välineitä, vaan heistä tulee osa sitä yhteiskuntaa, jonka ongelmien ratkaisemisesta on kyse (Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma 2006). Ulkomaisen työvoiman vastaanottaminen on ollut edelleen melko vähäistä, mutta suunta on kasvava.

Suomen toiseksi suurin ulkomaalaisryhmä ovat olleet 1990-luvusta alkaen virolaiset. Suomen ja Viron välinen kulttuurinen, alueellinen, kielellinen ja historiallinen läheisyys on luonut hyviä ja luontevia edellytyksiä aktiiviselle rajat ylittävälle yhteistyölle ja työvoiman liikkuvuudelle kahden maan välillä. Varsinkin Viron liittyminen Euroopan Unioniin loi uusia yhteistyömahdollisuuksia maiden välillä. Viron EU-jäsenyyden mukanaan tuomia muutoksia ennakoitiin Suomessa varsin laajalti. Viro on ollut jo pitkään avoin talous, joka on aktiivisesti houkuttellut ulkomaisia yrityksiä ja taloudellisia investointeja. Viron EU-jäsenyys on lisännyt maiden välistä kilpailua. Viron liittyminen Euroopan Unioniin herätti aikoinaan aktiivista keskustelua työvoiman vapaaseen liikkuvuuteen liittyvistä mahdollisuuksista ja haasteista, mutta myös tunnepitoista liioittelua EU:n laajentumiseen liittyvistä ongelmista ja niiden tuhoisista vaikutuksista suomalaisiin työmarkkinoihin.

TNS Gallup on tutkinut SAK:n toimeksiannosta neljä kertaa Viron työmarkkinailmastoa ja virolaisten alttiutta hakea töitä Suomesta. Vuonna 2000 suoritetun tutkimuksen mukaan 36 % vastaajista ilmoitti, että he todennäköisesti tai melko todennäköisesti tulevat aika ajoin käymään Suomessa töissä. Noin 40 % oli valmis tekemään töitä pimeästi ja 23 % vastaajista voisi tehdä töitä ilman irtisanomissuojaa. (Viron työmarkkinailmasto 1/2000. SAK, tutkimustieto.) Tuloksia tulkittiin jotakuinkin niin, että lähes 400 000 virolaista on tulossa Suomen työmarkkinoille, ja noin puolet heistä alkaa tekemään töitä pimeästi; virolaisten ”tulo” saa aikaan sosiaalisen dumpppauksen, suomalaiset työh ehdot ja veromoraali heikentyvät; rikollisuus ja harmaa talous kukoistavat.

Tutkimuksen tulkinta sai aikaan voimakkaita reaktioita ammattiyhdistysliikkeen parissa. Liittojen työttömyysuhan alaiset ja työttömät jäsenet kokivat tutkimuksen tulokset varmaan aika järkyttävinä ja huo-

lestuivat oman asemansa puolesta. Vaikka todellisuudessa virolaisten ”joukkomuuttoa” ei koskaan tullut, tietyt uhka- ja mielikuvat syntyivät. Viron EU-jäsenyyden ajateltiin aiheuttavan ongelmia Suomen työmarkkinatilanteelle. Epäluottamusta Viroa kohtaan ei vähentänyt se, että Viron työmarkkinatilanne oli aika erilainen kuin Suomen tilanne. Palkkataso oli 2000-luvun alussa noin kuusi kertaa alhaisempi kuin Suomessa, ammatillisen järjestäytymisasteen taso noin 14 % paikkeilla ja yleissitovat työehtosopimukset käytännössä puuttuivat. Ay-liikkeen asema oli heikko ja virolaisten suhtautuminen järjestäytymiseen lähinnä kielteinen.

EU:n laajentuessa 1.5.2004 EU:iin liittyneiden uusien valtioiden kansalaisia koskevat säännökset muuttuivat. Työntekijöiden liikkuvuus palvelujen tarjonnassa vapautui kokonaan, mutta henkilöiden pääsyn osalta Suomen työmarkkinoille Suomi otti käyttöön kahden vuoden siirtymäajan EU:ssa työvoiman vapaan liikkuvuuden osalta. Siirtymäaikalaan säätämisen taustalla oli hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen vuonna 2001 saavuttama yhteisymmärrys EU:n laajentumisen yhteydessä käyttöön otettavasta työvoiman liikkuvuutta koskevasta siirtymäajasta (Valtioneuvoston selonteko Eduskunnalle... 2006). Viro oli liittynyt EU:iin, mutta sen työvoiman vapaalle liikkuvuudelle – yhdelle Euroopan Unionin peruspilarille – oli asetettu rajoitukset.

SAK:n valmistautuminen EU:n laajentumiseen ja virolaisen työvoiman tuloon Suomeen: Tallinnan infopisteen perustaminen

Suomen työelämän infopiste perustettiin Tallinnaan vuonna 2002 osana EU:n Interreg-III A ohjelman tuella käynnistettyä SAK:n hallinnoimaa projektia, jonka tavoitteena oli kehittää Suomen ja Viron välistä työmarkkinayhteistyötä, estää pimeän ja halpatyövoiman tuloa Suomeen, ja ennaltaehkäistä näin ”kahden kerroksen” työmarkkinoiden kehittyminen. Projektin osapuolina olivat SAK ja SAK:laiset ammatilliset, Toimihenkilöunioni sekä Viron Ammattiliittojen Keskusjärjestö (EAKL). Projektin ideana oli, että välittämällä asiallista tietoa suo-

malaisesta työelämästä ja työehdoista voidaan osaltaan ennaltaehkäistä harmaaseen talouteen liittyviä lieveilmiöitä työmarkkinoilla ja samalla helpottaa laillisesti työtä tekevien ulkomaalaisten asemaa ja integroitumista suomalaisille työmarkkinoille. Tätä kautta voidaan vähentää ulkomaalaiseen työvoimaan liittyviä ennakkoluuloja Suomessa ja lisätä suvaitsevaisuutta ulkomaalaisia työntekijöitä kohtaan. Projektin oli tarkoitus hyödyttää periaatteessa ja käytännössäkin sekä suomalaista että virolaista osapuolta. Tässä artikkelissa on sovellettu osallistuvaa havainnointia - projektin arviointi perustuu kirjoittajan, hankkeen projektipäällikkönä toimivan Eve Kyntäjän omakohtaisiin, projektin aikana saatuihin kokemuksiin ja näkemyksiin.

Projektin perustamisen taustalla oli tosiasia, että työmarkkinajärjestelmä ja työläinsäädäntö ovat Suomessa ja Virossa olleet – ja ovat Viron EU-jäsenyydestä huolimatta edelleen – monessakin mielessä erilaisia. Suomalaista työmarkkinajärjestelmää Virossa ei tunneta mikäli ei ole omakohtaista kokemusta. Suomessa työskentelevistä ulkomaalaisista virolaiset muodostavat suuren osan, ja on virolaisten työntekijöiden omien etujen mukaista, että heille maksetaan Suomessa tehtävästä työstä suomalaiset palkat. Se on myös Viron valtion etu, koska sille kertyy näin verotuloja. Rehillisesti toimivat yrityksetkin hyötyvät, kun työvoiman liikkuvuus Suomen ja Viron välillä tapahtuu laillisissa muodoissa. Oikeata ja objektiivista tietoa välittämällä Suomeen pyrkiville ulkomaalaisille työntekijöille voidaan hyödyttää suomalaista osapuolta eli välillisesti ennaltaehkäistä palkkojen polkemista ja muita harmaaseen talouteen liittyviä ongelmia Suomessa. Infopisteen perustamiselle oli olemassa rationaaliset ja selkeät perusteet. Tallinnan toimiston oli tarkoitus toimia niin asiantuntijaorganisaationa kuin osana kansalaisyhteiskuntaa helpottaen sitä haluvien ja tarvitsevien tiedonsaantikyynnystä.

Projektin alku oli erittäin haastava, koska koko toiminnalle ei ollut olemassa mitään valmiita malleja, vaan koko projektin konsepti ja toimintamuodot oli suunniteltava, ideoitava ja toteuttava omin voimin alusta alkaen. Projektin ohjausryhmä koostui SAK:n ammattiliittojen ja Toimihenkilöunionin edustajista, joilla jokaisella oli runsaasti näkemyksiä, mitä kaikkea voisi projektissa toteuttaa. Kokouksissa

tuli esille melko epärealistisiakin ajatuksia projektin vaikutusmahdollisuuksista, kuten esimerkiksi että projektin pitäisi saada aikaan Viron elintason nousu, Viron ay-liikkeen järjestäytymisasteen rakettimainen nousu, Viron ay-liikkeen maineen parantuminen ja paljon muuta vastaavaa. Myös infopisteen toiminnan kehittämisestä oli runsaasti rohkeita ja mielikuvituksellisia ehdotuksia. Jotkut ohjausryhmän jäsenet olivat sitä mieltä, että infopisteen pitäisi palvella ainoastaan ay-jäseniä, mutta mitä ”*palvelu*” sitten tarkoittaisi käytännössä, se ei oikein kirkastunut. Joidenkin ohjausryhmäläisten mielestä taas infopisteen ei olisi pitänyt kukaan neuvoa Suomeen haluavia virolaisia suomalaisista palkoista, veroista, työehdoista ym., vaan ainoastaan julistaa ay-liikkeen merkityksellisyyttä. Kaikista alkuvaikeuksista ja epärealistisista odotuksista huolimatta projekti onnistui rakentamaan toimivan kokonaisuuden ja määrittelemään tavoitteet ja niiden toteuttamiskeinot. Projekti päätti, että Tallinnan toimisto neuvoo ja palvelee tasapuolisesti kaikkia Suomen työelämästä ja ay-liikkeen toiminnasta kiinnostuneita, ammattiliiton jäsenyydestä, kansalaisuudesta jne. riippumatta.

Projektin laadulliset tavoitteet liittyivät (1) Suomen ja Viron työmarkkinayhteistyön kehittämiseen luomalla toimivia verkostoja, (2) EU-vaatimusten mukaisten työmarkkinoiden kehittymiseen Virossa tiedottamalla ja kouluttamalla, ja (3) Ay-liikkeen myönteisen näkyvyyden kasvuun ja julkisen kuvan parantumiseen virolaisessa mediassa julkaisemalla artikkeleita ja antamalla haastatteluja.

Projektin perustamisen taustalla ovat olleet seuraavat välilliset tavoitteet ja päämäärät:

- Palkkojen polkemisen ja muiden Suomen harmaaseen talouteen liittyvien ongelmien ennalta ehkäiseminen (neuvomalla ja kouluttamalla),
- Virolaisen työvoiman hyväksikäytön ennalta ehkäiseminen Suomessa (tiedottamalla ja neuvomalla),
- Suomessa työskenteleviin virolaisiin kohdistuvien ennakkoluulojen ja työsyrynnän vähentyminen ja suvaitsevaisuuden lisääntyminen.

Projektin välillisten tavoitteiden toteuttamisen tärkeimpänä instrumenttina on ollut Suomen työelämän infopiste, jonka päällimmäisenä tehtävänä Tallinnassa on tiedottaa ja neuvoa Suomessa työskenteelyyn liittyvissä kysymyksissä. Infopisteestä saa perustietoa suomalaisesta palkkatasosta, verotuksesta, työehdoista ja työläinsäädännöstä sekä ammattiliittojen tarjoamista palveluista ja pohjoismaisen ammattiyhdistysliikkeen periaatteista. Infopisteessä on mahdollisuus saada ilmaista neuvontaa omalla äidinkielellä – niin viroksi kuin venäjäksi – sekä etsiä tietoa netistä ja tutustua Suomen työelämää ja ammattiliittojen toimintaa esitteleviin infomateriaaleihin. Neuvontaa saa myös nettisivuilla olevan palautelomakkeen kautta.

Infopiste järjestää seminaareja, infopäiviä ja tiedotustilaisuuksia Suomen työelämää ja työvoiman liikkuvuutta koskevista ajankohtaisista asioista. Infopiste tekee yhteistyötä työmarkkinajärjestöjen, viranomaisten, lähetystöjen, toimittajien, tutkijoiden, ja kansalaisjärjestöjen kanssa tavoitteena vahvistaa yhteistyösuhteita virolaisten ja suomalaisten välillä. Infopisteen kokemuksia on jaettu Suomen ja muiden Pohjoismaiden sekä Viron ja Keski-Euroopan kollegojen kanssa. Projekti on usein ollut esillä Viron tärkeimmissä valtakunnallisissa sanomalehdissä (mm. julkaissut teemanumeroita) ja laatinut infomateriaaleja viroksi, venäjäksi, englanniksi ja suomeksi (esim. Suomalaisen ay-liikkeen ABC; ks. www.sak.fi/tallinn).

Viron liittyminen Euroopan unioniin ja siirtymäaika asettivat uudet haasteet infopisteelle. Erityisesti palvelujen vapaan liikkuvuuden oloissa vuokratyö toi taannoin uusia kysymyksenasetteluja. Ns. lähetettyjä työntekijöitä koskeva direktiivi 96/71/EY, jonka Suomi on toteuttanut omassa lainsäädännössään, edellyttää, että Suomeen Viros- ta lähetettäviin työntekijöihin sovelletaan keskeisimpien työehtojen ja työolojen osalta työntekomaan eli Suomen lainsäädäntöä. Direktiiveistä huolimatta Suomen työelämän infopiste on neuvonut ihmisiä, joille Viroon rekisteröidyt virolaiset vuokrafirmat ja suomalaisten henkilöstöpalveluyritysten tytäryhtiöt ovat maksaneet alipalkkaa eivätkä ole muutenkaan noudattaneet työehtosopimusten mukaisia ehtoja, kuten ylityökorvauksien maksamista.

SAK lähtee siitä, että Suomessa tehtävästä työstä on aina maksettava suomalaisten työehtosopimusten mukaiset palkat myös virolaisille lähetetyille työntekijöille, vaikka he olisivat työsuhteessa virolaiseen yritykseen. Suomalaiset henkilöstövuokraukseen erikoistuneet yritykset, jotka ovat perustaneet toimipisteitään Tallinnaan, ovatkin sopineet SAK:n kanssa, että ne lupaavat noudattaa tätä periaatetta.

Projekti on onnistunut:

- Perustamaan toimivan ja laajan yhteistyöverkoston Suomen ja Viron viranomaisten, poliittisten päättäjien ja työmarkkinajärjestöjen kanssa.
- Infopiste on onnistunut pohjoismaisen ammattiyhdistysliikkeen tutuksi tekemisessä Virossa luomalla hyvät ja asialliset suhteet julkisiin tiedotusvälineisiin.
- Infopäivät, seminaarit ja tiedotustilaisuudet ovat keränneet paljon yleisöä ja Infopiste-projekti on saanut hyvää mediajulkisuutta. Infopisteellä on Virossa luotettavan asiantuntijaorganisaation maine.
- Suomalaisen ammattiyhdistysliikkeen julkinen kuva on selvästi parantunut. Tutkimuksista on noussut esiin virolaisten vahvistunut usko ay-liikkeen velvollisuuksiin ja vaikutusmahdollisuuksiin. Esim. viimeisen FAKTUM:n tutkimuksen mukaan kyselyyn vastanneiden enemmistö vastasi ay-liikkeellä olevan merkitystä tämän päivän yhteiskunnassa (Faktum 2004).
- Yhteistyö Suomen ja Viron ammattiliittojen välillä on selvästi kehittynyt.
- Projektilla on Suomea ja Viroa laajempaa kansainvälistä ulottuvuutta ja näkyvyyttä.

Suomen työelämän infopiste on neuvonut tähän mennessä runsaat 7 000 Suomeen työhön suunnittelevaa virolaista. Viimeisen SAK:n teettämän tutkimuksen mukaan sellaisten virolaisten osuus, jotka olisivat valmiit työskentelemään Suomessa pimeästi, on selvästi vähentynyt verrattuna vuoteen 2003 (Viron työmarkkinailmasto 2004). Neuvon-

taa ja informaatiota tarvitaan edelleen. Tallinnan infopiste-projektia jatketaan vuoden 2008 loppuun saakka SAK:n, sen jäsenliittojen ja Toimihenkilöunionin omalla rahoituksella. Toimisto on muuttanut elokuun 2007 alusta uuteen osoitteeseen (ks. www.sak.fi/tallinna).

Miten siirtymäaika on vaikuttanut Suomen työmarkkinatilanteeseen?

Työvoiman vapaata liikkuvuutta rajoittavan siirtymäaikalain päällimmäisenä tavoitteena on ollut estää tilanne, jolloin ulkomaalaisen työvoiman ”hallitsematon tulva” aiheuttaa häiriöitä Suomen työmarkkinoilla. Siirtymäajan tarkoituksena on ollut saada ulkomaalaisen työvoiman valvonta kuntoon ja varmistaa näin virolaiselle työvoimalle Suomen työehtosopimusten mukainen palkka.

Siirtymäajalla ei kuitenkaan ollut käytännössä suurtakaan merkitystä, koska se ei oikeastaan mitenkään rajoittanut virolaisen työvoiman tuloa Suomeen. Työvoimatoimiston hyväksyvää päätöstä ei edellytetty silloin, kun työnteko tapahtuu EU:n takaaman palvelujen tarjonnan vapauden yhteydessä (vuokratyö, virolaisten yritysten lähettämät työntekijät & aliurakointi, ammatinharjoittajat). Lisäksi enintään 3 kuukautta kestävä marjojen, hedelmien, vihannesten ja erikoiskasvien poiminta ja korjuu sekä turkistarhatyö eivät edellyttäneet työvoimatoimiston hyväksyntää. Palvelujen vapaan liikkuvuuden pohjalta Suomeen tulikin Virosta työvoimaa työlupamenettelyn ohi, mutta kenenkään ei ole tietoa siitä, kuinka paljon. Vuokratyöntekijöiden, marjanpoimijoiden, itsenäisten ammatinharjoittajien sekä virolaisten yritysten Suomeen lähettämien työntekijöiden ja aliurakoitsijoiden määrä ei näkynyt missään Suomen työhallinnon tilastossa.

Lupamenettelyn kautta tulleiden virolaisten määrä on sen sijaan selvästi vähentynyt. Kun vielä vuonna 2003 virolaisille myönnettiin noin 9 000 työlupaa ja vuonna 2004 noin 8 000 lupaa, koko siirtymäaikana (1.5.2004–30.4.2006) työlupia myönnettiin yhteensä enää noin 4 000.

Viron Kelaa vastaavan sosiaaliviraston mukaan Virosti Suomeen on tullut vuosien 2004 ja 2005 aikana lähetettyinä työntekijöinä noin 6 000 ihmistä, jotka ovat saaneet kyseisestä virastosta lähetetyn työntekijän todistuksen E101. Todistus näyttää että työntekijä kuuluu Viron sosiaaliturvan piiriin ja on työnantajansa vakuuttama. Alle kolmen kuukauden sesonkityöt (esim. marjanpoimijat) ja itsenäiset ammattiharjoittajat eivät näy näissäkään tilastoissa. Kaiken kaikkiaan kyseessä ei ole kovin suuret määrät.

Siirtymäaikalailia ei pystytty puuttumaan vuokratyövoimaa välittävien yritysten toimintaan, koska vuokratyövoiman välittämistä suojaasi EU:n takaama palvelujen vapaa liikkuvuus. Vuokratyö toi mukanaan kuitenkin erilaisia lieveilmiöitä:

Palkan ym. työehtojen valvonta: Suomessa tehtävästä työstä on aina maksettava suomalaisen työehtosopimusten mukaiset palkat myös virolaisille lähetetyille työntekijöille, vaikka he olisivat virolaisen firman lähettämiä tai työsuhteessa virolaiseen henkilöstöpalveluyritykseen eli ns. vuokratyöntekijöitä. Valitettavasti näin ei aina käy. SAK:n Tallinnan toimisto – Suomen työelämän infopiste – on toistuvasti neuvonut ihmisiä, joille tallinnalaiset vuokrafirmit ovat maksaneet alipalkkaa eivätkä ole muutenkaan noudattaneet työehtosopimusten mukaisia ehtoja kuten ylityökorvauksien maksamista. Vuokratyöntekijöiden työehtojen valvonta on erittäin vaikeaa – niitä voidaan valvoa vain jälkikäteen, jos ollenkaan, ja mikäli työntekijät itse valittavat.

Työtaturmavakuutus: Virossa ei ole pakollista lakisääteistä työtaturmavakuutusta. Työtaturman ja ammattitaudin uhrille – myös Suomessa työskentelevälle virolaiselle vuokratyöntekijälle – maksetaan korvaukset (päiväraha, sairaanhoito ja mahdollinen kuntoutus) Viron yleisen sairausvakuutuksen perusteella ainoastaan 4 ensimmäisen kuukauden ajalta. Neljän kuukauden jälkeen työtaturmassa vammautunut joutuu hakemaan työkyvyttömyyseläkettä, jonka taso on 1 100 kruunua (75 euroa) kuukaudessa – puolet vanhuuseläkkeen tasosta. Vuokratyöntekijä on tässäkin mielessä suojaton ja tällainen järjestel-

mä sotii suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan eettisiä pelisääntöjä vastaan.

Verotus: Vuokratyöntekijät kuuluivat vuoden 2006 loppuun saakka Viron verotuksen piiriin eli he maksoivat veronsa Viroon. Suomi menetti näin verotuloja.

Ammattiliiton jäsenyys ja järjestäytyminen: Siirtymäaikalaki kannusti vuokratyöhön, koska siihen ei tarvita mitään lupia. Ulkomaalaisten ns. normaalit työsuhteet suomalaisen työnantajan palveluksessa korvautuivat vuokratyöllä. Normaalisissa työsuhteissa ulkomaalaiset työntekijät liittyvät – tai ainakin heillä on mahdollisuus liittyä – ammattiliittoihin, jotka takaavat työehtojen valvonnan. Vuokratyöntekijät eivät voi liittyä suomalaiseen eivätkä oikeastaan virolaiseenkaan ammattiliittoon.

Siirtymäaikalaki suosi lähinnä vuokrafirmojen toimintaa ja kannusti Suomeen töihin tulevia virolaisia epätyypillisiin työsuhteisiin. Vuokratyöntekijät eivät maksaneet veroja Suomeen, he eivät järjestäytyneet ammattiliittoihin ja olivat näin työehtojen valvonnan ulkopuolella. Koska vuokratyöntekijät kuuluvat Viron sosiaaliturvan piiriin he olivat työtapaturvamakuutuksen ulkopuolella.

SAK:ssa lähdettiin siitä, että ulkomaalaisten työehtojen valvonta pitäisi saada siirtymäaikana kuntoon. On kieltämättä sekä virolaisten työntekijöiden että suomalaisten työmarkkinoiden etu varmistaa ulkomaalaiselle työvoimalle Suomen työehtosopimusten mukaiset palkat.

Vuonna 2006 tulikin voimaan tilaajavastuulaki, joka tarkoittaa sitä, että työn tilaajalle tai teettäjälle tulee selvitysvelvollisuuden kautta osavastuu lakien ja työehtojen noudattamisesta sekä rehellisten työmarkkinoiden ylläpitämisestä. Vuoden 2006 kesäkuussa tuli voimaan laki ulkomaisten työntekijöiden rekisteröinnistä, mikäli työ Suomessa kestää yli kaksi viikkoa. Vuoden 2007 alussa tuli voimaan vuokratyöntekijöiden verotusta koskeva laki, joka velvoittaa ulkomailta tulevat vuokratyöntekijät maksamaan verot Suomeen. On odotettavissa, että kyseinen laki vähentää Virosta Suomeen tulevien vuokratyöntekijöiden määrää.

Virolaiset työntekijät julkisessa keskustelussa

Joukkotiedotusvälineet ja jokapäiväiset keskustelut käsittelevät maahanmuuttajia usein kielteisten ilmiöiden, kuten rikollisuuden, prostituution ja pimeän työvoiman yhteydessä. Myös virolaisesta työvoimasta Suomessa on mediassa kirjoitettu enimmäkseen kielteisessä valossa ja leimaavaan tyyliin palkkojen ja työehtojen polkijoina, halpatyövoimana, järjestäytyneenä rikollisuutena ja jopa ihmiskauppana.

Sosiologian ja sosiaalipsykologian teorioiden mukaan kaikille leimatuille on yhteistä on ns. valtaväestöä suurempi todennäköisyys joutua syrjinnän, ennakkoluulojen ja stereotyypioiden kohteeksi. Usein leimatut ryhmät ovat siten taloudellisesti ja sosiaalisesti valtaväestöä huonommassa asemassa (Becker 1963; Goffman 1963; Crocker & Major 1989).

Beckerin (1963) mukaan primaari eli ensisijainen poikkeavuus viittaa ominaisuuteen, jonka perusteella ihminen leimataan, ja sekundaarinen poikkeavuus viittaa puolestaan niihin seurausvaikutuksiin, jotka kohtaavat yksilöä häneen liittyvän leiman vuoksi. Poikkeavuus ”*tuotetaan*” siten, että valtavirran normeista poikkeaviin yksilöihin liitetään uhkaavina pidettyjä ominaisuuksia. Poikkeavaksi leimautuminen asettaa yksilön automaattisesti yhteiskunnan reunamille tai ulkopuolelle ja saattaa pahimmissa tapauksissa riistää häneltä perustavia ihmisoikeuksia. Olennaista on poikkeavuuden määrittelyn suhteellisuus: se, mitä pidetään poikkeavana, ei useinkaan ole poikkeavana pidetyn henkilökohtainen ominaisuus, vaan esimerkiksi kuuluminen johonkin poikkeavaksi määritettyyn vähemmistöön, kuten tässä tapauksessa kuuluminen ”*virolaiseen työvoimaan*”. Ryhmän poikkeavaksi määrittely ja sen marginalisointi on aina seurausta yhteiskunnan vallitsevista arvoista ja asenteista (Hall 1999; Young 1990). Myös poliittisen eliitin puhe, jossa poliittisella arvovallalla keskitytään maahanmuuttajien ja ulkomaalaisten työntekijöiden aiheuttamiin ongelmiin, vaikuttaa kansalaisten mielipiteisiin ja arvoihin.

Virolaista työvoimaa käsittelevä julkinen diskurssi onkin täyttänyt kaikki leimaamisen kriteerit. ”*Virolainen työvoima*” on lähtökohtaisesti sosiaalisesti ja taloudellisesti suomalaisia työntekijöitä huonommassa asemassa, se on esitetty poikkeavana ja siihen liitetään suomalaista

lintukotoa ja työmarkkinaidylliä uhkaavia ominaisuuksia. Näin ollen Suomessa työskentelevillä virolaisilla on todennäköisyys joutua valtaväestön ennakkoluulojen kohteeksi ja heidän on vaikeaa tulla hyväksytyksi suomalaisten silmissä. Tätä vahvistavat Magdalena Jaakkolan tutkimukset, joiden mukaan suomalaiset eivät suhtaudu kovin positiivisesti virolaisten maahanmuuttoon (Jaakkola 2005).

Symbolisen interaktionismin ja sitä edustavan leimautumisteorian mukaan leimatuksi joutuminen saattaa johtaa myös siihen, että ihmiset alkavat näkemään itsensä niiden leimojen mukaisina, joilla heitä leimataan (Goffman 1963). Tässä yhteydessä on erittäin tärkeä, että Suomeen töihin tulevat virolaiset ovat tietoisia työmarkkinoiden pelisäännöistä ja osaavat toimia maassa maan tavalla. Tietoisuus siitä, että toimitaan oikein, auttavat välttämään ulkopuolelta tulevien leimojen sisäistämistä ja vahvistavat kansallista itsetuntoa sekä ammatillista identiteettiä. Työmarkkinoilla normaali tilanne, jossa virolaiset työntekijät toimivat lakien ja sopimuksien mukaan ihan kuten ”*tavalliset suomalaiset työntekijät*”, vaikuttanee siten myös yleiseen ilmapiiriin, median käyttämään sävyyn ja täten suomalaisten mielipiteisiin ja arvostuksiin. Asiallinen ja ammattitaitoinen tiedotus ja neuvonta auttavat siinä prosessissa. Ay-liikkeellä onkin tässä haastava rooli edesauttaa tätä myönteistä kehitystä kohdistamalla edunvalvontaa ja solidaarisuutta aidosti myös ulkomaisia työntekijöitä kohtaan. Maahanmuuttajat ja ulkomaiset työntekijät pitäisi ja kannattaisi ottaa vastaan vihdoinkin voimavarana eikä pelkääntään ongelmina ja toimenpiteiden passiivisina kohteina.

Pohdintaa

SAK:n infopisteen perustaminen tapahtui aikana, jolloin työvoiman liikkuvuus Virosta Suomeen ei herättänyt ay-liikkeen piirissä juuri suurta innostusta. Tätä taustaa vasten on ollut mielenkiintoista ja jopa paradoksaalista todeta, että SAK:n Tallinnan infopiste on saanut toiminnalleen kansainvälistä tunnustusta liittyen työvoiman liikkuvuuden edistämiseen. SAK:n Tallinnassa toimivalle Suomen työelämän infopistelle myönnettiin Euroopan komission liikkuvuuden teemavuoden

palkinto. Palkinto luovutettiin joulukuussa 2006 teemavuoden päätöskonferenssissa Ranskan Lillissä. Komissio jakoi yhteensä kymmenen tunnustusta. SAK:n Tallinnan infopiste sai palkinnon organisaatioiden, laitosten ja yhdistysten sarjassa. Palkintoa haki yli 50 ehdokasta 25 maasta. Hakijoiden joukossa oli toimijoita niin EU-maista, hakijamaista kuin EFTA-maista.

European Workers' Mobility Award -palkinnot jaettiin toimijoille, jotka ovat merkittävästi edistäneet työntekijöiden liikkuvuutta. Palkitut toimijat ovat tuoneet esiin todellisia etuja ja haasteita, joita ulkomailla työskentelemiseen tai työpaikan vaihtamiseen liittyy. Komission mukaan palkittujen saavutukset eurooppalaisten, kansallisten, alueellisten, paikallisten ja rajat ylittävien käytäntöjen luomiseksi ovat olleet huomattavia.

”Palkinto on osoitus vuosia jatkuneen työn merkityksestä. Oikeaa ja objektiivista tietoa välittämällä olemme voineet ennaltaehkäistä monia mahdollisia ongelmia esimerkiksi työehtodumppaukseen ja harmaaseen talouteen liittyen. Lisäksi infopisteessä on jaettu tietoa järjestäytymisen merkityksestä”, hanketta käynnistämässä ollut SAK:n johtaja Matti Tukiaisen toteaa (www.sak.fi.tiedotteet).

EU:n palkinto on mielenkiintoinen ilmiö ottaen huomioon projektin historian ja lähtökohdat. Vuonna 2002 SAK:laisissa liitoissa työvoiman liikkuvuutta Virosta Suomeen käsiteltiin vielä aikamoisena uhkatekijänä Suomen työmarkkinatilanteelle. Nyt EU on palkinnut SAK:n projektin juuri työvoiman liikkuvuuden edistämisestä, joten SAK:n projekti on ollut globalisaation ja työvoiman vapaan liikkuvuuden asialla.

Vapaan liikkumisen myötä Suomen ja Viron välillä yleistyy todennäköisesti tilanne, jossa työ on Suomessa mutta perhe ja koti jää Vieroon. Ei ole myöskään mahdotonta, että yhä enemmän suomalaisia alkaa puolestaan käydä töissä Virossa. Tilannetta voidaan pian verrata esimerkiksi Tanskan ja Ruotsin raja-alueisiin. Pendelöinti eli rajat ylittävä työskentely maiden välillä lisääntynee ja varsinainen muuttaminen vähenee. Työskentelystä toisessa maassa tulee vähemmän dramaattista. Ehkä tulevaisuudessa Tallinnasta ja Helsingistä kehittyä kaksoiskaupunki – joko ”Talsingi” tai ”Hellinn” – jossa toimitaan yhtenäisten työ-

markkinoiden pelisäännöllä. Tällaisia visioita on tutkijoiden piireissä esitetty jo 1990-luvulla.

Kaiken kaikkiaan virolaisten muuttoaaltoa on Suomessa edelleenkin turha pelätä. Tästä kertovat myös Euroopan työvälityspalvelun EURES teettämän tutkimustulokset (EURES 2006). Kysymykseen ”*kuinka usein olisit valmis työskentelemään ulkomailla*” vain 11 prosenttia virolaisista ilmoitti haluavansa muuttaa pysyvästi, 25 prosenttia kertoi halusta viipyä yhdestä kuukaudesta kolmeen kuukauteen.

Tuskin muualtakaan on odotettavissa suuria ihmisryntäyksiä. Vaikea kieli, suhtautuminen ulkomaalaiseen ja maantieteellinen sijainti aiheuttavat sen, että Suomeen ei tulla sattumalta. Samalla suuret ikäluokat ovat jäämässä eläkkeelle ja työvoimapula kolkuttaa jo ovella. Suomessa pitäisikin kunnolla satsata aktiiviseen työperusteiseen maahanmuuttopolitiikkaan, josta alkaa jo olla retoriikan ohessa myös toimintaa. Suomalainen ay-liike on uusien haasteiden edessä – moderni kansainvälisessä edunvalvonnassa ja raja-alueiden yhteistyöhankkeissa vaikuttaminen auttavat vahvistamaan kaikkien työntekijöiden oikeudenmukaista kohtelua ja kansallisen työmarkkinatilanteen tasapainoa. Infopiste-projekti on ollut tästä hyvä innovatiivinen esimerkki.

Lähteet

Becker Howard (1963): *Outsiders*. New York: Free Press of Glencoe.

Crocker Jennifer & Major Brenda (1989): Social stigma and self-esteem: The self-protective properties of stigma. *Psychological Review* 96(4), 608-630.

Goffman Erving (1963): *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Hall Stuart (1999): *Identiteetti*. Tampere: Vastapaino.

Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma (2006): Työhallinnon julkaisu 2006/371.

Jaakkola Magdalena (2005): *Suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttajiin vuosina 1987–2003*. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 286. Helsinki.

- Liebkind Karmela (2001): Acculturation. Teoksessa Brown Rupert & Gaertner Samuel L. (toim.) *Intergroup processes. Blackwell handbook of social psychology: Intergroup processes*. Oxford: Blackwell, 386-406.
- Mielipiteet Viron rautateiden veturimiesten lakosta. Puhelinkyselyn tulokset. Tutkimuskeskus *Faktum*. Tallinna, lokakuu 2004.
- Valtioneuvoston selonteko Eduskunnalle siirtymäaikalaisten vaikutuksista sekä työvoiman ja palvelujen vapaan liikkuvuuden vaikutuksista työmarkkinatilanteeseen eri aloille*. VNS 1/ 2006.
- Virolaisten muuttohalukkuus 2006*. EURES, tutkimustieto 2006.
- Viron työmarkkinailmasto 2000*. SAK, tutkimustieto 1/2000.
- Viron työmarkkinailmasto kevät 2004*. SAK, tutkimustieto 1/2004.
- Valtioneuvoston selonteko Eduskunnalle...* 2006.
- Young Jock (1999): *Exclusive society. Social exclusion, crime and difference in late modernity*. London: Sage.

Perttu Salmenhaara

Henkistä pääomaa ja luottamusta kotoutumiseen

Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma, 2006

Matti Vanhasen ensimmäinen hallitus hyväksyi maahanmuuttopoliittisen ohjelmansa 19. lokakuuta 2006. Ohjelman muotoilut ovat Vanhasen I hallituksen hallitusohjelman (Valtioneuvosto 2003) ja hallituksen työllisyysstrategian (mt.) rajaamat, ja se noudattaa myös hallituksen tulevaisuusselonteon (Kautto 2004) linjanvetoja. Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma on osa valtion työvoima- ja talouspolitiikkaa. Samalla se kuuluu yli hallituskauden ulottuvaan pitkäjänteiseksi tarkoitettuun strategiaan. Esimerkiksi hallituskauden päättyminen ja uuden hallituksen muodostuminen vuonna 2006 vaikutti ohjelman toimeenpanoon ja sen tavoitteiden edistämiseen lähinnä tehostavasti. Ohjelman alisteisuus kansallisille työvoima- ja talouspolitiikoille pysyi ohjenuorana.

Ohjelman (Valtioneuvosto 2006, 2–3) mukaan hallitus antaa Eduskunnalle selonteon maahanmuuttopoliitiikasta kerran vaalikaudessa. Tämä käytäntö ei ole ollut voimassa pitkään: vuoden 2006 ohjelma on järjestyksessä vasta toinen Suomessa tehty. Seuraava ohjelma lienee odotettavissa Vanhasen II hallituksen hallituskauden aikana, koska hallituksella on tähän velvoite ja koska valtion talousarviossa on varattu ohjelman teolle määräraha (mt.).

Yhteiskunnallinen puite muuttuu jatkuvasti. Ohjelmien välisenä aikanaakin se muuttui niin, että ohjelman painotuksia katsottiin tarpeelliseksi muuttaa ensimmäisestä, vuoden 1997 ohjelmasta. Merkittävin uudistus vuoden 2006 ohjelmassa on, että työvoimamuuttajien osuutta kaikista maahanmuuttajista pyritään lisäämään huomattavasti. Ajatuksena on, että maahanmuuttajat ja heidän osaamisensa toisivat työmarkkinoille sellaista työvoiman tarjontaa, joka paikkaisi aukkoja joita tarjontaan on ennakoitu ilmaantuvan. Aukkojen on katsottu merkitsevän työvoiman kysynnän ja tarjonnan välistä epäsuhtaa, jonka haittavaikutukset näkyisivät mm. yleisissä työllisyys- ja työttömyysasteissa, julkistalouden rahoitusohjelmassa ja siten julkisissa hyvinvointipalveluissa sekä tulonsiirroissa. Etenkin kuntien peruspalvelujen heikentyminen ja niiden rahoitus- ja henkilöstövajaus ovat ensi oireita työvoimapulasta.

Tämä artikkeli on asiakirja-aineistoon perustuva analyysi ohjelmasta. Näkökulmana on ay-liikkeen asema ohjelman valmistelussa ja yleisemmässä maahanmuuttopoliittisessa keskustelussa 2000-luvun taitteen Suomessa.

Useiden eri maissa tehtyjen tutkimusten mukaan vastaanottavan yhteiskunnan rakenteilla on olennainen vaikutus maahanmuuttajien saavuttamiin työmarkkina-asemiin (Aguilera 2002; 2003; Aguilera & Massey 2003; Anderson & Wadensjö 2004; Arbache 2001; Chiswick & Miller 2002; Dale *et al.* 2002; Duleep & Regets 1996; Hayfron 1998; Iganski & Payne 1999; Portes 2000; Portes & Sensenbrenner 1993; Price 2001; Reitz 1998; Reitz & Sklar 1997; Remennick 2002). Suomea koskevaa dataa aiheesta ei aikaisemman maahanmuuton vähyden vuoksi ole erityisen runsaasti (kattavasti lähinnä Forsander 2002). Tutkimusten näytön pohjalta voidaan olettaa havainnon pätevän myös nyky-Suomessa.

Tämän analyysin perusteella työmarkkinajärjestöillä on ollut olennainen vaikutus maahanmuuttopoliittiseen ohjelmaan. Siksi niillä on ollut suuri vaikutus näihin rakenteisiin, mikä puolestaan vaikuttaa työmarkkinastratifikaatioon – kuten siihen, millaisia asemia maahanmuuttajat työmarkkinoilla saavuttavat.

Tekstissä on kaksi osaa. Aluksi kuvataan yhteiskunnallinen konteksti johon maahanmuuttopoliittinen ohjelma sijoittuu (ensimmäi-

nen luku). Ensimmänen, puiteistava luku on teoreettisempi kuin toinen, itse ohjelmaa käsittelevä luku. Viimeinen luku esittää yhteenvedon artikkelista.

Minkälaisessa yhteiskunnallisessa asetelmassa maahanmuutto tapahtuu?

Maahanmuutto on poliittisesti kiistanalainen aihe. Johtuen aiheen tunteita herättävästä luonteesta (vrt. Zorlu 2003), olen muotoillut esitettävät argumentit soveltaen aristoteelisia argumentaatioääntöjä (Hiipakka 2004; Ylikoski 2004). Keskittymällä poliittiseen retoriikkaan saadaan otettua etäisyyttä aiheeseen, jolloin asiakokonaisuus on myös paremmin hahmotettavissa.

Yksi syy maahanmuuttoaiheen poliittiselle jännitteisyydelle Suomessa on, että suomalainen maahanmuuttokeskustelu ei useinkaan ole ollut ilmiölähtöistä vaan heijastanut kunkin osapuolen näkökulmaa yhteiskuntaan. Toisin sanoen, maahanmuuttopolitiikan suunnittelu ei tavallisesti ole nojautunut aihetta koskevaan tutkimustietoon vaan yhteiskunnallista valtaa omaavien tahojen intresseihin. Tutkimustulokset painottavat maahanmuuttoprosessin sosiaalisia ja väestöllisiä lainalaisuuksia ja osoittaa maahanmuuttoprosessin olevan pitkälti omalakininen (Penninx & Roosblad 2000a; Forsander 2004).

Suomi on haastava maahanmuuton kohde, koska ilmiölähtöisyys on ollut vajaata. Työperäiseen maahanmuuttoon liittyvät lisäksi omat haasteensa: samalla kun suomalainen yhteiskunta on hyvin työkeskeinen, maahanmuuttajien työmarkkinamarginalisaatio on moniin muihin maihin verrattuna korkealla tasolla.

Yksilön asema työmarkkinoilla on Suomessa ollut perinteisesti varsin keskeinen sosiaalista statusta määrittävä tekijä, ja suomalainen hyvinvointivaltio on korostanut taloudellisten resurssien uudelleenjaossa yksilön ansioita, työsuorituksia ja tuottavuutta (Raunio 1995, 194; vrt. Tuomioja 2001). Samaan aikaan maahanmuuttajat ovat useilla eri työmarkkinastatuksen mittareilla katsoen deprivoitunut työmarkkinaryh-

mä verrattuna niin kantaväestöön kuin osaamistasoonsakin (henkiseen pääomaansa).

Yhteiskunnan työkeskeisyys näkyi ohjelman valmisteluryhmän kokoonpanossa. Maahanmuuttopoliittisen ohjelman päätelmiä olivat mukana käsittelemässä julkista sektoria, työnantajia ja palkansaajia edustavat tahot, eli perinteinen työmarkkinoiden ”kolmikanta”. Niin työnantajia (silloinen Teollisuus ja työnantajat, TT, käytännöllisesti katsoen nykyinen Elinkeinoelämän keskusliitto EK), Palvelutyönantajat (2004) kuin palkansaajia (SAK, STTK ja AKAVA 2004; STTK 2004a) edustavat järjestöt halusivat työmarkkina-asioille keskeisen osan ohjelmassa, joka oli jo ennalta nähtävissä työvoimapolitiittisesti merkittäväksi linjaukseksi. Työmarkkina-asioiden aseman keskeisyyden vaatimisen jälkeen alkoi eripura liittojen välillä. Eri keskusjärjestöjen kantojen välillä oli vaihtelua siinä, kuinka ne suhtautuivat maahanmuuttoon. Vaihtelu liittyi niiden työmarkkinapoliittisiin asemiin.

Kolmikantaisuuden lisäksi keskeisenä lähtökohtana on työvoimamuuton jo olemassa olevaan lainsäädäntöön perustuva tarveharkintaisuus. Ulkomaalaislain (301/2004) mukaan henkilö, joka ei ole Suomen kansalainen, voi saada Suomeen työluvan vain, jos työmarkkinoilta ei ole kohtuullisessa ajassa saatavilla tehtävään sopivaa työvoimaa. Ohjelmassa ei esitetä muutosta nykyisiin lupaperusteisiin (Ulkomaalaislain 72. pykälä). Ohjelmassa mainitaan, että muun kotimaisen lainsäädännön lisäksi lainsäädännöllisen puitteen muodostivat mm. Suomen perustuslaki (11.6.1999/731) ja Suomea sitovat ihmisoikeussopimukset (Valtioneuvosto 2006, 3).

Työmarkkinatoimijat käsittelivät maahanmuuttoa kukin omasta näkökulmastaan käsin. Koska työmarkkinajärjestöjen asema työmarkkinoilla on Suomessa vahva, työvoimapolitiittisesta maahanmuuttopoliittisesta ohjelmasta tuli valmistelun myötä astetta poliittisempi, työmarkkinapoliittinen. Jokseenkin objektiivisesta demografisesta ja ekonometrisesta datasta (pätelmiä esim. Kautto 2004; Valtiontilintarkastajat 2005) siirryttiin subjektiivisempaan eturyhmäpolitiikkaan.

Synnytystuskista huolimatta uudelle ohjelmalle ja painotuksien muutoksille oli aihetta, sillä yhteiskunnallinen puite on muuttunut paljon edellisen maahanmuuttopoliittisen ohjelman laatimisen jälkeen.

Vuoden 2006 maahanmuuttopoliittinen ohjelma toteutetaan työmarkkinapuitteessa, joka on jälkitekollinen (Bell 1999; Karisto, Takala & Haapoja 1998) ja jälkikansallinen (Sassen 1998; Florida 2002; 2005; Stalker 2000).

Ohjelman peruslähtökohta on, että huolimatta nykyisestä korkeasta työttömyysasteesta, Suomen työmarkkinoilla olisi jo noin kymmenen vuoden kuluttua odotettavissa nykyään joillakin aloilla ja paikkakunnilla jo vallitsevaa huomattavasti pahempi pula työmarkkinoiden kysyntää vastaavasta työvoimasta. Työiässä olemattoman väestön määrä suhteessa työiässä oleviin lisääntyy jyrkästi, kun toisen maailmansodan jälkeiset suuret ikäluokat saavuttavat eläkeiän. Tällöin työvoiman kotimaisen tarjonnan määrän on ennustettu romahtavan (Parkkinen 1998; Tiainen *et al.* 1999; tilanteesta Euroopan unionissa yleisesti Eurostat 2006; Euroopan komissio 2002). Työvoiman tarjonnan ei tämän jälkeen katsota määrällisesti riittävän vastaamaan kysyntään työmarkkinoilla (Valtiontilintarkastajat 2005; Kautto 2004). Määrällisen vajauksen lisäksi luvassa ennustetaan olevan paheneva osaamisvajae, eli puute työmarkkinoiden kysyntään osaamisensa suhteen sopivan työvoiman tarjonnasta työmarkkinoilla (mt.).

Työvoiman kysynnässä osaamisen suhteen kyse on siitä, millaista osaamista tuotanto tarvitsee. Eniten kysyntää omaa nykyisin työvoima jolla on tietynlaista osaamista eli henkistä pääomaa. Henkinen pääoma on yksilöllinen ominaisuus joka viittaa henkilön viralliseen koulutustaustaan, työkokemukseen ja terveydentilaan (Becker 1993, 15–16, 17). Eri alojen työllistävyysosuudet eli se kuinka suuren osan kansallisilla työmarkkinoilla olevasta työvoimasta kukin ala työllistää, ovat noin viimeisen sadanviidenkymmenen vuoden aikana muuttuneet. Perinteisesti korkeita työllistävyysosuuksia ylläpitäneet tuotantosektorit ovat tehneet tilaa uusille tuotantosektoreille (vrt. Bell 1999).

Kokonaistuotannon volyymi riippuu pitkälti siitä kuinka tehokasta tuotanto on, ts. kuinka hyvän taloudellisen lisäarvon investoinnit tuottavat. Siten vaikkapa metalliteollisuus voi samalla henkilöstön määrällä tuottaa viisinkertaisen määrän lopputuotteita vuonna 2010 verrattuna vuoteen 1860, mutta tämä tapahtuu enenevässä määrin koneellisesti. Siksi tarvitaan henkilöstöä joka osaa käyttää laitteita joita

valmistusprosessissa tarvitaan. On yhä tärkeämpää, että työntekijöiden osaaminen vastaa tuotannon tarpeita.

Muutos työvoiman osaamisen kysynnässä heijastuu maahanmuuttopolitiikkaan, koska erityisesti palvelualoilla (sisältäen kuviossa 1 mm. tietojenkäsittely- ja muut IT-alat, koulutusalat ym.) yksilöiden henkisen pääoman merkitys on suuri. Osaamisen suhteen työmarkkinoilla on puutetta juuri näistä resursseista. Maassa jo olevan potentiaalisen työvoiman osaamista ei kyetä riittävän nopeasti päivittämään, jotta se vastaisi tähän kysyntään. Henkisen pääoman kysyntä ei katso kansallisuutta tai etnisyyttä (mikäli työnantaja toimii rationaalisesti) vaan tiedossa ja saatavilla olevan työvoiman hyödyllisyyttä työnantajan kannalta. Globaalitaloudessa henkisestä pääomasta käydään kovaa kisa (jälki)teollistuneiden maiden, kuten OECD-maiden, välillä.

Kolmikantaisen valmisteluprosessin myötä maahanmuuttopoliittinen ohjelma kiinnittyi kansallisten instituutioiden, kuten poliittisten etujärjestöjen, aseisiin. Näin on yleensä tapahtunut muillakin eurooppalaisilla työmarkkinoilla (sikäli kun dataa on; seitsemästä maasta Peninx & Roosblad 2000a, 1). Ohjelma ilmentää työmarkkinapoliittisten asemien pohjalla olevia näkökulmia ja niistä juontuvia yhteiskunnallisia erimielisyyksiä.

Maahanmuuttajien työllistymishankaluudet (Forsander 2002) ovat Suomessa ajaneet maahanmuuttoa koskevan keskustelun pääosin sosiaalipoliittisen sektorin piiriin. Ylängön (Trux 2000, 15; Ylänkö 2000, 21–84) mukaan maahanmuuttoa koskeva keskustelu on Suomessa ollut perinteisesti kahtiajakautunutta sosiaalipoliittiseen ja liike-elämän sisäiseen keskusteluun, eivätkä nämä näkökulmat ole tavallisesti kohdanneet toisiaan.

Maahanmuuton rooli työvoima- ja työmarkkinapoliittisena kysymyksenä tulee ohjelman myötä kasvamaan, mikä silloittaa näitä kahta diskurssia. Yhtäältä liike-elämän sisäinen ja toisaalta sosiaalipoliittinen diskurssi kohtaavat konkreettisesti työyhteisöjen tasolla, kun työvoimana maahan muuttaneiden ihmisten kotoutumistarpeita käytännön tasolla hoidetaan.

Siirryttäessä tältä yksilö- ja työyhteisötasolta (mikrotaso) kohti laajempaa yhteiskunnallista tasoa (makrotaso), ajaututaan kuitenkin toi-

senlaisiin pulmiin. Makrotasolla käytettävä retoriikka juontuu pitkälti työmarkkinaosapuolten työmarkkinapoliittista intresseistä, ei ainoastaan yksittäisten jäsenten tai jäsenryhmien eduista. Siten osa perusasetelmasta tulee tavallaan annettuna, vaikka siitä olisikin joillekin jäsenryhmille haittaa. Esimerkiksi palkansaajapuolen kannattaa vastustaa maahanmuuttoa joka lisätessään työvoiman tarjontaa työmarkkinoilla aiheuttaa palkoille laskupainetta, kun taas työnantajapuolen kannattaa samasta syystä pyrkiä helpottamaan maahanmuuttoa Suomeen.

Makrotasolla työmarkkinapuite on noin kymmenen-kahdenkymmenen viime vuoden aikana muuttunut rajusti. Työmarkkinoiden kansalliset rajat ovat rapistuneet ja tuotannontekijätkin osin muuttuneet (esim. Becker 1993; Granovetter 1995). Työmarkkinoiden globalisaation myötä tapahtunut kansallisen työmarkkinapuitteen mureneminen on ollut kansalliseen puitteeseen kasvaneelle ay-liikkeelle hankala asia monissa maissa (Euroopan maista ks. Gächter 2000; Heisler 2000; Kühne 2000; muita maita Penninx & Roosblad 2000a; 2000b). Kansallisen puitteen murenemista on ay-liikkeiden toimesta pyritty vähintään hidastamaan, ja/tai ottamaan prosessi haltuun pyrkimällä muuttamaan kansallista lainsäädäntöä. Maahanmuuttajiin kohdistuvan kontrollin tärkeyttä ja kantaväestön työmarkkina-aseman säilymistä on painotettu (mt.).

Sosioekonominen uhka ja maahanmuutto on usein yhdistetty toisiinsa väittäen, että maahanmuutto yleisesti ottaen uhkasi kantaväestön asemaa työmarkkinoilla (mt.). Suomessa on tehty samoin (SAK 1998a; 2000a), onhan tällaisen politiikan suosio taattu (Jaakkola 2005, 89). Mm. vuonna 2003 40 prosenttia väestöstä katsoi että ulkomaalaiset tulisi ”*lähettää*” pois Suomesta jos työttömyys lisääntyy (mt. 67). Suhtautuminen maahanmuuttoon riippuu yleisestä työllisyystilanteesta: 1990-luvun lamavuosina suhtautuminen maahanmuuttajiin oli huomattavasti kielteisempää kuin sitä ennen (mt. 69). Työttömyysasteen laskiessa etniset asenteet paranivat (mt.) vaikka maahanmuuttajien määrä lisääntyi tasaisesti.

Tutkimus ei tue poliittisten etujärjestöjen esittämiä väitteitä maahanmuuttajien aiheuttamasta sosioekonomisesta uhasta. Esimerkiksi yllämainitun kausaalisuhteen (maahanmuuttajat uhkaavat kantaväes-

tön työmarkkina-asemia eli ns. ”*ne vievät meidän työpaikat*”-väite) pätevyys on monella tavoin ehdollinen. Tosiasiassa vaikutus riippuu työmarkkinoiden rakenteesta ja siksi siinä on vaihtelua työmarkkinoittain, useimmiten maiden välillä (Zorlu 2003, 2). Maahanmuutolla ei kuitenkaan ole osoitettu olevan vaikutusta kantaväestön palkkoihin (mt. 268–269; Pekkala 2005, 16). Huolimatta kilpailuväitteen suuresta suosiosta, todellisesta uhasta ei siis ole tilastollista näyttöä.

Uhkakuvan rakentamisella saattaa olla poliittinen syy, jota ensimmäisenä keksi hyödyntää renessanssihahmo Macchiavelli muutamia satoja vuosia sitten (Allport 1979, 41). Myöhempi sosiaalipsykologinen tutkimus osoittaaakin, että *yhteisen vihollisen konstruointi* vahvistaa sisäryhmän (esimerkiksi kansalaisten/äänestäjien/jäsenistön) sisäistä yhteenkuuluvaisuuden tunnetta ja lisää antipatiaa ulkoryhmiä (esim. ei-kansalaiset/ei-jäsenet/muita äänestävät) kohtaan (Allport 1979; Brown 1995; Liebkind 1998; vrt. Putnam 2000, 267). Tätä macchiavellilaista tempua on käytetty 1900-luvulla myös ay-liikkeen toimesta (Penninx & Roosblad 2000b) siinä määrin, että se on päätynyt Harvardin yliopistossa kymmeniä vuosia sosiaalipsykologian professuuria hoitaneen klassikkoteokseen esimerkiksi siitä, kuinka sisäryhmä voidaan konstruoida (Allport 1979, 41).

Kansallisella tasolla tämäntyyppinen työmarkkinapoliittisiin intresseihin perustuva laskelmointi ja pelaaminen voi olla haitallista esimerkiksi työllisyys- ja talouspolitiikan kannalta, tekipä sen mikä taho hyvänsä. Esimerkiksi työmarkkinoiden kysyntää vastaavan työvoiman maahanmuuton vaikeuttaminen voi lyhyellä tähtämellä olla vaikkapa ay-liikkeelle kannattavaa, mutta pidemmällä tähtämellä työvoimapolitiikan yhteiskunnalliset heijastevaikutukset – kuten kasvava työttömyys ja julkistalouden rahoituspohjan heikentyminen – söisivät tämän edun.

Maahanmuuttajien työvoima- ja väestöosuuksien lisääntymiseen joskus liittyvistä riskeistä tulee olla tietoinen, mutta potentiaaliset riskit on hyvä suhteuttaa työvoiman kysynnän ja tarjonnan epätasapainosta seuraaviin riskeihin. Kuinka todennäköistä on esimerkiksi se että juuri maahanmuuttajien osuus harmaassa taloudessa olisi yhteiskunnan kokonaisuuden kannalta erityisen haitallista, verrattuna siihen että työnantajat eivät uskalla palkata maahanmuuttajia koska luulevat heidän

olevan varsin todennäköisesti laiskureita ja huijareita (mm. työnantajien etnisyysnäkemyksistä Paananen 1999)?

Maahanmuuttajien henkisen pääoman vajaakäyttö lisää työvoiman kysynnän ja tarjonnan epätasapainon eli ns. kohtaanto-ongelman todennäköisyyttä ja odotettavissa olevaa vakavuutta. Vastakkainasettelujen luominen maahanmuuttajien ja kantaväestön välille on omiaan edistämään sitä, että samat työmarkkinakompetenssit omaava maahanmuuttaja ja kantaväestöön kuuluva henkilö eivät saavuta samanlaista asemaa työmarkkinoilla. Tämä merkitsee henkisen pääoman hukka-käyttöä (vrt. Salmenhaara 2003), jolla on haitalliset makrotaloudelliset seuraukset.

Työmarkkinaosapuolten välisestä eturistiriidasta huolimatta jako työnantaja- ja palkansaajapuoleen ei kuitenkaan kuvaa viimeaikaista suomalaista maahanmuuttodebattia kovin tarkasti. Työmarkkinaosapuolten 2000-lukulaisissa maahanmuuttokannanotoissa oli hajontaa myös liittokohtaisesti työnantaja- ja palkansaajapuolten sisällä. Mm. palkansaajajärjestöjen kannanotot liittyivät siihen, mitä palkansaajaryhmää ne edustavat. Suomessa eri ammattijärjestöt antoivat uhkaretorialle eri painoarvon: toiset antoivat sille retoriikassaan keskeisemmän, ja toiset vähemmän keskeisen sijan. Siinä missä yksi palkansaajajärjestö liioitteli muuttopotentiaalia (SAK 2000a), toinen korosti ettei suomalaisilla ole syytä hätään (STTK 2004a). Akateemisia palkansaajia edustava järjestö (AKAVA 2004) jopa korosti ”*osaamis*pääomaa” (ts. henkinen pääoma) liki samoissa merkeissä kuin ohjelmassa lopulta tehtiin. Toisaalla STTK (2004b) on ollut työnantajien ja AKAVA:n kanssa tästä seikasta liki samaa mieltä todetessaan valtion maahanmuuttopolitiikasta että ”*(kyse on) työmarkkinoiden rikastamisesta muualla hankitulla osaamisella (...)*”.

Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma, 2006

Lainsäädännöllisen puitteen (tarveharkinta) sisällä ohjelman keskeinen lähtökohta on pyrkiä rajoittamaan niitä haittavaikutuksia, joita odotettavissa olevaksi katsotun työvoimapulan pelätään aiheuttavan. Jotta maahanmuuttopoliittikalla voitaisiin paikata aukkoja kotimaisessa työvoiman tarjonnassa, työvoiman maahanmuuton tulisi ohjelman mukaan olla työmarkkinoiden kysyntää vastaavaa niin määrältään, kuin laadultaankin. Sitä, kuinka Suomeen ylipäänsä saataisiin houkuteltua työvoimaa, kyllä pohditaan ohjelmassa, mutta koko teema ei ole ohjelmassa kovin keskeinen. Tässä mielessä ajatus globaalista työvoimakilpailusta (ks. esim. Florida 2002; 2005) ei juuri näy ohjelmassa. Maahanmuuton helpottaminen tuskin riittää (Forsander ym. 2004) – tarvitaan markkinointia ja Suomen markkinoimista potentiaalisille muuttajille (Raunio 2001). Ohjelmassa ei myöskään juuri kanneta huolta maahanmuuttajien työllistymisestä, kuin siitä että se työllistyminen mitä tapahtuu, tapahtuisi sääntöjen ja lakien mukaan.

Jälkiteollisen tuotantorakenteen (Bell 1999) myötä työmarkkinoilla olevan työvoiman rakenne on muuttunut, tuoden esiin teollista aikaa monipuolisemman työntekijäjoukon ja sen etuja ja vaatimuksia. Niihin reagoiminen on haaste työmarkkinaosapuolille. Kolmikannan toimivuuden kannalta on olennaista, missä määrin maahanmuuttajien edut ja vaateet kykenevät tunkeutumaan vakiintuneeseen työmarkkinapoliittiseen neuvottelujärjestelmään. Edellä kuvatulle macchiavellilaiselle torjuntalinjalle on helppo saada suuren yleisön ja jäsenistön tuki, riippumatta siitä missä määrin torjuntalinjalle on perusteita.

Ohjelman olennaisimmat kohdat

Ohjelmassa esitetään 35 politiikkalinjausta, joista ohjelman toimivuuden, ja myös AY-liikkeen kannalta erityisen olennaisina voi pitää linjauksia numero 1, 3, 4, 5, 32 ja 33. Näistä neljä ensimmäistä liittyy työperusteiseen maahanmuuttoon ja työn kautta tapahtuvaan kotoutumiseen. Yleislinjana ohjelmassa onkin helpottaa työperusteista maa-

hanmuuttoa mm. lieventämällä erilaisia työ- ja oleskelulupa- ja muita ulkomaalaishallinnon byrokratian muotoja (mt.). Ilmiölähtöisyyden puutteen hallintoperinne jatkuu myös ohjelmassa, sillä integraatio-problematiikan sijaan, ts. sen, kuinka saada maahanmuuttajien työvoimaresurssit ylipäänsä työmarkkinoille, pohditaan lähinnä sitä kuinka kontrolloida kyseistä populaatiota. Maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa on mainittu tarpeesta estää harmaata taloutta, laitonta työntekoa ja sitoa maahanmuuttajat ”suomalaisen työelämän pelisääntöihin” (kohdat 32 ja 33). Sen sijaan kotoutumisasioista esitetään jokseenkin tavoitteellista tilannetta muistuttava kaavio varsin vähin ajatuksin konkreettisista toimenpiteistä joilla kotoutumista voitaisiin todella edistää (Valtioneuvosto 2006, 8). Keinoina mainitaan kotouttamislain mukaiset toimet ja opastus.

Ohjelman kohdassa yksi esitetään työvoiman maahanmuuton edistämistä (osa)ratkaisuna luonnoksen mukaan odotettavissa olevaan työvoimapulaan ja osaamisvajeeseen:

Kohta 1 työperusteisuudesta

1) Poliitiikkalinjaus: *Edistetään työperusteista maahanmuuttoa. Korvataan työmarkkinoilta poistuvaa työvoimaa ja vahvistetaan osaamis pohjaa ja siten turvataan talouskasvun ja taloudellisen toimeliaisuuden edellytyksiä. Tavoitteena on samalla turvata mahdollisuudet kotoutumiseen, osallistumiseen, perheeseen, oikeudenmukaiseen kohteluun ja syrjimättömyyteen.*

Tässä linjauksessa tavoitteita on yhteensä viisi, mutta työmarkkinakysymykset näyttelevät siinä keskeistä osaa. Toimenpiteiksi hahmotellaan työperusteisen maahanmuuton lisäämistä yhteistyössä vastuutahojen, mm. työmarkkinajärjestöjen, kanssa; työvoiman maahanmuuttopolitiikka on tässäkin kohdassa suunniteltu kolmikantaiseksi työmarkkinakysymykseksi.

Työvoiman tarjonnan tyyppien osalta linjauksessa on kaksi osaa. Ensinnä tarkoituksena on vastata työvoiman määrässä odotettavaksi oletettuun vajeeseen, toiseksi odotettavaksi katsottuun ”vajeeseen” laadussa. Yleisesti ottaen ammattijärjestöjen kannalta määrällinen vaje on

helpommin käsitettävissä kuin laadullinen, koska määrällisen vajeen olemassaoloa voi perustella varsin helppotajuisesti esimerkiksi huonoilla taloudellisilla suhdanteilla. Laadullisen vajeen syyt ovat tavallisesti vaikeatajuisempia. Ne liittyvät työmarkkinoiden rakenteeseen. Laadun kysynnän ja tarjonnan välinen epäsuhta johtuu tässä tapauksessa siitä, että koko työmarkkinoilla (kantaväestö ja maahanmuuttajat) työvoiman kysyntä muuttuu nopeammin kuin mihin sen tarjonta kykenee sopeutumaan. Yksilöiden henkistä pääomaa ei pystytä päivittämään riittävän nopeasti esimerkiksi koulutuksen keinoin. Kohdassa yksi ilmenee myös yksi ohjelman perusongelmista: sitä, miten työvoiman maahanmuuttoa itse asiassa voitaisiin lisätä, ei juuri pohdita.

Asiantuntija- ja ammattiryhmäkohtaista muuttoa pohtiva tutkimus korostaa sitä, että ihmisten muuttopäätökset perustuvat pitkälti niihin mielikuviiin joita heillä eri alueista on (Forsander *et al.* 2004; Raunio 2001). Näihin mielikuviiin vaikuttaminen (mielikuvamarkkinointi; Forsander *et al.* 2004, 200; Raunio 2001; myös Florida 2005, 10) on olennaista erityisesti Suomen tapauksessa, koska Suomen passiivinen maahanmuuttohistoria, maantieteellinen sijainti ja monet muut tekijät aiheuttavat sen, että Suomi ei ole tässä kisassa erityisen vahvoilla verrattuna yleisesti ottaen muihin maihin ja alueisiin. Nykyistä ja tulevaa maahanmuuttoa edistävä maahanmuuttohistoria (Sassen 1997) liki puuttuu Suomelta johtuen esimerkiksi siitä, että Suomen itsenäisyyden aikana maahan on suuntautunut vain vähän muuttoa ulkomailta, eikä itseään ruokkivia ns. ketjumuuttoprosesseja (Sassen 1997; Penninx & Roosblad) ole tämän vuoksi syntynyt. Negatiivinen tase johtuu siitä, että työvoimasta on ollut Suomessa tavallisesti ollut ylitarjontaa, eikä maahanmuuttoa ole taloudellisista syistä tarvittu (esim. Joronen & Ali 2000, 206).

Vetovimatekijöiden puute yhdistettynä maahanmuuttoon kohdistuvan kontrollipolitiikan perinteeseen ja käytäntöön Suomessa tuottavat kansantaloudellisia ongelmia. Ihmiset joilla on eniten henkistä pääomaa ja joiden työn tuottama lisäarvo on jälkiteollisessa tuotantopuitteessa varsin korkea (Bell 1999; Becker 1993), ovat kansainvälisesti paitsi arvokas, myös hyvin liikkuva resurssi josta Suomi uhkaa näiden syiden vuoksi jäädä paitsi.

Ruotsilla vetovoimatekijöitä on mm. aktiivisen työvoiman maahanmuuttopolitiikkansa ja osin sen käynnistämisen ketjumuuton (Sassen 1997) vuoksi. Vielä viimeisen kymmenen vuoden aikana Ruotsi on onnistunut ulottamaan työmarkkinoidensa rekrytointikanavat väkierikkaille lähialueille, kuten Puolaan. Suomella vastaavaa on suunniteltu vasta tässä ohjelmassa – Puolan ohella potentiaalisena lähtöalueena pidetään Venäjää suurine väestö- ja osaamis pohjineen (joista Forsander *et al.* 2004).

Maahanmuuttopoliittisen ohjelman kolmannessa kohdassa hahmotellaan yhteistyötä lähtömaiden kanssa. Ilman onnistumista kohdassa yksi, kohta kolme ei ole kovin olennainen. Toisaalta, koko strategian onnistumismahdollisuudet riippuvat pitkälti onnistumisesta ensimmäisessä kohdassa. Kohdan kolme mahdollisesti aktualisoituessa tarvitaan siinä yhteistyötä myös Suomen ja lähtömaan ay-liikkeiden välillä. Työvoiman järjestäytymisaste on Suomessa korkea verrattuna liki mihin hyvänsä maahan (muut Pohjoismaat pois lukien), joten liittoon kuulumattomuus saattaa olla lähtömaissa varsin normaalia. Ay-liikkeen kannalta mm. tämä seikka on olennainen, kun pohditaan millaista yhteistyö työvoimamuuttajien lähtömaihin voisi olla.

Kohta 3, yhteistyö työvoiman lähtömaiden kanssa

Luonnoksen kohdassa kolme todetaan, että työvoiman liikkuvuutta koskevaa yhteistyötä työvoiman lähtömaiden kanssa pyritään lisäämään.

3) Poliittikalinjaus: *Lisätään työvoiman liikkumista koskevaa yhteistyötä erityisesti EU-maiden, lähialueiden sekä muiden Suomen kannalta merkittävien työvoiman lähtömaiden kanssa.*

Lainsäädännön kehittäminen tapahtuu tässä ulkomaalaislain (301/2004) puitteissa. Laissa mainitaan, että jos työmarkkinoilla jo on kohtuullisessa ajassa saatavilla olevaa ja tehtävään sopivaa työvoimaa, muun kuin EU-maan kansalainen ei voi saada työlupaa Suomesta. Ohjelmaluonnos koskee nimenomaisesti Euroopan unionin ulkopuolisiin, ns. kol-

mansiin maihin, sovellettavaksi suunniteltua politiikkaa. Näin ollen mm. Viro ei ohjelman syntyessä ollut sen piirissä, mutta Venäjä oli.

Lisääntyvän maahanmuuton on palkansaajajärjestöjen, työnantajajärjestöjen sekä valtion kannanotoissa korostettu edellyttävän myös valvonnan tehostamista. Toisin kuin vaade kunnollisesta integraatiopolitiikasta (esim. AKAVA 2004), valvonta-aspekti sai ohjelmaa edeltäneessä keskustelussa varsin paljon painoarvoa. Tyypillisesti korostettiin, että työehtojen tulisi olla kansallisuudesta riippumatta samat (esim. SAK 2004a; STTK 2004b; Palvelutyönantajat 2004). Myös julkisen siirtymäaikadebatin aikana painotettiin palkansaajapuolen taholta toistuvasti, että maahanmuuttajat voisivat heikentää suomalaisten työehtoja (AKAVA 2004; STTK 2004a; SAK 2004a; SAK 2003b). Poliisi perusti erillisen ulkomaalaisten työsuhte-ehtoja valvovan yksikön (Sisäasiainministeriö 2003). Aloitteen yksikön perustamiseksi teki SAK (2003a). SAK:n linja oli kahtalainen; yhtäältä pohdittiin kansainvälistä yhteistyötä (Kyntäjän ja Nylundin artikkelit tässä teoksessa), toisaalta vaadittiin lisää kontrollia (SAK 2003a).

Nämä 2000-luvun alussa käydyt siirtymäaikakeskustelun kirvoittamat kontrollivaatimukset osoittavat, paitsi kontrolliperinteen jatkuvuutta, myös sitä kuinka maahanmuuttokeskustelua käytiin vakiintuneiden työmarkkinapoliittisten koordinaattien (eri työnantaja- ja palkansaajajärjestöt) mukaan. Esimerkiksi työnantajapuoli pääsi rokottamaan palkansaajajärjestöjä niiden piirissä vallinneesta kontrollilinjasta:

”Harmaa talous ja maahanmuuttajat –teemaa on ay-puoli usein pitänyt yllä (...) (M)ielestäni tätä tehdään turhan voimakkaasti, kun otetaan huomioon Suomessa oleskelevien ulkomaalaisten suhteellisen pieni osuus.” (Palvelutyönantajat 2004)

Tässä kommentissa, kuten monissa muissa kannanotoissa (esim. SAK 1998a; 19998b; 2004), maahanmuutto on peliväline, työmarkkinapoliittinen lyömäase jollaiseksi sopisivat monet muutkin aiheet, kuten vero- tai eläkepolitiikka. Pelivälineinä tai lyömäaseina eri työmarkkinaryhmät siis ovat erilaisuuksistaan huolimatta samanarvoisia.

Maahanmuuton edellytysten parantaminen

Ohjelman kohdissa neljä ja viisi tarkennetaan ohjelman kohtaa yksi. Niissä todetaan, että työlupajärjestelmää pyritään yksinkertaistamaan ja maahanmuuttobyrokraatiaan liittyviä esteitä raivaamaan:

4) Poliitiikkalinjaus: *Yksinkertaistetaan kahdessa vaiheessa työvoiman maahanmuuttoa koskevaa lupajärjestelmää.*

5) Poliitiikkalinjaus: *Selvitetään voitaisiinko edistää ulkomaalaisten työntekijöiden mahdollisuutta saapua hakemaan työtä ja työpaikan järjestyä saada Suomessa haettuna oleskelulupa työntekoa varten.*

Tarkoituksena on parantaa ulkomaan kansalaisten mahdollisuuksia tulla Suomeen hakemaan töitä, ja tarvittaessa saada nykyistä helpommin myös oikeus jatkaa oleskeluaan täällä (mt. 13). Työlupien suhteen nykyisessä järjestelmässä todetaan olevan ”ongelmia” (mt. 12), osin koska työlupasäännökset ovat tulkinnanvaraisia (mt.).¹ Järjestelmää pidetään ohjelmassa nykyisellään myös byrokraattisena ja hakijan kannalta monella tapaa hankalana.

Ohjelman avoimet muotoilut tekevät mahdolliseksi tulkinnan, että ohjelmassa oletettaisiin maahanmuuton lisääntyvän heti kun se tehdään helpommaksi, ja vieläpä maahanmuuttajien työllistyvän siten, että maahanmuuton avulla voitaisiin täyttää kotimaisia työvoimakapeikkoalojen vajausta. Kumpikaan näistä seikoista, maahanmuuton määrän kasvu, saati maahanmuuttajien työllisyyden merkittävä kohentuminen, tuskin toteutuu ilman niiden aktiivista poliittista edistämistä, ja kumman hyvänsä toteutumatta jääminen estäisi hallituksen strategian keskeisten tavoitteiden kunnollisen toteutumisen.

Ulkomaalaisten työntekijöiden halukkuus muuttaa Suomeen on yleisesti ottaen varsin vähäistä, sillä muuttohalukkuutta pitkälti määrittävä mielikuva Suomesta ei useinkaan ole erityisen positiivinen (Forsander *et al.* 2004, 200; Raunio 2001), ja työmarkkinaintegraation vaikeudet ovat huomattavia (Forsander 2002, 121–202, 229–241, 275–277). Toisin sanoen, työvoimastrategiana maahanmuuttopoliittisen ohjelman ei tarvitse ainoastaan saada maahan kysyntää vastaavaa työvoimaa, vaan myös edistää sen työllistymistä.

Akateemisia palkansaajia edustanut AKAVA (2004) on 2000-luvulla korostanut maahanmuutto- ja integraatiopolitiikan välisen yhteyden olennaisuutta. AKAVA (mt.) kiinnitti huomiota ensinnä siihen, että maasta muuttaa pois enemmän korkeasti koulutettuja työntekijöitä kuin sinne tulee ja, että näidenkään tulijoiden henkinen pääoma ei ole täysimittaisesti työmarkkinoilla. AKAVA vaatikin, että integraatiokysymykset saisivat maahanmuuttopolitiikassa entistä keskeisemmän osan (mt.).

Ohjelman pitkäjänteisyys (ts. valtionhallinnon poliittisen linjan vakaus tässä suhteessa) näkyy hyvin kohdissa neljä ja viisi. Edellisen hallituksen linjauksia on suoraviivaistettu ja niiden toimeenpanoa kiirehditty. Vanhasen II hallituksen Maahanmuutto- ja eurooppaministeri pani kesällä 2007, alle puoli vuotta hallituksen nimittämisen jälkeen, uudistuksiin vauhtia ehdottaen koko ulkomaalaislain uudistamista osissa. Hänen mukaansa uudistamisella on niin kova kiire, ettei lain kokonaisuudistusta ehdittäisi tehdä riittävän nopeasti. Pian tämän jälkeen hän ehdotti samaa asiaa kuin ohjelman kohdassa viisi ehdotetaan selvitettäväksi, eli että ulkomaalaisten henkilöiden tulisi voida tulla Suomeen myös etsimään töitä, kun se ei nykyisen ulkomaalaislain mukaan ole mahdollista. Ministerin ehdottama ratkaisu, työnhakuviihuri, merkitsi toteutuessaan vuoden 2006 maahanmuuttopolitiittisen ohjelman viitoskohdassa selvitettäväksi esitetyn asian toimeenpanoa.

Ministerin toteama kiire ei ole yllätys. Kuten artikkelin alussa todettiin, väestöllisen huoltosuhteen todennäköisestä tulevaisuuden kehityksestä voidaan laatia pitkän aikavälin skenaarioita, ja niiden vuoksi huoltosuhteen pian vuosituhannen alun jälkeen tapahtuva heikkeneminen on ollut tiedossa vähintään muutaman vuosikymmenen.

Sinänsä väestön ikääntyminen ei johda valtiota taloudelliseen kriisiin. Kriisiltä voidaan välttyä nytkin, jos tuottavuus nousee riittävästi. Tuottavuuden tehokkuuden nostaminen taas edellyttää tuotannon tarvitseman työvoiman riittävää tarjontaa työmarkkinoilla.

Väestöllisen huoltosuhteen radikaali heikentyminen suurten ikäluokkien eläköityessä on ollut tiedossa jo vuosikymmeniä, ja taloudellisten vaikeuksien todennäköisyys alkoi kuitenkin kasvaa jo 1990-luvun alussa, kun taloudellista huoltosuhdetta heikentävä työvoiman

kompetenssien kysynnän maailmanlaajuisen muutoksen pysyvyys alkoi vaikuttaa selvältä (ks. Bell 1999).

Aikaa poliittiselle reagoinnille etenkin kohtien neljä ja viisi osalta on siis ollut. Voi siis pohtia, miksei näihin asioihin reagoitu jo aiemmin vaikka tarvittava informaatio oli jo suurelta osin käytössä. Näin ay-liikkeenkin näkökulmia asiaan olisi ehditty käsitellä ennen kuin monilla asioilla on varsin kova kiire; ulkomaalaislain kokonaisuudistusta ei ehditä tekemään, maahanmuuttajien houkuttelutarve ymmärretään myöhässä, ja edunvalvontaa ei ole suunniteltu etukäteen vaan sitä joudutaan rakentelemaan täydessä vauhdissa.

Kohdat 32 ja 33 kontrollista

En ole käyttänyt tutkimuksessa aineistoa jonka perusteella voisi päätellä mistä ohjelman kontrollipainotteisuus johtuu. Kun otetaan huomioon maahanmuuttajien mitätön osuus kokonaistyövoimasta, vaikka määrä kasvaisikin suunnitellusti, ei kohdissa 32 ja 33 ole juurikaan järkeä:

32) Poliitiikkalinjaus: *Ehkäistään ulkomaalaisten laitonta työntekoa ja laitonta työn teettämistä.*

33) Poliitiikkalinjaus: *Tehostetaan ulkomaalaisten työntekijöiden työehtojen valvonnan edellytyksiä. Puututaan tehokkain toimin mahdollisuuksiin teettää pimeää työtä ja yleensä harmaan talouden vetovoimaan myös yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa.*

Kuten aiemmin tekstissä todettiin, ekonometrisen tutkimustiedon mukaan sosioekonomista eturistiriitaa kantaväestön ja maahanmuuttajien välillä ei yleisesti ottaen ole. Siksi kohtien 32 ja 33 mukaantulo ohjelmaan viittaa jonkin tahon haluun kohentaa esimerkiksi poliittista tai taloudellista asemaansa ohjelman avulla. Näiden kohtien taustalla mahdollisesti oleviin päätelmiin vedoten voidaan perustella uhkien vastustamiseen tarvittavan henkilöstön ja taloudellisten resurssien lisäämistä.

Yhteenveto

Hallituksen lokakuussa 2006 hyväksymä maahanmuuttopoliittinen ohjelma on osa hallituskausien yli ulottuvaa, pitkäjänteistä kansallista työvoima-, talous- ja yhteiskuntapolitiikkaa. Ohjelma on vasta toinen Suomessa tehty, seuraten hallituksen aiempaa maahanmuuttopoliittista ohjelmaa.

Valtion maahanmuuttopoliitiikan pitkäjänteisyydestä huolimatta, vuoden 2006 ohjelma on huomattavasti työvoimapainotteisempi kuin edellinen. Tarve vaikuttaa maahanmuuton rakenteeseen perustuu kotimaisiin tarpeisiin, eli ikääntyvän työvoiman ja siltä kysyttävän osaamisen muutoksiin joiden merkitys esimerkiksi yleisen työllisyyden ja hyvinvointipalvelujen säilymisen kannalta on suuri.

Muutokset työvoiman kysynnässä ja tarjonnassa synnyttävät niiden välille epäsuhtaa, jonka näkyvin ilmenemismuoto ovat työvoimakapeikat. Useiden raporttien, selvitysten ja tilastojen mukaan epäsuhtaan lievittämiseksi tarvitaan kysyntään vastaavan maahanmuuton lisäämistä.

Monet alat kärsivät kysyntää vastaavan työvoiman puutteesta jo nyt. Laajemmin työperäisen maahanmuuton lisäämisen tarve ajankoh- taistuu 1950-luvun aikoihin syntyneiden suurten ikäluokkien siirtyessä työiästä eläkkeelle.

Työvoiman järjestäytymisaste suomalaisilla työmarkkinoilla on korkea ja siten työnantaja- ja palkansaajajärjestöjen asema vahva. Tämän vuoksi työvoimapolitiittinen maahanmuuttostrategia on väistämättä politisoitunut. Koska artikkelissa käsiteltävä ohjelma valmisteltiin julkisen sektorin ja työmarkkinaosapuolten välisenä yhteistyönä (kolmikanta), se heijastaa erityisesti kolmikannassa paikkansa vakiinnuttaneiden osapuolten asemia.

Maahanmuuttopoliittisen ohjelman alkutaudit lyötiin tieteellisissä skenaarioissa henkisen pääoman ja tekevien käsien tarvetta rummuttaen. Lopputaudit valssattiin työmarkkinapolitiikan pyörteissä jolloin hankittavaksi kaavailun työvoiman integroituminen työmarkkinoille jäi luottamuksen varaan.

Viitteet

- 1 Edellisen ulkomaalaislain kohdalla tulkinnanvaraisuuden katsottiin johtaneen siihen, että poliittisten linjausten käytännön toimeenpanon kirjavuus muutti niiden sisältöä (Sorainen 1999; Paananen 1999), jopa siinä määrin, että lain sisältö muuttui toimeenpanon vuoksi ei-tarkoitetuksi (Ulkomaalaislain... 2001).

Lähteet

Painetut lähteet ja kirjallisuus:

- Aguilera Michael (2002): "The Impact of Social Capital on Labour Force Participation: Evidence from the 2000 Social capital Benchmark Survey." *Social Science Quarterly* 83 (3).
- Aguilera Michael (2003): "The impact of the worker: How social capital and human capital influence the job tenure of formerly undocumented Mexican immigrants." *Sociological Inquiry* 73 (1), 52–83.
- Aguilera Michael & Massey Douglas (2003): "Social capital and the Wages of Mexican Migrants: New Hypotheses and Tests." *Social Forces* 82 (2).
- AKAVA (2004): AKAVA:n puheenjohtaja Risto Piekka: *Maahanmuuttajat Suomen työmarkkinoilla lisäävät Suomen osaamispääomaa. Esitelmä seminaarissa "Maahanmuuttajat Suomen työmarkkinoilla", 28.1.2004.*
- Allport Gordon W. (1979): *The nature of prejudice*. Reading: Perseus Books.
- Anderson Pernilla & Wadensjö Eskil (2004): *Temporary employment agencies: A route for immigrants to enter the labour market?* Discussion paper no. 1090, March 2004. IZA, Bonn.
- Apap Joanna (2001): *Shaping Europe's Migration Policy: New Regimes for the Employment of Third Country Nationals: A Comparison of Strategies in Germany, Sweden, The Netherlands and the UK*. CEPS Working Document No. 179, December 2001.
- Apap Joanna & Carrera Sergio (2003): *Towards a proactive immigration policy for the EU?* CEPS working document.
- Arbache Jorge Saba (2001): "Wage differentials in Brazil: Theory and evidence." *The Journal of Development Studies* 38 (2), 109–130.
- Becker Gary (1993): *Human capital*. Chicago: Chicago University Press.

- Bell Daniel (1999): *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*. New York: Basic Books.
- Brown Rupert (1995): *Prejudice. Its social psychology*. Oxford: Blackwell.
- Chiswick Barry & Miller Paul (2002): "Immigrant earnings: Language skills, linguistic concentrations and the business cycle." *Journal of Population Economics* 15 (1), 31–57.
- Dale Angela, Shaheen Nusrat, Kalra Virinder & Fieldhouse Edward (2002): "Routes into education and employment for young Pakistani and Bangladeshi women in the UK." *Ethnic and Racial Studies* 25 (6), 942–968.
- Duleep Harriet & Regets Mark (1996): "Social security and immigrant earnings." *Social security bulletin* 59 (2).
- Euroopan komissio (2002): *Komission tiedonanto neuvostolle ja Euroopan parlamentille. Euroopan vastaus maailman väestön ikääntymiseen. Taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen edistäminen ikääntyvässä maailmassa. Euroopan komission panos ikääntymisen toiseen maailmankonferenssiin*. KOM(2002)143 lopullinen.
- Euroopan komissio (2003): *Komission tiedonanto neuvostolle, Euroopan parlamentille, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle sekä alueiden komitealle. Maahanmuutto, kotouttaminen ja työllisyys*, KOM(2003). 336 lopullinen. Saattavilla osoitteesta http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc? (Hakupäivä 28.9.2006).
- Eurostat (2006): *Statistics in focus, population and social conditions 3/2006: Long-term population projections on a national level*. Internetissä: eu/cache/ITY_OF-FPUB/NS-NK-06-003-EN.PDF (Hakupäivä 17.7.2007).
- Florida Richard (2002): *The Rise of the Creative Class. And how it's transforming work, leisure, community and everyday life*. New York: Basic Books.
- Florida Richard (2005): *The Flight of the Creative Class: The New Global Competition for Talent*. New York: HarperCollins.
- Forsander Annika (2002): *Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat Suomen 1990-luvun työmarkkinoilla*. Helsinki: Väestöliitto.
- Forsander Annika (2004): "Maahanmuuton merkitys väestönkehityksen kannalta." Teoksessa Kautto Mikko (toim.) *Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko väestökehityksestä, väestöpolitiikasta ja ikärakenteen muutokseen varautumisesta*. Helsinki: Valtioneuvosto, liiteraportti 3, 60–106.
- Forsander Annika, Raunio Mika, Salmenhaara Perttu & Helander Mika (2004): *Sykettä ja suvaitsevaisuutta. Globaalin osaamisen kansalliset rajat*. Helsinki: Edita.

- Geddes Andrew (2003): *The politics of migration and immigration in Europe*. London: Sage.
- Granovetter Mark S. (1973): "The strength of weak ties." *The American Journal of Sociology* 68 (6), 1360–1380.
- Granovetter Mark S. (1995): *Getting a job. A study of contacts and careers*. Chicago: University of Chicago Press.
- Gächter August (2000): "Austria: Protecting indigenous workers from immigrants." Teoksessa Penninx Rinus & Roosblaad Judith (toim.) *Trade unions, immigration and immigrants in Europe 1960–1993. A comparative study of trade unions in seven West European countries*. New York: Berghahn Books, 65–90.
- Hayfron John E. (1998): "The performance of immigrants in the Norwegian labour market." *Journal of population economics* 11, 293–303.
- Heisler Barbara Schmitter (2000): "Trapped in the consociational cage: trade unions and immigration in Switzerland." Teoksessa Penninx Rinus & Roosblaad Judith (toim.) *Trade unions, immigration and immigrants in Europe 1960–1993. A comparative study of trade unions in seven West European countries*. Amsterdam: Berghahn Books, 21–38.
- Hiipakka Janne (2004): "Vahvat linkit ja pätevä päättely: Muodollisen päättelyn teoriaa." Teoksessa Kakkuri-Knuuttila Marja-Liisa (toim.) *Argumentti ja kriittikki. Lukemisen, keskustelun ja vakuuttamisen taidot*. Helsinki: Gaudeamus, 114–157.
- Hirschman Albert O. (1991): *The rhetoric of reaction. Perversity, futility, jeopardy*. Cambridge: Belknap/Harvard.
- Iganski Paul & Payne Geoff (1999): "Socio-economic re-structuring and employment: The case of ethnic minority groups." *British Journal of Sociology* 50 (2), 195–215.
- Jaakkola Magdalena (2005): *Suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttajiin vuosina 1987–2003*. Työpoliittinen tutkimus 286. Helsinki: Työministeriö.
- Jasinskaja-Lahti Inga, Liebkind Karmela & Vesala Tiina (2002): *Rasismi ja syrjintä Suomessa: Maahanmuuttajien kokemuksia*. Helsinki: Gaudeamus.
- Joronen Tuula & Ali Abdullahi A. (2000): "Maahanmuuttajien yritystoiminta Suomessa 1990-luvulla." Teoksessa Trux Marja-Liisa (toim.) *Aukeavat ovet. Kulttuurinen moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä*, 203–260.
- Karisto Antti, Takala Pentti & Haapoja Ilkka (1998): *Matkalla nykyaikaan. Elin-tason, elämäntavan ja sosiaalipolitiikan muutos Suomessa*. Helsinki: WSOY.
- Kautto Mikko (2004): *Tulevaisuusellonteko ikärakenteen muutoksesta*. Helsinki: Valtioneuvosto. Saatavissa osoitteesta: http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/

fi/03_tutkimus_ja_kehittaminen/04_ennakointi/kautto.pdf (Hakupäivä 27.9.2006).

- Kühne Peter (2000): "The Federal Republic of Germany: Ambivalent promotion of immigrants' interests." Teoksessa Penninx Rinus & Roosblad Judith (toim.) *Trade unions, immigration and immigrants in Europe 1960–1993. A comparative study of trade unions in seven West European countries*. New York: Berghahn Books, 39–64.
- Kyntäjä Eve (2008): "Suomen ammattiliittojen keskusjärjestön SAK:n Tallinnan toimisto globalisaatiostrategian esimerkkinä." Artikkelitässä teoksessa.
- Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta* 493/1999. Saatavissa osoitteesta: <http://www.finlex.fi> (Hakupäivä 20.11.2006).
- Laki Tšekin, Viron, Latvian, Liettuan, Unkarin, Puolan, Slovenian ja Slovakian kansalaisten ansiotyön edellytyksistä* 309/2004. Saatavilla osoitteesta <http://www.finlex.fi> (Hakupäivä 20.11.2006).
- Liebkind Karmela (1998): "Etnisten ryhmien identiteettineuvottelut." Teoksessa Lahikainen Anja Riitta & Pirttilä-Backman Anna-Maija (toim.) *Sosiaalinen vuorovaikutus*. Helsinki: Otava, 100–119.
- Nylund Mats (2008): "Erään uhkakuvan anatomia: Virolainen vierastyövoima, uutisvälitys ja SAK." Artikkelitässä teoksessa.
- Paananen Seppo (1999): *Suomalaisuuden armoilla. Ulkomaalaisten työnhakijoiden luokittelu*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Palvelutyönantajat (2004): *Työvoimapolitiittinen asiamies Riitta Wärn, Palvelutyönantajat ry: Maahanmuuttajat työelämässä työnantajien näkökulmasta. Maahanmuuttajat Suomen työmarkkinoilla -seminaari, 28.1.2004*.
- Parkkinen Pekka (1998): *Vanhusten vuosisata*. Helsingin yliopiston sosiologian laitoksen monisteita 61/1998. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Pekkala Sari (2005): *Economic impacts of immigration: a survey*. Keskustelualoitteita 362. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- Penninx Rinus & Roosblad Judith (2000a): "Introduction." Teoksessa Penninx Rinus & Roosblad Judith (toim.) *Trade unions, immigration and immigrants in Europe 1960–1993. A comparative study of trade unions in seven West European countries*. New York: Berghahn Books, 1–20.
- Penninx Rinus & Roosblad Judith (2000b): "Conclusion". Teoksessa Penninx Rinus & Roosblad Judith (toim.) *Trade unions, immigration and immigrants in Europe 1960–1993. A comparative study of trade unions in seven West European countries*. New York: Berghahn Books, 183–212.
- Perustuslaki.11.6.1999/731.

- Portes Alejandro (2000): "The Two Meanings of Social Capital." *Sociological Forum* 15 (1), 1–12.
- Portes Alejandro & Sensenbrenner Julia (1993): "Embeddedness and Immigration: Notes on the Social Determinants of Economic Action." *The American Journal of Sociology* 98 [6], 1320–1350.
- Price Stephen Wheatley (2001): "The employment adjustment of male immigrants in England." *Population economics* 14, 193–220.
- Putnam Robert D. (2000): *Bowling alone. The collapse and revival of American community*. New York: Simon & Schuster.
- Raunio Kyösti (1995): *Sosiaalipolitiikan lähtökohdat*. Helsinki: Gaudeamus.
- Raunio Mika (2001): "Markkinointiviestintä ja johtajuus pääkaupunkiseudun vetovoimaisuuden luojina kertomusyhteiskunnassa. eTampere tietoyhteiskuntakehityksen kärkikaupunkina" Teoksessa Kostiainen Juha (toim.) *Tarinoita ja tutkimuksia kaupunkimarkkinoinnista*. Helsinki: Suomen kuntaliitto, 83–109.
- Reitz Jeffrey G. (1998): *Warmth of the welcome*. Boulder: Westview Press.
- Reitz Jeffrey G. & Sklar Sherrilyn M. (1997): "Culture, Race, and the Economic Assimilation of Immigrants." *Sociological Forum* 12 (2), 233–277.
- Remennick Larissa (2002): "Survival of the fittest: Russian immigrant teachers speak about their professional adjustment in Israel." *International migration* 40 (1), 99–121.
- SAK (1998a): *Neljännes virolaisista haluaisi työskennellä Suomessa*.
- SAK (1998b): *Suomalaiset tukevat Viron EU-jäsenyyttä – virolaisten tuloa Suomeen töihin pelätään*. Tiedote, 15.6.1998.
- SAK (2000a): *Jopa 400 000 virolaista tulisi Suomeen töihin*. Tiedote, 4.9.2000.
- SAK (2000b): *SAK:n osastopäällikkö Eero Heinäluoma: Itälaajeneminen merkitsee suurta muutosta työmarkkinoilla*. Tiedote, 4.9.2000.
- SAK (2001): *Työmarkkinoilla varauduttava EU:n itälaajenemiseen*. Tiedote, 21.9.2001.
- SAK (2003a): *SAK tukee valvontayksikön perustamista – määrärahat lisäbudjettiin*. Tiedote, 4.9.2003.
- SAK (2003b): *EU:n itälaajenemisen ongelmia ei pidä vähätellä*. Tiedote, 10.10.2003.
- SAK (2004): *Maahanmuuttajat Suomen työmarkkinoilla -seminaari 28.1.2004. SAK:n kansainvälisen osaston johtaja Marjaana Valkonen*.

- SAK (2004): *Puheenjohtaja Erkki Vuorenmaa, Metallityöväen liitto. Imatra, Joutse-
no ja Lappeenranta. Vappupuhe*. Saatavissa osoitteesta: [http://www.sak.fi/ajan-
kohtaista_uutiset.shtml?3925](http://www.sak.fi/ajan-
kohtaista_uutiset.shtml?3925) (Hakupäivä 25.9.2006).
- SAK, STTK ja AKAVA (2004): *Maahanmuuttajat Suomen työmarkkinoilla-semi-
naari 28.1.2004*. Saatavissa osoitteesta: [http://netti.sak.fi/sak/maahanmuut/
index.html](http://netti.sak.fi/sak/maahanmuut/
index.html).
- Salmenhaara Perttu (2003): "Immigrants and the Finnish welfare state: wasting
human capital." Teoksessa Forsander Annika & Similä Matti (toim.) *Cultural
diversity and integration in the Nordic welfare states*. SSKH Meddelanden nr
65. Helsinki: Helsinki university press, 51–70.
- Sassen Saskia (1997): *Guests and aliens*. New York: the New Press.
- Sassen Saskia (1998): *Globalization and its discontents*. New York: The New Press.
- Similä Matti & Salmenhaara Perttu: *Introduction*. (Tekijän hallussa oleva julkai-
sematon käsikirjoitus).
- Sisäasiainministeriö (2003): *Ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteiden valvonta*.
Sisäasiainministeriön poliisiosaston julkaisu 9/2003. Helsinki: Sisäasiainmi-
nisteriö, poliisiosasto.
- Sisäasiainministeriö (2006): *Sisäasiainministeriön strategia ulkomaalaislainsääd-
ännön ja -hallinnon kehittämiseksi*. Helsinki: sisäasiainministeriö. Saata-
vissa osoitteesta: [http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/vwbytype/
95B10F6D51E1484EC2257186002873DE](http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/vwbytype/
95B10F6D51E1484EC2257186002873DE) (Hakupäivä 27.9.2006).
- Sorainen Olli (1999): *Työlupamenettely työvoimatoimistoissa*. Työhallinnon julkai-
su 225. Helsinki: työministeriö.
- STTK (2004a): *STTK:n Mikko Mäenpää: Hallituksen kiirehdittävä maahanmuut-
topoliittista ohjelmaa*. Tiedote, saatavissa osoitteesta: [http://www.sttk.fi/tulos-
ta/uutiset/2255](http://www.sttk.fi/tulos-
ta/uutiset/2255) (Hakupäivä 20.7.2007).
- STTK (2004b): *Maahanmuuttajat palkansaajien edunvalvonnan näkökulmasta*.
*STTK:n puheenjohtaja Mikko Mäenpää. Pube, PSKJ:n maahanmuuttajasemi-
naari 28.1.2004*.
- Tiainen Pekka, Asikainen Anna-Leena, Hauhio Nina & Sullström Risto (1999):
*Työvoima 2017. Aikasarja-analyyysiosaprojekti. Bruttokansantuote, huoltotase,
työllisyys, tehdyt työtunnit, palkkasumma ja työnantajan sosiaaliturvamaksut
Suomessa vuosina 1860–2030*. Työvoimapolitiittinen tutkimus 199. Helsinki:
Työministeriö.
- Trux Marja-Liisa (2004): "Johdanto" Teoksessa Trux Marja-Liisa (toim.) *Aukea-
vat ovet – kulttuurinen monimuotoisuus Suomen elinkeinoelämässä*. Helsinki:
WSOY.

- Tuomioja Erkki (2001): ”Blairism – Europe’s Shining Beacon or a Low-watt Glow?” Teoksessa Rahkonen Keijo & Lausti Tapani (toim.) *Blairism – a beacon for Europe?* Helsinki: Renvall-instituutti, 42–49.
- Työministeriö (2005): *Työryhmän ehdotus hallituksen maahanmuuttopoliittiseksi ohjelmaksi*. Työhallinnon julkaisu 355. Saatavissa osoitteesta: http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj355.pdf (Hakupäivä 27.8.2007).
- Ulkomaalaislain yksityiskohtaiset perustelut, luonnos 21.10.2001*. (Dokumenttia voi kysyä Eduskunnasta).
- Ulkomaalaislaki 301/2004*. Saatavissa osoitteesta: <http://www.finlex.fi> (Hakupäivä 20.11.2006).
- Ylikoski Petri (2004): ”Kuinka argumentti voi epäonnistua?” Teoksessa Kakkuri-Knuutila Marja-Liisa (toim.) *Argumentti ja kritiikki. Lukemisen, keskustelun ja vakuuttamisen taidot*. Helsinki: Gaudeamus, 158–175.
- Valtioneuvosto (2003): *Pääministeri Matti Vanhasen hallituksen ohjelma*. Saatavissa osoitteesta: http://www.valtioneuvosto.fi/tiedostot/julkinen/vn/hallitus/Paeaministeri_Matti_Vanhasen_hallituksen_ohjelma_24.6.2003/131465.pdf (Hakupäivä 1.11.2006).
- Valtioneuvosto (2006): *Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma 1.10.2006*. Saatavissa osoitteesta: http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/mamu_ohjelma19102006.pdf (Hakupäivä 27.8.2007).
- Wilson William Julius (1996): *When work disappears. The world of the new urban poor*. New York: Vintage Books.
- Ylänkö Maaria (2000): ”Kansainvälistymisen kahdet kasvat – muuttoliikkeet ja kulttuurien globalisaatio.” Teoksessa Trux Marja-Liisa (toim.) *Aukeavat ovet – kulttuurinen monimuotoisuus Suomen elinkeinoelämässä*. Helsinki: WSOY, 21–84.
- Zorlu Aslan (2000): *Absorption of immigrants in European labour markets*. Amsterdam: Thela Thesis.

Sirpa Wrede

Miten globalisaatio haastaa terveydenhuollon protektionismin?

*Ammattilaisten kansainvälinen liikkuvuus
ja ammattijärjestöjen strategiat*

Vaikka terveydenhuollon toiminta edelleen jäsentyy kansalliseksi terveydenhuoltojärjestelmiksi, on terveydenhuollon työmarkkinoilla Suomessakin jo pitkään ollut kansainvälinen ulottuvuus. Tämän vielä varsin näkymättömän dynamiikan taustalla on terveydenhuollon työvoiman saatavuuteen liittyvä globaali kriisi. Monissa rikkaissa maissa on jo pitkään vallinnut jatkuvasti paheneva terveydenhuollon työvoimapula. Ratkaisuksi on noussut ulkomainen työvoima, jota monissa länsimaissa rekrytoidaan köyhistä maista, jotka itse eivät pysty tarjoamaan ammattilaisille houkuttelevia työtilaisuuksia (Joint Learning Initiative 2004). Myös terveydenhuollon naistyöksi miellettyjen tehtävien huono palkkaus sekä terveystalvelujen viimeaikaiset tehostamistoimet vaikuttavat maahanmuuttajatyövoiman kysyntään, kun monissa rikkaissa maissa nuoret naiset yhä harvemmin valitsevat terveydenhuollon työn (Clark *et al.* 2006). Terveydenhuollon uudistuspyrkimysten on katsottu kriisiyttäneen erityisesti sairaanhoitaja-ammattikunnan tilanteen (Clark & Clark 2003; Batata 2005). Eriyisesti suurten maiden terveydenhuoltojärjestelmien ongelmilla on

laajoja heijastusvaikutuksia: Kun Pohjois-Amerikassa, Australiassa ja Britanniassa jo pitkään on ollut pulaa terveydenhuollon työntekijöistä, syntyy kansainvälisille työmarkkinoille ”*imu*”, joka vetää puoleensa terveydenhuollon ammattilaisia erityisesti kehittyvistä maista, mutta myös Suomesta (Buchan & May 1999).

Suomessa, toisin kuin muissa länsimaissa, terveydenhuollon työvoiman saatavuus oli pitkään hyvä. Liikkuvuus painottui suomalaisten maastamuuttoon. Suomalaiset lääkärit ja sairaanhoitajat ovat perinteisestikin olleet kansainvälisillä työmarkkinoilla haluttua työvoimaa: hyvin koulutettuja, kielitaitoisia, länsimaalaisia. Suomalaisammattilaisten haluttavuudesta rekrytoijien keskuudessa kertovat erilaiset sopimusjärjestelyt ja liikkumista tukeva kielikoulutus, joita on ollut tarjolla erityisesti Englantiin ja Norjaan lähteville (Hardill & MacDonald 2000; Buchan *et al.* 2003; Työministeriö 2003). Suomalaisten ja muiden rikkaista maista lähtöisin olevien terveysammattilaisten liikkuvuuden syyt ovat osin erilaiset kuin köyhistä maista poishakeutuvilla ammattilaisilla. Esimerkiksi Englannissa tehty tutkimus on esittänyt, että vaikka suomalaisten muuttohaluun erityisesti 1990-luvulla vaikutti Suomen vaikea työmarkkinatilanne, maasta muuttavien suomalaisten terveysammattilaisten joukossa vaikuttaisi olevan melko runsaasti myös sellaisia, joita kiinnostaa nimenomaan mahdollisuus ulkomailla työskenteleyn (esim. Buchan & May 1999; Hardill & MacDonald 2000).

Terveysammattilaisten työperäisestä maahanmuutosta Suomeen on mahdollista alkaa puhua vasta 2000-luvun osalta, ja ilmiön mittakaa-va on edelleen hyvin pieni, jos Suomen tilannetta verrataan useimpiin muihin rikkaisiin maihin. Kansainvälistyvät työmarkkinat ja terveysammattilaisten liikkuvuus asettavat kuitenkin jo nyt terveysammattilaisia edustavat järjestöt uusien haasteiden eteen (vrt. Clark & Clark 2003). Niiden kannalta on kyse syntymässä olevasta tilanteesta, johon protektionistiset, kansalliseen kehykseen kiinnittyvät strategiat eivät välttämättä enää pure, kun sekä Suomen työmarkkinamalli että hyvinvointivaltiomalli ovat jo muuttuneet ja edelleen muospaineissa (ks. esim. Julkunen 2001).

Tarkastelen tässä artikkelissa keskeisten terveysammattilaisten, lääkärin ja sairaanhoitajien liikkuvuutta ja siihen liittyvää terveydenhuol-

lon työmarkkinoiden kansallisen kehyksen murrosta. Lähtökohdaksi olen ottanut näitä terveydenhuollon professionaalisia ”*asiantuntija-ammatteja*”¹ edustavien ammattijärjestöjen näkökulman. Tarkastelun keskiössä ovat sairaanhoitajia ja lääkäreitä edustavien ammattijärjestöjen, Suomen lääkäriliiton ja Tehy ry:n,² pyrkimykset hallita liikkuvuuden luomia haasteita. Sekä lääkäreiden että sairaanhoitajien järjestötoiminnan voidaan katsoa olevan osa porvarillista toimihenkilöiden ammattiyhdistysliikettä (ks. Kevätsalo 2004). ”*Palkansaajien*” ja työläisten ammattiyhdistysliikkeen välillä on historiallisesti ollut melkoinen kuilu, jonka taustalla terveydenhuollon henkilöstön osalta ovat ideologisten erojen lisäksi näiden ammattien koulutukselle perustuva itseymmärrys. Lääkäriliitto on toimihenkilöliikkeen vahvinta siipeä. Se on yksi Akavan vanhoista professioista, jonka yhteiskunnalliseen asemaan on historiallisesti vaikuttanut lääkärikunnan edustajien toiminta valtion elimissä kuten lääkintöhallituksessa (esim. Konttinen 1991). Tehy ry puolestaan edustaa sairaanhoitajia. Se kuului aluksi TVK:hon, ja sen kaatumisen jälkeen STTK:hon. Tyypillisenä naisten ammattikuntana sairaanhoitajat mielletään useimmiten terveydenhuollon hierarkioissa selkeästi lääkärikunnan alapuolelle ja ero heijastuu esimerkiksi palkkaukseen. Sairaanhoitaja on perinteisesti ollut tyypillinen keskiluokkainen naisten ammatti (ks. Henriksson 1998). Palkkakilpailun on esitetty olevan toimihenkilöliikkeen edunvalvonnan keskeinen tavoite, mutta erityisesti nk. professionaalisisilla ryhmillä ammatin kehittäminen ja edunvalvonta ovat yhteenkietoutuneita (Kevätsalo 2004, 61, 77). Vahvimmilla ryhmillä, kuten lääkäreillä ja juristeilla, on yhteiskunnallisen asemansa ansiosta ollut muita paremmat edellytykset harjoittaa edunvalvontaa (Kevätsalo 2004, 78). Myös sairaanhoitajien edunvalvonnassa palkkakisymys nousi vahvasti esiin jo 1940-luvulla (Haggrén 2006), ja 1950-luvulla siitä tuli keskusjärjestötasolla yksi Sairaanhoitajaliiton keskeisistä kysymyksistä (Nousiainen 2004). Sairaanhoitajajärjestöt kuten muutkin naisten hoitotyöhön liittyvät järjestöt ovat kuitenkin tasapainoilleet kutsumukselle rakentuvan ammatillisuuden perinnön kanssa, joka pitkään jarrutti ay-strategioita (ks. Henriksson 1998).

Artikkeli perustuu dokumenttianalyysiin, jonka aineistona käytän erilaisia työvoiman sääteilyyn liittyviä politiikkadokumentteja ja selvi-

tyksiä sekä ammattilehtiä, erilaisia ammattijärjestöjen julkilausumia ja selvityksiä. Tutkimusaineisto on kerätty Suomen Akatemia-projektissa *The New Dynamics of Professionalism within Caring Occupations*. Terveystenhuollon ammattilaisten liikkuvuuden merkityksen jäsentäminen edellyttää terveydenhuollon työmarkkinoiden kansallisen kehyksen ymmärtämistä. Sitä, sekä terveydenhuollon työvoiman säätelyn lainsäädännöllistä perustaa, tarkastelen seuraavaksi. Sen jälkeen tarkastelen liikkuvuutta ja toimintapolitiikassa 2000-luvulla tapahtumassa olevaa käännettä sekä Lääkäriliiton ja Tehyn strategioita suhteessa toimintaympäristöönsä.

Terveydenhuollon työvoiman hallinta

Itsenäisessä Suomessa terveydenhuollon tutkintojen *sääntelyä* ja koulutusmäärien *säätelyä* ovat eri aikoina vastanneet eri tavoin ministeriöt ja alan keskusvirastot. Lisäksi on ollut erimuotoisia yhteistyöjärjestelyitä eri toimijoiden välillä. Valtiokeskeisen koulutussuunnittelun perinne katkesi osittain 1990-luvun alussa, kun ammattikasvatushallitus ja lääkintöhallitus lakkautettiin. Niitä korvaavilla viranomaisilla (Stakes, Terveydenhuollon oikeusturvakeskus, Opetushallitus) ei ole ollut samanlaista valtakirjaa ohjaukseen. Koulutuksen suunnittelu kuitenkin jatkuu sosiaali- ja terveysministeriön ja opetusministeriön yhteistyönä, tosin hajanaisemman tiedon varassa. Nykyjärjestelmässä terveydenhuollon työvoimanhallinnan ja -suunnittelun toimijajoukko on suuri. Työvoimatarpeen ennakkointia on esimerkiksi alettu kehittää projektimuotoisesti erityisesti Euroopan Sosiaalirahaston rahoittamana ja Työvoima- ja elinkeinokeskusten (TE-keskukset) toimesta. Uudistukset ovat vaikuttaneet erityisesti ammattikorkeakouluissa tapahtuvaan sairaanhoitajakoulutukseen sekä lähihoitajakoulutukseen. Lääkärikoulutus on pysynyt tiukemmin valtiokeskeisesti säädeltynä. Sitä on suunniteltu opetusministeriön asettamissa työryhmissä, joissa Lääkäriliitolla on ollut edustus (Ks. esim. STM 2001).

Terveydenhuollon työvoimaa sääntelevä keskeinen lainsäädäntö koostuu laista terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994) sekä

asetuksesta terveydenhuollon ammattihenkilöistä (564/1994). Se jakaa terveydenhuollon ammattihenkilöt *laillistettuihin ammattihenkilöihin*,³ *luvan saaneisiin ammattihenkilöihin* sekä *nimikesuojattuihin ammattihenkilöihin*.⁴ Laillistaminen eli ammatinharjoittamisoikeus merkitsee ammattikunnalle ja sen työmarkkinoille lainsäädännön tarjoamaa suojaa, koska ilman laillistusta ammattia ei ole mahdollista itsenäisesti harjoittaa. Tämä suoja on sekä lääkäreillä että sairaanhoitajilla. Laillistuksen myöntää Terveydenhuollon oikeusturvakeskus (TEO), joka on valtiollinen elin. Se hoitaa myös ulkomaalaisten hakemukset saada tehdä terveydenhuollon työtä Suomessa. Erityisesti tätä ryhmää varten laillistuksen rinnalla on olemassa lupamenettely. Lupa on aina määräaikainen ja se voi olla rajoitettu tiettyyn ammattitehtävään. Menettelyä sovelletaan useimmiten sellaisiin henkilöihin, jotka ovat EU/ETA:n ulkopuolisen valtion kansalaisia ja jotka ovat suorittaneet ao. ammattiin johtavan koulutuksen muussa kuin EU/ETA-valtiossa, ja joille ei ole myönnetty laillistusta.

Nimikesuojattujen ammattihenkilöiden ammateissa voivat toimia muutkin henkilöt, joilla on riittävä koulutus, kokemus ja ammattitaito. Tähän ryhmään kohdistuva sääntely ei muodosta muodollista estettä palkata kouluttamatonta väkeä esimerkiksi sairaala- tai hoitoapulaiseksi. Tällaista kouluttamatonta työvoimaa on terveydenhuollon piirissä perinteisesti toiminut paljon. Tosin viime aikoina heidän osuutensa on ollut laskussa. Vuonna 1990 tällaiset säädeltyjen ryhmien ulkopuolille jäivät sairaala- ja hoitoapulaiset muodostivat terveydenhuollon suurimman työntekijäryhmän. Tuolloin heitä oli 25 000 (Stakes 2006). Tätä nykyä apulaiset ovat enää kolmanneksi suurin terveydenhuollon työntekijäryhmistä, heitä oli vuoden 2004 tilastossa enää 18 370 (Stakes 2006).

Perus- ja lähihoitajat olivat kunnallisen henkilöstön toiseksi suurin ryhmä vuonna 2004, heitä oli tuolloin 31 370 (Stakes 2006). Lähihoitaja on 1990-luvun puolessa välissä luotu ”*poikkihallinnolliseksi*” kaavailtu sateenvarjokategoria, joka syntyi, kun yhdeksän aiempaa sosiaali- ja terveydenhuollon ammattia korvattiin lähihoitajakoulutuksella. Perus- ja lähihoitajien ryhmästä kasvoi kymmenessä vuodessa aikaisempaan, kapeammin rajattuun perushoitajaryhmään verrattuna yli kym-

menen tuhatta hoitajaa suurempi. Perusterveydenhuollossa perus- ja lähihoitajien määrä on lisääntynyt 23 % (STM 2004). Suurin lisäys on kuitenkin tapahtunut sosiaalipalveluissa. Vuonna 2003 lähihoitajatutkinnon suorittaneista henkilöistä vain 19,6 % työskenteli terveyspalvelujen toimialalla, kun vastaava osuus lähihoitajatutkintoa edeltäneitä tutkintoja suorittaneilla oli 36,5 % (Vuorensyrjä 2006, 111). Lähihoitajien aseman vakiintuminen on ollut hitainta sairaaloissa, ja erikoissairaanhoidossa perus- ja lähihoitajien määrä itse asiassa väheni vuodesta 1990 vuoteen 2003 43 % (STM 2004). Monissa sairaaloissa karttettiin lähihoitajien palkkaamista, samaan aikaan kun sairaanhoitajien määrä kasvoi nopeasti. Sairaanhoitajien määrä kunnallisessa henkilöstössä kasvoikin vuodesta 1990 vuoteen 2003 70 % (STM 2004). Sairaanhoitajat nousivat suurimmaksi julkisen terveydenhuollon ryhmäksi jo 1990-luvun puolivälissä. Vuonna 2004 heitä oli henkilötyövuosilla mitattuna 35 030 (Stakes 2006).

Viimeaikaiset siirtymät terveydenhuollon työnjaossa eivät perustu kansallisiin toimintapoliittisiin linjauksiin, vaan pikemminkin kuntien ja sairaalapiirien toimintaan, jonka taustalla voidaan nähdä mm. sairaanhoidon tehostamispyrkimykset. Esimerkiksi Kuntaliiton sosiaali- ja terveysyksikön päällikkö Jorma Back löysi selkeitä perusteita lähihoitajien olossulkemiselle: ”*Tämän päivän erikoissairaanhoidon vaatii erikoisoaamista, koska hoitajaksot ovat lyhyet ja intensiiviset*” (Back 2000, 3). Lähihoitajakoulutuksen kehittämistyössä on jatkuvasti pyritty ottamaan huomioon terveydenhuollon tarpeet (ks. Rintala & Elovainio 1997; Vuorensyrjä 2006), mutta vaikuttaisi siltä, että ”*tehostamistoimet*” ovat yleisemminkin johtaneet professionaalisten ryhmien aseman korostumiseen työnjaossa (esim. Wrede & Henriksson 2004).

Yllä on kuvattu, miten terveydenhuollon hallinta rajaa työtä ja määrittää pätevyyyksiä monikerroksisessa ja monimutkaisessa työnjaossa. Koulutusjärjestelmä tukee ja uusintaa muodollista, lainsäädännölle pohjautuvaa tehtävähierarkiaa, mutta terveydenhuollon *ammattillinen kenttä* (Fournier 2000) on myös kulttuuristen ja sosiaalisten hierarkioiden jäsentämä (Wrede 2006). Ammatillista valtaa koskevat teoriat osoittavat, että professioammateilla on paitsi muodollinen, myös kulttuurinen auktoriteetti, joka on perustana yhteiskunnalliselle asemalle

(esim. Parsons 1951). Kriittinen tutkimus on osoittanut, että professio-asemaan pyrkiminen ei ole perustunut neutraalille asiantuntijuudelle vaan pyrkimyksille, jotka ovat olleet sidoksissa yhteiskunnalliseen asemaan ja sen mahdollistamaan kulttuuriseen auktoriteettiin (Johnson 1972). Hierarkiat ja erot ovat merkittäviä paitsi ammattiryhmien välillä, myös niiden sisällä. Historiallisessa tarkastelussa käy selkeästi ilmi, että erityisesti sukupuolelle, luokalle ja etnisyydelle perustuvat sosiaaliset ja kulttuuriset eronteot ovat muovanneet paitsi koulutushierarkioiden syntyä myös ammattikuntiin pääsyä ja sijoittumista (suomalaisesta terveydenhuollosta, ks. esim. Konttinen 1991; Henriksson 1998; Wrede 2006). Tällaiset sosiaaliset ja kulttuuriset hierarkiat eivät ole julkilausuttuja vaan todentuvat toimijoiden vuorovaikutuksessa hiljaisina mutta lujina esteinä, rajoina ja järjestyksinä. Niistä syntyvä epätasa-arvo heijastaa terveydenhuoltoon sisään rakennettua elitismiä, jossa neutraalina näyttäytyvä asiantuntijuus limittyy erilaisiin kulttuurisiin ja sosiaalisiin ulossulkemisiin ja alistussuhteisiin. Kun terveydenhuollon työnjakoon kohdistuu uusia haasteita, nämä julkilausumattomat pelisäännöt muokkaavat toimintatapoja.

Terveydenhuollon sosiaalisista ja kulttuurisista jaoista eniten on tutkittu työnjaon sukupuolittuneisuutta (esim. Riska & Wegar 1993). Feministinen kritiikki on analysoinut ammatillisuutta eli professionalismia historiallisesti miessukupuoleen kiinnittyvänä kategoriana, josta naiset on joko suljettu kokonaan ulos tai heille avautuneet paikat ovat olleet marginaalisia. Yhteiskunnan sukupuolittunut työnjako perusteli miehisyydelle rakennettuja etuoikeuksia myös terveydenhuollon työnjaossa (Witz 1992; Davies 1995). Luokkaan ja etnisyyteen ei professionalismin tutkimuksessa ole kiinnitetty yhtä paljon huomiota, mutta myös luokkajako ja rasismi on nähty terveydenhuollossa sosiaalisia ja kulttuurisia jakoja tuottavien kulttuuristen pelisääntöjen taustalla (Hugman 1991). Suomessa luokka ja kieli on nähty yhteenkietoutuneina jakoina (esim. Rinne & Jauhiainen 1988; Konttinen 1991; Henriksson 1998). Viimeaikaisen tutkimuksen mukaan hyvinvointivaltion rakentaminen lievensi terveydenhuollon työntekijöiden keskinäistä epätasa-arvoa Suomessa, kun 1970- ja 1980-luvulla harjoitettu työsuhteiden ja -ehtojen säättely pyrki lieventämään hierarkioita ja estämään

lohkoutumista. Toisaalta elitistisen ammatillisuuden katsotaan viime aikoina lisääntyneen julkisia palveluja tehostettaessa ja julkista sektoria ”uudistettaessa” (Henriksson *et al.* 2006; Wrede 2006).

Tässä erityistarkastelun kohteena olevien ammattiryhmien, lääkäreiden ja sairaanhoitajien, kehitystä on kiinnostavaa tarkastella juuri siitä syystä, että ammattien hallinnan käytännöt mahdollistavat erilaiset legitiimit ulossulkemiset, joiden taakse epätasa-arvo voi piiloutua. Aiempi tutkimus on esittänyt, että professionaaliset ammattikunnat olivat vanhastaan sosiaalisesti ja kulttuurisesti varsin homogeenisia. Kun sosiaaliselta taustaltaan uudenlaisten henkilöiden onnistuu päästä ammattikuntaan sisään, vanhat eliitit kohtelevat tulokkaita työvoimareservinä, josta rekrytoidaan työntekijöitä epäkiinnostaviin töihin ja joka työmahdollisuuksien vähentyessä on ensimmäisenä esimerkiksi työttömyysuhan alla. Klassinen esimerkki tällaisesta pitkään työvoimareservinä kohdellusta ryhmästä ovat naislääkärit (Lorber 1984; Riska 1995). Viimeaikaiset tilastot suomalaisen lääkärikunnan sukupuolijakaumista niin yleisesti kuin erityisesti nuoremmassa ikäryhmissä antavat olettaa, että naislääkäreiden määrän kasvu on saavuttanut sellaisen tason, että sukupuolen merkitys lohkoutumista eli segmentaatiota luovana tekijänä on lääkäriammattissa merkittävästi vähentymässä. Samanaikaisesti kuitenkin sairaanhoitaja-ammatti ja muu terveydenhuollon työ ovat pysyneet naisammatteina ja kulttuuriset hierarkiat esimerkiksi ”hoidon” ja ”hoivan” välillä vaikuttaisivat syvenevän (Wrede 2006).

Tarkastelen jatkossa ulkomaalaistaustaisen työvoiman lisääntymistä lääkäri- ja sairaanhoitaja-ammattikunnissa erityisesti lohkoutumisen näkökulmasta. Pohdin myös, miten etnisesti suomalaisen työvoiman liikkuvuus vaikuttaa sosiaalisiin segmentoitumisprosesseihin. Lähtökohtani on, että työmarkkinoiden toiminnasta on löydettävissä elitistinen ulossulkemisten logiikka, jonka käyttövoimat vaihtelevat. Kimmo Kevätsalo (2004, 64) on esittänyt, että nykyään kaikki keskusjärjestöt puolustavat jäseninään olevan ”ydintyövoiman” saavutettuja etuja ”ulkoa” tulevaa kilpailua vastaan. Tällaisina kilpailijoina voivat näyttäytyä paitsi muiden liittojen jäsenet, so. ”oikeat” ulkopuoliset, myös samaa ammattiryhmää edustavat, mutta jostain syystä ulkopuoliseksi koetut ryhmät, kuten tilapäisissä työsuhteissa työskentelevät tai toisten liitto-

jen jäsenet. Myös ulkomaalaistaustaiset työntekijät voidaan liittojen ta-
holta kokea ”*ulkopuolisiksi*” kilpailijoiksi.

Terveydenhuollon kansallisen kehityksen murros

Vielä 1980-luvulla terveydenhuollon työvoiman sääntely miellettiin Suomessa kansallisena kysymyksenä, joka oli valtion vastuulla. 1990-luvun alun lamasta vauhtia saanut uudistuspolitiikka haastoi perinteisen sääntelyn niin Suomessa kuin muuallakin länsimaissa. Yksi keskeinen argumentti julkisen hallinnon, myös terveydenhuollon, uudelleen jäsentämiselle on talouden globalisaatio ja sen edellyttämä työvoiman liikkuvuuden sääntelyn purkaminen. Suomessa terveydenhuollon työvoiman sääntely on pääosin pysynyt valtion käsissä, mutta työvoiman työsuhteiden ja koulutusmäärien sääntely on pääosin hajautettu (ks. STM 2001). Tärkeä syy ylläpitää kansallista sääntelyä on terveydenhoidossa tehtävän työn luonne asiantuntijatyönä.

Pääomamarkkinoiden ja teollisen tuotannon globalisaatio on kuitenkin sysännyt myös kansallisesti järjestyneet terveydenhoitojärjestelmät murrokseen, koska niiden kehityksenä oleva kansallisvaltio muuttuu ja menettää merkitystään (esim. Joint Learning Initiative 2004). Institutionaaliseen kriisiin liittyy useita toisiinsa kietoutuvia paineita kuten paine tuoda vapaa kilpailu terveydenhuoltoon ja kustannustehokkuuden tavoittelu (esim. Walt 2000). Länsimaissa lisäpaineita luovat mm. väestön ikääntyminen, joka lisää painetta terveystalouden lisäämiseen. Samaan aikaan useissa maissa on nähtävissä selkeitä merkkejä siitä, että terveydenhuollon työvoiman kansallisessa suunnittelussa on epäonnistuttu. Epäonnistumisen juuret ovat syvällä kulttuurisissa käsityksissä terveydenhuollon sukupuolittuneesta työnjaosta ja työn arvosta.

Politiikan toimijat eivät ole osanneet odottaa sairaanhoitaja-ammatin vetovoimaisuuden laskua. Vaikka terveydenhuoltojärjestelmien mittakaava on hyvin erilainen, Britannian kehitys on mielenkiintoinen esimerkki terveydenhuollon työmarkkinoiden kansainvälistymisen näkökulmasta. Britanniassa sairaanhoitajien koulutusmääriä laskettiin 1990-luvulla, samanaikaisesti kun naisten mahdollisuudet työllistyä

muilla aloilla kuin terveydenhuollossa lisääntyivät. Kun lisäksi sairaanhoitajien palkkakehitys julkisella sektorilla jäi heikoksi verrattuna muihin aloihin, ja valtiollisen terveydenhoitopalvelun NHS:n maine työnantajana huonontui työtahdin kiristyessä, työvoiman hakeutuminen hoitoalalle romahti. Kriisi ei Britanniassa, kuten ei muuallakaan, koske pelkästään sairaanhoitajia. Samaan aikaan kun NHS joutuu rekrytoimaan valtavia määriä lääkäreitä ulkomailta, suuri määrä englantilaislääkäreitä ja hoitajia hakeutuu Pohjois-Amerikkaan. Britanniaan tuleva terveydenhuollon työvoima on pääosin peräisin köyhistä maista, joissa sekä työolosuhteet ja palkat ovat huomattavasti Britanniaa heikommat (Batata 2005).

Suomessa kysymys ulkomaalaistaustaisista työntekijöistä ei juuri noussut esiin ennen 2000-lukua, vaikka erityisesti koulutetuista ammattilaisista on usein ollut pulaa. Lääkäreitä ja sairaanhoitajia on lähihistoriassa ollut liikaa tarjolla vain 1990-luvulta lähtien, ja lääkärien osalta työttömyys kääntyi työvoimapulaksi jo hyvän aikaa sitten. Etelä-Suomessa on pulaa myös sairaanhoitajista. Terveydenhuollon ammattijärjestöt ovat useimmiten tukeneet valtiota, joka pääasiassa on pyrkinyt ratkomaan pulaa lähinnä koulutuspolitiikan keinoin. Koulutusmääriä on lisätty ja koulutusta kehitetty (esim. STM 2001; STM 2002; STM 2006). Muita toimintapolitiikassa esiin nostettuja toimenpiteitä ovat olleet mm. terveydenhuollon työnjakojen tarkistaminen sekä terveydenhuollon ”*epätarkoituksenmukaisten*” viranomaistehtävien, kuten lääkärintodistusten, karsiminen (STM 2002, 16–18).

Kansallisen kehityksen murros liittyi, paitsi edellisessä osiossa kuvattuun uuteen julkisen hallinnon politiikkaan, myös 1990-luvun syvään lamaan. 1990-luvulla työttömyys aiheutti ammattikuntien lohkokoutumista. Ammattikunnissaan heikoimmista asemista olevia ryhmiä työttömyysriski kosketti nopeimmin. Lääkärikunnassa naiset, nuoret ja erikoistumattomat yleislääkärit olivat alttiita työttömyydelle (Riskä 1995, 1998). Sairaanhoitajatyöttömyys kosketti erityisesti vastavalmistuneita, ruuhka-Suomen ulkopuolella asuvia ja ”*naisvapaita*” käyttäneitä. (Santamäki 2004) Osalle 1990-luvun työttömistä sairaanhoitajista suhde terveydenhuollon työmarkkinoihin katkesi pysyvästi: vuonna 2000, jolloin yhä 7 % sairaanhoitajista oli työttöminä, tuhansia sai-

raanhoitajakoulutuksen saaneita, lähes yhtä suuri joukko kuin vielä oli työttömänä, oli jättänyt ammatin (STM 2004). Paljon useampi jäi terveydenhuollon töihin pätkätyöläisinä, yhtenä sairaanhoitajakunnan uusista ”lohkoista”.⁵

Yllä kuvatut lohkoutumis- ja ulossulkemisprosessit ovat 1990-luvulta lähtien muuttaneet terveydenhuollon professionaalisten ammattikuntien tilannetta aikaisempaa jännitteisemmäksi. Terveyspalvelujen uudelleenjärjestelyistä huolimatta hoitajat ovat edelleen useimmiten julkisen sektorin palveluksessa, ja kuntasektorin harjoittama työvoimapolitiikka on synnyttänyt pätkätyöläisten hoivaprekariaatin. Vuodesta 1997 vuoteen 2001 määräaikaisten määrä kuntien sosiaali- ja terveydenhuollossa jopa hieman lisääntyi, siten että jälkimmäisenä vuonna määräaikaisia oli 25 %, (STM 2004). Määräaikaisuudet jäivät laman jälkeen varsin pysyväisluontoiseksi ilmiöksi, vaikka niiden vähentämisestä on puhuttu. Vuonna 2006 edelleen joka neljäs kuntatöitä tekevä oli pätkätoissa (Helsingin Sanomat 1.10.2006).

Lääkärityöttömyys jäi ohimeneväksi vaiheeksi, ja muutenkin lääkerikunnan onnistui sairaanhoitajia paremmin suojella työmarkkinoitaan ja välttää pätkätyökurimus. Kun sairaanhoitajakoulutusta 1990-luvun lamavuosina lisättiin huomattavasti (ks. Santamäki 2004), samanaikaisesti lääkirinkoulutuspaikkoja reippaasti leikattiin (Henriksson 1992b). Pienistä koulutusmääristä johtuen lääkäreistä on 2000-luvulla vallinnut kova pula, eivätkä ammattikunnan sisään syntyneet uudet ryhmät ole sosiaaliselta tai kulttuuriselta asemaltaan verrattavissa muiden ammattikuntien uusiin ryhmiin. Vuokra- tai keikkalääkäri ei ole pätkää tekevän sairaanhoitajan vastinpari.

Seuraavassa osiossa tarkastelen terveydenhuollon työvoiman liikkuvuuden nousua toimintapolitiikan kysymykseksi. Liikkuvuus haastaa terveydenhuollon perinteisen, kansalliseen kehukseen rakennetun sosiaalisen ja kulttuurisen järjestyksen, jota ammattijärjestöt ovat edunvalvonnallaan olleet muovaamassa. On kiinnostavaa tarkastella, miten lääkäreitä ja sairaanhoitajia edustavat ammattijärjestöt suhtautuvat suomalaisammattilaisten maastamuuttoon ja miten ne pyrkivät vaikuttamaan maahanmuuttajien asemaan ja pääsyyn terveydenhuollon työmarkkinoille.

Liikkuvuus ja toimintapoliittinen käänne

Vaikka suuri osa 1990-luvulla Suomesta lähteneistä terveydenhuollon ammattilaisista onkin palannut Suomeen muutaman vuoden ulkomailla oleskelun jälkeen, on työkäisiä suomalaisia terveysammattilaisia ajoittain ollut ulkomailla varsin paljon, enimmillään 2000-luvun alkuvuosina yli 10000 (STM 2004; STM 2006). Ammattijärjestöjen taholta maastamuuttoa on tulkittu ammattilaisten tapana ”äänestää jaloillaan” suomalaisen terveydenhuollon huonoja resursseja ja työolosuhteita vastaan. Alhainen palkkataso, 1990-luvun leikkaukset ja niitä seurannut turvattomuus työmarkkinoilla sekä lääkäreiden keskuudessa erityisesti terveyskeskuslääkärien asema on kaikki mainittu syinä sille, että suuri joukko suomalaisia terveysammattilaisia on jättänyt Suomen.

Terveydenhuollon tulevasta työvoiman tarpeesta keskusteltaessa on ulkomailla oleviin suomalaisiin asetettu paljon toiveita. Kansallisen terveysprojektin henkilöstökysymyksiä tutkineet selvityshenkilöt esittivät, että ulkomaille vuonna 2000 siirtyneiden lääkäreiden lukumäärä, 930 lääkäriä, vastasi suuruudeltaan sairaanhoitopiirien ja perusterveydenhuollon tuona vuonna ilmoittamaa lääkärivajetta (STM 2002, 14). Näin ollen vuosituhannen vaihteessa suomalaisten ammattilaisten maastamuutto vaikutti toimintapolitiikan kannalta ulkomaalaisten maahanmuuttoa tärkeämmältä kysymykseltä.

Valtion toiminta voidaan myös tulkita protektionismiksi. Laillisuuden myöntämiskäytännöt olivat Suomessa vanhastaan ulkomaalaisille työlaita, koska ensimmäinen järjestelmä luotiin alun perin ulkomailla opiskelleita suomalaisia varten. 1980-luvulla aloitetun pätevyityskoulutuksen järjestäjä oli Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskus (TYT). Toimeksiantaja oli aluksi lääkintöhallitus ja myöhemmin sosiaali- ja terveyshallitus. Terveydenhuollon hallintoon keskittyvään kurssiin sisältyi reseptiopin, oikeuslääketieteen ja sosiaalilääketieteen koulutusta sekä kirjalliset loppukuulustelut (OPM 2002, 8).⁶ Nk. Tampereen tentteihin liittynyt kurssi lakkautettiin vuonna 1994, kun uusi laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä astui voimaan (OPM 2002, 8). Asiaan lienee vaikuttanut yleinen työmarkkinatilanne, koska lääkä-

rityttömyys juuri tuona vuonna oli pahimmillaan. EU:n ulkopuolelta tulevien lääkäreiden pätevyyksien tunnustaminen vaikeutui entises-tään, kun valmentava koulutus lopetettiin (ks. OPM 2002).

Suomen lääkäriiliitto vaikuttaisi suhtautuneen 1990-luvulla erittäin kielteisesti ulkomaalaisten lääkärien laillistuksiin. Esimerkiksi vuonna 1992 Lääkäriiliiton kokouksissa painotettiin toistuvasti, että ulkomaalaiset lääkärit lisäävät Suomessa lääkärien ylitarjontaa ja samaan aikaan Lääkäriiliiton valtuusto vaati koulutusmäärien voimakasta supistamista (Henriksson 1992a; Suomen Lääkäriiliitto 1992). Lääkäriiliiton piirissä työttömyys ja ulkomaisten lääkärien ammatinharjoitusluvut kytkettiin yhteen. Ilmeisesti tehokkain ulkomaalaisia ulossulkeva toimi oli luvan saannin kytkeminen työpaikkaan siten, että lupaa haettaessa työpaikka tuli olla valmiina. Tämä vaatimus muodostui ilmeisesti keskeiseksi esteeksi esim. entisen Neuvostoliiton alueelta tulevien lääkärien pätevytykselle (ks. Henriksson 1992b). Tuolloin lupaa vaille jääneistä, maassa jo asuneista lääkäreistä vaikuttaisi muodostuneen pysyvästi ulos lääkäriytyöstä jäänyt ryhmä, jotka eivät enää itsekään pyri takaisin (OPM 2002, 8).

Lääkäriiliitolla ja lääkäreillä vaikuttaisi olleen käytössään useita kanavia vaikuttaa tilanteeseen, vaikka toimia ei olekaan dokumenteista aina helppo jäljittää. Vielä 1990-luvun alussa päätöksenteko oli Lääkintöhallituksen käsissä, josta se tämän terveydenhuollon ylimmän keskusviraston lakkauttamisen jälkeen siirtyi vuonna 1991 sitä korvaamaan perustetulle uudelle Sosiaali- ja terveyshallitukselle. Kun sekin lakkautettiin vuonna 1992, vastuu siirtyi Sosiaali- ja terveysministeriön alaisuuteen samana vuonna perustetulle Terveydenhuollon oikeus-turvakeskukselle TEO:lle. 1990-luvulla Sosiaali- ja terveysministeriö asetti useita lääkäriytyövoiman laskentaryhmiä. Näissä oli valtionhallinnon ja kuntasektorin lisäksi edustus myös Lääkäriiliitosta. Lääketieteellisten tiedekuntien dekaanit ovat jo perinteisesti olleet varsin pidettyjäisiä suhteessa lääkärinkoulutuksen kasvattamiseen (Pesonen 1974). Näiden koulutuksen portinvartijoiden vaikutusvalta on edelleen suurta, ja he esiintyvät usein rinnan Suomen Lääkäriiliiton kanssa (ks. esim. Suomen lääkäriiliiton hallitus 2005). Lääkäreitä kouluttavat tiedekunnat ovat myös pätevoittämiskäytännöistä puhuttaessa vaikuttajia. Suo-

men Lääkäriliiton keskeiseen rooliin lääkärimäärän säätelyssä 1990-luvulla viittaa esimerkiksi opetusministeriön koulutus- ja tiedepolitiikan osaston ylijohhtajan Arvo Jäppisen lausuma vuodelta 2002, kun terveydenhuoltoa jo vaivasi lääkäripula. Hänen mukaansa lääkärikoulutuksen mitoittaminen on tempoillut, lähes kaikkien osatekijöiden pettäessä. Erityisesti *”Lääkäriliiton lobbaukselle on annettu aivan liian suuri paino. Lääkäriliitto etujärjestönä ei ole katsonut lääkäritarvetta laajemmin kuin oman kapea-alaisen edunvalvontansa kannalta.”* (Jäppinen 2002, 3)

Vaikka on vaikeata osoittaa yksittäistä linjapäätöstä, voidaan todeta, että lääkäriytyttömyyden vuosina 1990-luvulla EU:n ulkopuolisten lääkärien saamat ammatinharjoittamisluvat vähentyivät huomattavasti: Vuoden 1996 lopussa lupa toimia lääkärinä Suomessa oli enää 170 ulkomaisella lääkärillä, kun vastaava luku vuoden 1992 lopussa oli ollut 348 lääkärinä (Halila 1997). Tiukentunut käytäntö vaikuttaisi välittyneen myös toimintakulttuuriin. Julkisuudessa on esiintynyt tietoja, että ulkomaiset lääkärit ovat kokeneet TEO:n suhtautuvan ulkomaalaislääkäreihin ynseästi, ja TEO:a on jopa syytetty väärin tietojen antamisesta (Mediuutiset 30.4.2002).

Lääkäreiden osalta toimintapolitiikan suuntaa alettiin varovaisesti muuttaa 2000-luvun alussa. Niinpä vuonna 2001 mietintönsä jättänyt *Sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimatarpeen ennakointitoimikunta* arvioi, että yksi sosiaali- ja terveydenhuollon valinnoista tulevaisuudessa olisi se, seurataanko terveydenhuollon työvoiman osalta muiden pohjoismaiden mallia ja hankitaan työvoimaa maan ulkopuolelta. Toimikunta ei pitänyt tätä helppona ratkaisuna, koska alan työvoimasta kilpailevat muutkin Euroopan maat (STM 2001, 83). Toimikunnan varovaiset arviot Suomen houkuttelevuudesta on helppo ymmärtää: terveydenhuollon palkat Suomessa ovat muita työvoimaa tarvitsevia länsimaita alhaisempia (esim. Helsingin Sanomat 28.2.2005).

Paine löytää uusia ratkaisuja terveydenhuollon työvoimantarpeeseen on kuitenkin jatkuvasti kasvamassa: 2000-luvun alun jälkeen terveydenhuollon työllisyystilanne on kääntynyt 1990-luvun pahoisista työttömyysvuosista uhkaavaan työvoimapulaan. Terveydenhuollon työvoiman tarpeen ennustetaan ylipäätään kasvavan lähivuosina merkittävästi, kun suuret ikäluokat eläköityvät. Terveydenhuoltoon arvioi-

daan avautuvan vuosina 2001–2015 lähes 107 000 työpaikkaa, joista 60 % korvaa poistumaa (STM 2006, 194). Avautuvista työpaikoista uusia on arviolta 29 % (STM 2005, 17). Sairaanhoidajien osalta parantuva työllisyystilanne on heijastunut muuttovirtaan, maastamuutto on viime vuosina hiipunut, ja aiemmin muuttaneita on, toiveiden mukaisesti, jonkin verran palannut mm. Norjasta ja Ruotsista. Lääkäreiden muutto ulkomaille tosin lisääntyy yhä. (STM 2006, 189–190)

Ulkomaalaisten pääsyä lääkäriksi on viime aikoina helpotettu. Eri-tyishuomiota on kiinnitetty maassa jo asuviin ulkomaalaissyntyisiin lääkäriin. Esimerkiksi TEO:n toimintaa ohjaava lainsäädäntö ja politiikka ovat vuodesta 2001 lähtien muuttuneet. Vuonna 2002 astui voimaan uusi asetus, jonka tarkoituksena on helpottaa ulkomaisten lääkäreiden työhön pääsyä. EU:n ulkopuolelta tuleville lääkäreille on myös järjestetty viime vuosina säännöllisesti pätevyityskoulutusta, jonka laajentamista suunnitellaan (ks. esim. Suomen kesäyliopistot ry 2005, 107–110). Koulutusta pyritään kehittämään vakinaiseksi toiminnaksi, jota tukeakseen valtio on tarjonnut kunnille porkkanoita mm. erityisvaltionavun muodossa, jotta koulutuksessa oleville ulkomaalaislääkäreille saataisiin harjoittelupaikkoja (OPM 2002). Samanaikaisesti ulkomaalaissyntyisten ammattilaisten pätevyyksien tunnustamisjärjestelmiä on alettu järjestelmällisemmin kehittää (esim. OPM 2002; Työministeriö 2005, 16–17). Ulkomaalaisten lääkäreiden lukumäärä Suomessa lähti vuoden 2002 jälkeen reippaaseen kasvuun, jota erityisesti vauhditti Viron EU-jäsenyys. Vuonna 2004 laillistetuista lääkäreistä 21 % oli ulkomailla tutkinnon suorittaneita, ja heistä yli puolet, kaikkiaan 195, oli virolaisia (TEO 2006). Mutta pätevyyksien tunnustamisjärjestelmien kehittäminen heijastuu myös ETA-alueen ulkopuolelta tulevien, erityisesti venäläislääkäreiden, laillistusten lisääntymisenä. Vuonna 2005 pelkästään venäläisiä lääkäreitä laillistettiin 50 (TEO 2006).

Sairaanhoidajien osalta pätevyyksien tunnustaminen on kehittynyt huomattavasti hitaammin. Kun ulkomailla tutkinnon suorittaneita lääkäreitä oli Suomessa vuonna 2005 kaikkiaan rekisteröity 1 816, on vastaava luku sairaanhoidajien osalta 274. Kun sairaanhoidajia on terveydenhuollon työvoimasta yli kaksi kertaa enemmän kuin lääkäreitä, on luku häviävän pieni. Vastaava ero näkyy myös toimiluvissa. Kun

ulkomaalaisille lääkäreille myönnettyjen toimilupien lukumäärä Viron EU-jäsenyyden jälkeen on ollut sadan viidenkymmenen korvilla, on sairaanhoitajille myönnettyjen toimilupien kokonaismäärä 18 (TEO 2006). Viime aikoina on tosin myös maahanmuuttajasairaanhoitajille järjestetty pätevoittämiskoulutusta, mutta aloite tähän on tullut lähinnä työvoimahallinnon kotouttamispolitiikasta, ei terveydenhuollon kentältä (Soinne 2005, 30). Keskeiset toimijat, so. työministeriö ja työ- ja elinkeinokeskukset, perustelevat sairaanhoitajien pätevoittämiskoulutuksia työnhakijoilta tulevalla kysynnällä. Maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien kerrotaan olevan hyvin tietoisia siitä, että lääkäreille järjestetään pätevoitymiskoulutuksia (SATU 2005, 5).

Koulutuksen aloittamiseen ja suunnitelmiin laajentaa koulutus valtakunnalliseksi, vakinaiseksi toiminnaksi vaikuttaisi taustalla vaikuttavan vahvasti myös uhkaava sairaanhoitajapula (SATU 2005, 54). Vuodesta 2003 lähtien eri paikkakunnilla järjestetyt, Euroopan Sosiaalirahaston hankkeina käynnistyneet työvoimapolitiittiset koulutukset ovat olleet tehokas keino työllistää Suomessa asuvia, EU/ETA-alueen ulkopuolelta tulevia maahanmuuttajasairaanhoitajia nimenomaan oman alansa töihin ja myös vaativiin tehtäviin. Noin puolitoista vuotta kestävien ohjelmien jälkeen maahanmuuttajasairaanhoitajat saavat suomalaisen ammattikorkeakoulututkinnon (SATU 2005, 36). Pätevoitymiskoulutuksia suunniteltaessa on käynyt ilmeiseksi, että yksi maahanmuuttajien integraation esteistä voi olla, kielitaidon ohella, suomalaisen sairaanhoitajakoulutuksen keskeisin tietoperusta. Suomessa rakennetaan erilliselle hoitotieteelle, ei lääketieteen tietoperustan soveltamiselle hoitotyöhön, kuten monissa EU/ETA-alueen ulkopuolisissa maissa (Akkanen 2003). Työhallinnon kotouttamistoimien taustalla on myös pyrkimyksiä kehittää omaa toimintaansa. Maahanmuuttajataustaisille sairaanhoitajille on usein tarjottu ainoana vaihtoehtoina hoitoapulaisen töitä tai lähihoitajaksi kouluttautumista, mitä kuitenkin pätevoittämiskoulutuksen näkökulmasta piderään resurssien alikäyttönä ja tuhlauksena (SATU 2005, 50).

Lukumääräisesti eniten maahanmuuttajia löytynee kuitenkin edelleen lähihoitajien ja nk. kouluttamattoman työvoiman joukosta. Terveystieteiden vähemmän säädellyissä ammateissa työskentelevien maa-

hanmuuttajien määrästä on vaikeampi löytää tietoa kuin lääkäreiden tai sairaanhoitajien lukumääristä, mutta juuri näihin töihin on ulkomaalaisten helpoin tulla. Tällaisiin tehtäviin maahanmuuttajia myös aktiivisesti koulutetaan ja aktivoidaan. Maahanmuuttajien arvellaan olevan kiinnostuneita esim. lähihoitajan työstä, ja työllistymismahdollisuuksia pidetään hyvänä, koska alan ei enää uskota juurikaan kiinnostavan suomalaisia (esim. T&E Uudenmaan... 3/ 2004). Helsingin kaupungin tietojen perusteella lähes joka viides ulkomaalaistaustainen toimii yhteiskunnallisissa palveluissa, usein terveydenhuolto- ja sosiaalipalveluissa (Helsingin kaupungin tietokeskus 2005, 23). Tiedetään myös, että maahanmuuttajista virolaiset ja venäläiset sijoittuvat muita useammin terveydenhoidon töihin (mm. Forsander 2002). Virolaisten osalta koulutettujen terveydenhuollon ammattilaisten maahanmuutto on ajoittunut erityisesti viime vuosiin, Viron EU-jäsenyyden jälkeiseen aikaan, jolloin virolaiset pääsivät laillistamiskäytännöissä väljemmän sääntelyn piiriin (esim. Turun Sanomat 14.3.2004). Esimerkiksi virolaisia lääkäreitä oli syyskuussa 2006 laillistettu Suomessa jo 418, määrä, jota tosin TEO:n asiantuntija piti tilapäisenä piikkinä (Mediuutiset 15.9.2006).

Tulevaisuudessa maahanmuuttajien sijoittumisesta terveydenhuollon hierarkioihin tulee merkittävä kysymys. On vielä liian aikaista vastata kysymykseen siitä, kohtaavatko koulutetut maahanmuuttajat lasikatton, tai eriytykö heidän asemansa ammattikuntien sisällä vielä esimerkiksi etnisen ryhmän perusteella. Tilanne muuttuu kuitenkin nopeasti: esimerkiksi Helsingin terveystieteiden keskuksen työntekijöistä vuonna 2006 3,1 % puhui äidinkielenään muuta kuin suomea tai ruotsia. Esimiestehtävissä ei Helsingin terveystieteiden keskuksessa tuolloin ollut vielä yhtään tällaista työntekijää (Helsingin terveystieteiden keskus 2006).

Lääkäriliiton toimintaympäristö ja toiminta

Suomen Lääkäriliitto toimii tätä nykyä tilanteessa, jossa toimintapolitiikka on alkanut suosia ulkomailta rekrytointia. Kun vielä 1990-luvulla oli pääosin kyse maahan muista syistä tulleiden lääkäreiden tunnistamisesta, heidän integrointiinsa ei ollut erityistä painetta. Lääkäriliiton

piirissä suhtauduttiin yleisesti ulkomaalaistaustaisiin lääkäreihin melko kielteisesti, heidän nähtiin ”pahentavan lääkärin ylitarjontaa” (Henriksson 1992a, 1514). Erityisesti entisen Neuvostoliiton alueelta Suomeen tulleet lääkärit nähtiin uhkana, joka tosin torjuttiin, koska ilman työpaikkaa oleville lääkäreille ei annettu lupia (Henriksson 1992b, 3053). Suuri joukko ulkomaalaistaustaisia lääkäreitä jäikin 1990-luvulla vaille työtä, harvat ammatinharjoittamisluvan saaneet olivat yleensä inkerinsuomalaisia tai ruotsalaisia (Pekari 1993, 2126). Kun lääkäri-työttömyys 1990-luvun lopulla alkoi taantua, ulkomaalaistaustaisten lääkäreiden työllistyminen pysyi vaikeana. Tämä ei kuitenkaan nousut lääkäriiiton asialistalle, vaan painopiste oli edelleen ”vastavalmistuneiden kollegoiden” tilanteessa. Haluttiin vähentää nuorien houkutusmuuttoa ulkomaille parempien työolojen toivossa (Myllymäki 1998, 1427).

Lääkäriliiton kannalta suomalaislääkärin lähtö ulkomaille oli tärkeä kysymys erityisesti 1990-luvun työttömyysvuosina, jolloin lääkäreitä houkutteli erityisesti Norjan hyvät palkat ja työehdot. Norjassa

Taulukko 1. Laillistettujen lääkäreiden lukumäärät koulutusmaan perusteella.

Tutkintomaa	1994	1999	2004
EU/ETA	45	38	327
Muu	8	31	47
Suomi	1234	1394	1400
Ko. vuonna laillistetut lääkärit yhteensä	1287	1463	1774
Kaikki laillistetut lääkärit Suomessa (myös eläkeläiset)	16325	18590	20717

Lähde: TEO 2006.

muutamalle ensimmäiselle vuodelle oli mahdollista saada alhaisempi verotus, lisäksi erikoistumiskoulutus Norjassa tarjosi etuja, joita Suomessa ei ollut saatavilla. Norjan lääkäriliitto korvaa jäsenilleen erikoistumiskoulutuksen kustannukset, ja suomalaislääkärit ovat päässeet tästä osallisiksi jo puolen vuoden jäsenyyden jälkeen. Kevyempi työtaakka ja mahdollisuus saada toimeentulo vain yhdestä työstä kuuluvat niihin hyviin puoliin, joita Norjassa työskentelyyn on liitetty (Sariola 1998; Kivelä 1999). Viime vuosina ei Suomen lääkärilehdistä enää löydy samaan tapaan raportteja ulkomailla työskentelyn hyvistä puolista kuin 1990-luvulla, mutta ulkomailla työskentelevien määrä on pysynyt varsin suurena. Ilmeisesti ainakin osa 1990-luvulla lähteneistä vaikuttaisi jääneen pysyvästi ulkomaille. Tällä hetkellä ulkomaille lähtevistä on saatavissa vain niukasti tietoa. Hiljattain tehdyn kyselytutkimuksen perusteella vaikuttaisi siltä, että muuttopäätökseen vaikuttaisivat selvästi enemmän kohdemaahan houkuttelevat ”vetotekijät” kuin Suomesta ”pois työntävät” tekijät. Kyselytutkimuksessa vain joka kolmas oli varma tai lähes varma paluustaan Suomeen (Eskelinen ym. 2007).

2000-luvulla Lääkäriliiton toimintaympäristön merkittävin muutos on lääkäripula, joka on osin seurausta järjestön 1990-luvulla harjoittamasta tehokkaasta edunvalvonnasta. Lääkäripulan vaikutuksesta ja osin kotouttamispolitiikan tuloksena ovet ovat auenneet ulkomaalaistaustaisille lääkäreille ainakin raolleen. Suomen lääkäriliiton (2006) tilastojen mukaan Suomessa toimi vuonna 2006 yli 600 lääkäriä, joiden äidinkieli oli muu kuin suomi tai ruotsi. Määrä vastaa 3,4 % työikäisistä lääkäreistä. Helsingin terveystieteiden lääkäreistä vuonna 2005 yli 10 % puhui äidinkielenään muuta kuin suomea tai ruotsia (Helsingin terveystieteiden keskus 2006, 28). Terveystieteiden työvoimapula on synnyttänyt tilaa paitsi ulkomaalaiselle työvoimalle, myös nk. vuokratilakääkäreille (esim. Mäkitalo-Keinonen *et al.* 2005). Erityisesti terveystieteiden keskuksissa on syntynyt tilanne, jossa suomalaislääkärit voivat joustavoittaa työtään ja kasvattaa tulojaan ”keikkajärjestelyillä”. Vaikeudet palkata vakinaisia suomalaislääkäreitä ja lääkärityön nousevat kulut puolestaan selittänevät kuntien kasvavaa valmiutta palkata ulkomaalaistaustaisia lääkäreitä. Esimerkiksi Kunnallinen työmarkkinalaitos pyrkii neuvomaan kuntia ulkomaalaisten lääkäreiden palkkaamisessa (ks. Uotila 2003).

Suomen Lääkärilehden sivuilla jäsenistölle raportoidaan ulkomaalaislääkäreiden tulosta Suomeen pääosin positiivisessa sävyssä. Tosin esimerkiksi Helsingin terveystieteiden ylilääkäri kertoo lähinnä yhteistyön ongelmista ja kompastuskivistä: ”*ulkomaalaisten lääkäreiden ongelma on erilainen kulttuurista*” (T.V. 2003, 5200). Varsinkin 1990-lukuun verrattuna Suomen Lääkärilehdessä on parhaillaan tapahtumassa muutos. Kun aikaisempina vuosina vain pari ulkomaalaislääkärää on saanut kasvatusta lehdessä, vuonna 2006 aiemmin lähes anonymi ilmiö alkoi yhdistyä ihmiskohtaloihin (ks. Ora 2006). Myös ulkomaalaistaustaisten lääkäreiden odotuksia suhteessa Suomen Lääkäriliittoon on alettu tunnustaa (Hannus 2006, 3013). Tosin Suomessa ei ole havaittavissa, että Suomen Lääkäriliitto esim. Ruotsin lääkäriliiton tavoin olisi alkanut kannustaa ja tukea ulkomaalaistaustaisten lääkäreiden omaa yhdistystoimintaa.⁷ Lisäksi Suomen lääkäriliiton jäsenyys edellyttää ulkomaalaistaustaiselta lääkäriltä ammatinharjoituslupaa Suomessa sekä ”*vanhemman kollegan*” suositusta (Suomen lääkäriliitto 2005). Suomen Lääkäriliiton sääntöjen mukaan vastaavaa suositusta ei suomalaislääkäriltä edellytetä, riittää, että jäsenyyttä hakeva lääkäri on ”*hyvämaineinen*”.

Tehyn toimintaympäristö ja toiminta

Toisin kuin useimmissa muissa länsimaissa, Suomessa ei 1990-luvulla supistettu sairaanhoitajien koulutusmääriä laman johdosta, vaan koulutusmääriä päinvastoin kasvatettiin. Laskevaan työvoiman kysyntään suhteutettuna suuret koulutusmäärät olivat ylikoulutusta, joka tosin koski muitakin sellaisia koulutuksia, jotka sijoitettiin 1990-luvulla perustettuihin ammattikorkeakouluihin. Samanaikaisesti kun julkisen sektorin työvoimasuunnittelun ja koulutuksen säätelyn välinen ohjauksuhde löystyi, uudella koulutusmuodolla tuotettiin suuria määriä mm. sairaanhoitajia ja sosionomeja, sekä myös pääosin yksityissektorille työllistettäviä insinöörejä. Erityisesti sosionomien ja uudenmuotoisten insinöörien koulutuksen työelämävastaavuutta on kritisoitu, ja kaikilla kolmella ryhmällä on esiintynyt runsaasti työttömyyttä (Sabour & Tulkki 2004; Borgman 2006). Kehitys on esimerkki koulutuspoliti-

kan arvaamattomuudesta: koulutusmäärien lisäämistä perusteltiin aikoinaan mm. työllistämisaikutuksilla (esim. Santamäki 2004).

Sairaanhoitajien suurten koulutusmäärien taustalla oli lisäksi vielä 1990-luvun alussa ennusteet terveydenhuollon työvoimantarpeen kasvusta. Niissä ei oltu ennakoitu 1990-luvulla tapahtumassa olevaa julkisen hallinnon pelisääntöjen uudelleen määrittelyä (Santamäki 2004; Julkunen 2004). Pätkätoiden ja työttömyyden myötä kuva kuntasektorista työnantajana on sairaanhoitajien parissa huonontunut (esim. STM 2001). 1990-luvun tilanne loi hoitotyön markkinoille tilanteen, jossa harvinaisen suuri joukko sairaanhoitajia oli valmiita jättämään Suomen. Enimmillään, 2000-luvun alkuvuosina, yli 5 % työikäisistä sairaanhoitajista oli ulkomailla (STM 2006). Sairaanhoitajien työmarkkinatilanne on tuosta ajankohdasta kohentunut, ja suurten ikäluokkien eläköitymisen myötä erityisesti Etelä-Suomeen on alkanut kehittyä sairaanhoitajapula (esim. Väyrynen 2002).

1990-luvun lopulla ja 2000-luvun alussa Tehyn toiminnassa korostui ulkomaille lähtevien sairaanhoitajien tukeminen, eräänlainen kiinnipito. Se esim. organisoi 2000-luvun alussa nk. ”*Tehylinkkien*” verkoston, joiden avulla erityisesti Englannissa ja Norjassa oleville sairaanhoitajille järjestettiin tukea (Tammisto 2001). Lähtijöitä riitti tuohon aikaan paljon, ja erityisesti Norjassa olivat ”*ovet auki ja katto korkealla*” (Tammisto 2003, 32), so. rekrytointi oli aktiivista ja integraatiota helpotettiin. Erilaisissa Tehyn sairaanhoitajien työehtoja koskevissa kannanotoissa viittaaminen maastamuuttajiin oli usein käytetty tehokeino: heidän kotiinpaluunsa edellyttäisi vakinaisia työpaikkoja ja parempaa ilmapiiriä työpaikoilla (Järvinen 2001). Tehy-lehdessä maastamuuttajista ulkomailla olevista hoitajista puhuttiin yleisesti ”*tehyläisinä*”, ja heille yritettiin järjestää mutkaton paluu suomalaisille työmarkkinoille. Katsottiin, että kotiin palattaessa suomalaisten etuisuuksien tulisi ilman siirtymäaikoja olla heidän ulottuvillaan. Suomalaisten toivottiinkin järjestäytyvän myös oleskelumaissaan, koska sitä kautta Tehyille avautui tapoja pitää heistä kiinni erilaisten sopimusten kautta. (Esim. Tammisto 2001) Lääkäriliittoon verrattuna Tehyn toiminnassa korostuukin sopimus pohjainen edunvalvonta. 1990-luvun lopulla Tehy rakensi ulkomailla oleville suomalaisille tapoja olla Tehyn jäse-

niä tai pitää yhteyttä Tehyyn. Vuonna 1998 Unison'in, brittiläisen The Public Services Unionin kanssa solmittu yhteistyösopimus on esimerkiksi tällaisesta yhteistyöstä (Tehy 29.11.2004).

Vasta vuoden 2003 jälkeen on havaittavissa selkeä havahtuminen maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajien tuloon paitsi työpaikoille myös Tehyn jäseniksi. Jälleen yhdeksi toimintatavaksi valittiin sopimus pohjainen säätely. Tehy solmi vuonna 2004 sopimuksen Eesti Ode de Liit kanssa. Sopimuksen perusteella virolaisliitto pysyy yhteydessä Suomessa toimivien virolaishoitajien kanssa, mutta sopimuksen tavoitteena on myös estää työnantajia käyttämästä virolaishoitajia palkkojen dumpppaukseen. Sopimuksilla ei kuitenkaan saavuteta kattavaa työmarkkinoiden suojaa: Tehy on omassa edunvalvonnassaan nimennyt erityiskysymykseksi vuokratyöfirmat, joiden kautta erityisesti virolaiset sairaanhoitajat voivat käydä työssä Suomessa ilman, että heistä tulee maahanmuuttajia (Tehy 29.11.2004).

Tehy on viime aikoina käynnistänyt myös muita toimia, se on mm. toteuttanut selvityksen maahanmuuttajataustaisten hoitajien asemasta ja kokemuksista. Tuloksista Tehy on nostanut esiin mm. sen, että kyselyyn vastanneista maahanmuuttajataustaisista hoitajista 29 % koki, että heitä kohdellaan työpaikoilla eri tavoin kuin muita työntekijöitä, ja että joka toisella Tehyn maahanmuuttajajäsenellä oli rasismiin liittyviä kokemuksia (Tehy 2006). Tulosten julkistamisen yhteydessä Tehy on myös esittänyt keinoja maahanmuuttajien aseman parantamiseen. Julkilausumissa viitataan työnjohdon kouluttamistarpeeseen ja koko työyhteisöjen monikulttuurisuustaitojen kehittämistarpeeseen (Tehy 3.6.2005).

Selvityksensä perusteella Tehy myös esitti tiedotteessaan, että maahan ulkomailta jo muuttaneesta väestöstä pitäisi nykyistä suurempi osa kyetä rekrytoimaan terveys- ja sosiaalialalle. Se myös katsoi, että Suomessa ei ole riittävän vakavasti paneuduttu maahanmuuttajien työllistymiseen eikä hoitoalan monikulttuuristumiseen (Tehy 7.12.2005). Toisin Tehyn omassa toiminnassa monikulttuuristumisen huomiointi ei ole vielä edennyt ainakaan liiton julkiseen kuvaan. Vaikka STTK on pitänyt tärkeänä myös liiton omien palvelujen kehittämistä ulkomaalaistaustaisen henkilökunnan tarpeisiin (STTK 2003a), ei Tehy verkkosivuillaan

ainakaan vielä syksyllä 2007 esittäytyneet mahdollisille jäsenille muilla kun suomen- ja ruotsin kielellä. Englanniksi on saatavilla vain järjestön yleisesittely, jota ei vaikuttaisi suunnatun mahdollisille jäsenille.⁸

Päätelmät

Suomessa perinteisesti kansallisina mielletyt terveydenhuollon työmarkkinat ovat viime vuosina alkaneet hitaasti avautua ulkomaalaistaustaiselle työvoimalle. Kahden keskeisen ammattikunnan, lääkärien ja sairaanhoitajien, osalta ovi on ainakin raollaan, ja lääkäreiden osalta esiintyy myös työperäistä maahanmuuttoa. Toimintapolitiikassa painopiste on kuitenkin maassa jo olevien henkilöiden työllistämässä ammattiaan vastaavaan työhön, ei niinkään suoraan ulkomailta tapahtuvassa rekrytoinnissa. Tulevaisuudessa senkin osuus todennäköisesti kasvaa, vaikka suomen kielen taidon puute eri yhteyksissä jatkuvasti nousee maahanmuuton kynnykseksi. Kokemukset pätevyystutkimuksista osoittavat, että ammattitutkintojen erilaisuus asettaa monia käytännön esteitä, kun on kyse tarkkaan säännellyistä ammateista. Vaikka lääkärin ja sairaanhoitajan nimikkeet eri maissa ovatkin samat, on syytä olettaa, että kansalliset erot pätevyyksissä ovat reaalisia, eivätkä pelkkää kansallismielistä protektionismia. Suomalaistenkin, vielä vähäisten kokemusten tarkastelu kuitenkin osoittaa, että ulkomaalaistaustaisen työvoiman integraatioon liittyy myös ulossulkevia ja segmentoivia käytäntöjä.

Näiden prosessien huomioiminen ja lähempi tarkastelu on tärkeää, koska paine lisätä ulkomaalaistaustaista henkilökuntaa terveydenhuollossa jatkuvasti kasvaa. Maassa jo olevan työvoiman osalta paine pätevyystutkimiseen tulee kahdesta suunnasta. Yhtäältä Suomenkin terveydenhuoltoa alkaa vaivata työvoimapula. Toisaalta kotouttamispolitiikka saa polttoainetta sekä maahanmuuttajien toiveista että työvoimahallinnon yrityksistä työllistää maahanmuuttajia mielekkäällä tavalla. Terveydenhuollon työvoimapula vaikuttaisi olevan se voimakkain veturi, joka vetää valtionhallinnon, työnantajat ja ammattiliitot mukaan muutokseen. Avautuminen on todennäköisesti tapahtumassa ensimmäisenä hierarkian alapäästä, mutta lääkärripulan korostuessa myös aiemmin

ulkomaalaiset lähes kokonaan ulos sulkeneet lääkäri työmarkkinat ovat myös avautumassa. Maahanmuuttajataustaisille sairaanhoitajille tarjottavat ammattikorkeakoulupätevyiden antavat koulutukset ovat olleet tehokeinoja avattaessa sairaanhoitaja-ammatin muuten melko suljettuja rajoja. Tosin sairaanhoitajien osalta luvut ovat edelleen hyvin pieniä.

Kotouttamispolitiikka on avannut terveydenhuollon tarkkaan säädellyin kentän uusille maahanmuuttopolitiikan toimijoille, joilla on käytössään myös uudentyyppisiä välineitä, mm. työvoimapolitiittisia koulutuksia. Työmarkkinatoimien merkitys kotouttamispolitiikan painopisteenä heijastuu myös maahanmuuttopolitiittiseen ohjelmaan, jota Suomen hallituksen asettama työryhmä on valmistellut (Työministeriö 2005). Terveydenhuollon tuleva työvoimantarve antaa kotouttamispolitiikalle lisäpontta, mutta kotouttamistoimien menestystä selittänee myös uusi hallintomalli, jossa maahanmuutto- ja kotouttamispolitiikkaan osallistuu aikaisempaa useampia toimijoita. Projektimuotoinen rahoitusmalli on mahdollistanut sekä lääkäreiden että sairaanhoitajien pätevoittämissä koulutukset, ja niissä syntyneet toimintatavat ovat vakiintumassa.

Mikä on ammattijärjestöjen rooli tässä kehityksessä? Sekä Lääkäriliitto että Tehy vaikuttaisivat pitkään olleen pikemminkin jarrumiehiä kuin suunnannäyttäjiä. Järjestöjen toimintaa on ohjannut protektionistinen strategia, jonka pyrkimyksenä on ylläpitää kansallista kehystä Suomen terveydenhuollon työmarkkinoilla. Tässä kehityksessä ”*me suomalaiset*” pohdimme ”*ulkomaalaisten*” paikkaa työmarkkinoilla. 2000-luvulla uhkaava työvoimapula on vienyt pohjaa torjuvalta asenteelta oloissa, jossa kaikenlainen protektionismi on vastatuulella. Ulkomaalaisten sijaan on usein alettu puhua ”maahanmuuttajataustaista” terveydenhuollon ammattihenkilöistä, joiden tilanteelle myös järjestöissä on alkanut löytyä ymmärrystä. Kovin paljon käytännön toimia, joilla järjestöt yrittäisivät madaltaa kynnystä esimerkiksi liittyä oman alan järjestöön, ei järjestöiden taholta kuitenkaan juuri löydy. Ehkä Lääkäriliitto ja Tehy vähitellen, muiden työmarkkinatoimijoiden imussa, alkavat aktiivisemmin kutsua maahanmuuttajataustaista väkeä jäsenikseen?⁹

Ulossulkevan protektionismin purkauessa erityistä huomiota kannattaa kiinnittää terveydenhuollon hierarkioihin. Ne ovat aina, paitsi järjestyneet tehtävien mukaan, myös toisintaneet sosiaalisia ja

kulttuurisia eroja kuten luokka- ja sukupuolijakoja. Tuleeko etnisyydestä uusi Suomen terveydenhuollon työnjakoja ja lohkoutumista jäsentävä logiikka, kuten niin monissa muissa maissa on jo käynyt?

Terveydenhuollon työnjakoa tarkasteleva tutkimus esittää, että terveydenhuollon yleinen elitismi ja niukat resurssit ylipäättään ovat muokanneet työnjakoa hierarkkisempaan ja segmentoituneempaan suuntaan. Esimerkiksi vanhustenhuolto näyttäytyy nykyään usein ”*likaisena työnä*”, so. paitsi konkreettisesti myös symbolisesti vähempiarvoisena työnä, jota eliittiammatillaiset pyrkivät välttelemään (ks. Tedre 2004; Wrede & Henriksson 2004). Uhkaa käydä niin, että esimerkiksi vanhustenhoito tai terveyskeskustyö assosioituu mm. resurssipulaan ja kriiseihin sellaisella tavalla, että niiden työpaikat eivät enää ”*kelpaa*” suomalaisille. Viime aikoina on ollut merkkejä siitä, että maahanmuuttajataustaisten hoitajien on toivottu hakeutuvan erityisesti tällaiseen likaiseksi miellettyyn hoiva- ja hoitotyöhön.

Havaittavissa oleva hierarkkisesti jäsentyvä ”*likaisen työn*” työnjako on esimerkki siitä, miten professionalismien elitistinen dynamiikka tuottaa nykymuodossaan professionaalisten ammattiryhmien sisäistä ja välistä eriytyneisyyttä, lohkoutumista. Esimerkiksi työmarkkina-aseman mukaan tapahtuva lohkoutuminen oli 1990-luvun kriisissä keskeinen, erityisesti nuoria ja naisia koskettava tekijä. Naislääkärit olivat erityisesti vaarassa päätyä työmarkkinoilla sivuraiteille (Riskä 1995, 1998). Sairaanhoidtajien piirissä ongelma kosketti erityisesti hedelmällisessä iässä olevia naisia ja alueellisena ongelmana (Santamäki 2004). Kriisin vaikutuksia voisi ajatella eräänlaisena linkona, joka sinkosi heikot ryhmät työnjaon marginaaleihin samalla kun niistä erottuva ”*ydintyövoima*” eriytyi selkeämmin omaksi ryhmäkseen. Tulevaisuudessa professionaalisten ammattikuntien lohkoutumista tulisikin Suomessakin tarkastella myös etnisyyden näkökulmasta ja sitä pitäisi pohtia yhdessä muiden lohkoutumisprosessien kanssa. On todennäköistä, että esimerkiksi maahanmuuttajanaisten pääsy terveydenhuollon asiantuntija-ammatteihin on kivisempi kuin esimerkiksi mieslääkärien. Pelottavin uhkakuva on sellainen, jossa terveydenhuollon ”*likaisia töitä*” tekevät muista töistä ulossuljettu väki, jota työmarkkinoilla kohdellaan ”*pohjasakkana*”. On ainakin asiakkaiden intressissä, ettei esimerkiksi terveyskeskus-

lääkäriin tai kroonikkosairaalan sairaanhoitajan työtä mielletä likaiseksi työksi, vaikka se ”*arvokkaita töitä*” tekevien ammattilaisten näkökulmasta loisi aiempaa parempia mahdollisuuksia. Etniset hierarkiat, joissa maahanmuuttajataustaiset työntekijät päätyisivät niihin töihin ja niille työpaikoille, joita muut eivät halua, uhkaa yleisemminkin terveydenhuollon tasavertaisuuden periaatteita.

Johtopäätöksiä tehdessäni olen yllä olettanut edelleen kansallisessa kehityksessä järjestyvät terveydenhuollon professiot, vaikka näenkin niiden järjestyvän osin uusin tavoin muuttoliikkeen seurauksena. Ainaakaan vielä kansalliselle lainsäädännölle perustuva ammattien hallinta ei ole menettänyt merkitystään terveydenhuollossa. Vaikka erilaiset sääntelyn purkamistoimet etenisivätkin tulevina vuosina, liittyy terveydenhuollon tietoon ja sille perustuvaan toimintaan kuitenkin myös tulevaisuudessa erityiset sääntelypainet. Terveydenhuollon toimintaan liittyy myös paikallisuuden elementti, jota ei hevin murreta. Vaikka ei-kiireellisiä sairaanhoitotoimenpiteitä voitaisiin osin ostaa ulkomailta ja jotain kroonikkohoitoakin saatetaan osin sijoittaa halvempien työvoimakustannusten maihin, on silti vaikea kuvitella tilannetta, jossa kiireetönkään sairaanhoito tai esimerkiksi vanhusten hoiva pääosin hoidettaisiin ulkomailla. Tietynlaista pysyvyyttä terveydenhuollon haasteisiin luo sen kytkös ihmisten ruumiillisuuteen. Kuten Liisa Rantalaiho (2004) on huomauttanut, hoidon ja hoivan ammattilaiset tekevät työtä ihmisten ruumiillisten tarpeiden kanssa, jotka pitkälläkin aikavälillä ovat varsin muuttumattomia, vaikka yhteiskunnalliset järjestykset ympärillä muuttuvat. Jos etniset eronteot tulevaisuudessa nivoutuvat yhdeksi terveydenhuoltomme jäsenysperustaksi, ei se sinällään ole terveydenhuollon *dynamiikassa* uutta, vaan osa elitismien logiikkaa.

Viitteet

- 1 Erilaisissa ammattilaisuokituksissa lääkäri ja sairaanhoitajataso ammatit on yleensä luokiteltu asiantuntija-ammateiksi. Näitä luokituksia on tosin muokattu niin, että sairaanhoitajat on siirretty ”*alaspäin*”, vaikka esim. samantasoisien koulutuksen saaneet insinöörit ovat pysyneet asiantuntijoina. Sukupuolittuneilla työmarkkinoilla naisammattien luokitukset perustelevatkin usein

niiden asemaa ja palkkausta (Kinnunen 2001). Jos sairaanhoitajien asemaa kuitenkin verrataan muihin terveydenhuollon naisvaltaisiin ammatteihin, on eronteko asiantuntijuuden nojalla tärkeä (esim. Eriksson-Piela 2003).

- 2 Tehy ry syntyi vuonna 1980, kun 1970-luvun alussa alkanut usean järjestön edunvalvontayhteistyö näin vakinaistettiin.
- 3 Laillistettuja ammattihenkilöitä ovat lääkäri, hammaslääkäri, proviisori, psykologi, puheterapeutti, ravitsemusterapeutti, farmaseutti, sairaanhoitaja, kätilö, terveydenhoitaja, fysioterapeutti, laboratoriohoitaja, röntgenhoitaja, hammashuoltaja/ suuhygienisti, toimintaterapeutti, optikko ja hammasteknikko. Yhteensä nimikkeitä on 17.
- 4 Nimikesuojattuja ammattinimikkeitä ovat apuhoitaja, apuneuvoteknikko/apuvälineteknikko, hammashoitaja, jalkojenhoitaja, jalkaterapeutti, koulutettu hieroja, koulutettu kiropraktikko, koulutettu naprapaatti, koulutettu osteopaatti, kuntohoitaja, lastenhoitaja, lähihoitaja, lääkintävahtimestari-sairaankuljettaja, mielenterveyshoitaja, mielisairanhoitaja, perushoitaja, psykoterapeutti, sairaalafyysikko, sairaalageneetikko, sairaalakemisti, sairaalamikrobiologi ja sairaalaselubiologi. Tällaisia nimikkeitä on lainsäädännössä mainittu yhteensä 22.
- 5 Määräaikaisuuksien kytkös perhevapaisiin on mielenkiintoinen, koska määräaikaisuudet ovat lisääntyneet samaan aikaan kun perhevapaat ovat vähentyneet. 1990-luvun alussa perhevapailla oli runsaat 5 % terveydenhuollon ja lähes 7 % sosiaalihuollon työntekijöistä. Lamavuosina osuus väheni nopeassa tahdissa, ja 2000-luvun alkuvuosina luvut ovat kummallakin sektorilla olleet 3 % luokkaa, vuonna 2002 kummallakin sektorilla reippaasti sen alle. Ilmiötä selittää vakinaisen henkilöstön korkea keski-ikä, joka 2002 oli kivunnut neljänkymmenen neljän korville kummallakin sektorilla. (STM 2004).
- 6 1980-luvun lopulla ja 1990-luvulla suomalaisia lääkäreitä valmistui ulkomaalaisista yliopistoista keskimäärin 30 henkilöä vuodessa (Halila 1997). Suomalaisien ulkomailla opiskelu on keskittynyt tiettyihin maihin ja jopa tiettyihin yliopistoihin: Ruotsiin, Saksan Liittotasavaltaan ja Neuvostoliitossa Leniniin. 1990-luvulla uutena kohteena kasvoi nopeasti Tarton yliopisto Virossa. Samaan aikaan Venäjällä opiskelevien määrä on jäänyt erittäin pieneksi, ja myös Saksassa opiskelee aikaisempaa harvemmat. Kaikissa suuremmissa opiskelupaikoissa on syntynyt opiskelijoiden yhdistyksiä, jotka ovat Suomen Medisiinariliitto ry:n kautta yhteydessä Suomen Lääkäriliittoon. Suomalais-syntyisten pätevyyttä tavoittelevien henkilöiden tarpeisiin luodut nk. Tampereen tentit, so. pätevyuden tunnustamisen edellyttämät tentit, eivät ole esim. kielen ja yhteiskunnan tuntemuksen osalta samanlainen kynnys heille kuin ulkomaalaisyntyisille henkilöille.

- 7 Svenska Läkarförbundin jäsenjärjestönä toimii vuonna 2002 perustettu yhdistys Internationella läkare i Sverige.
- 8 Toinen STTK:n hoitoalan jäsenjärjestö SuPer oli tällöin jo rakentanut sivuston, jossa kotimaisten kielten lisäksi sekä englannin- että vironkielellä löytyy jäsenyyttä ja SuPerin toimintaa käsittelevää aineistoa ja muuta terveydenhuollon työtä koskevaa materiaalia).
- 9 Niiden keskusjärjestöt lähtivät yhdessä työnantajajärjestöjen kanssa vuoden 2007 tammikuussa kiertueelle toivottamaan ulkomaalaiset työntekijät tervetulleiksi. (Työmarkkinajärjestöt 2006)

Lähteet

Painetut lähteet ja kirjallisuus

Asetus terveydenhuollon ammattihenkilöistä 564/1994.

Back Jorma (2000): Pääkirjoitus: ”Koulutuksen vastattava työelämän tarpeisiin”. *Sairaalaviesti* 1/2000, 3.

Borgman Merja (2006): ”Sosionomit AMK 2015” Teoksessa Vuorensyrjä Matti, Borgman Merja, Kemppainen Tarja, Mäntysaari Mikko & Pohjola Anneli, *Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): loppuraportti*. Sosiaalityön julkaisuja 4. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 157–229.

Buchan James & May Fiona (1999): ”Globalisation and healthcare labour markets: a case study from the United Kingdom”. *Human Resources for Health Development Journal* 3(3), 199–209.

Buchan James, Parkin Tina & Sochalski Julie (2003): *International Nurse Mobility: Trends and Policy Implications*. Geneva: WHO.

Clark Paul & Clark Darlene (2003): ”Challenges facing nurses’ associations and unions: A global perspective”. *International Labour Review* 142(1), 29–47.

Clark Paul, Stewart James & Clark Darlene (2006): ”The globalization of the labour market for health-care professionals”. *International Labour Review* 145(1-2), 37–64.

Davies Celia (1995): *The Professional Predicament in Nursing*. Buckingham: Open University Press.

Eriksson-Piela Susan (2003): *Tunnetta, tietoa vai hierarkiaa? Sairaanhoidon moninainen ammatillisuus*. Tampere: Tampereen yliopisto.

- Eskelinen Outi, Vänskä Jukka, Siukosaari Jukka & Halila Hannu (2007): ”Suomalaiset lääkärit ulkomailla – Keitä he ovat, missä he ovat ja miksi he muuttavat?” *Suomen Lääkärilehti* 62 (10), 1037–1041.
- Forsander Annika (2002): *Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla*. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos, Väestöliitto.
- Fournier Valerie (2000): ”Boundary work and the (un)making of the professions”. Nigel Malin (toim.) *Professionalism, Boundaries and the Workplace*. Lontoo: Routledge, 67–86.
- Hardill Irene & MacDonald Sandra (2000): ”Skilled international migration: the experience of nurses in the UK”. *Regional Studies* 34(7), 681–692.
- Halila Hannu (1997): ”Lääkärityövoiman laskentatyöryhmä IV: Lääkäri- ja erikoislääkärikoulutusta lisättävä”. *Suomen Lääkärilehti* 52 (20–21), 2447.
- Hannus Tanja (2006): ”Kaukaa kotiutuneet lääkärit ymmärtävät toistensa arkea”. *Suomen lääkäri-lehti* 61 (27–31), 3012–3013.
- Helsingin Sanomat 28.2.2005.
- Helsingin Sanomat 1.10.2006.
- Henriksson Lea (1998): *Naisten terveystyö ja ammatillistumisen politiikka*. Helsinki: Stakes.
- Henriksson Lea, Wrede Sirpa & Burau Viola (2006): ”Understanding professional projects in welfare service work: revival of old professionalism?” *Gender, Work and Organization* 13 (2), 174–192.
- Henriksson Marit (1992a): ”Valtuuskunta: Lääkärikoulutus 350:een kymmenen vuoden ajaksi”. *Suomen lääkäri-lehti* 47 (15), 1514.
- Henriksson Marit (1992b): ”Työttömyysturva kiinnosti”. *Suomen Lääkärilehti* 47 (32), 3053.
- Hugman Richard (1991): *Power in Caring Professions*. Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Johnson Terence (1972): *Professions and Power*. London: MacMillan.
- Joint Learning Initiative (2004): *Human Resources for Health. Overcoming the Crisis*. Harvard: Joint Learning Initiative.
- Julkunen Raija (2001): *Suunnanmuutos. 1990-luvun sosiaalipoliittinen reformi Suomessa*. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen Raija (2004): ”Hyvinvointipalvelujen uusi politiikka” Teoksessa Henriksson Lea & Wrede Sirpa (toim.) *Hyvinvointityön ammatit*. Helsinki: Gaudemus, 168–186.

- Järvinen Aino (2001): "Vakinaistamiseen saatava vauhtia". *Tehy-lehti* 4/2001, 21–22.
- Kevätsalo Kimmo (2004): "Toimihenkilöliikkeen tulevaisuus" Teoksessa Ukko-la Inka (toim.) *Toimihenkilöt liikkeessä. Järjestöhistorian juuret ja tulevaisuus*. Helsinki: TJS Opintokeskus, 60–78.
- Kinnunen Merja (2001): *Luokiteltu sukupuoli*. Tampere: Vastapaino.
- Kivelä Päivi (1999): "Norja – tarua vai totta?" *Suomen Lääkärilehti* 54 (18–19), 2440–2442.
- Konttinen Esa (1991): *Perinteisesti moderniin: professioiden yhteiskunnallinen synty Suomessa*. Tampere: Vastapaino.
- Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä* 559/1994.
- Lorber Judith (1984): *Women Physicians. Careers, Status and Power*. New York: Tavistock.
- Mediuutiset 30.4.2002, *Ulkomaalaiset lääkärit antavat voimakasta kritiikkiä TEO:lle. Uudesta asetuksesta tiedottamisessa hankaluuksia*.
- Mediuutiset 15.9.2006, *Ulkomaalaislääkärien virta hyytyy*.
- Myllymäki Kati (1998): "Työn juhlaa". *Suomen Lääkärilehti* 53 (12), 1427.
- Mäkitalo-Keinonen Tiina, Virtanen Pekka, Saloniemi Antti, Vänskä Jukka & Parmanne Piitu (2005): "Vuokralääkärit – keitä he ovat?" *Suomen lääkäri-lehti* 60(48), 5007–5010.
- Nousiainen Toini (2004): "Kommenttipuheenvuoro". Teoksessa Ukkola Inka (toim.) *Toimihenkilöt liikkeessä. Järjestöhistorian juuret ja tulevaisuus*. Helsinki: TJS Opintokeskus, 39–41.
- OPM (2002): *ETA-alueen ulkopuolelta tulevien lääkäreiden ammatinharjoittamisoikeudet ja työllistyminen*. Opetusministeriön työryhmien muistioita 8:2002. Helsinki: OPM.
- Ora Janne (2006): "Kaksi tarinaa miljoonien joukossa". *Suomen Lääkärilehti* 61 (36), 3546–3548.
- Parsons Talcott (1951): *The Social System*. Glencoe, IL: Free Press.
- Pekari Eeva (1993): "Suomeen muuttaneista ulkomaalaisista lääkäreistä yhä useammat vailla työtä". *Suomen lääkäri-lehti* 48 (22–23), 2126.
- Pesonen Niilo (1974): *Lääkärinä ja virkamiehenä. Lääkintöhallituksen pääjohtaja muistelee*. Helsinki: WSOY.
- Rantalaiho Liisa (2004): "Loppusanat" Teoksessa Henriksson Lea & Wrede Sirpa (toim.) *Hyvinvointityön ammatit*. Helsinki: Gaudeamus, 235–242.

- Rinne Risto & Jauhiainen Arto (1988): *Koulutus, professionaalituminen ja valtio. Julkisen sektorin koulutettujen reproduktioammattikuntien muutotuminen Suomessa*. Tutkimuksia A: 128. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteen laitos.
- Rintala Taina & Elovainio Marko (1997): *Lähihoitajien työ, ammatti-identiteetti ja hyvinvointi*. Helsinki: Stakes.
- Riska Elianne (1995): "They don't care: Unemployed physicians in the Nordic countries". *International Journal of Health Services* 25 (2), 259–269.
- Riska Elianne (1998): "Further rationalization of medicine: the reconfiguration of the medical profession." *Research in the Sociology of Health Care* 15, 111–127.
- Riska Elianne & Wegar Katarina (1993): *Gender, Work and Medicine: Women and the Medical Division of Labour*. London: Sage.
- Sabour M'hammed & Tulkki Pasi (2004): "The state, education and the market: The case of engineering in Finland" Teoksessa Littlewood Paul, Glorieux Ignace & Jönsson Ingrid (toim.) *The Future of Work in Europe*, Aldershot: Ashgate 203–219.
- Santamäki Kirsi (2004): "Sairaanhoitajatyöttömyys ja ammattikunnan lohkoutuminen". Teoksessa Henriksson Lea & Wrede Sirpa (toim.) *Hyvinvointityön ammatit*. Helsinki: Gaudeamus, 144–167.
- Sariola Suvi (1998): "Norjaan, Norjaan..." *Suomen Lääkärilehti* 53(12), 1422.
- SATU (2005): *Sairaanhoitajia Turkuun maahanmuuttajista-projekti. Loppuraportti*. Turku: Työvoimatoimisto.
- Stakes (2006): *Sosiaali- ja terveydenhuollon taskutieto*. Helsinki: Stakes.
- STM (2001): *Sosiaali- ja terveydenhuollon työvoimatarpeen ennakointitoimikunnan mietintö*. Komiteamietintö 2001:7. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- STM (2005): *Kansallisen terveydenhuollon hankkeen seurantaryhmän raportti sosiaali- ja terveysministeriölle kevään 2005 toiminnasta*. Työryhmämuistioita 2005:17. Helsinki: STM.
- STM (2006): *Sosiaali- ja terveystietokertomus 2006*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:4. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Suomen kesäyliopistot ry (2005): *Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien kotoutumista tukeva koulutus Suomessa*. Kirjoittajat Vaarus Sonja & Nirvi Mika. Tampere: Suomen kesäyliopistot ry.
- Suomen Lääkäriliitto (1992): "Lääkärien työtilanne huonontunut syksyn kulussa". *Suomen Lääkärilehti* 47 (31), 2940.
- Tammisto Soile (2001): "Työtä tarjolla ja hyvään hintaan jos vaan joku tekisi, mutta ei Suomessa". *Tehy-lehti* 7/2001, 38–39.

- Tammisto Soile (2003): ”Naapurissa ovat ovet auki ja katto korkealla”. *Tehy-lehti* 3/2003, 32–33.
- Tedre Silva (2004): ”Likainen työ ja virallinen hoiva”. Teoksessa Henriksson Lea & Wrede Sirpa (toim.) *Hyvinvointityön ammatit*. Helsinki: Gaudeamus, 63–83.
- Tehy ry (2006): *Maahanmuuttajat hoitoalan työyhteisössä. Tehyn selvitys monikulttuurisuudesta*. Kirjoittajat Markkanen Kirsi & Tammisto Soile. Tehyn julkaisusarja B: Selvityksiä 3/2005.
- Turun Sanomat 14.3.2004, *Raha viekoittelee työnhakuun Suomenlahden taakse: Virolaislääkärit päättävät suomea*.
- T.V. (2003): ”Maahanmuuttajalääkärien määrä Helsingissä kasvussa”. *Suomen Lääkärilehti* 58(51–52), 5200.
- Työmarkkinajärjestöt (2006): *Ulkomaalaiset työntekijät tervetulleita! Työmarkkinajärjestöjen kiertue 9.1.–25.1.2007*. Seitsemän työmarkkinajärjestön yhteisen kampanjan esite.
- Työministeriö (2003): *Työvoiman rekrytointimahdollisuudet EU- ja ETA-alueen ulkopuolelta. Maahanmuuttopolitiikan haasteet -projekti*. Työhallinnon julkaisu 325. Helsinki: Työministeriö.
- Uotila Eila (2003): ”Kuinka palkkaat ulkomaisen lääkärin? Ulkomaalaisten oikeus toimia lääkärinä Suomessa”. *Kuntatyönantaja* 4/2003, 18–19.
- Vuorensyrjä Matti (2006): ”Lähihoitajat 2015” Teoksessa Vuorensyrjä Matti, Borgman Merja, Kemppainen Tarja, Mäntysaari Mikko & Pohjola Anneli, *Sosiaalialan osaajat 2015. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke (SOTENNA): loppuraportti*. Sosiaalityön julkaisuja 4. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 90–156.
- Väyrynen Heli (2002): ”Sairaanhoitajapäivillä varoitettiin hoitajapulasta. Työnjako kaippaa uudistusta”. *Mediuutiset* 7/2002.
- Witz Anne (1992): *Professions and Patriarchy*. London: Routledge.
- Wrede Sirpa & Henriksson Lea (2004): Kahden kerroksen väkeä: kotihoidon ammatillinen uusjako. Teoksessa Henriksson Lea & Wrede Sirpa (toim.) *Hyvinvointityön ammatit*. Helsinki: Gaudeamus, 210–234.
- Wrede Sirpa (2006): ”Kön, profession och makt: Elitism vs. egalitarism i hälsovårdens arbetsfördelning”. Wrede Sirpa & Oinas Elina (toim.) *Det sunda livets trånga ramar. Essäer om det socialt konstruerade könet*. SSKH Skrifter 22. Helsinki: Svenska social- och kommunalhögskolan vid Helsingfors universitet, 219–259.

Painamattomat lähteet

- Akkanen Riku-Matti (2003): ”Hoitoalalla tarvitaan maahanmuuttajia – koulun kautta takaisin työelämään”. Turun ammattikorkeakoulun verkkojulkaisu *Aurinkolaiva* 11.12.2003. <http://www2.turkuamk.fi/aurinkolaiva/?page=view&id=113>. (Hakupäivä 1.10.2006).
- Batata Amber (2005): ”International nurse recruitment and NHS vacancies: a cross-sectional analysis”. *Globalization and Health* 1/2005, 7. <http://www.globalizationandhealth.com/content/1/1/7>. (Hakupäivä 1.10.2006).
- Työministeriö (2005): *Ehdotus hallituksen maahanmuuttopoliittiseksi ohjelmaksi*. Lausuntokierroksen jälkeen luovutettu versio 13.12.2005. Työministeriön asettama työryhmä. http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/maahanmuutto_ohj_lausunnot2005.pdf. (Hakupäivä 1.10.2006).
- Haggrén Heidi (2006): ”The Collective Interest Articulation of Nurses in the Post-WWII Finland: Tensions Between Social Loyalties and Labour-Market Logic”. Paper presented at the COST Action A 34 conference *Gender and well-being: work, family and public policies*. University of Modena, Faculty of Economics, June 26-28th, 2006.
- Helsingin kaupungin tietokeskus (2005): *Helsingin ulkomaalaisväestö vuonna 2005. Väestörakenne, muuttoliike, elinkeinot ja alueellinen sijoittuminen*. Helsingin kaupungin tietokeskuksen verkkojulkaisuja 34/2005. http://www.hel2.fi/tietokeskus/julkaisut/pdf/05_09_23_ranto_vj34.pdf. (Hakupäivä 1.11.2006).
- Helsingin terveystieteiden keskus (2006): *Helsingin terveydenhuollon toimintaympäristön analyysi. Strategisuunnitelman 2007–2009 pohjaksi*. www.hel2.fi/terveyskeskus/hela/Terveyslautakunta/Esityslistat/liitteet/061310309.doc. (Hakupäivä 1.10.2006).
- Jäppinen Arvo (2002): pääkirjoitus kesäkuu 2002: ”Koulutussuunnittelun haaste”. *Korkeakoulutieto* 2/2002. http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/lehdet/Korkeakoulutieto/Korkeakoulutieto2_02.pdf. (Hakupäivä 1.11.2006).
- Soinne Leena (2005): *Satu-projekti Sairaanhoitajia Turkuun maahanmuuttajista. Maahanmuuttajasairaanhoitajien hoitamaan oppimista edistävät ja estävät tekijät*. Pro gradu- tutkielma, hoitotieteen laitos. Tampereen yliopisto.
- STM (2002): *Kansallinen projekti terveydenhuollon tulevaisuuden turvaamiseksi. Työvoiman tarve ja keskinäinen työnjako. Työolosuhteiden kehittäminen ja täydennyskoulutuksen järjestäminen 15.1.2002*. Selvityshenkilöt Matti Uusitupa ja Riitta Simoila. <http://pre20031103.stm.fi/suomi/pao/thprojekti/terveys1.pdf#search=%22uusitupa%20simoila%22>. (Hakupäivä 3.12.2003).

- STM (2004): ”Sosiaali- ja terveysalalle koulutettujen työllistyminen”. *Työvoiman ennakointitiedot* 25.11.2004. Sosiaali- ja terveydenhuollon työvoiman ja koulutuksen ennakkoinnin yhteistyöryhmä, Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://www.stm.fi/Resource.phx/hankk/hankt/ennakointi/tyovoima.htx>. (Hakupäivä 1.10.2006).
- Suomen lääkäriliiton hallitus (2005): *Suomen lääkäriliiton hallituksen toimintakertomus*. Suomen lääkäriliitto. <http://www.laakariliitto.fi/files/toke2005.pdf>. (Hakupäivä 8.8.2007).
- Suomen lääkäriliitto (2005): *Foreign physicians*, tietoa ulkomaisille lääkäreille Suomen lääkäriliiton sivustossa, päivitetty 12.10.2005. <http://www.laakariliitto.fi/e/foreign/>. (Hakupäivä 8.8.2007).
- Suomen lääkäriliitto (2006): Tiedotteet 2.2.2006: *Lääkärien liikkuvuus lisääntynyt*. http://www.laakariliitto.fi/uutiset/tiedote.html?opcode=show/news_id=1340/news_db=web_sll2005/type=2. (Hakupäivä 8.8.2007).
- T&E Uudenmaan työvoima- ja elinkeinokeskus 3/2004. *Maahanmuuttaja työllistyy – haasteena kielitaito*. <http://www.te-keskus.fi/uusimaa>. (Hakupäivä 1.10.2006).
- Tehy 29.11.2004, *Tehy ja Viron hoitajat tehostavat yhteistä edunvalvontaa*. http://www.tehy.fi/viestinta/tiedotteet/tiedotteet_2004/?x1576224=1576253. (Hakupäivä 1.10.2006).
- Tehy 3.6.2005, *Tehyn selvitys: Maahanmuuttajien vaikea saada hoitoalan työtä – rasistiset kokemukset yleisiä*. http://www.tehy.fi/viestinta/tiedotteet/tiedotteet_2005/?x1576359=1576394. (Hakupäivä 1.10.2006).
- Tehy 7.12. 2005, *Tehy selvitti terveydenhuoltoalan maahanmuuttajia: Hoitoala monikulttuuristuu – maahanmuuttajien tukea ja työpaikkojen vetovoimaa parannettava*. http://www.tehy.fi/viestinta/tiedotteet/tiedotteet_2005/?x1576359=1576428. (Hakupäivä 1.10.2006).
- TEO (2006): Julkaisemattomia tietoja Terhikki-rekisteristä. Yhdyshenkilö Elisa Alanen.
- Walt Gill (2000): *Globalization and health*. Paper presented at the Medact Meeting on 13 May, 2000. <http://phmovement.org/pdf/pubs/phm-pubs-walt.pdf>. (Hakupäivä 1.10.2006).

Rolle Alho

Maahanmuuttajat suomalaisessa ay-liikkeessä – tapaus PAM¹

Suomessa talouden globalisoitumista hahmotetaan usein sen kautta, että työpaikkoja siirretään halvemman tuotannon ja kasvavien markkinoiden perässä maasta pois. Yleisemmällä tasolla globalisaatioon liitetään tavaroiden, informaation, ihmisten ja pääoman aikaisempaa suurempi ja nopeampi liikkuminen valtiollisten rajojen yli.

Liikkuvuuden esteiden poistuminen, kuten Euroopan Unionin neljän perusvapauden asteittainen toteutuminen, on lisännyt ulkomaa-laistaustaisten työntekijöiden määrää Suomessa. Varsinkin palvelu-, ja rakennusosalalla sekä maataloudessa muutos on ollut nopeaa. Globalisaation ainoa haaste suomalaiselle ay-liikkeelle ei synny siitä, että tuotantoa siirretään ulkomaille. Kysymys on myös siitä, miten työmarkkinoiden ja työelämän etnistä ja kulttuurista moninaisuutta voidaan hallita. Kyse ei siis ole yksistään siitä, että ”me” siirrämme tuotantoa ”sinne”, vaan esimerkiksi myös siitä, että ”he” ovat enenevässä määrin osa ”meidän” työmarkkinoitamme ja työelämäämme.

Ay-liikkeen suhtautumista maahanmuuttoon ja maahanmuuttajiin voidaan tarkastella kolmen perustavan teeman kautta (Penninx & Roosblad 2000, 4–12). Ensinnäkin voidaan kaikkein yleisimmällä tasolla kysyä, miten ay-liike ylipäätään suhtautuu maahanmuuttoon?

Maahanmuutto lisää työvoiman tarjontaa. Ammattiliitot ovat pelänneet työvoiman määrän lisäyksen heikentävän niiden asemaa suhteessa työnantajiin sekä heikentävän liittojen jäsenten saavutettuja etuja. Maahanmuutto voi lisätä kilpailua työpaikoista ja ay-liikkeen perusajatuksena tunnetusti on estää työnantajien työntekijöihin kohdentama kilpailuttaminen. Esimerkkinä ay-liikkeen varautuneesta suhtautumisesta maahanmuuttoon voidaan Suomessa pitää SAK:n vahvasti ajamaa siirtymäaikalakia, joka edellytti EU-8 -maista saapuvilta työntekijöiltä työluvan Suomessa työskentelemiseen.²

Historiallisesti katsottuna ay-liike on myös pelännyt sitä, että työnantajat voivat lakkotilanteissa käyttää ulkomaisia työntekijöitä lakonmurtajina. Vaikka näistä lähtökohdista maahanmuuton torjuminen saattaisi jossain tapauksissa olla ekonomiselta kannalta loogista, on tällainen pyrkimys ristiriidassa ay-liikkeen kansalliset rajat ylittävän solidaarisuuden ideologian kanssa. Toinen keskeinen kysymys on, tuleeko maassa jo olevat maahanmuuttajat aktiivisesti rekrytoida mukaan ammattiliittoihin ja ay-toimintaan? Toisin sanoen, katsotaanko maahanmuuttajien kuuluvan samaan palkansaajaluokkaan kuin kantaväestö, vai nähdäänkö heidät enemmänkin etnisenä, marginaalisena ryhmänä, johon saatetaan suhtautua jopa syrjivästi? Tämä kysymys oli ajankohmainen varsinkin 1950–1970-luvuilla Länsi- ja Keski-Euroopassa, kun maahanmuuttajiin suhtauduttiin vierastyöläisinä, joiden oletettiin palaavan lähtömaihinsa.³

Kolmas kysymys koskee sitä, että mikäli maahanmuuttajat halutaan mukaan ay-liikkeeseen, niin kenen ehdoilla osallistumisen tulisi tapahtua ja miten? Järjestetäänkö maahanmuuttajille erityispalveluita ja painetaanko materiaalia eri kielillä? Kouluttavatko ammattiliitot henkilökuntaa kulttuuriseen ja kielelliseen diversifioitumiseen liittyvissä asioissa, ja ylipäänsä, muokkaavatko liitot organisaatiotaan siihen suuntaan, että maahanmuuttajat voivat osallistua päätöksentekoon? Tarkastelen artikkelissani teemoja kaksi ja kolme (joskin sivuan teemaa yksi). Tutkimuskysymykseni on miten Palvelualojen ammattiliitto⁴ (jatkossa PAM) hallitsee yhtä globalisaation osa-aluetta, maahanmuutosta seuraavaa työmarkkinoiden etnistä monimuotoistumista Suomessa. Etnisyydellä viitataan henkilön identifioitumiseen tiettyyn kulttuuriseen

ryhmään. Kiinnostukseni kohteena on myös mikä on maahanmuuttajien⁵ asema PAM:issa ja yksityisillä palvelualoilla palkansaajina (painopisteenä ravintola-ala). Suhteutan PAM:in toiminnan kansainvälisiin esimerkkeihin ammattiliittojen menettelystä edellä mainituissa kysymyksissä.

Tutkimusmenetelmä ja tutkimusaineisto

Tätä artikkelia varten olen tehnyt 13 haastattelua PAM:in päätoimisten toimitsijoiden parissa.⁶ Joukossa on PAM:issa johtotehtävissä työskenteleviä, sekä toimitsijoita, jotka ovat arkipäivän työssään maahanmuuttoon liittyvien kysymysten kanssa tekemisissä konkreettisella tasolla. Kaikkia kyseisiä henkilöitä nimitän artikkelissani toimitsijoiksi estääkseni heidän tunnistamisen.⁷ Lisäksi olen haastatellut viittä ravintola-alalla työskentelevää tai työskennellyttä maahanmuuttajaa.⁸ Heistä kaksi on PAM:in jäseniä. Kolmesta PAM:iin kuulumattomasta henkilöstä yksi on toiminut ravintola-alan yrittäjänä Suomessa, kaksi muuta työskentelevät ravintola-alalla palkansaajina. Haastatellut ovat kotoisin Kaakkois-Aasiasta (2), Turkista (2) ja eräästä keskiafrikkalaisesta valtiosta (1). Olen myös haastatellut kahta Uudenmaan Työsuojelupiirin ulkomaisen työvoiman yksikön edustajaa. Tutkimukseni suunnitteluvaiheessa haastattelin erästä asiantuntijaa, muuttoliikkeen ja ay-liikkeen välisestä suhteesta, sekä erästä Elinkeinoelämän keskusliiton työmarkkina-asiantuntijaa järjestäytyneen työnantajapuolen näkemyksistä maahanmuuttoon liittyvistä kysymyksistä. Haastattelut ovat olleet luonteeltaan kvalitatiivisia teemahaastatteluja ja niiden kesto on ollut 20–90 minuuttia. Olen äänittänyt kaikki haastattelut yhtä lukuun ottamatta.⁹

Haastatteluja olen tulkinnut kvalitatiivisen sisällönanalyysin tutkimusmenetelmällä. Kolmea maahanmuuttajaa olen haastatellut englannin kielellä, muut haastattelut olen tehnyt suomeksi. Haastattelulainaukset on tekstissä merkitty koodein, jotka viittaavat kyseessä olevaan haastatteluun. Koodien merkitykset löytyvät lähdeluettelosta.

Haastattelujen lisäksi olen käyttänyt aineistona PAM:in jäsenlehtiä ajalta tammikuu 2000–heinäkuu 2007, PAM:in, keskusjärjestö SAK:n ja Euroopan ammattiyhdistysjärjestön EAY:n virallisia kannanottoja ja internet-sivustoja sekä Tilastokeskuksen ja Työministeriön tilastoja. Aineisto muodostuu lisäksi kotimaisista ja ulkomaisista julkaisuista, jotka käsittelevät muuttoliikkeen, etnisten vähemmistöjen, työmarkkinoiden ja ammattiyhdistysliikkeen välistä suhdetta. Tämän lisäksi olen osallistunut havainnoitsijana PAM:in ja Uudenmaan Työsuojelupiirin ulkomaisen työvoiman yksikön yhteiseen kokoukseen, jossa käsiteltiin niitä erityisongelmia, joita maahanmuuttajat kohtaavat työntekijöinä yksityisillä palvelualoilla. Lisäksi olen osallistunut SAK:n ensimmäistä kertaa järjestettyyn maahanmuuttajafoorumiin toukokuussa 2007.

Tutkimusasetelma

Ammatillinen järjestäytyminen on Suomessa laskenut 1990-luvun alun laman jälkeen yli kymmenellä prosentilla (Böckerman & Uusitalo 2005), joskin nykyinen noin 70 prosentin järjestäytymisaste¹⁰ on kansainvälisesti erittäin korkea. Iso-Britanniassa ammattiliittojen kiinnostus maahanmuuttajia ja etnisiä vähemmistöjä kohtaan lisääntyi, kun brittiläisen ay-liikkeen jäsenmäärä alkoi laskea 1980-luvulla työmarkkinoiden rakenteellisten muutosten sekä konservatiivihallitusten ammattiyhdistysliikettä vastaan suunnattujen toimenpiteiden seurauksena (Wrench 2000). Ajankohtaisempi esimerkki ammattiliittojen aktivoitumisesta maahanmuuttajiin ja etnisiin vähemmistöihin kuuluvia palkansaajia kohtaan löytyy Yhdysvalloista (jossa monet ammattiliitot perinteisesti ovat suhtautuneet vähintäänkin nuivasti mainittuihin ryhmiin), jossa Service Employees International Union (SEIU) on kampanjoinut aktiivisesti saadakseen Latinalaisesta Amerikasta lähtöisin olevia matlapalkka-alojen palkansaajia liittymään SEIU:hun.¹¹

Noin 40 prosenttia jäsenistä on ”värillisiä” kuten liitto asian ilmaisee.¹² Monilla laskevien jäsenmäärien kanssa kamppailevilla amerikkalaisilla ammattiliitoilla vaihtoehtona on ollut, joko rekrytoida maahanmuuttajia ja etnisiin vähemmistöihin kuuluvia jäseniksi tai hiipua pois

(Constantini 2006). Wright (1997, 69) huomauttaakin aiheellisesti, että Yhdysvalloissa käsitteeseen ”työväenluokka” liitetään ajatus teollisuudessa työskentelevästä valkoisesta miehestä, vaikka nykyinen amerikkalainen työväenluokka koostuu pitkälti naisista ja ”rodullisista” vähemmistöistä.

Suomalainen ay-liike ei sitä vastoin juurikaan voi paikata jäsenmääränsä laskua maahanmuuttajilla heidän pienen lukumääränsä takia. Tästä lähtökohdasta johtuen voidaan kysyä, missä määrin suomalaisella ammattiyhdistysliikkeellä on halukkuutta aktiivisesti rekrytoida maahanmuuttajia jäsenikseen sekä ottaa huomioon maahanmuuttajien mahdolliset erityistarpeet toiminnassaan, kun maahanmuuttajat vähäisen lukumääränsä lisäksi ovat erittäin heterogeeninen ryhmä niin kulttuurisesti, kielellisesti kuin maahantulosyiltään. Maahanmuuttajien määrä Suomessa on näihin päiviin saakka ollut läntisen ja pohjoisen Euroopan alhaisimpia. Suomi on muuttunut maastamuuttomaasta maahanmuuttomaaksi vasta 1980–90-lukujen vaihteessa. Vuoden 2006 lopussa ulkomaan kansalaisia on Suomessa vain 2,3 prosenttia väestöstä, muuta kuin suomea, ruotsia tai saamea äidinkielenään puhuvien osuus on 3,0 prosenttia väestöstä ja ulkomailla syntyneiden osuus on 3,6 prosenttia väestöstä.¹³

Ulkomaan kansalaisista työvoimaan lasketaan kuuluvan noin 55 000, eli noin kaksi prosenttia työvoiman kokonaismäärästä.¹⁴ Samaan aikaan enemmän ja helpommin rekrytoitavia potentiaalisia jäseniä löytyy esimerkiksi kantäväestöön kuuluvien nuorten parista.¹⁵

Suomessa ammatillisen järjestäytymisen laskua on selitetty osittain sillä, että nuoret, johtuen epävarmasta asemasta työelämässä ja siitä seuraavasta selkeästä ammatti-identiteetin puutteesta, liittyvät aikaisempaa harvemmin ammattiliittoihin. Käynnistäessään uusien jäsenten hankkimiseen tähtäävää Liikkeessä-kampanjaa vuonna 2000 SAK arvioi, että työmarkkinoilla oli tuolloin noin 195 000 ammattiliittoihin kuulumatonta alle 35-vuotiasta palkansaajaa. Kampanja oli kohdennettu nimenomaan tälle ryhmälle. Maailmanlaajuisista ammattiliittojen jäsenmäärien laskua on selitetty rakenteellisilla muutoksilla, kuten perinteisen teollisuustyön vähenemisellä (Länsimaissa), sekä kulttuurisilla muutoksilla, kuten perinteisten kollektiivisten identifikaatioiden

korvautumisella yksilökeskeisemmällä elämänsenteella (Mahon 1999, 132). Böckermanin ja Uusitalon (2005) mukaan Suomessa tärkein selitys järjestäytymisasteen alentumiselle on kuitenkin ansiosidonnaisen työttömyysturvan ilman ammattiliiton jäsenyyttä tarjoavan Yleisen Työttömyyskassan (ennen Loimaan kassa) synty vuonna 1992.¹⁶

Kaikki edellä mainitut selitykset perustelevat järjestäytymisasteen laskua ammattiliittojen ympäristöstä johtuvilla tekijöillä. Zollin (1996, 77) mukaan ammattiliittojen väitteet individualismista jäsenmäärien laskua selittävänä tekijänä ovat tosiasiaassa ammattiliittojen puolustuspuhetta, jolla ne peittävät kyvyttömyyttään muuttua. Kevätsalo (2005, 36) vastaavasti epäilee palkattujen ja lähivuosina eläkkeelle siirtyvien vanhoihin toimintatapoihin tottuneiden pohjoismaisten ay-toimitsijoiden tahtoa murtautua vanhoista käytännöistä.

Maahanmuuton Suomeen ennustetaan jatkuvan suhteellisen vilkkaana,¹⁷ mitä aiemmin esitetty ekonomistinen kysymys siitä, kannattaako suomalaisten ammattiliittojen huomioida pienilukuista maahanmuuttajaväestöä, ei ota huomioon. Lisäksi palvelu-, rakennus-, terveydenhuolto- ja maatalousaloilla maahanmuuttajien osuus on jo nyt huomattava. Esimerkkeinä mainittakoon, että Rakennusliiton laskelmin mukaan vuonna 2006 noin viidennes Uudellamaalla työskentelevistä rakennusmiehistä oli ulkomaan kansalaisia, ja että kesällä 2007 tuhansia Itä-Euroopan maiden kansalaisia saapui Suomeen työskennelläkseen marjanpöimijoina.¹⁸ Toisin sanoen, vaikka maahanmuuttoon liittyvät kysymykset eivät olisikaan suomalaisen ay-liikkeen kohtalonkysymys, on asialla merkitystä ainakin edellä mainittujen alojen ammattiliitoille.

Globalisoitumiseen liittyy useasti valtioiden välinen kilpajuoksu mahdollisimman yritysystävällisen ympäristön luomiseksi, esimerkiksi verotusta alentamalla. Suomessa, kuten monessa muussa läntisessä hyvinvointiyhteiskunnassa, käydään keskustelua siitä, miten tämä suunta uhkaa hyvinvointipalveluiden rahoittamista. Myös väestölliset muutokset väestön eläköitymisen muodossa koettelevat hyvinvointiyhteiskuntien rakenteiden rahoittamisen mahdollisuuksia. Suomalaisten työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteisessä kannanotossa vuonna 2006 todetaan, että *”hyvinvointimme kannalta ratkaiseva talouskasvu uhkaa hiipua vähenevän työpanoksen takia, elleimme kykene ajoissa ja riittävä-*

ti vastaamaan ikääntymisen haasteeseen” ja vielä: “kotimaisen työvoimapotentialin paremman käyttöön oton ohella ja sitä täydentämään tarvitsemme myös aikaisempaa enemmän ulkomaisten osaajien ja työntekijöiden työperäistä maahanmuuttoa...”¹⁹

Työmarkkinajärjestöt, ammatilliset keskusjärjestöt mukaan lukien, puoltavat siis työperäistä maahanmuuttoa yhtenä ratkaisuna väestön ikääntymisen aiheuttamille muutoksille.

Maahanmuuttajat hyväksikäytön kohteena

Samaan aikaan kun ay-liikkeen viralliset kannanotot puoltavat työperäistä maahanmuuttoa, heijastavat ne pelkoa ammattiliittoihin kuulumattoman, ”*vähempään tyytyvän*” tai ”*riistety*n” maahan muuttaneen työvoiman heikentävän työehtoja suomalaisilla työmarkkinoilla.²⁰

Tästäkin lähtökohdasta ammattiliittojen intressissä on saada tällainen työehtoja potentiaalisesti heikentävä ryhmä jäsenekseen. Kysymys liittyy siis myös ammattiliittojen nykyisten jäsenten edunvalvontaan. Nämä seikat puhuvat sen puolesta, että maahanmuuttajat ovat suhteellisen pientä lukumäärästään huolimatta merkittäviä suomalaisille ammattiliitoille. Asialla on myös ideologinen ulottuvuus. Ammattiliitoissa ollaan tietoisia siitä, että työnantajat, niin suomalaiset kuin maahan muuttaneet, saattavat käyttää maahanmuuttajien kantaväestöön verrattuna usein heikkoa työmarkkina-asemaa hyväkseen esimerkiksi maksamalla työehtosopimuksissa sovittua pienempää palkkaa, teettämällä ylipitkiä työpäiviä tai jättämällä ylityökorvauksia ja sunnuntailisiä maksamatta (tämä seikka on tullut esille jokaisessa PAM:in toimitsijoiden parissa tekemässäni haastattelussa). PAM:in ravintola-alalla työskentelevä Kaakkois-Asiasta kotoisin oleva jäsen (PJ1b) ilmaisee kokemuksensa seuraavasti:

”Työajat... jos teet seitsemän tunnin sijaan 14 tai 12 tuntia työtä [päivässä] ja saat vähemmän rahaa... kovaa työtä ja olet koko ajan rajussa tilanteessa sikäli että saatat menettää työsi, se vaikuttaa sinuun henkisesti. Joka tavalla.” (kirjoittajan käännös englannista)

Vuonna 2005 oikeuskäsittelyssä olleessa tapauksessa ilmeni, että kaksi turkkilaista kokkia oli Helsingissä suomalaisomisteisessa ravintolassa joutunut työskentelemään työehtosopimusta alemmalla palkalla jopa 16 tunnin työpäiviä ilman ylityökorvauksia sekä nukkumaan yönsä ravintolassa.²¹

Virolaisille puutarha-alan työntekijöille on maksettu noin kolmen euron tuntipalkkoja Kaakkois-Suomessa, kun työehtosopimuksen mukainen minimipalkka oli tuolloin (vuonna 2005) alimmassakin palkkaryhmässä 6,43 euroa.²²

Uudenmaan Työsuojelupiirin vuonna 2006 tekemät tarkastukset paljastivat, että alipalkattuja ulkomaisia työntekijöitä oli jopa enemmän kuin työehtosopimuksen mukaista palkkaa saavia (tosin tarkastukset oli kohdennettu työpaikoille ja aloille joissa oletettiin tai tiedettiin työehtosopimuksia rikottavan).²³

Uudenmaan Työsuojelupiirin ulkomaisen työvoiman yksikön edustajan (TSP1) näkemys on, että ravintola-alalla pienissä ulkomalaisomisteisissa ravintoloissa maksetaan usein alle TES:in (työehtosopimuksen) mukaisia, noin kuuden Euron tuntipalkkoja. Haastattelemani ravintola-alalla työskentelevä keskiafrikkalaisesta valtiosta lähtöisin oleva henkilö (P2) kertoo, että hän työskenteli aikaisemmin julkisella sektorilla keittiötyössä, ja että hänelle maksettiin matalampaa palkkaa kuin samaa työtä tekeville suomalaisille työntekijöille. Hänellä ei silloin ollut mitään tietoa ay-liikkeestä tai suomalaisesta työlainsäädännöstä. Asia korjaantui vasta kun hän otti yhteyttä lakimieheen. Kokkina työskentelevä Kaakkois-Aasiasta lähtöisin oleva henkilö (PJ1) kertoo, että hänelle maksetaan huonompaa palkkaa kuin suomalaisille kokeille samassa työpaikassa hänen kansallisuutensa tähden.

Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön EAY:n 17 eri länsieurooppalaisen maan 24 ammatilliselle keskusjärjestölle vuonna 2003 tekemän kyselyn²⁴ mukaan maahanmuuttajat ja etnisiin vähemmistöihin kuuluvat työntekijät kohtaavat työmarkkinoilla kantaväestöä suurempia vaikeuksia, kuten korkeampaa työttömyysastetta, matalampaa palkkaa, syrjintää tai huonompia etenemismahdollisuuksia. Näistä lähtökohdista katsoen voidaan olettaa, että suoja, jonka ammattiliittoon kuulumisen potentiaalisesti tuo mukanaan, on vähintään yhtä tär-

keä maahanmuuttajille kuin kantaväestöön kuuluville. Toisaalta edellä mainituissa Suomessa tapahtuneissa räikeissä työehtojen rikkomistapa-uksissa kyseessä olevat työntekijät ovat työskennelleet pimeästi ilman virallista työsopimusta ja verokorttia – he eivät siis edes teoriassa ole voineet kuulua ammattiliittoon. Maassa tilapäisesti työskentelevät lähetetyt työntekijät tai muut keikkatyöntekijät eivät ole oikeutettuja suomalaiseseen työttömyysturvaan, ansiosidonnaisen työttömyysturvan ollessa tärkein yksittäinen ammattiliittoon liittymisen syy Suomessa.²⁵

Kysymys on siitä, voivatko ja tahtovatko ammattiliitot tehdä mitään näiden kaikkein marginaalisimmassa asemassa olevien työntekijöiden puolesta (käytäntö Suomessa on, että ammattiliitot neuvovat ja avustavat ainoastaan jäseniään). Lisäksi on harhaanjohtavaa leimata maahanmuuttajat yhdeksi heikossa asemassa työmarkkinoilla olevaksi hyväksikäytön kohteena olevaksi ryhmäksi, joka oletusarvoisesti tarvitsee ja kaipaa ammattiliittojen kaltaisten instituutioiden suojaa. Esimerkiksi tiettyjen maassa asuvien länsimaisten kansallisten ryhmien työttömyysprosentit ovat Suomen kansalaisten tasolla, mitä voidaan pitää tietynlaisena merkinä näiden ryhmien integroitumisesta työmarkkinoille. Tämän lisäksi maahanmuuttajien kohdalla itsensä työllistäminen on tavallista (yrittäjät eivät voi kuulua ammattiliittoon), ja toisaalta maassa tilapäisesti työskentelevä huippuosaajaeliitti ei välttämättä koe tarvitsevansa suomalaisia ammattiliittoja ajamaan etujaan.

Laajemmin katsottuna suomalaisilla ja kansainvälisillä työmarkkinoilla ongelmana on (työntekijän kannalta) työvoiman jakautuminen yhä selkeämmin suhteellisesti pienevään ydintyövoimaan, jolla on vahva työsuhdeturva, ja niin sanotuissa epätyypillisissä työsuhteissa (mahdollisesti eri alojen ja ammattien välillä) ja työttömyyden välillä tasapainoilevaan prekariaattiin, jossa maahanmuuttajien lisäksi ovat yliedustettuina nuoret ja naiset (Beck 2000; Forsander *et al.* 2004, 105; Siltala 2004). Tämä kahtiajako luo epätasa-arvoa työmarkkinoille, mutta myös työpaikoille, esimerkiksi siinä mielessä, että määräaikaiset työntekijät eivät seuraavan ”*pätkän*” toivossa usein uskalla kritisoida vallitsevia käytäntöjä työpaikoillansa (Siltala 2004; Kevätsalo 2005).

Suomen muuttuminen kansainvälisesti katsottuna myöhäisessä vaiheessa maahanmuuttomaaksi merkitsi sitä, että teollisuuden työ-

paikat ehtivät vähentyä ennen kuin maahanmuuttajia juurikaan ehti tulla maahan. Suomessa maahanmuuttajien integroituminen työmarkkinoille tapahtuu pikemminkin palvelualojen kuin perinteisen teollisuustuotannon kautta, toisin kuin vanhemmissa maahanmuuttomaisissa kuten Ruotsissa tai Iso-Britanniassa aikoinaan. Palvelualoilla työtä ei voi siirtää ulkomaille samalla tavalla kuin esimerkiksi teollisuudessa, ja palvelualojen ennustetaan kasvavan Suomessa muun muassa väestön ikääntymisen luomasta palvelujen lisätarpeesta.

Maahanmuutto liittyy globalisaatioon; se on samaan aikaan sekä globalisoivaa että globalisaation seurausta. Talouden globalisaatioon liittyvä tuotannon siirtäminen lähemmäksi kasvavia markkinoita ja yritysten kannalta sopivaa työvoimaa aiheuttaa muuttoliikepainetta sekä tuotantoa vastaanottavissa että menettävissä maissa. Saskia Sassenin (1996) mukaan maahanmuuttajaväestön määrän lisääntyminen hyvinvointivaltioissa on suora seuraus pääomien globalisaatiosta. Monessa suurkaupungissa maahanmuutto on myös kulttuurisesti globalisoivaa, erilaisten elämäntapojen, ideoiden ja maailmankatsomusten törmätesä tai hybridisoituessa arkipäivässä. PAM:in ja suomalaisen ay-liikkeen toiminnassa ja suhtautumisessa maahanmuuttoon ja maahanmuuttajiin on kysymys eräänlaisesta globalisaation hallinnasta. Roland Robertsonin (1992) *glokalisatio*-termiä käyttäen voidaan ajatella, että kysymys on siitä, miten globaali muuttuu lokaaliksi suomalaisen ay-liikkeen toiminnassa edellä mainituissa kysymyksissä.

PAM:in suhde maahanmuuttajiin – mitä on tehty?

Maahanmuuttajiin liittyvät kysymykset ovat olleet ajankohtaisia PAM:issa aina vuodesta 2000, jolloin liitto perustettiin yhdistämällä Liikealan ammattiliitto, Hotelli- ja ravintolahenkilökunnan liitto, Kiinteistötyöntekijöitten liitto ja Teknisten erikoisammattien liitto. Hotelli- ja ravintolatyöntekijöiden liitossa oli jo 1990-luvun alkupuolella jonkin verran kiinalaisia ravintola-alan työntekijöitä jäseninä. Heille oli painettu työehtosopimusten tiivistelmiä kiinankielellä, ja liitossa puhuttiin silloin ”*kiinalaisbuumista*”. Teknisten erikoisalojen ammattiliittoon

(TEKERI) perustettiin vuonna 1984 ammattiosasto Suomessa asuville ”vieraiden” kielten opettajille, kielenkääntäjille ja muille ”vieraiden kielten ammattilaisille”. Tämä osasto toimii nykyään PAM:issa nimellä PAM-lingua. Liiton edustajat korostavat, että kyseessä on ensisijaisesti ammattiosasto eikä *maahanmuuttaja*-osasto, ja että PAM-linguaan liittyyään ammatin perusteella, eikä kielen tai kansallisuuden takia. Tästä huolimatta osaston noin 150 jäsenestä noin 90 prosenttia on maahanmuuttajataustaisia. PAM:in 207 000 jäsenestä 2 461 jäsentä ilmoittaa äidinkielekseen muun kuin suomen, ruotsin tai saamen.²⁶

Kuten seuraavasta taulukosta ilmenee, maahanmuuttajajäsenten lukumäärä on kasvanut suhteessa nopeasti. PAM:issa muutoksen syyksi arvellaan maahanmuuttajien lisääntynyt osallistuminen työelämään sekä yksityisten palvelualojen kasvu.

Taulukko 1. *PAM:in vieraskielisten jäsenten lukumäärä*

Ajankohta	Vieraskielisten jäsenten lukumäärä
3/2002	841
5/2003	1102
3/2004	1613
3/2005	1980
12/2006	2461

Taulukossa 2 esitetään 13 suurinta kieliryhmää kotimaiset kielet pois lukien.²⁷ PAM:issa on 5 529 ruotsin ja 10 saamen äidinkielekseen ilmoittavaa jäsentä ja on tietenkin mahdollista, että osa heistä on maahanmuuttajia, esimerkiksi ruotsin äidinkielekseen ilmoittavien joukossa on oletettavasti ruotsinruotsalaisia suomenruotsalaisten lisäksi. Toisin sanoen, maahanmuuttajien määrä liitossa voi olla jonkin verran korkeampi kuin taulukko ilmaisee. Tutkimuksessani olen kuitenkin rajannut suomen-, ruotsin- ja saamenkieliset jäsenet maahanmuuttajakategorian ulkopuolelle. Mahdollista on myös, että osa taulukossa esiintyvistä ”ei-kotimaisten” kielen puhujista on Suomessa syntyneitä,

eivätkä he siis teknisesti ottaen ole maahanmuuttajia, vaan pikemminkin maahanmuuttajataustaisia.

PAM:in toiminta maahanmuuttajiin liittyvissä asioissa on pitkälti järjestynyt viranomaistahojen ja kansallisten etnisiä suhteita käsittelevien verkostojen kautta. PAM oli mukana ETMO-projektissa,²⁸ jonka keskeisenä tavoitteena oli tuottaa hyviä käytäntöjä liittyen monikulttuurisuuteen työpaikoilla sekä edistää valtaväestön ja maahanmuuttajien verkostojen välistä yhteistyötä. ETMO:ssa tuotettua koulutusmateriaalia on hyödynnetty PAM:in koulutustilaisuuksissa. PAM on mukana PETMO-projektissa, jossa kehitellään maahanmuuttajien työelämään perehdyttämisen toimintamalleja. Kansainvälisissä aikuiskoulutuskeskuksissa *Adultassa* ja *Amiedussa* hotelli- ja ravintola-alaa opiskelevia maahanmuuttajaluokkia on vierailut PAM:issa, jossa heitä on informoitu suomalaisesta työelämästä ja ammattiliittojen toiminnasta. Erään ulkomaalaista työvoimaa Suomeen välittävän yrityksen kanssa on

Taulukko 2. PAM:in vieraskielisten jäsenten jakauma kieliryhmittäin

Äidinkieli	3/2002	31.12.2006
venäjä	181	874
viro	88	385
englanti	56	256
thai	15	70
somali	6	56
turkki	7	55
vietnam	11	53
arabia	24	50
bosnia	9	41
saksa	23	39
albania	7	38
espanja	7	34
kiina	6	31

sovittu, että aina kun kyseinen yritys on tuottanut tietyn määrän ulkomaisia työntekijöitä maahan, heille pidetään Helsingin aluetoimistossa tiedotustilaisuus suomalaisista työehdoista. Keskusjärjestötasolla SAK:ssa PAM on nostanut suomalaisen ay-liikkeen kulttuuriseen ja kielelliseen monimuotoistumiseen liittyviä teemoja esille. Esimerkiksi SAK:n edustajakokouksessa kesäkuussa 2006 toinen PAM:in edustajakokoukselle esittämistä aloitteista koski maahanmuuttajille suunnatun tiedottamisen kehittämisen tarvetta suomalaisissa ammattiliitoissa.

”Viikolla viisi”, jolloin PAM:in toimitsijat jalkautuvat työpaikoille kertomaan ay-toiminnasta, liiton toimitsijat ovat vierailleet etnisissä ravintoloissa tiedottamassa ay-liikkeestä. Etnisissä ravintoloissa vastaanotto on ollut vaihtelevaa. Kuvaavaa on, että useassa näistä ravintoloista ei tiedetty, mikä ammattiliitto on:

PT6: *”Varsinkin sitten kun lähetään tonne lähiöihin missä on enemmänkin semmosia paikkoja mis kaikki ei ole kunnossa, niin useasti törmää semmoseen että pelästytään ihan hirveesti kun me sanotaan että me ollaan Palvelualojen ammattiliitosta, luullaan et me ollaan jotain verotarkastajia; ei ole omistajaa, sit hirveen useasti törmää semmoseen pelkoon; joo, et mitä noi oikein ha-*

Taulukko 3. PAM:in vieraskielisten jäsenten jakautuminen sopimusaloittain (seitsemän suurinta alaa).

Ala	24.1.2007
Kauppa	833
Kiinteistöpalvelut	701
Majoitus- ja ravitsemusala	560
Ala jolla ei työehtosopimusta	91
Erityisala	90
Opiskelijajäsen	68
Parturikampaaja	30

luaa', ja kyl me sit ne paperit jätetään mut mä en usko et sielt kovin paljon jäseniä on tullu."

RA: *"Teidät rinnastetaan sit jotenkin viranomaisiin heidän silmissä."*

PT6: *"No joo jotenkin mä luulen näin, että se on enemmän sitä, ja et me tullaan jotain käyttämään, niinkun vaikka yrittäis selittää että... niin ei oikein sellaista yhteistä kieltä löydy."*

Ay-iloja, joissa on käsitelty esimerkiksi lomapalkan laskemista, tilinauhan lukemista ja sitä, mitä työehtosopimusta sovelletaan milläkin alalla, on järjestetty jäsenille englannin ja venäjänkielillä. PAM on painanut suomalaista työmarkkinalainsäädäntöä, sosiaalipolitiikkaa ja työehtosopimusten käsittelevää materiaalia englanniksi, venäjäksi ja viroksi. PAM:in internet-sivuilla on tietoa englannin ja venäjän kielillä. PAM:in toimitsijat ovat esitelleet liittoaan Kulttuurikeskus Caisassa sekä Helsingissä joka toinen kesä järjestettävällä Maailma Kylässä -festivaalilla. PAM:in ja keväällä 2005 perustetun Työsuojelupiirin ulkomaisen työvoiman yksikön välinen yhteistyö on aluillaan harmaan talouden torjuntaan liittyvissä kysymyksissä. Isoissa pimeään työhön liittyvissä tapauksissa liitto tekee yhteistyötä Keskusrikospoliisin kanssa. Tampereella PAM on järjestänyt tilaisuuden maahanmuuttajille suomalaisen työelämään liittyvistä kysymyksistä yhteistyössä paikallisen monikulttuurisuuskeskus Unipointin kanssa. Venäjänkielistä väestöä on yritetty tavoittaa venäjänkielisen Spektr-lehden ja Radio Sputnikin kautta. PAM:in jäsenlehdessä on julkaistu vuosi vuodelta enemmän maahanmuuttajajäseniä esitteleviä artikkeleita. PAM on osallisena vuonna 2002 perustetussa SAK:n Tallinnan työelämän infopisteessä, jossa neuvotaan Suomessa työskentelyä harkitsevia virolaisia suomalaisesta työelämästä ja -ehdoista. Eräs PAM:in toimitsija painottaa, että varsinkin pääkaupunkiseudulla missä asuu enemmän maahanmuuttajia kuin muualla maassa, tulisi eri ammattiliittojen harrastaa yhteistyötä maahanmuuttoon liittyvissä kysymyksissä.

”Järjestöpolitiikassa yhteistyö eri ammattiliittojen välillä on aina vaikeata, ei vaan tässä asiassa [maahanmuuttoon liittyvät kysymykset]. Mun sielunasia olis, että pääkaupunkiseudulla me [ammattiliitot] voitais tehdä yhteistyötä. Me voitais sijoittaa taloudellisesti ja panna tää asia niinku sillä tavalla kuntoon, et siihen olis kunnan resurssija. Et toimistoissa olis ihmisiä joiden työtehtäviin kuuluu tämä, ja mietittäis yhdessä liittojen kanssa, et minkälaisia iskuja ja jäsenhankintajuttuja. Eikä lähdetäis niin, että ’meidän sektori’ ja ’meidän sektori’, vaan lähdetäis laajemmasta näkökulmasta, tästä yhteiskunnan vastuusta niinku ay-liikkeenä hoitamaan tätä hommaa.” (PT2B)

Sama PAM:in toimitsija painottaa, että suomalaisen ay-liikkeen olisi saatava monikulttuurisuuteen liittyvät asiat näkymään käytännön tasolla esimerkiksi palvelujen suhteen:

PT2b: ”Seminaareja on kyllä pidetty. Mut sinne kokoontuu ne uskovaiset jotka on muutenkin sen asian [maahanmuutto/maahanmuuttajat] kanssa tekemisissä, et se ei laajene. Kun siinä pitäis pitkäjänteisesti tehdä, ja monella tasolla, niin tiedotuspuolella kuin kontaktien ottamisella, tai puhelinpäivystyksellä taikka näin...”

RA: ”Mitä sä tarkoitat puhelinpäivystyksellä?”

PT2b: ”Esimerkiks että olis [vieraskielistä] kielipalvelua, et maahanmuuttajajäsenet vois soittaa...”

RA: ”Sitä ei oikein ole sitten.”

PT2b: ”Ei ole, ei ole. Meilläkin on huutava pula... et pitäis olla venäjänkielistä, et se on niin satunnaista se venäjänkielen taito.”

Ammatillinen järjestäytyminen monikulturismin hengessä?

Aatehistoriallisesti *multiculturalism* on anglosaksinen poliittinen aate. Ylänkö (2000, 50) toteaa, että koska termin yleinen suomenkielinen käänös ”*monikulttuurisuus*” terminä jatkuvasti sekoittuu ”*moneen kulttuurin*”, se olisi alun perin pitänyt kääntää suomen kielen muotoon *monikulturismi*. Käytän tässä artikkelissa Ylängön ehdottamaa monikulturismi-termiä kuvaamaan poliittista aatetta, joka erilaisin strategioin ja menettelytavoin tukee etnisesti tai kulttuurisesti erilaisiksi määriteltyjen ryhmien kulttuurisia, etnisiä tai identiteettiin liittyviä erityispiirteitä.²⁹

Monikulturismi on monikulttuurisuutta validimpi termi johtuen jälkimmäisen deskriptiivisestä käytöstä. Monikulttuurisuus-termiä käytetään usein kuvaamaan sitä, että elämme useamman kulttuurin keskuudessa kuin aikaisemmin. Vaihtoehtoisesti monikulttuurisuudella pyritään kuvaamaan jonkinlaista sitoutumista suvaitsevaisuuteen ja rasismien vastaisuuteen (Ylänkö 2000, 50; Wahlbeck 2003). Tässä yhteydessä en käytä monikulturismi-termiä normatiivisesti, siten että se olisi ”*oikea*” tai ”*väärä*” tapa suhtautua maahanmuuttoon ja etnisyyteen liittyviin kysymyksiin.

Länsimaiset yhteiskunnat ovat 1960-luvulta alkaen kohdanneet vähemmistöryhmiä, jotka ovat vaatineet yhteiskuntien ja organisaatioiden rakenteiden mukauttamista kulttuurisesti pluralistisempaan suuntaan. Esimerkiksi Yhdysvalloissa alettiin mustien kansalaisaktiivismin painostuksen seurauksena tunnustaa, että *melting pot* (amerikkalaistava kulttuurien sulatusuuni) oli jättänyt mustat syrjään amerikkalaisesta unelmasta. Tämän seurauksena alettiin laatia niin sanottuja *affirmative action* -suunnitelmia ja toimenpiteitä (suomeksi näistä toimintatavoista käytetään joskus termiä ”*positiivinen erityiskohtelu*”), joiden tarkoituksena on tukea marginaalissa olevien ryhmien työnsaanti- ja koulutusmahdollisuuksia niille suunnattujen kiintiöiden avulla.

PAM:in tapauksessa se, että maahanmuuttajia on vain reilu prosentti jäsenistä (jotka puhuvat useaa eri kieltä äidinkielenään) rajoittaa käytännön syistä pitkälle vietyä monikulturistista lähestymistapaa.

Esimerkiksi muun kuin venäjän, viron tai englannin äidinkielekseen ilmoittavat ryhmät ovat suurimmillaan vain muutaman kymmenen hengen kokoisia ja kaiken lisäksi maantieteellisesti hajallaan ympäri Suomea, mikä käytännössä rajoittaa oman toiminnan tai palvelun järjestämisen mahdollisuutta näille ryhmille (toisaalta tällainen palvelu voi olla puhelimen tai internetin välityksellä toimivaa, missä tapauksessa paikalla ei ole väliä). Se, että PAM ei tee yhteistyötä maahanmuuttajajärjestöjen kanssa, valaisee hyvin monikulturismiin liittyviä haasteita.

Ensinnäkin, millä perusteella tulisi valita ne järjestöt niiden noin 600 maahanmuuttajajärjestön joukosta, joita Suomessa on laskettu olevan (Saksela 2003), joiden kanssa päätetään tehdä yhteistyötä? Toisin sanoen, mitkä järjestöistä ovat representatiivisia? Toiseksi, maahanmuuttajajärjestöillä saattaa olla keskenään ristiriitaiset agendat, tai ei selkeää agendaa ylipäätönsä.

"...(S)e [yhteistyö maahanmuuttajajärjestöjen kanssa] vilahhti tossa viime viikolla kun oli se etnisten suhteiden neuvotteluforummi, kun siellä joku puheenvuoron käyttäjä sano, että se on vähän, tuntuu et se on välillä vähän hukassa näillä itselläkin näillä järjestöillä, että onko ne edunvalvontajärjestöjä, vai onko ne kulttuurijärjestöjä, vai mitä ne itse asiassa on? Toisaalta on kuultu näitä tarinoita siitä, että ne on keskenään niin kun aika, aika tota huonoissakin väleissä suomeksi sanottuna." (PT1b)

Toisaalta, PAM:in maahanmuuttajajäsenen mielestä ay-liikkeen pitäisi nimenomaan käyttää maahanmuuttajajärjestöjä tiedotuskanavana ja tätä kautta tehdä itseään tunnetuksi maahanmuuttajayhteisöissä.

"He voisivat lähettää englanninkielisiä tiedotteita maahanmuuttajien järjestöille, esimerkiksi kurdilaisille järjestöille, jotta nämä voisivat kertoa omalle välle, että 'liittykää meihin'. Kuusisataa järjestöä, se olisi kuusisataa kirjettä. Ainakin jotkut liittyisivät. He voisivat helposti saada [maahanmuuttajajärjestöjen] yhteiset tiedot ja lähettää jokaiseen osoitteeseen kirjeen." (PJ1b)

Yksittäisillä PAM:in edustajilla on toki kontakteja maahanmuuttajajärjestöjen edustajiin eri verkostojen kautta, mutta mitään systemaattista tai virallista yhteistyötä maahanmuuttajajärjestöjen kanssa ei ole. Eräs PAM:in toimitsijoista arvelee, että maahanmuuttajajärjestöjä ei ole käytetty tiedotuskanavana osittain asennesyistä, siinä mielessä, että etnisyyteen liittyvien asioiden hoito koetaan helpommaksi järjestää aiemmin mainittujen jo olemassa olevien verkostojen kautta. Hän korostaa kuitenkin, että esimerkiksi venäjänkielisessä SPEKTR-lehdessä on parin vuoden ajan ollut PAM:in ja Rakennusliiton tiedotteita, mutta maahanmuuttajajärjestöjä ei ehkä vielä koeta liitossa luonnollisena yhteistyö-/tiedotuskanavana.

Tyypillistä PAM:in menettelylle on, että maahanmuuttajiin liittyvät kysymykset halutaan liitossa ensisijaisesti nähdä ulottuvuutena joka integroidaan muuhun toimintaan, eikä niinkään erillisenä ”*maahanmuuttajakysymyksenä*”. Ajatusta omien ammattiosastojen perustamisesta eri etnisille³⁰ tai kansallisille ryhmille ei pidetä hyvänä. Tällaisten osastojen katsotaan estävän maahanmuuttajien integroitumista ay-liikkeeseen:

”Minä en nää sitä kyllä hyvänä että et me perustettas erikseen jotain tämmösiä maahanmuuttajien osastoja, et me pantas heidät niinku johonki ikiomaan lokeroon ja pidettäis erillään, tärkeempää olis nimenomaan mieltii ne konstit jolla me saadaan heidät mukaan tähän meidän normaaliin toimintaan.” (PT10)

ja vielä:

”En olis hyväksymässä jos meille keksis ehdottaa et perustettas joku tällanen maahanmuuttajien ammattiosasto tai näin. Toki sitten jos heil on tarpeita jatkossa toimia liitossa ikään kuin siitä näkökulmasta et heil on yhteisiä kysymyksiä liittyen tähän et he on tänne tulleita muualta, niin se on sit toinen juttu. Et normaalityötoiminnassa pitää olla muitten kanssa yhdessä.” (PT10)

Argumentti muistuttaa monikulturismin kriitikon Brian Barryn (2001) näkemyksiä. Hänen mukaan vähemmistöille kohdenetut erityispolitiikat itse asiassa saattavat toimia niitä vastaan. Barry esimerkiksi vastustaa espanjankielistä opetusta latinalaisamerikkalaista alkuperää oleville oppilaille yhdysvaltalaisissa kouluissa sillä perusteella, että se hänen mukaansa estää heitä integroitumasta englanninkieliseen valtaviirtaan. Yleisemmällä tasolla monikulturismia aatteena on kritisoitu siitä, että kielelliset, kulttuuriset ja uskonnolliset erityispolitiikat johtavat separatismiin, joka vähentää eri ryhmien motivaatiota osallistua laajempiin kansallisvaltiollisiin projekteihin, kuten hyvinvointiyhteiskunnan ylläpitämiseen ja että erityispolitiikat ylläpitävät keinotekoisesti jakoa ”meihin” ja ”heihin” painottamalla ja tukemalla sitä, mitä määritellään kulttuuriseksi tai etniseksi erilaisuudeksi. Toisaalta, sama PAM:in toimitsija näkee ”vieraan” kielen ympärille rakentuvassa ammattiosastossa tiettyä etua kielikynnyksen ylittäjänä.

”Kyllähän sitten tietyt asiat on sutjakkaampia hoitaa omankielisesti ainakin alkuun ja toki saman maan kansalainen ja samaa kieltä puhuva joka on jo monet vaikeudet joutunut ehkä täysin itse ja kantapään kautta ratkomaan, niin osaa neuvoa ja et pysty sit välttelemään sudenkuoppia. Et siinä on ihan ymmärrettäviä puolia.” (PT10)

Tärkeää on niin ikään kyseenalaistaa, onko samaa kieliryhmää edustavilla jäsenillä ylipäätään olemassa yhteistä kulttuurista tai etnistä identiteettiä, jonka ympärille ay-toimintaa kannattaisi rakentaa. On toki mahdollista, että vaikka samaa kansallisuutta tai kieliryhmää edustavat PAM:in jäsenet eivät olisi ennen Suomeen muuttoaan lähtömaassaan tunteneet minkäänlaista yhteenkuuluvuutta, voi tällainen yhteenkuuluvuuden tunne syntyä uudessa tilanteessa ja uudessa maassa esimerkiksi yhteisistä kokemuksista suhteessa työmarkkinoihin. Etninen yhteenkuuluvuuden tunne ja etninen solidaarisuus eivät ole muuttumattomia, ja etnisyys voi aktivoitua tietyssä tilanteessa materiaalisista tai muista syistä (Song 2003). Joidenkin maahan muuttaneiden kieli-/kansallisryhmien keskuudessa tiettyyn yhteiskuntaluokkaan identifioi-

tuminen voi olla merkittävämpi tekijä kuin tunne etnisyydestä. Pakolaisina tai turvapaikanhakijoina maahan tulleille poliittinen suuntaus voi olla tärkeämpi seikka kuin kuuluminen tiettyyn etniseen ryhmään. Maahanmuuttajaryhmien näkeminen vain ja ainoastaan etnisinä kategorioina saattaa hämärtää muiden tekijöiden kuten sosiaalisen luokan, koulutuksen, iän, sukupuolen, poliittisen suuntauksen tai maahantulo-syiden merkitystä yhteiskunnallista yhteenkuuluvuutta tai eriarvoisuutta tuottavina tekijöinä (ks. esim. Mulinari & Neergard 2004).

PAM:in edustamat palvelualojen työt ovat pitkälti matalapalkkaisia. Haastattelemanani kaksi PAM:iin kuuluvaa maahan muuttanutta kokkia nostivat esiin sen seikan, että heidän mielestään matalimmilla palvelualojen palkoilla on vaikea elättää itsensä ja perheensä pääkaupunkiseudulla. Molemmat heistä harkitsevat alan vaihtoa tästä syystä. Vaikka he esimerkiksi kritisoivat sitä, että PAM:issa ei työskentele maahanmuuttajia, vaikuttaa siltä, että heille matala palkka on paljon konkreettisempi kysymys, johon he toivovat PAM:in vaikuttavan, kuin se, missä määrin monikulttuuristinen PAM:in toiminta on. Voidaan hyvällä syyllä olettaa, että taloudellisiin seikkoihin kuten palkkaan ja sosiaaliturvaan liittyvät intressit ovat PAM:in jäsenillä, alkuperästä huolimatta, täysin samat. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, ettei PAM:in maahanmuuttajataustaisilla jäsenillä voisi olla jotain valtaväestöstä poikkeavaa etnistä tai kulttuurista identiteettiä, jonka tunnistaminen ja huomioiminen saattaisi parantaa heidän mahdollisuuksia ja motivaatiota osallistua ay-toimintaan. Jäsenistön monikansallistuminen nähdään PAM:issa etupäässä kielikysymyksenä:

”Useimmiten meidän aktiivit näkee tän asian aika lailla kielikysymyksenä ja siihen on esitetty, että meidän pitäis nyt pystyy palvelemaan materiaalin suhteen kun henkilöstönkin yhä useammilla kielillä.” (PT10)

PAM:in toimitsijat myöntävät, että yhteisen kielen puute joskus vaikeuttaa asiakaspalvelutilanteita, mutta he painottavat, että jokaisen asia hoidetaan vaikka se veisi kauankin aikaa. Maahanmuuttajien määrän lisääntyessä voidaan olettaa, että suomalaisessa ay-liikkeessä, jossa jä-

senten järjestäytyminen historiallisesti perustuu ammattiin,³¹ joudutaan nykyistä useammin pohtimaan missä määrin etnisyyteen tai äidinkieleen perustuva järjestäytyminen on mahdollista tai toivottavaa, sekä heikentääkö tällainen ryhmittymisen ay-liikkeen jäsenten sosiaalista yhteenkuuluvuutta.

Korpi (1984) selitti vuonna 1982 Ruotsin ennätyksellisen korkeata ammatillista järjestäytymisastetta muun muassa Ruotsin työväenluokan kollektiivista toimintaa helpottavalla historiallisella ”*rodullisella*” ja etnisellä yhtenäisyydellä. Korpi ei tarkemmin kuvaa millä tavalla edellä mainittu yhtenäisyys on edellytys työväenluokan koheesiolle. Myöhemmät Ruotsin ay-liikettä tutkineet tutkijat Mulinari ja Neergaard (2004) pitävät kuvaa ruotsalaisen työväenluokan homogeenisyydestä ideologisena representaationa, joka sulkee pois naiset, ammattitaidottomat työläiset ja poliittisesti radikaalit osana ruotsalaista työväenluokkaa, eikä tee oikeutta ruotsalaisen työväenluokan ”*rodulliselle*” ja etniselle moninaisuudelle.

Maahanmuuttajat ammattiliitoissa: uutta tietoa ja näkemystä?

Kansainvälisesti ulkomaalaistaustaiset työntekijät nähdään usein, ay-liikkeessä ja yhteiskunnassa laajemminkin, epäpoliittisena eksoottisena masana, jonka passiivisuus ja heikko poliittinen status heikentää yhteiskunnan yhtenäisyyttä. Toisaalta jotkut äärivasemmistolaiset ryhmittymät näkevät maahanmuuttajissa poliittista potentiaalia nimenomaan sen takia, että maahanmuuttajaväestö ei ole yhtä integroitunut vallitsevaan poliittiseen järjestelmään kuin kantaväestöön kuuluvat työntekijät.

Kimmo Kevätsalo (2005, 13) on samoilla linjoilla kirjassaan *Yhdestoista hetki*, jossa hän peräänkuuluttaa suomalaisen ay-liikkeen uudistumisen tarvetta: ”*Ajattelen että muutokset tulevat marginaalisista ryhmistä. Niin alkoi katolisen kirkon uskonpuhdistus... uusien toimintatapojen orastavia merkkejä ja ensi kokeiluja on viisainta etsiä pääkonttorien tai keskustuimistojen ulkopuolelta, paikallisesta toiminnasta, etten sanoisi juurilta.*”

Mulinari ja Neergaard (2004) toteavat, että ruotsalaisen ammattillisen keskusjärjestön LO:n sisällä vaikuttavassa maahanmuuttajien omassa verkostossa Fackligt aktiva invandrare:ssa (FAI) toimivat maahanmuuttajat kokevat usein, että ruotsalainen ay-toiminta on liian konsensus-hakuista ja myötäilee liikaa työnantajapuolen tahtoa. FAI pyrkii vahvistamaan maahanmuuttajien asemaa ruotsalaisessa ay-kentässä yhdistämällä ay-toiminnasta kiinnostuneet maahanmuuttajat sekä syntyperäiset ruotsalaiset. FAI koettaa nostaa agendalle monikulttuurisuuteen, integraatioon ja rasismiin liittyviä aiheita. Järjestö toimii eräänlaisena piikkinä lihassa ruotsalaisessa ay-liikkeessä monitoroimalla ruotsalaisten keskusjärjestöjen kannanottojen heijastumista käytännön tasolle minimoidakseen ”*kuilua sanojen ja toiminnan välillä*”. Useat FAI:n aktiivit ovat olleet mukana ay-toiminnassa jo ennen Ruotsiin muuttoaan, ja jotkut heistä, varsinkin suuri osa latinalaisesta Amerikasta tulleista, ovat nimenomaan ay-aktiivisuutensa takia joutuneet pakenemaan Ruotsiin. FAI:n jäsenet ovat suuresta kansallisesta, uskonnollisesta ja etnisestä keskinäisestä variaatiosta huolimatta valinneet ay-liikkeen yhdeksi yhteiskunnallisen vaikuttamisen kanavakseen. Tanskassa Netvaerk i Fagbevægelsen (NIF) on maahanmuuttajien, etnisten vähemmistöjen, pakolaisten ja etniseen tasa-arvoon liittyvistä kiinnostuneiden tanskalaisten välinen verkosto tanskalaisessa ay-liikkeessä. Aika näyttää, syntykö suomalaisten ammattiliittojen välille FAI:n tai NIF:n kaltaista verkostoa. Etelä-Koreassa on vuodesta 2005 lähtien toiminut maahanmuuttajien oma ammattiliitto The Migrant Workers Trade Union (MTU), joka on työskennellyt maahanmuuttajien työehtojen kohentamisen ohella dokumentoimattomien maahanmuuttajien aseman parantamiseksi. Suomessa Rakennusliitto on toistaiseksi ainoa ammattiliitto, jolla on oma ammattiosasto maahanmuuttajajäsenille. Osasto ”*Seiskassa*” on noin 350 pääasiassa venäjää tai viroa äidinkielenään puhuvaa jäsentä.³²

PAM:in toimitsijat suhtautuvat varauksella Rakennusliiton malliin, sillä he näkevät sen eriyttävänä.

PAM:in toiminta verrattuna brittiläiseen ja tanskalaiseen malliin

John Wrench (2004) on verrannut Iso-Britannian ja Tanskan ammattiliittojen toimintamalleja suhteessa maahanmuuttajiin. Iso-Britanniassa ammattiliittojen toiminta perustui vielä 1960-luvulla siihen, että kaikkia jäseniä, etnisestä tai ”*rodullisesta*” taustasta huolimatta, kohdeltiin lähtökohtaisesti samalla tavalla. 1990-luvulla Iso-Britanniassa oli siirrytty monimuotoisempiin toimintaperiaatteisiin ja käytäntöihin. Syrjiviä käytäntöjä liittojen sisällä tunnistavaa ”*etnistä monitorointia*” oli olemassa. Etnisiin vähemmistöihin kuuluvilla ammattiliittojen jäsenillä oli omaa järjestäytymistä liitoissa ja heille oli kiintiöityjä paikkoja liittojen päättävissä elimissä. Tanskassa sitä vastoin liitot eivät lähteneet Britannian tavoin muuttamaan liittojen rakenteita, vaan ne keskittyivät maahanmuuttajien kieli- ym. koulutukseen. Etnisesti syrjiviä käytäntöjä ammattiliitoissa, ja työelämässä ylipäättänsä, yritettiin Tanskassa poistaa ja torjua koulutuksella ja asennemuokkauksella. Brittiläinen malli puolestaan perustuu oletukseen rakenteellisten rasististen ja syrjivien prosessien olemassaolosta. Näitä on yritetty poistaa esimerkiksi varaamalla etnisiä vähemmistöjä edustaville jäsenille edellä mainittuja kiintiöityjä paikkoja liittojen päättävissä elimissä, tai antamalla vähemmistöihin kuuluville erityiskoulutusta. Tanskalaisen ja brittiläisen mallin eroavaisuudet kumpuavat Wrenchin mukaan erilaisista työmarkkinamalleista: tanskalaisten ammattiliittojen malli on suhteessa pohjoismaiseen neuvottelevaan työmarkkinamalliin, jossa työmarkkinaosapuolet neuvottelevat institutionalisoituneesti keskenään, kun taas anglosaksisessa työmarkkinamallissa osapuolten välit ovat lähtökohdiltaan ristiriitaisempia kuin korporatistisessa pohjoismaisessa mallissa.

PAM:in toiminta muistuttaa Wrenchin kuvailemaa tanskalaista mallia; maahanmuuttajiin liittyvät kysymykset nähdään ensisijaisesti kielikysymyksenä ja vaikuttamisena asennetasolla esimerkiksi rasismia vastaan, mistä esimerkkinä osallistuminen rasismien vastaiseen RASMUS-verkoston. Maahanmuuttajat halutaan nähdä PAM:issa ensisijaisesti yksilöinä ja jäseninä, joilla *saattaa* olla tiettyjä erityistarpeita, eikä edellä mainittuun brittiläiseen tyyliin lähtökohtaisesti epäedull-

sessä asemassa olevina etnisinä ryhminä, joita varten pitäisi olla vahvoja erityistoimenpiteitä (affirmative action, positive discrimination).

”Meidän fokus on niissä hyvien suhteiden edistämisessä, ei erillisessä maahanmuuttajatoiminnassa, mä oon itsekin yrittäny aktiivisesti toimia sen puolesta, että meil ei ois jotain erillistä ‘maahanmuuttajatoiminnan’ otsikkoa jossakin, vaan että nää ihmiset on meidän jäseniä, heil on ehkä joitakin erillistarpeita joihin meidän pitää vastata.” (PT1b)

PAM:in toiminta ja ideologia maahanmuuttajiin liittyvissä kysymyksissä heijastaa universalistista skandinaavista hyvinvointivaltiomallia. Maahanmuuttajat halutaan ennen kaikkea integroida liiton ”normaaliiin” toimintaan, mitään brittiläis-tyylisiä vahvoja erityistoimenpiteitä ei ole ja maahanmuuttajien omat osastot nähdään nimenomaan eriyttävinä. Toisaalta kysymys monikulturismista ei ole ”joko tai” -kysymys. PAM:in toiminnassa on merkkejä lievästä monikulturismista kuten venäjänkielisille jäsenille järjestetyt omat illat, joissa ”on saanut kysellä ja puhua” ja joissa on ollut tulkkausapua paikalla (esimerkiksi erässä illassa keskityttiin palkan korotuksiin ja vuosilomiin). Ay-materiaalin julkaisemista useammalla kielellä voidaan myös pitää jonkinasteisena monikulturismin ilmentymänä. Kysymykseen omista ammattiosastoista maahanmuuttajille PAM:in toimitsija vastaa, että ay-liike voi toimia yhtenä maahanmuuttajia suomalaiseen yhteiskuntaan kotouttavista kanavista, mutta että tällaiset osastot estävät kotoutumista.

”Tokihan niin kun ammattiyhdistysliikkeellä ja meillä ay-liikkeen työntekijöinä on joku rooli siinä, että me yritettäis kanssa tossa kotouttamisprosessissa kortemme kantaa kekoon, niin miten sä kotoudut jos sä olet koko ajan kaltaistes kanssa tekemisissä?” (PT1b)

PAM:illa ei ole erillistä julkilausuttua strategiaa tai toimintasuunnitelmaa maahanmuuttoon liittyvien kysymysten osalta, mutta esimerkiksi PAM:in vuodelle 2010 ulottuvassa strategiassa todetaan, että ”Suomi on

tasa-arvoinen ja monikulttuurinen hyvinvointiyhteiskunta, jossa palvelujen kysyntä ja työvoiman tarve kasvaa”.³³

Monikulttuurisuus on siis virallisesti tunnustettu tosiasia, joskaan termin merkitystä ei tässä yhteydessä käsitellä. PAM:in tyylille on uskollista, että mitään erillistä ”*maahanmuuttajatoimintasuunnitelmaa*” ei ole tehty, vaan kannanotto monikulttuurisuudesta on integroitu PAM:in yleiseen strategiaan.

Maahanmuuttajiin liittyvä toiminta on PAM:issa tähän saakka ollut pitkälti *ad hoc* -tyylistä. Toimintasuunnitelman laatimista suhteessa maahanmuuttajiin pidetään kuitenkin tärkeänä. Liiton toimitsijat kokevat, että sen avulla saataisiin systematisoitua toimintaa:

”Sen [maahanmuuttajastrategian] pitäis olla ihan koko järjestyksen kautta linjan, ja siihen pitäis irrottaa resursseja, ja ne resurssit pitäis kohdentaa. Yhteistyötä pitäis eri työntekijäryhmien välillä harrastaa... voimia menis hukkaan vähemmän.” (PT2)

Käytännössä tähän asti maahanmuuttajiin liittyviä kysymyksiä ovat PAM:issa vieneet eteenpäin muutamats yksittäiset entusiastit, joilla on katsottu olevan sopivanlaista kielitaitoa tai kansainvälistä kokemusta. Toiminta on siinä vaiheessa, että perustavanlaatuiset toimenpiteet kuten materiaalin painattaminen sekä vieraskieliset osiot liiton internetsivuilla on toteutettu. Osallistuminen rasismin vastaisiin ja etnisiin suhteita käsitteleviin verkostoihin on osoitus siitä, että liitto on tunnustanut maahanmuuttajien suomalaisessa yhteiskunnassa kohtaamat epäkohdat ja reagoinut niihin. Helsingin aluetoimistossa on järjestetty tiedostustilaisuuksia aikuiskoulutuskeskus Adultassa palvelualoja opiskeleville maahanmuuttajille sekä PAM:in venäjänkielisille jäsenille. Kaikkein pisimmille vietyinä erityiskohtelu maahanmuuttajajäsenten kohdalla voi Penninxin ja Roosbladin (2000, 1–16) mukaan tarkoittaa sitä, että ammattiliitot tiedostavat oman organisaationsa mahdolliset kulttuuriset ja etniset rajat jotka estävät maahanmuuttajia esimerkiksi työskentelemästä liitoissa ja osallistumasta päättäviin elimiin. Tämä on heidän mukaansa se vaihe, joka saattaa aiheuttaa eniten vastustusta liitoissa. Toimenpiteitä, jotka osoittaisivat reagointia edellä mainit-

tuun kysymykseen, ei PAM:issa ole nähtävissä. Liitossa ei työskentele maahanmuuttajia, mitä monet PAM:in toimitsijat pitävät valitettavana, sillä maahanmuuttajat voisivat esimerkiksi *”tuoda uutta tietoa liittoon”* (ulkomaalaistaustaisia luottamushenkilöitä on muutamia). Toisaalta liitossa korostetaan, että maahanmuuttajat eivät ole hakeutuneet PAM:iin töihin, ja että rekrytointi tapahtuu usein *”talon sisäلتä”*.

Vuonna 2002 tehdyn kyselyn³⁴ mukaan 69 prosenttia PAM:in maahanmuuttajajäsenistä on omasta mielestään sopeutunut *”erittäin hyvin”* tai *”hyvin”* suomalaiseen työelämään. Voidaankin kysyä, ovatko PAM:in maahanmuuttajajäsenet jo niin mukautuneita suomalaiseen yhteiskuntaan, että he ylipäättänsä eivät kaipaa mitään mitä voisi kutsua *”maahanmuuttajatoiminnaksi”*? 65 prosenttia kyselyyn vastanneista maahan muuttaneista jäsenistä koki *”paremman työttömyysturvaa ja kassa-avustuksen työttömyyden aikana”* tärkeimmäksi syyksi liittyä liittoon. Toisaalta, tutkimuksessa ei kysytty, kaipaavatko maahanmuuttajat PAM:ilta erityispalveluita, ja jos kaipaavat, niin minkälaisia palveluita. Myöskään PAM:in taholta tätä asiaa ei ole systemaattisesti selvitetty, mutta liiton edustajien mukaan on selvää, että asiakaspalvelussa tarvitaan nykyään aikaisempaa enemmän vieraiden kielten taitoa.

PAM:in toimitsijoiden kokemukset työskentelystä maahanmuuttajajäsenten kanssa

Työskenteleminen *”maahanmuuttajakysymysten”* parissa saatetaan kokea kulttuurisesti rikastuttavana ja uuden oppimisena, kuten PAM:in toimitsijan kommentti osoittaa:

”Kyllä minun oma tämmönen kulttuurinen ymmärtäminen on laajentunu. Tavallaan minä asetan sen illan taikka sen tapaamisen, oli se sitte yksittäinen työsuhdeasia taikka iltatilaisuuden järjestäminen... mä tavallaan asetan ihan erilaiset, vähän erilaiset tavoitteet, kun jos se olis suomalaisille. Jotenkin sellanen hyväksyminen on kyllä lisääntyny, ei sille mitään voi... ja hyvä niin. Se on kyllä hirveen haastavaa ollu. Mä olen oikeastaan ottanut tän

tämmöseks omaksi kasvamisen kysymykseksi koska mä luulen et jos rebellisiä ollaan niin meillä kaikilla on siinä kyllä tarkastelun paikka.” (PT2)

Ja vielä:

”Mä pidän sitä [maahanmuuttoa] kaiken kaikkiaan yhteiskunnalle hyvänä, ja tämmösenä kulttuuridiversiteettiä tuovana asiana joka pitää nähdä myönteisenä asiana.” (PT10)

Yllä olevat sitaatit heijastavat Suomessa nykyään niin yleistä ”monikulttuurisuus on rikkaus” -diskurssia, jossa vieraiden kulttuurien koetaan tuovan myönteistä kulttuurista monimuotoisuutta suomalaiseen yhteiskuntaan. Toisaalta jotkut PAM:in toimitsijoista nostavat esille ”kulttuurien kohtaamisista” johtuvia törmäyksiä kuten sen, että ”tietyistä kulttuureista” tulevien miesten on vaikea hyväksyä naista esimieheksien työpaikoillansa. Tätä seikkaa jotkut PAM:in toimitsijat kokevat joskus joutuvansa selvittämään maahan muuttaneille (mies)puolisille PAM:in jäsenille:

”Joissakin kulttuureissa on hyvin hankalaa se, että nainen on esimies. Että mies ottaa käskyjä naiselta, ja tavallaan siinä [jäsenpalvelutilanteessa] joutuu joskus olemaan kieli keskellä suuta, ja kertoo se, että täällä Suomessa toimitaan tällä tavalla, ja että on ihan normaalia että nainen on esimiehenä. Se on niinku... arvovaltaan ei vaikuta.” (PT9)

Tekemissäni haastatteluissa tuli myös esille, että maahanmuuttajajäsenen palvelu vaatii enemmän aikaresursseja asiakaspalvelutilanteessa. Kysymykseen asettavatko maahanmuuttajajäsenet erillisiä haasteita, PAM:in toimitsija toteaa:

”Vaatii, vaatii, vaatii! Se vaatii enemmän resursseja kun, koska sillon kun puhutaan maahanmuuttajajäsenistä niin, ei heille ole samalla tavalla selvillä tää suomalainen työmarkkinamekanismi

vaikka he olisivatkin meillä käyneet siinä tutustumiskäynnillä [PAM:iissa aikuiskoulutuskeskuksen oppilaina] silloin aikanaan. Tavallaan se ajankäyttö tuplaantuu sitä kautta. Asiat pitää niinku ikään kuin kauempaa alkaa se selittäminen, että kun heille [maahanmuuttajajäsenille] ei ole selvillä tää työmarkkinakäytäntö, niin siihen joudutaan niinku paneutumaan enemmän, siihen asiaan. Sanasto on usein heille niin vaikeaa, heille kuluu aikaa sen asian selvittämiseen, että mitä tämä työehtosopimuksen tai lain pykälä tarkoittaa.” (PT8)

Maahanmuuttajien ja PAM:in toimitsijoiden kohtaaminen tapahtuu pääasiassa arkipäiväisessä asiakaspalvelussa. Myös luottamushenkilöinä toimiville PAM:in jäsenille, varsinkin pääkaupunkiseudulla, palvelu-alojen etninen monimuotoistuminen on arkipäivää (esimerkkinä mainittakoon, että PAM:in toimitsijoiden arvion mukaan noin 90 % laivasiivoojista Suomessa on ulkomaalaistaustaisia).

Maahanmuuttajat ottavat liittoon yhteyttä pitkälti samoista syistä kuin kantaväestöön kuuluvat jäsenet. Tavallisia syitä yhteydenottoon ovat työehtosopimus-/työttömyyskassa-asiat. Turhauttavina liiton toimitsijat pitävät sellaisia tapauksia, joissa maahanmuuttajat ottavat ongelmatapauksissa liittoon yhteyttä, mutta eivät uskalla viedä asiaa juridisesti eteenpäin, koska pelkäävät työnantajan reaktiota. Tällaisissa tapauksissa PAM:in toimitsijat kokevat, että työpanos menee hukkaan ja toisaalta jää selvittämättä onko työnantaja todella rikkonut työläinsäädäntöä.

Jäsenhankinta ja järjestäytymisaste

”Se on aika pitkälle sitä, että se koetaan kuitenkin niin vaikeeks ryhmäks saavuttaa suhteessa, kun meillä on tän järjestäytymisen kans muutenki ihan riittävästi ongelmia tässä perusporukassa... (S)e [maahanmuuttajaväestö] on kovin sirpaleista porukkaa ja se tekee sen myöskin aika vaikeeks saavuttaa.” (PT3)

PAM:in maahanmuuttajajäsenien määrä on vuosien 2002 ja 2007 välillä kolminkertaistunut; heitä on tammikuussa 2007 noin 2 500, eli 1,2 prosenttia jäsenistä. PAM:in toimitsijan mukaan PAM:in edustamilla aloilla järjestäytymisaste on keskimäärin noin 60 prosenttia. PAM:issa, tai millään muulla taholla, ei ole tehty laskelmaa tai arviota siitä, mikä on maahanmuuttajien järjestäytymisaste yksityisillä palvelualoilla. Toisaalta tiedetään, että maahanmuuttajat ovat yliedustettuina palvelualoilla, ja tiedetään, että ulkomaan kansalaisten väestöosuus on 2,3 prosenttia ja vieraskielisten väestöosuus 3,0 prosenttia.³⁵ Koska PAM:in vieraskielisten jäsenten osuus on vain 1,2 prosenttia, voidaan hyvällä syyllä väittää, että maahanmuuttajien järjestäytymisaste on alhaisempi kuin valtaväestöön kuuluvien yksityisillä palvelualoilla työskentelevien palkansaajien. PAM:in edustajien ”*tuntuma*” maahanmuuttajien alhaisemmasta järjestäytymisasteesta tukee tätä väitettä. Kaiken kaikkiaan suomalaisiin ammattiliittoihin kuuluu kolmen ammatillisen keskusjärjestön ilmoittamien tietojen perusteella 15220 vieraskielistä jäsentä (SAK:hon kuuluviin liittoihin 11 000, STTK:hon kuuluviin liittoihin 3 000 ja Akavaan kuuluviin liittoihin 1 220).³⁶ Maahanmuuttajien keskimääräistä (kaikki aloja ja kaikkia kansallisuuksia koskevaa) järjestäytymisastetta on vaikea määrittää jo sen takia, että termi ”*maahanmuuttaja*” on tulkinnanvarainen käsite. Jos esimerkiksi oletetaan, että kaikki Suomessa vuoden 2006 lopussa vakituisesti asunutta 156 827 vieraskielistä³⁷ henkilöä ovat maahanmuuttajia³⁸ ja oletetaan, että heidän kuulumisensa työvoimaan (43 prosenttia) ja yritysaktiivisuutensa (14 prosenttia) on samaa luokkaa kuin kategoriassa ”*ulkomaan kansalaiset*”, saadaan maahanmuuttajien ammatilliseksi järjestäytymisasteeksi Suomessa vuoden 2006 lopussa, kaikki alat mukaan lukien, 26 prosenttia. Mikäli kategoriaan ”*maahanmuuttaja*” laskettaisiin mukaan ne tuhannet rakennusosalalla tai maataloudessa työskentelevät Suomen lähialueilta tulevat ulkomaalaiset työntekijät, jotka työskentelevät Suomessa lyhyitä ajanjaksoja, ja jotka eivät kuulu ammattiliittoihin, saataisiin maahanmuuttajien järjestäytymisasteeksi alhaisempi luku kuin laskemani 26 prosenttia. Maahan muuttaneiden suhteellisen alhaista järjestäytymisastetta ei automaattisesti voida selittää ”*maahanmuuttajuudella*”, vaan asia selittynee osittain sillä, että maahanmuuttajat työ-

kentelevät usein aloilla ja työpaikoilla, joissa ei ole vahvaa järjestäytymisen kulttuuria, tai että heidän kiinnittymisensä työmarkkinoille on epävarmempaa kuin valtaväestöön kuuluvien työntekijöiden (esimerkkinä valtaväestöä korkeampi työttömyysaste). Esimerkkinä alan merkityksestä tässä yhteydessä mainittakoon, että Suomessa ulkomaalaistaustaisista lääkäreistä 87 prosenttia on ammatillisesti järjestäytynyt, kun vastaavasti rakennusalalla ulkomaalaistaustaisten palkansaajien järjestäytymisaste on 10 prosentin luokkaa.³⁹

Suurta eroa järjestäytymisasteessa selittänee ainakin se, että rakennusalalla on paljon niin sanottuja lähetettyjä työntekijöitä tai maassa tilapäisesti työskenteleviä ulkomaalaistaustaisia henkilöitä, kun taas lääkärit asuvat pysyvämmiin maassa ja ovat sen takia mahdollisesti motivoituneita liittymään ammattiliittoon. Knocken (2000, 167) mukaan Ruotsissa maahanmuuttajien järjestäytymisaste on keskimäärin suunnilleen samaa luokkaa kuin ruotsalaisten työntekijöiden, mutta esimerkiksi turkkilaisten Ruotsin mittakaavassa alhainen järjestäytymisaste 1980-luvulla selittyi pääasiassa heidän sijoittumisellaan siivous-, hotelli- ja ravintola-aloille, joilla järjestäytymisasteet ovat keskimääräistä alhaisempia.

PAM:in toimitsijat pitävät maahanmuuttajien rekrytointia vaikeuttavana tekijänä sitä, että suurin osa palvelualalla työskentelevistä maahanmuuttajista on kotoisin maista, joissa ay-liikkeen asema on ”hyvin erilainen” Suomeen nähden. Esimerkiksi entisistä kommunistimaista tulevat työntekijät saattavat PAM:in toimitsijoiden mukaan karsastaa ay-liikettä sen tähden, että Neuvostoliitossa ammattiliitot olivat osa kommunistista valtionkoneistoa. Tästä huolimatta suurin osa PAM:in maahanmuuttajajäsenistä on kotoisin juuri post-kommunistisista maista, Venäjältä ja Virosta.

PAM:in toimitsijat tulkitsevat tietämättömyyden ja pelon ammattiliittoon liittymisen mahdollisista negatiivisista seurauksista pääasialliseksi syiksi, mitkä estävät maahanmuuttajia liittymästä jäseneksi.

RA: *”Maahanmuuttajien järjestäytymisasteesta, sehän on huomattavasti alhaisempi, kun suomalaisten palvelualoilla ja oikeastaan kaikilla aloilla, mitä syitä sä uskot olevan tähän alhaiseen järjestäytymiseen?”*

PT8: *"No, ne kokemukset mitkä meillä on, on se, että he eivät ole tietoisia siitä, että järjestäytyminen Suomessa on tällöinen normaali käytäntö työmarkkinoilla. Aika usein törmätään siihen, että no en minä tienny kun en ole suomalainen, että olisin voinut liittyä jäseneksi. Tiedonpuute on ulkolaisten keskuudessa edelleenkin suuri."*

Samana seikan tuo esille myös haastattelemani keskiafrikkalaisesta maasta lähtöisin oleva ravintola-alan työntekijä:

"Olemme puhuneet [haastattelussa] siitä, mitä ay-liikkeen pitäisi tehdä. En syytä sitä [ay-liikettä], tai ehkä minun pitäisi, koska me [ravintola-alalla työskentelevät maahanmuuttajat] emme tiedä oikeuksiamme. Pelkäämme koska ei ole ketään kenen puoleen kääntyä. Ja tiedätkö, olen varma että pomot tietävät, että emme tiedä ja siksi voivat käyttää meitä hyväksi." (P2)

PAM:in toimitsijat kokevat varsinkin niin sanotuissa etnisissä ravintoloissa työskentelevät ulkomaalaistaustaiset työntekijät varsin vaikeaksi ryhmäksi ammatillisen järjestäytymisen kannalta, koska nämä ravintolat ovat usein perhe- tai sukuyrityksiä (toiseksi vaikeasti tavoitettavaksi ryhmäksi mainitaan ne siivoojat jotka työskentelevät useassa kohteessa). Ammattiliittoon voivat liittyä ainoastaan palkansaajat, edellä mainituissa ravintoloissa työntekijän ja työnantajan välinen raja ei aina ole selvä, eikä palkkoja läheskään aina makseta virallisesti. Ravintola-alan työntekijät voivat olla yrittäjiä, palkkatyöläisiä, pimeitä työntekijöitä, työharjoittelijoita tai jotain siltä väliltä.

"Suomessahan on myös paljon ravintolatyönantajia, etnisiä työnantajia, ja he usein tuovat aikamoisen määrän omia maansa kansalaisia työntekijöiksi... ja tuota silloin tavallaan siis suhde [työnantajan ja työntekijän välillä] on toisenlainen... eikä nämä meidän [ammattiliiton] systeemit ulotu sinne [etnisiin ravintoloihin]." (PT6)

Haastattelemieni Uudenmaan Työsuojelupiirin ulkomaalaisen työvoiman yksikön edustajien mukaan varsinkin pienissä etnisissä ravintoloissa ja pienissä siivousliikkeissä on ”*paljon ongelmia*” liittyen työsuhteen vähimmäisehtojen rikkomiseen.

PAM:in maahanmuuttajajäsenistä vajaa 400 on ravintolatyöntekijöitä. Liiton toimitsijat otaksuvat, että suurin osa työskentelee suomalaisomisteisissa ravitsemusliikkeissä.

”Suoraan niihin maahanmuuttajaravintoloihin meillä on vaikea päästä koska niissä harvoin on meidän jäseniä, mä olettaisin melkein, että meidän jäsenet mitkä meillä ravintola-alalla on, niin ne on pääsääntöisesti töissä suomalaisten omistamissa ravintoloissa.” (PT3)

Kuvaavana esimerkkinä mainittakoon, että koko Suomessa on loka-kuussa 2007 ainoastaan neljä kiinalaisessa ravintolassa työskentelevää PAM:iin järjestäytyntä ravintolatyöntekijää.

PAM:in toimitsijat painottavat, että etnisiä ravintoloita ei kuitenkaan pidä kategorisesti yhdistää harmaaseen talouteen, ja että työehtojen rikkominen perustuu joskus työnantajan tietämättömyyteen paikallisista laeista, joskus taas tietoiseen lain rikkomiseen. Kuten PAM:in toimitsijat, myös Uudenmaan Työsuojelupiirin ulkomaisen työvoiman yksikön edustaja nostaa esiin sen, että työläinsäädännön rikkominen saattaa joskus johtua tietämättömyydestä:

”No joka paikassa on ongelmia [ulkomaalaisomistuksessa olevissa ravintoloissa], että ei ole mitään semmosta että niinku kaikki asiat täysin kunnossa ja kyllä semmonen tuntemus on, että ei ne välttämättä koeta lakia kiertää mutta heillä ei oo vaan tietämystä; on ryhdytty yrittäjäksi ja ei ole mitään tietoa niistä velvollisuuksista mitä yrittäjille kuuluu.” (TSP1)

Eräs PAM:in toimitsija ehdottaa pakollista työläinsäädännön tietämyksen todentavaa ”*yrittäjä-passia*” ratkaisuksi ongelmaan. Hänen mukaan

kaikilta työntekijöitä palkkaavilta työnantajilta vaadittava passi karsisi pois tietämättömyydestä johtuvan työehtojen rikkomisen.

PAM:in toimitsijan näkemyksen mukaan sana kiertää nopeasti maahanmuuttajayhteisöissä ja tieto onnistuneista kokemuksista maahanmuuttajien asioiden hoitamisessa leviävät näihin ryhmiin nopeasti.

”Me ollaan huomattu myöskin, että kun hoidetaan näitä jäseninä olevien maahanmuuttajien työsuhteita, niin sana niistä kiirii heidän keskuudessaan paremmin kun suomalaisten keskuudessa. Tietysti kun nää on pienempiä yhteisöjä, niin heillä on tarve vapaa-aikanaan tavata omia maanmiehiään. Siellä tietysti tulee puheeksi, se on meidän mielestä nähtävissä, että kun jonkun kansallisuuden jonkun jäsenen asia on saatu onnelliseen lopputulokseen niin sitten tulee ’että minä olen kuullut ja haluan nyt kanssa liittyä.’” (PT8)

Vuonna 2005 ulkomaalaisista työllisistä lähes 80 prosenttia työskenteli palvelualoilla.⁴⁰

Majoitus- ja ravitsemisalalla ulkomaan kansalaisten työllisyysosuus on noin kahdeksan prosenttia suurempi kuin Suomen kansalaisten työllisyysosuus.⁴¹ Maahanmuuttajien sijoittumista yksityisille palvelualoille on edesauttanut osa-aikaistyön ja epätyypillisten työsuhteiden yleistyminen kyseisillä aloilla ja tämän lisäksi ulkomaan kansalaisten yritystoiminnalle on nykyisin aiempaa vähemmän rajoituksia. Ulkomaisomistusta rajoittavaa lainsäädäntöä purettiin Euroopan Unioniin liittymisen yhteydessä. Varsinkin ravintola-alalla maahanmuuttajien osuus on huomattava. Vuonna 2004 PRH:n kaupparekisterin ja verohallinnon mukaan Suomessa oli toiminnassa 1 152 kokonaan tai osittain ulkomaan kansalaisten omistuksessa olevaa ravitsemusliikettä (tässä luvussa ei ole mukana perustamishetken jälkeen Suomen kansalaisuuden saaneita maahanmuuttajia).⁴² Pääkaupunkiseudulla ja muuallakin Suomessa ravintola-alan monikulttuuristuminen on konkreettisesti nähtävissä. Ravintola-alan yrittäjinä ja palkansaajina varsinkin Aasiasta ja Välimeren maista saapuneet miehet ovat suhteessa yliedustettuina.

Jokainen haastattelemastani viidestä maahanmuuttajasta työskentelee tai on työskennellyt ravintoloissa (neljä viidestä ulkomaalaisomistuksessa olevassa ravintolassa). He tuovat kaikki esiin sen, että ulkomaalaistaustainen työntekijä kohtaa ravintola-alalla erityisiä ongelmia liittyen palkanmaksuun ja työaikoihin. Kaksi heistä esimerkiksi ilmaisee, että heille maksetaan tai on maksettu huonompaa palkkaa kuin saman työpaikan suomalaisille työntekijöille samasta työstä. Tavallista on myös, että työnantaja tarjoaa työtä ulkomaalaistaustaiselle työnhakijalle ilman verokorttia ota tai jätä periaatteella säästääkseen lakisääteisissä kustannuksissa (tai ehdottaa, että osa työstä merkitään virallisesti verokortille ja osa tehdään pimeästi).

Ravintola-ala on sisääntuloala, jolle voi työllistyä usein ilman muodollista koulutusta ja täydellistä kotimaisen kielen taitoa (esimerkkinä: kukaan haastatelluista ravintola-alan työntekijöistä ei puhunut suomea eikä heillä ollut kokemusta ravintolassa työskentelystä ennen Suomeen muuttamistaan). PAM:in ulkomaalaistaustainen kokkina työskentelevä jäsen kertoi, että Suomeen muuttaessaan hän päätyi ravintola-alalle, koska hänen kansalliseen ryhmään kuuluvat tuttavansa työskentelivät ravintoloissa.

RA: *"Miten sä Suomessa päädyit ravintola-alalle, minkälaisia syitä sulla oli?"*

PJ2: *"Joo... ravintola-ala, mä pyrin sille alalle opiskelemaan ja kun ryhdyin etsimään ravintola-alan kouluja, ja sitten työpaikkoja niinkun oman maan ihmisten, niinkun sillä tavalla sosiaalisten kontaktien kautta."*

RA: *"Et se oli luonnollista?"*

PJ2: *"Joo, se oli luonnollista, kieli[taito] oli huono silloin, ainoa [keino] turvautua oman maan ihmisiin."*

RA: *"Ja... sait sä paljon apua heiltä [saman maan kansalaisilta] alussa kun tulit Suomeen."*

PJ2: *"Työnantajilta en saanut mitään apua, vaan he yrittivät hyväksikäyttää."*

RA: *"Ai se meni niin päin?"*

PJ2: *"Joo, joo."*

RA: *"Siinä ei ollut mitään solidaarisuutta sitten."*

PJ2: *"Niinku työt oli semmosia, että ei maksettu sillä tavalla veroja tai sellasia."*

RA: *"Joo..."*

PJ2: *"Niinku työntäjä käytti hyväkseen, ja ei tullut minkäänlaista työvuorolistaa et aina elettiin päivä kerrallaan."*

RA: *"Eli pimeitä palkkoja."*

PJ2: *"Joo, joo."*

RA: *"Ja sulla ei ollut muuta vaihtoehtoa sitten."*

PJ2: *"Ei. Ei ollut mitään muuta vaihtoehtoa."*

RA: *"Sulla ei ollut muita kontakteja?"*

PJ2: *"Kyllä mulla on mennyt pitkän aikaa, pari vuotta en saanut mistään työtä, pakko saada jostain rahaa silloin."*

RA: *"... (J)a nää oli nimenomaan sun oman maan kansalaisia nää työnantajat?"*

PJ2: *"Kyllä joo."*

RA: *"Ja he tiesivät, että rikkoivat lakia. Että se ei ollut tietämättömyyttä."*

PJ2: *"Varmasti. Varmasti."*

Kyseinen kokki työskenteli siis satunnaisesti ilman työvuorolistaa tai verokorttia ja eli *"päivän kerrallaan"*. Hän koki tilanteen hyväksikäyttönä mutta ainoana vaihtoehtona siinä tilanteessa. Toinen kokkina työskentelevä ulkomaalaistaustaisen PAM:in jäsen painottaa sitä, että työntekijän ja työnantajan sama kansalaisuus ei ole minkäänlainen tae keskinäisestä solidaarisuudesta.

PJ1b: *"Täällä Suomessa etnisten ravintoloiden omistajat ovat ensimmäisen polven maahanmuuttajia. On kysymys heidän selviämisestään. On myös ajateltava perhettä kotona [lähtömaassa]"*

RA: *"Eli tarkoitat että on ajateltava [taloudellisesti] kontakteja kotiin [lähtömaahan]?"*

PJ1b: *"Kyllä. Varsinkin ensimmäisen sukupolven [maahanmuuttajien] on autettava kotona olevia." (kirjoittajan oma käännös englannista)*

Köyhästä maasta lähtöisin olevan yrittäjän solidaarisuuden tunne saattaa olla transnationaalisti vahvempi sukulaisiin lähtömaassa kuin omassa ravintolassa työskentelevään saman maan kansalaiseen. Toisin sanoen, jos ravintola tuottaa voittoa, siitä saattavat hyötyä sukulaiset lähtömaassa, eikä ravintolassa työskentelevä saman maan kansalainen esimerkiksi paremman palkan muodossa. Aikaisemmin mainituista maahanmuuttajien ravintola-alan työssä kohtaamista epäkohdista huolimatta kyseinen työ saattaa olla vaihtoehto työttömyydelle maassa vähän aikaa asuneille. Yrittäjyys voi tarjota keinon sosiaaliseen ja taloudelliseen riippumattomuuteen ja arvostukseen mutta yrittäjien joukossa on myös *"pakkoyrittäjiä"*, joille yrittäjyys on ainoa vaihtoehto työttömyydelle.

Pohdintaa

Maahanmuuttajat liittyvät valtaväestöä harvemmin ammattiliittoihin Suomessa. Ruotsissa suuren työvoiman maahanmuuton aikaan ammattiyhdistysliike hyväksyi työvoiman värväyksen ulkomailta sillä ehdolla, että työnantajat lupautuivat yrityksissään huolehtimaan jokaisen ulkomailta värvätyn työntekijän liittymisestä paikalliseen ammattiyhdistykseen (Korkiasaari & Tarkiainen 2000, 177). Ruotsin ammattiliittojen jäsenhankintaa helpotti lisäksi se, että aina 1970-luvun alkuun asti maahanmuutto Ruotsiin perustui työvoiman tarpeeseen ja maahanmuuttajille järjestyi heti työpaikka. Suomeen taas on muutettu huomattavasti harvemmin juuri työn vuoksi ja Suomessa maahanmuuttajien pääsy työelämään on ollut hitaampaa kuin Ruotsissa täystyöllisyyden vallitessa. Toinen ammattiliittojen jäsenhankintaa Suomessa vaikeuttava seikka on se, että keikkatyö lähialueilta, Baltiasta ja Venäjältä, on yleistynyt. Tilapäisesti maassa työskentelevän motivaatio ja mahdollisuus liittyä ammattiliittoon ei ole samaa luokkaa kuin maassa pysyvästi työskentelevän. Varsinkin Rakennusliitto on ilmaissut huolensa kyseisen ilmiön vaikutuksista suomalaisiin työehtoihin. PAM:issa lähialueilta tulevat maassa lyhyen aikaa työskentelevät siivoojat koetaan vaikeaksi ryhmäksi tavoittaa. PAM:in toimitsijat eivät kuitenkaan näe maahanmuuttoa sinänsä ongelmakysymyksenä, niin kauan kuin maahanmuuttajat tekevät työtä samoilla työ- ja palkkaehdoilla kuin suomalaiset työntekijät. Päinvastoin; monet heistä näkevät maahanmuuton rikastuttavan Suomea taloudellisesti ja kulttuurisesti. Tämä näkemys on yhteneväinen suomalaisen ay-liikkeen nykyisten maahanmuuttoon liittyvien virallisten kannanottojen kanssa.⁴³

Ulkomaalaistaustaisten luottamushenkilöiden määrä on PAM:in toimitsijan mukaan vaihdellut neljän ja kymmenen välillä (kaiken kaikkiaan yli 5 000 PAM:in jäsentä toimii luottamushenkilöinä). PAM:in edustajistossa on 120 jäsentä. Tässä joukossa ei ole maahanmuuttajia.⁴⁴ Vaikka maahanmuuttajajäsenten lukumäärän kasvu PAM:issa on ollut suhteessa nopeaa, ovat he edelleen aliedustettuina jäsenistön koostumuksessa. Kun vielä otetaan huomioon, että PAM:in henkilökuntaan ei kuulu maahanmuuttajia, ja että luottamushenkilöinä toimii vain

muutama maahanmuuttaja, integroitumisen ei vielä voida katsoa olevan kovin pitkällä.

PAM:in toimitsijat näkevät ulkomaalaistaustaisten jäsenten määrän kasvun ensisijaisesti kielikysymyksenä siinä mielessä, että liiton on pystyttävä palvelemaan aikaisempaa useammalla kielellä, sekä asiakaspalvelussa että materiaalin suhteen. Maahanmuuttajien rekrytointia vaikeuttavina tekijöinä PAM:issa pidetään:

1. Maahanmuuttajien tietoisuus ammattiliitoista on vajavaista.
2. Pelko ammattiliittoon liittymisen seurauksista, työnantajan reaktiot (tätä selitetään sillä, että maahanmuuttajat tulevat usein maista joissa ay-liikkeeseen kuulumisesta voi seurata eriasteisia hankaluuksia).
3. Maahanmuuttajat työskentelevät palvelualoilla usein työpaikoissa, joissa ei ole järjestäytymisen kulttuuria (tavoitettavuusongelma).

Haastattelemani maahanmuuttajat tuovat esiin samat kolme teemaa. Jotkut heistä lisäävät tosin, että heidän mielestään suomalainen ay-liike ei ole näihin päiviin saakka ollut kovinkaan kiinnostunut maahanmuuttajien asemasta Suomessa, koska maahanmuuttajaväestö on ollut niin pieni. Kaksi PAM:iin kuuluvaa maahanmuuttajaa korostavat, että PAM:in tulisi palkata maahanmuuttajia töihin liittoon. Asialla on heidän mielestään symbolinen merkitys. Tämän lisäksi maahanmuuttajat jotka ovat kokeneet tietyt erityisvaikeudet, voisivat heidän mielestään tuoda uutta osaamista liittoon. Eräs haastatelluista maahanmuuttajista katsoo, että PAM:in olisi käytettävä maahanmuuttajajärjestöjä kontaktilkanavana maahanmuuttajayhteisöihin.

Varsinkin etniset ravintolat vaikuttavat olevan käytännöllisesti ay-liikkeen ulottumattomissa, koska niissä toimintaperiaatteet eivät useinkaan anna sijaa nykyisen kaltaiselle ay-toiminnalle. On merkkejä siitä, että yksityisille palveluiloille on syntymässä eräänlainen etninen alaluokka, joka työskentelee heikoilla työehdoilla, ja joka ei järjestäydy ammatillisesti. Uudenmaan työsuojelupiirin edustajan mukaan suomalaisissa ravintoloissa (toisin kuin pienissä ulkomaalaisten omistuksessa

olevissa ravintoloissa) ja isoissa ketjuravintoloissa ay-liike ja työpaikka-kohtaiset organisaatiot pitävät huolen siitä, että lakeja noudatetaan.

PAM:in toimitsijat pitävät maahanmuuttajien rekrytointia vaikeuttavina tekijöinä maahanmuuttajien taustoista johtuvia seikkoja, kuten tiedon puutetta, pelkoa tai sitä, että maahanmuuttajat työskentelevät aloilla, joilla järjestäytyminen on harvinaista. Selityksiä ei haeta niinkään ay-liikkeestä itsestään, joskin PAM on SAK:n edustajakokouksessa nostanut agendalle maahanmuuttajille suunnatun tiedottamisen kehittämisen tarpeen suomalaisissa ammattiliitoissa.

Maahanmuuttajataustaisiin jäseniin liittyvät asiat käsitetään PAM:issa ulottuvuutena joka tulisi ottaa huomioon kaikessa suunnittelussa ja toiminnassa, eikä erillisenä ”*maahanmuuttajatoiminnan*” alla tapahtuvana erityistoimintana. Liiton toimitsijat korostavat myös, että on tärkeätä luoda nykyistä myönteisempi ilmapiiri suomalaisille työpaikoille vieraista kulttuureista tulevia kohtaan.

Haastattelemistani ravintola-alalla työskentelevistä maahanmuuttajista osa oli jo ennen Suomeen muuttoaan tietoisia ay-liikkeestä. He ilmaisevat olevansa turhautuneita siitä, että heikossa työmarkkina-asetmassa olevien maahanmuuttajien asemaa käytetään palvelualoilla yleisesti hyväksi ja ovat sitä mieltä, että Suomessa ei ole tarpeeksi poliittista tahtoa puuttua pienissä etnisissä ravintoloissa ilmeneviin työehtojen rikkomuksiin. Kaakkois-Aasiasta lähtöisin oleva kokki pitää absurdina sitä, että Suomen kaltaisessa hyvinvointiyhteiskunnassa löytyy kolmannen maailman työoloissa työskenteleviä ihmisiä, ja peräänkuuluttaa ay-liikkeeltä, poliittisilta päättäjiltä ja viranomaisilta vahvempaa panosta ongelman ratkaisemiseksi. Jotkut haastattelemistani maahanmuuttajista toivovat PAM:in toimitsijoilta parempaa vieraiden kielten osaamista.

Ammatillisen järjestäytymisen ”*kulta-aika*” ajoittuu läntisissä teollisuusmaissa vuosien 1945 ja 1970 välille, jolloin teollisuus työllisti huomattavan osan väestöstä, ja ay-liike hyväksyttiin useassa länsimaassa osaksi kansallista sodanjälkeistä uudelleenrakentamisprojektia. Tämän ajanjakson jälkeen ammatillisen järjestäytymisen suunta on näissä maissa pääasiassa laskenut. Ay-liikkeen globalisoitumisen mahdollisuuden kannalta on ongelmallista, että Kaakkois-Aasian maat ja entiset Itä-blokin maat, joihin tuotantoa siirretään ja joissa vapaille ammattiliitoille oletettavasti

olisi kysyntää (esimerkiksi sen takia, että näissä maissa työolot ovat monesti yhtä heikolla tasolla kuin Länsi-Euroopassa viime vuosisadan alussa), työntekijöiden ammatillisen järjestäytymisen mahdollisuudet ovat autoritääristen hallitusten tai uusliberaalien käytäntöjen takia heikot.

Kasvava ryhmä työntekijöitä siirtyy toimialalta toiselle, eikä heidän ammatti-identiteettinsä rakennu yhden tietyn ammatin varaan. Työelämän fragmentoituminen ja työsuhteiden prekarisoituminen ei koske pelkästään palvelualaa, vaan työelämää ylipäänsä. Palvelualoilla työntekijät tekevät aiempaa enemmän osa-aika työtä ja varsinkaan nuoret eivät ole alalla jäädäkseen. Pätkä- ja osa-aikatyötä tekevien mahdollisuudet vaikuttaa työpaikoillaan, eivät ole samaa luokkaa kuin vakinaisessa ja kokopäiväisessä työsuhteessa olevien. Oma kysymyksensä on, lisääkö vai vähentääkö koettu vaikutusmahdollisuuksien väheneminen ay-toiminnan ja ammattiliittoon kuulumisen mielekkyyttä. Johtavatko työelämän muutokset individualistisiin ratkaisuihin vai kollektiiviseen toimintaan, joka on ay-toiminnan perusta? Kaikki edellä mainitut työelämän muutokset vaikuttavat ammattiliittojen jäsenhankintaan sekä ay-toimintaan työpaikoilla. Toisaalta, Suomessa järjestäytyminen ammattiliittoihin on yhä, huolimatta viimeisen 15 vuoden laskusta, kansainvälisesti katsottuna erittäin korkealla tasolla. Ammattiliitoilla on edelleen kolmikantaisesti vahva asema yhteiskuntapoliittisena vaikuttajana. Mutta löytääkö suomalainen ay-liike keinot, joilla se voi pysäyttää jäsenmäärien laskun tarjoamalla edellä mainitulle ydintyövoimaan kuulumattomille ryhmälle, jossa muun muassa maahanmuuttajat ovat yliedustettuna, houkuttelevan vaihtoehdon yksityiseen työttömyyskassaan liittymiselle? Ovatko liittojen perinteiset jäsenedut, palvelut ja vaikuttamisen kanavat sellaisia, joita nämä työmarkkinoille tulevat uudet työntekijät kaipaavat? Onnistuuko ay-liike yhdistämään etnisen monimuotoisuuden ja tasa-arvon?

Tämän kirjahankkeen yhteydessä on kirjoittajien kesken keskusteltu siitä, mikä on ollut, on, tai voisi olla, suomalaisen ay-liikkeen globalisaatiostrategia. Kysymys liittyy luonnollisesti siihen, miten globalisaatio määritellään. Julkisessa keskustelussa globalisaatiolla viitataan usein viimeaikaiseen talouden ja kulttuurin maailmanlaajuisen murroksen aiheuttamaan haasteeseen, johon eri tahojen on vastattava. Tämänlainen konventionaalinen lähestymistapa on myös ollut tämän artikkelin läh-

tökohtana, siinä mielessä, että olen suhteuttanut maahanmuuton työmarkkinoiden globalisoitumiseen ja kirjoittanut siitä, miten yksi suomalaisista ammattiliitoista reagoi tähän muutokseen.

Viitteet

- 1 Tutkimus on Työsuojelurahaston ja Kansan Sivistysrahaston rahoittama.
- 2 Laki oli voimassa 1.5.2004–30.4.2006.
- 3 *Gastarbeiter*-kysymys on niin sanottujen lähetettyjen työntekijöiden muodossa uudelleen ajankohtainen Euroopan Unionissa.
- 4 Vuonna 2000 neljän palvelualan ammattiliiton fuusiosta syntynyt PAM on jäsenmäärältään Suomen toiseksi suurin ammattiliitto ja se edustaa yksityisten palvelualojen palkansaajia. Palkattuja työntekijöitä liitossa on 278 (työtömyyskassa mukaan lukien) ja jäseniä noin 207 000 (31.12.2006). PAM:in jäsenistä 80 prosenttia on naisia.
- 5 Termillä ”maahanmuuttaja” tarkoitan henkilöä, joka asuu alkuperäisen kotimaansa ulkopuolella, riippumatta siitä, onko hänellä uuden asuinmaansa kansalaisuus vai ei.
- 6 Haastattelujen päivämäärät löytyvät lähdeluettelosta. Olen haastatellut 11 henkilöä, joista kahta olen haastatellut kaksi kertaa.
- 7 Koska haastatteluissa on käsitelty arkaluontoisia asioita, kuten harmaata taloutta ja etnistä syrjintää, olen luvannut kaikille tätä tutkimusta varten haastatelluille henkilöille anonymiteetin.
- 8 Erästä heistä olen haastatellut kahteen otteeseen.
- 9 Haastattelin erästä Kaakkois-Aasiasta lähtöisin olevaan PAM:in jäsentä kahteen otteeseen. Ensimmäisellä kerralla hän ei luottamuksen puutteeseen liittyvistä syistä halunnut haastattelua nauhoitettavan, mutta suostui myöhemmin uuteen nauhoitettavaan haastatteluun.
- 10 Mt. Böckermanin ja Uusitalon mukaan ammatillinen järjestäytymisaste Suomessa oli Suomessa vuonna 2005 75 %. Kevätsalon mukaan järjestäytymisaste oli 71 % vuonna 2004 (Kevätsalo 2005:136) ja Ahtiaisen mukaan järjestäytymisaste oli vuoden 2004 lopussa 69 % (Ahtiainen 2006).
- 11 www.seiu.org. (Hakupäivä 22.8.2007).
- 12 www.seiu.org/about/fast_facts/index.cfm. (Hakupäivä 10.1.2007).
- 13 Tilastokeskus: www.stat.fi/til/vaerak/2006_2007-03-23_tie_001.html. (Hakupäivä 22.8.2007).

- 14 Työministeriö: www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/04_maahanmuutto/08_maa-hanmuuttotilastot/wulktyoll.pdf. (Hakupäivä 12.7.2007).
- 15 Palvelualojen ammattiliiton edustajat toteavat tekemissään haastatteluissa että maahanmuuttajia on työlämpää saada liittymään ammattiliittoon kuin kan-taväestöön kuuluvia.
- 16 Laki on toisaalta jo ennen Loimaan kassaa suonut sen mahdollisuuden, että palkansaaja kuuluu pelkästään ammattiliiton työttömyyskassaan (tämä ei to-sin ole ollut kovinkaan yleisesti tiedossa). Böckermanin ja Uusitalon johto-päätös saattaa siis olla liioitteleva.
- 17 Tilastokeskuksen väestöennusteen mukaan Suomessa on vuonna 2040 330 000 maahanmuuttajataustaista kansalaista enemmän kuin vuonna 2007. www.stat.fi/til/vaenn_2007_2007-05-31_tie_001.html. (Hakupäivä 17.7.2007).
- 18 Hufvudstadsbladet 6.7.2007.
- 19 www.evl.fi/kkh/heo/Tyomarkkinajärjestojenmamukannanotto.pdf. (Haku-päivä 17.2.2007).
- 20 Ks. esim. Rakentaja-lehden artikkeli 8.3.2006 ”Ulkomainen työvoima huo-lettaa ykkösiä” tai PAM-lehden artikkeli 22.10.04 ”Oikeutta työelämässä sor-retuille”.
- 21 Huvudstadsbladet 3.1.2006.
- 22 Uutispäivä Demari 22.2.2005.
- 23 Helsingin Sanomat 23.8.2006.
- 24 www.etuc.org (Hakupäivä 1.2.2007).
- 25 SAK:n järjestötutkimus 2005:50.
- 26 Tilanne 31.12.06.
- 27 PAM:issa jäsenistössä on rekisteröity 50 eri äidinkieltä.
- 28 ETMO-projekti päättyi 30.4.2005 ja siinä oli mukana ammatti-/työnantaj-liittojen jäseniä, TE-keskuksen ja työministeriön edustajia sekä työssä olevia maahanmuuttajia.
- 29 Esimerkkejä monikulttuuristisia toimenpiteistä ovat hallitusten antama ra-hallinen tuki kielellisten vähemmistöjen medialle. Monikulttuuristisia toimen-piteitä ovat myös politiikkaohjelmat, joilla pyritään kannustamaan etnisten tai uskonnollisten vähemmistöjen osallistumista ”valtayhteiskuntaan”. Ay-liikkeessä esimerkki monikulttuuristisesta toimenpiteestä on oma ammattiasa-to tietylle etniselle tai kielelliselle ryhmälle.
- 30 PAM:in jäsenet ovat rekisteröitynä äidinkielen perusteella, eikä äidinkielestä voida automaattisesti vetää johtopäätöksiä henkilön kuulumisesta tiettyyn et-niseen ryhmään.

- 31 Toisin kuin esimerkiksi Etelä-Euroopassa, missä ay-kenttä on usein vahvasti poliittisesti tai uskonnollisesti jakautunut.
- 32 Osasto Seiskaan voivat liittyä myös suomalaiset jäsenet. Vieraskieliset jäsenet voivat vastaavasti liittyä johonkin toiseen ammattiosastoon tahtoeensa. Jäsenmäärä on lokakuulta 2007.
- 33 www.pam.fi/tama_on_pam/strategia/. (Hakupäivä 5.2.2007).
- 34 Kama (2003)
- 35 Tilanne 31.12.2006. http://www.stat.fi/til/vaerak/2006/vaerak_2006_2007-03-23_tie_001.html.
- 36 Luvut ovat keskusjärjestöjen ilmoittamia vuodelta 2006.
- 37 Äidinkieli muu kuin suomi, ruotsi, saame.
- 38 Oletus ongelmallinen esimerkiksi siksi, että se kategorisoi tietyt Suomessa asuvat vanhoihin etnisiin vähemmistöihin kuuluvat muuta kuin kotimaisia kieliä äidinkielenään puhuvat henkilöt maahanmuuttajiksi.
- 39 Helsingin Sanomat 5.2.2007.
- 40 www.ktm.fi/files/17081/279raportti1312_mamu.pdf. (Hakupäivä 12.7.2007).
- 41 www.ktm.fi. (Hakupäivä 5.2.2007).
- 42 www.ktm.fi (Hakupäivä 5.2.2007). Ravitsemusliikkeillä tarkoitetaan tässä tapauksessa anniskeluravintoloita, kahvila-ravintoloita, ruokakioskeja, olut- ja drinkkibaareja, kahviloita, ateriapalveluita ja henkilöstöruokaloita.
- 43 Vrt. työmarkkinajärjestöjen maahanmuuttokampanja tammikuussa 2007 (www.akava.fi/upload/2007%20Kampanjat/ulkomTT.pdf). (Hakupäivä 16.2.2007).
- 44 Vaaleissa oli vuonna 2006 ehdolla 559 ehdokasta joista 4 oli ulkomaalaistaustaisia.

Lähteet:

Painamattomat lähteet

Haastattelut

(PT=PAM:in toimitsija; PJ=PAM:in jäsen; P=PAM:iin kuulumaton maahanmuuttaja; Y=Ravintola-alan yrittäjä; TSP=Työsuojelupiirin edustaja; MA=maahanmuuttoasiantuntija, EK=Elinkeinoelämän keskusliiton edustaja). Haastattelut ovat tehty suomeksi ellei toisin mainita.

PT1, kaksi haastattelua; 1.10.2005 ja 31.1.2006 (ensimmäinen haastattelu=PT1a, toinen haastattelu=PT1b).

PT2, kaksi haastattelua; 21.10.2005 ja 4.10.2007 (ensimmäinen haastattelu=PT2a, toinen haastattelu PT2b).

PT3, 24.10.2005.

PT4, 28.10.2005.

PT5, 1.11.2005.

PT6, 2.11.2005.

PT7, 2.11.2005.

PT8, 7.11.2005.

PT9, 8.11.2005.

PT10, 13.1.2006.

PT11, 31.1.2007.

PJ1, kokki, kotoisin Kaakkois-Aasiasta, PAM:in jäsen. Kaksi haastattelua; 28.9.2005 ja 6.10.2005 (ensimmäisestä haastattelusta olemassa ainoastaan muistiinpanot, sillä haastattelua ei nauhoitettu haastattelun pyynnöstä); Nämä kaksi haastattelua olen tehnyt englanniksi.

PJ2, kokki, 23.11.2005, kotoisin Turkista, PAM:in jäsen.

P1, ravintola-alan työntekijä, kotoisin Turkista, ei kuulu PAM:iin, 15.12.2005.

P2, ravintola-alan työntekijä, kotoisin keskiafrikkalaisesta valtiosta, ei kuulu PAM:iin. Haastattelu tehty englanniksi. 15.12.2005.

P3, entinen ravintola-alan yrittäjä, kotoisin Kaakkois-Aasiasta. 19.12.2005. Haastattelu tehty englanniksi.

MA, 20.12.2005.

TSP1, 10.11.2005.

TSP2, 10.6.2006.

EK, 28.8.2006.

Painetut lähteet ja kirjallisuus

Kirjallisuus

Barry Brian (2001): *Culture and Equality: an egalitarian critique of multiculturalism*. Cambridge: Polity Press.

Beck Ulrich (2000): *What is Globalization?* Cambridge: Polity Press.

- Forsander Annika, Raunio Mika, Salmenhaara Perttu & Helander Mika (2004): *Sykettä ja suvaitsevaisuutta*. Helsinki: Edita.
- Hannerz Ulf (1996): *Transnational Connections*. London: Routledge.
- Kevätsalo Kimmo (2004): *Yhdestoista hetki: uuden vuosituhannen ay-liike paikallistasolla*. Helsinki: Edita.
- Knocke Wuokko (2000): Sweden: Insiders outside the Trade-Union Mainstream Teoksessa Penninx Rinux & Roosblad Judith (toim.) *Trade Unions, Immigration, and Immigrants in Europe, 1960–1993*. New York: Berghahn Books. 157–182.
- Korkiasaari Jouni & Tarkiainen Kari (2000): *Suomalaiset Ruotsissa*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Korpi Walter (1984): *Työväenluokka hyvinvointikapitalismissa*. Jyväskylä: K. J. Gummerus Oy.
- Mahon Rianne (1999): Swedish Unions Confront the Double Shift. Teoksessa Martin Andrew & Ross George (toim.) *The Brave New World of European Labour*. New York: Berghahn Books. 125–166.
- Mulinari Diana & Neergaard Anders (toim.) (2004): *Den nya svenska arbetarklassen*. Suomi: WS Bookwell.
- Penninx Rinux & Roosblad Judith (toim.) (2000): *Trade Unions, Immigration, and Immigrants in Europe 1960–1993*. New York: Berghahn Books.
- Robertson Roland (1992): *Globalization: social theory and global culture*. London: Sage.
- Saksela Sanna (2003): Mångkulturella organisationer och invandrarorganisationer i Finland Teoksessa Mikkelsen Fleming (toim.) *Invandrarorganisationer i Norden*. Akademiet for Migrationsstudier i Danmark. København: Nordisk Ministerråds Forlag, NORD, 235–281.
- Sassen Saskia (1999): *Guests and Aliens*. New York: The New Press.
- Siltala Juha (2004): *Työelämän huonontumisen lyhyt historia*. Kustannusosakeyhtiö Otava: Juva.
- Song Miri (2003): *Choosing Ethnic Identity*. Cambridge: Polity Press.
- Wahlbeck Östen (2003): *Mångkulturalism i Finland: en kritisk litteraturöversikt*. Åbo: Åbo Akademis tryckeri.
- Wrench John (2004): *Breakthroughs and Blind Spots: trade union responses to immigrants and ethnic minorities in Denmark*. FAFO.

Wright Erik O (1994): *Class Counts. Comparative Studies in Class Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.

Ylänkö Maaria (2000): Kansainvälistymisen kahdet kasvot – muuttoliikkeet ja kulttuurien globalisaatio Teoksessa Trux Marja-Liisa (toim.) *Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä*. Helsinki: WSOY, 21–84.

Zoll Rainer (1996): Modernization, Trade Unions and Solidarity. Teoksessa Leislink Peter, Van Leemput Jim & Vilrocx Jacques (toim.) *The Challenges to Trade Unions in Europe: innovation or adaptation*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing Ltd.

Artikkelit, tutkimukset, opinnäytetyöt

Helsingin sanomat 23.8.2006, 5.2.2007.

Huvudstadsbladet 3.1.2006.

Kama Virge (2003), PAM:in maahanmuuttajajäsenet vuonna 2002. Pro-Gradu työ. Helsingin yliopisto.

PAM-lehdet ajalta 1/2006-7/2007.

Löntagaren 1/2006.

Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2004. Työministeriö 2006.

Rakentaja 8.3.2006.

SAK:n järjestötutkimus 2005.

Talous ja yhteiskunta 3/2005.

Uutispäivä Demari 22.2.2005.

Internet-sivustot

www.akava.fi/upload/2007%20Kampanjat/ulkomTT.pdf. (Hakupäivä 16.2.2007).

www.seiu.org/about/fast_facts/index.cfm. (Hakupäivä 10.1.2007).

www.pam.fi/tama_on_pam/strategia/. (Hakupäivä 5.2.2007).

www.ktm.fi. (Hakupäivä 5.2.2007).

www.evl.fi/kkh/heo/Tyomarkkinajärjestöjenmamukannanotto.pdf. (Hakupäivä 17.2.2007).

www.etuc.org. (Hakupäivä 1.2.2007).

www.seiu.org. (Hakupäivä 22.8.2007).

www.stat.fi/til/vaerak/2006_2007-03-23_tie_001.html. (Hakupäivä 22.8.2007).

www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/04_maahanmuutto/08_maahanmuuttotilastot/wulktyoll.pdf. (Hakupäivä 12.7.2007).

www.stat.fi/til/vaenn_2007_2007-05-31_tie_001.html. (Hakupäivä 17.7.2007).

www.stat.fi/til/vaerak/2006/vaerak_2006_2007-03-23_tie_001.html. (Hakupäivä 31.12.2006).

www.ktm.fi/files/17081/279raportti1312_mamu.pdf. (Hakupäivä 12.7.2007).

Annika Forsander

Työmarkkinajärjestöt rakennusalan portinvartijoina

Käsittelen artikkelissani Rakennusliiton roolia rakennusalan muutoksessa ja erityisesti suhteessa EU:n laajenemisen myötä esiin nousseeseen ulkomaalaisen ja ns. lähetetyn työvoiman kysymykseen. Käsitän rakennusliiton ns. *portinvartijana*, eli työmarkkina-asemaa sääntelevänä osapuolena suhteessa ulkomaalaiseen ja maahanmuuttajatyövoimaan. Artikkelin kontekstin muodostaa rakennusalan muutos sekä työehtojen ja tätä kautta työvoiman aseman ja rakenteen muutos, joka aiheuttaa Rakennusliitolle (ja laajemmin ammattiyhdistysliikkeelle) muutospainetta, jotka monella tapaa peilautuvat ja kärjistyvät ulkomaalaisen työvoiman työehtoihin liittyvissä kiistakysymyksissä. Artikkelini aineisto koostuu kirjallisista ja tilastollisista lähteistä, Rakennusliitossa, Rakennusteollisuudessa sekä rakennusalan yrityksissä tehdyistä haastatteluista. Lisäksi on haastateltu ulkomaalaisen työvoiman sääntelyyn osallistuvia virkamiehiä.

Työvoiman pääsyä eri ammatteihin sekä työskentelyä säännellään ehdoilla, jotka työsuhteen tulee täyttää, jotta se on laillisesti ja myös työmarkkinaosapuolien hyväksyttävissä. Näitä ovat muodolliset pätevyysvaatimukset, kuten koulutus- ja lupavaatimukset, sekä työsuhteen taloudelliset ehdot, kuten palkka ja sivukulut. Näitä ehtoja säännellään kansallisella lainsäädännöllä, sekä työehto- ja työsopimuksilla. Ulkomaalaisen työvoiman työskentelyn ehtoja säännellään suomalaista työ-

voimaa sitovien säännösten lisäksi myös ulkomaalaislain ja -asetuksien ehdoilla, kuten oleskeluluvan myöntämiseen liittyvillä ehdoilla. Ulkomaalaisen työvoiman työskentelyyn kytkeytyy esimerkiksi ns. *lähetettyjen työntekijöiden* osalta myös lähettävän maan lainsäädännön ja sopimusten ehdot. (Vrt. Hellsten 2006, 55–57)

Suomea vanhempien maahanmuuttomaiden kokemukset ovat osoittaneet, että ulkomaalainen työvoima keskittyy sellaisille aloille ja ammatteihin, jotka ovat muita aloja vähemmän säänneltyjä (Sassen 1999; Castles & Miller 2003). Kun sääntely vähenee esimerkiksi ulkoistamisprosessien tai ammatinharjoittamisen luvanvaraisuudesta luopumisen muodossa, työsuhteiden epävakaus lisääntyy ja ammattialojen välinen ja sisäinen hierarkkinen rakenne muuttuu. Tällöin työmarkkinoilla vahvimmassa kilpailuasemassa oleva ”*ydintyövoima*”, joka voi saada työpanokselleen epävakaituvia aloja paremman vaihtoarvon muualta, siirtyy muille aloille jättäen tilaa työmarkkinahierarkiassa heikommassa asemassa oleville työntekijäryhmille. Useimmissa maissa, myös Suomessa, naiset, nuoret, vajaakuntoiset, ulkomaalaiset ja maahanmuuttajat ovat yliedustettuina työmarkkinahierarkian alemmilla portailla (esim. Forsander 2002).

Työvoiman pääsyä aloille ja eri alojen kehitystä ja tätä kautta työmarkkinahierarkian muotoutumista sääntelevät työmarkkinoiden *portinvartijat*. Työmarkkinoiden portinvartijoilla tarkoitetaan tässä yhteydessä työmarkkinajärjestöjä, viranomaisia, sekä rekrytointivaltaa käyttäviä henkilöitä. Portinvartijat pitävät hallussaan valtaa ja resursseja, joiden avulla voi säädellä pääsyä työmarkkinoille, etenemistä työelämässä ja näin ollen myös työelämän tasa-arvoa (esim. Wrench 1991). John Wrenchin (1996; 2004) mukaan ammattiliitot ovat portinvartijoina keskeisemmässä asemassa kuin muut em. toimijat. Ammattiliitoilla on työmarkkinoiden portinvartijana moninainen rooli: ne pyrkivät edistämään eri ryhmien tasa-arvoista kohtelua ja syrjimättömyyttä yrityksissä ja työmarkkinoilla yleensä, mutta myös omassa edunvalvonnassaan laajemmin. Mikäli ammattiliitot eivät kykene edellä mainittuihin tehtäviin, on sillä rapauttava vaikutus työelämän tasa-arvoon ja syrjimättömyyteen, ja tätä kautta kaikkien työelämätoimijoiden edunvalvontaan ja työhyvinvointiin.

Puhe ulkomaalaisista kääntyy usein puheeksi suomalaisesta yhteiskunnasta – niin myös ulkomaalaisen työvoiman ja ammattiyhdistysliikkeen suhdetta tarkasteltaessa. Ulkomaalaiset ovat ” *muita* ”, joita vasten ” *meikäläisyys* ” peilautuu ja näyttäytyy tarkempina, koska ulkomaalaisten ja maahanmuuttajien kohdalla yhteiskunnalliset kipupisteet kärjistyvät. Tarkastelemalla ulkomaalaisen työvoiman määrän ja aseman kehitystä voidaan a) kuvata työmarkkinoiden laajempaa kehitystä, b) tietyn alan työvoimamuutosprosessia, ja c) työehtojen muutosta ao. alalla, sekä – kuten tässä artikkelissa – rakennusalan toimijoiden, erityisesti Rakennusliiton suhtautumista näihin muutoksiin.

Rakennusalan valintaa tarkastelukohteeksi motivoi se, että ala on lähes kaikissa maahanmuuttomaissa tyypillinen ” *ulkomaalaisala* ”. Esimerkiksi Keski- ja Pohjois-Euroopan maissa rakennusalan ” *ulkomaalaistuminen* ” käynnistyi jo toisen maailmansodan jälkeisen jälleenrakennuksen myötä (esim. Castles & Miller 2003; Sassen 1999), ja kehitys on jatkunut sosialistisen blokin hajottua ja Euroopan unionin laajenemisen myötä.

Työvoiman, palveluiden ja pääoman rajat ylittävä liikkuvuus globalisaation osatekijänä vaikuttaa sääntelyn ja sääntelymahdollisuuksien hölymiseen rakennusalalla. Rakennusliiton näkökulmasta sääntelyn heikkenemiseen liittyy työvoiman riiston uhka, ja Rakennusliiton tulkinnan mukaan ulkomaalaiset työntekijät ovat kotimaista ydintyövoimaa heikommissa neuvotteluasemassa työmarkkinoilla, ja sitä kautta erityisen alttiita riiston kohteita työnantajille.

EU:n laajeneminen globalisaation muotona on tuonut mukanaan laillisia mekanismeja, joilla työvoimaa eriarvoistetaan työntekijöiden juridisesta asemasta riippuen. Esimerkiksi *lähetettyjen työntekijöiden* asema mahdollistaa Suomen ja uusien EU-maiden välisten palkka- vero- ja sosiaaliturvaerojen hyödyntämisen laillisesti kilpailuetuna. (Hellsten 2006, 55-57; VNS 1/2006) Työntekijäpuolen, eli Rakennusliiton näkökulmasta lähetettyjen työntekijöiden asema on erityisen altis riistolle, ja tähän liittyy uhka työvoiman ja työsuhteen ehtojen sääntelymahdollisuuksien hajoamisesta laajemminkin. Rakennusliiton näkökulmasta sääntelyn hajoaminen ja riiston uhka liittyvät siis ulkomaalaisen työvoiman laajenevaan läsnäoloon suomalaisilla työmarkkinoilla. Tämä puo-

lestaan voi johtaa koko huolella rakennetun työmarkkinajärjestelmän ja yleissitovuuden kriisiin.

Voi kuitenkin kysyä, missä määrin ammattiyhdistysliikkeen juuriin palautuvaa, ja myös Rakennusliiton toimintaa suhteessa ulkomaalaisiin työntekijöihin perustelevaa riiston käsitettä¹ voi soveltaa kuvaamaan ulkomaalaisten työntekijöiden asemaa. Esimerkiksi lähetettyjen työntekijöiden tapauksessa ulkomaalainen työntekijä saa suomalaisen työehtosopimuksen mukaisen palkan, mutta muu työsuhdeturva määräytyy työvoimaa lähettävän maan heikompien ehtojen mukaisesti. Työehtosopimuksen mukaisesti palkat on sidottu suomalaiseen kuluttajahintaindeksiin,² mutta suurin osa ulkomaalaisten työntekijöiden kulutuksesta jakaantuu maahan, jossa elinkustannukset ovat halvempia.

Työsuhteen palkkaehdot voivat siis olla ulkomaalaisen työntekijän näkökulmasta hyvin houkuttelevat, vaikka ne kokonaisuudessaan ovat suomalaisia työntekijöitä heikommät. Heikommät palkat ja lähetettyjen työntekijöiden asema tuottaa ulkomaalaista työvoimaa hyödyntävälle yritykselle kilpailuedun suhteessa paikallisella työvoimalla ja paikallisilla ehdoilla toimivaan yritykseen. Paikallisilla ehdoilla toimiva yritys joutuu ahtaalle urakkahintojen laskupaineessa, ja kotimaisen työvoiman ja sen edunvalvojen ongelmaksi muodostuu lisääntyvä kilpailu palkoilla ja työehdoilla. Työnantajapuolen näkökulmasta on siis kysymys epäterveestä kilpailusta, ja työntekijäpuolen näkökulmasta palkkasovun murenemisestä. Onko tilanteessa siis kysymys ulkomaalaisen työntekijän juridisoidusta syrjinnästä, etujärjestöjen edunvalvontahuolesta vai molemmista?

Suomalainen hyvinvointivaltio rakentuu kolmikantaisuuden periaatteelle, joten työmarkkinajärjestöjen edunvalvontahuolella on laajimmatkin kytkentänsä yhteiskunnallisen päätöksenteon traditioille. Kuinka paljon työmarkkinat sietävät eriarvoistumista? Johtaako eriarvoistuminen kollektiivisen sopimisen ja traditionaalisen työmarkkinajärjestyksen legitimaatiokriisiin?

Rakennuksen rakenteen muutos

Rakennusalan erottaa muista teollisuudenaloista se, että tuotetut hyödykkeet eivät ole siirrettävissä. Rakentaminen tapahtuu paikalla muodostaen osan infrastruktuurista, eivätkä yritykset voi hakea kustannushyötyä tuotannon ulosliputuksesta. Koska itse tuotantoa ei (suurimmaksi osaksi) voi siirtää, taloudellista tuottavuutta voi pyrkiä parantamaan ja toimintaa laajentamaan yritysostoin ja työvoiman liikkuvuutta edistämällä. (Balch *et al.* 2004; Fellini *et al.* 2006)

Työvoiman globalisaation näkökulmasta liikkuvuus on rakennus- alalla kahdensuuntaista 1) yritysten ulkomaiset urakat ja suomalaisen rakennustyövoiman liikkuvuus, ja 2) työvoiman lisääntynyt liikkuvuus suomalaisille työmarkkinoille, joista edellisessä suomalaisilla yrityksillä on pitempi perinne kuin ulkomaalaisen työvoiman rekrytoinnissa. Tuotantoprosessin eriytyessä ja tehostamispyrkimysten myötä pyrkimys työvoiman ”*joustavaan*” käyttöön on kuitenkin nopeasti lisännyt ulkomaalaisen työvoiman käyttöä erityisesti työvoiman vuokrausyritysten kautta.

Vaikka rakennusala on, kuten muukin teollisuus, automatisoitunut viime vuosikymmeninä, on se edelleen herkkä suhdannevaihteluille: rakennusalan toimintaan vaikuttavat voimakkaasti sekä vuodenaikakohtaiset sesongit että taloudelliset suhdanteet. Rakennusalan tuotteiden menekkiä pidetäänkin hyvänä taloudellisten vaihteluiden indikaattorina. (Balch *et al.* 2004; Fellini *et al.* 2006; Paananen 1993)

1980–90-lukujen vaihteessa rakennusteollisuuden tuotanto eriytyi ja yritykset erikoistuivat, mikä on johtanut siihen, että tuotantoprosessi on fragmentoitunut sekä laadullisesti että määrällisesti. Tästä esimerkkinä ovat urakoiden pilkkoontuminen ja ketjuuntuminen pääurakoitsijan ja aliorakoitsijoiden kesken. Tässä pelissä pääurakoitsijat ovat usein maineestaan tarkkoja suuryrityksiä, ja aliorakoijat joustamaan ja muuntautumaan pyrkiviä PK-yrityksiä. Vaikka rakennusprosessien tuottavuus on parantunut ja sesonkiherkkyys pienentynyt, on ongelmaksi muodostunut se, että urakointien ketjuuntuessa työsuhteiden ehtojen ja sopimussuhteiden kontrolli hämärtyy. Esimerkkinä tästä ovat ns. kvasi-yksityisyrittäjät, jolloin yrittäjällä on lukuisia urakointi-

sopimuksia yksittäisten ammatinharjoittajien kanssa, mutta ei henkilöitä suorassa työsuhteessa. (Balch *et al.* 2004; Fellini *et al.* 2006; Paananen 1993)

Edellä mainitut tekijät ovat johtaneet siihen, että ulkomaalainen työvoima, ja erityisesti alihankkijoina toimivien työvoiman vuokrausyritysten kautta tuleva ulkomaalainen työvoima on lisääntynyt voimakkaasti suomalaisilla työmarkkinoilla. Työvoiman vuokraus ja alihankkijoiden käyttö merkitsee sitä, että koko tuotantoketjun on mahdollista vastata ”*kustannustehokkaasti*” nopeasti vaihtelevaan työvoiman tarpeeseen ilman, että työvoimaan tarvitsee sitoutua vakituisen työsuhteen työnantajan ehdoin. Sesonki- ja muut rakentamisen sykliin liittyvät vaihtelut saattavat aiheuttaa työantajalle palkkatappiota vakituises- sa työsuhteessa olevan työntekijän osalta, kun taas kysyntähuippuina hyödynnettävän vuokratyövoiman osalta sesonkitappion kantaa työntekijä ja yhteiskunta työttömyysturvan muodossa. Vain kysyntähuippuja hyödyntävien työvoimaa välittävien yritysten osalta rakennustyölle ominaiset sesonkiriskit katetaan siis viime kädessä tulonsiirroilla, jota voikin pitää nykyisessä tilanteessa eräänlaisena yritystukena. (Vrt. Balch *et al.* 2004; Lillie & Greer 2007)

Työvoimaa eri luokissa

Se, että rakennusalan aliurakointi, urakoinnin ketjuuntuminen, työvoiman vuokrausyritysten käytön lisääntyminen rakennusalalla, voimakas noususuhdanne ja työvoiman tarve, sekä EU:n laajeneminen ovat osuneet samaan ajankohtaan, on synnyttänyt markkinaraon, joka on mahdollistanut ulkomaalaisen työvoiman osuuden nopean nousun. Toisin sanoen EU-kansalaiset ovat suurin ulkomaalaisryhmä Suomen rakennusteollisuudessa ja ylipäättään työmarkkinoilla. Tällä hetkellä kysymys on Viron ja osin myös muiden uusien EU-maiden kansalaisista, joita kaikkien haastateltujen osapuolten arvioiden mukaan on lähes viidesnes, eli arviolta 10 000 vuonna 2006 eteläisen Suomen rakennustyömailla. Suhteessa muiden alojen ja ryhmien ulkomaalaisen työvoiman osuuksiin suomalaisilla työmarkkinoilla muutos on mullistava: maa-

hanmuuttajien osuus eri toimialoilla on korkeimmillaan muutaman prosentin luokkaa (vrt. Forsander 2002; Hämäläinen *et al.* 2005).

Suomessa oli monien muiden ”*vanhojen*” EU-maiden ohella 1.5.2004–31.4.2006 välisen ajan voimassa siirtymäaikalainsäädäntö, joka rajoitti uusimpien EU-maiden kansalaisten työnteon luvanvaraiseksi.³ Palveludirektiivi vuodelta 1996 mahdollistaa kuitenkin työntekijöiden ”*lähettämisen*” EU-maasta toiseen enintään kolmeksi kuukaudeksi. Palkat yms. työsuhteen ehdot määräytyvät vastaanottavan maan lainsäädännön tai kollektiivisten sopimusten pohjalta, mutta palkan sivukulut ja verot maksetaan lähettävään maahan. (Hellsten 2006; 55–57; VNS 1/2006.) Viron ja muun Baltian läheisyys ja palkkojen, verotuksen ja sosiaaliturvan tasojen väliset suuret erot Suomen ja Baltian, erityisesti Viron, välillä loivat kilpailuedun työvoimaa erityisesti Viirosta eteläiseen Suomeen vuokraaville ja välittävälle yrityksille. Vaikka EU:n peruseriaatteista työvoiman vapaata liikkuvuutta olikin lainsäädännöllisesti rajoitettu, jäi palvelujen vapaan liikkuvuuden periaatetta sekä sosiaaliturvan ja verotuksen integroitumattomuutta hyödyntäville yrityksille markkinarako. Vaikka siirtymäaikalaki päättyi, eivätkä uusien(kaan) EU-maiden kansalaiset tarvitse oleskelulupaa, tarjoaa lähetettyjen työntekijöiden aseman hyödyntäminen edelleen huomattavia taloudellisia etuja verrattuna siihen, että työnantaja palkkaisi työntekijän ”*suoraan*”, samoin ehdoin kuin paikallisen työntekijän.

Suomessa pysyvästi asuvan ulkomaalaisväestön erityispiirre on se, että suurin osa, arviolta yli 90 prosenttia⁴ on muuttanut maahan alun perin muulla oleskelulupaperusteella (esim. perhesyistä) kuin työvoimansa tarpeen vuoksi, joten heidän oleskeluoikeutensa on riippumaton heidän työmarkkina-asemastaan. Työttömyysturvansa ja sosiaalisten oikeuksiensa osalta maahanmuuttajat ovat kansalaisuudestaan riippumatta samassa asemassa kuin muutkin Suomessa pysyvästi asuvat. Oikeuksiensa osalta Suomessa pysyvästi asuvat ulkomaalaiset ovat siis samassa asemassa työmarkkinoilla kuin muukin kotimainen työvoima. Toisin sanoen heidän asemansa on turvatuin kaikista ulkomaalaisryhmistä, ja näin parhaiten suojattu hyväksikäytöltä.⁵

Julkisessa keskustelussa ulkomaalaisesta työvoimasta asetetaan usein vaihtoehtoisiksi työvoiman rekrytointi ulkomailta ja toisaalta

Suomessa asuva maahanmuuttajaväestön työllistäminen. Jos Suomessa jo asuvien ulkomaalaisten työttömyysaste on korkea, miksi rekrytoida uusia ulkomaalaisia muualta? (esim. Ihalainen 2006). Tämä etnosenttinen (josta seuraa ”*ulkomaalainen kuin ulkomaalainen*”) päättelyketju ohittaa yritysten toimintalogiikan, eli työvoiman osaamisella, hinnalla ja rekrytoinnin nopeudella saavutettavissa olevan kilpailuedun.

Verrattuna arvioihin lähetettyjen työntekijöiden määrästä rakennusalalla on alalle myönnettyjen työntekijöiden oleskelulupien määrä olematon. Vuoden 2006 seitsemän ensimmäisen kuukauden aikana myönnettiin rakennusalalle 68 ensimmäistä enintään vuoden mittaista oleskelulupaa ja 47 jatkolupaa, lähes kaikki Venäjän kansalaisille (http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/04_maahanmuutto/02_ulkom_tyonteko/tyoluvat_1706.pdf).

Vaikka matka Venäjälle on lyhyt matka ja palkkaero huomattavasti suurempi kuin Viron ja Suomen välillä, on oleskelulupaprosessi pitkä, monimutkainen, maksullinen sekä tulokseltaan epävarma. Työntekijän oleskeluluvan käsittelyprosessi kestää kolmessa viranomaisinstanssissa (TE-keskus, UVI, poliisi) yhteensä yli kolme kuukautta ja on varsin työläs (esim. Jokiniemi 2006). Oleskeluluvalla työskentelevien oleskelun ja työehtojen laillisuuden viranomaisvalvonta on säännösten laatu tiukempaa kuin EU-kansalaisten ja lähetettyjen työntekijöiden. Em. ryhmän oleskelu- ja työehtoja valvovat TE-keskusten työlupayksiköt, työsuojelupiirien ulkomaalaistarkastajat, ulkomaalaisvirasto sekä poliisi, oleskelulupapalvelusteesta vapautettujen EU-kansalaisten osalta viranomaisvalvonta on työsuojelupiirien ulkomaalaistarkastajilla. Käytännössä lähetettyjen työntekijöiden osalta työehtoja valvoo suurimmalta osin ammattiliitto, rakennusalalla Rakennusliitto. (esim. VNS 1/2006; haastattelut.)

Dokumentoimattoman tai laittoman⁶ työvoiman kategoria on heterogeeninen sisältäen keikkatyötä tekeviä ”*turisteja*” tai oleskelulupa-ajan ylittäneitä ulkomaalaisia. Suomesta puuttuvat pitkään maassa olleet ja vakiintuneet dokumentoimattomien maahanmuuttajien yhteisöt, joita suurimpaan osaan muita maahanmuuttajia vastaanottavia maita on syntynyt nykyisten tai aiempien poliittisten siteiden kautta. Vaikka rakennusalalta puuttuisivatkin dokumentoimattomasti maassa

oleskelevat ulkomaalaiset, voi laittomana työvoimana pitää myös laittomissa olosuhteissa työskenteleviä ulkomaalaisia. Esimerkiksi lähetettyjen työntekijöiden asema mahdollistaa maiden välisen palkka-, vero- ja sosiaaliturvaerojen hyödyntämisen laillisesti, mutta käytännössä on vaikea valvoa sitä, tulevatko eri maihin hajoavat työnantajavelvoitteet laillisesti täytetyiksi niin kauan kun EU-integraatio ei ole ulottunut harmonisoimaan taloutta, työehtoja ja näiden valvontamekanismeja.

Edellä kuvatut ryhmät muodostavat ulkomaalaisten välille hierarkian, jossa oikeudet jakaantuvat pysyvästi maassa-asuvien ulkomaan kansalaisten täysistä oikeuksista laittomien ryhmän oikeudettomaan tilaan. Ulkomaalaisten työntekijöiden eriarvoista kohtelua voidaan siis tarkastella työntekijöiden juridisen aseman kautta joko laillisena eli institutionaalisenä tai laittomana eriarvoistamisena. On kuitenkin huomattava, että luokittelut ovat abstraktioita, mutta ihmiset ja heidän olosuhteensa ovat usein liikkeessä kategoriasta toiseen.

Aineisto ja metodit

Tutkimushanketta varten on haastateltu yhteensä 11 rakennusalan portinvartijaa, eli työnantaja- ja työntekijäpuolen toimijaa, sekä viranomaisia ja työnantajia. Lisäksi on haastateltu yhtä Virosta kotoisin olevaa rakennusmiestä. Haastatteluaineiston lisäksi on käytetty alan työmarkkinajärjestöjen julkisia puheenvuoroja, viranomais- ja etujärjestödokumenteja sekä empiiristä ja teoreettista kirjallisuutta.

Haastattelut kestivät tunnista kahteen, ja ne nauhoitettiin, sekä purettiin tekstiksi. Useimmissa haastatteluissa olivat mukana sekä tämän kirjoittaja, että hankkeen toinen tutkija, MSc Rolle Alho. Kahden tutkijan mukanaolo haastatteluissa mahdollisti haastattelujen jälkirefleksion ja tematiikan alustavan jatkokehittelyn jo välittömästi haastattelujen jälkeen. Haastattelujen yhteydessä saatiin haastateltavilta usein teemaan liittyvää kirjallista materiaalia. Haastateltavien luvattiin esiintyvän raportoinnin yhteydessä anonymieinä roolinsa edustajina, mutta anonymiteetistä ei erityisesti institutionaalisten haastateltavien osalta voitu luvata pitävää. Näin ollen vallitsi yksimielisyys siitä, että etujär-

jestö- ja viranomaishaastateltavat puhuvat ennen kaikkea oman julkisen roolinsa edustajina.

Haastatteluissa käsiteltiin ulkomaalaisen ja maahanmuuttajatyövoiman kysymystä rakennusalan tuotantoprosessin, henkilöstökysymysten ja niiden muutosten kontekstissa. Kysymystä ulkomaalaisesta työvoimasta ei nostettu esiin yksittäisenä erityisteemana, vaan se linkitettiin rakennusalan muutoksen laajempaan perspektiiviin. Haastattelupyyntöissä tuotiin esiin se, että haastattelun pääteema käsittelee ulkomaalaista ja maahanmuuttajatyövoimaa rakennusalalla, mutta päätös kytkeä teema laajempaan yhteyteensä osoittautui onnistuneeksi. Tämä siitä huolimatta, että rakennusala oli tämän kirjoittajalle aiemmin vieras alue, ja siihen liittyy paljon erityisterminologiaa.

Alan tuntemattomuus ja sen oma kieli toivat haastateltavan ja haastattelijan positiot korostetusti esiin: haastateltava on roolissaan asian tuntija, jolla on tutkittavalta alalta tarvittava tieto, ja haastatteleva tutkija on haastattelun suhteen tietämättömän, jopa naivin vastaanottajan, tai ”*vieraan kulttuurin edustajan*” roolissa. Tästä huolimatta tutkija ohjaa haastattelua haluamaansa suuntaan ja tarkkuuteen antaen kuitenkin haastateltavalle riittävästi tilaa puhua näkemyksistään, tulkinnoistaan ja kokemuksistaan siten, että yhteisesti sovittu päämäärä saavutetaan. (Ruusuvuori & Tiittula 2005)

Haastattelujen ja kirjallisen materiaalin analyysissä etsittiin diskurssianalyysin faktanäkökulman periaatteita myötäillen haastateltavien – ja dokumenttien osalta usein anonymien ”*pubujien*” – näkemystä ja tulkintoja teemoista, jotka heille edustavat alansa ”*yleisesti tunnettuja*” tosiasioita (common knowledge, common sense). Näistä teemoista tarkastelu keskittyi erityisesti yleisimmin toistuviin ”*johtolankoihin*”, joiden ympärille teemat kytkeytyvät.

Työmarkkinaosapuolien näkemuserot suhteessa ulkomaalaiseen työvoimaan

Haastateltavien näkökulmaerot liittyen ulkomaalaisen työvoiman kysymykseen voi tiivistää kahteen ydinkysymykseen: a) tulkinnat työvoiman

saatavuudesta, ja b) tulkinnat ulkomaalaisen työvoiman työehtojen laadusta. Näkökulmaerot kiteytyivät erityisesti ulkomaalaisen työvoiman tarpeeseen ja lähetettyjen työntekijöiden asemaan, eikä muiden ulkomaalaisryhmien, kuten pysyvästi maassa-asuvien maahanmuuttajien asema noussut erityisesti esiin. Tämä on ymmärrettävää jo pelkästään ryhmien suurten määrällisten erojen vuoksi.

Tulkinnat työvoiman saatavuudesta

Keskeinen kiistakysymys työntekijä- ja työnantajapuolen (myös yritysten) näkökulmasta on kysymys työvoiman tarjonnasta ja saatavuudesta. Työnantajapuoli on viestittänyt vaikeuksistaan rekrytoida työvoimaa, ja on puhunut jopa työvoimapulasta monilla aloilla, myös rakennus-alalla.

”Rakentamisessa suhdanteet ovat jatkuneet suotuisina, mikä heijastuu yhä kärjistyvänä työvoimapulana. [...] Rakennusyrittäjällä ammattityövoimapula yleistyi entisestään. Lokakuussa 58 prosenttia yrityksistä kertoi ammattityövoimapulan olevan tuotannon kasvun este, kun vastaava lukema oli heinäkuussa 54 prosenttia. Kysynnän vaimuus oli rajoitteena 13 prosentilla yrityksistä.” (Elinkeinoelämän keskusliiton tiedote 2.11.2006)

On huomattava, että työnantajapuoli puhuu *sopivan*, toisin sanoen toivottua osaamista omaavan työvoiman tarpeesta, ei yleisestä työvoiman tarpeesta, tai yleisestä työvoimapulasta. Näin pyritään eliminoimaan vasta-argumentti rakennusalan työttömyydestä.

”Rakennusalalla on edelleen noin 15 000 työtöntä työnhakijaa. Työttömien työnhakijoiden joukosta ei kuitenkaan saada nopeaa apua työvoimapulaan, sillä työttömien työntekijöiden ammattitaito ei kaikissa tapauksissa ole riittävä nykyisen työelämän tarpeisiin. Tulevaisuudessa tulisivat keskittyä työttömänä oloajan lyhentämiseen. Pitkä kortistossa olo on omiaan syrjäyttämään

työelämästä”, sanoi Kari.” (Rakennusteollisuus ry:n tiedote 20.10.2006)

”...(M)eillähän on tilastojen mukaan tietenkin noin 15 000–16 000 työtöntä rakennusalalla, mutta aina kun tästä asiasta keskustellaan, niin aina yritykset toteaa, että työvoimatoimistojen kautta he ei työväkeä saa. Sieltä ei nyt yksinkertaisesti, se on loppuun koluttu se työttömien määrä ja jos sanotaan että joku rakennusalan ammattilainen ei tänä päivänä saa töitä vaikka itse haluaisi ja aktiivisesti etsii, niin mä en oikein usko siihen juttuun. [--] Kuopiossa viime, viime keväänä, oli tilaisuus tämmöisen paikallisen työ- ja elinkeinokeskuksen, TE-keskuksen kanssa ja siellä oli Rakennusliiton edustaja ja minä, ja kyllä meillä kina tästä tuli, että hän sano, että seittemänsataa työtöntä on niin kun siinä Pohjois-Savon alueella, ja sitten kun mä kysyin yritysedustajilta, että no, eiks se oo sitten helppoa, et kun vaan soitatte sinne ja pyydätte lähettämään, niin sieltä tulee, niin ei vaan tule, ei toukokuussa saa ketään töihin.” (Rakennusteollisuuden edustaja)

Rakennusalan vaikeudet rekrytoida työvoimaa ovat päässeet myös näyttävästi esiin uutisotsikoissa, jotka useimmiten lainaavat nimenomaan työnantajapuolen näkemyksiä (esim. HS 18.10.2006; AL 16.10.2006; Taloussanomat 22.11.2006). Vastaavasti työntekijäpuolen näkemykset kyseenalaistavat yleisen työvoimapulan (Rakentaja 23/2006). Työntekijäpuolen näkemyksen mukaan työnantajien määrittelemässä työvoimapulassa on kyse työnantajille sopivan ja sopivan hintaisen työvoiman tarpeesta työnantajan määrittelemillä ehdoilla.

”No tuota, jos oikein edullista työvoimaa haluaa niin kun ulkomailta, niin se pulahan on pysyvä. Mut se, että vaatiko tuotanto isompaa työmäärää, koska työ tehostuu koko ajan. On olemassa muitakin toimenpiteitä, joilla pystytään järkiperaistämään hommaa, niin se tarve ei mun käsityksen mukaan ole niin mittava kun mitä se on, et se voi kesäaikoihin kun rakennetaan omakoti-

talaja tai muuta, niin silloin voi olla kysyntää ja kun heinäkuut on loma-aikaa jolloin ammattimiehet lähtee lomille, niin silloin voi näkyä, mut suuret yhtiöthän on ilmoittanut meille muun muassa Skanska, että ei heillä oo mitään työvoiman tarvetta. Ja sekin näkyy siinä että kun kesällä sitten nuoria tarjoo töihin tai muita suomalaisia niin eipä siellä sitä työpaikkaa kovin hirveen monelle voi, aikamoinen työ on löytää. Et me ollaan ajateltu että yhtiöiden kannattais mieluummin, kun ne puhuu siitä työvoimapulasta, niin tehdä ite jotakin.” (Rakennusliiton edustaja)

”...(S)e [= työvoimapula] on kyllä ihan täysin, tai en voi sanoa että täysin hölynpölyä, mutta hyvin pitkälti hölynpölyä. [--] Kuu-destatoista työvoiman hakuilmoituksesta viistoista oli työvoiman vuokrausliikettä ja yks oli joku lahtelainen peltifirma joka haki kirvesmiehiä. Ykskään niistä hakijoista jotka sillä hetkellä haki niin ei ykskään ei ollut rakennusliike, ja ei mennyt kuin viikko pari sen jälkeen kun oli se suurin itku oli lehdissä, niin tuo meidän Uudenmaan aluepäällikkö niin oli tilaisuudessa jossa oli nää kaikkien suurimpien rakennusliikkeitten henkilöstökrytoinnista vastaavat päälliköt oli paikalla, niin ne oli todennut että ei oo mitään vaikeuksia saada ammattitaitoista työvoimaa rakennusalalle, jos ne vaan ottavat sen omille kirjoillensa. [--] Meidän edustaja, nuori muurari niin oli eilisen päivän Kansanuutisissa, että just sai YTT:ltä lomautuslapun keskellä kesää, ja syy oli siinä että kun työmaa vaihtu, niin mestari sano että sä saat tulla tonne toiselle työmaalle, mutta pitäis palkkas pudottaa. Kaveri kieltäyty, sai lomautuslapun. No nyt kun se oli Kansanuutisissa tää juttu niin kuinka ollakaan se lomautus peruttiin. Mutta tämmönen kolmekymppinen parhaassa työiässä oleva ammattitaitoinen kaveri, keskellä kesää lomautetaan kun ei oo olevinaan töitä, Suomen suurimmalla rakennusliikkeellä jolla on satoja työmaita tässä näin. Se on ihan hölynpölyä.” (Rakennusliiton edustaja)

Rakennusalalla saatavissa olevan työvoiman määrä paljastuu tarkemmin arvioitaessa perinteiseksi ideologiseksi kysymykseksi työmarkki-

najärjestöjen edunvalvontatehtävän ytimestä. Työvoiman niukkuus parantaa työntekijäpuolen neuvotteluasemia pyrittäessä nostamaan niukan resurssin hintaa. Riski kilpailuedun menettämisestä tekee työntekijäpuolelle houkuttelevaksi vastustaa toimenpiteitä, jotka lisäävät työvoiman tarjontaa. Työnantajien osalta työvoiman helpompi saatavuus tekee markkinatilanteen työnantajille edullisemmaksi kääntämällä hintakilpailuedun työnantajalle suotuisaksi: suurempi tarjonta laskee työvoiman hintaa.

”... (K)un näitä tätä yhtenäistä markkina-alueita luodaan, niin tämä on nimenomaan se tarkoitus, että ne resurssit löydetään sieltä mistä ne on edullisinta saada, ja kilpailukyky paranee. Ja koskee sekä kotimarkkinoita että vientiteollisuutta. Että lainsäätäjät vaan sanoo, että mikä on se alaraja, että jossakin maassa on minimipalkkasäännökset, meillä on työehtosopimukset ja niitä noudatetaan. Mut että tää on markkinakysymys maitten välillä ihan niin kun se on maan sisälläkin.” (Rakennusteollisuuden edustaja)

Kysymys ei siis ole niinkään työvoiman saatavuudesta ylipäättänsä, vaan siitä, keitä, millaisia, ja millä ehdoilla työvoimaa on saatavissa. Työntekijäpuolen, tässä tapauksessa Rakennusliiton näkökulmasta työvoimaa on saatavissa niillä ehdoilla, jotka liiton edunvalvontatoiminnan kautta on saavutettu. Työnantajapuolen, tässä Rakennusteollisuuden⁷ ja haastateltujen työnantajien näkökulmasta tarvittavaa työvoimaa ei ole saatavissa niillä ehdoilla, joihin työnantajat ovat valmiita. Kysymys työvoiman kysynnästä ja tarjonnasta palautuu siis työmarkkinajärjestöjen perinteiseen edunvalvonnan mandaattiin, niitä kannattelevaan ideologiaan ja olemassaolon oikeutukseen. Edunvalvonnalla saavutettu työmarkkinatilanne on kuitenkin altis säröille tilanteessa, jossa työvoiman tarjonta, ja erityisesti edunvalvontamandaatin ulkopuolelta tulevan työvoiman tarjonta nousee nopeasti. Työmarkkinoiden portinvartioiden argumentaatiossa liittyen ulkomaalaisen työvoiman tarpeeseen, asemaan ja kohteluun on siis kysymys nykyiseen työmarkkinatilanteeseen, palkkasopuun ja viime kädessä koko työmarkkinajärjestelmään kansallisena järjestelmänä kohdistuvasta muutospainesta.

”...(J)oillain [=työnantajilla] on jo sitten rapsahtanut se eteen, että eivät saa ammattimiehiä ja naisia ja joilla sitten myös sitten palkat on karannut käsistä, eli rakennusala, jossa tota, et varmasti pääkaupunkiseudulla enää saa yhtään työmiestä töihin TES:in mukaisella palkalla, vaan joudut maksamaan vähintäänkin puoltoistakertaisen TES:in, joskus jopa kaksin-, kolmin-, nelinkertaisenkin TES:in mukaisen palkan. Niin tällaiset [työnantaja]liitot sitten ovat kyllä havahtuneet, kun ne tajuaa, että työn hinta nousee niin paljon, että ei oo enää mitään järkeä ja et selkeesti se on sitten nää raksa, siivousala, kiinteistöala, joilla on ollut ongelmia saada työvoimaa jo vuositolkulla, niin ne on niin kun ruvennut puhuun positiivisesti tän maahanmuuttajaväestön, yleensäkin nykyisten työllistämistä, ja sitten myöskin tästä työperäisen maahanmuuton lisäämisestä.”

Keskusliitot vs. jäsenjärjestöt

On huomattava, että työnantajat eivät ole yksiäänisiä suhteessa markkinakilpailuun. Työnantajajärjestöt ovat osa työmarkkinajärjestelmää, ja edustavat jäsenyrittäjänsä etuja – Rakennusteollisuuden osalta suurimpia suomalaisia yrityksiä. Erityisesti rakennusallalla on paljon järjestäytymättömiä yrityksiä, työvoimaa vuokraavia ja lähetettyjen työntekijöiden asemasta hyötyviä sekä suomalaisia että ulkomaalaisia yrityksiä, joiden syytetään hankkivan kilpailuetua polkemalla urakkahintoja käyttämällä laittomia keinoja, kuten alipalkanmaksua tai jättämällä palkan sivukuluja maksamatta.

”Jos suomalainen yritys joka haluaa toimii kunnollisella periaatteella joutuu kilpailemaan tällöisten [yrittäjien, jotka eivät noudata sopimusehtoja] kanssa, niin totta kai se on huonommassa asemassa ja siinä suhteessa meillä on intressit kanssa niitä vahvii. Mutta et ei intressimme ei mene niin pitkälle, että semmoisen työmaan, kun jossa toimii tällöinen yritys, niin laitetaan saartoon, niin kun esimerkiks Rakennusliitto. Me ei ensinnäkään sii-

hen pystytä mutta emme myöskään haluaisi jäsenyrityksillemme aiheuttaa tämmöistä tuskaa. Ennemmin kerrotaan että oletteks te huomannut, että semmoinen toimii siellä ja toimii tällä periaatteella.” (Rakennusteollisuuden edustaja)

Puheenvuoroissaan sekä työnantaja- että työntekijäpuolen näkemykset erityisesti rakennusosalalla ovat siinä mielessä yhtenäiset, että molempien liittojen jäsenten edunvalvonnan intressissä on työsuhde-etujen valvonta jäsenten – pääosin siis suomalaisten järjestäytyneiden työntekijöiden ja yritysten – kilpailuehtojen turvaamiseksi (Talouselämä 10/2006; Rakentaja 5/2006). Työnantaja–työntekijäpuoli -dikotomia on edunvalvonnan intressejä yksinkertaistava: Rakennusliitolla ja Rakennusteollisuudella vaikuttaa molemmilla olevan jäsentensä edunvalvonnan osalta näkemyseroja keskusliittonsa kanssa. Rakennusliitto esimerkiksi vastusti alun perin siirtymäaikoja toisin kuin SAK, mutta liittyi lopulta yhteiseen rintamaan. Rakennusteollisuudessa taas nähdään EK:n edustavan myös rakennuttajan intressejä, jotka voivat olla ristiriidassa rakennusyritysten kanssa.

”EK ei oo niin kun miettinyt sitä niin kun kotimarkkinoitten markkinahäiriöitten kannalta niin paljon kuin puhtaasti sen kilpailukyvyyn parantumisen kannalta. Et me niin kun, meille se on suurempi ongelma se, että miten suomalaiset ovat samalla linjalla ulkomaisten yritysten kanssa, kun taas EK ajattelee, että otetaan kaikki mahdollinen hyöty siitä halvasta mitä ulkomailta ja kilpailuttamisen kautta, sitten taas niin kun ulkomaisia yrityksiä niistä otetaan hyöty enemmän irti. [--] Me valvotaan jäsentemme etuja ja meidän jäseniä on suomalaiset yritykset, niin tuota sehän on ihan mahdotonta, että me ruvetaan sit sanomaan, että juu et tulkaa vaan, ihan miten vaan kunhan halvalla teette. Se ei oo niin kun meidän etujen mukaista, vaan se on sitten enemmän tilaajan edun mukaista, sanotaan rakennuttajan edun mukaista ja tietenkin EK jossakin kohti myöskin edustaa rakennuttajia ja me sitten taas ollaan rakentajat.” (Rakennusteollisuuden edustaja)

Järjestöt ovat jäsentensä kautta lähempänä rakennusalan käytäntöä, kun taas keskusliittojen toimintaa määrittelee työmarkkinapolitiikka ja niiden rooli keskeisenä hyvinvointivaltion kehityksen suuntaa määrittävänä poliittisena instituutiona.

Millä ehdoin työvoimaa?

Portinvartijoiden keskustelu ulkomaalaisesta työvoimasta kiertyy laajalle suomalaisen työmarkkinoiden toiminnan ehtoihin ja kiistakysymykseen työvoiman saatavuudesta, jossa ulkomaalainen työvoima nähdään työnantajanäkökulmasta yhtenä keinona lisätä *sopivan* työvoiman saatavuutta. Osapuolet haluavat korostaa, ettei ole kyse ulkomaalaisesta työvoimasta sinänsä, vaan ehdoista, joilla ulkomaalaista työvoimaa rekrytoidaan, ja joilla ylipäättänsä suomalaisilla rakennustyömailla toimitaan.

Kun erilaiset globalisaation muodot luovat mahdollisuuksia rajat ylittävälle työssäkäynnille ja alakohtaisten työmarkkinoiden laajenemiselle yli kansallisten rajojen, eli lisääntyvälle työvoiman liikkuvuudelle, ovat kansalliset instituutiot, kuten työmarkkinajärjestelmä koetuksella. EU:n laajeneminen on yksi globalisaation muoto, jonka yhtenä pyrkimyksenä on lisätä Lissabonin strategian mukaisesti EU:n taloudellista kilpailukykyä mm. laajentamalla työmarkkinoita ja lisäämällä työvoiman liikkuvuutta.

Kansallisten instituutioiden ja talouden globaalin laajentumisen konfliktit muodostuvat EU:n integraation eritahtisuudesta eri sektoreilla. Pääomat, työvoima, tuotteet ja palvelut liikkuvat yli kansallisten rajojen, mutta hyvinvointivaltiolliset instituutiot, kuten sosiaaliturva ja työmarkkinajärjestelmät ovat kansallisesti määrittäneitä, ja niiden harmonisointi etenee hitaasti. Tämä dispariteetti mahdollistaa taloudellisen hyödyn saavuttamisen hyödyntämällä työvoiman vapaata liikkumista sieltä, missä työvoimaa tarjotaan riittävästi ja halvemmalla sinne, missä siitä maksetaan enemmän. Esimerkiksi *lähetettyjen työntekijöiden* asema mahdollistaa Suomen ja uusien EU-maiden välisten palkka-, vero- ja sosiaaliturvaerojen hyödyntämisen laillisesti kilpailuetuna. (VNS 1/2006)

Yksittäisten työnantajien ja työnantajapuolen näkökulmasta (esim. EK:n lehti Prima, joulukuu 2005) on kyse markkinalogiikasta: edulliset ja muutenkin suotuisat tuotannon edellytykset tuovat kilpailuetua ja parantavat yritystoiminnan markkina-arvoa. Kilpailuetua pystytään hankkimaan legitimiillä kotimaisen työmarkkinajärjestelmän ja palkkasovun kiertämisellä. Talouden globalisaatio mahdollistaa tuotannon ja tuotantovälineiden kilpailuttamisen maailmanlaajuisesti, jolloin siirrettäviä hyödykkeitä voidaan tuottaa missä vain, mutta infrastruktuurihyödykkeiden, kuten rakentamisen osalta työvoimaa täytyy siirtää. Globaalisti markkinaehtoista kilpailua rajoittaa kuitenkin kansallista tuotantoa ja tuotannon tekijöitä suojaava kansallinen sääntely. Tässä kisassa voittajia ovat toimintatavaltaan muuntautumaan kykenevät yritykset, mutta työntekijöiden asema on monipiippuisempi. Monille on tarjolla taloudellisia mahdollisuuksia, joiden ehdot voivat lyhyellä tähtäimellä olla paremmat kuin mitä kansallisesti rajoitetuilla markkinoilla olisi mahdollista saavuttaa.

Työntekijäpuolen ja viranomaisten näkökulmasta lähetettyjen työntekijöiden asemassa on kyse laillisesta, mutta helposti laittoman rajan ylittävästä mekanismista, jossa työvoimaa eriarvoistetaan työntekijöiden juridisesta asemasta ja lähtömaasta riippuen, ja jossa yritykset pystyvät hankkimaan kilpailuetua legitimoitulla kotimaisen työmarkkinajärjestelmän ja palkkasovun kiertämisellä.

Viranomaisten huolena on laillisen ja laittoman rajan kontrollointi työsuhteen vähimmäisehtojen noudattamisessa. Vuonna 2005 työsuojelupiirit saivat yhdeksän ulkomaalaisen työvoiman valvontaan keskittyvän tarkastajan virkaa. Ulkomaalaistarkastajien mukaan lähetettyjen työntekijöiden työehdoissa on ollut puutteita siinä määrin, että *"on aivan poikkeuksellista, jos työnantajalla on kaikki paperit kunnossa"* (ulkomaalaistarkastaja, HS 20.8.2006). Laittomien työehtojen kontrolli on lähetettyjen työntekijöiden osalta erityisen vaikeaa, koska palkka-, vero- ja sosiaaliturvasäännökset ja niiden taso ja valvonta ylittävät kansalliset rajat ja näin kansallisen viranomaisjärjestelmän tavanomaisen kontrollin mahdollisuudet. Viranomaisjärjestelmä vastaa kontrolloimisen vaikeuteen kehittämällä uusia – tosin edelleen kansallisia – kontrollointimekanismeja. Yksi näistä on 2.6.2006 voimaan tullut ns. *rekis-*

teröintilaki, toisin sanoen työnantajan velvollisuus rekisteröidä uusista EU:maista tullut ulkomaalainen työvoimansa ja sen työehdot.⁸

Työntekijäpuoli, tässä yhteydessä Rakennusliitto, perustelee kontrolloimisen tarvetta tasa-arvoisen aseman turvaamisella käyttäen ulkomaalaisten, ja erityisesti lähetettyjen työntekijöiden asemasta keskustellessaan riiston käsitettä. Tätä kautta puhe ulkomaalaisten asemasta palautuu työväenliikettä perustelevaan ideologiaan. Ulkomaalaisten aseman nähdään olevan erityisen altis riistolle suomalaisilla työmarkkinoilla.

”Ulkomaalaisia työntekijöitä riistetään kaikkein pahimmin” Rakentaja 5/2006

”Virolaisille maksettu jopa kolmen euron tuntipalkkoja” Demari 22.2.2005

”Työntekijöitä ei ole vakuutettu eikä heille ole järjestetty työterveyshuoltoa, ja palkkaa on maksettu korkeintaan 1,5 euroa tunnilta, eikä ylityötunneista ole maksettu lainkaan korvauksia.” Turun telakan pääluottamusmiehes liettualaisten alihankkijayritysten työoloista. HS 3.11.2006

Ulkomaalaisten rakennusmiesten asema on saanut paljon julkisuutta mediassa nimenomaan tasa-arvo näkökulmasta lähtien. Suurelta osin, kuten Rakennusliiton sekä myös työnantajapuolen edustajat vahvistavat, mediahuomio on Rakennusliiton aktiivisen mediastrategian ansiota. Esimerkiksi ns. kiinalaisten kivimiesten tapaus⁹ sai huomattavasti mediahuomiota: yksinomaan HS julkaisi 2003–2006 yhteensä 21 artikkelia aiheeseen liittyen.

Klassista riiston käsitettä käyttämällä työväenliike siis tuottaa ulkomaalaisista työntekijöistä ideologisen kysymyksen. Rakennusliiton edustajien määritelmän mukaisesti ulkomaalaiset ovat riistettyjä, jos palkka- ja muut työsuhte-edut eivät ole tasa-arvoisia suomalaisten kanssa. Vastakohtana tälle *”riistetulle ulkomaalaiselle”* muodostaa ydin työvoima: suomalaiset eivät ole riistettyjä, koska kolmikantaisen sopi-

misen keinoin on voitettu kilpailu työntekijän työsuhteen ehdoista. Ulkomaalaisen työvoiman järjestäytymättömyys ja asemaan kohdistuvat rikkomukset uhkaavat suomalaisen työvoiman asemaa ja saavutettuja etuja. Joidenkin tutkijoiden (esim. Lillie & Greer 2007) näkemyksen mukaan lähetetyn työvoiman käyttö edustaa työnantajien tietoista pyrkimystä ammattiliiton kontrollin vähentämiseen, joka puolestaan rapauttaisi palkkasopua ja yleissitovuutta. Haastatellut työnantajapuolen edustajat olivat periaatteellisesti samaa mieltä kotimaisen ja ulkomaisen työvoiman palkkatasa-arvosta, mutta siinä missä työntekijäpuoli määrittelee tasa-arvon lähtökohdaksi markkinapalkat, puhuvat työnantajat TES:n minimipalkkavaatimusten noudattamisesta.

Voi kuitenkin kysyä, missä määrin ammattiyhdistysliikkeen juuriin palautuvaa, ja myös Rakennusliiton toimintaa suhteessa ulkomaalaiseen työntekijöihin perusteleva riiston käsite soveltuu kuvaamaan ulkomaalaisten työntekijöiden asemaa. Esimerkiksi lähetettyjen työntekijöiden tapauksessa ulkomaalainen työntekijä saa suomalaisen työehtosopimuksen mukaisen palkan, mutta muu työsuhteturva määräytyy työvoimaa lähettävän maan heikompien ehtojen mukaisesti. Työehtosopimuksen mukaisesti palkat on sidottu suomalaiseen kuluttajahintaindeksiin, mutta suurin osa ulkomaalaisten työntekijöiden kulutuksesta jakaantuu maahan, jossa elinkustannukset ovat halvempia.

Narvasta kotoisin oleva rakennusmies kertoo, että Virossa ylityökorvauksia ei makseta muuta kuin ammattimiehille, apumiehet eivät saaneet ylityökorvauksia. Virossa rakennusapumiehen minimipalkka oli noin 2 100 kruunua, mutta minimipalkan saaminen vaati joskus kymmenen tunnin työpäivien tekemistä. Monet narvalaiset rakennusmiehet lähtevät Tallinnaan, Saksaan, Ruotsiin ja Suomeen töihin parempien työehtojen takia. (Haastateltu rakennusmies)

”Tallinnalaisessa hotellissa yövuoroja tekevän Abnerin palkkatoive olisi noin kuusi euroa tunnilta. [--] Työtilanne Virossa on hyvä, mutta Suomen palkkataso on edelleen moninkertainen.”
HS 9.4.2006

"Me ollaan nyt se kultamaa venäläisille, elikkä he tulevat tänne koska he saa täällä paremmat palkat. Et se niinku se, rahan perässä sitähän mennään. Et tota jos heillä olis samanlaiset palkat siellä kun meillä täällä niin tuskinpa sitä virtaa olis tännepäin."
(Virkamies)

Työsuhteen palkkaehdot voivat siis olla ulkomaalaisen työntekijän näkökulmasta hyvin houkuttelevat, vaikka ne kokonaisuudessaan ovat suomalaisia työntekijöitä heikommalla

Mitä siis tehdä riistetylle, jos hän ei itse koe olevansa riistetty? Virkamiehet, kuten seuraava, perustelivat edunvalvontaa yleisellä yhteiskunnallisella edulla:

AF:¹⁰ *"Miten jos se työntekijä on kuitenkin tyytyväinen täällä? Niin vaik se [=heikommalla työehdolla] ois työntekijälle ihan okej..."*

Virkamies: *"Vaikka se olis työntekijälle ihan okei, mut sillä nyt varjellaan sitten tavallaan työntekijöitä siltä tietämättömyydeltä. Ja kyllähän se sillä tavalla on, että jos Helsingissä, palkka jää alle sen toimeentulorajan, sen 940 euroa kuukaudessa niin tota noin niin onko mitään järkeä roudata ihmisiä tänne sitten elämään kurjuudessa. Halutaanko me Suomeen ja Helsinkiin niin kun tämmösiä slummialueita tonne lisää?"*

Rakennusliiton edustajat ottivat kuitenkin jäsenistönsä edunvalvontahuolen eksplisiittisemmin esiin asiaa erityisesti käsiteltäessä:

RA: *"Kuka se määrittelee sen riittävästi? Työntekijä itse vai?"*

Rakennusliiton edustaja: *"Totta kai se on työnantaja, työntekijällä on semmonen, jossakin se on se turvaraja silläkin, ja sitte tuleehan yhteiskunnasta sitte, tota ympäröivästä yhteiskunnasta vaatimuksia sitte, että riittävyys on se, että siinä yhteiskunnassa*

jossa sun perheesi ja huolettavasi sukulaiset elää, et sä saat niinku jonkinlaisen elämän mallin sitte, jos oot perheellinen ihminen.”

RA: *”Sanotaan jos virolainen on valmis tekemään Suomessa matalemalla palkalla kun suomalainen työtä niin onks hän riistetty sitten siinä tilanteessa?”*

Rakennusliiton edustaja: *”Ei, ei se niin. Vaan se että se että se virolainen tekee sen niin silloinhan tulee siinä suomalainen riistetyksi koska sen palkka tippuu. Sehän kääntyy väärälle, päästään toiselle tasolle sitte jo tavallaan. Ei se virolainen välttämättä ole sitten se, jos se on kohtuuloissa, asuu täällä ja käy viis päivää töissä täällä keikalla, niin ei se välttämättä oo riistetty siinä. Pakkohan siinä varmaan joku vetää välistä vielä isot voitot, mutta se on toinen asia, sehän on liiketoimintaa joka kai on laillisista sitten että. Must ihmisen myyminen ei sinänsä oo kovin ylevää liiketoimintaa.”*

Rakennusliiton jäsenten edunvalvonta ja sitä kautta saavutetun työsuhteaseman menetys ammattiliittojen neuvotteluaseman heikentyessä ja jopa hävitessä ovat siis keskeisin uhka, jonka torjumiseen ulkomaalaisen työvoiman riiston uhkaa torjuessa päästään käsiksi. Toisin sanoen ulkomaalaisen työntekijän määrittäminen riiston kohteeksi ja toimet estää riisto eivät ole päämääriä vaan keinoja, kuten Rakennusliiton edustaja tuo esiin.

”Me nähtiin jo tää vuosia sitten, tehtiin sellanen selkeä strateginen arvio, tää EU-laajeneminen ja tän ulkomaisen työvoiman tuleminen, niin kyllä tää on haastanutkin tehtäviä tässä 2000-luvun alussa ja tuota, arviot on suhtautunutkin ihan oikeiks että, me ollaan satsattu paljon tähän hommaan ja jopa tullut kritiikkiä et me satsataan siihen liikaa tai jotkut on sanonut sitä, nää jotkut jäsenet, et me keskitytään vaan näitten ulkomaalaisten hyysäämiseen. Mutta kyllä me se arvio tehtiin, että oikeastaan ensisijainen strategia mikä oli jo, oli tietysti se että kun on nähty Eu-

roopassa näitä esimerkkejä, et miten tää ulkomaalainen työvoima niin se voi tuhota koko työmarkkinajärjestelmän käytännössä rakennusalalla, niin ku Saksassa tällä hetkellä. Niin siellä entinen erittäin kehittynyt järjestelmä, se on täysin raunioina, ja siellä on muutama satatuhatta pimeetä äijää, jotka saa viis kuus euroa tunti. Eli siellä on palkkataso romahtanut, organisaatiot on romahtanut, se on ajanut saksalaiset rakentajat työttömäksi. Me pystyttiin näkemään tää kehitys jo vuosia sitten ja meidän niin ku strategia oli, ja on edelleen se, että me pyritään tekemään ulkomaalaisten työntekijöiden alipalkanmaksu niin vaikeeksi ja riskialttiiksi hommaks, että niille maksettais hyvin lähelle suomalaista palkkaa. Niin uskotaan, että tällä nää suomalaiset rakenteet säilyy ja sitten suomalaiset ei syrjäydy työmarkkinoilta. Ja meidän toimintahan on ollut aika, aika rähjäkkää tässä näin [--] Tämän ei oo niin helppo tulla ja se on jollakin lailla niin ollut hallittavissa tää homma, ja sitten nää Suomen markkinat on sen verran pienet että me ollaan pystytty kontrolloimaan ainakin keskeisiä työmaita kohtuullisen hyvin.” (Rakennusliiton edustaja)

Aktiivisuudella – ja myös proaktiivisuudella reaktiivisuuden lisäksi – jolla Rakennusliitto keskittyy ulkomaalaisten työehtojen valvontaan on siis vahvat motiivit. Korkealla järjestäytymisasteella ja edunvalvonnalla saavutettu neuvotteluasema ja koko kolmikannalle perustuva työehtosopimusjärjestelmä kriisiytyy halvemmilla ehdoilla työskentelevän järjestäytymättömän työvoiman vallatessa markkinoita järjestäytyneeltä vahvan työsuhdeturvan ydintyövoimalta. Kolmikantaisen päätöksenteon traditio kannattelee suomalaista hyvinvointivaltiota, joten viime kädessä on kyse hyvinvointivaltioillisesta legitimitetistä.

Lopuksi – avoin tulevaisuus

Työmarkkinoiden portinvartijoiden puheeseen ulkomaalaisesta työvoimasta kietoutuvat työvoiman kysynnän ja tarjonnan sääntelyyn liittyvät keskeiset kysymykset, kuten työvoiman saatavuus ja sen saatavuuden

ehdot. Mistä työmarkkinoiden portinvartijat siis oikeastaan puhuvat, kun he puhuvat ulkomaalaisesta työvoimasta?

Rakennusliiton näkökulmasta sääntelyn hajoaminen ja riiston uhka liittyvät ulkomaalaisen työvoiman laajenevaan läsnäoloon suomalaisilla työmarkkinoilla ja tähän liittyy uhka työvoiman ja työsuhteen ehtojen sääntelymahdollisuuksien hajoamisesta laajemminkin (esim. Ihalainen 2006; Rakentaja 5/2006). Tämä puolestaan voi johtaa koko huolella rakennetun työmarkkinajärjestelmän ja yleissitovuuden kriisiin. On esitetty näkemyksiä (ks. Lillie & Greer 2007), että halvemman ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäyttäminen on – eikä ainoastaan Suomen tapauksessa – työnantajien tietoista pyrkimystä ammattiyhdistysliikkeen sääntelymahdollisuuksien vähentämiseen. Tässä artikkelissa analysoituja työnantajapuolen, eli Rakennusteollisuuden puheenvuoroissa, perustellaan alan työmarkkinajärjestöjen edunvalvonnan yhteisiä intressejä. Rakennusteollisuuden jäsenet edustavat vakavaraisia suuria suomalaisyrityksiä, joilla on maineensa varjeltavanaan, ja joiden markkina-asemaa harmaita sävyjä saava kilpailu urakkahinnoista voi polkea. Toisaalta suuryrityksetkin hyötyvät halvemmista alihankkijoista, joiden soveltamista työehdoista ne voivat olla tietämättömiä alihankintaketjun pidentyessä, mutkistuessa ja työnantajasuhteiden näin hämärtyessä.

Ulkomaalaisista työntekijöistä ylivoimaisesti suurin osa on ns. lähetettyjä työntekijöitä, joihin suurin osa ulkomaalaista työvoimaa koskevasta työmarkkinajärjestöjen puheesta viittaa. Lähetettyjen työntekijöiden asema mahdollistaa työnantajille laillisen keinon kiertää työntekomaan työsuhde-ehtoja hyödyntämällä lähettävän maan heikompa työsuhdeturvaa. Heikommat työsuhde-ehdot ja lähetettyjen työntekijöiden asema tuottaa ulkomaalaista työvoimaa hyödyntävälle yritykselle kilpailuedun suhteessa paikallisella työvoimalla ja paikallisilla ehdoilla toimivaan yritykseen. Paikallisilla ehdoilla toimiva yritys joutuu ahtaalle urakkahintojen laskupaineessa, ja kotimaisen työvoiman ja sen edunvalvojien ongelmaksi muodostuu lisääntyvä kilpailu palkoilla ja työehdoilla. Työnantajapuolen näkökulmasta on siis kysymys epäterveestä kilpailusta, ja työntekijäpuolen näkökulmasta korkealle järjestäytymisasteelle ja hyvälle neuvotteluasemalle perustuvan palkkasovun

murenemisesta. Onko tilanteessa siis kysymys ulkomaalaisen työntekijän juridisoidusta syrjinnästä, etujärjestöjen edunvalvontahuolesta suhteessa jäsenistönsä saavutettuihin etuihin vai molemmista?

Ulkomaalaisen työvoiman torjuminen sen työehtojen aggressiivisellakin valvonnalla ei ole työmarkkinajärjestöjen tavoite sinänsä, vaan keino korkealla järjestäytymisasteella ja edunvalvonnalla saavutetun työehtosopimusjärjestelmän ylläpitämiseksi ja säilyttämiseksi. Kyseessä on globaalin talousjärjestelmän, eli ylirajaisten pääomien, tuotteiden ja työvoiman laajenevan liikkuvuuden ja läsnäolon ongelma, joka kriisiyttää kansalliset instituutiot ja päätöksenteon mekanismit, kuten tässä yhteydessä viime kädessä kolmikantaisen päätöksenteon ja sille perustuvan hyvinvointivaltiomallin. Globaali eriarvoisuus tulonjaossa ja eritahtisuus sosiaaliturvajärjestelmien ja työmarkkinajärjestyksen integraatiossa muuttuvat abstraktioista arjeksi myös suomalaisilla rakennustyömailla, kuten tämä artikkeli on osoittanut. On esitetty (esim. Appadurai 1991; Faist 2000; Sassen 1998), että globaalin eriarvoisuuden tiivistyminen paikalliselle tasolle on yksi globalisaation konkreettisimmista muodoista. Tässä tapaustutkimuksessa eriarvoisuuden tiivistyminen paikalliselle tasolle on syy ja seuraus työmarkkinoiden laajenemisesta kansalliset rajat ylittäviksi ja kansalliset sopimisen järjestelmät kiertäviksi.

Suomalainen hyvinvointivaltio rakentuu kolmikantaisuuden periaatteelle, joten työmarkkinajärjestöjen edunvalvontahuolella on laajimmatkin kytkentänsä yhteiskunnallisen päätöksenteon traditioille. Kuinka paljon työmarkkinat sietävät eriarvoistumista, joka hyvin pitkälle on poliittisen päätöksenteon tuottamaa? Johtaako eriarvoistuminen kollektiivisen sopimisen ja traditionaalisen työmarkkinajärjestyksen legitimaatiokriisiin?

Viitteet

- 1 Kapitalismissa on Marxin mukaan kaksi pääluokkaa; porvaristoluokka, joka omistaa tuotantovälineet ja työväenluokka, joka tekee tuotannollisen työn. Nämä kaksi luokkaa ovat sovittamattomassa ristiriidassa toistensa kanssa; porvaristo on olemassa vain työväenluokan riistämisen kautta. Riistäminen

tarkoittaa sitä, että porvaristo perii sen osan työläisten työn tuloksista, lisäarvon, joka ei mene itse työntekijöiden, tuotantovälineiden ja tuotannollisen infrastruktuurin uusintamiseen. Työläiset ovat alistetussa asemassa, koska he eivät omista tuotantovälineitä, pääsevät nauttimaan työnsä tuloksista hyvin rajoitetussa määrin ja eikä heillä ole määräysvaltaa oman työnsä suhteen. Riistosuhde on ennen kaikkea rakenteellinen suhde. Tuotantovälineiden omistaja ei riistä työläisiä tietoinen alistaminen päämotiivinaan, vaan siksi, että porvariston ja työväenluokan välinen riistosuhde on kapitalismin ydinominaisuus.

- 2 Kuluttajahintaindeksi kuvaa Suomessa asuvien kotitalouksien Suomesta ostamien tavaroiden ja palveluiden hintakehitystä. Kuluttajahintaindeksi lasketaan menetelmällä, jossa eri hyödykkeiden hinnat painotetaan yhteen niiden kulutusosuuksilla. Tulopoliittisessa kokonaisratkaisussa (TUPO) ja myös liittokohtaisissa sopimuksissa sovitaan indeksikynnyksestä. Esimerkiksi vuoden 2004 lokakuusta vuoden 2005 lokakuuhun kuluttajahintaindeksi kohosi 0,8 %, ja TUPO:n indeksikynnys oli 2,6 %. Jos kuluttajahintaindeksi olisi nousut yli 2,6 prosentilla, palkkoja olisi sopimuksen mukaan korotettu vastaavalla määrällä seuraavan yleiskorotuksen yhteydessä. (Tulopoliittisen selvitystoimikunnan raportti: *Arvioita vuosien 2005–2006 tulo- ja hintakehityksestä* 9.12.2005.)
- 3 Vanhoista EU-maista ainoastaan Irlanti ja Iso-Britannia eivät ottaneet käyttöön siirtymäaikoja.
- 4 Luku perustuu Työministeriön arvioon 2004 (Vilkama ym. 2005, 8).
- 5 Tämä ei sulje pois sitä seikkaa, että maahanmuuttajilla on valtaväestöä heikompi työllisyystilanne, ja he ovat alttiita syrjinnälle (esim. Forsander 2002; Joronen 2005; Liebkind *et al.* 2004, 143–161; Sutela 2005). Maahanmuuttajien työmarkkinasyrjinnän voi kuitenkin katsoa kohdistuvan ensi kädessä etnisyyteen, ja olevan näin lähtökohdiltaan laitonta, kun taas ulkomaalaisen työvoiman, erityisesti lähetettyjen työntekijöiden syrjintä on ns. laillistettua, toisin sanoen heidän eriarvoistamisensa perustuu ensi kädessä heidän juridiseen asemaansa ja maiden välisten työsuhte-etuuksien eroavaisuuksien hyväksikäyttämiseen kilpailuetuna.
- 6 Käsitettä dokumentoimaton käytetään alleviivaamaan sitä, että ihminen sinänsä ei voi olla laitton, tai että maahantulo ja maassaoleskelu ei voi olla lähtökohtaisesti laitonta ennen kuin laillisen prosessin kautta toisin todistetaan. Sen sijaan käsitteet dokumentoimaton tai sääntelemätön (unregulated) korostaa maahantulon ja maassaoleskelun luonnetta viranomaisvalvonnan ulkopuolella olevana ilmiönä.
- 7 Rakennusteollisuus työnantajajärjestönä edustaa rakennusurakointia ja rakennustuoteteollisuutta. Tässä artikkelissa rakennusalalla tarkoitetaan nimenomaan rakennusurakointia. Rakennusteollisuuden mukaan rakennus-

urakointiyrityksiä on 20–30 000, joista vain 2 000 on Rakennusteollisuuden jäseniä, mutta jäsenten osuus alansa tuotannosta on arviolta 60–70 prosenttia. Epäsuhdan selittää se, että Rakennusteollisuuden jäsenet ovat yleensä suuria yrityksiä.

- 8 *Laki eräiden Euroopan unionin valtioiden kansalaisen työntekoa koskevien tietojen rekisteröinnistä* <http://www.finlex.fi/fi/laki/kokoelma/2006/20060067.pdf>.
- 9 Vuonna 2001 kivirakenteiden entistämiseen erikoistunut iitalalaisyritys palkkasi välitysyhtiön kautta 12 kiinalaista kivenhakkaajaa, joiden alipalkkaus ja muut työsuhdერიkkomukset tulivat Rakennusliiton toimesta julki vuonna 2003, ja johtivat oikeuskäsittelyyn, jonka lopputuloksena työnantaja tuomittiin huomattaviin korvauksiin työntekijöilleen.
- 10 Haastattelulainausten lyhenteet ovat seuraavat: AF= Annika Forsander, RA = Rolle Alho

Lähteet

Painetut lähteet ja kirjallisuus

Kirjallisuus

- Appadurai Arjun (1991): "Global Ethnoscapes. Notes and Queries for a Transnational Anthropology." Teoksessa Fox Richard G. (toim.) *Recapturing Anthropology*. Santa Fe: School of American Research Press.
- Balch Alex, Fellini Ivana, Ferro Anna, Fullin Giovanna & Hunger Uwe (2004): "The Political Economy of Labour Migration in the European Construction Sector." Teoksessa Bommers Michael *et al.* (toim.) *Organisational Recruitment and Patterns of Migration. Interdependencies in an Integrating Europe*. IMIS-Beiträge. Heft 25/2004.
- Castles Stephen & Miller Mark J (2003): *The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World*. New York: The Guilford Press.
- Faist Thomas (2000): *The Volume and Dynamics of International Migration and Transnational Social Spaces*. Oxford: Oxford University Press.
- Fellini Ivana, Ferro Anna & Fullin Giovanna (2006): *Firm strategies affecting labour mobility in Europe: Recruiting foreign workers in the construction industry*. Paper presented at the COMPAS Annual Conference 2006 "International Labour Migration: In Whose Interests? 5th – 6th July, Oxford.

- Forsander Annika (2002): *Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla*. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos.
- Hellsten Jari (2006): *On the Social Dimension in Posting of Workers. Reasoning on Posted Workers Directive, Wage Liability, Minimum Wages and Right to Industrial Action*. Työpoliittinen tutkimus 301. Helsinki: Työministeriö.
- Hämäläinen Kari, Kangasharju Aki, Pekkala Sari & Sarvimäki Matti (2005): *1990-luvun maahanmuuttajien työllisyys, tuloverot ja tulonsiirrot*. Työpoliittinen tutkimus 265. Helsinki: Työministeriö.
- Ihalainen Lauri (2006): *Ulkomaalainen työvoima ja sen kohtelu Suomen työmarkkinoilla*. Puheenvuoro seminaarissa Työvoiman liikkuvuus Viron ja Suomen välillä – siirtymäajan kokemuksia ja tulevaisuuden visioita. Tallinna 21.4.1006.
- Jokiniemi Eine (2006): *Pilotti, projekti, jatkuva muutos. Työn laadun kehittäminen uudenmaan työolupayksikössä. Nykytilan analyysi ja kehittämisehdotukset*. Työvoimaneuvojien PD-koulutus. Vantaa: Työministeriö.
- Joronen Tuula (2005): ”Työ on kahden kauppa – maahanmuuttajien työmarkkina-aseman ongelmia.” Teoksessa Paananen Seppo (toim.) *Maahanmuuttajien elämää Suomessa*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Laki eräiden Euroopan unionin valtioiden kansalaisen työntekoa koskevien tietojen rekisteröinnistä* 418/2006. Saatavilla osoitteesta: <http://www.finlex.fi/fi/laki/kokoelma/2006/20060067.pdf>. (Hakupäivä 13.11.2007).
- Liebkind Karmela, Mannila Simo, Jasinskaja-Lahti Inga, Jaakkola Magdalena, Kyntäjä Eve & Reuter Anni (2004): *Venäläinen, virolainen, suomalainen. Kolmen maahanmuuttajaryhmän kotoutuminen Suomeen*. Helsinki: Gau-deamus.
- Lillie Nathan & Greer Ian (2007): Industrial Relations, Migration and Neoliberal Politics: The Case of the European Construction Sector. *Politics & Society* 35 (4), 551–581.
- Paananen Seppo (1993): *Työvoimaa rajan takaa*. Työpoliittinen tutkimus 54. Helsinki: Työministeriö.
- Ruusuvuori Johanna & Tiittula Liisa (2005): *Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino.
- Sassen Saskia (1998): *Globalization and its Discontents. Essays on the new mobility of people and money*. New York: The New Press.
- Sassen Saskia (1999): *Guests and Aliens*. New York: The New Press.
- Sutela Hanna (2005): ”Maahanmuuttajat palkkatyössä.” Teoksessa Paananen Seppo (toim.) *Maahanmuuttajien elämää Suomessa*. Helsinki: Tilastokeskus.

- Tulopoliittinen selvitystoimikunta (2005): *Tulopoliittisen selvitystoimikunnan raportti: Arvioita vuosien 2005–2006 tulo- ja hintakehityksestä 9.12.2005*. Saatavilla osoitteesta: http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/02_taloudelliset_katsaukset/2006019TUPOSE/Tuposeto-raportti-180506.pdf.
- Vilkama Katja, Keskinen Sinikka & Sorainen Olli (2005): *Finland. OECD Sopemi International Migration Outlook*. Helsinki: Työministeriö. Saatavilla osoitteesta: http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/04_maahanmuutto/finrep2003.pdf.
- VNS (2006): *Valtioneuvoston selonteko Eduskunnalle siirtymäaikalaisten vaikutuksista sekä työvoiman ja palveluiden vapaan liikkuvuuden vaikutuksista työmarkkina-tilanteeseen eri aloilla*. VNS 1/1006.
- Wrench John (1991): "Gatekeepers in the Urban Labour Market: Constraining or Constrained?" Teoksessa Cross Malcolm & Payne Geoff (toim.) *Work and the Enterprise Culture*. London: The Falmer Press.
- Wrench John (1996): *Preventing Racism at the Workplace. A report on 16 European countries*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Wrench John (2004): *Breakthroughs and blind spots. Trade union responses to immigrants and ethnic minorities in Denmark and the UK*. Norway: FAFO.

Lehtiartikkelit ja tiedotteet

- Bulgarialainen rakentaja painuu suoraan Pariisiin. *Rakentaja* 23/2006.
- Liettualaisyrityksillä vakavia puutteita Turussa. *Helsingin Sanomat* 3.11.2006.
- Pimeän talouden konna on kotimainen. *Talouselämä* 10/2006.
- Pk-yritysten työvoimapula pahenee. *Taloussanomat* 22.11.2006.
- Rakentaminen työllistää – mistä ammattitaitoisia rakentajia jatkossa? *Rakennusteollisuus ry:n tiedote* 20.10.2006.
- Rakentamisessa eletään suhdanteen huippuvaihetta. *Helsingin Sanomat* 18.10.2006.
- Suotuisa suhdannekehitys jatkunut – vakaat odotukset aina ensi vuoden alkupuolelle asti. *Elinkeinoelämän keskusliiton tiedote* 2.11.2006.
- Työtä on, vain tekijät puuttuvat. *Aamulehti* 16.10.2006.
- Ulkomaalaisia työntekijöitä riistetään kaikkein pahimmin. *Rakentaja* 5/2006.
- Ulkomaalaistarkastajat löytäneet puutteita joka toisesta työpaikasta. *Helsingin Sanomat* 20.8.2006.

Virolaiset ovat valmiita irtisanoutumaan ja lähtemään keikkatöihin Suomeen.
Helsingin sanomat 9.4.2006.

Virolaisille maksettu jopa kolmen euron tuntipalkkoja. *Demari 22.2.2005.*

Yritysten kilpailukyky tärkeämpi kuin tupomalli. *Prima, joulukuu 2005.*

.....

Mika Helander

Lopuksi: Globalisaatiostrategioiden hahmottelua

Vaikka nykypäivän hallintokielessä strategiat yleensä viittaavat julkilausuttuihin ja kirjallisesti esitettyihin ajatuksiin, on sanelle syytä antaa laajempi merkitys. Strategiat eivät aina merkitse tietoista ja ohjelmallista suuntautumista tiettyihin toiminnan muotoihin tai tavoitteisiin. Strategiat esiintyvät aika ajoin epäsuorasti, muiden otsikoiden ja toimintatarkoitusten alaisuudessa. Tämä pätee erityisesti suomalaiseseen ay-liikkeeseen siksi, että esimerkiksi SAK:lla ei ole mitään julkilausuttua globalisaatiostrategiaa, kuten Peter J. Boldt kirjan artikkelissa huomauttaa.¹ Silti globalisaatiostrategioilla on tarkoitettu tässä teoksessa sellaista toimintaa, joka tavalla tai toisella pyrkii globalisaation hallintaan. Nykypäivän työmarkkinakeskustelut jousturvasta, yhteistoimintalaista, siirtymäajoista sekä tilaajavastuusta ovat globalisaatiostrategioita, jotka ilmenevät toisilla nimillä ja esiintyvät teknisemmällä kielellä. Tässä teoksessa ei kuitenkaan ole käsitelty sellaisia kotimaisia reaktioita globalisaatioon tai globalisaation seurauksia, jotka liittyvät kansallisvaltion systeemisissä työelämän muutosprosesseihin, kuten esimerkiksi liikelaitostamiseen, ulkoistamiseen, kilpailutukseen, työelämän joustoihin, muutosturvaan tai työaika- ja aukioloaikakysymyksiin. Kirjassa ei myöskään ole keskitytty kansallis-

ten lainsäädäntöprosessien valmisteluvaiheessa tapahtuvaan ay-liikkeen vaikutustoimintaan tai lainsäädäntöön, joka vaikuttaa ay-liikkeen asemaan työmarkkinaosapuolena. Kuitenkin nykyisessä kvartaalitaloudessa esimerkiksi sellaiset säädökset, jotka lisäävät sidosryhmäajattelun merkitystä yritysten yhteiskuntavastuuta korostaen, kapean omistaja- ja sijoittaja-ajattelun sijaan (stakeholder interest vs. shareholder interest), kuten yritysten hallitusten ay-edustukseen liittyvät säädökset (esimerkiksi Ruotsissa ja Saksassa) ovat merkityksellisiä kansalliseen kehikkoon liitettäviä globalisaation hallintavälineitä. Tässä kirjassa analysoidut globalisaatiostrategiat liittyvät kuitenkin ennen kaikkea transnationaaleihin, rajat ylittäviin prosesseihin.

Kirja on sisältänyt useita globalisaatiokeskustelun aiheita. Globalisaatioaiheet, joita tämä teos muun muassa on käsitellyt ovat a) Kilpailukyky *versus* sosiaalinen kehitys b) Vapaakauppa *versus* protektionismi c) Tuotannon uudelleensijoittamiset ay-liikkeen haasteena d) Kansainvälisen toiminnan suuntautuminen ja sisältö e) Kansallisuuden asema globalisaatiostrategioissa f) Suomen ulkopoliittikan merkitys g) Uusien välineiden ja toimintatapojen muotoutuminen h) Valtion muuttuva rooli i) Jäsenistön monimuotoistuminen ja maahanmuutto j) Järjestäytymisasteen muutos k) Marxilainen perintö l) fenomenologinen globalisaatio, eli maailmanlaajuisen palkkatyöläisyyden synty.

Tulen seuraavaksi vielä lyhyesti käymään läpi näihin aiheisiin liittyvää keskustelua niin kuin se ilmenee tässä teoksessa, sekä yhteiskuntakeskustelussa laajemmin.

Kilpailukyky *versus* sosiaalinen kehitys

Erityisesti Euroopan Unionin nykykehityksessä ja Unionin globalisaatiostrategiassa on noussut esiin tietty vastakkainasettelu Lissabonin strategiassa ilmaistun kilpailukykytavoitteen ja sosiaalisen kehityksen välille. Lissabonin strategia vuodelta 2000 asettaa tavoitteeksi, että Euroopan Unionin alue vuonna 2010 olisi maailman kilpailukykyisin talousalue. Nyt jo on tiedossa, ettei tavoitetta tulla saavuttamaan, mutta kilpailukykyä on pyritty lisäämään muun muassa palvelukau-

pan vapauttamisella, valtiollisella innovaatiopolitiikalla, panostuksilla informaatioteknologiaan ja koulutukseen sekä lisääntyvällä työvoiman liikkuvuudella. Myös työelämän joustavuuden lisääminen, joka usein merkitsee työvoiman palkkaamisen ja irtisanomisen helpottamista, on kuulunut Lissabonin strategiaan. Saman aikaisesti on Unionin alueella, erityisesti työväenliikkeen ja kansalaisjärjestöjen parissa, syntynyt uusia vaatimuksia sosiaalisen Euroopan kehittämiseksi.² Kilpailun lisääminen on nähty uusliberaalin politiikan ilmentymänä, joka lisää tavallisten kansalaisten ja palkansaajien turvattomuutta. Erityisesti Ranskassa ovat vaatimukset sosiaalisemman EU:n puolesta olleet voimakkaita. Pohjoismaat ovat tässä keskustelussa edustaneet kantaa, jossa sosiaalisesti vastuullinen yhteiskuntapolitiikka ja hyvinvointivaltio eivät ole kilpailukykyä vähentäviä, vaan ovat sitä lisääviä tekijöitä. Suomalaiset ovat viitanneet kansainvälisiin kilpailukyky vertailuihin sekä koulutusjärjestelmän menestykseen (Mäenpää 2006a). Vaikka tämän kysymyksen osalta suomalainen ay-liike on selkeästi ollut sosiaalisen sääntelyn ja hyvinvointivaltion kannattaja, ei myöskään kilpailukykyyn olla suhtauduttu kielteisesti. Yhteistyössä työnantajien kanssa on pitkään jopa pyritty modernisoimaan ja rationalisoimaan tuotantoprosesseja erityisesti vientiteollisuuden kilpailukykyyn parantamiseksi. Suomalainen ay-liike ei juurikaan ole osallistunut eurooppalaisiin ay-mielenosoituksiin tämän kysymyksen puitteissa. Kilpailukykyyn parantamisen pyrkimykseen on myös suomalainen ay-liike sitoutunut ja siten se suuntautuu globalisaatioon juuri kansallisesta näkökulmasta lähtien. Suomalaisista yhteiskuntaa ja ay-liikettä sen osana ohjaa globalisaatiostrategioissa ”kansallinen katse” (Kettunen 2006). Palaan tähän aiheeseen lyhyesti vielä myöhemmin keskustelussa kansallisuudesta (ja nationalismista).

Vapaakauppa versus protektionismi

Kansalaisjärjestöjen globalisaatiostrategioissa suhtautuminen vapaakauppaan on ollut yksi kaikkein keskeisimmistä kysymyksistä. Joissakin kansalaisjärjestöissä edistetään ja puolustetaan vapaata kauppaa sillä perustelulla, että myös kehitysmaiden tuotteet näin ollen pääsevät

teollistuneiden länsimaiden markkinoille niillä aidosti ja oikeudenmukaisesti kilpaillen. Nyt tullien ja tariffien sekä kauppapoliittisen protektionismin katsotaan vaikeuttavan kehitysmaiden kaupankäyntiä. Myös keskustelu reilusta kaupasta (fair trade) liittyy myös kysymykseen vapaakaupasta. Esimerkiksi Tanskan LO:n globalisaatiostrategiassa painotetaan reilun kaupan edistämistä (LO, The Danish Confederations of Trade Unions 2006) ja myös suomalaisen ay-liikkeen puitteissa on edistetty reilun kaupan pelisääntöjä ja tuotteita. Useat kansalaisjärjestöt suhtautuvat kuitenkin torjuvasti vapaakauppaan ja näkevät sen eriarvostavana kansainvälisen järjestelmän ja kanssakäymisen muotona. Yksi argumenteista on, että vapaakaupasta hyötyvät oikeastaan pääasiassa suuret monikansalliset yritykset, jotka saavat kilpailuetua siirtäessään tuotantoa halvan työvoiman maihin. Suomalainen ay-liike ei ottanut kantaa Suomen liittymisestä EFTA-sopimukseen, lähinnä ulkopoliittisista syistä johtuen (Paavonen 1998) mutta Peter J. Boldt kuvaa artikkelissaan kuinka suomalaisen ay-liikkeen teollisuuspainotteisuus, jossa erityisesti SAK-laiset vientiteollisuusliitot ovat hallinneet ay-kenttää, on merkinnyt vapaakaupan tukemista.

Tuotannon uudelleensijoittamiset ay-liikkeen haasteena

Tuotannon uudelleensijoittamiset ja siirrot halvemman kustannustason maihin on ammattiyhdistysliikkeen asemaan suuresti vaikuttava globalisaation ulottuvuus. Vastaaminen tähän haasteeseen on edellyttänyt toimintaa usealla eri rintamalla. Etupäässä on pyritty vaikuttamaan työn tuottavuuteen. Työntekijöiden jatkokoulutus on ollut yksi tuottavuuden lisäämisen menetelmistä. Työhön liittyvien tietojen ja taitojen päivittäminen on ollut tapa vastata teknologisen kehityksen tuomiin vaatimuksiin, jossa pyrkimyksenä on myös ollut saman työn teettäminen pienemmällä henkilöstöllä. Siten esimerkiksi teollisuuden modernisaatio on merkinnyt automaation ja tietoteknologisen prosessiohjauksen käyttöönottoa, jolloin samoista tuotantoprosesseista on vastannut pienempi henkilöstömäärä. Koulutusta on pyritty myös lisäämään palkan-saajajärjestöjen toimesta, jotta ay-väki voisi toimia tarpeellisilla tiedoilla

neuvotteluissaan yritysjohdon kanssa. Palkkamaltilta ja joissakin tapauksissa jopa etuuksien vähentäminen on muodostunut ajankohtaiseksi strategiaksi. Ongelmat ja niiden ratkaisut ovat jossain määrin siirtyneet liittotason ratkaisuista työpaikkatasolle. Työn tuottavuus mitataan tuotantotiimeittäin yrityksen sisällä ja tästä seuraavat rationalisoinnit sekä tuotannon siirrot ajavat lisää tuottavuutta toimintaan. Ay-liike on lainsäädännön puitteissa panostanut yhteistoimintamenettelyyn, jotta sen avulla voitaisiin ajoissa saada tietoa yrityksen strategioista ja mahdollisesti voitaisiin vaikuttaa yritysjohdon päätöksiin. Ja henkilöille, joita kohtaa irtisanomiset ja työttömyys tuotannonsiirtojen johdosta, on luotu muutosturvan nimellä kulkevia ratkaisuja, joissa henkilöstö voi entisellä palkallaan etsiä uusia töitä määrätyn ajan kuluessa. Palkkavaikutus on yksi SAK:n muutosturvan puitteissa ajama uudistus, jossa työttömäksi joutuneet saisivat aiempaa palkkaa vastaavan palkan ottaessaan vastaan huomattavasti huonommin palkatun uuden työpaikan (SAK 2007). Valitut keinot ovat pääasiallisesti kohdistuneet kotimaiseen toimintaan, eikä siirtoja ole voitu estää vaikuttamalla kohdemaahan. Tässä teoksessa tuotannon siirtoihin liittyvää keskustelua on lähestytty ammattiyhdistysliikkeen institutionaalisten välineiden suunnasta. Veijo Laitisen artikkelissa on pohdittu eurooppalaisten yritysneuvostojen ominaisuuksia ja tehtäviä sekä ammattiyhdistysliikkeen asemaa tässä toiminnassa. Artikkelin johtopäätös on, että yritysneuvostot pääasiassa toimivat tiedon kanavina, jossa saadaan informaatiota yrityksen strategioista. Tätä laajaa aihealuetta voitaisiin myös lähestyä puhtaasti kansallisessa kehikossa pysyttäytyvien strategioiden suunnasta, joka olisi myös tärkeä tutkimusaihe kansallisiin globalisaatiostrategioihin paneutuvassa tutkimuksessa.

Kansainvälisen toiminnan suuntautuminen ja sisältö

Globalisaatiostrategioita jäsentävät yhteisön kansainvälisen ja rajat ylittävän toiminnan painopisteet ja suuntautuminen. Se mihin Suomen ulkopuolella ollaan yhteydessä, minkälaisissa aiheissa yhteyksiä ylläpidetään ja minkälaista yhteisöllisyyttä näissä yhteyksissä syntyy, ohjaavat

tapoja ja keinoja vaikuttaa globalisaatioon. Onko globaali, maailmanlaajuinen solidaarisuus ay-toiminnassa itsestäänselvyys vai rajoittuuko solidaarisuus pikemmin kansalliseen tai pohjoismaiseen tasoon? Kuinka isoja maantieteellisiä etäisyyksiä yhteistyössä ylitetään ja kuinka laajoja alueita maapallosta on mukana kansainvälisessä kanssakäymisessä? Esimerkiksi kirkon kansainvälisessä yhteistyössä on ollut ominaista toiminta ”*kaukana kotoa*”, sillä toiminnan sisältönä on ollut lähetystyö ja kehitysapu. Sittemmin Neuvostoliiton romahdettua on toimintaa suunnattu myös Venäjän lähialueille. Valtion kansainvälisen toiminnan määrittäjinä on ollut kolme isoa asiakokonaisuutta: ulko- ja turvallisuuspolitiikka, kauppapolitiikka sekä kehitysapu. Sittemmin myös ympäristönsuojelu on muodostunut valtion keskeiseksi kansainvälisen toiminnan alueeksi. Näiden kautta kansainvälinen vuorovaikutus muodostuu isojakin etäisyyksiä ylittäväksi toiminnaksi. Suomalaisen ay-liikkeen toiminnassa maantieteellistä suuntautumista on käsitelty Mika Helanderin, Riikka Lehtosen ja Maria Svanströmin artikkeleissa. Artikkeleiden johtopäätöksenä voi todeta ay-liikkeen kansainvälisen toiminnan olevat pääosin länsimaihin suuntautunutta ja erityisesti pohjoismainen yhteisö on suomalaisen ay-liikkeen viiteryhmä. Näissä yhteyksissä muodostuu järjestöllistä yhteisöllisyyttä. Yhteistyötä ylläpidetään myös solidaarisuussyistä kehitysmaiden ja vastikään teollistuneiden maiden kanssa ja yksi syy tähän yhteistyöhön on kilpailueron kaventaminen Suomen ja näiden maitten välillä niin, etteivät työn hinta ja huonot työolosuhteet muodostu kilpailueduiksi, jonka perässä elinkeinoelämän investoinnit kulkevat.

Kansallisuuden asema globalisaatiostrategioissa

Globalisaatiokeskustelussa on myös esiintynyt erilaisia näkemyksiä siitä katoaako vai kenties vahvistuuko kansallinen identiteetti globalisaation seurauksena. Useissa sosiologisissa keskusteluissa globalisaatio ja nationalismi on nähty toisilleen vastakkaisina ilmiöinä. Tässäkin ajattelussa on useita eri suuntauksia, mutta nationalismi on silloin usein tulkittu kehityksen jatkumolla globalisaatiota edeltävänä, mutta vanhanai-

kaisena ilmiönä. Se on sellaisessa katsannossa uskontoa tai etnisyyttä muistuttava traditionalistinen maailmankuva. Nationalismi edustaa silloin usein irrationaalista jäännettä esimodernilta ajalta ja sen ajatellaan katoavan viimeistään modernin aikakauden globalisaatiovaiheessa. Hiljattain on kuitenkin alkanut esiintyä näkemyksiä joiden mukaan nationalismi vahvistuu tai jopa syntyy globalisaation seurauksena. Historiallisesti tarkasteltuna suomalaisen yhteiskunnan kansallinen yhtenäisyys ja sopimusyhteiskunnan juuret ovat seurausta kansainvälisen politiikan paineista. Toisin sanoen se on maailman turvallisuuspoliittisen globalisaation seurausta (vrt. Giddens 1990). Kansallinen yhtenäisyys ilmeni toisessa maailmansodassa sekä kylmän sodan kaksinapaisuudessa ja kansallisesta konsensuksesta muodostui tehokas modernisaatioväline. Pauli Kettunen on kiinnittänyt huomiota sellaisiin poliittisiin ratkaisuihin kuten *kansallinen innovaatiopolitiikka* ja *kansallinen kilpailukyky* nationalistisina vastauksina globalisaation tuomiin haasteisiin. Tästä näkökulmasta nationalismi on intressisidonnaista ja syntyy ideologisenä välineenä muutoksen hallinnassa ja siihen vaikuttamisessa. Samalla tavoin myös ammattiyhdistysliikkeen parissa on esiintynyt arkipäiväisellä ja maltillisella tavalla nationalistisia äänenpainoja keskustelussa suomalaisesta työstä, tulopoliittisista kokonaisratkaisusta ja kolmikannasta. Näissä puheenvuoroissa globalisaatiossa menestyminen on edellyttänyt ay-liikkeen tarjoamaa suomalaisen yhteiskunnan menestysreseptiä, joka koostuu kansallisista ainesosista.³ Tämä on myös johdonmukaista Suomen historian valossa, jossa nationalismi on merkinnyt menestyksekkästä reseptiä ulkoisen uhan vallitessa.⁴ Globalisaation nykyvaiheessa on ajankohtaista pohtia sitä, onko toinen osapuoli (työnantajat) irtautunut kansallisesta kehikosta ja sopimusperinteestä. Nationalismia ei enää voi väheksyä ”going global” strategiana, sillä kansallisvaltion globalisoiduttua on pohjoismaisella ja suomalaisella sosiaaliseen kestävyYTEEN perustuvalla yhteiskuntamallilla esimerkin voimaa maailmanlaajuisesti (SAK 2007).⁵ Pohjoismaisuuden korostaminen on odottamattomalla tavalla linjassa tämän nationalismin kanssa, sillä pohjoismainen yhteistyö ja yhteisö perustuu pääasiallisesti itsenäisten kansallisten yhteiskuntien väliseen kanssakäymiseen, jossa järjestelmiä verrataan ja kehitetään parhaita käytäntöjä. Nämä kansalliset yhteis-

kunnat rakentuvat vahvan valtioinstituution varaan, jonka puitteissa esimerkiksi lainsäädäntöön vaikuttamalla ay-liike kohtaa globalisaation tuomia haasteita. Toisin sanoen pohjoismainen alueellinen integraatio, globalisaatiostrategiana, on kansallista kehikkoa ja ajattelua tukevaa.

Suomen ulkopoliitiikan merkitys

Suomen virallinen ulkopoliittikka määrittä Suomen ulkosuhteita kylmän sodan aikana ja toisen maailmansodan jälkeen. Yhteiskunnassa esiintyi myös kylmän sodan mukaista kahtiajakoa niin, että jotkin toimijat suuntautuivat ulkosuhteissaan Neuvostoliittoon ja itäblokkiin, toisten suuntautuessa länsivaltoihin ja USA:han. Tämä jako oli erityisen selvä poliittisen vasemmiston ja ay-liikkeen sisällä sosialidemokraattien ja kommunistien välillä. Ammattiyhdistysliikkeessä esiintyi kylmänsodan mukaisia eroja ulkosuuntautumisessa, eli siinä mistä tukea politiikalle haettiin ja mihin kansainvälisiin järjestöihin haluttiin kuulua. Ammattiyhdistysliike tuki kuitenkin virallisesti Suomen puolueettomuuspolitiikkaa ja YYA-sopimusta sekä valtion virallista linjaa vapaakauppasopimuksiin kuten EEC:hen, EFTA:aan ja NORDEK:iin liittyen. Kun 1990-luvun aikana kylmän sodan aikainen maailman kaksinapainen asetelma murtui oli kuitenkin suomalaisessa ulkosuhteiden hoidossa jo muodostunut selkeä valtiovetoinen perinne, jossa yhteinen linja ja konsensus katsottiin koko yhteiskunnan osalta välttämättömäksi.⁶ Tällaiset seikat tulevat esille erityisesti Peter J. Boldtin keskustelussa ay-liikkeen suhtautumisesta EU:iin liittymiseen 1990-luvun puolivälissä, sekä Mika Helanderin artikkelissa ay-liikkeen kansainvälisistä yhteyksistä ja niitä selittävästä Suomen ulkosuhteista. Molemmissa artikkeleissa näkyy Suomen valtiollisen ulkopoliitiikan jatkumo ay-liikkeen linjanve-toihin. Poikkeuksen tähän ulkopoliittiseen jatkumoon tarjoaa Tapio Bergholmin artikkeli AKT:n boikottitoimista Etelä-Afrikan Apartheid-hallintoa kohtaan. Artikkelit kertoo epätavallisesta tilanteesta Suomen historiassa, jossa kansalaisjärjestö on poikennut valtion virallisesta ulkopoliittisesta linjasta sekä kyennyt myös arvovallallaan ja mielipidevaikuttajana muuttamaan valtion ulkopoliittista linjaa. Jukka Nevakivi

(1992) ja Marjaana Valkonen (1989) kuvaavat vastaavaa historiallista tilannetta, jossa ay-liike poikkesi hallituksen linjasta jatkosodan loppuvaiheessa liittyessään jo toukokuussa 1943, eli lähes puolitoista vuotta ennen sodan loppumista, rauhanoppositioon ja ilmaisi kantanaan sodasta irrottautumisen. Ulkopoliittisissa kysymyksissä ammattiyhdistysliike on kuitenkin yleensä noudattanut valtion virallista linjaa (esim. Paavonen 1998).

Uusien välineiden ja toimintatapojen muotoutuminen

Globalisaation sisältämät uudet toiminnan puitteet kuten transnationaalisten verkostojen synty sekä rajat ylittävien klusteriyritysten muodostuminen merkitsevät monien vakiintuneiden toimintatapojen ja organisatoristen elinten uudelleenarviointia. Suomalaisessa työmarkkinapolitiikassa 1960-luvun lopulla alkanut ja myöhemmin yleistynyt Tulopoliittinen kokonaisratkaisu – TUPO – on esimerkki sellaisesta keskitetystä kansallisesta toimintatavasta, joka on haastettuna. Sama koskee keskusjärjestöjen ja ammattiliittojen perinteisesti vahvaa roolia Suomessa, johon myös liittyy paineita. On syntynyt aikaisempaa suurempaa tarvetta työpaikka- ja yritysکوhtaiseen asioiden sopimiseen. Osaltaan tämä myös haastaa ammattikuntaکوhtaiseen jakoon perustuvan liittorakenteen ja lisää tarvetta liittofuusioille (Mäenpää 2005). Fuusioissa muodostuu työnantajaperusteisia uusia liittoja. Tällaista keskittymistä on tapahtunut esimerkiksi Julkisten- ja Hyvinvointialojen Liiton (JHL) syntyessä ja vastaava kehitys on käynnissä teollisuusliitoissa. Lisäksi isoihin yrityksiin on muodostettu eurooppalaisia yritysneuvostoja, joiden avulla pyritään vaikuttamaan työolosuhteisiin sekä pääoman ja työn väliseen suhteeseen. Kansainvälinen ay-liike on myös neuvotellut kehyssojimuksia isojen monikansallisten yritysten kanssa työelämän minimiehtojen noudattamisesta. Suomalaisen yritysten kanssa ei tällaisia sojimuksia ole kuitenkaan vielä saatu aikaan. Globalisaation seurauksena luodaan myös uusia työmarkkinavälineitä kuten muutosturva ja tilaajavastuu, joilla pyritään kansallisesti sääntelemään työmarkkinoiden toimintaa. Suomalainen ay-liike on lisäksi luonut me-

netelmiä kehittää erityisesti itäisen Euroopan siirtymätalouksien ammattiyhdistysliikettä sekä lisätä tietoutta suomalaisesta ja pohjoismaalaisesta työmarkkinamallista. Veijo Laitisen artikkeli tässä kirjassa kuvaa eurooppalaisia yritysneuvostoja tiedon kanavina. Eve Kyntäjä kirjoittaa SAK:n Tallinnan infopisteestä työelämän kehittämisen välineenä. Työelämän laadullisille tekijöille muodostuu globalisaation seurauksena suhteessa aiempaa suurempi painoarvo, eikä tulopolitiikka enää ole pääasiassa euromääräisistä palkankorotuksista neuvottelemista. Uusien välineiden ja toimintatapojen synty luo uusia haasteita ay-politiikan perustelemiseen jäsenkunnalle, ratkaisujen ollessa usein monimutkaisempia ja vaikutuksiltaan välillisempiä kuin selkeä euromääräinen lisäys palkkatodistuksen alarivillä.

Valtion muuttuva rooli

Globalisaatiossa valtion rooli muuttuu monella tavoin. Itsenäisen veropolitiikan ylläpitäminen vaikeutuu. Talouselämän sääntely muodostuu ongelmalliseksi elinkeinoelämän uhatessa *exit*-vaihtoehdolla (Kettunen 2006). Monikansalliset yritykset uhkaavat lähteä maasta, mikäli toimintaympäristö ei syystä tai toisesta miellytä. Ja ne voivat käyttää tätä optiota tehokkaasti valtiolliseen politiikkaan vaikuttamisessa. Yhä suurempi osa päätöksenteosta tapahtuu Euroopan Unionin instituutioiden piirissä. Ja hyvin monet talouspoliittiset uudistukset tuodaan kansainvälisistä järjestöistä kuten OECD ja pannaan täytäntöön valtiovarainministeriön kehysbudjetoinnin avulla. Kolmikanta on siis myös uhattuna, yhden kannan horjuessa. Tämän lisäksi toinen kanta, eli elinkeinoelämä ei enää perinteisellä tavalla ole järjestäytyntä kansalliseen edunvalvontajärjestöön. Teollisuuden ja Työnantajien edustavuus on haastettuna elinkeinoelämän omistajuuspohjan muuttuessa ja elinkeinoelämän tilariippuvuuden vähentyessä. Mutta samalla TT:n rooli voi muuttua palveluorganisaation suuntaan, jossa se myy edunvalvontapalveluja myös kansainväliselle pääomalle (Kettunen 2006). Globalisaatiostrategioissa tulee olemaan entistä enemmän suuntautumista ensinnä ylikansalliselle tasolle, kuten EU:iin vaikuttamiseen, toiseksi transnationaaliselle tasol-

le, kuten monikansallisiin yrityksiin ja yritysneuvostoihin vaikuttamiseen sekä kolmanneksi kansalaisyhteiskunnan tasolle, jossa ay-liikkeen liikemäisyys voimistuu sekä paikallisena tietoisuuden lisääjänä, että rajat ylittäen tapahtuvana liikekannallepanona esimerkiksi työtaistelutilanteissa.

Jäsenistön monimuotoistuminen ja maahanmuutto

Jäsenistön mobilisaatio ja työntekijöiden järjestäytyminen ovat muuttuneet haastaviksi tehtäviksi tilanteessa, jossa palkansaajat keskiluokkaistuvat ja työtehtävät eriytyvät. Yksilöt eivät enää identifoidu tiettyyn ammattiin tai työläiskategoriaan teollisuusyhteiskunnan mukaisesti ja heidän palkkauksessaan noudatetaan usein henkilökohtaista palkan muodostumista. Tämä muovaa työsuhdetta yrittäjämäisyyteen, jossa työntekijän ja työnantajan välinen suhde yksilöityy. Samoilla työpaikoilla on myös useiden eri ammattiliittojen jäseniä. Lisäksi yleisenä kulttuurisena piirteenä on kuluttajaidentiteetin merkityksen kasvu tiedostettuna identiteettinä, ammatti- ja työidentiteetin kustannuksella. Jäsenistön monimuotoistumiseen liittyy myös maahanmuuttajaväestön lisääntyminen. Suhtautuminen maahanmuuttajiin ja maahanmuuttoon on muodostumassa tärkeäksi globalisaatiostrategiaksi kansallisen kehikon puitteissa ja ilmentää ammattiyhdistysliikkeessä esiintyvää valmiutta globalisoitua. Maahanmuuttoa ja –muuttajia koskeva tutkimus voi toimia erityisen selkeänä yhteiskunnan henkisen tilan kuvaajana. Muuttoliikkeeseen vaikuttaminen onkin yksi niistä politiikan aloista johon ammattiyhdistysliike on pyrkinyt vaikuttamaan. Maahanmuuttajat luovat erityisiä haasteita ammattiliitoille heidän tullessa maista, joissa ei ole järjestäytymisen ja ammattiyhdistystoiminnan perinnettä tai ay-liike on hyvin erilainen. Ensimmäisen sukupolven maahanmuuttajilla ei myöskään tietämys uuden kotimaan institutionaalisesta rakenteesta ja edunvalvontapalveluista välttämättä ole riittävä ay-toimintaan osallistumiseen. Maahanmuuttajien rekrytoiminen ammattiliittojen jäseniksi on siis usein erityisen haastavaa. Toisaalta saattaa esiintyä toimialoja ja ammatteja, joissa maahanmuuttajat ovat luku-

määräisesti yliedustettuina ja lisäksi toimialan luonteen vuoksi ay-kysymykset ja työntekijöiden etujen valvonta on tarpeellista. Rakennusala ja ravintola-ala ovat muodostuneet tällaisiksi aloiksi. Näitä kysymyksiä on käsitelty tämän teoksen useissa artikkeleissa. Perttu Salmenhaara pohtii ay-liikkeen kantaa maahanmuuttopolitiikkaan kolmikantaisen valmistelun kautta. Mats Nylund on analysoinut samaa kysymystä mediavaikuttamisen kautta. Rolle Alho analysoi ammattiliittojen pyrkimyksiä rekrytoida maahanmuuttajia jäsenikseen keskittyen Palvelualojen ammattiliittoon ja erityisesti ravintola-alaan. Sirpa Wrede tutkii ammattiliittojen professionaalista protektionismia terveydenhuollon ammatteihin ja maahanmuuttoon liittyen. Annika Forsander analysoi ammattiliittojen roolia työmarkkinoiden portinvartioina tapauksena Rakennusala. Kaikista näistä artikkeleista välittyy voimakas kansallisten työmarkkinoiden hallinnan pyrkimys, myös tilanteessa, jossa työmarkkinoille virtaa ulkomailta uutta väkeä.

Järjestäytymisasteen muutos

1990-luvun laman aikana ansiosidonnaista työttömyysturvaa heikennettiin niin, että työssäoloehto piteni. Työssäoloehto tarkoittaa, että työttömän on täytynyt olla työssä 43 viikkoa 28 kuukauden aikana saadakseen ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa. Tämän työssäoloehdon täyttyminen on ollut ongelmallista sellaisille työntekijöille, joiden työsuhteet ovat usein lyhytkestoisia pätkätoita. Sellaiset työntekijät jotka eivät saa työssäoloehto täyteen eivät liity ammattiliittojen jäseniksi samassa määrin kuin ne työntekijät joilla vakuutusmielessä on työttömyysturvan osalta etua ammattiliiton jäsenyydestä. Lisäksi näiden työntekijöiden työttömyysturvan tarjoajaksi on tullut nk. Loimaan kassa, joka on ammattiliitoista riippumaton työttömyyskassa. Petri Böckerman ja Roope Uusitalo (2005) ovat arvioineet tämän tärkeimmäksi järjestäytymisasteen alenemista selittäväksi tekijäksi. Loimaan kassa pysyy ylläpitämään edullisemmat hinnat työttömyysvakuutusmaksussa, verrattuna ay-liikkeen hallinnoimiin työttömyyskassoihin, sillä Loimaan kassa ei tarjoa muuta edunvalvonta- tai jäsenpalvelua. Työelämän

muututtua enemmän palvelu- ja tietovaltaiseksi, on työntekijöiden tähän liittyvä keskiluokkaistuminen, esimerkiksi koulutustason nousun myötä, muuttanut jäsenrekrytoinnin vaativaksi tehtäväksi. Näiden muutosten seurauksena ammattiliittojen järjestäytymisaste on laskenut 1990-luvun puolivälistä alkaen. Siihen saakka oli Suomessa, muiden Ghent-järjestelmää noudattavien maiden tavoin, tasaisesti nouseva järjestäytymisaste (Böckerman & Uusitalo 2005). Erityisesti nuorison parissa on järjestäytyminen alhaista. Tutkimukset ovat osoittaneet järjestäytymisen olevan korkeampaa siellä missä luottamusmiesorganisaatio on laaja (Helin & Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö 2006). Kysyttäessä järjestäytymättömiltä nuorilta syytä järjestäytymättömyyteen on vastaus ollut, ettei heille kukaan ole tarjonnut jäsenyyttä. Ammattiliitoille ja –osastoille muodostuu haasteita liikemäisyyden palauttamisesta toimintaan, vakiintuneiden institutionaalisten käytäntöjen sijaan, järjestäytymisasteen putoamisen pysäyttämiseksi. Sillä ammattiyhdistysliikkeen asema yhteiskunnassa perustuu aina viime kädessä korkeaan järjestäytymisasteeseen (Visser 1992). Globalisaatiostrategioiden edellytyksenä on korkean järjestäytymisasteen ylläpito ja sen kautta myös suuremmat taloudelliset resurssit jäsenmaksutulojen muodossa.

Marxilainen perintö

Työväenliikettä on muovannut historiallisesti ratkaisevalla tavalla marxilainen perintö. Marxilainen materialismi ja sosialismi olivat johtavia ideologioita myös ay-liikkeessä aina Neuvostoliiton romahdukseen saakka. Tämän historiallisen mullistuksen jälkeen myös vasemmisto on ottanut etäisyyttä marxilaiseen menneisyyteen. Kuitenkin – ja ehkä erityisesti – kansainvälisessä toiminnassa marxilainen perintö on yhä merkittävä toiminnan jäsentäjä. Maailmanjärjestelmää kuvaavat Immanuel Wallersteinin teoriat (1974; 1980; 1987; 1989) sekä riippuvuusteoriat (esim. Frank 1971; kts. So 1990) kuvaavat marxilaisittain tuotannon ja talouden eroja maailmantaloudessa. Näitä teorioita soveltavia tahoja esiintyy kansainvälisessä ay-toiminnassa. Myös globalisaatioteoriassa on selkeästi marxilaisia suuntauksia, joiden kanssa ay-liike käy vuoro-

puhelua (Amin 1999; vrt. Sklair 1991). Toiseksi marxilaisen teoriaperinteen tuomat vaikutteet poliittiselle mobilisaatiolle, sekä tähän liitetty monien kumppaneiden voimakas poliittinen marxismi kansainvälisillä toimintakentillä, ylläpitää marxilaisuuden jatkuvaa ajankohtaisuutta ay-liikkeen globalisaatiostrategioissa. Tämän kirjan artikkelit eivät kuitenkaan suoranaisesti liitä keskustelua tähän teoria- tai politiikkaperinteeseen. Suomalainen ay-liike on, kirjan artikkeleiden valossa, post-marxilaisessa vaiheessa, jossa toimintaa ohjaavat pragmaattiset edunvalvonta lähtökohdat markkinatalouden yhteiskunnallisessa kehikossa. Osittain tämä tuo mukanaan *proaktiivisia* menetelmiä kun voidaan vaikuttaa esimerkiksi lainsäädännön ja kansainvälisten sopimusten muuttamiseen, sen sijaan, että reagoitaisiin esimerkiksi mielenosoituksin vallitseviin epäkohtiin ja harrastettaisiin kumouksellista toimintaa. Eriyisesti Riikka Lehtosen artikkeli kertoo kuinka ay-toimitsijat kokevat pohjoismaisen ay-liikkeen eteläisen Euroopan ay-liikettä *proaktiivisempänä* pragmaattisuutensa vuoksi. Artikkelit osoittavat myös, että marxilainen perinne ja luokkatietoisuus puuttuvat tätä nykyä suomalaisten ay-toimitsijoiden kansainvälisen yhteisöllisyyden kokemuksista. Poliittisen marxilaisuuden valtiokytkettyneen version romahduksen lisäksi myös kapitalismin ja työmarkkinoiden nykyvaihe on tämän toimintaperiaatteiden muutoksen taustalla. Globaali pääoma ei enää ole samalla tavalla hallittavissa marxilaisin menetelmin (esimerkiksi kansallisin työtaisteluin) kuin säännellyn tai maantieteen säätelemän kapitalismin aikakautena. Työmarkkinatkaan eivät enää entiseen tapaan ole teollisuussektorin dominoimia. Samalla tämä kuitenkin myös merkitsee tiettyä neuvottomuutta nykypäivän haasteiden edessä.

Fenomenologinen globalisaatio, eli maailmanlaajuisen palkkatyöläisyyden synty

Filosofisesti ja fenomenologisesta näkökulmasta tarkasteltuna ammattiyhdistysliike voisi globalisaatiossa olla sellainen uuden ajan airut, joka (hegeliläisessä mielessä) veisi ihmiskuntaa kohti maailmanlaajuisesta yhteisyydestä ja globaalia inhimillisyyttä. Se voisi olla liikkeenä ja valtiosta

vapaana rakennelmana sellainen, joka (Francis Fukuyamaa mukailten) tekee liberaalin demokratian idean maailmanlaajuisesti vallitsevaksi konkretisoimalla sen arkipäivän elämään. Ay-liikkeellä voisi siis vielä olla hegeliläisessä mielessä vapauttava tehtävä. Se voisi kyetä siihen arkisemmalla (ja Husserlilais/Schutzilaisen fenomenologian analysoimalla) tavalla kuin entisaikojen hegeliläiset idealismit. Tämä voisi tapahtua löytämällä ihmiskuntaa yhdistäviä yksilön arkipäiväiseen ja rutiinimaiseen maailmanhahmottamiseen sidottuja, olemisen materialiteettiin liittyviä, mutta symbolisesti tärkeitä, asioita. Sellaisia asioita voisi olla elämään ja kuolemaan, sairauteen ja terveyteen sekä työntekoon ja vapaa-aikaan liittyvät ilmiöt, jotka laajempaan näkökulmaan asetettuina muodostaisivat globaalin muutosvoiman. Maailman työjärjestön ILO:n käsitteperi *Decent work*, eli kunniallisissa ja ihmisarvoisissa olosuhteissa tapahtuva työ on ilmaus tällaisesta ammattiyhdistysliikkeen pyrkimyksestä.⁷ Tässä prosessissa muodostuu globaali palkkatyöläisyys, joka tuotantovoimana näkee oman historiallisen merkityksensä pitkälle tulevaisuuteen ja myös osaa nähdä itsensä suhteessa maapallon luonnonvaroihin ja niiden kuluttamiseen sekä siten suhteessa koko maapallon ja ihmiskunnan asemaan ja tulevaisuuteen.

Viitteet

- 1 Tanskan LO:lla on vuonna 2006 julkaistu globalisaatiostrategia. Tämä 65 sivua käsittävä dokumentti sisältää sekä kansalliseen kehikkoon asetettuja strategioita (kuten *flexicurity* ja elinikäinen oppiminen) että globaalitason ja kansainvälisiin järjestöihin liittyviä strategioita. Dokumentti poikkeaa suomalaisesta keskustelusta lähinnä aktiivisuudessaan ja proaktiivisuudessaan, jossa aloitteellisesti etsitään ratkaisuja haasteisiin ja ongelmiin (LO, The Danish Confederations of Trade Unions 2006). Suomessa *Flexicurity* -malliin liittyvä työsuhdeturvan heikennys on herättänyt poliittisia ristiriitoja ja ay-liikkeen vastustusta (Bäck 2006).
- 2 John Palmer, European Policy Centerin johtaja Brysselissä ja The Guardianin entinen Eurooppa toimittaja, kuvaa EU:n Laeken sopimusta, jossa käsiteltiin EU:n perustuslaki konventin perustamista, vuodelta 2001 seuraavin sanoin: *"A significant part of the Laeken European Council conclusions are given over to employment and 'fleshing out the European social model' (although with few*

concrete details) as well as to accelerating up EU performance in the fields of research and development. This was perhaps in part with an eye to a massive demonstration outside the summit by nearly 100,000 trade unionists and other civil society interest groups demanding a more 'social Europe'." (<http://www.iwa.org.uk/publications/pdfs/Laeken1.pdf>. John Palmer: Debate. The Leaken Summit: A Milestone for Europe. S. 5 Hakupäivä: 16.11.2006)

- 3 Erityisesti STTK:n puheenjohtajan, Mikko Mäenpään puheenvuorot globalisaatiokeskustelussa ovat viitanneet tähän (Mäenpää 2004, Mäenpää 2006b).
- 4 Erityisesti sosialidemokraatit ovat ilmaisseet tällaista kansallista yhtenäisyyttä ulkoisten uhkien vallitessa. Valtalaki toimii esimerkkinä tästä (Alapuro 1988) sekä Suomen asema toisessa maailmansodassa (Nevakivi 1992).
- 5 Myös Manuel Castells (2000) viittaa hyvinvointietatistimin menestyksellisyteen informaatioaikakaudella, joka muutoin kyseenalaistaa valtiolliset rakenteet.
- 6 Tästä on lukuisia esimerkkejä myös 2000-luvun alusta. Esimerkiksi presidentin vaalissa 2006 muodostui yhdeksi keskustelunaiheeksi Kokoomuksen hyvät yhteydet Venäjän presidentin Vladimir Putinin konservatiivipuolueeseen. Keskustelussa nähtiin ongelmaksi, ettei koko yhteiskunnalla ole yhtä hyvää yhteistyösuhteen Venäjälle ja vihjaistiin esiintyvän eri linjoja Suomen Venäjänpolitiikassa. Tietyissä määrin tämä keskustelu on jatkumoa suomettuneelle tavalle käsitellä Suomen suhteita itänaapuriin. Sittenmin tämä on muuttunut kiusalliseksi Kokoomukselle Venäjän ihmisoikeus- ja energiapolitiikan kohdattua lisääntyvää kritiikkiä.
- 7 Lähde: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/genact/employmt/decent/index.htm>. (Hakupäivä 17.11.2006)

Lähteet

Painetut lähteet ja kirjallisuus

Kirjallisuus

Alapuro Risto (1988): *State and revolution in Finland*. Berkeley; London: University of California Press.

Amin Samir (1999): *Kapitalism i globaliseringens tid : styrningen av vår tids samhälle*. Göteborg; Daidalos.

Böckerman Petri & Uusitalo Roope (2005): "Mistä Johtuu Ammatillisen Järjestyntymisen Lasku?" *Talous & Yhteiskunta* (3), 23–29.

- Castells Manuel (2000): *Informationsäldern : ekonomi, samhälle och kultur. Bd 3, Millenniets slut*. Göteborg: Daidalos.
- Frank Andre Gunder (1971): *Kapitalismi ja alikebitys Latinalaisessa Amerikassa : historiallisia tutkimuksia Chilestä ja Brasiliasta*. Helsinki: Tammi.
- Giddens Anthony (1990): *The consequences of modernity*. Cambridge: Polity & Blackwell.
- Helin Jyrki & Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö (2006): *Ansaittua luottamusta: SAK:n järjestötutkimus luottamushenkilöraportti*. Helsinki: Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK.
- Kettunen Pauli (2006): ”Kilpailukyky-Yhteisön Rajat.” Teoksessa Kolanen Risto (toim.) *Työtä!: hyvinvointi globaalissa murroksessa; riittääkö työ hyvinvoinnin tuottamiseen? -hankeen loppuraportti*. Helsinki: TSL, Työväen Akatemia, Hallituksen politiikkaohjelmat. 37–48.
- LO, The Danish Confederations of Trade Unions. 2006. *Denmark in a globalised world. LO's proposal for a responsible globalisation policy*. Copenhagen: LO, The Danish Confederations of Trade Unions.
- Nevakivi Jukka (1992): *Linnasta linnaan: Eero A. Wuoren (1900–1966) poliittinen elämäkerta*. Helsinki: Otava.
- Paavonen Tapani (1998): *Suomalaisen protektionismin viimeinen vaihe: Suomen ulkomaankauppa- ja integraatiopolitiikka 1945–1961*. Helsinki: Suomen historiallinen seura.
- SAK (2007): *Suuntana osaava ja oikeudenmukainen Suomi. SAK:n tavoitteet vaalikaudelle 2007–2011*. Helsinki: SAK.
- Sklair Leslie (1991): *Sociology of the global system*. London: Harvester Wheatsheaf.
- So Y. A. (1990): *Social change and development : modernization, dependency, and world-systems theory*. Newbury Park, Calif.: Sage Publications.
- Valkonen Marjaana & Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (1989): *Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK r.y., 1907–87*. Helsinki: Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö.
- Visser Jelle (1992): ”The Strength of Union Movements in Advanced Capitalist Democracies: Social and Organizational Variations.” Teoksessa Regini Marino (toim.) *The Future of Labour Movements*. London, Newbury Park, New Delhi: SAGE. 17–52.
- Wallerstein Immanuel (1974): *The modern world-system capitalist agriculture and the origins of the European world-economy in the sixteenth century*. New York: Academic Press.

Wallerstein Immanuel (1980): *The modern world-system*. New York: Academic Press.

Wallerstein Immanuel (1987): *Historiallinen kapitalismi*. Tampere: Vastapaino.

Wallerstein Immanuel (1989): *The modern world-system III the second era of great expansion of the capitalist world-economy, 1730–1840s*. New York: Academic press.

Sanomalehtiartikkelit

Bäck Jenny, "Globalisering. Facket kritiskt direkt. Framtidsrapport vill se flexibla arbetstagare.", *Hufvudstadsbladet*, 12.12.2006, 10.

Mäenpää Mikko, "Kolumni: Voihan globalisaatio!", *Uutispäivä Demari*, 4.10.2004.

Mäenpää Mikko, "Kolumni: Mitä tuleman pitää", *Uutispäivä Demari*, 11.1.2005.

Mäenpää Mikko, "Kolumni: Eurooppa ei kaipaa kvartaalitaloutta", *Uutispäivä Demari*, 16.3.2006.

Mäenpää Mikko, "Kolumni: Mennään jatkossakin kolmikantaan", *Uutispäivä Demari*, 12.10.2006.

Internetsivustot

Palmer John: Debate. The Leaken Summit: A Milestone for Europe. Saatavilla osoitteesta: <http://www.iwa.org.uk/publications/pdfs/Laeken1.pdf>. (Hakupäivä 16.11.2006).

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/genact/employmt/decent/index.htm>. (Hakupäivä 17.11.2006).

Tekijät

- Rolle Alho, MSc, jatko-opiskelija, Itämeren alueen integraation ja vuorovaikutuksen tutkijakoulu, Turun yliopiston sosiaalipolitiikan laitos.
- Tapio Bergholm, FT, dosentti, Helsingin yliopiston historian laitos, SAK:n historian tutkija.
- Peter J. Boldt, VTM, eläkeläinen, ent. SAK-ekonomisti (1982–2006), Euroopan (EU) talous- ja sosiaalikomitean jäsen (2001–2006), Suomen delegaation jäsenen WTO-ministerikokouksissa (1996–2005).
- Karin Creutz-Kämppi, VTK, Helsingin yliopisto.
- Annika Forsander, VTT, Centret för forskning etniska relationer och nationalism, Svenska social- och kommunalhögskolan, Helsingin yliopisto (31.3.2007 asti).
- Mika Helander, VTT, tutkija, Svenska Handelshögskolan.
- Eve Kyntäjä, PsyM, SAK:n projektipäällikkö, Suomen Ammattiliittojen Keskusliitto, SAK.
- Veijo Laitinen, Valt.yo., palvelutuottaja, Kansan Sivistystyön Liitto, KSL.
- Riikka Lehtonen, VTM, tutkija, Koulutussosiologian laitos, Turun yliopisto.
- Mats Nylund, VTT, dosentti, Helsingin yliopiston viestinnän laitos.
- Perttu Salmenhaara, VTL, tohtoriopiskelija, Yhteiskuntapolitiikan laitos, Helsingin yliopisto.
- Miika Saukkonen, Valt.yo., Sosiologian laitos, Helsingin yliopisto.
- Maria Svanström, VTM, jatko-opiskelija, Yleisen valtio-opin laitos, Helsingin yliopisto.
- Matts Weurlander, VTK, Helsingin yliopisto.
- Sirpa Wrede, VTT, dosentti, akatemiattutkija, Svenska social- och kommunalhögskolan, Helsingin yliopisto.

8.90

Talous ja elinkeinoelämä globalisoituvat nykyään täyttä vauhtia. Tuotanto, kaupankäynti ja kilpailu muuttuvat tässä prosessissa maailmanlaajuisiksi, ja on alettu puhua työmarkkinoiden Kiina-ilmioistä. Mitä tekee suomalainen ammattiyhdistysliike tässä käynnissä olevassa murroksessa, jossa tuotantoa siirretään halvan tuotannon maihin, maahanmuuttajat tulevat suomalaisille työmarkkinoille ja asioista päätetään uusissa neuvottelupöydissä? Viekö talous, ja palkansaajat vain vikisevät? Vai onko ay-liikkeellä strategioita oikeudenmukaisen ja hallitun globalisaation aikaansaamiseksi?

Teoksessa lähestytään suomalaisen ammattiyhdistysliikkeen toimintaa ja linjanvetoja kansainvälistyvässä ja globalisoituvassa toimintaympäristössä. Sodan jälkeen syntynyt suomalaisen työmarkkinaperinteen kansallinen kehikko ja -lähestymistapa ovat muovanneet ammattiyhdistysliikkeen strategioita globalisaatiossa. Menetelmät ovat pääosin nojanneet perinteisiin kansallisen ja kansainvälisen toiminnan välineisiin, mutta myös uusia toimintamuotoja on kehittynyt.

Käsillä oleva kirja tarjoaa monipuolisen kuvan ay-liikkeen nykypäivän haasteista sekä järjestöjen pyrkimyksistä vastata näihin haasteisiin. Teos on vartenotettava puheenvuoro tämän päivän työelämää, ay-liikettä, globalisaatiota sekä suomalaisen yhteiskunnan kansainvälistymistä koskevaan keskusteluun.

www.minervakustannus.fi

36.133

ISBN 978-952-492-144-2



9 789524 921442


minerva

Mika Helander (toim.)

GÖNING GLOBAT

