

AKTUELLA BÖCKER

Niklas Bruun är professor emeritus i handelsrätt vid Hanken, med arbetsrätt och immaterialrätt som specialområden.



Oupphörlig turbulens i relationen mellan arbetsmarknadsparterna

Boken *Loputtomat kihlajaiset*, eller fritt på svenska "Ändlös förlovning", handlar om företagen och trepartskorporatismen i Finland under åren 1940-2020. Boken är ett ambitiöst försök att analysera arbetsmarknadsrelationerna i Finland sedan andra världskriget, med utgångspunkt från den legendariska januariförlovningen 1940 under pågående vinterkrig.

Boken har tillkommit som ett samarbete mellan en grupp ekonom- och företagshistoriker vid Helsingfors universitet med professor Niklas Jensen-Eriksen i spetsen. Författarna konstaterar att det från tidigare finns omfattande grundforskning kring finsk arbetsmarknadshistoria från efterkrigstiden, men att mycket av den tidigare forskningen har behandlat arbetsgivarsidan som en relativt passiv part, som närmast reagerat på olika krav från fackföreningsrörelsen eller politiska partier. Här vill författarna göra en nydanande insats genom att uttryckligen fokusera på arbetsgivarnas strategiska och taktiska överväganden.

Boken har fått särskild aktualitet genom att vi för närvarande befinner oss i ett brytningsskede där beslutsfattare inom arbetsgivarorganisationerna i allt högre grad kräver ideologiska och arbetsmarknadspolitiska omvälvningar. Det tydligaste yttre tecknet på detta är att skogsindustrins förbund har lämnat centralorganisationen EK och dessutom deklarerat att man inte mera har för avsikt att ingå förbundsvisa kollektivavtal.

Relationsproblematiken

Bokens rubrik och tema knyter fyndigt an till det faktum att relationerna mellan arbetsmarknadsparterna under hela den granskade perioden präglats av en oupphörlig turbulens och relationsproblem mel-

lan centralorganisationerna. Samtidigt har försöken att frigöra sig från trepartskorporatismen gång efter annan lett till sådana negativa konsekvenser att parterna funnit skäl att återgå till ett samarbete eller ”ingå nyförlovningar”.

Författarna har periodiserat den granskade perioden i tre delar: Åren 1940–1956 beskrivs som ”förnuftsförlovningen” (järkikihlaus) under efterkrigstiden, perioden från år 1956 från generalstrejken till år 1990 som en konfliktfylld relation (riitaisa liitto), medan perioden mellan 1991 fram till 2020 beskrivs som den tid då frågan om separation på ett eller annat sätt funnits på agendan (erotaanko?).

Arbetsgivarorganisationernas roll och betydelse

Boken belyser väl hur arbetsgivarnas strategiska val kommit att påverka hela samhällsutvecklingen i Finland. Ett viktigt val var förhållningssättet på 1950-talet då den socialdemokratiska arbetarrörelsen splittrades i två läger. Splittringen ledde också till att den socialdemokratiska partimajoriteten bröt sig ur centralorganisationen FFC (SAK) och grundade SAJ.

SAJ representerade den västorienterade, anti-kommunistiska socialdemokratin, medan partiminoriteten förblev kvar inom FFC och förordade ett samarbete med folkdemokrater och kommunister. Det förefaller klart att många ledande arbetsgivarrepresentanter i detta läge stod ideologiskt närmare SAJ än FFC och man kunde kanske ha förväntat sig att det dåvarande AFC (numera EK) hade sökt ett nära samarbete med SAJ och strävat efter att isolera den mera vänsterinriktade fackliga centralorganisationen FFC.

Så skedde dock inte utan AFC:s ledning satade på ett samarbete med FFC och dess ordförande Vihtori Rantanen särskilt efter 1960 då arbetsgivarna överrumplades av att riksdagen (som hade vänstermajoritet 1958–62) stiftat en semesterlag som arbetsgivarna starkt hade motsatt sig. Man sökte därför en pragmatisk samarbetslinje som bland annat resulterade i arbetspensionslagstiftningen (1962), som kunde utformas på ett för arbetsgivarna gynnsamt sätt.

Arbetsgivarna med Päiviö Hetemäki i spetsen spelade också en avgörande roll då fackföreningsrörelsen återförenades med början år 1966

med nyval av ledningen inom FFC, inom ramen för en process som pågick fram till 1969. Hetemäki såg långsiktigt att existensen av konkurrerande fack leder till att organisationerna måste överbjuda varandra vad gällde fackliga krav på löneförhöjningar och olika förmåner varför en långsiktig arbetsmarknadspolitik vinner på stabila organisationer och relationer. Bakgrunden till arbetsgivarnas riktlinjer på 60-talet fanns naturligtvis också i den allmänna politiska utvecklingen där president Kekkonen hade stärkt sin ställning efter omvalet år 1962 och där ett antal arbetsgivarrepresentanter, inte minst de som representerade företag som var beroende av östhandeln, inledde ett nära samarbete med presidenten.

Hetemäki var också en av de avgörande arkitekterna bakom den första inkomstpolitiska helhetslösningen 1968, benämnd efter den dåvarande riksförlikningsmannen Keijo Liinamaa, som aktivt sydde ihop avtalet. Boken visar hur arbetsgivarsidan var den främsta förespråkaren för inkomstpolitiska helhetslösningar under perioden 1968–1979 medan avtalen under denna period var i viss mån ifrågasatta och kontroversiella på den fackliga sidan.

Kritiska till inkomstpolitiken

Redan under 1970-talet förekom en del kritik från arbetsgivarsidan mot att de inkomstpolitiska helhetslösningarna inte levererade den arbetsfred som arbetsgivarna förväntade sig, tvärtom förekom det mycket lokala arbetskonflikter och en betydande löneglidning under avtalsperioderna. Från början av 1980-talet får den ekonomiska nyliberalismen ökat stöd i Finland och arbetsgivarna börjar förhålla sig alltmer kritiskt till inkomstpolitiken.

På den fackliga sidan hyllas däremot inkomstpolitiken som nyckeln till arbetsfred, ekonomisk framgång och ökat välstånd för befolkningen. Under denna tidsperiod och inte minst under statsminister Kalevi Sorsas långvariga regeringsperiod uppstod ett mönster där arbetsgivarna måste beviljas eftergifter eller ”godis” från regeringens sida för att förmås att medverka i de inkomstpolitiska helhetsuppställningarna.

Samma mönster blev tydligt under Paavo Lipponens tid som statsminister på 1990-talet.

År 2005 då Matti Vanhanen var statsminister avskaffades förmögenhetsskatten som ett led i de ekonomiskpolitiska åtgärder som förmådde arbetsgivarna att godkänna en inkomstpolitisk helhetsuppställning.

Boken utvisar hur de inkomstpolitiska förlovingarna eller förbunden hölls ihop genom olika "morgongåvor" till arbetsgivarna från statsmaktens sida. Men allt efter som tiden har gått har arbetsgivarnas principiella kritik mot inkomstpolitiska helhetslösningar ökat. Till slut gick man så långt att man ändrade EK:s stadgar för att organisationen inte skall kunna ingå denna typ av avtal. Men ännu under Sipiläs tid som statsminister ingicks det så kallade konkurrenskraftsavtalet, vilket var ett centraliserat avtalspaket.

"Boken utvisar hur de inkomstpolitiska förlovingarna eller förbunden hölls ihop genom olika 'morgongåvor' till arbetsgivarna från statsmaktens sida. Men allt efter som tiden har gått har arbetsgivarnas principiella kritik mot inkomstpolitiska helhetslösningar ökat."

Saknade perspektiv – arbetsgivarnas ändrade roller

Boken är välskriven och väldokumenterad. Valet av "parförhållandet" som utgångspunkt och metafor för undersökningen har dock lett till att bokens frågeställning begränsats. Vissa perspektiv utom parförhållandet som kunde förklara arbetsgivarnas arbetsmarknadspolitiska strategier och riktlinjer kommer i skymundan. Frågan om den interna utvecklingen inom arbetsgivarlägret blir styvmoderligt behandlad trots att ett flertal yttre förändringar noteras som att AFC lades ned som en särskild arbetsgivarorganisation och fusionerades med den allmänna organisationen för näringslivets intressebevakning och blev TT.

Sedan skedde fusionen med Servicesektorns arbetsgivarförbund och EK uppstod. Också betydelsen av Finlands företagares (Suomen yrittäjät) frammarsch som en arbetsmarknadspolitisk aktör kunde ha varit värd en mer ingående analys än vad författarna ger oss.

Saknade perspektiv – tjänstemannafacken

Bokens största brist är att den är så fokuserad på relationen mellan AFC/EK och FFC att man tappar bort den dynamik som finns i avtalsverksamheten mellan dessa parter och de konkurrerande under efterkrigstiden allt starkare centrala fackliga organisationer för akademiker och tjänstemän. Det finns visserligen ett kapitel i boken om den otrohet som arbetsgivarna visade gentemot FFC genom att ingå den så kallade tjänstemannainkomstpolitiska uppställningen (tupo 1986), men man låter läsaren förstå att detta var en exceptionell parentes.

Orsaken till detta endimensionella perspektiv är delvis att författarna i hög grad använt Tapio Bergholms omfattande och högklassiga historik om FFC, som ju av naturliga skäl ställer FFC i fokus. Inte desto mindre har det långa turbulenta "kärleksförhållandet" mellan FFC och arbetsgivarorganisationerna hämtat mycket näring och kraft från den avund och riskfaktor som en potentiell konkurrens från tjänstemannarörelsen kunnat innebära.

Det är symptomatiskt att den sju veckor långa elverksstrejken som ägde rum våren 1977 och leddes av Jorma Reini från teknikercentralen STTK inte ens nämns i boken. Däremot nämns nog president Kekkonens tal om strejken som ett föråldrat vapen vid FFC:s 70-årsjubileum, som råkade infalla i strejkens slutskede. Denna strejk innebar att alla illusioner om att tjänstemannarörelsen var en pålitlig "borgerlig" kraft, som i en konfliktsituation närmast skulle vända sig mot FFC, måste skrotas. Samtidigt framstod FFC plötsligt som en ansvarsfull partner, som inte alltför lättvindigt tog till stridsåtgärder med vittgående ekonomiska konsekvenser.

Oklart varför TOC inte räddades

En annan stor arbetsmarknadspolitisk händelse där arbetsgivarna var ytterst aktiva utgjorde

”Förlovning” mellan arbetstagare och arbetsgivare. FFC:s ordförande Lauri Ihalainen och dåvarande TT:s vice vd Tapani Kahri är på väg att inleda förhandlingar om ett centralt löneavtal 1995.



Foto: Lehtikuva

TOC:s (Tjänstemannaorganisationernas centralförbund, TVK på finska) konkurs hösten 1992. TOC med över 400 000 medlemmar hade gått i borgen för sitt investeringsbolag Vendito Oy, som gjort stora förluster. Frågan om varför medlemsorganisationerna valde att inte rädda TOC ekonomiskt eller att grunda en ny centralorganisation är relativt oklar. Historieskrivningen har till dags dato inte rätt ut händelseförloppet efter konkursen. Bakgrunden var i varje fall den att TOC tidigare under våren 1992 valt sin första kvinnliga ordförande Riitta Prusti. Prusti hade profilerat sig som en stark kämpe för höjda kvinnolöner och särskilda kvinnopotter.

Det som skedde efter konkursen var att Jorma Reinis STTK, som under 80-talet hade lyckats göra sig salongsfärdig bland arbetsmarknadsparterna bland annat i samband med den så kallade tjänstemannainpon, tillsammans med FFC delade på ”bytet”, starkt stödda i kulisserna av arbetsgivarorganisationen AFC. Genom att de stora kvinnodominerade organisationerna inom TOC slogs ihop med det mansdominerade STTK lyckades arbetsgivarna ”neutralisera” den hotande fackliga kvinnorörelsen och bli av med Prusti. – Förgäves får man leta efter Prustis namn i bokens personregister.

Arbetsgivarnas positiva alternativ?

Boken erbjuder en detaljerad och väldokumenterad genomgång av arbetsmarknadspolitikerna från ett arbetsgivarperspektiv under den granskade

perioden även om tolkningen av enskilda händelser alltid kan diskuteras. Ovan anförda kritik är närmast randanmärkningar som inte kan förta boken dess värde. Slutepilogen på fem sidor känns dock litet futtig.

Det intressanta som framgår i boken och som kunde ha diskuterats i epilogen är att arbetsgivarna under hela efterkrigstiden har upplevt att de levtt under hot och press. Först var det Sovjetunionen och kommunismen man bekämpade i ett läge med brist på arbetskraft, galopperande inflation och hög strejkkvoten. Senare har man valt samarbete med FFC för att förhindra politiska lösningar till exempel inom pensionspolitiken som tätt sig dyra eller mindre önskvärda. Jämställdhetspolitiken har setts som ett hot. Välfärdspolitikerna och skattetrycket är svåra att motstå. Arbetsgivarpolitiken ter sig som ett evigt schackspel där man bara står inför dåliga alternativ och måste offra de mindre värdefulla spelpjäserna.

Den intressanta frågan, som osökt inställer sig efter en läsning av boken, är vilken arbetsgivarnas positiva arbetsmarknadsvision är. Finns en sådan? Vi hör mycken retorik om flexibilitet och behov av lokala avtal, men vad dessa krav innebär i realiteten har förblivit oklart. Oklarheten är särskilt påtaglig när man försöker bedöma skogsindustrins organisationspolitiska och arbetsmarknadspolitiska utspel. Vad vinner man på att splittra arbetsgivarfronten genom att lämna EK?

Det är säkert realistiskt att de stora skogsjätarna Stora Enso, UPM-Kymmene med flera kan ingå "egna" kollektivavtal, men varför skall man förhindra de medelstora och små företagen inom skogsindustrin att ingå förbundsavtal genom att avlägsna avtalsbehörigheten från den gemensamma organisationens stadgar. Och varför skall man börja ingå individuella avtal med tjänstemännen efter många år av inkörd kollektivavtalspraxis?

"Den intressanta frågan, som osökt inställer sig efter en läsning av boken, är vilken arbetsgivarnas positiva arbetsmarknadsvision är. Finns en sådan?"

Politiken ter sig svårbegriplig

Budskapen är minst sagt motstridiga: kostnaderna är för höga, men man avser inte att sänka lönenivån. För en utomstående betraktare ter sig politiken svårbegriplig och man förefaller helt bortse från de rationaliseringsfördelar kollektivavtalssystemet kan erbjuda, både när det gäller avtalens genomförande och tvistelösning. Skogsindustrin fick en försmak av problemen med individuella avtal då man i domstol efter domstol misslyckades med att genomdriva konkurrenskraftsavtalets inbesparingar bland högre tjänstemän (som har individuella avtal). Däremot gick det snabbt och effektivt att förlänga arbetstiden genom kollektivavtal för funktionärer och arbetstagare. – Erfarenheterna tycks dock inte ha påverkat skogsindustrins chefsideologer.

Det som förefaller klart är att arbetsmarknadssystemet måste anpassa sig till en ny verklighet. Det är dags att stärka medlingsinstitut och preventiv konflikthantering på arbetsmarknaden. Det är naivt att tro att förändringarna bara kommer att gälla skogsindustrin. På den fackliga sidan finns många organisationer som har upplevt att deras medlemmars berättigade lönekrav kvävts av en inkomstpolitisk tvångströja och nu ser nya möjligheter. Företagarna krä-

ver med allt ljudligare röst lokala avtal och ifrågasätter facket legitimitet. Anpassningen till en ny arbetsmarknadsmodell riskerar att bli allt annat än smidig eller fredlig.



.....
Wuokko, Maiju
– Jensen-Eriksen,
Niklas – Tala, Henrik –
Kuorelahti, Elina –
Sahari, Aaro: Loput-
tomat kihlajaiset.
Yritykset ja kolmi-
känkorporatismi
Suomessa 1940-2020.
.....
Siltala 2020, 448 sidor.