



# Die Finnischen Gewerkschaften 2012

Starke Gewerkschaftsbewegung auf langsamer Talfahrt

**TAPIO BERGHOLM**  
November 2012

- Die Dynamik der finnischen Arbeitsbeziehungen hat sich in den letzten Jahrzehnten grundlegend geändert. In den 1970er und 1980er Jahren war Finnland eines der Länder Westeuropas mit der höchsten Anzahl von Arbeitskonflikten. Anfang der 1990er Jahre ging die Zahl der Streiks dramatisch zurück. Auch in diesem Jahrtausend bleibt die Anzahl der Arbeitskonflikte eher gering.
- Drei Dachverbände sind derzeit vor allem relevant: AKAVA, die v. a. Beschäftigte mit höheren Qualifikationen vertreten, hat dabei in letzter Zeit Zugewinne verzeichnen können. Demgegenüber stagniert die Mitgliedschaftsentwicklung in der branchenübergreifenden STTK (verarbeitende Industrie, private Dienstleister, öffentlicher Dienst) und geht beim größten Dachverband, der SAK (Bauindustrie, verarbeitendes Gewerbe, öffentliche und private Dienstleister) in letzter Zeit zurück.
- Die finnischen Gewerkschaftsbünde sind noch immer in einer starken Verhandlungsposition insbesondere bei sozialen Themen wie Renten, Arbeitslosenversicherung, Elternurlaub etc. Ihre Macht gründet sich traditionell darauf, dass es Dreierverhandlungen über die entsprechende Gesetzgebung gibt und dass Tarifverträge i. d. R. allgemeinverbindlich sind. Zudem sind die Arbeitslosenkassen traditionell gewerkschaftsnah organisiert.



## Inhalt

1. Stärke und Rückgang .....	1
2. Die dramatische Geschichte der Gewerkschaftsbewegung.....	1
3. Drei Dachverbände .....	2
4. Krieg und Frieden auf dem finnischen Arbeitsmarkt.....	4
5. Sozialdemokraten und Konservative als stärkste Gruppierungen in den finnischen Gewerkschaften.....	5
6. Keine besonders rosigen Aussichten .....	6

## Stärke und Rückgang

Die finnischen Gewerkschaftsbünde AKAVA (Gewerkschaftsbund der akademischen und leitenden Angestellten in Finnland),<sup>1</sup> SAK (die Zentralorganisation der finnischen Gewerkschaften)<sup>2</sup> und der finnische Bund der Angestellten (STTK)<sup>3</sup> sind noch immer in einer starken Verhandlungsposition bei sozialen Themen wie Renten, Arbeitslosenversicherung, Elternurlaub etc. Ihre Macht gründet sich traditionell darauf, dass es Dreierverhandlungen über die entsprechende Gesetzgebung gibt.<sup>4</sup>

Tarifverträge sind i. d. R. allgemeinverbindlich. 1970 wurde der Grundsatz der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen in das finnische Arbeitsrecht aufgenommen. Auch tarifvertraglich nicht organisierte Arbeitgeber müssen sich an die nationalen Tarifverträge für ihre Branche halten. Infolgedessen ist der Anteil tarifvertraglich geschützter finnischer Arbeitnehmer (im Folgenden geschlechtsneutral verstanden) im europäischen Vergleich sehr hoch. Nach Eiro unterliegen ungefähr 90 Prozent, nach Ahtiainen ungefähr 70 Prozent der Beschäftigten einem Tarifvertrag.<sup>5</sup>

2007 beschloss der finnische Arbeitgeberverband (EK),<sup>6</sup> sich aus diesen Dreiergesprächen zur Festlegung der Einkommenspolitik (TUPO) zurückzuziehen. Es sah so aus, als ob sich die privatwirtschaftlichen Arbeitgeber endgültig vom traditionell konsensorientierten finnischen Modell der Arbeitsbeziehungen verabschiedet hätten. Ihre Strategie änderte sich erst im Herbst 2011 wieder, als dreiseitige Verhandlungen zwischen den Hauptakteuren, d. h. den Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und dem Staat aufgenommen wurden. Zum Zeitpunkt der Niederschrift stellen die privaten Arbeitgeber den Anspruch aller Arbeitnehmer auf 3 Tage Bildungsurlaub in Frage. Aufgrund des erneuten wirtschaftlichen Abschwungs ist die Lage sehr unsicher.

1. <http://www.akava.fi/en>.

2. <http://www.sak.fi/this-is-sak/trade-unions>.

3. <http://www.sttk.fi/en-GB/>.

4. Über die Anfänge dieser Tradition siehe Tapio Bergholm: The Making of the Finnish Model: the qualitative change in Finnish corporatism in early 1960s, *Scandinavian Journal of History* Bd. 34, Nr. 1, 2009.

5. Ahtiainen, Lasse: Palkansaajain järjestäytyminen vuonna 2009 ja työehtosopimusten kattavuus vuonna 2008 Suomessa, *Työpoliittinen Aikakauskirja* 3/2011; <http://www.tem.fi/files/30783/tak32011.pdf>; Eironline (2009): Finland: Industrial relations profile (26/10/2009); [http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/finland\\_4.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/finland_4.htm).

6. <http://www.ek.fi/ek/en/index.php>.

Der Höchststand im Organisationsgrad der Erwerbstätigen wurde in der Mitte der 1990er Jahre mit ungefähr 80 Prozent erreicht. Erst viel später und auch nicht so schnell wie in vielen anderen europäischen Ländern gingen bei den finnischen Gewerkschaften die Mitgliedszahlen zurück. Jedoch zeigt sich auch beim finnischen System ein Trend zu allmählich rückläufigen Mitgliedszahlen. Nach Ahtiainen belief sich der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Finnland 1989 auf 71,9 Prozent, 1994 auf 78,5 Prozent, 2001 auf 71,2 Prozent, 2004 auf 69 Prozent und 2009 auf 67,4 Prozent.<sup>7</sup>

## Die dramatische Geschichte der Gewerkschaftsbewegung<sup>8</sup>

Die Geschichte der Gewerkschaftsbewegung Finnlands vollzog sich ebenso dramatisch wie die Geschichte dieses Landes am nördlichen Rande Europas selber. Die konstituierende Sitzung des finnischen Gewerkschaftsbundes (*Suomen Ammattijärjestö*) fand vom 15. bis 17. April 1907 im Arbeitersaal von Tampere statt. 1930 untersagten die Behörden dem finnischen Gewerkschaftsbund und zahlreichen Einzelgewerkschaften und anderen linken sozialistischen Organisationen jegliche Aktivitäten. Letztere bestanden aus insgesamt 1200 Organisationen, die 1933 durch Beschluss des Obersten Gerichtes abgeschafft wurden.

Die Gewerkschaftsbewegung lag in den letzten Zügen, als sich sieben Gewerkschaften im Oktober 1930 zur Gründung des Finnischen Gewerkschaftsbundes (SAK) zusammaten. Der Rückzug der Sozialdemokraten hatte den Niedergang des finnischen Gewerkschaftsdachverbandes beschleunigt, aber gleichzeitig Teile der alten Gewerkschaftsorganisation vor Repressalien bewahrt. Der Dachverband SAK entstand als neues Zentralorgan, das zwar von jenen geschaffen wurde, die die Zerschlagung der alten Struktur herbeigeführt hatten, aber auch das Weiterbestehen der Gewerkschaften sicherstellten.

7. Ahtiainen (2011); Böckerman, Petri/Uusitalo, Roope: Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland, *British Journal of Industrial Relations* 44:2, June 2006.

8. Dieses Kapitel basiert größtenteils auf meiner früheren Forschung. Die engl. Zusammenfassung der SAK-Geschichte liegt in Buchform vor und auch im Internet unter: Bergholm, Tapio: *A Short History of SAK* (the Central Organisation of Finnish Trade Unions), Valkeala 2003; <http://www.sak.fi/this-is-sak/history/timeline>.

Die 1922 gegründete Gewerkschaft der Geistesarbeiter (*Henkisen Työn Yhtymä*) wurde 1944 umstrukturiert und firmierte danach als Bund der Geistesarbeiter (*Henkisen Työn Keskusliitto* – HTK). 1945 gab man sich noch einmal einen neuen Namen: Bund der Büroangestellten- und Beamtenorganisationen (TVK), der 1945 schon 70.000 Mitglieder hatte. Der Finnische Bund der Technischen Angestellten (STTK) wurde 1946 gegründet. Ein vierter Dachverband entstand 1950 als Vertretung der akademischen Arbeitnehmer unter dem Namen Gewerkschaftsbund der Akademiker (AKAVA).

Nach dem 2. Weltkrieg verzeichnete die finnische Gewerkschaftsbewegung zwischen 1944–1948 ein schnelles Wachstum. Danach stagnierte der Zuwachs an Mitgliedern und die Gewerkschaften konzentrierten sich stärker auf politische Machtkämpfe innerhalb der Bewegung. Der explosionsartige Anstieg der gewerkschaftlichen Mitgliederzahlen veranlasste auch die Arbeitgeber dazu, sich zu organisieren. Die Gründung des Verbandes Unternehmerischer Arbeitgeber (LTK) 1945 spaltete die Arbeitgeberorganisationen in Finnland für lange Zeit in einer Art und Weise, die von den anderen nordischen Ländern abwich. Später änderte die Organisation ihren Namen in Arbeitgeber des Dienstleistungssektors um und fusionierte mit den industriellen Arbeitgebern, nachdem der Finnische Industrieverband (EK) 2004 gegründet wurde und Anfang 2005 seine Arbeit aufgenommen hatte.

Der SAK spaltete sich Ende der 1950er, Anfang der 1960er Jahre auf, als viele Gewerkschaften den Dachverband verließen. In Italien und Frankreich spaltete sich die Gewerkschaftsbewegung nach Sozialisten und Kommunisten. Aus europäischer Sicht verlief die Trennlinie in Finnland deshalb eigentlich am falschen Ort, denn die Spaltung vollzog sich innerhalb der Sozialdemokraten. Einige Gewerkschaften blieben unabhängig, während einige abtrünnige Organisationen einen eigenen Verband (SAJ) gründeten. Diese Spaltung war aber nur vorübergehend; mit Änderung der Satzung und des Namens des SAK wurde 1969 eine Vereinigung möglich. Der SAK wurde damit zur Dachorganisation der Finnischen Gewerkschaften und die Mitgliedsgewerkschaften erhielten größere Unabhängigkeit in ihren tarifpolitischen und Arbeitskämpfentscheidungen.

Fachleute für Arbeitsbeziehungen und Sozialwissenschaften sprachen Ende der 1980er Jahre von einem Rückgang der Mitgliedszahlen und des Einflusses der

Gewerkschaftsbewegung. Noch düsterer wurden die Zukunftsaussichten, als Finnland 1991 in eine tiefe Rezession fiel. Der Ruf und die Stellung der Gewerkschaften litten durch den Konkurs des TVK (dem weiblich dominierten Bund der Angestellten und Beamten) im Jahr 1992. Die meisten Gewerkschaften des Dachverbandes schlossen sich dem männlich dominierten STTK an. Dieser strich das Wort »technisch« aus seinem Namen und wurde zum Finnischen Gewerkschaftsbund der Angestellten.

Mitten in der Rezession und nach der organisatorischen Katastrophe des TVK erreichte die Gewerkschaftsbewegung ihren maximalen Organisationsgrad. Während der Krise gewannen die Gewerkschaften neue Mitglieder und verteidigten erfolgreich die Rechte der Arbeitnehmer im Betrieb sowie deren soziale Sicherheit. Auf der Grafik 1 sind die wichtigsten Spaltungen, Vereinigungen und Fusionen in der finnischen Gewerkschaftsbewegung dargestellt.<sup>9</sup>

## Drei Dachverbände

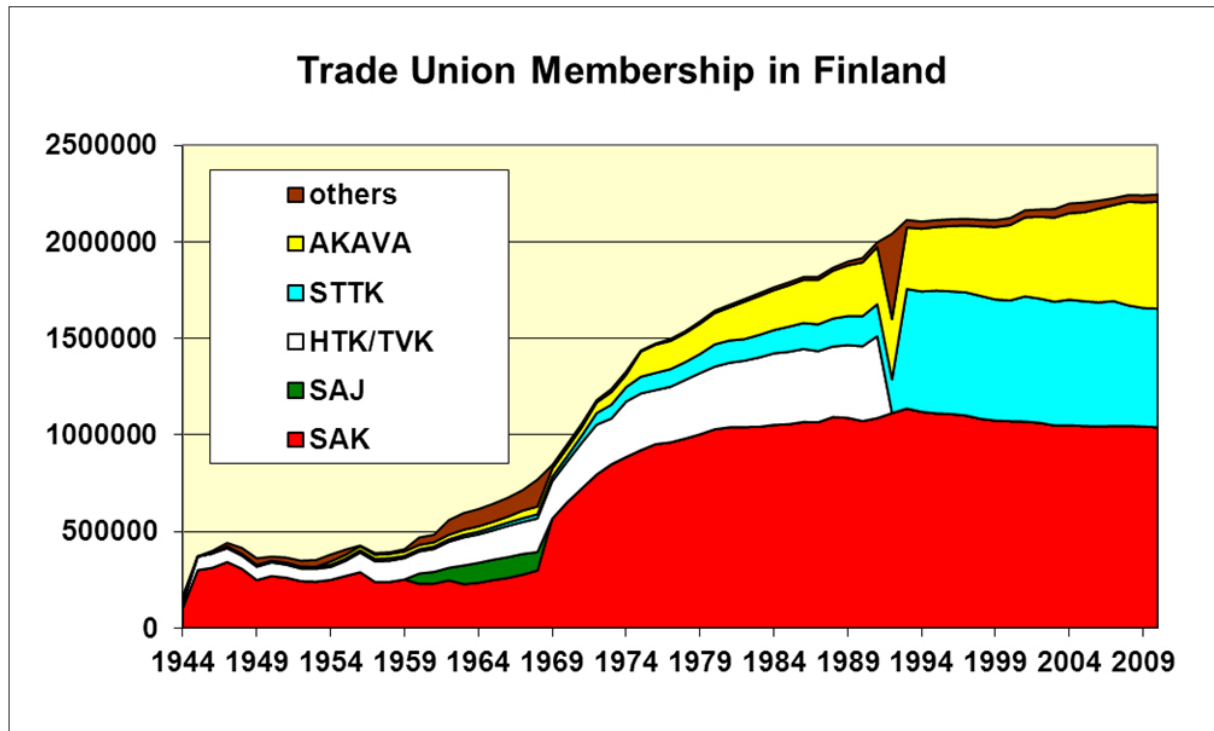
Heutzutage sind der AKAVA, SAK und STTK die wichtigsten Gewerkschaftsbünde. Organisatorisch unterscheiden sie sich nicht nach ihrer politischen Orientierung, sondern hauptsächlich nach dem Bildungsstand der Mitglieder und deren Status im Betrieb. Aufgrund der strukturellen Veränderungen und dem höheren Bildungsniveau hat der AKAVA erneut an Stärke gewonnen, während der STTK stagniert und der SAK sich im Vergleich zu anderen Dachverbänden verschlechterte. Die Anzahl der Mitgliedsgewerkschaften im SAK und STTK ist zurückgegangen, da einige Gewerkschaften kürzlich fusioniert haben. Bedeutsam war der Wechsel der Gewerkschaft der leitenden Angestellten in Vertrieb und Vermarktung von der STTK zur AKAVA 2009.

Der SAK hat 20 angeschlossene Mitgliedsgewerkschaften mit ungefähr 1 Mio. Mitgliedern in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Davon sind fast die Hälfte, nämlich ca. 455.000, im verarbeitenden Gewerbe und in der Bauindustrie beschäftigt, während 335.000 Mitglieder im privaten Dienstleistungsbereich und 240.000 im öffentlichen Dienst arbeiten.

9. Die in dieser Grafik dargestellten Mitgliederzahlen schließen studentische und pensionierte Mitglieder ein.



Grafik 1: Mitgliedszahlen der Gewerkschaften in Finnland



Quelle: Statistik Finnlands. Statistisches Jahrbuch 1944–2010.

STTK hat 600.000 Mitglieder in 18 Gewerkschaften. Es ist der Dachverband von Gewerkschaften aus sehr unterschiedlichen Branchen wie die verarbeitende Industrie, private Dienstleister und öffentlicher Dienst auf kommunaler, regionaler und nationaler Ebene. Die größten Berufsgruppen sind das Pflegepersonal (in zwei verschiedenen Gewerkschaften je nach Ausbildungsstand), Techniker, Polizisten, Büroangestellte, Institutsangestellte.

AKAVA hat 35 Mitgliedsgewerkschaften, die Beschäftigte mit universitärer, akademischer oder anderer höherer Qualifikation vertreten. Dort sind 566.000 Mitglieder organisiert. Die dem AKAVA angeschlossenen Organisationen im öffentlichen Dienst nehmen an den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten in staatlichen und kommunalen Einrichtungen teil. In diesen Sektoren besteht tarifvertragliche Gleichbehandlung wie für Mitgliedsgewerkschaften des SAK und STTK. In der Privatwirtschaft haben sich die Arbeitgeber jedoch gesträubt, richtige verbindliche Tarifverträge mit AKAVA-Mitgliedsgewerkschaften abzuschließen. Erst in jüngster Zeit haben einige Arbeitgeberorganisationen der Privatwirtschaft mehr Verträge mit Gewerkschaften des AKAVA abgeschlossen.

Relativ spät, nämlich in den 1960er und 1970er Jahren, gewannen die finnischen Gewerkschaften an organisatorischer Stärke. Seither sind zwar die Mitgliedszahlen kontinuierlich angestiegen, aber der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen ging im gleichen Zeitraum zurück. Gleichzeitig stieg die Zahl der Rentner und Studierenden. Der Höchststand an Mitgliedern wurde Mitte der 1990er Jahre erreicht, als ungefähr 80 Prozent der Erwerbstätigen organisiert waren. Erst viel später und auch nicht so rapide wie in vielen anderen europäischen Ländern setzte bei den finnischen Gewerkschaften die Talfahrt ein. Mitte der 1990er Jahre, als die Gewerkschaften und ihre Arbeitslosenkasse aufgrund der Rezession sehr populär wurden, erreichten die finnischen Gewerkschaften ihre maximale Stärke. Diese Entwicklung vollzog sich schleichend. Nach Ahtiainen (2011) belief sich der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Finnland 1989 auf 71,9 Prozent, 1994 auf 78,5 Prozent, 2001 auf 71,2 Prozent, 2004 auf 69 Prozent und 2009 auf 67,4 Prozent.<sup>10</sup>

10. Ahtiainen (2011); Böckerman, Petri/Uusitalo (2006).

Die Arbeitslosenkassen sind zwar formal unabhängig, aber praktisch gewerkschaftsnah organisiert; auch das motivierte zum Gewerkschaftsbeitritt (Genter System). Eine von einigen Arbeitgebern unterstützte unabhängige Arbeitslosenkasse (Allgemeiner Arbeitslosenfonds, YTK) wurde 1992 gegründet. Die Erosion der Mitgliedszahlen bei den Gewerkschaften ist hauptsächlich der Tatsache geschuldet, dass YTK 2010 insgesamt 322.500 Mitglieder hatte. Die Beiträge zur YTK sind erheblich niedriger als die Mitgliedsbeiträge der Gewerkschaften; dafür schließt die Organisation aber auch keine Tarifverträge ab, organisiert keine Streiks noch unterstützt sie ihre Mitglieder bei arbeitsrechtlichen oder tariflichen Problemen.

## Krieg und Frieden auf dem finnischen Arbeitsmarkt

Die Hauptaufgabe von Gewerkschaften besteht im Abschluss und in der Umsetzung landesweit verbindlicher Tarifverträge mit den Arbeitgeberorganisationen; d. h. bei unterschiedlichen Auslegungen der Verträge oder Konflikten im Betrieb müssen sie mit den Arbeitgebern und deren Organisationen verhandeln und ggf. ein Schlichtungsverfahren einleiten. Gleichzeitig sind Gewerkschaften zur Aufrechterhaltung des Arbeitsfriedens verpflichtet, solange ein Tarifvertrag in Kraft ist. Arbeitskämpfmaßnahmen zur Durchsetzung tarifvertraglich geregelter Angelegenheiten stellen einen Bruch des gültigen Vertrags dar, wofür das Arbeitsgericht Strafgeelder verhängen kann.

Die Dynamik der finnischen Arbeitsbeziehungen hat sich in den letzten Jahrzehnten grundlegend geändert. In den 1970er und 1980er Jahren war Finnland eines der Länder Westeuropas mit der höchsten Anzahl von Arbeitskonflikten. Anfang der 1990er Jahre ging die Zahl der Streiks und verlorenen Arbeitstage dramatisch zurück. Mit der Wirtschaftskrise Anfang der 1990er Jahre und anhaltend hoher Arbeitslosigkeit auch nach der Krise setzte in den Gewerkschaften ein neuer Realismus ein. In den Tarifrunden agierten die Arbeitgeberorganisationen offensiver, während die Gewerkschaften aus einer eher defensiven Position heraus verhandelten; dies spiegelt sich sogar in der öffentlichen Debatte über Veränderungen des Soziallohns und vor allem der Renten wider. Eine geringe Anzahl an Arbeitskonflikten bestimmte bisher auch in diesem Jahrtausend die Lage in Finnland.

Während der 1980er Jahre wuchs die Unzufriedenheit und Ernüchterung unter den Arbeitgebern und Arbeitgeberorganisationen über die einkommenspolitischen Verträge, die sogenannten TUPO-Vereinbarungen. Der STK stellte das finnische Modell der Arbeitsbeziehungen grundsätzlich in Frage. Angesichts der schwierigen Wirtschaftslage schienen die Arbeitgeber bereit, die gesamte Tradition der dreiseitigen Konsensbildung über Bord zu werfen.<sup>11</sup>

Den harten Worten der Arbeitgeber folgten vor 2007 keine drastischen Maßnahmen. Man erreichte einvernehmlich pragmatische Lösungen in der Rentenpolitik und schloss viele TUPO-Vereinbarungen ab. Gleichzeitig wuchs aber seit den frühen 1980er Jahren die Kritik an der Einkommenspolitik innerhalb der Arbeitgeberorganisation des Privatsektors. Diese Kritik hat sich in diesem Jahrtausend ideologisch stärker aufgeladen. Vor allem die stärkste Mitgliedsorganisation im EK, der Arbeitgeberverband der Technologiebranche, hat die Ergebnisse der Einkommenspolitik scharf verurteilt.

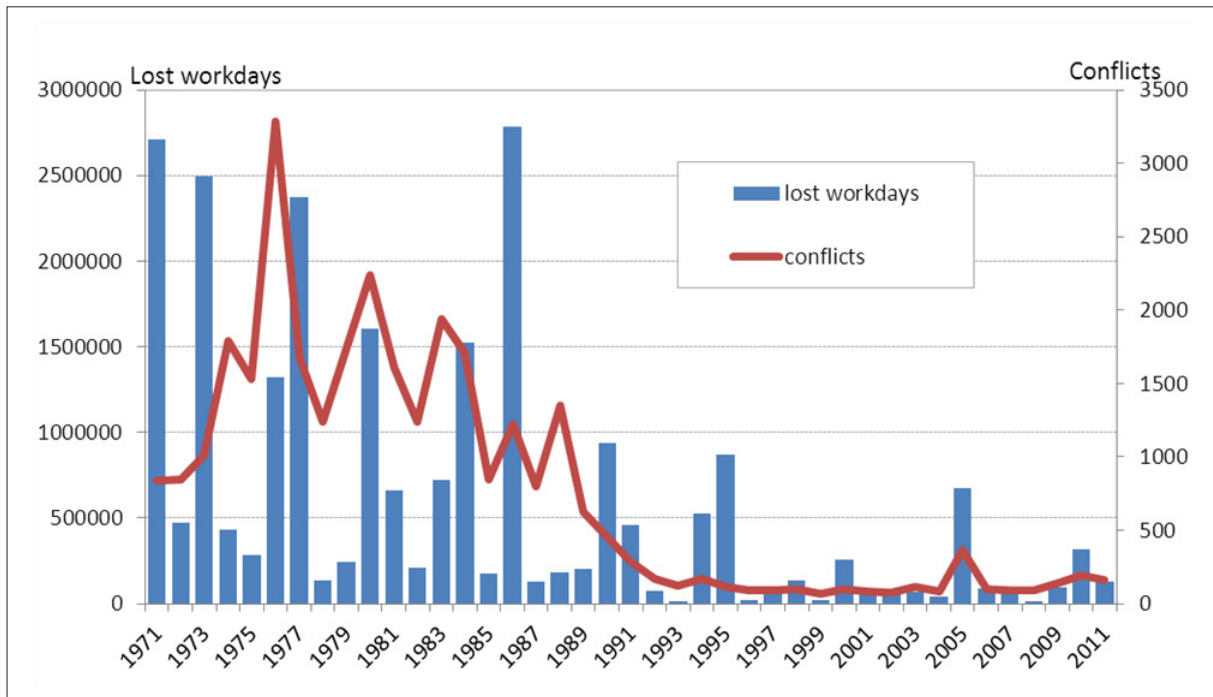
Mehrheitlich sind die im Verband der Technologiebranche organisierten Unternehmen entweder internationale finnische Firmen oder Firmen im ausländischen Besitz. Als der Verband der Finnischen Technologiebranche im Frühjahr 2007 vor dem Auslaufen der TUPO-Vereinbarungen für 2005–2007 ankündigte, dass man nicht zur weiteren Teilnahme an den TUPO-Verhandlungen bereit sei, war klar, dass das System nicht länger aufrechterhalten werden konnte. Ohne Beteiligung dieses wichtigen Arbeitgeberverbandes schwand jede Chance auf eine umfassende Vereinbarung. Dabei ging es dem Verband gar nicht darum, Tarifverhandlungen für die Branche durchzuführen, sondern er strebte Verhandlungen auf betrieblicher Ebene an. Zwar hatte es schon immer einige betriebliche Verhandlungen gegeben, aber jetzt wollte der Verband statt branchenübergreifender Verhandlungen nicht etwa für nur eine Branche verhandeln, sondern der einzelne Betrieb sollte zum alleinigen Ort für Tarifverhandlungen werden.

Als der EK 2007 beschloss, sich aus den dreiseitigen Verhandlungen zur Einkommenspolitik (TUPO) zurückzuziehen, sah es so aus, als hätten sich die Arbeitgeber der Privatwirtschaft endgültig vom finnischen Modell der Arbeitsbeziehungen verabschiedet. Danach änderten

11. Bergholm, Tapio: Tulopolitiikan pitkät jäähyväiset, teoksessa Poliitiikan polut ja hyvinvointivaltion muutos, (eds. Mikko Niemelä ja Juho Saari), Kelan tutkimusosasto, Tampere 2011.



Grafik 2: Arbeitskonflikte 1970–2011



Quelle: Tilastokeskus (Statistik Finnland); [http://www.stat.fi/til/tta/2011/tta\\_2011\\_2012-04-26\\_tau\\_002\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tta/2011/tta_2011_2012-04-26_tau_002_fi.html).

sie ihre Strategie erst wieder im Herbst 2011 mit dem Abschluss der so genannten Rahmenvereinbarung zwischen allen wichtigen Akteuren des TUPO-Prozesses. Noch immer ist die Lage aber ungeklärt. Zum Zeitpunkt der Niederschrift des Berichts lehnt die Arbeitgeberseite (EK) den Verhandlungsvorschlag für einen dreitägigen Bildungsurlaub ab, der für die Gewerkschaften einen wesentlichen Teil des Rahmenabkommens darstellte. Die Falken und die Tauben liefern sich momentan einen erbitterten Kampf innerhalb des EK.

### Sozialdemokraten und Konservative als stärkste Gruppierungen in den finnischen Gewerkschaften

Offiziell sind in Finnland alle gewerkschaftlichen Dachverbände und Einzelgewerkschaften politisch unabhängig. Praktisch bedeutet das, dass die Organisationsstrukturen nicht an die Parteizugehörigkeit oder in anderer Form ideologisch gebunden sind. Gleichzeitig hatten viele Gewerkschaften und Dachverbände historisch enge direkte Verbindungen zu einigen politischen Parteien. Die ehemals engen Bindungen zwischen Gewerkschaften und Parteien haben sich aber allmählich gelockert.

In der Organisation des SAK sind Mitglieder der Sozialdemokratischen Partei klar in der Mehrheit. Auch die meisten SAK-Mitgliedsgewerkschaften werden von Sozialdemokraten geführt. Die Linke Allianz ist ebenfalls ein wichtiger Akteur im SAK und den ihm angeschlossenen Gewerkschaften. Nach jüngsten Umfragen erhält die Partei der »Wahren Finnen« mehr Unterstützung von Mitgliedern als die Linke Allianz.<sup>12</sup>

Im AKAVA ist die konservative Nationale Koalitionspartei die stärkste Partei. Im STTK sind Sozialdemokraten und Konservative fast gleich stark vertreten, im Augenblick liegen die Sozialdemokraten aber noch vorn. Während diese beiden Verbände gleichermaßen an organisatorischer Stärke zulegten, baute die Nationale Koalitionspartei ihre Position in den Gewerkschaften gegenüber der Linken Allianz aus.

Die starke Position der Nationalen Koalitionspartei in der finnischen Gewerkschaftsbewegung ist ein besonderes Phänomen. Sie hat die Bindungen zwischen den Linksparteien und den Gewerkschaftsmitgliedern

12. Alho, Linnea: Luottamus liikkeessä. SAK:n jäsentutkimus, Painokarelia 2011; [http://sakproduction.s3.amazonaws.com/materials/Luottamus\\_liikkeessa\\_17b9.pdf](http://sakproduction.s3.amazonaws.com/materials/Luottamus_liikkeessa_17b9.pdf).



geschwächt. Gleichzeitig prägen konservative Gewerkschaftsführungen und -mitglieder auch die Politik der Nationalen Koalitionspartei. Die Arbeitgeber sind manchmal frustriert, wenn »ihre eigene Partei« sich für zusätzliche Lohnerhöhungen für das Pflegepersonal ausspricht, wie z. B. 2007, und sich dieselbe Partei nicht bereit zeigt, die Vorschläge des EK zu Änderungen des Arbeitsrechts zu unterstützen.

## Keine besonders rosigen Aussichten

In den letzten Jahren war das privatwirtschaftliche Investitionsvolumen in Finnland im Vergleich zu Schweden und Deutschland nur gering. So hielt sich die Arbeitslosigkeit bei ungefähr 8 Prozent. Die jüngsten Vorhersagen zur wirtschaftlichen Entwicklung zeichnen großenteils ein düsteres Bild wegen der fehlenden Nachfrage nach finnischen Gütern auf den wichtigsten Exportmärkten. Es erscheint deshalb extrem unwahrscheinlich, dass die gewerkschaftliche Verhandlungsmacht in den kommenden Jahren zunimmt.

Auch die Demografie spricht gegen eine bessere Zukunft der Gewerkschaften. Die Altersstruktur in Finnland wird die Arbeitgeber auch zukünftig auf eine weitere Verschiebung des gesetzlichen Rentenalters nach oben drängen lassen. AKAVA, SAK und STTK haben sich für vorausschauende Maßnahmen stark gemacht, mit denen man das Arbeitsleben an eine alternde Erwerbsbevölkerung anpassen anstatt das gesetzliche Rentenalter

erhöhen wollte. Dabei ist es den Gewerkschaftsbünden gelungen, den zwischen den drei Seiten ausgehandelten Rentenkompromiss aus dem Jahr 2005 erfolgreich zu verteidigen. Fraglich bleibt, wie lange diese Position politisch oder wirtschaftlich durchzuhalten ist.

Auch in anderer Hinsicht wirkt sich die Demografie für die Gewerkschaften problematisch aus, da der Organisationsgrad unter den rentennahen Jahrgängen sehr viel höher ist als unter jungen Leuten. Den Gewerkschaften ist es nicht gelungen, den Zustrom zur unabhängigen Arbeitslosenkasse YTK zu stoppen. Bisher sind Maßnahmen und Lösungen für das Problem der allmählich rückläufigen Mitgliederzahlen ohne Erfolg geblieben.

Diese Probleme sind groß, aber im internationalen Vergleich sind die finnischen Gewerkschaften und Gewerkschaftsdachverbände noch immer stark: organisatorisch, politisch und gesellschaftlich. Sie genießen noch immer hohes Ansehen in der ganzen Bevölkerung. Im europäischen Maßstab sind ihre wirtschaftlichen und personellen Ressourcen erheblich. Auch in der vorhersehbaren Zukunft werden die Gewerkschaftsmitglieder, ihre Gewerkschaften und Dachverbände prägend bleiben, wenn es um Menschenrechte im Arbeitsleben, in der Sozialgesetzgebung, den Rentenreformen und Tarifverhandlungen geht. Es ist noch viel zu früh, um von substantiellen Veränderungen des dynamischen Einflusses der Gewerkschaften auf das wirtschaftliche und soziale Leben Finnlands zu sprechen.





## Über den Autor

**Dr. Tapio Bergholm** ist wissenschaftlicher Angestellter beim Dachverband der finnischen Gewerkschaften. Er ist Dozent an der Universität von Helsinki und an der Universität Ostfinnlands. Bergholm forscht über die Geschichte der Gewerkschaften, Industriebeziehungen und Transportgeschichte.

## Impressum

Friedrich-Ebert-Stiftung | Referat Mittel- und Osteuropa  
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin | Deutschland

Verantwortlich:  
Jörg Bergstermann, Koordinator der Gewerkschaftsprogramme  
Europa und Nordamerika

Tel.: ++49-30-269-35-7744 | Fax: ++49-30-269-35-9249  
<http://www.fes.de/gewerkschaften/publist-europa.php>

Bestellungen/Kontakt:  
[info.moe@fes.de](mailto:info.moe@fes.de)

## Internationaler Dialog

Die Abteilung »Internationaler Dialog« der Friedrich-Ebert-Stiftung fördert den qualifizierten Diskurs von Partnern in Europa, Türkei, den Vereinigten Staaten von Amerika, Kanada und Japan. Unsere Studien und Publikationen adressieren zentrale Fragen europäischer und internationaler Politik, Wirtschafts- und Gesellschaftsentwicklung. Die Entwicklung unserer Analysen, Szenarien und Politikempfehlungen erfolgt dabei grundsätzlich unter einer sozialdemokratischen Perspektive.

## Länderberichte Gewerkschaften

Programme der Gewerkschaftskooperation sind integraler Bestandteil unserer Arbeit. Unser Ziel ist die weltweite Stärkung der Interessenvertretung von abhängig Beschäftigten. Repräsentative, starke und kompetente Gewerkschaften, so unser Credo, sind eine zentrale Bedingung für soziale Gerechtigkeit und soziale Demokratie. Diese Publikation erscheint in der Reihe »Länderberichte Gewerkschaften«. Alle Länderberichte sowie thematisch verwandte Themenpapiere stehen zum Download bereit unter: <http://www.fes.de/gewerkschaften/publist-europa.php>

Projektleitung: Jörg Bergstermann ([joerg.bergstermann@fes.de](mailto:joerg.bergstermann@fes.de)),  
Projektadministration: Cindy Espig ([cindy.espig@fes.de](mailto:cindy.espig@fes.de))

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Diese Publikation wird auf Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.



ISBN 978-3-86498-344-3