

OSUUSKAUPPAIN
TYÖEHTOPOLITIIKKA

J. W. KETO

OSUUSKAUPPAIN
TYÖEHTOPOLITIIKKA



HELSINKI 1930
KULUTUSOSUUSKUNTIEN KESKUSLIITTO



HELSINKI
K. K:n KIRJAPAINO
1930

Nyt ilmestyvän teoksen pohjana on se alustus, jonka laadin K. K:n v. 1929 Helsingissä pidettyä edustajakokousta varten. Alustusta kirjaksi muodostettaessa on sitä eräissä suhteissa täydennetty.

Kirja on tarkoitettu jonkinlaiseksi työehtopoliittiseksi käsikirjaksi, josta osuuskauppain hallintoelinten jäsenet ja vastuunalaiset toimihenkilöt voisivat hakea neuvoja joutuessaan ratkaisemaan työehtopoliittisia kysymyksiä.

Käytän tilaisuutta lausuakseni kiitokseni niille henkilöille, jotka ovat minua avustaneet alustusta ja tätä teosta valmistaessani. K. K:n työehtoasiainhoitajan, varatuomari N. Lahtisen kanssa olen keskustellut useimmista työehtoja koskevista kohdista ja saanut häneltä joukon asiatietoja ja neuvoja. Tuomari Lahtisen valmistamat ovat myöskin kirjaan liitteeksi painetut työehtosopimusmallit. K. K:n toimitusjohtaja Jalo Aura ja K. K:n sihteeri Onni Toivonen ovat niinikään käyneet läpi alustukseni sekä käsikirjoituksena että korjausvedoksena ja tehneet siihen joukon arvokkaita huomautuksia. Lisäksi teki K. K:n hallintoneuvoston alustusta tutkimaan asettama jaosto, johon kuuluivat toimitusjohtaja Väinö Tanner, johtaja Juho Vuoristo ja herra M. Järvinen, erinäisiä muutoksia alustukseen.

Kirjan loppuun on liitetty K. K:n v. 1929 pidetyn edustajakokouksen päätöslauselma sekä eräitä K. K:n johtokunnan jäsenosuuskaupoilleen antamissa lausunnoissa esitetyn kannan mukaisia, osuuskauppain tärkeimpien työntekijäryhmien työehtojen määrittelyä tarkoittavia työehtosopimusmalleja.

Helsingissä tammikuulla 1930.

J. W. KETO

I.

OSUUSKAUPPAIN TYÖEHTOPOLITIIKAN PERIAATTEELLISIA KYSYMYKSIÄ.

Osuuskauppaliikkeen päätarkoitus.

Kokemus on osoittanut, että osuuskaupoissakin esiintyy etuvastakohtia, toisaalta henkilökunnan ja toisaalta jäsenistön välillä. Tämä ei silti osoita, että osuuskauppakin olisi kapitalistinen ja „porvarillinen” järjestö. Vastakohta jonkin yrityksen tai jonkin tuotannonhaaran palveluksessa olevain henkilöiden ja sen valmisteiden kuluttajain välillä tulee esiintymään myöskin sosialistisesti järjestetyssä yhteiskuntataloudessa. Senpä vuoksi kaikki nykyajan sosialisoinnissuunnitelmat ovat koettaneet keksiä keinoja tämän etuvastakohdan tasoittamiseksi.

Näin ollen osuuskaupallinen liikekään ei kadota yhteistaloudellista luonnettansa, vaikkapa sen edustavat hallintoelimet eivät aina voikaan suostua liikkeen palveluksessa olevain henkilöiden työehtoja koskeviin vaatimuksiin ja vaikkapa tämän johdosta saattaa osuusliikkeessä syntyä avoin työtaistelukin.

On nimittäin muistettava, että osuuskauppaliike on kuluttajain järjestö kuluttajaetujensa valvomiseksi, s. o. sen päätarkoituksena on hankkia kuluttajille huokeampia ja parempia kulutustarvikkeita, kuin mihin yksityinen kauppa ja tuotanto pystyy. Osuuskaupoissa organisaation ja tekniikan tulisi olla tarkoituksenmukaisemmat sekä johdon ja työtehon tehokkaammat kuin yksityisliikkeissä. Vain tällä tavalla toimien ne pystyvät suorittamaan niitä kuluttajaetuja valvovia toimenpiteitä,

jotka osuuskauppaliike on ottanut ohjelmaansa. Vain täten ne voivat alentaa hintatasoa ei vain jäsenille, vaan kaikille kuluttajille ja samalla poistaa huonoja laatuja ja laatuväennyksiä. Sikäli kuin osuuskauppaliike tähän pystyy, se m. m. kykenee ehkäisemään hintatasoa kohottavaa ja kansantaloudellisesti vahingollista vähittäiskaupan täyttymistä liioilla työvoimilla ja suojaamaan kuluttajia rengastumien ja trustien monopolistiselta hintapolitiikalta.

On ilmeistä, että jos ei osuuskauppaliike kykene tätä päätehtäväänsä valvomaan, sillä ei ole elämismahdollisuuksia. Jos se ei kykene pysyvästi tekemään kuluttajille edelläluetellun tapaisia palveluksia, kuluttajat eivät ajan mittaan tule pysymään osuuskauppaliikkeen kannattajina. Kun osuuskauppaliike kadottaa kansantaloudellisen oikeutuksensa, tulee myös yleinen mielipide suhtautumaan siihen välinpitämättömästi tai vihamielisestikin.

Syyt, joiden vuoksi osuuskauppaliike saattaa menettää olemassaolonsa oikeutuksen, voivat olla monenlaatuisia. Mutta niiden joukossa ovat varmaankin tärkeimpiä osuuskaupallisille järjestöille niiden työntekijäin taholta esitetyt vaatimukset työehtoihin nähden. Näistä riippuu sangen oleellisesti työ kustannusten määrä. Nämä taas muodostavat useissa osuuskauppain käsittämässä liikehaaroissa verrattomasti suurimman kustannuserän, jonka määrä siis oleellisesti vaikuttaa liikkeen menestykseen.

Ei ole näin ollen kuin luonnollista, että järjestyneet kuluttajat seuraavat valppaasti myöskin niille työehtoihin nähden esitetyjä vaatimuksia, koskapa näistäkin sangen oleellisesti riippuu. voiko järjestyneiden kuluttajain suuri yhteiskunnallinen vapautusliike menestyä ja mennä eteenpäin. On luonnollista, että järjestyneiden kuluttajain yhteisten järjestöjen vastuunalaiset hallintoelimet etsivät yhteisiä menettelytapoja ja yhteistä rintamaa osuuskaupallisten järjestöjen vaatimuksiin nähden. Osuuskaupallisten järjestöjen järjestäytyminen valvoakseen etujaan työehtojen määräämisessä on edelläsanotun perusteella teoreettisestikin täysin luonnollinen ja oikeutettu asia.

Osuuskauppain työehtopolitiikan periaatteita.

Vaikka osuuskauppain päätehtävänä onkin kuluttajain etujen valvominen, minkä saavuttamiseksi niiden on edullisten ostosten ohella pyrittävä supistamaan mahdollisimman suuressa määrässä kuluja, ei ole puolustettavissa, että ne koettavat työkustannuksia säästää painamalla työpalkat ja muut työehdot mahdollisimman alhaisiksi. Työkustannusten kokonaissumma on kyllä koetettava pitää pienenä muihin kuluihin ja liikevaihtoon verrattuna, mutta etupäässä työn järkipäristämisen ja tehostamisen avulla. Palkkamääriin ja muihin työehtoihin nähden osuuskaupat voivat päinvastoin jossakin määrin edistää pyrkimystä saada työpalkat ja muut työehdot tasolle, jolla työntekijöille kävisi mahdolliseksi saada entistä parempi tilaisuus aineellisten ja henkisten tarpeidensa tyydyttämiseen. Tämän periaatteen noudattaminen on luonnollinen varsinkin siellä, missä palkkatyöväki on huomattavana aineksena osuuskauppaliikkeessä. Jollei palkkatyöväki niissä liikkeissä, joissa se itse on työnantajan asemassa, yritä toteuttaa mainittua periaatetta, asetetaan sen omien työehtojensa parantamispyrkimyksiä vastaan sen oma periaatteen vastainen menettely.

Edelläsanottu ei merkitse kuitenkaan käytännössä, että osuuskauppain velvollisuus olisi kulkea työehdoissaan huomattavasti yksityisten työnantajain edellä. Pääsääntönä on kaikei varsinaisiin työntekijöihin nähden pidettävä, että alin palkkaraja ja muutkaan työehdot eivät yleensä ole olevat osuusliikkeissä korkeammat kuin paikkakunnan samalla alalla vastaavissa oloissa työskentelevissä kilpailevissa parhaissa yksityisliikkeissäkään. Tämä periaatehan ainakin meillä tunnustetaan tavallisesti ammattiyhdistystenkin taholla, kun niiden johtohenkilöt yleensä teoriassa hyväksyvät sen käsityksen, että olisi kaikilla aloilla saatava aikaan alimmaisipalkkoja ja muita työehtoja määritteleviä osuusliikkeiden ja yksityisliikkeiden yhteisiä työehtosopimuksia. Korkeintaan saattaa asettaa kyseenalaiseksi, eikö kaikkein alimmilla palkkaasteilla osuusliike saattaisi asettaa alinta palkkarajaa jonkin

verran korkeammaksi, kuin se kilpailevissa yksityisliikkeissä on, edistääkseen tällä tavoin yksityisliikkeiden kurjimpien työehtojen paranemista. Tässäkään suhteessa ei osuuskaupoille voida asettaa kovin suuria vaatimuksia. Ehdottomasti niiltä voidaan vaatia vain samanlaisten ehtojen tarjoamista k. o. ryhmälle, kuin mitkä paikkakunnan samalla alalla vastaavissa oloissa työskentelevissä parhaissa yksityisliikkeissä ovat vallalla, sekä lisäksi sitä, että ne eivät asetu poikkiteloin huonosti palkattujen ryhmien yleisiä työehtojen parannuspyrkimyksiä vastaan. Työntekijäin omaksi asiaksi on pääasiassa jääpä kohottaa ammattinsa yleistä elintasoa. Alimmin palkatut ryhmät ovat lukuisimmat, joten niissä yleinen palkkarajan kohottaminen nostaa huomattavammin työkustannusprosenttia kuin korkeampipalkkaisten ryhmien muutaman harvan jäsenen suurempikin alarajan korotus. Näin ollen voi korkeintaan pitää oikeutettuna, jos vauraat ja suuret osuusliikkeet, joilla on suuret mahdollisuudet edullisilla hankinnoilla ja ajanmukaisella organisaatiolla hankkia kuluttajille säästöä, käyttävät osan täten saadusta säästöstä alimmin palkattujen työntekijäinsä hyväksi tarjoamalla heille jonkin verran edullisemmat alimmat työehdot kuin kilpailevat yksityisliikkeet. Sen sijaan ei voida vaatia, että alkavain tai muuten taloudellisten vaikeuksien kanssa kamppailevain osuusliikkeiden tulisi kyetä edistämään k. o. tavalla sosiaalipoliittisia päämääriä.

Yksityisliikkeiden työehtoja parempien työehtojen yleistä myöntämistä on puollettu myöskin sillä perustelulla, että tällöin osuuskaupat saavat työvoimaa, jonka työtaito ja työteho on myöskin suurin. Tähän on huomautettava, että keskustelu tällöin siirtyy pois osuuskauppain yhteiskunnallisesta velvollisuudesta puhtaan liikelaskelmakysymykseen. Se muuttuu osuuskauppain omaksi sisäiseksi kysymykseksi, joka niillä on oikeus ratkaista parhaan ymmärryksensä mukaan ja jonka ne varmaan parhaiten itse osaavat ratkaista. Jos tästä kysymyksestä kuitenkin jotakin on lausuttava, niin lienee sanottava, että tehokkain menetelmä työtehon

kohottamiseksi on yksilöllisen kyvyn ja kunnan riittävä palkitseminen tapaus tapaukselta. Yleinen palkkatason alirajan huomattava koroittaminen yli yksityisliikkeiden minimipalkkain on sitä vastoin omansa useasti työtehoa laskemaan, koska silloin helposti kaikki palkat pysyttelevät samassa tasossa eikä kykyä ja taitoa enää voidakaan palkita.

Mutta vaikka osuuskaupat yleensä saattavat noudattaa samoja alimpia palkkarajoja kuin yksityisliikkeet, voivat ne silti edistää tämän luvun alussa mainittuja työehtojen koroittamista tarkoittavia pyrkimysperiä. Ne voivat ensinnäkin noudattaa tarkoin työväenlainsäädännön määräyksiä. Ja ennen kaikkea ne voivat mainittuja pyrkimysperiä edistää suhtautumalla suopeamielisesti työväkensä ammattiyhdistysliikkeeseen ja koettamalla taivuttaa yksityisiä kilpailevia liikkeitä työväelle edullisiin työehtosopimuksiin — toisaalta tietysti päätarkoitustansa, kuluttajain etujen valvomista, unohtamatta. Jo tällaisen osuusliikkeen voi sanoa esiintyvän esikuvallisena työnantajana. Jos ne varsinaisten työntekijäin tosiasiallisissa palkoissa lisäksi palkitsevat kykyä ja kuntoa niin, että ne tässäkin suhteessa vetävät vertoja yksityisliikkeille, ovat ne tehneet kaiken, mitä ammattiyhdistysliike virallisesti saattaa niiltä vaatia. Kun osuuskaupat todellisuudessa useasti tekevät paljon yli tässä mainittujen velvollisuuksien, ylittävät ne melkoisesti esikuvallisen työnantajan velvollisuudet.

Jossakin määrin osuuskaupat voivat osaltansa työehtopolitiikkassansa edistää myös sitä sosiaalipoliittista päämäärää, että ne tasoittavat nykyisessä taloudellisessa järjestelmässä ilmeneviä suuria eroja eri palkkaluokkien välillä. T.s. osuuskaupat voivat pyrkiä maksamaan johtovoimilleen jonkin verran alempia palkkoja kuin kilpailevat yksityisliikkeet. Mutta tässäkin ne eivät voi mennä kovin pitkälle. Tosin osuuskauppaliikkeen aatteellinen sisällys vetää liikkeen palvelukseen myös alemmilla palkoilla pystyviäkin voimia, mutta kovin suuri ero osuusliikkeiden ja yksityisliikkeiden johtovoimien palkoissa ja muissa työehdoissa varmaankin pian kostaisi itsensä. Osuuskauppaliike ei saisi palveluk-

seensa lahjakkaimpia ja ammattitaitoisimpia suunnittelijoita ja järjestäjiä, joiden saannista sen eteenpäinmeno kuitenkin huomattavasti riippuu.

Osuuskauppain henkilökunnan ammatillinen järjestäytyminen.

Edellä on jo viitattu osuuskauppainkin henkilökunnan järjestäytymisen tarpeellisuuteen. Sen osuuskauppaväki nykyään yleisesti tunnustaa. Aikaisemmin tosin eräät osuuskauppateoreetikot opettivat sopusointuoppia, jonka mukaan osuuskauppain henkilökunnan järjestäytyminen ei olisi tarpeellista, koska muka nämä henkilöt voivat osuuskaupan jäsenenä valvoa työehtojen kunnollisuutta ja koska muunkin jäsenistön suurin osa on palkkatyöväkeä, joka on taipuvainen ilman muuta tarjoamaan henkilökunnalleen kunnolliset työehdot. Kokemus on kuitenkin osoittanut, ettei kumpikaan seikka riitä ehkäisemään osuuskauppainkin työolojen muodostumista erinäisissä ammateissa epätyytyväviksi. Henkilökuntahan on nykyajan osuuskunnissa aina mitätön osa jäsenistöä. Sen on näin ollen vaikea muuta kuin poikkeustapauksissa vaikuttaa hallintoelinten kokoonpanoon, joista työehtopolitiikka oleellisesti riippuu. Missä lisäksi on otettu käytäntöön edustajisto osuuskuntakokouksen tilalle, henkilökunnan käy yhä vaikeammaksi ilman järjestöjen tukea valvoa työehtojen kunnollisuutta. Kokemus on osoittanut, että ilman työväenjärjestöjen toimintaa työehdot muodostuvat liian huonoiksi sielläkin, missä jäsenistö on palkkatyöväkeä, puhumattakaan niistä lukuisista osuuskaupoista, joissa se on esim. maanviljelijöitä t. m. s. väestönainesta. Lisäksi henkilökunta ja työväki saattaa huonojen työolojen takia joutua esimiestensä ja johtoelinten puolelta mielivaltaisen kohtelunkin alaiseksi, jolta ammattiyhdistysliike myöskin jäseniänsä turvaa.

Näin ollen on yleensä ei vain osuuskauppain henkilökunnan keskuudessa, vaan myöskin osuuskauppain jäsenistön ja hallintoelinten puolellakin vakiintunut useimmissa maissa se käsitys, että osuuskauppain henkilökunnan ammatillinen järjes-

täytyminen on oikeutettu ja tarpeellinenkin, jos osuuskaupat tahtovat esiintyä sellaisina esikuvallisina työnantajina, kuin esim. Kansainvälisen osuustoimintaliiton Hampurissa v. 1910 pidetyn kongressin päätöslauselma edellyttää. Tästä luonnollisesti johtuu, että useimpien maiden osuuskauppaliikkeet tunnustavat periaatteessa henkilökuntansa edustajiksi tämän ammattiyhdistykset kaikkine siitä johtuvine johtopäätöksineen, m. m., että ne ammattiyhdistyksiensä kanssa solmivat työehtosopimuksia, jotka velvoittavat niitä noudattamaan sovittuja työehtoja myöskin asianomaisten ammattien järjestymättömään henkilökuntaan nähden.

Kuten myöhemmin tulemme yksityiskohtaisemmin kertomaan, Suomen edistysmielinen osuuskauppaliike, sekä paikalliset osuuskaupat että keskusjärjestöt, on asettunut ylläkuvaillulle kannalle. S. O. K:n johto on sen sijaan viime vuosina kieltäytynyt tekemästä työehtosopimuksia esim. tuotantolaitostensa työväen ammatillisten järjestöjen kanssa.

II.

ULKOMAIDEN TYÖEHTOPOLIITTISET OLOT.

Saadakseen selvän, millaiset tärkeimpien ulkomaisten osuuskauppaliikkeiden työehtopoliittiset olosuhteet ovat, K. K. tiedusteli v:n 1928 lopussa tärkeimpien osuuskauppamaiden osuuskauppallisilta keskusjärjestöiltä asianomaisten maiden osuuskaupallisten järjestöjen henkilökunnan ammatillista järjestäytymistä, niiden suhtautumista henkilökunnan ammatillisiin järjestöihin, näiden ammatillisten järjestöjen työehtopolitiikkaa, sovittelukeinojen luonnetta j.n.e.

Tiedusteluihin saapuneiden vastausten ja käytettävissä olevan kirjallisuuden perusteella tehdään seuraavassa lyhyesti selkoa Ison-Britannian, Belgian, Saksan, Sveitsin, Itävallan, Neuvostoliiton, Norjan ja Ruotsin osuuskauppaliikkeiden työehtopoliittisista oloista.

Iso-Britannia.

Osuuskauppaliikkeen emämaassa, jossa osuuskauppaliikkeen valtava enemmistö on teollisuuden palkkatyöväkeä ja jossa tämä työväki on suurimmaksi osaksi ammatillisesti järjestynyt, kuuluu luonnollisesti osuuskaupallisten järjestöjen henkilökuntakin suurimmaksi osaksi ammatillisiin järjestöihin. Hallituksen erään tiedustelun mukaan 84 % maan osuuskauppain henkilökunnasta on ammattiyhdistysten jäseninä. Lukuunottamatta osuuskauppain

virkaileijain liittoa, joka käsittää liikkeenhoitajia ja muita tärkeimpiä osuuskaupallisia toimihenkilöitä ja jonka toiminta rajoittuu vain osuuskauppojen henkilökuntaan, ovat osuuskauppain työntekijät yleisten ammattiyhdistysten jäseninä. Liikeapulaiset kuuluvat kahteen ammattiliittoon, jotka samalla käsittävät useiden muidenkin ammattien työntekijöitä. Varsinkin toisen liiton politiikka on takavuosina ollut hyökkäävää luonteeltaan, tahtoen asettaa osuuskaupat työehtopoliittisesti monessa suhteessa poikkeusasemaan kilpaileviin yksityisliikkeisiin verraten¹⁾, joiden henkilökunta on Ison-Britanniassakin vain vähäisessä määrässä ammatillisesti järjestynyt. Silti eivät k. o. ammattiliitot ole kyenneet kautta linjan ajamaan läpi vaatimusta, että osuuskauppain suoranainen velvollisuus olisi ottaa palvelukseensa ainoastaan ammatillisesti järjestyneitä työläisiä. Kuitenkin on huomattava määrä osuuskauppoja hyväksynyt säännön, että vain tällaisia työntekijöitä palvelukseen otetaan. Myöskin Englannin osuustukkukaupan osuuskuntakokous hyväksyi v. 1919 päätöslauselman, jonka mukaan liikkeen palvelukseen voidaan ottaa ainoastaan sellaisia henkilöitä, jotka kuuluvat sellaiseen ammattiliittoon, mikä on tunnustettu oikeutetuksi ottamaan osaa Ison-Britannian ammattiyhdistyskongressiin. (Tämä kongressi vastaa meidän Ammattijärjestön edustajakokousta.)

Ison-Britannian osuuskauppaliikkeessä jouduttiin aikaisemmin useampia kertoja avoimiin työtaisteluihin. Viime vuosina on kuitenkin myöhemmin puheeksi tulevilla järjestelyillä saatu ehkäistyksi sellaisten syntyminen.

Ison-Britannian osuuskaupat ovat luonnollisesti valmiit tekemään osuuskauppain kanssa työehtosopimuksia. Nämä työehtosopimukset solmitaan aina vain ammattiyhdistysten ja osuuskauppain kesken. Tämä johtuu osittain siitä jo mainitusta seikasta,

¹⁾ Yksityiskohtaisempi selostus liiton luonteesta ja aikaisemmasta politiikasta J. W. Kedon kirjassa „Kulutusuustoiminnallinen tuotanto” ss. 92—94.

että yksityiskauppain henkilökunnasta on vain mitättömän pieni osa järjestynyt. Osuuskauppain edustajina työehtosopimusneuvotteluissa toimivat elimet — myöhemmin puheeksi tulevat piirien ja maakuntaliittojen työehtolautakunnat ja -neuvostot sekä niiden keskuselin, osuustoimintaliiton työehtoasiain osasto — hankkivat luonnollisesti tietoja kilpailevain liikkeiden työoloista. Englannin osuustukkukauppa, jolla on työehtoasiain hoitoa varten oma, edempänä selostettu koneistonsa, hankkii itselleen kysymykseentulevilta työnantajajärjestöiltä jäljennökset näiden tekemistä työehtosopimuksista. Yksipuolisten työehtosopimusten seurauksena on kuitenkin ollut, että palkka- ja muut työehdot ovat yleensä melkoista paremmat kuin yksityisissä kilpailevissa liikkeissä. Esimerkkinä osuuskauppain palkkain korkeammudesta mainittakoon, että jalkineiden korjausammattin virallinen palkkalautakunta¹⁾ on määrännyt Isossa-Britanniassa minimipalkat, joita korkeammalle ei yksikään yksityinen työnantaja mene, mutta jotka teollisuuskeskusten osuuskaupat työehtosopimuksissaan ylittävät 10—17½ % :lla.

Vaikka Englannin osuuskauppain suhde ammattiyhdistysliikkeeseen on sangen läheinen — ammattiyhdistyskongressin pääneuvosto (meikäläisen Ammattijärjestön hallintoelinten vastine) on edustettuna Ison-Britannian osuustoimintaliiton edustajakokouksessa ja päinvastoin osuustoimintaliitto ammattiyhdistyskongressissa, minkä lisäksi osuustoimintaliitto ja e. m. ammattiyhdistyskongressin pääneuvosto ovat asettaneet yhteisen komitean pohtimaan kummallekin liikkeelle yhteisiä kysymyksiä — eivät Ison-Britannian osuuskaupat ole voineet olla yhtymättä keskinäiseen yhteistoimintaan valvoakseen etujaan henkilökuntansa ammatillisten järjestöjen vaatimuksiin nähden. Valvoakseen työehtopoliittisia etujaan ne ovat luoneet sangen mielenkiintoisen koneiston, jota seuraavassa lyhyesti selostamme.

¹⁾ Lähemmin palkkalautakunnista esim. Walter M. Citrinen kirjassa „Ison-Britannian ammatillinen liike” ss. 69—70.

Ison-Britannian osuustoimintaliitto jakaantuu 9 maakuntaliittoon (sektioon), jotka kukin jälleen jakautuvat useampaan piiriin (distriktiin). Useimmissa näistä piireistä osuuskaupat ovat muodostaneet keskenänsä erityisen piirin työehtolautakunnan (District Hours and Wages Board), johon kukin piirin osuuskauppa valitsee yhden edustajan. Tämä työehtolautakunta käsittelee kaikkia työehtoasioita, jotka voivat aiheuttaa julkisia työriitoja ja työnseisahduksia piirin jäsenosuuskaupoissa. Sillä on oikeus jäsenosuuskauppainsa puolesta neuvotella työehtosopimuksista ja sellaisia solmia. Piirien työehtolautakunnat eivät saa työehtoja ja -riitaisuuksia järjestellessään vaikeuttaa ja häiritä toimenpiteillään puheeksitulevien maakuntaliittojen työehtoneuvostojen työehtopoliittisia toimenpiteitä saman maakuntaliiton toisissa piireissä tai koko maakuntaliiton alueella. Tätä varten piirin työehtolautakunnan pöytäkirjasta on m. m. aina lähetettävä jäljennös maakuntaliiton työehtoneuvostolle ja osuustoimintaliiton työasiainosastolle. Viimemainitun edustajalla on oikeus olla läsnä piirien työehtolautakuntien kokouksissa.

Samaan maakuntaliittoon kuuluvien piirien työehtolautakunnilla on, kuten edellä jo mainittiin, keskuselimensä, maakuntaliiton työehtoneuvosto (Sectional Hours and Wages Council), jonka muodostavat piirilautakuntien edustajat. Tällainen työehtoneuvosto saattaa joutua valvomaan aina 250:nkin osuuskaupan työehtopolitiikkaa. Sekin antaa ohjeita työehtoasioissa ja sovittelee työriitaisuuksia. Sillä on oikeus tehdä osuuskauppain puolesta näitä sitovia maakunnallisia työehtosopimuksia. Pöytäkirjoistaan sen on lähetettävä jäljennökset osuustoimintaliiton työasiainosastolle ja jokaiselle alaiselleen piirilautakunnalle. Onpa maakuntaliittojen työehtoneuvostojen edustajista muodostettu kansallinen työehtoneuvostokin (National Hours and Wages Council), käsittelemään koko maata koskevia työehtoasioita.

Tavallaan edelläselostettu järjestö on osuuskauppain työnantajajärjestö. Sen keskustoimistona on osuustoimintaliiton e. m. työasiainosasto, joka antaa sekä piirien työehtolautakunnille että

maakuntaliittojen työehtoneuvostoille tarpeellisia asiatietoja ja ohjausta.

Epäilemättä k. o. järjestely, joka on tullut käytäntöön vasta maailmansodan jälkeen, on huomattavasti vahvistanut osuuskauppain työehtopoliittista asemaa.

Isossa-Britanniassa on jo kauan ollut olemassa työriitain sovittelukoneisto ammattiyhdistysliikkeen ja osuuskauppaliikkeen välillä. Jo viime vuosisadalla saatiin aikaan yhteinen sovittelukomitea, johon ammattiyhdistyskongressi ja Ison-Britannian osuustoimintaliitto valitsivat yhtä monta edustajaa. Kovin monta selkkausta tämä komitea ei suoranaisesti selvittänyt eikä se voinut estää ammattiyhdistyksiä ajamasta läpi poikkeuksellisiakin vaatimuksia. Kuitenkaan sekään ei ollut merkityksetön. Se on nyttemmin lakannut olemasta, ja sen tilalle on astunut v. 1926 luotu uusi sovittelujärjestelmä. Mainittuna vuonna tehdyn sopimuksen mukaan osuuskauppaväen ja 17:n osuuskauppain henkilökuntaa käsittävän ammattiliiton edustajista muodostetun sovittelulautakunnan soviteltavaksi on siirrettävä kaikki työehtoja koskevat neuvottelut, jotka katkeavat sovintoon johtamatta. Kysymyksessä oleva sopimus kuuluu seuraavasti:

„1) Siinä tapauksessa, että neuvottelut palkoista ja/taikka yleisistä työehdoista jonkin osuuskunnan tai jonkin osuuskuntien yhtymän ja jonkin ammattiyhdistyksen tai ammattiyhdistysyhtymän välillä raukeavat tai ovat johtamatta sopimukseen, kysymyksessä olevat riita-asiat on 7 päivän kuluessa neuvottelujen raukeamisesta siirrettävä Kansallisen sovittelulautakunnan käsiteltäväksi, ja lautakunnan on kokoonnuttava käsittelemään asiaa 14 päivän kuluessa vetoomispäivästä. Mihinkään sulkuun tai lakkoon ei saa ryhtyä, jollei kysymyksessä olevia asioita ole lykätty lautakuntaan ja tämä niitä käsitellyt näiden sääntöjen määräysten mukaisesti.

2) Kansallisessa sovittelulautakunnassa tulee olla 12 edustajaa — 6 työväen puolelta ja 6 työnantajain puolelta — ja tulee sillä lisäksi olla riippumaton puheenjohtaja.

3) Kunkin ammattiliiton tulee valita 4 edustajaansa työväen-edustajistoon. Samaten osuustoimintaliiton tulee valita 4 edustajaa kunkin maakuntaliiton (sektion) osalta työnantajien edustajis-

toksi. Jotta työnantajien edustajistossa kansallisten osuuskuntien tai liittojen eri edut saisivat erikoisedustuksensa, tulee kunkin näistä järjestöistä valita 4 lisäedustajaa työnantajien edustajiksi.

4) Työntekijäin ja työnantajain edustajistojen keskuudesta on Kansallisen sovittelulautakunnan jäsenet valittava allamainitulla tavalla.

5) Se ammattiyhdistys, joka on ollut suoranaisena asianosaisena rauenneissa neuvotteluissa, on oikeutettu, silloinkun riita-asia lykätään Kansalliseen sovittelulautakuntaan, valitsemaan työväen edustajistosta ne 6 jäsentä, jotka muodostavat sovittelulautakunnan työväen puolen, sisällyttäen tähän joukkoon, jos se niin haluaa, jonkun tai kaikki sen omista neljästä työväen edustajistoon kuuluvasta jäsenestä. Jos kaksi tai useampia ammattiyhdistyksiä on suoranaisina asianosaisina riita-asiassa, niiden on, mikäli mahdollista, suhteellisesti niiden jäsenmäärään, jaettava keskenänsä ne kuusi paikkaa, jotka muodostavat sovittelulautakunnan työväen puolen, kumminkin sillä rajoituksella, että kaksi valittavista edustajista on otettava sellaisista ammattiyhdistyksistä, jotka eivät ole suoraan sekaantuneet riita-asiaan. Samanlaista menettelytapaa, mitä edelläkerrotulla tavalla sovelletaan ammattiyhdistykseen taikka ammattiyhdistykseen nähden, tulee myös osuustoimintaliiton seurata siihen maakuntaliittoonsa (sektioon) tai niihin maakuntaliittoihin nähden, joita riita-asia koskee. Sama koskee myöskin jokaista muutakin sopimuksen allekirjoittanutta työnantajain järjestöä.

6) Riippumaton puheenjohtaja otetaan vuoronperään kuuden hengen edustajistosta, joka on valittava myöhemmin sovittavalla tavalla. Hän on vastuussa sovittelulautakunnan asiain käsittelyn kunnollisesta johtamisesta ja näiden sääntöjen noudattamisesta. Hän saattaa, jos hän pitää sitä soveliaana, tehdä ehdotuksia tai antaa neuvoja neuvottelukunnan jäsenille, mutta hänellä älköön olko oikeutta äänestää missään neuvoston sovitettavaksi lykätystä asiassa. Eräissä olosuhteissa hänen kuitenkin, kuten on määritelty sääntöjen 7 §:n 3 momentissa, on toimittava välitysmiehenä.

7) Sovittelulautakunnan tulee, käsitellessään siihen lykättyjä riita-asioita, kuulla ja harkita jokaista todistuskappaletta ja väitettä, jonka vetoavat puolet esittävät, ja pyrkiä saamaan aikaan sovinto jollakin seuraavista linjoista:

(1) Pääsemällä sovittelulautakunnan 12 jäsenen yksimieliseen päätökseen. Jos tällainen päätös saadaan aikaan, tämän päätök-

sen määräykset muodostavat sopimuksen, joka lopullisesti järjestää lautakuntaan lykätyn asian, ja olkoon se sitova vedonneihin asianosaisiin nähden.

(2) Jos sovittelulautakunnan 12 jäsenen yksimieliseen päätökseen ei voida päästä, mutta on *kummallakin puolella enemmistö* sovitteluehdotuksen puolella, on vedonneilta riita-puolilta kysyttävä, suostuvatko he vaiko ei hyväksymään enemmistön päätökset, ja jos vastaus on myöntävä (mutta ei muuten), on sellainen päätös tehtävä, ja se muodostaa sopimuksen, joka lopullisesti ratkaisee lautakuntaan vedotun riita-asian, ja olkoon se sitova vedoneisiin nähden.

(3) Jos sovintoa ei voida saada aikaan tämän pykälän 1 ja 2 kohdissa mainituilla tavoin, on vedonneilta puolilta kysyttävä, suostuvatko nämä vaiko ei siihen, että lautakunnan riippumaton puheenjohtaja toimii välitysmiehenä. Jos riitapuolet vastaavat myöntävästi (mutta ei muuten), riippumattoman puheenjohtajan tulee toimia välitysmiehenä ja antaa lopullinen ja sitova tuomio.

8) Valittakoon sovittelulautakunnan kummallekin puolelle sihteeri, joka voi olla joko lautakunnan jäsen tai sen ulkopuolelta.

9) Neuvottelulautakunnan kokouksista työnantajain edustajille aiheutuvat kulut tulee osuustoimintaliiton maksaa, ja työntekijäin puolen kulut sen ammattiyhdistyksen tai niiden ammattiyhdistysten, joita lautakuntaan vetoaminen suorastaan koskee.

10) Riippumattoman puheenjohtajan toiminnan ja lautakunnan kokouksen kokoonkutsumisen ja johtamisen aiheuttamat kulut pantakoon tasan osuustoimintaliiton ja sen ammattiyhdistyksen tai niiden ammattiyhdistysten kesken, joita lautakuntaan vetoaminen suorastaan koskee.”

V:n 1928 loppuun mennessä oli sovittelulautakunta käsitellyt 36 tapusta. Sen toimintaan ilmoitetaan yleensä oltavan tyytyväisiä. Ei myöskään oltu havaittu, että ammattiyhdistykset olisivat „tehneet riidan”, saadakseen aikaan sovittelulautakunnan kompromissiratkaisun.

Viime vuosina ei Isossa-Britanniassa olekaan enää osuuskau-poissa sattunut lakkoja, jotka aikaisemmin eivät olleet niinkään harvinaisia. Viime aikoina on lisäksi osuustoimintaliiton ja ammattiyhdistyskongressin pääneuvoston edustajain kesken poh-

dittu kysymystä, millä ehdoilla olisi mahdollista kokonaan välttää lakot osuuskaupoissa. Saamiemme tietojen mukaan toivotaan neuvotteluissa päästävän yksimielisiksi seuraavista periaatteista: 1) että paikalliset lakot eivät koske osuuskauppoja, jos osuuskaupat maksavat ammattiyhdistysten työehtosopimusten mukaiset palkat (recognised trades union rates of wages); 2) että yleislakot eivät koske osuuskauppoja, jos nämä käyttävät yksinomaan järjestynyttä työväkeä; ja 3) että osuuskaupoille annetaan suojaa korkeampiin palkkoihin ja työehtoihin tähtääviin erikoisvaatimuksiin nähden, milloin osuuskauppaväki suostuu ammattiyhdistysten työehtosopimusten mukaisiin vaatimuksiin.

Mainittakoon lopuksi, että Ison-Britannian osuustukkukaupoilla on tavallaan oma työehtopolitiikkansa ja omat elimensä työehtasioita varten. Tämä onkin luonnollista, kun pitää mielessä, että yksistänsä Englannin osuustukkukaupalla on 45,000 henkeä kaiken kaikkiaan palveluksessaan. Kuten jo mainittu, sen henkilökunnan tulee nyttemmin olla ammatillisesti järjestynyt. Niin ikään on jo mainittu, että se tekee työehtosopimukset erillään yksityisistä työnantajista. Mutta missä työnantajat ovat työehtosopimuksen tehneet, Englannin osuustukkukauppa mukauttaa omansa sen mukaiseksi. Niinpä, kun viime vuoden helmikuussa rakennustyöläisten palkat alennettiin sopimuksessa $\frac{1}{2}$ pennyllä tunnilta, osuustukkukauppa alensi palkkoja vastaavasti. Kuitenkin on osuustukkukauppa useissa tapauksissa maksanut yleisten työehtosopimusten minimipalkkoja korkeampiakin palkkoja.

Englannin osuustukkukaupalla on oma palkka- ja henkilöosastonsa, joka käsittelee kaikkia ammattiyhdistysten taholta sille esitettyjä vaatimuksia. Se kokoaa aineistoa eri ammattien työehdoista voidakseen vastustaa kohtuuttomia vaatimuksia. Niissä ammateissa, joissa palkat on järjestetty liukuvan asteikon perusteella, k. o. toimisto seuraa elinkustannusten laskua tai nousua ja panee tämän mukaisesti toimeen palkkain alennuksia tai korotuksia.

Belgia.

Belgian sosialististen osuuskauppojen henkilökunta on kaikki järjestynyttä, sillä belgialaisen järjestelmän mukaan tulee kaikkien liikkeen palveluksessa olevien henkilöiden olla ammatillisesti järjestyneitä. Enimmät henkilöt kuuluvat elintarvetyöläisten liittoon (leipurit, makkaratyöntekijät, margariinityöntekijät, suklaatyöntekijät, leivän kantajat ja kuljettajat, varastotyöntekijät sekä myymälänhoitajat). Konttorihenkilökunta kuuluu taasen teknillisten virkailijain ammattiliittoon. Muidenkin ammattiliittojen kanssa osuuskaupat joutuvat tekemisiin, sikäli kuin ne käyttävät joitakin erikoistyöntekijöitä.

Edellämainitut ammattiliitot ovat yleisiä ammatillisia järjestöjä. Sekä Belgian ammattiyhdistysliike että Belgian osuuskauppaliike ovat aina vastustaneet osuuskauppojen henkilökunnan erikoisia ammatillisia järjestöjä ja pitäneet tällaisia järjestöjä virheinä ammatilliselta kannalta, koska vain kuulumalla yleisiin ammattiliittoihin osuuskauppojen henkilökunta voi vaikuttaa toisten samaan ammattiin kuuluvien työntekijäin työehtoihin. Kuitenkin voidaan Belgiassakin todeta sama asia, laita kuin useimmissa muissakin maissa, nim. että liikeapulaisten ja konttoristien ammattiliitot pääasiassa ovat osuuskauppain henkilökunnan järjestöjä.

Siitä huolimatta, että Belgian ammattiyhdistysliikkeen johtohenkilöt yleensä ovat osuuskauppamiehiä ja osuuskauppaliikkeen toimihenkilöt vuorostaan ammattiyhdistysmiehiä, on Belgiassakin viime vuosina puhjennut erinäisiä avoimia työtaisteluja, työriitaisuuksista puhumattakaan. Nytemmin on kuitenkin jo useampia vuosia ollut olemassa ammattijärjestön ja osuuskauppaliiton välillä sopimus työriitaisuuksien rauhallisesta järjestämisestä. Käännämme tähän kysymyksessäolevan sopimuksen:

„Helpottaakseen suhteita Belgian ammattijärjestöön liittyneiden ammatillisten järjestöjen ja Belgian osuuskauppaliittoon liittyneiden osuustoiminnallisten järjestöjen välillä 1) kehoitetaan osuuskauppoja perustamaan keskuuteensa yhteisymmärryksessä

paikallisen tai piirin ammatillisen järjestön kanssa sekakomitea tutkimaan ja ratkaisemaan riitakysymyksiä, joita voisi syntyä osuuskauppojen työntekijäin ja virkailijain työehdoista; 2) perustetaan kymmenhenkinen komitea, jonka jäsenistä puolet nimitetään osuuskauppaliitto ja toisen puolen ammattijärjestö.

Tämän komitean asiana on toimia vain siinä tapauksessa, että jotakuta riitaa ei ole voitu ratkaista paikallisessa taikka piirin sekakomiteassa.

Kumpikin asianomaisista järjestöistä nimittää komiteaan kaksi varajäsentä. Nämä voivat ottaa osaa komitean istuntoihin ainoastaan varsinaisten jäsenten poissaollessa.

Kaikki Belgian osuuskauppaliittoon kuuluvat osuuskaupat ja kaikki ammatilliset järjestöt, joihin kuuluu yhdessä taikka useammassa osuuskaupassa työskenteleviä henkilöitä, ovat tämän „ammattiyhdistysten ja osuuskauppain kansallisen sovittelu- ja välitystuomiokomitean” lainsäädännön alaisia.

Komitealla on valtuus tutkia kulutus- ja tuotanto-osuuskunnissa olevan henkilökunnan työehtoja.

Työehdoilla ymmärretään jokaista palkkakysymystä, korvausjärjestelmäkysymystä yms., jotka kiinnostavat toiselta puolelta osuuskauppaa tämän työnantajaominaisuudessa ja toiselta puolelta käytettyä henkilökuntaa.

Kaikkissa riitaisuuksissa, joita voisi syntyä osuuskauppojen ja ammatillisten järjestöjen välillä, komitea toimii sovitteluinstanssina.

Työselkkauksen sattuessa riitapuolia kehoitetaan jättämään komitealle selostus katsantokannastansa. Tämä selostus on osoitettava komitean jäsenille.

Työselkkaukseen joutuneet riitapuolet ovat oikeutetut olemaan edustettuina yhden tai useamman erikoisvaltuutetun kautta selvittääkseen järjestönsä näkökantaa.

Komitea antaa kummallekin riitapuolelle tiedoksi ne ehdotukset, joista se on sopinut.

Siinä tapauksessa, että riitapuolet eivät yhtyisi näihin ehdotuksiin, kysymys alistetaan edelleen komitean tutkittavaksi, joka toimii nyt välitystuomioistuimena.

Välitystuomioistuimena toimiva komitea antaa kummallekin riitapuolelle tiedoksi käsittelynsä lopputulokset.

Siinä tapauksessa, että välitystuomioistuimena toimiva komitea ei voisi päästä enemmistö päätökseen, joku kolmas henkilö lausuu välitystuomion.

Komitea toimii välitystuomioistuimena ammatillisia järjestöjä ja osuuskuntia koskevissa asioissa, kun molemmat puolet lausuvat sitä toivovansa.

Ammattijärjestö ja osuuskauppaliitto pitävät tämän komitean antamia lausuntoja ja välitystuomioita täytäntöönpantavina. Näin ollen kummatkin järjestöt sitoutuvat saattamaan asianomaiset alajärjestönsä niitä kunnioittamaan.

Siinä tapauksessa, että jompikumpi asianomaisista riitapuolista jättäisi sitoumuksensa täyttämättä, sovitteluehdotus taikka välitystuomio julkaistaan ammattijärjestön ja osuuskauppaliiton äänenkannattajissa sekä maan sosialistisessa sanomistossa.”

Edelläolevassa sopimuksessa mainitun, ammattijärjestön ja keskusliiton yhteisen sekakomitean toimesta on sen olemassaolon aikana järjestetty noin puolisentoistakymmentä riitakysymystä. Useita kertoja se on hyväksynyt ammattiyhdistysten vaatimukset, mutta on myöskin sattunut, että ammattiliitot eivät ole saaneet kantaansa läpi. — Useissa osuuskaupoissa on myöskin sopimuksessa edellytettyjä työkomiteoja työriitaisuuksia sovittelemassa. Ne käsittelevät ensi asteena esiintyvät riitaisuudet, ja vasta niiden ratkaisusta voi vedota koko maata käsittävään sekakomiteaan.

Belgian ammattiyhdistykset ovat yleensä vaatineet osuuskaupoilta ammattiyhdistysten työehtosopimusten soveltamista. Kumminkin on sattunut ja sattuu useasti, että ammattiliitot ja erityisesti elintarvetyöntekijäin liitto vaatii osuuskaupoilta korkeampia palkkoja, kuin mitä se voi saada yksityisiltä työnantajilta. Niinpä osuuskauppojen leipomo- ja kuljetustyöläiset saavatkin korkeamman palkan ja paremmat muut työehdot kuin heidän yksityisliikkeiden palveluksessa olevat toverinsa. Sama on asiantaita myöskin muiden tuotantolaitosten työläisten ja vieläpä osittain alemman konttorihenkilökunnankin. Kuitenkin on erikoisuutena mainittava, että Belgian osuuskaupat eivät tähän päivään mennessä ole tehneet työehtosopimuksia ammattiliittojen kanssa.

Saksa.

Saksassa on kaksi osuuskauppaliittoa (samaten kuin kaksi osuustukkukauppaa): Saksan osuuskauppain keskusliitto Ham-

purissa ja Saksan osuuskauppain valtakunnanliitto Kölnissä. Edellinen on johtava liitto, johon v:n 1927 lopussa kuului 3.2 milj. järjestynyttä kuluttajaa, valtakunnanliiton vastaavan luvun ollessa vain 775,000.

Saksan osuuskauppain keskusliitto on tekemisissä vain n. s. vapaiden ammattiyhdistysten kanssa, joiden ammattijärjestö sijaitsee Hampurissa. Keskusliiton jäsenosuuskauppain henkilökunta on järjestynyt ammattiensa yleisiin vapaisiin ammattiliittoihin. Sellaisia ammattiliittoja, joihin kuuluisi vain osuuskauppain henkilökuntaa, ei Saksassa ole olemassa. Kun keskusliiton jäsenosuuskaupat ovat työehtosopimuksissa menneet n. s. järjestöehtoon, on koko henkilökunta ammatillisesti järjestynyt. Kun Saksan keskusliittoon kuuluvain osuuskauppain jäsenistö on kolmelta neljäosaltaan palkkatyöläisiä, on luonnollista, että keskusliiton ja sen jäsenosuuskauppain johtoelimet ovat suhtautuneet myötätunnolla työehtosopimusajatuksen. V. 1903 perustetun keskusliiton alkuaikoina, jolloin työehtosopimusten aate ei työnantajain taholla saanut minkäänlaista ymmärtämystä osakseen, selitettiin jo sen tehtäviin kuuluvan edistää osuuskauppain työolojen järjestämistä työehtosopimusten avulla. Tällöin pidettiin mielessä aivan erikoislaatuisia työehtosopimuksia, nim. koko maata käsittäviä. Jo v. 1904 saatiinkin tällainen aikaan leipomotyöläisten ammattiliiton kanssa. V. 1906 solmittiin samanlainen sopimus kuljetustyöläisten liiton kanssa. Myöhemmin neuvoteltiin myöskin myymälänhoitajain liiton ja liikeapulaisliiton kanssa koko valtakuntaa käsittävän sopimuksen aikaansaamisesta, kuitenkin siihen pääsemättä. Sensijaan kahden ensinmainitun liiton kanssa tehdyt koko maata käsittävät työehtosopimukset uudistettiin noin parinkymmenen vuoden aikana.

Näiden valtakunnallisten sopimusten sisällyksestä mainittakoon, että ne sisälsivät myöskin määräyksiä minimipalkasta, jonka lisäksi voitiin myöntää paikallisia lisiä kirjaltajain valtakunnallisen työehtosopimuksen malliin.

Työsuhdetta koskevien erimielisyyksien sovittamisesta oli mää-

rätty, että niitä oli ensin koetettava sovittaa osuuskaupan hallintoelinten ja asianomaisen työväenryhmän työpaikalla olevain luottamushenkilöiden sekä tämän jälkeen osuuskaupan ja asianomaisen paikallisen ammattiosaston välisillä neuvotteluilla. Jollei riitä tätä tietä saatu sovitetuksi, oli se alistettava sovinto-oikeuden tutkittavaksi, jossa oli kaksi osuuskunnan ja kaksi asianomaisen työväenryhmän nimittämää edustajaa sekä näiden lisäksi osuuskauppain tilintarkastusliiton (osuuskauppaliiton) sekä ammattiyhdistysten maakuntajärjestön edustajat. Lisäksi saattoi kumpikin puoli lähettää sovinto-oikeuteen äänioikeudettoman edustajan. Jollei tämä sovinto-oikeus päässyt yksimieliseksi, oli sen jatkettava sovittelua puolueettoman puheenjohtajan johdolla. — Ne erimielisyydet taasen, jotka johtuivat itse kehys sopimuksen tulkinnasta ja soveltamisesta, oli ratkaistava toisessa elimessä, työehtosopimuslautakunnassa (Tarifamt). Sopimuksesta johtuvain tulkintariitain ratkaisun ohella tämä lautakunta, johon kuului sekä ammatillisten järjestöjen (leipomotyöläisten liiton, kuljetustyöläisten liiton ja ammattijärjestön) edustajia että osuuskauppaväen edustajia (Saksan keskusliiton johtaja ja yhtä monta edustajakokouksen valitsemaa edustajaa, kuin työntekijäin ammattiliitoilla oli), valvoi sopimusten toimeenpanoa sekä määräsi paikallisliisäin suuruuden. Työehtosopimuslautakuntaan saattoivat työntekijäin puolelta vedota vain sopimuksen allekirjoittajina esiintyneet ammattiliitot, joten ammattiyhdistysten jäsenten täytyi saattaa osuuskauppoja vastaan tekemänsä valitukset ensin ammattiliittonsa tutkittavaksi. Lautakunnan puheenjohtajalla, jona vuoroin toimi ammattiyhdistysten ja osuuskauppaväen edustaja, ei ollut ratkaisevaa ääntä, vaan äänten tasan mennessä valitus oli rauennut. Käytännössä työehtosopimuslautakunta melkein aina pääsi yksimieliseen päätökseen.

Valtakunnallisilla työehtosopimuksilla oli aikoinaan suuri merkitys Saksan työväen työoloihin. Osuuskauppain kehys sopimuksissa myöntämät työehdot olivat melkoista paremmat kuin yksityisten liikkeiden, ja niitä voivat näiden työntekijät käyttää hyväkseen taistellessaan parempien työehtojen puolesta. Osuuskaup-

pain tarjoamat työehdot ammattiliitot sitoutuivat nimenomaan saattamaan voimaan yksityisliikkeissäkin. Vähitellen kuitenkin olosuhteet muuttuivat. Kaikkien työntekijäin työehdot paraniivat huomattavasti, eikä ollut enää välttämätöntä osuuskauppa-liikkeen toimia parempien työehtojen tienraivaajana. Varsinkin Saksan vallankumouksen jälkeen kasvoi ammattiyhdistysten jäsenmäärä tavattomasti ja samalla niiden kyky ajaa yksityisliikkeissäkin läpi vaatimuksensa. Näin ollen Saksan keskusliiton jäsenosuuskauppain toimihenkilöt alkoivatkin yhä pidättyväisemmin suhtautua osuuskauppoja yksinomaan sitoviin valtakunnallisiin sopimukseen ja pitää ihanteena myöskin yksityistyönantajia sitovaa valtakunnallista tariffia kirjaltajain läpiajaman sopimuksen mallin mukaan. Niinpä v. 1919 pidetty Hampurin osuuskauppakongressi katsoi toivottavaksi, että osuuskaupallisten erikoissopimusten tilalle kehityksen mukana astuisivat kaikissa ammateissa yleiset valtakunnalliset sopimukset ja että näissä osuuskaupalliset yritykset eivät joutuisi epäsuopeamman kohtelun alaiseksi kuin yksityiskapitalistiset yritykset. Vain siinä tapauksessa, että järjestyneet työläiset vapaaehtoisesti luopuisivat etuoikeutetusta asemastaan työtovereihinsa verraten, osuuskaupat kykenisivät täyttämään suuret tehtävänsä Saksan talouselämän yhteiskunnallistamisen alalla. Vuoden 1920 edustajakokouksessa selitettiin nimenomaan, ettei yksinomaan osuuskauppoja käsittävillä valtakunnallisilla sopimuksilla enää ollut oikeutusta ja että niiden tilalle oli saatava koko ammatin käsittäviä valtakunnallisia tai paikkakunnallisia sopimuksia.

Osuuskauppain henkilökunnan ammattiliitot eivät Saksassa-kaan kuitenkaan kyenneet saamaan aikaan koko ammattia käsittävää valtakunnallista sopimusta eikä edes aina yleisiä paikallisia sopimuksia. Kun osuuskaupat halusivat edelleen suosia työehtosopimusten aatetta, ne solmivat leipomo- ja kuljetustyöntekijäin ammattiyhdistysten kanssa piirikunnallisia (tavallisesti n.s. tilintarkastusliiton käsittäviä) kehysopimuksia, joissa palkkain määrääminen oli jätetty paikallisten sopimusten varaan. Vielä kerran

nämä v. 1922 yhtäläistettiin valtakunnalliseksi kehys sopimukseksi. Sen mukaan palkkain määrääminen oli tapahtuva paikallisten tai piirikunnallisten, koko ammatin käsittävien sopimusten mukaisesti, jotka sopimukset muodostaisivat valtakunnallisen sopimuksen oleellisen osan.

Tämän sopimuksen sanoi kuitenkin pari vuotta myöhemmin osuuskauppain edustajakokous irti. Uudesta sopimuksesta ei enää päästy sovintoon, ja niin loppui v. 1925 valtakunnallinen työehtojen järjestely Saksan osuuskauppaliikkeessä. Nyt on uudelleen yleensä palattu piirikunnallisiin (osuuskauppaliittojen) kehys sopimukseen („manttelisopimukseen”), joita niitäkin yksistänsä osuuskaupat tekevät ammattiyhdistysten kanssa. Näissä on useimmissa ammateissa (leipureille, makkaratyöntekijöille ja kuljetustyöntekijöille) järjestetty yhteisesti muut työehdot paitsi palkat, jotka mukautuvat kussakin ammatissa voimassa olevien palkkojen mukaan. Sensijaan on kauppa-apulaisten palkatkin järjestetty manttelisopimuksessa. Erimielisyyksien sovittelu ja ratkaisu tapahtuu samalla tavalla kuin aikaisemmissa valtakunnallisissa sopimuksissa.

Ne työehdot, jotka e.m. tavalla on osuuskauppain työntekijöille myönnetty, ovat yleensä paremmat kuin yksityisten työehdot. Lomat ovat pidemmät, sairausavustukset suuremmat, työaika on lyhempi, ylityökorvaus korkeampi j.n.e. Tämä kaikki tietenkin nostaa kustannuksia, arviolta parillakymmenellä prosentilla, muutamissa tapauksissa aina kolmanneksella.

Vaikka Saksan ammattiyhdistysväki on yleisesti suhtautunut myötätuntoisesti osuuskauppaliikkeeseen, toteavat Saksan keskusliiton toimihenkilöt valittaen, että se ei ole yleisemmin asettunut vastustamaan osuuskauppain poikkeusasemaan asettamista.

Saksan keskusliiton osuuskaupat ovat omasta puolestaan koettaneet k.o. asiassa olla yhteistoiminnassa keskenään liittotoimikuntien ja keskusliiton hallintoelinten välityksellä. Mitään lakko rahastoja ei ole kuitenkaan olemassa. Yksityisten työnantajain kanssa ei ole myöskään ollut yhteistoimintaa. Toiselta puolen ei-

vät osuuskauppain työntekijät voi myöskään ottaa osaa yksityisliikkeissä esiintyviin lakkoihin. Missä on manttelitariffi käytännössä, mukauttavat osuuskaupat palkkansa lakon jälkeen mahdollisesti muuttuneen palkkatason mukaisiksi.

Suunnilleen samanlaiset kuin edellä kuvaillut työehtopoliittiset olot Saksan osuuskauppain keskusliiton jäsenosuuskunnissa ovat ne Saksan osuuskauppain valtakunnanliiton osuuskaupoissa, sillä erotuksella vain, että tämän jäsenosuuskunnat ovat tekemisissä n. s. kristillisten ammattiyhdistysten kanssa. Niidenkin henkilökunta on melkein poikkeuksetta ammatillisesti järjestynyt. Kuitenkaan ei tällä taholla ole työehtosopimukseen otettu yleensä järjestöehtoa.

Työehtosopimuksista on mainittava, että täälläkin osuuskaupat solmivat ne ammatillisten järjestöjen kanssa yleensä yksinänsä. Kuitenkin ovat osuuskaupat olleet yhteisissä neuvotteluissa leipätehtailijain liiton kanssa leipomojen tariffia laadittaessa. Työehtosopimusten muotoon nähden on mainittava, että valtakunnanliiton suuret osuuskaupat ovat yhtyneet n.s. työehtosopimusyhteisöksi (Tarifgemeinschaft), joka on tehnyt kehys- (eli mantteli-) sopimuksen kokonaista neljän kristillisen ammattiliiton kanssa. Sen mukaan palkat järjestetään erityisillä palkkasopimuksilla, jotka muodostavat osan manttelisopimuksesta. Työehtojuen ilmoitetaan täälläkin olevan paremmat kuin yksityisliikkeissä.

Sveitsi.

Osuuskauppojen työväenkysymys on Sveitsissäkin jo pitkän ajan ollut varsin kipeä. Sen osuuskaupoissa on ollut useita avoimia työtaisteluita. Osuuskauppojen henkilökunnasta on suuri osa ammatillisesti järjestyneitä. Näin on varsinkin laita suurten kaupunkilaisosuuskuntien. Enemmistö osuuskauppojen henkilökuntaa kuuluu kauppa-, kuljetus- ja elintarviketyöntekijäin liittoon. Yleensä henkilökuntain ammattiyhdistykset ovat yleisiä. Kuitenkin on Baselin yleisessä kulutusosuuskunnassa osa toimihenkilöitä muodostaneet erityisen virkailijayhdistyksen, jonka

kanssa osuuskauppa on tehnyt työehtosopimuksen. Työehtosopimukset ovat Sveitsissäkin yleensä sellaisia, joihinkä vain osuuskaupat osallistuvat. Ainoana poikkeuksena on Sveitsin osuuskauppojen myllyosuuskunta, joka on tehnyt edellämainitun kauppa-, kuljetus- ja elintarviketyöntekijäin liiton kanssa työehtosopimuksen, joka on suurin piirtein samanlainen kuin saman ammattiliiton yksityisten myllyjen kanssa tekemä työehtosopimus.

Työehtosopimusneuvotteluissa Sveitsin ammattiyhdistykset ovat vaatineet osuuskauppoja ottamaan työehtosopimukseen edellä jo useasti mainitun järjestöehdon. Sveitsin osuuskauppamiehet ovat kuitenkin vastustaneet tätä vaatimusta, eikä se olekaan mennyt läpi kuin muutaman harvan osuuskaupan työehtosopimuksissa. Mitä varsinaisiin työehtoihin tulee, niin on tarkan tutkimuksen avulla osoitettu, että ne ovat edullisemmat kuin yksityisten liikkeiden työehdot. Ammattiyhdistykset ovat täälläkin perustelleet näitä parempia työehtoja sillä, että ne muka niiden avulla voivat ajaa paremmat työehdot yksityisliikkeissäkin läpi. Sveitsin osuuskauppaliikkeen luottamushenkilöt ovat kuitenkin viime aikoina entistä pontevammin alkaneet kieltää osuuskauppojen velvollisuuden suostua henkilökunnan vaatimukseen, jotka käyvät yli niiden normien, mitkä on edellytetty lainsäädännössä tai jotka ovat yksityisliikkeissä yleisesti käytännössä. Kuitenkin he ovat selittäneet olevansa valmiit muodostamaan työolot mahdollisimman suotuisiksi panemalla toimeen erinäisiä huoltotoimenpiteitä, haluamatta kuitenkaan tässä suhteessa sitoa itseänsä työehtosopimuksilla.

Sveitsin osuuskaupat eivät ole päässeet jatkuvaan keskenäiseen yhteistoimintaan työehtosopimusasioissa. Keskusjärjestön taholta ei myöskään valvota osuuskauppojen työehtopolitiikkaa, vaan jokainen osuuskauppa järjestää palkka- ja työolonsa oman harkintansa mukaan.

Mainittakoon lopuksi, että Sveitsissäkin on yritetty päästä ammattijärjestön kanssa sopimukseen osuuskauppojen työehtojen järjestelystä. Pyrkimyksenä on ollut tehdä yhtenäinen, koko maata

käsittävä tariffi sekä työriitoja sovitteleva elin. Vuonna 1911 saatiin jo Sveitsin ammattijärjestön ja Sveitsin keskuskunnan edustajain välillä sovitteluelimen luomista tarkoittava sopimus, jonka ammattijärjestön kongressi vahvisti, mutta joka osuuskauppaväen taholta kohtasi niin ankaraa vastustusta, että sitä ei saatettu voimaan. Toistakymmentä vuotta myöhemmin aloitettiin jälleen neuvottelut samantapaisesta elimestä. Vuonna 1925 pääsi Sveitsin ammattijärjestön ja Sveitsin keskuskunnan asiaa pohtimaan asettama yhteinen komitea yksimieliseksi seuraavasta päätöslauselmasta:

„I.

1. Ammattiyhdistyksellä ja osuuskunnalla on pyrkimyksenä parantaa työtä tekevän kansan asemaa ja asettaa rajoja yksityiskapitalistiselle voitontavoittelulle.

2. Kun ammattiyhdistys koettaa koroittaa jäsentensä työtuloa, tahtoo osuuskunta kohottaa tulon ostovoimaa. Ammattiyhdistys ja osuuskunta täydentävät siis toinen toistansa saavuttaakseen yhteisen päämääränsä, työtä tekevän kansan aseman parantamisen.

3. Koska kumpikin järjestö tavoittelee samanlaisia tarkoituksiperiä, niin selittävät ne olevansa valmiit tukemaan toisiansa molemminpuolisesti näiden tarkoituksiperien saavuttamiseksi. Ne astuvat sen vuoksi molemminpuoliseen sopimussuhteeseen.

II.

Kumpikin järjestö asettaa tulevaisen yhteistyönsä ohjeiksi:

1. Ammattiyhdistykset tulevat jäsenkuntansa keskuudessa tekemään työtä osuuskauppaliikkeen hyväksi ja edistämään sen pyrkimyksiä. Ne tulevat eritoten pyrkimään siihen, että ne saisivat kaikki jäsenensä liittymään paikkakuntansa osuuskauppaan ja niin paljon kuin mahdollista tekemään siinä ostoksensa.

2. Ensimmäisessä kohdassa määritellyn tarkoituksen saavuttamiseksi asetetaan 10-henkinen pariteettinen (tasaväkinen) lautakunta. Viisi jäsentä valitsee siihen Sveitsin keskuskunnan johtokunta. Lautakunta perustautuu itse.

3. Pariteettisella lautakunnalla on erityisesti seuraavat tehtävät:

- a) Osuuskauppojen työolojen harkinta ja mahdollisesti myöhempi periaatteiden vahvistaminen.

- b) Sellaisten normien harkinta ja mahdollisesti myöhempi vah-

vistaminen, joiden mukaan yksityisten osuuskuntien ja paikallisten ammattiyhdistysten väliset työehtosopimukset on solmittava.

c) Osuuskauppojen työsuhteista johtuvien yleisten riitojen sovittelu.

d) Välitystuomioiden antaminen, mikäli molemmat riitapuolet vetoavat komiteaan välitystuomioistuinena. Näitä välitystuomioita annettaessa ovat osuuskuntien ja ammattiyhdistysten välillä sovitut periaatteet ohjenuorana.

e) Sellaisten toimenpiteiden harkinta, jotka ovat omansa edistämään A 1) kohdassa määriteltyä tarkoitusta. Lautakunta määrää itse työjärjestyksensä.

4. Jos yksityiset osuuskunnat eivät voi sopia paikallisten ammatillisten järjestöjen kanssa työehdoista, niin voivat ne alistaa riitakysymykset pariteettisen lautakunnan tutkittaviksi, jonka on 3) kohdassa mainittujen periaatteiden mukaan tehtävä päätöksensä sovintolautakuntana.”

Komitean ehdotuksen hyväksyivät kummankin järjestön edustajakokoukset, ja v. 1927 perustautui pariteettinen lautakunta.

Samalla kertaa, kun edellämainitusta sopimuksesta keskusteltiin, yritettiin päästä sovintoon niistä periaatteista, joita osuuskauppojen olisi työehtopolitiikassaan noudatettava. Osuuskauppojen edustajat selittivät olevansa valmiit muodostamaan osuuskauppojen palkka- ja muut työehdot niin esikuvallisiksi, että ne vastaisivat niitä, jotka asianomaisen talousalueen yksityisten kilpailevien liikkeiden enemmistö olisi saattanut voimaan, mutta joiden kautta ei kuitenkaan osuuskauppojen suoritus- ja kehityskyky ehkäistyisi. Näin ollen vaadittiin toisaalta, että ammattiyhdistykset eivät esittäisi eivätkä tukisi vaatimuksia, jotka ylittäisivät asianomaisen talousalueen kilpailevien liikkeiden työehdot.

Ammattiyhdistysten edustajat puolestaan asettuivat sille kannalle, että keskustelu näistä kysymyksistä oli hyödytön, jolleivät osuuskunnat edeltäkäsinnä tunnustaneet henkilökuntansa järjestäytymispakkoa, mikä heidän mielestään muodosti ammattiyhdistysten päävaatimuksen.

Kun keskuskunnan ja osuuskauppojen edustajat pitivät mah-

dottomana hyväksyä järjestäytymispakkoa osuuskuntien jäsenistön kokoonpanon vuoksi, raukesivat enemmän keskustelut osuuskauppojen työolojen järjestämisperiaatteista.

Itävalta.

Kuten tunnettua, on Itävallassa erittäin voimakas ammattiyhdistysliike. Itävallan ammattijärjestöön kuului v. 1928 6 ½ miljoonaa henkeä käsittävässä maassa 760,000 jäsentä, osuuskauppaliikkeen jäsenmäärän ollessa vain 250,000. On luonnollista, että tällaisessa maassa melkein kaikki osuuskauppojen työntekijät ovat ammatillisesti järjestyneitä. Tarkimmin ovat järjestyneet osuuskauppojen liikeapulaiset, konttoriapulaiset ja leipurit. Työntekijäin ammatilliset järjestöt ovat Itävallassakin yleisiä ammatillisia järjestöjä, joihinka kuuluu siis myös saman alan yksityisliikkeiden työntekijöitä. Kuitenkin on Wienin suuressa osuuskaupassa, jonka jäsenmäärä yksinänsä muodostaa huomattavan osan Itävallan osuuskauppain liiton jäsenmäärästä, henkilökunta järjestynyt yhteiseen ammatilliseen järjestöön. Tähän kuuluvat varastotyöläiset, kuljetustyöläiset ja myymälähenkilökunta, ja se solmii työehtosopimuksia liikkeen kanssa koko muun henkilökunnan paitsi leipurien puolesta, kuitenkin asianomaisten henkilöryhmien yleisten ammattiyhdistysten kanssa yhteisymmärryksessä. Itävallan osuuskauppain ammatillisten järjestöjen kanssa solmimat työehtosopimukset ovat yleensä vain osuuskauppoja sitovia. Ainoastaan leipureihin nähden on voimassa ammattialan yleinen palkkasopimus. Itävallassa tehdään työehtosopimukset missä mahdollista maakunnittain. Näiden lisäksi Itävallan osuuskauppain liitto on tehnyt jäsenosuuskuntainsa puolesta varastotyöläisten, kuljetustyöläisten ja myymälähenkilökunnan ammattiliiton kanssa valtakunnallisen kehystyöehtosopimuksen. Tässä kehysopimuksessa ei ole järjestetty palkkoja, joista on sovittu edellämainituissa maakunnallisissa työehtosopimuksissa. Kehysopimukseen nähden on Itävallassa tuottanut vaikeuksia se seikka, että osa myymäläin

henkilökuntaa ja koko toimistohenkilökunta on järjestynyt toiseen ammattiliittoon, jonka kanssa ei tällaista valtakunnallista kehys-sopimusta ole tehty. Itävallan osuuskauppojen kokemus valtakunnallisista sopimuksista on yleensä suotuisa. Niiden kautta on poistettu monta riitakysymystä.

Me voimme pitää Itävaltaa yhtenä niistä maista, joissa ammattiyhdistysliike on asettanut osuuskaupoille vaatimuksia, mitkä huomattavassa määrässä ehkäisevät niiden kilpailukykyä. Ammattiyhdistykset koettavat saada osuuskauppoja myöntämään paremmat työehdot kuin yksityisliikkeissä vallitsevat. Tämä onkin niille onnistunut palkkoihinkin nähden ja vielä suuremmassa määrässä työaikaan ja muihinkin työehtoihin, kuten sairausavustukseen, vuotuisen lomaan, irtisanomisaikaan ja monenlaisiin hyvi-tyksiin nähden. Tilannetta arvosteltaessa on lisäksi pidettävä muistissa, että noin $\frac{3}{4}$ Itävallan osuuskauppojen työntekijöistä kuuluu virkailijalain alle, joka takaa liikeapulaisille suurempia etuja, kuin mitä yleensä toisten maiden liikeapulaiset nauttivat. On selvää, että korkeat palkkauskustannukset ja muut työehtopolitiikasta johtuvat vaikeudet ovat huomattavasti vähentäneet osuuskauppojen kilpailukykyisyyttä. Tästä seikasta osittain, vaikkei yksinänsä, johtuu, että vuoteen 1926 saakka ei yksikään Itävallan osuuskauppa kyennyt jäsenilleen palauttamaan ylijäämää.

Tietenkin Itävallan ammattiyhdistysliike niin sanoaksemme teoreettisesti suhtautuu osuuskauppaliikkeeseen suopeasti. Ammattiyhdistyskongressit ovat useampia kertoja tehneet päätöksiä, joissa ne ovat kehoittaneet jäseniään liittymään osuuskauppain jäseniksi. Mutta toiselta puolelta on sanottava, ettei ammattiyhdistysliike eikä myöskään ammattijärjestö ole vastustanut osuuskaupoille esitettyjä erikoisvaatimuksia, vaan on useimmiten antanut niiden läpiajamiseen suostumuksensa. Näin voimakkaan painostuksen alaisena on osuuskauppain ollut yleensä annettava perään, eikä avoimia työtaisteluja jo tästä syystä ole esiintynyt.

Itävallan osuuskauppaliikkeen ja ammattiyhdistysliikkeen työ-

riitojen sovittelukoneistosta mainittakoon, että varastotyöläisten, kuljetustyöläisten ja myymälähenkilökunnan e. m. ammattiliiton kanssa tehdyssä valtakunnallisessa kehyssovimuksessa on edellytetty sopimuksesta johtuvien riitaisuuksien ratkaisua varten erityinen työehtosopimuslautakunta. Tämän puheenjohtajana vuorottelevat k. o. ammattiliiton ja osuuskauppain liiton edustajat. Edustajakokous valitsee osuuskauppain edustajat lautakuntaan. Lautakunnan päätökset tehdään ääntenemmistöllä. Jos äänet menevät tasan, on esitys hylätty. Ennen asian käsittelyä on riita-puolten kirjallisesti sitouduttava alistumaan työehtosopimuslauta-kunnan päätökseen. Jollei sellaista kirjallista sitoumusta anneta, siirretään asia virallisen sovintoviraston (Einigungsamt) ratkaista-vaksi. Riita-asiain tutkimisen aikana on työseisahdus kielletty samaten kuin henkilökunnan erottaminen ja hyökkäykset sanoma-lehdistössä. — Muihin työriitaisuuksiin nähden toimii sovittelu-elimenä sosiaalidemokraattisen puolueen, osuuskauppaväen ja ammattiyhdistysten edustajista kokoonpantu, kutakin tapausta varten asetettava sovintolautakunta. Tämän ehdotuksesta voidaan vedota n. s. työväenkamareihin.

Itävallan osuuskauppain liitto puolestaan koettaa valvoa osuus-kauppojen etua työehtopoliittisissa asioissa. Sillä on erityinen työehtopoliittinen osasto, joka m. m. edustaa osuuskauppoja työ-ehdosopimusneuvotteluissa.

Sosialististen Neuvostotasavaltain Liitto.

Osuuskauppaliikkeen ja ammattiyhdistysliikkeen suhteet ovat Neuvostoliitossa monessa suhteessa muista maista eroavat. Neu-vostoliitossahan yritetään parhaillaan toteuttaa sosialistista talous-järjestelmää, ja tämän johdosta ovat myöskin sekä osuuskaupal-liset että amatilliset järjestöt joutuneet keskenänsä samaten kuin suhteessaan valtiovaltaan aivan uuteen asemaan.

Kun Neuvosto-Venäjällä ammattiyhdistyksiä ei ole järjestetty ammattittain, vaan teollisuudenhaaroittain, johtuu tästä, että osuuskauppaliikkeessä ei ole mitään sen henkilökunnan erikoisia

ammattillisia järjestöjä, vaan kuuluvat osuuskauppain henkilöryhmät yleisiin ammatillisiin, teollisuuksittain järjestettyihin järjestöihin. Osuuskauppojen hallinnollisten virkailijain ja myymäläapulaisten ryhmät kuuluvat neuvosto-, kaupallisten ja hallinnollisten työntekijäin ja virkailijain ammattiliittoon, joka käsittää myöskin valtion ja kunnan sekä valtion ja yksityisen teollisuuden palveluksessa olevat vastaavat ryhmät. Osuuskauppain tuotantolaitosten työntekijät ja virkailijat kuuluvat taasen omien ryhmiensä teollisuusliittoihin.

Neuvostoliiton osuuskaupoissakin työehdot on järjestetty työehtosopimuksilla. Näitä työehtosopimuksia tekevät paikalliset tai piiriosuuskaupat vastaavan alan käsittävien ammatillisten järjestöjen kanssa. Näissä sopimuksissa eivät yksityiset työnantajat, mikäli niitä Venäjällä on, ole mukana. Työehtojen mainitaan osuuskaupoissa olevan yleensä huomattavasti edullisemmat kuin yksityisissä kilpailevissa liikkeissä. Silti väitetään osuuskauppojen paremman teknillisen järjestelynsä ja edullisempien ostostensa vuoksi voivan myydä kulutustarvikkeita melkoista halvemmalla kuin yksityiset kaupat.

Norja.

Norjassakin on osuuskauppain henkilökunta suurimmaksi osaksi järjestynyt. Parhaiten ovat järjestyneet leipurintyöntekijät.

Siinä sopimuksessa, joka v. 1915 tehtiin Norjan ammattijärjestön ja Norjan keskuskunnan kesken ja josta myöhemmin tulee puhe, on määräys, jonka mukaan osuuskauppain henkilökunnan tulee olla ammatillisesti järjestynyt. Tämän pykälän johdosta ilmoitetaan Norjassakin syntyneen vaikeuksia maaseudulla, jossa talonpoikaisosuuskauppain harvat leipurit eivät suinkaan aina ole järjestyneet. Norjan keskuskunnan kanta on tällaisissa tapauksissa se, ettei se tahdo pakottaa osuuskauppoja velvoittamaan henkilökuntaansa liittymään ammatilliseen järjestöön. Mainittu määräys on näin ollen kaiketi käsitettävä moraaliseksi velvoitukseksi.

Norjassa ei ole sattunut avoimia työtaisteluja muuta kuin yhden ainoan kerran. Ennen mainittu Norjan ammattijärjestön ja Norjan keskuskunnan välinen sopimus on suuresti vaikuttanut tähän tulokseen. Kuitenkin on Norjastakin todettava, että työehtosopimuksissa, jotka osuuskaupat tavallisesti solmivat erillään yksityisistä työnantajista niissäkin ammateissa, joissa yksityisliikkeiden työntekijät ovat ammatillisesti järjestyneet, työehdot ja nimenomaan palkat ovat säännöllisesti paremmat kuin yksityisliikkeissä. Niinpä ilmoitetaan osuuskauppain leipurien palkkain yleensä olevan 10—15 % yksityisten liikkeiden vastaavia palkkoja korkeammat.

Toistaiseksi tuskin voidaan sanoa, että korkeammat työpalkat olisivat yleisesti ehkäisseet osuuskauppain kilpailukykyä. Mutta tämän ilmiön sanotaan koska hyvänsä voivan esiintyä. Ilmeisesti Norjankaan osuuskauppaväki ei ole tyytyväinen siihen erikois-asemaan, mihin henkilökunnan ammattiyhdistykset ovat sen asettaneet. Tämä käy m. m. ilmi siitä esitelmästä, jonka Norjan keskuskunnan esimies (hallituksen puheenjohtaja) Andr. Juell piti v. 1927 pidetyssä Norjan ammattijärjestön kongressissa, kun oli käsiteltävänä ammattijärjestön toimikunnan ehdotus uudeksi sopimukseksi ammattijärjestön ja keskuskunnan välillä. Esitelmässään Juell nimenomaan lausui, että tästälähtien oli osuuskauppain työehtopolitiikassaan mahdollista soveltaa vain seuraavaa periaatetta: „Osuuskaupallisten liikkeiden palkka- ja työehdot on määrättävä niiden työehtosopimusten mukaisiksi, jotka asianomaisilla ammattiyhdistyksillä on paikkakunnan yksityisten työnantajain kanssa.” Missä osuuskaupalla on määräävä vaikutus paikkakunnan työehtojen määräämiseen, on työehtoja määrättäessä otettava pohjaksi ammattiyhdistysten solmimat työehtosopimukset ympäröivässä piirikunnassa. Lisäksi puhuja viittasi siihen tulevaisuudennäköalaan, että osuuskaupoilla olisi ratkaiseva vaikutus koko ammatin työehtoihin. Tällöin joudutaan sen vaikean pulman eteen, mikä on oleva eri ammattien ja ennen kaikkea vientiteollisuuden ja kotimarkkinateollisuuden työehtojen keskenäinen suhde.

Norjan ammattijärjestön ylin johto ei olekaan ollut ymmärtämätön osuuskauppaväen näkökantoihin nähden. Se on selvillä siitä, että osuuskauppaliikkeen kyky tarjota työläisilleen suurempia etuja, kuin mitä yksityisliikkeet tarjoavat, on sangen rajoitettu. Mutta ammattijärjestön ylin johto ei ole Norjassakaan aina voinut olla hyväksymättä osuuskaupoille esitettyjä, näiden toimintaa vaikeuttavia vaatimuksia.

Norjan osuuskaupoilla ei ole ollut paljoakaan yhteistoimintaa noita vaatimuksia torjuakseen. Kuitenkin ovat jonkun määrätyn piirin osuuskaupat jonkin kerran kokoontuneet keskustelemaan leipomojen työntekijäin palkoista ja sopineet yhteisistä määristä. Norjan keskuskunta ei myöskään jatkuvasti seuraa ja valvo osuuskauppain työehtopolitiikkaa.

Että Norjan osuuskaupat eivät ole pahemminkaan joutuneet kärsimään passiivisuudestaan, johtunee suureksi osaksi Norjan ammatillisen liikkeen johtavien elinten taholla ilmenevästä osuuskauppaliikkeen merkityksen ymmärtämisestä — mistä on m. m. ilmauksena, että paitsi osuuskauppaliikkeen hyväksi harjoitettua kirjallista ja suullista valistustyötä ammatilliset järjestöt ovat myöntäneet suuria rahaeriä osuuskaupalliseen valistustyöhön. Siitä on ilmauksena myös, että jo toistakymmentä vuotta takaperin, v. 1916, tehtiin Norjan ammattijärjestön ja Norjan keskuskunnan kesken osuuskauppain työoloja järjestelevä sopimus. Sopimus oli sanamuodoltaan seuraava:

„1 §. Kun Norjan keskuskunta tekee yksityisten liikkeiden kanssa sopimuksia, on keskuskunnan taholta ensin tutkittava, ettei ole mitään työriitasuhdetta asianomaisen liikkeen ja sen työväen välillä, ja on sopimukseen koetettava ottaa määräys siitä, että ne voidaan keskuskunnan puolelta joko kokonaan kumota tai tehdä mitättömiksi lakkoon, sulkuun, boikottiin tai saartoon johtavan työrettelön aikana.

2 §. Tutkimaan järjestyneiden työläisten ja osuuskaupallisten liikkeiden välillä mahdollisesti esiintyviä riitaisuuksia, jotka eivät järjesty asianomaisten keskisillä neuvotteluilla, sekä välittämään niissä asetetaan 4-henkinen 'yhteiskomitea', jonka jäsenistä 2 valitsee Norjan ammattijärjestön sihteeristö ja 2 Norjan keskus-

kunta. Yhteiskomitean jäseneksi ei voida valita ketään, joka samalla on sekä ammattijärjestön sihteeristön että keskuskunnan hallituksen jäsen.

3 §. Jos syntyy 2 §:ssä mainitun luontoinen työriitaisuus, on tästä heti lähetettävä tieto yhteiskomitealle. Tämän tulee heti tutkia asiata ja välittää riitapuolten välillä. Yhteiskomitea voi tehdä ehdotuksia riidan ratkaisemiseksi. Työnseisahdusta ei saa panna toimeen, ennenkuin yhteiskomitean tutkimus on loppuun suoritettu. Ilmoitus yhteiskomitealle syntyneestä työriitaisuudesta tapahtuu ammatillisen järjestön puolelta ammattijärjestölle ja asianomaisen osuusliikkeen puolelta keskuskunnan hallitukselle.

4 §. Osuuskaupallisten liikkeiden palkkariitain järjestelyn perustuksena on oleva, että sekä palkan että työajan ja muiden olosuhteiden tulee olla työläisille vähintään yhtä edulliset, kuin mitä on sovittu asianomaisen ammatin suhteen paikkakunnalla samaan aikaan voimassa olevissa työehtosopimuksissa.

Osuuskaupallisissa liikkeissä työskentelevien työläisten tulee olla sekä ammatillisesti että osuuskaupallisesti järjestyneitä.

Jos jossakin yksityisliikkeessä on edessä työnseisahdus, tulee yhteiskomitean — välttääkseen samanaikaista työnseisahdusta osuuskaupallisessa liikkeessä — laatia ehdotus osuusliikkeen työsuhteiden väliaikaiseksi järjestelyksi, jonka jälkeen sopimus heti työnseisahduksen loputtua on tarkistettava sen kestämisajasta riippumatta.

5 §. Yhteiskomitean tulee ammatillisten palkkataistelujen aikana käsitellä ja tehdä ehdotus siitä, tuleeko ja missä määrin osuuskauppaliikkeen antaa avustusta sellaisen taistelun aikana. Ehdotus esitetään Norjan keskuskunnan hallituksen ratkaistavaksi.

6 §. Yhteiskomitean tulee samaten käsitellä ja tehdä ehdotus siitä, mitä ammattijärjestön puolelta on tehtävä niihin liikkeisiin nähden, jotka boikottavat osuuskauppaliikettä. Ehdotus esitetään sihteeristön ratkaistavaksi.

7 §. Yhteiskomitean tulee muuten käsitellä jokaista asiaa, joka on tämän sopimuksen puitteissa, sekä edistää niitä parhaalla tavalla. Kummankin järjestön hallintoelimet voidaan kutsua yhteisiin kokouksiin pohtimaan ja mahdollisesti ratkaisemaan sellaisia asioita.

Kummallakin hallintoelimellä on oikeus lähettää yhteiskomitean käsiteltäväksi jokainen asia, jonka se katsoo tämän käsiteltäväksi.

8 §. Tämä sopimus voidaan muuttaa vain siinä tapauksessa,

että molemmat asianomaiset ovat siitä yksimieliset. Se voidaan sanoa irti 3 kuukauden kuluttua loppuvaksi.”

Kuten näkyy, sopimus pääasiassa tarkoitti sovitteluelimen luomista työriitoja ratkaisemaan. Sovittelulautakunnan tuli sovittaa kaikenlaatuisia työriitaisuuksia eikä lakkoa saanut julistaa, ennen kuin lautakunnan tutkimus oli loppuun suoritettu. Sopimuksen rikkomisesta ei ole Norjassakaan mitään rangaistusmääräyksiä. Norjassa voi kumminkin kärsinyt puoli vedota työoikeuteen.

K. o. sopimus sanottiin v. 1926 irti, ja v. 1927 hyväksyi ammattijärjestön kongressi omasta puolestaan uuden sopimusehdotuksen, josta ei ammattijärjestö ole kuitenkaan vielä päässyt keskustuksen kanssa yksimielisyyteen. Toistaiseksi noudatetaan vanhan sopimuksen määräyksiä.

Sopimuksen vaikutuksia Norjan osuuskauppamiehet yleensä pitävät hyvinä, jos kohta myöntävätkin, että erinäiset taitavat ammattiyhdistystaktikot ovat joskus keinotekoisesti synnyttäneet selkkauksia, saadakseen sovittelulautakunnan panemaan riidan kahtia.

Ruotsi.

Ruotsin osuuskauppain henkilökunta on suurimmaksi osaksi järjestynyt. Tärkeimmät niistä ammattiliitoista, joiden kanssa osuuskaupat joutuvat tekemisiin, ovat kauppatyöntekijäin ja elintarviketyöntekijäin liitot. Edelliseen kuuluvat sellaiset työntekijäryhmät kuin myymälähenkilökunta, varastotyöntekijät, kuljetustyöntekijät ja konttoristit. Jälkimmäiseen taas kuuluvat leipomo- ja makkaryöntekijät y. m. s. ryhmät. Kumpikin liitto on yleinen, s. o. käsittää myöskin yksityisliikkeiden vastaavia työntekijöitä. Kuitenkin on osuuskauppain henkilökunta yleensä huomattavasti paremmin järjestynyt kuin yksityisten. Tästä on ollut seurauksena, että erinäisillä seuduilla on kauppatyöntekijäin liitolla työehtosopimus vain osuuskaupan kanssa. Sääntönä on kuitenkin, kuten sanottu, ammatillisten järjestöjen yleisyys. Poikkeuksen viimeksimainitussa suhteessa muodostaa ainoastaan osuuskauppain liikkeenhoitajain

liitto, joka Ruotsissakaan ei ole tavallinen ammatillinen järjestö, jos kohta se sielläkin vississä määrin järjestee liikkeenhoitajain työehtoja, eläkeasioita y. m. s.

Ruotsin osuuskaupallisten järjestöjen solmiamissa työehtosopimuksissa on yleisesti määräys siitä, että henkilökunnan tulee kuulua asianomaiseen ammattiyhdistykseen. Mutta samalla on myöskin sovittu siitä, että ammattiyhdistysten eikä osuuskaupallisten järjestöjen velvollisuus on toteuttaa tämä yleinen liittyminen ammatilliseen järjestöön. Tämä määräys merkinnee näin ollen vain moraalista velvoitusta henkilökunnalle järjestäytyä.

Ruotsin osuuskauppain henkilökunnalleen tarjoamain työehtojen vakuutetaan yleensä olevan paremmat kuin useimpien yksityisyrittäjain tarjoamat työehdot. Tästä huolimatta asianomaisten ammattiyhdistysten politiikka pyrkii jatkuvasti koroittamaan työehtoja, niin että juopa osuuskaupallisten järjestöjen ja yksityisliikkeiden työehtojen välillä on suurenemassa. Tämä johtuu Ruotsissakin pääasiassa siitä, että, kuten edellä on huomautettu, osuuskauppain henkilökunta on melkoista voimakkaammin järjestynyt kuin yksityisliikkeiden henkilökunta. Ammattiyhdistysväki Ruotsissakin perustelee menettelyänsä sillä, että nostettuaan osuuskauppain työehdot korkealle, se voi käyttää näitä ehtoja yksityisliikkeille esitettyjen vaatimusten perusteluna.

Vaikka Ruotsissa ammattiyhdistysväki yleensä on asettunut myötätuntoiseksi osuuskauppaliikkeeseen nähden, eivät toisten ammattiliittojen jäsenet yleensä ole ruvenneet vastustamaan osuuskauppain henkilökuntaa käsittävien ammatillisten järjestöjen työehtosopimusehtoja. Tämä johtuu siitä tunnetusta tosiasiasta, että eri ammattialojen ammattiyhdistykset voivat työskennellä toisistaan riippumatta tarvitsematta välittää siitä, että jonkun alan työehtojen korotus voi joutua toisten alain työväenkin kannettavaksi. Kokonaan huomaamatta ei tämä kysymys ole kuitenkaan jäänyt. Ruotsin ammattijärjestön v. 1926 pidetylle edustajakokoukselle olivat eräät huonoissa työoloissa, etupäässä vientiteollisuudessa, toimivien ammattien työväen ammattiosastot tehneet sensuuntaisia eh-

dotuksia, että Ruotsin ammattijärjestön tulisi valvoa, etteivät määrättyjen kotimarkkinateollisuudenhaarain työläiset voisi nostaa työehtojaan rajattomasti, koska tällainen työehtojen parannus joutuisi toisten työväenryhmäin kannettavaksi. Erityisesti olivat nämä ehdotukset tähdätyt sellaisten ammattien kuin muurarien ja leipurien ammatillisten järjestöjen työehtopolitiikkaa vastaan. Ammattijärjestön edustajakokous hyväksyi tältä asiasta päätöslauselman, joka oli kompromissin luontoinen, mutta johon välillisesti sisältyi arvostelua eräistä erikoisen vahvoin ammattiyhdistysten aiheuttamista kehityspyrkimyksistä.

Ruotsin osuuskauppaväki on myös joutunut edustajakokouksissaan käsittelemään työväenkysymystä. Se oli esillä Ruotsin keskuskunnan 1926 vuoden kongressissa. Keskuskunnan johtokunnan jäsen K. Eriksson piti asiasta esitelmän, jossa hän m. m. piti osuuskauppain velvollisuutena valvoa, etteivät jotkut elintarvikkeita valmistavat työntekijäryhmät saa huomattavasti parempia työehtoja kuin muut ryhmät. Alustajan mielestä parhaiten palkattujen vientiteollisuudessa työskenteleväin työväenryhmäin työehtojen tulisi olla johtavina osuuskauppain henkilökunnan työehtoja määrättäessä. Alustukseen liittyneessä keskustelussa yleensä kannatettiin alustajan ajatuksia.

Sanottavampia avoimia työselkkauksia ei Ruotsin osuuskauppaliikkeessä ole esiintynyt. Kuitenkin on useammankin kerran uhanut syntyä lakko osuuskaupoissa, mutta tämän uhan ovat useimmiten aiheuttaneet ammattiliittojen rajariidat. Niiden kahden ammattiliiton, joihin osuuskauppain henkilökunta kuuluu, välinen raja on ollut hyvin epäselvä, ja tuon tuostakin on syntynyt niiden välillä ristiriitaa siitä, kumpaanko joku henkilöryhmä kuuluu. Samalla on osuuskauppa joutunut ristituleen. Nytemmin on Ruotsin ammattijärjestö saanut ammattiliittojen kesken syntymään rajariitoja järjestäviä sopimuksia. — Mainittakoon, että Ruotsissa on sellainen käytäntö, että osuuskauppain henkilökunta ei julista myötätuntolakkoa yksityisyriyten henkilökunnan hyväksi. Määräyksiä tästä ei ole kuitenkaan otettu työehtosopimukseen.

Työehdoista neuvoteltaessa ovat osuuskaupat tähän asti toimineet enimmäkseen yksinään ja omin päinsä. Myöskään ne eivät ole olleet työehtosopimusasioissa yhteistoiminnassa yksityisten työnantajain kanssa. Ruotsin keskuskunnasta käsin ei niin ikään ole toistaiseksi huomattavammin osuuskauppain työehtopolitiikkaa ohjattu. Kuitenkin on Ruotsin keskuskuntaan kokoiltu osuuskauppain työehtosopimuksia ja näiden pohjalla toisinaan tehty toisille osuuskaupoille esityksiä, onpa näitä asioita sivutoimena hoitanut henkilö välistä ottanut osaa myös työehtosopimusneuvotteluihin. Viimeaikoina on Ruotsissakin pohdittu kysymystä erikoisen virkailijan ottamisesta keskuskunnan palvelukseen työehtopoliittisia asioita hoitamaan.

Osuuskauppain ja ammattiyhdistysten työehtosopimusneuvotteluissa esiintyvien erimielisyyksien sovittelua varten on nyttemmin luotu sovitteluelin Ruotsin keskuskunnan ja ammattijärjestön kesken v. 1927 tehdyllä sopimuksella. Sopimuksen sanamuoto on seuraava:

„Haluten osaltaan vaikuttaa, jotta kaikki erimielisyydet voitaisiin sopia häiritsevittä työnseisauksitta, on allekirjoittaneiden järjestöjen välillä tehty seuraava sopimus:

1. Asianomaiset asettavat alempana mainittujen perusteiden mukaan sovittelulautakunnan, jolle 3. kohdan mukaisista riidoista on lähetettävä tieto. Sovittelulautakunnan on pyrittävä välittämään riidoissa ja saamaan aikaan sovinto riitapuolten välille.

2. Ruotsin keskuskunta ja ammattijärjestö valitsevat kumpikin 3 jäsentä sovittelulautakuntaan. Nämä valitkoot, jos he siitä yhtyvät, puolueettoman puheenjohtajan johtamaan lautakunnan työtä, milloin lautakunta saattaa havaita tämän soveliaaksi ja tarpeelliseksi. Muutoin valitaan puheenjohtaja ja sihteeri lautakunnan keskuudesta.

3. Sovittelulautakunnan tehtävänä on ottaa käsiteltäväksi kaikki riidat, joita ei voida ratkaista osuuskaupallisten järjestöjen ja ammatillisten järjestöjen välisissä neuvotteluissa. Lautakunnan tulee kiireellisesti ottaa saapunut asia tutkittavakseen ja pyrkiä kaikin tavoin edistämään sopimuksen aikaansaamista asianosaisten välille.

4. Allekirjoittaneet järjestöt ovat yksimielisiä siitä, että ei min-

käänlaista työnseisahdusta saa esiintyä, ennenkuin riita on alistettu sovittelulautakunnan tutkittavaksi ja ennenkuin tämä on ryhtynyt kaikkiin mahdollisiksi havaitsemiinsa toimenpiteisiin riitakysymyksen ratkaisemiseksi.

5. Tämä sopimus kestää 1 p:ään tammikuuta 1928 3 kuukauden molemminpuolisin irtisanomisajoin. Jollei irtisanomista tapahdu, pitenee sopimuksen voimassaoloaika vuodella kerrallaan."

Kuten näkyy, ei Ruotsissa ole ylläolevassa sopimuksessa työnseisahduksia osuuskaupoissa kielletty, vaan ainoastaan luotu elin työriitain sovitteluksi, ennenkuin riitapuolet saavat päästää ne puhkeamaan avoimiksi työtaisteluiksi. Ko. elin on osoittautunut hyödylliseksi työrauhan säilymiselle. Kuitenkin ilmoitetaan Ruotsista, että riitapuolet monesti lykkäävät riita-asian liian nopeasti sovittelulautakunnan tutkittavaksi, koettamatta tehdä kaikkeansa yksimielisyyden saavuttamiseksi.

Huomiota kiinnittänee ylläolevassa sopimuksessa niinkään, ettei siinä ole mitään määräystä sopimuksen rikkomisen seuraamuksesta. Ruotsissa se on jätetty pois siitä syystä, että on katsottu sitä vaikeaksi ylläpitää ja että on pidetty asianosaisten kunniantuntoa riittävänä ja parhaana takeena sopimusten pitämisestä.

Mainittakoon lopuksi, että joskus on Ruotsissa järjestetty Ruotsin keskuskunnan sekä Ruotsin ammattijärjestön ja kiinnostettujen ammattiliittojen vastuunalaisten toimitsijain kesken neuvottelukokouksia, joissa on pohdittu osuuskauppaliikkeen ja ammattiyhdistysliikkeen keskenäisiä suhteita.

Kansainvälisen osuustoimintaliiton kanta.

K. O. L:n kongressit ja hallintoelimet ovat useastikin joutuneet käsittelemään osuuskauppojen työväenkysymyksiä. Niinpä siinä lausumassa, joka v. 1910 Hampurissa pidetyssä K. O. L:n kongressissa osuuskuntien luonteesta ja tehtävistä hyväksyttiin, lausuttiin tästä asiasta seuraavaa:

„Kaikenlaiset osuuskunnat joutuvat, sitä mukaa kuin niiden kaupalliset ja tuotannolliset liikkeet kehittyvät, kasvavassa määrässä pitämään palveluksessaan työvoimia. Niiden velvollisuus on myöntää palveluksessaan oleville virkailijoille ja työntekijöille esi-

kuvalliset palkka- ja työehdot samaten kuin tunnustaa täydellisesti näiden yhdistymisoikeus. Erityisesti on niille suositeltava työehtosopimusten tekemistä ammattiyhdistysten kanssa, mikäli ei ole olemassa yleisiä työehtosopimuksia näiden ammattiyhdistysten ja yrittäjäin kesken. Missä on sellaisia yleisiä työehtosopimuksia, on osuuskuntien ne tunnustettava ja tuettava niiden aikaansaamista.

Toiselta puolelta osuuskunnat odottavat, että osuuskuntien henkilökunta täysiarvoisella työn suorituksella ja mallikelpoisella velvollisuutensa täyttämällä osoittaa osuuskuntien luomat esikuvaliset palkka- ja työolot oikeaan osuneiksi toimenpiteiksi.”

V. 1921 Baselissa pidetyssä K. O. L:n kongressissa oli erikoinena asiana käsiteltävänä kysymys osuuskuntien ja ammattiyhdistysten keskinäisistä suhteista. Tällöin hyväksyttiin seuraava päätöslauselma:

„Baselissa pidetty Kansainvälisen osuustoimintaliiton kongressi selittää, että ei ole parempaa keinoa kansojen taloudellisen aseman kohottamiseksi eikä suurempaa taetta maailmanrauhan säilymiseksi kuin kaikkien kuluttajien järjestäminen osuuskuntiin.

Se antaa keskustoimikunnan tehtäväksi:

1) kääntyä niin pian kuin mahdollista väestön puoleen selvittääkseen tälle, kuinka sen on välttämättömästi järjestyttävä osuustoiminnallisesti voidakseen puolustaa kuluttajain oikeuksia kapitalismia vastaan;

2) kehoittaa jokaista osuuskauppaliittoa antamaan puolestansa maansa työtätekeville julistuksen, jossa näitä kehoitetaan vahvistamaan olemassaolevia osuuskuntia ja perustamaan tällaisia järjestöjä siellä, missä niitä ei vielä ole.

Kongressi tähdentää, samalla kun se erikoisesti kääntyy ammatillisesti järjestyneiden työläisten ja ammattiyhdistysten puoleen, että osuuskuntien luonne on kapitalismin vastainen ja että ne taistelevat kokonaisuuden puolesta, käsittäköönpä tämä kuluttajia taikka tuottajia.

Se julistaa, että osuustoimintaliike tahtoo rauhaa ja pyrkii saamaan aikaan hyvää yhteisymmärrystä jakelujärjestöjen ja niiden työväen välillä ylläpitämällä ystävällisiä suhteita, tekemällä sopimuksia ja työehtosopimuksia sekä sovittelu- ja välitystuomiomenetelmän avulla.

Se vakuuttaa, että osuuskunnat, jotka merkitsevät yhteiskuntajärjestyksen hidasta uudistusta tavoittelevia järjestöjä, pyrkivät turvaamaan niissä olevalle henkilökunnalle niin suotuisat työehdot kuin vain mahdollista ja että ne tunnustavat työehtosopimukset. Mutta ammattiyhdistysten täytyy ottaa huomioon, että on vaarallista esittää yksistään osuuskunnille liiallisia vaatimuksia, joiden läpi ajaminen heikentäisi vain osuuskuntien kykyä parantaa taloudellista asemaa ja uudistaa yhteiskuntajärjestystä ja ainoastaan hyödyttäisi kapitalistista teollisuutta.”

Mainitun päätöslauselman johdosta K. O. L:n elimet asettuivat kosketukseen myöskin Amsterdamin ammattiyhdistysinternationaalien elinten kanssa neuvotellakseen ammatillisten järjestöjen ja osuuskuntain suhteiden järjestämisestä. Haagin rauhankongressin aikana v. 1922 pitivät kummankin järjestön keskusvaliokunnat yhteisen kokouksen. Tässä tilaisuudessa asetettiin m. m. 4-henkinen komitea suunnittelemaan k. o. järjestöjen vastaista yhteistyötä. Tämä komitea pohtikin useammassa kokouksessa m. m. kysymystä, millä tavalla voitaisiin välttää työnseisähdukset osuustoiminnallisissa liikkeissä. Se sai aikaan sopimusluonnoksen, jossa oli sovittu seuraavista periaatteista:

- „1) Osuustoiminnallisten järjestöjen yhteiskunnallinen luonne oli tunnustettava;
- 2) kaikki osuustoiminnallisten liikkeiden tuotantolaitosten lakot oli tuomittava;
- 3) osuustoiminnallisiin yrityksiin oli otettava vain ammattiyhdistysten jäseniä;
- 4) työnantajina oli osuustoiminnallisten järjestöjen noudatettava niitä työehtoja, jotka ammattiyhdistykset olivat määränneet, edellyttäen, että samat ehdot olisivat asianomaisissa ammateissa yleisesti voimassa.”

K. O. L:n Gentissä v. 1924 pidetty kongressi päätti kuitenkin lykätä yhteistoimintaa ammattiyhdistysinternationaalien kanssa tarkoittavain ehdotusten toteuttamisen, ja tämän päätöksen mukana hautaantui k.o. asian kansainvälisillä osuuskauppaliikkeen ja ammattiyhdistysliikkeen sopimuksilla järjestäminenkin.

III

SUOMEN EDISTYSMIELISTEN OSUUSKAUPPAIN
TYÖEHDOT.*Osuuskaupain toimihenkilöiden lukumäärä.*

Suomen osuuskauppaliikkeen kehitystä itsenäisyysvuosina kuvastaa allaoleva taulukko:

Vuonna	Jäsenosuuksu- kaup- poja		Jäsenmäärä		Liikevaihto, milj. mk		Oman tuotan- non arvo, milj. mk	
	K.K:n	S.O.K:n	K.K:n	S.O.K:n	K.K:n jäsenok:t	S.O.K:n jäsenok:t	K.K:n jäsenok:t	S.O.K:n jäsenok:t
1918	87	494	95,216	170,400	146.9	349.0	21.3	.
1919	94	503	120,214	173,000	265.6	548.0	34.3	4.1
1920	106	501	143,896	180,457	508.8	966.3	72.6	.
1921	116	490	157,150	180,796	661.1	1,043.5	109.8	16.1
1922	113	470	160,192	176,201	731.1	1,039.0	118.3	20.3
1923	113	464	171,684	174,224	836.6	1,083.5	127.1	22.6
1924	110	461	184,299	180,318	973.8	1,211.9	150.3	27.5
1925	113	452	197,315	182,897	1,052.0	1,295.6	198.8	34.3
1926	113	434	208,490	187,962	1,148.4	1,385.3	235.6	35.0
1927	112	423	214,203	197,182	1,226.6	1,598.1	269.3	30.3
1928	112	419	225,537	206,414	1,358.2	1,824.7	291.9	33.0

Suomen osuuskauppojen palveluksessa olevien toimihenkilöiden lukumäärää samoina vuosina osoittaa allaoleva taulukko:

Vuonna	Konttori, myymälät ja varasto		Kahvilat ja ruokalaitokset		Tuotantolaitokset		Yhteensä	
	K.K:n jäsenokt	S.O.K:n jäsenokt	K.K:n jäsenokt	S.O.K:n jäsenokt	K.K:n jäsenokt	S.O.K:n jäsenokt	K.K:n jäsenokt	S.O.K:n jäsenokt
1918	259	.	2,165	2,677 ¹⁾
1919	426	.	2,523	3,763 ¹⁾
1920	2405	.	714	.	611	.	3,730	3,825
1921	2670	.	755	.	773	.	4,188	3,891
1922	2761	.	798	.	915	.	4,474	3,749
1923	3020	3743	852	.	1166	310 ²⁾	5,038	4,053
1924	3604	3747	906	116	1139	284	5,649	4,147
1925	3879	3723	933	173	1270	271	6,082	4,167
1926	4050	3907	939	167	1327	266	6,316	4,340
1927	4346	4318	935	182	1327	300	6,608	4,800
1928	4751	4629	1,001	225	1453	315	7,205	5,169

Edistysmielisten osuuskauppojen tuotantolaitosten työntekijöistä muodostavat verrattomasti suurimman ryhmän leipomoiden työntekijät, joiden luku teki v. 1928 725.

Osuuskauppojen henkilökunnan oikeudellinen asema.

Tieteisopissa jaetaan yritysten palveluksessa oleva henkilökunta tavallisesti kahteen ryhmään: virkailijoihin ja työläisiin. Edellisellä ryhmällä tarkoitetaan sellaisia työntekijöitä, joiden työ on kokonaan tai huomattavaksi osaksi älyllistä laatua, jälkimmäisellä taas niitä, joiden työ on pääasiassa ruumillista. Tämä jako kuvastuu osittain meidänkin maamme lainsäädännössä. Meillähän on pyritty erityisellä lailla, v. 1919 annetulla ja v. 1922 muutetulla lailla kauppa-, konttori- ja varastoliikkeiden työoloista suojaamaan virkailijain työvoimaa. Laki on kuitenkin

¹⁾ Kaikki puolueettomat osuuskaupat. ²⁾ Lukuun sisältyy myös kahvila- ja ravintola-henkilökunta.

tullut sanamuodoltaan niin epäselväksi, että sen alaisiksi voidaan erään tulkinnan mukaan katsoa kuuluvan eräät ilmeisesti työläisiksi katsottavat työntekijäryhmät, kuten kuljetus- ja varastotyöläiset, ja että päinvastoin tuotantolaitosten konttorien virkailijat on jätetty pois lain alaisuudesta.

Tiedot osuuskauppojen työehdoista.

Seuraavassa ryhdyimme tarkastamaan niitä työehtoja, joita maamme edistysmieliset osuuskaupat ovat tarjonneet ja tarjoavat eri henkilöryhmille. Tätä tarkastelua vaikeuttaa se seikka, että osuuskauppojen työehdoista ei jatkuvasti tietoja kerätä. Tärkeimmän työehdon, palkkain, suhteen on tietoja saatavana vain edistysmielisten osuuskauppojen palkkamenojen kokonaissummasta pidemmältä ajanjaksolta. V:sta 1927 alkaen on tämä summa eritelty viiteen osaan työntekijäin eri pääryhmäin mukaan. Muista työehdoista on vielä vähemmän tietoja aikaisemmilta vuosilta. Vasta tätä tutkimusta varten on kerätty tilastoa edistysmielisten osuuskauppojen työehdoista vuoden 1928 lopussa.

Edistysmielisten osuuskauppojen palkka- ja muista työehdoista olevien, sinänsä jo riittämättömien tietojen arvoa vähentää lisäksi se seikka, että useimpiin työehtoihin nähden ei ole olemassa vertailukohtia „puolueettomien” osuuskauppojen ja yksityisten vähittäiskaupain vastaaviin työehtoihin nähden. „Puolueettomien” osuuskauppojen tilastossa on mainittu ainoastaan palkkamenojen kokonaissumma. Yksityisten vähittäiskauppojen työoloista ei ole muuta valaistusta kuin Tilastollisen päätoimiston sosiaalitalastollisen osaston v. 1925 toimittama tiedustelu liikeapulaisten työ- ja palkkaoloista, josta vasta on alustava selostus julkaistu. Mutta tämänkin käytettävyyttä vertailuun vähentää se seikka, että tilasto käsittää kaikki vähittäiskaupalliset yritykset, siis myöskin osuuskaupat, että se on suoritettu edustavan menettelyn mukaan vain 22 paikkakunnalla sekä että työolot ovat jo muuttuneet k. o. tiedustelun vuodesta.

Edistysmielisten osuuskauppain palkat.

Tärkein edistysmielisten osuuskauppain työehdoista on kiistatonta henkilönnän palkka. Muodostavathan palkkamenot tätä nykyä enemmän kuin puolet osuuskauppain liikekustannuksista. Niiden kohoaminen saattaa siis ilmeisesti helposti nostaa työ- kustannuksia ja liikekustannuksia ja tätä tietä ehkäistä asian- omaisen liikkeen kilpailukykyä.

Mitenkä edistysmielisten osuuskauppain palkkakustannukset ovat viime vuosina kehittyneet, siitä antaa kuvan seuraava K. K:n osuuskauppatilastosta kerätty taulukko:

	Palkkamenojen kokonaissumma			Palkkamenot työntek. koht.		
	Mk.	% myyn- nistä	% liike- kust.	Mk.	ed. v:een verraten %:ssa	v:een 1922 verraten %:ssa
1922	43,797,897: —	6.0	48.1	9,830: —	—	—
1923	51,945,523: —	6.2	48.3	10,311: —	4.9	4.9
1924	62,360,352: —	6.4	44.7	11,039: —	7.1	13.3
1925	72,314,505: —	6.9	47.8	11,890: —	7.7	21.0
1926	79,895,443: —	7.0	47.4	12,650: —	6.4	28.7
1927	92,012,625: —	7.5	51.9	13,924: —	10.1	41.6
1928	102,070,574: —	7.5	52.0	14,167: —	1.7	44.1

Ylläolevat tilastonumerot näyttävät osoittavan, että edistysmie- listen osuuskauppain palkkamenot ovat suhteellisesti kasva- neet liikevaihtoon ja liikekustannuksiin verrattuina. Tätä johto- päätöstä vastaan on kuitenkin esitetty, että palkkamenojen suh- teelliseen kasvuun ovat oleellisesti voineet vaikuttaa muutokset osuuskauppain toimialain kokoonpanossa. Onhan tunnettua, että tuotantolaitoksissa ja varsinkin kahvila-ruokaloissa palkkamenojen osuus niiden myynnistä on suhteellisesti monta kertaa suu- rempi kuin myymälöissä. Jos nyt kahden edellämainitun ryhmän osuus liikevaihdossa on k. o. vuosien kuluessa huomattavasti kas- vanut, on se edelläolevassa tilastossa näkyvä prosenttiluku, joka osoittaa palkkamenojen kokonaissumman osuutta liikevaihdosta, saattanut nousta, vaikkapa ei myymäläin palkkamenojen määrä olisikaan liikevaihtoon verraten kasvanut ja vaikkapa tuotanto-

laitosten ja kahvila-ruokalain omatkaan palkkamenot niiden omaan liikevaihtoon verrattuina eivät olisi kasvaneet.

Tämäntapainen vastaväite ei liene kuitenkaan oikea. Jos tarkastelee, millä tavalla toisaalta edistysmielisten osuuskauppain kahvila-ruokalain myynnin ja toisaalta niiden tuotantolaitosten tuotannon arvon suhde koko liikevaihtoon on kehittynyt k. o. aikana, voimme todeta, että kahvila-ruokalain osuus koko liikevaihdosta oli v. 1922 4.8 % ja v. 1928 4.7 %, tuotantolaitosten v. 1922 16.2 % ja v. 1928 21.5 %. Kun juuri sen ryhmän osuus, jossa palkkamenot muodostavat suurimman prosenttimäärän liikevaihdosta, on vähentynyt ja kun tuotantolaitostenkin tuotannon arvon osuus kokonaisliikevaihdosta on vain muutamalla prosentilla kasvanut, muodostaen yhä vieläkin ainoastaan runsaan viidenneksen kokonaisliikevaihdosta, on todennäköistä, että palkkamenojen suhteellinen nousu kokonaisliikevaihtoon verrattuna ei pääasiassa saata johtua osuuskauppain toimintahaarain keskinäisen suhteen muuttumisesta. Sen täytyy pääosaltaan johtua siitä ylläolevasta taulukosta esiinkäyvistä seikasta, että työntekijäin keskimääräisen palkan nousu on ollut niin voimakas, että palkkamenojen kokonaissumma on kohonnut nopeammin, kuin liikevaihto on kasvanut.

Ylläolevan tilaston mukaanhan edistysmielisten osuuskauppain palkkamenot ovat viime vuosina huomattavasti nousseet myös kutakin työntekijää kohti, v:sta 1922 v:een 1928 aina 44.1 %:lla. Ei olisi kuitenkaan oikein ilman muuta väittää, että työntekijäin palkkataso olisi yleensä juuri yllä mainitussa suhteessa parantunut. Edistysmielisten osuuskauppain palkkamenotilasto on tähän asti ollut sikäli puutteellinen, ettei siinä ole näkynyt, minkälainen on eri työntekijäryhmäin keskipalkan kehitys. Nyt voidaan e. m. keskipalkkalukuja vastaan esittää se vastaväite, että vain eräiden ryhmien palkat olisivat kohonneet, toisten palkkain pysytellessä paikoillaan. Ja nimenomaan voidaan tehdä se väite, että k.o. vuosina olisi edistysmielisten osuuskauppain henkilökunnan kokoonpanossa tapahtunut sellaisia muutoksia, että korkeapalk-

kaisten ryhmien osuus koko henkilökunnasta olisi siinä määrin lisääntynyt, että keskipalkkaa osoittava numero olisi yksistään tästä syystä saattanut kohota, vaikkapa muiden ryhmäin keskipalkka ei todellisuudessa olisi paljoakaan noussut. Niinpä onkin esim. värsinaisten liiketyöntekijäin taholta väitetty, että mainitun ryhmän osalta ei olisi sanottavaakaan keskipalkan kohoamista tapahtunut.

Asioita lähemmin tarkastaessa havaitsee kuitenkin, ettei edelläselostettu väite mitenkään saata olla oikea. Voidaan osoittaa, että myöskin liiketyöntekijäin palkkain kohoamisen on täytynyt olla tärkeänä keskipalkkatason jatkuvan nousun tekijänä. Osuuskauppain henkilökunnan muut ryhmät muodostavat nim. verraten pienen osan edistysmielisten osuuskauppain henkilökunnasta, joten niiden palkkain nousulla ei saatettane pääasiassaakaan ylempänä mainittua 44.1 % :n yleistä keskipalkan kohoamista selittää. Kuten aikaisemmin esitetystä taulukosta näkyy, oli v:n 1928 toimihenkilöiden kokonaislukumäärästä, 7,205 hengestä, kahvila-ruokalain henkilökuntaa 1,001 ja tuotantolaitosten 1,453, joten näiden ryhmäin osuus kokonaisluvusta oli yhteensä 34.1 %. V. 1922 olivat vastaavat henkilöryhmät: 4,474, 798 ja 915. K. o. prosenttiluku oli silloin 38.1. Kaksi kolmannelta henkilökunnasta on näin ollen konttori-, myymälä- ja varastohenkilökuntaa. Tosin on myönnettävä, että nyttemmin koottu tilasto osoittaa viimeksimainitussa ryhmässä kunkin työntekijän keskipalkan olevan pienemmän, kuin tuotantolaitoksien henkilökunnan keskipalkka on. V. 1928 oli nim. konttori-, keskusvarasto- ja myymälähenkilökunnan keskipalkka 13,991 mk, kahvila-ruokalain 9,407 mk ja tuotantolaitosten 18,021 mk. Kun ensinmainitun ryhmän keskipalkkaa osoittavaa lukua olisi vielä kohtuudella alennettava, koska siihen sisältyy suurin osa johtavassa asemassa olevain henkilöiden palkkaa — mikä ei kuitenkaan, kun tällaisia henkilöitä v. 1928 oli vain 143 ja kun heidän keskimääräinen kuukausipalkkansa teki vain 3,496 mk¹⁾, kovinkaan paljon keski-

¹⁾ Johtajista oli 127:llä rahapalkan lisäksi luontoisetuja (asunto, valo ja lämpö).

määrää alenna — muodostuu tämän ryhmän ja tuotantolaitosten työntekijäin keskipalkan erotus vielä hiukan suuremmaksi, vaikkapa ottaisiikin huomioon, että tuotantolaitosten työntekijäinkin keskipalkkaa myöskin koroittavat siihen sisältyvät esimiesten palkat. Tästä tosiasiallisesta näiden kahden ryhmän keskipalkan erosta voitaisiin nyt päätellä, että korkeimman keskipalkan ryhmässä, siis tuotantolaitosten työntekijäin ryhmässä, tapahtuneet prosenttuaalisesti vähäisemmätkin koroitukset ovat, merkitessään sinänsä suurempia rahamääriä, myöskin koroittaneet kaikkien ryhmien yhteistä nousua osoittavaa lukua enemmän, kuin alemmpipalkkaisten ryhmäin palkkain nousu edellyttäisi. Tähän on kuitenkin sanottava, että ylläolevan tapainen vaikutus ei saata olla huomattava, kun palkkaero ei ole sen suurempi ja varsinkin kun tuotantolaitosten työntekijäryhmä on, kuten mainittu, niin huomattavasti pienempi liikeapulaisryhmää. Lisäksi on huomautettava, että e. m. erotuksen vaikutuksen kokonaistuloon tasoittaa suureksi osaksi kahvila-ravintolain henkilökunnan keskipalkan pienemmyys. Ei liene näin ollen laisinkaan harhaanosunutta väittää, että henkilökunnan verrattomasti suurimman osan, konttori-, myymälä- ja varastotyöntekijäin, keskipalkan on täytynyt ottaa osaa k. o. aikajakson huomattavaan palkkain nousuun. Tätä johtopäätöstä tukee se, mitä me muuten tunnemme eri ryhmien palkkain kehityksestä viime vuosina.

Ylläolevassa tehdyt johtopäätökset jäävät kuitenkin aina enemmän tai vähemmän otaksumiksi ja todennäköisyyspäätelmiksi. Onkin valitettavaa, että tilastoa ei aikaisemmin ole eritelty eri ryhmien palkkamenoihin nähden. Vasta v. 1927 on tällainen erittely suoritettu. Tilastossa on 5 ryhmää: konttorin, keskusvaraston, myymäläin, kahvila-ruokalain ja tuotantolaitosten palkkamennot. V:n 1928 (ja v:n 1927) palkkain kokonaissumma, 102,070,754 (92,012,625) markkaa, jakautui niiden kesken seuraavasti:

Konttori	11,927,515	(11,082,687) mk = 0.9 (0.9) %
Keskusvarasto..	8,459,095	(7,653,611) mk = 0.6 (0.8) %
Myymälät	46,083,554	(41,841,460) mk = 3.6 (3.6) %
Kahvila-ruokalot	9,416,061	(8,563,497) mk = 14.8 (15.4) %
Tuotantolaitokset	26,184,529	(22,871,370) mk = 9.0 (8.5) %

Ylläolevat prosenttiluvut on saatu: Konttorin ja keskusvaraston koko niiden liikevaihdosta, myymäläin, myymäläin myynnistä, kahvila-ruokalaisten näiden myynnistä ja tuotantolaitosten luvut tuotannon arvosta.

Jos tätä ryhmittelyä jatketaan, voidaan vastaisuudessa saada nykyistä tarkemmat tiedot eri ammattiryhmien palkkain kehityksestä. Siitä voi nähdä, minkä henkilöryhmän työpalkat osoittavat nopeinta nousemistaipumusta.

Edistysmielisten osuuskauppain palkkausoloista saadut tiedot ovat yksinänsä verraten vähäarvoiset niiden omalle työehtopoliitikalle. Korkeintaan niiden avulla voidaan tehdä vertailuja osuuskauppain omien eri työntekijäryhmien sekä niiden ja joidenkin ulkopuolisten suunnilleen samansuuruista ammattikoulutusta, työtehoa ja vastuuta vaativien ammattien palkkain välillä ja yrittää päätellä, onko esim. liiketyöntekijäin ammattiryhmä muihin ammatteihin nähden liian alhaisesti palkattu vaiko ei. Tämä kysymys on kuitenkin osuuskauppain työehtopolitiikan kannalta epäoleellinen. Ensinnäkin on vaikea verrata eri ammattien vaatimaa ammattikoulutusta, työtehoa ja vastuuta ja niistä päätellä eri ammattien työpalkan kohtuutta ja oikeudenmukaisuutta. Mikäli ei ole kysymys n. s. sosiaalisen monopolin omaavista ammateista, on kaiketi kunkin ammatin palkkatasoa nykyisen taloudellisen järjestelmän mukaan pidettävä sille suunnilleen „luonnollisena”, verrattuna toisten ammattien palkkatasoon. Mikäli pääsy eri ammatteihin on vapaa, pitää kysynnän ja tarjonnan laki huolen siitä, että kunkin ammatin työehtotaso muodostuu sen ammattikoulutusta, työtehoa ja vastuuta vastaavaksi, varsinkin jos asianomainen työntekijäryhmä on ammatillisesti jär-

jestynyt. Osuuskauppain työehtopolitiikan päätehtäväksi ei voida-kaan näin ollen nykyisen taloudellisen järjestelmän aikana katsoa koettaa tasoittaa eri ammattien palkkatasojen keskenäistä suhdetta. Näin voivat ne korkeintaan tehdä sellaisissa tapauksissa, että jokin ammatti tai ammattiryhmä on huonon järjestäytymisensä vaikutuksesta jäänyt muiden ammattien työehtotasosta suhteettomasti jälkeen tai jos päinvastoin jonkin ammatin henkilökunta uhkaa saavuttaa n. s. sosiaalisen monopolin aseman.

Edistysmielisten osuuskauppain työehtotaso herättääkin mielenkiintoa etupäässä vain sikäli, kuin se antaa kiinnekohtia vertailuun edistysmielisten osuuskaupallisten järjestöjen kanssa kilpailevien S. O. K:laisten osuuskauppain ja yksityisliikkeiden työehtotason kanssa. Mitä S. O. K:laisiin osuuskauppoihin tulee, ei niiden työehdoista ole koottu tarkempia tietoja. Ainoa saatavissa oleva tänne kuuluva tieto on „puolueettomien” osuuskauppain palkkamenojen kokonaismäärä v:sta 1924 lähtien. S. O. K:n jäsenosuuskauppain palkkamenojen kehitystä osoittaa alla oleva taulukko:

	Milj. mk.	%-liikevaihdosta	Työntekijää kohden	Lisäys ed. v:een verraten %:ssa	Lisäys v:een 1924 verraten
1924	43.3	3.6	10,453: —		
1925	44.9	3.5	10,759: —	2.9	2.9
1926	47.3	3.4	10,895: —	1.3	4.2
1927	52.4	3.3	10,926: —	0.3	4.5
1928	59.6	3.3	11,526: —	5.5	10.3

Kun vertaa edelläolevia lukuja ylempänä esitettyihin edistysmielisten osuuskauppain vastaaviin lukuihin, huomaa heti, että edistysmielisissä osuuskaupoissa palkkamenojen osuus liikevaihdosta on suurempi kuin „puolueettomissa”. On kuitenkin muistettava, että k. o. prosenttiluvut osoittavat kaikkien toimihaarain yhteenlaskettuja palkkasuhteita eivätkä siis sellaisinaan ole verrannollisia. Edistysmielisten osuuskauppain palkkamenoprosenttiahan tuotantolaitosten ja kahvila-ruokalain palkkamenot ovat omansa kohottamaan, kuten ylempänä mainituista tilasto-

numeroista käy selville. Ovathan S. O. K:laisten osuuskauppain k. o. toimihaarat paljon pienemmät kuin K. K:n jäsenosuuskauppain. Kun v:n 1928 tilaston mukaan K. K:n jäsenosuuskauppain liikevaihdosta tuotantolaitosten tuotannonarvo oli 21.5 % ja kahvila-ruokalain myynti 4.7 %, olivat S. O. K:n jäsenosuuskauppain vastaavat luvut vain 1.8 ja 0.7 %. Jos otaksuisi, että S. O. K:n jäsenosuuskaupoissa k. o. toimihaarain palkkamenojen osuus tuotannon arvon sekä kahvila-ruokalain myynnin yhteissummasta olisi suhteellisesti sama kuin K. K:n jäsenosuuskaupoissa, jäisi muiden ryhmien, siis etupäässä konttori-, myymälä- ja varastotyöntekijäin, palkkamenojen osuudeksi liikevaihdosta K. K:n jäsenosuuskaupoissa 4.9 % ja S. O. K:n jäsenosuuskaupoissa 3.1 %. Todellisuudessa lienee k. o. prosenttiluku S. O. K:n osuuskauppain osalta jonkin verran suurempi, koska niissä todennäköisesti tuotantolaitosten ja kahvila-ruokalain työntekijäin keskipalkka on alempi kuin K. K:n jäsenosuuskaupoissa.

Että S. O. K:n osuuskaupoissa varsinaisen kauppaliikkeen palkkamenot ovat huomattavasti alemmat kuin K. K:n jäsenosuuskaupoissa, sen voi lukea suoraan liiketilastostakin. S. O. K:n jäsenosuuskauppain kaikkien palkkamenojen prosentti liikevaihdosta, 3.3, oli v. 1928 pienempi kuin yksistänsä K. K:n jäsenosuuskauppain myymäläin palkkamenojen prosenttiluku kokonaisliikevaihdosta, mikä prosenttiluku oli v. 1928 3.4 %.

Sen johtopäätöksen saattanee lisäksi tehdä edellämainituista luvuista, että edistysmielisten osuuskauppain kokonaispalkkamenot ovat työntekijää kohti nousseet suhteellisesti paljon nopeammin kuin „puolueettomissa” osuuskaupoissa. V:sta 1924 v:een 1928 olivat ne edellisissä kohonneet 28.3 %:lla, jälkimmäisissä 10.3 %:lla. S. O. K:n jäsenosuuskaupoissa eivät keskipalkat olleet kohonneet kuin vajaa 2 kertaa enemmän kuin elinkustannusindeksi, joka k. o. aikana oli noussut 5.47 %:lla. K. K:n jäsenosuuskaupoissa keskipalkat olivat sen sijaan kohonneet enemmän kuin 5-kertaisesti indeksiluvun nousuun verrattuna.

Tosin tähänkin vertailuun nähden on tehtävä sama varauma kuin edelliseenkin. Voidaanhan väittää, että konttori-, myymälä- ja varastotyöläisiin nähden, jotka S. O. K:ssa muodostavat aivan ylivoimaisen osan henkilökunnasta, on K.K:n jäsenosuuskaupoissa keskipalkan nousun vauhti ollut huomattavasti hitaampi kuin toisten ammattiryhmien ja että näin ollen ylläoleva vertailu ei pidä paikkaansa saman ryhmän keskipalkkoihin nähden. Edellä olemme kuitenkin jo osoittaneet, että tällainen väite on todennäköisesti väärä ja että K. K:n jäsenosuuskauppain varsinaisten liiketyöntekijäinkin keskipalkka lienee noussut suunnilleen saman verran kuin yleinen keskipalkka.

Myöskin voitaneen katsoa edelläolevista tilastonumeroista käyvän selville, että liiketyöntekijäin keskipalkka on tällä haavaa K. K:n jäsenosuuskaupoissa korkeampi kuin S. O. K:n jäsenosuuskaupoissa. Tosin kaikkien ryhmien yhteismäärään nähden, joka v. 1928 K. K:n jäsenosuuskaupoissa oli 14,167 mk ja S. O. K:n jäsenosuuskaupoissa 11,526 mk, on jälleen palautettava mieliin kummankin henkilökunnan erilainen kokoomus. Mutta kun muistaa, että K. K:n jäsenosuuskaupoissa konttori-, myymälä- ja varastohenkilökunnan keskipalkka teki v. 1928 13,991 markkaa, ei ole epäilystäkään yllätehdyn johtopäätöksen oikeutuksesta. Onhan asianlaita siten, että S. O. K:n jäsenosuuskauppain keskipalkkaa olisi vielä vähennettävä, jos mielitään päästä todelliseen vertauslukuun edellisen luvun kanssa. Sisältyväthän siihen myöskin tuotantolaitosten työntekijäin korkeamat palkat. Johtajain palkkojen sen sijaan voi katsoa tasoittavan toinen toisensa kummankin osuuskaupparyhmän keskipalkkaluvussa.

Mitä edistysmielisten osuuskauppain ja yksityisten vähittäiskauppain palkkain vertailuun tulee, olisi kaikei edellä esitetyistä syistä liian uskallettua ruveta suorittamaan vertailua Tilastollisen päätoimiston sosiaalitilastollisen osaston v. 1925 toimittaman työolotiedustelun tulosten nojalla.

Muut työehdot.

Kuten ylempänä mainittiin, on tätä tutkimusta varten kerätty tietoja erinäisistä työehdoista K. K:n jäsenosuuskaupoissa vuoden 1928 lopussa. Kun tiedusteluun on vastannut 104 osuuskauppaa 112:sta K. K:n jäsenosuuskaupasta, voi tiedustelun katsoa antavan jokseenkin hyvän yleiskuvan edistysmielisten osuuskauppojen työoloista v:n 1928 lopussa.

Tiedustelun pohjalla mainittakoon lyhyesti tärkeimmistä työehdoista edistysmielisissä osuuskaupoissa mainittuna ajankohdana.

Ylityö ja ylityökorvaus.

Jäljempänä puheeksi tulevan normaalityöajan lisäksi saa nykyisen lainsäädäntömme mukaan työntekijää pitää ylityössä. Tässä suhteessa työväki lainsäädännössä jakaantuu kuitenkin useampaan ryhmään. Ensiksikin säännöstelee liikeapulainen ylityön v. 1919 annettu laki kauppa-, konttori- ja varastoliikkeiden työoloista. Heitä saa lain mukaan pitää ylityössä enintään 10 tuntia viikossa, ei kuitenkaan enempää kuin 100 tuntia vuodessa. Ylityöstä on työntekijälle maksettava erikoiskorvauksena vähintään 50 %:lla koroitettu palkka, ellei ylityökorvauksesta ole erikoisesti sovittu. Ylityökorvausta ei ole kumminkaan pakko suorittaa inventtauksen, tilinpäätöksen tai liikkeen muuton sattuessa. Sitävastoin on korvattava ylityö, jota liikeapulainen on velvollinen tekemään tavarantoiminnan pilaantumisen ehkäisemiseksi tai muuten tavaraa uhkaavan vaaran torjumiseksi. — Toisen ryhmän ylityöhön ja ylityökorvaukseen nähden muodostavat yleensä muut työntekijät, joihin nähden on voimassa, mitä on säädetty v. 1917 annetussa kahdeksantunnin työaikalaisissa ja v. 1922 annetussa työsopimuslaissa. Kahdeksantoista vuotta täyttäneitä työntekijää saa hänen suostumuksellaan pitää ylityössä enintään 24 tuntia 2 viikossa ja vuotta kohti korkeintaan 200 tuntia. Sitäpaitsi saa ammattientarkastajan luvalla teettää ylityötä enintään 150 tuntia viikossa,

milloin työn säännöllinen jatkuminen sitä välttämättä vaatii. Poikkeuksen muodostaa kumminkin leipomoiden ylityöaika, joka on säännöstelty v. 1908 annetussa ja v. 1928 muutetussa työtä leipomoissa koskevassa laissa. Tämän lain mukaan ei leipomoissa saa työntekijää pitää ylityössä 10 tuntia enempää viikossa eikä 100 tuntia enempää vuodessa. Sekä kahdeksantunnin työaikalain että leipomotyölain edellyttämästä ylityöstä on maksettava kahdeita ensimmäiseltä tunnilta vähintään 50 %:lla ja sen jälkeen vähintään 100 %:lla koroitettu palkka. Pyhätyöstä on myös maksettava 100 %:n ylityökorvaus.

Ylityökorvausta osuuskaupat yleensä maksavat lain edellyttämät määrät. Mutta yli lain määräämän korvauksen ilmoitti 77 osuuskauppaa suorittaneensa korvausta inventtauksen yhteydessä suoritetusta ylityöstä. Korvauksena suoritettiin yleisimmin tavallinen tuntipalkka, kymmenkunnassa tapauksessa erikseen sovittu rahakorvaus ja vielä harvemmissä tapauksissa 50—100 %:lla koroitettu tuntipalkka, joka yhdessä ainoassa tapauksessa suoritettiin vasta toiselta ylityötunnilta. Kaikkiansa maamme tietoja antaneet osuuskaupat — Osuusliike Elanto, joka ei k. o. menoerästä antanut tietoja, pois erotettuna — v. 1928 suorittivat inventtauskorvausta 390,959 mk. Muun ylityökorvauksen määrä teki samana vuonna 401,284 mk.

Sairauskorvaukset.

Niihin työehtoihin, jotka osuuskaupoille aiheuttavat rahameinoja, kuuluvat myöskin henkilökunnalle suoritettavat sairauskorvaukset. Nykyjään nämä perustuvat osittain lakiin. Työsopimuslain mukaan on työntekijällä, jos hän sairauden tai tapaturman vuoksi on estynyt työtä tekemästä eikä hän ole tautia tai tapaturmaa aiheuttanut tahallisesti tai rikollisella toiminnallaan tahi kevytmielisellä elämällään taikka muulla törkeällä tuottamuksella, oikeus saada esteen vallitessa palkkansa ajalta, joka on yhtä pitkä kuin työsuhteessa noudatettava irtisanomisaika, kuitenkin enintään 14 päivältä.

Useimmat niistä osuuskaupoista, joissa ei ole työehtosopimusta, eivät ole määritelleet sitä aikaa, jolta ne suorittavat sairauskorvausta. Sitä vastoin on, kuten edempänä tullaan osoittamaan, useimmissa niissä työehtosopimuksissa, joita osuuskaupat ovat tehneet henkilökuntansa ammatillisten järjestöjen kanssa, määritelty se aika, jolta sairauskorvausta suoritetaan, melkoista pidemmäksi kuin lain edellyttämä. V. 1928 joutui 57 osuuskauppaa 102:sta tietoja antaneesta suorittamaan sairauskorvausta. Kun kaikki tiedustelun alaiset osuuskaupat, joukossa suuria kaupunkilaisosuuskauppoja, m. m. Osuusliike Elanto, eivät voineet antaa tietoja myöntämänsä sairauskorvausten määrästä, ei voida tarkalleen sanoa, paljonko näiden korvausten kokonaisuus v. 1928 edistysmielisissä osuuskaupoissa teki. Kun ilmoitettukin määrä teki v. 1928 yhteensä 255,600 markkaa, suorittavat K. K:n jäsenosuuskaupat joka tapauksessa sairauskorvauksena vuosittain useampia satoja tuhansia markkoja.

Avustus kuolleen toimihenkilön omaisille.

Osuuskaupat ovat eräissä tapauksissa myöntäneet avustusta kuolleen toimihenkilön omaisille, tavallisesti 1 kuukauden palkan. Tällaisia osuuskauppoja oli v:n 1928 lopussa 10 102:sta tietoja antaneesta. Tällaista avustusta ne myönsivät v. 1928 12,375 markkaa. — Tämän avustusmuodon tilalle edistysmielisissä osuuskaupoissa on viime vuosina yhä yleisemmin tullut käytäntöön henkilökunnan vakuuttaminen kuoleman varalta n. s. ryhmähenkivakuutuksella. K. o. vakuutuksen oli v. 1928 lopussa ottanut 40 osuuskauppaa. Ryhmähenkivakuutuksen summa vaihteli tällöin 2,000 markasta 20,000 markkaan, ollen tavallisimmin 5,000 markkaa, useasti sillä tavoin, että ryhmähenkivakuutuksen määrää oli lisätty kauemman aikaa liikkeessä olleille. K. K:n jäsenosuuskaupat suorittivat v. 1928 vakuutusmaksuina k. o. vakuutuksesta yhteensä 240,245 markkaa.

Työaika.

Työaika on lain mukaan erilainen eri työntekijäryhmille. Muille työntekijöille on työaika korkeintaan 8 tuntia päivässä ja 96 tuntia 2 viikossa paitsi konttori-, myymälä- ja varastoliikkeiden työntekijöille, joille se on määrätty korkeintaan 8 tunniksi päivässä ja 47 tunniksi viikossa. Useimmissa osuuskaupoissa noudatetaankin tuotantolaitosten ja kahvila-ravintolain työntekijöihin nähden 8-tunnin työaikalain määräyksiä, samoinkuin myymäläin henkilökuntaan nähden kauppaa-, konttori- ja varastoliikkeiden työoloja koskevan lain määräyksiä. Konttorihenkilökunnan työaika on erinäisissä osuuskaupoissa lyhempi v. m. lain edellyttämää, ollen 16:ssa tietoja antaneessa osuuskaupassa 40—46 viikkotuntia.

Mainittakoon tässä yhteydessä, että on syntynyt erimielisyyttä siitä, kummanko e. m. lain alaisiksi kuljetustyöntekijät kuuluvat. Tämän mukaisesti esiintyy osuuskaupoissa erilaista käytäntöä k. o. ryhmän työaikaan nähden. Tästä asiasta tietoja antaneista osuuskaupoista oli 58:ssa 47 tunnin työviikko, jotapaitsi 1 osuuskaupassa oli 46 tunnin työviikko. Kahdeksantunnin työaikalain mukainen työviikko oli 14 osuuskaupassa.

Aukiolo- ja työskentelyaika.

Osuusliikkeiden aukiolo- ja työskentelyaika on myöskin erinäisillä lakimääräyksillä säännöstellty.

Kauppaa-, konttori- ja varastoliikkeiden työoloja koskeva laki ensinnäkin määrää, että sen alaiset liikkeet saavat olla avoinna arkipäivisin klo 8:sta aamulla klo 6:een illalla, paitsi lauantaisin ja juhla-aattoina, jolloin ne saavat olla auki vain kello 5:een illalla. Kesäkuun 1 p:n ja syyskuun 1 p:n välisenä aikana saavat ne kuitenkin olla maaseudulla auki kaksi tuntia kauemmin, klo 7:stä aamulla klo 7:ään illalla. Maito-, leipä- ja kukka-kauppain aukioloajasta on noudatettava kuntien valtuustojen antamia määräyksiä. Sunnuntaisin ja juhlapäivinä ei niitä saa

kumminkaan pitää auki kolmea tuntia kauvempaa klo 6—11 välisenä aikana aamupäivällä.

K. o. lain sovellutuksesta on yleisesti sanottava, että kaikki tietoja antaneet osuuskaupat noudattivat sekatastavaryymälöissään jossakin suhteessa lyhempää aukioloaikaa, kuin minkä laki sallii. Vain 8 osuuskauppaa noudatti v:n 1928 lopussa arkipäivinä ja lauantaisin lain sallimaa sulkemisaikaa, mutta nekään eivät kesällä avanneet myymälöitään ennen klo 8:aa. Arkipäiviin nähden oli tavallisin aukioloaika klo 8:sta aamulla klo 6:een illalla, joka oli käytännössä 67 osuuskaupan maaseutumyymälöissä ja 1 osuuskaupan kaupunkimyymälöissä. Klo 8.30:sta tai klo 9:stä aamulla klo 6:een illalla olivat myymälät auki 3 osuuskaupan kaupunkimyymälöissä. Klo 8:sta (tai 1 osuuskaupassa klo 8.30:sta) klo 5.30:een illalla olivat myymälät arkipäivinä auki 2 kaupunki- ja 2 maaseutuosuuskaupassa. Klo 8:sta aamulla klo 5:een illalla olivat myymälät auki 13 osuuskaupan kaupunkimyymälöissä ja 16 osuuskaupan maaseutumyymälöissä.

Lauantaisin olivat osuuskauppain myymälät auki tavallisesti klo 5:een illalla. Lauantain sulkemisaika oli kuitenkin 7 maaseutuosuuskaupan myymälöissä klo 6. Klo 4.30 suljettiin myymälät 2 maaseutuosuuskaupan ja 1 kaupunkiosuuskaupan myymälöissä. Klo 4 suljettiin 11 osuuskaupan kaupunkimyymälät ja 10 osuuskaupan maaseutumyymälät.

Juhla-aattoina oli myymäläin sulkemisaika tavallisimmin klo 2 ip. Olipa yksi osuuskauppa, joka sulki myymälänsä klo 12 kolmena juhla-aattona vuodessa. Klo 3:lta suljettiin liike juhla-aattoina vain 4:ssä tietoja antaneista osuuskaupoista. — Juhla-aattojen lukumäärä vaihteli siitä tietoja antaneissa osuuskaupoissa seuraavalla tavalla:

3	osuuskaupassa	1	juhla-aatto	vuodessa
27	„	2	juhla-aatto	„
35	„	3	„	„
11	„	4	„	„

7	osuuskaupassa	5	juhla-aatto	vuodessa
8	”	6	”	”
1	”	7	”	”

Osuuskauppain muista liikehaaroista on leipomojen työskentelyaika myöskin lailla säännöstelty.

V. 1908 annetun, työtä leipomoissa koskevan lain mukaan saatiin leipomoissa tehdä työtä ainoastaan arkipäivinä kello 6:n aamulla ja kello 9:n illalla välisenä aikana. Sitäpaitsi oli työ sunnuntai- ja pyhäpäivän edellisenä päivänä lakkaava kello 6 iltapäivällä. Kuitenkin oli kunnallislautakunnilla tai maistraatilla oikeus hakemuksesta sallia työtä enintään kymmenenä erikseen määrättynä arkipäivän edellisenä yönä vuodessa. Tämän lain määräysten mukaisesti järjestettiin sitten yleensä työaika osuuskauppain leipomoissa. V. 1928 on tätä lakia kuitenkin muutettu juuri leipomoliikkeiden työskentelyaikaan nähden, koska aikaisemman lain määräykset vaikuttivat, että leipominen voitiin aloittaa vasta niin myöhään, että tuore leipä pääsi myymälöihin vasta pari kolme tuntia niiden avaamisen jälkeen. Nyt on laissa sallittu leipomon työskentely järjestettäväksi aamulla klo 5:n ja illalla klo 10:n välisenä aikana. Keksitehtaat saavat työskennellä aina klo 11:een saakka illalla. Sunnuntain ja juhlapäivän edellisenä päivänä ei leipomoissa kumminkaan saa työskennellä myöhempään kuin klo 6:een illalla. Lisäksi voidaan uuden lain mukaan sallia 18 vuotta täyttäneiden taikinan alustajain sekä apu-työntekijäin, kuten puhdistajain, lämmittäjien, mekaanikkojen ja voimakoneiden hoitajain, olla työssään, kumminkaan päivittäistä työaikaa pidentämättä, osaksi yönaikana, niin kauan ennen ja jälkeen muita työntekijöitä, kuin sosiaaliministeriö hakemuksesta sekä kuultuaan asianomaisia työnantajain ja työntekijäin järjestöjä tai niiden edustajia, harkitsee välttämättömäksi. Lisäksi on ammattientarkastajilla valta hakemuksesta sallia leipomoissa tehtävän työtä tilapäisesti enintään 10 määrättynä arkipäivän edellisenä yönä vuodessa.

Edistysmielisissä osuuskaupoissa ei ole yleensä käytetty hyväksyen uusien lakimääräysten suoma oikeutta aloittaa työt tuntia varemmin tai lopettaa ne tuntia myöhemmin, kuin aikaisemmin oli mahdollista, puhumattakaan osittaisen yötyön käytäntöön ottamisesta.

Vuotuinen loma.

Vuotuiseen lomaansakin nähden jakautuvat osuuskauppain työntekijät kahteen ryhmään sen perusteella, mitä laki siitä säättää. Työsopimuslaki sisältää sen yleisen, kaikkia työntekijöitä koskevan määräyksen, että työntekijälle, joka yhtämittäisesti on ollut vuoden saman työnantajan työssä, on varattava, palkkaa vähentämättä, vuosittain yhtämittäistä loma-aikaa vähintään 7 työpäivää ja että puolen vuoden yhtäjaksoisesta työstä on varattava 4 päivän loma. Pidemmän vuotuisen loman on kauppa-, konttori- ja varastoliikkeiden työoloja koskeva laki taannut sen alaisille työntekijöille. K. o. laki säättää, että liikeapulaisen, joka on vähintään puoli vuotta ennen syyskuun 8 päivää palvellut liikkeessä, tulee saada toukokuun 15 päivän ja syyskuun 15 päivän välisenä aikana yhden viikon keskeytymätön loma täysin palkkaeduin sekä että, kun hän on palvellut vähintään vuoden ennen mainittua päivää, hänelle on lomaa annettava vuosittain kaksi viikkoa; edelleen, että viisi vuotta palvelleelle on annettava kolmen viikon ja kymmenen vuotta palvelleelle yhden kuukauden loma, kussakin tapauksessa täysin palkkaeduin. Työnantajan kanssa tehtävästä erikoisesta sopimuksesta voi liikeapulainen saada e. m. lomansa muunakin aikana kuin toukokuun 15 p:n ja syyskuun 15 p:n välisenä aikana.

Työsopimuslain alaisille työntekijöille on useimmiten myönnetty lain edellyttämää pidempi vuotuinen loma. Näin on varsinkin laita kahvila-ravintolain henkilökuntaan nähden, jolle 33 osuuskauppaa ilmoitti myöntävänsä kauppa-, konttori- ja varastoliikkeiden työoloja koskevan lain edellyttämän kesäloman ja vain 9 osuuskauppaa k. o. lain edellyttämää lyhyemmän vuotuisen lo-

man, ja näistäkin ainoastaan 2 osuuskauppaa noudatti työsopimuslain edellyttämää vuotuista lomaa. Tuotantolaitosten (leipomojen, makkaratehtaiden, vesitehtaiden y. m.) työläisillekin oli 23 osuuskaupassa myönnetty kauppa-, konttori- ja varastoliikkeiden työoloja koskevan lain mukainen kesäloma, kun taas 42:ssa oli tätä lyhempi vuotuinen loma. Näistä oli verrattomasti suurimmassa osassa (31 osuuskaupassa) 2 viikon vuotuinen loma vuoden palveluksessa olleille. Vain 11 osuuskaupassa loma oli 2 viikkoa lyhempi.

Kauppa-, konttori- ja varastotyöntekijöille myöntävät melkein kaikki edistysmieliset osuuskaupat vain lain edellyttämän kesälomamäärän. Ainoastaan 5 osuuskauppaa ilmoitti antavansa k. o. ryhmille vielä edullisemmän vuotuisen loman, kuin mitä laki edellyttää. Kokonaista 71 osuuskauppaa ilmoitti antavansa kuljetustyöntekijöilleenkin saman loman kuin alussa mainitulle työntekijäryhmälle. Vain 4 osuuskauppaa ilmoitti myöntäneensä kuljetustyöläisilleen kauppa-, konttori- ja varastoliikkeiden työoloja koskevan lain edellyttämää lyhemmän, mutta työsopimuslain edellyttämää pidemmän vuotuisen loman (tavallisesti 2 viikkoa, jota aikaa on jossakin osuuskaupassa 10 vuotta työssä olleille pidennetty 3 viikoksi), ja ainoastaan 2 osuuskauppaa ilmoitti noudattavansa työsopimuslain edellyttämää vuotuista lomaa.

IV.

EDISTYSMIELISET OSUUSKAUPAT JA HENKILÖ- KUNNAN AMMATIYHDISTYKSET.

Edistysmielisten osuuskauppain työntekijäin ammatilliset järjestöt.

Edistysmielisten osuuskauppain henkilökunnasta on huomattava osa, enemmän kuin puolet, ammatillisesti järjestyneitä. Kaiken kaikkiansa edistysmielisten osuuskauppain palveluksessa olevia kuuluu lähes kymmenkuntaan eri ammattiliittoon. Huomattavammin on osuuskauppain työntekijöitä vain kolmessa ammattiliitossa: Suomen liiketyöntekijäin liitossa, Suomen ravinto- ja nautintoainetyöväen liitossa sekä Suomen kuljetustyöläisten liitossa.

Suomen liiketyöntekijäin liittoon kuuluvat edistysmielisten osuuskauppain ammatillisesti järjestyneet konttori-, myymälä- ja varastotyöntekijät. Sitäpaitsi siihen kuuluu pieni osa osuuskauppain kuljetustyöläisiä, joiden Suomen ammattijärjestön v. 1926 pidetty edustajakokous lausui k. o. liittoon kuuluvan, mutta jotka todellisuudessa ovat yhä yleisemmin, Liiketyöntekijäin liiton hiljaisella suostumuksella, siirtyneet Kuljetustyöntekijäin liittoon. — Liiketyöntekijäin liitto on perustettu v. 1917. V:n 1928 lopussa siinä oli jäseniä 3,084, joista n. 85 % osuuskauppain toimihenkilöitä. Työehtosopimuksia oli liiton alaisilla ammattiosastoilla kaikkiansa 31. Näistä oli 30 osuuskauppojen kanssa solmittuja, vieläpä kaikki yksinomaan näitä sitovia.

Suomen ravinto- ja nautintoainetyöväen liitto käsittää useita eri tuotantolaitosten työntekijäin ammattiryhmiä: leipomoiden, mylly-

jen, makkaratehtaiden, virvoitusjuomatehtaiden, kahvilain ja ravintolain, tupakkatehtaiden y. m. s. työntekijät. — Liitto on perustettu v. 1905 Leipomotyöväen liittona. Tämä muutettiin v. 1921 Elintarvetyöväen liitoksi, kun siihen liittyi muitakin elintarvetyöalan työläisiä. Nykyisen nimensä sai liitto v. 1925, jolloin siihen liittyivät m. m. tupakkatehtaiden työläiset. — Liiton jäsenmäärä oli v:n 1928 lopussa 4,221. Työehtosopimuksia sillä mainitun vuoden lopussa oli 54. Näistä oli sellaisia, joissa osuuskaupalliset järjestöt olivat osallisina, 38, joista 22 sellaista, missä oli asianomaisen paikkakunnan muitakin työnantajia allekirjoittajina, ja 16 sellaista, missä joku osuuskauppa oli yksistensä toisena sopimuskumppanina.

Suomen kuljetustyöläisen liitto on perustettu v. 1905. Vv. 1922—24 se oli yhtyneenä saha- ja sekatyöväen liittojen kanssa, jolloin liiton nimenä oli Suomen saha-, kuljetus- ja sekatyöväen liitto. V:n 1925 alusta on liitto taasen toiminut erillään. Liiton jäsenmäärä oli v:n 1928 lopussa 8,435, joista noin 700 työskenteli edistysmielisten osuuskauppain palveluksessa hevos- ja automiehinä. — Työehtosopimuksia oli liitolla ja sen osastoilla vuoden 1928 lopussa 25, joista 2 maatakäsittävää. Autonkuljettajia ja ajureita koskevia työehtosopimuksia liitolla oli yksityisten liikkeiden kanssa 9. Edistysmielisten osuuskaupallisten järjestöjen kanssa liitolla oli 6 työehtosopimusta. Yhdessä Suomen liiketyöntekijäin liiton kanssa allekirjoitettuja sillä oli 2 työehtosopimusta. Näissä oli toisena vastapuolena kaikissa ainoastaan osuuskaupallinen järjestö.

Edistysmielisten osuuskauppain työehtosopimusten lukumäärä.

Edistysmielisten osuuskauppain työehdot on suureksi osaksi järjestetty n. s. työehtosopimuksilla. Niitä oli K. K:n jäsenosuuskaupoissa v:n 1928 lopussa voimassa 89. Lisäksi oli OTK solminut 4 työehtosopimusta, ja K. K. oli välillisesti mukana 1 työehtosopimuksessa. Näiden sopimusten jakautumista eri ammattiliittojen osalle osoittaa seuraava taulukko:

Ammattiliitto	Työehtosopimukset		
	Sopi- musten luku	Vain osuus- kaupoi- sa	Myös muita sitovia
S. ravinto- ja nautintoainetyöväen liitto	38	22	16
S. liiketyöntekijäin liitto	30	30	
S. kuljetustyöntekijäin liitto	6	6	
S. rakennustyöväen liitto	6	3	3
S. metalliteollisuustyöntekijäin liitto	3	1	2
S. puuteollisuustyöväen liitto	3	1	2
S. nahkateollisuustyöntekijäin liitto	2		2
S. vaatetustyöntekijäin liitto	2		2
S. maatyöväen liitto	1		1
S. kirjatyöntekijäin liitto	1		1
S. liiketyöntekijäin liitto ja S. kuljetus- työntekijäin liitto	2	2	
Yht.	94	65	29

Kun samaan aikaan meidän maassamme oli kaiken kaikkiansa 325 työehtosopimusta, oli edistysmielisten osuuskaupallisten järjestöjen solmiamain työehtosopimusten lukumäärä kokonaista 28.9 % työehtosopimusten koko lukumäärästä. Niiden käsittämäin työntekijäin lukumäärän osuus oli kuitenkin ilmeisesti pienempi kaikkien työehtosopimusten käsittämästä työntekijämäärästä. Joka tapauksessa osoittaa yllämainittu prosenttiluku, mitä tärkeätä osaa edistysmieliset osuuskaupat ovat meidän maassamme näytelleet työehtosopimusaatteen tienraivaajina. Ilman niitä esim. Liiketyöntekijäin liitolla ei käytännöllisesti ottaen olisi lainkaan ollut mahdollisuutta solmia työehtosopimuksia.

K. K:n tehtävä osuuskauppain työehtopoliittisten etujen valvojana.

Kuten henkilökunnan luonnollisena tukena työehtoja määrätessä voi pitää ammattiyhdistyksiä, on toiselta puolen katsottava luonnolliseksi, että osuuskaupatkin etsivät yhteistoimintaa suojelakseen etujaan työehdoista neuvoteltaessa. Tätä yhteistoimintaa

järjestämään ne tarvitsevat yhteisen elimen. Voisi ajatella tietenkin niille yhteistä työnantajajärjestöäkin, mutta meillä kuten useimmissa muissakin maissa täksi elimeksi on muodostunut aatteellinen keskusjärjestö. Tämä lieneekin tarkoituksenmukaisinta. Erikoinen työnantajajärjestö johtaisi vastakohtain tarpeettomaan kärjistymiseen. Aatteellisen keskusjärjestön elimet eivät katsele työehtokysymyksiä pelkästään työnantajan näkökulmalta, vaan ottavat huomioon myöskin työntekijäin näkökohdat, silloin kun ne ovat sopusoinnussa yhteiskunnallisen kehityksen kanssa.

K. K. on varsinkin viime vuosina ollut osuuskaupoille huomattavana tukena niiden valvoessa työehtopoliittisia etujaan. Osuuskauppain tukemista työehtopoliittisissa asioissa ajateltiin yhdeksi K. K:n tehtäviä jo sitä perustettaessa. Niin sanotaankin K. K:n ensimmäisissä säännöissä, että liitto m. m. „edistää kulusosuuskuntien henkilökunnan ammatillista kehittämistä ja järjestäytymistä sekä toimii työehtosopimuksia ja työoloja koskevissa kysymyksissä välittäjänä osuuskuntien ja ammatillisten järjestöjen välillä.” Nykyjään voimasaolevissa säännöissä on niinkään yhdeksi Keskusliiton tarkoituksia määritelty „avustaa jäsenosuuskuntiansa työoloja koskevissa asioissa ja ylläpitää suhteita ammattiyhdistysliikkeeseen.”

Näiden säännöissä lausuttujen ohjeiden mukaisesti onkin pyritty siihen, että osuuskaupat pyytäisivät K. K:n johtokunnalta lausuntoa työehtopoliittisista ja ennen kaikkea työehtosopimuspoliittisista asioista. Tätä pyrkimystä ovat myöskin edustajakokoukset tukeneet. Jo vuonna 1922 Tampereella pidetylle edustajakokoukselle esitetyssä „osuuskauppain liikekustannusten vähentämistä” koskettelevassa alustuksessa lausuttiin, että „työehtosopimusten yhtenäisyyden saavuttamiseksi olisi osuuskauppojen pyydettävä ehdotuksista K. K:n lausuntoa, ennenkuin työehtosopimuksen allekirjoittavat”. — Seuraavan vuoden edustajakokouksessa oli osuuskauppojen työehtosopimukset otettu pohdittavaksi erillisenä kysymyksenä. Hyväksytyssä päätöslauselmassa teroitettiin nimenomaan, että „yleensä olkoon osuuskauppa

työehtosopimusasioissa jo alusta alkaen mahdollisimman läheisessä vuorovaikutuksessa K. K:n kanssa”. — V:n 1929 K. K:n edustajakokouksessa edistysmielisten osuuskauppain työehtopoliitikasta hyväksytyssä päätöslauselmassa jälleen lausuttiin, että „edistysmielisten osuuskauppain on yleensä oltava työehtosopimusasioissa jo alusta alkaen mahdollisimman läheisessä vuorovaikutuksessa K. K:n kanssa” ja että „osuuskauppojen on heti, kun ammattiosastot ovat esittäneet niille työehtosopimusehdotuksen, hankittava siitä K. K:n lausunto jo ennen, kuin paikallisiin työehtosopimusneuvotteluihin ryhdytään.”

V:n 1923 edustajakokouksen jälkeen onkin se epäkohta, että osuuskauppain hallintoelimet omin päinsä solmivat ammatillisten järjestöjen kanssa työehtosopimuksia kuulematta lainkaan osuuskauppaliikkeen kokonaisetuja valvovan keskusjärjestön asianomaisen elimen mieltä, aste asteelta saatu korjatuksi. Nyttemmin jo jokseenkin kaikki osuuskaupat pyytävät K. K:n johtokunnalta lausuntoa siitä vastatarjouksesta, jonka ne antavat henkilökuntansa ammatillisten järjestöjen tekemään työehtosopimusehdotukseen. Harvoin on enää viime vuosina sattunut, että K. K:lle tehdään perästäpäin ilmoitus k.o. vastatarjouksesta. Jos paikkakunnalla käydyissä neuvotteluissa asianosaiset pääsevät yksimielisyyteen työehtosopimuksen lopullisesta sisällyksestä, ovat osuuskaupat viime aikoina yhä yleisemmin alkaneet myöskin siitä ennen sopimuksen allekirjoittamista pyytää K. K:n johtokunnan lausuntoa, mikäli lopullinen sisällys oleellisesti poikkeaa alkuperäisestä vastatarjouksesta ja K. K:n johtokunnan siitä antamasta lausunnosta.

K. K:n johtokunta on antanut lausunnon v. 1925 9:stä, v. 1926 7:stä, v. 1927 11:sta, v. 1928 10:stä ja v. 1929 13:sta työehtosopimuksesta. Eräitä niistä johtokunta on käsitellyt useammassakin kuin yhdessä kokouksessa.

Yhä yleisemmäksi on käynyt myöskin sen v:n 1923 edustajakokouksen e. m. päätöslauselmaan sisältyvän ohjeen noudattaminen, jonka mukaan, „milloin paikkakunnalla ei päästä työehtosopimusneuvotteluissa sovintoon, esitettäköön asia jätettäväksi

K. K:n ja ammattiliiton välillä ratkaistavaksi". Yhä useammat osuuskaupat ovat viime vuosina täysillä valtuuksilla jättäneet työehtosopimusasiansa K. K:n ratkaistavaksi asianomaisen ammatillisen järjestön kanssa.

Mainittakoon tässä yhteydessä, että K. K:n tehtävänä on lisäksi ollut monien muidenkin työehtosopimuspoliittisten ja työehtopoliittisten asiain hoito. On selvitetty useita työehtosopimuksia ja työehtoja koskevan lainsäädännön tulkinta-asioita. Samaten K. K. on edustanut osuuskauppain etuja ammatillisiin järjestöihin nähden sellaisissa työehtopolitiikkaa jonkin verran hipaisevissa asioissa kuin esim. myymälänhoitajain työsopimusta sekä mittatappiokysymystä koskevissa asioissa.

Edelläkuvattujen työehtosopimusasiain hoitamiseen on suoras- taan kuulunut K. K:n toiminta koko maata käsittävien työehtosopimusten aikaansaamiseksi. Kun vuoden 1923 edustajakokous oli lausunut usein mainitussa työehtosopimuksia koskevassa päätöslauselmassaan, että K. K:n on pyrittävä osuuskauppain palveluksessa olevain henkilöiden ammattiliittojen kanssa tekemään koko maata käsittäviä „yleisiä määräyksiä sisältäviä työehtosopimuksia”, teki K. K. Suomen liike-työntekijäin liitolle v. 1924 ehdotuksen koko maata käsittäväksi, yleisiä määräyksiä sisältäväksi työehtosopimukseksi. Liiton v. 1925 pidetty edustajakokous asettui K. K:n esittämään sopimusluonnokseen nähden kielteiselle kannalle, ja asia sillä kertaa raukesi.

Keväällä v. 1926 teki saman liiton toimikunta puolestaan K. K:lle ehdotuksen maata käsittäväksi sopimukseksi, johon K. K:n puolesta jätettiin v:n 1927 keväällä vastaehdotus. Ehdotus sisälsi yleisiä konttori-, myymälä- ja varastohenkilökuntaa koskevia säännöksiä, joista K. K:n ja liiton välisissä paikallisissa työehtosopimuksissa oli aikaisemmin jo sovittu. Tässä kosketeltuun ehdotukseen sisältyi myöskin ehdotus K. K:n ja Suomen ammattijärjestön välisen pysyvän sovittelulautakunnan perustamisesta tekemään ehdotuksia sellaisten riita-asiain ratkaisuksi, joista paikallisen am-

mattiosaston ja osuuskaupan kesken ei ole päästy sovintoon. K. o. ehdotusta liitto ei kuitenkaan katsonut voivansa hyväksyä.

Mainittakoon tässä yhteydessä myöskin, että v:n 1928 aikana Suomen liiketyöntekijäin liitto teki K. K:lle ehdotuksen mittatappiokysymyksen järjestämisestä koko maata käsittävällä sopimuksella. Kun mittatappiokysymys on yhteydessä laskutusmenetelmäkysymyksen kanssa ja kun laskutusmenetelmät K. K:n yhtenäistämistoimenpiteistä huolimatta tällä haavalla ovat vielä sangen erilaiset eri osuuskaupoissa, ei K. K. ole katsonut k. o. sopimukselle vielä olevan edellytyksiä olemassa.

V:n 1928 alussa jätti K. K. Suomen ammattijärjestölle ehdotuksen yhteisen elimen perustamisesta osuuskauppain työriitain sovittamiseksi ja osittain ratkaisemiseksi. Suomen ammattijärjestö lykkäsi ehdotuksen tutkimisen komiteaan, jonka tehtävänä oli v:n 1929 keväänä pidetylle Ammattijärjestön edustajakokoukselle laatia ehdotus ammatillisen liikkeen ja edistysmielisen osuuskauppaliikkeen välisten suhteiden järjestelystä. Ammattijärjestön edustajakokous hyväksyi ehdotuksen yhteisen sovittelulautakunnan muodostamisesta, mikä kuitenkin erosi K. K:n ehdotuksesta sikäli, että sen mukaan ei sovitteluelin missään tapauksessa voisi lopullisesti ratkaista riitaa, vaan olisi sen tehtävänä ainoastaan arvovaltaisen sovitteluehdotuksen laatiminen. — Samassa yhteydessä Ammattijärjestön edustajakokous hyväksyi kokonaisuohjelman ammattiyhdistysliikkeen ja edistysmielisen osuuskauppaliikkeen suhteiden järjestelystä. Tämän ehdotuksen mukaan olisi Suomen ammattijärjestön ja K. K:n kesken saatava aikaan sopimus, jolla työehtopoliittisten kysymysten lisäksi olisi järjestettävä sellaiset kysymykset kuin esim. osuuskauppain osanotto Ammattijärjestön julistamaan boikottiin, parhaat työolot tarjoavien sekä ammatilliset järjestöt tunnustavien ja työehtosopimuksia tekevien yritysten suosiminen, pidempiaikaisten työtaistelujen tukeminen osuuskauppain taholta sekä yhteinen esiintyminen talouspoliittisissa kysymyksissä. Lisäksi Ammattijärjestön edustajakokous valtuutti Ammattijärjestön toimikunnan K. K:n edusta-

jain kanssa lopullisesti sopimaan ehdotetun sopimuksen sanamuodosta y.m. sopimusta koskevista seikoista. — Myöskin K. K:n v:n 1929 edustajakokous hyväksyessään K. K:n hallintoneuvoston ponnet osuuskauppain työehtopolitiikasta valtuutti K. K:n hallintoneuvoston neuvottelemaan ammatillisen keskusjärjestön kanssa kysymyksen edelleen kehittämistä. Valtuutuksien nojalla ovat kummankin e.m. keskusjärjestön edustajat ryhtyneet neuvottelemaan, onko olemassa edellytyksiä tehdä sopimus yhteisestä työriitain sovitteluelimestä sekä muistakin Ammattajärjestön päätöslauselmassa mainituista seikoista. Tätä kirjoitettaessa, v:n 1930 tammikuulla, ovat neuvottelut kesken. Neuvotteluja on omansa mutkistamaan se seikka, että osuuskauppain henkilökunnan suurimman ammattiryhmän, liikeapulaisten, ammatillinen järjestö, Suomen liiketyöntekijäin liitto, tulee liittotoimikuntansa ehdotuksen mukaisesti todennäköisesti eroamaan Suomen ammattijärjestöstä.

On luonnollista, että kaikkien edelläselostettujen asiain hoitaminen on yhä kasvavassa määrässä vaatinut K. K:n toimihenkilöiden ja johtokunnan huomiota osakseen. Nämä asiat on viime vuosina keskitetty pääasiassa yhden henkilön hoidettaviksi. Tämän henkilön tehtäviin kuuluu myöskin kirjallisen ja suullisen valistustyön tekeminen työehtopoliittisista asioista.

Edustajakokousten päätöksiä työehtopolitiikasta.

Olemme edellä jo tutustuneet niihin periaatteisiin, joita toiselta puolen osuuskauppain tulisi noudattaa työntekijäinsä työehtoihin nähden ja joita toiselta puolen ammattiyhdistysliikkeen tulisi noudattaa osuuskaupoille asetettaviin vaatimuksiin nähden. Olemme myöskin jo osittain nähneet, minkälainen osuuskauppain työehtopoliittinen käytäntö on tällä hetkellä. Siitä, mitä edellä on käynyt selville edistysmielisten osuuskauppain työehtopolitiikasta, voi jo huomata yleisenä sääntönä tietoista pyrkimystä esiintyä esikuvallisena työnantajana. Vielä selvemmin tämä pyrkimys tulee näyttäytymään

jäljempänä, kun tulemme tekemään selkoa edistysmielisten osuuskauppain työehtosopimusten sisällöstä. Se johtuu luonnollisesti osittain jo näiden osuuskauppain jäsenistön kokoonpanosta, mutta on huomattava, että sitä on myös jatkuvasti Suomen edistysmielisille osuuskaupoille tähdennetty. On syytä palauttaa mieleen, että jo osuuskauppaliikkeen yhtenäisyyden aikana teroitettiin edistysmielisten ryhmään kuuluvien osuuskauppamiesten taholta tätä velvollisuutta osuuskauppaväen mieleen.

Jo 1911 vuoden edustajakokouksessa Viipurissa esitti Väinö Tanner osuuskauppain yhteiskunnallista merkitystä käsittelevän keskustelukysymyksen yhteydessä ponsilauselmaehdotuksen, jossa m. m. sanottiin, että osuuskauppojen olisi palveluksessaan käytettävä mahdollisuuksien mukaan ainoastaan järjestynyttä henkilökuntaa, myönnettävä sille mallikelpoiset työehdot ja ostettava ainoastaan samanlaisia ehtoja myöntävistä liikkeistä, sekä että osa ylijäämistä olisi käytettävä rahastojen perustamiseksi osuuskauppojen jäsenten ja henkilökunnan hyväksi, jotta huolehdittaisiin näiden aseman henkisestä ja aineellisesta kohottamisesta. Tätä ponsilauselmaehdotusta kannattivat äänestyksessä työväen osuuskauppain edustajat, ja jäi se vain muutaman äänen vähemmistöön. — Samain osuuskauppain edustajat saivat kuitenkin jo 1913 Kotkassa pidetyssä edustajakokouksessa „suhteiden järjestämistä osuuskauppaliikkeen ja muiden edistysliikkeiden välille” koskevan keskustelukysymyksen yhteydessä voitolle päätöslauselman, jossa m. m. lausuttiin, että osuuskauppojen ja niiden keskusjärjestön olisi, mikäli kilpailu yksityisliikkeiden kanssa suinkin sallisi, järjestettävä palvelushenkilöiden työolot mallikelpoiksi.

Kun edistysmielisen osuuskauppaväen osuuskaupat sitten vv. 1916 ja 1917 murtautuivat erilleen yhteisistä keskusjärjestöistä, ovat ne K. K:n edustajakokouksissa useita eri kertoja tunnustautuneet velvoitukseen esiintyä esikuvallisina työnantajina. Jo K. K:n v. 1917 pidetyssä edustajakokouksessa lausuttiin K. K:n olevan valmis ryhtymään ammatillisten järjestöjen kanssa neuvotteluihin

osuuskauppain henkilökunnan palkka- ja työoloista sekä työehtosopimusten tekemisestä. Kosketeltiinpa tällöin jo koko maata käsittävien sopimusten mahdollisuutta; vaikka asian ratkaiseminen jätettiin vastaisen valmistelun ja ammatillisten järjestöjen kanssa käytävään neuvottelujen varaan. V. 1923 Helsingissä pidetyssä edustajakokouksessa jälleen todettiin „osuuskauppojen työehtosopimuksista” keskusteltaessa K. K:n jäsenosuuskauppain periaatteellinen valmius sekä paikallisten että koko maata käsittävien työehtosopimusten tekemiseen. — Tarkemman määrittelyn sai asia kuitenkin vasta Kuopion edustajakokouksessa v. 1926 „osuuskauppa-liikkeen oman tuotannon” ohjelmaa kiinnilyötäessä. Tässä yhteydessä kokous m. m. hyväksyi lausuman, jonka mukaan osuuskaupallisten järjestöjen on tuotannollisten laitostensa työntekijöihin nähdén:

- „a) tunnustettava työntekijäin ammatilliset järjestöt ja pyrittävä niiden kanssa solmimaan työehtosopimuksia sekä käytettävä etusijassa ammatillisesti järjestynyttä työväkeä;
- b) myönnettävä tuotantolaitostensa työntekijöille vähintään yhtä hyvät työehdot kuin vastaavissa olosuhteissa työskentelevissä tässä suhteissa parhaissa yksityisyrityksissä vallitsevat.”

Vaikkakaan ylläoleva määritelmä ei joka suhteessa sovellu esim. liiketyöntekijäin työehtoihin, kuvastaa se epäilemättä, mihin suuntaan näidenkin työoloja edustajakokous ajatteli järjestettäväksi. V. 1928 Turussa pidetty edustajakokous lausuihin, samalla kuin se velvoitti K. K:n hallintoneuvoston ottamaan kysymyksen osuuskauppain työehtopolitiikasta koko laajuudessaan käsiteltäväksi seuraavassa edustajakokouksessa, yleisen velvoituksen osuuskaupoille esiintyä mallityönantajina.

K. K:n v. 1929 Helsingissä pidetyssä edustajakokouksessa kysymys osuuskauppain työehtopolitiikasta tuli perinpohjaisimman käsittelyn alaiseksi. Edellisen vuoden edustajakokouksen antaman valtuutuksen perusteella K. K:n hallintoneuvosto oli laadituttanut edustajakokousta varten laajan alustuksen. Sama kysymys tuli edustajakokouksen käsiteltäväksi myöskin erään

osuuskaupan aloitteesta, sen ehdottaessa osuuskauppaliikkeen ammatilliseen liikkeeseen suhtautumista koskevaa kysymystä järjestettäväksi. Edustajakokous hyväksyi hallintoneuvoston ehdottaman laajan ponsilauselman, joka on julkaistu tämän kirjan liitteenä.

Mainittakoon tässä, että myöskin „puolueettomain” osuuskauppain edustajat olivat osuuskauppaliikkeen yhtenäisyyden aikana mukana tekemässä eräitä edustajakokouspäätöksiä, joilla teroitettiin osuuskauppaväen mieleen sen velvollisuuksia osuuskauppain henkilökuntaa kohtaan. Osuuskauppaliikkeen hajaannuttuakin oli kysymys osuuskauppain toimihenkilöiden työ- ja palkkausoloista vielä käsiteltävänä „puolueettomain” osuuskauppain v:n 1917 edustajakokouksessa, jonka päätöslauselmassa puollettiin osuuskauppain henkilökunnan työehtojen parantamista ja jossa myöskin suositeltiin „palkkaustariffien” käytäntöönottamista, „sikäli kuin palkkaustariffi osuuskauppa-alallakin tulee käytäntöön.”

Tämän jälkeen ei, kuvaavaa kyllä, „puolueettoman” osuuskauppaväen edustajakokouksissa ole käsitelty toimihenkilöiden työehtokysymyksiä. Tietääksemme ei ole päässyt toteutumaan myöskään toivomus „palkkaustariffien” aikaansaamisesta. Yhdelläkään „puolueettomalla” osuuskaupalla ei liene tällä haavaa työehtosopimusta. Myös S. O. K. on kieltäytynyt niitä tekemästä, kun eräiden sen tuotantolaitosten työntekijäin ammattiyhdistysten taholta on siitä esitetty vaatimus.

V.

EDISTYSMIELISTEN OSUUSKAUPPAIN TYÖEHTO- SOPIMUSTEN SISÄLLYS.

Työehtosopimuksien tarkoitus ja muoto.

Ennenkuin ryhdymme käsittelemään edistysmielisten osuuskaup-
pain työehtosopimusten sisältöä, on syytä tehdä selkoa työehto-
sopimuksen oikeudellisesta luonteesta ja muodosta Suomen lain
mukaan.

Työehtosopimuksen tarkoituksena on yhteiseen kehykseen yhdis-
tää ja sitoa samaa laatua olevia yksityisiä työsopimuksia, joita
tullaan tekemään tarkemmin tai väljemmin määrätyn ajan
kuluessa, määrätyllä alueella taikka määrätyllä inhimillisen toi-
minnan alalla. Työehtosopimus on siis tarkoin pidettävä erillään
työsopimuksesta. Työehtosopimuksessa ei sovita määrätyn työn
suorittamisesta, kuten tehdään työsopimuksessa, vaan siinä sovi-
taan ainoastaan niistä palkka- ja muista työehdoista, joita työ-
sopimuksen tulee sisältää, jos työhön ryhdytään työehtosopimuk-
sen soveltamisalalla. Näin ollen työnantajan tai työntekijän
vapaaseen valtaan jää edelleenkin yksityisten työsopimusten sol-
miminen. Mutta työehtosopimuksen tekeminen tietää, että jos
siihen sidottujen työnantajain ja työntekijäin kesken syntyy työ-
sopimuksia, on työsuhteessa noudatettava työehtosopimuksen työ-
ehtoja koskevia yleisiä normeja. Voimassaolevan, 22 p:nä maalis-
kuuta 1924 annetun työehtosopimuslain 6 pykälä sanookin, että
„jos työsopimus joiltakin osiltaan on ristiriidassa siinä nouda-
tettavan työehtosopimuksen kanssa, on työsopimus näiltä osiltaan

mitätön ja niiden sijasta käyvät noudatettaviksi työehtosopimuksen vastaavat määräykset”.

Työehtosopimukseen ei kuitenkaan tarvitse sisältyä vain sellaisia ehtoja, jotka myös sisältyvät kuhunkin yksityiseen työsopimukseen. Niihin voi kuulua myös määräyksiä, jotka koskevat työntekijää jäsenenä yhteisössä, esim. määräyksiä työpaikan terveydellisistä laitteista, oppilasoloista, yleisestä työväensuojeluksesta j. n. e. Oikeudellisesti ei tässä suhteessa ole muita rajoituksia, kuin että työehtosopimuksen määräykset eivät saa olla vastoin lakia tai hyviä tapoja. Lisäksi työehtosopimuksessa on tietysti määräyksiä sellaisista seikoista kuin työehtosopimuksen irtisanomisesta, päättymisestä ja soveltamisalueesta, työriitain sovittelemisesta ja ratkaisemisesta y.m.s.

Työehtosopimuksen luonteeseen Suomen lainsäädännön mukaan kuuluu, että se sitoo, paitsi työehtosopimukseen osallisia työnantajia ja yhdistyksiä sekä sopimukseen osallisen yhdistyksen jäsenenä olevia työnantajia ja työntekijöitä, myös niitä työnantajia ja työntekijöitä, jotka työehtosopimuksen voimassa ollessa ovat tai ovat olleet siihen osallisen yhdistyksen jäseniä. Samaten on työehtosopimukseen sidottu jonkin yrityksen uusi haltija, jos hänen edeltäjänsäkin oli työehtosopimukseen sidottu. Ja oleellisinta on, että työehtosopimus sitoo soveltamisalallaan ja -alueellaan siihen osallista tai sidottua työnantajaa niihinkin työsopimukseen nähden, joita hän tekee työntekijäyhdistykseen kuulumattomien eli n. s. järjestymättömien työntekijöiden kanssa.

Työehtosopimusten muotoon nähden meillä yleisesti noudatetaan niitä säännöksiä, jotka on säädetty edellämaitussa, 22 p:nä maaliskuuta 1924 annetussa työehtosopimuslaissa. Mainitussa laissa m. m. edellytetään, että toisena sopimuspuolena olevan työntekijäin yhdistyksen tulee olla rekisteröity 4 p:nä syyskuuta 1919 annetun yhdistyslain mukaan. Samoin edellytetään, että työehtosopimus on tehtävä kirjallisesti, mistä johtuu, että se on myöskin sopimuspuolten allekirjoitettava. Edelleen määrää laki, että sopimukseen osallisen työnantajapuolen on siitä toimi-

tettava sosiaaliministeriölle oikeaksi todistettu jäljennös kahden viikon kuluttua sopimuskirjan allekirjoittamisesta . (Tämän määräyksen laiminlyöminen ei kuitenkaan tee solmittua työehtosopimusta pätemättömäksi.) Työehtosopimus voidaan tehdä joko määräajaksi, irtisanomisajan varaan tai ilman sopimusaikaa, jolloin sopimukseen osallinen voi milloin tahansa sanoa sopimuksen irti päättymään kolmen kuukauden kuluttua. Pisin sallittu sopimusaika on neljä vuotta; tätä aikaa pidemmäksi tehty työehtosopimus voidaan sanotun ajan kuluttua milloin tahansa sanoa irti, jolloin se lain mukaan päättyy kolmen kuukauden kuluttua irtisanomisesta. Irtisanominen on toimitettava kirjallisesti.

Lain määräykset työehtosopimuksen rikkomisesta.

Työehtosopimuksen rikkomisesta sisältää voimassa oleva työehtosopimuslaki useita säännöksiä. Jos työehtosopimukseen sidottu yksityinen työnantaja tai yksityinen työntekijä tietensä rikkoo työehtosopimuksen yksityisiä määräyksiä, voidaan hänet, ellei työehtosopimuksessa ole toisin sovittu, tuomita työnantaja korkeintaan 5,000 ja työntekijä korkeintaan 500 markan hyvityssakkoon, jota voidaan toistaa, kunnes työehtosopimuksen vastainen asiain-tila on poistunut.

Edelleen työehtosopimuslaki velvoittaa siihen osallisia yhdistyksiä ja työnantajia välttämään kaikkia työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen. Sitäpaitsi ovat sopimukseen osalliset yhdistykset velvolliset huolehtimaan siitäkin, että myöskin niiden jäsenet välttävät sellaisia työtaistelutoimenpiteitä eivätkä muutenkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä. Jos näitä velvollisuuksia työehtosopimukseen osallinen yhdistys tai työnantaja ei täytä, voidaan tämä tuomita, ellei työehtosopimuksessa ole toisin sovittu, vahingonkorvauksen asemesta korkeintaan 100,000 markan hyvityssakkoon, mikä menee, ellei taaskin ole toisin sovittu, vahinkoa kärsineelle, milloin omaisuusvahinkoa on syntynyt, mutta muuten sille asianosaiselle, jonka vaatimuksesta tuomio on annettu.

On syytä huomauttaa, että työehtosopimusta rikkonut työnantaja, työntekijäin yhdistys tai yksityinen työntekijä voidaan hyvityssakon lisäksi velvoittaa yleisen lain mukaan suorittamaan loukkausta kärsineelle vastapuolelle todetun vahingon määrä.

Työehtosopimuksen rikkominen saattaa olla laadultaan joko lievempää tuottamuksellista sopimuksen loukkaamista tai törkeämpää, tahallista rikkomista. Jos työehtosopimuksen määräyksiä on niin oleellisesti rikottu, ettei toisilta sopimukseen sidotuilta kohtuudella voida vaatia sopimussuhteen jatkamista, voidaan työehtosopimus julistaa heti purkautuneeksi.

K. K:n v:n 1923 edustajakokouksen hyväksymät periaatteet ja myöhempi käytäntö.

Kun ryhdymme seuraavassa tarkastamaan edistysmielisten osuuskauppain nykyisten työehtosopimusten sisällystä, on syytä aluksi jo huomauttaa, että ne erinäisissä kohdin poikkeavat K. K:n v. 1923 pidetyn edustajakokouksen hyväksymien, kolmea henkilöryhmää: myymälähenkilökuntaa, ajo- ja varastohenkilökuntaa sekä ravintolahenkilökuntaa varten tehtyjen mallityöehtosopimusten määräyksistä.

Osa näistä poikkeamisista on ilmeisesti ollut sellaisia, joita on pidettävä huononnuksina. Niistä voidaan esimerkkeinä mainita useat yhteiset työehtosopimukset niillekin työntekijäryhmille, joille edustajakokous tahtoi erikoiset työehtosopimukset tehtäväksi. Samanluontoinen poikkeus on useasti tavattava liikkeen aukioloajan lyhennys, varsinkin juhlapäivien aattoina. Niitä eivät muuttuneet olosuhteetkaan olisi useimmissa tapauksissa edellyttäneet. Olosuhteet ovat kuitenkin eräisiin toisiin tapauksiin nähden siinä määrin muuttuneet, että K. K:n johtokuntakin on katsonut, että sen on pakko hyväksyä erinäisiä poikkeuksia mallityöehtosäännöistä tai lisäyksiä niihin. Tärkeimmät muutokset koskevat mallityöehtosopimusten indeksipykälää (joka on tarpeettomana ehdotettu poistettavaksi), ylityökorvausta ja

lomasäännöksiä. Edustajakokouksen jälkeen voimaan tulleen työehtosopimuslain määräykset hyvityssakosta ovat luonnollisesti pakottaneet ottamaan työehtosopimuksissa kannan myöskin tähän kysymykseen.

Sopimuskumppanit.

Työnantajaa edustavana sopimuskumppanina on käsiteltävänä olevissa työehtosopimuksissa ollut, kuten edellä on selostettu, paikallinen osuuskauppa.

Työntekijöitä edustavana sopimuspuolena ovat useasti esiintyneet ne ammattiliitot, jotka edellä toisessa yhteydessä on lueteltu. Kuitenkin on varsinkin vanhemmissa työehtosopimuksissa monesti vain paikallinen ammattiosasto työehtosopimuksen allekirjoittajana. Jos tällaista osastoa ei ole itsenäisenä yhdistyksenä sosiaaliministeriön yhdistysrekisteriin merkitty, ei sen allekirjoittamaan työehtosopimukseen voida soveltaa v. 1924 annetun työehtosopimuslain määräyksiä. Kun taas tällaisen lain muotoja täyttämättömän työehtosopimuksen oikeudelliset vaikutukset ovat hyvin riidanalaiset, on osuuskauppain näin ollen katsottava, että, milloin paikallinen ammattiosasto sopimuksen allekirjoittaa, tämä osasto on rekisteröity yhdistys.

Työehtosopimuksen ulottuvaisuus.

Työehtosopimuksissa on luonnollisesti määriteltävä, mitä työntekijäryhmiä ne koskevat. Tässä suhteessa on esiintynyt ja esiintyy eräitä eroavaisuuksia eri osuuskauppain työehtosopimuksissa, varsinkin niissä, jotka on solmittu Suomen liiketyöntekijäin liiton kanssa. V:n 1923 edustajakokous suunnitteli, että osuuskauppain olisi solmittava eri työehtosopimukset 1) myymälähenkilökuntaa, 2) auto- ja hevostmiehiä sekä varastohenkilökuntaa ynnä 3) ravintolain ja kahvilain henkilökuntaa varten, ja hyväksyi kutakin ryhmää varten eri mallityöehtosopimuksen. Käytännössä ei edustajakokouksen suunnittelema linjoja ole sen jälkeenkään

solmituissa työehtosopimuksissa voitu täydelleen noudattaa. Ensinnäkin on myymälähenkilökunnan sopimukseen tavallisesti yhdistetty konttorihenkilökunta, milloin tämä on ollut järjestynyt ja työehtosopimusta vaatinut. Niin ikään on varastohenkilökunta tavallisesti sisällytetty kahden edellämainitun henkilöryhmän kanssa tehtyyn työehtosopimukseen. Niiden yhdistämistä yhteisen työehtosopimuksen alaisuuteen saattaakin puoltaa siitä syystä, että niiden työehtoja säännöstelee sama laki, 24 p:nä lokakuuta 1919 annettu ja 29 p:nä toukokuuta 1922 muutettu „laki kauppa-, konttori- ja varastoliikkeiden työoloista.” Missä kuitenkin kukin k. o. ryhmistä on huomattavan suuri, kuten on laita suurimmissa kaupunkilaisosuuskaupoissa, on syytä pyrkiä ne erottamaan kukin oman työehtosopimuksensa alaisiksi. Vieläpä on tällaisissa oloissa luonnollista tehdä eri työehtosopimukset myymälähenkilökunnan eri ryhmienkin (esim. sekatavaramyymäläin, maito- ja leipämyymäläin sekä lihamyymäläin henkilökunnan) kanssa.

Edellämainittujen ryhmien lisäksi on ravintolain ja kahvilain henkilökunta eräissä osuuskaupoissa otettu mukaan konttori-, myymälä- ja varastohenkilökunnan yhteiseen työehtosopimukseen. Näin on tapahtunut varsinkin siellä, missä ravintola- ja kahvila-henkilökuntaa on vähän ja missä siis ei sen itsenäistä ammattiosastoa ole mahdollista muodostaa. Tätä menettelyä ei voi pitää oikeana. Ravintolahenkilökunnan työehdot ovat siksi eroavat e. m. toisten ryhmien työehdoista, että ne olisi jätettävä yhteisen työehtosopimuksen ulkopuolelle. Missä mahdollista, voidaan ne tietenkin määritellä eri työehtosopimuksella. Erilleen jättämiseen on sitä suurempi syy, kun k. o. ammattiryhmä nyttemmin Suomen ammattijärjestön edustajakokouksessa hyväksytyn suunnitelman mukaan kuuluu Suomen ravinto- ja nautintoainetyöväen liittoon.

Vielä suurempi kiista on ollut kuljetustyöläisten (auto- ja hevosmiesten) ottamisesta konttori-, myymälä- ja varastohenkilökunnan yhteiseen työehtosopimukseen. Tämä henkilöryhmä on eräisiin mainitunlaisiin työehtosopimuksiin sisällytetty. Näin on asianlaita

varsinkin siellä, missä on niin vähän kuljetushenkilökuntaa, että tämän on vaikea muodostaa paikallista ammattiosastoa, ja missä se sen vuoksi kuuluu Suomen liiketyöntekijäin liiton paikallisosastoon. Vaikka k. o. ryhmä on K. K:n v:n 1923 edustajakokouksen hyväksymässä työehtosopimusohjelmassa yhdistetty varastotyöntekijäin kanssa yhteiseen mallityöehtosopimukseen, on myöhempi kokemus osoittanut, että tämäkin ryhmä olisi saatava erillisen konttori-, myymälä- ja varastohenkilökunnan yhteisestä työehtosopimuksesta. Ei ole oikein, että ajomiesten ammattiryhmä, jonka ammattikasvatus ei ole läheskään yhtä pitkäaikainen ja joka luonteenominaisuuksiin nähdenkin asettaa vähemmän vaatimuksia kuin esim. konttori- ja myymälähenkilökunnan ammatti, kuuluu samaan työehtosopimukseen kuin nämä ryhmät ja pääsee tavallisesti samoista eduista osalliseksi. Se olisi siis erotettava omaan työehtosopimukseensa. Tämä on erikoisen välttämätöntä suurissa osuuskaupoissa, joissa on kehittynyt selvä työnjako kuljetushenkilökunnan ja varastohenkilökunnankin välille. Niissä k. o. henkilöryhmä saattaa muodostaa oman osastonsa. Sinä lukumääränä, jonka voi katsoa jo pystyvän muodostamaan oman ammattiosaston, voi pitää 5 työntekijää. Sielläkin, missä on vähemmän kuljetustyöläisiä, on ajateltavissa näiden kuuluminen suoraan Kuljetustyöläisten liittoon, joka voisi tehdä heidän puolestaan työehtosopimuksen.

Siihen kysymykseen, onko ajomiehet otettava mukaan konttori-, myymälä- ja varastomiesten yhteiseen työehtosopimukseen, saattaa jossakin määrin vaikuttaa se vielä ratkaisematon tulkintakiista, kuuluvatko auto- ja hevosmiehet e. m. kauppa-, konttori- ja varastoliikkeiden työoloja koskevan, 24 p:nä lokakuuta 1919 annetun lain vaiko v. 1917 annetun kahdeksantunnin työaikalain ja 1 p:nä kesäkuuta 1922 annetun työsopimuslain alaisuuteen. Jos jälkimmäinen tulkinta on oikea, edellyttää jo lainsäädäntö ajohenkilökunnalle toisenlaista viikoittaista työaika, ylityön korvausta ja kesälomaa (sekä palkkaustapaakin) kuin varsinaisille liiketyöntekijöille. Tällöin pitäisi olla ilman muuta selvää, että k. o. ryh-

mää ei ole otettava liiketyöntekijäin työehtosopimuksen alaisuuteen. Jos taas edellinen tulkinta on oikea, ei eri työehtosopimusten välttämättömyys ole yhtä ilmeinen. Tällöinkin saattaa kuitenkin hyvällä syyllä puoltaa eri työehtosopimuksia tälle ryhmälle.

Mainittakoon lopuksi, että työehtosopimusten lopputarkoituksen, työrauhan, kannaltakin olisi parempi, jos ne eivät samaan sopimukseen sulkisi liikkeen koko henkilökuntaa. Silloin ei jotakin ryhmää koskeva, ehkä mitättömästäkin erimielisyydestä aiheutuva riita saata lamauttaa liikkeen koko toimintaa.

On luonnollista, että jonkin työntekijäryhmän työehtosopimukseen ei oteta mukaan esimiehen asemassa olevia henkilöitä. Tällainen henkilöhan vastaa liikkeen tai liikkeenosan kannattavaisuudesta, mutta työehtosopimuksen vaatijana hän ei saattaisi vastustaa muiden siihen kuuluvien työehtovaatimuksia, vaikkapa nämä vaikuttaisivat liikkeen menestykseen hyvinkin kohtalokkaasti. Sellaisia toimihenkilöitä, jotka esimiesasemansa vuoksi on erotettava työehtosopimuksen alaisuudesta, ovat liikkeenhoitajat ja muut hallituksen jäsenenä olevat toimihenkilöt, sekä muutkin vastuunalaisessa asemassa olevat toimihenkilöt, kuten konttoripäällikkö, varastonhoitaja ja tuotantolaitosten työnjohtajat, mikäli näillä on oikeutta määrätä alaistensa työntekijäin työehdoista.

Epäselvempi on myymälänhoitajain asema. Missä myymälänhoitaja ei voi paljonkaan vaikuttaa apulaistensa ottamiseen ja erottamiseen sekä näiden työehtoihin, vaan missä nämä seikat järjestää yksistensä liikkeen johto, voi asettaa myymälänhoitajan esimiesaseman kysymyksenalaiseksi. Mutta missä myymälänhoitajalla on ratkaisuvallta edellämainittuihin seikkoihin nähden, on hän asemaltaan ilmeisesti verrattavissa varastonhoitajaan ja työnjohtajaan. Nykyinen käytäntö ei ole kuitenkaan tämän mukainen. Myymälänhoitajat on aina otettu mukaan liiketyöntekijäin työehtosopimukseen. Oikeinta olisi kuitenkin erottaa heidät niistä erilleen ja solmia heidän kanssaan erikoistyöehtosopimuksia, varsinkin siellä, missä e. m. paikkakunnalliset olot tekevät sellaisten tarpeen ilmeiseksi. Tällaisista erikoissopimuksista olisi sekin etu, että

niissä luontevasti voitaisiin määrätä esim. mittatappioperusteet: sopia laskutusperusteet, määritellä myymäläin varastohuoneiden kunto jne.

Mainittakoon lopuksi eräs tulkintakysymys, joka tavallaan kuuluu työehtosopimuksen ulottuvaisuuteen. Se on esiintynyt silloin, kun työehtosopimuksen alaa määrittelevässä pykälässä on sanottu sopimuksen koskevan koko määrättyä työntekijäryhmää, esim. liiketyöntekijöitä, mutta palkkaehtoja koskevassa pykälässä ei olekaan lueteltu kaikkien osuuskaupassa olevien k. o. ryhmän alaryhmien palkkoja. Syynä tähän ilmiöön on tavallisesti se, että k. o. osuuskauppaan on työehtosopimuksen solmiamisen jälkeen perustettu uusia toimia, esim. konttoripäällikön, kassanhoitajan, puhelinkeskuksenhoitajan t. m. s. toimi. On kysytty, mitä työehtosopimuksen määräystä on noudatettava näiden tällaisten henkilöiden palkkaukseen nähden. Asia on aivan yksinkertainen. Tällaisten henkilöiden alimmasta palkasta ei työehtosopimus määrää mitään, vaan on palkkauksen määrästä sovittava yksityisessä työsopimuksessa. Sen sijaan luonnollisesti työehtosopimuksen muut ehdot koskevat myös k. o. henkilöitä.

Työpalkat.

Alkujansa työehtosopimukset sisälsivät pääasiassa vain määräyksiä työpalkoista ja työajasta. Ja yhä edelleenkin ovat näitä koskevat määräykset työehtosopimusten oleellisimmat kohdat.

Kuten toisessa yhteydessä on jo selostettu, on työehtosopimusten tarkoituksena nimenomaan palkkaan nähden taata työntekijöille, joiden työsopimukseen nähden sitä on noudatettava, vain määrätty minimi- eli vähimmäispalkkaa. Toisin sanoen, työnantaja ei saa maksaa työehtosopimuksessa nimettyjä alempia palkkoja, mutta kyllä suurempia. Tämä on tärkeä seikka pitää muistissa. Useissa niissäkin ammateissa ja ammattiryhmissä, joihin osuuskauppain solmimia työehtosopimuksia sovelletaan, ovat tosiasialliset palkat vähimmäispalkkoja melkoisesti suuremmat. Ensinnäkin luonnollis-

sesti siellä, missä palkkasuhteet ovat yleisesti muuttuneet työehtosopimuksen voimassaolon aikana, ovat monet osuuskaupat vapaaehtoisesti koroittaneet työntekijäin palkkoja kautta linjan. Mutta sielläkin, missä sopimukset ovat verraten nuoria, on aina useita työntekijöitä, joiden saama palkka on hänelle työehtosopimuksen mukaan tulevaa korkeampi. Näin on laita varsinkin myymälänhoitajain ja varastonhoitajain, mutta toisinaan myös myyjien ja konttoriapulaisten. Tällä tavalla osuuskaupat haluavat pitää palveluksessaan tai saada palvelukseensa joitakin erikoisen hyviä ammattityöntekijöitä. Eräiden ammattien työehtosopimuksissa sovittujen minimipalkkain kohoaminen yksityisliikkeiden ja S. O. K:laisten osuuskauppain tosiasiallisia palkkoja korkeammiksi on kuitenkin viime aikoina pyrkinyt vaikuttamaan, että osuuskaupat eivät mielellään kohota yksityisten pystyvienkään työntekijäin palkkaa työehtosopimuksessa määrättyä minimipalkkaa korkeammaksi. Tämä jo sinänsäkin merkitsisi lisäkustannuksia ja olisi helposti omansa johtamaan toisetkin työntekijät esittämään vaatimuksen ennestäänkin korkeampien palkkainsa koroittamisesta. Likimpänä tosiasialliset palkat lienevät työehtosopimuksessa määrättyjä vähimmäispalkkoja kahvila-ruokaloissa ja tuotantolaitoksissa, kun on kysymys aikapalkasta. Niissä on nim. silloin vaikeampi todeta henkilökohtaista kykyä. Niissäkin kuitenkin pystyvien työntekijäin todellinen tuntipalkka on monesti työehtosopimuksessa edellytettyä korkeampi.

Se meikäläinen, varsinkin viimeksi mainituissa ryhmissä yleinen käytäntö, että kaikkien työntekijäin palkat pysyttelevät melkein työehtosopimuspalkoissa, ehkäisee osuuskauppoja saamasta parempia työntekijöitä ja siten myös saavuttamasta parempaa työtehoa kuin vastaavissa yksityisliikkeenhaaroissa. Olisi näilläkin aloilla pyrittävä erikoispalkkauksella palkitsemaan erikoiskykyä ja -taitoa. Valittavathan esim. osuuskauppain kahvilain ja ravintolain emännät olevan varsin vaikeata saada kahviloihin ja ravintoloihin pystyviä tarjoilijoita ja keittäjättäriä, niin kauan kuin erikoiskyvylle ja -taidolle ei makseta erikoiskorvausta. Vaikkapa

tällainen erikoistelu palkkauksessa herättäisi jossakin osassa vastustustakin, on sitä pyrittävä ottamaan käytäntöön, jotta osuuskauppain k. o. liikehaarat saataisiin täysin kilpailukykyisiksi.

Itse minimipalkkataso voidaan jakaa kahteen ryhmään. Ensimmäisen ryhmän muodostavat ne työehtosopimukset, jotka käsittävät myöskin asianomaisen paikkakunnan yksityiset liikkeet. Minimipalkkataso on luonnollisesti sama osuuskaupoissa ja yksityisliikkeissä. Tähän ryhmään kuuluvat useimmat niistä työehtosopimuksista, jotka osuuskaupat ovat tehneet Suomen ravinto- ja nautintotyöväen liiton kanssa ja käsittävät leipureita, makkaratyöntekijöitä, vesitehtaantyyntekijöitä sekä ravintolain ja kahvilain henkilökuntaa. Tämänkin liiton osuuskauppain kanssa tekemistä työehtosopimuksista on kuitenkin huomattava osa yksinomaan osuuskauppaa sitovia.

Toisen ryhmän työehtosopimuksessa määrättyyn minimipalkkukseen nähden muodostavat ne 30 työehtosopimusta, jotka vuoden 1928 lopussa olivat voimassa Suomen liiketyöntekijäin liiton ja osuuskauppain kesken, ja ne 7 työehtosopimusta, jotka Suomen kuljetustyöntekijäin liiton ja osuuskauppain välillä olivat voimassa. Kuten edellä on jo useampaan otteeseen selvitetty, eivät nämä työehtosopimukset määrittele paikkakunnallaan muuta kuin osuuskauppain asianomaisen henkilöryhmän minimipalkat. Voitaneen syyllä väittää, että jo osuuskauppain minimipalkat ovat korkeammat kuin asianomaisien paikkakuntien tosiasialliset palkat yksityisliikkeissä ja S. O. K:laisissa osuuskaupoissa. Puhumattakaan tosiasiallisista palkoista, jotka tässä ryhmässä varsinkin vanhempiin työehtosopimuksiin nähden ovat minimipalkkoja koko joukon korkeammat. Luotettavaa vertailua toiselta puolen osuuskauppain minimi- ja tosiasiallisten palkkain sekä toiselta puolen yksityisliikkeiden ja S. O. K:laisten osuuskauppain tosiasiallisten palkkain välillä on kuitenkin, kuten aikaisemmin on esitetty, riittävän aineiston puutteessa mahdoton suorittaa.

Palkkaetuihin kuuluu eräissä ammateissa myös joukko luontoisetuja. Niitä sisältyy toisinaan myöskin edistysmielisten osuuskauppain solmiamiin työehtosopimukseen. Niinpä eräissä konttori-, myymälä- ja varastohenkilökuntaa koskevissa työehtosopimuksissa on varattu asunto, valo ja lämpö eräille toimihenkilöryhmille. Näin on varsinkin myymälänhoitajain, joskus varaston- ja autonhoitajan sekä poikkeustapauksessa myös liikeapulaisten laita. Viime aikoina K. K. on vastustanut luontoisetujen ottamista työehtosopimukseen ja halunnut kaikki tällaiset palkkaedut määriteltäviksi rahassa. Tarkoitus on ollut saada salatut edut esiin ja kaikkialla siis todelliset minimipalkat näkyviin, jotta eri osuuskauppain minimipalkkatason vertailu ynnä tämän ja yksityisliikkeiden palkkatason vertailu kävisi mahdolliseksi. Luonnollisesti ei tämä merkitse, etteivätkö myymälänhoitajat edelleen saisi liikkeen asunnoissa asua. K. o. etu on vain arvioitava rahaksi ja lisättävä rahapalkkaan. Näin saatu summa pannaan näkyviin työehtosopimuksessa. (Ei siis ole vuokrasummaa erikseen mainittava työehtosopimuksessa.) Kun myöskin Suomen liiketyöntekijäin liitto on halunnut k. o. luontoisetujen rahassa lausumista, on uusimmissa työehtosopimuksissa tämän liiton kanssa palkat yksinomaan mainittu rahapalkkoina. — Sen sijaan ei voitane poistaa niitä luontoisetuja, jotka Suomen ravinto- ja nautintoainetyöväen liiton kanssa tehdyissä työehtosopimuksissa on myönnetty ravintolain ja kahvilain henkilökunnalle. Tämä saa yleensä palkan lisäksi työpäivänään kaksi kertaa kahvia ja kaksi aterialla ruokaa. K. o. etua ei ravintolahenkilökunnalta ole voitu poistaa, koska liikkeiden on vaikeata valvoa, etteikö henkilökunta kuitenkin käytännössä ottaisi itselleen sitä. — Mainittakoon myös, että siinä yhteisessä työehtosopimuksessa, jonka sekä Suomen liiketyöntekijäin liitto että Suomen kuljetustyöntekijäin liitto ovat OTK:n kanssa tehneet tämän kuljetus- ja varastotyöläisiin nähden, on näille taattu oikeus käyttää hyväkseen OTK:n henkilökunnalleen tarjoamaa aamiaista ja kahvia määrättyä korvausta vastaan. Samassa sopimuksessa on myönnetty toinenkin luontoisetu: puvun suojustin, rukkaset ja ulkotöissä oleville öljytakit.

On syytä lopuksi muistuttaa, että kun osuuskaupat solmivat työehtosopimuksia — joko tekevät kokonaan uusia tai uudistavat irtisanottuja — niiden tulee työehtosopimustarjouksia ammatilliselle järjestölle tehdessään ottaa huomioon eri paikkakuntien suhteellinen kalleus, niin että ne eivät kiinnitä huomiota vain toisten osuuskauppain tarjoamiin rahapalkkoihin. Ohjetta tarjoaisi tässä suhteessa tilasto eri paikkakuntien suhteellisesta kalleudesta. Sellainen on meillä suoritettu kaksi kertaa. Ensimmäinen toimitettiin v:n 1925 jälkipuoliskolla ja on sen tulokset julkaistu v:n 1926 „Sosialisen Aikakauskirjan” 1. numerossa. Toinen tutkimus pantiin toimeen v:n 1927 kesällä ja on sen tulokset niin ikään julkaistu e. m. aikakauskirjan v:n 1928 2. numerossa. Olisi osuuskauppain työehtosopimusneuvotteluissakin apua, jos voitaisiin jatkuvasti nähdä, millä tavalla eri paikkakuntien elinkustannukset suhtautuvat toisiinsa. Tältäkin kannalta olisi toivottavaa, että säännöllisin väliajoin jatkettaisiin jo alulle pantuja tutkimuksia eri paikkakuntien suhteellisesta kalleudesta. — Mitenkä koko maan ja jonkin paikkakunnan elinkustannukset kuukausittain ja vuosittain muuttuvat, siitä antaa kuvan virallinen elinkustannusindeksi, jota on julkaistu v:sta 1921 alkaen. Tämän indeksin luvut julkaistaan vain koko maasta ja Helsingistä, mutta toistekin paikkakuntain indeksiluvut voidaan hankkia neuvottelijain käytettäväksi. K. o. indeksiluvusta voidaan nähdä, suurtako palkkain nostamista (tai laskemista) edellyttäisi rahan ostokyvyn muuttuminen päättyvän työehtosopimuksen voimassaoloaikana.

Ylityökorvaukset.

Aikaisemmin on jo mainittu, mitä laki määrää ylityökorvauksesta. Siitä on myöskin otettu määräyksiä edistysmielisten osuuskauppain työehtosopimukseen.

Kauppa-, konttori- ja varastoliikkeiden työoloja koskevan lain alaisuuteen kuuluvien työntekijäin ammatilliset järjestöt eivät ole yleensä työehtosopimuksissaan tyytyneet lain edel-

lyttämiin ylityökorvauksiin, vaan ovat vaatineet korkeampia korvauksia. Useissa tapauksissa ne ovat saaneetkin läpi osan näistä vaatimuksistaan. Niinpä yleisesti maksetaan erikoiskorvausta inventtaustöistä, kun ne ylityönä suoritetaan. Aikaisemmin mainittuun tiedusteluun tietoja antaneista työehtosopimuksia tehneistä osuuskaupoista useimmissa, 10 osuuskaupassa, tällaisena korvauksena suoritettiin tavallinen tuntipalkka, toisissa, 7 osuuskaupassa, 50—100 %:lla koroitettu palkka ja kolmannessa, 9 osuuskaupassa, oli sovittu jostakin kaikille työntekijöille samansuuruisesta rahakorvauksesta tunnilta. K. K:n johtokuntakin on myöntynyt jonkinlaisen korvauksen suorittamiseen inventtaustöistä. Kuitenkin olisi sen mielestä inventtaustöistä ollut maksettava erikoiskorvausta vasta siinä tapauksessa, että nämä työt kestävät yli yhden tunnin varsinaisen työajan ulkopuolella. Tällä määräyksellä on pyritty siihen, ettei osuuskauppain olisi tarvis maksaa ylityökorvausta maitomyymälöiden kuukausiinventtaustyöstä. Tätä kantaa ei ole kuitenkaan saatu sisällytetyksi kuin johonkin harvaan työehtosopimukseen. Se olisi osuuskauppain kuitenkin otettava yhteiseksi kannakseen samoinkuin se periaate, että korvauksena suoritetaan tavallinen tuntipalkka. Jo tämäkin myönnytys aiheuttaa osuuskaupoille jonkun verran lisäkustannuksia. On nim. otettava huomioon, että yksityisyrittäjät vain ani harvoin noudattavat edes lain määräyksiä ylityökorvauksesta, puhumattakaan sellaisista ylityökorvauksista, joihin laki ei velvoita.

Kahdeksantunnin työaikalain alaiset ryhmät ovat yleensä tyytyneet lain edellyttämiin ylityökorvauksiin. Kuitenkin on Kuljetustyöntekijäin liitto vaatinut osuuskauppain ajomiehille sekä konttori-, kauppa- ja varastolain että kahdeksantunnin työaikalain edellyttämiä ylityökorvauksia, mutta säännöllisesti luopunut tästä vaatimuksesta. — Tässä yhteydessä on syytä mainita, että niissä työehtosopimuksissa, joita osuuskaupat ovat ravintola- ja kahvila-henkilökuntansa työehdoista tehneet Ravinto- ja nautintoainetyöväen liiton kanssa, on ylityökorvauksen perustaksi rahapalkan li-

säksi otettu luontoispalkka, muunnettuna rahassa lausutuksi päiväpalkaksi.

Huomautettakoon lopuksi, että eräissä työehtosopimuksissa on vakiinnutettu käytännössä vielä yleisempi tapa maksaa ylityökorvausta — tavallisesti 50 % — niistä vapaatunneista, jotka liikeapulaisen olisi konttori-, kauppaja- ja varastolain 8 §:n mukaan yhtäjaksoisesti saatava korvaukseksi siitä sunnuntaityöstä, mitä lain mukaan saadaan tehdä m. m. maito- ja leipämyymälöissä ja mikä osuuskaupoissa rajoittuu tavallisesti 3 aamupäivä-tuntiin. Tällainen menettely on kuitenkin lainvastainen, koska laki ei tunne eikä tunnusta k. o. yliajan rahassa korvaamista. Sen syntyminen on kuitenkin ymmärrettävissä, sillä pienissä liikkeissä on vaikea järjestää henkilökunnalle sunnuntaityötä vastaavaa lepoaika viikon arkipäivinä.

Avustukset kuolleen toimihenkilön omaisille.

Aikaisemmin ei monessa työehtosopimuksessa ollut mitään määräystä kuolleen toimihenkilön jälkeensä jääneiden omaisten avustamisesta, ja on tällaisia sopimuksia vieläkin koko joukko. Vuoden 1923 jälkeen tehtyihin työehtosopimuksiin on kuitenkin otettu mainitun vuoden edustajakokouksessa hyväksytyjen mallityöehtosopimusten mukainen määräys, että vähintään kolme vuotta osuusliikkeen palveluksessa olleen työntekijän kuollessa maksaa liike tämän jälkeensä jääneelle aviopuolisolle tai lapsille, joiden toimeentulosta vainaja on huolehtinut, kuukauden palkan. Aikaisemmin Suomen liiketyöntekijäin liitto koetti saada määritelmän „aviopuolisolle tai lapsille, joiden toimeentulosta vainaja on huolehtinut,” sijalle määritelmää „henkilöille, joiden toimeentulosta vainaja on huolehtinut,” mutta on liitto tästä pyrkimyksestä nyttemmin luopunut.

Eräisiin työehtosopimuksiin on viimeaikoina otettu määräys, jonka mukaan osuusliike sitoutuu määrätyn ajan sen palveluksessa olleille toimihenkilöille näiden kuoleman varalta otta-

maan n. s. ryhmähenkivakuutuksen Vakuutusosakeyhtiö Kansasta. Edistysmielisten osuuskauppain ei olisi kuitenkaan syytä sitoutua työehtosopimuksessa ryhmähenkivakuutukseen. K. o. etua on pidettävä samanluontoisena sosiaalisen huollon toimenpiteenä kuin lepokotien hankkimista henkilökunnalle t. m. s., johon ryhtymistä on osuuskaupoille lämpimästi suositeltava, mutta johon niitä ei ole pakotettava.

Sairausajan palkka.

Aikaisemmin on selostettu lain määräykset myös sairauskorvauksen myöntämisestä. Edistysmieliset osuuskaupat ovat työehtosopimuksissaan kuitenkin menneet paljon lain edellyttämää sairauskorvausta pidemmälle. Kuvaavaa on, että siinä ehdotuksessa koko maata käsittäväksi työehtosopimukseksi, jonka K. K. v:n 1928 alussa jätti Suomen liiketyöntekijäin liitolle ja joka siis oli ajateltu voimaansaatettavaksi kaikissa edistysmielisissä osuuskaupoissa, sairausajan palkkaa koskeva pykälä kuului:

„Milloin K. K:n jäsenliikkeen toimeen vakituisesti otettu toimihenkilö tulee estetyksi työtä tekemästä sairauden vuoksi eikä hän ole tautia saanut kevytmielisellä elämällään tai muuten sitä itse tahallisesti aiheuttanut, suorittaa jäsenliike hänelle palkkaa sairausajalta, joka vaadittaessa on lääkärintodistuksella varmennettava, seuraavien perusteiden mukaan:

1) toimihenkilö, joka on ollut jäsenliikkeen toimessa vähemmän kuin kolme vuotta, saa nostaa palkkansa sairausajalta, kuitenkin korkeintaan 14 vuorokaudelta;

2) toimihenkilö, joka on ollut saman jäsenliikkeen toimessa yhtäjaksoisesti yli 3 vuoden, saa nostaa palkkansa sairausajalta, ei kuitenkaan pidemmältä ajalta kuin kolmelta viikolta.

Jos sairaus aiheutuu tapaturmasta, eikä toimihenkilö ole tapaturmaa aikaansaanut tahallisesti tai aiheuttanut rikoksellisella toiminnallaan taikka muulla törkeällä tuottamuksella, suorittaa jäsenliike hänelle sairausajan korvauksen edellämäinittujen perusteiden mukaan. Jos tapaturma on sattunut työssä, suorittaa jäsenliike toimihenkilölle palkan siltä ajalta, jonka hän tapaturman vuoksi on estetty työtä tekemästä, kuitenkin korkeintaan kolmelta kuukaudelta. Tällöin on palkasta vähennettävä se määrä, jonka

jäsenliikkeen mahdollisesti tapaturman varalta vakuuttama toimihenkilö on tapaturmavakuutuksena saapa vakuutuslaitokselta.

Sairausajan palkkaa määrättäessä otettakoon huomioon myöskin aika, jonka toimihenkilö, joka on kutsuttu suorittamaan asevelvollisuuttaan ja senjälkeen otettu entiseen toimeensa, on yhtäjaksoisesti samassa liikkeessä työskennellyt ennen sotapalvelukseen menoaan.”

Niistä osuuskaupoista, jotka ovat tehneet ammatillisten järjestöjen kanssa työehtosopimuksia, ovat useimmat menneet vielä pidemmälle. Yleisintä on, että edellä siteeratussa kehysopimuksen määräyksessä mainittujen sairauskorvausten lisäksi on toimihenkilölle, joka on ollut saman jäsenliikkeen palveluksessa yhtäjaksoisesti yli 5 vuoden ajan, maksettava sairausavustusta korkeintaan yhdeltä kuukaudelta. Tällaista säännöstä voitaneenkin puoltaa. Onhan sairaus työntekijälle siksi vakava tapahtuma, että sen sattuessa voi anteliastakin apua puoltaa. Sen pidemmälle ei ole kumminkaan pakollisessa avustuksessa mentävä, vaikkapa suuremmistakin myönnytyksistä on esimerkkejä. Niinpä oli siinä työehtosopimuksessa, joka Viipurin osuusliikkeessä oli konttori-, myymälä-, varasto-, kuljetus- ja ravintolahenkilökuntaan nähden voimassa v:n 1928 lopulle saakka, sovittu, että 6 kuukautta osuusliikkeessä toimessa olleelle työehtosopimuksen alaiselle toimihenkilölle suoritettiin sairauskorvausta täysi palkka 1 kuukauden sairausajalta, kaksi kolmannesta palkasta toiselta kuukaudelta sekä puolet kolmannelta ja neljänneltä sairauskuukaudelta.¹⁾

Sen lisäksi, että edistysmieliset osuuskaupat ovat valmiit niin huomattavasti, kuin edellä on mainittu, ylittämään lain määrää-

¹⁾ Eräissä työehtosopimuksissa on edellä selostettujen sairausavustusten saamisen ehdoksi v. 1923 hyväksytyjen mallityöehtosopimusten mukaisesti asetettu, että edellisestä sairausavustuksesta on kulunut 6 kuukautta. Tarkoitus on ilmeisesti, että jos väliaika on 6 kuukautta lyhyempi, toimihenkilö ei saa lainkaan avustusta. Tuossa muodossaan määräys on lain vastainen, koska lain mukaan sairausajalta on aina palkkaa suoritettava 14 päivään asti. Uudemmissa työehtosopimuksissa onkin k. o. asiasta lausuttu niin, että jos edellisestä sairausavustuksesta ei ole kulunut 6:ta kuukautta, uudesta sairaudesta maksetaan avustusta vain 14 päivään asti.

mää sairausavustuksen määrää, on huomattava, että työehtosopimukset eivät estä osuuskunnan hallitusta myöntämästä sääliittävässä tapauksissa edellä selostettuja määriä pidempiäkin sairaslomia ja että käytännössä tätä oikeutta runsaasti käytetäänkin.

Edellä siteeratusta koko maata käsittävän työehtosopimusehdotuksen määräyksestä käy selville, että K. K. olisi valmis lisäksi velvoittamaan jäsenliikkeitään suorittamaan sellaisen tapaturman aiheuttamasta sairaudesta, jota toimihenkilö ei ole tahallaan aikaansaanut, samalla tavalla korvausta kuin muustakin sairaudesta sekä tämän yli suorittamaan sairauskorvausta aina 3 kuukauteen saakka, jos tapaturma on sattunut työssä. Tällöin olisi palkasta vähennettävä se määrä, jonka tapaturmavakuutettu toimihenkilö saisi tapaturmakorvauksena vakuutuslaitokselta. Tämantapainen ehto merkitsisi työntekijöille huomattavaa aineellista etua tapaturmavakuutuslain edellyttämään etuun verraten, koska työntekijäin palkka on huomattavasti suurempi tapaturmavakuutuslaitoksen korvausta. K. o. etu on työntekijöille jo taattukin eräissä uusimmissa työehtosopimuksissa. Siihen olisikin osuuskauppain yleisesti vastaisissa työehtosopimuksissaan mentävä.

Mainittakoon lopuksi, että sairausavustukseen nähdenkin on esiintynyt tulkintariitoja. Aikaisemmin näet ei työehtosopimuksissa määritelty, minkäluontoisesta sairaudesta osuuskaupan on sairausavustusta maksettava. Sen vuoksi saattoi herätä esim. kysymys, onko sairausavustusta maksettava raskauden tilassa olevalle toimihenkilölle. Nytemmin on tämänluontoiset tulkintariidat ratkaistu määrittelemällä avustettavan sairauden käsite siten, että siihen ei kuulu kevytmielisellä elämällä tai muuten tahallisesti aiheutettu sairaus.

Työaika.

Varsinaiseen työaikaan nähden edistysmielisten osuuskauppain solmiamat työehtosopimukset osittain pysyvät kiinni aikaisemmin selostetuissa lain säätämässä ylärajoissa. Konttorihenkilökunnal-

leen on kuitenkin 14 osuuskauppaa tietoja antaneista taannut lain edellyttämän lyhyemmän viikkotyöajan, joka niissä vaihteli 40—45 tunnin välillä. Tällaiseen k. o. ryhmän poikkeusasemaan asettamiseen ei ole kuitenkaan syytä mennä.

Aikaisemmin on mainittu kuljetustyöntekijäin viikkotyöaika koskevasta erimielisyydestä. Sellaisissa osuuskaupoissa, joissa oli k. o. ryhmän työolot järjestetty työehtosopimuksella, oli suuri enemmistö sellaisia, joissa oli käytännössä 47 tunnin työviikko. Sen ilmoitettiin olevan 48-tuntisen vain 3:ssa työehtosopimuksen alaisessa osuuskaupassa.

Kun 47-tuntisen työviikon soveltaminen merkitsee k. o. ryhmille viikoittaista yhden tunnin ylityökorvausta, olisi tällaisten osuuskauppain jäätävä parhaillaan vireillä olevassa tulkintariidassa odottamaan oikeuden ratkaisua, ennenkuin ne k. o. ehtoon sitoutuvat.

Aukiolo- ja työskentelyaika.

Työntekijäin työskentelyajasta on luonnollisesti pidettävä erillään itse liikkeiden työskentelyaika. Tästäkin on työehtosopimuksissa tavallisesti määräyksiä. Osuuskauppain työehtosopimusten määräyksille asettavat puitteet aikaisemmin selostetut, liikkeiden työskentelyaika säännöstelevät lakimääräykset.

Aikaisemmasta selostuksesta kävi ilmi, kuinka jokseenkin kaikki edistysmieliset osuuskaupat ainakin jossakin suhteessa noudattavat myymälöissään lain edellyttämää lyhempää aukioloaika. Tietysti tätä aikaa on erikoisesti supistettu niissä osuuskaupoissa, joilla on työehtosopimukset. Kaikissa niissä on luovuttu oikeudesta pidentää kesällä myymälän aukioloaika. Sulkemisajaksi oli 14:ssä työehtosopimuksen alaisessa osuuskaupassa määrätty tavallisina arkipäivinä klo 6 i., mutta 9 osuuskaupassa se oli jo klo 5 i., vaikka ne toimivat joko osittain tai kokonaan maaseudulla. 3 osuuskauppaa sulki myymälänsä kaupungissa klo 5 i. ja maaseudulla klo 6, 2:ssa oli sulkemisaika klo 5.30 i. — Lauan-

taisin suljettiin kaupunkimyymälät tavallisimmin klo 4 tai vieläkin aikaisemmin ja vain muutamassa osuuskaupassa klo 5. Maaseudulla useimmissa osuuskaupoissa myymälät suljettiin klo 5, mutta 6 työehtosopimuksessa sulkemisaika on sovittu klo 4:ksi. — Juhla-aattoina suljettiin myymälät tavallisesti klo 2 ja vain 4 työehtosopimuksessa oli k. o. sulkemisaika määrätty klo 3:ksi. Juhla-aattojen luku oli tavallisimmin vuodessa 3 (15 osuuskaupassa), mutta vaihteli 1:stä 6:een.

Aikaisemmin ja yllä esitetty selonteko osuuskauppain aukioloajasta osoittaa, kuinka arveluttavasti useat osuuskaupat ovat loukanneet kuluttajain etua sulkiessaan myymälänsä kovin varhain. Kuluttajille tuottaa useimmilla paikoilla suurta hankaluutta tarvitsemainsa kulutusesineiden hankinta osuuskaupasta, kun tämän myymälät suljetaan arkipäivinä klo 5 ja lauantaisin klo 4 sekä juhla-aattoina klo 2 iltapäivällä. Maaseudulla on kesällä pitkiä työpäiviä tekevän maataloustyöväen ja pienviljelijäin vaikea päästä ostoksille ennen klo 6:ta illalla. On myöskin ilmeistä, että ylläselostetut myönnytykset suuresti vaikeuttavat osuuskauppain kilpailukykyisyyttä ja vahvistavat yksityisliikkeiden olemassaolomahdollisuutta, niin kauan kuin ei edes lain määräksi ole voitu ajaa näissä käytäntöön. Onhan yleisesti tunnettua, että yksityisliikkeiden harjoittajat eivät maaseudulla noudata edes lain määräämiä aukioloaikojen rajoituksia, vaan pitävät myymälänsä auki iltamyöhään. Osuuskauppainkin säännölliset ostajat hakeutuvat luonnollisesti niihin, jos heidän on pakko tehdä ostoksensa osuusliikkeen sulkemisajan jälkeen. Näin on laita huomattavan osan maaseutuväestöä, joka varsinkin kiireellisten kesätöiden aikaan työskentelee varhaisesta aamusta myöhäiseen iltaan. Kun myöskin suurten juhlapäivien aattopäivinä on tavallisesti erittäin vilkas liike, menettää varemmin sulkeva osuusliike aina huomattavan ostomäärän kilpaileville yksityisliikkeille.

K. K:n johtokunta onkin koettanut lausunnoissaan vaikuttaa siihen suuntaan, että osuuskaupat eivät työehtosopimusneuvotte-

luissa olisi liian auliit poikkeamaan kauppa-, konttori- ja varasto-
liikkeitä koskevan lain edellyttämästä aukioloajasta, jolleivät
paikkakunnan tärkeimmät yksityisliikkeetkin noudata samaa
menettelyä. Edellä esitetystä käy selville, kuinka perusteltu tämä
pyrkimys on. Toistaiseksi ei ole kumminkaan tässä pyrkimyksessä
täysin onnistuttu. Uusimmissa työehtosopimuksissa on kuitenkin
verraten yleisesti päästy lain edellyttämään aukioloaikaan, mitä tal-
veen tulee, mutta kesäiseen ja juhlapäiväaattojen aukioloaikaan näh-
den on niissäkin jatkuvasti tehty myönnytyksiä. Näin ollen on
mielestämme syytä teroittaa, että missä yksityisliikkeet eivät nou-
data lain edellyttämää aukioloaikaa lyhempää työskentelyaikaa,
osuuskauppojenkaan ei ole myönnytyksiin suostuttava, vaan pidet-
tävä tavallisiin arkipäiviin ja lauantaihin nähden kiinni lain edel-
lyttämistä sulkemisajoista sekä talvella että kesällä. — Mitä juhla-
päivien aattoihin tulee, niin lain edellyttämää kellonlyömiä aikai-
semmin on aihetta sulkea liike vain joulun ja juhannuksen aat-
tona. Mikä tämä kellonlyömiä on, siinä voi olla ohjeena paikka-
kunnan yleinen tapa. On kuitenkin syytä tähdentää, että osuus-
kauppain ei olisi missään tapauksessa mentävä juhla-aattoinakaan
sulkemaan myymälöitään ennen klo 3:ea. — Vappu on luon-
nollisesti katsottava juhlapäiväksi, jolloin k. o. liikehaarat ovat
suljettuina. Maito- ja leipämyymälät on silloin, kuten sunnun-
taisinkin, pidettävä auki asianomaisten paikkakuntien kunnallisten
viranomaisten määräämissä rajoissa.

Puheena olleen lain määräykset eivät koske ravintoloita ja
kahviloita, joiden aukioloajan kunnan viranomaiset määräävät.
Se on luonnollisesti näin ollen työehtosopimuksissakin asetettu eri-
laiseksi. Tavallisesti työehtosopimukset sisältävät erikoismääräyk-
siä juhlapäivien aatoista ja suurista juhlapäivistä. Tälläkin alalla
olisi poikkeuksellinen sulkemisaika tuleva kysymykseen vain joulu-
ja juhannusaattoina, jolloin kahvilat ja ravintolat voidaan sulkea
kello 6 i. p. Juhlapäivistä voisi erikoista sulkemisaikaa soveltaa
vain jouluna ja vappuna. Näinä päivinäkään ei olisi oikein pitää
kahviloita ja ravintoloita koko päivää suljettuina, koska on joukko

perheettömiä ihmisiä, jotka ovat osuusliikkeen ruokaloista ja kahviloista riippuvaisia. Paikkakunnallisista olosuhteista riippuvaksi täytyy kuitenkin jättää, minä k. o. päivien tunteina kahvilat ja ravintolat on pidettävä auki tässä mainittua tarkoitusta varten. Tällöin tulee toiselta puolen pyrkiä varaamaan kahvilain ja ravintolain henkilökunnallekin tilaisuutta k. o. juhlapäiväin viettoon.

Lomat.

Aikaisemmin on selostettu lain määräyksiä vuotuisesta lomasta. Työsopimuslain alaisista työntekijäryhmistä on mainittava, että kymmenkunnassa edistysmielisten osuuskauppain työehtosopimuksessa oli e.m. tiedustelussa tuotantolaitosten (leipomojen, makkaraja vesitehtaiden y.m.) työntekijöille työehtosopimuksessa myönnetty vain lain edellyttämä vuotuinen loma, mutta suurimassa osassa työehtosopimuksia (28 osuuskaupassa) oli k.o. työntekijöille myönnetty 14 päivän kesäloma toukokuun 15 p:n ja syyskuun 15 p:n välisenä aikana. Useimmiten tämä lomamyönnettiin vasta, jos toimihenkilö oli otettu toimeensa ennen saman vuoden tammikuun 1 p:ää; jos hänet oli otettu toimeensa tammikuun 1 p:n ja maaliskuun 1 p:n välisenä aikana, sai hän vain 7 päivän kesäloman. Muutamassa osuuskaupassa oli lisäksi 10 vuotta yhtäjaksoisesti toimessa olleille loma pidennetty 3 viikoksi. Vieläpä oli eräissä osuuskaupoissa tuotantolaitosten työntekijöille myönnetty samat lomat kuin liikeapulaisillekin.

K. o. työntekijäryhmään nähden olisi yleensä ohjeena pidettävä, että osuuskauppain olisi myönnettävä vuotuista lomaa toukokuun 15 p:n ja syyskuun 15 p:n välisenä aikana 14 päivää toimihenkilölle, joka on otettu toimeensa ennen vuoden tammikuun 1 päivää; 7 päivää, jos hänet on otettu toimeensa tammikuun 1 p:n ja maaliskuun 1 p:n välisenä aikana. Tämä aika olisi 10 vuotta palvelleille pidennettävä 3 viikoksi, mikäli teknilliset seikat sallivat ja mikäli huomattava osa samalla alalla toimivista yksityisyrittäjistä tekee samoin.

Kahvila- ja ravintolatyöntekijöille myönnettiin useimmissa osuuskaupoissa kauppa-, konttori- ja varastoliikkeiden työoloja koskevan lain edellyttämä kesäloma. Toisissa loma oli 14 päivää ja parissa työehtosopimuksessa se oli vain työsopimuslain mukainen. Edellä mainittu ohje soveltuu tähänkin ryhmään.

Konttori-, myymälä- ja varastotyöntekijäin kesälomaan nähden noudatetaan yleisesti aikaisemmin selostettuja lain määräyksiä. Tämän ryhmän kesäloman suhteen ei olekaan missään syytä mennä pidemmälle.

Kesälomaankin nähden on luonnollisesti esiintynyt sama osuusliikkeiden kuljetustyöntekijöitä koskeva tulkintavaikeus, josta jo on yllä pariin otteeseen, ylityökorvauksen ja työajan käsittelyn yhteydessä, mainittu. Useimmat osuuskaupat ovat suostuneet, kuten aikaisemmin on jo huomautettu, käsittelemään myös kuljetustyöläisiä liikeapulaisina ja m. m. myöntäneet heille kauppa-, konttori- ja varastoliikkeiden työoloja koskevan lain edellyttämän kesäloman. Näin on laita niissä Suomen liiketyöntekijäin liiton kanssa tehdyissä myymälä-, konttori- ja varastotyöntekijöitä käsittävissä työehtosopimuksissa, jotka myös sulkevat sisäänsä asianomaisten liikkeiden hevos- ja ajomiehet. Niissä muutamissa työehtosopimuksissa, jotka Kuljetustyöntekijäin liiton kanssa on tehty kuljetustyöläisten oloista, on toisissa niinkään hyväksytty kauppa-, konttori- ja varastoliikkeiden työoloja koskevan lain mukaiset kesälomamääräykset, toisissa on siitä taas kieltäydytty. Mutta näissäkin on k. o. työntekijäryhmille myönnetty melkoista runsaampi kesäloma kuin työsopimuslain edellyttämä 4 ja 7 päivän aika. Niinpä Osuusliike Elanto on k. o. työntekijöille myöntänyt 2 viikon pituisen kesäloman, jos he ovat tulleet palvelukseen ennen saman vuoden tammikuun 1 päivää, jotapaitsi 10 vuotta toimesta olleille on kesäloma pidennetty 3 viikoksi. — OTK taas on tehnyt, jouduttuaan lakkoon Suomen liiketyöntekijäin liiton ja Suomen kuljetustyöläisten liiton erään rajariidan takia, näiden liittojen kanssa yhteisen työehtosopimuksen, jossa on yksinkertaisesti määrätty työntekijöille myönnettäväksi lainmu-

kainen kesäloma. Minkä lain mukaista kesälomaa k. o. ryhmälle on myönnettävä, se on lisäpöytäkirjassa sovittu määrättäväksi oikeudenkäynnin kautta, joka Suomen kuljetustyöläisten liiton olisi nostettava OTK:ta vastaan. K. o. ammattiliitto on nyttemmin nostanut jutun OTK:ta vastaan, saadakseen monesti kosketellun tulkintariidan ratkaistuksi, sitä ennen kuitenkin kauan vaadittuaan OTK:lta sen kuljetustyöläisille kauppa-, konttori- ja varastoliikkeiden työoloja koskevan lain mukaista kesälomaa. Helsingin kaupungin raastuvanoikeus onkin tämän kesälomajutun ratkaissut siten, että se on katsonut autonkuljettajat kuuluviksi liikeapulaislain alaisuuteen. Ratkaisusta on kuitenkin sopimuksen mukaisesti vedottu hovioikeuteen, jonka ratkaisua ei ole vielä toistaiseksi saatu.

Onkin ymmärrettävissä, että osuuskaupalliset järjestöt eivät ilman muuta ole menneet hyväksymään kuljetustyöläisiä viimeksimainitun lain määräysten alaisiksi. Siinä edellytetty kesäloma tuottaa hankauksia ja merkitsee lisäkustannuksia varsinkin suurissa osuuskaupallisissa järjestöissä, joissa on lukuisasti kuljetustyöntekijöitä. Tähän on sitä vähemmän syytä, kun monet osuuskaupallisiin järjestöihin verrattavat ja niiden kanssa kilpailevat yksityisliikkeet eivät myöskään noudata kuljetustyöläisille edullista lain tulkintaa.

Ammattitaidon edistäminen.

Osuuskauppojen työehtosopimukseen on yleensä otettu ammattitaidon edistämistä koskeva määräys siinä muodossa, mikä sille on annettu vuoden 1923 mallityöehtosopimuksissa. Sen mukaan on osuuskaupan järjestettävä 18 vuotta nuoremmille toimihenkilöilleen tilaisuus ammattitaidon kehittämiseen. Muillekin toimihenkilöille on, mikäli mahdollista, järjestettävä tilaisuus ottaa osaa K. K:n järjestämiin, ammattitaidon kehittämistä tarkoittaviin kokouksiin ja esitelmätilaisuuksiin. Jos joku toimihenkilö tulee valituksi oppilaaksi K. K:n osuuskauppakouluun, on hänellä oleva oikeus päästä koulusta palattuaan entiseen toimeensa.

Reservipalvelus.

Työehtosopimuksissa on yleinen myöskin se määräys, että reservipalvelukseen kutsuttu toimihenkilö on oikeutettu pääsemään entiseen toimeensa heti palvelusajan päätyttyä. Tällaiselle henkilölle olisi yleensä säilytettävä oikeus lukea vuotuisen loman saannissa hyväkseen se aika, minkä hän on ollut ennen reservipalvelukseen astumistaan liikkeen palveluksessa, vaikkapa laki edellyttääkin yhtämittaista palvelusta vuotuisen loman saamisen ehtona. Oikeus kesälomaan olisi k. o. toimihenkilölle annettava sinäkin kesänä, jolloin hän reservipalvelustaan suorittaa, taikka sitten suoritettava hänelle loma-aika rahassa. Sen sijaan ei osuuskauppojen ole syytä maksaa tällaiselle toimihenkilölleen reservipalvelusajalta palkkaa.

Terveysten suojaaminen.

Myöskin on työehtosopimuksessa tavallisesti määräyksiä terveyden suojaamisesta. Kun ne ovat useimmiten lain määräysten kertaamista, ovat ne oikeastaan tarpeettomia. Kun työntekijät kuitenkin niitä työehtosopimukseen haluavat, ei osuuskauppoillakaan ole syytä niitä vastustaa.

Toimeenottaminen.

Vuoden 1923 mallityösopimusten mukaisesti sisältyy edistysmielisten osuuskauppain työehtosopimukseen ehto, että kaikkiin osuusliikkeen palvelukseen otettaviin nähden on 3 kuukauden koeajan jälkeen otettava harkittavaksi, voidaanko heidät ottaa osuusliikkeen vakinaiseen palvelukseen vai eikö.

Tämä määräys on erinäisissä osuuskaupallisissa järjestöissä tuottanut jonkin verran vaikeuksia, koska niiden on vaikea ottaa vakinaisiksi toimihenkilöikseen esim. kaikkia varasto- ja kuljetustyössä työskenteleviä työläisiä. Tämän vuoksi onkin muutama uusia osuuskauppoja otettu määräys, että k. o. ehto

ei koske niitä henkilöitä, jotka yksityistä työsopimusta tehtäessä nimenomaan otetaan tilapäistöitä varten. Tällainen ehto onkin paikallaan siellä, missä selvennyksen tarve on olemassa.

Irtisanomisaika.

Lain mukaan on työntekijän irtisanomisaika, jollei toisin ole sovittu, palkanmaksujen välinen aika; jos palkanmaksu ei tapahdu säännöllisin väliajoin, on irtisanomisaika 14 päivää. Tämän mukaan olisi irtisanomisaika liikeapulaisille yleensä puoli kuukautta, tuotantolaitosten työntekijöille 7 päivää. Työehtosopimuksissa on yleensä irtisanomisajaksi sovittu 14 päivää.

Järjestäytymispakko.

Edistysmielisten osuuskauppain työehtosopimukset sisältävät tavallisesti määräyksen siitä, että osuuskauppa ei aseta esteitä työntekijäin ammatilliselle järjestäytymiselle. Myöskin on niissä useasti työehtosopimuksen tehneille ammattiosastoille tunnustettu oikeus valita erikoisia luottamushenkilöitä, joiden tehtävänä on edustaa sopimuksenalaista henkilökuntaa paikallisissa työehtosopimusneuvotteluissa ja esittää liikkeen johdolle ammattiosaston kanta niihin mahdollisiin erimielisyyksiin nähden, joita liikkeen johdon ja ammattiosaston välillä syntyy työehtosopimusta sovellettaessa.

Tästä kohdasta keskusteltaessa ovat ammatilliset järjestöt säännöllisesti tuoneet julki vaatimuksensa n. s. järjestöehdon hyväksymisestä. Tämä ehto sisältää sen, että osuuskaupallisten järjestöjen olisi työssään käytettävä yksinomaan ammatillisesti järjestyneitä työntekijöitä. Tietääksemme tämä vaatimus saattaa merkitä kahdenlaista. Joko on työntekijäin, mikäli ei kysymys ole harjoittelijoista, vaan ammattioppineista, jo ennen työhön ottamista kuuluttava ammatilliseen järjestöön taikka sitten liittyttävä siihen heti palvelukseen tultuaan. Edellinen vaatimus kaiketi saattaa tulla kysymykseen vain sellaisessa tapauksessa, että asianomaisen

ammatin ammattiliitolla on oma työnvälitystoimistonsa. Näin on asianlaita esim. Saksassa. Kun meidän maassamme ei ammattiliitoilla yleensä paikanvälitystoimistoja ole, ovat ammatilliset järjestöt meillä vain tyytyneet vaatimaan, että osuusliikkeiden palvelukseen otettujen henkilöiden tai työntekijäin olisi lyhyen määräajan kuluessa liityttävä asianomaiseen ammattiyhdistykseen. Jollei k. o. henkilö näin tee, on liikkeen hänet erotettava.

Suomen edistysmieliset osuuskaupat yleensä — muutamia poikkeuksia lukuunottamatta — eivät ole työehtosopimuksiinsa suostuneet ottamaan tämänsisällyksistä määräystä.

Järjestäytymispakon puolustukseksi ammattiyhdistysten taholta esitetään se väite, että koska ammattiyhdistyksen solmima työehtosopimus määrää kaikkien työntekijäin työehdot, olisi paikallaan, että kaikki työntekijät kuuluisivat heidän työehtojaan järjestävään järjestöön. Tämän vaatimuksensa puolesta he voivat viitata siihen, että eräiden maiden osuuskaupatkin ja myös näiden keskusliikkeet ovat tunnustaneet järjestäytymispakon periaatteen.

Suomen edistysmieliset osuuskaupalliset järjestöt eivät kuitenkaan saata tällä hetkellä mainittua vaatimusta hyväksyä. Syynä on ennen kaikkea se, että Suomessa on osuuskaupallisten yritysten koskettamissa ammateissa ammatillinen järjestäytyminen yksityisten liikkeiden henkilökunnan keskuudessa kovin heikkoa. Onhan järjestäytymisehto tällaisissa tapauksissa omansa supistamaan valittavain henkilöiden lukua varsin huomattavasti, koska monet, jotka saattaisivat ammattitaitonsa vuoksi tulla kysymykseen toimia täytettäessä, eivät ole halukkait ammatilliseen järjestäytymiseen. Tällaisissa tapauksissa ei voitane pitää kohtuullisena, että kuluttajain järjestöjen hallintoelimet suostuisivat k. o. vaatimukseen ¹⁾.

¹⁾ Mainittakoon, että eräät työehtosopimuksia käsitelleet oikeusoppineet näyttävät pitävän järjestöehtoa pätemättömänä, joka ei työnantajaa sido. Niinpä tohtori T. M. Kivimäki kirjassaan „Työlakko” on sitä mieltä, että niin kauan kuin laki tai yleinen oikeuskäsitys ei

Eräät edistysmieliset osuuskaupat ovat tässä kysymyksessä koettaneet purjehtia jonkinlaista keskitietä. Ne ovat näet ottaneet työehtosopimukseen sellaisen määräyksen, että osuuskauppa sitoutuu etupäässä käyttämään ammatillisesti järjestyneitä. Tällaista menettelyä on myöskin K. K:n Kuopiossa v. 1926 pidetty edustajakokous suositellut osuuskaupallisten järjestöjen tuotantolaitosten työntekijöihin nähden sovellettavaksi.

K. o. määräykseen nähden on sanottava, että se on sanamuodoltaan epäselvä ja tulkintavaikeuksiin johtava. Jos työehtosopimukseen otetaan kysymyksessäolevan tapainen määräys, olisi tämä kaiketi saava sen muodon, että osuuskauppa sitoutuu ottamaan toimeen etupäässä ammatillisesti järjestyneitä. Tämä tulkittaisiin riidan tullen todennäköisesti siten, että osuuskaupan olisi aina toimeenottaessaan annettava etusija järjestyneelle työntekijälle, vaikkapa tämä olisi ilmeisesti ammattitaidottomampi kuin järjestymätön, ja että järjestymättömän toimeenottaminen saattaisi tulla kysymykseen vain siinä tapauksessa, että järjestyneitä tarjokkaita ei ole. Tällaiseen sitoumukseen ei ole syytä mennä tuotantolaitosten työntekijöihinkään nähden, vaikka onkin myönnettävä, että järjestöehdon pystyvien työvoimien valinnan mahdollisuuksia supistava vaikutus tuntuu vähemmän ammateissa, missä järjestyneisyys on yleinen.

Jos Kuopion kokouksen päätöslauselmassa ilmituotu ajatus ammatillisesti järjestyneiden suosimisesta olisi otettava huomioon, olisi sille annettava sellainen muoto, että toimia täyttäessään osuuskaupalliset järjestöt yhtäsovivista, samoilla ehdoilla tarjoutuvista toimeenpyrkijöistä antavat etusijan ammatillisesti järjestyneille.

Ylläolevalla tavalla selvennettynä voisi Kuopion kokouksen

riistä työnantajalta täyttä vapautta itse määrätä, keitä hän tahtoo ottaa työhönsä, on pidettävä uhkauksella pakottamisena ja siis luvattomana tekona, jos ammatillinen järjestö tahtoo pakottaa työnantajaa, joka ei haluakaan noudattaa järjestöehtoa, sitoumustaan pitämään voimassa.

ponsilausuman ajatusta puoltaa säilytettäväksi ja laajennettavaksi yleiseksi ohjeeksi osuuskaupallisten järjestöjen toimihenkilöiden ottamisesta, samalla kun säilytettäisiin tähänastinen ohje ammatilliseen järjestäytymiseen suhtautumisesta. Puheenaoleva täydennys ei tuottaisi niitä haitallisia vaikutuksia, mitkä järjestöehtoon liittyvät, mutta se osoittaisi, että osuuskauppaliike antaa merkitystä työntekijäin ammatilliselle järjestäytymiselle, koska se siinä näkee jonkinlaisen takeen kuluttajain omaapuliikkeenkin yhteiskunnallisten päämäärien ymmärtämisestä. Se olisi samalla ystävällisen mielenlaadun ilmaisu ammattiyhdistysliikettä kohtaan.

Jos edellä esitetty lausuma haluttaisiin ottaa työehtosopimukseen, olisi sitä täydennettävä sillä määräyksellä, että kysymyksen toimeenpyrkijän sopivuudesta harkitsee ja lopullisesti ratkaisee se osuuskaupallisen järjestön hallintoelin, joka järjestön sääntöjen mukaan on oikeutettu toimen täyttämään.

Osanotto kannatuslakkoon ja yleislakkoon sekä osalakko.

Meillä on useimpien ammatillisten järjestöjen taholta vaadittu, että siitä yleisestä säännöstä, ettei työehtosopimuksen voimassaoloaikana saa kummaltakaan puolelta panna toimeen mitään työnseisausta, saisivat muodostaa poikkeuksen, paitsi sitä luonnollista tapausta, että työnseisaus saattaisi ehkäistä työntekijäin hengenvaaraa, myös se tapaus, että ammattiliitto julistaisi koko maata käsittävän kannatuslakon tai maassa julistettaisiin järjestyneen työväen yleislakko.

Muutamiin työehtosopimukseen on tämä ehto saatukin otetuksi. K. K:n taholta on sitä johdonmukaisesti vastustettu ja saatukin se jäämään pois useimmista työehtosopimuksista. Tähän vastustukseen on vaikuttanut ensinnäkin se näkökohta, että tuntuu turhalta ruveta edeltäkäsinkin laillistamaan työehtosopimuksen alaisten työntekijäin osanottoa niin poikkeukselliseen toimintaan kuin yleiseen, koko ammatin käsittävään kan-

natuslakkoon tai koko maata käsittävään yleislakkoon. Asiallisestikin tuntuisi omituiselta olla myötävaikuttamassa toimenpiteeseen, jonka johdosta suur- tai yleisen kannatuslakon sattuessa olisi työvälle elintarvikkeita toimittavat liikkeet ensimmäisiksi suljettava. Muissa maissa onkin päinvastoin ammatillisten ja osuuskaupallisten keskusjärjestöjen kesken tehty sopimuksia siitä, että osuuskaupat eivät osallistu yleislakkoon.

Kosketeltakoon tässä yhteydessä myöskin n.s. osalakon vaikutuksia. Osalakoviksi nimitetään sitä tapausta, että jonkin yrityksen työntekijöistä vain määrätyn ammatin työntekijät ovat lakossa, toisten jatkaessa työskentelyä. Tällaisiahan ovat esim. kaikki Osuusliike Elannon lakot olleet. On ensinnäkin selvää, että ne ryhmät, joiden puolelta ei ole työehtovaatimuksia esitetty ja joilla on työehtosopimus, eivät voi kieltäytyä lakonaikana suorittamasta töitä, vaikkapa lakon julistanut ammatillinen järjestö julistaisi ne lakonalaisiksikin. Tästä syystä ei esim. kesällä v. 1928 sattuneen satamalakon aikana OTK:n kuljetustöitä voitu julistaa lakonalaisiksi, vaikka ne muualla sellaisia olivatkin. Toinen on tietenkin asianlaita, jos tällaisia töitä koskevissa työehtosopimuksissa on varattu asianomaiselle liitolle oikeus julistaa koko maata käsittävä kannatuslakko.

Toinenkin kysymys on osuuskaupoissa esiintynyt osalakon yhteydessä, nim. se, onko työnantaja velvollinen jatkamaan sellaisten liikkeensä työntekijäin sopimusta, joiden työskentely on käynyt mahdottomaksi osalakon vuoksi. Tyypillinen tapaus esiintyi v. 1928 Osuusliike Elannossa puhjennun kuljetustyöläisten lakon aikana. Silloin liike katsoi, että sen oli pakko sanoa irti aluksi leipomonsa ja makkaratehtaansa sekä myöhemmin kahvilainsa ja ravintolainsa työläiset. Tällaisen toimenpiteen ei voida katsoa olevan työehtosopimuslaissa tarkoitetun työtaistelutoimenpiteen luontoinen, koska e.m. ammatin työläisten osalakko johti liikkeen sellaiseen pakkotilaan, että määrättyjen toistenkin ammattien työt välittömästi joutuivat pysähdykseen. Irtisanomistoimenpide ei ollut niin ollen tähdätty e.m. ryhmien kanssa tehtyjä työehtosopi-

muksia vastaan. K. o. tapauksessa työnantajaa ei voitane pitää edes velvollisena maksamaan irtisanomisajan palkkaa.

Käytännössä olevat määräykset työehtosopimusten rikkomisesta.

Aikaisemmin olemme tehneet selkoa työehtosopimuslakiin sisältyvistä työehtosopimuksen rikkomismääräyksistä. Näimme, että n. s. hyvityssakkoihin nähden on jätetty vapaa valta niistä työehtosopimuksissa sopia toisinkin, kuin laki edellyttää, m. m. ne kokonaan poistaa. Tätä oikeutta on osuuskauppain solmimissa työehtosopimuksissa useimmiten käytetty hyväksi.

Niinpä on useimmiten poistettu määräys yksityisten työnantajain ja yksityisten työntekijäin hyvityssakosta. Muutamissa tapauksissa on kuitenkin tämä hyvityssakon muoto säilytetty, vieläpä parissa sellaisessakin tapauksessa, joissa työehtosopimusten joukkorikkomisesta johtuva hyvityssakko on poistettu.

Osuuskauppain tekemissä työehtosopimuksissa on myös useasti sovittu, että joukkorikkomuksistaan puheen ollen ei hyvityssakkoa (eikä aina edes vahingonkorvausta) ole suoritettava. Tällainen määräys on myös edempänä puheeksitulevassa K. K:n Suomen liiketyöntekijäin liitolle tekemässä ehdotuksessa koko maata käsittäväksi työehtosopimukseksi. Eräissä työehtosopimuksissa on hyvityssakko säilytetty, mutta sen yläraja on alennettu K. K:n hallintoneuvoston tekemän suosituksen mukaisesti 10,000 markkaan. Kuitenkin on sellaisiakin edistysmielisten osuuskauppain tekemiä työehtosopimuksia, joissa ei ole sopimuksen rikkomisesta mitään erikseen sovittu ja joihin nähden siis työehtosopimuslain määräykset ovat sellaisinaan voimassa.

Ei olekaan kaiketi pidettävä tarkoituksenmukaisena varsinkaan osuuskauppain kannalta, että työehtosopimuksen joukkorikkomista — enempää kuin yksityisenkään työnantajan tai työntekijän rikkomusta — rankaiseva hyvityssakko kokonaan poistetaan. Sen poistaminen on omansa vähentämään sopimuskuppanien vastuuntunnetta ja tekemään työehtosopimukset paperinpalasiksi, joiden

rikkomista ei kammota, kun oma etu niin vaatii. Kun sovinto-oikeuden määräämä hyvityssakko on välimiesmenettelystä v. 1928 annetun lain mukaan nykyjään nopeasti täytäntöön pantavissa, on tietoisuus tästä seikasta omansa supistamaan mielivallan halua kummallakin puolella. Tätä vaikutusta on omansa tehostamaan se seikka, että yksityiseen työnantajaan ja työntekijään voidaan hyvityssakkoa toistaa niin kauan, kunnes työehtosopimuksen mukainen olotila on palautettu.

Muutamissa edistysmielisten osuuskauppain työehtosopimuksissa on poistettu sekin aikaisemmin mainittu työehtosopimuslain määräys, jonka mukaan työehtosopimus velvoittaa siihen osallisia yhdistyksiä ja työnantajia välttämään kaikkia työtaistelutoimenpiteitä ja huolehtimaan siitä, että jäsenet sellaisia työtaistelutoimenpiteitä välttäisivät. Tällainen työehtosopimuksen määräys on kaiketi mitätön, sillä ylläselostettu velvollisuus jää voimaan, vaikkapa hyvityssakko poistetaankin. K. o. velvollisuuden laiminlyöminen voi vaikuttaa sen, että työehtosopimus voidaan julistaa heti purkautuneeksi.

Kuten tunnettua, on meillä tapahtunut erinäisiä osuuskauppain solmiamien työehtosopimusten rikkomisia. Osuuskaupallisten järjestöjen puolelta tapahtuneista mainittakoon OTK:n kuljetustyöläisten irtisanomisjuttu, joka syntyi siitä, että OTK:n varaston muutamia työntekijöitä ei oltu työehtosopimuksen mukaisesti otettu 3 kuukauden koeajan jälkeen vakinaisiksi, vaan pidetty noin vuoden ajan tilapäistyöntekijöinä. Puheenaoleva tapaus oli vain lievä työehtosopimuksen muodollinen loukkaaminen, joka ei sitä käsitelleen sovinto-oikeuden puolelta antanut aihetta muuhun toimenpiteeseen kuin loukkauksen toteamiseen, koska oli näytetty, että k. o. työntekijät eivät olleet työnantajan laiminlyönnin takia kärsineet mitään taloudellista vahinkoa.

Raskaampi rikkomus oli tunnettu Kyminlaakson osuusliikkeen 30 myymälänhoitajan v. 1927 tapahtunut yhtäaikainen irtisanoutuminen n. 1½ vuotta aikaisemmin tapahtuneen mittatappio-ajan muuttamisen johdosta. Tämä oli ilmeinen työehtosopimuk-

sen vastainen työnseisahdustoimenpide. Puheenaolevassa tapauksessa teki myöskin Liiketyöntekijäin liitto itsensä syyväksi työehtosopimuksen rikkomiseen, kun se ei suostunut huolehtimaan siitä, että sen alaisen ammattiosaston jäsenet olisivat välttäneet työtaistelutoimenpidettä. Jos asia olisi viety työehtosopimuksessa mainitun sovinto-oikeuden käsiteltäväksi, olisi sovinto-oikeus epäilemättä velvoittanut asianomaisen työntekijäjärjestön ottamaan Kyminlaakson osuusliikkeelle oikeuden lainmukaisesti määrittelemän hyvityssakon. Kysymyksessäolevassa työehtosopimuksessa ei nim. oltu poistettu työehtosopimuslain edellyttämiä hyvityssakkoja. — Toisena esimerkkinä osuuskaupan henkilökunnan tekemästä työehtosopimusrikkomuksesta mainittakoon Itä-Savon osuusliikkeen liikeapulaisosaston tekemä päätös kieltäytyä myymästä liikkeen johdon hankkimaa Paasivaaran margariinia. Osaston päätös oli selvä lain tarkoittama työtaistelutoimenpide ja olisi voinut tuottaa sekä osastolle että sen yksityisille jäsenille osaston kanssa tehdyssä työehtosopimuksessa edellytetyjä hyvityssakkoja. Osasto kuitenkin liittonsa johdon neuvosta peruutti päätöksensä.

Riita-asiain ratkaisu.

Työehtosopimusten tulkintaa koskevien riitain ratkaisu on edistysmielisten osuuskauppojen työehtosopimuksissa tapahtuva sovinto-oikeudessa, johon kumpikin riitapuoli valitsee kaksi jäsentä ja nämä sitten viidennen puheenjohtajaksi. Jolleivät välimiehet voi sopia puheenjohtajasta, määrää hänet kaupungissa maistraatti tai raastuvanoikeus sekä maalla kihlakunnan tuomari. Sovinto-oikeuden päätös on riitapuolia sitova.

Huomautettakoon, että se edempänä puheeksituleva sovittelulautakunta ja välitystuomioistuin, josta K. K. on tehnyt ehdotuksen Suomen ammattijärjestölle, ei ottaisi käsiteltäväkseen työehtosopimusten tulkinnasta johtuvia erimielisyyksiä.

Työehtosopimusten irtisanominen.

Edistysmielisten osuuskauppojen työehtosopimuksissa on mää-

räys, että jollei työehtosopimusta sanota kirjallisesti irti kolmea kuukautta ennen sopimusajan päättymistä, työehtosopimus jatkuu vuoden kerrallaan. Irtisanova puoli on velvollinen irtisanomisen yhteydessä jättämään vastapuolelle kirjallisen ehdotuksen uudeksi työehtosopimukseksi. Ellei näin menetellä, on irtisanominen mitätön.

Jotkut ammattiliitot ovat vaatineet, että sen vastapuolen, jolle ehdotus uudeksi työehtosopimukseksi on tehty, on annettava siihen vastaus kahden viikon kuluessa. On selvää, että osuuskauppojen taholta ei voida tällaiseen ehtoon suostua, koska osuuskauppa ei voi kahdessa viikossa kunnollisesti laskea työehtosopimuksen vaikutuksia, vielä vähemmin neuvotella työehtosopimusehdotuksesta keskusjärjestöjen kanssa.

Työehtosopimusten kestämisäika.

Työehtosopimusten kestämisäika on viime vuosina yleensä ollut yksi vuosi. Tämän ajan kuluttua niitä ei ole kuitenkaan tavallisesti irtisanottu, vaan ne ovat useasti kestäneet kolme ja neljäkin vuotta.

Nykyjään yleinen vuoden kestämisäika on pidettävä liian lyhyenä. Se vaikuttaa, että osuuskaupat joka vuosi saavat odottaa työriitaisuutta. Nytemmin, kun hinta- ja palkkasuhteet eivät vuodesta toiseen paljonkaan muutu, olisi pyrittävä kaksitai kolmevuotisiin työehtosopimuksiin. Vasta silloin voisi työnantajan kannalta katsoen sanoa niiden täyttävän tarkoituksensa työrauhan turvaamisessa.

Yhteenvetoa edellisestä.

Edellä olemme yksityiskohtaisesti tarkastaneet niiden työehtosopimusten sisällystä, joita Suomen edistysmieliset osuuskaupat ovat tehneet työntekijäinsä eri ammatillisten järjestöjen kanssa. Luulemme edellisestä esityksestä riittävästi käyneen selville, että k.o. työehtosopimusten sisällitys on monessa suhteessa edistysmie-

lisille osuuskaupoille raskas verrattuna S. O. K:laisten osuuskauppain ja yksityisten liikkeiden työehtoihin. Nimenomaan näin on asianlaita niissä työehtosopimuksissa, joissa edistysmieliset osuuskaupat ovat ainoana työnantajasopimuskumppanina. Paitsi suhteellisen korkeita alimmaispalkkoja olemme niissä tavanneet korkeammat ylityökorvaukset sekä sairauskorvaukset ja muut avustukset. Olemme havainneet edistysmielisisissä osuuskaupoissa osittain lyhyempää työaika ja varsinkin lyhyempää työskentelyaika sekä osittain pidemmät kesälomat kuin yksityisissä liikkeissä. Muita etuja mainitsematta. Edelläesitetystä pitäisi käyneen siis ilmi, että edistysmieliset osuuskaupat eivät turhaan ole väittäneet olevansa esikuvallisia työnantajia.

Me voimme toiselta puolen sanoa, että se työrauha, jonka työehtosopimukset tällä haavaa aina vuodeksi kerrallaan osuuskaupoille takaavat, on varsinkin e. m. työläisryhmäin suhteen melko kalliilla ostettu. K. o. työläisryhmät ovat osanneet varsin huomattavasti käyttää hyväkseen sitä suopeamielisyyttä henkilökuntaa ja sen ammatillista järjestäytymistä kohtaan, minkä on edellä osoitettu olevan edistysmielisen osuuskauppaliikkeen luonnollinen asenne.

Edellä olemme jo osoittaneet, mikä on oleva helposti seuraus edellä hahmotellusta kehityksestä. Osuuskaupat eivät voi taloudellisesti kestää kovin suuria eroja niiden ja kilpailevien liikkeiden oleellisimmissa työehdoissa, ennen kaikkea erilaisissa palkkaehdoissa sekä työ- ja työskentelyaika koskevissa ehdoissa. Liian suurten erojen aiheuttamia kustannuksia ei kykene tasoittamaan niiden mahdollisesti osittain liikkeeseen vetämän kykenevämmän työvoiman korkeampi työteho. Eikä niitä lopulta kykene kenties tasoittamaan edistysmielisten osuusliikkeiden muu etevämyys kilpailevien liikkeiden rinnalla, kuten edullisempi ostaminen ja oma tuotanto.

Ei liene liian uskallettua väittää, että moneen työehtoon nähden ero on niin suuri, että sillä helposti saattaa olla tässä kuvailtuja vaikutuksia. Osuuskaupat eivät niihin nähden saata enää

mennä pidemmälle, ennenkuin kilpailevien liikkeiden työehdot ovat nousseet ja lähentelevät edistysmielisten osuuskauppain työehtoja ja ennenkuin muidenkin työväenryhmien palkkaus- ja työehtotaso on kohonnut. Tähdennämme nimenomaan viimeainittua ehtoa. Osuuskauppain henkilökunnan työehtojen koroittamisen oikeutus riippuu oleellisesti muiden työväenryhmien työehtojen kehityksestä. Vaikkapa olisi niinkin, että osuusliikkeet kestäisivät vielä jonkin verran lisärasitusta, ei ole oikein, jos yksi työväenryhmä, ja nimenomaan yksinomaan työtätekevien luokkien ylläpitämä ryhmä, kohottaa työehtojansa siinä määrin, että kustannukset huomattavasti kasvavat. Tällainen menettely alentaa työtätekevien luokkien elintasoja. Vasta kun näiden luokkain tulotaso itsekin on noussut, on oikein ja paikallaan, että osuuskauppain henkilökunnan tulotkin vastaavasti kohoavat.

VI.

NYKYINEN TYÖEHTOPOLIITTINEN TILANNE JA SEN KORJAUSTOIMENPITEET.

Nykyisen tilanteen syitä.

Syitä, joiden vuoksi osuuskauppaliike on joutunut edellä kuvailtuun tilanteeseen, on useita. Mainitsemme niistä eräitä.

Perussyö on tietenkin edistysmielisten osuuskauppain jäsenistön ja hallintoelinten kokoonpano. Niiden jäsenistössähän työväki muodostaa verrattomasti tärkeimmän ryhmän, jonka osuus — tosin epäluotettavan tilaston perusteella — on lähes 3/4 (teollisuus- ja kaupunkityöväki, maanviljelystyöväki, muu työväki sekä konttoriapulaiset v. 1928 yht. 73.6 %) koko jäsenistöstä. Ja yksistänsä teollisuus- ja kaupunkityöväki muodostaa lähes puolet (v. 1928 46.5 %). Viimeksimainitusta ryhmästä, jonka lukumäärä v:n 1928 lopussa teki 104,798 henkeä, on varmaankin suurin osa ammattillisesti järjestyneitä. Täytynee nim. otaksua, että ainakin enemmistö Suomen ammatillisesti järjestyneestä työväestöstä, jonka luku v:n 1928 lopussa oli yli 90,000:n, on osuuskauppain jäseniä.

On selvää, että tämä edistysmielisten osuuskauppain aines ratkaisevalla tavalla vaikuttaa niiden työehtopolitiikkaan. Onhan ammatillisessa liikkeessä eri ammattien järjestyneessä työväessä kehittynyt hyvä yhteisyyden ja keskenäisen tukemisen henki. Osuuskauppaliikkeen työehtopolitiikkaan vaikuttaa osaltansa lisäksi se tärkeä tekijä, että ilmeisesti vielä paljon suurempi kuin

ammattillisesti järjestyneiden osuus edistysmielisten osuuskauppain jäsenistössä on maamme valtiollisten työväenpuolueiden jäsenten osuus. Kun nämä puolueet lehdissään, eduskunnallisessa ja kunnallisessa toiminnassaan y.m. asettuvat yleensä sellaisinaan kannattamaan ammatillisen työväenliikkeen vaatimuksia, vieläpä keskenään kilpaillen niiden tukemisessa, on edistysmielisten osuuskauppain jäsenistö melkein kokonaisuudessaan, osittain aina pienviljelijäainesta myöten, tottunut pitämään ammatillisen työväenliikkeen kaikkien haarain vaatimuksia sellaisina, joita ei ole vastustettava, vaan kannatettava ja tuettava.

Tästä sielullisesta tilasta saa selityksensä ei vain se alttius tunnustaa osuuskauppain henkilökunnan ammatilliset järjestöt ja solmia niiden kanssa mallikelpoiset työehdot tarjoavia työehtosopimuksia, mikä kaikki, kuten olemme aikaisemmin jo osoittaneet, on yhteiskunnallista kehitystä edistävää, vaan siitä saa selityksensä myöskin se seikka, ettei edistysmielinen osuuskauppaväki ole sanottavammin itse linjalla — edustajakouksien keskusteluja ja teoreettisia päätöslauselmia lukuunottamatta — noussut vastaan silloinkaan, kun osuuskauppain henkilökunnan ammatillisen liikkeen vaatimukset ovat ilmeisesti olleet sen omia etuja vastaan, s.o. silloin, kun yksipuolisesti järjestäytyneen osuuskauppain henkilökunnan ammattiyhdistysliike on tahtonut työehtosopimukseen määräyksiä, jotka ovat, huomattavasti nostamalla työkustannuksia ja supistamalla toimintamahdollisuuksia, ehkäisseet osuuskauppain mahdollisuuksia alentaa hintoja ja parantaa laatuja, t. s. parantaa koko työväenluokan reaalipalkkaa. Se keskenäisen tukemisen ja avustuksen tunne, josta olemme puhuneet, on kyllä välttämätön ammattiyhdistysliikkeelle. Sehän on sellaisten välttämättömäin muodostumain kuin kaikkien ammattiliittojen yhteisen ammattijärjestön syntymisen ja menestyksellisen toiminnan välttämätön ehto. Mutta niin välttämätön kuin yhteisyyden ja keskenäisen avustuksen tunne onkin ammatilliselle liikkeelle, on se sittenkin vaistonomainen tunne, joka toisinaan saattaa johtaa työväen myötätunnon harhaan, jol-

lei sitä ohjaa tietoisuus eri ammattien työehtojen parantamisen vaikutuksesta toisten ammattien työntekijäin elintasoon, samaten kuin tietoisuus eri yritysmuotojen yhteiskuntataloudellisesta merkityksestä. Ero on jokseenkin sama kuin yleisen luokkavaiston ja luokkatietoisuuden. Ilman tietoisuuden ohjausta saattaa ammatillinen liike eksyä tukemaan joidenkin monopolististen ammattien kohtuuttomia etuja toisten työläisammattien etujen kustannuksella. Ja se saattaa asettua tukemaan ammatillisia vaatimuksia, jotka on yksipuolisesti kohdistettu ammatillisesti järjestyneen työväen valtavan enemmistön omia taloudellisia yrityksiä vastaan ja jotka toteutettuina olisivat omansa ehkäisemään koko työväenluokalle tärkeän yhteiskuntataloudellisen toiminnan kehitystä.

Tietoisien keskenäisen avustusvelvollisuuden tunteen astuminen vaistomaisen ja sokean solidaarisuuden tilalle ei ole meidän maamme ammattiyhdistysliikkeessä eikä valtiollisessa työväenliikkeessä vielä tarpeeksi pitkälle kehittynyt. Puhumattakaan siitä, että ammatillisten perusjärjestöjen jäsenistön taloudellinen ja yhteiskunnallinen koulutus on vielä puutteellinen, on kaikei sanottava, että monien ammattiliittojen johdolta puuttuu tarpeellista käsitystä siitä, mitkä osuuskauppaliikkeelle esitetyt vaatimukset ovat taloudellisesti mahdollisia ja yhteiskunnallisesti oikeutettuja. Ja jos tätä ymmärrystä onkin, ei ole suinkaan aina rohkeutta asettua henkilökunnan liiallisia pyrkimyksiä vastustamaan. Jos taas tarkastamme ammattiyhdistysliikkeen korkeimman elimen, Ammattijärjestön, suhtautumista parin ammattiliiton taholta osuuskauppaliikettä kohtaan harjoitettuun poikkeuspolitiikkaan, voitaneen kaikei sanoa, että Ammattijärjestö ei ole tähän saakka ainakaan tarpeeksi pontevasti torjunut tällaisia poikkeuksellisia vaatimuksia. Tosin on tiedossamme, että eräissä tapauksissa on ammattiyhdistysliikkeen pääjärjestön elinten (tai näiden yksityisten jäsenten) taholta koitettu hillitä k. o. liittoja. Osuuskauppaväen puolella on kuitenkin se tunne, että ammattiliitot ovat yleensä voineet esittää osuuskaupoille poikkeuksellisia vaatimuksia, ilman että Ammatti-

järjestö tietävästi suinkaan aina olisi niissä lausunnoissa, joita sen toimikunnan sääntöjen mukaan tulee antaa paikallisosastojen esityksistä palkka- ja työehtojen parantamiseksi ja niiden ehdotuksista uusiksi työehtosopimuksiksi, huomauttanut osuuskaupoille asetettujen vaatimusten erikoisluonteesta. Ammattijärjestö ei ole myöskään viime aikoihin saakka määritellyt edustajakokouksessaan tai pienemmissä elimissään, millaisia työehtopoliittisia vaatimuksia ammattiyhdistysliike asettaa osuuskaupoille ja millaisia työehtovaatimuksia se sallii ammattiliittojen niille asettavan.

Ei kuitenkaan luulisi olevan mahdotonta saada aikaan parannusta k. o. suhteessa, jos kummallakin puolella on vain tarpeeksi ymmärrystä ja hyvää tahtoa. Ei nim. pitäisi olla, kuten toisessa yhteydessä olemme jo osoittaneet, varsinaisia etuvastakohtia koko ammattiyhdistysliikkeen ja osuuskauppaliikkeen pyrkimysten välillä, mutta sen sijaan paljon etuyhteisyyttä. Edistysmielisen osuuskauppaliikkeen omien etujen mukaistahan on, että palkkatyöväen rahapalkkataso kohoaa. Ammattiyhdistysliikkeen etujen mukaista taas on, että osuuskauppaliike toimii tehokkaasti palkkatyöväen rahapalkan ostovoiman lisäämiseksi. Työehtopoliittisessa suhteessakin on ammattiyhdistysliikkeelle tärkeätä, että osuuskaupat esiintyvät mahdollisuuksiensa puitteissa monessa suhteessa esimerkillisinä työnantajina. Mutta sillä luulisi olevan aivan sama harrastus kuin osuuskauppaliikkeellä itsellään työväenluokan suuren enemmistön etujen nimessä torjua osuuskaupoille asetetut kohtuuttomat poikkeusvaatimukset, jotka välittömästi tai välillisesti alentaisivat tuon enemmistön elintasoja tai ainakin ehkäisisivät sen parantumista siinä määrin, kuin muuten olisi mahdollista osuuskauppaliikkeen avulla.

Tässä hahmotellun etuyhteisyyden tietoisuuteen ei mielestämme ole vielä riittävässä määrässä päästy johtavallakaan ammattiyhdistysmiesten taholla, puhumattakaan itse ammattiyhdistysväestä.

Tunnustettava kuitenkin on, että tämä tietoisuus on

sentään vuosi vuodelta kasvanut. Ammattijärjestön vuonna 1926 pidetyssä edustajakokouksessa hyväksyttiin päätöslauselma, jossa lausuttiin pidettävän välttämättömänä ja kummankin liikkeen etujen mukaisena, että ammatillisten järjestöjen ja kulutusosuustoimintaliikkeen kesken vallitsee hyvä yhteisymmärrys. Saman edustajakokouksen toimeksiannosta Ammattijärjestön v:n 1929 edustajakokoukselle laaditussa, edellä mainitussa ammatillisen liikkeen ja edistysmielisen osuuskauppaliikkeen välisten suhteiden järjestelyä koskevassa alustuksessa on entistä selvemmin lausuttu, ettei edistysmielisen osuuskauppaliikkeen mallityönantajavelvollisuutta ole jännitettävä niin kireälle, että tästä aiheutuisi sen kehitykselle taantuminen tai tuho.

Samaa kuin ammattiyhdistysliikkeestä voi sanoa suunnilleen valtiollisesta työväenliikkeestä. Oikeastaan valtiollisten työväenpuolueiden elimillä, m.m. niiden sanomalehdillä, olisi vielä suurempi syy asettua edelläesitetylle osuuskauppaliikkeen työehtopoliittiselle kannalle. Meidän maamme valtiollinen työväenliikehän ei enää halua edustaa pelkästään varsinaisen palkkatyöväestön, vaan myöskin muiden työtätekevien luokkien, ennen kaikkea pikkuviljelijäin ja henkisen työn tekijäin, etuja. Näiden ryhmien etujen kanssa saattaa ammatillisen liikkeen yleinenkin työehtopolitiikka joutua toisinaan ristiriitaan. Ja aivan ehdottomasti on k.o. ryhmien etujen vastainen se työehtopolitiikka, joka saa nimenomaan osuuskauppaliikkeen työkustannukset nousemaan, ehkäisten ja vaikeuttaen osuuskauppain pyrkimystä kaikkien työtätekevien luokkien reaalityulojen kohottamiseksi.

Tästä huolimatta useat työväenlehdet vielä monesti asettuvat osuuskauppoja vastaan, silloin kun nämä joutuvat vastustamaan henkilökuntansa työehtojen parantamisvaatimuksia, näiden käydessä yli sen, mitä on katsottava kohtuulliseksi. Epäselvän solidaarisuuden vaiston ohjaamina ja tuntien ymmärrettävää, mutta epäselvää myötätuntoa vähäväkisten ponnistelua kohtaan ne useasti unohtavat, että tämä parantaminen tapahtuisi toisten vielä vähäväkisempien kustannuksella ja että tästä joukosta edel-

linen joukko muodostaa vain häviävän pienen murto-osan. Ne unohtavat niin ikään, että tällä tavalla pienen ryhmän etujen vuoksi helposti tyrehdytetään koko työtätekevien luokkien suuri yhteiskunnallinen vapautusliike. Tämä menettely ei ole sopusoinnussa sen ohjeen kanssa, jonka Marx ja Engels „Kommunistisessa manifestissa” antoivat sosialisteille, lausuessaan, että näiden velvollisuutena on opettaa työväenluokan yksityisiä ryhmiä alistamaan etunsa työväenluokan kokonaisedun alle. Tämä menettely saattaa tosin olla vähemmän miellyttävää kuin työväenluokan epäselväin luokkavaistojen palvominen, mutta viimeksi mainittu menettely ei ole sopusoinnussa työväenluokan pysyvän etujen kanssa.

On kuitenkin tälläkin kohdalla myönnettävä, että viime aikoina on ollut todettavissa kehitystä oikeaan suuntaan. Osuuskauppain selityksille jo tavallisesti myönnetään työväenlehdissä tilaa työntekijäin ammatillisten järjestöjen selitysten ohella. Monesti myös voi jo todeta vissiä pidättyväisyyttä arvostelujen lausumisessa osuuskauppain työehtopolitiikasta. Mutta riittävän pitkälle ei ole vielä tälläkään taholla päästy. Selvää kantaa työväenluokan kokonaisetua edustavan kuluttajajärjestön työehtopolitiikan puolesta ei monikaan työväenlehti ole ottanut. Päinvastoin yhä vieläkin lienevät lukuisimmat ne tapaukset, jolloin työväenlehdet kannan ottaessaan asettuvat henkilökunnan vaatimusten puolelle. Eipä ole viime aikoinakaan puuttunut ankariakaan arvosteluja osuuskauppain hallintoelinten ja erityisesti K. K:n hallintoelinten työehtopoliittisista periaatteista ja menettelytavoista.

On näissä oloissa hyvin käsitettävissä, että osuuskauppain hallintoelimet eivät ole monestikaan rohjenneet tarmokkaasti vastustaa henkilökunnan ilmeisesti kohtuuttomiakaan vaatimuksia. Kun jäsenkunnan valtavan enemmistön mieliala niihin nähden on edellä kuvailtu ja kun tätä mielialaa on tukenut ammattiyhdistysliikkeen virallinen politiikka ja ennen kaikkea mahtava työväensanomisto, on ymmärrettävissä, että varsinkaan hallintoelimet eivät ole uskaltaneet antaa erimielisyyksien viedä avoimeen työ-

taisteluun. Avointa työtaistelua on pidetty ja vieläkin pidetään tapahtumana, joka on omansa häpäisemään osuuskauppaa ja jota on siis kaikin mokomin vältettävä.

Toisessa paikassa olemme osoittaneet, että avointa työtaistelua työtätekevien luokkien omissa yrityksissä on pidettävä epänormaalisenä ilmiönä. Mutta itsessään oikeutettu avoimen työtaistelun kammo on ollut monesti niin suuri, että on annettu ammattiyhdistyksen sanella kaikki ehdot, vaikka on oltu vakuuttuneita niiden vahingollisuudesta osuuskaupalle. Tätä alistumista on ollut omansa edistämään tietoisuus siitä, että avoimen työtaistelun puhjettua osuusliikkeen on mahdotonta joukkopsykologisista syistä käyttää lakonrikkureita, joten sen ainoana voimakeinona on työtaistelun merkitsemä aineellinen tappio lakossa oleville ja heidän järjestölleen sekä toisten työntekijäryhmien ynnä kuluttajiston yleisen mielipiteen painostus lakossa olevaan ryhmään. Avoimia työtaisteluja onkin paikallisissa osuuskaupoissa tähän saakka syntynyt oikeastaan vain Helsingissä Osuusliike Elannossa, jossa jäsenistön ja hallintoelinten kokoonpano on erilainen kuin useimmissa muissa osuuskaupoissa ja jossa sen vuoksi suuri osa työväen edustajiakin hallintoelimissä on asettunut rohkeammalle kannalle henkilökunnan vaatimuksiin nähden, sekä Itä-Savon osuusliikkeessä, joka silloin kuitenkin oli keskusjärjestöjen valvonnan alaisena.

Liiallisten vaatimusten vastustamiseen nähden lienee myös todettava jonkin verran kehitystä parempaan päin. Sitä mukaa kuin työehtopoliittisia asioita on alettu käsitellä K. K:n edustajakokouksissa ja K. K. on lisäksi saanut osuuskauppain hallintoelinten huomiota kiinnitetyksi näihin kysymyksiin, ovat hallintoelimet alkaneet jonkin verran rohkeammin vastustaa henkilökunnan poikkeuksellisia vaatimuksia. Siihen on toiselta puolen myös vaikuttanut se seikka, että tällaiset vaatimukset ovat viime aikoina käyneet yhä yleisemmiksi ja yhä selvemmin osoittautuneet haitallisiksi osuuskauppain kilpailukyvyille.

Korjaustoimenpiteitä.

Toivottavasti siihen voimattomuuteen ja avuttomuuteen, mitä työehtosopimusasioissa on tähän saakka esiintynyt edistysmielisen osuuskauppaväen keskuudessa, voidaan saada vähitellen muutosta. Tosiasia in logiikka ajaa siihen. Kun edistysmielisille osuuskaupoille jatkuvasti esitetään poikkeuksellisia vaatimuksia ja kun ne täten yhä kasvavassa määrässä menettävät etusijansa jakelukoneiston halpuuteen nähden, on edistysmielisen osuuskauppaväen ilmeisesti pakko lopulta oivaltaa, että sen itsensä myöskin on toimittava, jotta epäterveeseen kehityssuuntaan saataisiin pysähdys.

Tämän käsityksen voimaan pääseminen riippuu pääasiassa siitä, kuinka tehokasta valistustyötä tehdään osuuskauppain työehto- ja varsinkin työehtosopimuspoliittisista kysymyksistä. Tätä valistustyötä on tehtävä sekä hallintoelinten jäsenten että kuluttajain suurten joukkojen keskuudessa. Kumpaakin valistustyötä onkin jo viime aikoina tehty enemmän kuin aikaisemmin. On ollut paikallaan edustajakokouksen päätöksellä tähdentää tällaisen valistustyön oikeutusta ja merkitystä, koska lienee vielä melkoinen joukko osuuskauppaväkeäkin, joka ei katso K. K:n ja muiden valistustyöelinten tehtäviin tämänluontoisen valistustyön kuuluvan. Tätä valistustyötä olisi tehtävä eri muodoissa. Hallintoelinten jäsenille olisi „Osuusliike” lehdessä ja K. K:n maaseutukursseilla sopivina ajankohtina selostettava, mitenkä heidän on eri työehtopoliittisiin kysymyksiin suhtauduttava. K. K:n kirjeopiston hallintoelinten jäsenille tarkoitetuissa opintokirjeissä olisi heitä pidettävä jatkuvasti ajan tasolla työehtopolitiikkaan nähden. Varmaankin olisi myös hyödyllistä järjestää joskus toimihenkilöiden ja luottamushenkilöiden neuvottelukokouksia keskustelemaan suhtautumisesta määrättyihin päivänpolttaviin työehto- ja työehtosopimuspoliittisiin kysymyksiin.

On kuitenkin selvää, että valistus- ja neuvontatyö hallintoelinten jäsenten keskuudessa ei rjitä. Hallintoelinten jäsenten toi-

minta riippuu huomattavasti osuuskunnan jäsenistön käsityskannasta ja mielipiteistä. Tätä käsityskantaa on siis myöskin pyrittävä selventämään. „Kuluttajain Lehden” tulisi jatkuvasti selostella osuuskauppain työehtopolitiikan periaatteellisia ja myöskin tärkeimpiä käytännöllisiä kysymyksiä. K. K:n puhujain ja muiden osuuskauppapuhujain olisi näitä kysymyksiä niin ikään selostettava, varsinkin sellaisten osuuskauppain alueella, joilla on työehtosopimuksia. Ja varmaankin olisi hyödyksi, jos jo kerran kokeiltuun tapaan ryhdyttäisiin uhkaavien tai puhjenneiden työselkkausten aikana selostamaan jäsenistölle selkkauksen syitä ja vaikutuksia. Työehtopolitiikan määrääminen tosin kuuluu hallintoelimille, mutta näille ei ole samantekevää, hyväksyykö vai hylkääkö jäsenkunnan suuri enemmistö hallintoelinten kannan. Hallintoelinten olisi järjestettävä tämän vuoksi aluekokouksia, joille annettaisiin selostus tilanteesta. Saattaa tosin käydä niin, että joissakin tällaisissa kokouksissa hallintoelinten kanta ei saavuttaisi hyväksymistä. Mutta kumminkin niillä on merkityksensä, sillä niissä annetut selitykset eivät sittenkään voi olla vaikuttamatta käsityksiä selventävästi. Hallintoelinten politiikka, jos se on kuluttajaetujen sanelemaa loukkaamatta silti työntekijäin oikeutettuja vaatimuksia, tulee tätä tietä ajan mittaan tunnustetuksi jäsenistönkin keskuudessa. Kun jäsenistöön vedotaan, on kysymys hyvin selvitettävä. On syytä seurattavana esimerkkinä mainita, että marraskuussa v. 1928 Itä-Savon osuusliikkeessä puhjenneen työlakon aikana jäsenille toimitettiin lentokirjanen, jossa yksityiskohtaisesti selvitettiin ammatillisen järjestön vaatimusten vaikutusta osuusliikkeen asemaan. Tämän lentokirjasen hyvä vaikutus työlakon päättymiseen kehoittaa muuallakin käyttämään valistustyössä samaa keinoa. Luonnollisesti tämäntapaisen valistuksen tarve käy silloin hyvinkin harvinaiseksi, jos saadaan syntymään Suomen ammattijärjestön ja K. K:n yhteinen työehtoriitin sovitteluelin. Periaatteellisen valistustyön tarve jää tietenkin jatkuvasti olemaan.

Lopuksi on syytä mainita, että valistustyötä olisi tehtävä

muuallakin kuin osuuskauppaväen keskuudessa. On koetettava esim. eri puolueiden sanomalehdistön välityksellä päästä järjestyttömäinkin kuluttajain luokse. Sitä varten on osuuskaupallisten järjestöjen koetettava sopivissa tilaisuuksissa lähettää sanomalehtiin niiden kantaa selvittäviä selostuksia. Jotta sanomalehtimiehet saataisiin itsekkin nykyistä paremmin ymmärtämään osuuskauppaliikkeen kanta työehtopoliittisissa kysymyksissä, olisi osuuskaupallisten järjestöjen ja erityisesti K. K:n pyrittävä aikaansaamaan sanomalehtien edustajien kanssa neuvottelutilaisuuksia, joissa voitaisiin avoimesti näistä asioista mielpiteitä vaihtaa. Muita samanluontoisia tilaisuuksia mainitsematta.

On kuitenkin syytä tälläkin kohdalla tähdentää, että puheenaoleva valistustyö ei eri muodoissaan saa antaa sellaista käsitystä, kuin osuuskauppaliike suhtautuisi vihamielisesti ammattiyhdistysliikkeeseen yleensä. On päinvastoin syytä aina tähdentää sitä näiden liikkeiden etujen yhteisyyttä, josta edellä on puhuttu. Samaten on painostettava osuuskauppain halua esiintyä esikuvallisena työnantajana, joka on valmis henkilökunnan ammattiyhdistysten kanssa solmimaan työehtosopimuksia, joissa henkilökunnalle on taattu kohtuulliset työehdot ja joissa ollaan valmiit näitä ehtoja jatkuvasti parantamaan, sitä mukaa kuin työtätekevien luokkien muidenkin osain työolot paranevat.

Useampia osuuskauppoja käsittävät työehtosopimukset.

Edellä ulkomaiden oloja selostaessamme olemme havainneet, että ulkomailta ammatilliset järjestöt ovat joutuneet solmiamaan yhteisiä työehtosopimuksia useamman osuuskaupan kanssa. Isossa-Britanniassa eivät yksityiset osuuskaupat enää lainkaan tee työehtosopimuksia, vaan nämä ovat aina kokonaisen piirikunnan osuuskauppoja käsittävät. — Saksassa on myöskin Saksan kulutusosuuskuntain keskusliiton osuuskaupoilla piirikunnallisia työehtosopimuksia, mutta nämä ovat n. s. kehys- eli mantteli-

sopimuksia, joissa ei tavallisesti ole määritelty työpalkkoja, vaan jätetty näiden määrittely paikkakunnallisten yleisten työehtosopimusten varaan. (Yhdessä tällaisessa sopimuksessa, liikeapulaisten kanssa tehdyssä, on työpalkatkin sovittu piirikunnallisessa sopimuksessa.) Aikaisemmin oli k. o. liitto tehnyt muutaman ammattiliiton kanssa koko maata käsittäviä sopimuksia, sekä sellaisia, joissa oli sovittu minimipalkoista — kuitenkin edellyttäen paikallisia lisiä — että sellaisia, joissa palkkain määrääminen oli kokonaisuudessaan jätetty paikallisten sopimusten varaan. — Saksan kulutusosuuskuntain valtakunnalliitossa ovat taasen suuret osuiskaupat tehneet useamman ammattiliiton kanssa yhteisen kehyssojimuksen, jossa siinäkin on palkkain määrääminen jätetty paikallisten sopimusten varaan. — Itävallassa on vieläkin voimassa kulutusosuuskuntain liiton liikeapulaisten ammattiliiton kanssa tekemä koko maan käsittävä kehyssojimus, jossa palkat edellytetään määriteltävän maakunnallisissa työehtosopimuksissa.

Edellä on jo myöskin selostettu, että ajatus kehyssojimuksista on myöskin Suomen edistysmielissä osuuskauppaliikkeessä ollut pitkät ajat päiväjärjestyksessä. Asiaa on käsitelty K. K:n edustajakokouksessa, ja K. K:n taholta on tehty Suomen liiketyöntekijäin liitolle parikin kertaa ehdotus tällaiseksi kehyssojimuksiksi.

Kuten siis näkyy, on edistysmielinen osuuskauppaliike tähän asti jokseenkin vakiintuneesti asettunut kannattamaan sellaisia kehyssojimuksia, jotka käsittäisivät koko maan kaikki edistysmieliset osuiskaupat, mutta joissa palkkain määrääminen jätettäisiin paikallisten palkkasopimusten varaan. Muunlaisista useampia osuuskauppoja käsittävistä sojimuksista ei sensijaan ole ollut puhettakaan.

Jos tarkastamme ensi kädessä meillä suunniteltuja, kaikki edistysmieliset osuiskaupat käsittäviä kehyssojimuksia, niin epäilemättä ne tarjoisivatkin osuuskaupoille erinäisiä etuja. Jos kehyssojimuksissa määrätään useat yleiset työehdot ja paikallissopi-

muksiin jätetään etupäässä palkkausta koskevat määräykset, helpottuvat neuvottelut paikallisista työehtosopimuksista huomattavasti. Silloin ei ammattiosastojen ole myöskään mahdollista ajaa muutamilla paikkakunnilla läpi poikkeuksellisen suotuisia ehtoja alkaakseen sitten kiertoliikkeen niiden läpiviemiseksi muualla. Osuuskaupat voivat kehysopimuksen voimassa ollessa kieltäytyä tekemästä epäedullisia paikallisia palkkaussopimuksia, kun niiden muut työehdot ovat joka tapauksessa kehysopimuksella järjestetyt.

Toiselta puolen ei ole unohdettava kehysopimusten mahdollisia haittoja. Ensinnäkin niiden voimaansaattaminen saattaa aiheuttaa ikäviä kahnauksia osuuskauppaliikkeessä, jos jokin osuuskauppa kieltäytyy noudattamasta K. K:n solmiaman kehysopimuksen määräyksiä. K. K:n jäsenosuuskauppainsa puolesta tekemä sitoumus ei olisi nim. näitä jäsenosuuskauppoja juridisesti sitova, koska K. K:ta ei ole pidettävä työnantajajärjestönä työehtosopimuslain mielessä. Juridisesti sitovia kehysopimuksia voisi solmia osuuskauppain erillinen työnantajajärjestö. — Toisekseen on mainittava, että kaikki osuuskaupat käsittävällä kehysopimuksella on taipumus ottaa työehtojen määrittämisen perustaksi työehtopoliittisesti keskinkertaisten tai sitä parempien osuuskauppain työehdot. Ne vääntävät täten työehtotasoa ylöspäin¹⁾. Näin ollen ne ovat arveluttavia heikkojen (ja pienten) osuuskauppain kannalta, joissa ei ole aineellisia edellytyksiä yhtä mallikelpoiseen työehtopolitiikkaan kuin vahvoissa (ja suurissa) osuuskaupoissa ja joissa ainakaan Suomessa työoloja ei ole useinkaan järjestetty työehtosopimuksilla.

Tämä heikkous olisi kaiketi vältettävissä sellaisella, vain suuria

¹⁾ Tosin esim. K. K:n tähänastisissa ehdotuksissa on esitetty, että paikallinen osuuskauppa ja ammattiosasto saisivat paikallisessa työehtosopimuksessa palkkain lisäksi sopia jotkut muutkin työehdot työntekijöille edullisemmiksi, kuin miksi ne on kehysopimuksessa sovittu. Tämä jonkin verran pienentäisi puheenaolevaa vaaraa, mutta samalla myös vähentäisi kehysopimuksen arvoa työrauhan turvaajana.

osuuskauppoja käsittävällä kehysopimuksella, johon Saksan kulutusosuuskuntien valtakunnanliitossa on menty. Osuuskauppain kannaltahan juuri tällaiset kehysopimukset olisivat todennäköisesti edullisimmat. Niiden voimaan saattamisessa ei sitäpaitsi olisi sitä vaikeutta kuin koko maata käsittäväin.

Niistä epäilyksistä huolimatta, joita edellämämainituista syistä saattaa siis olla kehysopimuksia vastaan, voitaneen määrättyissä tapauksissa niihin menemistä puoltaa, jos niissä määritellyt työehdot eivät aseta osuuskauppaliikettä huomattavasti epäedullisempaan asemaan yksityisliikkeisiin verrattuna.

On ilmeistä, että kehysopimukset saattaisivat tulla kysymykseen vain sellaisten ammattiliittojen kanssa, jotka käsittävät huomattavan määrän työntekijöitä ja joiden käsittämien ammattien työntekijäin työehdot ovat suhteellisen yhtenäiset eri osuuskaupoissa, niin että niitä voisi kehysopimuksella järjestää tuottamatta suurempaa vaaraa heikoille osuuskaupoille.

Mitä eri ammatteihin tulee, niin leipomoiden työolojen järjestelyä olisi kaiketi edelleenkin suoritettava paikkakunnallisilla yleissopimuksilla. Paitsi sitä, että työehdot ovat jonkin verran erilaiset pienissä nyrkkileipomoissa ja suurleipomoissa, saattaisivat paikkakunnallisen yleissopimuksen ja kehysopimuksen määräykset muodostua ristiriitaisiksi siten, että osuuskauppa joutuisi epäedullisempaan asemaan kuin yksityisliikkeet. — Kahvila-ravintolain henkilökunnan työehdoista tuskin liioin voitaisiin saada kehysopimusta, kun olosuhteet esim. aukioloaikaan, vuorotöiden järjestelyyn, vuotuisiin kesälomiin y.m.s. seikkoihin nähden ovat eri osuuskaupoissa hyvin erilaiset. — Kuljetustyöntekijäinkin olojen kehysopimuksella järjestämisen tekee jonkin verran hankalaksi samainen työskentelyn ja työehtojen erilaisuus. Pienissä osuuskaupoissa ajomiehet tekevät myöskin varastotyötä, kun he taas suurissa osuuskaupoissa työskentelevät osittain keskusvarastoissa, osittain tuotantolaitoksissa. Sitäpaitsi on mainittava, että kuljetustyöläisiä kuuluu kahteen ammattiliittoon, jotka molemmat olisi otettava mukaan kehysopimuksesta neuvoteltaessa. Jos kui-

tenkin saadaan ratkaistuksi usein mainittu tulkintariita, voidaan ehkä ottaa harkittavaksi, eikö ole syytä pyrkiä järjestämään k.o. ryhmän työoloja kehys sopimuksella.

Se ammattiliitto, jota lähinnä ajatellaan kehys sopimuksesta meillä puhuttaessa, on Suomen liiketyöntekijäin liitto. Tietenkin siinäkin ovat työehdot verraten erilaiset. Kuitenkin on viimeaikainen lainsäädäntö näitä työehtoja huomattavasti yhtäläistänyt. Sitäpaitsi voitaisiin erinäisiin työehtoihin nähden myöntää mahdollisuus paikallisissa, etupäässä palkkausta järjestävissä työehtosopimuksissa, poiketa kehys sopimuksen ehdoista. Sen nojalla, mitä tässä on esitetty, on syytä todeta, että erityisesti Suomen liiketyöntekijäin liiton kanssa olisi jatkettava neuvotteluja kehys sopimuksen aikaansaamisesta.

Liikkeenhoitajain liiton kanssa olisi myös ajateltavissa koko maata käsittävä työehtosopimus. Jos sellainen saataisiin aikaan, eroaisi se varsinaisesta kehys sopimuksesta. Siinä olisi tuskin tarpeellista sopia muuta kuin palkkaehdot.

Mitä kehys sopimuksen muotoon ja sisällykseen tulee, niin se on tietenkin pääasiassa samanlainen kuin paikallisten työehtosopimusten. Sekin tulisi ensinnäkin sisältämään joukon n. s. individuaalinormeja, s. o. ehtoja, jotka sisältyvät myöskin yksityisten työntekijäin työ sopimukseen. Tällaisia olisivat määräykset työajasta, ylityöstä, kesälomista, sairausajan palkasta, toimihenkilön jälkeen jääneiden omaisten avustamisesta, ammattitaidon järjestämisestä, reservipalveluksesta j.n.s. Toisekseen se sisältäisi joukon n. s. solidaarinormeja, s. o. määräyksiä, jotka eivät tulisi sisältymään yksityisten työntekijäin kanssa tehtäviin työ sopimukseen. Tällaisia normeja ovat esim. määräykset terveydenhoidollisista järjestelyistä, järjestöehdosta, ammattiosastojen oikeudesta valita luottamusmiehiä ja toimihenkilöiden kasvatusvelvollisuudesta. Lisäksi kehys sopimuskin sisältäisi luonnollisesti erinäisiä järjestelymääräyksiä, kuten määräykset sen ulottuvaisuudesta, kestämisajasta, kehys sopimuksen tulkintaa koskevain riita-asiain ratkaisusta sekä paikallisten työehtosopimusriitain

sovittelusta. Nämä määräykset saisivat tietenkin erilaisen sisällön eri kehysopimuksissa.

Kuten sanottu, työpalkkain järjestely olisi tapahtuva kehysopimuksesta erillään. Jos kehysopimus käsittäisi kaikki edistysmieliset osuuskaupat, olisi ne osittain järjestettävä paikallisilla työehtosopimuksilla, osittain sovittava yksityisissä työsopimuksissa. Vain edellinen tapa tulisi kysymykseen siinä tapauksessa, että kehysopimus käsittäisi ainoastaan suuremmat osuuskaupat. — Paikallisiin sopimuksiin olisi parhaiten jätettävä myöskin sellaisia seikkoja kuin koeaikaa, toimihenkilöiden palvelusvuosien mukaista ryhmittelyä, liikkeiden työskentelyaikaa y. m. s. seikkoja koskevat määräykset.

Sovitteluelimet ja välitystuomioistuimet.

Epäilemättä yllä kuvailluilla kehysopimuksilla voitaisiin jossakin määrin vähentää kahnauksia osuuskauppaliikkeen ja henkilökunnan ammattiyhdistysten väliltä. Mutta ei ole suinkaan helppoa saada sellaisia meidän maassamme aikaan, kuten kokemus jo on osoittanut. Ja vaikkapa sellaisia voitaisiinkin saada solmituiksi, eivät luonnollisesti työriitaisuuksien ja avointen työtaistelujenkin mahdollisuudet silti poistuisi. Meikäläisten kehysopimusehdotusten mukaanhan palkat jäisivät paikallisissa erikoissopimuksissa sovittaviksi. Juuri palkoistahan kuitenkin etupäässä työriitoja syntyy. Sitäpaitsi on olemassa työtaistelun mahdollisuus muistakin työehdoista, kun koko maata (tai mahdollisesti pienempää aluetta) koskeva kehysopimus on irtisanotavissa.

Vaikkapa siis meilläkin päästäisiin kehysopimukseen, on välttämätöntä etsiä joitakin muita keinoja työselkkausten välttämiseksi osuuskauppojen ja niiden palveluksessa olevain työntekijäin välillä. Vielä välttämättömämpi on tämä siinä tapauksessa, että meillä edelleenkin jäädään paikallisten työehtosopimusten varaan.

Selostaessamme ylempänä tärkeimpien osuuskauppamaiden

osuuskauppaliikkeiden ja ammattiyhdistysliikkeiden suhteita olemme havainneet, että useimmissa noista maista on jo saatu aikaan sopimus ammattiyhdistysliikkeen ja osuuskauppaliikkeen työriitaisuuksia sovittelevista ja ratkaisevista elimistä. Tällaisia elimiä olemme tavanneet Isossa-Britanniassa, Belgiassa, Saksassa, Sveitsissä, Itävallassa, Norjassa ja Ruotsissa, siis melkein kaikissa niissä maissa, joiden oloja olemme tarkastaneet.

Sopimuspuolina olemme osuuskauppojen puolella tavallisesti tavanneet osuuskauppojen aatteellisen keskusjärjestön tai sekä aatteellista että kaupallista toimintaa harjoittavan keskusunnan. Ammatillisten järjestöjen puolella on sopimuspuolena tavallisesti ammattijärjestö. Näin on asianlaita Belgiassa, Sveitsissä, Norjassa ja Ruotsissa. Saksassa (ja osittain Itävallassa) riitain ratkaisukoneisto liittyy oleellisena osana eräiden ammattiliittojen kanssa tehtyihin kehys sopimukseen, joten näissä sopimuksissa on edellytetty asianomaisen ammattiliiton mukanaolo sovittelu- ja ratkaisuelimissä. Englannissa on niin ikään sikäläisen sovittelukoneiston perustanut sopimus tehty osuuskauppojen henkilökuntaa käsittävien ammattiliittojen kanssa, ja sovittelulautakunnassa on vain näiden edustajia. Aikaisemmin oli Isossa-Britanniassakin sovitteluelin järjestetty ammattijärjestöä vastaavan keskuselimen kanssa tehdyllä sopimuksella.

Edellä mainitulla tavalla luodun elimen tarkoitus on useimmissa tapauksissa työehtoja koskevien erimielisyyksien sovittelu. T. s. jos ei paikallisissa ammattiyhdistysten ja osuuskauppojen välisissä neuvotteluissa ole päästy sovintoon, on puheenaolevien elinten koetettava laatia oma sovitteluehdotuksensa riitapuolten harkittavaksi. Tämä on sovitteluelinten luonne Isossa-Britanniassa, Belgiassa, Sveitsissä, Itävallassa, Norjassa ja Ruotsissa. On luonnollista, että työnseisahdusta ei osuuskaupassa saa panna toimeen, niin kauan kuin sovitteluelimen sovitteluehdotusta valmistellaan. — Mutta tämän tehtävän lisäksi on k. o. elimille useimmissa maissa määrättyillä edellytyksillä annettu oikeus lausua sitovia ratkaisuja. Oikeastaan vain Norjan ja Ruotsin puheenaolevat sopi-

mukset eivät edellytä muuta kuin työriitaisuuden sovittelua. Toiselta puolen ei missään maassa edellytetä täydellistä lakko-oikeuden kieltoa ja siis riitapuolten harkinnasta riippumatonta oikeutta ja velvoitusta sitovan päätöksen antamiseen. Tällainen menetelmä on tavallisesti kytketty visseihin ehtoihin. Isossa-Britanniassa sovittelulautakunnan ehdotus on ilman muuta molempia riitapuolia sitova, jos lautakunnan jäsenet ovat siitä yksimieliset. Sellainenkin päätös, joka on tehty äänestyksellä, voi muodostua asianomaisia sitovaksi, jos vähemmistö ilmoittaa alistuvansa enemmistön kantaan. Lisäksi voidaan riippumattoman puheenjohtajan tehtäväksi antaa antaa muodollinenkin välitystuomio. Belgiassa e.m. sovittelukomitea tekee sitovia päätöksiä, kun molemmat riitapuolet lausuvat sitä toivovansa. Tällöin komitea tekee sitovan ratkaisun enemmistöpäätöksellä, äänten mennessä tasan joku kolmas henkilö antaa välitystuomion. Sveitsin pariteettisella komitealla on myöskin oikeus antaa sitova ratkaisu, mutta vain siinä tapauksessa, että molemmat riitapuolet sitä pyytävät.

Järkevintä lienee meillä Suomessakin pyrkiä välttämään avoimia työtaisteluita luomalla ammatillisten järjestöjen kanssa yhteisiä sovittelu- ja välitystuomioelimiä. Tietenkään ei voida kieltää, etteikö tälläkin järjestelyllä olisi heikkouksia. Voitaneen ainakin josakin maassa saatuun kokemukseen viitaten esittää se epäily, että ammattiyhdistykset voisivat joskus keinotekoisesti synnyttää selkkauksen e. m. sovitteluelimen kompromissiehdotuksen tai -ratkaisun toivossa. Paljon riippuu kuitenkin ilmeisesti siitä, minkälainen on ammatillisten keskustelinten mieliala osuuskauppaliikettä kohtaan. Tämä taas riippuu pääasiassa siitä, missä määrin ammattiyhdistysliikkeen luottamushenkilöt ovat päässeet selvyYTEEN osuuskauppaliikkeen ja ammattiyhdistysliikkeen suurista yhteisistä eduista ja pyrkimyksistä. Kuten edellä olemme osoittaneet, on tässä suhteessa mahdollisuuksia saada valistustyöllä nykyiseen tilanteeseen korjausta.

Toinen heikkous puheenaolevan luontoisilla elimillä on se, että niiden vaikutus ulottuu ainoastaan osuuskauppojen työriitoihin.

Jos on paikallinen työriita, johon osallistuvat sekä yksityiset liikkeet että osuuskauppa, saattaa sovitteluelimen ehdotus merkitä näin ollen sitä, että osuuskaupan on jätettävä yksityisliikkeet ja solmittava oma työehtosopimuksensa. Tätä ei ole pidettävä oikeana asiaintilana, vaikka se vielä tällä haavaa näyttää olevan useimmissa maissa tapana. Pyrkimyksenä on pidettävä sellaisia työehtosopimuksia, joissa yksityisliikkeetkin ovat mukana. Kuitenkaan ei sovitteluelimen luomista osuuskauppaliikkeen ja ammattiyhdistysliikkeen välille liene pidettävä kokonaan soveltumattomana siihenkään ihanteena pidettävään työehtosopimukseen, jossa työehtosopimukset olisivat yksityisliikkeitä ja osuuskauppoja yhteisesti sitovia. Missä osuuskaupalla on ratkaiseva vaikutus työehtosopimusneuvottelujen kulkuun, siellä ei ulkopuolisen sovitteluelimen osuuskaupalle tekemä sovitteluehdotus estäne yhteisen sopimuksen syntymistä. Toisin on tietysti asianlaita siellä, missä osuuskaupalla ei ole johtavata asemaa.

Seuraus tässä esitetystä lienee, ettei osuuskauppainkaan taholta voitane pyrkiä enemmistö päätöksellä tehtäviin ratkaisuihin, vaan että niille on varsinkin nyt kosketeltujen tapausten varalta jätettävä oikeus harkita niille tehtyä sovintoehdotusta.

Toistaiseksihan on asianlaita siten, että osuuskauppain kannalta tärkeimmissä ammateissa, ennen kaikkea liikeapulaisammattissa, ei ole mahdollista toteuttaa yleisten työehtosopimusten ajatusta. Osuuskaupat joutuvat pitkät ajat eteenpäin tällaisissa ammateissa solmimaan työehtosopimuksia yksinänsä, joskin niiden on entistä enemmän pidettävä vaaria yksityisliikkeiden työehdoista. Tällaisia tapauksia varten olisi varmaankin työriitain sovitteluelin paikallansa. Se olisi omansa ehkäisemään useimpien työriitaisuuksien puhkeamisen avoimiksi työtaisteluiksi. Täten se toimisi sen ärtymyksen ukkosenjohdattimena, jota avoin työtaistelu aina synnyttää vähäväkisten kuluttajain omassa keskuudessa ja eritoten jäsenistön ja henkilökunnan välille ja joka helposti pienien vastakohtien vaikutuksesta estää näkemästä osuuskauppaliikkeen ja ammattiyhdistysliikkeen suuria yhteisiä pyrkimysperiä.

Tällä hetkellä Suomen edistysmielinen osuuskauppaliike saat- taakin näin ollen pitää sovittelu- ja välitystuomioelimen luomista ammattiyhdistysliikkeen ja osuuskauppaliikkeen välille kaikkein tärkeimpänä työehtopoliittisena ohjelmakohtana. Siitä, mitenkä Suomen ammattiyhdistysliike tähän suunnitelmaan suhtautuu, riippuu suuressa määrin, onko ja minkälaisiin muihin toimenpitei- siin edistysmielisen osuuskauppaväen ryhdyttävä työehtopoliittisia etujaan valvoessaan.

Tässä esitetty ajatus ei ole maamme edistysmielisessä osuuskaup- paliikkeessa suinkaan uusi. Se on, kuten aikaisemmin on jo selos- tettu, vahvistettu K. K:n v. 1926 pidetyn edustajakokouksen pää- töksellä. Tämä edustajakokous hyväksyi „osuuskauppaliikkeen omaa tuotantoa” käsittelevän kysymyksen yhteydessä m. m. seuraa- van lausuman:

„Jotta suurten kuluttajajoukkojen ja osuuskaupallisten tuo- tantolaitosten eri työntekijäryhmien eturistiriidat saataisiin sovi- tetuiksi ilman työtaisteluja, on osuuskaupallisten järjestöjen py- rittävä ammatillisten järjestöjen kanssa saamaan aikaan sopi- mus siitä, että työntekijäin ammattiyhdistysten ei olisi sallittava ilman muuta julistaa osuuskaupallista tuotantolaitosta lakko- tilaan, vaan että uhkaavat työselkkaukset ratkaistaisiin osuus- kaupallisen keskusjärjestön ja ammatillisen keskusjärjestön edustajista tasaväkisesti kokoonpannussa sovinto- ja välitys- tuomiolautakunnassa.”

Päätöslauselmassa ilmituotua ajatusta ovat K. K:n hallinto- elimet jo myöskin yrittäneet toteuttaa. V:n 1928 alussa ehdotti K. K:n hallintoneuvosto Suomen ammattijärjestölle, että K. K:n ja sen välillä tehtäisiin sopimus sovittelu- ja välitystuomioelimestä. K. K:n hallintoneuvosto Suomen ammattijärjestölle, että K. K:n raava:

„Jotta sellaiset Kulutusosuuskuntien Keskusliiton (K. K.) r. y. jäsenjärjestöjen toimessa olevien henkilöiden työehtoja koskevat erimielisyydet, joista jäsenjärjestön ja paikallisen ammattiyhdis- tyksen välisissä neuvotteluissa ei ole päästy yksimielisyyteen ja jotka eivät kuulu paikallisten työehtosopimusten edellyttämien sovinto-oikeuksien ratkaistaviin asioihin, saataisiin sovitetuiksi

ilman häiritseviä työnseisauksia, sovitaan allekirjoittaneiden jäsenjärjestöjen kesken seuraavasta menettelystä:

1. Yllämainitut riidat on paikallisen ammattiyhdistyksen tai K. K:n jäsenjärjestön aloitteesta alistettava jäljempänä mainitun sovittelulautakunnan käsiteltäväksi tässä sopimuksessa säädettyä menettelyä noudattaen.

2. Allekirjoittaneet järjestöt ovat yksimielisiä siitä, ettei minikäänlaisiin työtaistelutoimenpiteisiin saa paikallisen ammattiyhdistyksen tai K. K:n jäsenjärjestön puolelta ryhtyä, ennenkuin riita on ollut sovittelulautakunnan käsiteltävänä ja tämä ryhtynyt kaikkiin niihin toimenpiteisiin, joita se pitää mahdollisena riitakysymyksen ratkaisemiseksi.

3. Edellä 1) kohdassa mainittu sovittelulautakunta muodostetaan pysyväiseksi ja kestää sen toimikausi koko sopimusajan.

Sovittelulautakunnan jäsenet valitaan kalenterivuodeksi kerrallaan siten, että Kulutusosuuskuntien Keskusliitto (K. K.) r. y. valitsee 3 jäsentä ja Suomen Ammattijärjestö r. y. niinikään 3 jäsentä. Jäsenet on valittava seuraavaa kalenterivuotta varten ennen edellisen kalenterivuoden päättymistä ja on näin valituista henkilöistä kummankin sopimuspuolen tehtävä toisilleen kirjallinen ilmoitus, uhalla, että ellei näin tapahdu, toinen sopimuspuoli on oikeutettu valitsemaan puuttuvat kolme jäsentä.

Puheenjohtaja ja sihteeri valitaan sovittelulautakunnan jäsenien keskuudesta kutakin kalenterivuotta varten. Jos sovittelulautakunnan jäsenet pääsevät lautakunnan käsiteltäväksi jätetyn riita-asian ratkaisuun nähden yksimielisiksi, on sovittelulautakunnan päätöstä pidettävä välitystuomiona, jonka käytäntöönpanoa tämän sopimuksen allekirjoittajat kumpikin jäsenjärjestöihinsä nähden sitoutuvat valvomaan. Samoin meneteltäköön silloin, kun sovittelulautakunnan päätös on tehty äänestyksen jälkeen ja lautakunnan vähemmistöön jääneet jäsenet ilmoittavat alistuvansa lautakunnan enemmistön tekemään päätökseen.

Elleivät kaikki sovittelulautakunnan jäsenet sovi riita-asian yksimielisestä ratkaisusta tai elleivät kaikki vähemmistöön jääneet jäsenet, milloin päätös on tehty äänestyksen jälkeen, ilmoita alistuvansa enemmistön tekemään päätökseen, on lautakunnan valittava puolueeton puheenjohtaja johtamaan riita-asian jatkuvaa käsittelyä ja ratkaisua. Elleivät sovittelulautakunnan jäsenet sovi puheenjohtajan valitsemisesta, määrää hänet sovittelulautakunnan pyynnöstä sosiaaliministeriö.

Jos asianosaiset, ennenkuin riita-asian käsittelyä puolueettoman puheenjohtajan johdolla ryhdytään jatkamaan, kirjallisesti sopivat asian ratkaisemisesta välimiesmenettelyllä, toimikoon sovittelulautakunta välitystuomioistuimena. Muuten sisältäköön sovittelulautakunnan riita-asiassa puolueettoman puheenjohtajan johdolla tekemä päätös vain asianosaisille tiedoksiannettavan ehdotuksen riita-asian ratkaisemisesta.

Joka tahtoo saada asian sovittelulautakunnan tutkittavaksi, antakoon siitä vastapuolelle tiedon kirjallisesti ilmoittamalla selvään ja täydellisesti riitakysymyksen ja mitä vaaditaan. Samansisältöinen ilmoitus on tehtävä kirjallisesti sovittelulautakunnan puheenjohtajalle. Puheenjohtajan on ilmoituksen saatuaan viimeistään 10 vuorokauden kuluttua kutsuttava sovittelulautakunta koolle käsittelemään vireillepantua riita-asiaa.

Sovittelulautakunnan päätös voi sisältää myös päätöksen riitapuolilta perittävistä sovittelulautakunnan kustannuksista ja oikeudenkäyntikuluista.

Tämä sopimus on voimassa kolme vuotta, tammikuun 1 p:stä 1929 tammikuun 1 p:ään 1932 ja jatkuu edelleen kolmivuotiskauden, ellei sitä viimeistään kolmea kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä jommaltakummalta puolen kirjallisesti irtisanota.”

K. K:n hallintoneuvoston sopimusehdotus soveltuu vieläkin neuvottelujen pohjaksi. Sen sisällykseen nähden on syytä tähdentää muutamia seikkoja.

On ensinnäkin luonnollista, että sopimus sovitteluelimestä tehdään ammatillisen keskusjärjestön eikä osuuskauppain henkilökuntaa edustavien ammattiliittojen kanssa. Niin on tehty, kuten olemme nähneet, useimmissa muissakin maissa. Syyt tähän ovat ilmeiset. Ensinnäkään ei olotila nykyisestään paljon muuttuisi, jos sopimuksella vahvistettaisiin se nykyinen menettely, että sen ammattiliiton, jonka alaisen ammattiosaston kanssa joku osuuskauppa on joutunut työriitaisuuteen, ja K. K:n edustajat kohtaisivat toisensa neuvotellakseen sovinnon aikaansaamisesta. Periaatteellisesti uusi tekijä tulee sovinnonhieronan vasta, jos se elin, joka edustaa ammatillisesti järjestyneen palkkatyöväen kokonaisuutta, pääsee sovintoneuvotteluihin. Silloin vasta saadaan takeita,

että työriitain sopimisessa ei loukata niiden ammatillisesti järjestyneiden palkkatyöläisten etua, jotka eivät ole osuuskauppain palveluksessa. Vain täten voidaan osuuskauppain henkilökunnan ammatillisten eri järjestöjen työehtopolitiikkaan saada edes jotakin yhtenäisyyttä. Ammattijärjestön edustajat sovitteluelimessä saisivat varmaankin myöskin sovitetuiksi osuuskauppain henkilökunnan ammattiyhdistysten keskenäisiä rajariitoja, joiden vaikutuksesta osuuskaupatkin toisinaan ovat joutuneet omatta syyttään työselkkauksiin.

Lautakunnan tulee tietenkin olla tasaväkinen (pariteettinen), jossa kummallakin järjestöllä on yhtä monta edustajaa. Edustajain lukumäärä on luonnollisesti toisarvoinen seikka. K.K:n hallintoneuvoston e.m. sopimusehdotuksessa se on kummallakin puolen ehdotettu kolmeksi. Vaikka ammattiyhdistysten taholta saataneen suurempaa lukumäärää pitää suotavana siitä syystä, että osuuskauppain henkilökunnan tärkeimmät ammattiliitot voisivat tulla sovitteluelimessä edustetuiksi, tarjoaa vähäinen lukumäärä siksi paljon etuja esim. koollekutsumisen helppouteen ja työskenteilyn sujumiseen nähden, että tämä etu voittanee e. m. haitan. Tämän haitan voisi sitäpaitsi korjata siten, että ammattiliitto, jolla ei ole edustajaa sovitteluelimessä, saisi lähettää edustajansa asiantuntijana olemaan läsnä sitä koskevaa riita-asiaa käsiteltäessä.

Luonnolliselta ja hyväksyttävältä tuntuu se K. K:n hallintoneuvoston sopimusehdotuksen kanta, että sovitteluelin muodostettaisiin pysyväiseksi, jonka jäsenet valittaisiin kalenterivuodeksi kerrallaan. Niin ikään on kaiketi oikeampana pidettävä sopimusehdotuksen puheenjohtajaa ja sihteeriä koskeva määräys kuin esim. saksalaista vuorottelumenettelyä. Kun puheenjohtajalla täytyy ilmeisesti olla pysyväisiä vakinaisia tehtäviä, esim. riitakirjelmäin vastaanottaminen ja sovittelulautakunnan koollekutsuminen määräajassa, näyttäisi tarkoituksenmukaisimmalta valita puheenjohtajakin vuodeksi kerrallaan. Tällainen järjestely on

ainakin katsottu asianmukaiseksi esim. Ruotsin keskuskunnan ja ammattijärjestön vastaavassa sopimuksessa.

Sovittelulautakunnassa käsiteltäviin asioihin näyttää olevan syytä, kuten puheenaolevassa sopimusehdotuksessa on tehty, sisällyttää kaikki sellaiset työehtoja koskevat riidat, joista paikallisissa neuvotteluissa ei ole päästy lopulliseen yksimielisyyteen ja jotka eivät kuulu paikallisten työehtosopimusten edellyttämien sovinto-oikeuksien ratkaistaviin asioihin. Kuten edellä on jo tähdennetty, on selvänä pidettävä, ettei kumpikaan riitapuoli saa ryhtyä mihinkään taistelutoimenpiteisiin, ennenkuin riita on ollut sovittelulautakunnan käsiteltävänä ja tämä antanut asiasta lausuntonsa tai muuten ryhtynyt riita-asiassa joihinkin lopullisiin toimenpiteisiin.

Lautakunnan sovittelumenetelmään nähden on syytä pyrkiä pidemmälle kuin Norjassa ja Ruotsissa, joissa on tyydytty sovitteluelimen tehtävä rajoittamaan pelkkään sovintoehdotuksen laatimiseen, jonka riitapuolet sitten saisivat hyväksyä tai hylätä. Vaikka onkin myönnettävä, että arvovaltaiselta taholta tullut sovintoehdotus useimmiten kykenee riidan lopettamaan, saattaa esiintyä tapauksia, jolloin riitapuolet ovat niin itsepäisiä, että eivät alistu sovintoehdotukseen. Sen vuoksi on syytä tehdä sovittelulautakunnalle mahdolliseksi määrätyillä edellytyksillä lopullisesti ratkaistakin riita-asia. K. K:n hallintoneuvoston ehdotuksessa on tällainen ratkaisu edellytetty seuraavissa kolmessa tapauksessa:

1. Milloin sovittelulautakunnan jäsenet pääsevät lautakunnan käsiteltäväksi jätetyn riita-asian ratkaisuun nähden yksimielisiksi, on sovittelulautakunnan päätöstä pidettävä lopullisena ratkaisuna, jonka täytäntöönpanoa molemmat sopimusjärjestöt sitoutuvat valvomaan. Tietenkin tällainen päätös ei ole välitystuomio siinä merkityksessä, kuin helmikuun 4 päivänä 1928 annettu laki välimiesmenettelystä edellyttää, koska mainitun lain edellyttämää muotoja riita-asiain vireillepanosta y. m. s. seikoista ei ole noudatettu, mutta käytännöllisiin tuloksiinsa nähden veisi sovittelulautakunnan yksimielinen päätös samoihin tuloksiin.

2. Milloin sovittelulautakunnan päätös on tehty äänestyksen jälkeen ja lautakunnan vähemmistöön jääneet jäsenet ilmoittavat alistuvansa lautakunnan enemmistön tekemään päätökseen, on päätöstä pidettävä samanluontoisena kuin edellä 1) kohdassa on mainittu.

3. Ellei näin tapahdu, kuin edellä 1) ja 2) kohdissa on mainittu, on koetettava saada vielä riita-asia sovittelutietä ratkaisuksi niitä keinoja käyttämällä, joita v. 1928 voimaantullut laki välimiesmenettelystä sisältää. Käytännöllisimmin voidaan menettely tässä tapauksessa järjestää siten, että asianomaiset tekevät sovittelulautakunnan edessä kirjallisen sopimuksen välitysmenettelystä, mikä sopimus m. m. edellyttää, että sovittelulautakunta toimii lain edellyttämänä välitystuomioistuimena ja että sen valitsema tai sosiaaliministeriön määräämä puheenjohtaja tulee toimimaan tämän välitystuomioistuimen puolueettomana puheenjohtajana. Tällainen välitystuomioistuin voi ratkaista riitaisuuden lopullisesti lainvoimaisella päätöksellä. (Lisäksi mainittakoon, että K. K:n sopimusluonnoksessa on edellytetty sellainenkin mahdollisuus, että riitapuolet eivät jättäisikään riidan ratkaisua puolueettoman puheenjohtajan välitystuomion varaan, vaan pyytäisivät puolueettoman puheenjohtajan puheenjohtajalla toimivalta sovittelulautakunnalta vain arvovaltaista lausuntoa ja ehdotusta riitakysymyksen ratkaisusta. Viimemainitulla lausunnolla näin ollen tulisi olemaan vain siveellisesti vaikuttava merkitys, jonka arvoa kuitenkin tuskin on syytä väheksiä puhkeamassa olevan työtaistelun ehkäisyä silmälläpitäen.)

Noita kolmea tapausta pidemmälle tuskin on syytä riidan lopullisessa ratkaisussa mennä. Silmälläpitäen niitä vaikutuksia, joita osuuskaupoille saattaa koitua eräiden ammattiliittojen niille asettamista poikkeusvaatimuksista samoin kuin yleisiä paikkakunnallisia työehtosopimuksia solmittaessa, on osuuskauppaliikkeenkin kannalta järkevintä pidättää itselleen harkintaoikeus, haluaako se ilman muuta alistua sovittelulautakunnan päätökseen. Sitäpaitsi ehdotus pakollisesta ratkaisuun

alistumisesta tuskin saisi ammattiyhdistysväkeä puolelleen. Sehän yleisesti vastustaa valtion pakollista välitystuomiota, ja vaikka työtätekevien luokkien omien yhteiskunnallisten liikkeiden kesken vapaaehtoisesti järjestettyä välitystuomiomenetelmää on aivan toisin arvosteltava kuin valtiovallan pakollisesti järjestämää, on ehdotusta tehdessä otettava huomioon ammattiyhdistysväen kanta, vaikkapa sitä ei pidettäisikään täysin oikeana.

Näyttää kumminkin siltä, ettei Ammattijärjestön taholla olla valmiit menemään edes siihen edellä selostettuun riittävän lopullisen ratkaisun menetelmään, joka sisältyy K. K:n hallintoneuvoston sopimusehdotukseen ja jonka mukaan tuon menetelmän käyttäminen jäisi kummankin järjestön edustajain vapaan harkinnan ja suostumuksen varaan. Sen Suomen ammattijärjestön ja K. K:n edustajien välisen sovittelulautakunnan tehtäväksi, jonka järjestämistä Suomen ammattijärjestön v:n 1929 edustajakokous päätti suositella ja jonka ohjesääntöluonnoskin sisältyy liitteenä päätökseen, ei Ammattijärjestön taholla tahdota hyväksyä kuin arvovaltaisen sovintoehdotuksen aikaansaaminen työriitaan osallisille puolille.

Kuten edellä on jo mainittu, on neuvottelut pantu alulle Ammattijärjestön ja K. K:n edustajain kesken m.m. yhteisen sovittelulautakunnan luomisesta. Jos sopimus siitä saadaan aikaan, vähenee sopimuksen arvo kumminkin melkoisesti siinä tapauksessa, että edistysmielisten osuuskauppain henkilökunnan suurimman työntekijäryhmän, liiketyöntekijäin, ammattiliitto eroaa Suomen ammattijärjestöstä. Silloin muodostuu uusi pulma, miten tämän liiton kanssa syntyvät työriidat saadaan sovitetuiksi ilman työtaisteluun turvautumista. Osuuskauppaliikkeellekin näin ollen ammattiyhdistysliikkeen hajaannus tuo eräitä vaikeita pulmia ratkaistaviksi.

Joka tapauksessa on kumminkin merkittävä periaatteellisesti erittäin tyydyttäväksi tulokseksi, että myöskin ammatillisen liikkeen keskusjohdon taholla halutaan sovinnollisella tavalla rat-

kaista osuuskauppain ja niiden henkilökunnan välillä syntyvät työriidat. Pääseekö tämä tahto toteutumaan ja millä tavalla se mahdollisesti tulee toteutumaan, sen tulevat lähivuodet osoittamaan.

Liite I. K. K:n v. 1929 Helsingissä pidetyn edustajakokouksen hyväksymät ponnet.

EDISTYSMIELISEN OSUUSKAUPPALIIKKEEN NYKYISET TYÖEHTOPOLIITTISET PERIAATTEET.

1.) Osuuskauppaliikkeen päätehtävänä taloudellisella alalla on valvoa jäsenten etuja kuluttajina: hankkia kuluttajille kunnollisia ja halpoja elin- ja muita kulutus-tarvikkeita, suojellen heitä vieläkin yleisiltä huonoilta ja väärennetyiltä tavaralaaduilta sekä niiltä hintainko-roituksilta, joihin ovat omansa johtamaan varsinkin väli-käsien liiallinen tulvaaminen vähittäiskauppaan sekä kapitalististen rengastumain ja trustien monopolistinen hintapolitiikka. Täyttäessään tätä päätehtäväänsä osuus-kauppaliike lisää vähäväkisten työtätekeväin luokkain työtulojen ostovoimaa. Sitä mukaa kuin osuuskaupalliset järjestöt kasvavat ja kehittyvät, ne myös opettavat suuret vähäväkiset kansanjoukot taloudelliseen itsehallin-toon ja samalla antavat todistuksen yhteistaloudellisen liikemuodon elinvoimaisuudesta.

2) Pystyäkseen täyttämään yllämainitut suuret kansan-taloudelliset ja yhteiskunnalliset tehtävänsä ja pyrkimys-peränsä tulee osuuskaupallisten järjestöjen paitsi edulli-siin tarvikehankintoihin kyetä pysyttämään kustannuk-sensa sellaisella tasolla, että ne saattavat kestää ja voittaa vapaassa kilpailussa yksityisten liikkeiden kanssa. Ne edut, joita osuuskaupoille on kilpailussa monesti os-toksiin ja erinäisiin kustannuseriin nähden taannut niiden suurliikkeenomainen liikemuoto ynnä niiden keskenäinen, eri keskusjärjestöjen välityksellä tapahtuva taloudellinen sekä liikkeenhoitoa ja valistustyötä koskeva yhteistoiminta, pyrkii kuitenkin useasti osaltansa tekemään tyhjiksi se

*seikka, että osuuskauppain tärkein kustannuserä, työku-
stannukset, on noussut yksityisliikkeiden vastaavaa kustan-
nuserää korkeammaksi. Tämä osuuskauppaliikkeen kehi-
tystä haittaava ilmiö on tavattavissa varsin yleisesti
myöskin Suomen edistysmielissä osuuskauppaliikkeessä.*

*3) Useiden edistysmielisten osuuskauppain työkustan-
nusten liiallinen nousu johtuu etupäässä niiden yksityis-
liikkeiden työoloihin verraten työntekijöille edullisemmista
työehdoista: joko suoranaisesti rahallisia kustannuksia
suhteettomasti lisäävistä palkkaus- y. m. ehdoista tai
niiden toimintamahdollisuuksia supistavista: työskentely-
aikaa, henkilökunnan valintaa y. m. s. seikkoja koskevista
ehdoista.*

*4) Edistysmielisten osuuskauppain työntekijöilleen tar-
joamat yksityisliikkeiden työehtoja edullisemmat työehdot
aiheutuvat pääasiallisesti siitä seikasta, että edistysmielis-
ten osuuskauppain eräät toimihenkilö- ja työväenryhmät
esittävät näille osuuskaupoille yksityisliikkeiden työeh-
doista poikkeavia vaatimuksia, millaiseen politiikkaan hel-
posti johtaa kysymyksessä olevien ryhmien vain edistysmie-
lisiin osuuskauppoihin ulottuva ammatillinen järjestäyty-
minen.*

*5) Voidakseen pysyttää työku-
stannuksensa kilpailu-
kykyisyyden edellyttämällä tasolla ja voidakseen ehkäistä
eri työväenryhmien tulo- ja työehtotason muodostumista
suhteettoman erilaiseksi edistysmielisten osuuskauppain
on tästedes nykyistä enemmän kiinnitettävä huomiota työ-
ehto- ja varsinkin työehtosopimuspolitiikkaansa. Niiden
on tällöin torjuttava sellaiset vaatimukset, jotka olisivat
omansa tekemään osuuskauppain kilpailukykyisyyden
uhatuksi taikka saattamaan osuuskauppain toimihenki-
löt erikoisesti suosittuun asemaan toisten, samanlaista
ammattikoulutusta ja -taitoa sekä vastuuta edellyttävien
ammattien työntekijäin rinnalla.*

6) *Osuuskaupat eivät saa kuitenkaan milloinkaan kohdistaa työehtopolitiikkaansa ammattiyhdistysliikkeen yleisiä, työväenluokan elintason kohottamista tarkoittavia pyrkimyksiä vastaan, joiden kanssa osuuskauppaliikkeen omat päämäärät ovat sopusoinnussa. Osuuskauppaliikkeen tulee päinvastoin kilpailukykyisyytensä ja työtätekevien luokkien yleisen tulo- ja työehtotason asettamisissa rajoissa pyrkiä edistämään ammattiyhdistysliikkeen politiikkaa yleisten työehtojen parantamiseksi esiintymällä itse puolestaan esikuvallisena työnantajana.*

7) *Pyrkimys esiintyä esikuvallisena työnantajana merkitsee ensinnäkin, että osuuskaupat eivät aseta esteitä toimihenkilöidensä ammatilliselle järjestäytymiselle, vaan tunnustavat henkilökuntansa ammatilliset järjestöt sekä että ne antavat yhtä sopivista, samoilla ehdoilla tarjoutuvista toimeenpyrkijöistä etusijan ammatillisesti järjestäytyneille. Ne ovat valmiit tekemään henkilökuntansa ammatillisten järjestöjen kanssa työehtosopimuksia silloinkin, kun yksityiset liikkeet näistä kieltäytyvät, edellyttäen kuitenkin, että tällaisissakin työehtosopimuksissa noudatetaan näissä ponsissa määritellyjä periaatteita.*

8) *Voidakseen edistää ammattiyhdistysliikkeen tarkoituspäätä edistysmieliset osuuskaupat selittävät edelleen olevansa valmiit tunnollisesti noudattamaan työväenlainsäädännön määräyksiä toimihenkilöiden työaikaan ja vuotuisiin lomiin, liikkeen sulkemisaikaan, toimihenkilöiden ylityön korvaukseen, toimihenkilöiden sosiaaliseen huoltoon, työväen suojelulaitteisiin y.m.s. seikkoihin nähden. Tämän lisäksi ne selittävät olevansa valmiit ylittämään määrättyihin sosiaalisiin etuihin, kuten sairausavustuksiin, jopa erälle lainsäädännön kohtuuttoman vähän suosimille työväenryhmille vuotuisiin lomiinkin nähden työväenlainsäädännön määräykset, kulkien tässä suhteessa paikkakunnan parhaiden, samalla alalla*

vastaavissa oloissa työskentelevien kilpailevien yksityisliikkeiden rinnalla ja etunenässä, mutta sitoutumatta kumminkaan huomattavasti ylittämään niitä vastaavia huoltotoimenpiteitä, mitkä yhteiskunnan puolelta taataan osuuskauppain jäsenkunnan muille, vastaavassa asemassa oleville työntekijäryhmille.

9) Työaikaan nähden lain määräyksistä työntekijäin eduksi poikkeaminen saattaa tulla kysymykseen, jos niistä paikkakunnan parhaissa, samalla alalla vastaavissa oloissa työskentelevissä kilpailevissa yksityisliikkeissä ja samantyyppisistä ammattikoulutusta ja -taitoa sekä vastuuta edellyttävissä ammateissa vastaavasti poiketaan. Lain määräämää edullisempaan aukiolo- ja työskentelyaikaan osuuskaupat suostuvat, mikäli tästä on muodostunut yleinen paikkakunnallinen tapa.

10) Tärkeimpään työkustannuksiin vaikuttavaan työehtotekijään, palkkaukseen, nähden on osuuskauppain pyrittävä yksityisliikkeiden kanssa yhteisesti tehdyissä työehtosopimuksissa turvaamaan alimmaispalkka kohtuulliseksi, ohjeena pitäen toisten, vastaavaa ammattikoulutusta ja -taitoa sekä vastuuta edellyttävien työntekijäryhmien palkkausta. Joutuessaan yksinään tekemään työehtosopimuksia henkilökuntansa ammatillisten järjestöjen kanssa osuuskauppain on näiden näkökohtain lisäksi otettava ohjeeseen paikkakunnan parhaiden, samalla alalla vastaavissa oloissa työskentelevien kilpailevien yksityisliikkeiden palkkausolot.

11) Jotta voitaisiin saada aikaan mahdollisimman yhtenäinen työehtopolitiikka edistysmielisessä osuuskauppaliikkeessä, on edistysmielisten osuuskauppain yleensä oltava työehtosopimusasioissa jo alusta alkaen mahdollisimman läheisessä vuorovaikutuksessa K. K:n kanssa. Tämän vuoksi osuuskauppojen on heti, kun ammattiosastot ovat esittäneet niille työehtosopimusehdotuksen,

hankittava siitä K. K.:n lausunto jo ennen, kuin paikallisiin työehtosopimusneuvotteluihin ryhdytään.

12) Jotta voitaisiin välttää osuuskauppain ja ammattiyhdistysten välisten eturistiriitojen puhkeamista kummallekin liikkeelle taloudellista vahinkoa tuottaviksi ja kummankin liikkeen arvoa heikentäviksi avoimiksi työriidoiksi, osuuskauppain on pyrittävä ensinnäkin solmiamaan osuuskauppain henkilökunnan tärkeimpien ammattiliittojen ja joko kaikkien tai tärkeimpien edistysmielisten osuuskauppain kesken n. s. kehystyöehtosopimuksia, joilla määritellään useimmat työehdot, mutta jätetään palkat ja eräät muut työehdot paikallisesti määrättäviksi.

13) Tärkeintä edellisessä kohdassa mainitun tarkoituksiperän saavuttamiseksi on saada K. K.:n ja Suomen ammattijärjestön kesken sopimus tasaväkisesti kokoonpannun sovittelulautakunnan luomisesta, jonka tehtäväksi tulisi tehdä ehdotuksia osuuskauppain ja ammattiyhdistysten välisten työriitaisuuksien rauhalliseksi sovittamiseksi. Tälle sovitteluelimelle olisi määrätyillä edellytyksillä annettava myöskin oikeus antaa työriitoja lopullisesti ratkaisevia välitystuomioita.

14) Edistysmielisten osuuskauppain ja varsinkin niiden keskusjärjestöjen on entistä enemmän ryhdyttävä tekemään valistustyötä vähäväkisten kuluttajain keskuudessa saadakseen nämä ymmärtämään, mikä tärkeä merkitys osuuskauppaliikkeellä on yhteiskunnan vähäväkisten nykyhetken ja tulevaisuuden eduille sekä yksilöinä että luokkina ja mitenkä ehkäisevästi eräiden ammatillisten järjestöjen yksinomaan edistysmielisiin osuuskauppoihin kohdistuva työehtopolitiikka saattaa vaikuttaa osuuskauppain kykyyn toteuttaa näitä tarkoituksia. Tämän valistustyön tulee tapahtua kuitenkin itse ammatillisen liikkeen ajamille vähäväkisten työtätekevien luokkien kokonaiseduille myötämielisessä hengessä edellä esitettyjen periaatteiden pohjalla.

Liite II. Liikehenkilökunnan työehtosopimus.

TYÖEHTOSOPIMUS

..... ja Suomen Liiketyöntekijäin
Liiton r.y. välillä.

1 §.

Tällä työehtosopimuksella määritelläänn toimessa olevan konttori-, myymälä- ja varastohenkilökunnan työ- ja palkkaehdot.

Sopimus koskee kaikkia edellämainituilla aloilla sopimuksen voimassaoloaikana osuusliikkeen toimessa työskenteleviä työntekijöitä.

1. Työaika.

2 §.

Normaalityöaika on 47 tuntia viikossa ja 8 tuntia päivässä. Kuuttatoista vuotta nuorempaa henkilöä älköön kuitenkaan pidetäkö työssä yli 6 tunnin päivässä.

Edellämainitun työajan lisäksi tehdään ylityötä lain sallimissa rajoissa.

3 §.

Varsinainen työaika järjestetään sekatavaramyymälöissä klo 8—18 välisenä aikana, paitsi lauantaisin ja juhlien aattoina, jolloin työaika päättyy klo 17. Maaseudulla voidaan kuitenkin myymäläin aukioloaika kesäkuun 1 päivän ja syyskuun 1 päivän välisenä aikana järjestää klo 7—19.

Juhannuksen ja joulun aattoina suljetaan myymälät, konttori ja varasto klo 16.

Maito- ja leipämyymälöissä sekä kioskeissa on noudatettava työaikaan nähden kunnanvaltuustojen antamia määräyksiä.

II. Toimeenottaminen.

4 §.

Kullakin osuusliikkeen toimeen tulevalla, tämän sopimuksen alaisella henkilöllä on 3 kuukauden koeaika, jonka kuluessa osuusliikkeellä on oikeus sanoa irti toimihenkilö ilman irtisanomisaikaa ja tällä taas oikeus sanoutua irti toimesta ja jättää toimi irtisanomispäivän iltana. Tässä kohdassa mainituissa tapauksissa suoritetaan palkka irtisanomispäivän iltaan asti.

Kun koeaika on loppunut, otetaan asianomaisen henkilön lähimmälle esimiehelle tekemästä esityksestä erikseen harkittavaksi, voidaanko hänet ottaa vakinaisesti liikkeen palvelukseen.

Toimihenkilö, joka ei ennen ole työskennellyt alalla, on harjoittelijana kahden vuoden ajan, koeaika siihen mukaan luettuna. Sen jälkeen on hän, jos hän on täyttänyt vähintään 17 ikävuotta, nuorempana työntekijänä kahden vuoden ajan, jonka jälkeen hänet, jos hän on täyttänyt 21 ikävuotta, siirretään vanhempien työntekijäin palkkaluokkaan.

Osuusliike ei aseta esteitä toimihenkilöidensä ammatilliselle järjestäytymiselle. Yhtä sopivista, samoilla ehdoilla tarjoutuvista toimeenpyrkijöistä annetaan etusija ammatillisesti järjestyneille.

Myymälänhoitajat luokitellaan seuraavasti:

I luokka,	jonka myynti on yli	150,000 mk	kuukaudessa;
II	” ” ” ” ”	100,000	” ”
III	” ” ” ” ”	75,000	” ”
IV	” ” ” ” ”	50,000	” ”
V	” ” ” ” ”	alle 50,000	” ”

Myymäläin luokittelun perusteeksi otetaan ensi kerralla kuuden edellisen kuukauden myynti. Ennenkuin myymälä muutetaan toiseen luokkaan, pitää edellisen kuukauden keskimääräisen myynnin olla suurempi tai alhaisempi entistä määrää.

5 §.

Työntekijäin on noudatettava liikkeessä kulloinkin voimassa-

olevaa ohjesääntöä ja työjärjestystä, mikäli ne eivät ole ristiriidassa lain taikka tämän työehtosopimuksen kanssa.

III. Palkat.

6 §.

Osuusliike sitoutuu alimpina palkkoina suorittamaan kuukaudelta:

Konttorissa:

kirjanpitäjä	_____	mk
kassanhoitaja	_____	”
vanhempi konttoriapulainen	_____	”
nuorempi ”	_____	”
harjoittelijat	johtokunnan harkinnan mukaan	

Myymälänhoitajat:

I luokan myymälänhoitajat, miehet	_____	mk
II ” ” ”	_____	”
III ” ” ”	_____	”
IV ” ” ”	_____	”
V ” ” ”	_____	”

Naispuolisten myymälänhoitajain minimipalkat ovat kussakin edellämainitussa luokassa 15 %:ia alemmat.

Myymäläapulaiset:

vanh. myymäläapulaiset, miehet	_____	mk,	naiset	_____	mk
nuor. ” ”	_____	”	”	_____	”
myymäläharjoitt. ”	_____	”	”	_____	”
kokelaat	johtokunnan harkinnan muk.				

Varastohenkilökunta:

varastonhoitaja	_____	mk
vanhempi apulainen	_____	”
nuorempi ”	_____	”

Edellälueteltujen rahapalkkojen lisäksi ei osuusliike sitoudu työntekijöille suorittamaan minkäänlaatuisia luontoisetuja.

Jos jollakin tämän sopimuksen alaisella työntekijällä on sopimusta allekirjoitettaessa korkeampi palkka kuin mitä edellä on mainittu, jää hänen palkkansa edelleen voimaan, edellyttäen, että toimihenkilö jatkuvasti pysyy samassa toimessa.

IV. Ylityö.

7 §.

Ylityöstä suoritetaan lainmukainen ylityökorvaus ja lasketaan palkka ylityötunteja määrättäessä täysiltä puolitunneilta.

Ylityöksi ei lueta sitä aikaa, jonka työntekijä suorittaa työtä korvaukseksi hukkaamastaan työajasta eikä kassantarkastukseen, pienempiin puhdistus- ja järjestelytyöihin kuluvaan aikaan, kun ne eivät kestä puolta tuntia kauempaa.

Ylityöstä johtuvaa tuntipalkkaa määrättäessä lasketaan kuukauteen 200 työtuntia.

Inventaustöistä, joita toimihenkilö joutuu suorittamaan tämän sopimuksen 2 §:ssä mainitun normaalityöajan kuluessa tai enintään yhden tunnin aikana yli varsinaisen työajan, ei erikoiskorvausta suoriteta. Mikäli inventaustyöt kestävät yli yhden tunnin varsinaisen työajan ulkopuolella, maksetaan inventaustyötä suorittavalle toimihenkilölle yli varsinaisen työajan kuluvalta työajalta erikoiskorvauksena tavallinen tuntipalkka.

V. Palkanmaksu.

8 §.

Palkanmaksu toimitetaan kahdesti kuukaudessa: kunkin kuukauden 15. ja viimeisenä päivänä liikkeen määräämällä tunnilla. Jos päivä sattuu olemaan pyhäpäivä, toimitetaan palkanmaksu edellisenä arkipäivänä.

VI. Loma-ajat.

9 §.

Jokaiselle työntekijälle myönnetään kesäloma kauppa-, konttori- ja varastoliikkeiden työoloista annetun lain mukaan. Osuusliikkeen kanssa erikseen tehtävän sopimuksen mukaan voi työntekijä kuitenkin saada lomansa muunakin aikana, kuin laki säättää.

Kesäloman ajalta tuleva palkka maksetaan pyydettäessä etukäteen loma-ajan alkaessa.

Toukokuun 1 päivä on konttori-, varasto- ja myymälähenkilökunnalla vapaa, laissa mainitut poikkeukset huomioonottaen.

Toimihenkilö, joka on joutunut suorittamaan asevelvollisuuttaan tai reservipalvelusta ja joka sen jälkeen on otettu takaisin liikkeen toimeen, saa kesäloman pituutta määrättäessä lukea hyväkseen myöskin sen ajan, jonka hän ennen sotapalvelukseen menoaan on työskennellyt liikkeessä.

VII. Ammattitaidon kehittäminen.

10 §.

Osuusliike on velvollinen tarpeen vaatiessa järjestämään sen toimessa olevien 18 vuotta nuorempien henkilöiden työnteon lain edellyttämällä tavalla niin, että he voivat nauttia ammattiope-
tusta.

VIII. Terveiden suojaaminen.

11 §.

Työntekijäin terveyden suojaamisessa on otettava huomioon lain määräykset.

IX. Sairaustapaukset.

12 §.

Milloin osuusliikkeen toimeen vakinaisesti otettu toimihenkilö estyy työtä tekemästä sairauden vuoksi eikä hän ole tautia saa-

nut kevytmielisellä elämällään tai muuten sitä itse tahallisesti hankkinut, suorittaa osuusliike hänelle palkkaa sairausajalta, joka vaadittaessa on lääkärintodistuksella varmennettava, seuraavien perusteiden mukaan:

- 1) toimihenkilö, joka on ollut osuusliikkeessä toimessa alle 3 vuoden, saa nostaa palkkansa sairausajaltaan, kuitenkin korkeintaan 14 vuorokaudelta;
- 2) toimihenkilö, joka on ollut osuusliikkeessä toimessa yhtäjaksoisesti 3—5 vuoteen, saa nostaa palkkansa sairausajaltaan, ei kuitenkaan pidemmältä ajalta kuin 3 viikolta;
- 3) toimihenkilö, joka on ollut osuusliikkeessä toimessa yhtäjaksoisesti yli 5 vuoden, saa nostaa palkkansa sairausajaltaan, ei kuitenkaan pidemmältä ajalta kuin kuukaudelta.

Edellä 2) ja 3) kohdissa mainittuun pidempiaikaiseen korvaukseen on toimihenkilö oikeutettu vain siinä tapauksessa, että edellisestä yli 14 vuorokauden kestäneestä sairaustapauksesta on kulunut vähintään 6 kuukautta.

Jos sairaus aiheutuu tapaturmasta, eikä toimihenkilö ole tapaturmaa aikaansaanut tahallisesti tai aiheuttanut sitä rikollisella toiminnallaan taikka muulla törkeällä tuottamuksella, suorittaa osuusliike hänelle sairausajan korvauksen edellämainittujen perusteiden mukaan. Jos tapaturma on sattunut työssä, suorittaa osuusliike toimihenkilölle palkan siltä ajalta, jonka hän tapaturman vuoksi on estetty työtä tekemästä, kuitenkin korkeintaan 3 kuukaudelta. Tällöin on palkasta vähennettävä se määrä, jonka osuusliikkeen mahdollisesti tapaturman varalta vakuuttama henkilö on tapaturmakorvauksena saapa vakuutuslaitokselta.

13 §.

Jos työntekijä, joka on ollut osuusliikkeen palveluksessa yhtäjaksoisesti vähintään 3 vuotta, kuolee, eikä häntä ole osuusliikkeen puolesta henkivakuutettu, maksaa liike henkilöille, joiden toimeentulosta vainaja on huolehtinut, kuukauden palkan.

X. Irtisanomisaika.

14 §.

Vakinaisesti liikkeen toimeen otetulla työntekijällä on — ellei jonkun henkilön kanssa ole erikoisesti toisin sovittu — 14 päivän irtisanomisaika.

Tilapäistyöntekijöiksi otettuihin toimihenkilöihin ei noudateta irtisanomisaikaa.

XI. Riita-asiain ratkaiseminen.

15 §.

Tämän työehtosopimuksen tulkintaa koskevat riitaisuudet ratkaistaan välimiesten kautta, joista kumpikin riitapuoli valitsee kaksi ja nämä sitten viidennen puheenjohtajaksi. Elleivät he sovi puheenjohtajan valitsemisesta, määrää puheenjohtajan kaupungin raastuvanoikeus.

Joka edellämainitussa tapauksessa tahtoo asian välimiesten tutkittavaksi, antakoon siitä vastapuolelle tiedon kirjallisesti, ilmoittamalla selvään ja täydellisesti riitakysymyksen ja mitä vaaditaan sekä ketkä asian vireillepanija puolestaan on valinnut välimiehiksi. Jos tällainen ilmoitus on tehty ja jos vastapuoli ei ole todistettavan ilmoituksen saatuaan kymmenessä päivässä antanut tietoa valitsemistaan välimiehistä, olkoon asian vireillepanija oikeutettu valitsemaan myöskin toiset kaksi välimiestä. Välimiesten on kokoonnuttava käsittelemään riidanalaista asiaa viiden vuorokauden kuluessa lukien puheenjohtajan valitsemisesta.

Allekirjoittamalla tämän sopimuksen ovat Suomen Liiketyöntekijäin Liitto r.y. sekä sen alainen osasto n:o kaikkine jäsenineen ja sitoutuneet tyytymään välimiesten tuomioon eivätkä ole oikeu-

tettuja saattamaan sitä tuomioistuimen tai muun viranomaisen uudelleen tutkittavaksi.

XII. Loppumääräyksiä.

16 §.

Sopimuskumppanin, joka ei täytä työehtosopimuksen määräämiä velvollisuuksia, on vastapuolelle maksettava hyvityssakkoa, joka saa nousta korkeintaan 10,000 markkaan.

17 §.

Työntekijäin ammattiosasto on oikeutettu valitsemaan luottamusmiehen, jonka tehtävänä on edustaa työntekijöitä työehtosopimusta koskevissa asioissa ja valvoa työehtosopimuksen noudattamista. Luottamusmiehen vaalista on annettava tieto liikkeen johdolle.

18 §.

Tämän sopimuksen voimassaoloaikana ei kummaltakaan puolelta saa toimeenpanna mitään työnseisausta.

19 §.

Tämä sopimus tulee voimaankuun päivänä v. 19.... ja on voimassakuun päivään v. 19...., jatkuen kuitenkin edelleen vuoden kerrallaan, ellei sitä kolmea kuukautta ennen sopimusajan määräpäivää jommaltakummalta puolen kirjallisesti irtisanota.

Joka sopimuksen irtisanoo, on velvollinen irtisanomisen yhteydessä vastapuolelle jättämään kirjallisen ehdotuksen uudeksi työehtosopimukseksi. Ellei näin menetellä, on irtisanominen mitätön.

20 §.

Tätä sopimusta on laadittu ja allekirjoitettu kaksi kappaletta, yksi kummallekin sopimuskumppanille.

.....,kuun p:nä 19....

.....
(Työntekijäyhdistyksen nimi)

.....
(Osuusliikkeen toiminimi)

Todistavat:

.....
(Ammatti ja kotipaikka)

.....
(Ammatti ja kotipaikka)

Liite III. Leipomohenkilökunnan työehtosopimus.

TYÖEHTOSOPIMUS

1 §.

Tällä työehtosopimuksella määrätään ja sen ympäristössä sijaitsevilla leipomoissa työskentelevien sokeri-, vehnä- ja ruokaleipurin ammatin sekä niiden erikoisalojen työntekijäin työ- ja palkkaehdot.

Työaika.

2 §.

Työ leipomoissa alkaa klo 6 ja päättyy klo 21. Lauantaina ja juhlapäivien edellisenä päivänä päättyy työ klo 18. Henkilökohdainen työaika on kahdeksan tuntia päivässä ja suoritetaan se jatkuvasti ruokailulomaa lukuunottamatta.

3 §.

Edellisessä pykälässä mainitun työajan lisäksi tekevät työntekijät tarvittaessa ylityötä, kuitenkin niin, että ylityötä tehdään korkeintaan kymmenen tuntia viikossa ja sata tuntia vuodessa. Ehdolla, että laissa edellytetty lupa on saatu, tekevät työntekijät yötyötä enintään kymmenen arkipäivän edellisenä yönä vuodessa.

4 §.

Toukokuun ensimmäinen päivä on työntekijällä vapaa.

Palkat.

5 §.

Alimpana palkkana maksetaan:

Opinkäyneille miespuolisille työntekijöille:

Ensimmäisenä vuotena oppiajan jälk. ... ——— mk viikossa

Toisesta vuodesta alkaen ——— ” ”

Opinkäyneille naispuolisille työntekijöille:

Ensimmäisenä vuotena oppiajan jälk. ..	————	mk viikossa
Toisesta vuodesta alkaen	————	” ”

Oppilaille:

miehille ensimmäisenä vuotena	————	mk viikossa
” toisena vuotena	————	” ”
” kolmantena vuotena	————	” ”
naisille ensimmäisenä vuotena	————	” ”
” toisena vuotena	————	” ”
” kolmantena vuotena	————	” ”

Aputyöläisille:

miehille	————	mk viikossa
naisille	————	” ”
leivänkuljettajille	————	” ”

Ylityöstä maksetaan kahdelta ensi tunnilta 50 %:lla ja sitä seuraavilta sekä yötyöstä 100 %:lla koroitettu palkka laskettuna kunkin työntekijän varsinaisesta palkasta.

Sattuvista juhlapäivistä ei lasketa palkanalennusta.

6 §.

Opinkäyneeksi työntekijäksi katsotaan tämän sopimuksen mukaan henkilö, joka on työskennellyt ammattityössä vähintään kolme vuotta ja voi sen todistuksilla osoittaa.

7 §.

Oppilaita ei saa käyttää muihin kuin leipomossa esiintyviin töihin. Aputyöläisiä ei saa käyttää ammattityöhön. Ammattityöksi katsotaan kaikki taikinan ja kypsentämättömän leivän käsittely.

8 §.

Palkka maksetaan yksinomaan raiassa ja tapahtuu palkan-

maksu viikoittain joka tiistai edellisen viikon työstä ja pyhän sattuessa edellisenä arkipäivänä.

Kesälomat.

9 §.

Jokaiselle työntekijälle myönnetään kesäkuun 1 p:n ja lokakuun 1 p:n välisenä aikana palkan vähennyksettä kesäloma siten, että ne henkilöt, jotka ovat toimeensa otetut ennen saman vuoden tammikuun 1 päivää, saavat kahden viikon loman, ja ne, jotka ovat otetut ennen maaliskuun 1 päivää, yhden viikon loman.

Loma lasketaan kalenteriviikoittain. Juhlapäivät, jotka sattuvat loma-ajalle, lasketaan loma-aikaan kuuluviksi.

Henkilöt, jotka ovat työskennelleet edellämainitun ajan ja eroavat tai erotetaan työstä tämän pykälän ensimmäisessä kohdassa mainittuna kesäloma-aikana, ovat oikeutetut saamaan lomaaikansa palkan.

Kesäloma-ajan palkka maksetaan kesäloman alkaessa.

Sairaustapaukset.

10 §.

Jos työntekijä ilman omaa syytään sairastuu, maksetaan hänelle lääkärintodistuksella varmennetulta sairausajalta:

1 viikon palkka, jos hän on ollut liikkeen palveluksessa alle 12 kk;

2 viikon palkka, jos hän on ollut yhteen jaksoon liikkeen palveluksessa 1—3 vuotta; ja

3 viikon palkka, jos hän on ollut yhteen jaksoon liikkeen palveluksessa yli 3 vuoden.

Jos liikkeen henkilökuntaa varten toimii sairaskassa, jonka kustannuksiin liike vähintään puolella ottaa osaa, vähennetään sen suorittama avustus tässä kohdassa mainitusta avustuksesta.

Riitaisuuksien ratkaiseminen.

11 §.

Tämän työehtosopimuksen tulkintaa ja rikkomuksia koskevat riitaisuudet tutkii ja tuomitsee sovinto-oikeus, johon sopimuksen allekirjoittanut kumpikin riitapuoli valitsee kaksi jäsentä. Näin valitut neljä sovinto-oikeuden jäsentä valitsevat viidennen henkilön sovinto-oikeuden puheenjohtajaksi. Elleivät he sovi puheenjohtajan valitsemisesta, määrää sen raastuvanoikeus.

Sovinto-oikeuden jäsenet ovat valittavat kymmenen vuorokauden kuluessa ja puheenjohtaja viidentoista vuorokauden kuluessa siitä päivästä lukien, jolloinka vaatimus sovinto-oikeuden asettamisesta tehtiin. Sovinto-oikeuden on kokoonnuttava käsittelemään riidanalaista asiaa viiden vuorokauden kuluessa lukien puheenjohtajan valitsemispäivästä. — Jos vastapuoli kieltäytyy valitsemasta sovinto-oikeuden jäseniä tai viivyttää yli kymmenen vuorokauden siitä, kun ilmoitus tehtiin, voi se, joka vaatimuksen sovinto-oikeuden asettamisesta on tehnyt, asettaa myöskin toiset kaksi jäsentä. Sovinto-oikeuden päätös, joka sisältäköön myös päätöksen sovinto-oikeuden kustannuksista sekä oikeudenkäyntikuluista, on heti lainvoimainen ja menee täytäntöön niinkuin laki määrää.

Allekirjoittamalla tämän työehtosopimuksen on kumpikin riitapuoli sitoutunut alistumaan tämänlaisen sovinto-oikeuden päätökseen, olematta oikeutettuja saattamaan sitä tuomioistuimen uudelleen tutkittavaksi.

Erinäisiä määräyksiä.

12 §.

Molempipuolinen irtisanomisaika on 7 vuorokautta.

13 §.

Sopimuksen allekirjoittaneet liikkeenharjoittajat eivät aseta

esteitä työntekijäin ammatilliselle järjestäytymiselle. Yhtä sopivista samoilla ehdoilla tarjoutuvista toimeen pyrkijöistä annetaan etusija ammatillisesti järjestyneille.

14 §.

Tämän sopimuksen allekirjoittajat eivät sen voimassaoloaikana saa toisiaan vastaan toimeenpanna minkäänlaisia työnseisauksia, jotka tarkoittavat näiden työehtojen muuttamista, vaan sitoutuvat toimimaan parhaansa mukaan tämän sopimuksen voimassa pitämiseksi sekä työriitojen välttämiseksi.

15 §.

Tähän työehtosopimukseen ei sovelleta työehtosopimuslain 7 ja 9 pykälien määräyksiä eikä yleisen lain mukaista vahingonkorvausvelvollisuutta.

16 §.

Tämän sopimuksen allekirjoittavat toiselta puolen Suomen Ravinto- ja Nautintoainetyöväenliiton osasto n:o, sekä toiselta puolen allekirjoittaneetn ja ympäristön leipomoliikkeiden harjoittajat. Samat ovat tekijät silloinkin, kun sopimus irtisanotaan ja on irtisanominen toimitettava kirjallisesti. Joka sopimuksen irtisanoo, on samalla velvollinen jättämään kirjallisen ehdotuksen uudeksi työehtosopimukseksi. Ellei näin menetellä, on irtisanominen mitätön.

17 §.

Tämä työehtosopimus on voimassakuun 1 päivästä 19.kuun 1 päivään 19. Ellei sopimusta kummaltakaan puolen kirjallisesti irtisanota kahta kuukautta ennen sen päättymistä, jatkuu sopimus edelleen vuoden kerrallaan.

Liite IV. Ravintolahenkilökunnan työehtosopimus.

TYÖEHTOSOPIMUS

1 §.

Tällä työehtosopimuksella määritelläänn palveluksessa olevan ravintolahenkilökunnan työ- ja palkkaehdot ja koskee sopimus kaikkia niitä sanotussa ammatissa työskenteleviä työläisiä, jotka sopimuksen voimassaolon aikana ovatn palveluksessa.

Työaika.

2 §.

Työaika on 8-tuntinen ja suoritetaan se kahdessa vuorossa klo 6 ja 24 välisellä ajalla. Keittäjain ja siivoojain työn alkamis- ja lopettamisaika järjestetään kuitenkin keskinäisellä sopimuksella.

Ylityötä tehdään pyydettyäessä lain sallimissa rajoissa ja maksetaan siitä lain määräämä ylityömaksu.

Vapaapäivänä tehdystä työstä maksetaan 100 %:n koroitus.

Jokaisella työntekijällä on yksi päivä vapaata viikossa.

Vapunpäivänä pidetään liikkeen ravintolat suljettuina klo 15 saakka iltapäivällä.

Joulu- ja juhannusaattona suljetaan ravintolat klo 18.

Joulupäivänä pidetään ravintolat suljettuina.

Ylityötä laskettaessa ei oteta huomioon sitä aikaa, jonka työntekijä suorittaa korvaukseksi ilman laillista syytä hukkaamaan varsinaisesta työajasta.

Palkka.

3 §.

Alimmat rahapalkat ovat kuukaudelta:

Kassanhoitajat	_____ mk
Tarjoilijat	_____ „

Tiskitarjoilijat	————	mk
Keittäjät	————	”
Kylmänruuanlaittajat	————	”
Annostelijat ja kahvinkeittäjät	————	”
Keittäjänapulaiset, astianpesijät, siivoojat y.m. apu- työläiset	————	”
Varastonhoitajat	————	”
Vahtimestarit (miehet)	————	”

Edellämainittujen rahapalkkojen lisäksi saa henkilökunta työpäivänään kaksi kertaa kahvia ja kaksi ateriala ruokaa päivässä. Kahvi arvioidaan 50:— markaksi ja ruoka 200:— markaksi kuukaudessa. Niissä ravintoloissa, joissa henkilökunta ei saa ruokaa, korvataan se rahassa 200:— markalla kuukaudessa.

Edellämainitut minimipalkat eivät koske harjoittelijoita, tilapäistyöntekijöitä eikä sellaisia vakinaisia työntekijöitä, jotka ikänsä, sairauden tai jonkun muun syyn tähden eivät ole täysin työkykyisiä. Heidän palkkansa järjestetään henkilökohtaisen harjunnan mukaan.

Palkanmaksu.

4 §.

Palkanmaksu tapahtuu kahdesti kuussa, kunkin kuukauden 15:nä ja viimeisenä päivänä. Jos nämä päivät sattuvat pyhäpäivälle, tapahtuu palkanmaksu edellisenä arkipäivänä.

Kesäloma.

5 §.

Jokaiselle työntekijälle myönnetään toukokuun 15:n ja syyskuun 15 päivän välisenä aikana palkan vähennyksettä yhtäjaksoinen kesäloma siten, että henkilö, joka on toimeensa otettu ennen saman vuoden tammikuun 1 päivää, saa 14 päivän loman, ja joka on otettu ennen maaliskuun 1 päivää, saa 7 päivän loman. 10 vuotta yhtäjaksoisesti toimessa olleet saavat 3 viikon loman.

Sairaustapaukset.

6 §.

Jos työntekijä ilman omaa syytään sairastuu, maksetaan hänelle lääkärintodistuksella varmennetulta sairausajalta:

14:n päivän palkka, jos hän yhteen jaksoon on ollut liikkeen palveluksessa alle 3 vuotta; ja

21:n päivän palkka, jos hän yhteen jaksoon on ollut liikkeen palveluksessa yli 3 vuotta.

Jos liikkeen henkilökunta perustaa sairasapukassan, on ravintolahenkilökunnankin kuuluttava siihen, ja vähennetään silloin sen suorittama avustus tässä pykälässä mainitusta avustuksesta.

Toimeenottaminen.

7 §.

Kullakinn palvelukseen tulevalla, tämän sopimuksen alaisella henkilöllä on yhden kuukauden koeaika, jonka kuluessa osuusliikkeellä on oikeus sanoa irti henkilö ilman irtisanomisaikaa ja tällä taas on oikeus sanoutua irti palveluksesta ja jättää toimi saman päivän iltana. Tässä kohdassa mainituissa tapauksissa maksetaan palkka irtisanomispäivän iltaan saakka.

8 §.

Työntekijän on noudatettava liikkeessä kulloinkin voimassa olevaa ohje- ja työjärjestyssääntöä, jotka ovat lain ja tämän työehtosopimuksen mukaisia.

9 §.

Työntekijä on tarpeen vaatiessa velvollinen suorittamaan muutakin työtä kuin sitä, jota varten hänet on liikkeen palvelukseen otettu.

10 §.

..... ei aseta esteitä työntekijäin ammatilliselle

järjestäytymiselle. Yhtä sopivista samoilla ehdoilla tarjoutuvista toimeenpyrkijöistä annetaan etusija ammatillisesti järjestäytyneelle.

Irtisanomisaika.

11 §.

Vakinaisesti liikkeen palvelukseen otetulla työntekijällä on neljäntoista päivän irtisanomisaika.

Tilapäistyöntekijöihin nähden ei noudateta irtisanomisaikaa.

Riitaisuuksien ratkaiseminen.

12 §.

a) Jos liikkeen johtokunnan ja työntekijäin ammattiosaston kesken syntyy tämän työehtosopimuksen tulkintaa koskevia erimielisyyksiä, tapahtuu niiden sovittelu aluksi suoranaisten suullisten neuvottelujen kautta, joissa osallisina ovat toisella puolen liikkeen johtokunta ja toisella puolen ammattiosasto. Jos jompikumpi puoli haluaa neuvottelua erimielisyyden johdosta, on vastapuolen tätä noudatettava viikon kuluessa kehoituksen saatuaan.

Elleivät neuvottelut johda molempia puolia tyydyttävään ratkaisuun, on tyytymättömän tehtävä asiasta ilmoitus asianomaisen ammattiliiton toimikunnalle, jonka asiana on edustajansa kautta ryhtyä uudelleen neuvottelemaan riitapuolien kanssa.

b) Elleivät edellisessä kohdassa mainitut neuvottelut johda erimielisyyden sovitteluun, on erimielisyys alistettava sovinto-oikeuden ratkaistavaksi, johon Suomen Ravinto- ja nautintoainetyövän liitto valitsee yhden jäsenen ja sanotun liiton osasto n:o myöskin yhden jäsenen sekä kaksi jäsentä; näin valitut neljä jäsentä valitsevat viidennen henkilön sovinto-oikeuden puheenjohtajaksi. Elleivät he sovi puheenjohtajan valitsemisesta, määrää hänet Sosialiministeriön työasiainosasto.

Sovinto-oikeuden jäsenet on valittava kymmenen vuorokauden kuluessa, lukien siitä päivästä, jolloin vaatimus sovinto-oikeuden asettamisesta kirjallisesti tehdään. Sovinto-oikeuden on kokoonnettava viiden vuorokauden kuluessa, lukien puheenjohtajan valitsemisesta.

Jos vastapuoli kieltäytyy valitsemasta sovinto-oikeuden jäseniä tai viivyttää valitsemista yli kymmenen vuorokauden siitä, kun vaatimus tehtiin, voi se, joka vaatimuksen sovinto-oikeuden asettamisesta on tehnyt, valita myöskin toiset kaksi sovinto-oikeuden jäsentä.

Allekirjoittamalla tämän sopimuksen ovat Suomen Ravinto- ja nautintoainetyövän liiton osasto n:o ja sitoutuneet alistumaan sovinto-oikeuden tuomioon olematta oikeutettuja saattamaan sitä tuomioistuimen tai muun viranomaisen uudelleen tutkittavaksi.

Seuraukset tämän työehtosopimuksen rikkomisesta.

13 §.

Tähän työehtosopimukseen ei sovelleta työehtosopimuslain 7 ja 9 §§:n määräyksiä eikä yleisen lain mukaista vahingonkorvausvelvollisuutta.

Loppumääräykset.

14 §.

Tämän sopimuksen kautta selitetään kaikki aikaisemmat sopimukset voimansa menettäneiksi.

Sopimus astuu voimaankuun 1 päivänä 19.... ja on voimassakuun 1 päivään 19...., jatkuen sen jälkeen aina vuoden kerrallaan, ellei sitä kahta kuukautta ennen sopimusajan määräpäivää jommalta kummalta puolen kirjallisesti irtisanota.

Joka sopimuksen sanoo irti, on velvollinen irtisanomisen yhteydessä vastapuolelle jättämään kirjallisen ehdotuksen uudeksi

työehtosopimukseksi. Ellei näin menetellä, on irtisanominen mi-
tätön.

Tätä sopimusta on laadittu ja allekirjoitettu kaksi yhtäpitävää
kappaletta, yksi kummallekin asianosaiselle.

.....ssa p:näkuuta v. 19....

.....
(Työntekijäyhdistyksen nimi)

.....
(Osuusliikkeen toiminimi)

Todistavat:

.....
(Ammatti ja asuinpaikka)

.....
(Ammatti ja asuinpaikka)

SISÄLLYS

<i>Alkusana</i>	5
<i>Osuuskauppain työehtopolitiikan periaatteellisia kysymyksiä</i>	7
Osuuskauppaliikkeen päätarkoitus	7
Osuuskauppain työehtopolitiikan periaatteita	9
Osuuskauppain henkilökunnan ammatillinen järjestäytyminen ..	12
<i>Ulkomaiden työehtoliittiset olot</i>	14
Iso-Britannia	14
Belgia	22
Saksa	24
Sveitsi	29
Itävalta	33
Sosialististen Neuvostotasavaltain Liitto	35
Norja	36
Ruotsi	40
Kansainvälisen osuustoimintaliiton kanta	44
<i>Suomen edistysmielisten osuuskauppain työehdot</i>	47
Osuuskauppain toimihenkilöiden lukumäärä	47
Osuuskauppojen henkilökunnan oikeudellinen asema	48
Tiedot osuuskauppojen työehdoista	49
Edistysmielisten osuuskauppain palkat	50
Muut työehdot	58
Ylityö ja ylityökorvaus	58
Sairauskorvaukset	59
Avustus kuolleen toimihenkilön omaisille	60
Työaika	61
Aukiolo- ja työskentelyaika	61
Vuotuinen loma	64
<i>Edistysmieliset osuuskaupat ja henkilökunnan ammattiyhdistykset</i>	66
Edistysmielisten osuuskauppain työntekijäin ammatilliset jär-	
jestöt	66
Edistysmielisten osuuskauppain työehtosopimusten lukumäärä ..	67

K. K:n tehtävä osuuskauppain työehtopoliittisten etujen valvo- jana	68
Edustajakokousten päätöksiä työehtopoliitikasta	73
<i>Edistysmielisten osuuskauppain työehtosopimusten sisällys</i>	77
Työehtosopimuksien tarkoitus ja muoto	77
Lain määräykset työehtosopimuksen rikkomisesta	79
K. K:n v:n 1923 edustajakokouksen hyväksymät periaatteet ja myöhempi käytäntö	80
Sopimuskumppanit	81
Työehtosopimuksen ulottuvaisuus	81
Työpalkat	85
Ylityökorvaukset	89
Avustukset kuolleen toimihenkilön omaisille	91
Sairausajan palkka	92
Työaika	94
Aukiolo- ja työskentelyaika	95
Lomat	98
Ammattitaidon edistäminen	100
Reservi palvelus	101
Terveysten suojaaminen	101
Toimeenottaminen	101
Irtisanomisaika	102
Järjestäytymispakko	102
Osanotto kannatuslakkoon ja yleislakkoon sekä osalakko	105
Käytännössä olevat määräykset työehtosopimusten rikkomisesta	107
Riita-asiain ratkaisu	109
Työehtosopimusten irtisanominen	109
Työehtosopimusten kestämisäika	110
Yhteenvedoa edellisestä	110
<i>Nykyinen työehtopoliittinen tilanne ja sen korjaustoimenpiteet</i>	113
Nykyisen tilanteen syitä	113
Korjaustoimenpiteitä	120
Useampia osuuskauppoja käsittävät työehtosopimukset	122
Sovitteluelimet ja välitystuomioistuimet	127
<i>Liite 1. Edistysmielisen osuuskauppaliikkeen nykyiset työehtopo- liittiset periaatteet</i>	139
<i>Liite 2. Liikehenkilökunnan työehtosopimus</i>	144
<i>Liite 3. Leipomohenkilökunnan työehtosopimus</i>	153
<i>Liite 4. Ravintolahenkilökunnan työehtosopimus</i>	159

HINTA 20 MK