



POHJOISMAINEN MALLI JA SEN NELJÄ POIKKEUSTA

Työmarkkinoiden instituutiot Norjassa,
Ruotsissa, Suomessa ja Tanskassa

Ilkka Kärrylä

RAPORTTEJA 1/2024

Kirjoittaja

Ilkka Kärrylä on poliittisen historian yliopisto-opettaja Turun yliopistossa ja vieraileva tutkija Helsingin yliopiston Pohjoismaiden tutkimuksen keskuksessa. Hän on väitellyt tohtoriksi Helsingin yliopiston valtiotieteellisessä tiedekunnassa. Tutkimustyössään Kärrylä on erikoistunut poliittiseen historiaan, taloushistoriaan ja aatehistoriaan, erityisesti talousajattelun ja -politiikan sekä työmarkkinasuhteiden historiaan Pohjoismaissa. Hän on mukana ruotsalaisen Riksbankens Jubileumsfondin rahoittamassa pohjoismaisessa tutkimusohjelmassa Nyliberalism i Norden.

Julkaisija: Uuden talousajattelun keskus ry

ISBN 978-952-65443-0-4 (kovakantinen)

ISBN 978-952-65443-1-1 (PDF)

Ulkoasu: Cobalt Studio

Painatus: Copyset Oy

Painopaikka: Helsinki

SISÄLLYSLUETTELO

Esipuhe	4
Olennainen sisältö	5
1 Johdanto: Pohjoismainen työmarkkinamalli	6
2 Työehtosopimusjärjestelmien yleispiirteitä Pohjoismaissa ...	8
3 Työmarkkinoiden lainsäädännön kolmikantainen valmistelu	13
4 Palkanmuodostus: Suomessa luotetaan yleiskorotuksiin enemmän kuin muualla	15
5 Työajat ja vapaat: Suomessa joustavat työajat mutta paikallista sopimista rajoitettu yleissitovassa kentässä	20
6 Työtaisteluoikeus: sääntely perustuu pääasiassa oikeuskäytäntöön	23
7 Työsuhdeturva: Tanskassa kokonaisuutena heikoin irtisanomissuoja, Ruotsissa tiukka kollektiivisten irtisanomisten sääntely	27
8 Työttömyysturva: Suomessa heikko korvausaste, mutta muissa Pohjoismaissa katto hyvätuloisille	32
9 Työvoimapalvelut ja julkinen työllistäminen	38
10 Myötämäärääminen ja henkilöstön osallistuminen yritysten päätöksentekoon	40
11 Päätelmät: Sopimisen kulttuuria koetellaan Suomessa perusteellisemmin kuin muissa Pohjoismaissa	42
Lähteet	48

Pohjoismainen malli ja sen neljä poikkeusta. Työmarkkinoiden instituutiot Norjassa, Ruotsissa, Suomessa ja Tanskassa.

Esipuhe

Minulta tiedustellaan usein, onko olemassa kattavaa pohjoismaista vertailua työmarkkinoiden sääntelystä ja instituutioista. Sopimusjärjestelmien yleispiirteitä ja monia yksittäisiä osa-alueita, kuten palkanmuodostusta tai työvoimapalveluita, on toki vertailtu erilaisissa selvityksissä, mutta laajaa kokonaisvertailua ei tietääkseni ole tehty. Pitkään hautunut ajatukseni tämän puutteen korjaamisesta sai lisäinnoitusta Petteri Orpon hallituksen laajasta työmarkkinareformien paketista, jota on perusteltu julkisuudessa nimenomaan pohjoismaisella mallilla. Kun Uuden talousajattelun keskus vielä syksyllä 2023 lähestyi minua konkreettisella pyynnöllä vertailun tekemisestä, oli aika tarttua toimeen.

Olen saanut tämän selvityksen teossa apua monilta henkilöiltä. Kiitän Uuden talousajattelun keskuksen Lauri Holappaa ja Antti Alajaa toimeksiannosta ja vapaiden käsi-antamisesta sen toteutuksen suhteen, mutta myös arvokkaista kommentteista koskien selvityksen rakennetta ja sisältöä sekä olennaisimpien havaintojen tiivistämistä. Suurista Pohjoismaista tunsin ennakkoon heikoiten Norjan tilanteen, ja sen selvittämisessä olen saanut korvaamatonta apua Ola Morris Innsetiltä ja Alexander Skjønbergiltä. Käsikirjoituksen ovat viimeistelyvaiheessa lukeneet ja kommentoineet Jukka Ahtela, Paul Jonker-Hoffrén, Pauli Kettunen, Markku Sippola ja Maiju Wuokko. Heitä kiitän lukuisista huomautuksista, jotka auttoivat selkeyttämään käsitteitä ja valottamaan seikkoja, jotka olivat jäämässä liian vähäiselle tarkastelulle. Olen itse luonnollisesti vastuussa kaikista tekstissä esitetyistä tulkinnoista sekä siihen mahdollisesti jääneistä puutteista ja virheistä.

Toivon, että tekemästäni selvityksestä on hyötyä julkisen työmarkkinakeskustelun tietopohjan vahvistamisessa ja ylipäänsä iloa kaikille, jotka ovat kiinnostuneita työmarkkinakysymyksistä ja niiden pohjoismaisesta vertailusta.

Helsingissä 11.3.2024

Ilkka Kärrylä

Olennainen sisältö

- Pohjoismaiden työmarkkinamalleja ovat luonnehtineet useat yhdistävät piirteet, kuten sekä työnantajien että työntekijöiden voimakas järjestäytyminen ja institutionalisoitu asema päätöksenteossa
- Silti erot eri Pohjoismaiden välillä ovat aina olleet merkittäviä. Kaikissa Pohjoismaissa on perinteisesti ollut tiettyjä työnantajien asemaa ja joustavuutta vahvistavia tekijöitä, mutta kaikkialla vastapainona on myös työvoiman asemaa suojaavia erityispiirteitä:
 - Ruotsissa palkanmuodotus on hyvin joustavaa, mutta toisaalta vahva kollektiivinen irtisanomissuoja ja laaja myötämääräämisoikeus suojelevat työvoiman asemaa
 - Norjassa työvoiman järjestäytymisaste on kaikkein matalin, mikä on ollut seurausta valtiollisesta työttömyysvakuutusjärjestelmästä. Toisaalta Norjassa ai-noana Pohjoismaana edelleen tehdään keskitettyjä palkkaratkaisuja
 - Tanskassa irtisanomissuoja on pitkään ollut Pohjoismaiden heikoin ja palkanmuodotus joustavaa, mutta toisaalta ansiosidonnaisen taso on hyvä ja työvoimalle on tarjolla laajoja työvoimapalveluita
 - Suomessa taas lomautusjärjestelmä on helpottanut työntekijöiden määräaikaista irtisanomista, työajoista on voitu päättää hyvin joustavasti, ansiosidonnainen työttömyysturva on ollut muita Pohjoismaita heikompaa eikä henkilöstö ole päässyt osallistumaan yhtä paljon yritysten päätöksentekoon. Toisaalta työehtosopimusten yleisittovuus ja yleiskorotusten suuri osuus palkanmuodotuksessa ovat toimineet joustoelementtien vastapainona.
- Useat Orpon hallituksen reformeista ovat tavalla tai toisella voimassa jossakin Pohjoismaassa. Missään Pohjoismaassa kaikki nyt tehtävät joustoelementit eivät kuitenkaan ole samaan aikaan voimassa
- Näin ollen on kyseenalaista väittää, että muutosten myötä Suomi toteuttaa uudistuksia, jotka muualla on tehty jo aiemmin. Yleisesti voidaan todeta, että Suomen työmarkkinamalli ei ole ollut ennen uudistuksia korostetun vahvasti työvoiman asemaa suojeleva. Suomessa on ollut joitakin erityisen joustavia rakenteita ja toisaalta joitakin muihin Pohjoismaihin verrattuna jäykempiä järjestelyitä
- Vertailtaessa Orpon hallituksen yhdeksää keskeistä työmarkkinareformia havaitaan, että näistä yksittäisissä Pohjoismaissa on voimassa vain 2–4 käytäntöä
- Merkittävin ero muihin Pohjoismaihin on kuitenkin muutosten toteutustavassa: yhdessäkään muussa Pohjoismaassa näin laajoja muutoksia ei ole aiemmin tehty ilman neuvottelua ja kompromisseja työmarkkinaosapuolten kanssa
- Työmarkkinareformien toteuttaminen jatkossakin ilman molempien työmarkkinaosapuolten osallistumista neuvotteluun ja päätöksentekoon irrottaisi Suomen selvästi muista Pohjoismaista

1 Johdanto: Pohjoismainen työmarkkinamalli

"Pohjoismainen malli" on paljon käytetty käsite, jolla on erittäin positiivinen kaiku (Strang ym. 2021). Julkisessa keskustelussa väitellään jatkuvasti, onko Suomi liikkumassa lähemmäs tuota mallia vai kauemmas siitä erilaisilla politiikan ja yhteiskunnan osa-alueilla. Myös työmarkkinoiden uudistuksia perustellaan muiden Pohjoismaiden esimerkeillä. Systemaattista ja kattavaa vertailutietoa pohjoismaisista työmarkkinainstituutioista on kuitenkin melko niukasti saatavilla, ja keskustelua käydään usein yleistysten ja mielikuvien pohjalta.

Tämän raportin tavoitteena on tuottaa ajantasaista tietoa keskustelun pohjaksi erittelemällä ja vertailemalla työmarkkinoita koskevaa lainsäädäntöä, työehtosopimuksia ja sopimisen instituutioita eri Pohjoismaissa. Tarkasteltavana ovat neljä suurinta Pohjoismaata Norja, Ruotsi, Suomi ja Tanska. Pienin Pohjoismaa Islanti sekä itsehallintoalueet Ahvenanmaa, Färsaaret ja Grönlanti on rajattu ulkopuolelle.

Tarkasteltavia aihepiirejä ovat työehtosopimusjärjestelmien yleispiirteet, työlainsäädännön valmistelukäytännöt, palkanmuodostus, työajat ja vapaat, työtaisteluoikeus, työsuhdeturva, työttömyysturva, työvoimapalvelut sekä myötämäärääminen ja henkilöstön osallistuminen yritysten päätöksentekoon. Lisäksi useamman osa-alueen – erityisesti palkanmuodostuksen ja työaikojen – yhteydessä tarkastellaan paikallisen sopimisen käytäntöjä.

Vertailussa otetaan huomioon Petteri Orpon hallituksen suunnittelemat uudistukset (Valtioneuvosto 2023, 60–77) ja analysoidaan, miltä osin ja millä tavoin nämä seuraavat muiden Pohjoismaiden esimerkkiä, johon hallituspuolueiden edustajat ovat vedonneet (esim. Satonen 2023; Kauma 2023). Selvitys ei ota kantaa siihen, ovatko uudistukset hyviä vai huonoja eikä tee omia ehdotuksia työmarkkinoiden uudistamisesta. Sen sijaan se tarjoaa laajan katsauksen nykytilanteeseen sekä arvion siitä, mihin suuntaan uudistukset Suomea vievät suhteessa muihin Pohjoismaihin.

Selvitys keskittyy näin ollen siihen, miten mainitut työmarkkinoiden osa-alueet on Pohjoismaissa historiallisesti ja erityisesti tänä päivänä järjestetty. Eri käytäntöjen taloudelliset ja yhteiskunnalliset vaikutukset olisivat myös tärkeä tutkimusaihe, mutta nekin jäävät pääosin raportin ulkopuolelle. Laajaa kokonaiskatsausta tehtäessä osa asioista jää väistämättä pinnallisemmän käsittelyn varaan, ja raportin osa-alueista olisi siltikin edelleen tarpeen tehdä syventäviä vertailuja. Tilastotietojen saatavuus tuottaa myös omat rajoitteensa. Kaikista Pohjoismaista ei ole saatavilla yhtä tuoreita ja kattavia tilastoja esimerkiksi palkankorotustyypeistä, järjestäytymisasteista tai työehtosopimusten kattavuudesta, joten paikoin joudutaan vertailemaan hieman eri vuosien tilanteita tai jättämään jokin maa kokonaan vertailun ulkopuolelle. Tämä tuodaan kuitenkin aina selvästi esiin tekstissä ja taulukoissa.

Jotkut tutkijat ovat leikkisästi sanoneet, että on yksi pohjoismainen malli ja siitä viisi poikkeusta (esim. Christiansen ja Petersen 2001). Pohjoismaiden välillä onkin merkittäviä eroja myös työmarkkinainstituutioiden ja niiden historian suhteen. Raportti pyrkii erittelemään näitä mahdollisimman kattavasti saatavilla olevan tutkimus- ja tilastoai-

neiston valossa. Pohjoismaisista työmarkkinainstituutioista on kuitenkin löydettävissä myös perustavanlaatuisia yhteisiä piirteitä, joilla puhetta ”mallista” tavallisesti oikeutetaan. Näihin piirteisiin kuuluvat ennen kaikkea työmarkkinaosapuolten – työnantajien ja palkansaajien – voimakas järjestäytyminen sekä institutionalisoitu asema työmarkkinoiden päätöksenteossa.

Palkansaajien järjestäytymisaste on Pohjoismaissa maailman korkeimpia, 50–70 prosenttia, ja ammattiliitoilla on vahva rooli niin valtakunnallisesti kuin yritys- ja työpaikatasolla. Tällaisessa ns. korporatistisessa järjestelmässä työmarkkinaosapuolet sopivat työehdoista hyvin koordinoitusti ja jopa keskitetysti koko maan tasolla sekä pääsevät vaikuttamaan merkittävästi työlainsäädännön valmisteluun. Työehtosopimukset ovat perinteisesti olleet ensisijainen keino työmarkkinoiden sääntelyyn, eikä esimerkiksi lakisääteisiä minimipalkkoja ole tänäkään päivänä käytössä yhdessäkään Pohjoismaassa. (Kjellberg 2023a; Howell 2024)

Usein valtio on mukana työmarkkinoiden päätöksenteossa. Se pyrkii helpottamaan kompromissien löytämistä sekä ajamaan omia tavoitteitaan ja vie työmarkkinaosapuolten sopimia pelisääntöjä myös lainsäädäntöön. Valtion mukanaoloon työmarkkinoiden normien valmistelun osapuolena viitataan usein käsitteellä kolmikanta. Suomessa ja Norjassa valtion rooli työmarkkinapöydissä on ollut erityisen vahva, ja se on tuonut monia vero- ja sosiaalipoliittisia uudistuksia osaksi keskitettyjä työmarkkinasopimuksia. Myös Tanskassa valtio on usein puuttunut neuvotteluihin vähintään sovittelijana, mutta Ruotsissa varsinkin palkoista sopiminen on ollut kaksikantaista, eli valtio on antanut osapuolten sopia vapaasti keskenään. Usein näin on tehty jopa lainsäädäntöön vietävien uudistusten kohdalla. (Hansen ja Seip 2018, 79–81)

Keskusjärjestötason palkkaratkaisut lopetettiin Tanskassa 1980-luvulla ja Ruotsissa 1990-luvun alussa. Tämän jälkeen valtio on kuitenkin puuttunut näissä maissa jopa aiempaa enemmän toimialatason palkkaneuvotteluihin varmistaakseen niiden koordinoinnin vientiteollisuuden kilpailukykytavoitteen mukaisesti. Myös Suomessa ja Norjassa keskusjärjestötason kolmikantaneuvottelut palkankorotusraameista ja työehdoista ovat harvinaistuneet. Suomessa Elinkeinoelämän Keskusliitto (EK) lopetti ne virallisesti omalta osaltaan vuoden 2016 kilpailukyky sopimuksen jälkeen, mutta Norjassa niistä ei ole kokonaan luovuttu. Työmarkkinareformien säätäminen lailla ilman osapuolten saavuttamaa kompromissia on myös yleistynyt jonkin verran kaikissa Pohjoismaissa. (Kjellberg 2023a; Howell 2024)

Selvityksen aluksi luvuissa 2 ja 3 kuvataan pohjoismaisen mallin yleisiä piirteitä eri maissa työehtosopimusjärjestelmiin ja työmarkkinalainsäädännön valmisteluun liittyen. Luvuissa 4–10 tarkastellaan yksityiskohtaisemmin erilaisia työmarkkinasääntelyn osa-alueita, kuten palkanmuodostusta, työtaisteluoikeutta ja työsuhdeturvaa. Samalla arvioidaan Orpon hallituksen reformeja suhteessa olemassa oleviin pohjoismaisiin käytäntöihin.

2 Työehtosopimusjärjestelmien yleispiirteitä Pohjoismaissa

2.1. Keskitetyistä työmarkkinamalleista ”koordinoituun hajauttamiseen”

Kaikissa Pohjoismaissa on pitkä toimialakohtaisten valtakunnallisten työehtosopimusten perinne. Aiemmin laadittiin usein myös täysin keskitettyjä, kaikkia toimialoja koskevia sopimuksia. Norjassa, Ruotsissa ja Tanskassa toimialakohtaisia työehtosopimuksia alettiin solmia jo 1900-luvun alkuvuosina (Kettunen 2021, 17–18; Lundh 2002), mutta Suomessa työnantajien keskusjärjestö STK tunnusti palkansaajapuolen järjestöt neuvotteluosapuoliksi vasta ns. tammikuun kihlauksessa vuonna 1940. Ensimmäiset valtakunnalliset työehtosopimukset solmittiin 1944. (Tala 2020)

Suomessa keskusjärjestötason sopimuksia kutsuttiin vuosina 1968–2006 tulopoliittiseksi kokonaisratkaisuksi (Tupo). Valtiolla oli niissä keskeinen rooli, ja se helpotti kompromissien löytämistä tarjoamalla mukaan sosiaali- ja veropoliittisia uudistuksia. Maa-taloustuottajien MTK osallistui tavallisesti keskitettyihin neuvotteluihin työnantajien ja palkansaajien keskusjärjestöjen rinnalla, minkä vuoksi voidaan kolmikannan sijaan puhua nelikantaisesta sopimisesta. Tupot olivat kehysopimuksia, joiden pohjalta solmittiin valtakunnalliset toimialakohtaiset työehtosopimukset. (Bergholm 2015; Wuokko 2020)

Palkankorotuksia koskevista keskusjärjestötason sopimuksista on pääosin luovuttu Pohjoismaissa, ja palkoista sovitaan nykyisin toimialatasolla sekä paikallisesti. Muista työehdoista ja lainsäädäntöuudistuksista kuitenkin tehdään edelleen keskitettyjä sopimuksia, ja keskusjärjestöt koordinoivat myös palkkasopimista. Tätä kutsutaan tavallisesti ”koordinoituksi hajauttamiseksi”. Tanskassa keskitetty palkkasopiminen loppui 1980-luvun alussa, ja Ruotsissa työnantajien keskusjärjestö irtisanoutui kolmikantaisesta sopimisesta vuonna 1991, mutta on palannut neuvottelupöytiin muiden asioiden kuin palkkojen osalta. (Kjellberg 2023a)

Suomessa Elinkeinoelämän Keskusliitto yritti irtaantumista jo 2008, ja sen epäonnistuttua lopulta poisti säännöistään mahdollisuuden solmia keskitettyjä palkkaratkaisuja vuonna 2015. Kolmikantaisessa lainvalmistelussa ja esimerkiksi eläkejärjestelmän uudistamisessa järjestö kuitenkin kertoi pysyvänsä mukana. (Kuorelahti 2020) Metsäteollisuus ry päätti vuonna 2020 lopettaa myös toimialakohtaiset työehtosopimukset ja siirtää sopimisen kokonaan yritystasolle ensimmäisenä suurena toimialana Pohjoismaissa. Askeleita samaan suuntaan otti myös Teknologiateollisuus, mutta ainakin toistaiseksi valtaosa sen yrityksistä on pysynyt toimialatason sopimisessa ja yleissitovuus on säilynyt tietotekniikka-alaa lukuun ottamatta. (Wuokko 2024, 39; Sippola ja Bergholm 2023, 399–401)

Norjassa keskitetty perinne on säilynyt vahvimpana, ja keskusjärjestötason palkkasopimukset ovat edelleen mahdollisia. Varsinkin ns. välisopimukset, joissa sovitaan vain palkankorotuksista, tehdään tavallisesti keskusjärjestötasolla. Viimeksi sellainen solmittiin keväällä 2023 (NHO 2023).

2.2. Vientiteollisuuden palkkajohtajuus tavoitteena

Vaikka työehtosopimusten raamit määrittävistä keskusjärjestösopimuksista on pääosin luovuttu, erityisesti työnantajien keskusjärjestöt koordinoivat toimialakohtaista sopimista vahvasti, jotta millään alalla ei ylitettäisi vientiteollisuuden tuottavuuskasvun ja kilpailukyvyyn sanelemaa 'normia' kustannusten nousun suhteen. Myös valtio on kaikissa Pohjoismaissa puuttunut järjestöjen neuvotteluihin aktiivisesti varmistaakseen normin noudattamisen ja aika ajoin myös reformit työlainsäädäntöön. Ruotsissa palkanormi kirjattiin sosiaalidemokraattisen hallituksen kätilöimään keskusjärjestöjen Teollisuussopimukseen (Industriavtalet) vuonna 1997, ja Tanskassa vastaava sopimus tehtiin vuonna 1999. Norjassa saavutettiin samaan aikaan yhteisymmärrys vastaavasta mallista, jossa kunkin neuvottelukierroksen palkankorotusvara määritellään kolmikantaisessa komiteassa. Norjassa vientiteollisuuden normi ei kuitenkaan ole muodostanut ehdotonta kattoa muiden alojen kustannusnousulle. (Kjellberg 2023a; Howell 2024; Elvander 2002)

Suomessa vientiteollisuuden palkanormia ei ole kirjattu virallisesti lakiin tai sopimukseen, mutta käytännössä sitä on pyritty noudattamaan tupojen aikakaudella ja jo sitä ennen (Wuokko 2020, 181, 211, 258-259). Merkittävimmät viime aikojen poikkeukset ovat olleet vuosien 2007 ja 2022 palkkaratkaisut, jolloin julkisen sektorin alat onnistuivat saamaan teollisuutta suuremmat korotukset kasvaneiden palkkaerojen kaventamiseksi (Wuokko 2024, 44-47). Orpon hallitus suunnittelee nyt palkanormin vahvistamista kieltämällä valtakunnansovittelijalta ja mahdolliselta sovintolautakunnalta normin ylittävät sovintoesitykset (Valtioneuvosto 2023, 61). Missään muussa Pohjoismaassa tällaista lainsäädäntöä ei ole tehty, vaikka Ruotsin sovittelulaitoksen (Medlingsinstitutet) ohjeistuksessa kehoitetaan pysymään normissa, eikä se käytännössä ole sitä sovintoesityksissään ylittänyt (Kjellberg 2023b, 1074-1075). Toisaalta Ruotsissa normista on mahdollista poiketa alakohtaisesti, mikäli 1) osapuolet saavuttavat asiaa yhteisymmärryksen ilman työtaistelu-uhkaa, 2) se voidaan perustella muille aloille välttämättä niiden kompensatiovaatimukset ja 3) ratkaisu on osa pidemmän aikavälin ohjelmaa työehtosopimuksen rakenteelliseksi uudistamiseksi (Ahtela 2024, 6).

On syytä huomata, että vientiteollisuuden "normi" määrittää toimialakohtaisen kustannusvaikutuksen. Toimialan sisällä olisi siis mahdollista antaa joillekin työntekijäryhmille normia suurempia korotuksia, kunhan toisille annetaan vastaavasti normia matalampia niin, että keskimääräinen kustannusnousu pysyy normin mukaisena. Matalapalkkaisten ryhmien olisi näin teoriassa mahdollista kuroa palkkaeroja kiinni vientimallinkin puitteissa, mutta käytännössä tällainen sopiminen ei aina ole onnistunut. Se vaatii vahvaa koordinaatiota ammattiliitoilta ja solidaarisuutta eri ryhmien kesken. Viime aikoina ainakin Suomessa on menty päinvastaiseen suuntaan, ja kaikki julkisen sektorin palkansaajat korkeapalkkaisia lääkäreitä myöten pyrkivät saamaan saman vientialoja korkeamman palkankorotusprosentin. Tämä toteutuikin Suomen vuosien 2022-2023 työehtosopimuskierroksella (Lääkäriliitto 2023). Toisaalta esimerkiksi kaupan alalla jaettiin vuosille 2023-2025 myös euromääräisiä korotuksia, jotka ainakin hidastavat hieman palkkaerojen kasvua (Kaupan liitto 2023). Samanlaisia matalapalkkaeria on nähty monissa Ruotsin toimialatason sopimuksissa ja viimeksi Norjan kevään 2023 keskitetyssä palkkaratkaisussa (NHO 2023; Thörnquist ja Thörnqvist 2018).

2.3. Korkea järjestäytymisaste ja työehtosopimusten kattavuus

Suomi on Pohjoismaista ainoa, jossa työehtosopimusten lakisääteinen yleissitovuus on vahva. Mikäli sopimuksen neuvotelleiden työnantajajärjestöjen jäsenyryyksissä työskentelee noin puolet alan työntekijöistä, voidaan sen kirjaukset vahvistaa yleissitoviksi eli koskemaan kaikkia muitakin alan toimijoita. Tältä osin Suomi muistuttaakin enemmän Belgiaa, Itävaltaa tai Ranskaa kuin muita Pohjoismaita. (Jonker-Hoffrén ym. 2021, 21).

Yleissitovuuden myötä myös työehtosopimusten kattavuus on Suomessa suuri. Vuonna 2021 89 prosenttia palkansaajista oli kollektiivisten työehtosopimusten piirissä. Tämän jälkeen metsäteollisuudessa ja osin teknologiateollisuudessa on kuitenkin siirrytty yritysکوhtaisiin työehtosopimuksiin, mikä on hieman heikentänyt yleissitovuutta. (Ahtiainen 2024, 89–90) Suomessa järjestäytyneiden työnantajien palveluksessa työskenteli vuonna 2021 vähintään 64 prosenttia yksityisen sektorin palkansaajista ja kaikki julkisen sektorin palkansaajat. Yksityisen sektorin yleissitovan kentän yrityksissä työskentelee hieman alle 300 000 palkansaajaa, normaalisitovassa eli järjestäytyneessä kentässä hieman alle miljoona palkansaajaa ja kokonaan työehtosopimusten ulkopuolella on noin 200 000 palkansaajaa. (Ahtiainen 2024, 88, 94)

Norjassa on myös lakisääteinen yleissitovuus, mutta se koskee lähinnä minimipalkkoja. Yleissitovuutta on vahvistettu viime vuosikymmeninä erityisesti matalapalkkaisilla aloilla, joilla työskentelee paljon maahanmuuttajia, kuten rakennusala sekä hotelli- ja ravintola-ala. (Kjellberg 2023a, 6; Eldring 2010). Ruotsissa ja Tanskassa yleissitovuutta ei ole, mutta korkea työehtosopimusten kattavuus saavutetaan erilaisella menetelmällä: järjestäytymättömät työnantajat liittyvät usein sopimukseen ns. liityntäsopimuksilla. Ruotsissa myös työnantajien järjestäytymisaste on Suomea korkeampi. (Ahtela 2019, 9) Toisinaan Ruotsissa ja Tanskassa toimivia työnantajia painostetaan liittymään sopimukseen työtaisteluiden avulla, viimeisimpänä esimerkkinä usean kuukauden työtaistelut Teslaa vastaan syksystä 2023 alkaen (Grahm 2024).

Ruotsissa työehtosopimusten kattavuus oli vuonna 2021 88 prosenttia eli lähes Suomen tasoa. Tanskassa kattavuus oli 82 prosenttia vuonna 2018 mutta Norjassa vain 65 prosenttia vuonna 2021. Norjan heikompa kattavuutta selittää matalampi palkansaajien järjestäytymisaste, joka vuonna 2021 oli 50 prosenttia. Norjan järjestäytymisasteen tärkeimpänä selittäjänä puolestaan pidetään sitä, että työttömyysvakuutus ei ole ammattiliittojen työttömyyskassojen vaan valtion hallinnoima. Norjan erikoisuutena on myös, että paikallisen ammattiosaston on vaadittava erikseen toimialan työehtosopimuksen soveltamista yrityksessä. (Kjellberg 2023a, 5–6)

Suomessa palkansaajien järjestäytymisaste on pudonnut melko vauhdikkaasti kohti Norjan tasoa: vuonna 2021 se oli 54,7 prosenttia (Ahtiainen 2023). Myös Tanskassa järjestäytymisaste on Suomea alemmalla tasolla, enää noin 52 prosentissa, mikäli mukaan ei lasketa ns. keltaisia ammattiliittoja, jotka eivät neuvottele työehtosopimuksia (Kjellberg 2023a, 8; Knudsen ym. 2023, 328–330). Ruotsissa niin palkansaajien (70%) kuin työnantajien (81%) järjestäytymisaste on selvästi Suomea korkeampi. Palkansaajien osalta se nousi pitkästä ajasta Covid-19-pandemian aikana, kun ammattiliittoihin ja työttömyyskassoihin liitettiin työttömyysturvan varmistamiseksi.

2.4. Paikallinen sopiminen ja sen rajat

Suomessa työehtosopimuksissa, työaikalaisissa ja vuosilomalaisissa on annettu laajoja mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen. Yleissitovuuden piirissä olevat järjestäytymättömät työnantajat eivät kuitenkaan voi hyödyntää kaikkia sopimismahdollisuuksia, ellei palkansaajien edustajana ole ammattiliiton luottamusmiehestä. Ne ovat tässä mielessä erilaisessa asemassa kuin samaa työehtosopimusta noudattavat järjestäytyneet yritykset. (TEM 2020, 48–50; Kärrylä 2021a).

Orpon hallitus on tekemässä asiaan muutosta ja sallimassa paikallisen sopimisen osapuoleksi luottamusmiehen puuttuessa myös liittoon kuulumattoman ns. luottamusvaltuutetun tai koko henkilöstön. Tätä ei voisi työehtosopimuksella kieltää. Järjestäytymättömissä yrityksissä luottamusmies tekisi jatkossa sopimuksia vain liiton jäsenten eikä koko henkilöstön puolesta. Lisäksi lakien määräyksistä voisi jatkossa poiketa valtakunnallisen lisäksi yrityskohtaisella työehtosopimuksella, kunhan sopijana on valtakunnallisen ammattiliiton jäsenyhdistys eikä ns. keltainen ammattiliitto. (TEM 2024, 1) Muun kuin luottamusmiehen käyttö sopimuksen tekijänä on toki joidenkin työehtosopimusten ja lainkohtien osalta jo nyt mahdollista. Osapuolten järjestäytymisestä riippumatta paikallisesti voisi jatkossakin sopia vain niistä asioista ja niillä tavoilla kuin laeissa ja työehtosopimuksissa on määritetty. Esimerkiksi minimiehtojen alittaminen ei siis edelleenkään olisi laillista, ellei sitä olisi erikseen sallittu. Uudistus saattaa kuitenkin ajan myötä heikentää työehtosopimusten yleissitovuutta ja aiheuttaa järjestäytymättömiin yrityksiin tilanteita, joissa ammattiliiton jäsenet ja liiton ulkopuoliset noudattavat erilaisia työehtoja.

Muissa Pohjoismaissa samanlaista paikallisen sopimisen uudistusta ei ole tarvinnut pohtia, koska järjestäytymättömät yritykset eivät ole vahvan yleissitovuuden piirissä. Norjassa yleissitovuus koskee vain minimiehtoja, joista ei voi sopia toisin paikallisesti. Ruotsissa ja Tanskassa paljon Suomea suurempi osa yrityksistä on normaalisitovuuden tai liityntäsopimusten piirissä, ja niissä on tavallisesti paikalliseen sopimiseen tarvittavat järjestäytyneet osapuolet. Mikäli näin ei ole, neuvottelijaksi voi tulla yrityksen ulkopuolinen ammattiliiton edustaja, esimerkiksi alueellinen luottamusmies. Joissakin työehtosopimuksissa on mahdollistettu myös liittoon kuulumattoman neuvottelijan valinta (TEM 2024, 65–67; Ibsen ja Keune 2018, 25–26).

Suomalaisten työehtosopimusten kerrotaan toisinaan olevan muita Pohjoismaita yksityiskohtaisempia tai ainakin sivumäärältään laajempia (esim. Vartiainen 2018). Systemaattista vertailua eri alojen sopimusten sisällöstä Pohjoismaissa ei kuitenkaan tietävästi ole saatavilla, eikä tämän anekdoottitiedon paikkansapitävyyttä ole tämänkään raportin puitteissa mahdollista selvittää. Mutta ottaen huomioon, että esimerkiksi Ruotsissa palkansaajilla on osittainen sopimusten tulkintaetuoikeus riitatilanteissa, kun taas Suomessa se on aina työnantajalla, lienee varsin luonnollista, että Suomessa palkansaajapuoli on halunnut kirjata monet asiat tarkemmin sopimukseen. Ruotsissa työnantajien vapaaehtoisen sopimukseen liittymisen varmistaminen saattaa kannustaa niiden kirjoittamiseen väljemmiksi, mutta toisaalta paikallisen sopimisen menettelytavat kirjataan usein tarkemmin Ruotsissa kuin Suomessa, mikä pidentää sopimustekstejä. Orpon hallituksen paikallisen sopimisen uudistusta koskevan esi-

tysluonnoksen mukaan myös tanskalaiset työehtosopimukset olisivat yleisesti ottaen suomalaisia yksityiskohtaisempia. (TEM 2024, 66–67; Ahtela 2019, 16–17)

**Taulukko 1. Järjestäytymisen ja sopimusten kattavuuden vertailu, kaikki sektorit (suluissa yksityinen sektori)
(Ahtiainen 2024 & 2023, Kjellberg 2023a)**

	Norja	Ruotsi	Suomi	Tanska
Työntekijöiden järjestäytymisaste	50% 2021 (37%) 2020	70% 2021 (65%) 2021	54,7% 2021 (48,3%)	63% 2019
Työnantajien järjestäytymisaste	80% 2019 (73%) 2021	81% 2021	(väh. 64%) 2021	68% 2018
Työehtosopimusten kattavuus	65% 2021 (47%) 2021	88% 2021 (82%) 2021	89% 2021 (84%)	82% 2018
Työehtosopimusten laajentaminen järjestäytymättömiin työnantajiin	Lakisääteinen yleissitovuus joillain aloilla vähimmäispalkkojen ja -ehtojen osalta	Vapaaehtoiset liityntäsopimukset	Lakisääteinen yleissitovuus koko sopimuksen osalta, mikäli sen neuvottelee työntantajaliitot työllistävät n. 50% toimialan palkansaajista	Vapaaehtoiset liityntäsopimukset

3 Työmarkkinoiden lainsäädännön kolmikantainen valmistelu

Vaikka työehtosopimukset ovat perinteisesti olleet Pohjoismaissa ensisijainen työmarkkinoiden sääntelykeino, myös lainsäädäntöä tarvitaan, jotta keskeiset oikeudet ja velvollisuudet koskisivat kaikkia työntekijöitä ja työnantajia eikä epäreiluja kilpailuasetelmia syntyisi. Työmarkkinaosapuolilla on ollut kaikissa Pohjoismaissa suuri rooli myös lainsäädännön valmistelussa – usein jopa niin suuri, että hallitukset eivät ole säättäneet työmarkkinoihin liittyviä lakeja ilman neuvottelutulosta. Varsinkin työeläkejärjestelmien kehittämisessä ja uudistamisessa työmarkkinaosapuolet ovat edelleen ratkaisevassa roolissa. Suomessa lakeja valmistelevat komiteat olivat itse asiassa ammattiyhdistysliikkeen ensimmäinen merkittävä osallistumiskanava itsenäisyyden alkuajoina, kun valtakunnallisia työehtosopimuksia ei vielä solmittu (Kettunen 2021, 17–18).

Kolmikantaisen lainvalmistelun periaatteesta on kuitenkin poikettu yhä useammin viimeistään 1990-luvulta lähtien, ja työmarkkinoiden lainsäädäntöä on uudistettu eri tavoin myös ilman osapuolten saavuttamaa kompromissia (Kjellberg 2023b, 1075–1076). Yleisimmin yksipuolisesti säädetty uudistukset ovat koskeneet työttömyysturvan heikennyksiä ja ehtojen kiristämistä, ja niitä ovat tehneet niin porvarilliset kuin sosiaalidemokraattiset hallitukset eri Pohjoismaissa (Larsen ja Andersen 2009; Outinen 2021). 1970-luvulta muistetaan myös, miten Ruotsin sosiaalidemokraattinen hallitus sääti merkittävät lait työsuhdeturvasta ja myötämääräämisestä ilman, että työnantajat olivat hyväksyneet niiden koko sisältöä (Kärrylä 2021b, 102–103; Ahtela 2024, 11–12). Tuoreena esimerkkinä kolmikantaisen ohittamisesta toimii myös Sanna Marinin hallitus, joka poisti jäljellä olleen "eläkeputken" vastoin työntekijäpuolen ja toisaalta teki perhevapaaudistuksen ilman työnantajapuolen hyväksyntää.

Fredrik Reinfeldtin porvarihallitukset tekivät Ruotsissa vuosina 2006–2014 erityisen kattavia uudistuksia työttömyysturvaan ilman neuvottelutulosta. Tällöin muun muassa nostettiin työttömyyskassojen jäsenmaksuja, pudotettiin ansiosidonnaisen työttömyysturvan korvausaste 90:stä 80 prosenttiin sekä kiristettiin työttömyysturvan saamisen ehtoja. Ammattiliitoista riippumattoman työttömyyskassan oli mahdollistanut jo sosiaalidemokraattinen hallitus vuonna 1998. Uudistukset ovat vähentäneet kiinnostusta kuulua ammattiliittoihin ja laskeneet järjestäytymisastetta. (Kjellberg ja Ibsen 2016; Howell 2024)

Samaan tapaan yksipuolisesti toimivat Tanskan vuosien 2001–2011 porvarihallitukset, jotka vapauttivat työttömyyskassojen keskinäistä kilpailua ja heikensivät ay-jäsenmaksujen verovähennysoikeutta. Tämä kasvatti ns. keltaisten ammattiliittojen suosiota. Ne eivät neuvottele työehtosopimuksia tai järjestä työtaisteluita (Ibsen ym. 2013, 449–453; Kjellberg ja Ibsen 2016). Myös Suomessa työttömyyskassojen kilpailu on vapautunut vuodesta 1991 alkaen, jolloin perustettiin Yleinen työttömyyskassa yrittäjäjärjestöjen aloitteesta (Häkkinen 2013).

Poikkeuksista huolimatta pääsääntö kaikissa Pohjoismaissa on näihin päiviin asti ollut, että työmarkkinoita uudistetaan sopimusteitse, ja lainsäädäntöuudistuksiinkin

haetaan kompromissia neuvottelupöydästä. Yksipuolisen päätöksenteon sijaan hallitukset ovat useimmiten tyytyneet vauhdittamaan neuvotteluja toteamalla, että mikäli yhteisymmärrystä ei saavuteta, tietyt lait säädetään. Tällaisen uhkauksen avulla esimerkiksi Juha Sipilän hallitus vauhditti kilpailukyky sopimuksen syntymistä alkuvuodesta 2016, ja toisaalta neuvottelutuloksen puuttuessa jätti paikallista sopimista koskevat uudistukset tekemättä. (Kuorelahti 2020; Kärrylä 2020) Kun yksipuolisia reformeja on tehty, ne ovat koskeneet yhtä tai kahta osa-aluetta kerrallaan, useimmiten työttömyysturvaa.

Ruotsissa keskitetty työmarkkinaneuvottelu ja valtion osallistuminen siihen on viime vuosina lisääntynyt niin merkittävästi, että työmarkkinasuhteisiin erikoistunut sosiologian professori Anders Kjellberg (2023a, 34–36) tulkitsee Ruotsin liikkuvan pois päin perinteisestä kaksikantaisesta mallistaan ja lähentyvän siten muita Pohjoismaita. Ilmiö ei ole koskenut palkkaneuvotteluja, mutta kehitys on tarkoittanut, että elinkeinoelämän keskusjärjestö Svenskt näringsliv (SN) on pyörtänyt vuoden 1991 päätöksensä olla solmimatta keskusjärjestösopimuksia. Niitä on viimeisten 10 vuoden aikana syntynyt useita, merkittävimpänä keskusjärjestöjen uusi pääsopimus, jota neuvoteltiin usean vuoden ajan ja lopulta saatiin solmittua vuonna 2022.

Hallituksen intressinä prosessissa oli erityisesti työsuhdeturvalainsäädännön uudistaminen, mitä vaativat Stefan Löfvenin sosiaalidemokraattisen hallituksen tukipuolueet keskusta ja liberaalit. Tässäkin tapauksessa hallitus uhkasi lainsäädännöllä, mikäli neuvottelutulosta ei synny.

Neuvotteluissa päädyttiin kompromissiin, jossa työnantajapuoli sai helpotuksia Ruotsin tiukkaan irtisanomislainsäädäntöön, mutta myönnytyksenä työntekijäpuolelle työnantajan velvollisuutta uudelleen koulutukseen ja työhaussa tukemiseen lisättiin. Tulos ei kuitenkaan miellyttänyt kaikkia osapuolia, ja merkittäviä ammattiliittoja jäi sopimuksen ulkopuolelle. (Kjellberg 2023a, 28–33)

Historiallisessa vertailussa Orpon hallitusohjelman reformipaketti on laajuudessaan ja yksityiskohtaisuudessaan poikkeuksellinen kolmikantavalmistelun ohitus Pohjoismaissa. Poikkeuksellista on myös, että palkansaajien oikeuksien heikennyksiksi tulkittavien reformien vastapainoksi ei tarjota mitään myönnytyksiä, ellei pieniä veronkevennyksiä sellaisiksi lasketa. Yhtä laajaa ja yksipuolista valtion interventiota ei ole aiemmin nähty missään Pohjoismaassa edes hallitusohjelmatasolla, ja toteutuessaan ohjelma muuttaisi merkittävästi Suomen poliittista kulttuuria ja loisi täysin uudenlaisen ennakkotapauksen. Vaikka varsinkin Reinfeldtin hallitukset Ruotsissa ja Anders Fogh Rasmussenin hallitukset Tanskassa tekivät merkittäviä reformeja, jotka heikensivät ammattiyhdistysliikkeen asemaa, eivät ne kukaan puuttuneet näin kattavasti työttömyysturvan lisäksi työtaisteluoikeuteen, työriitojen sovitteluun, työsuhdeturvaan ja henkilöstön osallistumiseen yrityksissä.

Seuraavissa osioissa vertaillaan lähemmin eri osa-alueiden ja niiden sääntelyn tämänhetkistä tilaa Pohjoismaissa suhteuttaen niitä Orpon hallituksen tavoitteisiin.

4 Palkanmuodostus: Suomessa luotetaan yleiskorotuksiin enemmän kuin muualla

4.1. Yleistä palkanmuodostuksesta

Pohjoismaissa eri toimialojen ja työtehtävien taulukkopalkat sekä niiden korotukset sovitaan ensisijaisesti toimialatason neuvotteluissa työnantaja- ja ammattiliittojen kesken. Kuten mainittua, palkankorotusten suhteen pyritään yleensä noudattamaan vientiteollisuuden palkanormia, jonka määrittelee joko jokin yksittäinen asiantuntijataho, kuten Ruotsissa Medlingsinstitutet, tai kolmikantainen työryhmä asiantuntijatiedon pohjalta, kuten Norjassa. Eri maiden ja toimialojen välillä on kuitenkin varsin suuria eroja sen suhteen, kuinka suuri osa palkankorotuksesta tulee kaikille työntekijöille samansuuruisena yleiskorotuksena ja kuinka suuri osa paikallisesti sovittavana tai työnantajan yksipuolisesti jakamana eränä.

Työnantajat voivat maksaa sovittua suurempia korotuksia palkkaliukumina tai bonuksina, mutta minimoisivat mielellään yleiskorotusten osuuden sopimuksissa, jotta arvokkaimpien työntekijöiden palkitsemiseen olisi enemmän pelivaraa (Wuokko 2024, 32; Vartiainen 2018). Palkansaajapuoli taas on varsinkin Suomessa pitänyt kiinni yleiskorotuksista eräänlaisena viimeisenä solidaarisen palkkapolitiikan jäänteinä, vaikka prosenttikorotukset eivät palkkaerojen kasvua estäkään. Kaikkia Pohjoismaita on kritisoitu palkkojen heikosta joustavuudesta alaspäin, mutta tätä kompensoidaan monilla muilla joustoilla, kuten määräaikaisilla työsuhteilla, vuokratyövoimalla ja lomautusmahdollisuuksilla. Suomessa tuntipalkat tosin joustivat alaspäin, kun kiky-sopimus lisäsi vuosityöaika tilapäisesti 24 tunnilla ilman ansioiden nousua. Jo 40 prosenttiin toimialakohtaisista työehtosopimuksista on myös lisätty selviytymislausekkeita, jotka mahdollistavat työehtojen tilapäisen heikentämisen kriisitilanteissa (Jonker-Hoffrén ym. 2021, 23–24). Muissa Pohjoismaissa selviytymislausekkeita ei toistaiseksi ole kirjattu sopimukseen (Kjellberg 2023a, 6–7).

4.2. Palkanmuodostus Suomessa

Suomen palkanmuodostusta voi yleisellä tasolla pitää muita Pohjoismaita jäykempänä. Vaikka työehtosopimuksissa on paljon paikallisesti sovittavia palkkaeriä, varsinkin toimihenkilöillä, vientialoilla ja julkisella sektorilla, on yleiskorotusten osuus ollut suurempi kuin muualla. Tilastointia ei valitettavasti ole päivitetty moneen vuoteen, mutta vuonna 2018 voimassa olleissa sopimuksissa Suomessa 79 prosenttia kaikkien sektorien ja 68 prosenttia yksityisen sektorin työntekijöistä sai yleiskorotuksen vähintään osana palkanmuodostusta. Näistä valtaosalla korotus määräytyi osittain paikallisesti, mutta vain 1–3 prosentilla palkansaajista ilman mitään yksilöllistä takuuta tai perälahtaa. Pelkkiä yleiskorotuksia jaettiin vain yksityisellä sektorilla, jossa palkankorotus määräytyi tällä tavalla 47 prosentilla työntekijöistä. Koko työvoimasta nämä edustivat 31 prosenttia (Kauhanen 2021, 30–31).

Keskitettyjen sopimusten aikaan yleiskorotusten osuus oli toisinaan selvästi tätäkin suurempi, joten niistä luopuminen ja Metsäteollisuuden osalta yrityskohtaiseen sopi-

miseen siirtyminen on luultavasti vähentänyt yleiskorotusten osuutta entisestään viime vuosina. Esimerkiksi Teknologiateollisuuden vuosien 2023–2024 palkkaratkaisussa sovittiin, että kaikista korotuksista neuvotellaan paikallisesti. Yleiskorotukset otetaan käyttöön vain, mikäli paikallista sopua ei löydy. (Teollisuusliitto 2023) Mutta kuten sa-
nottu, tilastotietoa aiheesta ei valitettavasti vielä ole saatavilla.

Suomesta on jäänyt elämään mielikuva suurten palkkaliukumien maana, mutta finanssikriisin jälkeen tämä ei ole enää pitänyt paikkaansa, vaan liukumien vuodesta 2009 lähtien olleet keskimäärin noin 0,5 prosenttiyksikköä vuotuisten sopimuskorotusten päälle (Tilastokeskus, ansiotasoindeksi). Ruotsissa ne olivat vuosina 2007–2021 keskimäärin 0,4 prosenttiyksikköä yli vientinormin mukaisten vuotuisten korotusten (Kjellberg 2023a, 24).

4.3. Palkanmuodostus Ruotsissa

Ruotsissa palkoista sovitaan vientiteollisuuden kustannusnormin puitteissa hajautetummin kuin Suomessa. Medlingsinstitutet kerää vuosittain kattavat tilastot palkankorotuksista, joten kehitystä on helppo seurata. Yksityisellä sektorilla ja varsinkin työntekijäammateissa yleiskorotuksetkin ovat edelleen tavallisia, joskin niiden osuus on aivan viime vuosina laskenut. Vuonna 2023 palkankorotus koostui pelkästä yleiskorotuksesta yhdeksällä prosentilla valtakunnallisten työehtosopimusten piirissä olleista palkansaajista, mutta yksityisen sektorin työntekijäammateissa sellaisen sai 21 prosenttia työntekijöistä. Lisäksi 30 prosentilla kaikista palkansaajista oli jonkinlainen yksilöllinen takuu palkankorotuksen suhteen. Näin ollen 61 prosentilla korotuksen oli toimialatasolla sovittu määräytyvän paikallisesti ilman henkilökohtaista takuuta, joko ennalta määrätystä palkkapotista tai täysin ilman toimialatasolla sovittua lukua. Tämä osuus on jatkuvasti noussut: vuodesta 2020 noin 10 prosenttiyksikköä. Valtaosa yleiskorotuksista ja takuista on yksityisellä sektorilla, kun taas julkisella sektorilla palkanmääräytyminen on erittäin paikallista. (Medlingsinstitutet 2024, 79–82)

Kokonaan paikalliselle tasolle delegoidun palkanmääräytymisen piirissä on siis Ruotsissa huomattavan suuri osuus palkansaajista verrattuna Suomeen, jossa lähes kaikilla palkansaajilla on vähintään jonkinlainen toimialatasolla määritelty takuu omasta palkankorotuksestaan. Suurin ero maiden välillä tulee juuri julkisen sektorin palkanmuodostuksesta, joka on Ruotsissa selvästi hajautetumpaa kuin yksityisellä sektorilla. Suomessa lähes kaikissa julkisen sektorin sopimuksissa oli vuonna 2018 yleiskorotus sekä paikallinen erä (Kauhanen 2021, 31). Ruotsin julkisella sektorilla sitä vastoin ei käytetä enää lainkaan yleiskorotuksia. Myös yksilölliset takuukorotukset, jotka astuvat voimaan paikallisen sopimisen epäonnistuessa, ovat harvinaisia (Medlingsinstitutet 2024, 79–82). Takuukorotuksista on pitänyt kiinni lähinnä suuri kunta-alan työntekijöitä edustava liitto Kommunal, jonka jäsenistä noin 80 prosenttia on naisia (Thörnqvist ja Thörnqvist 2018, 98).

4.4. Palkanmuodostus Tanskassa

Vientiteollisuuden sopimus asettaa myös Tanskassa kustannusvaikutuksen katon, ja palkkojen määräytyminen on hajautunut enemmän kuin Suomessa mutta vähemmän kuin Ruotsissa. Toimihenkilöiden palkoista sovitaan pääasiassa yritys- tai työpaikkatasolla. Yleiskorotuksia tehdään lähinnä matalapalkkaisille ammanteille ja eri toimialojen peruspalkkoihin. Käytännössä nämä yleiskorotukset luovat neuvottelutavoitteen kaikille muillekin palkansaajaryhmille, mutta sen toteutuminen ratkaistaan pitkälti paikallisesti.

Vuonna 2018 noin 20 prosenttia tanskalaisista palkansaajista sai pelkän yleiskorotuksen, noin 60 prosentilla korotus määräytyi osittain paikallisesti ja noin 20 prosentilla kokonaan paikallisesti ilman liittotasolla sovittua takuuta tai palkkapottia. On mahdollista, että paikallisen määräytymisen osuus on tästä edelleen kasvanut. Tanskassa ei kerätä tilastoja siitä, kuinka suurelle osalle osittain paikallisen sopimisen piirissä olleista palkansaajista oli toimialatasolla sovittu jonkinlainen perälauta korotuksen suhteen. Monien alojen sopimuksissa on vuodesta 2007 lähtien otettu käyttöön myös pieniä, esimerkiksi yhden prosentin suuruisia yleiskorotuksia, jotka kukin palkansaaja voi halutessaan käyttää myös esimerkiksi vapaana tai eläkesäästönä (Ibsen ja Keune 2018, 27–29; Ahtela 2019, 19–20).

4.5. Palkanmuodostus Norjassa

Norjassa vientiteollisuuden sopimus ei aseta ehdotonta kattoa kustannusvaikutukselle, mutta kaksi- tai kolmikantaneuvotteluissa se on kuitenkin tavoitteena. Myös Norjassa on jonkin verran Suomea enemmän paikallista sopimista, ainakin toimihenkilöillä, joilla on pääosin paikallisesti määräytyvät palkat. Työntekijäammateissa yleiskorotukset ovat kuitenkin laajalti käytössä, useimmiten kruunumääräisinä. (Alsos ja Nergaard 2018, 17–19; Kjellberg 2023a, 20–21, 28)

Esimerkiksi kevään 2023 keskusjärjestöjen yksivuotiseen sopimukseen kuului yksityisellä sektorilla ja valtiolla 5,2 prosentin ja kunnissa 5,4 prosentin palkankorotusraami. Raamiin sisältyi 7,5–11,5 kruunun yleiskorotus tuntipalkkoihin, joista suurimmat kohdistuivat pienipalkkaisimmille aloille. Prosentteina tämä tarkoitti keskipalkkaiselle noin kaksi prosenttia, pienipalkkaiselle jopa yli viisi prosenttia. Keskitetty yleiskorotus oli inflaation vuoksi poikkeuksellisen suuri; 2000-luvulla se on ollut pääsääntöisesti vain 1–3 kruunua tunnilta, ja muuten korotuksista on sovittu toimialakohtaisesti. Uuden sopimuksen ja yleiskorotuksen piirissä on 180 toimialakohtaista työehtosopimusta, ja näistä 50 on toimihenkilöiden sopimuksia. Ennen neuvottelutuloksen saamista 25 000 työntekijäkeskusjärjestö LO:n ja toimihenkilökeskusjärjestö YS:n jäsentä oli lakkossa lähes neljä päivää (NHO 2023; LO Norge 2023; NRK 20.4.2023). Yleiskorotuksista huolimatta työehtosopimusten heikompi kattavuus tekee Norjan palkanmuodostuksesta keskimäärin joustavampaa kuin Suomessa, vaikka siellä viime vuosina onkin laajennettu minimipalkkojen yleissitovuutta.

4.6. Julkisen sektorin palkansaajien suhtautuminen vientinormiin

Norjassa, Ruotsissa ja Tanskassa varsinkin matalapalkkaiset julkisen sektorin työntekijäryhmät ovat kipuilleet vientimallin ja heikon palkkakehityksensä kanssa samaan tapaan kuin Suomessa. Liittotason palkkaratkaisuihin on usein onnistuttu sisällyttämään palkkaeroja kaventavia kruunumääräisiä eriä, jolloin matalapalkkaisten ryhmien korotusprosentit voivat olla tosiasiallisesti suurempia kuin teollisuudessa tai oman toimialan korkeapalkkaisilla ryhmillä. Tämä vaatii kuitenkin vahvaa neuvotteluvoimaa matalapalkkaisia edustavilta liitoilta, solidaarisuutta muilta ryhmiltä ja koordinointia keskusjärjestötasolta. Matalapalkkaerien tehokkuus palkkaerojen kaventamisessa on myös usein jäänyt toivottua pienemmäksi. (Høgedahl ym. 2024; Høgedahl 2023)

Toisinaan vientinormia on vastustettu työtaisteluilla ja jopa ylitetty se sopimuksissa Suomen tapaan. Ruotsissa kolmasosaa ammattiliittojen keskusjärjestö LO:n jäsenmäärästä edustava Kommunal meni vuonna 2002 laajaan lakkoon saadakseen lähihoitajille vientinormia suurempia palkankorotukset, muttei saavuttanut tavoitteitaan. Syksyllä 2015 liitto käveli ulos palkkaneuvotteluista samasta syystä, ja tällä kertaa se onnistui saamaan niin julkisen kuin yksityisen terveydenhuollon työnantajaliitoilta kolmivuotisen sopimuskauden aikana kaikkiaan 400–500 kruunun korotukset kuukausipalkkoihin vientinormin päälle. Lisäksi tehtiin periaatesopimus kokoaikaisten työsuhteiden lisäämisestä. (Thörnquist ja Thörnqvist 2018, 99–101) Sairaanhoidajat ja kätilöt ovat puolestaan vahvan neuvotteluvoimansa ansiosta saaneet paikallisesti sopimalla vientialoja suurempia korotuksia. Esimerkiksi vuosina 2019 ja 2020 keskimäärin 3,5 ja 4,1 prosentin korotukset, vaikka vientinormin mukainen korotus olisi ollut vain 2,2 prosenttia vuodessa. (Kjellberg 2023b, 1072).

Julkisen sektorin palkanmuodostus on sekä Norjassa että Tanskassa Ruotsia keskitettympää mutta Suomea hajautetumpaa. Myös näissä maissa julkisen sektorin eri työntekijäryhmät ovat toisinaan tavoitelleet ja saaneet vientinormia suurempia korotuksia valtakunnallisesti (Knudsen ym. 2023, 343–345; Hansen ja Seip 2018, 82–86).

4.7. Yhteenveto

Palkanmuodostus on ainoa tässä raportissa käsiteltävä osa-alue, jossa Suomen voi sanoa erottuvan kaikkia muita Pohjoismaita jäykempään suuntaan niin järjestäytyneiden kuin järjestäytymättömien työnantajien osalta. Tämä johtuu lähinnä yleiskorotusten laajemmasta käytöstä. Vaikka enemmistöllä suomalaisistakin palkansaajista korotukset määrittyvät ainakin osittain paikallisesti, on ero muihin Pohjoismaihin selkeä varsinkin julkisella sektorilla. Tämä on samalla osa-alue, johon Orpon hallituksen ohjelma kaikkein vähiten puuttuu. Se ei ole yllättävää, sillä palkkoja pidetään keskeisimpänä työehtosopimisen osa-alueena. Toisen maailmansodan aikaisen ja jälkeisen säännöstelyn päätyttyä valtiot ovat Pohjoismaissa jättäneet ne lainsäädännön ulkopuolelle Norjan ja Suomen yleissitovuuslakeja lukuun ottamatta.

Vientinormin sementoiminen valtakunnansovittelijaa sitovaksi laiksi on ainoa Orpon hallituksen uudistuksista, joka koskee suoraan palkanmuodostusta. Sillä pyritään toteuttamaan ”pohjoismaista mallia” mutta kovemmin keinoin kuin missään muussa

Pohjoismaassa. Paikallisen palkanmuodostuksen lisääminen lakiteitse olisi tätäkin radikaalimpi uudistus, mutta tuskin täysin poissuljettu jatkossa, mikäli tulevat hallitukset jatkavat nykyisen viitoittamalla tiellä. Hallituksen paikallisen sopimisen uudistus saattaa tosin myös välillisesti lisätä yritystason palkanmuodostusta, mikäli se heikentää työehtosopimusten yleissitovuutta.

Taulukko 2. Palkankorotustyypit Pohjoismaissa, osuus työehtosopimusten piirissä olevista palkansaajista, kaikki sektorit (yksityinen sektori) (Medlingsinstitutet 2023, 81; Kauhanen 2021, 31; Ibsen ja Keune 2018, 27–29)

	Norja	Ruotsi 2023	Suomi 2018	Tanska 2018
Pelkkä yleiskorotus	Ei saatavilla	9% (14%)	31% (47%)	20%
Yleiskorotus ja paikallinen erä	Ei saatavilla	17% (28%)	48% (21%)	Ei saatavilla
Paikallinen erä ja yksilöllinen takuu	Ei saatavilla	13% (22%)	18–20% (28–31%)	Ei saatavilla
Paikallinen erä ilman yksilöllistä takuuta	Ei saatavilla	61% (36%)	1–3% (1–4%)	Väh. 20%

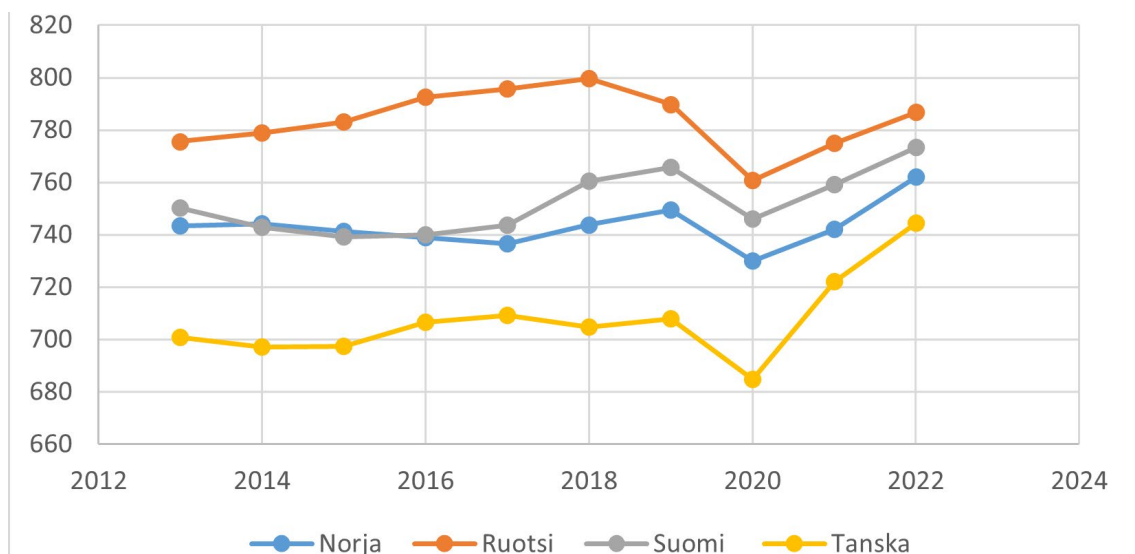
5 Työajat ja vapaat: Suomessa joustavat työajat mutta paikallista sopimista rajoitettu yleissovassa kentässä

5.1. Työaika- ja lomasäätelyn vertailua

Työaikojen sääntely on viimeisten 30 vuoden aikana siirtynyt aiempaa enemmän lainsäädäntöön erityisesti EU:n työaikadirektiivin myötä. Siinä määrätään esimerkiksi työviikon maksimipituudesta (keskimäärin 48 h), lepo- ja taukoajkojen minimeistä, vuosilomasta sekä yö- ja vuorotyöstä (Jonker-Hoffrén ym. 2018). Työehtosopimusten mukaan säännöllinen viikkotyöaika kokoaikatyössä on useimmilla aloilla Norjassa, Suomessa ja Tanskassa 37,5h ja Ruotsissa 40h (Outinen 2020, 29; Ibsen ja Keune 2018, 26).

Toteutunut työaika on luonnollisesti asia erikseen, ja osa-aikatyö on muissa Pohjoismaissa yleisempää kuin Suomessa. Tämä johtaa siihen, että tarkasteltaessa työtunteja suhteessa työllisiin tai koko väestöön Suomi on viimeisten kymmenen vuoden aikana ollut joko Pohjoismaiden kärjessä tai Ruotsin jälkeen toisena. (Kuvio 1; HS 18.8.2022). Erityisesti pienten lasten äidit tekevät muissa Pohjoismaissa Suomea useammin osa-aikatyötä. Ruotsissa kaikilla vanhemmilla on oikeus siirtyä tekemään 75-prosentista työaika, kunnes lapsi on täyttänyt kahdeksan vuotta. Suomessa laki takaa vain mahdollisuuden osittaiseen hoitovapaaseen, kun lapsi on alle kolmivuotias. Muuten asiasta voidaan sopia työehtosopimuksissa ja yksilöllisissä työsopimuksissa. Perhevapaat ovat yleisesti ottaen Suomessa hieman lyhyempiä ja etuustasoltaan niukempia kuin muissa Pohjoismaissa vuoden 2022 uudistuksen jälkeenkin. (Remes 2021)

Kuvio 1. Tehdyt työtunnit suhteessa koko väestöön 2013–2022 (Eurostat, Annual national accounts, Hours worked ja Population on 1 January)



Suomessa työaikojen ja vapaiden paikallinen sopiminen työaikalain ja työehtosopimusten puitteissa on hyvin joustavaa, eikä siinä järjestäytyneiden yritysten osalta ole merkittäviä eroja muihin Pohjoismaihin. Hieman sopimuksista riippuen ylitöitä voidaan kaikissa maissa tehdä kiireaikoina paljon ja olla vapaalla hiljaisempina aikoina. Jonker-Hoffrén, Sippola ja Ojala (2018) ovat huomauttaneet, että monilla mittareilla suomalainen työaika on jo niin joustavaa, että se voi kuormittaa työntekijöiden hyvinvointia: Suomi asettuu EU-keskiarvoon tai sen yli niin työajan intensiteetissä, pitkien, yli 10-tuntisten työpäivien osuudessa, työaikojen epäsäännöllisyydessä kuin myös niiden työntekijöiden osuuksissa, joiden lepoajat työvuorojen välissä ovat jääneet viimeisen kuukauden aikana vähintään kerran alle 11 tuntiin. (ks. myös Eurofound 2017, 52–63.)

Suomen työaikalaissa (5.7.2019/872) ylitöiden tekoa rajaavat eniten viikkolevon vähimmäismäärä 24 keskeytymätöntä tuntia sekä vuorokausilevon vähimmäismäärä 11 tuntia. Jälkimmäinen voidaan lain 25 § mukaan varsin helposti lyhentää tilapäisesti seitsemään tuntiin ja tietyissä poikkeustapauksissa jopa viiteen tuntiin, kunhan korvaava lepoaika annetaan korkeintaan 14 vuorokauden sisällä. Jopa 17–19 tuntiin työpäivät ovat siis tilapäisinä laillisia, kunhan myös viikkotyöaika ylitöineen tasoittuu 4–6 kuukauden aikana keskimäärin EU-direktiivin mukaiseen 48 tuntiin. Säännöllisen työajan (ilman ylitöitä) tasoittumisjaksosta sovitaan työehtosopimuksissa ja paikallisesti. Tavallisesti sen tulee tasoittua 6–12 kuukauden aikana 37,5–40 tuntiin.

Ruotsissa työaikalakiin kirjatut rajat ovat paljon tiukempia. Esimerkiksi säännöllisen työajan tulee tasoittua 40:een ja enimmäistyöajan 48:aan viikkotuntiin neljän viikon sisällä, ja viikkolevon tulee olla vähintään 36 tuntia putkeen. Kaikista lain määräyksistä voi EU-direktiivin puitteissa valtakunnallisella työehtosopimuksella sopia toisin tai määritellä paikallisesti sovittaviksi, mutta työehtosopimuksia noudattamattomat työnantajat joutuvat toimimaan lain mukaan. (Arbetstidslag 5–6 §, 14 §; Ahtela 2019, 15–16)

Norjan lain mukaan säännöllisen työajan tasoittumisjakson voi kaikissa yrityksissä pidentää paikallisesti 52 viikkoon, mutta enimmäistyöajan tasoittumisjakso voi olla vain kahdeksan viikkoa, mikäli työehtosopimuksessa ei ole sovittu toisin. Viikkolepo on lähtökohtaisesti vähintään 35 tuntia, ja tarkempia määräyksiä ylitöistä on enemmän kuin Suomessa. (Arbeidsmiljøloven 10-5-10-8 §) Tanskassa työaikoja kuten useimpia muitakin asioita on perinteisesti säännelty vain työehtosopimuksilla, ja lakiin on kirjattu ainoastaan direktiivin vähimmäismääräykset (Ahtela 2019, 21–22).

Suomen usein huomiota herättävänä erikoisuutena Pohjoismaisessa vertailussa on lakisääteinen sunnuntaiden ja arkipyhien tuplapalkka. Työaikalain 21 § mukaan korotetun palkan voi työntekijän suostumuksella vaihtaa vapaaksi ja 34 § mukaan myös korvauksen tasosta voi sopia toisin toimialakohtaisessa työehtosopimuksessa. Esimerkiksi joissakin teollisuuden työehtosopimuksissa sunnuntaillisen leikkaaminen tai siitä luopuminen paikallisesti on mahdollistettu, mutta millään toimialalla siitä ei tiettävästi ole luovuttu kokonaan. Muissa Pohjoismaissa tätä kuten myös ilta-, yö- ja viikonloppulisiä säännellään ainoastaan työehtosopimuksissa, joten käytäntö on vaihtelevaa eikä kattavaa vertailua ole saatavilla. Norjan työympäristölaissa (10-10 §) mainitaan erikseen, että töiden teettämistä sunnuntaisin ja arkipyhinä tulisi lähtökohtaisesti välttää ja siitä tulee neuvotella palkansaajien paikallisten edustajien kanssa.

5.2. Paikallinen sopiminen ja sopimisen kiellot

Kaikissa Pohjoismaissa ylityökorvaukset ja pyhäpäivät voi pääsääntöisesti muuttaa vapaiksi paikallisesti sopien, ja joillakin aloilla niistä luopuminenkin on mahdollistettu. Suomalaisista toimialoista joustavimpana pidetyssä Teknologiateollisuuden sopimuksessa voi sopia paikallisesti esimerkiksi kaikista työaika- ja työvuorokysymyksistä, ylityölisistä, työtuntijärjestelmän muuttamisesta ja tasaamisvapaan ajankohdasta (Jonker-Hoffrén ym. 2021, 27). Kattavaa vertailutietoa eri työehtosopimusten paikallista sopimista koskevista kirjauksista ei valitettavasti ole saatavilla (TEM 2020, 64), mutta katsaus suurimpien toimialojen sopimuksiin osoittaa, että työaikasopiminen on niissäkin hyvin joustavaa. Esimerkiksi kaupan alan työehtosopimuksessa on noin 30 työaikaan ja vuosilomiin liittyvää kohtaa, joista voi sopia paikallisesti (PAM 2023).

Kuten luvussa 2 on todettu, Suomessa poikkeuksen paikallisen sopimisen laajuuteen tekevät yleissitovuuden piirissä olevat järjestäytymättömät työnantajat. Ne eivät voi sopia kaikista lakien ja työehtosopimusten määrittämistä asioista paikallisesti ilman ammattiliiton luottamusmiestä (TEM 2020, 48–50; Kärrylä 2021a). Tähän Orpon hallitus on tekemässä muutosta. Tälläkin hetkellä järjestäytymättömät yritykset voivat kuitenkin sopia paikallisesti tai suoraan työntekijän kanssa esimerkiksi seuraavista työaikalain ja vuosilomalain kohdista (TEM 2020, 103–106):

- keskimääräisen säännöllisen työajan tasoittumisjakson pidentäminen
- joustotyöajan käyttöönotto
- lisä- ja ylityökorvauksen sekä sunnuntaityön korotusosan antaminen vapaa-aikana
- päivittäisen tauon lyhentäminen puoleen tuntiin
- vuorokausilevon tilapäinen lyhentäminen
- vuosiloman antamisajankohta
- vuosiloman jakaminen ja ajankohdasta sopiminen
- vuosiloman sijoittaminen työntekijän vapaajaksolle työntekijän suostumuksella

Esimerkiksi seuraavista työaikalain kohdista taas ei tällä hetkellä voi sopia toisin järjestäytymättömissä yrityksissä, vaikka työehtosopimus mahdollistaisi sen järjestäytyneille (TEM 2020, 103–106):

- tehtävät, joissa yötyötä saadaan teettää
- yötyöntekijän enimmäistyöaika 24 tunnin aikana
- yötyöajan tasoittuminen
- liukuvan työajan rajat, enimmäiskertymä ja seurantajakson pituus
- enimmäistyöajan (48h/vko) tasoittumisjakson pidentäminen neljästä kuuteen kuukauteen
- lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaityöstä maksettavan korvauksen suuruus

Kaiken kaikkiaan työaikojen ja vapaiden sääntely on siis järjestäytymättömillekin yrityksille varsin joustavaa, mutta ne saattavat tällä hetkellä joutua paikallisen sopimisen suhteen erilaiseen asemaan verrattuna samaa työehtosopimusta noudattaviin järjestäytyneisiin kilpailijoihinsa.

6 Työtaisteluoikeus: sääntely perustuu pääasiassa oikeuskäytäntöön

6.1. Yleistä työtaisteluoikeudesta ja työriitojen sääntelystä

Työtaisteluiden sääntely on kaikissa Pohjoismaissa varsin samanlaista ja perustuu pääasiassa työehtosopimukseen ja oikeuskäytäntöön, mutta yksityiskohdat eroavat. Työehtosopimukseen sisältyy aina työrauhapykälä, eli voimassa olevaa sopimusta vastaan ei saa järjestää työtaistelua, mutta sopimuksettomassa tilassa työtaistelut ovat aina sallittuja. Esimerkiksi Ruotsissa ja Suomessa tämä periaate on kirjattu myös lakiin (Medbestämmandelagen (MBL) 1976:580, 40 §; Työehtosopimuslaki 8 §).

Kaikissa Pohjoismaissa on valtakunnallinen sovitteluviranomainen, joka voi sovittaa työehtokiistoja työtaisteluiden välttämiseksi ja toisinaan jopa määrätä pakkosovittelusta tai työtaistelun siirrosta. Tanskassa sovittelijan toimistossa on yhdeksän sovittelijaa (Ahtela 2019, 21). Ruotsissa sovittelulaitoksella (Medlingsinstitutet) on vielä suuremmat resurssit, kattavaa tilastotiedon tuotantoa ja kaikkien työmarkkinaosapuolten edustus hallituksessa. Sovittelija voidaan määrätä, jos on arvioitavissa, että työriidasta voi seurata työtaistelutoimenpiteitä tai jos työtaistelutoimenpiteet on jo aloitettu. Lisäksi Ruotsissa on käytössä työehtosopimukseen sisältyviä neuvottelumenettelysopimuksia, joiden mukaan osapuolet voivat nimetä myös omat sovittelijansa, mikäli sopimus on rekisteröity sovittelulaitokselle. Teollisuussopimuksen mukaan työehtoneuvottelut tulee aloittaa viimeistään kolme kuukautta ennen vanhan sopimuksen umpeutumista, mikä myös ehkäisee työtaisteluita. (Ahtela 2024, 9)

Ruotsissa on pitkään ollut Pohjoismaista selvästi vähiten työtaisteluita luultavasti juuri selkeästi määritellyn neuvottelumenettelyn ja tehokkaamman työriitojen sovittelun ansiosta. Muissakin Pohjoismaissa työtaistelut ovat kuitenkin kansainvälisesti vertailten vähäisiä. Vuosina 2010–2020 työtaisteluissa menetettyjen työpäivien vuosikeskiarvo oli Norjassa 127 407 päivää, Suomessa 130 316 päivää ja Tanskassa 98 245 päivää, mutta Ruotsissa vain 8 873 päivää (Kjellberg 2023a, 5–6). Suomessa menetettiin vuonna 2022 ja Norjassa vuonna 2023 paljon työpäiviä työehtosopimusneuvottelujen yhteydessä käydyissä työtaisteluissa, mutta Tanskassa ei viime vuosina ole ollut suuria työtaisteluita. 2000-luvulla Pohjoismaiden kovimmat työtaistelut ovat pääsääntöisesti olleet julkisella sektorilla – Tanskassa jopa 80 prosenttia menetetyistä työpäivistä. Esimerkiksi vuonna 2013 julkisen sektorin työnantajat järjestivät 25 päivää kestäneen työsulun 45 000 opettajalle, koska nämä vastustivat työaikasopimuksen kumoamista. (Knudsen ym. 2023, 343–345)

6.2. Vahingonkorvaukset

Niin sanotuista laittomista työtaisteluista koituvissa sanktioissa on hieman eroja. Suomessa ammattiliitoille määrätyn sakon enimmäismäärä on valtioneuvoston asetuksen mukaan 37 400 euroa (HE 12/2024vp, 14). Keskimäärin sakot ovat olleet muutamia tuhansia euroja, ja Orpon hallitus pyrkii nyt leventämään haitaria lainsäädännöllä 10 000 eurosta aina 150 000:een. Lisäksi ollaan tuomassa henkilökohtaisia 200 euron

sakkoja tuomioistuimen laittomaksi tuomitsemaa työtaistelua jatkaville työntekijöille. (HE 12/2024vp, 52–53)

Muissa Pohjoismaissa liittojen sakoille ei ole määritelty kovin selkeää haitaria, ja tuomioistuimet voivat päättää korvauksista varsin vapaasti arvioitujen vahinkojen perusteella. Esimerkiksi Ruotsissa on kuitenkin siirrettäväksi määrätyn lakon jatkamiselle määritetty laissa 30 000 – 100 000 kruunun sakko (helmikuun 2024 kurssilla n. 2 700 – 8 900 euroa) (MBL 62 §). Suomen nykytasoa suurempia sakkoja on määrätty jonkin verran, mutta kymmenien tuhansien eurojen sakot ovat harvinaisia laittomien lakkojen pienimuotoisuuden vuoksi. Henkilökohtaisia lakkosakkoja voidaan Tanskassa määrätä mistä tahansa laittomasta lakosta, ja niiden summat on määritelty työntekijän ammattitaidon mukaan. Ruotsissa ja Norjassa henkilökohtaisia sakkoja ei voida määrätä ammattiliittojen järjestämistä laittomista lakoista vaan ainoastaan työntekijöiden omaehtoisesta toiminnasta. (HE 12/2024vp, 61–66; MBL 59–62 §)

6.3. Tukityötaistelut

Lailliseen työtaisteluun liittyvät tukityötaistelut, jotka eivät kohdistu myöskään oman alan voimassa olevaan työehtosopimukseen ovat aina sallittuja, mutta eri Pohjoismaiden työehtosopimuksissa niiltä vaaditaan tilapäisyyttä tai suhteellisuutta. Tukityötaistelut ovat usein painostettavaan osapuoleen kohdistuvia saartoja tai boikotteja eivätkä niinkään lakkoja. Ruotsissa ja Tanskassa järjestäytymättömien yritysten painostaminen työehtosopimusten allekirjoittamiseen tukityötaisteluilla tai niiden uhallalla on tavallista. Lainsäädännöllä tukityötaisteluita ei rajoiteta missään, mutta Orpon hallitus on nyt tuomassa vaatimuksen suhteellisuusarviosta Suomen lainsäädäntöön. (HE 12/2024vp, 51)

Norjassa ja Tanskassa tuomioistuimet voivat arvioida jo nyt työtaisteluiden suhteellisuutta tai kohtuullisuutta niiden tavoitteisiin nähden, mutta yksiselitteistä oikeuskäytäntöä kestolle tai laajuudelle ei ole syntynyt. Norjassa ennakkotapauksia ei juurikaan edes ole. Ruotsissa taas ei ole varsinaista suhteellisuusvaatimusta, mutta Medlingsinstitutet voi aloittaa pakkosovittelun tai määrätä työtaistelun siirrettäväksi korkeintaan kahdella viikolla. Suomessa tukityötaisteluiden kesto ja laajuutta ei ole toistaiseksi rajoitettu tuomioistuimissa, mikäli ne on katsottu yllä mainittujen periaatteiden mukaan laillisiksi. (Grah 2024, 11–31; HE 12/2024vp, 9–12, 59–64; Kjellberg 2023b, 1074)

6.4. Poliittiset työtaistelut

Yksityisen sektorin poliittisille työtaisteluille ei ole lakisääteisiä rajoitteita missään Pohjoismaassa, mutta niitä on rajoitettu oikeuskäytännössä esimerkiksi arvioimalla sitä, loukkaavatko ne työehtosopimuksissa vahvistettua työnantajan työnjohto-oikeutta. Suomessa poliittiset työtaistelut on kuitenkin kielletty julkisilta viranhaltijoilta ja Ruotsissa kaikilta julkisen sektorin työntekijöiltä. Suomessa ja Norjassa palkansaajien keskusjärjestöt järjestivät 2010-luvulla lyhyitä, korkeintaan vuorokauden mittaisia poliittisia lakkoja: Suomessa 2018 Sipilän hallituksen aktiivimallia ja irtisanomislainsäädännön uudistusta vastaan sekä Norjassa 2015 konservatiivijohtoisesta hallituksen työympäristölain uudistusta vastaan. (Kjellberg 2023a, 6)

Norjassa esimerkiksi 11 ja 16 päivän lakot on tuomioistuimessa katsottu liian pitkiksi, ja joidenkin tulkintojen mukaan yli vuorokauden pituisia lakkoja ei hyväksyttäisi. Ruotsissa ja Tanskassakin tuomioistuimet voivat sopimusten perusteella arvioida poliittisten työtaisteluiden oikeasuhtaisuutta, ja niiden tulee lähtökohtaisesti olla lyhytkestoisia. Ruotsissa oikeuskäytäntö on epäselvä, koska työtaisteluita on ollut niin vähän ja useimmat ovat olleet ulkopoliittisista syistä toteutettuja saartoja tai boikotteja. Tanskassa oikeuskäytäntö on tiukin, ja poliittiset työtaistelut on sallittu lähinnä muutaman tunnin mittaisina protesteina. (HE 12/2024vp, 61–66)

Ruotsin oikeuskäytännöstä syntyi Suomessa helmikuussa 2024 kohu, kun työministeri Arto Satonen ja EK:n lakiasiainjohtaja Markus Äimälä sanoivat poliittisia lakkoja rajoitetun 2–3 tuntiin. Tällaista ei mainittu hallituksen esitysluonnoksen kansainvälisessä vertailussa. Medlingsinstitutetin päälakimies Per Ewaldsson kertoi ensin Kaupparehdelle, että tällainen 2–3 tunnin tulkinta tosiaan löytyy ainakin yhdestä 1980-luvulla julkaistusta kirjasta (KL 20.2.2024), mutta tarkensi heti perään Helsingin Sanomille, että tämä ei muodosta sitovaa oikeuskäytäntöä eikä tuomioistuimen päätöksiä ole (HS 20.2.2024).

Kansainvälisen työjärjestö ILO:n yhdistymisvapauskomitea on tulkinnut ILO:n perussopimuksen työtaisteluoikeuskirjauksia siten, että suoraan työntekijöiden oikeuksiin vaikuttavia lakiuudistuksia ja hallitusten yleistä talous- ja sosiaalipoliittista linjaa vastaan tulee olla mahdollisuus järjestää poliittisia työtaisteluita. Sopimuksen hengen mukaista olisi kieltää vain ”puhtaasti poliittiset” lakot, joilla ei ole suoraa yhteyttä työntekijöiden etuihin. (ILO 2012, 57; HE 12/2024vp, 32–33) Näin ollen esimerkiksi Saksassa käytössä oleva poliittisten työtaisteluiden kategorinen kieltäminen olisi ILO:n perussopimuksen vastainen, ja Tanskan tiukka työtaistelun keston rajaaminen vaikuttaa vähintäänkin kyseenalaiselta.

6.5. Yhteenveto

Poliittisia työtaisteluita on siis rajoitettu oikeuskäytännössä niin Norjassa, Ruotsissa kuin Tanskassa, mutta niiden enimmäiskeston kirjaaminen lakiin on pohjoismaisittain poikkeuksellinen toimi. Se on kuitenkin sikäli maltillinen muutos, että Suomessa ei ennen kevättä 2024 ole juurikaan ollut yli vuorokauden mittaisia poliittisia lakkoja. Mikäli tulevat hallitukset jatkavat nykyisen viitoittamalla tiellä, saattaisi ammattiyhdistysliikkeen halukkuus niihin kuitenkin jatkossa kasvaa. Siinä mielessä uudistus on potentiaalisesti merkittävä heikennys palkansaajien neuvotteluasemaan. Myös tukityötaisteluiden sääntelystä saattaa Orpon hallituksen lakimuutoksen myötä tulla tiukempaa kuin muissa Pohjoismaissa, mutta tämä ratkaistaan lopullisesti oikeuskäytännössä. Hallituksen alkuperäinen tavoite kieltää kokonaan riidan ulkopuolisille haittaa aiheuttavat tukityötaistelut ei ollut mahdollinen kansainvälisen työjärjestön ILO:n sopimusten puitteissa. Valmisteluvaiheessa se siirrettiin lakiesityksen perusteluihin muotoiluna, jonka mukaan myötätuntotyötaistelun suhteellisuusarvioinnin tavoite on, että ”pääriitaan nähden sivullisille aiheutuva haitta ja vahinko minimoituisivat, mutta työtaistelulla saavutettaisiin silti riittävä painostusarvo”. Tämä jättää tuomioistuimelle melko suuren harkintavallan. (HE 12/2024vp, 51)

Taulukko 3. Työtaisteluoikeus Pohjoismaissa

	Norja	Ruotsi	Tanska	Suomi	Suomi uudistusten jälkeen
Työtaistelut, kun työehtosopimus ei ole voimassa	Ei rajoituksia	Ei rajoituksia	Ei rajoituksia	Ei rajoituksia	Ei rajoituksia
Myötätuntotyötaistelut	Vaaditaan suhteellisuutta tavoitteisiin nähden, mutta ei tuomioita laittomista työtaisteluista	Ei selkeää suhteellisuusvaatimusta	Vaaditaan suhteellisuutta tavoitteisiin nähden, mutta ei selviä rajoja oikeuskäytännössä.	Ei selkeää suhteellisuusvaatimusta tai oikeustapauksia	Lainsäädännössä vaaditaan suhteellisuutta, joka arvioidaan tuomioistuinmessä
Poliittiset työtaistelut	11 päivän työtaistelu todettu laittomaksi tuomioistuinmessä. Joidenkin tulkintojen mukaan yli vuorokauden mittaiset työtaistelut olisivat kiellettyjä.	Vaaditaan tilapäisyyttä ja ennalta määritettyä kestoja. Ei selvää aikarajaa oikeuskäytännössä, mutta joidenkin tulkintojen mukaan muutama tunti.	Vaaditaan tilapäisyyttä. Oikeuskäytännössä rajattu muutamaan tuntiin.	Voidaan vaatia suhteellisuutta, mutta ei tuomioita laittomista työtaisteluista	Rajoitetaan lainsäädännöllä 24 tuntiin
Lakkosakot ammattiliitoille	Arvioidaan tapauskohtaisesti	Arvioidaan tapauskohtaisesti	Jopa 20 milj. DKK	Max. 37 400€	10 000 –150 000€
Lakkosakot yksilöille	Ei mahdollisia ammattiliiton järjestämistä työtaisteluista	Ei mahdollisia ammattiliiton järjestämistä työtaisteluista	35–70 DKK/h	0€	200€ laittomaksi tuomitun työtaistelun jatkamisesta

7 Työsuhdeturva: Tanskassa kokonaisuutena heikoin irtisanomissuoja, Ruotsissa tiukka kollektiivisten irtisanomisten sääntely

Työsuhdeturvassa, eli esimerkiksi irtisanomisia sekä määrä- ja osa-aikaisia työsuhteita koskevassa sääntelyssä, on varsin selkeitä eroja Pohjoismaiden välillä. Norjaa, Ruotsia ja Suomea on 1970-luvulta asti yhdistänyt suhteellisen vahva lakiin kirjattu henkilöperusteinen irtisanomissuoja. Tanskassa ammattiyhdistysliike ei koskaan ole onnistunut saamaan samanlaista irtisanomissuojaa lakiin, joten se perustuu vain työehtosopimukseen ja on selvästi heikompi kuin kolmessa ensin mainitussa maassa. Emmenegger (2010) on huomauttanut, että Tanskan paljon puhuttu flexicurity-malli on jälkikäteistulkinta: heikon irtisanomissuojan sekä vahvan työttömyysturvan ja työvoimapalvelut yhdistävä malli ei ole kenenkään tietoisesti suunnittelema vaan enemmän historiallisten sattumien tulos. Kollektiivista irtisanomista taas säännellään lailla myös Tanskassa, mutta tässäkin on huomattavia eroja Pohjoismaiden välillä. OECD:n työsuhdeturvaindekseissä Suomi sijoittui 2010-luvulla ajoittain jopa suurten Pohjoismaiden heikoimman turvan maaksi, mutta viimeisimmässä päivityksessä se oli kokonaistarkastelussa hienoisesti Norjan ja Tanskan edellä. (OECD 2020; Alatalo ym. 2019, 17)

7.1. Henkilöperusteinen irtisanominen

Tanskassa yksittäisen työntekijän voi tavallisesti irtisanoa asiallisella syyllä, joita ovat esimerkiksi huono suoriutuminen työssä tai työntekijän pitkäaikainen sairaus. Huonosta suoriutumisesta on annettava ensin varoitus, jotta työntekijällä on mahdollisuus parantaa toimintaansa. Keskusjärjestöjen pääsopimuksen mukaan työnantajan on myös neuvoteltava ammattiliiton kanssa, mikäli työntekijä kyseenalaistaa irtisanomisperusteen. (Hovedaftale mellem LO og DA, 4 §)

Norjassa ja Ruotsissa irtisanomiselle on lain mukaan vaadittu asiallinen peruste tai perustelu (ruots. saklig grund, norj. saklig begrunnet), Suomessa ”asiallinen ja painava syy”. (Työsopimuslaki 6-2 §; Arbeidsmiljøloven 15-7 §) Vaikka sanamuodot hieman eroavat, tämä on kaikkien kolmen maan oikeuskäytännössä tarkoittanut samankaltaista ja Tanskaa tiukempaa irtisanomissuojaa, usein selkeää väärinkäytöstä tai työtehtävien laiminlyöntiä, josta on ennen irtisanomista annettava työntekijälle varoitus. Kaikissa kolmessa maassa työsuhteen voi myös purkaa välittömästi, mikäli työntekijä syyllistyy erittäin vakaviin väärinkäytöksiin (Työsopimuslaki, 8-1 §; LAS 18 §; Arbeidsmiljøloven 15-14 §).

Esimerkkinä perusteettomasta irtisanomisesta pidetään kaikissa kolmessa maassa tapausta, jossa työnantaja voisi irtisanomisen sijaan siirtää työntekijän toisenlaisiin työtehtäviin. Norjan laissa todetaan lisäksi, että sairaus voi olla irtisanomisperuste vasta kestätyään yli vuoden. (LAS 7 §; Arbeidsmiljøloven 15-7–15-8 §) Suomen työsopimuslaissa (6-2 §) taas todetaan, että sairaus voi olla irtisanomisperuste, mikäli työkyky on ”vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista”. Mikäli irtisanottava työntekijä on ammatti-

osaston jäsen, Ruotsissa ja Norjassa työnantajan on ilmoitettava irtisanomisesta myös osastolle kaksi viikkoa ennen irtisanomisajan alkua ja keskusteltava irtisanomisen syistä, mikäli ammattiosasto tai työntekijä sitä pyytää (LAS 30 §; Arbeidsmiljøloven 15-1 §).

Vuoden 2022 uusissa pääsopimuksissa Ruotsin työmarkkinaosapuolet sopivat työsuhtedeturvalain muutoksesta, jossa jatkossa irtisanomiseen riittäisi asiallinen syy (saklig skäl). Vastapainoksi työnantajien uudelleen koulutusvelvollisuuksia tiukennettiin. Tarkoituksena on ollut viedä sääntelyä Tanskan suuntaan, mutta oikeuskäytännön vakiintumiseen mennee vielä jonkin aikaa. (Kjellberg 2023a, 28–31) Svenskt Näringslivin ja toimihenkilöiden neuvottelujärjestö PTK:n välisessä pääsopimuksessa mainitaan, että esimerkiksi työsuorituksen tulisi heikentyä pysyvästi, ei vain tilapäisesti, jotta irtisanomisen syy olisi asiallinen (SN ja PTK 2022, 3 §). Orpon hallituksen ohjelmaan on kirjattu sama tavoite irtisanomisperusteen muuttamiseksi ”asialliseksi syyksi” (Valtioneuvosto 2023, 63). Norjassa ei toistaiseksi ole lähdetty muuttamaan lainsäädännön sanamuotoja, mutta ei ole aivan selvää, miten sikäläinen oikeuskäytäntö tällä hetkellä vertautuu Suomeen ja Ruotsiin.

7.2. Irtisanomisajat

On syytä huomata, että sekä Norjassa, Ruotsissa että Suomessa on jo pitkään ollut käytössä kuuden kuukauden koeaika, jonka aikana niin työnantaja kuin työntekijä voivat vapaasti päättää työsuhteen. Suomessa ja Ruotsissa koeajalla ei ole irtisanomisaikaa, mutta Norjassa se on kaksi viikkoa, mikäli työnantaja päättää työsuhteen (Työsopimuslaki 1-4 §; LAS 6a §; Arbeidsmiljøloven 15-6 §). Tanskassa yhtenäistä koeaikakäytäntöä ei ole, mutta työehtosopimuksissa ja työsopimuksissa sellaisesta voidaan sopia. Tanskan järjestely, jossa työnantaja saa irtisanoa alle vuoden kestäneen työsuhteen ilman perustelua, kunhan syy ei ole syrjivä, muistuttaa kuitenkin muiden Pohjoismaiden koeaikaa.

Tanskassa noudatetaan pääsääntöisesti alle vuodenkin kestäneissä työsuhteissa kuukauden mittaista irtisanomisaikaa, jolta ei tosin makseta täyttä palkkaa. Irtisanottu pääsee heti työttömyysturvan piiriin, mikäli irtisanominen ei johtunut hänen omasta väärinkäytöksestään ja työssäoloehto täyttyy. Koeajan jälkeen irtisanomisajat ovat kaikissa Pohjoismaissa samaa luokkaa, työsuhteen kestosta riippuen kuukaudesta aina kuuteen kuukauteen. Suomessa alle vuoden työsuhteissa tosin noudatetaan koeajan jälkeen 14 päivän irtisanomisaikaa. Ruotsissa työnantajan on ilmoitettava irtisanomisesta 7–14 päivää ennen varsinaisen irtisanomisajan alkua. (Työsopimuslaki, 7-3 §; LAS 11 §; Arbeidsmiljøloven 15-3 §; Kjellberg 2023a, 5–7)

7.3. Kollektiivinen irtisanominen

Kollektiivisia irtisanomisia eli taloudellisin ja tuotannollisin perustein tapahtuvia usean työntekijän samanaikaisia irtisanomisia säännellään lailla kaikissa tarkasteltavana olevissa Pohjoismaissa. Ruotsin myötämääräislainsäädäntö on näistä kaikkein tiukin. Sitä sovelletaan kaikkiin yrityksiin koosta riippumatta ja sen mukaan työnantajalla on laaja ensisijainen neuvotteluvelvollisuus työntekijöiden asemaan vaikuttavien työpai-

kan muutosten osalta. Lain mukaan paikalliset palkansaajien edustajat voivat myös vaatia keskusteluja kaikista asioista, joilla on merkitystä työsuhteiden näkökulmasta, ja työnantajan on toteutettava pyyntö kahden viikon sisällä. Irtisanomistilanteessa työnantajan on pyydettyessä keskusteltava ammattiosaston tai -liiton kanssa kunkin yksittäisen palkansaajan irtisanomisen syistä ja vaihtoehtoista – silloinkin, kun tämä kuuluu liittoon, jonka kanssa työnantajalla ei ole työehtosopimusta. Työnantajalla on oikeus tehdä lopullinen päätös irtisanomisesta ja muista muutoksista, ellei työehtosopimuksessa ole sovittu toisin. (MBL 11–16 §) Vuokratyövoiman ja alihankinnan käyttöön palkansaajapuolella on kuitenkin veto-oikeus, paitsi jos tarve on vain tilapäinen ja lyhytaikainen tai jos tarvittua osaamista ei muulla keinoin ole mahdollista saada yritykseen (MBL 38–40 §).

Ruotsin työsuhdeturvalaissa säädetään kollektiivisesti irtisanottujen työntekijöiden takaisinottovelvollisuudesta sekä irtisanomisjärjestyksestä, jossa viimeksi yritykseen tulleiden työntekijöiden tulisi olla ensimmäisenä irtisanottavia. Irtisanomisjärjestyksestä voi kuitenkin sopia rajoitetusti toisin toimialakohtaisessa työehtosopimuksessa, ja myös lakiin on lisätty poikkeusmahdollisuuksia, viimeksi vuoden 2022 keskusjärjestösopimusten myötä. Lain mukaan työnantaja saa nyt valita jokaisesta toimipaikastaan kolme tärkeänä pitämäänsä työntekijää, joita irtisanomisjärjestys ei koske. Keskusjärjestösopimuksissa on sovittu, että järjestyksestä voidaan poiketa jopa niin monen työntekijän kohdalla, joka vastaa 15 prosenttia irtisanottavien määrästä. (LAS 22 §; Kjellberg 2023a, 31–32) Vanhojen työntekijöiden takaisinottovelvollisuus taas on voimassa yhdeksän kuukautta työsuhteen päättymisestä. Tässäkin tapauksessa työntekijät, joilla on pisin työhistoria yrityksessä, täytyy palkata takaisin ensimmäisinä. (LAS 25 §) Viime aikojen lievennyksistä huolimatta kollektiivisten irtisanomisten sääntely on Ruotsissa selvästi Pohjoismaiden tiukinta.

Norjassa työympäristölaki velvoittaa neuvotteluihin kollektiivisista irtisanomisista kaikissa yrityksissä. Tällä tarkoitetaan vähintään 10 työntekijän irtisanomista taloudellisesti-tuotannollisiin perusteisiin kuukauden sisällä. Työnantajan on noudatettava 30 päivän ilmoitusaikaa ja neuvoteltava irtisanomisten toteutuksesta ja vaihtoehtoista ammatiliiton kanssa samaan tapaan kuin Suomessa ja Ruotsissa. Lopulliset päätökset tekee kuitenkin työnantaja. (Arbeidsmiljøloven 15-2 §)

Tanskassa kollektiivisia irtisanomisia säädelään lailla, joka koskee vähintään 20 työntekijän yrityksiä. Työnantajilla on kannustin välttää tätä irtisanomismenettelyä, koska henkilöperusteinen irtisanominen on helpompaa, mutta suurissa toiminnan uudelleenjärjestelyissä neuvottelut on pakko käydä. Yrityksen koosta riippuen 10–30 työntekijän irtisanominen kuukauden sisällä lasketaan Tanskassa kollektiiviseksi irtisanomiseksi, ja irtisanomiset voi tehdä aikaisintaan 30 päivän ilmoitusajan jälkeen kuten Norjassa. (LBK nr 291 af 22/03/2010; Kjellberg 2023a, 5–7)

Suomessa kollektiivisia irtisanomisia sääntelevää yhteistoimintalakia sovelletaan vähintään 20 työntekijän yrityksiin, mutta Orpon hallitus suunnittelee sovellusalan nostoa 50 työntekijän yrityksiin, joka on EU-direktiivin sallima minimitaso. Nykyisin työnantajan on yrityksen koosta ja irtisanottavien työntekijöiden määrästä riippuen käytävä 2–6 viikon pituiset muutosneuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa en-

nen kuin muutokset voi tehdä. Ruotsin laeissa ja sopimuksissa on yksityiskohtaisia vaatimuksia työntekijöiden uudelleen koulutuksesta ja muutosturvasta, mutta Suomen laissa mainitaan vain, että työnantajan tulee tukea irtisanottuja uuden työn tai koulutuksen löytämisessä. (Yhteistoimintalaki 16-23 §) Työsopimuslaissa (6-6 §) taas on säädetty vanhojen työntekijöiden takaisinottovelvollisuuden kestoksi neljä kuukautta, mutta yli 12 vuotta kestäneissä työsuhteissa kuusi kuukautta. Myöskään irtisanomisjärjestystä Suomessa ei ole, joten kollektiivinen irtisanominen on työnantajalle selvästi helpompaa kuin Ruotsissa.

Suomessa työntekijöitä voi myös lomauttaa joustavasti taloudellisin ja tuotannollisin syin irtisanomisen sijaan, ja lomautusajalta maksetaan työttömyyskorvausta normaalin karenssin jälkeen. Samanlaista lomautusmahdollisuutta ilman palkanmaksuvelvollisuutta ei muissa Pohjoismaissa ollut ennen koronasulkujen myötä tehtyjä kolmikantaisia sopimuksia, joiden myötä valtio kompensoi suuren osan palkan menetyksestä lomautusajalta (Outinen 2020, 25–26). Joustavan lomautusjärjestelmän puutetta on muissa Pohjoismaissa kompensoitu vahvemmalla vanhojen työntekijöiden takaisinottovelvollisuudella. Nyt Orpon hallitus on poistamassa takaisinottovelvollisuuden kokonaan alle 50 työntekijän yrityksiltä ja lyhentämässä lomautusten ilmoitusajan kaikissa yrityksissä seitsemään päivään, vaikka työehtosopimuksissa olisi sovittu pidemmästä (Valtioneuvosto 2023, 63).

7.4. Määrä- ja osa-aikaiset työsuhteet

Kaikissa Pohjoismaissa on käytössä monenlaisia joustavan työvoiman malleja, kuten nollatuntisopimuksia, alihankintaa ja vuokratyövoimaa. Työsuhdeturva on näissä luonnollisesti heikompi kuin vakituisilla työntekijöillä, varsinkin mikäli mitään takuuta työtunneista ei ole. Joustavan työvoiman käytölle täytyy tavallisesti olla jokin peruste, kuten työvoimantarpeen suuri vaihtelu. Vuokratyövoiman ja ulkomaisten alihankkijoiden työntekijöiden tulisi aina työskennellä samalla työehdoilla kuin kaikkien muidenkin, mutta käytännössä tämän valvonta on vaikeaa ja väärinkäytökset etenkin ulkomaisen työvoiman osalta ovat tavallisia. (Sippola ym. 2023; Outinen 2020, 26–28) Ruotsissa ammattiliitoilla ja -osastoilla on tietyissä tapauksissa oikeus estää vuokratyövoiman ja alihankinnan käyttö (MBL 38–40 §).

Vastentahtoisten osa-aikatöiden tekemisessä Suomi on useissa selvityksissä ollut Pohjoismaiden kärjessä. Määräaikaiset työsuhteet taas ovat meillä olleet Pohjoismaiden toiseksi yleisimpiä Ruotsin jälkeen. (OECD 2023; Alatalo ym. 2019, 12). Määräaikaiset työsuhteet täytyy Pohjoismaissa tavallisesti perustella eikä niitä tulisi liiaksi ketjuttaa. Ruotsissa on mahdollistettu korkeintaan vuoden määräaikaissuhteet ilman perustelua, ja Orpon hallitus suunnittelee samaa uudistusta Suomessa (Valtioneuvosto 2023, 63). Palkansaajapuoli on huomauttanut, että lyhyiden määräaikaissuhteiden yleistyminen ja ansiosidonnaisen työttömyysturvan työssäoloehdon piteneminen vuoteen vaikeuttaa ansiosidonnaisen saamista varsinkin nuorilla (Akavalainen 13.9.2023). Ruotsissa palkansaajan asemaa on parannettu säätämällä lakiin tiettyjä ehtoja, joiden täytyessä ketjutetut määräaikaissuhteet tulee muuttua toistaiseksi voimassa oleviksi työsuhteiksi (LAS 5 §).

7.5. Yhteenveto

Orpon hallituksen uudistusten myötä Suomen työsuhdeturva tulisi olemaan henkilöperusteinen ja kollektiivinen irtisanominen yhdessä huomioiden joko Pohjoismaiden heikoin tai korkeintaan Tanskan jälkeen toiseksi heikoin. Erityisen heikko työsuhdeturva olisi alle 50 työntekijän yrityksissä, jotka saisivat jatkossa toteuttaa kollektiiviset irtisanomiset ilman neuvotteluja. Niillä ei myöskään enää olisi vanhojen työntekijöiden takaisinottovelvoitetta. Ruotsissa kollektiivinen irtisanominen olisi selvästi Suomea vaikeampaa kaikissa yrityksissä. On vaikeampi arvioida, miten Suomessa suunniteltu henkilöperusteisen irtisanomisen uudistus suhteutuisi Norjan ja Ruotsin lainsäädäntöön ja oikeuskäytäntöön, joten suuria eroja ei voi maiden välille vielä olettaa suuntaan tai toiseen. Työttömien palveluita tai työttömyysturvaa ei kuitenkaan olla Suomessa parantamassa muiden Pohjoismaiden tasolle irtisanomissuojan heikentämisen vastapainoksi. Näitä vertaillaan tarkemmin seuraavissa luvuissa.

Taulukko 4. Työsuhdeturva Pohjoismaissa

	Norja	Ruotsi	Tanska	Suomi	Suomi uudistusten jälkeen
Henkilöperusteinen irtisanominen	Lakisääteinen, asiallinen peruste, konsultoitava työntekijän ammattiliittoa	Lakisääteinen, asiallinen syy, pyydettyäessä konsultoitava työntekijän ammattiliittoa	Työehtosopimuksissa, yleensä asiallinen syy, pyydettyäessä konsultoitava ammattiliittoa	Lakisääteinen, asiallinen ja painava syy	Lakisääteinen, asiallinen syy
Kollektiivinen irtisanominen	Lakisääteinen neuvottelu kaikissa yrityksissä, ilmoitusaika 30 pv	Lakisääteinen neuvottelu kaikissa yrityksissä	Lakisääteinen neuvottelu väh. 20 työntekijän yrityksissä, ilmoitusaika 30 pv	Lakisääteinen neuvottelu väh. 20 työntekijän yrityksissä, neuvotteluaika 2–6 vko	Lakisääteinen neuvottelu väh. 50 työntekijän yrityksissä
Irtisanomisajat koeajan jälkeen	1–6kk	1–6kk + 7–14pv ilmoitusaika	1–6kk	14pv–6kk	1–6kk
Takaisinottovelvollisuus		9kk sisällä irtisanomisista		4–6 kk sisällä irtisanomisista	Ei alle 50 työntekijän yrityksissä
Määräaikaiset työsuhteet	Vaaditaan peruste	Max. vuoden määräaikaisuus ilman perustetta	Vaaditaan peruste	Vaaditaan peruste	Max. vuoden määräaikaisuus ilman perustetta
Nollatuntisopimukset	Vaaditaan peruste	Vaaditaan peruste	Vaaditaan peruste	Vaaditaan peruste	Vaaditaan peruste

8 Työttömyysturva: Suomessa heikko korvausaste, mutta muissa Pohjoismaissa katto hyvätuloisille

8.1. Yleistä työttömyysturvasta

Suomessa, Ruotsissa ja Tanskassa ansiosidonnainen työttömyysvakuutus on noudat-
tanut ns. Gent-järjestelmää, eli siitä ovat vastanneet ammattiliittojen työttömyyskas-
sat. Tämän on todettu selittävän näiden maiden kansainvälisessä vertailussa korkeaa
järjestäytymisastetta. Nyttemmin kaikissa on kuitenkin sallittu myös itsenäisiä kasso-
ja, mikä on vähentänyt kiinnostusta kuulua ammattiliitoihin. (Kjellberg & Ibsen 2016)
Suomessa itsenäisen kassan perustamista ei koskaan virallisesti kielletty, mutta mah-
dollisuus huomattiin laajemmin vasta 1990-luvun alussa. 1991 perustettiin yrittäjäjär-
jestöjen aloitteesta Yleinen työttömyyskassa eli ns. Loimaan kassa, josta onkin tullut
jäsenmäärältään suurin työttömyyskassa (Häkkinen 2013).

Varsinkin Kokoomus on halunnut ulottaa ansiosidonnaisen työttömyysturvan myös
muille kuin kassojen jäsenille, sillä kaikki palkansaajat maksavat joka tapauksessa
työttömyysvakuutusmaksua, jolla ansioturva pääosin rahoitetaan. Orpon hallitusohjel-
massa tätäkin asiaa on luvattu selvittää. Norjassa ansiosidonnainen työttömyysturva
on valtiollista muun sosiaalivakuutuksen tapaan, minkä on katsottu selittävän Norjan
matalampaa järjestäytymisastetta. Suomi ja Tanska ovat kuitenkin 2000-luvulla kovaa
vauhtia saavuttaneet Norjan järjestäytymisastetta kassajärjestelmän vapauttamisen
myötä, ja valtiollisen työttömyysvakuutuksen käyttöönotto varmasti heikentäisi järjes-
täytymistä entisestään. (Kjellberg 2023a, 8–10)

Työttömyysturvan saamisen ehtoja on kiristetty kaikissa Pohjoismaissa 1990-luvulta
lähtien. Tärkeänä ajurina oli työttömyyden kasvu ja vakava lama Suomessa ja Ruotsis-
sa sekä lievempi pankkikriisi ja taantuma Norjassa. Perusturvan ja ansioturvan tasoa ja
kestoja on leikattu, työssäoloehtoja pidennetty sekä työnhaku- ja työntekovelvollisuuksia
kiristetty useaan otteeseen. Työttömyysturva on ollut yleisin ja merkittävin osa-
alue, jolla pohjoismaiset hallitukset ovat tehneet uudistuksia ilman työmarkkinajärjes-
töjen yhteisymmärrystä. (Esim. Larsen ja Andersen 2009; Outinen 2021) Seuraavassa
vertaillaan nykytilannetta eri maissa. Esitetyt tiedot perustuvat työttömyyskassojen ja
viranomaisten verkkosivustoihin (A-kasser.dk; NAV; Sveriges A-kassor; TYJ), ellei muuta
viitettä ole annettu.

8.2. Ansiosidonnaisen työttömyysturvan taso

Suomen erikoisuus ansiosidonnaisen suhteen on, että sen tasoa nostavat suuretkin
tulot. Norjassa, Ruotsissa ja Tanskassa ansiosidonnaisella on katto, joka tulee vastaan
jo mediaanipalkkaisilla tai sitäkin alemmilla tuloilla. Ruotsissa ja Tanskassa työttö-
myyskassat tarjoavat täydentävää työttömyysvakuutusta, jolla katon voi ylittää, mutta
julkista kukkaroa tämä ei rasita. Norjassa ansiosidonnainen ei kasva 59 000 kruunun
kuukausitulojen jälkeen mediaanipalkan ollessa noin 54 000 kruunua (noin 4700€,
SSB 2024). Ruotsissa etuuden katto on bruttona 26 400 kruunua (noin 2400€). Yli
33 000 kruunun kuukausituloilla korvaus ei siis enää kasva. Mediaanipalkka on Ruot-

sisä noin 40 000 kr/kk (noin 3600€). Tanskassa katto on 20 359 kruunua (noin 3300€), ja sen saa 24 588 kruunun kuukausituloilla. Keskipalkka on Tanskassa jopa 45 000 kruunua (noin 6000€) kuukaudessa, joten katto tulee aiemmin vastaan kuin muissa Pohjoismaissa, mutta bruttokorvausaste on silti keskipalkkaisellakin lähes 50 prosenttia. Tanskan korkeita bruttopalkkoja selittää osittain se, että työnantajan eläkemaksut ovat muita Pohjoismaita pienempiä.

Suomessa ansiosidonnaisen korvausaste alenee jatkuvasti tulojen kasvaessa, mutta kattoa ei ole: 4500 euron kuukausituloista ansiosidonnainen korvaa bruttona noin 48 prosenttia ja 10 000 euron kuukausituloistakin vielä 32 prosenttia. Euroissa jälkimmäinen korvaus on samaa luokkaa kuin Norjan ja Tanskan ansiosidonnaisen katto, mutta ostovoimaan suhteutettuna toki selvästi parempi. Yli 4000 euron kuukausituloihin perustuvaa ansiosidonnaista on Suomessa saanut noin kymmenen prosenttia kaikista etuuden saajista vuosittain. Noin 70 prosenttia päivärahoista perustuu 1500–3500€ tuloihin (TYJ, tilastot).

Suomessa on tällä hetkellä Pohjoismaiden heikoin ansiosidonnaisen korvausaste yleisimmillä palkkatasoilla eli noin 2200–3500 euron kuukausituloilla, jolloin korvataan bruttona 62–55 prosenttia. Mediaanipalkka on noin 3200€. Pienillä 1200–2200 euron tuloilla korvausaste on Norjan jälkeen toiseksi heikoin. Tulos ei muutu, vaikka tarkasteltaisiin bruttotulojen sijaan nettotuloja (OECD Tax-Benefit calculator). Työssäoloehdon täytyessä Suomessa saa kassajäsenyydestä tai aiemmista tuloista riippumatta peruspäivärahan, joka on noin 800 euroa kuukaudessa. Ruotsissa vastaava peruspäiväraha on noin 7500 kruunua kuussa eli hieman Suomea alempi. Hyvin pienten kuukausitulojen korvausaste voi peruspäivärahan avulla olla jopa 80–100 prosentissa, mikäli työssäoloehto täyttyy.

Osa-aikatöiden tekeminen työttömyysaikana leikkaa ansiosidonnaista päivärahaa eri tavoin eri Pohjoismaissa. Norjassa ansiosidonnaisen saaminen lakkaa kokonaan, mikäli kuuden viikon tarkastelujaksolla tekee keskimäärin yli puolet työttömyyttä edeltäneistä työtunneistaan. Suomessa voi tienata 300€ suojaosan kuukaudessa ilman vaikutusta päivärahaan, mutta Orpon hallitus aikoo luopua tästä. Soviteltu päiväraha lasketaan kaavalla, jossa alkuperäisestä päivärahasta vähennetään se päiväraha, johon uusien tulojen perusteella olisi oikeutettu. Useimmiten tämä tarkoittaa, että tienatusta eurosta jää käteen noin 50 senttiä, kun huomioidaan päivärahan pieneeminen. Ruotsissa taas yksi kokonainen työpäivä leikkaa yhden kokonaisen etuuspäivän, eli osa-aikaisista töistä työttömyyttä edeltävällä palkkatasolla jää käteen vain 20–30%. Ruotsissa ei ole suojaosaa, mutta erikoistapauksena yli vuoden ennen päätöksen työttömyyttä jatkuneessa sivutoimisessa työssä tai yritystoiminnassa saa tienata keskimäärin 3060 kruunua (noin 270€) viikossa ilman vaikutusta päivärahaan. Tämän ylittävä osuus leikkaa etuutta täysimääräisesti.

8.3. Ansiosidonnaisen kesto ja työssäoloehto

Ansiosidonnaisen maksimikesto on Ruotsissa, Norjassa ja Suomessa suunnilleen samaa luokkaa, noin 1–2 vuotta, mutta ehdot pidemmän jakson saamiseksi ovat erilaiset. Tanskassa lähtökohtainen kesto on kaksi vuotta ja tietyn määrän töitä etuusjaksolla

tekeville jopa kolme vuotta. Vuodesta 2023 alkaen vastavalmistuneet ovat kuitenkin voineet saada etuutta vain 1–2 vuotta. Norjassa keston vaikuttavat vain tarkastelujaksolla saadut ansiot, eli suurituloisemmat nauttivat ansiosidonnaista pidempään. Ruotsissa normaali kesto on 300 arkipäivää eli hieman yli vuoden, mutta alle 18-vuotiaiden lasten huoltajilla 450 arkipäivää. Suomessa alle kolmen vuoden työhistorialla ansiosidonnaista voi saada 300 arkipäiväksi. Sitä pidemmällä työhistorialla maksimikesto on 400 päivää ja yli 58-vuotiailla 500 päivää, mutta Orpon hallitus on luopumassa viimeksi mainitusta poikkeuksesta.

Ansiosidonnaisen saamiseksi työssäoloehdon tulee täytyä. Suomessa vaaditaan 28 kuukauden aikana vähintään 26 kappaletta vähintään 18 tunnin työviikkoja. Orpon hallitus on nostamassa työssäoloehdon 52 viikkoon ja "euroistamassa" sen Norjan ja Tanskan tapaan (Taulukko 5). Jatkossa siis tarkasteltaisiin tienattuja ansioita eikä tehtyjä tunteja ehtona ansiosidonnaisen saamiselle (Valtioneuvosto 2023, 72). Myös Ruotsissa suunnitellaan "kruunuistamista" vuoden 2025 alusta. Siellä nykyinen työssäoloehto on suunnilleen Suomen tasolla: vuoden tarkastelujaksolla vaaditaan vähintään kuusi kappaletta vähintään 60 työtunnin kuukausia. Viikkotunnit saavat siis paikoin jäädä alle Suomessa vaaditun 18 tunnin, mutta kuukausittaisen tuntimäärän tulee täytyä. Suomessa ja Ruotsissa työssäoloehto voidaan tarkastella myös pidemmällä ajanjaksolla, mikäli henkilö on ollut esimerkiksi sairaana tai vanhempainvapaalla. Tanskassa ensimmäisen ansiosidonnaisjakson saa tulojen perusteella, mutta uuden jakson saamiseksi tarkastellaan tehtyjä työtunteja. Kokoaikaisilta työntekijöiltä vaaditaan 1924 työtuntia kolmen vuoden ajalta ja osa-aikaisilta 1258 tuntia.

8.4. Porrastukset ja karenssit

Suomen ansiosidonnaiseen ei toistaiseksi ole tehty porrastuksia, mutta hallitus suunnittelee myös tällä saralla suurta reformia: -20 prosenttia jo kahdeksan työttömyysviikon jälkeen ja kaikkiaan -25 prosenttia 34 viikon jälkeen (Valtioneuvosto 2023, 72). Tämä uudistus heikentäisi alle keskipalkkaa ansaitsevien ansioturvaa entisestään Pohjoismaiden niukimmaksi, sillä esimerkiksi 2000–3500 euron kuukausituloilla korvausaste olisi enää 52–41 prosenttia. Uudistus on pohjoismaisessa vertailussa raju: Ruotsissa on käytössä -10 prosentin porrastus 100 arkipäivän eli 20 viikon jälkeen. Tällöin korvausaste on 70 prosenttia. Norjassa ja Tanskassa automaattisia porrastuksia ei ole lainkaan, vaan etuuden leikkaaminen johtuu aina työnhaun laiminlyönnistä, viranomaisen osoittamasta koulutuksesta kieltäytymisestä tai muusta väärinkäytöksestä, kuten Suomessakin tällä hetkellä. Suomessa työvoimakoulutukseen tai muihin aktiivintitoimiin osallistumalla on voinut saada myös muutaman prosentin korotuksen päivärahaan, kun taas muissa Pohjoismaissa suositaan lähinnä etuuden leikkaamisen uhkaa.

Suomessa työttömyysturvan karenssit eli omavastuuajat ovat monelta osin muita Pohjoismaita pidemmät: tällä hetkellä ilman omaa syytä työnsä menettäneellä karenssi on viisi päivää, jonka hallitus suunnittelee nostavansa seitsemään. Ilman pätevää syytä irtisanoutuneella tai työtarjouksesta kieltäytyneellä karenssi on Suomessa tavallisesti 45 arkipäivää eli noin kaksi kuukautta, ja moitittavan menettelyn takia irtisanotulla 60 päivää. Ruotsissa peruskarenssi on kaksi päivää ja ilman pätevää syytä

irtisanoutuneella 45 päivää. Työtarjouksesta tai koulutuksesta kieltäytyneellä ensimmäisestä ja toisesta rikkeestä tulee kuitenkin vain viiden ja kymmenen päivän karenssit, kolmannelta 45 päivää ja neljännestä oikeus päivärahaan lakkaa kokonaan. Norjassa perusomavastuu on kolme päivää, mutta ilman pätevää syytä irtisanoutuneella tai työtarjouksesta kieltäytyneellä jopa 18 viikkoa eli noin neljä kuukautta.

Tanskassa tulee neljän kuukauden välein yhden päivän karenssi, jolta voi välttyä tekemällä vähintään 20 tuntia töitä tuon neljän kuukauden sisällä. ”Omasta syystä” työttömän tai työtarjouksesta kieltäytyvän karenssi on Tanskassa kolme viikkoa, mutta jos tämä toistuu vuoden sisään, tulee työssäoloehdon täytyä uudestaan ennen kuin päivärahaa voi jälleen saada. Tanskassa ja Norjassa työvoimaviranomaiset voivat harkintansa mukaan edellyttää työtöntä ottamaan vastaan minkä tahansa työn mistä tahansa osasta maata. Suomessa työnhakijalla on alkuun kolmen kuukauden ”ammattitaitosuoja”. Sen aikana työvoimaviranomainen ei voi edellyttää ottamaan vastaan sellaista työtä, joka ei vastaa hakijan ammattitaitoa.

Tässä yhteydessä on syytä tarkastella lyhyesti myös sairausvapaita, joiden omavastuupäivä on yksi Orpon hallitusohjelman eniten huomiota herättäneistä kirjauksista. Tarkalleen ottaen tämä koskisi korkeintaan viiden päivän sairauslomia, jotka eivät johdu työtaturmasta tai ammattitaudista. Työehtosopimuksissa omavastuupäivästä voisi edelleen myös luopua.

Esikuvana uudistukselle toimii Ruotsi, jossa ensimmäisen sairauspäivän karenssista säädettiin laki osana Carl Bildtin porvarihallituksen lamaan aikaista kriisipakettia. Paketti neuvoteltiin kompromissina sosiaalidemokraattien kanssa, ja siihen kuului monia myönnytyksiä oppositiolle. Luultavasti osittain tästä syystä karenssia ei ole koskaan peruttu. Vuonna 2019 karenssi muutettiin 20 prosentin leikkaukseksi sairausajan palkkaan. Koronapandemian aikana tästä luovuttiin kokonaan väliaikaisesti, jotta ehkäisi sairaana töihin tuloa.

Sairausajan palkanmaksusta sovitaan Pohjoismaissa tarkemmin työehtosopimuksissa, mutta Suomessa palkkaa tulee työsopimuslain 11 § mukaan maksaa vähintään 10 sairauspäivältä ennen sairauspäivärahalle siirtymistä. Ruotsissa palkkaa tulee maksaa vähintään 14 päivältä, Norjassa 16 päivältä. (Lag 1991:1047 om sjuklön; NAV, sykepenger) Ansiosidonnainen sairauspäiväraha on Pohjoismaissa pääsääntöisesti samantasoinen kuin ansiosidonnainen työttömyyspäivärahakin.

8.5. Asumistuki ja toimeentulotuki työttömyysturvan täydentäjinä

Yleinen asumistuki on Suomessa kompensoinut matalaa ansiosidonnaista työttömyysturvaa varsinkin lapsiperheillä. Sitä voi saada kuka tahansa riittävän pienituloinen jopa 80 prosenttia asumismenoistaan perhekoosta ja paikkakunnasta riippuvaan ylärajaan asti. Yksinhuoltajille asumistuki voi tuoda jopa satojen eurojen lisäyksen tuloihin, mutta lapsettomilla ja kahden tulonsaajan perheillä summat ovat melko pieniä (Kela). Orpon hallitus leikkaa tätäkin etuutta laskemalla korvausastetta ja hyväksytyjen asumismenojen ylärajoja. Ruotsissa asumistukea tai asumislisää voivat saada vain perheelliset, alle 30-vuotiaat, eläkeläiset, sairaat ja osatyökykyiset, mutta taso

on useimmissa tapauksissa noin puolet Suomen asumistuesta (Försäkringskassan). Tanskassa kaikki pienituloiset voivat saada asumistukea, mutta varsinkin lapsettomilla sen taso on selvästi Suomea matalampi. (Jauhiainen ym. 2019)

Suomen heikkoa ansiosidonnaista kompensoitiin aiemmin myös lapsikorotuksella, jonka Orpon hallitus päätti poistaa huhtikuun 2024 alusta lukien. Korotus oli yhdestä lapsesta noin 130 euroa ja kolmesta yhteensä noin 230 euroa kuukaudessa. Norjassa korotus on 780 kruunua kuukaudesta lasta kohden eli hintatasoon suhteutettuna selvästi Suomea vähemmän. Ruotsissa korotuksen virkaa ovat ajaneet alaikäisten huoltajille annetut 150 ansiosidonnaisen lisäpäivää sekä lapsiperheiden asumistuki. Tanskassa huollettavista lapsista ei saa korotusta päivärahan tasoon tai keston, mutta sielläkin pienituloiset lapsiperheet saavat selvästi lapsettomia korkeampaa asumistukea.

Ruotsissa, Tanskassa ja Norjassa perustason sosiaaliturva on yleisesti ottaen Suomea heikompi tai ainakin vaikeampi saada. Jos työssäoloehto ei täyty, työtön henkilö joutuu lähtökohtaisesti suoraan toimeentulotuelle eikä suomalaista työmarkkinatukea vastaavaa etuutta ole. Toimeentulotukea voidaan Ruotsissa ja Tanskassa leikata helpommin kuin Suomessa, mikäli henkilö ei tee lainkaan töitä tai osallistu koulutuksiin. Toisaalta Tanskassa toimeentulotuen saa työmarkkinatuen kaltaisena könttäsummana eikä toteutuneiden menojen perusteella kuten Suomessa ja Ruotsissa. Myös toimeentulotuen alikäyttö on ainakin Ruotsissa yleistä: sitä saa vain noin puolet tukeen oikeutetuista, kun taas Suomessa saajia on noin kaksi kolmasosaa oikeutetuista. (Tervola ja Iivonen 2023; Tervola 2022; Tervola ym. 2021)

Muissa Pohjoismaissa on siis vielä Suomeakin selvemmin kahden kerroksen työttömiä: työssäoloehdon täyttävät ja työttömyyskassojen jäsenet nauttivat hyvää ansioturva, mutta muiden perustoimeentulo on uhattuna, mikäli he eivät täytä myöskään sairauspäivärahan tai työkyvyttömyyseläkkeen ehtoja. Toisaalta pitkäaikaistyöttömät ja osatyökykyiset saadaan tehokkaammin osa-aikatöihin tai koulutukseen erilaisin tukitoimin. Ruotsissa pitkäaikaistyötön voi saada toimeentulotukea parempaa aktivointitukea, mikäli osallistuu työvoimapolitiittisiin toimiin, ja palkkatukia maksetaan muissa Pohjoismaissa enemmän kuin Suomessa (Outinen 2020, 35–38) Näitä tarkastellaan tarkemmin luvussa 9.

Taulukko 5. Ansiosidonnainen työttömyysturva Pohjoismaissa

	Norja	Ruotsi	Tanska	Suomi	Suomi uudistusten jälkeen
Ansiosidonnaisen korvausaste etuusjakson alussa (brutto)	62,4% aiemmista tuloista kattoon asti	80% aiemmista tuloista kattoon asti	80–90% aiemmista tuloista kattoon asti	-2000–3500e/kk 65–55% -Suuremmilla tuloilla edelleen aleneva	Ei muutosta
Ansiosidonnaisen katto	37 000 NOK/kk	26 400 SEK/kk	20 359 DKK/kk	Ei kattoa	Ei kattoa
Ansiosidonnaisen kesto	1–2v	300–450 pv	1–3v	300–500 pv	300–400 pv
Normaali karenssi	3 päivää	2 päivää	1 päivä 4 kk välein	5 päivää	7 päivää
Työssäoloehto	177 930 NOK tulot viim. 12kk tai 355 860 NOK 36kk aikana	6kk 12kk aikana (väh. 60h/kk)	263 232 DKK tulot TAI 1924/1258h töitä 36kk aikana	26 vko 28kk aikana (väh. 18h/vko)	52 vko 28 kk aikana (väh. 18h/vko)
Porrastus	Ei porrastusta	-10% 20 viikon jälkeen	Ei porrastusta	Ei porrastusta	-20% 8 viikon ja -25% 34 viikon jälkeen
Lapsikorotukset	780 NOK/kk/lapsi	0 SEK	0 DKK	n. 130–230€/kk (1–3 lapsesta)	0€
Suojaosa	0 NOK	0 SEK, mutta väh. vuosi ennen työttömyyttä alkaneessa sivutoimessa saa tienata 3060 SEK/vko	0 DKK	300€/kk	0€

9 Työvoimapalvelut ja julkinen työllistäminen

On yleisesti tiedossa, että heikomman ansiosidonnaisen työttömyysturvan lisäksi työvoimapalvelut ja työttömiä työllistymisessä tukevat aktiivitoimet ovat Suomessa muita Pohjoismaita – varsinkin Ruotsia ja Tanskaa – heikompia. Bruttokansantuotteeseen suhteutettuna julkisiin työvoimapalveluihin on vuoden 2008 finanssikriisin jälkeen käytetty Ruotsissa lähes kaksi kertaa ja Tanskassa lähes kolme kertaa enemmän rahaa kuin Suomessa ja Norjassa. Myös työvoimavirkailijoiden määrä suhteessa työttömiin työnhakijoihin on perinteisesti ollut Suomessa matalin. Vuonna 2018 Suomessa oli 99 työtöntä yhtä virkailijaa kohden, kun Ruotsissa suhdeluku oli 18, Norjassa 12 ja Tanskassa 30. Tämä siitä huolimatta, että Tanskassa työttömyysaste on pitkään ollut vain noin puolet Suomen tasosta ja Ruotsissa suunnilleen Suomen tasolla. (Kosonen ym. 2020, 4) Marinin hallitus lisäsi virkailijoiden määrää selvästi osana työvoimapalveluiden uudistusta, johon kuului muun muassa työnhakijoiden haastattelujen lisääminen ja tiukempi työnhakuvelvollisuus. Orpon hallitus on peruuttamassa liian kaavamaisesti moititun uudistuksen monilta osin ja siirtämässä työvoimapalveluiden järjestämisvastuun kunnille, mutta vielä on vaikea arvioida, miten tämä vaikuttaa resurssien määrään tai palveluiden laatuun.

Suomessa on pohjoismaisittain suuri osuus työttömistä pelkän työttömyystuen piirissä. Tätä toki selittää osaltaan se, että matalan työmarkkinatuen piiriin on verrattain helppo päästä, mutta muissa Pohjoismaissa vastaavaa etuutta ei ole. Ruotsissa ja varsinkin Tanskassa käytetään kuitenkin moninkertaisesti Suomea enemmän tukityöllistämistä ja kuntoutusta työmarkkinatoimina. Niiden avulla halutaan edistää työllistymistä etenkin silloin, kun työnhakijalla on puutteita ammatillisessa osaamisessa tai hänellä on työssä selviytymiseen vaikuttava vamma tai sairaus. (Remes 2021; Alatalo ym. 2019, 19–21) Ruotsissa on myös julkinen työvoimanvälitysyhtiö Samhall, joka erikoistuu osatyökykyisen työvoiman välittämiseen niin julkiselle kuin yksityiselle sektorille.

Työllisyyteen vaikuttaa sekin, että julkisen sektorin osuus työvoimasta on koko hyvinvointivaltioiden olemassaolon ajan ollut Suomessa selvästi pienempi kuin muissa Pohjoismaissa. 2000-luvulla se on Suomessa ollut noin 25 prosenttia mutta Norjassa, Ruotsissa ja Tanskassa noin 30 prosenttia. Julkisen sektorin toimintojen ulkoistuksista ei ole olemassa luotettavaa vertailutilastoa, mutta ei vaikuta uskottavalta, että eroa selittäisi merkittävästi Suomen muita Pohjoismaita innokkaampi ulkoistaminen ja yhtiöittäminen. Julkisen sektorin työvoimaosuuden kasvu pysähtyi Ruotsissa ja Tanskassa 1980-luvulla ja Norjassa ja Suomessa 1990-luvulla. Yleisesti innokkaimpana ulkoistajana pidetyssä Ruotsissa työvoimaosuus on jopa laskenut 35 prosentin tasolta noin 30 prosenttiin, mutta muualla se on jäänyt suunnilleen saavutetulle tasolle. (Tanninen ja Tuomala 2020)

Suomen muita Pohjoismaita heikompi työllisyysaste johtuu suurelta osin yli 55-vuotiaiden miesten sekä perus- tai keskiasteen koulutuksen varassa olevien heikommasta työllisyydestä. Suuri osa näistä työttömistä asuu kasvukeskusten ulkopuolella, ja työnhaun lopettaneita piilotyöttömiä on enemmän kuin muissa Pohjoismaissa. Eläkeputken poistaminen on jo kasvattanut selvästi ikääntyneiden työllisyysastetta Suomessa,

mutta koulutusaste on jäänyt muista Pohjoismaista jälkeen. (Alatalo ym. 2019, 6–12)
Heikoimmin koulutetuille työttömyysturvan ja irtisanomissuojan heikentäminen ei välttämättä ole tehokkain työllistämiskeino, vaan myös panostuksia osaamisen vahvistamiseen voisi olla syytä viedä lähemmäs muiden Pohjoismaiden tasoa.

10 Myötämääräminen ja henkilöstön osallistuminen yritysten päätöksentekoon

Kaikissa Pohjoismaissa palkansaajilla on lakisääteisiä mahdollisuuksia osallistua yritysten päätöksentekoon. Norjassa ja Ruotsissa henkilöstöllä on lakisääteinen oikeus edustukseen vähintään 25 henkeä työllistävien yritysten hallituksissa, Tanskassa vähintään 35 henkeä työllistävien. Yleensä tämä tarkoittaa palkansaajille kahta tai kolmea edustajapaikkaa eli selkeää vähemmistöä. Ruotsissa edustus on pakko toteuttaa, ja edustajat valitsee paikallinen ammattiosasto. (Ahtela 2024, 9) Norjassa ja Tanskassa edustus toteutuu vain henkilöstön sitä pyytäessä. Norjassa oikeutta on käytetty vain noin viidenneksessä yrityksistä (Hagen 2017; Trygstad 2019, 14). Tanskassa hallintoedustus on noin 55 prosentissa kaikista yrityksistä mutta vain 13 prosentissa alle 100 työntekijän yrityksistä (Ahtela 2019, 22).

Suomessa on myös laki henkilöstön hallintoeduksesta yrityksissä, mutta se on huomattavasti väljempi. Edustus on toteutettava vähintään 150 henkeä työllistävien yritysten hallituksessa, johtokunnassa tai muussa päättävässä elimessä, mikäli henkilöstö sitä pyytää. Paikallisesti voidaan sopia erilaisista edustusjärjestelyistä, mutta mikäli sopimukseen ei päästä, noudatetaan laissa määriteltyä mallia, jossa työnantaja saa päättää elimen, jossa edustus tapahtuu. (Yhteistoimintalaki 2 §, 29–31 §) Valitettavasti saatavilla ei ole ajantasaista tietoa siitä, kuinka monessa yrityksessä ja missä toimielimissä palkansaajien edustus on toteutettu. Julkisissa organisaatioissa edustus on varsin tavallista. Aiemmin edustus oli normi myös valtionyhtiöissä, mutta yksityistämisen ja omistajaohjausten muutosten myötä tästäkin on monin paikoin luovuttu.

Päivittäisestä työnantajan ja palkansaajien välisestä yhteistoiminnasta ja myötämäärämisestä säädetään Ruotsissa ja Suomessa lailla, Tanskassa sopimuksella. Tarkoituksena on säännellä neuvottelua ja tiedonsaantia monenlaisista yritysten toiminnan kehittämiseen liittyvistä asioista, mutta julkisuudessa näkyvin osa ovat aina olleet kollektiivisia irtisanomisia ja lomautuksia edeltävät neuvottelut.

Ruotsissa myötämääräislaki asettaa työnantajille Suomen yhteistoimintalakia laajemmat neuvotteluelvoitteet, joiden mukaan kaikissa yrityksissä on neuvoteltava henkilöstön asemaan vaikuttavista muutoksista henkilöstön edustajien niin pyytäessä. Lain säätämisen myötä vuonna 1976 työehtosopimusten tulkintaetuoikeus siirtyi tietyissä asioissa työntekijäpuolelle, eli riitatilanteissa heidän tulkintaansa noudatetaan tuomioistuimen päätökseen asti. (MBL 33–37 §; Kärrylä 2021b, 102–103)

Suomessa säännöllistä vuoropuhelua on yhteistoimintalain mukaan käytävä 2–4 kertaa vuodessa sekä erilliset muutosneuvottelut taloudellis-tuotannollisista irtisanomisista, lomautuksista ja osa-aikaistuksista. Orpon hallitus on nostamassa Suomen yhteistoimintalain sovellusalan vähintään 50 hengen yrityksiin.

Tanskassa yhteistoiminnasta on sovittu keskusjärjestöjen sopimuksella. Sen mukaan vähintään 35 työntekijän yrityksiin voidaan perustaa yhteistoimintakomitea (samarbejdsudvalg), joka kokoontuu säännöllisesti keskustelemaan yrityksen tilanteesta ja jolle työnantaja toimittaa kaikki tarpeelliset tiedot. Noin 70 prosentissa määritellyn

kokoluokan yrityksistä komitea on perustettu. (Samarbejdsaftalen mellem LO og DA; Ahtela 2019, 22–23)

Henkilöstön osallistuminen työsuojelu- ja työympäristöasioissa on erikseen säädelty. Esimerkiksi Suomessa kaikilla vähintään 10 hengen työpaikoilla on valvontalain (2006/44, 29 §) mukaan oltava työsuojeluvaltuutettu, joka valvoo työsuojelumääräysten noudattamista ja kehittää työsuojelua yhdessä työnantajan edustajien kanssa. Ensimmäinen laissa määritelty ”luottamusmiehen” tehtävä Suomessa vuodesta 1917 lähtien oli itse asiassa juuri työturvallisuusmääräysten valvominen eikä palkansaajien kollektiivinen edunvalvonta ammattiliiton edustajana (Kettunen 1994, 413–414).

Ammattiliittojen työpaikkatason organisaatiot ovat myös keskeinen osallistumiskanava yritysten päätöksentekoon. Työehtosopimuksia noudattavilla työpaikoilla ammattiliittojen luottamusmiehet toimivat yleensä palkansaajapuolen edustajina paikallisessa neuvottelussa ja sopimisessa. Suurissa yrityksissä luottamusmiehenä toimiminen voi olla kokopäivätyö.

Ruotsissa ammattiliittojen paikallisorganisaatiot ja niiden osallistuminen yritysten toimintaan ovat kenties kaikkein vahvimpia. Pienten yritysten luottamusmiehet saavat apua liittojen kokopäivätoimisilta alueellisilta luottamusmiehiltä, ja mikäli pienessä yrityksessä ei ole omaa työsuojeluvaltuutettua, hoitavat alueelliset työsuojeluvaltuutetut lain määäämiä valvonta- ja neuvottelutehtäviä. (Kjellberg 2023b, 1061–1062; Ahtela 2019, 16–17) Orpon hallituksen paikallisen sopimisen uudistus heikentää luottamusmiehen asemaa varsinkin järjestäytymättömissä yrityksissä, joten kontrasti Ruotsiin kasvaa entisestään.

11 Päätelmät: Sopimisen kulttuuria koetellaan Suomessa perusteellisemmin kuin muissa Pohjoismaissa

11.1. Kullakin Pohjoismaalla on historialliset erityispiirteensä

Kaikissa Pohjoismaissa on omat, historiallisesti erilaiset ja monilta osin uniikit työmarkkinainstituutiossa. Niitä on vuosikymmenien saatossa uudistettu erilaisin tavoin ja ole-massa olevia piirteitä on puolustettu erilaisilla intensiteeteillä. Ruotsissa palkanmuo-dostusta on joustavoitettu 1990-luvulta lähtien, mutta kollektiivinen irtisanomissuoja on edelleen vahvempi kuin muualla ja palkansaajapuolella on 1970-luvulla saavutettu vahva myötämääräämisoikeus. Norjan erikoisuutena on valtiollinen työttömyysvakuu-tus ja vertailun alhaisin palkansaajien järjestäytymisaste, mutta keskitettyjä palkkarat-kaisuja tehdään edelleen ja palkkojen yleiskorotukset ovat laajalti käytössä. Tanskassa työmarkkinoiden lainsäädäntö on muita Pohjoismaita vähäisempää, ja malli perustuu työehtosopimukseen. Vahvaa irtisanomissuojaa ei ole koskaan säädetty lakiin, ja pal-kanmuodostus on varsin hajautettua, mutta Tanskassa on pidetty kiinni korkeasta an-siosidonnaisen työttömyysturvan tasosta ja kattavista työttömien palveluista. Suomen erityispiirteitä taas ovat esimerkiksi vahva työehtosopimusten yleissitovuus, verrattain suuri yleiskorotusten osuus palkanmuodostuksessa, heikko henkilöstön osallistumi-nen yritysten hallintoon sekä joustava työaikasääntely ja lomautusjärjestelmä.

Petteri Orpon hallitus on perustellut työmarkkinauudistuksiaan väitteellä, jonka mu-kaan muissa Pohjoismaissa ne olisi tehty jo kauan sitten. Tämä ei tarkoita, että kaikissa muissa Pohjoismaissa kaikki reformit olisi tehty, vaan hallitus on valinnut ohjelmaan-sa monia yksittäisissä Pohjoismaissa toteutettuja uudistuksia. Esimerkiksi enintään vuoden määräaikaisuudet ilman erityistä perustetta sekä ensimmäisen sairauspäivän karenssi löytyvät Ruotsista, poliittisten lakkojen tiukka rajaaminen taas Tanskan oi-keuskäytännöstä. Molemmissa on myös Suomen nykytasoa heikompi henkilöperus-teinen irtisanomissuoja. Tätä vastoin Norjasta löytyy vain tiukempi poliittisten lakkojen rajoittaminen ja tukityötaisteluiden suhteellisuusarviointi – nekin oikeuskäytännöstä eikä laista. Norjassa paikallinen sopiminen pelkkään lainsäädäntöön nojaten toki on Suomea yleisempää, koska noin kolmannes palkansaajista ei ole työehtosopimusten piirissä. Suomessa vastaava osuus on noin 11 prosenttia. Palkoista voi Norjan järjes-täytymättömässä kentässä sopia vapaammin kuin Suomen yleissitovassa kentässä, mutta työaikojen sääntely on Suomea tiukempaa.

11.2. Uudistusten toteutustapa on Orpon hallituksen uudistuksista merkittävin

Joiltain osin Orpon hallituksen uudistukset menevät jopa pidemmälle kuin missään muussa Pohjoismaassa; näin on erityisesti työttömyysturvan heikennysten, kollektiivisten irtisanomisten helpottamisen sekä työtaisteluoikeuden ja sovitteluviranomai-sen toiminnan lakisääteisen rajaamisen suhteen. Hallitusohjelman merkittävin ero muihin Pohjoismaihin on kuitenkin reformipaketin poikkeuksellinen laajuus ja yksi-

tyiskohtaisuus sekä valmistelutapa, joka sivuuttaa toisen työmarkkinaosapuolen – tässä tapauksessa palkansaajien – näkemykset lähes täysin. Hallitus ei ole suostunut kokonaisvaltaiseen neuvotteluun eri uudistuksista, kuten vaikkapa Ruotsin vuoden 2022 keskusjärjestöjen pääsopimuksessa ja sitä edeltäneessä pitkässä neuvotteluprosessissa tehtiin. Mikäli sama trendi jatkuu ja hallitukset uudistavat työmarkkinoiden sääntelyä suurin harppauksin lainsäädännöllä ilman työmarkkinaosapuolten saavuttamia kompromisseja, voidaan puhua jopa järjestelmänmuutoksesta Suomessa.

Suomi oli viimeinen suurista Pohjoismaista, joka omaksui valtakunnalliset työehtosopimukset sekä niihin liittyvän sopimisen kulttuurin ja kompromissien etsimisen. Orpon hallituksen omaksuman toimintamallin jatkuessa se voi hyvin olla myös ensimmäinen, joka luopuu tällaisesta sopimisesta ainakin työmarkkinoiden lainsäädännön osalta. Mikäli sääntelyä uudistetaan enenevässä määrin lakiteitse, myös työehtosopimusten merkitys pienenee, vaikka niitä edelleen tehtäisiinkin toimialatasolla. Sopimusten neuvottelukierrokset myös todennäköisesti vaikeutuvat, mikäli ne jäävät palkansaajien ainoaksi lailliseksi foorumiksi puolustaa oikeuksiaan. Tämä tarkoittaisi melko varmasti työtaisteluiden lisääntymistä.

11.3. Ansiosidonnainen työttömyysturva ja palkansaajien lakisääteiset osallistumismahdollisuudet Pohjoismaiden heikoimmalle tasolle

Orpon hallituksen tekemä toimintatavan muutos työmarkkinaosapuolten välisestä sopimisesta hallitusvetoisuuteen on merkittävä, mutta sisällöllisesti tekeillä olevat uudistukset eivät vielä lakkauta ”pohjoismaista mallia” Suomessa. Toteutuessaan ne kylläkin veisivät palkansaajien aseman joiltain osin Pohjoismaiden heikoimmalle tasolle. Tukityötaisteluita ja poliittisia työtaisteluita ollaan rajoittamassa lainsäädännöllä enemmän kuin missään muussa Pohjoismaassa, joskin muissa Pohjoismaissa oikeuskäytäntö on muodostanut samankaltaisia rajoituksia varsinkin poliittisten työtaisteluiden osalta. Palkansaajien lakisääteiset osallistumismahdollisuudet yritysten päätöksentekoon ovat jo hallintoedustuksen osalta Pohjoismaiden heikoimmat ja heikkenisivät entisestään 20–49 työntekijän yrityksissä yhteistoimintalain sovellusalan noston myötä (ks. myös Ahtela 2024, 10). Myös paikallisen sopimisen osapuolista määrääminen lainsäädännöllä on pohjoismaisittain poikkeuksellista, mutta Suomi on erikoistapaus myös uudistustarpeen perusteluna käytettävän työehtosopimusten yleissitovuuden osalta.

Työsuhdeturva tulisi olemaan henkilöperusteinen ja kollektiivinen irtisanominen yhdessä huomioiden suurten Pohjoismaiden heikoin tai korkeintaan toiseksi heikoin Tanskan jälkeen. Näin olisi varsinkin alle 50 työntekijän yrityksissä, jotka saisivat jatkossa toteuttaa kollektiiviset irtisanomiset ilman muutosneuvotteluja. Niillä ei myöskään enää olisi vanhojen työntekijöiden takaisinottovelvoitetta. Ruotsissa kollektiivisen irtisanomisen lainsäädäntö olisi edelleen selvästi Suomea tiukempaa myös suurissa yrityksissä. Työttömien palveluita tai työttömyysturvaa ei kuitenkaan olla parantamassa muiden Pohjoismaiden tasolle irtisanomissuojan heikentämisen vastapainoksi.

Ansiosidonnainen työttömyysturva on Suomessa varsinkin yleisillä 2200–3500 euron kuukausipalkkatasoilla jo Pohjoismaiden heikoin ja heikkenisi entisestään Pohjoismaiden kovimman 20–25 prosentin porrastuksen myötä. Myös heikkoa ansioturvaa kompensoivaa yleistä asumistukea Orpon hallitus on leikkaamassa. Erityisen kovaa leikkaukset osuvat pienituloisiin lapsiperheisiin ja osa-aikatyöntekijöihin, joilta ollaan poistamassa työttömyysturvan lapsikorotukset ja 300 euron suojaosa (Ollonqvist ym. 2023). Muissa Pohjoismaissa hyvän korvaustason vastapainona julkisesti rahoitetulla ansiosidonnaisella on katto, joka tulee vastaan mediaanipalkan tienoilla. Suomessa tällaista ei ole juurikaan edes ehdotettu. Katon julkisia varoja säästävä vaikutus toki on vähäinen, mutta symbolinen arvo suurempi. Toisaalta se antaisi viestin, että hyvätuloisen ei kannata pitää sapattivapaita ansiosidonnaisen turvin, toisaalta voisi heikentää entisestään palkansaajien järjestäytymisastetta.

Taulukossa 6 vertaillaan tarkemmin, miten tärkeimmät hallituksen kaavailemat uudistukset ovat muissa Pohjoismaissa toteutuneet. Kaikissa kolmessa vertailumaassa on käytössä korkeintaan puolet uudistuksista. Ero kasvaa, mikäli saman tilanteen saavuttamista lainsäädännöllä – kuten Suomessa nyt tehdään – ei lasketa samaksi uudistukseksi kuin sen saavuttamista työehtosopimuksella.

Tässä raportissa ei ole käsitelty verotusta, joka ei ole varsinaisesti työmarkkina-asia, mutta kokonaisuuksia vertailtaessa on hyvä huomioida sekin, että suomalaisia työnantajia suosivat muun muassa Pohjoismaiden alhaisin yhteisöverokanta sekä listamattomien osakeyhtiöiden osinkoverohuojennus. Pääomatulojen normaalien verokantojen ja työn verokiilan suhteen Suomi on pohjoismaista keskikastia. Edelliset ovat Suomea korkeammat ainakin Tanskassa ja jälkimmäinen Ruotsissa. (Veronmaksajain keskusliitto 2022; Keskuskauppakamari 2017)

11.4. Lainsäädäntötiellä jatkaminen veisi Suomen kauemmas muista suurista Pohjoismaista

Vaikka Orpon hallituksen reformipaketti on historiallisen suuri, paljon vanhaakin säilyy, ainakin toistaiseksi. Palkanmuodostus on Suomessa edelleen jonkin verran keskitetympää kuin muissa Pohjoismaissa. Norjassa palkoista sopiminen on työntekijäammateissa jopa keskitetympää kuin Suomessa, mutta harvempi palkansaaja on työehtosopimusten piirissä.

Tässä asiassa ratkaisut ovat kuitenkin ensisijaisesti työmarkkinaosapuolten käsissä. Palkkoihin puuttuminen lakisääteisesti, esimerkiksi pakottamalla suurempaan paikallisen sopimisen osuuteen palkanmääräytymisessä, olisi toimintatavan muutoksena radikaali askel pois muiden Pohjoismaiden linjalta. Sopiminenkin on kuitenkin vaikeutunut EK:n ja Metsäteollisuuden hajauttamispyrkimysten myötä, eikä työmarkkinasuhteiden kiristyminen hallituksen toimien myötä ainakaan helpota yhteisymmärryksen löytämistä paikallisen sopimisen lisäämisestä työehtosopimusten puitteissa.

On myös vaikea ennakoida, miten paikallisen sopimisen kieltojen poistaminen järjestäytymättömiltä yrityksiltä ja sopimisen mahdollistaminen ilman ammattiliiton luottamusmiestä vaikuttaa yleissitovuuteen tai palkansaajien ja ammattiliittojen ase-

maan. Heikentääkö se entisestään työnantajien intressiä järjestäytyä, mikä ajan myötä voisi lakkauttaa yleissitovuuden yhä useammilla aloilla, kuten ay-liike pelkää? Näin voisi käydä ainakin järjestäytyneissä yrityksissä, joissa luottamusmiestä ei ole valittu.

Palkansaajapuoli arvelee paikallisen sopimisen laajentamisen myös lisäävän laittoman työehtojen polkemisen houkuttelevuutta, kun sopimuksia voisi neuvotella mahdollisesti työehtoihin ja lainsäädäntöön vähemmän perehtyneiden luottamusvaltuutettujen kanssa. Laittomat paikalliset työehtosopimukset tai alihankintaurakat vaikkapa itäeurooppalaisilla työehdoilla ovat jo nyt arkipäivää, koska rikkomusten valvontaan ei ole tarpeeksi resursseja ja sanktiot ovat vähäiset (HS 2.2.2024). On kuitenkin vaikea spekuloida, onko pelko aiheellinen ja lisääntyisivätkö tällaiset laittomuudet sellaisen uudistuksen myötä, joka ei edelleenkään tekisi niistä laillisia.

Työehtosopimusten yleissitovuuden purkaminen kokonaan olisi Suomen kontekstissa radikaali toimi, jota nykyinenkään hallitus ei ole esittänyt. Se veisi Suomen lähelle Norjan tasoa työehtosopimusten kattavuudessa. Suomessa sopimusten kattavuus on Ruotsin tasolla mutta työntekijöiden järjestäytyminen alkaa jo lähestyä Norjan 50 prosentin tasoa. Yleissitovuuden puuttuessa myös ulkomaisten työehtojen soveltaminen voisi tulla lailliseksi järjestäytymättömissä yrityksissä, mikä avaisi mahdollisuuden kahden kerroksen työmarkkinoiden virallistumiselle ja toisaalta varmasti myös keskustelulle minimipalkkoja ja muita vähimmäisehtoja koskevan lainsäädännön vahvistamisesta. (Jonker-Hoffrén ym. 2021, 42–45) Todennäköisempää lieneekin, ettei yleissitovuudesta luovuta kokonaan vaan sitä vaikkapa lievennetään koskemaan minimiehtoja Norjan tapaan tai sen annetaan hiljalleen rapautua paikallisen sopimisen uudistusten myötä.

Suomalainen työmarkkinamalli on nyt vedenjakajalla. Tulevien hallitusten jatkaminen yksipuolisen intervention ja lainsäädännön linjalla veisi Suomen selvästi erilaiseen työmarkkinamalliin kuin muut Pohjoismaat. Vielä on kuitenkin aikaista arvioida, mitä tämä sääntelyn sisällön ja ammattiyhdistysliikkeen aseman kannalta tarkoittaisi; kulkisiko Suomi mahdollisesti lähemmäs anglosaksista tai eteläeurooppalaista mallia, jossa työehtosopimusten rooli on pienempi ja palkansaajien järjestäytymisellä on merkitystä lähinnä neuvotteluasemaltaan vahvimmilla toimialoilla? On myös epäselvää, kuinka suuren piristysruiskeen uudistukset antavat talouskasvulle ja työllisyydelle. Todennäköiseltä kuitenkin näyttää, että ainakin lähitulevaisuudessa suomalaisia työmarkkinasuhteita leimaavat suuremmat ristiriidat ja mahdollisesti myös laajemmat työtaistelut kuin mihin viime vuosikymmeninä on totuttu.

Taulukko 6. Orpon hallituksen tärkeimmät uudistukset verrattuna muihin Pohjoismaihin

	Norja	Ruotsi	Tanska	Suomi uudistusten jälkeen
Palkankorotusten vientinormin toteutus	Keskusjärjestösopimuksella, normin ylittävät palkkaratkaisut mahdollisia tietyin ehdoin	Keskusjärjestösopimuksella ja sovittelulaitoksen ohjeistuksessa, normin ylittävät palkkaratkaisut mahdollisia tietyin ehdoin	Keskusjärjestösopimuksella, normin ylittäviä palkkaratkaisuja silti tehty	Valtakunnansovittelijan sovintoesitysten rajoittaminen lainsäädännöllä
Paikallinen sopiminen ilman ammatiliittoon kuuluvaa luottamusmiestä (työehtosopimusta noudattavissa yrityksissä)	Voidaan mahdollistaa työehtosopimuksessa	Voidaan mahdollistaa työehtosopimuksessa	Voidaan mahdollistaa työehtosopimuksessa	Lakisääteisesti kaikissa yrityksissä, mikäli luottamusmiestä ei ole valittu
Poliittisten työtaisteluiden rajoittaminen	11 päivän työtaistelu katsottu liian pitkäksi, joidenkin tulkintojen mukaan rajoitettu alle vuorokautteen	Oikeuskäytäntö epäselvä, joidenkin tulkintojen mukaan rajoitettu muutama tuntiin	Oikeuskäytännössä rajoitettu muutama tuntiin	Rajoitetaan lainsäädännöllä korkeintaan 24 tuntiin
Tukityötaisteluiden rajoittaminen	Oikeuskäytännön mukaan voidaan arvioida työtaistelun suhteellisuutta tavoitteisiin nähden. Ei oikeustapauksia.	Ei toistaiseksi rajoitettu, mikäli tuettava työtaistelu on laillinen.	Oikeuskäytännön mukaan voidaan arvioida työtaistelun suhteellisuutta tavoitteisiin nähden. Ei yksiselitteisiä rajoituksia.	Lakiin kirjataan suhteellisuusvaatimus, jota arvioidaan tuomioistuimessa. Tavoitteena mahdollisimman pienet haitat riidan ulkopuolisille.
Henkilöperusteinen irtisanominen asiallisella syyllä	Asiallinen peruste. Neuvoteltava ammattiliiton kanssa, ellei irtisanottava luovu tästä oikeudesta.	Kyllä. Neuvoteltava ammattiliiton kanssa pyydettyäessä.	Kyllä. Neuvoteltava ammattiliiton kanssa pyydettyäessä.	Kyllä
Muutosneuvottelut kollektiivisista irtisanomisista ja vanhojen työntekijöiden takaisinottovelvollisuus	Lakisääteisesti kaikissa yrityksissä	Lakisääteisesti kaikissa yrityksissä	Lakisääteisesti väh. 20 työntekijän yrityksissä	Lakisääteisesti väh. 50 työntekijän yrityksissä
Ansiosidonnaisen työttömyysturvan porrastus	Ei	-10% 20 viikon jälkeen	Ei	-20% 8 viikon jälkeen ja -25% 34 viikon jälkeen
Lakisääteinen ensimmäisen sairauspäivän omavastuu	Ei	Vuoteen 2019 asti. Nykyään 20% leikkaus sairausajan palkkaan.	Ei	Kyllä, mutta työehtosopimuksessa voidaan sopia toisin
Korkeintaan vuoden määräaikaiset työsuhteet ilman perustelua	Ei	Kyllä	Ei	Kyllä
Orpon hallituksen uudistusten kanssa yhtenevät piirteet	2-3/9 tulkinnasta riippuen	3-4/9 tulkinnasta riippuen	2-3/9 tulkinnasta riippuen	

Punaisella olevat käytännöt eivät ole voimassa vertailumaassa, keltaisella olevat käytännöt ovat voimassa josain määrin ja vihreällä merkityt käytännöt löytyvät joko sellaisenaan tai lähes sellaisenaan vertailumaasta.

Lainsäädäntö ja virallisjulkaisut

Ahtiainen, Lasse (2024) *Työehtosopimusten kattavuus vuonna 2021/2022*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165457>

Ahtiainen, Lasse (2023) *Palkansaajien järjestäytyminen vuonna 2021*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:19. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/164841>

Arbetstidslag (1982:673). https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetstidslag-1982673_sfs-1982-673/

HE 12/2024vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työehtosopimuslain ja työriitojen sovittelusta annetun lain muuttamisesta sekä niihin liittyviksi laeiksi. <https://finlex.fi/fi/esitykset/he/2024/20240012>

ILO (International Labour Organization) (2012) *Giving globalization a human face: General Survey on the fundamental Conventions*. Geneve: ILO. https://www.ilo.org/ilc/ILC-Sessions/previous-sessions/101stSession/reports/reports-submitted/WCMS_174846/lang--en/index.htm

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1976580-om-medbestammande-i-arbetslivet_sfs-1976-580/

Lag (1982:80) om anställningsskydd. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-198280-om-anstallningsskydd_sfs-1982-80/

Lag (1991:1047) om sjuklön. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-19911047-om-sjuklon_sfs-1991-1047/

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (2006/44). <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>

LBK nr 291 af 22/03/2010. Bekendtgørelse af lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang. <https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2010/291>

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) (LOV-2005-06-17-62). <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

Medlingsinstitutet (2024) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2023. Medlingsinstitutets årsrapport*. Tukholma: Medlingsinstitutet. <https://www.mi.se/app/uploads/Medlingsinstitutets-arsrapport-2023.pdf>

Tervola, Jussi ja Saija Iivonen (2023) Eräiden toimeentulotuen piirteiden kansainvälinen vertailu. Kirjallinen selvityspyyntö hallitusneuvotteluihin. 3.2 Sosiaaliturvajaosto/VN/12059/2023. <https://thl.fi/documents/155392151/190159786/eraiden+toimeentulotuen+piirteiden+kansainvalinen+vertailu.pdf/380c8655-5287-e346-53ab-76b34066c3d4/eraiden+toimeentulotuen+piirteiden+kansainvalinen+vertailu.pdf?t=1685700615454>

Työaikalaki (5.7.2019/872). <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>

Työehtosopimuslaki (7.6.1946/436). <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1946/19460436>

Työsopimuslaki (26.1.2001/55). <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) (2020) *Paikallisen sopimisen tila ja edistämisen edellytykset: Paikallinen sopiminen -alatyöryhmän selvitys*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:8. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162069>

Työ- ja elinkeinoministeriö (2024) Hallituksen esitys eduskunnalle paikallisen sopimisen edistämistä koskeväksi lainsäädännöksi, luonnos 29.2.2024. <https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/Participation?proposalId=ecd27336-b4a7-42c2-b07f-9f2e4f4ad-d6b>

Valtioneuvosto (2023) *Vahva ja välittävä Suomi: Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma*. Valtioneuvoston julkaisuja 2023:58. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165042

Yhteistoimintalaki (1333/2021). <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20211333>

Verkkosivut ja blogit

A-kasser.dk. <https://www.a-kasser.dk/>

Akavalainen 13.9.2023. 'Akavan puheenjohtaja Maria Löfgren: Ehdotamme hallitukselle sopimisen tietä.' <https://akava.fi/akavalainen/akavan-puheenjohtaja-maria-lofgren-ehdotamme-hallitukselle-sopimisen-tieta/>

Eurostat, Annual national accounts, Hours worked. https://ec.europa.eu/eurostat/data-browser/view/nama_10_a64_e_custom_10367025/default/table?lang=en

Eurostat, Population on 1 January. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/demo_pjan/default/table?lang=en&category=demo_demo_pop

Försäkringskassan, Räkna på bostadsbidrag. <https://www.forsakringskassan.se/privat-person/rakna-pa-bostadsbidrag#/>

Hovedaftale mellem LO og DA. <https://fho.dk/wp-content/uploads/lo/2017/03/hovedaftaledalo.pdf>

Kauma, Pia (2023) 'Suomi viimein muiden Pohjoismaiden tasolle työelämän joustavuudessa'. Pia Kauman blogi 28.6.2023 <https://www.piakauma.fi/suomi-viimein-muiden-pohjoismaiden-tasolle-tyoelaman-joustavuudessa/>

Kaupan liitto (2023) 'Kaupan työehtosopimusratkaisun tarkempi sisältö 13.2.2023'. <https://kauppa.fi/uutishuone/2023/02/13/kaupan-tyoehtosopimusratkaisun-tarkempi-sisalto/>

Kela, Yleisen asumistuen laskuri. <https://laskurit.kela.fi/yleisen-asumistuen-laskuri>

Keskuskaupakamari (2017) 'Suomen verokiila on Pohjoismaiden korkeimpia'. <https://>

kauppakamari.fi/tiedote/suomen-verokiila-on-pohjoismaiden-korkeimpia/

LO Norge (2023) 'Historisk godt lønnsoppgjør 25.4.2023'. <https://www.lo.no/hva-vi-mener/lonn/nyheter-om-lonn-2023/historisk-godt-lonnsoppgjor/>

Lääkäriliitto (2023) Lääkärisopimus 2022–2025. <https://www.laakariliitto.fi/laakarisolimus/laakarisolimus-2022-2025/>

NAV (Arbeids- og velferdsforvaltningen). <https://www.nav.no/>

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) (2024) 'Lønnsoppgjøret 2023 vedtatt: Det økonomiske resultatet 28.4.2023'. <https://www.nho.no/lonn-og-tariff/lonnsoppgjoret/artikler/2023/resultatet-i-lonnsoppgjoret/>

OECD Tax-Benefit web calculator. <https://www.oecd.org/els/soc/benefits-and-wages/tax-benefit-web-calculator/#d.en.500997>

Palvelualojen ammattiliitto (PAM) (2023) Kaupan alan työehtosopimus 1.2.2023–31.1.2025 ja palkat 1.6.2023 alkaen. <https://www.pam.fi/tes/kaupan-alan-tyoehtosopimus/>

Remes, Matti (2021) 'Sosiaaliturvan kauneuskilpailu osa 10: Ruotsi näytti pitkään muille mallia sosiaaliturvan järjestämisessä'. Sosiaalivakuutus.fi 19.5.2021. <https://sosiaalivakuutus.fi/sosiaaliturvan-kauneuskilpailu-osa-10-ruotsi-naytti-pitkaan-muille-mallia-sosiaaliturvan-jarjestamisessa/>

Satonen, Arto (2023) 'Työn tekeminen ja työn teettäminen kannattavaksi'. Uusi Suomi puheenvuoro blogit 16.6.2023 <https://puheenvuoro.uusisuomi.fi/artosatonen1/tyon-tekeminen-ja-tyon-teettaminen-kannattavaksi/>

Samarbejdsaftalen mellem LO og DA. <https://fho.dk/wp-content/uploads/lo/2017/03/4012samarbejdsaftalen2006.pdf>

Statistisk sentralbyrå (SSB) (2024) Lønn. <https://www.ssb.no/en/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn>

Svenskt Näringsliv ja PTK (2022) *Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd*. <https://www.ptk.se/wp-content/uploads/2022/06/Svenskt-Naringsliv-PTK-2022-06-22-Forhandlingsprotokoll-huvudavtal-trygghet-omstallning-anstallningsskydd.pdf>

Sveriges A-kassor (2023) 'Så fungerar arbetslöshetsförsäkringen'. https://www.sverigesakassor.se/wp-content/uploads/2023/06/sa_fungerar_arbetsloshetsforsakringen_januari_2023.pdf

Teollisuusliitto (2023) 'Teknologiateollisuuden työntekijät – palkkaratkaisu 17.2.2023'. <https://www.teollisuusliitto.fi/teknologiateollisuuden-tyontekijat-palkkaratkaisu-2023-2024/>

Tervola, Jussi (2022) 'Vertailimme vähimmäisturvaa eri maissa: Tanskan järjestelmässä lähes kaikki on eri tavalla kuin Suomessa.' THL blogi 16.9.2022. <https://blogi.thl.fi/vertailimme-vahimmaisturvaa-eri-maissa-tanskan-jarjestelmassa-lahes-kaikki-on-eri-tavalla-kuin-suomessa/>

Tilastokeskus, ansiotasoindeksi. <https://www.stat.fi/tilasto/ati>

Työttömyyskassojen yhteisjärjestö (TYJ). <https://www.tyj.fi/j>

Vartiainen, Juhana (2018) 'Lainataan Suomeen Norjan yleissitovuus!' Liberaan blogi 1.10.2018. <https://www.libera.fi/2018/10/01/lainataan-suomeen-norjan-yleissitovuus/>

Veronmaksajain keskusliitto, Yhteisöverotus 17.2.2022. <https://www.veronmaksajat.fi/tutkimus-ja-tilastot/yhteisoverotus/>

Medialähteet

Helsingin Sanomat (HS) 18.8.2022. 'Vaikka hallitus juhlii historiallisen hyviä työllisyyslukuja, Suomessa tehdään nyt aiempaa vähemmän töitä – tästä on kyse'. (Teemu Muho-nen) <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000009005745.html>

HS 2.2.2024. 'Betonitehtaalla 10 tunnin päiviä 6 euron tuntipalkalla – näin ulkomaalaisia riistetään Suomessa' (Petja Pelli) <https://www.hs.fi/talous/art-2000010147589.html>

HS 20.2.2024. 'Ruotsalaisvirkamies: Oikeuskäytännössä ei ole 2–3 tunnin aikarajaa poliittisille lakoille' (Robert Sundman) <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000010241974.html>

Kauppalehti (KL) 20.2.2024 'Pitääkö Arto Satosen väite parin–kolmen tunnin aikarajasta paikkaansa? Ruotsin valtakunnansovittelijan päälakimies vastaa' (Joanna Palmén) <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/pitaako-arto-satosen-vaite-parinkolmen-tunnin-aikarajasta-paikkaansa-ruotsin-valtakunnansovittelijan-paalakimies-vastaa/bfa418c9-360e-4b4a-a735-ef5539599777>

NRK 20.4.2023 'LO: – Dette er et historisk godt resultat'. https://www.nrk.no/norge/lo-og-nho-bekrefter_-streiken-er-over-1.16381522

Tutkimuskirjallisuus

Ahtela, Jukka (2019) 'Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasäntely vertailussa'. *Akava Works -raportti* 3/2019. Helsinki: Akava. <https://akavaworks.fi/julkaisut/raportit/sopiminen-tyomarkkinoilla-muu-maa-mustikka-ruotsin-tanskan-saksan-ja-ranskan-tyomarkkinasaantely-vertailussa/>

Ahtela, Jukka (2024) 'Sopiminen, osallistuminen ja luottamus: Mitä voimme oppia Ruotsin ja Saksan työmarkkinajärjestelmistä?' *Akava Works -raportti* 1/2024. Helsinki: Akava. <https://akavaworks.fi/julkaisut/raportit/sopiminen-osallistuminen-ja-luottamus-mita-voimme-oppia-ruotsin-ja-saksan-tyomarkkinajarjestelmista/>

Alatalo, Johanna, Liisa Larja ja Heikki Räisänen (2019) 'Työllisyysaste-erot Pohjoismaissa ja eräitä taustatekijöitä niille'. *TEM-analyseja* 91/2019. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Alsos, Kristin ja Kristine Nedergaard (2018) *Lönebildningen i de skandinaviska länder-*

na. Tukholma: Katalys. https://www.katalys.org/wp-content/uploads/2019/03/6F_Rapport-3.pdf

Bergholm, Tapio (2015) *Kaksoissidoksen synty: Suomen työmarkkinasuhteiden toimintatavan muotoutuminen 1944–1969*. Helsinki: Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura. <https://helda.helsinki.fi/items/b4a862df-b660-43d4-b9fb-b81d-72f7e634>

Christiansen, Niels Finn & Klaus Petersen (2001) 'Preface'. *Scandinavian Journal of History* 26(3), 153–156. <https://doi.org/10.1080/034687501750303828>

Eldring, Line (2010) 'Norske erfaringer med allmenngjøring'. Teoksessa Torgeir Aarvaag Stokke (toim.) *Allmenngjøring i EU og Norge*. Fafo-rapport 2010:14. Oslo: Fafo, 59–68.

Elvander, Nils (2002) 'The New Swedish Regime for Collective Bargaining and Conflict Resolution: A Comparative Perspective'. *European Journal of Industrial Relations* 8(2), 197–216.

Emmenegger, Patrick (2010) 'The Long Road to Flexicurity: The Development of Job Security Regulations in Denmark and Sweden'. *Scandinavian Political Studies* 33(3), 271–294. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9477.2010.00251.x>

Eurofound (2017) *Sixth European Working Conditions Survey*. Luxemburg: Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b4f8d4a5-b540-11e7-837e-01aa75ed71a1/language-en>

Grahn, Erik (2024) *Stöd vid strejk: Regler kring sympatiåtgärder i Norden och Tyskland*. Tukholma: Arena idé. <https://arenaide.se/wp-content/uploads/sites/2/2024/02/erik-grahn-2024-new.pdf>

Hagen, Inger Marie (2017) 'Flere styrer – færre ansattevalgte styremedlemmer'. *Søkelys på arbeidslivet* 34(4).

Hansen, Nana Wesley ja Åsmund Arup Seip (2018) 'Government employers in Sweden, Denmark and Norway: The use of power to control wage and employment conditions'. *European Journal of Industrial Relations* 24(1), 73–89. <https://doi.org/10.1177/0959680117708371>

Howell, Chris (2024) "Interrogating Nordic Neoliberalism: Industrial Relations Change in Nordic Countries". Julkaisematon käsikirjoitus, viitattu tekijän luvalla.

Häkkinen, Juha (2013) *Loimaan kassa – Työttömyysvakuutusjärjestelmän uusi toimija ja sen ympärillä käyty julkinen keskustelu*. Poliittisen historian pro gradu -tutkielma, Helsingin yliopisto. <https://helda.helsinki.fi/items/12e4590f-5571-4d11-9972-a03bb-7b3735b>

Høgedahl, Laust (2023) 'Developing Public Sector Trade Unionism in Scandinavia: From Noble Civil Servants to Militant Wage Earners'. Teoksessa Jesper Jørgensen ja Flemming Mikkelsen (toim.) *Trade Union Activism in the Nordic Countries since 1900*. Cham: Palgrave Macmillan, 327–350.

Høgedahl, Laust, Christian Lyhne Ibsen ja Flemming Ibsen (2024) 'Public sector wage bargaining and the balanced growth model: Denmark and Sweden compared'. *European Journal of Industrial Relations* 33(1), 55–75. <https://doi.org/10.1177/09596801231188511>

Ibsen, Flemming, Laust Høgedahl ja Steen Scheuer (2013) 'Free riders: The rise of alternative unionism in Denmark'. *Industrial Relations Journal* 44(5–6), 444–461. <https://doi.org/10.1111/irj.12027>

Ibsen, Christian Lyhne ja Maarten Keune (2018) 'Organised Decentralisation of Collective Bargaining: Case studies of Germany, Netherlands and Denmark'. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 217 <https://dx.doi.org/10.1787/f0394ef5-en>

Jauhiainen, Signe ym. (2019) 'Asumista tukemassa: Yleinen asumistuki tuensaajien ja vuokranantajien näkökulmista ja eurooppalaisessa vertailussa'. *Sosiaali- ja terveyden tutkimuksia 155* Helsinki: Kela. <https://helda.helsinki.fi/items/aed1c842-7e28-4ddd-93f5-65536c882e61>

Jonker-Hoffrén, Paul, Markku Sippola ja Satu Ojala (2018) 'Kolmikanta ei jäykistä työmarkkinoita'. *Alusta! Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunnan verkkojulkaisu* 5.12.2018. <https://www.tuni.fi/alustalehti/2018/12/05/kolmikanta-ei-jaykista-tyomarkkinoita/>

Jonker-Hoffrén, Paul, Markku Sippola ja Satu Ojala (2021) *Irti keskitetystä, kohti paikallista? Neljä myyttiä paikallisesta sopimisesta*. Helsinki: Teollisuuden palkansaajat. <https://tpry.fi/julkaisut/irti-keskitetysta-kohti-paikallista-nelja-myyttia-paikallisesta-sopimisesta/>

Kauhanen, Merja (2021) *Miten palkoista sovitaan? Suomen ja Ruotsin työmarkkinamallit vertailussa*. Helsinki: Teollisuuden palkansaajat. <https://tpry.fi/julkaisut/miten-palkoista-sovitaan-suomen-ja-ruotsin-tyomarkkinamallit-vertailussa/>

Kettunen, Pauli (1994) *Suojelu, suoritus, subjekti: Työsuojelu teollistuvan Suomen yhteiskunnallisissa ajattelu- ja toimintatavoissa*. Helsinki: SHS.

Kettunen, Pauli (2021) 'Johdanto: Osallisuus ratkaisuna – millaisiin ongelmiin?' Teoksessa Pauli Kettunen (toim.) *Työntekijän osallisuus: Mitä se on ja mitä sillä tavoitellaan*. Helsinki: Gaudeamus, 11–35.

Kjellberg, Anders (2023a) *The Nordic model of industrial relations - comparing Denmark, Finland, Norway and Sweden*. Konferenssipaperi, New Trends and Challenges in Nordic Industrial Relations, Max Planck Institute, Köln 9.3.2023. <https://portal.research.lu.se/en/publications/the-nordic-model-of-industrial-relations-comparing-denmark-finland>

Kjellberg, Anders (2023b) 'Trade unions in Sweden: Still high union density, but widening gaps by social category and national origin'. Teoksessa Jeremy Waddington, Torsten Müller ja Kurt Vandaele (toim.) *Trade Unions in the European Union: Picking up the pieces of the neoliberal challenge*. Bern: Peter Lang,

Kjellberg, Anders ja Christian Lyhne Ibsen (2016) 'Attacks on union organizing: Reversible and irreversible changes to the Ghent-systems in Sweden and Denmark'. Teoksessa Trine Pernille Larsen & Anna Ilsøe (toim.) *Den danske model set udefra - komparative perspektiver på dansk arbejdsmarkedetsregulering*. Kööpenhamina: Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 279–302.

Knudsen, Herman, Jens Lind ja Bjarke Refslund (2023) 'Denmark: Trade unions still afloat at ebb tide'. Teoksessa Jeremy Waddington, Torsten Müller ja Kurt Vandaele (toim.) *Trade Unions in the European Union: Picking up the pieces of the neoliberal challenge*. Bern: Peter Lang, 323–358.

Kosonen, Tuomas ym. (2020) 'Suomen hyvinvointivaltion tulevaisuus: työllisyys, verotus ja palvelut'. *PT Policy Brief 2/2020*. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.

Kuorelahti, Elina (2020) "Päätäkää jo! 2008—2018". Teoksessa Maiju Wuokko, Niklas Jensen-Eriksen, Henrik Tala, Elina Kuorelahti ja Aaro Sahari: *Loputtomat kihlajaiset: Yritykset ja kolmikantakorporatismi Suomessa 1940—2020*. Helsinki: Siltala, 365–407.

Kärrylä, Ilkka (2020) 'Mitä paikallinen sopiminen on ja mitä sen haluttaisiin olevan?' *Politiikasta.fi* <https://politiikasta.fi/mita-paikallinen-sopiminen-on-ja-mita-sen-haluttaisiin-olevan/>

Kärrylä, Ilkka (2021a) 'Työntekijöiden osallistumista vai pakotettua joustavuutta? Työmarkkinakeskusjärjestöjen näkemykset paikallisesta sopimisesta 1980–1990-luvulla'. Teoksessa Pauli Kettunen (toim.) *Työntekijän osallisuus: Mitä se on ja mitä sillä tavoitellaan*. Helsinki: Gaudeamus, 55–73. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/27032ffa-21f1-4a24-8532-aaf2993012f3/content>

Kärrylä, Ilkka (2021b) *Democracy and the Economy in Finland and Sweden since 1960: A Nordic Perspective on Neoliberalism*. Cham: Palgrave Macmillan.

Larsen, C.A. ja Andersen, J.G. (2009) 'How New Economic Ideas Changed the Danish Welfare State: The Case of Neoliberal Ideas and Highly Organized Social Democratic Interests'. *Governance*, 22(2), 239–261.

Lundh, Christer (2002) *Spelets regler: Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850–2000*. Tukholma: SNS Förlag.

OECD (2020) *Employment Outlook 2020*. https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2020_1686c758-en

OECD (2023) *Employment Outlook 2023*. <https://www.oecd.org/employment-outlook/2023/#report>

Ollonqvist, Joonas ym. (2023) 'Säästötoimet osuvat pienituloisiin: Hallitus tavoittelee talouden tasapainottamisen lisäksi sosiaalipolitiikan suunnanmuutosta'. *Tutkimuksesta tiiviisti* 62/2023. Helsinki: THL. <https://www.julkari.fi/handle/10024/147878>

Outinen, Sami (2020) *Työn joustavuus ja työuran turvaketju: Turvaa joustoille pohjoismaisilla työmarkkinoilla*. Helsinki: Vasemmistofoorumi. <https://vasemmistofoorumi.fi/uusi/wp-content/uploads/2020/11/outinen-netti.pdf>

Outinen, Sami (2021) 'Syrjäyttikö aktivointi aktiivisen työvoimapolitiikan? Osallisuuden ja toimijuuden muuttuvat suhteet aktivointitoimien valmistelussa 1991–2018'. Teoksessa Pauli Kettunen (toim.) *Työntekijän osallisuus: Mitä se on ja mitä sillä tavoitellaan*. Helsinki: Gaudeamus, 149–177.

Sippola, Markku ja Tapio Bergholm (2023) 'Finland: Trade unions struggling within a Ghent system'. Teoksessa Jeremy Waddington, Torsten Müller ja Kurt Vandaele (toim.) *Trade Unions in the European Union: Picking up the pieces of the neoliberal challenge*. Bern: Peter Lang, 387–419.

Sippola, Markku, Paul Jonker-Hoffrén ja Satu Ojala (2023) 'The varying national agenda in variable hours contract regulation: Implications for the labour market regimes in the Netherlands and Finland'. *European Journal of Industrial Relations* 29. <https://doi.org/10.1177/09596801231197620>

Strang, Johan, Jani Marjanen ja Mary Hilson (2021) 'A Rhetorical Perspective on Nordicness: From Creating Unity to Exporting Models'. Teoksessa Jani Marjanen, Johan Strang ja Mary Hilson (toim.) *Contesting Nordicness: From Scandinavianism to the Nordic Brand*. Berliini: De Gruyter, 1–33. <https://doi.org/10.1515/9783110730104>

Tala, Henrik (2020) 'Järkikihlous 1940–1956'. Teoksessa Maiju Wuokko, Niklas Jensen-Eriksen, Henrik Tala, Elina Kuorelahti ja Aaro Sahari: *Loputtomat kihlajaiset: Yrietykset ja kolmikantakorporatismi Suomessa 1940–2020*. Helsinki: Siltala.

Tanninen, Hannu ja Matti Tuomala (2020) 'Onko pohjoismainen hyvinvointimalli jo menneisyyttä?' *Talous & yhteiskunta* 3/2020. <https://labore.fi/t&y/onko-pohjoismainen-hyvinvointimalli-jo-menneisyytta/>

Tervola, Jussi, Merita Jokela ja Joonas Ollonqvist (2021) 'Smaller net or just fewer to catch? Disentangling the causes for the varying sizes of minimum income schemes'. *INVEST Working papers* 27/2021. <https://osf.io/preprints/socarxiv/kw6uh>

Thörnquist, Annette ja Christer Thörnqvist (2018) 'Do public sector industrial relations challenge the Swedish model?' *Labor History* 59(1), 87–104. <https://doi.org/10.1080/0023656X.2017.1375597>

Trygstad, Sissel C. ym. (2019) 'Arbeidstakeres rett til medbestemmelse og medvirking. En kunnskapsstatus'. *Fafo-notat* 2019:23.

Wuokko, Maiju (2020) 'Riitaisa liitto 1956–1991'. Teoksessa Maiju Wuokko, Niklas Jensen-Eriksen, Henrik Tala, Elina Kuorelahti ja Aaro Sahari: *Loputtomat kihlajaiset: Yrietykset ja kolmikantakorporatismi Suomessa 1940–2020*. Helsinki: Siltala, 147–284.

Wuokko, Maiju (2024) *Missä mennään, Eteläranta? Työnantajapuolen toiminta ja tavoitteet työmarkkinoiden murroksessa*. Helsinki: Teollisuuden palkansaajat. <https://tpry.fi/julkaisut/missa-mennaan-etelaranta-tyonantajapuolen-toiminta-ja-tavoitteet-tyomarkkinoiden-murroksessa/>

Uuden talousajattelun keskus (UTAK) on puoluepoliittisesti sitoutumaton ajatushautomo, jonka pyrkimyksenä on keynesiläisen hyvinvointivaltion päivittäminen 2020-luvulle. UTAKin yhteiskunnallisia tavoitteita ovat demokratia, täystyöllisyys, tasa-arvo, kestävä kehitys sekä pienet varallisuus- ja tuloerot.

UTAK.FI
