ONKO SUOMI HYLKÄÄMÄSSÄ ”POHJOISMAISEN TYÖMARKKINA-MALLIN”?

Ilkka Kärrylä
VTT, yliopisto-opettaja, Turun yliopisto

”Pohjoismainen malli” on paljon käytetty käsite, jolla on erittäin positiivinen kaiku.[1] Julkisessa keskustelussa väitellään jatkuvasti siitä, onko Suomi liikkumassa lähemmäs tuota mallia vai kauemmas siitä erilaisilla politiikan ja yhteiskunnan osa-alueilla. Myös työmarkkinoiden uudistuksia perustellaan muiden Pohjoismaiden esimerkeillä. Kesällä 2023 nimitetyn Petteri Orpon hallituksen myötä pohjoismainen malli nousi jälleen keskusteluun, sillä hallitusohjelman laajaa työmarkkinoiden ja työelämän reformipakettia perusteltiin vetoamalla muiden Pohjoismaiden esimerkkiin.[2] Mutta onko Suomessa tosiaan jätetty tekemättä muualla tehdyt uudistukset? Millaisia valtion, työnantajajärjestöjen ja ammattiyhdistysliikkeen keskinäiset suhteet ovat historiallisesti olleet, ja onko Suomi ollut poikkeuksellisen kolmikantainen ja ”jäykkä” pohjoismaisessa vertailussa?

Tämä katsausartikkeli perustuu suurelta osin keväällä 2024 ilmestyneeseen selvitykseeni,[3] jossa vertailin neljän suurimman Pohjoismaan työmarkkinainstituutioita ja -käytäntöjä, kuten työehtosopimusjärjestelmiä, työmarkkinaosapuolten osallistumista lakien valmisteluun, palkanmuodostusta, työtaisteluoikeutta ja työttömyysturvaa. Tuloksena esitin, että Orpon hallituksen reformipaketti on pohjoismaisessa vertailussa poikkeuksellisen laaja valtiointerventio työmarkkinoille. Sen tärkeimmistä muutoksista suuri osa on kyllä voimassa jossakin toisessakin Pohjoismaassa, mutta yksittäisiä maita tarkastellessa niistä on kussakin toteutettu alle puolet. Muista Pohjoismaista ei myöskään ole omaksuttu hallitusohjelmaan sellaisia palkansaajien asemaa vahvistavia käytäntöjä, jotka Suomesta ovat puuttuneet, kuten vahvempaa kollektiivista irtisanomissuojaa, parempia osallistumismahdollisuuksia yritysten päätöksentekoon tai kattavampia työvoimapalveluita.

Tässä kirjoituksessa tarkastelen myös aiemmassa selvityksessäni vähemmälle huomiolle jääneitä näkökulmia. Nostan esiin sen, että Suomessa toisen maailmansodan jälkeen muotoutunut valtion ja työmarkkinaosapuolten tiivis yhteys vertautuu lähinnä Norjaan ja

1. Esim. Johan Strang, Jani Marjanen & Mary Hilson, “A Rhetorical Perspective on Nordicness: From Creating Unity to Exporting Models,” teoksessa *Contesting Nordicness: From Scandinavianism to the Nordic Brand*, toim. Jani Marjanen, Johan Strang & Mary Hilson (Berliini: De Gruyter, 2021), 1–33, https://doi.org/10.1515/9783110730104.
2. Maiju Wuokko, *Missä mennään, Eteläranta? Työnantajapuolen toiminta ja tavoitteet työmarkkinoiden murroksessa* (Helsinki: Teollisuuden palkansaajat, 2024), 58–59, https://tpry.fi/julkaisut/missa-mennaan-etelaranta-tyonantajapuolen-toiminta-ja-tavoitteet-tyomarkkinoiden-murroksessa.
3. Ilkka Kärrylä, *Pohjoismainen malli ja sen neljä poikkeusta: Työmarkkinoiden instituutiot Suomessa, Ruotsissa, Norjassa ja Tanskassa* (Helsinki: Uuden talousajattelun keskus, 2024), https://utak.fi/wp-content/uploads/2024/04/Karryla-web.pdf.

selittää sitä, miksi työmarkkinajärjestelmämme pysyi pitkään varsin keskitettynä. Sen sijaan Ruotsissa ja Tanskassa valtion rooli työmarkkinoilla on perinteisesti ollut pienempi mutta kasvanut viime vuosikymmeninä. Niiden hallitukset eivät ole puuttuneet yksittäisiin palkkaratkaisuihin, vaan ovat pyrkineet varmistamaan vientisektorin kilpailukykyyn perustuvan hajautetumman palkanmuodostuksen sekä riittävät työnteon ”kannustimet”. Eri maiden välillä näyttää olleen vaihtelua myös sen suhteen, mitkä asiat on määritelty työmarkkinaosapuolten kesken ratkaistaviksi ja mitkä ”poliittisiksi”, joihin valtiolla on oikeus ja velvollisuuskin puuttua. Lopuksi pohdin, miksi juuri suomalaiset työnantajat ovat nyt muita Pohjoismaita innokkaammin luopumassa sopimiseen ja kompromisseihin perustuvasta järjestelmästä ja käyttävät ”poliittista” reittiä tavoitteidensa ajamiseen.

Valtion muuttuva rooli pohjoismaisissa työmarkkinasuhteissa

Jotkut hyvinvointivaltio- ja työmarkkinatutkijat ovat leikkisästi sanoneet, että on yksi pohjoismainen malli ja siitä viisi poikkeusta, koska jokaisen Pohjoismaan instituutiot ja käytännöt ovat historian saatossa muovautuneet hyvin erilaisiksi.[4] Pohjoismaisissa työmarkkinainstituutioissa on kuitenkin 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 työpaikkatasolla. Tällaisessa ns. korporatistisessa järjestelmässä työmarkkinaosapuolet sopivat monista työehdoista valtakunnallisella tasolla ja pääsevät vaikuttamaan merkittävästi työlainsäädännön valmisteluun. Työehtosopimukset ovat perinteisesti olleet ensisijainen keino työmarkkinoiden sääntelyyn, eikä esimerkiksi lakisääteisiä minimipalkkoja ole tänäkään päivänä käytössä yhdessäkään Pohjoismaassa.[5]

Valtiolla on kuitenkin merkittävä rooli työmarkkinoiden päätöksenteossa. Se pyrkii helpottamaan kompromissien löytämistä, ja se myös ajaa omia tavoitteitaan sekä vie työmarkkinaosapuolten sopimia pelisääntöjä lainsäädäntöön. Yleisesti katsotaan, että Suomessa valtion rooli työehtoratkaisuissa, samoin työmarkkinajärjestöjen vaikutus sosiaalipolitiikkaan ja toisinaan myös verotukseen osana tulopoliittisia kokonaisratkaisuja, on ollut poikkeuksellisen vahva. Tapio Bergholmin mukaan tämä juontuu muun muassa siitä, että valtio oli toisen maailmansodan jälkeen erittäin suuressa roolissa palkka- ja hintasopimisessa sen jatkaessa sodan aikaista säännöstelyä. Työmarkkinajärjestöt taas olivat hänen mukaansa tuohon aikaan aloitteellisia sosiaalipoliittisissa uudistuksissa, ensimmäisenä lapsilisissä.[6]

Toisaalta Norjassa on ollut pitkään – ja on jossain määrin tänäkin päivänä – samanlaisia vahvasti keskitettyjä kolmikantaisia toimintatapoja, eikä valtiovetoinen tulopolitiikka Tanskassakaan ole ollut tuntematonta ainakaan taloudellisesti vaikeampina aikoina. Ruotsissa

4. Esim. Niels Finn Christiansen & Klaus Petersen, ”Preface,” *Scandinavian Journal of History* 26, 3 (2001): 153–156, https://doi.org/10.1080/034687501750303828.
5. Anders Kjellberg, “The Nordic model of industrial relations - comparing Denmark, Finland, Norway and Sweden,” paperi esitetty konferenssissa *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-finlan.
6. Tapio Bergholm, *Kaksoissidoksen synty: Suomen työmarkkinasuhteiden toimintatavan muotoutuminen 1944–1969* (Helsinki: Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, 2015), 32–33, http://hdl.handle.net/10138/152745.

taas työmarkkinaosapuolet ovat sopineet palkoista ja työehdoista kaikkein itsenäisimmin. Kaikissa Pohjoismaissa työmarkkinajärjestöille on kuitenkin annettu paljon vaikutusvaltaa työmarkkinoiden lainsäädännön muovaamisessa.[7]

Suomi on tietyssä mielessä lähestynyt Ruotsia ja Tanskaa varsinkin sen jälkeen, kun keskitetyt palkkaratkaisut hylättiin työnantajien aloitteesta vuoden 2016 kilpailukykysopimuksen jälkeen. Suomessa neuvottelut käydään nykyään useimmiten liittotasolla mutta keskusjärjestöjen koordinoimina. Valtio ei ole enää mukana neuvottelemassa palkkaraameista. Järjestöjen vaikutusvalta esimerkiksi sosiaalipolitiikkaan on vähentynyt kaikissa Pohjoismaissa, joskin työeläkkeet, ansiosidonnainen työttömyysturva ja vaikkapa perhevapaat on edelleen pyritty jättämään pääosin työmarkkinaosapuolten sovittaviksi.[8]

Valtion rooli ei kuitenkaan ole aina ollut vähäinen Ruotsissa tai Tanskassakaan. Se jopa kasvoi 1980- ja 1990-luvuilla, kun valtio toimi palkankorotusten vientinormin ja paikallisemman palkanmuodostuksen edistäjänä. Myös Suomessa ja Norjassa valtio on pyrkinyt vaikuttamaan aktiivisesti siihen, että nämä tavoitteet toteutuvat, vaikka laajoista tulopoliittisista ratkaisuista on pyritty luopumaan.[9] Viimeistään 1990-luvulta lähtien ovat hallitukset kaikissa Pohjoismaissa tehneet myös yksipuolisia työmarkkinapoliittisia uudistuksia – erityisesti työttömyysturvaan – ilman osapuolten saavuttamaa neuvottelutulosta. Suomessa toimintatapaa muutti varsinkin Esko Ahon hallitus laman aikana. Ruotsissa ja Tanskassa työttömyysturvaa heikensivät ja riippumattomien työttömyyskassojen perustamista edistivät Fredrik Reinfeldtin ja Anders Fogh Rasmussenin hallitukset 2000-luvulla.[10]

Politiikan tutkija Nils Elvander esitti vuonna 2002, että pohjoismaiset työmarkkinajärjestelmät ovat varsin erilaisia eivätkä ole juuri lähentyneet toisiaan,[11] mutta viimeisten 20 vuoden aikana lähentymistä näyttäisi tapahtuneen enemmän. Sosiologi Anders Kjellbergin mielestä Ruotsi on viime vuosina siirtynyt kohti muille Pohjoismaille ominaista kolmikantaista järjestelmää. Tämä ilmeni hänestä esimerkiksi siinä, että Ruotsin valtio otti merkittävän roolin vuonna 2022 solmitun keskusjärjestöjen uuden pääsopimuksen aikaansaamisessa.[12] Sitä, että palkoista sovittaessa on siirrytty valtiovetoisuudesta hajautetumpaan mutta kuitenkin koordinoituun toimintatapaan, on selitetty muun muassa sillä, että keskitetty työmarkkinamalli ei toimi talouden kansainvälistyessä ja avautuessa.[13] Tarkemmin sanottuna muutokset ovat liittyneet työmarkkinainstituutioiden sovittamiseen fordistisen,

7. Nils Elvander, "The Labour Market Regimes in the Nordic Countries: A Comparative Analysis," *Scandinavian Political Studies* 25, 2 (2002): 117–137; Nana Wesley Hansen, & Åsmund Arup Seip, "Government employers in Sweden, Denmark and Norway: The use of power to control wage and employment conditions," *European Journal of Industrial Relations* 24, 1 (2018): 79–81, https://doi.org/10.1177/0959680117708371.
8. Kjellberg, "Nordic model"; Elina Kuorelahti, "Päättäkää jo! 2008–2018," teoksessa *Loputtomat kihlajaiset: Yritykset ja kolmikantakorporatismi Suomessa 1940–2020*, toim. Maiju Wuokko, Niklas Jensen-Eriksen, Henrik Tala, Elina Kuorelahti & Aaro Sahari (Helsinki: Siltala, 2020).
9. Lucio Baccaro & Chris Howell, *Trajectories of Neoliberal Transformation: European Industrial Relations Since the 1970s* (Cambridge: Cambridge University Press, 2017); Kjellberg, "Nordic model".
10. Anders Kjellberg & Christian Lyhne Ibsen, "Attacks on union organizing: Reversible and irreversible changes to the Ghent-systems in Sweden and Denmark," teoksessa *Den danske model set udefra - komparative perspektiver på dansk arbejdsmarkedsregulering*, toim. Trine Pernille Larsen & Anna Ilsøe (Kööpenhamina: Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2016).
11. Elvander, "Labour Market Regimes."
12. Kjellberg, "Nordic Model," 34–36.
13. Juhana Vartiainen, "Miksi ja miten Pohjolan työmarkkinainstituutiot muuttuvat?," *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 107, 4 (2011): 403–405.

palkkavetoisen kasvumallin sijaan voitto- ja velkavetoisiin kasvumalleihin, jotka edellyttävät palkkaerojen sekä työnantajien määräysvallan kasvattamista.[14]

Valtiointervention lisääntyminen tai sen painopisteen muuttuminen edellä kuvatulla tavalla on ollut selkeä muutos Pohjoismaissa, joissa on haluttu perinteisesti antaa työmarkkina-asioissa paljon sananvaltaa työnantajille ja palkansaajille. Ruotsissa ja pitkälti Tanskassakin monet asiat on perinteisesti jätetty jopa kokonaan niiden päätettäväksi. Toisinaan julkisessa keskustelussa on esitetty tulkintoja siitä, että Suomessa työmarkkinaosapuolilla olisi jotenkin vahvempi ”veto-oikeus” työmarkkinapoliittisiin päätöksiin esimerkiksi poliittisen työtaisteluoikeutensa myötä. Tämän tueksi on vaikea löytää kovin selkeitä todisteita, sillä kaikissa Pohjoismaissa hallitukset ovat toisaalta tehneet 1990-luvulta asti merkittäviäkin yksipuolisia uudistuksia ja toisaalta jättäneet uudistuksia tekemättä työmarkkinaosapuolten vastustuksen vuoksi.[15]

Neuvottelutulosten löytymistä on myös vauhditettu uhkauksilla muutoksista lainsäädäntöön, kuten Juha Sipilän hallitus teki kiky-sopimuksen aikaansaamiseksi. Tupo-perinteen kestävyys on toki ollut suomalainen erikoisuus, ainakin verrattuna Ruotsiin ja Tanskaan. Tämä ei kuitenkaan näytä johtuneen niinkään ay-liikkeen vahvemmasta asemasta tai veto-oikeudesta Suomessa, vaan pikemminkin hallitusten ja pitkään myös työnantajien halukkuudesta ylläpitää keskitettyä järjestelmää erilaisin poliittis-taloudellisin perustein, kuten kriisiajoista selviämiseksi tai EU- ja EMU-jäsenyyksien varmistamiseksi.[16] Kun järjestelmää lopulta päätettiin muuttaa työnantajien aloitteesta, ei ammattiyhdistysliike kyennyt muutosta estämään.

Orpon hallituksen työmarkkina-muutokset ovat pohjoismaisittain poikkeuksellisen laajoja

Vaikka työmarkkina-asioiksi luokitellut kysymykset on lähtökohtaisesti haluttu jättää työmarkkinaosapuolten ratkaistavaksi, eri Pohjoismaissa saattaa olla erilaisia käsityksiä siitä, mitkä asiat ovat ”poliittisia” ja mitkä työmarkkinoille kuuluvia. Hallitusten on kaikissa Pohjoismaissa ollut helpointa puuttua työttömyysturvaan, mikä johtuu ehkä siitä, että sitä voidaan pitää sosiaaliturva-asiana ja siten ”poliittisena”. Työeläkkeisiin ei sen sijaan ole haluttu yhtä suuressa määrin puuttua. Tämä voi johtua siitä, että nykyiset ja tulevat eläkeläiset ovat työttömiä merkittävämpi äänestäjäryhmä samoin kuin siitä, että eläkkeiden suuruudella ei ole yhtä suoraa vaikutusta työnteon kannustimiin kuin työttömyysturvan suuruudella. Toki valtio on aikoinaan puuttunut palkkaratkaisuihinkin jopa Tanskassa ja Ruotsissa, kun vakautusta ja palkkamalttia on erityisen kipeästi tarvittu.[17] Sen sijaan esimerkiksi irtisanomissuojaa, luottamusmiehen asemaa tai työtaisteluoikeutta ei ole muissa Pohjoismaissa kuin Suomessa heikennetty yksipuolisella lainsäädännöllä ilman osapuolten neuvottelutulosta. Tässä asiassa Petteri Orpon hallituksen reformit ovat poikkeuksellisia.

Orpon hallituksen reformipaketti heikentää irtisanomissuojaa, työtaisteluoikeutta, työttömyysturvaa, henkilöstön osallistumisoikeuksia pienissä yrityksissä sekä paikallisen so-

14. Baccaro & Howell, *Trajectories of Neoliberal*.
15. Kjellberg, “Nordic model”; Sami Outinen, ”Syrjäyttikö aktivointi aktiivisen työvoimapolitiikan?: Osallisuuden ja toimijuuden muuttuvat suhteet aktivointitoimien valmistelussa 1991–2018,” teoksessa *Työntekijän osallisuus: Mitä se on ja mitä sillä tavoitellaan*, toim. Pauli Kettunen (Helsinki: Gaudeamus, 2021); C.A. Larsen & J.G. Andersen, ”How New Economic Ideas Changed the Danish Welfare State: The Case of Neoliberal Ideas and Highly Organized Social Democratic Interests,” *Governance* 22, 2 (2009): 239–261.
16. Esim. Kuorelahti, “Päättäkää jo!”
17. Elvander, “Labour Market Regimes.”

pimisen uudistuksen myötä myös luottamusmiehen asemaa.[18] Poikkeuksellista on myös se, 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 tulevien hallitusten jatkaminen samalla linjalla muuttaisi merkittävästi Suomen poliittista kulttuuria.

Hallituksen ja elinkeinoelämän väite, jonka mukaan samat uudistukset olisi tehty muissa Pohjoismaissa mutta vain hitaampaan tahtiin,[19] ei pidä paikkaansa kuin pieneltä osin. Selvityksessäni vertailin yhdeksää Orpon hallitusohjelman merkittävintä muutosta asetelmiin muissa Pohjoismaissa. Havaitsin, että Norjassa, Ruotsissa ja Tanskassa on kussakin voimassa tulkinnasta riippuen vain kahdesta neljään uudistusta. Erityisesti ansiosidonnaisen työttömyysturvan heikennyksissä Orpon hallitus vie Suomea selvästi muita Pohjoismaita pidemmälle. Työtaisteluoikeutta Orpon hallitus rajoitti saman suuntaisesti kuin sitä on rajoitettu muissa Pohjoismaissa, mutta niissä rajoitusta ei ole tehty lainsäädännöllä vaan oikeuskäytännössä, joka on usein hyvin tulkinnanvaraista. Yhteistoimintalain sovellusalan nosto vähintään 50 työntekijän yrityksiin on merkittävä mutta toistaiseksi vähälle huomiolle jäänyt tavoite; muissa Pohjoismaissa raja on 0–20 työntekijää. Joidenkin uudistusten kohdalla on myös harrastettu eräänlaista rusinoiden poimintaa: esimerkiksi lakisääteinen ensimmäisen sairauspäivän palkattomuus löytyy hieman soveltaen Ruotsista, mutta ei Norjasta tai Tanskasta.[20]

Suomen työmarkkinat eivät ole pohjoismaisessa vertailussa erityisen ”jäykät”

Myös väite suomalaisten työmarkkinoiden suuremmasta ”jäykkyydestä” verrattuna muihin Pohjoismaihin on pitkälti myytti. Tanska erottuu joukosta joustavimpana, mutta eroa Norjaan ja Ruotsiin on kokonaistarkastelussa vaikea nähdä. Suomi on ollut Pohjoismaista ”jäykin” vain palkanmuodostuksen ja tietyssä mielessä työehtosopimusten yleissitovuuden osalta, mutta näihin hallitus ei ole suoraan puuttumassa. Edellisessä Norja on osin Suomea ”jäykempi”, koska siellä tehdään edelleen keskitettyjä palkkaratkaisuja, joihin kuuluu tavallisesti yleiskorotuksia. Työehtosopimusten heikomman kattavuuden myötä ne tosin koskevat vain noin 65 prosenttia palkansaajista.[21] Palkanmuodostus ei kuitenkaan ole nykyisessä työmarkkinamallissa asia, johon valtio voisi ongelmitta puuttua. Toimivampi tapa edistää paikallista sopimista palkoista voisi olla se, että käyttöön otettaisiin muista Pohjoismaista tuttuja, työntekijää suojaavia mekanismeja. Vahvemman paikallisen osallistumis- ja myötämääräämisoikeuden myötä palkkajoustoihin saattaisi olla helpompi suostua.

Työehtosopimusten yleissitovuus saa julkisessa keskustelussa varsin suuren roolin siihen nähden, että sen piirissä olevissa järjestäytymättömissä yrityksissä työskentelee alle 300 000 henkilöä eli alle 15 prosenttia kaikista palkansaajista.[22] Paljon puhuttu ”paikallisen sopimi-

18. Valtioneuvosto, *Vahva ja välittävä Suomi: Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma* (Helsinki: Valtioneuvoston kanslia, 2023), 60–77, https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165042.
19. Esim. Arto Satonen, ”Työn tekeminen ja työn teettäminen kannattavaksi,” Puheenvuoro (blogi), *Uusi Suomi*, 16.6.2023, https://puheenvuoro.uusisuomi.fi/artosatonen1/tyon-tekeminen-ja-tyon-teettaminen-kannattavaksi/.
20. Kärrylä, *Pohjoismainen malli*, 46.
21. Kjellberg, “Nordic model”.
22. Lasse Ahtiainen, *Työehtosopimusten kattavuus vuonna 2021/2022* (Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 2024), 88, https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165457.

sen uudistus" on pitkään tarkoittanut lähinnä paikallisen sopimisen mahdollistamista yleissitovan kentän järjestäytymättömissä yrityksissä samoilla laeissa ja työehtosopimuksissa määritellyillä ehdoilla kuin järjestäytyneissä yrityksissä, mutta tarvittaessa ilman ammattiliittoon kuuluvaa luottamusmiestä. Juha Sipilän hallituksen kaudella uudistus kaatui, koska se ei ollut järjestäytyneille työnantajille kovin tärkeä. Orpon hallituksen lakiesitys on astetta kunnianhimoisempi, ja siihen on otettu mukaan elementtejä, jotka hyödyttävät myös järjestäytyneitä. Missä tahansa yrityksessä voi jatkossa sopia TES-joustoista ammattiliittoon kuulumattoman "luottamusvaltuutetun" kanssa, mikäli luottamusmiestä ei ole valittu. Työaika- ja vuosilomalakien mahdollistamista joustoista taas voi sopia yrityskohtaisella työehtosopimuksella jopa paikallisen ammattiosaston kanssa, eikä valtakunnallista työehtosopimusta enää tarvita. Sopiminen näennäisten "keltaisten ammattiliittojen" kanssa kuitenkin pyritään estämään.[23] Uudistus vaikuttaa erityisesti metsäteollisuuden tarpeisiin räätälöidyltä, koska toimialalla ei enää tehdä valtakunnallisia työehtosopimuksia. Muissa Pohjoismaissa lait eivät pakota hyväksymään luottamusvaltuutettua paikallisen sopimisen osapuoleksi, ja työlainsäädännön mahdollistamien joustojen käyttöönotosta voi sopia pääasiassa valtakunnallisen ammattiliiton kanssa, ei paikallisen ammattiosaston.

Paikallisen sopimisen uudistus voi ajan mittaan heikentää ammattiliittojen asemaa ja yleissitovuutta, mikäli yritykset alkavat erota työnantajaliitoista, kun samat edut saa myös järjestäytymättömänä. Ay-liikkeen yleinen heikentäminen saattaakin olla yksi lisämotivaatio, joka on saanut järjestäytyneet työnantajat kannattamaan Suomen Yrittäjien pitkään tavoittelemaa uudistusta. Järjestäytymättömien yritysten asema ei kuitenkaan tälläkään hetkellä ole niin kurja kuin usein annetaan ymmärtää: mikäli työaikojen ja vuosilomien suhteen noudatetaan pelkkää lainsäädäntöä, ne saavat nauttia selvästi suuremmista joustoista kuin norjalaiset ja ruotsalaiset verrokkinsa.[24] Verrattuna järjestäytyneisiin kilpailijoihin kotimaassa paikallisen sopimisen mahdollisuudet toki ovat usein heikommat, koska TES:n tarjoamia mahdollisuuksia ei voi hyödyntää.

Muissa Pohjoismaissa on omat "jäykkyyttä" lisäävät ja palkansaajia suojaavat elementtinsä Suomeen verrattuna. Työsuhdeturva – varsinkin tuotannollisin ja taloudellisin perustein tehtävissä uudelleenjärjestelyissä – ja ansiosidonnainen työttömyysturva ovat Norjassa, Ruotsissa ja Tanskassa edelleen pääosin Suomea paremmat, kuten myös henkilöstön osallistumismahdollisuudet ja työvoimapalvelut. Suomessa työnantajaa suosivina elementteinä voidaan pitää erityisesti helppoa kollektiivista irtisanomis- ja lomautusmahdollisuutta, joustavaa työaikasääntelyä sekä nollatuntisopimusten ja vuokratyövoiman käytön helppoutta.[25] On myös hyvä tiedostaa, että jotkin muiden Pohjoismaiden työnantajia suosivat piirteet, esimerkiksi tiukempi poliittisten työtaisteluiden rajoittaminen tai Tanskan heikompi henkilöperusteinen irtisanomissuoja, eivät johdu siitä, että niitä olisi viime vuosikymmeninä muutettu, vaan siitä, että ne eivät ole koskaan olleetkaan Suomen tasolla.[26]

Suomen esitetään toisinaan erottuvan muista Pohjoismaista sen vuoksi, että meillä ei ole kirjattu työmarkkinasopimuksiin palkanmuo-

23. HE 85/2024 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle paikallisen sopimisen edistämistä koskevaksi lainsäädännöksi, https://tem.fi/paatos?decisionId=2016.
24. Kärrylä, *Pohjoismainen malli*, 21–22.
25. Kärrylä, *Pohjoismainen malli*.
26. Patrick Emmenegger, "The Long Road to Flexicurity: The Development of Job Security Regulations in Denmark and Sweden," *Scandinavian Political Studies* 33, 3 (2010): 271–294, https://doi.org/10.1111/j.1467-9477.2010.00251.x.

dostuksen ”vientinormia”. Käytännön tasolla tästä johtuvaa eroa on kuitenkin vaikea havaita. Vientiteollisuuden kilpailukykyyn ja tuottavuuskehitykseen perustuvaa normia on pyritty Suomessakin noudattamaan vuosikymmenien ajan, jo ennen tulopolitiikan kautta.[27] Luultavasti julkisen sektorin tuorein palkkaratkaisu teki vientinormin sementoinnista entistä tärkeämmän kysymyksen.[28] Suomalaisessa keskustelussa tuntuu kuitenkin jäävän huomiotta se, että Ruotsissa ja Norjassakin on ollut paljon normin päälle tulevia matalapalkka- ja tasa-arvoeriä.[29] Esimerkiksi lähihoitajat ovat saaneet Ruotsissa liittotason sopimuksilla vientiteollisuutta suurempia korotuksia. Ruotsalaiset sairaanhoitajat taas saavat vahvan neuvotteluasemansa ansiosta keskimäärin vientisektoria paremmat korotukset paikallisesti sopimalla.[30] Mikäli vientinormista tahdotaan päästä sopimukseen, siihen olisi muiden Pohjoismaiden tapaan hyvä kirjata, millä edellytyksillä palkkakuoppia voidaan kuroa umpeen naisvaltaisilla ja matalapalkkaisilla aloilla.[31]

Miksi sopimisen kulttuuri murtuu Suomessa?

On löydettävissä useita syitä sille, miksi Suomen hallitus ja elinkeinoelämä haluavat toteuttaa näin laajan lainsäädännöllisen uudistuksen, joka menee joiltain osin muissa Pohjoismaissa nähtyä pidemmälle ja saattaa muuttaa työmarkkinoiden toimintatapoja pysyvästi. Väite suomalaisten työmarkkinoiden jäykkyydestä ja uudistumiskyvyttömyydestä verrattuna tilanteeseen muissa Pohjoismaissa, varsinkin Norjassa ja Ruotsissa, ei kokonaistarkastelussa pidä paikkaansa. Työnantajat ovat toki epäilemättä olleet turhautuneita esimerkiksi poliittisten ja tukityötaisteluiden verrattain vähäisiin rajoituksiin suomalaisessa oikeuskäytännössä sekä paikallisen palkkasopimisen Ruotsin ja Tanskan malleja vähäisempään rooliin. Varsinkin vientialoilla on kuitenkin jo vuosikymmenet tehty laajasti paikallista sopimista mahdollistavia työehtosopimuksia.[32] Viimeisimmässä teknologiateollisuuden sopimuksessa palkankorotuksista sovittiin lähtökohtaisesti paikallisesti, ja liittotasolla sovittu korotus toimi perälautana.[33] Suomalaisen järjestelmän kovimpiin kriitikoihin kuulunut Metsäteollisuus taas teki vuonna 2020 oman yksipuolisen ratkaisunsa sopimisen siirtämisestä kokonaan yritystasolle.

Työnantajat eivät näytä tyytyvän finanssikriisin jälkeen saavutettuihin uudistuksiin, joihin kuuluvat muun muassa maltillinen palkkakehitys suhteessa kilpailijamaihin, yhteisöveron alentaminen Pohjoismaiden matalimmaksi sekä eläkeputken poistaminen. Työnantajajärjestöt ovat osoittaneet yllättävänkin suurta yhtenäisyyttä esimerkiksi vaati-

27. Maiju Wuokko, ”Riitaisa liitto 1956—1991,” teoksessa *Loputtomat kihlajaiset: Yritykset ja kolmikantakorporatismi Suomessa 1940—2020*, toim. Maiju Wuokko, Niklas Jensen-Eriksen, Henrik Tala, Elina Kuorelahti & Aaro Sahari (Helsinki: Siltala, 2020), 258–259.
28. Wuokko, *Missä mennään*, 44–47.
29. Annette Thörnquist & Christer Thörnqvist, “Do public sector industrial relations challenge the Swedish model?” *Labor History* 59, 1 (2018): 87–104, https://doi.org/10.1080/0023656X.2017.1375597; Vartiainen, ”Miksi ja miten Pohjolan työmarkkinainstituutiot muuttuvat?”, 419.
30. Thörnquist & Thörnqvist, “Do public sector,” 99–101.
31. Ks. Jukka Ahtela, *Sopiminen, osallistuminen ja luottamus: Mitä voimme oppia Ruotsin ja Saksan työmarkkinajärjestelmistä?* (Helsinki: Akava, 2024), 6, https://akavaworks.fi/julkaisut/raportit/sopiminen-osallistuminen-ja-luottamus-mita-voimme-oppia-ruotsin-ja-saksan-tyomarkkinajarjestelmista/.
32. Ilkka Kärrylä, ”Työntekijöiden osallistumista vai pakotettua joustavuutta?: Työmarkkinakeskusjärjestöjen näkemykset paikallisesta sopimisesta 1980–1990-luvuilla,” teoksessa *Työntekijän osallisuus: Mitä se on ja mitä sillä tavoitellaan*, toim. Pauli Kettunen (Helsinki: Gaudeamus, 2021).
33. Teollisuusliitto, *Teknologiateollisuuden työntekijät – palkkaratkaisu 17.2.2023* (Helsinki: Teollisuusliitto, 2023), https://www.teollisuusliitto.fi/teknologiateollisuuden-tyontekijat-palkkaratkaisu-2023-2024/.

muksissaan paikallisen sopimisen laajentamisesta lakisääteisesti. Tämä vaatimus on noussut viime vuosina työmarkkinakeskustelussa keskeiselle sijalle. Sen taustalla voi olla pyrkimys ammattiyhdistysliikkeen heikentämiseen luottamusmiehen asemaa ja sopimusten yleissitovuutta rapauttamalla. Hallituksen uudistuksista myös työtaisteluoikeuden rajoitukset ja työttömyysturvan heikennykset heikentävät ay-liikkeen neuvotteluasemaa.

Työnantajien ja hallituksen halua muutoksiin ja poikkeamista sopimislinjalta selittänee ennen kaikkea Suomen muita Pohjoismaita heikompi talouskehitys. Se ei kuitenkaan johdu jäykemmistä työmarkkinoista vaan maamme ikääntyneemmästä väestöstä ja yksipuolisemmasta elinkeinorakenteesta, joka finanssikriisin jälkimainingeissa kärsi vakavista shokeista tunnetuin seurauksin. On ymmärrettävää, että työnantajat ja oikeistopuolueet kaipaavat kovempia keinoja kuin muissa Pohjoismaissa reaalisen bruttokansantuotteen pysyessä sitkeästi vuoden 2008 tason alapuolella. Ideologisesti tämä on luonteva suunta. Sen sijaan on heikosti näyttöä siitä, että työehtojen ja ammattiyhdistysliikkeen heikentäminen todella loisi kasvua ja työllisyyttä. Siitä ei ole kunnollista näyttöä esimerkiksi samanlaisia muutoksia jo 1980-luvulla tehneistä anglosaksisista maista.[34] Sen sijaan Ruotsissa, jossa palkansaajien järjestäytymisaste on edelleen lähes 70 prosenttia ja työsuhdeturva, myötämääräämisoikeus sekä luottamusmiesten asema selvästi vahvempia kuin Suomessa, taloudella on mennyt mukavasti. Vahvan asemansa turvin ruotsalaisten palkansaajien on ollut ehkä helpompi suostua paikallisiin joustoihin myös palkoissa.

Voidaan myös spekuloida sillä, miten Suomen työmarkkinahistorian tendenssit pitkältä ajalta vaikuttavat työnantajien ja hallituksen linjan taustalla. Meillä osapuolten keskinäinen luottamus ja työnantajien sitoutuminen korporatistiseen järjestelmään on pitkästä tupojen kaudesta huolimatta ollut kenties heikompaa kuin muissa Pohjoismaissa, syntyihän työehtosopimusjärjestelmämme vakavien ristiriitojen jälkeen selvästi myöhemmin ja valtion vahvalla myötävaikutuksella. Tämä erottaa Suomen varsinkin Ruotsista ja Tanskasta, joissa sopimisen kulttuuri on muotoutunut selvemmin työmarkkinaosapuolten omaehtoisen toiminnan ja itsesäätelyn pohjalta. Tällaisten kulttuuristen syvärakenteiden havainnoiminen empiirisesti on kuitenkin varsin haastavaa, ja Suomen poikkeuksellisen kehityksen selittäjiksi saattavat riittää myös suhdannetekijät, kuten mainittu taloustilanne sekä tietenkin otollinen hallituskokoonpano, joka pystyy toteuttamaan työnantajien toiveita.

Kuten Maiju Wuokko on huomauttanut, työnantajat näyttävät uskovan, ettei tuleviltakaan hallituksilta ole tulossa olennaisesti heidän etujensa vastaisia reformeja. Tässä uskossaan työnantajat ovat palanneet sadan vuoden takaiselle linjalleen, kannattamaan hallitusvetoista lainsäädäntötietä sopimisen sijaan.[35] Historiallista jatkuvuutta tai pikemminkin heiluriliikettä on siis havaittavissa. Työmarkkinamallimme on kuitenkin myös historiallisesti kestävää tekoa, ja sen täydellistä muodonmuutosta on vielä liian aikaista julistaa. Tulevien hallitusten jatkaminen yksipuolisen intervention ja lainsäädännön linjalla veisi Suomea edelleen kauemmas pohjoismaisista perinteistä, mutta kehityksen jatkuminen tällaisena ei ole itsestään selvää. Todennäköiseltä kuitenkin näyttää, että ainakin lähitulevaisuudessa suomalaisia työmarkkinasuhteita leimaavat suuremmat ristiriidat kuin mihin viime vuosikymmeninä on totuttu.

34. Esim. Andrea Garnero, "The impact of collective bargaining on employment and wage inequality: Evidence from a new taxonomy of bargaining systems," *European Journal of Industrial Relations* 27, 2 (2021): 185–202, https://doi.org/10.1177/0959680120920771.
35. Wuokko, *Missä mennään*, 60–61.

Lähteet

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

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

Baccaro, Lucio & Chris Howell. *Trajectories of Neoliberal Transformation: European Industrial Relations Since the 1970s*. Cambridge: Cambridge University Press, 2017.

Bergholm, Tapio. *Kaksoissidoksen synty: Suomen työmarkkinasuhteiden toimintatavan muotoutuminen 1944–1969*. Helsinki: Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, 2015. http://hdl.handle.net/10138/152745.

Christiansen, Niels Finn & Klaus Petersen. "Preface." *Scandinavian Journal of History* 26, 3 (2001): 153–156. https://doi.org/10.1080/03468750175030382 8.

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

Elvander, Nils. "The Labour Market Regimes in the Nordic Countries: A Comparative Analysis." *Scandinavian Political Studies* 25, 2 (2002): 117–137.

Garnero, Andrea. "The impact of collective bargaining on employment and wage inequality: Evidence from a new taxonomy of bargaining systems." *European Journal of Industrial Relations* 27, 2 (2021): 185–202. https://doi.org/10.1177/0959680120920771.

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

HE 85/2024 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle paikallisen sopimisen edistämistä koskevaksi lainsäädännöksi. https://tem.fi/paatos?decisionId=2016.

Kjellberg, Anders. "The Nordic model of industrial relations - comparing Denmark, Finland, Norway and Sweden." Paperi esitetty konferenssissa *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-finlan.

Kjellberg, Anders & Christian Lyhne Ibsen. "Attacks on union organizing: Reversible and irreversible changes to the Ghent-systems in Sweden and Denmark." Teoksessa *Den danske model set udefra - komparative perspektiver på dansk arbejdsmarkedsregulering*, toimittaneet Trine Pernille Larsen & Anna Ilsøe. Kööpenhamina: Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2016.

Kuorelahti, Elina. "Päättäkää jo! 2008–2018." Teoksessa *Loputtomat kihlajaiset: Yritykset ja kolmikantakorporatismi Suomessa 1940–2020*, toimittaneet Maiju Wuokko, Niklas Jensen-Eriksen, Henrik Tala, Elina Kuorelahti & Aaro Sahari. Helsinki: Siltala, 2020.

Kärrylä, Ilkka. "Työntekijöiden osallistumista vai pakotettua joustavuutta?: Työmarkkinakeskusjärjestöjen näkemykset paikallisesta sopimisesta 1980–1990-luvuilla." Teoksessa *Työntekijän osallisuus: Mitä se on ja mitä sillä tavoitellaan*, toimittanut Pauli Kettunen. Helsinki: Gaudeamus, 2021.

Kärrylä, Ilkka. *Pohjoismainen malli ja sen neljä poikkeusta: Työmarkkinoiden instituutiot Norjassa, Ruotsissa, Suomessa ja Tanskassa*. Helsinki: Uuden talousajattelun keskus, 2024. https://utak.fi/wp-content/uploads/2024/04/Karryla-web.pdf.

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

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

Satonen, Arto. "Työn tekeminen ja työn teettäminen kannattavaksi." Puheenvuoro (blogi). *Uusi Suomi*. 16.6.2023. https://puheenvuoro.uusisuomi.fi/artosatonen1/tyon-tekeminen-ja-tyon-teettaminen-kannattavaksi/.

Strang, Johan, Jani Marjanen & Mary Hilson. "A Rhetorical Perspective on Nordicness: From Creating Unity to Exporting Models." Teoksessa *Contesting Nordicness: From Scandinavianism to the Nordic Brand*, toimittaneet Jani Marjanen, Johan Strang & Mary Hilson,

1–33. Berlin: De Gruyter, 2021. https://doi.org/10.1515/9783110730104.

Teollisuusliitto. *Teknologiateollisuuden työntekijät – palkkaratkaisu 17.2.2023*. Helsinki: Teollisuusliitto, 2023. https://www.teollisuusliitto.fi/teknologiateollisuuden-tyontekijat-palkkaratkaisu-2023-2024/.

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

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

Vartiainen, Juhana. "Miksi ja miten Pohjolan työmarkkinainstituutiot muuttuvat?" *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 107, 4 (2011): 402–420.

Wuokko, Maiju. "Riitaisa liitto 1956—1991." Teoksessa *Loputtomat kihlajaiset: Yritykset ja kolmikantakorporatismi Suomessa 1940—2020*, toimittaneet Maiju Wuokko, Niklas Jensen-Eriksen, Henrik Tala, Elina Kuorelahti & Aaro Sahari. Helsinki: Siltala, 2020.

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