



POHJOISMAISELLE TIELLE

KOKEMUKSIA ERI POHJOISMAISTA
TASAPAINOISEN TYÖELÄMÄN
TURVAKSI

MERJA LAUNIS-AHTIAINEN
VESA MAURIALA



MUISTIO 2023



9.11.2023

Sisällysluettelo

Pohjoismaisen mallin perustat

Väestönkehitys haastaa Pohjoismaat ja erityisesti Suomen

Pohjoismaisia esimerkkejä työmarkkinoiden turvan parantamiseksi

1. Työehtosopimusten tulkintaetuoikeus työntekijöille
2. Palkkavarkaus eli alipalkkauksen kriminalisointi
3. Työttömyysturva ja palvelut osana joustavaa turvaa
4. Luottamusmiehen aseman vahvistaminen lainsäädännössä
5. Ammattiliittojen kanneoikeus
6. Tilaajavastuu tiukemmaksi
7. Irtisanomiset ja yt-lainsäädäntö
8. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsuhteet sekä nollatuntisopimukset
9. Pakkoyrittäjäyys kuriin
10. Työntekijöiden edustus yritysten hallinnossa
11. Kokemuksia ”sairaussakosta” Ruotsissa



POHJOISMAISELLE TIELLE

Tässä muistiossa esitellään pohjoismaisia työmarkkinakäytäntöjä ja kokemuksia.

Eri pohjoismaiden malleissa on paljon samankaltaisuutta. Kaikille yhteistä on korkea järjestäytymisaste ja työmarkkinasopimusten kattavuus, mikä antaa perustelut puhua pohjoismaisesta mallista. Silti kunkin maan järjestelmä tarkasteltava omana kokonaisuutenaan. Juuri mikään yksittäinen tekijä ei tee ao. yksityiskohdasta ”pohjoismaista”.

Kaikissa maissa on tähän asti pyritty löytämään tasapaino työmarkkinoiden joustavuuden ja turvan välille. Tämä tasapaino on luonnollisesti ollut ja on edelleen poliittisen debatin kohde kaikissa Pohjoismaissa.

Pohjoismaiselle mallille oleellista silti on, että työmarkkinoilla käytössä oleva järjestelmä ylläpitää edellä mainittua tasapainoa. Suomessa tämä tasapaino on nyt horjumassa pahasti.

Suomen kehitystä pois päin pohjoismaisesta työmarkkinamallista seurataan muissa Pohjoismaissa tarkasti.

Pohjoismaisen mallin perustat

Pohjoismainen malli rakentuu talouspolitiikan, hyvinvoinnin ja vahvojen työmarkkinaosapuolten yhdistelmälle. Nämä kolme pilaria toimivat keskinäisessä vuorovaikutuksessa, ja toisistaan riippuvaisina ne tukevat toisiaan. Tästä syystä malli poikkeaa monin tavoin muiden Euroopan maiden ja muun maailman malleista.

Ainutlaatuisuista on etenkin korkea järjestäytymisaste ja työehtosopimuksin laajasti säännellyt työmarkkinat. Malli on onnistunut luomaan kasvua ja työpaikkoja Pohjoismaissa. Yhdessä talouspolitiikan ja julkisen hyvinvoinnin kanssa malli on parantanut sekä yhdenvertaisuutta että sukupuolten tasa-arvoa Pohjoismaissa, olkoonkin että tekemistä ja tavoitteita on runsaasti jäljellä.

Mallissa ja sen toiminnassa on keskeistä palkansaajajärjestöjen ja työnantajajärjestöjen välinen yhteistyö ja vuoropuhelu. Korkea järjestäytymisaste, vahvat itsenäiset työmarkkinaosapuolet, vahva luottamus, kattavat sopimukset ja työelämän osapuolten välinen rakentava vuorovaikutus ovat välttämättömiä vakauden, ennakoitavuuden ja työrauhan kannalta. Tämä on merkinnyt sitä, että Pohjoismaissa on kansainvälisesti tarkasteltuna vähän työmarkkinakiistoja. Se puolestaan parantaa ennakoitavuutta ja investointihalukkuutta.

Perusedellytys pohjoismaisen mallin kehitykselle, kilpailukyvyllä ja toiminnalle on se, että ay-oikeuksia sekä demokraattisia vapauksia ja oikeuksia kunnioitetaan, kehitetään ja vahvistetaan. Nämä periaatteet leimaavat työtämme pohjoismaisen sopimusmallin kehittämisessä ja vahvistamisessa.

Malli tarjoaa valmiudet selviytyä Pohjoismaiden yhteisten työmarkkinoiden rakennemuutoksesta ja siirtymästä. Se on osoittanut, että talouskasvu ja kilpailukyky voidaan onnistuneesti yhdistää laajaan hyvinvointiin ja taloudelliseen yhdenvertaisuuteen. Lisäksi se on näyttänyt, että tämä on mahdollista

myös Pohjoismaiden kaltaisille pienille avoimille talouksille, jotka ovat paljolti riippuvaisia ulkomaankaupasta.

Pohjoismainen malli on ollut ja on yhä edellytys vahvojen ja hyvien toimivien hyvinvointiyhteiskuntien rakentamiselle. Pohjoismaiden hyvinvointi nojaa yleisiin periaatteisiin, jotka pohjimmiltaan merkitsevät yhtäläisiä mahdollisuuksia kaikille. Tärkeitä lähtökohtia tässä ovat muun muassa solidaarisuus, yhdenvertaisuus, sukupuolten tasa-arvo ja taloudellinen turvallisuus. Nämä ovat keskeisiä arvoja, joilla on suuri legitimitetti ja kansan vahva tuki.

Julkiset hyvinvointipalvelut ja kaikille avoin koulutus sekä korkea ja hyvä koulutustaso ovat keskeisiä työllisyyden, tuotannon ja sosiaalisten investointien edistämisen kannalta. Kunnolliset hyvinvointijärjestelmät ovat muun muassa parantaneet sukupuolten tasa-arvoa ja sen myötä korkeaa työllisyysastetta.

Kysymys on joustavuuden ja turvan välisestä tasapainosta. Eri Pohjoismaissa tämä tasapaino on toteutettu hieman eri tavoin. Pohjoismaat ovat tähän saakka olleet sopimusyhteiskuntia, ja tasapainon keskeinen elementti ovat olleet työmarkkinasopimukset. Tällöin myös työelämään ja esim. työn tuottavuuteen liittyvät seikat ovat keskiössä.

Vahvasti lainsäädäntöön nojaavat työmarkkinamallit ovat joko kaikkein joustamattomampia, tai vastaavasti palkansaajan näkökulmasta ne eivät anna riittävää turvaa. Mitä vähemmän edellä kuvattua tasapainoa voidaan rakentaa työmarkkinajärjestelmän kautta – Suomessa yleissitovien ja normaalisitovien sopimusten kautta – sitä enemmän sitä on kuitenkin tuotava osaksi varsinaista lainsäädäntöä.

Pohjoismaisia yhteiskuntia yhdistävät rakenteellisesti myös:

1. Laajat julkiset palvelut, jotka ovat tärkein väline eriarvoisuuden torjunnassa ja esim. sukupuolten tasa-arvon parantamisessa. Julkiset palvelut uusintavat työvoimaa ja korjaavat ongelmia. Ne mahdollistavat korkean työllisyysasteen ja osaavan väen.
2. Työttömyys- ja sosiaaliturva, joiden perusteella kansalainen voi suunnitella eri elämäntilanteissa eteenpäin omaa ja perheensä elämää, ilman pelkoa putoamisesta köyhyyteen. Pohjoismaiden mallit eroavat toisistaan, mutta niissä kaikissa jouston ja turvan elementit muodostavat tasapainon.

Väestönkehitys haastaa Pohjoismaat ja erityisesti Suomen

Kaikissa Pohjoismaissa – ja kaikista vahvimmin Suomessa – väestön ikärakenne luo uhkan hyvinvointivaltion tulevaisuudelle. Onko meillä jatkossa riittävästi ammattilaisia tekemässä elintärkeitä palveluja? Faktojen valossa tilanne on enemmän kuin haasteellinen.

- Erittäin pienet ikäluokat (2010- syntyneet) tulevat työkään 2030-luvun taitteessa. Samaan aikaan eläkemenot ovat suurimmillaan. Hoidettaviksi tulevat 1950-luvulla syntyneiden ikäluokkien viimeisten elinvuosien terveydenhuoltomenot.

- Työvoimavaranto, eli työkäisten Suomessa asuvien määrä, on pienentynyt jo pitkään. Kymmenen vuoden ajan, eli 2013 lähtien työvoimaan tulleet ikäluokat ovat olleet työmarkkinoilta poistuvia ikäluokkia pienempiä.
- Tilanne vaikeutuu koko 2030- ja 2040-lukujen ajan. Eläköitymisiän nousu auttaa vielä jonkin aikaa, mutta sen vaikutus vähenee 2030-luvulla.
- Näiden tosiasioiden puitteissa on ilmeinen tosiasia, että osaavan työvoiman saanti on tärkein Suomen talouskasvua uhkaava tekijä.

Suurin kansantaloudellinen kustannus syntyy lyhyistä työurista – ei sosiaaliturvan käytöstä satunnaisesti. Tärkeintä on estää syrjäytyminen nuoruudessa ja työuran alussa. Tässä tarvitaan sekä ikäsidonaisia kannusteita että julkisia palveluita.

Toiseksi tärkeintä on tukea työssä jaksamista sekä mahdollistaa esimerkiksi verokannustein osa-aikainen työnteko myös eläkkeeltä. Meillä usein esimerkkinä käytetyt ruotsalaiset työmarkkinat toimivat niin, että ikääntyneempiä työntekijöitä arvostetaan ja suojellaan.

Hallituksen kaavailemat sosiaaliturvaleikkaukset kannustavat kovilla keinoilla ottamaan vastaan mitä tahansa työtä. Nämä toimet eivät kuitenkaan lisää Suomen työmarkkinoille ammattitaitoisen saatikka työstään motivoituneen työvoiman määrää. Leikkaukset luovat uusia ongelmia, jotka lisäävät kustannuksia myöhemmin.

Maan hallitus valitsi työvoimantarpeeseen vastaamisessa ideologisen tien: etenemisen yleisten sosiaaliturvaleikkausten kautta. Toimivampi päälinja olisi sen sijaan ollut Suomen houkuttelevuuden lisääminen osaavalle työvoimalle ja eri keinot hakea tuottavuuden parantamista.

Toimien keskiössä on alati vähenevä kotimainen työvoimavaranto. Kestävämpi tie olisi ollut eteneminen voimakkaasti siellä, missä työvoimaa on monin verroin enemmän saatavissa: eli kansainvälisessä rekrytoinnissa. Sen osana olisi tarvittu tiukkoja toimia (ml. lainsäädännön muutokset) työvoiman hyväksikäytön estämiseksi.

Suomalaista sosiaaliturvaa on syytä yksinkertaistaa, kannustinloukkuja purkaa ja sosiaaliturvaa asiakkaan näkökulmasta sujuvoittaa. Esimerkiksi eri puolueilla on tähän malleja, ja pohdintaa on tehty myös parlamentaarisisessa sosiaaliturvakomiteassa viime hallituskaudella. Käsittelyn sujuvoittamiseksi SOSTE ja Kela ovat mm. esittäneet etuusehdotuksen käyttöönottoa nykyisellä vaalikaudella.

”Kannustin” osuu usein samaan kohtaan: niihin suomalaisiin, jotka pyrkivät hoitamaan asiansa säädyllisesti, mutta esimerkiksi toimivat aloilla, joissa työelämä on pirstaleisempaa. Aloilla, joilla tehdään paljon osa-aikatyötä tai on kausityöttömyyttä. Myös perhetilanne voi olla sellainen, että välillä on tarvetta nojautua sosiaaliturvaan. Puhumme yleistäen työntekijöistä, joiden tulotaso (brutto) on kuukausitasolla n. 1200–2000 €.

Maan hallitus kaavailee lisäksi leikkauksia niille, joiden sosiaaliturvan matalasta tasosta Suomi on saanut jo useat moitteet, ja joiden keskuudessa työllistyminen on usein elämäntilanteen takia



(pitkäaikaistyöttömyys, päihteet jne.) muita vaikeampaa. Tässä joukossa ”kannuste” ei ilman työllistymistä edistäviä palveluita johda työhön, vaan se johtaa köyhyyden lisääntymiseen.

Väestörakenteen muutoksesta johtuvassa, työvoimapulan yhä pahemmin vaivaamassa Suomessa kotimainen työllisyysaste nousee liki väkisin. Avoimille työmarkkinoille sopiva kotimainen työvoimavaroitus supistuu joka vuosi. Ollaan tilanteessa, jossa kovat kannusteet alkavat lisätä yhteiskunnan kokonaiskustannuksia köyhyyden synnyttämien ongelmien tuloksena. Samaan aikaan hallitus hankaloittaa työperäistä maahanmuuttoa – vaikka se sanoo, ettei näin tekisi.

Työvoiman saannin turvaamisessa nykyinen taso ei riitä. Maahanmuuttopolitiikan hallinnon päävastuu (Migriä hajottamatta) tulisi siirtää työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalalle. Maahanmuuttopolitiikan näkökulma olisi ollut tarpeen muuttaa poliisiasiasta työvoiman saannin turvaamiseen.

Tällä hallituskaudella vajotaan pysähtyneisyyden tilaan sen sijaan, että pitäisi edetä nopeasti. Suomeen työhön saapuvan asiakkaan näkökulmasta olisi syytä luoda työperäisen maahanmuuton ns. eilineaarinen malli, jossa viranomaisasiointi hoituu yhden luukun (tai aplikaation) kautta, ja jossa viranomaiset ottavat vastuun asiakkaan asian käsittelystä. Tätä ajavat mm. Startup-yhteisö ja JHL.

Ongelman ratkaiseminen jää seuraavalle maan hallitukselle, jolla on yhä vähemmän aikaa tilanteen korjaamiseen. Ongelma on nimittäin erittäin akuutti heti 2030-luvun alussa. Samaan aikaan on linjattava, miten maahanmuutosta väistämättä seuraavia ongelmia ennaltaehkäistään ja korjataan työmarkkinoilla.

Pohjaa olisi ollut muunlaisiin valintoihin. *Sixten Korkmanin* johdolla edellinen hallitus valmisteli raportin: ”Suomen suunta – tuottavuuden ja työpanoksen kasvu turvaavat tulevaisuuden hyvinvoinnin”. Raportin mukaan Suomen hyvinvoinnin ja talouden kestävyys riippuvat siitä, miten tuottavuus kehittyy ja miten turvataan osaavan työvoiman saatavuus työmarkkinoilla.



Pohjoismaisia esimerkkejä työmarkkinoiden turvan parantamiseksi

Pohjoismaisen työmarkkinamallin toimivuus on perustunut siihen, että siinä on menestyksekkäällä tavalla kyetty yhdistämään kansantaloudesta tulevia vaateita palkansaajien työelämän turvaan.

Tässä muistiossa esitellään seuraavaksi työelämän turvaan liittyviä elementtejä eri Pohjoismaista. Niitä tarvitaan lisää, mikäli joustoja aiotaan lisätä. Tasapainoisen kokonaisuuden rakentaminen ei ole aivan yksinkertaista, koska siihen oleellisesti liittyvät myös yhteiskunnan resurssit.

Kestävä työmarkkinamalli on mahdollista rakentaa vain kolmikantaisesti – aitoon vuoropuheluun tarvitaan työntekijä- ja työnantajajärjestöt sekä valtio. Mikäli näin ei toimita, syntyy työmarkkinoista vaalikausittain yhteiskuntapoliittisten riitojen kohde, millä on lähinnä negatiivisia seurauksia kansantalouden kehitykselle ja yhteiskunnalliselle ennakoitavuudelle.



POHJOISMAINEN MALLI

Turva



Jousto

JHL.FI



- Talouspolitiikka, hyvinvointivaltio, työmarkkinat
- Sopimusyhteiskunta ja luottamus
- Korkea järjestäytymis- ja sopimusaste työmarkkinoilla
- Vahva vakuutusperustainen työttömyysturva
- Jokaisessa maassa tasapaino jouston ja turvan välillä on haettu hieman eri tavoin
- Selittäjänä myös historialliset erot

JHL.FI



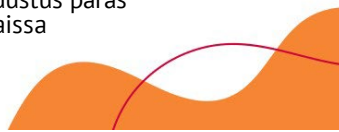


TURVAA - ESIM. RUOTSI



JHL.FI

- Myötämääräämisoikeus
- Luottamushenkilölaki
- Korkea ansioturvan taso (enimmillään täydestä palkasta 80 %)
- Työntekijöiden hallintoedustus paras Pohjoismaissa



TURVAA ESIM. NORJA



JHL.FI

- Palkkavarkauslainsäädäntö
- Luottamusmiehen asema työympäristölaissa
- Myötämääräämisestä säädetty työympäristölaissa
- Kollektiivinen kanneoikeus työympäristölaissa



TURVAA - ESIM. TANSKA



JHL.FI

- Ei työttömyysturvan omavastuupäiviä
- Työttömyysturvan taso esim. 2500 euron tuloilla on 2000 euroa
- Tuki työttömälle aidosti lähipalvelua
- Uudelleen koulutus ja työttömyyskassojen vahva rooli





1. Työehtosopimusten tulkintaetuoikeus työntekijöille

Paikallisen sopimisen kynnyks madaltuu, kun työntekijät voivat tehdä sopimuksen luottaen sen pitävyyteen. Epäselvissä tilanteissa tai riitatapauksissa tulisi noudattaa työntekijäpuolen näkemystä sopimuksen tulkinnasta, kunnes asiaan on löydetty yhteinen ratkaisu tai siihen on saatu tuomioistuimen päätös.

Työntekijöiden tulkintaetuoikeus on Ruotsissa keskeisin työtaisteluiden vähyyttä selittävä tekijä. Vas-
taavat säädökset löytyvät myös Norjan ja Tanskan lainsäädännöstä ja työmarkkinakäytänteistä.



(kuvio: SAK, Pohjoismainen vertailu)

Keskeiset suomalaiset työmarkkinainstituutiot, kuten yleissitovuus ja työpaikkasopimisen luottamus-
mies-edustus, turvaavat työntekijän asemaa Suomen järjestelmässä, jossa työnantajalla on poh-
joismaisiin verrokkimaihin nähden vahvempi direktio-oikeus ja tulkintaetuoikeus.

Työnantajan tulkintaetuoikeus Suomessa tarkoittaa, että työntekijöiden on noudatettava työnantajan
tulkintaa työlainsäädännöstä ja työehtosopimuksista esimerkiksi lomien tai vapaa-aikojen määräyty-
misessä, viime kädessä tuomioistuinratkaisuun saakka, vaikka tämä tulkinta olisi väärä. Muita sankti-
oita väärintulkinnasta, kuin asian korjaaminen oikealle tolalle, työnantajalle ei käytännössä synny.

Nykyrakenteen purkaminen ilman kompensoivia toimia, kuten työntekijöiden myötämääräämisoi-
keuksien vahvistamista työpaikkaneuvotteluissa, tarkoittaisi Suomen työmarkkinoiden asteittaista irtautu-
mista pohjoismaisesta työmarkkinamallista.

Ruotsi:

- Uskottavampia selityksiä vähäisempään lakkoiluun löytyy esimerkiksi tehokkaasta työehto-
sopimusten sovittelujärjestelmästä ja yhteiseen tilannekuvaan panostamisesta, henkilös-
tön paremmasta edustuksesta yritysten hallinnossa, kattavammasta henkilöstön tiedon-
saantioikeudesta sekä palkansaajien tulkintaetuoikeudesta riitatilanteissa.
(STTK, Patrizio Lainà 30.12.2021)



- Ruotsissa palkansaajia suojaa niin sanottu tulkintaetuoikeus. Se tarkoittaa, että riitatilanteissa asia tulkitaan työntekijän edun mukaisesti, kunnes riita on ratkaistu tuomioistuimessa. *Patrizio Lainà*n mukaan tulkintaetuoikeus voi vähentää esimerkiksi perusteettomia irtisanomisia, kun työnantajalla olisi intressi ratkaista ristiriidat ilman oikeusprosessia. (Demokraatti 4.1.2022)

Norja:

- Työehtoja koskevat kiistat sekä kiistat työehtosopimusten tulkinnasta ratkaistaan työtuomioistuimessa.
- Lakien lisäksi Norjassa on pääsopimuksia (TES), joihin sisältyy myös sääntöjä riita-asioista. (Fagforbundet-liitto 12.10.2023)

2. Palkkavarkaus eli alipalkkauksen kriminalisointi

Liian pienen palkan maksaminen olisi kriminalisoitava. Tämä voitaisiin toteuttaa esimerkiksi säätämällä rikoslakiin erillinen, palkkarikosta koskeva pykälä. Alipalkkauksesta pitäisi voida määrätä myös yhteisösakko.

Suomen laki ei tunne minimipalkkaa, vaan vähimmäispalkat määräytyvät työehtosopimusten kautta. Alipalkkaus tarkoittaa sitä, että työstä maksetaan vähemmän kuin alan vähimmäispalkka on.

Euroopan kriminaalipolitiikan instituutti HEUNI:n alipalkkausta koskevan rikosoikeudellisen selvityksen mukaan alipalkkausta ei ole Suomen oikeudessa kriminalisoitu, vaan alipalkkaus voi tulla rikosoikeuden piiriin tiettyjen muiden rikostunnusmerkistöjen täytyessä.

Silloin, kun alipalkkaus ei täytä mitään rikostunnusmerkistöä, sitä käsitellään lähtökohtaisesti yksityisoikeudellisena riita-asiana. Voimassa olevia rikostunnusmerkistöjä ei ole kuitenkaan aina pidetty työperäiseen hyväksikäyttöön puuttumisen näkökulmasta riittävinä.

Norja:

- Erityisesti Norjan uusi palkkavarkaussäätely on kiinnostava, koska palkkavarkauden tunnusmerkistö muistuttaa osittain niitä alipalkkauksen kriminalisointiehdotuksia, joita Suomessa on esitetty. Lisäksi Norjassa pohdittiin samanlaisia uudesta kriminalisoinnista mahdollisesti koituvia riskejä kuin Suomessakin on keskusteltu. Norjassakin pidettiin välttämättömänä, että uusi kriminalisointi koskisi vain oikeudetonta alipalkan maksamista eikä se laajentuisi koskemaan esimerkiksi sellaisia tilanteita, joissa on kysymys erehdyksestä tai työnantajan perustellusta syytä maksaa työntekijälle vähemmän palkkaa kuin tämän mukaan pitäisi. Norjan uuden sääntelyn soveltamista tulisi seurata Suomessa ja arvioida, miten palkkavarkaussäätely säädettäisiin Suomen oikeusjärjestykseen.

- Norjan kriminalisointiratkaisu on ensimmäinen laatuaan Euroopassa ja siihen päädyttiin pitkän työelämärikollisuutta koskevan keskustelun seurauksena.
- Konkreettisesti Norjassa siis kriminalisoitiin vuoden 2022 alussa palkkavarkaus ('lønnstyveri'), jolla tarkoitetaan oikeudetonta alipalkan maksamista tai palkan maksamatta jättämistä taloudellisessa hyötymistarkoituksessa. Ruotsalainen henkilön hyväksikäytön rikostunnusmerkistö ('män-niskoexploatering') on tarkoitettu soveltumaan niihin työperäisiin hyväksi-käyttötilanteisiin, joissa ei ole kysymys ihmiskaupasta. Selvityksessä arvioidaan näiden tunnusmerkistöjen perusteluja ja seurauksia sekä verrataan niitä Suomessa käytävään keskusteluun alipalkkaukseen puuttumisesta.
- Norjan palkkavarkaussäännös on esimerkki siitä, että alipalkkausta voi lähestyä toisenlaisestakin näkökulmasta kuin siitä, että alipalkkaus on joko sopimusrikkomus tai syrjintärikkos. Toisaalta alipalkkausta ja koko työperäistä hyväksikäyttöä voi lähestyä myös siitä näkökulmasta, että se on epärehellistä voitontavoittelua, johon liittyy oma liiketoimintamallinsa. Tällöin alipalkkausteko tulee arvioitavaksi myös talousrikollisuuden laajassa viitekehäksessä. (HEUNI:n selvitys, 5.4.2023)
- Norjassa on jo annettu ensimmäinen tuomio palkkavarkaudesta tänä vuonna: pubinomistaja tuomittiin 30 päivän ehdolliseen vankeuteen sekä 243 000 NOK:n (n. 26 000 €) korvauksiin valtiolle. Tuomio oli yksimielinen, eikä siitä voi valittaa. Korvaus maksetaan ensin valtiolle, sitten palkkavarkauden uhriksi joutuneelle tarjoilijalle. Korvaussumma 243 000 NOK koostuu palkkasaatavista (puuttuva palkka ja lomarahat). (NRK, 18.10.2023 ja FriFagbevegelse 13.10.2023)
- Palkkavarkaus-aloitteen esitti Norjan suurin ammattiliitto, kunta-alan ammattiliitto Fagforbundet. Tapauksia on ollut vaikea saada oikeuteen, vaikka vapaaehtoisjärjestöjen mukaan heidän tietoonsa tulevista tapauksista suurin osa on juuri palkkavarkaustapauksia. Poliisilta puuttuu resursseja ja kiinnostusta. Työsuojeluviranomaisella ei ole resursseja eikä se raportoi. Yritykset ja työnantajat käyttävät konkurssia keinona välttää maksamasta työntekijöiltä varastettuja rahoja. Samaan aikaan ne perustavat uusia yrityksiä. Pahimmillaan voi kestää vuosia, ennen kuin työntekijät saavat palkkasaatavansa. (Fagforbundet-liitto)
- Toimenpide-ehdotuksena Norjassa on esitetty myös, että ne yritykset, jotka eivät ole liittyneet palkkatakurahastoon, tulisi velvoittaa antamaan palkkatakau voidakseen toimia Norjassa. Näin ollen myös takaajilla ja vakuutusyhtiöillä olisi valvontarooli. On ehdotettu myös, että valtion tulisi olla aloitteentekijä palkkavarkaustapauksissa. (Fagforbundet-liitto)

Ruotsi:

- Työperäiseen hyväksikäyttöön liittyviä tekoja on Ruotsin lainsäädännössä kriminalisoitu henkilöön kohdistuvilla tunnusmerkistöillä kuten ihmiskaupalla ja henkilön hyväksikäytöllä ('männskexploatering'). Lisäksi Suomen tapaan on kriminalisoitu omaisuuteen kohdistuvia tekoja kuten kiskonta ja petos. Henkilön hyväksikäyttö on oikeusvertailevasta

näkökulmasta näistä kriminalisoinneista mielenkiintoisin, koska se on muihin verrattuna ainutlaatuinen.

- Ruotsin rikoslain (Brottsbalk) 4 kap. 1 b § sisältää henkilön hyväksikäytön kriminalisoinnin:

Den som, i annat fall än som avses i 1 eller 1 a §, genom olaga tvång, vilseledande eller utnyttjande av någons beroendeställning, skyddslöshet eller svåra situation exploaterar en person i tvångsarbete, arbete under uppenbart orimliga villkor eller tiggeri, döms för människoexploatering till fängelse i högst fyra år.

- Tunnusmerkistössä viitataan 1 §:ssä kriminalisoituun ihmisryöstöön ('människorov') ja 1 a §:ssä kriminalisoituun ihmiskauppaan. Kriminalisoinnilla on tarkoitus puuttua sellaiseen työperäiseen hyväksikäyttöön, joka ei täytä ihmiskaupan tunnusmerkistöä, eli se kohdistuu työperäisen hyväksikäytön jatkumon lievempiin tekemuotoihin. Tämän lisäksi kriminalisointi koskee myös kerjäämiseen pakottamista.
- Työperäisen ihmiskaupan tunnusmerkistön soveltaminen on jäänyt Ruotsissa vähäiseksi. Ruotsin oikeuskäytännössä pakkotyön käsitettä on tulkittu kansainvälisestä tulkinnasta poikkeavalla tavalla siten, että ihmiskaupan kolmen elementin lisäksi uhrin on tullut olla pakotetussa tilassa ('tvångstillstånd'). Henkilön hyväksikäytön tunnusmerkistön soveltamista on kirjallisuudessa kritisoitu siitä, että siltä on käytännössä edellytetty samankaltaisia elementtejä kuin ihmiskaupalta, vaikka tunnusmerkistöllä oli tarkoitus puuttua ihmiskauppaa lievempiin työperäisen hyväksikäytön muotoihin.
(HEUNI:n selvitys 5.4.2023)



3. Työttömyysturva ja työvoimapalvelut osana joustavaa turvaa

Ansiosidonnaisen työttömyysturvan tehtävä on rakentaa työttömyysvakuutuksella silta työttömyyden ja uuden työn välille.

Ansioturvan tason tulee olla sellainen, että se estää työntekijän elintason liian radikaalin putoamisen uutta työtä haettaessa. Siksi turvan tasoa ainakin työttömyyden ensimmäisten kuukausien aikana on selvästi nostettava tasosta, jolle Suomen hallitus nyt on sitä säätämässä.

Työttömyysturvan porrastus voi jatkossa olla perusteltua, mikäli turvan lähtötaso työttömyyden koittaessa olisi muiden Pohjoismaiden tasolla ja sen kesto olisi riittävä (mitä se kuluvalla hallituskaudella 2023 – 2027 ei lähellekään tule olemaan). Porrastus ei kuitenkaan ole kaikissa maissa noudatettava ”pohjoismainen käytäntö”.

Työvoimapalveluilla autetaan työntekijöitä työllistymään uudelleen. Työvoimapalveluidenkin resurssit Suomessa ovat selvästi muita Pohjoismaita jäljessä. Tavoitteena tulee olla, että työvoimapalveluita kehitetään lähipalveluina, ja resurssien taso nostetaan lähemmäs muita Pohjoismaita.



(kuviot: SAK, Pohjoismainen vertailu)



Suomen ja Ruotsin työmarkkinainstituutioilla on useita yhteisiä piirteitä liittyen muun muassa palkanmuodostukseen, työttömyysturvaan (ns. Gent-malli) ja työsuhdeturvaan.

Ns. Gent-mallin maissa voi hankkia perusturvan päälle lisävakuutusturvaa kuulumalla vapaaehtoiseen työttömyyskassaan. Suomi ja Ruotsi ovat myös molemmat pieniä avoimia talouksia, joissa viennin merkitys talouskasvulle on merkittävä. Ruotsi on myös Suomen tärkeimpiä kilpailijamaita.

Julkisessa keskustelussa paikallisen sopimisen mallimaana käytetään usein Ruotsia, jossa paikallinen sopiminen on yleistä, eikä lailla määrättyä työehtosopimusten yleissitovuutta ole. Ruotsissa kuitenkin työehtosopimukset kattavat liki 90 prosenttia palkansaajista ja palkkahajonta on Euroopan pienimpiä.

Työttömyysturvan osalta voidaan tehdä Pohjoismaiden kesken seuraava karkea vertailu (SAK):

- Täysi päiväraha enimmillään: Suomi 60% palkasta, Ruotsi 80% ja Tanska 90%.
- Kaikissa pohjoismaissa päivärahan tarkkaan laskentaan liittyy erityissäännöksiä/tilanteita.
- Prosentit voivat muuttua myös porrastuksissa, osa-aikatöissä jne.
- Suomen päivärahalaskennan tarkka sääntö:
 - Ansiopäivärahan määrä koostuu perusosasta, joka on peruspäivärahan suuruinen (800 € tänä vuonna).
 - Lisäksi tulee ansio-osa, joka on 45% päiväpalkan ja perusosan erotuksesta. Jos palkka on ollut yli taitteen (3 534 €/kk), ansio-osa on ylimenevältä osalta 20%. Esim. 2500 €/kk tuloilla päiväraha 1515 €/kk, 3000 €/kk tuloilla 1730 €/kk ja 4000 €/kk tuloilla 2088 €/kk.
 - Alemmilla tulotasoilla siis päiväraha 60 prosentin pintaan ja ylemmillä tulotasoilla jäädään noin 50 prosenttiin.
 - Lainsäädännössä on kuitenkin erillinen/virallinen raja päivärahan oikealle enimmäismäärälle - täysi ansiopäiväraha lapsikorotuksineen voi enimmillään olla 90 % päivärahan perusteena olevasta päiväpalkasta. Se konkretisoituu erityisesti osa-aikatöissä ja sovitellun päivärahan puolella.

Ruotsi:

- Suomen työllisyyslukuja verrataan usein Ruotsiin. Lähes kaikilla mittareilla mitattuna Ruotsi pärjää Suomea paremmin. Maiden vertailu paljastaa kiinnostavia asioita siitä, mitkä tekijät vaikuttavat työllisyyteen ja missä asioissa Suomen kannattaisi ottaa mallia Ruotsista.
- Ruotsissa on perinteisesti ollut Suomea korkeampi työllisyysaste ja matalampi työttömyys. Tosin tilastojen mukaan tilanne muuttui viime vuoden aikana ja työttömyysaste nousi Ruotsissa Suomea korkeammaksi.

- Ruotsissa yhdestä avoimesta työpaikasta on viime vuosina kilpaillut keskimäärin noin neljä työtöntä työnhakijaa. Suomessa lähemmäs seitsemän. Työttömyyden kestot ovat pääsääntöisesti lyhyempiä Ruotsissa ja työttömien palveluihin panostetaan Suomea enemmän.
- Ruotsissa aktiivisen työvoimapolitiikan menot bruttokansantuotteesta ovat suuremmat kuin Suomessa. Siellä panostetaan erityisesti tukityöllistämiseen, kuten palkkatukeen. Palkkatuen avulla työllistyy noin viisi kertaa enemmän työttömiä kuin Suomessa. Suurin osa heistä on osatyökykyisiä.
- Työttömien palvelut on suunnattu Ruotsissa selkeämmin eri ryhmille, kuten nuorille, maahanmuuttajille, osatyökykyisille ja pitkäaikaistyöttömille. Digitaalisia työvoimapalveluja on kehitetty aktiivisesti jo pitkään ja esimerkiksi työvoimatoimiston asiakkaista yli 90 prosenttia rekisteröityy työnhakijaksi sähköisesti. (SAK, Suomen ja Ruotsin vertailu 29.4.2021)

Tanska:

- Tanskassa on käyty Suomeen verrattavaa keskustelua, jossa oletetaan työmarkkinoiden ulkopuolella olevan väestön olevan aktivoitavissa työntekijän suojaa kuten irtisanomisturvaa tai sosiaaliturvaa yhä heikentämällä. Tanskassa työvoimapolitiikan “kolmijalka” nojaa verrattain vähäiseen irtisanomissääntelyyn, hyvään työttömyysturvaan ja samanaikaiseen erityisesti koulutusta eli työvoiman osaamista vahvistavaan työvoimapalveluun.
- Suomalaisessa keskustelussa työvoiman koulutus unohtuu säännöllisesti, eikä jatkuvan oppimisen uudistuksen ja työvoimakoulutuksen keinoja integroida työvoimapalveluihin riittävästi: meillä Tanskan malli tyipistyy työvoiman aktivoinniksi ja byrokratiaa lisääviksi aktiivimalleiksi. (Alusta-Lehti, 16.5.2023)
- Tanskan työmarkkina-asiantuntijat kutsuvat Tanskan työmarkkajärjestelmää yleisesti nimellä ’flexicurity’. Termi viittaa joustavuuteen ja turvaverkkoon. Työttömyyskassoja edustavan Faglig Fælles A-kasse-kattojärjestön puheenjohtaja *Eva Obdrup* havainnollistaa, kuinka työntekijöitä on nopea palkata ja toisaalta myös irtisanoa. Obdrupin mukaan kahden päivän irtisanomisaika koskee esimerkiksi rakennuksilla työskenteleviä ja monia toimistotyöntekijöitä. Muun muassa kaupan alalla ja julkisella sektorilla irtisanomisajat ovat pidempiä: esimerkiksi kolme kuukautta kolmen vuoden työsuhteen jälkeen ja puoli vuotta kymmenen vuoden jälkeen. Työttömyyskassarahaa saa siitä päivästä alkaen, kun palkanmaksu loppuu, oli se sitten kahden päivän tai kahden kuukauden jälkeen.
- Tanskan työttömyystuki on Suomeen verrattuna selvästi suurempi. Vaikka Tanskassa elinkustannukset ja yleinen palkkataso ovat korkeampia kuin Suomessa, Tanskan tuki on myös suhteellisesti Suomen tukia parempi. Tämä unohtuu usein Tanskan-mallista puhuttaessa, huomauttaa flexicurity-mallia selvittänyt vanhempi tutkija *Rolle Alho* E2 Tutkimus -tutkimuslaitoksesta.

- Etuustaso on siis Tanskassa hyvä, mutta sitä kompensoidaan työttömien aktivoinnilla ja joustavilla työmarkkinoilla. Ansiosidonnainen päiväraha on Tanskassa maksimissaan peräti 90 prosenttia työttömyyttä edeltäneestä palkasta, eikä siihen kuulu porrastusta. Pävärahan laskennan tarkastelu tehdään kolmen vuoden jaksoissa. Jos henkilö on ollut koko-aikatyössä vuoden verran, voi enimmillään saada ansiosidonnaista kaksi vuotta.
- Korvaus on Tanskassa vakuutusperusteinen eikä siellä ole käytössä työmarkkinatukea. Ansiosidonnaisen vaihtoehtona on toimeentulotuki, mutta sekin on sekä absoluuttisesti että ostovoimakorjattuna selvästi korkeampi kuin Suomessa, noin 1 500 euroa kuukaudessa yksinasuvalle.
- Tanskalaiset puhuvat ”oikeus ja velvollisuus” -mallista. Työttömällä on oikeus hyvään turvaan mutta myös velvollisuus hakea töitä. Toisaalta työnhakua myös tuetaan aktiivisella työvoimapolitiikalla ja koulutuksella paljon enemmän kuin Suomessa.
- Työnhakuvelvoitteet hyväksytään, koska yhteiskunta tukee työllistymistä ja työttömyyskorvaus tarjoaa taloudellista turvaa. Järjestelmää vastustavia puheenvuoroja kuuluu Tanskan julkisessa keskustelussa harvoin. Tanskan mallilla on hyvä legitimizeetti, ja sen elementit ovat tasapainossa keskenään. Kulttuuristen erityispiirteiden takia suorat kopioinnit maasta toiseen eivät kuitenkaan yleensä toimi. Tanska on pinta-alaltaan pienempi maa ja työvoiman liikkuvuus toteutuu helpommin kuin Suomessa. Keski-Eurooppakin on lähellä. (SAK, Suomen, Ruotsin, Tanskan sosiaaliturvan vertailu, 6.10.2023)
- Tanskassa työttömyyskassoilla on merkittävä rooli. Ne tukevat aktiivisesti jäsentensä työllistymistä esimerkiksi säännöllisillä tapaamisilla ja koulutuksilla. Suomessa kassoilla on suppeampi tehtävä.

4. Luottamusmiehen aseman vahvistaminen lainsäädännössä

Suomessa luottamushenkilöiden asema perustuu lähtökohtaisesti työehtosopimusten määräyksiin. Järjestäytymättömän työnantajakentän haluttomuus tunnustaa luottamusmiesten asema ja työnantajajayhdistysten erkaantuminen työmarkkinatoiminnasta pakottavat jatkossa varmistamaan luottamushenkilöiden asemaa lainsäädäntöteitse.

Onkin harkittava erillisen luottamusmielain säätämistä Ruotsin tapaan. Laissa pitäisi huomioida ainakin seuraavat asiat: luottamushenkilön ensisijaisuus suhteessa luottamusvaltuutettuun, luottamushenkilön oikeus sopia koko henkilöstön puolesta, luottamushenkilön valinta, irtisanomissuoja ja tiedonsaantioikeudet.

Ruotsi:

- Luottamusmieslaki ('Förtroendemannalagen' määrittelee luottamushenkilöiden oikeudet. He ovat osittain tai kokonaan vapautettuja työstä sen mukaan mitä paikallisesti sovitaan.
- Myötämäärämlaki ('Medbestämmandelagen') takaa luottamushenkilöille laajat tiedonsaanti- ja neuvotteluoikeudet, tietyissä asioissa veto-oikeuden. Tietyissä tilanteissa, kuten koskien työntekovelvoitetta, hänellä on tulkintaetuoikeus eli hänen näkemystään noudatetaan, kunnes erimielisyys on ratkaistu. Tämä ei kuitenkaan koske palkkaukseen liittyviä kysymyksiä.
- Henkilöstön edustajia ei saa syrjiä palkka- tai urakehityksen suhteen. Irtisanomissuoja on muutoin sama kuin muilla työntekijöillä, mutta lomautus- ja irtisanomistilanteissa työn puutteen vuoksi voidaan laissa määritellystä vuorojärjestyksestä poiketa luottamushenkilöiden hyväksi.
- Ruotsin luottamusmieslaissa säädetään muun muassa:
 - luottamusmiestä ei saa estää suorittamasta tehtäviään
 - luottamusmiehellä on oltava pääsy työnantajan kaikille työpaikoille, jotka tehtävä kattaa
 - alueellisella luottamusmiehellä voi olla pääsy jopa muiden kuin oman työntajansa työpaikoille
 - luottamusmiehellä on oltava käytettävissä työtila työpaikalla tehtäviensä hoitamista varten
 - luottamusmiehellä ei voi tehtävänsä vuoksi olla huonompia työehtoja tai työoloja, ja hänen työsuhte-etunsa säilyvät
 - luottamusmiehellä on oikeus ajankäyttöön tehtävän hoitamiseksi, ja sen laajuus ja sijoittuminen sovitaan paikallisissa neuvotteluissa
 - luottamusmiehellä on etuoikeus työsuhteen säilymiseen tilanteessa, jossa työt loppuvat (Vision-liitto)

Norja:

- Norjassa ei ole erillistä luottamusmieslakia, kuten Ruotsissa. Luottamusmiehen asemaa määritellään epäsuorasti työympäristölaissa: useissa kohdissa oletetaan, että luottamusmiehet edustavat työntekijöitä työoloja koskevissa asioissa. Laissa säädetään myös luottamusmiesten oikeudesta tiedonsaantiin sekä heidän suojastaan muutostilanteissa.
- Lisäksi pääsopimukset (työehtosopimukset) säätelevät luottamusmiehen valinta-oikeutta sekä luottamusmiehen oikeuksia ja velvollisuuksia.
- Myötämäärämisestä säädetään niin ikään työympäristölaissa: velvollisuus perustaa työympäristötoimikunta; luottamusmiesten oikeus tiedonsaantiin ja konsultaatioon/keskusteluun ('drøfting'). Osakeyhtiölaissa säädetään työntekijöiden edustuksesta yhtiön hallituksessa. Terveysalan alueellisia ja muita laitoksia/organisaatioita ('foretak') koskevat omat määräykset työntekijöiden edustusoikeudesta yhtiön hallituksessa. (Fagforbundet-liitto)

5. Ammattiliittojen kanneoikeus

Ammattiliiton kanneoikeus parantaisi työntekijöiden asemaa työmarkkinoilla ja vahvistaisi heidän työsuhteisiinsa liittyviä oikeuksia, myös ilman työntekijän suostumusta.

Kanneoikeuden avulla ammattiliitto voisi paremmin valvoa työehtojen noudattamista. Liitto voisi myös paremmin puuttua tapauksiin, joissa työpaikoilla rikotaan lakia.

Kansainvälisesti tarkasteltuna ryhmäkanneoikeus työelämäasioissa on käytössä laajasti, muun muassa Pohjoismaissa, useimmissa Euroopan valtioissa sekä Yhdysvalloissa. Esimerkiksi Norjassa järjestöt voivat nostaa kanteen yksityistä tahoa tai valtiota vastaan. Myös Ranskassa ammattiliitot voivat nostaa kanteen työhön liittyvissä asioissa.

Suomessa ryhmäkanneoikeus on toistaiseksi suppea ja käytössä ainoastaan kuluttaja-asioissa, joissa kuluttaja-asiamies voi nostaa kanteen erikseen määritellyn kuluttajaryhmän puolesta.

Norja:

- Norjassa kollektiivinen kanneoikeus palautettiin työympäristölakiin Støren vähemmistöhallituksen toimesta (2021-2025: työväenpuolue ja keskustapuolue). Kanneoikeus oli aiemmin poistettu laista Solbergin hallitusten kaudella (2013-17, 2017-21). (Fagforbundet-liitto)

6. Tilaajavastuu tiukemmaksi

Tilaajavastuulakia tulisi tiukentaa, jotta sen avulla voidaan paremmin valvoa työehtojen noudattamista. Lain lähtökohtana tulisi olla, että työn tilaaja on vastuussa koko alihankintaketjusta.

Työn tilaajan olisi siis oltava viime kädessä vastuussa siitä, että alihankkijat noudattavat kaikkia heitä sitovia velvoitteita. Tilaaja vastaisi esimerkiksi siitä, että alihankkijan työntekijät saavat työsopimusten mukaisen palkan ja muut työehdot.

Viranomaisilla on Ruotsissa vain vähän valvontamekanismeja, kun taas Tanskassa, Suomessa ja Norjassa on työsuojeluviranomaisella ('arbetstillsyn') on tärkeä rooli ja käytössään monia eri toimenpiteitä, mm. rekisteröinti, henkilötietovaatimukset, kattava tilaajavastuu. (S-Norden, den Socialdemokratiske gruppe i Nordisk Råd)

Euroopan työviranomaisen (ELA) on selvittänyt EU:n jäsenmaiden käytäntöjä pimeään työn torjumiseksi alihankintaketjuissa. Selvityksessä on esimerkkejä myös Pohjoismaista. (ELA, Tackling undeclared work in supply chains, 2022)

Viranomaisten yhteistyötä ja tiedonvaihtoa toimitusketjuun osallistuvien kanssa on lisätty Tanskassa. Esimerkiksi verovirasto, työympäristöviranomaisen ja poliisi voivat puuttua yhteistyössä riskityöpaikkojen toimintaan epäilyissä laittoman työvoimasta, työehtojen polkemisesta ja veropetoksista.

Alihankintaketjuja voidaan myös rajoittaa. Ruotsissa osa suurimmista rakennusyrityksistä on sopinut rajoittavansa toimitusketjut kahteen alihankkijaan. Norjassa on niin ikään rajattu alihankinnat kahteen 'alihankintatasoon'.

Henkilökorttien (työmaakorttien) käyttö on yksi suorista valvontakeinoista työntekijöiden ja pimeään työn tunnistamisessa esimerkiksi rakennustyömailla. Henkilökortteja on käytössä mm. Suomessa, Islannissa, Ruotsissa, Norjassa. Kortit voidaan varustaa väärennystä estävällä mekanismilla. Kortit eivät kuitenkaan ole korvaa työpaikkatarkastuksia.

Ulkomaiset palveluntuottajat veloitetaan Tanskassa rekisteröitymään valtion ylläpitämään nk. RUT-rekisteriin (Registret for Udenlandske Tjenesteydere) ja suorittamaan yli 8000 DKK maksut sähköisesti. Julkisten rakennuttajien/palveluntuottajien alihankkijoiden on noudatettava työehtosopimuksia, ja käynnissä on kokeilu henkilökorttien käytöstä.

Norjassa Yleislaissa ulkomaalaisen työvoiman palkka- ja työehdoista ('Allmenngjøringsloven') säädetään tiedonantovelvollisuudesta ja tarkastusoikeudesta, palkattujen työntekijöiden oikeudesta noudattaa lainsäädäntöä sekä alihankkijoiden toimintaan liittyvästä vastuusta.

Norjan Työympäristölaissa on kirjattuna säädöksiä mm. seuraavista kokonaisuuksista: tasa-arvoiset palkka- ja työehdot palkattaessa työntekijöitä henkilöstövuokrausyrityksestä, tiedonantovelvollisuus ja tiedonsaantioikeus, henkilöstövuokrauksen sääntely, tasa-arvoinen kohtelu; luottamusmiesten rooli jne. (Fagforbundet-liitto)

7. Irtisanomiset ja yt-lainsäädäntö

Irtisanomissuojan heikentäminen yhdessä työttömyysturvan heikennysten kanssa on työntekijän kanalta kohtuuton: sekä työsuhteen aikainen että työsuhteen jälkeinen turva romutetaan. Tasapaino työnantajien, työntekijöiden ja yhteiskunnan vastuiden ja velvoitteiden kesken järkkyy.

Työsuhdeturva (lomautusilmoitusajat, yt-lainsäädäntö ja irtisanomisen perusteet) on Suomessa tähän asti ollut suhteellisen vahva. Työntekijöillä on ollut aikaa sopeutua tuotannollisista ja taloudellisista syistä johtuviin muutoksiin, vaikka tuotannollis-taloudellinen irtisanominen on Suomessa helppoa.

Lomautusilmoitusaikojen lyhentäminen ja yt-lainsäädännön velvoitteiden heikentäminen (neuvotteluaikojen puolittaminen ja lain soveltamisajan nostaminen 50 hengen yrityksiin) johtaa siihen, että 700 000 työntekijää Suomessa jää totutun työsuhdeturvan ulkopuolelle. Muutokset koskevat osittain kaikkia työntekijöitä. Jatkossa irtisanomiseen ei vaadita painavaa syytä (asiallinen syy riittää).

On välttämätöntä, että irtisanomissuojaa pitää uudelleen vahvistaa.

Pohjoismaiden työmarkkinoita on pitkän perinteen mukaisesti ohjattu toimialakohtaisilla työehtosopimuksilla ja työlainsäädännöllä. Työehtosopimuksista on neuvoteltu kolmi- tai kaksikantaisesti valtion, työnantaja- ja työntekijäliittojen kesken. Neuvottelut ovat voineet olla joko kokonaan keskitettyjä tai väljemmin koordinoituja. Palkoista on sovittu työehtosopimusneuvotteluissa, eikä yhdessäkään Pohjoismaassa ole tarvittu tästä syystä minimipalkkaa. Palkkojen ohella sopimuksilla sovitaan maa- ja alakohtaisesti vaihdellen eri työehdoista.

Pohjoismaissa irtisanomisesta säädetään vaihtelevasti osin työlainsäädännössä, kuten Suomessa, ja osin työehtosopimuksissa, kuten Tanskassa. Islannissa ja Suomessa työehtosopimukset ovat yleissitovia. (Alusta-lehti, 16.5.2023)

Tanska:

- Irtisanomisturva nojaa Tanskassa osin työehtosopimukseen ja on sektorikohtainen. Irtisanomisesta määrätään työlainsäädännön nojalla tai työsopimuksella silloin, kun työntekijä ei ole työehtosopimuksen piirissä. Olennaista tällaisessa joustavassa irtisanomisesta sopimisessa on se, että Tanskassa työmarkkinapolitiikka nojaa vahvaan dialogiin ja luottamukseen työmarkkinaosapuolten välillä. Dialogi ja konsensus sopimisen tavoista mahdollistavat työlainsäädännön roolin pitämisen pienempänä Tanskan työmarkkinamallissa.
- Työntekijän irtisanomisturvaa ei myöskään ole helppo verrata maiden välillä. Mikäli vertailla analyttisesti tehdään, on huomioitava irtisanomisaikojen lisäksi myös muutosturvaan liittyvä kokonaisuus. Tämä muutosturva (sekä ansioturva että palvelut) on Tanskassa Pohjoismaiden vahvin. (Alusta-lehti, 6.5.2023)

Ruotsi:

- Työn ja talouden tutkimuslaitos Laboren johtava tutkija *Merja Kauhanen* on todennut, että OECD:n laatimien indikaattorien mukaan Ruotsissa yksilöllinen irtisanomissuoja – eli siis irtisanomissuoja ennen Suomen hallituksen päättämiä heikennyksiä - on ollut vuonna 2019 hieman vahvemmissa kantimissa kuin Suomessa. Kauhasen mukaan työntekijän näkökulmasta hallitusohjelman kirjauksista turvattomuutta herättää irtisanomissuojan heikennysten lisäksi myös esimerkiksi ansiosidonnaisen työttömyysturvan porrastaminen. Kauhanen laskee, että se heikentää ansiosidonnaisen vakuutusominaisuutta ja lisää epävarmuutta toimeentulosta. (Demokraatti 28.8.2023)

8. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsuhteet sekä nollatuntisopimukset

Työnantaja ei periaatteellisesti saa tehdä toistuvasti määräaikaisia sopimuksia, kun työvoimaa tarvitaan pysyvästi. Perusteettomat määräaikaisuudet on kielletty työntekijöiden, virkamiesten ja viranhaltijoiden työ- ja virkasuhteissa. Lainsäädäntöön tarvitaan selkeät säädökset sille, että määräaikaisuuksien perusteeton käyttö myös käytännössä loppuu.

Osa-aikatyötä tekevien työntekijöiden asemaa pitää vahvistaa. Osa-aikatyön teettämiselle tulisi jatkossa olla laissa määritellyt perustellut syyt.

Vaihtelevan työajan eli niin kutsuttujen nollasopimusten käyttöä pitää kiristää. Vaihtelevaa työaikaa saisi käyttää ainoastaan silloin, kun työvoiman tarve todella vaihtelee. Jos työnantajat jatkavat nollatuntisopimusten väärinkäyttöä, on vakavasti harkittava niistä luopumista kokonaan.

1990-luvulla Pohjoismaat olivat määräaikaisten työsuhteiden käytössä samalla tasolla. 1990-luvulta lähtien määräaikaiset työsuhteet lisääntyneet erityisesti Ruotsissa ja Suomessa. (Nordic journal of working life studies, 9, 2019)

Osa-aikainen työ kuuluu normaaleille työmarkkinoille silloin, kun työntekijät eri elämänvaiheissaan tekevät sitä vapaaehtoisesti. Sen sijaan vastentahtoinen osa-aikatyö aiheuttaa köyhyyttä ja pienituloisuutta sekä kasvattaa sukupuolten välisiä tuloeroja.

Suomen työmarkkinat nojaavat vahvimmin teollisen aikakauden perintöön: kokoaikatyötä tehdään paljon, työssä uuvutaan nopeammin sekä osa-aikatyö on vastentahtoisempaa.

Esimerkiksi Ruotsissa vapaaehtoinen osa-aikatyö joko eläkeikää lähestyessä tai eläkkeeltä on selvästi Suomea yleisempää. Syy tilanteeseen on myös verokannusteissa. Johtuen työelämän turvasta ja työurista, Pohjoismaissa tehdään osa-aikatyötä Suomea lukuun ottamatta enemmän kuin EU-maissa keskimäärin (2022). Suomessa osa-aikaisten osuus kokonaistyöllisyydestä on 16,9 prosenttia ja Norjassa korkein 24,4 prosenttia. EU:n keskiarvo on 17,6 prosenttia. (Nordic Co-operation, Statistics, 2023)

Norja:

- Työnantajan on vähintään kerran vuodessa keskusteltava luottamusmiesten kanssa määräaikaisten työsuhteiden käytöstä, perusteista, laajuudesta. Määräaikainen työntekijä katsotaan vakituiseksi 4 vuoden jälkeen (kohta a) tai 3 vuoden jälkeen (kohtien a ja b yhdistelmä). Määräaikaisista sopimuksista voidaan myös sopia työmarkkinaosapuolten kesken tiettyjen ryhmien kohdalla kulttuurin, tutkimuksen ja urheilun alalla.
- Määräaikaisista työsuhteista säädetään työympäristölaissa: Työntekijöiden tulee olla vakituiseissa työsuhteissa. Määräaikainen sopimus voidaan tehdä:

- o kun työ on tilapäistä
- o työhön toisen/muiden sijasta
- o työharjoitteluun
- o työmarkkinatoimiin osallistuvien kanssa tai yhteistyössä työvoimaviranomaisten kanssa
- o urheilijoiden, valmentajien tuomarien ja muiden järjestäytyneen urheilun johdon kanssa (Fagforbundet-liitto ja laki).

9. Pakkoyrittäjyys kuriin

Pakkoyrittäjyydessä työnantaja siirtää yrittäjäriskin työntekijän vastattavaksi, jolloin työntekijä jää hänen suojaksensa säädettyjen sosiaali- ja työlainsäädännön turvan ulkopuolelle. Ilmiö on kasvanut alustatalouden ja siinä toimintatapoina olevan kulttuurin mukana.

Kokonaisuus tulee EU-tasolla säädettäväksi, ja Suomen tulee soveltaa säädöksiä kansallisesti, lähtökohtana heikomman osapuolen eli työntekijän asema.

Norja:

- Työympäristölaissa ollaan juuri vahvistamassa työntekijää ja työnantajaa koskevaa osiota työntekijöiden oikeuksien vahvistamiseksi. Päivitetty, laajennettu kappale selventää työntekijän ja yrittäjän välistä rajaa. Lainsäädäntöuudistuksen tarkoitus on ehkäistä yrittäjäksi painostamista. (Fagforbundet-liitto)

EU-sääntelyä tekeillä - alustatyöntekijöille oikeudenmukainen työelämä:

- EU-tasolla tekeillä oleva alustatyötä koskeva direktiivi on Parlamentin loppukauden tärkeimpiä.
- Kompromissiesitys nyt kolmikantaneuvotteluissa (Euroopan parlamentti; neuvosto ja komissio)
- Tavoitteena on parantaa alustataloudessa työskentelevien työehtoja ja sosiaalisia oikeuksia.
- Digitaalinen alustatyö kasvaa nopeasti ja se on laajentunut unionissa moniin aloihin, jotka eivät perinteisesti ole olleet alustatyötä, esim. terveysala, muurarit, psykologit, arkkitehdit ja viestintä.
- Yli 28 miljoonaa EU:ssa asuvaa henkilöä tekee nykyisin töitä yhden (tai useamman) työtä välittävän digitaalisen alustan kautta; vuonna 2025 määrän uskotaan kasvaneen jo 43 miljoonaan.



- Fokuksessa on, miten erotetaan todelliset itsenäiset ammatinharjoittajat työntekijäsemassa olevista.
- Eniten kiistaa työsuhteen tunnusmerkeistä, ja alustojen sääntely tuntuu vaikealta.
- Parlamentin ja neuvoston kannat kaukana toisistaan.
- Neuvotteluissa hiertää erityisesti EU-parlamentin kantaan sisältyvä työsuhdeolettama.
(FinUnions, 19.9.2023)

Direktiiviä tullaan soveltamaan EU:n jäseninä olevissa pohjoismaissa ja Norjassa.

10. Työntekijöiden edustus yritysten hallinnossa

Työntekijöiden on saatava edustajansa – myös käytännössä – pohjoismaisen käytännön mukaisesti suurten ja myös keskiuurten yritysten hallituksiin. Hallintoedustusta koskevaa lainsäädäntöä on muokattava, jotta yritykset eivät voisi väistellä laillisia velvoitteitaan.

Nykyisen Suomen lainsäädännön mukaan työntekijöiden pitää saada edustajansa suurten yritysten hallintoelimiin, esimerkiksi hallitukseen tai johtokuntaan. Tätä kutsutaan hallintoedustukseksi. Liian moni yritys jättää asian hoitamatta.

Suomen hallitus ei ole ohjelmassaan määritellyt yhtään merkittävää keinoa, jolla ristiriitatilanteita pyrittäisiin ennaltaehkäisemään neuvottelukulttuuria parantamalla, vaan toimet ovat rankaisevia ja osuvat työntekijään.

Pohjoismaista yleensä:



(kuvio: SAK, Pohjoismainen vertailu)

Ruotsi ja Tanska:

- Myötämääräämisoikeuden ohella työtaisteluiden määrän pienuuteen Ruotsissa ja Tanskassa vaikuttaa yhteiseen tilannekuvaan panostaminen, henkilöstön parempi edustus yritysten hallinnossa sekä kattavampi henkilöstön tiedonsaantioikeus. (STTK, Patrizio Lainà 30.12.2021)



- Ruotsissa ja Tanskassa työntekijöillä on hallintoedustus pienemmissäkin työpaikoissa, esimerkiksi Ruotsissa raja on 25 työntekijää.

11. Kokemuksia ”sairaussakosta” Ruotsissa

Ruotsissa ”sairaussakko” on koettu epäreiluksi fyysistä läsnäoloa vaativissa tehtävissä työskenteleviä kohtaan – joita on runsaasti JHL:n sisarliiton, Ruotsin ammattiliitto Kommunalin, jäsenistössä. Nämä työntekijät eivät voi yhtä helposti sairaina ollessaan työskennellä kotoa käsin, joten karenssivähennys iskee heihin kovemmin.

- Ruotsin Kommunalin jäsenet työskentelevät usein aloilla, joissa asiakkaina ovat hauraimmat: vanhukset ja lapset. Työssä olo sairaana tai puolikuntoisena vaarantaa myös asiakkaiden terveysturvallisuuden.
- Ammateissa, joihin liittyy riskejä kuten tartunnan leviäminen tai loukkaantumisen riski, on työntekijöillä myös suurempi sairauspoissaolon riski. Tällöin karenssivähennys vaikuttaa heihin enemmän. Riski, että mennään töihin sairaina on todellinen, koska ei ole varaa menettää tuloja.
- Naiset ovat yliedustettuina ammateissa, joissa sairastumisriski on suurempi ja heillä on keskimäärin suurempi määrä sairauspoissaoloja, ammatista riippumatta. Karenssivähennys vahvistaa tätä epäoikeudenmukaista asetelmaa.
- Sairausloman karenssipäivä (”karensdag”) otettiin siis käyttöön jo 1993. Vuoden 2019 alusta sen tilalle tuli karenssivähennys (”karensavdrag”).
- Vähennys lasketaan palkan keskiarvon mukaan, jotta välttyään rankaisemasta kovemmin yö- ja vuorotyöntekijöitä sekä muussa epämukavassa työssä työskenteleviä.
- Ruotsi on ainoa pohjoismaa, joka soveltaa tällaista vähennystä.
- Ennen karenssipäivän käyttöönottoa 1993 Ruotsissa oli erilainen sairausajan palkkorvausten järjestelmä: työntekijän sairastuessa työnantaja jatkoi palkanmaksua ensimmäisestä neljänten sairauspäivään, jolloin vastuu siirtyi Vakuutuslomalalle.
- 1990-luvulta alkaen siirtyi vastuu sairausloman ensimmäisistä 14 päivästä kokonaan työnantajalle.
- Muihin Pohjoismaihin verrattuna ei ole selvää perustetta, miksi Ruotsin pitäisi säilyttää karenssivähennys. Edellinen sos.dem. hallitus käynnisti selvityksen karenssivähennyksen poistamisesta lähikontaktiin liittyvissä ammateissa työskenteleviltä. Nykyinen porvarihallitus sivuutti selvityksen ja asetti ministeriöön työryhmän, joka yhdessä parlamentaarisen työryhmän kanssa tarkastelee suunnilleen samaa asiaa. Esitystä odotetaan myöhemmin syksyllä 2023. (Kommunal-liitto, 11.9.2023)



Pohjoismaiden yhteiskunta- ja työmarkkinamallit perustuvat kattaviin julkisiin palveluihin sekä eri elämäntilanteissa joustavaan työttömyys- ja sosiaaliturvaan.

Pohjoismainen malli tukee palveluiden avulla yhteiskunnallista tasa-arvoa mm. mahdollistaen elinikäistä oppimista sekä antamalla turvaa vanhuuden ja sairauden varalta.

Työttömyys- ja sosiaaliturvan tehtävänä on auttaa kansalaisia palaamaan takaisin työelämään. Tämä merkitsee esimerkiksi sitä, että työttömyyden sattuessa tulotaso ei romahda, vaan mahdollistaa uuden, omaa osaamista vastaavan työn etsimisen tai vaikkapa kouluttautumisen uuteen ammattiin.

Kysymys Suomen nykyisen hallituksen linjausten perusteella kuuluu: onko Suomi enää pohjoismainen yhteiskunta saavuttaessa 2030-luvulle.

