



TURUN
YLIOPISTO

MITÄ TEHDÄ EDUSKUNNAN YLÄHUONEELLE?



Tutkimus yhteiskunnallistaloudellisen
eliitin mielipiteistä suomalaisesta
työmarkkinajärjestelmämallista
ja sen kehittämisestä

Anders Blom



MITÄ TEHDÄ EDUSKUNNAN YLÄHUONEELLE?

Tutkimus yhteiskunnallistaloudellisen
eliitin mielipiteistä suomalaisesta
työmarkkinajärjestelmämallista
ja sen kehittämisestä

Anders Blom

Turun yliopisto
Eduskuntatutkimuksen keskus

Copyright © Anders Blom, Eduskuntatutkimuksen keskus

Kannen kuva on Helsingin Mikonkadulta ravintola Königin seinästä olevasta reliefistä, jonka Työpoliittinen yhdistys kiinnitytti seinään 1995. Königissä järjestöt sopivat tammikuun kihlauksen tiedotetekstistä 23.1.1940. Reliefi on ehjä, mutta graafikko on käsitellyt kuvaa symboloimaan tämän tutkimuksen tulosta.

Tekstisivuilla on puhekuplia, joiden sisällöt perustuvat vastaajien antamaan palautteeseen ”vapaassa sanassa”. Pidemmät tekstit on lyhennetty periaatteella, että kaksi kolme virkettä kärjestä mahtuu tekstiin.

Tutkimusaineiston esittelevä taulukkoliite löytyy kokonaisuudessaan nettisivulta utu.fi/e-keskus.



**TURUN
YLIOPISTO**
UNIVERSITY
OF TURKU

ISBN 978-951-29-9294-2 (Painettu)
ISBN 978-951-29-9295-9 (Sähköinen)
Painosalama, Turku, Suomi 2023

Sisältö

Saatteeksi	5
Tiivistelmä	7
Sammanfattning	8
Summary	9
1. Johdanto – tutkimushankkeen esittely	10
1.1. Taustaa	10
1.2. Tutkimuksen tavoitteet	11
1.3. Tutkimustehtävän rajausta.....	12
1.4. Tutkimuksen raportoinnin esitystapa	14
1.5. Vastaajien tarkastelu	14
2. Suomen malli ja sen toimivuus	19
2.1. Suomen mallin määritelmästä ja hypoteesi ylähuoneesta.....	19
2.2. Yleissitovuus, korkea järjestäytymisaste ja kolmikanta Suomen mallin kärkinä.....	28
2.3. Suomen malli tunnetaan, mutta median kykyjä kertoa siitä epäillään.....	29
2.4. Työnantajat ja palkansaajat ovat eri mieltä siitä, miten Suomen malli on muotoutunut.....	33
2.5. Työmarkkinajärjestöjen toimintatavoissa ja osaamisessa on paljon parannettavaa	35
2.6. Suomen mallin kriisinkestävyys ja yhteisen edun edistäminen herättävät epäluuloja.....	38
2.7. Ylähuoneesta puuttuu luottamusta ja kykyä hahmottaa yhteinen tilannekuva	44
3. Suomen mallin kehittämisenäkymistä	46
3.1. Ulkoinen kilpailukyky ja tuloerojen pienentäminen ovat kilpailevia tavoitteita	46
3.2. Yleissitovuuden ja työsuhdeturvan joustoja ajavat työnantajat, palkansaajat vastustavat.....	50
3.3. Työnantajilla ja palkansaajilla työttömyysturvassa vahva näkemysero	52
3.4. Paikallista sopimista kannatetaan, mutta palkansaajat haluavat sopimiselle keskitetyt takeet	54
3.5. Sovittelijalle toivotaan lisää valtaa	59
3.6. Sisäpiiri on suomalainen toimintatapa myös työmarkkina-asioissa	67
3.7. Eduskunnan ja työmarkkinajärjestöjen valttasapainossa on selvitettävää	73

3.8.	Tärkeimmät havainnot vastaajien näkemyksistä Suomen mallin kehittämislinoista	78
4.	Korruptiivisuudesta Suomessa.....	81
4.1.	Korruptiivisuuden määrittelystä	81
4.2.	Eliitin näkemys korruptiivisuuden määrästä on yllättävän suurta	82
4.3.	Politiikan pyöröovea tulee säädellä	87
4.4.	Korporatismiin ja korruptiivisuuden välillä on yhteys.....	88
5.	Mistä mallia Suomelle?	90
5.1.	Tanskan ja Ruotsin mallit kiinnostavat, mutta palkansaajat puolustavat Suomen mallia.....	90
5.2.	Joustop, työperäinen maahanmuutto ja korkea järjestäytymisaste toivelistalla.....	93
5.3.	Konfliktien osapuolia on kolme - yhteisen hyvän ongelma ei vielä ratkea	94
5.4.	Näkemyksiä suomalaisesta työelämästä 2028 - neljä suuntausta	96
6.	Yhteenveto ja päätelmät: konsensus ja konflikti Suomen mallissa tulevaisuudessa.....	100
6.1.	Suomen parlamentaarissa järjestelmässä on korporatiivinen ylähuone	101
6.2.	Ylähuone on siirtynyt konsensuksesta konfliktiin.....	102
6.3.	Suomi etsii johtajuutta hajautetussa korporatistissa.....	105
	Lähteet ja tutkimusta taustoittavaa kirjallisuutta	108

Saatteeksi

Suomalaisten työmarkkinasuhteiden kaksoissidokseksi on kutsuttu ilmiötä, jossa yhtäältä valtiolla on ollut vahva rooli työmarkkinaratkaisujen synnyssä, toisaalta työmarkkinajärjestöt ovat päässeet käyttämään merkittävää valtaa myös tulonjako- ja sosiaalipoliittisia päätöksiä sekä niitä koskevaa lainsäädäntöä tehtäessä. Suomen työmarkkinamallin ominaispiirteitä ovat olleet kolmikantainen päätöksenteko, korporatiivinen työmarkkinoiden ja parlamentaaristen prosessien limittyminen toisiinsa, korkea järjestäytymisaste sekä osapuolten kyky hahmottaa kansallinen kokonaisuus ja valmius antaa sille etusija ahtaisiin ryhmätuihin verrattuna. Tämä on edellyttänyt osapuolten keskinäistä suurta luottamusta. Tutkimuksen otsikko puhuttelee politiikan asiantuntijoita.

Vuosikymmenten saatossa korporatiivisesta järjestelmästä tuli yleisesti hyväksytty parlamentaarisen valmistelukoneiston osa, jolla oli ja on edelleen käytössään suuret taloudelliset ja toiminnalliset resurssit. Kolmikantainen päätöksenteko sai aikaan kasvua, josta kaikki hyötyivät ja joka mahdollisti hyvinvointiyhteiskunnan rakentamisen. Samalla se oli kuitenkin ennen kaikkea suljettujen kansallisten markkinoiden järjestelmä, jonka kyky tuottaa tuloksia on 2000-luvulla olennaisesti heikentynyt. Työnantajapuoli on irtautunut keskitetystä sopimisesta. Vanha malli ei enää toimi aiempaan tapaan, mutta uuttakaan ei ole tilalle löytynyt. Kolmikannalla ei enää ole samankaltaista legitimiyyttä kuin ennen ja osapuolten keskinäinen luottamus on heikentynyt.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on ollut kääntyä työmarkkinapolitiikassa keskeisissä rooleissa toimineiden sekä eri osapuolia edustaneiden vaikuttajien puoleen ja kysyä heidän näkemyksiään suomalaisen työmarkkinamallin nykytilasta ja tulevaisuudesta. Näin kerätty informaatio on erittäin mielenkiintoista ja luonteeltaan ainutlaatuista, sillä tässä laajuudessa ja tältä kohdejoukolta näitä kysymyksiä ei ole milloinkaan aiemmin kysytty. Kun Suomen mallin vahvuuksia, vikoja ja tulevaisuutta pohditaan, on tämänkaltaisilla ”suoraan suden suusta” ja työmarkkinakoneen sisältä haetuilla näkemyksillä aivan poikkeuksellista arvoa.

Työmarkkinapolitiikan ohella tutkimuksen havainnot kytkeytyvät läheisesti keskusteluun vallankäytön avoimuudesta ja korruptiivisuuden riskeistä. Tätä keskustelua meillä on viime vuosina käyty erityisesti avoimuusrekisterilainsäädännön valmistelun yhteydessä, mutta myös aina uutta hallitusta muodostettaessa. Tälläkin hetkellä mediassa luetaan läpi kriittisellä silmällä kokoomuksen puheenjohtaja Petteri Orpon johtamiin hallitusneuvotteluihin eri rooleissa osallistuvien nimilistoja. Kenellä kaikilla on pääsy hallitusneuvottelupöytiin, ketkä saavat äänensä hallitusohjelmakirjauksia laadittaessa kuuluviin? Tältäkin näkökulmalta käsillä olevan tutkimuksen havainnot ovat hyvin kiintoisia.

Kolmikantaisen sopimisen ja suomalaisen korporatismiin tulevaisuuden pohtiminen edellyttää myös suomalaisen parlamentarismien ja eduskunnan aseman analyysiä. Puoluekannatuksen rakenteen muutokset, suurten puolueidemme parlamentaarisen voiman pieneneminen

ja toimintakykyisten enemmistöhallitusten muodostamisen vaikeutuminen liittyvät keskeisesti myös suomalaisen sopimisen kulttuurin tulevaisuuteen sekä yhteiskunnan kokonaisuutta tavoittelevan yhteistyön ja sen edellyttämän luottamuksen saavuttamisen mahdollisuuksiin. Siksi on loogista, että tämä tutkimus on tehty Turun yliopiston eduskuntatutkimuksen keskuksessa.

Turussa 3.5.2023

Markku Jokisipilä

johtaja, eduskuntatutkimuksen keskus, Turun yliopisto

Tiivistelmä

Turun yliopiston Eduskuntatutkimuksen keskus kysyi 384 yhteiskunnallisen ja taloudellisen eliitin edustajalta kesällä 2022 näkemyksiä Suomen työmarkkinajärjestelmästä ja sen kehittämisestä. Kysely lähetettiin noin 2000 henkilölle. Vastajat edustavat kautta linjan merkittävää kokemusta työelämästä, työmarkkinapolitiikasta, taloudesta ja yhteiskunnallisesta vaikuttamisesta.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mikä rooli työmarkkinajärjestelmällä on määritellä ”ns. yhteinen hyvä” parlamentaarisessa järjestelmässä, miten korporatiivinen järjestelmä toimii ja mitä kehittämistarpeita sille asetetaan vastaajien toimesta 2020-luvun parlamentaarisessa Suomessa.

Vastajat kokevat Suomen työmarkkinajärjestelmämallin perustuvan työehtosopimusten yleissitovuuteen, korkeaan järjestäytymisasteeseen ja kolmikantaiseen sopimiseen. Työnantajien ja yritysjohdon näkemykset poikkeavat palkansaajajärjestöjen näkemyksistä merkittävästi mm. yleissitovuuden, työehtojen joustavuuden, irtisanomissuojan, työttömyysturvan, keskitettyjen sopimusten priorisoinnin, ammattiliittojen jäsenmaksujen perintätavan ja työperäisen maahanmuuton alueilla. Palkansaajat puolustavat nykyistä Suomen työmarkkinamallia, kun taas työnantajavastajat etsivät muutokselle suuntaa Tanskan ja Ruotsin työmarkkinoilta.

Vastajat löytävät yhteistä tilannekuvaa sovittelujärjestelmän vahvistamisesta, eläköitymisen myöhentämisestä ja niihin liittyvistä joustoista, pienemmistä toimitilojen tarpeista tulevaisuuden työelämässä ja siitä, että osapuolten väliltä puuttuu luottamusta.

Vaikka vastajat ovat merkittävästi eri mieltä järjestelmästä, tutkimustulokset vahvistavat sen, että suljetun talouden ympärille rakennettu sopimusjärjestelmä vaatii uudistuksia. Keskitetyn korporatiivisen järjestelmän aika on päättynyt ja on siirrytty hajautettuun korporatismiin, jossa osapuolet kilpailevat keskenään ja sisällään. Eduskunnan ympärille on syntynyt työmarkkinajärjestelmän hallitsema ylähuone, kaksoissidokseksi määritelty valtiovallan ja työmarkkinajärjestöjen kulttuuri, joka on rapautumassa. Tämä ylähuoneeksi tutkimuksessa kutsuttu ilmiö on käyttänyt suurta valtaa yhteisen hyvän määrittelyssä, mikä on uudelleen arvioitavana.

Vastajat näkevät Suomessa merkittävästi enemmän korruptiivisuutta eli valta-aseman väärinkäyttöä. Tulokset poikkeavat Transparency Internationalin Corruption perception indexistä, missä Suomi on kärkisijoilla korruption vähyydessä. Korporatiivisuuden ja korruptiivisuuden välillä on yhteys. Tulosten valossa vastajat katsovat työmarkkinaosapuolten vieneen työmarkkinasopimisen voimakkaaseen ryhmätujen edistämiseen ja kansallisen edun (yhteisen hyvän) intressi ei ole osapuolten tavoitteissa korkealla. Näin työmarkkinapolitiikasta on tullut lobbausta.

Työmarkkinajärjestelmä tarvitsee päivityksen Suomen uudessa taloudellisessa ja poliittisessä tilanteessa. Työnantajat tavoittelevat suurempaa joustavuutta, mutta työnantajajärjestöt ja yritysjohdo näyttävät olevan keskenään suuressa kilpailutilanteessa. Palkansaajat haluavat varmistaa puhevaltansa tulevaisuudessa, mutta heidän keskuudessaan ei ole aivan yhteistä tilannekuvaa. Tarvitaan luottamusta, johtajuutta ja kykyä muodostaa käsitys yhteisestä hyvästä eli kansallisesta edusta.

Tutkimuksen analyysista ja päätelmistä vastaa VTT, työelämäprofessori Anders Blom. Tutkimuksen tilastotieteellisen osuuden ovat tuottaneet VTM, väitöskirjatutkija Samuli S. Laine ja emeritusprofessori, VTT Heikki Paloheimo, joka on tuottanut taulukkoliitteen sisältäen koko tutkimusaineiston. Se julkaistaan vain verkossa osoitteessa utu.fi/e-keskus.

Sammanfattning

Sommaren 2022 frågade Centret för parlamentarisk forskning vid Åbo universitet 384 representanter för den sociala och ekonomiska eliten om deras syn på det finländska arbetsmarknadssystemet och dess utveckling. Enkäten skickades till cirka 2 000 personer. Respondenterna representerar över hela linjen betydande erfarenheter av arbetslivet, arbetsmarknadspolitiken, ekonomin och de sociala konsekvenserna.

Syftet med studien var att ta reda på vilken roll arbetsmarknadssystemet spelar för att definiera det så kallade arbetsmarknadssystemet, det allmänna bästa" i det parlamentariska systemet, hur det korporativa systemet fungerar och vilka utvecklingsbehov som ställts upp av respondenterna i det parlamentariska Finland på 2020-talet.

Respondenterna anser att modellen för det finländska arbetsmarknadssystemet bygger på kollektivavtalens allmängiltighet, en hög grad av facklig organisering och trepartsavtal. Arbetsgivarnas och företagsledningens åsikter skiljer sig avsevärt från arbetstagarorganisationernas på områden som allmängiltighet, flexibla arbetsvillkor, skydd mot uppsägning, utkomstskydd för arbetslösa, prioritering av centraliserade avtal, hur fackföreningsavgifter tas ut och arbetskraftsinvandring. Löntagarna försvarar den nuvarande finländska arbetsmarknadsmodellen, medan arbetsgivarna söker en förändringsriktning på den danska och svenska arbetsmarknaden. Respondenterna finner en samsyn eller till och med en gemensam bild av situationen när det gäller att stärka medlingssystemet, senarelägga pensioneringen och den flexibilitet som den medför, mindre lokalbehov i det framtida arbetslivet och bristande förtroende mellan parterna.

Även om respondenterna inte alls håller med om systemet, bekräftar undersökningsresultaten att kontraktssystemet som bygger på en stängd ekonomi kräver reformer. I nästan 30 år har Finland verkat i en öppen ekonomi, där konkurrensen om ägare, experter, arbetskraft och kapital har blivit allt hårdare. Runt parlamentet har ett överhus dominerat av arbetsmarknadssystemet vuxit fram, en kultur som definieras som ett dubbelt band mellan regeringen och arbetsmarknadsorganisationerna, som håller på att urholkas. Detta fenomen, som kallas överhus i studien, har utövat stor makt när det gäller att definiera det gemensamma bästa, vilket är föremål för omprövning.

Respondenterna ser betydligt mer korruption i Finland, dvs. missbruk av maktställning. Resultaten skiljer sig från Transparency Internationals korruptionsindex, där Finland ligger på nästan toppenplats när det gäller låg korruption. Det finns ett samband mellan korporativism och korruption. Mot bakgrund av resultaten anser respondenterna att arbetsmarknadens parter har tagit kollektivförhandlingar till ett starkt främjande av gruppförmåner och att intresset för det nationella intresset (det allmänna bästa) inte står högt på parternas ambitioner. På så sätt har arbetsmarknadspolitiken blivit lobbying.

Arbetsmarknadssystemet behöver en uppdatering av Finlands nya ekonomiska och politiska läge. Arbetsgivarna vill ha större flexibilitet, men arbetsgivarorganisationer och företagsledningar verkar befinna sig i en mycket konkurrensutsatt situation. Löntagarna vill försäkra sig om sin rätt att tala i framtiden, men det finns inte riktigt en gemensam bild av situationen bland dem. Det som behövs är förtroende, ledarskap och förmågan att bilda sig en uppfattning om det gemensamma bästa, det vill säga det nationella intresset.

Ansvar för analysen och slutsatserna av studien ligger hos Anders Blom, politics doktor och arbetslivsprofessor. Den statistiska delen av undersökningen har producerats av politics magister Samuli S. Laine och politics doktor Heikki Paloheimo som har producerat en bilaga till tabellerna som innehåller hela forskningsmaterialet. Den kommer endast att publiceras online på utu.fi/e-keskus.

Summary

In the summer of 2022, the Centre for Parliamentary Research at the University of Turku asked 384 representatives of the social and economic elite for their views on the Finnish labour market system and its development. The survey was sent to about 2,000 people. Across the board, the respondents represent significant experience in working life, labour market policy, the economy and social impact.

The aim of the study was to find out what role the labour market system plays in defining “the common good” in the parliamentary system, how the corporatist system works and what development needs are set for it by the respondents in the Finnish parliamentary system in the 2020s.

The respondents feel that the Finnish labour market system model is based on the universality of collective agreements, a high degree of unionisation and tripartite agreements. The views of employers and company management differ significantly from those of employee organisations in areas such as universality, flexibility of working conditions, protection against dismissal, unemployment security, prioritisation of centralised agreements, the way trade union membership fees are collected and labour migration. Wage and salary earners defend the current Finnish labour market model, while employer respondents are looking for a direction for change in the Danish and Swedish labour markets. The respondents find a consensus or even a snapshot of the situation on strengthening the mediation system, delaying retirement and the associated flexibilities, smaller needs for premises in the future working life and a lack of trust between the parties.

Although respondents significantly disagree with the system, the survey results confirm that the contract system built around a closed economy requires reforms. For almost 30 years, Finland has operated in an open economy, where competition for owners, experts, labour force and capital has become increasingly fierce. Around parliament, an upper house dominated by the industrial relations system has emerged, a culture defined as a double bond between the government and labour market organisations, which is eroding. This phenomenon, called the upper house in the study, has exercised great power in defining the common good, which is subject to reassessment.

Respondents see significantly more corruption in Finland, i.e. abuse of a position of power. The results differ from Transparency International's Corruption perception index, where Finland ranks among the firsts in terms of low levels of corruption. There is a connection between corporatism and corruption in Finland. In the light of the results, the respondents consider that the social partners have taken collective bargaining to a strong promotion of group benefits and that the interest of the national interest (common good) is not high on the parties' ambitions. In this way, industrial relations policy has become lobbying.

The labour market system needs an update in Finland's new economic and political situation. Employers are looking for greater flexibility, but employers' organisations and company management seem to be in a great competitive situation with each other. Wage earners want to ensure their right to speak in the future, but there is not quite a common understanding of the situation among them. What is needed is trust, leadership and the ability to form an idea of the common good, that is, the national interest.

The analysis and conclusions of the study are the responsibility of Anders Blom, Doctor of Social Sciences and Professor of Practice. The statistical part of the study has been produced by Samuli S. Laine, Master of Political Science, doctoral researcher, and Heikki Paloheimo, Professor Emeritus, Doctor of Social Sciences, who has produced an appendix to the tables including the entire research data. It will only be published online at utu.fi/e-keskus.

1. Johdanto – tutkimushankkeen esittely

1.1. Taustaa

Turun yliopiston Eduskuntatutkimuksen keskus ryhtyi perehtymään avoimuusrekisteriin ja siihen, miten eduskuntaan vaikutetaan. Tehtävä on kiinnostanut allekirjoittanutta ja siitä muodostui tutkimushanke vuonna 2021. Pohjan sille loi vuonna 2019 keväällä alkanut pestini työelämäprofessorina Turun yliopiston yhteiskuntatieteellisessä tiedekunnassa. Pohdin tutkimuksen kysymyksenasettelun problematiikkaa jo keväällä 2019 Valtiotieteellisen yhdistyksen julkaisussa ”Politiikasta”: ”Kolmikantaisen sopimisen ongelmat Suomessa liittyvät siihen, että kolmikannan piirissä on ollut melkein kaikki sopiminen. Se on osa kansallista selviytymistarinaa, joka ei enää toimi 2020-luvun yhteiskunnallisessa todellisuudessa. EU-korporatismi on ollut siirtymäkauden järjestelmä, mutta se taisi olla jo syntyessään vanhentunut puolustusmekanismi korporatiiviselle politiikalle. Sen ongelmia ovat jäykähköt työmarkkinasuhteet ja kilpailuasetelma kotimarkkinoiden, sisämarkkinoiden ja vientiponnistusten välillä.”¹

Päädyin jo väitöskirjavaiheessa havaintoon, että poliittisen historian puolella kiinnostusta taloudellisten tekijöiden vaikutukseen tapahtumien ja ratkaisujen selittäjinä ei pidetty kovinkaan merkittävänä.² Myös tutkimuskirjallisuudesta löytyi havainto, että yritysjohtajat esiintyvät mieluummin yhteiskunnallisina vaikuttajina erilaisten järjestöjen kautta kuin omien yritystensä edustajina. Karonen, Lamberg ja Ojala väittävät, että suomalainen historiantutkimus ei ole vielä vastannut yritystoiminnan merkityksen kasvuun historiassa.³

Vaikka palkansaajajärjestöjen, työnantaja- ja toimialajärjestöjen historioissa on käsitelty järjestöjen näkökulmasta työmarkkinasuhteita, talouselämän kehitystä ja yhteiskuntapolitiikkaa, Suomessa on niukalti järjestelmämme toimintaa analysoivaa poliittisen talouden tutkimusta. Tässä tutkimusraportissa ei ole tarkoituksenmukaista tehdä syvällistä kirjallisuuskatsausta, viitataan vain vuonna 2018 tekemääni kirjallisuuskatsaukseen⁴, jossa on katettu etujärjestötutkimus, järjestöhistoriat, yrityshistoriat, poliittiset taloushistoriat, EU-jäsenyyden aikainen vaikuttamisen tutkimus ja poliittisen päätöksenteon korruptiivisuutta taustoittava tutkimus. Muutos tutkimuksessa ja tutkimuskirjallisuuden kertymisessä uusista näkökulmista on ollut verraten nopeaa vuoden 2018 jälkeen, mistä voi mainita esimerkkeinä mm. Kantolan ja Kuuselan *Huipputuloiset, Suomen rikkain promille*, varakkaimpien suomalaisten yhteiskunnallistaloudellista ajattelua luotaava teos, Siltalan *Keskiluokan nousu ja pelot*, yrityksiä ja kolmikantakorporatismia Suomessa

¹ Suomen malli murroksessa – edunvalvonnan ja korporatistimin uudet kuviot – Politiikasta 1.5.2019: ”Valtaelinten suhteissa on tapahtunut murros, joka heijastuu myös tuleviin hallitusneuvotteluihin. Suurten puolueiden kannatusten lähentyminen toisiaan 20 prosentin alapuolelle heikentää poliittisen kentän riippumattomuutta eturyhmistä – hallituspohjasta riippumatta.”

² Kehitys näkyy myös Turun yliopiston rakenteissa. Taloustiede siirrettiin osaksi Turun kauppakorkeakoulua pois yhteiskuntatieteellisestä tiedekunnasta, kun se yhdistettiin Turun yliopistoon tiedekunnaksi.

³ Karonen, Lamberg & Ojala 2000, 47–50. Niiden mukaan suomalaisia yrityshistorioita on tehty ainakin 2077 kappaletta. Yli puolet yrityshistorioista käsittelee vuosia 1940–1999.

⁴ Blom 2018A, 31–44.

1940–2020 valottava kirjoittajaryhmän (Wuokko ym.) historiallinen analyysi *Loputtomat kihlajaiset*, (Mannevuola ym.) *Viestintätoimistojen valtaa* valottava tutkimuksellinen analyysi sekä Ilkka Levän historiateos *Toimihenkilöt neuvottelupöydässä – järjestöt työmarkkinoiden taitekohdissa*.⁵

Työnantaja- ja elinkeinoelämän näkökulmasta analysoivaa kirjallisuutta on jonkin verran, mainittakoon mm. Jyri Häkämies ja Björn Wahlroos.⁶

Uusia näkökulmia ovat mm. omistaminen ja omistajuuteen liittyvä yhteiskuntavastuu, varakkaiden ja keskiluokan todellisuuksien yhteiskunnallisten merkitysten ja kolmikantakorporatismiin pohdinta. Myös kansainvälisillä foorumeilla on tuotettu yhteiskuntakeskusteluun tietoa ja julkaisuja, jotka ovat vieneet keskustelua eteenpäin mm. korruptiivisuuden ja taloudellisen menestymisen alueilla (Transparency International: Corruption Perception Index, OECD). Suomessa keskustelu on siirtynyt siihen, että pohditaan Suomen mallin asemoitumista kansainvälisessä kilpailussa. Avoimuusrekisteriin liittyvän lainsäädännön valmistelussa työmarkkinajärjestelmämalliin liittyvä pohdiskelu ei herättänyt merkittävää keskustelua. Työmarkkinajärjestöjen rooli oli esillä, mutta siitä ei oikein kukaan – ei liioin tämän tutkimuksen tekijä – tuntunut saavan kunnollista otetta. Tehtävä näytti liian suurelta ja epämääräiseltä haasteelta. Tarvittiin lisää keskustelua.

Työelämäprofessorina sain mahdollisuuden järjestää Eduskuntatutkimuksen keskuksen nimissä ja yhteistyössä Åbo Akademin statsvetenskapin kanssa helmikuussa 2020 konferenssin, joka kokosi politiikan ja talouden tutkijoita, yhteiskunnallisia vaikuttajia, yrityksiä ja eturyhmien edustajia, hallinnon ja median edustajia keskustelemaan ”Suomen mallista”, miten asiat valmistellaan ja päätetään Suomessa. Tuolloin painopisteenä oli läpinäkyvyys, koska Suomessa hallitusohjelmaan sisällytettiin kannanotto valmistella avoimuusrekisteri hallituskauden aikana lakiesitykseksi.

Konferenssiin osallistui noin 150 päättäjää, vaikuttajaa, tutkijaa ja asiantuntijaa puhemies Matti Vanhasen johdolla. Konferenssilla oli useita kanssajärjestäjiä ja kumppaneita mm. Eduskunta, Sitra, Oikeusministeriö, Työ- ja elinkeinoministeriö, Finanssialan keskusliitto, Työeläkevakuuttajat, Edunvalvontafoorumi, Eurooppa Foorumi Turussa ry sekä etujärjestöjen edustajia. Kaikkiaan konferenssi tuotti 15 tutkimuspapereita, jotka julkaistiin verkko-osoitteessa www.reglob.utu.fi. Konferenssi kokosi yhteen järjestöjen, hallinnon, talouden ja politiikan päättäjiä, joita kiinnosti keskustelu lobbauksen säätelystä, kolmikantaisen sopimusjärjestelmän tulevaisuudesta, poliittisen valmistelun läpinäkyvyydestä ja korruptiosta Suomessa. Edellä mainitut neljä teemaa olivat pohjana myös työryhmille, joihin osanottajat jakaantuivat. Konferenssiraportti julkaistiin Eurooppa Foorumissa elokuussa 2020 (www.europeforum.fi). Vuoden 2021 aikana tutkimussuunnitelma kypsyi.

1.2. Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteiden asettaminen oli merkittävältä osin ratkaistava sen perusteella, miten hankittaisiin uutta tietoa. Ja mistä sitä hankittaisiin. Kyselytutkimus oli luonteva keino ja yhtä

⁵ Kantola ja Kuusela 2019; Siltala 2019; Wuokko, Jensen-Eriksen, Tala, Kuorelahti ja Sahari 2020; Ylönen, Mannevuola, Kari 2022 ja Levä 2021.

⁶ Häkämies 2021. Wahlroos 2021 ja 2022

luontevaa oli kohderyhmävalinta. Tuli kääntyä poliittisen ja taloudellisen eliitin puoleen, missä ollaan tekemisissä kolmikantasopimisen ja siihen liittyvän poliittisen kulttuurin kanssa.

Tutkimuksen tavoitteina on:

- saada uutta ja ajankohtaista tietoa taloudellisen ja poliittisen eliitin systeemiajattelusta koskien Suomen työmarkkinajärjestelmämallia, sen roolista määritellä, mikä on ns. yhteistä hyvää suomalaisen yhteiskunnan kehityksessä, ja tuoda uutta tietoa suomalaiseen läpinäkyvyyskeskusteluun,
- yrittää arvioida korporatiivista Suomen mallia ja sen toimintaa eliitin antaman informaation pohjalta sekä
- pohtia tutkimustulosten valossa Suomen mallin roolia osana suomalaista parlamentarismia ja mihin suuntaan malli on kehittymässä.

Jatkossa puhutaan Suomen mallista, jolla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa suomalaista työmarkkinajärjestelmämallia ja sen yhteiskuntapoliittisia ulottuvuuksia. Talous on yksi ja tärkeä ulottuvuuksista, mutta taloudellisia vaikutuksia ei ole – valitettavasti – ollut mahdollista erikseen tutkia. Talouden tiedot perustuvat tässä tutkimuksessa viimeisiin valtionhallinnon tuottamiin tietoihin.

Tutkimuksen kannalta on nähtävissä tärkeitä rajapyykkejä, joista on kysyttävä, miten ne vaikuttivat, jos vaikuttivat, Suomen mallin kehitykseen. Vuonna 1991 Neuvostoliiton hajotessa Suomi oli integroitunut läntiseen talousyhteistyöhön, joka sai poliittiset tavoitteet Maastrichtin julistuksessa 1992. Kommunistit katosivat eduskunnasta vähitellen. Uusi tilanne avasi EY- jäsenyysskeskustelun ja hakeutumisen Euroopan Unionin jäseneksi 1995. Suomeen säädettiin uusi perustuslaki 1999, mikä ajoittui samaan vaalikauteen, kun Suomi luopui markasta ja liittyi Euroopan talous- ja rahaliiton jäseneksi. Näissä ratkaisuissa kolmikantainen yhteistyö toimi ja työmarkkinaosapuolet ja hallitus sopivat sen jatkuvan myös EU-jäsenyyden oloissa. Finanssikriisin jälkeen Suomen mallin toiminta on jatkunut, mutta taloudellinen menestys on heikentynyt.

Tutkimus on poikkitieteellinen ja siksi olen tarvinnut apua ja tukea erityisesti tilastotieteen alueelta. Toiseksi tutkimus voidaan katsoa kuuluvan poliittisen talouden piiriin. Kysymyksenasettelussa on tukeuduttu aikaisempaan tutkimukseen tulopolitiikan, työmarkkinajärjestöjen ja eturyhmien vaikuttamisen alueilta sekä yritysten ja julkisyhteisöjen suoran vaikuttamisen alueilta. Kolmanneksi poliittisen historian kannalta tutkimuksen tehtävänä on tuottaa nimenomaan uutta tietoa, minkä takia työmarkkina-, politiikka-, talous- ja muiden päättäjien kyselytutkimuksen tulokset muodostavat informatiivisen pohjan keskustelulle Suomen mallista. Tällaisia tutkimuksia ei ole aiemmin tehty – ei ainakaan tässä laajuudessa.

1.3. Tutkimustehtävän rajaus

Kyselytutkimuksen kysymysten suunnittelussa konsultoitiin eturyhmien ja hallinnon asiantuntijoita sekä eräitä kokeneita tutkijoita. Kyselytutkimuksessa ei ole ollut resursseja sisällyttää syvempää tarkastelua työmarkkinajärjestelmän toiminnan seurauksena toimiviin instituutioihin kuten työeläkelaitoksiin ja työttömyysvakuutusjärjestelmään. Kysymysten sisältöön keskitytään seuraavassa alaluvussa.

Yhtä lailla olennaista oli vastaajajoukon identifointi, missä haastava tehtävä oli kerätä yhteystietoja noin 2000 vastaajalta heidän suostumuksellaan. Vastaajat löytyivät seuraavista ryhmistä:

- työnantajajärjestöjen - toimialaliittojen ja keskusjärjestön (EK) - hallitusten tai puheenjohtajistojen edustajat sekä esimerkiksi EK:n yrittäjävaltuuskunnan jäsenet,
- työntekijäkeskusjärjestöjen hallitusten tai puheenjohtajistojen edustajat sekä ammattiliittojen johtohenkilöt,
- yrittäjäjärjestön liittohallituksen jäsenet ja johdon jäsenet sekä piirijärjestöjen puheenjohtajat ja varapuheenjohtajat,
- kansanedustajat, puolueiden johtohenkilöt ja suurten kaupunkikeskusten poliittisesti valitut luottamushenkilöt (mukaan lukien pormestarit),
- ministeriöiden ylin virkamiesjohto (ylijohtajat, kansliapäälliköt),
- suurten yritysten omistajatahoja, johtohenkilöitä ja sijoittajia sekä
- politiikan toimittajien ja taloustoimittajien yhdistysten jäsenet.

Vastaajien asema työelämässä ilmenee alla olevasta taulukosta, josta ilmenee, miten yllä olevasta vastaajajoukosta vastaajat sijoitettiin ammatillisiin asemiin raportin taulukoinnissa.

Raporttiin laskettuja ristiintaulukointeja varten taustamuuttujia (selittäviä muuttujia) on luokiteltu uudelleen niin, että luokkien lukumäärä on alkuperäisiä luokkia vähemmän.

Ikä

Alkuperäinen	n	Yhdistetty muuttuja
18–29	12	18–39
30–39	39	18–39
40–54	147	40–54
55–64	141	44–64
65–75	24	65–
Yli 75	2	65–

Vastaajan asema työelämässä

Alkuperäinen	n	Yhdistetty muuttuja
Yksityissijoittaja	19	1 Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä
Yritystehtävät, pk-yritykset	72	1 Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä
Yritystehtävät, suuryritys	65	1 Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä
Yritystehtävät: ulkomaalainen omistaja/sijoittaja	3	1 Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä
Yritystehtävät: julkisomisteiset yritykset	12	1 Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä
Ammattiyhdistyksen/työntekijäjärjestön tehtävissä	82	3 Palkansaajajärjestö
Työnantajajärjestön/työnantajaliiton/yritysjärjestön tehtävissä	72	2 Työnantajajärjestö
Kansanedustaja	28	4 Poliittiset tehtävät
Poliittiset tehtävät ja poliittisesti nimetyt virat	21	4 Poliittiset tehtävät
Viranhaltija, virkamies	49	5 Viranhaltija
Median edustaja	9	6 Muu
Muu	17	6 Muu

Vastaaajan ala, luokat yhdistetty toisensa pois sulkeviin luokkiin

- Alkutuotannon lisäksi jonkin toisen luokan valinneet on yhdistetty toiseen valittuun luokkaan (jalostus tai palvelut)
- Liikenne on yhdistetty luokkaan palvelut
- Energia on yhdistetty luokkaan palvelut
- Informaatioteknologia on yhdistetty luokkaan palvelut
- Media on yhdistetty luokkaan palvelut
- Vastaajat, jotka ovat valinneet julkisen sektorin lisäksi jonkin toisen alan, on yhdistetty luokkaan julkinen sektori.

Puoluekanta

Perussuomalaiset, Rkp ja Kristillisdemokraatit on yhdistetty luokkaan muu puolue.

Selitettävät muuttujat

Osa selitettävistä muuttujista on viisiluokkaisella Likert-skaalalla (arvot 1–5). Ne on ristiintaulukointeja varten skaalattu kolmiluokkaisiksi yhdistämällä arvot 1 ja 2 luokaksi vähän, arvo 3 keskimääräiseksi luokaksi ja arvot 4 ja 5 luokaksi paljon.

Osa selitettävistä muuttujista on numeerisella asteikolla 0–10. Ne on ristiintaulukointi varten luokiteltu kolmeen eri luokkaan niin, että kussakin luokassa on noin kolmasosa tapauksista. Osa on luokiteltu neljään luokkaan niin, että kussakin luokassa on noin neljäsosa tapauksista.

Kyselyyn vastaajat hyväksyivät tietosuojaehdot ja sen mukaan vastaajien henkilöllisyys pysyy salassa. Vastausprosentti on lähes 20 eli kaikkiaan 380 vastaajaa osallistui kyselyyn. Vastajia voidaan pitää edustavana otoksena poliittiseen talouteen ja siten työmarkkinajärjestelmän kehitysedellytyksiin liittyvissä kysymyksissä. Puoluekantansa on ilmaissut 60 % vastaajista.

1.4. Tutkimuksen raportoinnin esitystapa

Tämän tutkimuksen raportointi toteutuu kahdella eri dokumentilla. Tutkimusraportti on tämä aineisto, joka julkaistaan verkossa (www.utu.fi) ja graafisena painotuotteena. Siihen kuuluu myös vain verkossa julkaistava taulukkoliite, jossa on vastausaineiston täydelliset taulukot.

Kysymysten suunnittelussa ja laadinnassa, vastausten keräämisessä ja raportin ensimmäisen tulosversion synnyttämisessä VTM, väitöskirjatutkija Samuli S. Laineella on ollut merkittävä rooli. Taulukkoliitteen on tuottanut VTT, emeritusprofessori Heikki Paloheimo, joka on osallistunut myös tulosten arviointiin, ja joka on antanut arvokkaita huomioita tutkimuksen tilastotieteellisistä tulkinnoista. Olen kummallekin syvästi kiitollinen heidän panoksestaan tässä työssä.

Vastuun tutkimuksesta kantaa allekirjoittanut, joka on kirjoittanut loppuraportin.

1.5. Vastaajien tarkastelu

Vastaajat eivät jakaudu symmetrisesti partteihin, sosiaalidialogin osapuoliin eli työnantajiin ja palkansaajiin. Vastaajat heijastavat hyvin yhteiskunnallisen vaikuttamisen ja työmarkkinapolitiikan kokonaiskenttää, noin 2 000 edellä kuvattua henkilöä, jotka edustavat erilaisia intressipiirejä, ammatteja, elinkeinoja, poliittisia suuntauksia, vaikuttajia ja päättäjiä. Vastauksia saatiin

380, mikä on 19 % kohteena olevasta ja rajatusta yhteiskunnallistaloudellisesta eliitistä. Vertailun vuoksi Oikeusministeriön 2020 tekemään haastattelututkimukseen, jonka kohderyhmä oli samankaltainen, vastasi 180 lobbaria ja 127 lobbauksen kohteena olevaa edustajaa.⁷

Erityisesti painotetaan, että vastaajat edustavat yhteiskunnallistaloudellista eliittiä, kokemusta ja osaamista. Vastaajat eivät ole kadun miehiä ja naisia.

Tämän tutkimuksen vastaajissa yrittäjät ja työnantajat ovat hyvin edustettuina - 30 % vastaajista lukeutuu heihin. Tämän päälle tulevat vielä työnantajajärjestöjä edustavat vastaajat - 17 %. Kaikkiaan vastaajista 47 % edustaa yrittäjiä tai työnantajapuolta. On kuitenkin tehtävä ero näiden kahden ryhmän välille, sillä työnantajajärjestöjen ja yrittäjäjärjestöjen välillä on julkisuudessaakin havaittavissa suuria näkemyseroja. Tämän lisäksi yrittäjät ovat oma rotunsa yli järjestörajojen. He eivät halua tulla luokitelluksi järjestöjen hallintohenkilökuntaan - olipa kyse Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n yrittäjävaltuuskunnan tai Suomen Yrittäjät järjestön (SY:n) hallintoelimien jäsenistä. On myös olemassa järjestäytyneitä työnantajayrittäjiä, jotka ovat EK:n liittojen jäsenryhmiä ja järjestäytymättömiä työnantajia, jotka ovat SY:n jäseniä. Lisäksi on yrittäjiä, jotka toimivat rinnakkain molemmissa järjestöissä ja sen lisäksi monissa muissa liike-elämän järjestöissä - esimerkiksi kauppakamarilaitoksessa, oman toimialan järjestössä - vaikkapa leipurit ja omistamiseen keskittyvässä yrittäjäjärjestössä - Perheyrittäjien liitto. Työnantajajärjestöjen vastaajia ei voida kuitenkaan näin suoraviivaisesti luokitella vain järjestöjen hallintoon kuuluvaksi, vaan vastaajissa on myös yritysjohtoa, joka on asemoitava yritysjohton ja markkinatalouden ryhmään.

Myös palkansaajajärjestöjen vastaajissa on merkittäviä erilaisia näkemyksiä, jotka heijastavat esimerkiksi myös suurimman palkansaajakeskusjärjestön SAK:n sisäisiä jännitteitä. Sen lisäksi vastaajissa on kahden muun ammatillisen keskusjärjestön AKAVA:n ja STTK:n edustajia ja ammattiliittojen johtohenkilöitä.

Poliittisissa tehtävissä on 12 % vastaajista. He edustavat kansanedustajia, kaupunkien poliittista johtoa, poliittisia avustajia ja puolueiden johtohenkilöitä, esimerkiksi puoluesihteerit tai johtavia puoluevirkailejia. Viranhaltijoita on vastaajista 13 %. He edustavat ministeriöiden ja virastojen ylintä johtoa.

Vastaajien jakautuminen elinkeinoihin on karkeasti linjassa elinkeinorakenteen jakautumisen kanssa. Alkutuotantoa edustaa vastaajista 2 %, jalostusta 9 % ja palvelualoja 30 %. Jälkimmäiseen osin voidaan sisällyttää vastaajat julkisella sektorilla (12 %), työmarkkinatoiminnassa (22 %) ja politiikassa (12 %). Kun otetaan huomioon, että kysely painottuu työmarkkinapolitiikkaan, vastaajien edustavuus on hyvää tasoa. Merkitteä pantavaa on, että viennin ansaintaketjussa työskentelee enintään 24 % vastaajista ja 76 % työskentelee kotimarkkinoilla.

Vastaajista puoluekantansa ilmaisi 64 % eli 244 vastaajaa. Kantaansa ei ilmoittanut 136 vastaajaa. Kantansa ilmoittaneista 53 % oli kokoomuslaisia, 23 % sosialidemokraatteja, 7 % vihreitä, 7 % vasemmistoliittolaisia, 5 % keskustalaisia ja 5 % joitakin muita. Puoluejakauma ei vastaa eduskunnan voimasuhteita, eikä puoluekannatusmittauksia - esimerkkinä voidaan pitää perussuomalaisen ja ruotsalaisen kansanpuolueen vähäinen osuus vastaajien joukossa.

Ikäryhmittelyssä 86 % vastaajista on yli 40- vuotiaita. Eniten nuoria 18-39 - vuotiaita vastaajia on politiikassa (35 %), missä puoluekannat painottuivat vihreisiin ja vasemmistoliittoon. Vas-

⁷ Hirvola, Mikkonen, Skippari ja Tiensuu (2021) Oikeusministeriön julkaisuja, Selvityksiä ja ohjeita 2021:6, ss. 88-91 Kun em. kyselyn lobbaajavastaajat rajataan vain työmarkkina- ja yrittäjäjärjestöihin, vastaajien lukumäärä pienenee noin 50-60 vastaajalla. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-876-9>.

taajien sukupuolijakautuma on yhden naisen suhde kahteen mieheen. Naiset ovat enemmistössä viranhaltijoiden, julkisen sektorin ja vihreiden joukossa. Yli 40 % naisia oli ikäluokissa 40–54 vuotta, palkansaajajärjestöissä, poliittisissa tai muissa tehtävissä. Puoluetaustaltaan eniten naisvastaajia painottui vihreisiin ja sosialidemokraatteihin.

Taulukko 1: Vastaajajoukon koko ja jakaantuminen taustaominaisuuksien mukaan.

	%	n
Kaikki vastaajat		380
<i>Sukupuoli</i>		354
Naiset	35	123
Miehet	65	231
<i>Ikäryhmä</i>		365
18–39	14	51
40–54	40	147
55–64	39	141
65–	7	26
<i>Ammattiasema työelämässä</i>		375
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	30	113
Työnantajajärjestö	17	65
Palkansaajajärjestö	21	78
Poliittinen tehtävä	12	45
Viranhaltija	13	49
Muu	7	25
<i>Elinkeino</i>		339
Alkutuotanto	2	8
Jalostus	9	30
Palvelut	30	100
Työmarkkinatoiminta	22	73
Politiikka	12	39
Julkinen sektori	26	89
<i>Työskentely työmarkkina-asioiden parissa</i>		365
Tehtävät eivät sivunneet työmarkkina-asioita	19	69
Kokemusta alle 10 vuotta	23	82
Kokemusta 10–20 vuotta	30	108
Kokemusta yli 20 vuotta	29	106
<i>Työskentely viennin ansaintaketjussa</i>		
Kyllä	15	53
Ei	76	277
Työni liittyy löyhästi vientiin	9	34
<i>Puoluekanta</i>		244
Kokoomus	53	129
Sdp	23	55
Vihreät	7	17
Vasemmistoliitto	7	17
Keskusta	5	13
Jokin muu	5	13

Taulukko 2: Kyselyaineiston jakautuminen eri taustaryhmiin sukupuolen mukaan.

	Naiset	Miehet	Yhteensä
	%	%	%
Kaikki vastaajat (358)	35	65	100
<i>Ikäryhmä (380)</i>			
18–39	27	73	100
40–54	41	59	100
55–64	35	65	100
65–	12	89	100
<i>Ammattiasema työelämässä (375)</i>			
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	17	83	100
Työnantajajärjestö	33	67	100
Palkansaajajärjestö	45	55	100
Poliittinen tehtävä	42	78	100
Viranhaltija	52	48	100
Muu	46	54	100
<i>Elinkeino (372)</i>			
Alkutuotanto	14	86	100
Jalostus	7	93	100
Palvelut	27	74	100
Työmarkkinatoiminta	41	59	100
Politiikka	41	59	100
Julkinen sektori	53	47	100
<i>Työskentely työmarkkina-asioiden parissa (367)</i>			
Tehtävät eivät sivunneet työmarkkina-asioita	44	56	100
Kokemusta alle 10 vuotta	34	66	100
Kokemusta 10–20 vuotta	40	60	100
Kokemusta yli 20 vuotta	25	75	100
<i>Työskentely viennin ansaintaketjussa (364)</i>			
Kyllä	15	85	100
Ei	41	59	100
Työni liittyy löyhästi vientiin	18	82	100
<i>Puoluekanta (365 vastausta, 247 ilmaisi puoluekannan)</i>			
Kokoomus	23	78	100
Sdp	43	57	100
Vihreät	59	41	100
Vasemmistoliitto	31	69	100
Keskusta	23	77	100
Jokin muu	39	62	100

Taulukko 3: Kyselyaineiston jakautuminen eri taustaryhmiin ikäryhmien mukaan.

	18–39	40–54	55–65	65–	Yhteensä
Kaikki vastaajat	14	40	39	7	100
<i>Sukupuoli</i>					
Naiset	11	48	39	2	100
Miehet	15	37	38	10	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>					
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	5	46	41	8	100
Työnantajajärjestö	11	47	38	5	100
Palkansaajajärjestö	26	35	37	3	100
Poliittinen tehtävä	29	24	32	15	100
Viranhaltija	6	45	47	2	100
Muu	16	32	28	24	100
<i>Elinkeino</i>					
Alkutuotanto	–	63	38	–	100
Jalostus	3	40	50	7	100
Palvelut	9	37	42	12	100
Työmarkkinatoiminta	23	37	36	4	100
Politiikka	35	35	28	3	100
Julkinen sektori	9	40	44	7	100
<i>Työskentely työmarkkina-asioiden parissa</i>					
Tehtävät eivät sivunneet työmarkkina-asioita	20	39	35	6	100
Kokemusta alle 10 vuotta	37	43	18	2	100
Kokemusta 10–20 vuotta	5	59	33	4	100
Kokemusta yli 20 vuotta	1	21	63	15	100
<i>Työskentely viennin ansaintaketjussa</i>					
Kyllä	4	40	47	9	100
Ei	15	41	38	6	100
Työni liittyy löyhästi vientiin	24	35	29	12	100
<i>Puoluekanta</i>					
Kokoomus	5	46	39	10	100
Sdp	18	31	46	6	100
Vihreät	35	41	12	12	100
Vasemmistoliitto	35	47	18	–	100
Keskusta	–	31	54	15	100
Jokin muu	31	23	39	8	100

2. Suomen malli ja sen toimivuus

2.1. Suomen mallin määritelmästä ja hypoteesi ylähuoneesta

Suomen mallia tarkastellaan tässä historiallisesta näkökulmasta. Mallilla tarkoitetaan talous- ja työmarkkinasuhteita sekä niiden nivoutumista ja asemoitumista valtiollisessa päätöksenteossa. Suomen mallia on kuvattu korporatistimin avulla.

Korporatismi on tapa *jäsentää sosiaalista järjestystä*, jolloin sitä analysoidaan kolmen työkalun avulla. Ne ovat yhteisö, valtio (tai hallinto) ja markkinat. Toinen tapa on kuvata sosiaalista järjestystä sitä ohjaavien periaatteiden avulla, jolloin ne voisivat olla ”spontaani solidaarisuus” (yhteisö), ”hierarkkinen kontrolli” (hallinto) ja ”hajautunut kilpailu” (markkinat). Korporatismilla on juurensa autoritaarisissa valtioissa (esim. Espanja, Saksa 1930-luvulla), mutta sodanjälkeisessä Euroopassa *pienten demokraattisten valtioiden korporatismilla* tarkoitetaan kokonaan muuta. Siinä on kolme elementtiä; sosiaalisen kumppanuuden ideologia, verraten keskitetty eturyhmien vuorovaikutus ja vapaaehtoinen, epävirallinen ristiriitojen yhteensovittaminen jatkuvan poliittisen kilpailun avulla eturyhmien, valtiovallan ja poliittisten puolueiden välillä.⁸

Korporatistimin tarkastelussa ovat lainsäädännöllä määritelty hallinto, talouden puitteet ja markkinaolosuhteet sekä näiden myötä kehittynyt sosiaalinen järjestys eli edellä mainittujen instituutioiden pohjalta muodostuneet ihmisten väliset suhteet. Korporatiivinen tarkastelutapa on erilaisista tulkinnoista huolimatta yleisesti hyväksytty luonnehdinta Suomen poliittiseen järjestelmään kuuluvasta ominaisuudesta.⁹

Suomen poliittista järjestelmäkehitystä on jaettu kronologisesti korporatismiperiodeihin, joita jäljempänä käytetään ajattelun strukturoimisen helpottamiseksi. Ne ovat kuitenkin vain suuntaa antavia nimityksiä, eivätkä periodien aikarajat ja vuosiluvut ole kaikki täsmällisiä, vaan poliittiset prosessit ovat hitaita, monimutkaisia ja monitahoisia. Vuosiluvut auttavat kuitenkin sijoittamaan tapahtumia suhteessa toisiinsa. Jussi Vauhkonen on arvostellut periodisointeja ja tarjonnut tehtävää korporatistitutkimukselle *selvittää, kuka, miten ja missä saa määritellä sen, mikä on ”yhteistä hyvää”*.¹⁰ Suomen kehitys tavataan jakaa sotia edeltävään ja sen jälkeiseen aikaan, ensimmäiseen ja toiseen tasavaltaan. EU-jäsenyyden lähihistoriaa voisi kutsua kolmanneksi tasavallaksi. EU-jäsenyyden aikana korporatiivinen toimintatapa on muuttunut ja muutoksen analyysi on yksi tämän tutkimuksen kohde. Koska tämä tutkimus tehdään Eduskuntatutkimuksen keskuksessa, kansanvallan toteutuminen ja eduskunnan valta-asema on tutkimukselle luonteva näkökulma.

⁸ Rehn 1996, 68-70.

⁹ Nousiainen 1970, 1992, 1998; Helander 1981, 3-5, 76-79, 82-83; Kauppinen & Köykkä 1991; Haataja 1993; Köykkä 1994; Rehn 1996; Levä 2021, 97-100; Lilja 1998, 156; Bergholm 2011 ja 2015; Savtschenko 2015, 19-21, 24-26.

¹⁰ Vauhkonen 2006, 63-64. Vauhkonen arvostelee Timo Kauppisen kirjaa Suomen työmarkkinamallista.

Ensimmäinen tasavalta 1917–44: yrityskorporatismista sotatalouteen

Suomen mallin perustuslainmukainen hallinto rakentui 1917–1939 presidenttivaltaisen hallitusmuodon ympärille. Sen juuret ulottuvat Ruotsin vallan aikaan ja suuriruhtinaskunnan autonominen hallinto pohjautui pääosin sen lakeihin. Suuriruhtinaskunnalta puuttui oma ulkoasianhallinto, jonka rakentamisessa valtio tukeutui metsäteollisuusyritysten ulkomaankauppaorganisaatioihin. Markkinat jakautuivat vienti- ja tuontialojen tullipolitiikalle. Tullitulot muodostivat parhaimmillaan tärkeimmät tulot valtion budjetissa. Markkinoiden tärkein toimiala olivat maa- ja metsätalous, erityisesti maitotilat. Sosiaalinen järjestys juontui sisällisodasta.

Maa oli kahtiajakautunut sisällisodan jälkeen ja työmarkkinoilla oli työnantajien julistama neuvottelukielto. Kommunistinen puolue oli kielletty osan sotaa edeltävää aikaa. Ajanjaksolla Suomen mallia kutsutaan *yrityskorporatismiksi*¹¹, millä tarkoitetaan, että työehdoista sovittiin pääasiassa yritystasolla. Työsopimuksia tehtiin yleensä vain ”miesaloilla”, puhuttiin ”epävarmasta työmarkkina-aseman ajasta”.¹² Valtiovallan ja eturyhmien yhteistyö perustui säänneltyyn talouteen ja yritysjohdolla oli merkittävä rooli yhteiskunnallisissa kysymyksissä. Tosin maa- ja metsätalous olivat suurimmat elinkeinot.

Neuvostoliiton hyökättyä Suomeen työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen osapuolet sopivat yhteistyöstä. Se realisoitiin tammikuun 1940 kihlauksen poliittisena julistuksena, jonka pohjalta tehtiin Suojelukuntasopimus helmikuussa 1940 osapuolien ollessa Suojeluskuntajärjestö ja Sosialidemokraattinen puolue. Sovittiin yhteisestä taistelusta Neuvostoliittoa, kommunisteja ja Kuusisen Terijoen hallitusta vastaan, työväen miesten ottamisesta suojelukuntiin ja siitä, että sodan jälkeen neuvotellaan työehtosopimuksista. Maan ollessa sodassa *sotataloutta* harjoitettiin aina vuoden 1955 loppuun saakka ja elettiin hinta- ja palkkasäännöstelyssä.

Toinen tasavalta 1944–91: sotataloudesta liittokorporatismiin ja yhteiskuntakorporatismiin¹³

Sodan jälkeen kommunistit palasivat politiikkaan, maahan tuli uusi sosiaalinen järjestys Neuvostoliiton puuttuessa Suomen asioihin rauhansopimusten nojalla. Sotataloutta jatkettiin vuoden 1955 loppuun saakka hallituksen säännellessä hinnat ja palkat, jos työehtosopimusten kehittäminen, sosiaalipolitiikka ja teollistaminen leimasivat kahta sodan jälkeistä vuosikymmentä. Aikakautta leimaa Suomen ja Neuvostoliiton ystävyys-, yhteistyö- ja avunantosopimus vuodelta 1948, mikä satoi Suomen itäiseen naapuriin, oli poliittinen realiteetti ja rasitti puolueettomuuspyrkimystä ja länsi-integraatiota. Neuvostoliitosta käsin kommunistinen puolue ja turvallisuuskomitea KGB rahoittivat Suomen kommunisteja, joilla oli merkittävä parlamentaarinen asema 1945–1991.¹⁴ Neuvostoliitto myös puuttui joko suoraan valtiojohton kautta tai kommunistisen puolueen ja siihen verkostoituneiden ammattiliittoaktiivien kautta Suomen sisäpolitiikkaan.

Sotakorvaukset maksettiin 1952 mennessä ja jälleenrakennus käynnistyi työmarkkinaosapuolten etsiessä yhteistyötä. Se saavutettiin toimialaliittojen kautta. Sotien jälkeen syntyi tammikuun kihlauksen hengessä uusi poliittinen kulttuuri, sopimiskulttuuri, jota Bergholm kutsuu

¹¹ Kauppinen & Köykkä 1991, 72–73; Kauppinen 1992.

¹² Suoranta 2009, 32 ja Teräs 1995, 455–456.

¹³ Kauppinen & Köykkä 1991, 72–73; Kauppinen 1992.

¹⁴ SKDL:n kansanedustajia oli parhaimmillaan 49 (1945) ja edustajamäärä laski 16 SKDL:n edustajaan ja 4 Demokraattisen Vaihtoehdon edustajaan 1987. SKP/SKDL:n seuraajapuolue on Vasemmistoliitto 1990.

valtiovallan ja työmarkkinajärjestöjen **kaksoissidokseksi**¹⁵. Kaksoissidos on myös ollut tutkimuksessa hallitseva paradigma. Suomi oli kehittynyt etujärjestöjen yhteiskunnaksi. Se on Bergholmin mukaan syntynyt vuosina 1944–48, 1950–51, 1959–61 ja 1967–68. Suomen mallia 1944–68 kutsutaan **liittokorporatismiksi**. Talous oli säännösteltyä ja 1950-luvun puolivälistä Suomi alkoi haakeutua läntisen talousintegraation piiriin. Rahan arvo oli jatkuvassa muutoksessa ja Euroopassa oli alkanut vapaakauppaintegraationaika. Maa rakennettiin uudelleen. Olennaista työmarkkinakehitykselle oli, että vähitellen maataloustuottajat, jotka olivat määrällisesti laskeva väestöryhmä koko sodanjälkeisen historian, onnistuivat etujärjestönsä MTK:n avulla sopimaan maataloustukien ja – ansioiden kytkemisestä yleistä palkkatasoa seuraavaksi.¹⁶

Vuoden 1968 alussa tehtiin inflaation torjumiseksi ja myös poliittisen vakauden saavuttamiseksi tulopoliittinen kokonaisratkaisu, jota liittokorporatismiin vaihe tuki. Työnantajat ja työntekijät sopivat tulopolitiikasta, kolmikantaisesta yhteistyöstä ja sosiaali- ja työelämäuudistuksia koskevasta kolmikantaisesta yhteistyöstä. Suomessa kolmikantaisella sopimisella oli suuri merkitys mm. vasemmiston eheytyksen ansiosta ja siksi, että sisäpolitiikkaa oli leimannut rikkinäisyys. Tässä on pantava merkille ero Ruotsin traditioon, jossa sosialidemokraatit johtivat pitkään sodan jälkeen hallituksia ja ammattiyhdistysliikkeeltä. Heidän kannaltaan ei ollut tarpeellista luoda vuoropuhelua, jossa myös työnantajat ovat mukana.¹⁷ Tämän seurauksena Ruotsissa liike-elämän ja politiikan välillä onkin suurempi etäisyys toisin kuin Suomessa.

Työmarkkinaneuvotteluja käytiin työnantajien johdolla ja osin myös valtiovallan aktiivisella puuttumisella. Työnantajat ryhtyivät yhteistyöhön ammattiliittojen sosialidemokraattien kanssa, kun nämä toimivat etulinjana kilpailussa kommunistien kanssa työväestön poliittisesta kannatuksesta. Työmarkkinaneuvotteluissa syntyi käytäntö, että ensin työnantajat neuvottelivat ensisijaisesti sosialidemokraattien kanssa ja sen lisäksi kummankin ryhmittymän läsnäollessa. Vähitellen päästiin kahtiajaosta vapaampaan asetelmaan.

Työnantajajärjestöt ottivat johtavan roolin kolmikantaisessa yhteiskuntapolitiikassa. Jaksoa vuosina 1968–91 kutsutaan **yhteiskuntakorporatismiksi**, jolloin hallitus tuki elinkeinoelämän uudistumista, länsi-integraatiota ja konsensuspolitiikkaa työkaluna kolmikantainen sopiminen. Työmarkkinajärjestöjen jäsenmäärät kasvoivat ja niiden johdolla määriteltiin sosiaalinen järjestys.

Kolmikantainen sopiminen oli hyvin kattava ja laaja järjestelmä, koska puolueiden ja etujärjestöjen suhteet ja vuorovaikutus oli erittäin tiivistä. Kaksoissidos, joka voisi olla kolmikantasopimisen toinen termi, tiivistyi. Maa vaurastui.

Tämän rinnalla toimihenkilöt organisoituivat ja heidät identifioitiin teollisuustyöläisten taholta työnantajien luottamusta nauttiviksi. Toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä oli selvä ero, kun työnantajat käyttivät työnjohto-oikeuttaan toimihenkilöiden kautta. SAK:n rinnalle syntyi kaksi muuta keskusjärjestöä – akateemisia edustava Akava ja teollisuustoimihenkilöitä edustava STTK.

Levän mukaan korporatismista käsin nähtynä suomalainen yhteiskunta on muuttunut rakenteellisesti. Valtion ja etujärjestöjen suhteet ovat institutionalisoituneet ja formalisoituneet. Niiden toiminta myös sovitetään yhteen pluralistisen vallankäytön ja perustuslaillisen valtiojohton

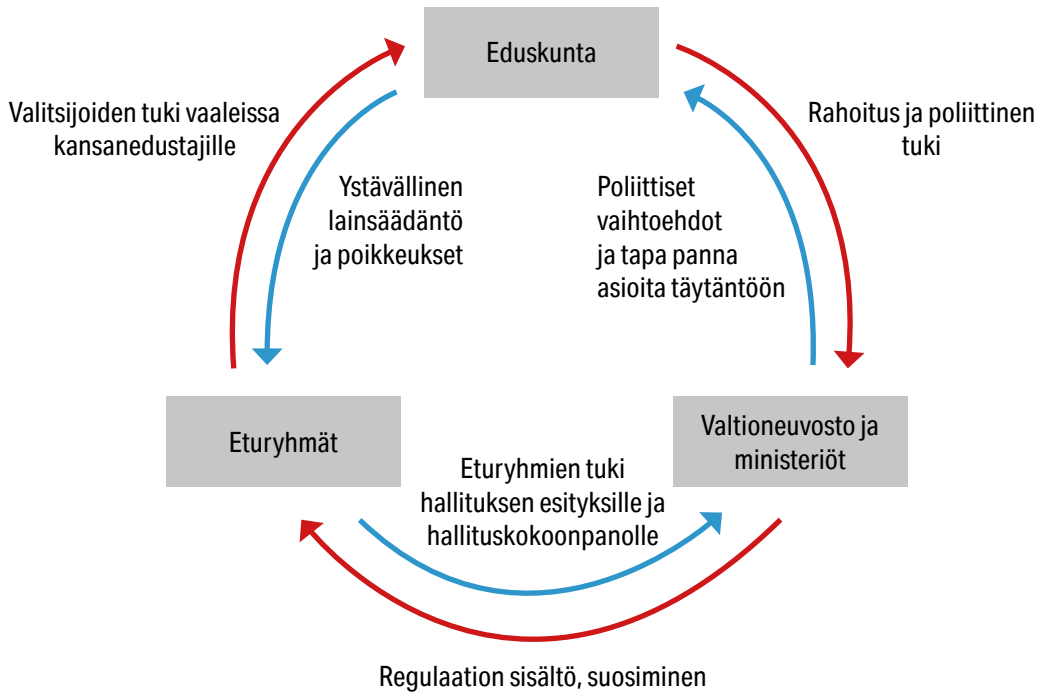
¹⁵ Bergholm 2015.

¹⁶ Haavisto 2022; Blom 2018 A.

¹⁷ Koivisto 2008, 348–350.

kanssa. Niiden väliset päätökset ovat olleet seurausta pitkistä ja kompleksisista neuvotteluista. Keskusjärjestöillä on valtion kanssa neuvotellessaan ”tietty monopolisasema edustamallaan yhteiskunnan toimintalohkolla.” Tätä Levä kutsuu korporatiiviseksi pluralismiksi tai uskorporatismiksi.¹⁸ Kolmikantainen valmistelu, yhteistyö ja päätöksenteko ovat ilmentymiä uskorporatismista¹⁹. Levä arvioi toimihenkilöiden päässeen vasta 1980-luvulla kolmikantaisen yhteistyön sisäpiiriin, josta sen piti taistella.

Alla oleva kuvio²⁰ havainnollistaa kolmikantaisen yhteistyön vaihtosuhteet.



Kolmas tasavalta 1992 alkaen ja EU-korporatismi

Neuvostoliiton hajottua 1991 Suomessa koettiin suuri talouslama. Maa oli ylivelkaantunut, markan arvo romahti kellunnaksi ja valtio takasi pankkijärjestelmän. Suomi haki Euroopan Yhteisöjen jäsenyyttä 1992 ja maahan syntyi uusi sosiaalinen järjestys sen liittyessä siihen 1995. Työntantajat ja palkansaajajärjestöt pääsivät yhteisymmärrykseen EU-jäsenyydestä, eurovaluuttan siirtymisestä sekä siitä, että EU-jäsenyydessä jatketaan kolmikantasopimista.

Samaa problematiikkaa kuin Levä pohtivat Heikki Halila ja Leena Halila artikkelissaan ”Työeläkelaitokset ja Perustuslain 124§”²¹ Työeläkejärjestelmä on monivaiheisen historiallisen kehityksen tulos, jossa pääjännite on perinteisen perusturvan (kansaneläkkeen) ja ansiosidonnaisen työeläkkeen välisessä ansainnassa ja hallinnossa. Työeläkevarallisuus on yksityistä varallisuutta, mutta sitä hallinnoidaan lain pohjalta, jolloin eläketurvan maksaminen ja järjestelmä on annettu yksityisille toimijoille, työeläkelaitoksille, joilla on julkinen tehtävä. Tämä on yksi korporatiivisen toimintatavan ilmentymä. Artikkelissa tätä pidetään perustuslain 124§:n mukaisena, mutta

¹⁸ Levä 2021, 99–100.

¹⁹ Termiä ovat käyttäneet mm. Arvo Myllymäki 1989 ja Jaakko Nousiainen 1992 ja 1998.

²⁰ Blom 2018A, 298.

²¹ Halila ja Halila. Defensor Legis N:o 3/2014, 393–410.

jos tämä tulkinta syystä tai toisesta muuttuisi, sen vaikutukset olisivat laajat. Työeläkeyhtiöiden varallisuus oli instrumentti, jolla valtiojohto perusteli Suomen EMU-kelpoisuutta EU-jäsenyysneuvotteluissa, kenties enemmän suomalaisille kuin muille EY:n jäsenmaille, jolloin työeläkevarallisuus laskettiin julkisiin varoihin ja ne irrotettiin perusteilla olevista finanssitavarataloista. Sittemmin työeläkevaroihin päätettiin puskuroida valuuttaunionin tarvitsemia kansallisia puskurirahastoja, minkä lisäksi vahvistettiin työmarkkinajärjestöjen ja erityisesti palkansaajajärjestöjen edustusta työeläkelaitosten hallinnoissa osana EMU-ratkaisua.²²

Työeläkeyhtiöiden valta-asema on merkittävä ja sosiaalipoliittiseksi kutsuttua eläkepolitiikkaa on johdettu niiden päätöksenteossa vaikuttavien työmarkkinajärjestöjen johtajien toimesta.²³ Järjestelmä on toiminut hyvin, mutta se herättää keskustelua varsinkin nuoremman polven keskuudessa, missä ei tunneta eläkkeen karttumiseen vaikuttavia tekijöitä riittävässä määrin.

Kesällä 1997 rahaliittoa kannattaneet työmarkkinajärjestöt pääsivät yhteisymmärrykseen suurista linjoista, joiden osatekijät olivat työmarkkinoiden kolmikantaisen yhteistyön jatkaminen, EMU-puskureiden luominen työeläkeyhtiöiden yhteyteen ja työeläkeyhtiöiden varojen käytön hallitsemisesta keskinäisellä yhtiömuodolla, jota työnantajat ja eläkeyhtiöt olivat vastustaneet Lex Louekosken valmistelussa. Kolmikantainen yhteistyö vahvistui ja sen merkitys oli aivan ratkaisevaa EU- ja EMU-jäsenyyksien päätöksenteon valtakamppailussa. Siksi kutsun tätä *vahvaksi kaksoissidokseksi*, jonka poliittinen päätöksentekopiiri on paljon *normaalialia sosiaalidialogia* laajempi. Jälkimmäinen kattaa työelämän, työmarkkinasuhteet ja sosiaalipoliittikan.

Myös maataloustuottajat, jotka vastustivat jäsenyyttä, saivat säilyttää kansallisen maataloustuen ainoana maana EU:ssa. **Jaksoa kutsutaan *EU-korporatismiksi***. Maa nousi talouslamasta jaloilleen ja etsi paikkaansa ”Euroopan kovasta ytimestä”. Tutkimuksen perusteella korporatiivisen järjestelmän fundamentit ovat työmarkkinajärjestöjen jäsenmaksuperintäsopimus, ansiosidonnainen työeläkejärjestelmä ja työehtojen yleissitovuus.²⁴

Suomen mallin murroskausi 2006–

Vuonna 2006 Teknologiateollisuuden johdolla työnantajat alkoivat luopua ”vanhasta työmarkkinapolitiikasta”. Työnantajien rivit hajosivat mm. ulkomaisen omistuksen, laajentuneiden sisämarkkinoiden ja globaalien markkinoiden edellyttäessä uusia toimintatapoja. Jukka Koivisto pohti finanssikriisin aikana, että kun tulopolitiikan syntymisen 40-vuotisjuhlaa vietetään, on perusteltua tehdä johtopäätös, että tulopolitiikka tuhosi itsensä, kun se ei muuttunut maailman mukana.²⁵

Työnantajat halusivat joustavampia työmarkkinoita Suomessa ja työntekijät alkoivat pelätä kolmikantajärjestelmästä luopumista. Finanssikriisi 2008 johti sarjaan yrityksiä jatkaa kolmikantaista sopimuspolitiikkaa (raamisopimus 2011, työ- ja kasvusopimus 2013 ja kilpailukyky sopimus 2016), mutta työnantajien toimialaliitot ottivat lopulta 2016 pois Elinkeinoelämän keskusliitolta

²² Blom 2018A.

²³ Esimerkiksi ns. Puron ryhmä, joka oli työmarkkinajärjestöjen sosiaalipoliittinen (eläkkeet) valmistelu- ja lobbausryhmä. Sen merkitystä kuvataan mm. työeläkejärjestelmän historiaa arvioivassa teoksessa Hannikainen & Vauhkonen (2012).

²⁴ Blom 2018a, 3. Suomen talusmallia ja työmarkkinaosapuolten toimintatapoja pohti Kari Liljan pohjoismainen vertailu ja näkemys yritystasoiseen korporatismiin siirtymisestä. Myös Bergholm, Lauri Haataja, Timo Kauppinen ja Virpi Köykkä ovat tutkineet suomalaisen korporatiivisen mallin kehitystä 1990-luvulta eteenpäin. Lilja 1998. 156 Bergholm 2011; Haataja 1993; Kauppinen & Köykkä 1991; Köykkä 1994.

²⁵ Koivisto 2008, 350.

(perustettu 2004) vallan neuvotella keskitetyistä ratkaisuista. Ajanjaksolle ei ole vielä tutkimuksellista nimitystä.

Suomen mallilla on edelleen korporatiivisia instituutioita (työeläkejärjestelmä, työehtosopimuslainsäädäntö sekä erilaisia valtiovallan ja työmarkkinaosapuolten yhteistoimintamuotoja). Olli Korhonen kuvaa ”demokraattisen korporatiivisuuden” – Peter J. Katzensteinia lainaten – kansalliseksi sosiaalisesti kumppanuudeksi, jossa on verrattain keskitetty eturyhmäjärjestelmä, riskiriitojen jatkuva sopiminen vapaaehtoisuuteen perustuvalla neuvottelulla eturyhmien, valtion hallintokoneiston ja puolueiden kesken.²⁶

Suomen työmarkkinajärjestelmämallin ominaisuuksia on vahva valtiovallan ja työmarkkinajärjestöjen yhteistyö (kaksoissidos), joka perustuu pitkään poliittiseen perinteeseen jakaa sopimuksista seuraavia kustannuksia kaikkien kannettavaksi. Sen rinnalla ja varassa toimii ansiosidonnainen turva- ja ansaintajärjestelmä, jossa palkat, työttömyysturva ja työeläkkeet perustuvat ihmisten työelämässä saavutettuihin ansioihin. Syntyessään kansalaiset kuuluvat perusturvan piiriin ja siirtyessään työelämään he pääsevät ansiosidonnaisen turvan piiriin. Työeläke- ja työttömyysturvavakuutusjärjestelmä on perustunut työmarkkinajärjestöjen sopimiseen. Suomen mallin olennainen toimintatapa on kolmikantainen neuvottelujärjestelmä. Suomessa neuvottelujärjestelmä oli yhteiskuntakorporatismiin kaudella laajimmillaan, kun yhteiskunnalliset uudistukset mitoitettiin kolmikantayhteistyöllä.

Tutkimuksessa työmarkkinasopiminen eli konfliktien sääntely voidaan nähdä niiden yksityistämisenä, jolloin ne eivät sido kolmatta osapuolta tai ne eivät aiheuta kustannuksia julkiselle vallalle. Kun ryhmien välisiä konflikteja pyritään siirtämään julkisen vallan oikeudeksi tai velvollisuudeksi ratkaista, puhutaan konfliktien sosialisoinnista. Oikeampi sana voisi olla yhteisöllistäminen.²⁷ Huuskan mukaan tutkijoiden tehtävänä on selvittää, kuinka paljon ryhmät kykenevät omaksi edukseen vaikuttamaan julkisen vallan toimielimiin ja millaisia menetelmiä käyttäen ne yrittävät vaikuttaa tai tehokkaimmin kykenevät vaikuttamaan. Kun julkinen valta tai joku muu osallistuu konfliktin sääntelyyn kustannuksiin, kyse on rent seekingistä, joka voidaan kääntää kuppamiseksi (muiden kustannuksella) tai *kuppaamistaloudeksi*.

Tutkimuksessa Anne Krueger on kuvannut edellä mainittua *rent seekingin* poliittista ekonomiaa.²⁸ Se ilmentyy ihmisten vuorovaikutuksessa seuraavilla tavoilla: 1) suojelurahan periminen rikollisjengin toimesta pienkauppiaan voitoista (saatetaan käsittää samalla tavalla, miten pienyritykset ja järjestäytymättömät työnantajat saattavat kokea arvostelun lain yleissitovuudesta loukkaavan omaa sopimusvapauttaan ja pitävät työmarkkinajärjestöjen jäsenmaksuja, jotka työnantajat keräävät kilpailijoiden työntekijöiltä, ”rikollisina”, ainakin niiden verovähennyskelpoisuuden takia), 2) yritysten muodostama kartelli hintojen korottamiseksi ja kilpailun rajoittamiseksi, mihin Suomessa talouselämä perustui ennen EU-jäsenyyttä, 3) ammattiliiton vaatimus korkeammista palkoista ilman tuottavuuden lisäystä ja 4) hallituksen lobbaaminen verohyötyjen saamiseksi, jolloin se tapahtuu yhden ryhmän eduksi veronmaksajien, kuluttajien tai kilpailijoiden kustannuksella.

²⁶ Korhonen 2017, 28. Katzenstein 1984.

²⁷ Huuska 1968, 4-5. Huuska viittaa E.E. Schattschneiderin artikkeliin ”Intensity, Visibility, Direction and Scope”. The American Political Science Review, Volume LI, s. 941-942. 1957. Huuska toteaa, että em. artikkelissa ei tarkoiteta kaikkien ryhmien pyrkivän konfliktien sosialisointiin ja että lähteessäkään ei ole siihen viitattu.

²⁸ Krueger 1974, 291-301.

Tullockin paradoksiksi kutsutaan sitä, että poliittisen vaikuttamisen liiketoimintakustannukset ovat paljon pienemmät kuin siitä saatavat hyödyt.²⁹ Tämä tarkoittaa, että toimeksiannot poliittiseen vaikuttamiseen (ja lobbaamiseen) ovat edullisia niistä saataviin hyötyihin verrattuna. Tullockin paradoksi haastaa Suomen mallin analyysissä kysymykseen, ovatko työmarkkinajärjestelmän liiketoimintakustannukset pienempiä saatuihin hyötyihin verrattuna eli tuottaako työmarkkinoiden sopiminen ”yhteistä hyvää” myös 2020-luvulla.

Konfliktien sosialisoinnista ilmentää korporatiivinen sopimusjärjestelmä, jossa toisaalta sopimisen kustannukset jaetaan kaikille veronmaksajille ja hyödyt kaikille kansalaisille tai vain niille, joiden hyötymisestä on sovittu. Toiselta puolen konfliktien yksityistämällä voitaisiin tarkoittaa sitä, että estetään valtiota olemaan kolmas tekijä konfliktissa, kun valtion kannanottoihin voidaan vaikuttaa jommankumman osapuolen hyväksi.

Länsi-Euroopan moderneja korporatiivisia järjestelmiä luonnehtivat muun muassa laaja julkinen sektori, tulonjakopolitiikka, hyvinvointivaltion palvelutarjonta, runsas poliittinen osallistuminen ja vahvat vapaaehtoisyhdistykset ja tämä kuvaus on sopinut myös Suomeen ainakin viime vuosiin saakka. Huolimatta siitä, että korporatistista päätöksentekoa on viime vuosina myös haastettu yhä enenevässä määrin, voidaan sanoa, että Suomessa konsensuspolitiikan traditio ja erityisesti kolmikantainen sopiminen työmarkkinapolitiikassa osaltaan ovat luoneet Suomelle ominaista lobbauskulttuuria.

Korporatistista päätöksentekoa on kritisoitu erityisesti siitä, että mallissa ohitetaan parlamentaariset käsittelytavat. Niinimäen mukaan korporatististen rakenteiden nähdään heikentävän demokraattisesti valittua parlamenttia politiikka- ja lakialoitteita koskevan keskustelun tapahtuessa kolmikantaisessa järjestelmässä.³⁰ Tätä vuorovaikutussuhdetta avaavat tarkemmin esim. Savtschenko ja Bergholm, joka tietoisesti valitsee Suomen mallin sijasta käsitteen ”*työmarkkinasuhteiden toimintatavan kehittyminen*”.³¹ Toisaalta suomalaisen korporatismien perinteesen ja kolmikantaiseen sopimiseen on kuulunut, että valtiovalta on itse halunnut osallistua hyvin järjestäytyneiden työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen palkanmuodostusprosessiin. Kyse on ollut poliittisesta vaihdannasta, jossa valtiovalta on vastineeksi luovuttanut osan talous- ja sosiaalipolitiikan päätöksentekovallastaan kolmikantaiselle valmistelulle.³²

Muiden pohjoismaiden työmarkkinajärjestelmämallit poikkeavat Suomen mallista siinä, että puolueilla ja politiikalla on suurempi etäisyys työmarkkinajärjestelmään kuin Suomessa. Kun työnantajat ryhtyivät työmarkkinapolitiikassa uudelle toimintalinjalle, kolmikantasopimisen tuottama aineisto – poliittiset aloitteet – alkoi 2010-luvun lopulle tultaessa vähentyä. Yhteiskuntapolitiikan aloite on siirtymässä pois työmarkkinajärjestöjen käsistä ja siten myös työnantajien käsistä.

Palkansaajapuolen näkemys tästä kehityksestä on eritelty mm. Matti Hirvolan tutkielmassa, jossa arvioidaan EK:n järjestöpäätösten 2015–2017 panevan lopullisen pisteen kolmikantaiselle sopimiselle. Hirvola jättää vielä mahdollisuuden tai toiveen sopimiseen, mutta päättelee voimatasapainon työmarkkinajärjestelmässä järkkyyneen lopullisesti.³³ Edellä viitattiin Jukka Koiviston

²⁹ Buchanan ja Tullock 1962.

³⁰ Niinimäki 2019, 10. Bergholm korostaa yhteiskuntatieteellisen tutkimustradition korostaneen ensisijaisesti sitä, kuinka työmarkkinajärjestöt ovat asteittain kaventaneet parlamentaarisen valtiovallan vaikutusta sosiaali- ja talouspolitiikkaan. Bergholm 2015, 34.

³¹ Savtschenko 2015 ja Bergholm 2015.

³² Bergholm 2015, 34–35.

³³ Hirvola 2017, 107–111.

kymmenen vuotta aiemmin tekemään arvioon siitä, että tulopoliittikka on tuhonnut itsensä, koska se ei ole muuttunut maailman mukana. Nämä puheenvuorot eri aikakausilta ovat kuvaamassa sitä, kuinka tärkeitä on yhteisen tilannekuvan muodostaminen.

Tutkimuksen näkökulmasta valikoitujen maiden taloudellista ja poliittista järjestelmää kuvaa alla oleva taulukko:

Maa	Suomi	Ruotsi	Itävalta	Tanska
Rahapolitiikan päättäjät Valuutta	EKP Euro	Riksbank SEK	EKP Euro	Danmarks Nationalbank DKK
Julkinen velka (prosenttia bkt:sta)	72,4	36,3	82,3	36,6
Bruttokansantuote per capita USD (OECD 2021)	54 860	59 979	59 976	64 868
Työehtosopimusten yleisittövyys ja työmarkkinajärjestelmän luonnekuvaus	Kyllä, hajautunut malli sopimisessa, sovittelua vasta jälkikäteen, ansiosidonnainen ja kestoltaan pitkä työsuhdeturva.	Ei ole, vientivetoisuus, ei lakisääteisiä reunaehtoja, sovittelulla vahva (valtion) myös ennakoiva rooli, työsuhdeturva.	Ei ole, työsuhdeturva ja irtisanomissuoja vahvoja. Palkkatason määrittelyssä markkinoiden vaikutus mukana.	Ei ole, liittojen minimitasot, kannattamattomuus mahdollistaa irtisanomiset, korkea ja osallistava ansiosidonnainen työsuhdeturva
Palkansaajien järjestäytymisaste (OECD, ETUI)	55*	70	30	70
Kaksoissidos = hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen suhteiden tiiviys lainvalmistelussa	Vahva kaksoissidos (kolmikantasopiminen)	sosiaalidialogi	Vahva kaksoissidos (perustuslain turva)	sosiaalidialogi
Avoimuusrekisteri	Laki 2023	Ei ole	Laki 2006	Ei ole

*) Suomen palkansaajien järjestäytymisaste perustuu Työ- ja elinkeinoministeriön selvitykseen, jonka mukaan edunvalvonnan piirissä palkansaajajärjestöissä on 1 889 000 jäsentä, joista 572 000 on opiskelijoita, yrittäjiä ja vapaaajajäseniä. Edunvalvonnan piirissä olevia jäseniä on 1 316 000 ja se on 54,7 % palkansaajista. Vuonna 2017 järjestäytymisaste oli 60,2 %. Palkansaajien järjestäytyminen 2021. TEM Julkaisuja Työelämä 19:2023.

Hypoteesi ylähuoneesta

Näin korporatiivinen järjestelmä on olemassa, mutta ei ole yhteistä arviota siitä, miten se tänään toimii ja miten se tuottaa ”yhteistä hyvää”. Tämän tutkimuksen yksi tehtävä on tuoda tilannekuvaan uutta tietoa.

Ylähuone on tutkimuksessa työkalu, symboli näkökulmalle, jossa pyritään piirtämään suomalaiselle korporatiiviselle järjestelmälle havainnekuva. Edustettuina ovat politiikan ja hallinnon henkilöt, palkansaajajärjestöjen ja työnantajajärjestöjen henkilöt. Kolmen osapuolen verkostot ja instituutiot – erilliset ja yhteiset – ovat kehittäneet yhteistyötä ja riippuvuuksia, jotka laajentavat korporatiivista järjestelmää. Sen parhaat yksilöt pääsevät ylähuoneen jäseniksi, osaksi suurta neuvottelu- ja vaikuttamiskoneistoa, jonka seurannassa ja vaikuttamisen piirissä on parlamentaarinen päätöksenteko.

Ylähuoneen sisäpiiriin sen toimijat valikoituvat pitkien prosessien kautta, missä erityisesti työnantajien omistajat ovat muuttuneet. Vuorineuvokset ovat usein vaihtuneet ulkomaalaisomisteisten yritysten edustajina toimiviin asiantuntijoihin ja agenteihin, hallitusammattilaisiin ja neuvonantajiin.

Palkansaajien edustajat valikoituvat työpaikoilta liittojen päätöksentekoeleimiin pitkän, vaativan ja monivaiheisen prosessin kautta, missä heidän on voitettava vertaisensa liitoissa. Palkansaajien huippuedustajat ovat siirtyneet työeläkeyhtiöiden hallinnoissa omistamisen ja sijoittamisen päättäjiksi, vaikka tätä roolia vähätellään. Julkisen sektorin kasvun seurauksena palkansaajajärjestöjen edustajien rooli on vahvistunut mm. kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajatehtävissä.

Myös yrittäjästatus on venynyt kahteen eri suuntaan, kun palkansaajajärjestöissä on yrittäjäjäseniä ja monet yrittäjät kokevat itsensä pakkoyrittäjiksi. Toinen venymissuunta on yrittäjäomistajat ja työntajayrittäjät, joiden lukumäärä on ollut laskussa vuonna 2022 noin 9 000 työntajayrittäjällä.³⁴

Ominaista ylähuoneelle on ollut, että kaikki eturyhmät haluavat olla siinä mukana ja että hallitukset joutuvat ottamaan huomioon eturyhmien keskinäisen kilpailun ja sen seurauksena ylähuoneen kyvyn tehdä sopimuksia keskenään ja julkisen vallan kanssa.

Ylähuone on omituinen ilmiö siksi, ettei se istu hyvin perinteisiin käsityksiin ylähuoneista esim. Britanniasta tai Italiasta, Ranskasta ja Yhdysvalloista, missä niitä kutsutaan senaateiksi. Tämä outo suomalainen ylähuoneen työkalu on amebamainen ilmiö, jolla on vahva ulkoparlamentaarinen ote ja hahmo, mutta jolla ei ole eduskunnassa muodollista asemaa. Se on outo mm. siksi, ettei sillä ole suoraan valtiosääntöön³⁵ perustuvaa asemaa eikä siten myöskään demokraattista vaaleissa toteutuvaa tilivelvollisuutta.

Siitä huolimatta Suomen parlamentaarista järjestelmää ei voi analysoida ilman korporatiivista järjestelmää, jolla on legitiimi asema. Ylähuone, työmarkkinajärjestelmälähtöinen vuoro-vaikutus, joka on hyvin verkottunut politiikan valmisteluun, hallitsee sitä kautta päätöksentekoa tai merkittävää osaa sitä. Kysymys siitä, *kuinka laaja on sen vaikuttavuuden piiri*, kuvaa korporatiivisin voimakkuutta. Ylähuone sisältää hypoteesin, että korporatiivisuus on voimakasta, missä eduskunnalla on lainsäädäntövalta, mutta työmarkkinajärjestelmällä on siihen voimakas, tavanomaista sosiaalidialogia vahvempi ote. Näin työmarkkinajärjestelmällä on yliote siihen, miten yhteinen hyvä määritellään.

Kolmikantaisen *valmistelun, yhteistyön ja päätöksenteon* analyysi on yksi ylähuoneeseen liittyvän hypoteesin tärkeä osa. Toisaalta sosiaalidialogilla on lainsäädännöllä vahvistettu vahva asema ja toiminnallinen traditio ja toisaalta sen laajuus on 2020-luvun yhteiskunnallinen kiistakysymys. Kaikki eivät halua kutsua sitä kiistaksi. Kysymys onkin kolmikantayhteistyön laajuudesta eli reviiiristä poliittisessa päätöksenteossa.

³⁴ Työvoimatutkimus 2023. https://pxdata.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__tyti/?tablelist=true ja Työntajayritysten määrä laski jyrkästi viime vuonna – ”Tämä on yllättävää ja uhkaa työllisyyttä” – [Yrittajat.fi](https://yrittajat.fi).

³⁵ 11.6.1999/731. Perustuslain 18§ määrittää oikeuden työhön ja elinkeinovapauteen.

2.2. Yleissitovuus, korkea järjestäytymisaste ja kolmikanta Suomen mallin kärkinä

Tähän osioon on kerätty vastaajien käsitykset niistä tekijöistä, jotka kuuluvat Suomen työmarkkinajärjestelmämalliin. Vastaukset piirtävät Suomen mallille ääriiviivat ja tärkeimmät komponentit, jotka ovat eri vastaajaryhmien mielestä tärkeitä.

Taulukko 4: Niiden prosenttiosuus vastaajista, joiden mielestä asia kuvaa Suomen työmarkkinajärjestelmää ja sen perusteita.

(Vastaajia 363)	%
Q9_2 Lainsäädännöllä vahvistettu yleissitovuus	74
Q9_3 Eurooppalaisittain korkea työntekijöiden järjestäytymisaste	63
Q9_5 Kolmikantainen työsuhteita säätelevien lakien valmistelu	61
Q9_8 Läheiset työmarkkinajärjestöjen ja puolueiden suhteet	58
Q9_1 Työehtojen sopiminen parlamentaarisen kontrollin ulkopuolella	54
Q9_7 Työnantajien korkea järjestäytymisaste	31
Q9_4 Työmarkkinajärjestöjen neuvottelutulosten tukeminen finanssipolitiikalla	25
Q9_6 Kansallisen yleisen edun edistäminen	22

Edunvalvonnan

pirstaloituminen, edunvalvontakilpailun koventuminen ja lyhytjänteisyys ei tuota pidemmän tähtäimen hyötyjä. Työmarkkinajärjestelmän ja poliittisen järjestelmän pitäisi olla huomattavasti kauempana toisistaan.

Kommenttaari:

Olellaisinta on panna merkille, että vastaajat painottavat omia lähtökohtiaan. Kansallisen yleisen edun edistäminen jää kahdeksannelle sijalle. Vastaajien valinnoista voi päätellä, ettei ns. ”yhteistä hyvää” tavoitella, koska oma etu tulee ensin.

Tärkeimpiä väittämiä, jotka kuvaavat Suomen työmarkkinajärjestelmää ja sen perusteita, ovat lainsäädännöllä vahvistettu yleissitovuus, eurooppalaisittain korkea työntekijöiden järjestäytymisaste, kolmikantainen työsuhteita säätelevien lakien valmistelu, läheiset työmarkkinajärjestöjen ja puolueiden väliset suhteet sekä työehtojen sopiminen parlamentaarisen kontrollin ulkopuolella. Näille asioille vastaajista yli 50 % katsoi kuuluvan Suomen malliin.

Yritysjohdon ja markkinatalouden ja työnantajajärjestöjen vastaajista enemmän kuin neljä viidestä nostaa yleissitovuuden Suomen mallin kärkitekiäjäksi. Kaksi kolmesta palkansaajasta painottaa yleissitovuutta. Sen sijaan palkansaajat painottavat korkeaa järjestäytymisastetta, missä yritysjohdon ja markkinatalouden ja työnantajajärjestöjen vastaajien painotus on vähäisempää. Eniten puoluekantansa ilmaisseista vastaajista tätä painottavat vihreät, Sdp ja vasemmistoliitto.

Kolmikantaista valmistelua painottavat työnantajajärjestöjen, palkansaajajärjestöjen vastaajat ja poliittisissa tehtävissä toimivat – enemmän kuin kaksi kolmesta vastaajasta. Puolueiden ja työmarkkinajärjestöjen läheisille suhteille annetaan paljon painoa työnantajien sekä yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmän vastaajien keskuudessa. Palkansaajajärjestöjen vastaajat painottavat tätä vähemmän kuin poliittisissa tehtävissä olevat ja viranhaltijat.

2.3. Suomen malli tunnetaan, mutta median kykyjä kertoa siitä epäillään

Taulukko 9: Kuinka hyvin tunnet suomalaisen työmarkkinajärjestelmän? Tässä kysytään, kuinka hyvin vastaaja kokee tuntevansa järjestelmän.

Suomalainen työmarkkinapolitiikka on jäänne ajasta, jolloin yksilöiden ja työntekijöiden oikeudet eivät olleet läheskään yhtä vahvat kuin tänä päivänä. Tänä päivänä yleiset lait ja määräykset suojelevat työntekijää riittävän hyvin. Työntekijäliitot ovat aivan kuin jostain 60-luvulta, kaavoihin kangistuneita, isot lihavat miehet ilman hiuksia yrnyttää samaa asiaa vuosi toisensa jälkeen ilman kunnon argumentteja.

Tällä hetkellä ns. Suomen malli tarkoittaa vahvasti EK:n sanelemaa mallia, aitoa liittokohtaista sopimista ei ole. Keskiteytystä ratkaisusta on siirrytty työntekijäjärjestöjen saneluun. Viennin mallin ongelmat näkyvät nyt esim. hoito- ja hoiva-alojen vaatimuksissa.

	Ei tunne kovin hyvin	Tuntee melko hyvin	Tuntee hyvin	Yhteensä
	%	%	%	%
Kaikki vastaajat (329)	20	42	38	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	27	53	20	100
Työnantajajärjestö	15	34	52	100
Palkansaajajärjestö	5	31	64	100
Poliittinen tehtävä	32	36	32	100
Viranhaltija	26	45	29	100
Muu	26	48	26	100

Kommenttaari:

Neljä viidestä vastaajasta sanoo tuntevansa Suomen työmarkkinajärjestelmän hyvin tai melko hyvin. Mitä vanhempi vastaaja on, sen parempi tuntemusvaikutelma. Myös ikäluokkien 18–39 vuotta vastaajista lähes puolet katsoo tuntevansa Suomen työmarkkinajärjestelmämallin hyvin. Palkansaajajärjestöjen vastaajista kaksi kolmesta koki tuntevansa mallin hyvin, samoin työnantajajärjestöjen vastaajista puolet. Puolueista hyvää tuntemusta ilmaisivat Sdp:n, Vasemmistoliiton ja vihreiden kannattajat.

Taulukko 10: Kuinka hyvin mielestäsi suomalainen työmarkkinamalli tunnetaan? Tässä kysytään, kuinka hyvin vastaaja kokee, että suuri yleisö tuntee Suomen työmarkkinajärjestelmämallin.

Suomen mallia ei taida käytännössä enää olla. Ja jos on, niin se vaikeuttaa vakavasti esim. sairaanhoitajien palkkauksen nostamista ja sairaanhoitajapulan ratkaisemista. Jos sellainen työtaistelutoimi kuin "ylityö- ja vuorovaihtokielto" saa terveydenhoitojärjestelmän käytännössä kaatumaan (sairaaloissa suljetaan osastoja) niin silloin jos-sain on perustavanlaatuisia vikaa.

	Ei tunneta kovin hyvin	Tunnetaan melko hyvin	Tunnetaan hyvin	Yhteensä
	%	%	%	%
Kaikki vastaajat (278)	25	45	31	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	19	49	32	100
Työnantajajärjestö	38	42	21	100
Palkansaajajärjestö	24	40	36	100
Poliittinen tehtävä	26	59	15	100
Viranhaltija	15	39	46	100
Muu	28	44	28	100

Kommenttaari:

Kolme neljästä vastaajasta sanoo Suomen mallin olevan hyvin tai melko hyvin tunnettu. Viranhaltijat on suurin työelämää edustava vastaajaryhmä, joka kokee mallin tunnetuksi. Poliittisen kantansa ilmaiseista vastaajista puolet vihreistä, lähes puolet Sdp:sta ja kolmannes keskustan kannattajista katsoo Suomen mallin olevan suuren yleisön tiedossa melko hyvin tai hyvin. Huomiota herättävää on, että työnantajajärjestön vastaajista yli kolmannes kokee, ettei mallia tunneta hyvin ja kolmannes myös työmarkkinatoiminnassa ja politiikassa mukana olevista vastaajista kokee samoin.

Taulukko 81: Onko median kyky sekä kiinnostus hankkia ja välittää tietoa työmarkkinaneuvotteluista muuttunut viime vuosina?

Asteikko 0–10, missä arvot
 0–4 = heikentynyt (n=89)
 5 = ei muutosta (n=3) ja
 6–10 parantunut (n=26)
 Vastaajia yhteensä 118

Median keskittymisen myötä työmarkkina-asioiden seuranta on vähentynyt dramaattisesti esimerkiksi 1990-lukuun verrattuna. Mistä medioista tietoa saa vai saako mistään (sähköinen media YLE, MTV, Nelonen; valtakunnan lehdet, maakuntalehdet, paikallislehdet) ja mistä sitä pitäisi saada?

	Tilanne Heikentynyt	Ei muutosta	Tilanne parantunut	Yhteensä
	%	%	%	%
Kaikki vastaajat	75	3	22	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Työnantajajärjestö	75	3	23	100
Palkansaajajärjestö	78	3	19	100
Poliittinen tehtävä	67	0	33	100
Viranhaltija	50	0	50	100
Muu	50	0	50	100

Kommentaari:

Kolme neljästä vastaajasta katsoo median kyvyn ja kiinnostuksen välittävää työmarkkinaneuvotteluista heikentyneen. Sama linja näkyy lähes kaikissa vastaajaryhmissä. Suurinta heikentymisen katsotaan olevan ikäryhmän 18–39 vuotta keskuudessa, vihreissä ja alle 10 vuoden työmarkkinakokemuksen omaavien joukossa. Yli 65 - vuotiaat jakautuvat kahteen leiriin 50–50, samoin viranhaltijat. Median kyky ja kiinnostus työmarkkina-asioihin herättää ristiriitaisia tunteita vastaajissa, mutta enemmistö ei selvästikään luota mediaan.

Taulukko 82: Onko medioiden välittämä kuva työmarkkinajärjestelmästä objektiivista?

Asteikko 0–10 on taulukkoon skaalattu kolmiluokkaiseksi Vastaajia yhteensä 145

**Työn-
saajapuolen** ja ay-liikkeiden mollaaminen medioissa ja yleisesti, sekä työnantajaliittojen yksipuolinen saneleminen on lähtenyt ihan kärsistä.

	Melko objektiivinen	Jossain määrin objektiivinen	Melko epäobjektiivinen	Yhteensä
	%	%	%	%
Kaikki vastaajat	35	27	38	100
<i>Sukupuoli</i>				
Naiset	34	30	36	100
Miehet	36	27	37	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohton ja markkinatalouden ryhmä				100
Työnantajajärjestö	42	23	35	100
Palkansaajajärjestö	27	30	43	100
Poliittinen tehtävä	50	–	50	100
Viranhaltija	100	–	–	100
Muu	50	50	–	100

Kommenttaari:

Median objektiivisuuden arvioinnissa hajonta on merkittävää. Vastaajista kolmannes katsoo sen olleen melko objektiivista ja yli kolmannes melko epäobjektiivista. Vastaajista kaksi kolmannelle pitää median välittämää kuvaa melko tai jossain määrin objektiivisena. Vastaajista epäobjektiivisena mediaa piti eniten Sdp:n, vihreiden ja jonkin muun ryhmän (perussuomalaiset, rkp) vastaajat. Viranhaltijoista kaikki vastaajat pitivät mediaa melko objektiivisena.

2.4. Työnantajat ja palkansaajat ovat eri mieltä siitä, miten Suomen malli on muotoutunut

Taustaa

Työmarkkinajärjestelmämalli on pitkän ja monipolvisen kehityksen tulos. Työnantajat ovat luoneet puitteet mallin syntymiselle, mutta työmarkkinajärjestöjen sopimusyhteistyö ei ole voinut tapahtua ilman palkansaajajärjestöjen myötävaikutusta. Palkansaajajärjestöt ovat hankkineet itse oman paikkansa yhteiskunnassa kuten työnantajajärjestötkin. Nykyisessä yhteiskunnallisessa tilanteessa lienee jopa merkittävämpää, mikä käsitys järjestelmässä toimivilla vaikuttajilla on siitä, kenen ehdoilla järjestelmä toimii ja minkälainen on sen alkuperä.

Taulukko 11: Onko suomalainen työmarkkinajärjestelmä muotoutunut pääasiallisesti työntekijäjärjestön vai työnantajien tavoitteiden mukaan?

	Työntekijäjärjestöjen tavoitteiden mukaan	Työnantajien tavoitteiden mukaan	Yhteensä
Kaikki vastaajat (334)	76	24	100
<i>Ikäryhmä</i>			
18–39	52	48	100
40–54	80	20	100
55–64	80	20	100
65–	81	19	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>			
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	95	5	100
Työnantajajärjestö	92	8	100
Palkansaajajärjestö	28	72	100
Poliittinen tehtävä	58	42	100
Viranhaltija	97	3	100
Muu			100
<i>Elinkeino</i>			
Alkutuotanto	88	13	100
Jalostus	87	13	100
Palvelut	83	17	100
Työmarkkinatoiminta	47	53	100
Politiikka	64	36	100
Julkinen sektori	81	19	100
<i>Työskentely työmarkkina-asioiden parissa</i>			
Tehtävät eivät sivunneet työmarkkina-asioita	92	8	100
Kokemusta alle 10 vuotta	68	32	100
Kokemusta 10–20 vuotta	68	32	100
Kokemusta yli 20 vuotta	80	20	100
<i>Työskentely viennin ansaintaketjussa</i>			
Kyllä	93	8	100
Ei	71	29	100
Työni liittyy löyhästi vientiin	84	16	100
<i>Puoluekanta</i>			
Kokoomus	92	8	100
Sdp	28	73	100
Vihreät	60	40	100
Vasemmistoliitto	18	82	100
Keskusta	92	8	100
Jokin muu	92	8	100

Suomen työ-markkinakeskus-telu on hyvin jämähtänyt. Työnantajaleiri ei ole keksinyt paikallisen sopimisen edistämisen jälkeen mitään uutta ja työntekijäjärjestöt keskittyvät suojelemaan olemassa olevaa sääntelyä, jolle olisi suurta päivittämisen tarvetta.

Suomen mallia ei varsinaisesti ole olemassa. Järjestöt eivät ole päässeet siitä yksimielisyyteen.

Työ-markkina-järjestelmän kehityksen kannalta on kriittistä, kuinka työnantajajärjestöt suhtautuvat siihen. Tähän saakka niiden tavoitteena ollut hajottaa työmarkkinajärjestelmää, vaikka se ei välttämättä palvelisi niiden pidemmän aikavälin taloudellisia intressejä.

Kommenttaari:

Vastaajista kolme neljästä katsoo työmarkkinajärjestelmän kehittyneen *työntekijäjärjestöjen tavoitteiden mukaan*. Tällä kannalla ovat erityisesti työnantajat ja yrittäjät ja työnantajajärjestöjen vastaajat ja viranhaltijat. Palkansaajajärjestöjen vastaajilla on täysin päinvastainen käsitys eli kolme neljästä vastaajasta katsoo mallin kehittyneen *työnantajien tavoitteiden mukaan*.

Kokoomus, keskusta ja kaksi kolmesta vihreästä vastaajasta on työnantajajärjestöjen vastaajien kanssa samalla linjalla. Vasemmistoliiton ja Sdp:n vastaajien mukaan se on työnantajapuolen alkuperää. Näkemuserot ovat merkittäviä.

2.5. Työmarkkinajärjestöjen toimintatavoissa ja osaamisessa on paljon parannettavaa

Taulukko 14: Mitä mieltä olette työmarkkinajärjestöjen vallan määrästä työmarkkina-asioihin?

	Liian vähän valtaa	Sopivasti valtaa	Liian paljon valtaa	Yhteensä
	%	%	%	%
Kaikki vastaajat (276)	7	30	63	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	3	9	88	100
Työnantajajärjestö	4	30	66	100
Palkansaajajärjestö	23	64	14	100
Poliittinen tehtävä	8	50	42	100
Viranhaltija	5	31	64	100
Muu	5	26	68	100
<i>Puoluekanta</i>				
Kokoomus	2	22	76	100
Sdp	24	66	10	100
Vihreät	8	25	67	100
Vasemmistoliitto	31	39	31	100
Keskusta	–	27	73	100
Jokin muu	11	44	44	100

Nykyisessä mallissa väärät tahot ovat todellisia päättäjiä.

Kommenttaari:

Vastaajista kaksi kolmesta katsoo, että työmarkkinajärjestöillä on liian paljon valtaa työmarkkina-asioissa. Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmän vastaajat sekä työnantajajärjestöjen vastaajat ovat vahvasti sillä kannalla, että työmarkkinajärjestöillä on liikaa valtaa työmarkkina-asioissa. Myös viranhaltijoita edustavien vastaajien pääosa on tällä kannalta. Palkansaajajärjestöjen vastaajista kaksi kolmesta on kannalla, että työmarkkinajärjestöillä on sopivasti valtaa. Puolet poliittisissa tehtävissä olevista vastaajista on myös tällä kannalla. Puoluekantansa ilmaisesta vastaajista kokoomuksen, keskustan ja vihreiden kannattajat katsovat, että järjestöillä on

liian paljon valtaa, kun taas vasemmistoa kannattavien vastaajien mukaan järjestöillä on sopivasti tai liian vähän valtaa työmarkkina-asioissa. Tässäkin työmarkkinaosapuolten näkemuserot ovat merkittäviä, mutta eivät yhtä suuressa määrin kuin taulukossa 11.

Taulukko 15: Minkä arvosanan antaisitte työntekijäjärjestöjen toimintatavoille ja osaamiselle työehdoista neuvoteltaessa?

	Huono	Keskinkertainen	Hyvä	Yhteensä
	%	%	%	%
Kaikki vastaajat (326)	35	33	32	100
<i>Sukupuoli</i>				
Naiset	29	33	38	100
Miehet	38	33	29	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	58	30	12	100
Työnantajajärjestö	46	39	14	100
Palkansaajajärjestö	3	17	80	100
Poliittinen tehtävä	20	50	30	100
Viranhaltija	32	47	21	100
Muu	38	38	25	100

Työntekijäjärjestöt ovat jääneet 1970 luvulle. Nyt ja tulevaisuudessa Yritykset kilpailevat osaavasta motivoituneesta ja toivon mukaan pysyvistä työvoimasta. → Yritysten on huolehdittava kilpailukykyisistä työehdoista, vaikka AY liikettä ei olisi.

Kommenttaari:

Palkansaajajärjestöjen toimintatavat ja osaaminen saavat vastaajien mielipiteet hajoamaan kolmeen lähes yhtä suureen osaan. Kaksi kolmesta vastaajasta antaa palkansaajajärjestöille arvosanan huono tai keskikertainen eli parannettavaa löytyy. Työnantajat, yrittäjät ja työnantajajärjestöjen vastaajat antavat huonon tai keskinkertaisen arvosanan. Sen sijaan palkansaajajärjestöjen vastaajista neljä viidestä antaa hyvän arvosanan kuten Sdp:tä ja Vasemmistoliittoa kannattavat vastaajat. Työmarkkinaosapuolten näkemykset palkansaajajärjestöjen osaamisesta poikkeavat paljon toisistaan.

Taulukko 16: Minkä arvosanan antaisitte työnantajajärjestöjen toimintatavoille ja osaamiselle työehtoista neuvoteltaessa?

Työnantajapuoli puhuu paljon paikallisesta sopimisesta ja kiistää tavoittelevansa sillä työehtojen heikentämistä. Tämä kummeksuttaa täällä palkansaajapuolella, koska lainsäädäntö ja työehtosopimukset asettavat työsuhteen ehtojen minimitason, eikä mikään estä sopimasta.

	Huono	Keskinkertainen	Hyvä	Yhteensä
	%	%	%	%
Kaikki vastaajat (305)	17	62	21	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	15	68	17	100
Työnantajajärjestö	14	53	33	100
Palkansaajajärjestö	25	51	25	100
Poliittinen tehtävä	18	71	11	100
Viranhaltija	11	68	21	100
Muu	32	55	14	100

Kommentaari:

Pääosa vastaajista – kaksi kolmesta – on keskinkertaisen osaamisen kannalla, mitä tulee työnantajajärjestöjen toimintatapojen ja osaamisen arvioimiseen. Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmän vastaajat eivät edes itse arvosta järjestöjensä osaamista, jos kohta työnantajajärjestöjen vastaajissa arvostus jo kasvaa. Kriittistä työnantajajärjestöjen osaamiseen ja toimintaan kohdistuva asennoituminen on myös palkansaajajärjestöissä.

Taulukko 73: Kuinka suuri painoarvo työtaisteluiden välttämällä tulisi olla Suomen mallin kehityksessä?

Lakot pitää saada loppumaan! Valtio mukaan neuvotteluihin veropolitiikalla.

	Pieni merkitys	Keskikokoinen merkitys	Suuri merkitys	Yhteensä
	%	%	%	%
Kaikki vastaajat (355)	17	25	58	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	16	15	69	100
Työnantajajärjestö	15	16	69	100
Palkansaajajärjestö	27	44	29	100
Poliittinen tehtävä	16	29	55	100
Viranhaltija	8	25	67	100
Muu	16	28	56	100

Kommentaari:

Työtaisteluiden välttämällä on vastaajien selkeän enemmistön mukaan suuri merkitys. Järjestöjen merkitys on yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmän sekä työnantajajärjestöjen vastaajien

mukaan vieläkin merkittävämpää – yli kahden kolmasosan tasolla vastaajista. Myös viranhaltijoiden vastaajista kaksi kolmannesta pitää järjestöjen roolia merkittävänä laittomien työtaistelujen välttämiseksi. Sen sijaan palkansaajajärjestöjen vastaajissa on hajontaa kolmeen ryhmään, joista suurin on keskinkertaista merkitystä painottava. Myös poliittisissa tehtävissä olevista vastaajista yli puolet on työtaistelujen välttämisen kannalla.

2.6. Suomen mallin kriisinkestävyys ja yhteisen edun edistäminen herättävät epäluuloja

Taulukko 17: Minkä yleisarvosanan antaisitte Suomen mallin toimivuudelle?

	Huono	Keskinkertainen	Hyvä	Yhteensä
	%	%	%	%
Kaikki vastaajat (312)	34	36	30	100
<i>Sukupuoli</i>				
Naiset	22	41	37	100
Miehet	39	34	27	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	49	35	17	100
Työnantajajärjestö	38	49	13	100
Palkansaajajärjestö	15	25	60	100
Poliittinen tehtävä	26	32	42	100
Viranhaltija	21	45	34	100
Muu	48	33	19	100

Nykyinen "malli" on museaalinen eikä sovi nykyaikaisiin tuotantotekniikoihin eikä myöskään eurojäsenyyteen.

Kommenttaari:

Vastaajien näkemyksissä on suurehko hajonta, mielipiteet jakautuvat kolmeen melko tasasuureen osaan. Miesten mielestä Suomen mallin toimivuus on huonompaa kuin naisten mielestä.

Suomen mallin toimivuus on kyseenalainen vastaajien arvioiden valossa. Työnantajista ja Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmästä puolet katsoo toimivuuden olevan huono ja työnantajajärjestöjenkin vastaajista yli kolmannes antaa huonon arvosanan. Palkansaajajärjestöjen vastaajista kaksi kolmesta antaa hyvän arvosanan. Puolet kokoomusta kannattavista vastaajista antaa huonon arvosanan, kun taas hyvän arvosanan antaa kaksi kolmesta Sdp:n ja vasemmistoliiton ja yli puolet vihreitä kannattavista vastaajista.

Taulukko 18: Rastittakaa seuraavia vaihtoehtoja, jos ne mielestänne haittaavat Suomen mallin toimintaa

Julkisen sektorin työpaikkojen suhteellisen suuri osuus ja "suljetut systeemit" ovat rakenteellinen ongelma tuotavuuden ja palkkakehityksen kannalta.

Ongelmana on se, että Suomen mallin perusteita on pala palalta yksipuolisesti rapautettu, jolloin muidenkin osien toimivuus on heikentynyt. Yhteistä tilannekuvaa ja tahoja tulevaisuudesta ei ole.

Aihepiiri	Niiden %-osuus vastaajista, joiden mielestä asia haittaa Suomen mallin toimivuutta
(373)	
Q19_5 Yhteisen edun puuttuminen osapuolten välillä	68
Q19_1 Työmarkkinajärjestöjen väliset neuvotteluongelmat	61
Q19_7 Sovittelujärjestelmän toimimattomuus	40
Q19_3 Työnantajajärjestöjen neuvotteluhaltomuus	36
Q19_2 Työntekijäjärjestöjen neuvotteluhaltomuus	34
Q19_6 Liian alhainen yritysten tuottavuus	32
Q19_8 Rahapolitiikan soveltumattomuus Suomen kansalliseen tilanteeseen	17
Q19_4 Valtion neuvotteluhaltomuus	10
Q19_9 Jokin muu	15

Kommenttaari:

Vastaajat identifioivat kaksi tekijää, joista kumpikin saa yli kaksi kolmannesta vastauksista. Yhteisen edun puuttuminen osapuolten välillä ja työmarkkinajärjestöjen väliset neuvotteluongelmat ovat keskeiset haittatekijät. Kolmas on sovittelujärjestelmän toimimattomuus. Yhteistä etua kaipaavat eniten työnantajat ja yrittäjät, viranhaltijat, palvelualalla toimivat vastaajat sekä puolueista kokoomusta, vihreitä ja muita kannattavat. Myös työnantajajärjestöjen, palkansaajajärjestöjen ja poliittisia tehtäviä edustavat vastaajat kaipaavat yhteistä etua, mutta vähemmän kuin edelliset. Tarkempaa tietoa saa taulukkoliitteestä.

Taulukko 35: Miten arvioitte työmarkkinajärjestelmän kykyä reagoida kriiseihin

	Kykenee reagoimaan kriiseihin	Ei vahvaa kantaa	Ei kykene reagoimaan kriiseihin	Yhteensä
	%	%	%	%
Kaikki vastaajat (365)	33	15	52	100
<i>Sukupuoli</i>				
Naiset	34	19	47	100
Miehet	33	13	54	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	16	12	72	100
Työnantajajärjestö	20	17	63	100
Palkansaajajärjestö	77	9	14	100
Poliittinen tehtävä	47	13	41	100
Viranhaltija	18	29	53	100
Muu	16	20	64	100
<i>Puoluekanta</i>				
Kokoomus	23	9	68	100
Sdp	69	16	15	100
Vihreät	44	19	38	100
Vasemmistoliitto	71	–	29	100
Keskusta	25	15	69	100
Jokin muu	23	39	39	100

Globaali talous, keskinäiset riippuvuudet, logistiikkaketjut, laajavaihteiset häiriötilanteet edellyttävät ketterää, nopeaa ja tehokasta muuntautumiskykyä nopeisiin syklinvaihdoksiin.

Kommenttaari:

Enemmistö vastaajista arvioi, että työmarkkinajärjestelmä ei kykene reagoimaan kriiseihin. Systemin reagoitakykyyn uskovat palkansaajajärjestöjen vastaajista kolme neljästä vastaajasta. Systemistä pitävät kiinni Vasemmistoliittoa ja Sdp:tä kannattavat vastaajat. Uskonpuutetta on selkeästi yritysjohtoa ja markkinatalouden ryhmää edustavilla vastaajilla, työnantajajärjestöjen vastaajilla sekä kokoomusta ja keskustaa kannattavien vastaajien vahvalla enemmistöllä.

Taulukko 36: Miten arvioitte valtiontalouden kriisinkestävyyttä

	Valtiontalous on säilyttänyt kohtuullisen kriisinkestävyyden	Ei vahvaa kantaa	Valtiontaloudella ei ole kriisinkestävyyttä	Yhteensä
	%	%	%	%
Kaikki vastaajat (365)	38	27	35	100
<i>Sukupuoli</i>				
Naiset	40	32	28	100
Miehet	36	25	39	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	16	12	72	100
Työnantajajärjestö	20	17	63	100
Palkansaajajärjestö	77	9	14	100
Poliittinen tehtävä	47	13	41	100
Viranhaltija	18	29	53	100
Muu	16	20	64	100
<i>Puoluekanta</i>				
Kokoomus	23	9	68	100
Sdp	69	16	15	100
Vihreät	44	19	38	100
Vasemmistoliitto	71	-	29	100
Keskusta	25	15	69	100
Jokin muu	23	39	39	100

Suomen työmarkkinajärjestelmä on kauttaaltaan remontoitava huomattavasti joustavamaksi.

Kommenttaari:

Vastaajien näkemykset valtiontalouden kriisin kestävydestä hajoavat kolmeen eri osaan, joista suurin vastaajaryhmä - yli kolmannes - uskoo valtiontalouden säilyttäneen kohtuullisesti kriisin kestävyytensä. Kolmannes vastaajista katsoo, että kriisin kestävyyttä ei ole, lopuilla ei ole vahvaa kantaa. Työnantajat, yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmän, alkutuotannon, palveluiden ja jalostuksen vastaajaryhmissä ei uskota kriisinkestävyyteen. Sen sijaan palkansaajajärjestöjen vastaajista kolme neljästä uskoo valtiontalouden kriisinkestävyyteen ja usko on vahva työmarkkinatoiminnassa mukana olevien vastaajien sekä vasemmiston kannattajien keskuudessa.

Taulukko 37: Miten arvioitte työmarkkinajärjestöjen kykyä edistää yhteistä etua

	Pystyvät tarvittaessa saavuttamaan yhteisen edun	Ei vahvaa kantaa	Ei kykyäyhteistoimintaan	Yhteensä
	%	%	%	%
Kaikki vastaajat (365)	36	23	42	100
<i>Sukupuoli</i>				
Naiset	38	22	41	100
Miehet	34	24	42	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohton ja markkinatalouden ryhmä	18	27	56	100
Työnantajajärjestö	26	28	46	100
Palkansaajajärjestö	72	18	10	100
Poliittinen tehtävä	42	23	36	100
Viranhaltija	31	18	51	100
Muu	24	20	56	100

Työmarkkinaosa-
puolten yhteiskunnallinen vastuu on murentunut. Tämä näkyy hyvin esimerkiksi hoitajalakon / kunta-alan sopimusväännössä. Myös poliittinen vastakkainasettelu näkyy etenkin hoiva- ja terveystoimialojen työmarkkinakeskustelussa.

Kommenttaari:

Myös vastaajien käsitykset työmarkkinajärjestöjen kyvystä edistää yhteistä etua hajoavat kolmeen osaan, joista suurin on epäilevien vastaajien osuus. Palkansaajajärjestöjen vastaajien ja työmarkkinatoiminnassa mukana olevien vahva enemmistö uskoo työmarkkinajärjestöjen kykyyn. Tämä käsitys on myös Sdp:n, Vasemmistoliiton ja vihreiden kannattajilla. Vahvaa epäilyä sen sijaan löytyy yritysjohton ja markkinatalouden ryhmän, viranhaltijoiden ja työnantajajärjestöjen vastaajien keskuudessa. Työmarkkinaosapuolten uskomusten ero on merkittävää.

Taulukko 66: Onko työmarkkinajärjestöjen vaikuttaminen yhteiskuntaan lobbausta?**Taustaa:**

Tällä epäsuoralla kysymyksellä mitataan vastaajien suhtautumista siihen, koetaanko työmarkkinapolitiikka ja työehtoihin liittyvä edunvalvonta myös lobbaamiseksi.

Yhteistä aikaisemmalle lobbaustutkimukselle on, että lobbaus on nähty keskeisenä osana poliittista päätöksentekoa ja edustuksellista demokratiaa. Lobbaus voidaan nähdä osana suomalaista korporatiivista päätöksentekojärjestelmää, mitä ovat leimanneet erityisesti konsensuspolitiikan traditio ja kolmikantainen sopiminen työmarkkinapolitiikassa. Viime vuosikymmeninä lobbaus Suomessa on ammattimaistunut ja viestintäkonsulttien käyttö lobbauksessa lisääntynyt.³⁶ Viimeaikainen tutkimus on myös painottanut lobbaukseen liittyviä avoimuusongelmia Suomessa.³⁷ Laajasta lobbaustutkimuksesta huolimatta lobbauksen käytänteistä ja toimintatavoista ei ole muodostunut tarkkaa käsitystä Suomen kontekstissa.

Lobbaaminen on osin suotavaa. Ainakin itse haluan omaehtoisesti saada osuolten näkemykset mielipiteen muodostamiseksi.

	Kyllä	Ei	Ehkä / En osaa sanoa	Yhteensä
	%	%	%	%
Kaikki vastaajat (362)	88	7	5	100
<i>Sukupuoli</i>				
Naiset	82	8	10	100
Miehet	90	7	3	100

Kommentaari:

Valtaosa eli yhdeksän kymmenestä vastaajasta katsoo työmarkkinajärjestöjen vaikuttamisen olevan lobbausta. Eroa on vähän miesten ja naisten välillä. Yli 65-vuotiaissa esiintyy käsitystä, että työmarkkinajärjestöjen vaikuttaminen ei ole lobbausta tai nämä vastaajat ovat epävarmoja asiassa. Vastaajat ovat selvillä melko hyvin avoimuusrekisterilainsäädännön valmistelusta (taulukko puuttuu!) ja politiikan pyöröovesta (taulukko 67), minkä perusteella vastaajat eivät näe tarpeellisenä tehdä eroa lobbauksen ja työmarkkinapoliittisen vaikuttamisen välillä. Työmarkkinajärjestöillä on ollut aktiivinen rooli avoimuusrekisterilainsäädännön valmistelussa mm. Edunvalvontafoorumin puitteissa ja suorana vaikuttamisena. Jos ne olisivat asettuneet poikkiteloin tässä asiassa, se olisi herättänyt suurta huomiota. Toisaalta suomalaiset työmarkkinajärjestöt ovat rekisteröityneet EU:n avoimuusrekisteriin.³⁸

³⁶ Kantola & Lounasmeri 2014; Lounasmeri 2018

³⁷ Vesa & Kantola 2016; Ylönen, Matti, Mannevu, Mona, Kari, Niina 2022

³⁸ Edunvalvojen rekisteri (europa.eu) <https://ec.europa.eu/transparencyregister/public/homePage.do?locale=fi#fi>

2.7. Ylähuoneesta puuttuu luottamusta ja kykyä hahmottaa yhteinen tilannekuva

Vastaajat tuntevat Suomen mallin korporatiivisena työmarkkinajärjestelmänä, jossa on lainsäädännöllä vahvistettu yleissitovuus, eurooppalaisittain korkea työntekijöiden järjestäytymisaste ja kolmikantainen työsuhteita säätelevien lakien valmistelu. Muita mainittuja ominaisuuksia ovat läheiset työmarkkinajärjestöjen ja puolueiden väliset suhteet sekä työehtojen sopiminen parlamentaarisen kontrollin ulkopuolella.

Pääosa vastaajista katsoo Suomen mallin olevan yleisesti hyvin tunnettu yleisön keskuudessa ja että vastaajat tuntevat myös omakohtaisesti mallin hyvin – onhan vastaajien keskuudessa heidän oman ilmoituksensa mukaan merkittävästi kokemusta työmarkkina-asioista. Myös median välittämää kuvaa Suomen työmarkkinajärjestelmämallista pidetään vastaajien enemmistön piirissä melko objektiivisena, mutta vastaajaryhmissä on myös merkittävää hajontaa. Median osaamisen ja kiinnostuksen työmarkkina-asioissa katsotaan heikentyneen.

Seesteiseltä vaikuttavan kokonaiskuvan pinnan alla on kuitenkin merkittäviä näkemyseroja ja jännitteitä. Eräänlainen työmarkkinapolitiikan historiattomuuden havainto on tehtävä sen perusteella, että työnantajat ja palkansaajat ovat täysin päinvastaista mieltä siitä, kenen ehdoilla työmarkkinajärjestelmä on kehittynyt. Työnantajien mukaan se on kehittynyt palkansaajien tavoitteiden suuntaisesti, ja näiden mukaan se on kehittynyt työnantajien tavoitteiden mukaan. Työnantajien käsitys kehityshistoriasta on jyrkempi kuin palkansaajien. Erilaiset näkemykset selittyvät osaltaan myös tietynlaisella jatkuvalla edunvalvontakamppailulla, halutaan esiintyä historiallisesti heikompana osapuolena, jotta vaatimukset nykypäivässä näyttäytyisivät vain oikeutetuilta korjausliikkeiltä historian luomiin vääristymiin.

Kun Suomen mallia asemoidaan osaksi yhteiskunnallista tilannekuvaa, erilaisten näkemysten merkitykset tarkentuvat. Tilannekuvat ovat erilaisia. Ne ovat osaltaan myös viestejä hallitukselle ja poliitikoille siitä, minkälaisina työmarkkinaosapuolet näkevät keskinäiset suhteensa.

Eduskunta, joka edustaa kansaa ja joka hyväksyy budjetin ja budjettilait sekä kaiken lainsäädännön, on erityisesti yritysjohton ja markkinatalousryhmän vastaajien näkemysten mukaan liian sivussa päätöksenteosta. Palkansaajajärjestövastaajien mukaan eduskunnalla on sopivasti tai liian paljon valtaa. Eduskunta on päätöksentekoprosessin viimeinen vaihe ja eduskunnassa oleva parlamentaarinen luottamus pitää hallituksen vallassa ja siten se antaa yhteiselle hyvälle legitimaation.

Työmarkkinajärjestöillä on yritysjohton ja markkinatalousryhmään kuuluvien ja viranhaltijoihin kuuluvien vastaajien mukaan liian paljon valtaa työmarkkina-asioissa. Palkansaajajärjestöjen piirissä ajattelu poikkeaa merkittävästi eli valtaa nähdään olevan jopa liian vähän.

Pääosa yritysjohton ja markkinatalousryhmän sekä työnantajajärjestöjen vastaajista antaa palkansaajajärjestöjen osaamiselle työehdoista neuvoteltaessa arvosanan huono tai keskikertainen eli parannettavaa löytyy. Vastaavasti palkansaajajärjestöjen vastaajista työnantajajärjestöjen osaamisesta työehdoista neuvoteltaessa annetaan vain vähän parempia arvosanoja. Osapuolten käsitys keskinäisestä osaamisesta on heikkoa – tai ainakin se voisi olla paremmalla tolalla.

Kun vastaajat arvioivat Suomen mallin toimivuutta, vastaajien näkemyksissä on suurehko hajonta mielipiteiden jakautuessa kolmeen melko tasasuureen osaan. Työnantajat ja palkansaajat ovat tässäkin eri linjoilla. Vastaajat identifioivat kaksi tekijää. Yhteisen edun puuttuminen

osapuolten välillä ja työmarkkinajärjestöjen väliset neuvotteluongelmat ovat keskeiset häiritteijät. Kolmas on sovittelujärjestelmän toimimattomuus.

Vastaajien enemmistön mukaan työmarkkinajärjestelmä ei kykene reagoimaan kriiseihin. Pelkistetyesti palkansaajajärjestöt uskovat siihen pitäen kiinni järjestelmästä. Yritysjohdon ja markkinatalousryhmän sekä työnantajajärjestöjen vastaajat eivät usko järjestelmän kykyyn reagoida kriiseihin. Vaikka vastaajien näkemykset kestävydestä hajoavat kolmeen eri osaan, suurin vastaajaryhmä 38 % katsoo valtiontalouden säilyttäneen kohtuullisesti kriisin kestävytensä. Palkansaajajärjestöjen vastaajien luottamus valtiontalouden kestävyteen on ihan omaa luokkaansa. Seuraavaksi luottavaisinta käsitykset ovat poliittisissa tehtävissä olevilla vastaajilla, missä vasemmistopuolueita ja vihreitä kannattavat vastaajat ovat luottavaisimpia.

Vastaajien käsitykset työmarkkinajärjestöjen kyvystä edistää yhteistä etua hajoavat kolmeen osaan, joista suurin on epäilevien vastaajien osuus. Palkansaajajärjestöjen vastaajien pääosa uskoo työmarkkinajärjestöjen kykyyn, kun taas työnantajajärjestöjen sekä yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmän vastaajat eivät usko järjestöjen kykyihin edistää yhteistä etua.

Yhdeksän kymmenestä vastaajasta katsoo työmarkkinajärjestöjen vaikuttamisen olevan lobbausta. Kun tämä suhteutetaan vastaajien käsityksiin Suomen mallista yleisellä tasolla, on perusteltua tehdä johtopäätös, että työmarkkinajärjestöjen toiminta on niiden itsensä ja toimintaympäristön mielestä kehittynyt lobbaamiseksi. Vastausten perusteella se ei ainakaan ole yhteisen kansallisen edun tavoittelua tai sen edistämistä.

3. Suomen mallin kehittämisenäkymistä

3.1. Ulkoinen kilpailukyky ja tuloerojen pienentäminen ovat kilpailevia tavoitteita

Taulukko 68: Kuinka suuri painoarvo vientialoilla tulisi olla yleisen palkkatason määrittelyssä Suomen mallin kehityksessä?

	Pieni merkitys	Keskikokoinen merkitys	Suuri merkitys	Yhteensä
Kaikki vastaajat (353)	17	22	61	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	16	17	67	100
Työnantajajärjestö	8	16	75	100
Palkansaajajärjestö	22	33	45	100
Poliittinen tehtävä	32	16	52	100
Viranhaltija	15	21	65	100
Muu	16	32	52	100
<i>Puoluekanta</i>				
Kokoomus	11	15	74	100
Sdp	29	16	55	100
Vihreät	31	44	25	100
Vasemmistoliitto	25	38	38	100
Keskusta	23	15	62	100
Jokin muu	31	31	39	100

Vienti-
vetoinen malli on teoriassa oikeaoppinen, mutta se on samalla este paikallisen sopimisen kulttuurin edistymiselle. Tuotavuuden tulisi määrittellä enemmän palkkatasoa yksilötasolla. Esim. minimipalkkalainsäädäntöä tulisi vakavasti miettiä turvaamaan alimpia mahdollisia palkkoja.

Kommentaari:

Vastaajista 61 % mukaan vientialoilla tulisi olla suuri merkitys kehityksen suuntaajana. Tälle antavat painoa erityisesti yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmän vastaajat, työnantajajärjestöjen vastaajat ja erityisesti iäkkäämmät ihmiset. Palkansaajajärjestöjen vastaajien enemmistö antaa vientialoille pienen tai keskinkertaisen merkityksen, samoin vihreiden, Sdp:n ja vasemmistoliiton kannattajista merkittävä osuus. Vastaavasti kokoomuksen ja keskustan kannattajista selkeä enemmistö antaa suuren merkityksen vientialoille.

Taulukko 69: Kuinka suuri painoarvo ulkoisella kilpailukyvyllä tulisi olla Suomen mallin kehityksessä?

	Pieni merkitys	Keskikokoinen merkitys	Suuri merkitys	Yhteensä
	%	%	%	%
Kaikki vastaajat (355)	6	17	77	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	3	2	96	100
Työnantajajärjestö	3	7	90	100
Palkansaajajärjestö	12	45	44	100
Poliittinen tehtävä	3	26	71	100
Viranhaltija	4	13	83	100
Muu	16	20	64	100
<i>Elinkeino</i>				
Alkutuotanto	14	–	86	100
Jalostus	7	3	90	100
Palvelut	5	8	87	100
Työmarkkinatoiminta	10	37	53	100
Politiikka	–	26	74	100
Julkinen sektori	6	20	74	100
<i>Puoluekanta</i>				
Kokoomus	2	3	95	100
Sdp	13	38	49	100
Vihreät	6	50	44	100
Vasemmistoliitto	19	56	25	100
Keskusta	15	–	85	100
Jokin muu	–	15	85	100

Suomen malli toimii pääpiirteittäin hyvin, mutta suunta on huono. Koordinaatiota ja keskitetympää sopimista tarvitaan.

Kommentaari:

Ulkoiselle kilpailukyvyllä antaa suuren merkityksen kolme neljästä vastaajista, yli 40 - vuotiaat antavat eniten painoa eli neljä viidestä vastaajasta. Ulkoista kilpailukykyä voi verrata viennin arvottamiseen, jos kohta kysymys on hieman laajemmin yhteiskunnan tehokkuutta tarkasteleva.

Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmässä vastaajista lähes kaikki arvostavat sen korkealle, työnantajajärjestöjen ja viranhaltijoiden vastaajista neljä viidestä, politiikassa toimivista vastaajista lähes kolme neljästä. Kaikilla toimialoilla ulkoinen kilpailukyky noteerataan korkealle – 54–90 % vastaajista, työmarkkinatoiminnassa kuitenkin vain joka toinen vastaaja. Palkansaajajärjestöissä kaksi kolmesta vastaajasta antaa sille keskinkertaisen tai pienen merkityksen. Puolueiden kannattajien keskuudessa erot korostuvat porvarillisesti ajattelevien korostavan paljon enemmän ulkoista kilpailukykyä kuin vasemmiston ja vihreiden kannattajat.

Taulukko 70: Kuinka suuri painoarvo tuloerojen pienentämisellä tulisi olla Suomen mallin kehityksessä?

	Pieni merkitys	Keskikokoinen merkitys	Suuri merkitys	Yhteensä
Kaikki vastaajat (353)	44	22	34	100
<i>Sukupuoli</i>				
Naiset	30	25	45	100
Miehet	52	21	28	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	60	24	16	100
Työnantajajärjestö	69	20	12	100
Palkansaajajärjestö	13	15	72	100
Poliittinen tehtävä	26	19	55	100
Viranhaltija	36	40	23	100
Muu	44	16	40	100
<i>Puoluekanta</i>				
Kokoomus	71	19	10	100
Sdp	4	20	76	100
Vihreät	13	25	63	100
Vasemmistoliitto	-	-	100	100
Keskusta	39	23	39	100
Jokin muu	77	15	8	100

Suomen malli ei toimi sellaisenaan, kun se ymmärretään nyt. Matalapalkkasilla julkisilla aloilla ei ole ns. palkkaliukumia, joten vääristymää tulee jatkuvasti lisää.

Kommentari:

Tuloerojen pienentämisessä vastaajien hajonta kolmeen ryhmään on merkitsevää: lähes puolet vastaajista antaa sille pienen merkityksen. Naiset arvottavat tuloerojen pienentämistä korkeammalle kuin miehet. Vastaukset heijastavat työmarkkinoilla olevaa *naisvaltaisten alojen palkkakäytymisiä*. Suuren merkityksen tuloerojen pienentämiselle antavat 18-39-vuotiaiden ikäryhmässä puolet vastaajista, mutta suuren merkityksen antavat palkansaajajärjestöjen, poliittisissa tehtävissä olevista ja työmarkkinatoiminnassa mukana olevista vastaajista puolet tai enemmän. Puoluekannatuksensa ilmaisseista vastaajista tulojen kaventamisen kannalla ovat Vasemmistoliiton, Sdp:n, vihreiden kannattajat, kun taas keskustan kannattajat hajoavat kolmeen lohkoon.

Taulukko 71: Kuinka suuri painoarvo alojen välisellä oikeudenmukaisuudella tulisi olla Suomen mallin kehityksessä?

Jos Suomen mallia halutaan jatkaa missään muodossa, niin kunta-alan tämän keväisen mukaiset palkankorotukset pitää ehdottomasti saada estettyä.

	Pieni merkitys	Keskikokoinen merkitys	Suuri merkitys	Yhteensä
	%	%	%	%
Kaikki vastaajat (353)	30	28	42	100
<i>Sukupuoli</i>				
Naiset	17	29	54	100
Miehet	37	28	35	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	41	31	29	100
Työnantajajärjestö	43	36	21	100
Palkansaajajärjestö	10	18	72	100
Poliittinen tehtävä	13	16	71	100
Viranhaltija	30	40	30	100
Muu	40	20	40	100
<i>Puoluekanta</i>				
Kokoomus	49	28	23	100
Sdp	6	26	69	100
Vihreät	6	13	81	100
Vasemmistoliitto	–	–	100	100
Keskusta	23	31	46	100
Jokin muu	39	31	31	100

Kommentaari:

Toimialojen välisellä oikeudenmukaisuudella on samantyyppinen merkitys kuin tuloerojen kaventamisella. Vastaajista 42 % antaa sille suuren merkityksen, mutta vastauksissa on hajontaa. *Naisille sillä on suuri merkitys ja ikäryhmässä 18–39 vuotta sen merkitys on suurinta.* Suuren merkityksen antavat palkansaajajärjestöjen ja poliittisissa tehtävissä olevat vastaajat. Puolueista Vasemmistoliiton, vihreiden ja Sdp:n kannattajat painottavat toimialojen välistä oikeudenmukaisuutta. Yritysjohdon ja markkinatalousryhmän edustajista sekä työnantajajärjestöjen vastaajien kannoissa on hajontaa, mutta ne antavat pienen merkityksen toimialojen väliselle oikeudenmukaisuudelle.

3.2. Yleissitovuuden ja työsuhdeturvan joustoja ajavat työnantajat, palkansaajat vastustavat

Taulukko 31: Pidättekö pitkällä aikavälillä tavoiteltavana yleissitovuudesta luopumista vai siinä pysymistä?

	Yleissitovuudesta luopuminen on tavoiteltavaa	Ei vahvaa kantaa	Yleissitovuudessa pysyminen on tavoiteltavaa	Yhteensä
	%	%	%	%
Kaikki vastaajat (376)	48	13	39	100
<i>Sukupuoli</i>				
Naiset	31	17	52	100
Miehet	57	11	33	100
<i>Ikäryhmä</i>				
18–39	38	12	61	100
40–54	57	12	31	100
55–64	46	15	39	100
65–	52	4	44	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	74	13	13	100
Työnantajajärjestö	70	16	14	100
Palkansaajajärjestö	3	5	92	100
Poliittinen tehtävä	33	9	58	100
Viranhaltija	41	27	33	100
Muu	56	4	40	100
<i>Elinkeino</i>				
Alkutuotanto	75	13	13	100
Jalostus	60	17	23	100
Palvelut	62	11	27	100
Työmarkkinatoiminta	22	12	66	100
Politiikka	42	11	47	100
Julkinen sektori	34	17	49	100
<i>Puoluekanta</i>				
Kokoomus	72	11	17	100
Sdp	4	4	93	100
Vihreät	13	19	69	100
Vasemmistoliitto	–	–	100	100
Keskusta	69	8	23	100
Jokin muu	54	15	31	100

Yleissitovuus
esimerkiksi rakennusosalalla on eilinehto. Rakennusalan keskipalkat ovat huomattavasti taulukkopalkkoja korkeammat, joten ei voida sanoa, että yleissitovuus heikentäisi palkkakehitystä. Alalla on hyvin tärkeää, että on olemassa minimiehdot, joita kunkin tulee noudattaa, jolloin ei voida kisailla sillä, kuka saa halvinta työvoimaa.

Kommenttaari:

Kysymys on työehtosopimusten yleissitovuudesta, jonka vastaajat (taulukko 4) nostivat tärkeimmäksi Suomen työmarkkinajärjestelmämallia kuvaavaksi tekijäksi.

Vastaajista puolet tavoittelee pitkällä aikavälillä yleissitovuudesta luopumista. Tätä mieltä on 57 % miehistä, kun taas naisten enemmistö kannattaa yleissitovuutta. Kummallakin leirillä on vahva kanta. Mitä vanhemmista vastaajista on kyse, sitä vahvempi on halu luopua yleissitovuudesta.

Työmarkkinaosapuolten kesken näkemusero on suuri. Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmään kuuluvat ja työnantajajärjestöjen vastaajien keskuudessa kolme neljästä haluaisi luopua yleissitovuudesta, kun taas palkansaajajärjestöjen lähes kaikki vastaajat pitävät siitä kiinni sitä myös tulevaisuudessa. Poliittisen kantansa ilmoittaneiden vastaajien keskuudessa näkemykset ovat perinteiset – vasemmistopuolueissa yleissitovuudella on suuri kannatus, porvarillisissa puolueissa pienempi.

Taulukko 28: Onko talouden, työllisyyden ja yhteiskunnan kannalta järkevämpää suosia uuden työntekijän helppo irtisanominen vs. vahva irtisanomissuoja.

	Uuden työntekijän helppo irtisanominen	Ei vahvaa kantaa	Vahva irtisanomissuoja	Yhteensä
Kaikki vastaajat (362)	55	21	24	100
<i>Sukupuoli</i>				
Naiset	43	23	35	100
Miehet	61	21	18	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	80	18	3	100
Työnantajajärjestö	73	19	8	100
Palkansaajajärjestö	9	20	71	100
Poliittinen tehtävä	34	31	34	100
Viranhaltija	55	27	18	100
Muu	63	25	13	100
<i>Puoluekanta</i>				
Kokoomus	81	13	6	100
Sdp	6	36	58	100
Vihreät	31	31	38	100
Vasemmistoliitto	–	–	100	100
Keskusta	62	23	15	100
Jokin muu	77	15	8	100

Suomen työ-markkinajärjestelmä on menneen talven lumia, eikä ymmärretä, että ajat ovat muuttuneet. Työnteko perustuu liikaa läsnäoloon eikä tuloksen tekemiseen.

Kommenttaari:

Vastaajien enemmistö kannattaa uuden työntekijän helpompaa irtisanomissuojaa kuin vahvaa. Miesten kannatus on vahvempaa kuin naisten ja vastaajista vanhempi polvi on ymmärrettävästi helpomman irtisanomissuojan kannalla, koska se kohdistuu todennäköisesti nuorempiin. Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmään kuuluvista vastaajista selkeä enemmistö ja työnantajajärjestöjen vastaajat ovat helpomman irtisanomissuojan kannalla, kun taas palkansaajajärjestöjen vastaajista kolme neljästä on vahvan irtisanomissuojan kannalla. Puoluekantansa ilmaisseiden vastaajien keskuudessa kokoomuslaiset ja keskustalaiset vastaajat kannattavat helppoa irtisanomissuojaa uusien työntekijöiden kohdalla, kun taas kaikki Vasemmistoliittoa kannattavat ja Sdp:tä kannattavista yli puolet on helpomman irtisanomissuojan kannalla. Mielenkiintoista on vihreiden vastausten hajonta kolmeen osaan, jossa suurin on vahvan irtisanomissuojan kannatus.

3.3. Työnantajilla ja palkansaajilla työttömyysturvassa vahva näkemysero

Taulukko 27: Onko talouden, työllisyyden ja yhteiskunnan kannalta järkevämpää suosia matalampaa vai korkeampaa työttömyysturvaa?

	Matalampi työttömyysturva	Ei vahvaa kantaa suuntaan eikä toiseen	Korkeampi työttömyysturva	Yhteensä
Kaikki vastaajat (362)	47	32	21	100
<i>Sukupuoli</i>				
Naiset	30	42	28	100
Miehet	56	27	16	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohton ja markkinatalouden ryhmä	88	7	5	100
Työnantajajärjestö	91	5	5	100
Palkansaajajärjestö	16	7	78	100
Poliittinen tehtävä	41	3	56	100
Viranhaltija	61	14	25	100
Muu	67	8	25	100
<i>Elinkeino</i>				
Alkutuotanto	88	13	-	100
Jalostus	77	7	17	100
Palvelut	80	7	13	100
Työmarkkinatoiminta	41	7	52	100
Politiikka	54	4	43	100
Julkinen sektori	50	11	40	100

Työehtojen kehittäminen yhdessä työntekijöiden edustajien ja työnantajien edustajien kesken on pohjoismaainen hyväksi todettu malli. Mallin on kuitenkin osoitettava toimivuutensa ja sen on pystyttävä vastaamaan työn murroksen asettamiin haasteisiin.

Kommenttaari:

Vastaajista lähes puolet kannattaa matalampaa työttömyysturvaa ja miehet ovat tällä kannalla naisia vahvemmin. Myös elinkeinon alueella kannatetaan matalampaa työttömyysturvaa paitsi työmarkkinatoiminnassa ja politiikassa. Ammattiaseman pohjalta palkansaajajärjestöjen vastaajat ja poliittisissa tehtävissä olevat ovat korkeamman työttömyysturvan kannalla kuten Vasemmistoliiton, Sdp:n ja vihreiden kannattajiksi ilmoittautuneet vastaajat.

Taulukko 73: Kuinka suuri painoarvo työtaisteluiden välttämiseksi tulisi olla Suomen mallin kehityksessä?

	Pieni merkitys	Keskikokoinen merkitys	Suuri merkitys	Yhteensä
	%	%	%	%
Kaikki vastaajat	17	25	58	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	16	15	69	100
Työnantajajärjestö	15	16	69	100
Palkansaajajärjestö	27	44	29	100
Poliittinen tehtävä	16	29	55	100
Viranhaltija	8	25	67	100
Muu	16	28	56	100
<i>Elinkeino</i>				
Alkutuotanto	43	–	57	100
Jalostus	7	13	80	100
Palvelut	22	16	62	100
Työmarkkinatoiminta	17	42	41	100
Politiikka	22	30	48	100
Julkinen sektori	15	28	57	100
<i>Työskentely viennin ansaintaketjussa</i>				
Kyllä	9	28	62	100
Ei	20	25	55	100
Työni liittyy löyhästi vientiin	12	18	70	100
<i>Puoluekanta</i>				
Kokoomus	14	14	71	100
Sdp	24	40	36	100
Vihreät	13	44	44	100
Vasemmistoliitto	31	38	31	100
Keskusta	23	–	77	100
Jokin muu	15	8	77	100

Laittomista la-
koista päästävä eroon.
Esim. AKT:n mahdollisuus
pysäyttää lähes koko Suomi
tukilakoillaan on pöyris-
tyttävää!

Kommentaari:

Lähes kaksi kolmesta vastaajasta antaa työtaisteluiden välttämiseksi suuren painon. Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmään kuuluvat ja työnantajajärjestöjen vastaajat antavat työtaisteluiden välttämiseksi suuren painon. Palkansaajajärjestöjen vastaajat hajoavat kolmeen ryhmään, suurin ryhmä 44 % antaa keskinkertaisen painon. Tätä voisi tulkita siten, että palkansaajat näkevät työtaistelut mahdollisuuksina ja työvälleinä. Työtaisteluiden välttämistä painottavat porvarillisten puolueiden vastaajat, vasemmiston ja vihreiden vastaajien kannat hajoavat.

3.4. Paikallista sopimista kannatetaan, mutta palkansaajat haluavat sopimiselle keskitetyt takeet

Taulukko 30: Pidätkö pitkällä aikavälillä tavoiteltavana keskitettyjä kokonaisratkaisuja vai niistä luopumista.

	Keskitetyistä kokonaisratkaisuista olisi parempi luopua	Ei vanhaa kantaa suuntaan eikä toiseen	Keskitettyjä kokonaisratkaisuja on pidettävä varteenotettavana vaihtoehtona	Yhteensä
	%	%	%	%
Kaikki vastaajat (376)	46	17	37	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	72	13	15	100
Työnantajajärjestö	66	22	12	100
Palkansaajajärjestö	3	13	85	100
Poliittinen tehtävä	33	21	45	100
Viranhaltija	43	27	31	100
Muu	44	20	36	100
<i>Sukupuoli</i>				
Naiset	33	25	43	100
Miehet	54	14	33	100
<i>Työskentely viennin ansaintaketjussa</i>				
Kyllä	76	11	13	100
Ei	39	19	43	100
Työni liittyy löyhästi vientiin	59	15	27	100
<i>Puoluekanta</i>				
Kokoomus	71	12	16	100
Sdp	2	4	95	100
Vihreät	6	25	69	100
Vasemmistoliitto	-	18	82	100
Keskusta	54	31	15	100
Jokin muu	46	31	23	100

Tässä on kohta ikävä tulopoliittista kokonaisratkaisua. Mennyt jatkuvaksi neuvotteluksi ja EK määrittää korotusprosentin alalle kuin alalle. Ei mitään merkitystä, että esim. kaupalla menee hyvin, osinkoa maksetaan omistajille, mutta työntekijöiltä halutaan iltalisät ym pois. Olen seurannut yli 40 vuotta läheltä...

Nykyinen malli on vanhentunut, työehtosopimukset laadittu isojen yritysten näkökulmasta. Nykyisin uudet työpaikat syntyvät pieniin ja keskisuuriin yrityksiin, näillä yrityksillä ei kuitenkaan ole asemaa neuvotteluissa.

Kommentaari:

Keskitetyistä työmarkkinasopimuksista luopuisi lähes puolet vastaajista, mutta yli kolmannes vastaajista säilyttäisi ne mahdollisuutena. Luopumista on eniten yritysjohtajien ja markkinatalouden ryhmään kuuluvissa vastaajissa ja työnantajajärjestöjen vastaajissa ja viennin ansaintaketjussa. Keskitettyjen sopimusten mahdollisuuden säilyttämistä kannattaa pääosa palkansaajajärjestöjen vastaajista, työmarkkinatoiminnassa mukana olevista kaksi kolmesta ja poliittisissa tehtävissä olevista vastaajista lähes puolet. Poliittisen kannan ilmaisseet jakautuvat kahteen leiriin. Porvarilliset puolueet luopuisivat keskitetyistä, kun vasemmistopuolueet ja pääosa vihreiden vastaajista kannattaa keskitettyjä kokonaisratkaisuja.

Taulukko 32: Pidättekö pitkällä aikavälillä tavoiteltavana liittokohtaisen sopimisen vähentämistä vai lisäämistä.

Ollaan tavallaan huonomimmassa mahdollisessa tilanteessa, kun ei ole keskitettyä tai hajautettua järjestelmää. Liittokohtainen malli on huono, kun alojen välinen koordinaatio kilpailukyvyyn varmistamiseksi puuttuu.

Nykyinen malli on vanhentunut, työehtosopimukset laadittu isojen yritysten näkökulmasta. Nykyisin uudet työpaikat syntyvät pieniin ja keskisuuriin yrityksiin, näillä yrityksillä ei kuitenkaan ole asemaa neuvotteluissa.

	Liittokohtaisen sopimisen vähentäminen on tavoiteltavaa	Ei vahvaa kantaa	Liittokohtaisen sopimisen lisääminen on tavoiteltavaa	Yhteensä
	%	%	%	%
Kaikki vastaajat (376)	39	22	33	100
<i>Sukupuoli</i>				
Naiset	29	34	38	100
Miehet	45	25	30	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	63	19	19	100
Työnantajajärjestö	50	25	25	100
Palkansaajajärjestö	7	36	57	100
Poliittinen tehtävä	26	23	51	100
Viranhaltija	29	47	25	100
Muu	44	28	28	100
<i>Elinkeino</i>				
Alkutuotanto	29	57	14	100
Jalostus	47	22	30	100
Palvelut	56	17	27	100
Työmarkkinatoiminta	19	29	51	100
Politiikka	37	21	42	100
Julkinen sektori	23	42	35	100
<i>Työskentely työmarkkina-asioiden parissa</i>				
Tehtävät eivät sivunneet työmarkkina-asioita	56	22	22	100
Kokemusta alle 10 vuotta	33	37	30	100
Kokemusta 10–20 vuotta	34	30	36	100
Kokemusta yli 20 vuotta	38	24	38	100

Kommenttaari:

Vastaajien näkemykset liittokohtaisesta sopimisesta hajoavat. Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmään kuuluvien vastaajien reilu enemmistö, puolet työnantajajärjestöjen vastaajista, puolet jalostuksen vastaajista ja palvelujen vastaajista ja yli puolet ventialojen vastaajista *vähentäisi liittokohtaista sopimista*. Sen *lisäämisen kannalla on palkansaajajärjestöjen* vastaajista suuri enemmistö, poliittisissa tehtävissä olevista vastaajista ja työmarkkinatoiminnassa olevista vastaajista puolet. Vasemmistoa kannattavien keskuudessa liittokohtaisella sopimisella on kannatusta.

Taulukko 33: Pidättekö pitkällä aikavälillä tavoiteltavana työpaikkakohtaisen sopimisen vähentämistä vai lisäämistä

	Vähentäminen on tavoiteltavaa	Ei vahvaa kantaa	Lisääminen on tavoiteltavaa	Yhteensä
	%	%	%	%
Kaikki vastaajat (376)	8	19	72	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	4	6	90	100
Työnantajajärjestö	5	3	92	100
Palkansaajajärjestö	18	50	32	100
Poliittinen tehtävä	2	33	65	100
Viranhaltija	12	16	71	100
Muu	20	12	68	100
<i>Elinkeino</i>				
Alkutuotanto	–	13	88	100
Jalostus	13	17	70	100
Palvelut	3	12	85	100
Työmarkkinatoiminta	11	36	53	100
Politiikka	11	24	66	100
Julkinen sektori	15	22	64	100

Paikallinen sopiminen on työpaikan olojen parhaan asiantuntemuksen ja tulevaisuuteen sitoutumisen paras tae.

Nykyinen malli on vanhentunut, työehtosopimukset laadittu isojen yritysten näkökulmasta. Nykyisin uudet työpaikat syntyvät pieniin ja keskisuurisiin yrityksiin, näillä yrityksillä ei kuitenkaan ole asemaa neuvotteluissa.

Kommentari:

Työpaikkakohtaisella sopimisella on suurta kannatusta vastaajien keskuudessa – kolme neljästä vastaajasta on sen lisäämisen kannalla. Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmän vastaajissa sekä työnantajajärjestöjen vastaajien keskuudessa sen kannatus on hyvin korkeata, myös poliittisissa tehtävissä olevat ja viranhaltijat ja muussa ammatillisessa asemassa olevat kannattavat sitä. Kannatus on korkealla myös alkutuotannon, jalostuksen ja palvelujen piirissä ja jopa työmarkkinatoiminnan ja myös politiikan ja julkisen sektorin keskuudessa. *Puolella palkansaajajärjestöjen vastaajista ei ole asiassa vahvaa kantaa ja vain kolmannes kannattaa työpaikkakohtaista sopimista.* Puoluekantansa ilmaisseiden vastaajien keskuudessa näkemykset hajoavat. Kokoomusta ja keskustaa kannattavat vastaajat ovat työpaikkakohtaisen sopimisen kannalla.

Taulukko 34: *Pidättekö pitkällä aikavälillä tavoiteltavana laittomien työtaistelujen rangaistusten kasvattamista vai pienentämistä*

	Rangaistuksia ja vahingonkorvauksia tulisi kasvattaa	Ei vahvaa kantaa	Rangaistuksia ja vahingonkorvauksia tulisi pienentää	Yhteensä
	%	%	%	%
Kaikki vastaajat (376)	61	27	12	100
<i>Sukupuoli</i>				
Naiset	50	37	12	100
Miehet	67	21	12	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	86	10	5	100
Työnantajajärjestö	86	9	5	100
Palkansaajajärjestö	12	56	32	100
Poliittinen tehtävä	44	42	14	100
Viranhaltija	63	27	10	100
Muu	64	24	12	100
<i>Elinkeino</i>				
Alkutuotanto	88	13	-	100
Jalostus	87	3	10	100
Palvelut	77	17	6	100
Työmarkkinatoiminta	33	44	23	100
Politiikka	53	26	21	100
Julkinen sektori	48	38	15	100
<i>Puoluekanta</i>				
Kokoomus	88	8	4	100
Sdp	6	64	31	100
Vihreät	31	63	6	100
Vasemmistoliitto	12	35	53	100
Keskusta	92	-	8	100
Jokin muu	77	23	-	100

Ammattiyhdistykset eivät kunnioita lakeja. Pitää korjata lakeja ja asetuksia eduskunnassa, työttömyyskorvauksia väärinkäytetään.

Kommenttaari:

Vastaajista 61 % lisäisi rangaistavuutta laittomissa työtaisteluissa, kun vaihtoehtona olisi niiden pienentäminen. Naisista vain 50 %, kun taas miehistä 67 % on rangaistusten kasvattamisen kannalla. Kun ikä nousee vastaajilla, rangaistavuus kasvaa. Sitä kasvattaisivat erityisesti 86 % työnantajista ja Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmästä, 86 % työnantajajärjestöjen vastaajista, 63 % viranhaltijoista, 88 % alkutuotannossa, 87 % jalostuksessa, 77 % palvelujen vastaajista, 88 % kokoomuslaisista ja 92 % keskustalaisista. Laittomien työtaistelujen rangaistuksia ja vahingonkorvauksia pienentäisi noin kolmannes palkansaajajärjestöjen vastaajista ja Sdp:n vastaajista sekä yli puolet Vasemmistoliiton vastaajista.

Vertailu osavastauksista taulukoissa 30, 32 ja 33:

<i>Erilaisten sopimuskulttuurien toivottavuus, kun kyseessä on ainoa vaihtoehto, vastaajien ammattiaseman mukaan.</i>				
<i>- Keskitettyjen sopimusten toivottavuus</i>				
<i>- Liittokohtaisten sopimusten toivottavuus</i>				
<i>- Paikallisen eli työpaikkakohtaisen sopimisen toivottavuus</i>				
	Keskitetyt	Liittokohtaiset	Paikalliset	...
	%	%	%	
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohdon ja markkinatalousryhmä	15	19	90	
Työnantajajärjestö	12	25	92	
Palkansaajajärjestö	85	57	32	
Poliittinen tehtävä	45	51	65	
Viranhaltija	31	25	71	

3.5. Sovittelijalle toivotaan lisää valtaa

Taulukko 38: Miten arvioitte sovittelujärjestelmän toimintakykyä.

	Sovittelujärjestelmä toimii hyvin	Ei vahvaa kantaa	Sovittelujärjestelmä toimii huonosti	Yhteensä
	%	%	%	%
Kaikki vastaajat (370)	18	33	49	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	23	40	37	100
Työnantajajärjestö	22	43	35	100
Palkansaajajärjestö	14	16	70	100
Poliittinen tehtävä	9	33	58	100
Viranhaltija	15	40	45	100
Muu	21	21	58	100
<i>Elinkeino</i>				
Alkutuotanto	–	63	38	100
Jalostus	17	48	35	100
Palvelut	22	32	46	100
Työmarkkinatoiminta	25	21	54	100
Politiikka	11	42	47	100
Julkinen sektori	13	33	55	100
<i>Työskentely työmarkkina-asioiden parissa</i>				
Tehtävät eivät sivunneet työmarkkina-asioita	15	46	39	100
Kokemusta alle 10 vuotta	18	30	51	100
Kokemusta 10–20 vuotta	18	25	57	100
Kokemusta yli 20 vuotta	19	35	46	100

Suomen mallissa on ollut se hyvä puoli, että työehtosopimus ns. pakotetaan viimeistään valtakunnan sovittelijan toimesta voimaan, mutta nykyään valtakunnan sovittelijan kautta, ei saa muuta kuin yleisen linjan, joka ei palvele aloja, vaan lisää mm. naisten ja miesten palkkaeroja.

Kommenttaari:

Sovittelujärjestelmä ei ole irrallaan työmarkkinajärjestelmästä, vaan se on sen olennainen osa. Sen merkitys korostuu, kun osapuolet ovat ajautuneet tai ajautumassa työtaistelutilanteeseen. Vain viidennes vastaajista sanoo sovittelujärjestelmän toimivan hyvin. Puolet vastaajista katsoo sen toimivan huonosti. Tällä kannalla ovat erityisesti poliittisissa tehtävissä olevat vastaajat, puolet työmarkkinatoiminnassa olevista sekä noin puolet palveluiden vastaajista. Vahvinta kriittisyys on palkansaajajärjestöjen vastaajien keskuudessa. Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmän sekä työnantajajärjestöjen vastaajien näkemykset hajoavat kolmeen ryhmään, kriittisyys on kolmanneksen luokkaa.

Taulukko 39: Miten arvioitte sovittelujärjestelmän toimivallan määrää?

	Sovittelujärjestelmä tarvitsee lisää toimivaltaa	Ei vahvaa kantaa	Sovittelujärjestelmän toimivallan lisääminen ei palvele työmarkkinoiden vakautta	Yhteensä
	%	%	%	%
Kaikki vastaajat (370)	44	30	26	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	64	24	13	100
Työnantajajärjestö	39	44	17	100
Palkansaajajärjestö	18	31	51	100
Poliittinen tehtävä	36	26	38	100
Viranhaltija	55	28	17	100
Muu	46	25	29	100
<i>Työskentely työmarkkina-asioiden parissa</i>				
Tehtävät eivät sivunneet työmarkkina-asioita	48	35	17	100
Kokemusta alle 10 vuotta	41	37	22	100
Kokemusta 10–20 vuotta	42	28	31	100
Kokemusta yli 20 vuotta	45	23	32	100
<i>Puoluekanta</i>				
Kokoomus	61	25	15	100
Sdp	15	28	57	100
Vihreät	33	40	27	100
Vasemmistoliitto	18	18	65	100
Keskusta	62	31	8	100
Jokin muu	39	54	8	100

Kommentaari:

Lähes puolet vastaajista katsoo, että sovittelujärjestelmä tarvitsee lisää toimivaltaa. Vastaajien näkemyksissä on hajontaa. Toimivallan lisäämisen kannalla on yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmän ja työnantajajärjestöjen vastaajista merkittävä osa. Sen sijaan sovittelujärjestelmälle ei antaisi lisää valtaa puolet palkansaajajärjestöjen vastaajista ja samalla kannalla ovat vasemmistopuolueiden vastaajat. Työnantajapuolella ja porvarillisella puoluekentällä on halua lisätä sovittelujärjestelmän toimivaltaa, mutta palkansaajajärjestöjen ja vasemmiston kannattajien piirissä katsotaan, että sovittelujärjestelmän toimivallan lisääminen ei ole hyväksi työmarkkinoiden vakaudelle.

Taulukko 40: *Kuinka hyvin tunnette muita sovittelujärjestelmiä?*

	Tuntee hyvin muita sovittelujärjestelmiä	Ei vahvaa kantaa kumpaankaan suuntaan	Ei tunne hyvin muita sovittelujärjestelmiä	Yhteensä
	%	%	%	%
Kaikki vastaajat (370)	14	24	62	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	5	19	76	100
Työnantajajärjestö	20	27	53	100
Palkansaajajärjestö	18	33	49	100
Poliittinen tehtävä	19	14	67	100
Viranhaltija	11	26	64	100
Muu	20	38	52	100
<i>Elinkeino</i>				
Alkutuotanto	–	25	75	100
Jalostus	14	28	59	100
Palvelut	8	23	70	100
Työmarkkinatoiminta	27	25	48	100
Politiikka	11	18	71	100
Julkinen sektori	14	24	62	100
<i>Työskentely työmarkkina-asioiden parissa</i>				
Tehtävät eivät sivunneet työmarkkina-asioita	6	14	82	100
Kokemusta alle 10 vuotta	5	21	74	100
Kokemusta 10–20 vuotta	20	32	48	100
Kokemusta yli 20 vuotta	20	26	54	100

Kommenttaari:

Merkittävä osa eli kaksi kolmannesta vastaajista ei tunne hyvin muita sovittelujärjestelmiä. Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmässä tietämättömyys on korkeata -kolme neljästä vastaajasta. Puolet työnantajajärjestöjen vastaajista ei tunne muita. Asioihin perehtymättömyys on suurta poliittisten tehtävien ja viranhaltijoiden keskuudessa, ja sama tila löytyy alkutuotannosta, jalostuksessa ja palveluissa, poliittisissa tehtävissä ja julkisen sektorin vastaajien keskuudessa.

Taulukko 41: Kannatatteko sovittelijan toimivallan ja resurssien kasvattamista.

	Kannattaa, jos sillä saavutetaan vakaammat työmarkkinat	Ei vahvaa mieltä	Ei ole hyväksyttävää	Yhteensä
	%	%	%	%
Kaikki vastaajat (370)	63	27	10	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	69	23	8	100
Työnantajajärjestö	48	46	7	100
Palkansaajajärjestö	53	26	21	100
Poliittinen tehtävä	66	22	12	100
Viranhaltija	70	28	2	100
Muu	78	17	4	100
<i>Elinkeino</i>				
Alkutuotanto	75	25	–	100
Jalostus	70	23	7	100
Palvelut	73	19	7	100
Työmarkkinatoiminta	55	30	16	100
Politiikka	57	30	14	100
Julkinen sektori	59	32	10	100
<i>Työskentely työmarkkina-asioiden parissa</i>				
Tehtävät eivät sivunneet työmarkkina-asioita	54	36	10	100
Kokemusta alle 10 vuotta	69	27	4	100
Kokemusta 10–20 vuotta	63	25	12	100
Kokemusta yli 20 vuotta	63	26	12	100
<i>Puoluekanta</i>				
Kokoomus	63	30	7	100
Sdp	57	26	17	100
Vihreät	60	33	7	100
Vasemmistoliitto	53	18	29	100
Keskusta	69	31	–	100
Jokin muu	62	23	8	100

Kommentaari:

Sovittelijan toimivallan ja resurssien kasvattamista kannattaa kaksi kolmannelta vastaajista, jos sillä saavutetaan vakaammat työmarkkinat. Vain 10 % ei hyväksy sovittelijan toimivallan lisäämistä. Eniten sitä kannattavat yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmän vastaajat ja puolet työnantajajärjestön vastaajista, palkansaajajärjestöjen vastaajista enemmistö, poliittisten tehtävien parissa olevista vastaajista kaksi kolmesta ja viranhaltijoista saman verran. Sillä on vahva kannatus tärkeimpien elinkeinojen piirissä ja myös puoluekantansa ilmaiseseiden keskuudessa. Epäilevyyttä on lähinnä palkansaajajärjestöissä.

Taulukko 42: Miten arvioitte Ruotsin kaltaisen sovitteluinstituutin sopivuutta Suomeen?**Taustaa**

Medlingsinstitut – Sovitteluinstituutti on Ruotsissa viranomaisen, jolla on kolme päätehtävää: työriitojen sovittelu, toimiva palkanmuodostus ja palkkatilastot. Sillä on proaktiivinen toiminnallinen rooli ennalta puuttua näkyvissä oleviin ongelmiin (työriidat, palkanmuodostus) ja se tuottaa osapuolille palkkatilastot.

	Sovitteluinstituutti sopisi Suomeen	Ei vahvaa mieltä	Sovitteluinstituutille ei ole tarvetta	Yhteensä
	%	%	%	%
Kaikki vastaajat (124)	49	39	12	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	46	41	14	100
Työnantajajärjestö	42	42	17	100
Palkansaajajärjestö	52	40	9	100
Poliittinen tehtävä	60	32	8	100
Viranhaltija	52	41	7	100
Muu	50	36	14	100
<i>Työskentely työmarkkina-asioiden parissa</i>				
Tehtävät eivät sivunneet työmarkkina-asioita	50	41	9	100
Kokemusta alle 10 vuotta	50	42	8	100
Kokemusta 10–20 vuotta	54	38	8	100
Kokemusta yli 20 vuotta	42	40	18	100
<i>Puoluekanta</i>				
Kokoomus	50	39	12	100
Sdp	55	37	8	100
Vihreät	58	42	–	100
Vasemmistoliitto	40	47	13	100
Keskusta	42	50	8	100
Jokin muu	58	33	8	100

Kommentaari:

Puolet vastaajista on kannalla, että Sovitteluinstituutti sopisi Suomeen. Vain yksi kymmenestä epäilee sen soveltuvuutta Suomeen ja toisaalta muilla vastaajilla ei ole vahvaa kantaa. Se selittynee sillä, että Medlingsinstitut tunnetaan heikosti. Sen kannatus on suurinta palkansaajajärjestöjen, poliittisten tehtävien piirissä toimivien ja viranhaltijoiden keskuudessa, missä yli puolet on kannattaa sitä. Vastaajaryhmissä merkille pantavaa on, ettei asiassa ole vahvaa kantaa. Myös vastustus jää alhaiselle tasolle.

Taulukko 43: Miten arvioitte sivutoimisten sovittelijoiden soveltuvuutta Suomeen.

	Projektiluonteiset ja sivutoimiset sovittelijat sopisivat Suomeen	Ei vahvaa kantaa	Sovittelijoiden toimittava nykyjärjestyksen puitteissa	Yhteensä
	%	%	%	%
Kaikki vastaajat	43	35	22	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	46	39	14	100
Työnantajajärjestö	40	39	21	100
Palkansaajajärjestö	34	31	35	100
Poliittinen tehtävä	39	35	27	100
Viranhaltija	40	44	16	100
Muu	55	18	27	100
<i>Elinkeino</i>				
Alkutuotanto	38	63	-	100
Jalostus	44	39	17	100
Palvelut	44	26	30	100
Työmarkkinatoiminta	41	32	27	100
Politiikka	30	44	26	100
Julkinen sektori	39	49	21	100
<i>Työskentely työmarkkina-asioiden parissa</i>				
Tehtävät eivät sivunneet työmarkkina-asioita	41	47	12	100
Kokemusta alle 10 vuotta	40	28	32	100
Kokemusta 10–20 vuotta	35	36	29	100
Kokemusta yli 20 vuotta	50	34	16	100

Työmarkkina-asioissa, kuten esimerkiksi nyt meneillään olevan hoitoalojen työehtokriisin kohdalla tulisi turvautua kokeneisiin työmarkkina-asiantuntijoihin, eikä sattumanvaraisesti poliittisiin perustein palvelukseen otettuihin taloustieteilijöihin.

Kommenttaari:

Vastaajissa on paljon mielipidettä, että projektiluonteiset ja sivutoimiset sovittelijat sopivat Suomeen. Kautta linjan enemmän kuin kolmanneksen vastaajien keskuudessa ei asiassa ole vahvaa kantaa. Ne hajaavat työmarkkinaväen piirissä, jos kohta eniten kannatusta löytyy yritysjohdon ja markkinatalousryhmän vastaajien sekä työnantajajärjestöjen vastaajien keskuudessa. Palkansaajajärjestöissä kannat hajoavat kolmeen lähes yhtä suureen osaan.

Taulukko 44: Miten arvioitte sovittelijan valtaa työtaistelutoimien lykkäämisessä.

	Sovittelijan voitava lykätä työtaistelutoimia	Ei vahvaa kantaa	Sovittelijalla ei pitäisi olla valtaa lykätä työtaistelutoimia	Yhteensä
	%	%	%	%
Kaikki vastaajat (327)	58	23	19	100
<i>Sukupuoli</i>				
Naiset	45	28	27	100
Miehet	65	21	14	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	80	16	4	100
Työnantajajärjestö	76	18	6	100
Palkansaajajärjestö	25	22	53	100
Poliittinen tehtävä	33	44	22	100
Viranhaltija	57	29	14	100
Muu	64	27	9	100
<i>Elinkeino</i>				
Alkutuotanto	63	38	-	100
Jalostus	84	84	8	100
Palvelut	72	18	10	100
Työmarkkinatoiminta	44	21	35	100
Politiikka	32	41	27	100
Julkinen sektori	48	30	22	100
<i>Puoluekanta</i>				
Kokoomus	80	16	4	100
Sdp	14	34	52	100
Vihreät	50	36	14	100
Vasemmistoliitto	6	31	63	100
Keskusta	67	25	8	100
Jokin muu	67	33	-	100

Kommenttaari:

Vastaajista työtaistelun lykkäämisvallan kannalla on lähes kaksi kolmannelta vastaajista, miehistä varsinkin, mutta naisista vain 45 %. Lykkäämisvaltaa kannattavat yritysjohton ja markkinatalousryhmän vastaajat ja työnantajajärjestöjen vastaajat, kun taas palkansaajajärjestöjen vastaajista lykkäämisvallan lisäämistä vastustaa yli puolet vastaajista. Porvarillisissa puolueissa lykkäämisvallan lisäämistä kannatetaan ja vasemmistopuolueiden vastaajissa ei valtaa haluta kasvattaa.

Taulukko 45: Tuleeko talouden ulkoisen kilpailukyvyyn ohjata sovittelijan toimintaa.

	Sovittelijan toiminnassa tulee näkyä talouden ulkoisen kilpailukyvyyn ylläpitäminen	Ei vahvaa kantaa	Sovittelijan tulee toimia työehtoridin puitteissa ilman kilpailukyvyyn erityistä huomioimista	Yhteensä
	%	%	%	%
Kaikki vastaajat (327)	59	23	19	100
<i>Sukupuoli</i>				
Naiset	46	31	24	100
Miehet	65	20	15	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	81	16	3	100
Työnantajajärjestö	84	15	2	100
Palkansaajajärjestö	14	38	49	100
Poliittinen tehtävä	39	23	39	100
Viranhaltija	64	23	14	100
Muu	55	27	18	100
<i>Elinkeino</i>				
Alkutuotanto	63	38	-	100
Jalostus	81	8	12	100
Palvelut	68	22	10	100
Työmarkkinatoiminta	38	28	34	100
Politiikka	48	17	35	100
Julkinen sektori	55	26	20	100
<i>Työskentely viennin ansaintaketjussa</i>				
Kyllä	83	8	8	100
Ei	51	28	21	100
Työni liittyy löyhästi vientiin	82	4	15	100
<i>Työskentely viennin ansaintaketjussa</i>				
Kyllä	83	8	8	100
Ei	51	28	21	100
Työni liittyy löyhästi vientiin	82	4	15	100

Suomessa paljon hyvää, mutta muuttavassa/muuttuneessa tilanteessa olemme auttamattoman hitaita löytämään työmarkkinoilla yhteisiä keinoja viedä asioita oikeaan suuntaan, jotta niin yrityksillä kuin henkilöstöllä olisi parempi tulevaisuus (kilpailukyvyyn kautta).

Kommenttari

Vastaajista selvä enemmistö katsoo, että sovittelijan toiminnassa tulee näkyä talouden ulkoisen kilpailukyvyyn ylläpitäminen. Miehet ovat tällä kannalla vahvemmin kuin naiset. Palkansaajajärjestöjen vastaajien kannoissa on hajontaa – vain kuudennes painottaisi ulkoista kilpailukykyä ja puolet jättäisi painottamatta ja lopuilla vastaajista ei ole vahvaa kantaa. Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmän vastaajat, työnantajajärjestöjen vastaajat, poliittisissa tehtävissä olevat, viranhaltijat, viennin ansaintaketjussa mukana olevat sekä porvarillisten puolueiden kannattajat ovat pääosin ulkoisen kilpailukyvyyn painottamisen kannalla. Vasemmistoliiton, Sdp:n kannattajien ja vihreiden vastaajien enemmistöt eivät painota ulkoista kilpailukykyä. *Suurilla valtuuksilla varustetut sovittelijat, erityisesti velvollisuudella painottaa ulkoista kilpailukykyä, ei sovi palkansaajajärjestöjen vastaajien ja vasemmistopuolueita kannattavien vastaajien ajattelutapaan.*

3.6. Sisäpiiri on suomalainen toimintatapa myös työmarkkina-asioissa

Taulukko 80: Millä tasolla mielestänne on työmarkkina-asioita hoitavien valta ja piiriytyminen?

Vallan taso: Asteikko 0 (pieni valta) – 200 (suuri valta)

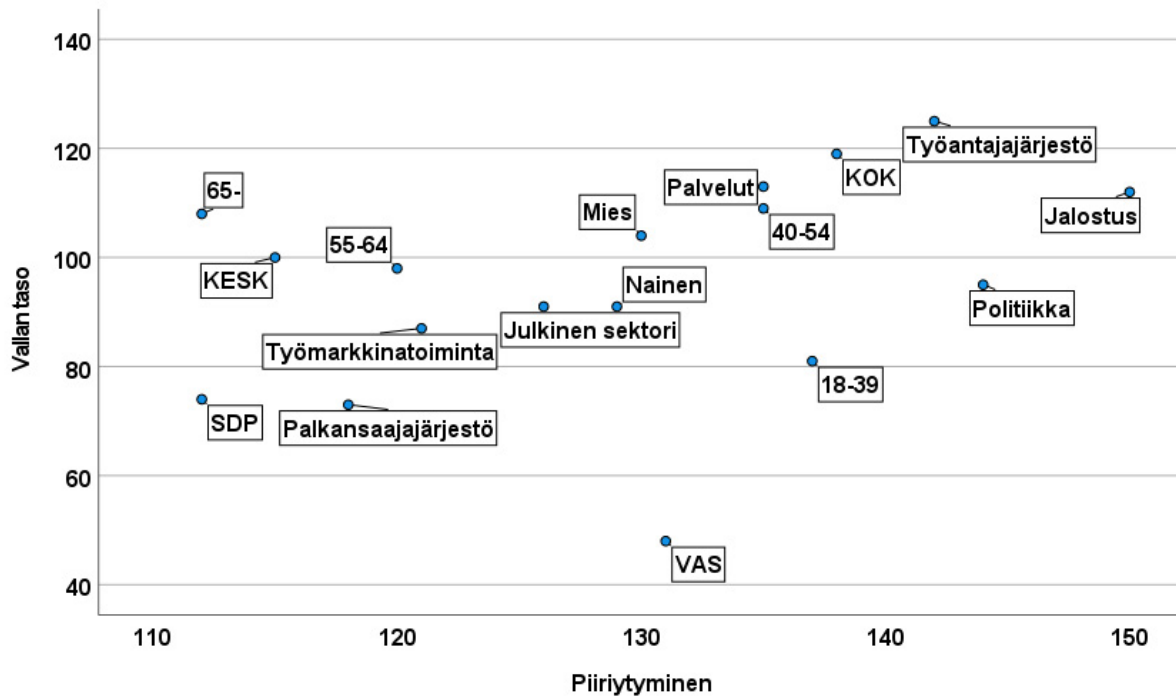
Piiriytyminen: Asteikko 0 (pieni piiriytyminen) – 200 (suuri piiriytyminen)

Ryhmäkeskiarvot taustaryhmittäin

Vastaajien lukumäärä 124

	Piiriytyminen taso	Vallan taso
	keskiarvo	keskiarvo
Kaikki vastaajat	129	99
<i>Sukupuoli</i>		
Naiset	129	91
Miehet	130	104
<i>Ikäryhmä</i>		
18–39	137	81
40–54	135	109
55–64	120	98
65–	112	108
<i>Ammattiasema työelämässä</i>		
Työnantajajärjestö	142	125
Palkansaajajärjestö	118	73
Muu	131	119
<i>Elinkeino</i>		
Jalostus	150	112
Palvelut	135	113
Työmarkkinatoiminta	121	87
Politiikka	144	95
Julkinen sektori	126	91
<i>Työskentely työmarkkina-asioiden parissa</i>		
Tehtävät eivät sivunneet työmarkkina-asioita	135	140
Kokemusta alle 10 vuotta	133	83
Kokemusta 10–20 vuotta	134	108
Kokemusta yli 20 vuotta	119	89
<i>Työskentely viennin ansaintaketjussa</i>		
Kyllä	149	118
Ei	125	94
Työni liittyy löyhästi vientiin	158	140
<i>Puoluekanta</i>		
Kokoomus	138	119
Sdp	112	74
Vasemmistoliitto	131	48
Keskusta	115	100

Pieni maa, samat toimijat politiikassa ja talouselämässä, piiri pieni pyörii!



Kuvio 1: Millä tasolla mielestänne on työmarkkina-asioita hoitavien valta ja piiriytyminen

Kommenttaari:

Kysymys on siitä, miten vastaajat kokevat työmarkkina-asioita hoitavilla olevan valtaa. Mitä enemmän on piiriytymistä eli kuulutaan sisäpiiriin, sitä enemmän on valtaa. Vastaajat kokevat työmarkkina-asioita hoitavilla olevan enemmän valtaa kuin niillä, jotka eivät hoida työmarkkina-asioita. Tästä voidaan päätellä, että vastaajat katsovat työmarkkina-asioita hoitavien olevan vallan sisäpiirissä tai ainakin lähellä sitä. Kysymys on myös siitä, miten vastaajat itse asemoivat itsensä vallan sisäpiiriin tai sen ulkopuolelle.

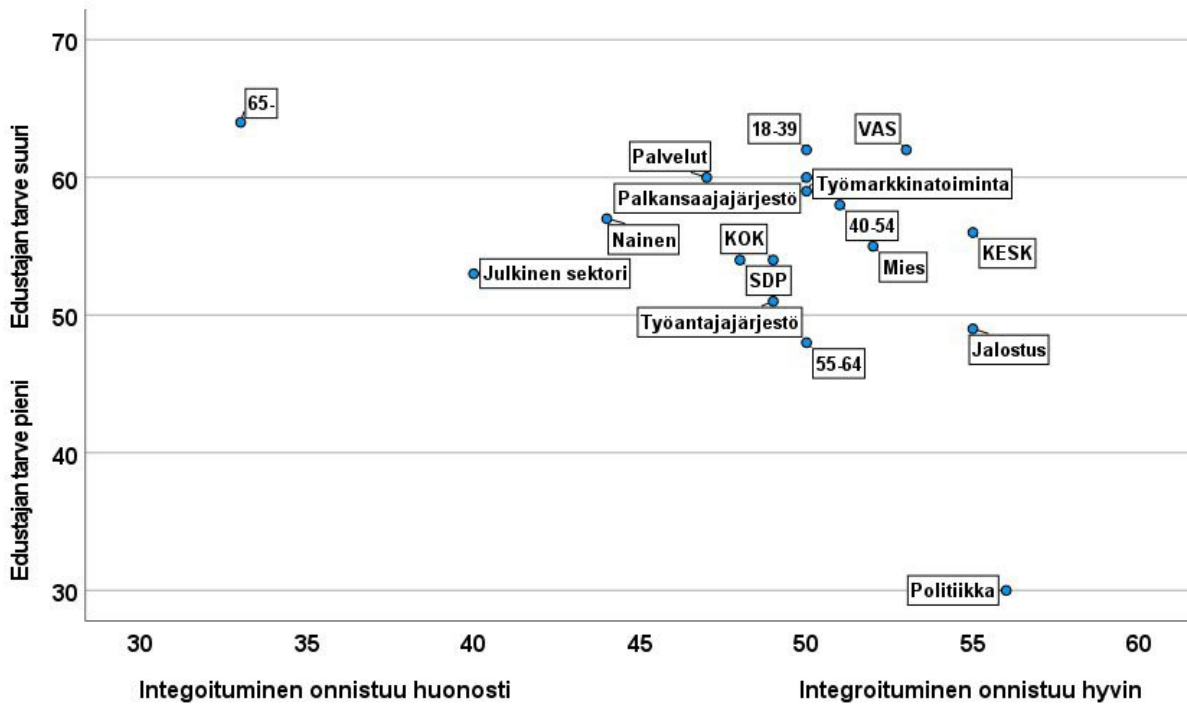
Palkansaajajärjestöjen vastaajat kokevat olevansa vallan ulkopuolella, kun taas työnantajajärjestöjen vastaajat kokevat olevansa sisäpiirissä. Myös politiikassa tämä näkyy siten, että porvarillisten puolueiden vastaajat ovat ylempänä valtavektorilla, kun taas vasemmistopuolueiden vastaajat katsovat olevansa alempana. Jalostuksessa (teollisuus) ja palveluissa sisäpiiriin kuulumisen käsitys on voimakas kuten myös poliittisissa tehtävissä olevilla vastaajilla. Merkille pantavaa erityisesti on, että palkansaajiin kuuluvat, Sdp:n ja Vasemmistoliiton vastaajat katsovat, etteivät ole sisäpiirissä.

Taulukko 83: Suomessa toimivan ulkomaisen sijoitusintressin integroituminen suomalaiseen työmarkkinajärjestelmään

Asteikko 0–100

Ryhmäkeskiarvot taustaryhmittäin

	Suomessa toimiva ulkomainen sijoitusintressi integroituu hyvin Suomen työmarkkinajärjestelmään ja talouselämään sekä sen toimintaperiaatteisiin, suomalaisilla edustajilla tai ilman: Integroituminen onnistuu huonosti (pieni) - Integroituminen onnistuu hyvin (suuri)	Suomessa toimiva ulkomainen sijoitusintressi integroituu hyvin Suomen työmarkkinajärjestelmään ja talouselämään sekä sen toimintaperiaatteisiin, suomalaisilla edustajilla tai ilman: Edustajaa ei tarvita (pieni) - Edustajaa tarvitaan (suuri)
Kaikki vastaajat (114)	50	55
<i>Sukupuoli</i>		
Naiset	44	57
Miehet	52	55
<i>Ikäryhmä</i>		
18–39	50	62
40–54	51	58
55–64	50	48
65–	33	64
<i>Ammattiasema työelämässä</i>		
Työnantajajärjestö	49	51
Palkansaajajärjestö	50	60
<i>Elinkeino</i>		
Jalostus	55	49
Palvelut	47	60
Työmarkkinatoiminta	50	59
Politiikka	56	30
Julkinen sektori	40	53
<i>Työskentely työmarkkina-asioiden parissa</i>		
Tehtävät eivät sivunneet työmarkkina-asioita	46	51
Kokemusta alle 10 vuotta	54	61
Kokemusta 10–20 vuotta	47	58
Kokemusta yli 20 vuotta	50	50
<i>Työskentely viennin ansaintaketjussa</i>		
Kyllä	52	56
Ei	49	55
Työni liittyy löyhästi vientiin	50	61
<i>Puoluekanta</i>		
Kokoomus	49	54
Sdp	48	54
Vasemmistoliitto	53	62
Keskusta	55	56



Kuvio 2: Suomessa toimivan ulkomaisen sijoitusintressin integroituminen suomalaiseen työmarkkinajärjestelmään.

Kommenttaari:

Kysymys kohdistettiin vain työmarkkinajärjestöjen, hallinnon ja politiikan vastaajaryhmille. Kysymys koskee siis sitä, integroituuuko ulkomainen omistaja suomalaiseen työmarkkinajärjestelmään paremmin suomalaisen edustajan avulla vai ilman. Vastaajien ollessa suomalaisia ja edustavan työmarkkina-asioiden pitkää kokemusta pääosa vastaajista ymmärrettävästi ilmaisee käsityksensä, että suomalaisen edustajan avulla integroituminen työmarkkinajärjestelmään sujuu paremmin kuin ilman edustajaa.

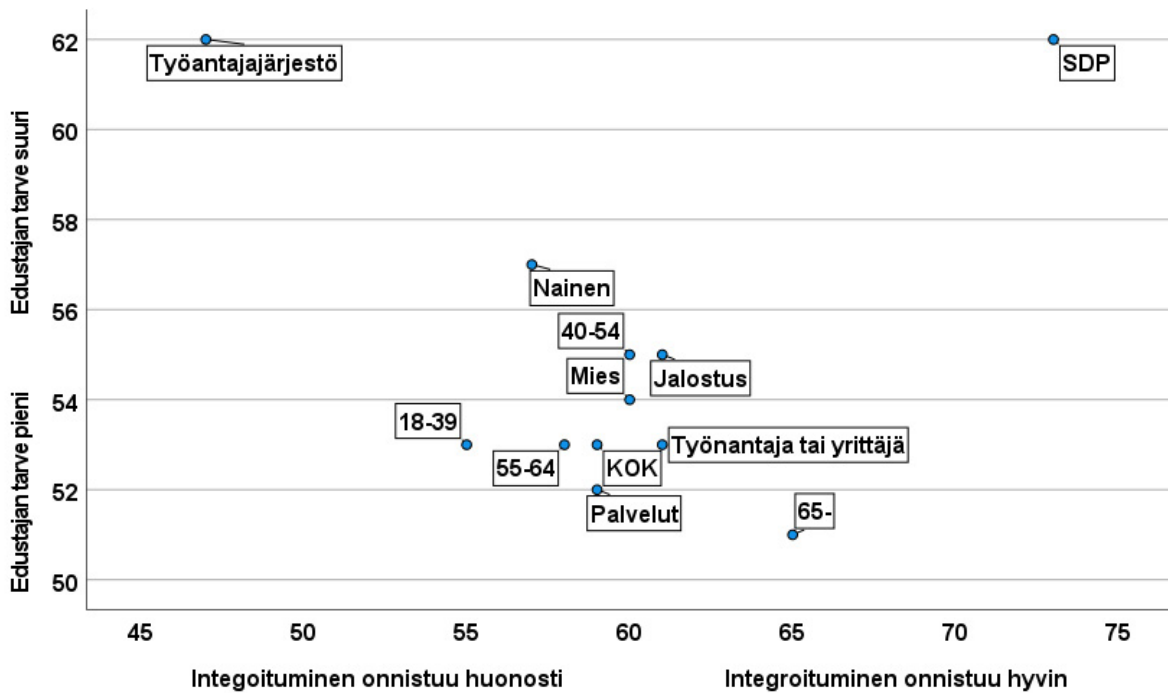
Tämä näyttää olevan vastaajissa melko yhdenmukainen käsitys. Se on signaali siitä, kuinka merkittäväksi vastaajat kokevat suomalaiset hallitusammattilaiset, neuvonantajat ja konsultit. Tämä koskee myös työmarkkinajärjestelmässä toimivia suomalaisia työmarkkinatoiminnan edustajia, mutta se on varsin ymmärrettävää, kun ottaa huomioon vastaajat.

Taulukko 84: Ulkomaisen omistajaintressin integroituminen Suomeen.

Ryhmiä aritmeettiset keskiarvot asteikolla 0–100

Vastaajia yhteensä 113

	Suomessa toimiva ulkomainen omistajaintressi integroituu hyvin Suomen työmarkkinajärjestelmään ja talouselämään sekä sen toimintaperiaatteisiin, suomalaisilla edustajilla tai ilman: Asteikko 0 (huonosti) – 100 (hyvin)	Suomessa toimiva ulkomainen omistajaintressi integroituu hyvin Suomen työmarkkinajärjestelmään ja talouselämään sekä sen toimintaperiaatteisiin, suomalaisilla edustajilla tai ilman Asteikko: 0 (Edustajaa ei tarvita) – 100 (Edustajaa tarvitaan)
	keskiarvo	keskiarvo
Kaikki vastaajat	59	54
<i>Sukupuoli</i>		
Naiset	57	57
Miehet	60	54
<i>Ikäryhmä</i>		
18–39	55	53
40–54	60	55
55–64	58	53
65–	65	51
<i>Ammattiasema työelämässä</i>		
Työnantaja tai yrittäjä	61	53
Työnantajajärjestö	47	62
<i>Elinkeino</i>		
Jalostus	61	55
Palvelut	59	52
<i>Työskentely työmarkkina-asioiden parissa</i>		
Tehtävät eivät sivunneet työmarkkina-asioita	56	49
Kokemusta alle 10 vuotta	62	58
Kokemusta 10–20 vuotta	62	54
Kokemusta yli 20 vuotta	58	54
<i>Työskentely viennin ansaintaketjussa</i>		
Kyllä	62	49
Ei	60	56
Työni liittyy löyhästi vientiin	55	55
<i>Puoluekanta</i>		
Kokoomus	59	53
Sdp	73	62



Kuvio 3: Ulkomaisen omistajaintressin integroituminen Suomeen.

Kommenttaari:

Kysymys kohdistettiin työmarkkinajärjestöjen, hallinnon ja politiikan vastaajaryhmille. Suomalaisien edustajien avulla ulkomaiset yritykset integroituvat paremmin Suomeen kuin ilman edustajia. Jos ulkomainen yritys haluaa verkostoitua Suomessa mahdollisimman lähelle sisäpiiriä, suomalaisista edustajista on vastaajien mukaan hyötyä. Sitä tukee myös edellisen taulukon vastaukset.

3.7. Eduskunnan ja työmarkkinajärjestöjen valtasapainossa on selvitettävää

Taulukko 74: Kuinka suuri painoarvo eduskunnan suvereniteetilla tulisi olla Suomen mallin kehityksessä?

Työmarkkinajärjestöjen valta eläke- ja työmarkkinalainsäädäntöön tuo toisaalta vakautta, toisaalta se kaventaa demokraattista päätöksentekoa.

	Pieni merkitys	Keskikokoinen merkitys	Suuri merkitys	Yhteensä
	%	%	%	%
Kaikki vastaajat (355)	16	33	51	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	9	29	61	100
Työnantajajärjestö	16	35	50	100
Palkansaajajärjestö	32	40	29	100
Poliittinen tehtävä	23	27	50	100
Viranhaltija	10	33	56	100
Muu	12	28	60	100
<i>Puoluekanta</i>				
Kokoomus	12	33	55	100
Sdp	32	32	37	100
Vihreät	13	31	56	100
Vasemmistoliitto	40	27	33	100
Keskusta	15	15	69	100
Jokin muu	23	39	39	100

Kommenttaari:

Puolet vastaajista katsoo, että eduskunnalla tulisi olla suuri painoarvo Suomen mallin kehityksessä. Tällä kannalla on lähes kaksi kolmannesta yritysjohdon ja markkinatalousryhmän vastaajista ja yli puolet viranhaltijoiden vastaajista. Palkansaajajärjestöjen vastaajat hajoavat kolmeen ryhmään, joista eduskunnan merkitystä korostaa vajaa kolmannes vastaajista.

Poliittisen kannan ilmaisevista vastaajista eduskunnan suvereniteetilla tulisi olla suuri merkitys keskustaa, vihreitä ja kokoomusta kannattavien vastaajien mukaan. Eduskunnan valtaa perinteisesti korostaneiden puolueiden vastaajista antavat nyt merkittävästi vähemmän painoa eduskunnan suvereniteetille – eli Sdp:n ja Vasemmistoliiton vastaajat. Vastausten hajonta on kuitenkin hyvin merkittävää, minkä voi tulkita eduskunnan vaikutusvallan kannalta heikentyväksi trendiksi erityisesti työmarkkinapoliittisissa kysymyksissä.

Taulukko 12: Edustavatko hallituksen asettamat työmarkkina-asioita valmistelevat työryhmät riittävän laaja-alaisesti yhteiskuntaa?

	Huonosti	Melko huonosti	Melko hyvin	Hyvin	Yhteensä
	%	%	%	%	%
Kaikki vastaajat (290)	26	19	31	24	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>					
Yritysjohton ja markkinatalouden ryhmä	40	30	22	9	100
Työnantajajärjestö	26	14	34	26	100
Palkansaajajärjestö	8	11	38	44	100
Poliittinen tehtävä	26	21	24	29	100
Viranhaltija	23	17	43	17	100
Muu	37	26	21	16	100
<i>Puoluekanta</i>					
Kokoomus	41	17	26	17	100
Sdp	9	13	40	38	100
Vihreät	7	14	50	29	100
Vasemmistoliitto	24	18	35	24	100
Keskusta	8	17	42	33	100
Jokin muu	40	30	10	20	100

Taustaa

OM:n selvityksen mukaan sekä lobbauksen kohteet että lobbaajat arvostavat eniten työryhmäjäsenyyksiä, koska ne mahdollistavat virallisessa vuorovaikutusprosessissa suoran yhteydenpidon ja myös epävirallisen yhteydenpidon.³⁹ Vastaukset ilmentävät sitä, miten eri tahot kokevat läpäisevänsä hallinnon tavanomaiset esteet.

Kommenttaari:

Vastaajista lähes puolet katsoo, että hallituksen asettamat työmarkkina-asioita valmistelevat työryhmät edustavat huonosti tai melko huonosti riittävän laaja-alaisesti yhteiskuntaa. Tämä käsitys on merkittävä yritysjohton ja markkinatalouden vastaajien sekä työnantajajärjestöjen vastaajien keskuudessa. Palkansaajajärjestöjen vastaajien mukaan ne ovat melko hyvin tai hyvin edustavia.

Samalla kannalla ovat Sdp:n ja vihreiden vastaajat. Palvelualoilla on kriittisyyttä – huonosti tai melko huonosti vastaavia on enemmän kuin kaksi kolmesta vastaajasta.

³⁹ OM 2021, 115.

Taulukko 13: Mitä mieltä olette eduskunnan vallan määrästä työmarkkina-asioihin suhteessa työmarkkinajärjestöjen valtaan?

Taustaa

Kaikki lainsäädäntöesitykset tulevat valtiopäiville valtioneuvoston eli hallituksen esityksinä. Eduskuntaan ne tulevat moninaisen valmisteluprosessin kautta, missä työmarkkinajärjestöt ovat jo alkuvaiheessa mukana – usein myös aloitteentekijöinä. Työmarkkinajärjestöt ovat myös usein lausunnonantajina, kun lakiesitykset käsitellään eduskunnan valiokunnissa.

Suomen haaste on liian keskittynyt työmarkkinajärjestelmä. Se uudistuu hitaasti ja erilaiset poliittiset, valtopoliittiset ja järjestölliset intressit menevät usein muiden asioiden edelle.

	Liian vähän valtaa	Sopivasti valtaa	Liian paljon valtaa	Yhteensä
	%	%	%	%
Kaikki vastaajat (236)	40	39	20	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	42	42	16	100
Työnantajajärjestö	50	29	21	100
Palkansaajajärjestö	18	41	41	100
Poliittinen tehtävä	56	30	15	100
Viranhaltija	39	52	10	100
Muu	35	35	30	100
<i>Puoluekanta</i>				
Kokoomus	46	39	15	100
Sdp	20	40	40	100
Vihreät	38	38	25	100
Vasemmistoliitto	25	50	25	100
Keskusta	56	44	–	100
Jokin muu	22	44	33	100

Kommentaari:

Vastaajista enemmän kuin kolmannes katsoo eduskunnan vallan määrän olevan liian pieni työmarkkina-asioissa. Tällä kannalla ovat vielä voimakkaammin työnantajajärjestöjen vastaajat ja poliittisissa tehtävissä olevat vastaajat. Tätä painottavat kokoomuksen ja keskustan vastaajat. Palkansaajajärjestöjen mielestä eduskunnalla on liian vähän tai sopivasti valtaa työmarkkina-asioissa. Kokoomusta ja keskustaa kannattavilla on myös tällainen painotus. Sdp:n kannattajista 40 % katsoo, että eduskunnalla on liian paljon valtaa. Vasemmistoliiton ja vihreiden kannattajissa on hajontaa. Työmarkkinaosapuolten näkemuserot ovat merkittäviä.

Taulukko 72: Kuinka suuri painoarvo työmarkkinajärjestöjen roolin vahvistamisella tulisi olla Suomen mallin kehityksessä?

	Pieni merkitys	Keskikokoinen merkitys	Suuri merkitys	Yhteensä
	%	%	%	%
Kaikki vastaajat	54	22	25	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	81	13	6	100
Työnantajajärjestö	64	31	5	100
Palkansaajajärjestö	3	24	73	100
Poliittinen tehtävä	36	32	32	100
Viranhaltija	65	25	10	100
Muu	68	8	24	100
<i>Elinkeino</i>				
Alkutuotanto	43	57	–	100
Jalostus	77	10	13	100
Palvelut	68	17	16	100
Työmarkkinatoiminta	17	26	57	100
Politiikka	48	26	26	100
Julkinen sektori	47	28	26	100

Malli perustuu yhdessä sopimiselle ja yhdessä sitä pitäisi myös pitää ajan tasalla, mutta sopijapartti (tai ainakin valta) työnantajapuolelta puuttuu.

Kommenttaari:

Yli puolet vastaajista katsoo, että työmarkkinajärjestöillä tulisi olla *pieni painoarvo* Suomen mallin kehityksessä. Sen sijaan neljä viidennestä yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmästä ja kaksi kolmannesta työnantajajärjestöjen vastaajista on pienen merkityksen kannalla. *Päinvastaisella kannalla ovat palkansaajajärjestöjen vastaajat, joista kolme neljästä vastaajasta on suuren merkityksen kannalla.* Poliittisissa tehtävissä olevien vastaajien kannat hajoavat kolmeen lähes yhtä suureen osaan. Viranhaltijoihin lukeutuvat vastaajat ovat antavat pienen painoarvon työmarkkinajärjestöjen roolille Suomen mallin kehittämisessä. Näkemysten erilaisuus on merkittävää.

Taulukko 77: Miten työmarkkinajärjestöjen aleneva jäsenmäärä vaikuttaa tulevaisuudessa edunvalvontaan? Niiden prosenttiosuus vastaajista, jotka katsovat alenevan jäsenmäärän vaikuttavan asiaan.

Vastaajia 146

Työmarkkinajärjestöjen jäsenmaksujen verovapaus pitää lopettaa. Paikallista sopimista ja joustoa pitää lisätä työpaikoilla. Työmarkkinakoneisto pitää uudistaa siten, että lakoilla ei romahduteta elinkeinoelämää ja sitä kautta vero- ja hyvinvointijärjestelmää.

Asia	%
Q41_1 Heikentää vaikutusvaltaa	66
Q41_6 Uhkaa työehtosopimusten yleissitovuutta	60
Q41_2 Uhkaa työmarkkinajärjestöjen edustavuutta	60
Q41_4 Kasvattaa tarvetta nostaa profiilia työehtosopimusneuvotteluissa	56
Q41_5 Kasvattaa painetta pitää tiukemmin jäsenten puolia työkiistoissa	48
Q41_3 Heikentää taloudellisia toimintaresursseja	43

Kommentaari:

Työmarkkinajärjestöjen aleneva jäsenmäärä heikentäisi järjestöjen vaikutusvaltaa, edustavuutta ja uhkasi yleissitovuutta sekä se nostaisi tarvetta kasvattaa järjestöjen profiilia.

3.8. Tärkeimmät havainnot vastaajien näkemyksistä Suomen mallin kehittämislinjoista

Suomen mallin kehittämislinjoista ei tässä luvussa esitetyissä vastauksissa ole yhteistä linjaa puhumattakaan, että se olisi selkeä. Päinvastoin vastaukset osoittavat vastaajien olevan omissa asemissaan. Linnoittautumisen perustana on vuosikymmeniä jatkunut hyvinvointiyhteiskunnan kehitys, jonka edellytyksiä on luonut ansiosidonnainen tulopolitiikka ja sosiaalipolitiikka. Päälimmäisenä havaintona on, että vastaajat eivät halua nousta ylös asemista. Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmässä halua irtautua vanhasta Suomen mallista on eniten, mutta palkansaajajärjestöjen ja osa myös työnantajajärjestöjen vastaajista pysyvät asemissa.

Paikallinen eli työpaikkakohtainen sopiminen nähdään kaikkien vastaajien keskuudessa toivottavana suuntana, mutta palkansaajat kannattavat lisäksi keskitettyjä ja liittokohtaisia sopimuksia. Yleissitovat työehtosopimukset nähdään – mahdollisesti siksi, että ne perustuvat voimassa olevaan lakiin – annettuna tekijänä. Yleissitovuus koetaan joko varsin pahaksi (työnantajat) tai varsin hyväksi (työntekijät). Todellisuudessa se ei liene kumpaakaan. Se on vain yksi tapa lainsäädännöllä määrittää vähimmäisehdot. Toinen tapa olisi minimipalkkalaki.

Vastaajien sopimuspoliittisissa arvomaailmoissa on suuria eroja. Vaikka enemmistö vastaajista, yritysjohdolla ja markkinatalouden ryhmällä painotettuna, näkee vientialojen palkkatason ja ulkoisen kilpailukyyn tärkeimmäksi ja johtavaksi asemaksi sopimuspolitiikassa, palkansaajajärjestöissä ja naisten keskuudessa on tähän tyytymättömyyttä. Se näkyy palkkaerojen ja toimialojen välisten erojen tasaamispyrkimyksinä, mikä ilmentää viimeisen työmarkkinakierroksen tapahtumia. Partit ovat eri kannoilla myös työttömyysturvan tasossa ja irtisanomissuojassa. Palkansaajat ovat korkeamman turvan kannalla, kun taas lähes kaikki muut vastaajaryhmät ovat joustojen kannalla.

Työmarkkinajärjestöjä ei nähdä oman asemansa eli ”Suomen mallin” ongelmanratkaisijoina, mutta vastaajat eivät anna eduskunnallekaan sitä roolia. Epäusko työmarkkinajärjestöjen kykyyn ratkaista tai päästä sopimukseen yllä mainituista joustoa vaativista aihealueista on merkittävä. Seurauksena on jonkinlainen tilannetyhjiö, jossa kriisitietoinen hallitus voisi toimia aloitteellisesti, jos sillä olisi riittävästi parlamentaarista voimaa ja luottamukselliset keskusteluyhteydet työmarkkinajärjestöihin.

Vastaajat tulevat kuvanneeksi, että työmarkkinajärjestelmän johtaminen on jonkinlaisessa kriisissä. Työnantajat ovat ottaneet Timo Laatusen pohdiskelun vuodelta 1990 vakavasti – jos halutaan eroon työmarkkinajärjestelmästä, lopetetaan sopiminen.⁴⁰ EK:n jäsenliittojen päätös ottaa sopimisvalta pois EK:lta on johtanut siihen, että työnantajien kyky johtaa työmarkkinasopimusneuvotteluita on kadonnut tai ainakin merkittävästi heikentynyt. Palkansaajapuolen mukaan EK:lla oli neuvottelukierroksella 2022–23 merkittäväkin kyky johtaa tai koordinoita neuvotteluita.⁴¹ Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmän sekä työnantajajärjestöjen vastauksissa ilmenee työnantajapuolen suuri tarve saada aikaan joustavampaa sopimuskulttuuria työpaikoille ja sopimusarkkitehtuuriin. Sopimisjärjestelmään kohdistuu paljon kehittämisodotuksia, mutta odotukset menevät ristiin.

⁴⁰ Timo Laatusen Suomen Kuvalehti 10.1.2021. Laatusen on tulopolitiikan arkkitehteja, eikä hän ehdottanut työmarkkinasopimisesta luopumista – päinvastoin. Mutta hän otti sen esimerkiksi tavasta, jolla järjestelmää pääsisi eroon.

⁴¹ Molemmilta työmarkkinaosapuolilta vahvistettu näkemys. Koordinoiva elin EK:ssa on sen työvaliokunta.

Kuten edellä luvussa kaksi vastaajat totesivat, yhteisen (kansallisen) edun puuttuminen vaivaa järjestelmää. EU-jäsenyyden alkuvaiheelle tyypillistä EU-korporatismia⁴² - yhteistä kansallista ajattelua ei enää esiinny työmarkkinaratkaisuihin. Tällaisia suuria ja kansallisesti merkittäviä ratkaisuja ei ole ollut tarjolla tai sellaisia ei ole havaittu. Yleinen käsitys on ollut, että ulkoinen kilpailukyky vahvistuu mm. silloin, kun vientialojen kilpailukyky otetaan huomioon palkkaratkaisuihin ennen muita aloja. Tämä on esimerkki näkemyksestä, joka ei enää ole työmarkkinajärjestelmämallin yhdenmukainen ominaispiirre, vaan erityisesti palkansaajajärjestöjen vastaajien piirissä näkemykset hajoavat. Suuria yhteisiä linjoja ei enää tapaa. Sen seurauksena Suomen mallissa pitkän aikavälin keskinäisriippuvuutta ei ymmärretä eikä tunnusteta. Vaikuttaa siltä kuin työnantajat eivät ymmärtäisi palkansaajajärjestöjen olemassaolon oikeutuksen merkitystä eli puhevaltaa ja vastaavasti palkansaajat eivät ymmärtäisi työnantajapuolen päämurhetta, toivetta joustoista.

Uusien ilmiöiden juurtuminen osaksi Suomen mallia ilmenee vastaajien käsityksissä ulkomaisten yritysten integroitumisessa Suomeen. Suomalaisten edustajien löytyminen edustamaan ulkomaista sijoitusintressiä on parantanut ulkomaisen sijoitusintressin integroitumista Suomeen. Yritysten päätöksenteko, johon palkansaajavastaajat halusivat nykyistä enemmän osallistua, on muuttunut merkittävästi tulopolitiikan alkuajoista eli 1960-luvun lopulta lukien. Ulkomaalaisomistuksen täydellinen vapautuminen 1993 ja EU-jäsenyys loivat suuren murroksen yrityksissä, jolloin niiden hallinto ja omistukset Suomessa muuttuivat. Tänäpäin Suomessa on noin 5 000 ulkomaisesti omistettua tytäryhtiötä, mutta ulkomaalaisomistusta on myös monissa muissa yrityksissä, esimerkiksi listatuissa yrityksissä.

Ulkomaaiset tytäryhtiöt työllistävät viidenneksen yritysten työntekijöistä.⁴³ Mikä tärkeintä ulkomaiset yritykset toivat Suomeen 1990-luvulla hyvän hallintotavan periaatteiden vaatimuksia, kansainvälisiä yleisiä käytäntöjä, joita toteuttivat usein ulkomaisia omistajia edustavat suomalaiset asiantuntijat, hallituksen jäsenet ja edustajat. Tämä agenttikulttuuri loi yritysten päätöksentekoon aikaisempaa enempää kansainvälistä kilpailuhenkkeä ja se oli muutos työelämäkulttuurissa. Yritykset alkoivat kilpailla keskenään ja jopa toimialojen sisällä suuret yritykset, esimerkiksi metsäteollisuudessa, kilpailivat EU:n sisämarkkinoilla ja kansainvälisesti. Siksi merkille pantavaa on, että Suomen 500 suurimman yrityksen joukossa ulkomaalaisesti omistettuja yrityksiä on lähes puolet.⁴⁴

Jos työmarkkinajärjestelmä eli vuonna 1968 syntynyt tulopolitiikka on työnantajajärjestöjen aloitteesta syntynyt toimintamalli, työnantajat olisivat näin luopuneet järjestelmän toiminnan johtamisesta. Jos järjestelmä on syntynyt palkansaajapuolen aloitteesta, työnantajapuolen haluttomuus neuvotella palkansaajien keskusjärjestöjen tasolla on varmasti yllättänyt palkansaajat.

Tässä saattaa olla syy sille, että sovittelujärjestelmää ei pidetä Suomessa onnistuneena. Sille vastaajat toivovat enemmän vaikutusvaltaa ja mahdollisuuksia mennä ennakoivasti työtaistelulanteisiin. Tämä ulottuu myös palkansaajajärjestöjä edustaviin vastaajiin, jos kohta ne varjelevat oikeutta mennä työtaisteluun. Toiselta puolen vastaajien enemmistö ja merkittävä osa myös palkansaajajärjestöjen vastaajista katsoo työtaistelujen välttämisen olevan merkittävä tavoite.

⁴² Sen olennaisin osa oli raha- ja valuuttaunionin jäsenyys, jossa Suomi luopui markan arvosta liittyessään EU:n jäseneksi ja EMU:n jäseneksi 1998.

⁴³ Tilastokeskus 2021. Tytäryhtiöitä on 4751, jotka työllistävät 278 252 henkilöä, tekevät liikevaihtoa 112 586 miljoonaa euroa ja henkilöstö on 19,8 prosenttia yritysten palveluksessa olevasta kokonaishenkilöstöstä.

⁴⁴ Talouselämä 2022. Suomen 500 suurinta yritystä. Etlä.

Systeemitasolla ”poliittinen aloite” on siirtynyt arkipäiväiseksi kilpailuksi siitä, kenen intressit ovat asialistalla ja kaikkia politiikan areenoita – myös EU-areenaa – käytetään ryhmätujen edistämiseen. Tähän sisältyy myös oletus tehdä ryhmäedusta kansallinen hyve. Työnantajat kilpailevat keskenään siitä, kenellä on poliittinen aloite, koska yritysten kesken on syntynyt EU-jäsenyyden aikana kilpailua ja se on EU:n sisämarkkinatavoite ja toimintaperiaate. Avoimuusrekisterin voimaantuminen päättää teoriassa politiikan ylätasolla ”kaksilla säännöillä” toimimisen (EU-hallinnoissa on ollut avoimuusrekisteri jo yli 10 vuotta, useissa EU:n jäsenmaissa ei ole kansallisen tason sääntelyä tai se on vasta tulossa), mutta vastaajat eivät vielä ole varmoja uuden suomalaisen sääntelyn riittävydestä tai onnistuneisuudesta.

Näkemyserot korostuvat, kun lähes puolet vastaajista katsoo, että hallituksen asettamat työmarkkina-asioita valmistelevat työryhmät edustavat huonosti tai melko huonosti eli ei riittävän laaja-alaisesti yhteiskuntaa. Työryhmillä on tärkeä merkitys viranomaisvalmistelun tukena, koska niiden kautta ja avulla saadaan suora vaikuttamisyyhteys omien näkemysten esittämiseen, kuullaan ja nähdään ensimmäisten joukossa valmistelutiedot käsiteltävistä asioista sekä tutustutaan paremmin ja henkilökohtaisesti asioiden valmistelijoihin. Kriittisimpiä ovat yritysjohton ja markkinatalousryhmän vastaajat, kun taas palkansaajajärjestöjen vastaajat ovat tyytyväisimpiä.

Työmarkkinajärjestelmämallin toiminnasta on tullut yhä enemmän lobbausta, etujen kilpailua julkisilla areenoilla ja tässä tapauksessa työmarkkinapoliittisen mallin sisällä. Olennaisimmat nykyajan vaatimukset sopimuspolitiikalle ovat nopeampi reagointikyky ja suurempi joustavuus. Niiden tarve ilmenee kotimarkkinoilla, siellä, missä yritykset tuottavat lisäarvonsa. Reagointi ja joustavuus lienevät saavutettavissa kaikilla sopimusmalleilla – keskitetyillä, liittokohtaisilla ja paikallisilla, vaikka on toisenlaisiakin käsityksiä. Mikään malli ei sitä kuitenkaan takaa. Neuvotteluilla pitää olla myös hyvä johto ja asialla hyvät neuvottelijat.⁴⁵ Nyt näyttää siltä, että Suomen mallilta puuttuu johto.

Vastaajien keskuudessa on suuri yhdenmukainen näkemys, että Suomen mallin toiminnassa on paljon toivomisen varaa, se toimii huonosti. Seurauksena on, että työmarkkinasopimukset eivät tuota (rent seekingiä eli kuppaustralouteen kuuluvia) vaatimuksia edistää tai tukea konfliktin ratkaisua, missä julkinen valta rahoittaa ja palkitsee sopimista. On siirrytty konfliktien sosialisoinnasta niiden yksityistämiseen ja toimintamalli muistuttaa tutkimustermein yrityskorporatismia 1920–30-luvuilta. Tällaista sopimuspolitiikkaa on noudatettu erityisesti vuoden 2016 jälkeen kahdella vaalikaudella.⁴⁶ Tosin ei ole yhteistä tulkintaa, että vuosina 2011, 2013 ja 2015 tehdyt keskitetyt sopimukset olisivat olleet talouskasvua edistäviä, velkataakkaa keventäviä ja ulkoista kilpailukykyä vahvistavia.⁴⁷ ”Parantamisen varaa on kosolti, sillä Suomi on pitkään ollut mahdollisuuksiinsa nähden alisuorittaja. Tuottavuus on polkenut paikallaan ja työllisyysasteen noususta huolimatta laaja työttömyys on korkea (360 000 henkilöä), samalla kun työvoiman ulkopuolella (140 000 henkilöä) ja työkyvyttömyyseläkkeellä on runsaasti ihmisiä (130 000 henkilöä)”⁴⁸

⁴⁵ Perustuu vapaassa sanassa esiteltyihin kommentteihin.

⁴⁶ Hirvola 2017.

⁴⁷ Korkman 2022, Talous ja humanismi.

⁴⁸ Suomen suunta - tuottavuuden ja työpanoksen kasvu turvaavat tulevaisuuden hyvinvoinnin. Suomen suunta -hankkeen koordinaatioryhmä, 2023, s. 10. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:17

4. Korruptiivisuudesta Suomessa

4.1. Korruptiivisuuden määrittelystä

Kyselylomakkeessa korruptiivisuus määriteltiin vallan ja valta-aseman väärinkäyttönä. Korruptiivisuutta mitataan kansainvälisessä maavertailussa erilaisilla kriteereillä. Transparency Internationalin Corruption Perception Index (CPI) on vuosittainen hallinnossa (erityisesti poliisi- ja oikeuslaitoksissa) ilmenneitä väärinkäytöksiä tarkasteleva selvitys. Se ei mittaa yhteiskunnan korruptiivisuuden kokonaisuutta, mikä vaikutelma CPI - raportoinnista jää.⁴⁹ Suomi on vuosikausia ollut viiden vähiten korruptoituneen maan joukossa, mikä on luonut yleisvaikutelman Suomen mallin lepäävän vahvasti oikeusvaltion perustalla.

Valtiovarainministeriön joulukuussa 2022 julkistaman ohjeen mukaan ”korruptiolla tarkoitetaan vaikutusvallan väärinkäyttämistä oikeudettoman edun tavoittelemiseksi. Vaikutusvallalla tarkoitetaan (toimi)valtaa, kykyä, sekä asemaa valmistella tai tehdä päätöksiä sekä vaikuttaa toisen toimijan toimintaan tai päätöksentekoon sekä käyttäytymiseen ja mielipiteisiin. Korruptio ilmenee usein suosintana tai syrjintänä, jonka taustalla voi olla myös lahjoma pyrkimyksenä vaikuttaa henkilön toimintaan. Kaikki korruptio ei täytä rikoksen tunnusmerkistöä, mutta se on aina epäeettistä ja vaarantaa yleisen edun.”⁵⁰

Institutionaalisen korruption käsitteen avulla avataan ”hyvä veli” - verkoston luonnetta rakenteisiin hiipivänä korruptiona. Suomalaisessa keskustelussa puhutaan joko institutionaalisesta tai rakenteellisesta korruptiosta. Termillä ”maan tapa” viitataan yleensä rakenteelliseen korruption, jolloin toimitaan lain puitteissa. Teuvo Pohjolaisen mukaan rakenteellinen korruptio liittyy epäasialliseen ja luottamusta heikentävään toimintaan, jossa yhteiskunnan rakenteita käytetään hyväksi. Suomen kohdalla institutionaalinen korruptio on tunnistettavissa monissa tilanteissa, joita ovat mm. päätöksenteon tuplaroolit (useita päätöksentekoasemia, joista koituu jääviyso ngelmia), ristikkäinen hallinto (hallituspaikkoja toistensa yritysten johdossa) sekä sen kaltainen lainsäädännön valmistelu, jossa kuullaan vain tiettyjä sidosryhmiä. Yhteys hyvä veli - verkostoihin syntyy näiden korruptiotilanteiden kautta.⁵¹

Edellisen takia kysymyksissä on tavoiteltu vastaajien käsityksiä rakenteellisesta korruptiivisuudesta, missä vastaajien käsitykset luovat kokonaiskuvaa sen ilmentymisestä tärkeimmillä päätöksenteon areenoilla ja erilaisissa yrityksissä. Korruptiivisuudella ei myöskään tarkoitettu vastaajien henkilökohtaista suhdetta korruption, vaan heidän arviotaan suomalaisesta päätöksentekokulttuurista.

⁴⁹ Laukkanen 2013, Laukkanen 2019.

⁵⁰ Valtiovarainministeriö 9.12.2022: Korruptiontorjuntaan liittyviä ohjeita valtion virastoille ja laitoksille

⁵¹ Pohjolainen 2012, 366–377.

4.2. Eliitin näkemys korruptiivisuuden määrästä on yllättävän suurta

Taulukot 54–64: Korruptiivisuus erällä päätöksentekoaalueilla.

Vastaaajia julkisen sektorin kysymyksiin 360, talouselämän eri osa-alueiden kysymyksiin 344.

	Vapaa tai melko vapaa korruptiivisuudesta	Jonkin verran korruptiivista	Melko tai erittäin korruptiivista	Yhteensä
	%	%	%	%
Lainsäädäntötyö	68	20	12	100
Kunnat	42	30	28	100
Julkiset hankinnat	49	29	22	100
Valtionhallinto	63	25	13	100
Ulkomaalaisomisteiset yritykset	32	47	21	100
Keskiuuret yritykset	46	43	11	100
Suuret yritykset	45	37	19	100
Listatut, julkisesti omistetut yritykset	52	36	12	100
Osuuskunnat	42	39	19	100
Kuntaomisteiset yritykset	37	34	29	100
Valtion omisteiset yhtiöt	47	35	18	100

Suomessa sallitut In

House yhtiöt kuntapuolella romuttavat yksityisten yritysten mahdollisuudet ja ajavat tilanteen siihen, että vain suuryritykset pärjäävät. Samoin Järjestelmä ajaa suomalaisyritykset myymään itsensä ulkomaisille ostajille ja yrityskantamme kapenee. Kaikki osaaminen ostetaan pois Suomesta ja oma taloutemme kärsii tästä.

Kommenttaari:

Kaksi kolmesta vastaajasta katsoo **lainsäädännön** olevan vapaata korruptiosta, mutta kolmannes katsoo sen olevan ”jonkin verran, melko tai erittäin” korruptiivista. Korruptiivisuutta näkevät erityisesti poliittisissa tehtävissä olevat, julkisella sektorilla toimivat, työmarkkinatoiminnasta yli 20 vuotta kokemusta omaavat vastaajat, Vasemmistoliittoa kannattavat vastaajat ja ”jokin muu” ryhmän vastaajat (Rkp:n, KD:n ja PS:n kannattajat).

Vain alle puolet vastaajista katsoo **kuntien** olevan vapaa korruptiosta. Vastaajista lähes kolmannes katsoi kuntien olevan jonkin verran korruptoituneita ja vajaa kolmannes vastaajista niiden olevan melko tai erittäin korruptoituneita. Tämä taso saavutetaan lähes kaikissa vastaajaryhmissä. Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmän vastaajista ja Kokoomuksen kannattajiksi ilmoittautuneista vastaajista kaksi kolmesta katsoo kuntien olevan jonkin verran, melko tai erittäin korruptoituneita.

Puolet vastaajista katsoo, että **julkiset hankinnat** ovat vapaita tai melko vapaita korruptiivisuudesta.

Jäljelle jäävien vastaajien mukaan julkiset hankinnat ovat jonkin verran 29 % ja melko tai erittäin korruptiivisia 22 %. Työnantajajärjestöjen ja palkansaajajärjestöjen vastaajista puolet pitää hankintoja jonkin verran, melko paljon tai erittäin korruptiivisina. Kokoneiden työmarkkinatoimijoiden keskuudessa puolet näkee korruptiivisuutta julkisissa hankinnoissa. Yritysjohdon

ja markkinatalouden ryhmän vastaajien keskuudessa vain alle puolet vastaajista pitää julkisia hankintoja vapaina korruptiosta.

Kaksi kolmesta vastaajasta katsoo **Valtionhallinnon** olevan melko vapaa tai vapaa korruptiivisuudesta. Loput vastaajista katsoo sen olevan jonkin verran, melko tai erittäin korruptiivista. Yrittäjiä ja työnantajia edustavien vastaajien mukaan melkein puolesta vastaajista katsoo valtionhallinnossa olevan jonkin verran, melko paljon tai erittäin paljon korruptiivisuutta. Viranhaltijoiden mukaan 36 %, työnantajajärjestöjen ja palkansaajajärjestöjen vastaajien mukaan 30 %.

Vain kolmannes vastaajista katsoo, että **ulkomaalaisessa omistuksessa** olevat yritykset ovat vapaita tai melko vapaita korruptiivisuudesta. Lähes puolet vastaajista katsoo, että niissä on jonkin verran korruptiivisuutta ja viidennes vastaajista sanoo niiden olevan melko tai erittäin korruptoituneita. Olennaista on, että kautta linjan kaksi kolmesta vastaajasta kaikissa vastajaryhmissä epäilee ulkomaalaisten yritysten sisältävän korruptiivisuutta. Palkansaajajärjestöjen vastaajien mukaan korruptiivisuutta on jonkin verran, ellei enemmän, poliittisissa tehtävissä olevien vastaajien keskuudessa epäily on hyvin korkealla tasolla ja viranhaltijatkin yltyvät korkealle tasolle. Vasemmistopuolueita ja vihreitä kannattavien vastaajien keskuudessa korruptiivisuutta katsotaan olevan enemmän kuin mitä kokoomuksen kannattajiksi ilmoittautuvien vastaajien keskuudessa.

Alle puolet vastaajista katsoo, että **keskisuuret yritykset** ovat vapaita tai melko vapaita korruptiivisuudesta. Toinen puoli vastaajista katsoo, että niissä on jonkin verran korruptiivisuutta mutta joka kymmenes vastaajista katsoo niiden olevan melko tai erittäin korruptoituneita. Epäilyt korruptiivisuudesta kasvavat, kun vastaajina ovat palkansaajajärjestöjen, poliittisissa tehtävissä olevat vastaajat ja viranhaltijoita edustavat vastaajat. Epäilyjä on erityisesti vasemmistopuolueita ja vihreitä kannattavissa vastaajissa ja myös kokoomusta kannattavissa vastaajissa.

Lähes puolet vastaajista katsoo **suurten yritysten olevan** vapaita tai melko vapaita korruptiivisuudesta. Mutta runsas kolmannes vastaajista katsoo niiden olevan jonkin verran korruptiivisia ja viidennes melko tai erittäin korruptiivisia. Työmarkkinajärjestöjen vastaajien piirissä epäily ulkomaalaisyritysten korruptiivisuudesta on korkealla tasolla, työnantajajärjestöjen vastaajista lähes puolet, palkansaajajärjestöjen vastaajista kaksi kolmannesta, saman verran poliittisissa tehtävissä olevien vastaajien ja viranhaltijoita edustavien vastaajien keskuudessa. Suurinta epäily on vasemmistopuolueita kannattavien vastaajien keskuudessa.

Vastaajien mielestä vähiten korruptiivisia ovat **julkisesti omistetut listatut yritykset**, kun puolet vastaajista katsoo niiden olevan vapaita tai melko vapaita korruptiivisuudesta. Jonkin verran korruptiivisuutta voi olla kolmanneksen vastaajien mukaan. *Vain kymmenesosa vastaajista näkee niissä olevan melko tai erittäin paljon korruptiivisuutta.* Listatut yhtiöt eivät kuitenkaan pääse vähällä. Kolmannes vastaajista useimmissa ryhmissä arvioi listatut yhtiöt ainakin jonkin verran korruptiivisiksi.

Alle puolet vastaajista katsovat **osuuskuntien** olevan vapaita tai melko vapaita korruptiivisuudesta. Vastaajista enemmän kuin kolmannes arvioi osuuskuntien olevan jonkin verran korruptiivisia ja viidennes vastaajista katsoo niiden olevan melko tai erittäin korruptiivisia. Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmän vastaajat jakautuvat kolmeen ryhmään kuten työnantajajärjestöjen vastaajat, missä on jonkin verran, melko paljon tai erittäin paljon korruptiivisuutta. Palkansaajajärjestöjen vastaajien ja poliittisissa tehtävissä olevien vastaajien piirissä epäily on alemmalla tasolla, kun taas viranhaltijoiden piirissä epäily on merkittävästi suurempaa.

Poliittisen kantansa ilmaisseiden keskuudessa suurinta epäily on kokoomusta kannattavien vastaajien keskuudessa.

Merkittäväntä korruptiivisuus on vastaajien mukaan **kuntaomisteisissa yrityksissä**, kun vain runsas kolmannes pitää niitä vapaana tai melko vapaana korruptiivisuudesta. Jonkin verran korruptiivisina tai melko tai erittäin korruptiivisina niitä pitää kaksi kolmesta vastaajasta. Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmän vastaajista vain runsas neljännes katsoo osuuskuntien olevan vapaita tai melko vapaita korruptiivisuudesta. Työnantajajärjestöjen ja palkansaajajärjestöjen vastaajien keskuudessa luvut ovat korkeampia. Kuntaomisteisten yritysten osalta luvut melko tai erittäin korruptiivisia arviossa ovat merkille pantavan korkeita: työnantajien ja yrittäjien keskuudessa 37 %, työnantajajärjestöjen vastaajien mielestä 34 % ja viranhaltijoiden mielestä 27 %. Merkille pantavan korkealla on myös kokoomusta kannattavien vastaajien näkemys osuuskuntien korruptiivisuudesta, jolla kannalla on 40 % vastaajista.

Valtionyritysten korruptiivisuus on sekini merkille pantavan korkealla tasolla, vaikka vajaa puolet vastaajista katsoo, että valtionyhtiöt ovat vapaita tai melko vapaita korruptiivisuudesta. Vastaajista kolmannes havaitsee jonkin verran korruptiivisuutta ja viidennes melko tai erittäin paljon. Kuten edellisissäkin tapauksissa ”jonkin verran” korruptiivisuutta saa runsaan kolmannuksen vastaajaryhmän arvioista ja ”melko tai erittäin” korruptiivista saa eri vastaajaryhmissä 10–30 %.

Kokoomusta kannattavista vastaajista neljännes arvioi valtionyhtiöiden olevan melko tai erittäin korruptiivisia.

Taulukko 87: Onko joillakin kilpailijoillanne niin läheiset suhteet virkakuntaan ja/tai poliittikoihin, että he saavat merkittäviä kilpailuetuja hankinnoissa tai sääntelyssä muihin nähden?

	Ei ole Arvot 0-1	Vähän Arvot 2-6	On Arvot 7-10	Yhteensä
	%	%	%	%
Kaikki vastaajat	34	31	35	100
<i>Sukupuoli</i>				
Naiset	31	31	38	100
Miehet	35	31	34	100
<i>Ikäryhmä</i>				
18-39	14	29	57	100
40-54	37	35	28	100
55-64	36	25	39	100
65-	20	40	40	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>				
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	35	36	30	100
Työnantajajärjestö	42	17	42	100
Palkansaajajärjestö	33	33	33	100
Poliittinen tehtävä	50	-	50	100
Viranhaltija	100	-	-	100
Muu	-	13	88	100
<i>Elinkeino</i>				
Alkutuotanto	50	50	-	100
Jalostus	56	22	22	100
Palvelut	27	36	37	100
Työmarkkinatoiminta	-	-	100	100
Politiikka	-	33	67	100
Julkinen sektori	80	-	20	100
<i>Puoluekanta</i>				
Kokoomus	34	34	32	100
Sdp	83	-	17	100
Vihreät	-	33	67	100
Vasemmistoliitto	-	-	100	100
Keskusta	67	-	33	100
Jokin muu	67	33	-	100

Olisi hyvä pureutua niin työntekijä- kuin työmarkkinajärjestöjen sisäiseen demokratiaan (harvainvalta kummassakin), rahan käyttöön (vrt. Kojamo) jota valtiovalta tukee ja näin epäsuorasti ylläpitää harvainvaltaa.

Kommenttaari:

Tämä epäsuora kysymys vastaajien arvioista kilpailijoiden läheisistä suhteista päättäjiin ja virkakuntaan, mistä voisi olla hyötyä näille hankinnoissa ja sääntelyssä, tarkastelee itse asiassa korruptiivisuutta erityisesti työmarkkinajärjestelmän ja toki muidenkin vastaajaryhmien kanalta. Kysymys ei anna objektiivista kuvaa työmarkkinajärjestelmän korruptiivisuudesta, vaan vastaajien arvioista kilpailijoiden toimintatavoista. Samalla kokonaiskuva Suomen mallin korruptiivisuudesta tulee tarkemmaksi ja aikaisempaa täydellisemmäksi. On myös todennäköistä, että joissakin vastaajaryhmissä on suurempaa taipumusta nähdä kilpailijoissa tai vastapuolella korruptiivisuutta (hyötymistä läheisistä suhteista päättäjiin) kuin toisissa vastaajissa.

Vastaajista kolmannes ilmoitti, että tällaista esiintyy melko paljon tai paljon. Kolmannes vastaajista ilmoitti sitä esiintyvän vähän. Kolmannes vastaajista ilmaisi, että hyötyjä suhteista ei synny lainkaan. Ikäryhmässä 18–39 vuotta vastaajista reilusti yli puolet vastaajista ilmaisi hyötyjä olevan. Viranhaltijoista kaikki ilmaisivat, ettei hyötyjä ole. Työmarkkinatoiminnassa kaikki vastaajat ilmaisivat, että hyötyjä syntyy paljon. Poliittisissa tehtävissä olevien vastaajien arviot jakautuivat tasan kahteen yhtä suureen osaan – ei ole 50 % ja on 50 %. Läheisiä suhteita korosti työmarkkinajärjestöjen ja palkansaajajärjestöjen vastaajista reilu kolmannes, puolet poliittisissa tehtävissä olevista vastaajista sekä poliittisen kantansa ilmaiseista kolmannes kokoomuslaisista, kaksi kolmannesta vihreistä vastaajista, kolmannes keskustaa kannattavista vastaajista ja kaikki Vasemmistoliittoa kannattavat vastaajat.

4.3. Poliitiikan pyörövea tulee säädellä

Taulukko 67: Mitä mieltä olette keskeisissä asemissa toimineiden julkisissa palkkasuhteissa olleiden henkilöiden siirtymisestä yksityiselle sektorille?

	Myönteistä, eikä sitä ole tarvetta säännellä	Kielteistä, mutta en kannata sääntelyä	Myönteistä, mutta säädellettävä karensseilla	Kielteistä ja säänneltävä karensseilla	Yhteensä
Kaikki vastaajat (363)	21	8	62	9	100
<i>Sukupuoli</i>					
Naiset	20	11	58	11	100
Miehet	22	6	64	8	100
<i>Ikäryhmä</i>					
18–39	17	17	49	17	100
40–54	25	8	59	8	100
55–64	19	5	69	8	100
65–	17	4	63	17	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>					
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	29	9	57	5	100
Työnantajajärjestö	30	7	60	3	100
Palkansaajajärjestö	11	8	62	20	100
Poliittinen tehtävä	14	7	71	7	100
Viranhaltija	20	7	63	11	100
Muu	16	4	64	16	100
<i>Puoluekanta</i>					
Kokoomus	24	5	68	4	100
Sdp	9	9	67	15	100
Vihreät	19	13	63	6	100
Vasemmistoliitto	13	6	38	44	100
Keskusta	17	8	75	–	100
Jokin muu	31	15	46	8	100

Kommenttaari:

Toinen sisäpiirijattelua arvioiva kysymys edellisen lisäksi on kysymys *ns. politiikan pyöröovesta (revolving door)*, jolla ymmärretään suppeaa asiantuntijoiden, vaikuttajien ja päättäjien liikennettä yksityisen sektorin ja julkisen sektorin välissä. Vastaajista kaksi kolmesta pitää liikennettä myönteisenä, kun se on säänneltyä. Lisäksi viidennes on sellaisia vastaajia, jotka pitävät liikennettä myönteisenä, mutta jotka eivät kannata sääntelyä ja karensseja. Kielteisenä sitä pitää joka kymmenes vastaaja ja sen on oltava säänneltyä. Kielteisenä sitä pitää lisäksi vähemmän kuin kymmenes vastaajista, jotka eivät kannata karensseja eli sääntelyä. Näin ollen vastaajista liikennettä pitää myönteisenä neljä viidestä vastaajasta ja loput kielteisenä. Sääntelyn kannattajia on 71 % vastaajista ja sitä vastustaa 29 % vastaajista. Kielteisimmin liikenteeseen suhtautuvat palkansaajajärjestöjen vastaajista viidennes.

4.4. Korporatismiin ja korruptiivisuuden välillä on yhteys

Vastaajien käsitykset korruptiivisuudesta tuovat esille ”oikeusvaltio Suomen” rinnalle toisenlaisen korporatiivisen Suomen, jonka parlamentilla on epävirallinen ylähuone, työmarkkinajärjestelmä, joka on hyvin verkottunut politiikan valmisteluun ja hallitsee sitä kautta merkittävää osaa päätöksentekoa. Vastaajien luoma kokonaiskuva poikkeaa merkittävästi Transparency Internationalin CPI:sta, indeksistä, jossa Suomi on kunnostautunut vuosikymmeniä yhtenä maailman vähiten korruptoituneista maista. Vastaajien piirtämä kuva tarkentaa käsitystä ryhmätujen mukaisesta tiukasta edunvalvonnasta, joka on pikemminkin hyve kuin pahe suomalaisessa mallissa. Ryhmätujen puolustaminen käsitetään järjestelmän ominaisuudeksi ja onnistumisia edunvalvonnassa arvostetaan. Korruptiivisuus ilmenee Suomessa vastaajien mielestä siten, järjestelmä ei ole siitä vapaa. Korruptiivisuuden ja korporatiivisen toimintamallin välillä on yhteys, mutta lisätutkimus on tarpeen.

Korruptiivisuutta on tarkasteltava vielä siltä kannalta, mitä se erityisesti tarkoittaa 2020-luvun Suomessa. Vastaajien on katsottava edustavan yhteiskunnan hyväosaisia ja eliittiä, jolloin korruptiivisuuden käsitteen tunteminen kuuluu perustietoihin. Asia on yli vuosikymmenen ajan ollut esillä yhteiskunnallisessa keskustelussa ja sen perusteella on tehty useita uudistuksia eduskunnan, valtionhallinnon ja kuntien toimintatapoihin ja hallintokäytäntöihin. Valtiovarainministeriön valmisteleman uuden tuoreen ohjeistuksen tavoitteena on parantaa tietoisuutta korruptiosta käsitteenä sekä tunnistaa korruption riskialueita ja ilmenemismuotoja valtion virastoissa ja laitoksissa.

Ohjeessa tunnistetaan alueita ja toimintoja, joihin on uhkaa liittyä korruptiota tai korruptiivisuutta. Näitä ovat mm. poliittisessa päätöksenteossa tiedon väärinkäyttö ja salaaminen, poliittisissa virkanimityksissä sisäpiiritiedon välittäminen, epäeettinen toiminta julkisissa hankinnoissa, kehittämis- ja tutkimusrahoituksessa sekä kriittisten toimintojen ja informaation hallinnassa.

Ohjeissa identifioidaan mm. epäeettinen vaikuttaminen lainsäädännön valmisteluun, virkanimityksiin tai niihin liittyviin etuuksiin, julkisiin hankintoihin tai tutkimus- ja kehitysrahoituksen myöntämiseen ja valvontaan, sekä riippumattomaan tarkastustoimintaan.

Päätöksenteossa voidaan jättää myös jääviyssäännökset huomiotta tai voidaan vaikuttaa päätöksentekoon epävirallisesti taustalla. Vaikutusvallan väärinkäyttö ilmenee päätöksen puutteellisina tai epäjohdonmukaisina sekä puolueellisesti valikoituina ja painotettuina tosiasiaperusteluina. Ilmiöön liittyy käsitteenä rakenteellista korruptiota kuvaava ns. hyvä veli -verkosto. Päätöksentekoon liittyvän korruption havaitsevat parhaiten päätöksenteon valmisteluun osallistuvat asiantuntijat, jotka voivat olla osa korruptoitunutta järjestelmää, mutta usein he ovat vaikutusvallan väärinkäytön kohteita.

Ohjeissa kiinnitetään huomiota kaksoisrooleihin, sidonnaisuuksiin sekä niistä aiheutuviin intressiristiriitoihin ja esteellisyystilanteisiin. Päätöksiä ja asiakirjoja voi myös näennäisesti salata julkisuuslain vastaisesti. Pyöröovi-ilmiöstä ohjeessa viitataan erityisesti virkamiehen siirtymistä yhteisön palvelukseen, jota koskevaan lainsäädännön valmisteluun, päätöksentekoon tai valvontaja tarkastustehtäviin henkilö on osallistunut, siirtyneen henkilön vaikuttamispyrkimyksiin ja lobbaukseen ja salassa pidettävän tiedon ilmeiseen hyödyntämiseen tai oikeudellisesti perustelemattomat suorahankinnat yritykseltä, johon virkamies on siirtynyt.

Hankinnoissa kiinnitetään huomiota oikeudellisesti perustelemattomiin ja toistuviin suorahankintoihin, lisätilauksiin sekä sopimusmuutoksiin, tarjouspyyntöjen räätälöintiin, suosiviin

ja syrjiviin kelpoisuusehtoihin sekä vertailukriteereihin, joilla rajoitetaan tasapuolisia mahdollisuuksia tarjota tavaroita ja palveluita. Tutkimus- ja kehittämisrahoituksessa ohjeessa painotetaan myöntö- ja valvontaprosessin puolueettomuuden ja tasapuolisuuden vaarantumisen mahdollisuutta ja vaarallisia työyhdistelmiä sekä vaikutusvallan epäeettistä käyttöä.

Yllä olevat esimerkit, joihin valtiovarainministeriö ja oikeusministeriö ovat kiinnittäneet ohjeessa huomiota, ovat vain viitekehys korruptiivisen toiminnan tunnistamiseksi. Vastaajien tarkoittamia korkeita korruptiivisuutta kuvaavia käsityksiä voisi selittää se, että edunvalvonnassa on hankalaa löytää korruptiolle eksaktia rajaa, missä se ylitetään tai missä se ei ylity. Edunvalvontaan kuuluu lähtökohtaisesti poliittinen vaikuttaminen, ryhmäetujen, toimialaetujen tai yrityksen etujen ajaminen. Se on myös tiedolla vaikuttamista ja henkilökohtaisten verkostojen hyödyntämistä. Suomen EU-jäsenyys ja globaali kaupankäynti nostavat eettisten periaatteiden merkitystä sekä edellyttävät aikaisempaa parempaa tietoa ja eettisten periaatteiden noudattamista.

Läpinäkyvyys, avoimuusrekisteri ja korruption vastaiset ohjeet ovat tuore ilmiö, jonka valmistelut ovat edenneet hitaasti mutta varmasti. Vanhan Suomen mallin mukainen suljettu talous on historiaa. Anekdootti Suomesta pienenä maana, missä ”kaikki tuntevat toisensa”, tarvitsee lisää syventävää ja taustoittavaa tutkimusta. Poliitikassa ja hallinnossa on herätty uuteen poliittiseen kulttuuriin, minkä sisäänajo alkoi 2010-luvulla, kun vaalirahoituslakeja uudistettiin, kansanedustajien esteellisyysäädökset syntyivät ja avoimuusrekisterin valmistelu alkoi.

Osittain korruptiivisuuden korkeita lukuja tässä tutkimuksessa selittää ryhmäedunvalvonnan ilmapiiri. Henkilöt asemissaan edistävät edustamansa ryhmän etuja ja valta-asemia yhteiskunnallisessa toiminnassa. Rakenteellisessa korruptiivisuudessa toimenpiteeksi riittää, että pysyy vallassa tai valta-asemassa, missä tulee estäneeksi toisenlaisten vaihtoehtojen toteutumisen. Kilpailu edunvalvonnassa on kovaa, jolloin ryhmäedunvalvonnan arvot ylittävät konsensushaikuisemmat tavoitteet. Tämä heijastuu yhteiskunnassa sosiaaliseen järjestykseen ja ihmisten hyvinvoinnin tilaan. Eli on verrattain mahdollista, että työpaikoilla johdon ja työntekijöiden asennoituminen on sovinnollisempaa kuin eliitin tasolla eri eturyhmien välillä.

Suomen korporatiivisessa mallissa on rakenteellisen korruptiivisuuden muoto, jossa toiminta ei ole laitonta tai lainvastaista, vaan lain mukaista. Työmarkkinajärjestöt, jotka vielä viime vuosikymmenellä toimivat osana keskitettyjä rakenteita, erityisesti työnantajapuolella, muodostavat mielestäni Suomen poliittisessa järjestelmässä eräänlaisen parlamentin ylähuoneen. Korporaatioilla ei ole virallista asemaa eduskunnassa, mutta ne ovat olennainen osa päätöksenteon valmistelua, asiantuntija- ja tiedontuotantoprosessia erityisesti hallituksen asialistan muodostumisessa ja myös sen toimeenpanossa sekä kansantalouden tulomuodostuksessa. Hallituksen valmisteluprosessin kolmikantainen traditio lepää työmarkkinajärjestöjen ja valtiovallan kaksoissidoksen varassa, kuten edellä on selostettu. Työmarkkinajärjestöjen käytettävissä oleva varallisuus ja vuosittaiset taloudelliset voimavarat ovat edelleen Suomessa merkittävin aineellinen resurssi yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa.⁵²

⁵² Blom 2018A; Hirvola, Mikkonen, Skippari ja Tiensuu 2021:6, ss. 88–91.

5. Mistä mallia Suomelle?

5.1. Tanskan ja Ruotsin mallit kiinnostavat, mutta palkansaajat puolustavat Suomen mallia

Kysymyskaavakkeessa esiteltiin selite alla olevien maiden malleista:

Tanskan järjestelmä

Työehdoista sopimista hajautettu Suomea enemmän työpaikoille. Liittojen solmimat työehtosopimukset määrittelevät sitovia minimitasoja työehdoille. Kannattavuusperusteinen irtisanominen on helpompaa, mutta ansiosidonnainen työttömyysturva on Suomeen verrattuna korkea ja osallistava. Valtion rooli on ensisijaisesti joustavuuden takaaja.

Ruotsin järjestelmä

Ruotsissa valtion rooli työehtosopimusten neuvotteluissa ja sovitteluissa on Suomea vahvempi. Sovittelijalla on enemmän toimivaltaa riita-asioissa. Järjestäytymisaste on korkea. Palkankorotukset ovat vahvemmin viennin kilpailukykyyn sidottuja. Useita Suomessa käytössä olevia lakisääteisiä työsuhteiden reunaehtoja ei ole käytössä. Esimerkiksi ylityökorvauksia tai sunnuntai-korvauksia ei ole säädetty.

Itävallan järjestelmä

Työmarkkinajärjestöjen asema on perustuslaissa⁵³ turvattu, mutta yleissitovia työehtosopimuksia ei ole. Irtisanomissuoja ja työsuhteiden reunaehdot on säädetty työntekijää suojelevasti, mutta palkkatason määrittely Suomeen verrattuna on markkinatilanteeseen mukautuvampaa. Maan kustannustasoa mukautetaan laaja-alaisella valtion, työnantajien, työntekijöiden ja tuottajien yhteistyöllä.

Yllä olevat mallit valittiin tutkimustraditioon ja yhteiskunnalliseen keskusteluun liittyvistä syistä. Suomen, Ruotsin ja Itävallan liittyminen Euroopan Yhteisöihin vuoden 1995 alusta lukien on tuottanut paljon tutkimusta ennen liittymistä ja sen jälkeen.⁵⁴ Yhteiskunnallisessa keskustelussa ja tutkimusdiskurssissa pohjoismainen hyvinvointivaltio on merkittävä ulottuvuus, jossa Tans-

⁵³ Kun avoimuusrekisterilakia perusteltiin eduskunnalle, Itävallan poliittista kulttuuria selostettiin seuraavasti: ”Suomi on poliittisena järjestelmänä lähempänä Itävaltaa kuin Irlantia, mikä antaisi olettaa, että Itävallassa omaksuttu lobbassääntelyn malli olisi Suomen kannalta merkityksellisin. Itävallan järjestelmään on kuitenkin jäänyt merkittäviä valuvikoja, jotka heikentävät rekisterin tehokkuutta ja vähentävät sen arvoa hyvänä esimerkkinä. Ongelmat liittyvät lähinnä kahteen asiaan. Toisin kuin muissa maissa, Itävallassa rekisteriin syötetty tieto ei ole kaikilta osin julkista. On arvioitu, ettei rekisteri nykyisellään lisää läpinäkyvyyttä, ja on mahdollista, että rekisteri luottamuksen lisäämisen sijasta vesittää suuren yleisön luottamusta poliittiseen päätöksentekojärjestelmään. Itävallassa onkin parhaillaan käsittelyssä lakiesitys, jolla varmistettaisiin se, että kaikki rekisterin sisältämä tieto on julkista ja suuren yleisön käytettävissä. Toinen ongelma, joka kärjistyy työmarkkinajärjestöjen kohdalla, liittyy lobbareiden eriarvoiseen kohteluun. Itävallan LobbyG-lakiin tehtiin työmarkkinajärjestöjen lobbauksen johdosta niitä koskevia poikkeuksia, joita sekä tutkimus että avoimuutta edistävät kansalaisjärjestöt ovat arvostelleet kovin sanoin. Niiden mukaan työmarkkinajärjestöjen erityiskohtelulle ei ole objektiivisia perusteita ja työmarkkinajärjestöjä tulisi kohdella samoin kuin muitakin edunvalvontaa harjoittavia tahoja silloin, kun ne eivät hoida niille annettuja lakisääteisiä tehtäviä.” HE 98/2022 vp (eduskunta.fi)

⁵⁴ Esimerkiksi Antola 1980, Rehn 1996.

kan malli on ollut Suomessa paljon esillä. Kysymyksessä tarjottiin vastausvaihtoehtoiksi myös ”jokin muu malli” sekä Suomen mallin toiminta *nykyisellään*.

Taulukko 46: Minkä maan työmarkkinajärjestelmästä Suomen kannattaisi ottaa erityisesti mallia?

	Tanska	Ruotsi	Itävalta	Jokin muu maa	Suomen malli toimii nykyisellään	Yhteensä
Kaikki vastaajat (317)	40	26	12	6	17	100
<i>Sukupuoli</i>						
Naiset	40	25	8	9	19	100
Miehet	39	27	13	5	16	100
<i>Ikäryhmä</i>						
18–39	42	16	9	9	24	100
40–54	42	29	9	6	15	100
55–64	36	26	16	5	17	100
65–	38	29	13	8	13	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>						
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	39	31	19	4	7	100
Työnantajajärjestö	63	20	11	2	5	100
Palkansaajajärjestö	15	28	6	12	41	100
Poliittinen tehtävä	36	25	7	7	25	100
Viranhaltija	49	30	9	2	9	100
Muu	46	5	14	14	23	100
<i>Elinkeino</i>						
Alkutuotanto	33	17	33	–	17	100
Jalostus	31	39	23	4	4	100
Palvelut	45	19	17	5	15	100
Työmarkkinatoiminta	27	35	2	10	27	100
Politiikka	39	15	19	8	19	100
Julkinen sektori	44	24	9	3	21	100
<i>Työskentely työmarkkina-asioiden parissa</i>						
Tehtävät eivät sivunneet työmarkkina-asioita	45	27	18	5	5	100
Kokemusta alle 10 vuotta	46	22	7	6	19	100
Kokemusta 10–20 vuotta	37	29	7	7	21	100
Kokemusta yli 20 vuotta	33	24	16	7	21	100
<i>Työskentely viennin ansaintaketjussa</i>						
Kyllä	46	35	11	4	4	100
Ei	37	24	12	6	21	100
Työni liittyy löyhästi vientiin	50	23	13	7	7	100
<i>Puoluekanta</i>						
Kokoomus	52	26	11	5	5	100
Sdp	16	29	6	8	41	100
Vihreät	44	25	–	6	25	100
Vasemmistoliitto	7	20	13	7	53	100
Keskusta	46	18	18	–	18	100
Jokin muu	54	23	8	8	8	100

Suomen malli on aikansa elänyt!

Tanskan kannattavuusperusteinen irtisanominen on helpompaa, mutta ansiosidonnainen työttömyysturva on Suomeen verrattuna korkea ja osallistava.

Kommenttaari:

Vastaajista 40 % kannattaa Tanskan mallia, Ruotsin mallia 26 % ja Suomen mallia 17 % tuen. Kysymys on toiselta puolelta asetettu tavalla, jossa Suomen malli on kohde, jolle haetaan mallia. Näin ollen Suomen malli vastauksena on tulkittavissa puolustuksellisenä vastauksena nykyisten olojen säilyttämiselle. Mielenkiintoinen jännite on palkansaaajien vastauksissa siinä mielessä, että puolustetaan työnantajien luomaa mallia (vrt. taulukko 11). Itävaltaa kannattavia on vain 12 % vastaajista. Nuorempien vastaajien keskuudessa Suomen malli on Tanskan jälkeen toiseksi suosituin.

Tanskan mallin kannattajia ovat yritysjohton ja markkinatalouden ryhmän vastaajat, työnantajajärjestöjen ja viranhaltijoiden vastaajat sekä poliittisissa tehtävissä olevat vastaajat. Työnantajajärjestöjen vastaajista kaksi kolmesta on Tanskan mallin kannattajia. Sen sijaan palkansaaajajärjestöjen vastaajista vajaa puolet liputtaa Suomen mallille ja reilu neljännes Ruotsin mallille.

Elinkeinojen piiristä Tanskan malli saa eniten kannatusta palveluissa, julkisella sektorilla ja politiikassa työskenteleviltä vastaajilta. Kokoomusta, keskustaa, jotakin muuta puoluetta ja vihreitä kannattavat vastaajat ovat Tanskan mallin kannalla. Vasemmistoliittoa ja Sdp:tä kannattavat vastaajat ovat vahvimmin Suomen mallin kannalla.

Vapaan sanan terveisissä oli mahdollisuus kommentoida eri maiden malleja. Vastaajien kommenttien yhteenvedona *Tanskan mallin* suosiota selitti aktiivinen työvoimapolitiikka, jonka koetaan tuottavan tuloksia siirryttäessä työstä toiseen työhön. Ja se, että ”suojellaan ihmisiä, ei työpaikkoja”. Myös työttömyysturvaa perusteltiin kannustavuudella eli Suomessa ansiosidonnainen turva voisi noustakin, jos se laskisi nopeammin ja kannustaisi uuden työn hankkimiseen. Epäilyjä Tanskan mallia kohtaan perusteltiin kulttuurieroilla eli sillä, ettei Suomessa kyetä Tanskan kaltaiseen joustavuuteen.

Ruotsin mallin suosiota vastaajat perustelivat sillä, että se tunnetaan paremmin kuin muut vaihtoehdot ja että Ruotsin kulttuuri ”on siirrettävissä” helpommin Suomeen kuin Tanskan malli. Ruotsissa koordinaatio ja sovittelu ovat toimivampia kuin Suomessa, mikä ilmeni positiivisena seikkana. Sen sijaan vasta-argumenttina nähtiin seikka, että Ruotsissa on vaihdettava valuutta, kun taas Suomessa ei ole vastaavaa instrumenttia euron ollessa EKP:n määräysvallassa.

Itävallan mallia perusteltiin niukasti. Yleissitovuuden puuttuminen herätti yritysjohton ja markkinatalouden vastaajissa kannatusta. Kolmikantayhteistyö ja vahvaksi koettu lainsäädännöllinen selkänoja oli toinen vastaajien käyttämä positiivinen argumentti.

Suomen mallin perusteluiksi vastaajat antavat, että ”se toimii nykyisellään hyvin”. Lisäperusteluksi tulee argumentointi, että ”työntekijöiden irtisanominen on Suomessa helppoa ja halpaa, eikä työttömyysturvan alin taso päätä huimaa.” Suomen malli on myös kehitettävissä paremmaksi, jolloin mallia voidaan ottaa mm. Ruotsista ja Tanskasta.

5.2. Joustot, työperäinen maahanmuutto ja korkea järjestäytymisaste toivelistalla

Taulukko 47: Valitkaa neljä asiaa, joiden haluatte kuuluvan Suomen malliin tulevaisuudessa. Niiden %-osuus, jotka valitsivat vaihtoehdon. Vastaajia 371.

Aihepiiri	%
10 Työehtojen joustavuus kannattavuuden mukaan	56
13 Työperäinen maahanmuutto	54
1 Työntekijöiden korkea järjestäytymisaste	37
9 Demokraattisemmat menettelykäytännöt yrityksissä - kuten työpaikkaneuvostot ja työntekijöiden edustus hallituksessa	32
6 Ay-maksujen hajautettu periminen (työntekijöiden itsenäiset maksut liitoille)	28
7 Korkeampi eläkeikä	27
5 Ay-maksujen perintäsopimus (työnantajien suoraan palkasta periminen ja tilittäminen liitolle)	25
14 Finanssipolitiikan ja työmarkkinapolitiikan yhteistyö - kaksoissidos	25
3 Työnantajien korkea järjestäytymisaste	24
11 Laajojen neuvotteluratkaisujen väheneminen	21
12 Valtiotason työmarkkinasääntely - esimerkiksi minimipalkka	17
15 Hallituksen talouspoliittinen itsenäisyys työmarkkinatoimijoista	12
16 Eduskunnan talouspoliittinen itsenäisyys työmarkkinatoimijoista	10
2 Työntekijöiden matala järjestäytymisaste	7
8 Matalampi eläkeikä	5
4 Työnantajien matala järjestäytymisaste	2

Moni-muotoistuva
työelämä ja yrittämisen erilaiset vaihtoehdot eivät aina kohtaa Suomen mallia, lainsäädäntöä tai sopimusjärjestelmiä.

Kommenttaari:

Tämä kysymys on jatkon kannalta merkitsevä, koska siihen annettujen vastausten perusteella vastaajat on ryhmitelty kolmeen ryhmään. Vastaajien mukaan Suomen malliin tulevaisuudessa kärkeen sijoittuvia asioita ovat 1) työehtojen joustavuus kannattavuuden mukaan, 2) työperäinen maahanmuutto, 3) työntekijöiden korkea järjestäytymisaste ja 4) demokraattisemmat menettelykäytännöt yrityksissä eli työntekijöiden mahdollisuutta osallistua yrityksen päätöksentekoon.

Seuraavat neljä tärkeintä asiaa ovat 5) ay-jäsenmaksujen maksaminen palkansaajien omavastuulle (ei sisällä verovähennyskelpoisuuteen puuttumista), 6) eläkeiän nostaminen, 7) ay-jäsenmaksujen perinnän nykykäytännön jatkaminen ja 8) finanssipolitiikan ja työmarkkinapolitiikan yhteistyö.

Lähes kaikkia mainittua kahdeksaa asiaa on arvioitu edellä tai ainakin selostettu niiden yhteyttä työmarkkinajärjestelmämallin toiminnan kannalta.

5.3. Konfliktien osapuolia on kolme – yhteisen hyvän ongelma ei vielä ratkea

Taulukon 47 muuttujista tehtiin ryhmittelyanalyysi. Tilastollisessa ryhmittelyanalyysissä havaintoaineiston tapaukset jaetaan kahteen tai useampaan ryhmään niin, että tarkastelun kohteena olevien muuttujien hajonnat olisivat kunkin ryhmän sisällä mahdollisimman pieniä ja vastaavasti ryhmien väliset erot mahdollisimman suuria.

Taulukossa 48 ryhmittely on tehty SPSS-tilasto-ohjelmalla K-mean cluster -ohjelmalla kolmen ryhmän ratkaisuna. Analyysissä ryhmään 1 sijoittui 225 tapausta (61 %), ryhmään 2 yhteensä 94 tapausta (25 %) ja ryhmään 3 yhteensä 52 tapausta (14 %).

Näistä ryhmistä muodostuu kolme työelämän ja työmarkkinajärjestelmäkeskustelun ryhmää (tai osapuolta), joille on annettu nimi:

- Ryhmän 1 voi nimetä *työnantajaorientoituneeksi ryhmäksi*
- Ryhmän 2 voi nimetä *palkansaajajärjestöorientoituneeksi ryhmäksi*
- Ryhmän 3 voi nimetä *markkinaorientoituneeksi sopimusyhteiskunnan ryhmäksi*.

Osapuolinimitys lienee sikäli osuva, että vastausten perusteella syntyy työmarkkinajärjestelmässä toimivan kolmikantaisen yhteistyön kolme osapuolta – työnantajat, palkansaajat ja poliittista päätöksentekoa edustava julkinen valta ja hallinto.

Taulukko 48: Ryhmittelyanalyysi Suomen malliin tulevaisuudessa toivottavista asioista. Niiden prosenttiosuus kussakin ryhmässä, jotka valitsivat vaihtoehdon.

	Ryhmä 1	Ryhmä 2	Ryhmä 3
	%	%	%
10 Työehtojen joustavuus kannattavuuden mukaan	85	2	29
13 Työperäinen maahanmuutto	73	12	48
1 Työntekijöiden korkea järjestäytymisaste	1	89	94
9 Demokraattisemmat menettelykäytännöt yrityksissä - kuten työpaikkaneuvostot ja työntekijöiden edustus hallituksessa	13	86	15
6 Ay-maksujen hajautettu periminen (työntekijöiden itsenäiset maksut liitoille)	42	3	10
7 Korkeampi eläkeikä	37	2	29
5 Ay-maksujen perintäsopimus (työnantajien suoraan palkasta periminen ja tilittäminen liitolle)	3	72	35
14 Finanssipolitiikan ja työmarkkinapolitiikan yhteistyö - kaksoissidos	23	37	10
3 Työnantajien korkea järjestäytymisaste	3	40	89
11 Laajojen neuvotteluratkaisujen väheneminen	32	3	2
12 Valtiotason työmarkkinasääntely - esimerkiksi minimipalkka	19	17	8
15 Hallituksen talouspoliittinen itsenäisyys työmarkkinatoimijoista	17	3	4
16 Eduskunnan talouspoliittinen itsenäisyys työmarkkinatoimijoista	14	2	4
2 Työntekijöiden matala järjestäytymisaste	11	1	0
8 Matalampi eläkeikä	2	12	8
4 Työnantajien matala järjestäytymisaste	4	0	2

Suomeen tarvitaan nopeita toimia työllistämisen helpottamiseksi ja ulkomaisen työvoiman houkuttelemiseksi sekä joustoja jotta yritykset voivat investoida Suomeen. Tarvitsemme ulkomailta kaikenlaista työvoimaa yhteiskunnan eri tehtäviin.

Ryhmän 1 kärkimuuttajat:

- Työehtojen joustavuus kannattavuuden mukaan
- Työperäinen maahanmuutto
- Ay-maksujen hajautettu periminen
- Korkeampi eläkeikä

Ryhmä on *työnantajaorientoitunut* ryhmä. Ryhmä on tutkimuksen vastaajissa lukumääräisesti suurin (225 tapausta 243 vastaajasta), mikä on seurausta koko tutkimuksen vastaajaryhmien valikoitumisesta. Luettelossa on kaksi järjestelmään kohdistuvaa vaatimusta: työperäinen maahanmuutto ja jäsenperintäsopimuksen purkaminen. Muut vaatimukset ovat ansioihin ja ansiotasoon perustuvia.

Ryhmän 2 kärkimuuttajat:

- Työntekijöiden korkea järjestäytymisaste
- Demokraattiset menettelykäytännöt yrityksissä
- Ay-maksujen perintäsopimus
- Työnantajien korkea järjestäytymisaste

Ryhmä on *palkansaajajärjestöorientoitunut* ryhmä. Se on suurempi kuin vastaajaryhmä palkansaajajärjestöt (94 vastaajaa, 82 vastaajaryhmässä). Luettelossa ei ole ansaintaan liittyviä vaatimuksia, vaan ne liittyvät työmarkkinajärjestelmään. On pantava merkille, että palkansaajajärjestöjen vastaajat tavoittelevat myös työnantajapuolen korkeaa järjestäytymisastetta.

Ryhmän 3 kärkimuuttajat:

- Työntekijöiden korkea järjestäytymisaste
- Työnantajien korkea järjestäytymisaste
- Työperäinen maahanmuutto
- Ay-maksujen perintäsopimus
- Korkeampi eläkeikä
- Työehtojen joustavuus kannattavuuden mukaan

Ryhmä on *markkinaorientoitunut sopimusyhteiskunnan* ryhmä, jossa on 54 tapausta. Ryhmässä on 2 ansaintaan liittyvää vaatimusta ja 4 työmarkkinajärjestelmään liittyvää vaatimusta. Korkeampi eläkeikä ja työehtojen joustot kannattavuuden mukaan ovat ansaintaan liittyviä vaatimuksia ja loput 4 järjestelmään kohdistuvia.

Kommenttaari:

Vastaukset ovat työmarkkinajärjestelmän yleisiä pelisääntöjä tai ajankohtaisia keskustelun alaisia kysymyksiä, joilla on yhteiskuntapoliittinen ulottuvuus. Vastaajat ovat annetuista vaihtoehdoista panneet aihealueet tärkeysjärjestykseen. Vastauksista ilmenee, mitä tavoitteita kullakin kolmella ryhmällä on ja mitä ne vastaavasti merkitsevät muille osapuolille niiden tärkeysjärjestyksessä. Osapuolten tärkeysjärjestykset poikkeavat toisistaan merkittävästi ja sen perusteella voidaan sanoa, että osapuolilla on hyvin vaikeasti sovitettavissa olevia näkemyksiä. Palkansaajat ja työnantajat ovat kaukana toisistaan ja luottamus on ohuella pohjalla.

Palkansaajapuoli on huolestunut asemastaan sopimusjärjestelmässä ja yrityksissä, joissa se toivoo lisää vaikutusmahdollisuuksia ja työnantajan järjestäytymistä. Työnantajapuoli tavoitte-

lee lisää joustoja järjestelmään, työperäistä maahanmuuttoa ja korkeampaa eläkeikää. Sopimusyhteiskunnan ryhmä tavoittelee kummankin työmarkkinaosapuolen korkeampaa järjestäytymisastetta, työperäisen maahanmuuton lisäämistä ja jäsenmaksuperintäsopimuksen jatkamista ennallaan. Sen painottamat linjaukset voisivat olla ”yhteisen hyvän” etsimisessä hyvä alku, mutta sen kannatus vastaajien keskuudessa ei vielä riitä.

5.4. Näkemyksiä suomalaisesta työelämästä 2028 – neljä suuntausta

Taulukko 51: Asioita, jotka uskotte suomalaisen työelämän vuonna 2028 pitävän sisällään. Aineiston ryhmittely ryhmittelyanalyysillä neljään ryhmään. Niiden prosenttiosuus kussakin ryhmässä, jotka valitsivat aihepiiriin. Vastaaja 357.

Kysymys täydentää ja tarkentaa edellistä kysymystä, koska se tuo ajallisen raamin lähemmäksi vastaajia, jolloin lähitulevaisuudessa olevat näkemykset työelämän sisällöstä tarkentavat toimenpiteiden kohteina olevia aiheita. Kysymys asettaa työelämän kuvaustehtävän runsaan vaalikauden päähän.

Aihepiiri	Ryhmä 1	Ryhmä 2	Ryhmä 3	Ryhmä 4	Kaikki
	%	%	%	%	%
5 Pienempi toimitilojen tarve	90	80	71	82	81
21 Yritysten kilpailu paremmilla työehdoilla osaajista	93	72	45	74	72
19 Eläköitymisen myöhentyminen	53	70	71	67	63
8 Lyhyemmät työsuhteet	65	52	44	63	56
20 Osa-aikainen eläköityminen	69	44	37	63	53
6 Työntekijöiden siirtäminen yrittäjästatukseen	59	29	24	63	42
3 Korkeammat palkat (ostovoiman näkökulmasta)	14	80	26	26	33
2 Lyhyemmät työajat	21	51	26	4	28
12 Korkeampi ansiotuloverotus	6	1	60	41	24
13 Matalampi ansiotuloverotus	10	71	6	11	22
11 Valtioiden kilpaileminen työehdoilla	31	13	10	44	22
9 Korostunut työmarkkinoiden suojaus	31	13	15	30	22
4 Matalammat palkat (ostovoiman näkökulmasta)	16	5	23	48	19
1 Pitemmät työajat	8	23	24	37	19
14 Yleisemmät lakot	12	6	38	4	18
15 Harvinaisemmat lakot	6	37	5	85	18
17 Harvinaisemmat laittomat työtaistelut	3	41	3	78	17
16 Yleisemmät laittomat työtaistelut	13	4	32	7	16
10 Korostunut sisämarkkinoiden suojaus	5	3	6	37	7
18 Eläköitymisen aikaistuminen	6	5	5	11	6
7 Pitemmät työsuhteet	1	4	4	7	3

Suomen mallia ei oikeastaan ole. Paikallinen sopiminen ei toimi, koska lainsäädäntö rajoittaa sitä niin paljon. Palkat liukuvat yksityisellä sektorilla, mutta eivät julkisella sektorilla.

Ryhmittelyanalyysi tehtiin SPSS tilasto-ohjelman K-means cluster ohjelmalla. Aineisto jaettiin neljään ryhmään. Ensimmäiseen ryhmään sijoittui 140 tapausta (39 %), toiseen 79 tapausta (22 %), kolmanteen 111 tapausta (31 %) ja neljänteen 27 tapausta (8 %).

Ryhmiä kuvataan alempana seuraavasti:

- Ryhmä 1 on *yrittäjyyden korostumisen* ryhmä
- Ryhmä 2 on *korkeamman elintason* ryhmä
- Ryhmä 3 on *kiristyvien työmarkkinasuhteiden* ryhmä
- Ryhmä 4 on *työmarkkinakonsensuksen* ryhmä

Ryhmän 1 kärkimuuttujia ja muista ryhmistä erottuvia muuttujia ovat

- yritysten kilpailu paremmilla työehdoilla osaajista
- pienempi toimitilojen tarve
- osa-aikainen eläköityminen
- lyhyemmät työsuhteet

Ryhmän nimeksi on annettu *Yrittäjyyden korostumisen* ryhmä.

Ryhmän 2 kärkimuuttujia ja muista ryhmistä erottuvia muuttujia ovat

- pienempi toimitilojen tarve
- korkeammat palkat
- yritysten kilpailu paremmilla työehdoilla osaajista
- matalampi ansiotuloverotus

Ryhmän nimeksi on annettu *korkeamman elintason* ryhmä.

Ryhmän 3 kärkimuuttujia ja muista ryhmistä erottuvia muuttujia ovat

- pienempi toimitilojen tarve
- eläköitymisen myöhentäminen
- korkeampi ansiotuloverotus
- yleisemmät lakot
- yleisemmät laittomat työtaistelut

Ryhmän nimeksi on annettu *kiristyvien työmarkkinasuhteiden* ryhmä.

Ryhmän 4 kärkimuuttujia ovat

- harvinaisemmat lakot
- pienempi toimitilojen tarve
- harvinaisemmat laittomat työtaistelut
- yritysten kilpailu paremmilla työehdoilla osaajista
- eläköitymisen myöhentäminen
- valtioiden kilpaileminen työehdoilla

Ryhmän nimeksi on annettu *työmarkkinakonsensuksen* ryhmä.

Kommentaari:

Kaikissa ryhmissä on yksi yhteinen havainto: pienempi toimitilojen tarve. Se on ollut hyvin yleinen puheenaihe pandemian jälkeen, kun siirryttiin voimallisesti etätöihin. Kolmessa ryhmässä eläköitymisen myöhentäminen tai osa-aikainen eläköityminen nousee työelämää kuvaavaksi asiaksi. Eläköityminen, elinajan odotteen pidentyminen, syntyvyyden alentuminen ja huoltosuhteen heikentyminen ovat olleet esillä työelämäkeskusteluissa.

Kolmessa ryhmässä myös yritysten kilpailu paremmilla työehdoilla osaajista nousee työelämää kuvaavaksi asiaksi. Kilpailu osaajista merkitsee niukkuuden oloissa osaamistasovaatimusten laskua ja toisaalta mahdollisesti työehtosopimuksia korkeampia palkkoja.

Kahdessa ryhmässä esille nousevat myös lakot ja työtaistelut, mutta ne ovat vastakkaisia arvioita.

Sekä ryhmissä 1 että 4 arvioidaan työntekijöiden siirtämisen yrittäjästatukseen lisääntyvän. Merkillä pantavaa on, ettei palkka ja sen verotus nouse yhdessäkään ryhmässä määrääväksi asiaksi.

Taulukko 52: Suomalaisen työelämän tilaa vuonna 2028 kuvaavien ryhmien osuus (%) eri väestöryhmissä.

	Yrittäjyyden korostumisen ryhmä	Korkeamman elintason ryhmä	Kiiristyvien työmarkkinasuhteiden ryhmä	Työmarkkinakonsensuksen ryhmä	Yhteensä
	%	%	%	%	%
Kaikki vastaajat	39	23	31	8	100
<i>Sukupuoli</i>					
Naiset	45	17	32	6	100
Miehet	35	26	31	8	100
<i>Ikäryhmä</i>					
18–39	39	10	49	2	100
40–54	39	23	32	7	100
55–64	42	24	24	10	100
65–	28	32	32	8	100
<i>Ammattiasema työelämässä</i>					
Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmä	30	23	33	13	100
Työnantajajärjestö	53	18	19	10	100
Palkansaajajärjestö	40	26	33	1	100
Poliittinen tehtävä	45	23	32	–	100
Viranhaltija	41	17	33	9	100
Muu	28	28	40	4	100
<i>Elinkeino</i>					
Alkutuotanto	57	14	29	–	100
Jalostus	37	27	27	10	100
Palvelut	38	22	28	12	100
Työmarkkinatoiminta	42	28	25	6	100
Politiikka	33	19	48	–	100
Julkinen sektori	40	19	35	6	100
<i>Työskentely työmarkkina-asioiden parissa</i>					
Tehtävät eivät sivunneet työmarkkina-asioita	44	17	29	11	100
Kokemusta alle 10 vuotta	38	18	38	6	100
Kokemusta 10–20 vuotta	38	26	30	7	100
Kokemusta yli 20 vuotta	38	26	29	8	100
<i>Työskentely viennin ansaintaketjussa</i>					
Kyllä	34	21	30	15	100
Ei	40	23	32	6	100
Työni liittyy löyhästi vientiin	44	19	25	13	100
<i>Puoluekanta</i>					
Kokoomus	31	27	31	13	100
Sdp	40	27	33	–	100
Vihreät	75	6	13	6	100
Vasemmistoliitto	38	6	50	6	100
Keskusta	33	33	25	8	100
Jokin muu	46	15	31	8	100

AY-liikkeen työrauhan myynti kuului edelliselle vuosituonnille. Yhdessä paikallisesti sopiminen on tätä päivää.

Kommenttaari

Edeltävässä alaluvussa 5.3. identifioidaan konfliktien kolme osapuolta, joista julkista valtaa kuvataan markkinaorientoituneeksi sopimusyhteiskunnaksi. Tässä alaluvussa 5.4. vastaajista voidaan hahmottaa 4 politiikkalinjaa, jotka vaikuttavat Suomen poliittisessa järjestelmässä. Ne korostavat politiikkojen kovaa ydintä, kuten *yrittäjäyys, korkeampi elintaso, kiristyvät työmarkkinasuhteet ja työmarkkinakonsensus*. On paikallaan tuoteselosteen omaisesti kuvata, mitä vastaajaryhmiä niiden takaa löytyy. Olennaista on nähdä, että vastaajaryhmät eivät ole yhtenäisiä, vaan käymistilaa esiintyy kaikissa osapuolissa.

Mielenkiintoisinta on *yrittäjyyden korostumisen ryhmän* koostumus, johon kuuluu 39 % vastaajista, 140 tapausta. Naisten vastaajista siihen kuuluu 45 % ja miesten 35 %. Työnantajajärjestöjen vastaajista siihen kuuluu 53 %, palkansaajajärjestöjen vastaajista 40 %, poliittisissa tehtävissä olevista vastaajista 45 % ja viranhaltijoista 41 %. Viennissä ja sen ansaintaketjussa olevia on ryhmässä noin 40 %. Puoluekantansa ilmaiseista Sdp:tä kannattavista vastaajista 40 %, vihreitä kannattavista 75 %, Vasemmistoliittoa kannattavista 38 % ja muita puolueita kannattavista vastaajista 46 % kuuluu tähän ryhmään. Eli yrittäjyyttä löytyy muualtakin kuin yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmästä.

Korkeamman elintason ryhmän koostumuksessa on 23 % vastaajista, 79 tapausta. Neljännes miehistä kuuluu siihen ja noin neljänneksen luokkaa edustavat vastaajat työnantajista ja yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmästä, palkansaajajärjestöjen vastaajista, jalostuksessa, palveluissa ja työmarkkinatoiminnassa mukana olevista vastaajista. Erityisesti 10 vuotta ja enemmän kokemusta omaavat työmarkkina-asioiden vastaajat kuuluvat tähän ryhmään. Suurimmat poliittiset vastaajaryhmät ovat keskustassa, kokoomuksessa ja Sdp:ssä.

Kiristyvien työmarkkinasuhteiden ryhmässä on 31 % vastaajista, 111 tapausta. Naisista 32 % kuuluu tähän. Ikäryhmästä 18-39 vuotta lähes puolet eli 49 % on tässä ryhmässä. Noin kolmannes vastaajista työnantajista ja Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmästä, palkansaajajärjestöistä, poliittisissa tehtävissä olevista ja viranhaltijoista kuuluu tähän ryhmään. Lähes puolet politiikkaa tekevästä (elinkeino) eli 48 % kuuluu tähän ryhmään. Työmarkkinakokemusta ryhmässä on vähän – ei lainkaan vastaajia on 29 % ja alle 10 vuoden kokemusta on 38 % vastaajista. Ryhmän tärkeimmät puolueet ovat Vasemmistoliitto 50 % ja Sdp 33 %.

Työmarkkinakonsensuksen ryhmässä 8 % vastaajista, 27 tapausta. Ikäryhmistä merkittävin on 55-64-vuotiaat. Yrittäjät ja työnantajat sekä työnantajajärjestöjen vastaajissa heitä on noin kymmenys, työskentely viennin ansaintaketjussa on 15 % tasolla, kannatusta ryhmässä saa eniten Kokoomus.

6. Yhteenveto ja päätelmät: konsensus ja konflikti Suomen mallissa tulevaisuudessa

Tutkimuksessa tarkasteltiin maamme työmarkkina-asioiden parissa toimivan yhteiskunnallisen eliittimme käsityksiä työmarkkinajärjestelmän toimivuudesta ja kehittämistarpeista. Tutkimus toteutettiin verkkokyselyllä, jonka vastaajiksi valittiin yritysmaailman, työmarkkinajärjestöjen, politiikan ja virkamieskunnan johtotehtävissä toimivia henkilöitä. Vastaajat edustavat yhteiskunnallisen päätöksenteon sisäpiiriä, ei kuitenkaan kaikkein kovinta ja suppeinta ydintä, mutta pitkää kokemusta työmarkkinoista, yhteiskunnallisesta vaikuttamisesta, päätöksenteosta ja hallinnosta. Tutkimuksen kysymykset tehtiin loppukeväästä kesän puoliväliin 2022.

Eurooppa Foorumissa Turussa työ- ja elinkeinoministeriö julkisti hankkeensa ”Suomen suunta”, jonka tulokset julkistettiin maaliskuussa 2023. Hankkeessa mukana olivat työmarkkinoiden keskusjärjestöt. Tavoitteena oli löytää Suomelle uusi kestävämpi suunta ja samalla vahvistaa työmarkkinajärjestöjen vuoropuhelua. Yhteisten keskustelujen pohjalta syntyneen raportin keskeinen anti ovat toimenpide-ehdotukset, joiden avulla vahvistetaan Suomen talouskasvun edellytyksiä.⁵⁵ Aineistolla on kaksi merkitystä. Se ilmentää, että työmarkkinaosapuolilla on ennen uuden hallituksen muodostamista yhteinen tilannekuva Suomen suunnasta. Ja toiseksi se ilmentää myös sitä, että työmarkkinaosapuolilla on kahdeksalla talous- ja yhteiskuntapolitiikan alueella yhteisiä teemoja.

Tämän tutkimuksen vastauskokonaisuudet poikkeavat edellä mainitusta. Kussakin luvussa 2, 3, 4 ja 5 on tehty yhteenvetoa ja arvioita vastausten merkityksistä. Siksi tässä ei toisteta niitä. Sen sijaan pyritään hahmottamaan tutkimustulosten perusteella syntynyt tilannekuva, jonka jokainen voi sovittaa ajankohtaiseen tilanteeseen.

Yhteenveto tutkimustuloksista, mikä on myös lukijaystävällistä yksinkertaistamista, jakautuu kahteen luokkaan: 1) luettelo merkittävistä näkemyseroista, joissa työnantajat ja palkansaajat ovat erimielisiä, ja 2) luettelo aihealueista, joissa työnantajat ja palkansaajat ovat jonkinasteisessä yhteisymmärryksessä tai kokevat havainnoivansa samaa tilannekuvaa.

Luettelo työmarkkinaosapuolten välillä ilmenevistä merkittävistä näkemyseroista ei sisällä yllätyksiä:

- Yleissitovuus
- Työehtojen joustavuus kannattavuuden mukaan
- Irtisanomissuoja
- Työttömyysturva
- Keskitettyjen sopimusten priorisointi
- Suomen malli vs. Tanskan ja Ruotsin mallit
- Ammattiliittojen jäsenmaksujen perintätapa
- Työperäinen maahanmuutto

⁵⁵ Suomen suunta - tuottavuuden ja työpanoksen kasvu turvaavat tulevaisuuden hyvinvoinnin, TEM 17/2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-866-0>.

Luettelo aihealueista, missä löytyisi yhteisymmärrystä tai edes yhteinen tilannekuva, on lyhyempi:

- sovittelujärjestelmän vahvistaminen
- pienempi toimitilojen tarve
- luottamuksen vähäisyys
- eläköitymisen myöhentäminen ja siihen liittyvät joustot

Kun vertaa Suomen suunta raportin lopputuloksia ja tämän kyselyn vastauksia, huomaa, että erimielisyyksiä on paljon enemmän kuin konsensusta. Järjestöjen johtotasolla on yhdessä päästy rajatuista teemoista ministeriön myötävaikutuksella yhteiseen tilannekuvaan, joka on kokonaan toinen kuin tämän kyselyn vastaajien näkemykset. Ministeriön johtama työ tehtiin pääasiassa syksyllä ja talvella 2022–23.

Lopuksi nostetaan esille kolme havaintoa, joiden arviointi jää lukijalle.

6.1. Suomen parlamentaarisessa järjestelmässä on korporatiivinen ylähuone

Ensinnäkin tutkimus vahvistaa, että Suomen korporatiivisen työmarkkinajärjestelmämallin pitkä perinne sisältää ylähuoneen, eräänlaisen symbolisen eduskunnan toisen kamarin. Poliitiikan suuret ratkaisut ovat olleet siitä riippuvaisia ja sen tuella on voitu viedä läpi päätöksenteossa suuria ratkaisuja – kuten EU-jäsenyys, EMU-jäsenyys, työeläkejärjestelmän uudistaminen ja useita taloudellisia uudistuksia tulopolitiikan aikakaudelta aina finanssikriisiin saakka. Ylähuoneen tuottama neuvotteluapparaatti on tuottanut talous-, työllisyys-, elinkeino- ja sosiaalipolitiikan uudistuksia, joiden kannatus eduskunnassa on hankittu työmarkkinajärjestöjen suostuttelulla, tuella tai painostuksella. Korporatiivinen järjestelmä on luonut talouskasvun ja pohjan perusturvalle, jonka piirissä olevilla on ollut mahdollisuus nousta ansiosidonnaisen turvan piiriin työelämässä. Useista eri syistä ansiosidonnaisen järjestelmän vakaus horjuu. On myös kysyttävä, onko ylähuoneesta tullut kasvun ja tuottavuuden este?

Ylähuone on symbolinen ilmaus myös sille, että työmarkkinajärjestöillä on ylivertaiset resurssit, mahdollisuudet osallistua lainvalmisteluun ja uudistusten kehittelyyn sekä vaikuttaa niihin yli vaalikausien. Niiden verkostot ja asiantuntemus on muodostanut Suomessa hallinnon pysyvän toimintatavan, jossa ylähuoneen jäsenillä on ollut kolmikantaisen sopimuskulttuurin pohjalta tiivis kaksoissidokseksi kutsuttu suhde, missä valtiolta on itse halunnut osallistua hyvin järjestäytyneiden työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen palkanmuodostusprosessiin ja sopia sosiaalisista tulonsiirroista. Kyse on ollut poliittisesta vaihdannasta, jossa valtiolta on vastineeksi luovuttanut osan talous- ja sosiaalipolitiikan päätöksentekovallastaan kolmikantaiselle valmistelulle. Tässä on ollut ylähuoneen olemassaolon ja toiminnan ydin.

Käsitys kaksoissidoksesta on hyvin lähellä ylähuonetta. Kaksoissidos syntyi pitkän prosessin lopputuloksena, jonka yksi seuraus oli Suomen työmarkkinajärjestelmämallin muotoutuminen, korporatiivisuus. Yhtäläisyysmerkkejä näiden kahden termin välille ei kannata laittaa. Ne edustavat eri aikakausia ja erilaisia lähtökohtia. Ne ovat toisiaan täydentäviä tarinoita Suomen mallista. Tutkimustulokset viittaavat siihen, että ylähuoneesta on tullut päätöksentekoprosessi, toimintatapa, jonka avulla Suomessa on päätetty, mitä on ”yhteinen hyvä”.

6.2. Ylähuone on siirtynyt konsensuksesta konfliktiin

Vuosisadan alussa julkaisemassaan teoksessa Ilkka Ruostetsaari arvioi valtarakenteiden pikeminkin hajautuvan kuin keskittyvän.⁵⁶ Nämä tutkimustulokset viimeistään vahvistavat hajautumista, mikä on viemässä pitkään konsensushakuisen suomalaisen yhteiskunnan kohti konfliktia. Olennaista on vallan huipulle kehittyneen ”tulopoliittisen hallitsemistavan” rapautuminen. Kyseessä on jo sukupolven ajan vaikuttanut kehitys, josta työmarkkinaosapuolet ovat eri mieltä. Korporatismi on heikentynyt Suomessa. Puolueiden ja työmarkkinajärjestöjen väliset yhteydet eivät ole yhtä vahvoja kuin vielä joitakin vuosikymmeniä sitten.⁵⁷ Korporatismi rapautuessa ylähuone on siirtynyt tai siirtymässä kohti konfliktia ja korruptiivisuuden ongelmat tulevat moniulotteisemmiksi. Kysymys on 2000-luvun alkupuolella käynnistyneestä vaiheesta, jota finanssikriisi vauhditti.

Poliittinen ulottuvuus

Poliittinen kehitys eduskuntavaalien tuloksissa vuodesta 2011 painottuu siten, että eduskunnassa ei ole vahvoja koalitioita, jotka perustuvat suurten puolueiden parlamentaariseen voimaan. Parlamentaarista selkänöjää on kyllä ollut, mutta se on jakautunut useammille puolueille ja pirstoosien ideologisesti hajanaiseksi ja heikommin painetta kestäväksi.

Vuoden 2023 vaalitulokset ei tuonut muutosta asioiden tilaan. Poliittisten koalitioiden vajavuus saattaa merkitä erityisesti sitä, että hallitus on parlamentaarisesti heikko tai suuresti riippuvainen koalition koheesiosta, jolloin eturyhmien painostustoiminnan merkitys kasvaa. Olipa vaalit voittanut puolue mikä hyvänsä ”suurista” puolueista, se tarvitsee enemmistöhallituksen muodostaakseen useamman puolueen poliittisen tuen. Hallituskoalitiosta riippuen pienikin puolue voi olla hyvin merkittävä, jos se on ratkaisevassa roolissa kapeassa marginaalissa. Näin suurten puolueiden pienentyminen heikentää koalitiomahdollisuuksissa parlamentaarista voimaa tai ainakin rajoittaa sen näyttämistä.

Poliittisten voimasuhteiden kehitystä eduskunnassa kuvaa alla taulukko (alla):

Vaalivuosi/ Hallitus	Eduskunnan suurin puolue	Toiseksi suurin puolue	Kolmanneksi suurin puolue	Eduskunnan kahden suurimman puolueen edustajapaikat
2003 Vanhanen	Kesk. 55	Sdp 53	Kok. 40	108
2007 Vanhanen	Kesk. 51	Kok. 50	Sdp 42	101
2011 Katainen	Kok. 44	Sdp 42	Perus 39	86
2015 Sipilä	Kesk. 49	Perus 38	Kok. 37	87
2019 Rinne/Marin	Sdp 40	Perus 39	Kok. 38	79
2023 Orpo (tunnustelija)	Kok. 48	Perus 46	Sdp 43	94

Vuoden 2011 eduskuntavaalien jälkeen Perussuomalainen puolue, jolla ei ole - vielä - perinteisten puolueiden kaltaisia rakenteita ja verkostoja eturyhmiin, on voimistunut parlamentaarisesti. Perussuomalainen puolue murtaa suomalaisen korporatiivisen käsityksen yhden osatekijän, missä puolueiden ja eturyhmien läheiset välit ovat tärkeitä. Tällaisia verkostoja ja yhteyksiä on sosialidemokraateilla ja vasemmistoliitolla erityisesti palkansaajajärjestöihin sekä kokoomuksella ja keskustalla myös työnantaja- ja tuottajajärjestöihin. Aikakausi, jolloin palkansaajapuolueet

⁵⁶ Ruostetsaari 2003, 298.

⁵⁷ Ruostetsaari 2014, 283–286.

edustivat yksinomaan vasemmistoa ja porvarilliset puolueet edustivat erityisesti työnantajänäkemyksiä, on ohi. Liikkuvien äänestäjien määrä on kasvanut, puolueiden jäsenmäärät vähentyneet radikaalisti, ihmisten puolueloajaalius on heikentynyt, luokkaanestäminen on pitkälti kadonnut. Perusuomalaiset ovat hyvä esimerkki tästäkin, sen äänestäjissä on väkeä työttömistä menestyviin yrittäjiin, peruskoulupohjaisista tohtoreihin, helsinkiläisistä lappilaisiin, yritysjohtajista maajusseihin. Nykyisessä eduskunnassa on siis ainakin 46 edustajaa, jotka ovat korporatistisen järjestelmän otteen ulkopuolella.

Eduskunnan poliittiset voimasuhteet ovat vain yksi, mutta tärkeä elementti. Suomalainen poliittinen kulttuuri on sopeutunut elämään erilaisissa voimasuhteissa, mutta nyt on kysymys myös muista tekijöistä, verkostoista ja instituutioiden sopeutumisesta kiristyvään taloudelliseen kilpailuun.

Markkinakilpailun ulottuvuus

Työelämä on muuttunut 1990-luvulta 2020-luvulle dramaattisesti. Työelämä on edelleen yksi merkittävimmistä, ellei merkittävin sosiaalisen järjestyksen ja arvostuksen muodostumisen tekijä, millä on perusteltu yhteiskunnallisia uudistuksia. Finanssikriisin jälkeen tämä arvojärjestys, työelämän asema on horjunut monista eri syistä.

Kilpailu omistajista, työvoimasta ja osaajista, asiantuntijoista ym. on kiristynyt viimeisten kolmen vaalikauden aikana. Kilpailu tapahtuu yritysten välillä, missä niiden omistajilla on merkittävä rooli. Yritysten omistamisesta on tullut paljon merkittävämpi kysymys kuin mitä se miellettiin vielä 1990-luvulla.

Kansantalouden kasvun hidastuminen ja tehon lasku on heikentänyt julkisen talouden kestävyyttä, kestävyysvaje on ilmestynyt termiksi aikakaudelle, joka kuvaa EU-korporatismiin jälkeistä aikaa. *”Kyse on siitä, että Suomella on hyvinvointivaltionsa kokoon nähden liian pieni kansantalous.”*⁵⁸

Tätä tukevat myös useat vastaajien näkemykset Suomen mallin kyvystä kestää kriisejä puhumattakaan siitä, että Suomen mallia ei enää pidetä tavoiteltavana. Itse asiassa ei ole kysymys siitä, onko oikeaa tai ”oikeaoppista” Suomen mallia edes olemassa. Se symboloi sopimusyhteiskuntaa, konsensushakuista toimintatapaa, joka on ollut sotien jälkeisen Suomen historian pitkä linja. Erimielisyydet ja etujen ajaminen on ollut sallittua, kunhan kiistelyt ovat päättyneet sopimiseen. Sopimista – luopumista ja antamista – on perusteltu kansallisella edulla, isänmaallisuudella, jota ei enää identifioida. Sana isänmaallisuus on saanut toisenlaisen sisällön, josta vastaajat ovat merkittävästi eri mieltä.

Työmarkkinaulottuvuus

Vastaajat kyettiin antamiensa vastausten perusteella jakamaan neljään ryhmään, jotka ilmentävät vastaajien keskuudessa ilmaistuja politiikkatavoitteita ja sitä, millaiselta näyttää työelämä 2028. *Yrittäjyyden korostumisen ryhmä* painotti kilpailua osaajista, joustavaa eläköitymistä ja lyhyempää työaika. *Korkeamman elintason ryhmä* painotti sekin kilpailua osaajista, korkeampia palkkoja ja alempaa verotusta. *Kiristyvien työmarkkinasuhteiden ryhmä* painottaa korkeampaa verotusta, yleisempiä työtaisteluita, laittomia lakkoja ja myöhennettyä eläkeikää. *Työmarkkinakonsensuksen ryhmä* painottaa harvinaisempia lakkoja ja työtaisteluita, kilpailua paremmilla palkoilla osaajista, valtioiden välistä kilpailua osaajista työehdoilla ja myöhentynyttä eläkeikää. Vastaajilla oli yksi asia, josta ne olivat kaikki samaa mieltä – toimitilojen tarve pienenee.

⁵⁸ Martti Hetemäki, Elina Pylkkänen ja Sixten Korkman Helsingin Sanomissa 26.4.2023.

Ideaalia haetaan työnantajien, yritysjohton ja markkinatalouden ryhmän vastaajien mielissä Tanskasta ja Ruotsista, kun taas palkansaajat puolustavat Suomen nykyistä mallia eli ylähuoneen toiminnan jatkumista. Työnantajat, yritysjohto ja markkinatalouden ryhmän vastaajat liputtavat paikalliselle sopimiselle, jolle on kannatusta myös palkansaajissa ja muissa vastaajaryhmissä. Paikalliseen sopimiseen liittyvät toiveet joustoista. Se ei kuitenkaan sellaisenaan kerro eksplisiittisesti, minkälaista järjestelmämallia työnantajien strategia tavoittelee.

Palkansaajat ovat epävarmoja asemastaan Suomen mallissa. Palkansaajavastaajien näkemysten yhteenvedon ilmaisevat Teollisuusliiton johtomiehet. ”Työelämää ja työmarkkinoita koskevat asiat on valmisteltava ja päätettävä kolmikantaisesti.”⁵⁹ ja poliitikoilta toivotaan ”malttia olla tulematta työmarkkinajärjestöjen tontille”.⁶⁰ Paikallinen sopiminen ei olisi palkansaajille ongelma, jos palkansaajajärjestöjen puhevallan jatkumisesta olisi takeet. Kysymys ei ole ansainnasta, vaan palkansaajajärjestöjen asemasta koko järjestelmässä. Jos kolmikantainen sopiminen kaventuisi merkittävästi tai lakkaisi kokonaan, ammattiliitot kokisivat jäävänsä Suomen mallin ulkopuolelle.

Työnantajajärjestöjen sekä yritysjohton ja markkinatalouden ryhmän edustajat katsovat, että vanhasta Suomen mallista on siirryttävä joustavampaan toimintatapaan. Ei ole liioiteltua todeta, että em. vastaajat katsovat vanhan tulopolitiikan sopimismallin olevan historiaa. Kansantalous ei nouse ilman siirtymistä uuteen. Edellä viitattu Suomen suunta – aineisto on nähtävä kolmikantaa myötäilevänä tahdonilmauksena – oktagonina – rajoitetuista politiikkatavoitteista.

Useat vastaukset tutkimuksen erilliskysymyksiin osoittavat, että vastaajien edustamat näkemykset ovat hajautuneet tai hajautumassa erimielisyyksiin työmarkkinaosapuolten ja heidän viiteryhmiensä suhteissa. Vastauksista käy ilmi, että työmarkkinaosapuolet ajattelevat eduskunnan vallasta, riippumattomuudesta merkittävässä määrin eri tavalla. Yritysjohton ja markkinatalouden sekä työnantajajärjestöjen vastaajat antaisivat sille suuremman suvereniteetin kuin palkansaajajärjestöjen vastaajat. Vastaajien käsitykset työmarkkinajärjestöistä kertovat uskonpuutteesta tai sen horjumisesta omiin järjestöihin. Tämä aktivoi pysyttelemistä nykyisissä asemissa ja konfliktiajattelu vahvistuu. Vaikka työmarkkinakerros kesästä 2022 kevääseen 2023 on ollut sopimuksia tuottavaa, osapuolten keskinäiset ja sisäiset jännitteet ovat yhä olemassa ja ne korostuvat.

Korporatismista korruptiivisuuteen

Vastaajat identifioivat Suomessa paljon enemmän korruptiivisuutta kuin mitä Transparency Internationalin CPI. Kun vastaajat edustavat sisäpiiritietoa ja pitkää kokemusta vaikuttamisesta, on korruptiivisuutta kuvaavista tutkimustuloksista käytävä perusteellinen keskustelu. Onko korporatiivisen järjestelmän toiminnassa jotakin sellaista, mitä emme ymmärrä? Vai ilmentävätkö korkeat arviot korruptiivisuudesta eri eturyhmien edunvalvontatoiminnan suurta intensiteettiä, josta on tullut enemmän epäkohta kuin hyve? Voisiko tilannetta kuvata paremmin arvio, että työpaikoilla konfliktihakuisuutta osapuolten kesken on niukasti, mutta eliittien tasolla ”vedetään reilusti kotiinpäin”.

Vastaajia yhdisti myös käsitys siitä, ettei yhteistä etua työmarkkinaosapuolten toimesta kyettä muodostamaan. Kun otetaan huomioon myös se, että lähes yhdeksän vastaajaa kymmenes-

⁵⁹ Riku Aalto Teollisuusliiton valtuustossa 26.4.2023. <https://www.teollisuusliitto.fi/2023/04/tyomarkkinoita-koskevat-asiat-paatettava-kolmikantaisesti/>

⁶⁰ Turja Lehtonen Teollisuusliiton valtuustossa 26.4.2023. <https://www.teollisuusliitto.fi/2023/04/poliitikoille-malttia-olla-tulematta-tyomarkkinajarjestojen-tontille/>

tä kaikissa vastaajaryhmissä piti työmarkkinajärjestöjen toimintaa lobbaamisena, lähestytään tärkeätä arviota. Ylähuoneen toiminta on lobbaamista siinä kuin mikä tahansa muukin lobbaus. Kutakin kansanedustajaa kohden ylähuoneen käytettävissä on ollut noin 3 miljoonaa euroa voimavaroja. Kun järjestelmä ei enää pysty konsensukseen, lobbaaminen hajautuu kilpailuksi, jonka seurauksena on kutistuva kansantalous.

Voi olla, että tämä päätelmä on liioiteltu, mutta toiselta puolen vastaajien käsitykset vahvistavat, ettei konsensus enää olisi tai ole tavoittelemisen arvoista. Näin korporatiivisessa järjestelmässä on siirrytty korruptiivisuuteen, jossa tärkeämpää kuin yhteinen hyvä on oman eturyhmän intressit. Tämä voi johtaa siihen, että mitään järjestelmämallia ei enää edes kaivata.

6.3. Suomi etsii johtajuutta hajautetussa korporatismissa

Johtajuudessa on kyse siitä, miten yhteinen etu määritellään. Eduskuntavaalien alla käyty talouskeskustelu todisteli, että järjestelmä on alkanut heikentyä. Huolestuneita lausuntoja on tullut valtiovarainministeriöstä ja työ- ja elinkeinoministeriöstä. Suomi on jäänyt jälkeen verrokeistaan ja kilpailijoistaan. Ylähuone ei ole pystynyt osoittamaan, että sen toiminta on taloudellisesti kannattavaa 2020-luvulla – julkistalouden ja kansantalouden luvut eivät tyydytä eturyhmiä eli työmarkkinajärjestöjen osapuolia ja niiden sisäisiä osapuolia.

Seurauksena on julkisen talouden puolustustarve. Fiskuksen eli julkisen talouden on otettava kassanhallintapolitiikka käyttöön. Sillä on seurauksia poliittiseen valmisteluun ja päätöksentekoon, Voi käydä niin, että ollaan pakkotilanteessa, jolloin poliittinen harkinta kolmikannassa ja sopiminen jää taustalle. Toisaalta poliittisen harkinnan merkitys saattaa olla huhtikuussa 2023 käytyjen eduskuntavaalien perusteella kehittymässä siten, että julkisen talouden johtaminen eli yhteisen hyvän tahtotilan rakentaminen tapahtuu hallituksen aloitteesta. Silloin parlamentaarisen voiman merkitys korostuu. Esimerkiksi idea eduskuntapuolueiden välillä tehtävästä vaalikausien yli menevästä sopimuksesta hallita julkista taloutta saattaisi olla harkitsemisen arvoinen ajatus.

Kummassakin työmarkkinaosapuolella esiintyy hajontaa omissa riveissä. Palkansaajajärjestöt ovat yhtenäisempiä, mutta naisvaltaiset alat erityisesti julkisella sektorilla haastavat vientialojen ja ulkoisen kilpailukyvyn johtoaseman sopimuspolitiikassa. Pääosa työmarkkinaosapuolista on tulkinnut syntyneitä sopimustilaa sellaiseksi, että vientivetonainen Suomen malli syntyi uudelleen.⁶¹

Työnantajajärjestöjen pelikirjoja eli strategioita kirjoitetaan uusiksi. Strategiat eivät enää ole pitkän aikavälin suuntapapereita, vaan usein joustavuutta ja ketteryyttä painottavia työohjelmia. Työnantajajärjestöissä on havaittu, ettei yritysten väliseen kilpailuun perustuvalla elinkeinoelämällä voi olla kuin hyvin harvinaisissa tilanteissa ”yksi ääni”, mikä oli vuosituhannen alussa keskeinen argumentti EK:n perustamiselle. Sen toiminta johti palkkakilpailuun ja lopulta työnantajien suurliitoksi kutsutun työmarkkinajärjestön vetäytymiseen työmarkkinasopimusten pääneuvottelijasta työnantajien noin 20 toimiala- ja työnantajaliiton koordinaatiokeskukseksi. Kun jäsenliitot ottivat pois EK:lta oikeuden tehdä työehtosopimuksia, ne eivät kuitenkaan kyenneet luomaan uutta strategiaa. Vientialoja edustavat Teknologiateollisuus ja Metsäteollisuus kulkevat

⁶¹ Hetemäki, Korkman, Pylkkänen HS 26.4.2023. Sovittelulaitos parantaisi työmarkkinoiden toimintaa.

omia teitään, julkisen sektorin naiset ovat nousseet niidenkin haastajiksi. Ulkomaalaisomistamisen lisäksi valtion ja kuntien merkittävä rooli yritystoiminnassa on muuttanut toimialajärjestöissä ajattelutapoja.

Vastaajien erilaiset näkemykset luottamuksesta ovat hyvin epäileviä. Joka tapauksessa palkansaajajärjestöjen viesti tässä tutkimuksessa ja muualla julkisuudessa on ollut yksinkertainen – tarvitaan luottamusta ja vuoropuhelua. Työnantajien viesti on myös yksinkertainen. Tarvitaan joustavuutta. Johtajuutta 2020-luvun Suomessa on kyky rakentaa luottamusta.

Reagointikyky ja joustavuus ovat hyveitä, joita talous tarvitsee, kun maailmanmarkkinat ovat myllerryksessä. Pystyykö ylähuone tällaiseen toimintaan – joustavuuteen – tulevaisuudessa? Vai toimiiko hypoteesi ylähuoneesta siten, että se on historiaa, kuten se vastaajien enemmistön mukaan on?

Yritysjohdon ja markkinatalouden ryhmän vastaajien erilaisuus ilmentää ankaraa kilpailua, mutta yritysten väliset suhteet ovat samanaikaisesti kilpailua ja yhteistyötä. Ulkomaalaisomistus on tuonut Suomen malliin sisäisen kilpailun, hyvän hallintotavan ja kansainvälisiä yrityskäytäntöjä, jotka ovat murtaneet monia vanhoja korporatiivisia toimintatapoja. Monet rakenteet ovat yhä olemassa, mutta uuden sukupolven ajattelutapa on muuttumassa. *Keskitetty korporatiivinen järjestelmä*, jollainen Suomessa oli vielä vuosina 1992–2007, on jäänyt historiaan. Kauden jälkeen syntyneet kolmikantaiset sopimukset (2011, 2013 ja 2016) ovat syventäneet velkaantumista, kestävyysvajetta ja epäluottamusta osapuolten kesken. *Laaja kolmikantayhteistyö ei epäluottamuksen varassa ole ollut mahdollista*. Samanaikaisesti koalitiovaje eduskunnassa on jatkunut jo neljäntä vaalikautta, mutta etujärjestöjen ja puolueiden välistä *muuttuvaa yhteisöllisyyttä* on alkanut ilmentää lobbareiden ”säätykierto” hallinnon (hallitusten avustaminen), eturyhmien ja yritysten välillä.

Tilalle on syntynyt *hajautettu korporatiivinen järjestelmä*, jonka sisällä *työmarkkinaosapuolet kilpailevat keskenään* ja jossa *osapuolten sisällä on keskinäistä kilpailua johtajuudesta*. Rakennelmaa ylläpitää lainsäädäntö, jonka kehittämisessä työmarkkinaosapuolilla on yhä suuri puhevalta sekä kolmikantaisen yhteistyön traditio. Kilpailua on myös julkisen sektorin sisällä. Työnantajien sisällä painotetaan ulkoista kilpailukykyä ja ventialojen roolia palkkaratkaisujen mittapuuna. Palkansaajien sisällä kilpaillaan ventialojen ja naisvaltaisten alojen välillä palkkajohtajuudesta. Palkansaajilla on lisäksi kolme keskusjärjestöä, joissa naisilla on historiallisen paljon sananvaltaa. *Hajautetun järjestelmän varassa on kuitenkin mahdollista harjoittaa suppeampaa kolmikantayhteistyötä*.

Johtajuuden puute saattaa olla ollut yksi syy siihen, että vastaajat antaisivat sovittelujärjestelmälle lisää valtaa ja resursseja. Se ei ole kuitenkaan ainoa syy. Sovittelujärjestelmän kysyntä olisi pienempi, jos työtaistelu-uhkia olisi vähemmän. Lakot ja erityisesti laittomat lakot ovat signaali epäluottamuksesta ja siitä, että järjestelmän toiminnassa on korjaamisen varaa. Ennakoiva johtajuus lienee se, mitä työmarkkinajärjestelmä tarvitsee. Sovittelujärjestelmä ei ole vaihtoehto työmarkkinajärjestelmälle, vaan sen osa.

Eduskunnan ja hallituksen roolin pohtiminen on myös tutkimustulosten valossa paikallaan. Hallituksissa on ollut yritystä vaikuttaa työmarkkinakentän konsensuksen lisäämiseen ja sopimiseen, mutta hallitukset ovat joutuneet pettymään. On mahdollista, että eduskunta ja hallitus aktivoituvat, jos niiden sisäinen koheesio luo tarvittavaa poliittista voimaa. Sitä on oltava riittävästi, jotta se toimii hajautetussa korporatismissa. Se on kuitenkin helpompi maasto kuin keskitetty korporatismi. Hajautetussa korporatismissa hallituksella voi olla luova ja aikaisempaa ak-

tiivisempi rooli, jossa on johtajuutta yhteisen hyvän määrittelyyn. Tämä voi perustua yhtä hyvin hallituksen kokoonpanoon ja kompetenssiin kuin taloustilanteeseen ja työmarkkinajärjestelmän hajaantumisen asteeseen.

Työvoimapula, työperäinen maahanmuutto, pitkään jatkunut alhainen syntyvyys ja työllisyyden kohtaanto-ongelmat, sosiaaliturvan kannustinloukut, verotus, työeläkejärjestelmä ja monet muut tekijät haastavat eduskunnan, hallituksen ja työmarkkinajärjestelmän etsimään yhteisiä ratkaisuja.

Lähteet ja tutkimusta taustoittavaa kirjallisuutta

- ANTOLA, ESKO (1980): Political harmonization of Economic Integration; Competition Policy as an Indicator of Political Integration in the EEC in 1958–72. Studies on Political Science no 7. Väitöskirja, Turun yliopisto.
- BERGHOLM, TAPIO (2005): Sopimussyhteiskunnan synty. 1, Työehtosopimusten läpimurrosta yleislakkoon – SAK 1944–1956. Otava: Helsinki.
- BERGHOLM, TAPIO (2007): Sopimussyhteiskunnan synty. 2, Hajaannuksesta tulopoliitiikkaan – SAK 1956–1969. Otava: Helsinki.
- BERGHOLM, TAPIO (2011): ”Tulopoliitiikan pitkät jäähyväiset”. Teoksessa NIEMELÄ, MIKKO & SAARI, JUHO (TOIM.): Poliitiikan polut ja hyvinvointivaltion muutos. Kelan tutkimusosasto: Helsinki.
- BERGHOLM, TAPIO (2012): Tulopoliitiikan aika. 1, Kohti tasa-arvoa – Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö 1969–1977. Otava: Helsinki.
- BERGHOLM, TAPIO (2015): Kaksoissidoksen synty. Suomen työmarkkinasuhteiden toimintatavan muotoutuminen 1944–1969. Väitöskirja, Itä-Suomen yliopisto. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura: Helsinki.
- BERGHOLM, TAPIO (2018): Laatumaa ja vapaa-aikaa. Tulopoliitiikan aika II. Suomen Ammatillinen Keskusjärjestö vuodesta 1977. SAK
- BITONTI, ALBERTO & HARRIS, PHIL (TOIM.) (2017): Lobbying in Europe. Public Affairs and the Lobbying Industry in 28 EU Countries. Palgrave Macmillan: London.
- BLOM, ANDERS (1998): ”Edunvalvontaa kotipihalta Breydeliin. Lobbauksen teoriaa ja käytännön kokemuksia.” Teoksessa RAUNIO, TAPIO & WIBERG, MATTI (TOIM.): Päätöksenteko Euroopan unionissa. Selkeä johdatus monimutkaiseen vallankäyttöön. Gaudeamus: Helsinki.
- BLOM, ANDERS (2018a): Taloudelliset eturyhmät politiikan sisäpiirissä: tutkimus liike-elämän poliittisesta vaikuttamisesta kolmikantaisessa Suomessa 1968–2011. Väitöskirja. Turun yliopisto. Annales 454
- BLOM, ANDERS (2018b): Veljeskunta. Lobbauksen Suomen poliittisessä järjestelmässä. Gummerus.
- BLOM, ANDERS (2019): Maan tapa murroksessa. Kunnallissalan Kehittämissäätiö. Polemia-sarja.
- BUCHANAN, JAMES & TULLOCK, GORDON (1962): The Calculus of Consent: Logical Foundations of Constitutional Democracy. Liberty Fund Inc.: Indianapolis.
- DAHRENDORF, RALF (1969): Luokat ja luokkaristiriidat teollisessa yhteiskunnassa. WSOY: Helsinki.
- HAATAJA, LAURI (1993): Suomen malli 1940–1956 – työmarkkinajärjestelmän ja poliittisen järjestelmän vuorovaikutussuhde neuvottelujen vakiintumisesta keskityksen purkautumiseen. Työpoliittinen tutkimus nro 52. Työministeriö: Helsinki
- HAAVISTO, HEIKKI ja PUUSTINEN, TERHO (2022): Talonpojan muistelmat. Otava.
- HANNIKAINEN, MATTI & VAUHKONEN, JUSSI (2012): Ansioiden mukaan. Yksityisalojen työeläkkeiden historia. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura: Helsinki.
- HELANDER, VOITTO (1971): Julkisyhteisöt vaikuttajina. Kuntien keskusjärjestöjen valtion viranomaisiin kohdistama painostustoiminta Suomessa. Väitöskirja, Turun yliopisto.
- HELANDER, VOITTO (1975): Kansanedustaja ja painostusryhmiä – vuorovaikutus, legitimiys ja vaikutus. Turun yliopiston valtio-opin laitos. Sarja C; 28. Turun yliopisto.
- HELANDER, VOITTO (1977): Korporatismi: Traditiosta, esiintymistä ja ilmiöllisistä tulkinnoista. Tutkimus etujärjestöjen korporatiivisuudesta osallistumisesta valtionhallintoon komitealaitoksen kautta toisen maailmansodan jälkeisessä Suomessa. Respo 7/1977. Poliitiikan tutkimuksen ja sosiologian laitos, Turun yliopisto.
- HELANDER, VOITTO (1979): Etujärjestöt ja komitealaitos – tutkimus etujärjestöjen korporatiivisuudesta osallistumisesta valtionhallintoon komitealaitoksen kautta toisen maailmansodan jälkeisessä Suomessa. Respo 33/1979. Poliitiikan tutkimuksen ja sosiologian laitos, Turun yliopisto 1979.
- HIRVOLA, MATTI (2017): Luottamuksen loppu? Suomalainen sopimussyhteiskunta myllerryksessä 2015–2017. Kalevi Sorsa-säätiö.
- HIRVOLA, AINO, MIKKONEN, SALLA, SKIPPARI, MIKA ja TIENSUU, PAULI (2021): Kohti avoimempaa lobbauksista: Lobbauksen nykytila Suomessa valtiollisella tasolla, Oikeusministeriön julkaisuja, Selvityksiä ja ohjeita 2021:6, ss. 88–91. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-876-9>
- HUUSKA, VÄINÖ (1968): Etujärjestöjen painostuspolitiikka Suomessa: Tutkimus Maataloustuottajain keskusliiton, Suomen ammattiyhdistysten keskusliiton, Suomen työnantajain keskusliiton, Toimihenkilö- ja virkamiesjärjestöjen keskusliiton ja Suomen ammattijärjestöjen poliittisista toimenpiteistä vuosina 1945–1964. Väitöskirja, Tampereen yliopisto. WSOY: Porvoo–Helsinki.
- HÄIKIÖ, LIISA ja LEINO, HELENA (2014): Tulkinnan mahdi: johdatus tulkitsevaan politiikka-analyysiin. Tampereen yliopistopaino.
- HÄKÄMIES, JYRI. 2021. Väistämättä. Otava.
- KANTOLA, ANU, KUUSELA, HANNA (2019): Huipputulot: Suomen rikkain promille. Tampere: Vastapaino, 2019.
- KARONEN, PETRI & LAMBERG, JUHA-ANTTI & OJALA, JARI (2000): ”Yritykset muuttuvat - muuttuuko historian tutkimus?” Artikkelit lehdessä Historiallinen aikakauskirja 98:1, 2000. Suomen historiallinen seura: Helsinki.

- KATZENSTEIN, PETER (1984): *Corporatism and change – Austria, Switzerland, and the politics of industry*. Ithaca: New York.
- KAUPPINEN, TIMO & KÖYKKÄ, VIRPI (TOIM.) (1991): *Työmarkkinajärjestelmä ja poliittinen järjestelmä 2000. Tulevaisuutta ja historiaa Suomessa ja Ruotsissa*. Työpoliittinen tutkimus nro 17. Työministeriö: Helsinki.
- KAUPPINEN, TIMO (1992): *Suomen työmarkkinamallin muutos*. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Työministeriö: Helsinki.
- KIANDER, JAAKKO, SAURAMO, PEKKA & TANNINEN, HANNU. 2009. *Suomalainen tulopolitiikka poliittisena vaihdantana: sosiaalisen pääoman ja sosiaalisen palkan kehittyminen*. *Yhteiskuntapolitiikka*, 74(3): 256–267.
- KORKMAN, SIXTEN 2022, *Talous ja humanismi*. Otava.
- KOROMA, JOHANNES (2015a): *Suomalaisten hyvinvointia rakentamassa: teollisuuden keskusliiton historia*. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura: Helsinki.
- KRUEGER, ANNE O. (1974): “The Political Economy of the Rent Seeking Society”. Artikkelijulkaisu: *The American Economic Review*, Volume June 1974.
- KUISMA, MARKKU (2010a): *Rosvoparoniin paluu. Raha ja valta Suomen historiassa*. Siltala: Helsinki.
- KÖYKKÄ, VIRPI (1994): *Työnantajien muuttuvat strategiat – suomalaista ja pohjoismaista työnantajapolitiikkaa 1980- ja 1990-luvulla*. Työministeriö: Helsinki.
- LAATUNEN, TIMO
- LAATUNEN, LASSE ja NIEMINEN, ARTTO (2017): *Kolmikannan kulisissa. Lasse Laatusen neljä vuosikymmentä työmarkkinapolitiikassa*. Art House.
- LAMBERG, JUHA-ANTTI & SKIPPARI, MIKA & ELORANTA, JARI & MÄKINEN, SAKU (2004): “The Evolution of Corporate Political Action: A Framework for Processual Analysis”. Artikkelijulkaisu: *Business & Society*, vol 43 (2004) no 4, 335–365
- LAUKKANEN, ERKKI (2013): *Detected corruption in the Nordic countries and elsewhere: How do we stand out? National Integrity Systems Project*. Transparency Finland. https://www.researchgate.net/publication/263931666_Detected_corruption_in_the_Nordic_countries_and_elsewhere_How_do_we_stand_out.
- LAUKKANEN, ERKKI (2019): *Corruption Perception Index (CPI), suppea ja poliittisesti vino korruptiomittari*. Teoksessa Nazarenko, Salla & työryhmä, *Korruptio Suomessa*. Into-Kustannus.
- LILJA, KARI (1998): “Finland: Continuity and modest moves towards company-level corporatism”. Teoksessa FERNER, ANTHONY & HYMAN RICHARD (TOIM.): *Industrial Relations in the New Europe*. Basil Blackwell: Oxford
- MANSNER, MARKKU (2007): *Suurlakosta Euroopan unioniin – vuosisatatyönantajatoimintaa. Elinkeinoelämän keskusliitto*: Helsinki.
- MATTILA, AARNE (2000): *Kunnat työmarkkinapolitiikassa – Kunnallinen työmarkkinalaitos 1970–2000*. Kunnallinen työmarkkinalaitos: Helsinki.
- MATTILA, AARNE (2005): *Valtio työnantajana. Valtion työmarkkinalaitos 1955–2005*. Valtiovarainministeriö: Helsinki.
- MYLLYMÄKI, ARVO (1979): *Etujärjestöt, tulopolitiikka ja ylimmät valtioelimet – julkisoikeudellinen tutkimus etujärjestöjen solmimien vakauttamis- ja tulopoliittisten sopimusten vaikutuksesta eduskunnan, tasavallan presidentin ja valtioneuvoston toimintaan ja asemaan vuosina 1968–1975*. Väitöskirja, Tampereen yliopisto. Finn publishers: Tampere.
- MYLLYMÄKI, ARVO (2010): *Suomen pääministeri: Presidentin varjosta hallitusvallan käyttäjäksi*. Talentum: Helsinki.
- NIEMELÄ, HEIKKI (1994): *Suomen kokonaiseläkejärjestelmän muotoutuminen*. Kansaneläkelaitos, tutkimus- ja kehitysyksikkö: Helsinki.
- NIEMELÄ, HEIKKI (2011): “Ansioläkejärjestelmien muotoutuminen Suomessa ja Ruotsissa – kaksi erilaista valtakäyttötapaa”. Teoksessa JOHANSON, JAN-ERIK & LASSILA, JUKKA & NIEMELÄ, HEIKKI (TOIM.): *Eläkeläisyys Suomessa*. Taloustieto: Helsinki.
- NIEMELÄ, HEIKKI & SALMINEN, KARI (2009): *Kansalisten eläkestrategioiden muotoutuminen ja Euroopan unionin avoin koordinaatiomenetelmä*. Kelan tutkimusosasto: Helsinki.
- NIEMINEN, ARI (2000): “Finnish employer confederations – Streamlining, inner organisation and regulating national capitalism”. Artikkelijulkaisu: *JENSEN, CARSTEN (TOIM.): Arbejdsgivere i Norden*. Nordisk Ministerråd: København.
- NIINIMÄKI, TOMMI (2019): *Clapping with one hand. An analysis of Finnish Lobbying regulations*. Transparency International/Suomi-Finland.
- NOUSIAINEN, JAAKKO (1992): *Suomen poliittinen järjestelmä*. 9. painos. WSOY: Porvoo-Helsinki-Juva.
- NOUSIAINEN, JAAKKO (1998): *Suomen poliittinen järjestelmä*. 10. painos, uudistettu laitos. WSOY: Porvoo-Helsinki-Juva.
- PAAVONEN, TAPANI (2006): *Talouden kehitys ja talouspolitiikka hyvinvointivaltion kaudella*. Artikkelijulkaisu: *TEOKSessa PAAVONEN, TAPANI & KANGAS, OLLI (2006): Eduskunta hyvinvointivaltion rakentajana*. Suomen Eduskunnan satavuotisjuhlakirjasarjan 8. osa. Edita: Helsinki.
- PIETIÄINEN, JUKKA-PEKKA (2009): *Varjosta vaikuttajaksi – Palvelutyönantajat ry 1995–2004*. Otava: Helsinki.
- POHJOLAINEN, TEUVO (2012): “Korruptio, laki ja etiikka”. Teoksessa HELENELUND, JAN-ERIK & LUOTO, ILPO & MÄNTYLÄ, NIINA & SIIKAVIRTA, KRISTIAN (TOIM.): *Julkista – yksityistä; millaisissa rakenteissa? Vaasan yliopisto*
- REHN, OLLI (1996): *Corporatism and Industrial Competitiveness in Small European States: Austria, Finland and Sweden, 1945–95*. Väitöskirja, University of Oxford.
- RUOSTETSAARI, ILKKA (2003): *Valta muutoksessa*. Vastapaino: Tampere.
- RUOSTETSAARI, ILKKA (2014): *Vallan sisäpiirissä*. Vastapaino: Tampere.

- RUOSTETSAARI, ILKKA (2017): Poliittisten instituutioiden valta talouden suhdanteissa. Artikkeliteoksessa NIEMI, MARI.K., RAUNIO, TAPIO & RUOSTETSAARI, ILKKA (2017) Poliittinen valta Suomessa. Vastapaino: Tampere.
- SAVTSCHENKO, RITVA (2015): Kompuroiden korporatismeissa, - Eheytyneen SAK:n ristipaineet suomalaisessa korporatismeissa 1968-1978. Väitöskirja, Helsingin Yliopisto
- SILTALA, JUHA (2004): Työelämän huonontumisen lyhyt historia: Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Otava: Helsinki.
- SILTALA, JUHA (2017): Keskiluokan nousu, lasku ja pelot. Otava: Helsinki.
- SILTALA, SAKARI (2018): Oksalla ylimmällä? Metsäteollisuus poliittisena voimana 1918-2018. Siltala. Keuruu.
- SKIPPARI, MIKA (2005): Evolutionary Patterns in Corporate Political Activity: Insights from a historical single case study. Tampereen teknillinen yliopisto: Tampere.
- SKURNIK, SAMULI (2005): Suomalaisen talusmallin murros: suljetusta sääntelytaloudesta kaksinaapaiseen globaalitalouteen. Väitöskirja, Helsingin kauppakorkeakoulu. Tammi: Helsinki.
- SUORANTA, ANU (2009): Halvennettu työ: pätkätyö ja sukupuoli sopimusyhteiskuntaa edeltävissä työmarkkinakäytännöissä. Väitöskirja. Vastapaino.
- TERÄS, KARI (1995): Turun työväenliikkeen historia. 1 osa, Paikallisten työmarkkinasuhteiden kausi: ammattiyhdistykset ja työsuhteiden säätely Turussa 1880-luvulta 1950-luvulle. Grafia.
- Työ- ja Elinkeinoministeriö. 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön näkemys Suomen työmarkkinoista. Työmarkkinoiden nykytila, kehitysnäkymät ja tavoitetila. Työ- ja Elinkeinoministeriön julkaisuja 2019(4). Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki
- VALKONEN, MARJAANA (1987): Yhdessä elämä turvalliseksi. 2, Suomen ammattiyhdistysten keskusliitto 1930-1947. Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK: Helsinki.
- VALKONEN, MARJAANA (1989): Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK r.y., 1907-87. Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö: Helsinki
- WAHLROOS, BJÖRN (2021): Barrikadeilta pankkimaailmaan. Otava
- WAHLROOS, BJÖRN (2022): Kuinkas tässä näin kävikään. Otava
- VESA, JUHO ja KANTOLA, ANU (2016): Kuka pääsee mukaan? Miten järjestöjen ääni kuuluu lakien valmistelussa? Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 59/2016. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-321-7>.
- WIBERG, MATTI (2014): Julkea sektori - näin byrokrazia vaalii omia etujaan. EVA Pamfletti. Taloustieto: Helsinki
- WUOKKO, MAIJU (2016): Markkinatalouden etujoukot. Elinkeinoelämän Valtuuskunta, Teollisuuden Keskusliitto ja liike-elämän poliittinen toiminta 1970-1980-lukujen Suomessa. Väitöskirja. Historiallisia tutkimuksia Helsingin yliopistosta 41.
- WUOKKO, MAIJU; JENSEN-ERIKSEN, NIKLAS; TALA, HENRIK; KUORELAHTI, ELINA & SAHARI, AARO: Loputtomat kihlajaiset - Yritykset ja kolmikantakorporatismi Suomessa 1940-2020. Siltala, Helsinki.
- WUOKKO, MAIJU (2019): The curious compatibility of consensus, corporatism, and neoliberalism: The Finnish business community and the retasking of a corporatist welfare state. Business History 63(4): 668-685.
- VUORINEN, SANNI, ”Työmarkkinajärjestelmän muutoksesta huolimatta ammattiyhdistysliikettä tarvitaan myös tulevaisuudessa” Palkansaajakeskusjärjestöjen toimijänäkömyksiä ja legitimitietin hallinnan keinoja 2010- ja 2020-luvulla. Pro gradu -tutkielma Valtio-oppi Turun yliopisto, Tammikuu 2022

MUITA LÄHTEITÄ

- Euroopan Unionin edunvalvojen rekisteri. Edunvalvojen rekisteri (europa.eu) <https://ec.europa.eu/transparency-register/public/homePage.do?locale=fi#fi>.
- HALILA, HEIKKI ja HALILA, LEENA. Työeläkelaitokset ja Perustuslain 124 §, Defensor Legis N:o 3/2014, 393-410.
- HETEMÄKI, MARTTI, KORKMAN, SIXTEN, PYLKKÄNEN, ELINA Helsingin Sanomat mielipidekirjoitus 26.4.2023 ”Sovittelulaitos parantaisi työmarkkinoiden toimintaa”.
- Hallituksen esitys laiksi Avoimuusrekisteristä HE 98/2022 vp (eduskunta.fi)
- HIRVOLA, AINO, MIKKONEN, SALLA, SIKPPARI, MIKA ja TIENSUU, PAULI (2021): Kohti avoimempaa lobbauksista: Lobbauksen nykytila Suomessa valtiollisella tasolla, Oikeusministeriön julkaisuja, Selvityksiä ja ohjeita 2021:6, ss. 88-91. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-876-9>.
- KANTOLA, ANU ja LOUNASMERI, LOTTI (2014): Vies-tinnän ammatillaiset promootioyhteiskunnassa: aktivisteja ja ajatusjohtajia. Media & viestintä 2014, s.85-103, 234.
- KOIVISTO, JUKKA (2008): Luova tuho iski tulopolitiikkaan. Kanava 36 (3): 348-350
- LAUKKANEN, ERKKI (2013): Detected corruption in the Nordic countries and elsewhere: How do we stand out? National Integrity Systems Project. Transparency Finland. https://www.researchgate.net/publication/263931666_Detected_corruption_in_the_Nordic_countries_and_elsewhere_How_do_we_stand_out.
- LOUNASMERI, LOTTI (2018) The emergence of PR consultants as part of the Finnish political communication elite. Journal of Contemporary European Studies, 26:4, 377-391, DOI: 10.1080/14782804.2018.1436530
- Palkansaajien järjestäytyminen 2021. TEM Julkaisuja Työelämä 19:2023. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-889-9>.
- Perustuslaki 11.6.1999/731.
- Suomen malli murroksessa - edunvalvonnan ja korporatismiin uudet kuviot - Poliitikasta 1.5.2019: <https://politiikasta.fi/suomen-malli-murroksessa-edunvalvonnan-ja-korporatismiin-uudet-kuviot/>
- Suomen suunta - tuottavuuden ja työpanoksen kasvu turvaavat tulevaisuuden hyvinvoinnin. Suomen suunta

- hankkeen koordinaatioryhmä, 2023, s. 10. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2023:17. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-866-0>.
- Työvoimatutkimus 2023. https://pxdata.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__tyti/?tablelist=true ja Työntantajayritysten määrä laski jyrkästi viime vuonna - ”Tämä on yllättävää ja uhkaa työllisyyttä” - Yrittajat.fi.
- Valtiovarainministeriö 9.12.2022: Korruptiontorjuntaan liittyviä ohjeita valtion virastoille ja laitoksille <https://korruptiontorjunta.fi/korruptiontorjuntaohjeet-valtionhallinnolle>.
- VAUHKONEN, JUHA (2006), Oppikirja Työmarkkinoista ei vakuuta. Työelämän tutkimus 4:1, 63-64 <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87653>.



**TURUN
YLIOPISTO**
UNIVERSITY
OF TURKU

ISBN 978-951-29-9294-2 (Painettu)
ISBN 978-951-29-9295-9 (Sähköinen)