



TEOLLISUUDEN  
PALKANSAAJAT

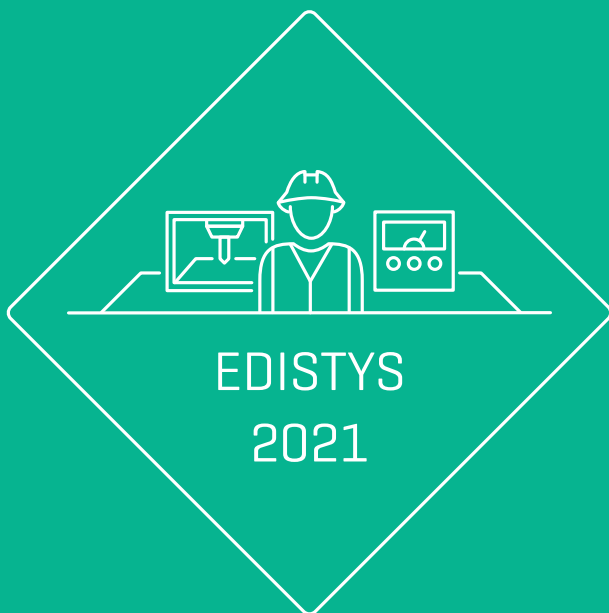
Edistys



3/2021  
Analyysi

# MITEN PALKOISTA SOVITAAN?

Suomen ja Ruotsin  
työmarkkinamallit vertailussa



EDISTYS  
2021



# **Miten palkoista sovitaan? Suomen ja Ruotsin työmarkkinamallit vertailussa**

MERJA KAUHANEN, PALKANSAAJIEN TUTKIMUSLAITOS

Julkaisija: Teollisuuden palkansaajat TP ry  
978-952-7324-18-9 (nidos)  
978-952-7324-19-6 (pdf)  
Ulkoasu: Karmas Oy / Ferry Design Agency  
Painatus: Top-Mainos Oy  
Painettu Espoossa 2021



# SISÄLLYS

6	<b>KIRJOITTAJAESITTELYT</b>
8	<b>ESIPUHE</b>   <i>Merja Jutila Roon</i> <b>Työehtosopimukset ovat keskeinen osa pohjoismaista työmarkkinamallia</b>
12	<b>ANALYYSI</b>   <i>Merja Kauhanen</i> <b>Miten palkoista sovitaan? Suomen ja Ruotsin työmarkkinamallit vertailussa</b>
12	Johdanto
14	Mistä työehtosopimuksissa sovitaan?
16	Neuvottelujen taso ja koordinaatio
36	Työehtosopimusten kattavuus ja yleissitovuus
39	Yhteenvedo vertailusta
41	Työmarkkinamallien haasteita
44	Lopuksi
46	Lähteet
48	Liitteet
50	Tietolaatikko

## KIRJOITTAJAT

---



Kuvaaja: Maarit Kytöharju

### **KTT Merja Kauhanen**

Merja Kauhanen on erikoistutkija Palkansaajien tutkimuslaitoksessa työmarkkinoiden tutkimuslohkossa. Hän on kokenut työmarkkinatutkija, joka hyödyntää laajoja rekisteri- ja kyselyaineistoja tutkimuksissaan. Kauhanen on kirjoittanut urallaan lukuisia artikkeleja ja julkaisuja vaihtelevista työmarkkina-aiheista. Hänen keskeisiä tutkimusteemojansa ovat erilaiset työsuhteet ja niiden laatu, joita hän on tutkinut useissa eri tutkimushankkeissa.



### **Merja Jutila Roon, PhD**

Merja Jutila Roon on Teollisuuden palkansaajien pääsihteeri. Hän väitteli valtiotieteistä Yhdysvalloissa vuonna 2010. Aiemmin Jutila Roon on työskennellyt muun muassa apulaisjohtajana New Yorkin kaupungin yliopiston EU-tutkimuskeskuksessa ja tutkijana ajatuspaja Kalevi Sorsa -säätiössä. Jutila Roon on vastannut TP:n julkaisuutoiminnasta vuodesta 2019.

## ESIPUHE

---

Merja Jutila Roon

# Työehtosopimukset ovat keskeinen osa pohjoismaista työmarkkinamallia

Työnantajapuolella on pitkään ollut tavoitteena suomalaisen työehtosopimusjärjestelmän hajauttaminen. Suunta on ollut keskitetyistä kohti paikallista, ja työehtosopimukseen onkin monilla aloilla sisällytetty mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen. Työnantajapuolelta on lisäksi nähty irtautumisia TES-järjestelmästä ensin keskiteytystä ja sitten liittokohtaisesta sopimisesta. Vuosi sitten Metsäteollisuus ilmoitti siirtyvänsä kokonaan yrityskohtaisiin sopimuksiin seuraavalla TES-kaudella. Seuraavaksi Teknologiateollisuus siirsi valtakunnallisista työehdoista sopimisen uuteen yhdistykseen. Samaan aikaan monella alalla valtakunnallisten työehtosopimusten arvo tunnustetaan sekä työntekijä- että työnantajapuolella. Seurauksena onkin ollut työehtosopimusjärjestelmän pirstaloituminen.

Vaikka työmarkkinapolitiikka koskettaa meitä kaikkia, keskimääräinen kansalainen kokee työehtosopimusneuvottelut itselleen kaukaiseksi. Kovin monelle ei taida olla selvää mistä asioista sovitaan työmarkkinapöydissä ja mistä asioista säädetään laissa. Kuten Ruotsissa, Suomessa monista palkansaajien itsestään selviksi kokemista asioista kuten ilta- ja yöllisistä, vanhempainvapaiden palkoista ja lomarahoiden sovitaan työehtosopimusneuvotteluissa parin vuoden välein. Järjestelmä on taannut alakohtaiset minimiehdot työntekijöille.





Työehtosopimusjärjestelmää hajotettaessa työntekijä jää helposti heikommaksi osapuoleksi työehdoista neuvoteltaessa. Muutoksen suunta ei niinkään ole suomalaisten mieleen. E2 Tutkimuksen keväällä 2021 julkaisemasta kyselytutkimuksesta<sup>1</sup> selvisi, että suomalaiset eivät ole innostuneita sopimaan itse työehdoistaan<sup>2</sup>, vaan haluavat ammattiliiton<sup>3</sup> tuekseen. Yksilöllisen sopimisen pelättiin lisäävän epätasa-arvoa.



***Kuinka moni tietää, että paikallinen sopiminen on Ruotsissa viety pisimmälle julkisella sektorilla, erityisesti kunnissa?***

Ruotsia käytetään usein esimerkkinä suomalaisesta työmarkkinamallista keskusteltaessa. Mainitaan, että Ruotsissa ei ole yleissitovuutta tai että siellä paikallinen sopiminen on yleistä. Mutta nämä ovat järjestelmän yksittäisiä piirteitä - mikä on kokonaiskuva? Miten työehdoista yleensäkin sovitaan Ruotsissa? Miten palkat määräytyvät? Entä kuinka laajasti työehtosopimuksia noudatetaan? Ja kun puhutaan paikallisesta sopimisesta, niin kuinka moni esimerkiksi tietää, että paikallinen sopiminen on Ruotsissa viety pisimmälle julkisella sektorilla, erityisesti kunnissa?

Tämä koskee etenkin opettajia ja sairaanhoitajia.

Viimeisimmän neuvottelukierroksen käynnistyttyä tiedon lisääminen julkisessa keskustelussa tuntuu olevan tarpeen. Teollisuuden palkansaajat haluaa edistää keskustelua työmarkkinoiden toiminnasta sekä tuoda julkiseen keskusteluun faktatietoa. Vertailu on yleensä hyvä keino ymmärtää omankin järjestelmän piirteitä.

Tässä julkaisussa Palkansaajien tutkimuslaitoksen erikoistutkija KTT Merja Kauhanen vertailee Suomen ja Ruotsin työmarkkinamallien eroja palkanmuodostusta koskien. Miten työehdoista sovitaan, ketä ne koskevat ja mistä asioista niissä sovitaan?

Kauhanen korostaa, että Pohjoismaissa työehtosopimukset ovat keskeinen osa työmarkkinoita, ja niissä säädellään palkkojen ja työaikojen ohella laajalti myös

---

<sup>1</sup> E2 Tutkimus (2021). "Työn sukupolvet - tutkimus nuorten ja keski-ikäisten työelämänäkemyksistä".

<sup>2</sup> 26 % mielestä jokaisen tulisi voida neuvotella itse työsuhteensa ehdot riippumatta työehtosopimuksesta.

<sup>3</sup> 69 % mielestä ammattiliittoja tarvitaan huolehtimaan palkansaajien eduista.

muista työsuhteen ehdoista. Molempien maiden malleissa liittotason sopimukset ovat avainasemassa, työehtosopimusten kattavuus ja työntekijöiden järjestäytymisaste ovat korkeita.

Suomen ja Ruotsin työmarkkinamalleja on kuvattu koordinoituksi hajautetuiksi malleiksi, mutta hajautuneisuuden asteessa on eroja. Kauhanen kuvaa analyysissä näitä eroja. Yhteistä Suomen ja Ruotsin palkanmuodostusmalleille on hänen mukaansa ollut sopimisen moniportaisuus ja neuvottelujen koordinaatio. Tällä hetkellä tilanne on Suomessa epäselvä jälkimmäisen suhteen.

Lopuksi Kauhanen toteaa, että molemmissa maissa palkanmuodostus ja työehtosopimusmallit ovat keskeinen osa pohjoismaista hyvinvointimallia ja sen toimivuutta. Sen vuoksi ei ole yhdentekevää minkälaisia muutoksia malleissa tapahtuu. Tämä julkaisu antaa hyvää pohjaa arvioida omankin järjestelmämme kehitystä.

Kiitän Merja Kauhasta asiantuntevasti ja selkeästi kirjoitetusta raportista. Kirjoitus-työn tukena toimi ohjausryhmä kesällä 2021. Ohjausryhmän työhön osallistuivat työmarkkinapäällikkö Karoliina Huovila SAK:sta, professori Markus Jäntti Tukholman yliopistosta, pääsihteeri Anu Koljonen Pohjoismaiden Kuljetustyöntekijäinfederaatio NTF:stä, tutkimusprofessori & tutkimusohjaaja Tuomas Pekkarinen Valtion taloudellisesta tutkimuskeskuksesta, ja yliopistonlehtori Markku Sippola Helsingin yliopistosta. Kiitän heitä asiantuntevasta palautteesta ja arvokkaista kommentteista.

Helsingissä 17.9.2021  
Merja Jutila Roon  
Pääsihteeri



***Molempien maiden malleissa liittotason sopimukset ovat avainasemassa, työehtosopimusten kattavuus ja työntekijöiden järjestäytymisaste ovat korkeita.***



# ANALYYSI

---

Merja Kauhanen

## Miten palkoista sovitaan? Suomen ja Ruotsin työmarkkinamallit vertailussa

### JOHDANTO

Suomen ja Ruotsin työmarkkinamalleissa työehtosopimusjärjestelmällä on keskeinen rooli palkkojen ja muiden työsuhteen ehtojen säätelyssä. Kummassakin maassa sopimusjärjestelmään on kohdistunut sekä sisäisiä että ulkoisia muutospaineita ja mallit ovat muuttuneet yli ajan (Andersen et al., 2014). Suomessa keskeinen muutospaine on viime vuosina kohdistunut paikallisen sopimisen lisäämiseen muun muassa työnantajapuolen ja poliitikkojen suunnalta. Sekä pääministeri Juha Sipilän että pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmissa on ollut kirjauksia paikallisen sopimisen edistämisestä.

Työmarkkinoita koskevia uudistuksia tehdessä katse kohdistuu Suomessa usein muihin Pohjoismaihin ja eritoten Ruotsiin. Suomen ja Ruotsin työmarkkinainstituutioilla on useita yhteisiä piirteitä liittyen muun muassa palkanmuodostukseen, työttömyysturvaan (ns. Gent-malli<sup>1</sup>) ja työsuhdeturvaan. Suomi ja Ruotsi

---

<sup>1</sup> Ns. Gent-mallin maissa voi hankkia perusturvan päälle lisävakuutusturvaa kuulamalla vapaaehtoiseen työttömyyskassaan (ks. esim. Landais et. al., 2021).



ovat myös molemmat pieniä avoimia talouksia, joissa viennin merkitys talouskasvulle on merkittävä. Ruotsi on myös Suomen tärkeimpiä kilpailijamaita. Julkisessa keskustelussa myös paikallisen sopimisen mallimaana käytetään usein Ruotsia, jossa paikallinen sopiminen on yleistä, eikä lailla määrättyä työehtosopimusten yleis-sitovuutta ole. Ruotsissa kuitenkin työehtosopimukset kattavat liki 90 prosenttia palkansaajista ja palkkahajonta on Euroopan pienimpiä.

Työmarkkinoiden sopimusjärjestelmä muodostuu yhtäältä palkoista sopimista varten luoduista institutionaalisista puitteista, toisaalta niistä käytännöistä, joita näissä puitteissa noudatetaan. Työmarkkinoilla osa palkanmuodostuksesta on markkinoiden määräämää, osa taas sopimuksin tai hallinnollisesti säädeltyä. (Alho ja Pekkarinen, 2004). Tämän paperin tavoitteena on vertailla Suomen ja Ruotsin palkanmuodostus-/työehtosopimusmalleja keskenään. Vertailussa katsotaan Suomen ja Ruotsin mallien piirteitä seuraavien keskeisten ulottuvuuksien mukaan: työehtosopimusten ala (mistä kaikesta sovitaan), sopimustasot ja koordinaatio, sekä työehtosopimusten kattavuus ja sitovuus. Lopuksi käydään läpi myös mallien kohtaamia uusia haasteita ja muutospaineita.



***Ruotsissa työehtosopimukset kattavat liki 90 prosenttia palkansaajista ja palkkahajonta on Euroopan pienimpiä.***



## MISTÄ TYÖEHTOSOPIMUKSISSA SOVITAAN?

Pohjoismaissa työehtosopimukset ovat keskeinen osa työmarkkinoita, ja niissä säädelään palkkojen ja työaikojen ohella laajalti myös muista työsuhteen ehtoista, joista muissa maissa yleisesti säädetään lainsäädännössä. Ruotsissa liittotason neuvotteluissa sovitaan palkoista, palkankorotuksista, minimipalkoista, ylityön palkasta, työajoista, irtisanomisajan pituudesta, lakisääteisen loma-ajan palkan korottamisesta, vuokratyövoiman käytöstä, osa-aikaeläkkeestä ja joustavasta eläkkeestä (2017) sekä työympäristöstä (Kjellberg, 2019). Liittotason sopimuksia pannaan toimeen yrityskohtaisissa sopimuksissa, jossa voidaan myös sopia muun muassa työntekijöiden osaamisen kehittämisestä. Työehtosopimukset asettavat minimiehdot, joita paremmista ehtoista voidaan sopia paikallisesti, mutta heikomista ei (Medlingsinstitutet, 2020).



Vaikka keskusjärjestöt eivät Ruotsissa osallistu enää palkkaneuvotteluihin, keskusjärjestötasolla (peak level) on sovittu muun muassa lakisääteistä vakuutusta paremmista työtapaturma- ja sairausvakuutuksista (Kjellberg, 2019).



***Työehtosopimukset  
asettavat minimiehdot,  
joita paremmista ehdoista  
voidaan sopia paikallisesti,  
mutta heikommista ei.***

Yhtäläisesti Suomessa työehtosopimuksissa sovitaan palkkojen ja työaikojen ohella monista työsuhteen ehdoista kuten minimipalkoista, lomista, vanhempainvapaista, sosiaalisista eduista, eläkkeisiin ja työn sekä muun elämän tasapainoon liittyvistä asioista, sopimuksen soveltamisalasta ja neuvottelujärjestyksestä (Jonker-Hoffrén,

2019). Työehtosopimukseen voi sisältyä myös alakohtaisesti erityiskysymyksiä. Tärkeistä reformeista kuten eläkeuudistuksesta on sovittu keskusjärjestöjen kesken.

Suomessa työehtosopimukset määrittelevät raamit sille, mistä voidaan paikallisesti sopia ja tässä on alakohtaisia eroja. Kuten Ruotsissa, työehtosopimukset määrittelevät minimiehdot, joita paremmista ehdoista voidaan paikallisesti sopia, mutta heikommista ei. Vuoden 2016 kilpailukyky sopimuksessa moniin työehtosopimukseen lisättiin ns. selviytymis- eli kriisilausekkeita, jotka mahdollistavat toisin sopimisen yrityksen ollessa poikkeuksellisissa taloudellisissa vaikeuksissa. Hokkasen (2018) mukaan vuonna 2017 voimassa olleista työ- ja virkaehtosopimuksista lähes 40 prosentissa oli selviytymislauseke.

Molemmissa maissa työehtosopimukseen liittyy myös työrauhavelvollisuus. Työehtosopimuksen voimassa ollessa sopijapuolet eivät saa ryhtyä työtaistelutoimiin, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai sen yksittäisiin määräyksiin.



## NEUVOTTELUJEN TASO JA KOORDINAATIO

Ruotsin ja Suomen palkanmuodostusmalleille on yhteistä sopimisen moniportaisuus. Ruotsin nykyinen malli on kaksitasoinen malli, jossa palkoista sovitaan sekä liittotasolla että paikallisesti. Kaksitasoisuuden ohella mallin keskeinen piirre on myös neuvottelujen *koordinaatio* eli yhteensovittaminen, mikä on mahdollistanut makrotaloudellisten vaikutusten huomioimisen palkoista sovittaessa.

Fultonin (2014) mukaan liittotaso on keskeisin taso palkkamallissa, vaikka liki 90 prosentille palkansaajista osa palkasta määräytyy paikallisesti. Sopimusosapuolina liittotasolla ovat sekä työntekijä- että työnantajaliitot. Paikallisella tasolla neuvottelut käydään toimipaikan ammattiosastojen ja/tai luottamusmiesten ja työnantajan kesken. Jos toimipaikassa ei ole ammattiliiton edustajia, ammattiliiton





alueluottamusmies käy neuvottelut työnantajan kanssa, mutta on myös muunlaisia käytäntöjä (Kjellberg, 2019). Yleensä siis liittojen edustajat neuvottelevat paikalli-



***Kaksitasoisuuden ohella mallin keskeinen piirre on neuvottelujen koordinaatio eli yhteensovittaminen.***

sella tasolla yksittäisen työntekijän puolesta, mutta erityisesti täysin paikallisesti määräytyvän palkankorotusvaran tapauksessa neuvotteluosapuolina ovat yksittäinen työntekijä ja työnantaja.

Ruotsalainen palkanmuodostusmalli on kokenut viimeisten vuosikymmenten aikana useita muutoksia. Pidemmän aikavälin kehityssuuntana on ollut palkkaneuvottelujen hajautuminen ja keskitetyistä sopimuksista luopuminen. Hajautet-

tuun palkanmuodostukseen yhdistyy kuitenkin makrotason koordinointi ja nykyistä mallia on myös kutsuttu koordinoituksi hajautetuksi palkkamalliksi (Andersen et al., 2015). Nykyisen mallin periaatteet luotiin vuoden 1997 Teollisuussopimuksella (Industriavtalet<sup>2</sup>). Sopimuksen solmivat 12 teollisuusalojen työnantajajärjestöä ja 8 työntekijä- ja toimihenkilöammattiliittoa vuonna 1997. Mallissa avoimen sektorin ventialoja edustava Teollisuussopimus toimii ohjeellisen palkankorotuslinjan asettajana, jota muiden sopimusalojen odotetaan noudattavan omissa sopimuksissaan.

Teollisuussopimukseen sisältyy myös neuvottelujen käymisen menettelysääntöjä sekä ohjeistuksia neuvottelujen aikatauluista<sup>3</sup> ja työehtokiistojen ratkaisuisista. Käytännössä Teollisuussopimuksen asettama palkkanormi (ruotsiksi märket) on koskenut koko ruotsalaista työmarkkinakenttää, vaikka mitään virallista sopimusta Teollisuussopimuksen asettaman normin noudattamisvelvollisuudesta ei ole. Normin noudattamista ja sen hyväksymistä on edesauttanut työntekijäpuolella työntekijäkeskusjärjestö LO:n jäsenliittojensa koordinointi ja työnantajapuolella Svenskt



***Käytännössä Teollisuussopimuksen asettama palkkanormi on koskenut koko ruotsalaista työmarkkinakenttää.***

<sup>2</sup> Vuoden 1997 jälkeen Teollisuussopimus on solmittu uudestaan 2011 ja 2016.

<sup>3</sup> Se, että palkoista sovitaan laajoilla, suurin piirtein koko palkansaajakuntaa koskevilla neuvottelukierroksilla mahdollistaa koordinoitujen neuvotteluiden käymisen (Kjellberg, 2019).

Näringsliv -keskusjärjestöön kuuluvien työnantajaliittojen yhteistyö. Myös julkisen sektorin neuvotteluosapuolet ovat hyväksyneet ulkomaiselle kilpailulle alttiin viennisektorin asettaman palkanormin roolin. Tämä palkanormi toimii koordinaation kivijalkana eri sopimusalojen ja sopimustasojen välillä.

Ruotsiin perustettiin vuonna 2000 Medlingsinstitutet (sovittelijavirasto), jonka yksi keskeinen tehtävä on vaikuttaa hyvin toimivaan palkanmuodostukseen, ts. pitää yllä yksimielisyyttä palkanormin noudattamisesta palkanmuodostuksessa. Medlingsinstitutetilla ei kuitenkaan ole keinoja pakottaa noudattamaan palkan-



***Palkanmuodostuksen siirtyessä mikrotasolla kohti hajautetumpaa mallia, on makrotason koordinointi Ruotsissa lisääntynyt huomattavasti.***

normia. Muita koordinoivia tekijöitä ruotsalaisessa palkkamallissa ovat myös Ruotsin keskuspankin asettama inflaatiotavoite, Konjunkturinstitutetin palkanmuodostusraporteissaan esille tuoma palkankorotusvara sekä julkisen sektorin ylijäämätavoite. Toisin kuin Suomessa, Ruotsissa makrokoordinaatiota helpottaa myös joustava valuutta.

Andersenin et al. (2015) mukaan palkanmuodostuksen siirtyessä mikrotasolla

kohti hajautetumpaa mallia, on makrotason koordinointi Ruotsissa lisääntynyt huomattavasti. Palkkakoordinaation kasvun ohella työehtosopimuksista on samanlaisesti tullut enenevässä määrin raamisopimuksia palkkojen ja työaikojen suhteen.

Se, kuinka suuri merkitys liittotason sopimuksilla on paikallisesti palkoista sovittaessa, vaihtelee suuresti paikallisten työehtosopimustyyppien mukaan. Medlingsinstitutet luokittelee työehtosopimustyyppit seitsemään eri luokkaan sen perusteella, kuinka paljon ne antavat pelivaraa paikalliselle sopimiselle.



Järjestys seuraavassa on hajautuneimmasta keskitetyimpään:

1. Paikallinen palkanmuodostus ilman rajoituksia (nk. sifferlösa avtal).
2. Paikallinen palkanmuodostus, jossa on perälauta palkankorotusvaran suuruudesta - jos paikallisesti ei päästä sopuun palkankorotuksen suuruudesta, korotus määräytyy työehtosopimuksessa määritellyn ns. perälaudan<sup>4</sup> mukaisesti.
3. Paikallinen palkanmuodostus, jossa on perälauta palkankorotuksen suuruudesta ja jonkin tyyppinen yksilöllinen takuu - jos paikallisesti ei päästä sopuun palkankorotuksen suuruudesta, korotus määräytyy työehtosopimuksessa määritellyn ns. perälaudan mukaisesti. Sen lisäksi tähän kuuluu määräyksiä jokaiselle taatusta vähimmäiskorotuksesta.
4. Palkkapotti ilman yksilöllistä takuuta - työehtosopimus määrittelee palkankorotusvaran mutta jättää jakamisen paikallisille sopijapuolille.
5. Palkkapotti yksilöllisellä takuulla tai vaihtoehtoisesti minimikorotusta koskevalla perälaudalla.
6. Yleiskorotus ja palkkapotti - työehtosopimus määrittelee kaikille tulevan yleiskorotuksen ja sen päälle paikallisten osapuolien kesken jaettavissa olevan palkkapotin.
7. Yleiskorotus - työehtosopimus määrittelee kaikille tulevan yleiskorotuksen tason.

---

<sup>4</sup> Kun työehtosopimuksen palkkaratkaisuun sisältyy mahdollisuus neuvotella palkankorotuksista paikallisesti, perälauta on sitova kirjaus siitä, kuinka palkankorotukset toteutetaan, jos sopimukseen ei paikallisesti päästä.

Kuvio 1 esittää näiden eri työehtosopimustyyppien yleisyyden vuonna 2020 koko kansantaloudessa ja erikseen sektoreittain. Kuvion mukaan 28 prosentille palkansaajista palkankorotus määräytyi täysin paikallisesti ja 8 prosentille kokonaan yleiskorotuksena ilman paikallista sopimista. 64 prosentille palkanmuodostus määräytyi liittotason ja paikallisen sopimisen yhdistelmänä. Yleistä on, että liittotasolla sovitaan palkkapotista, joka jaetaan paikallisesti. Täysin hajautetun sopimisen piirissä ovat muun muassa sairaanhoitajat ja opettajat ja kokonaan yleiskorotuksen piirissä muun muassa rakennus- ja kuljetusalan työntekijät (ks. tarkemmin liitteen taulukko aloittaisesta jakaumasta koskien vuotta 2017).



**64 prosentille palkanmuodostus määräytyi liittotason ja paikallisen sopimisen yhdistelmänä.**

Sektorikohtainen tarkastelu paljastaa, että paikallinen, hajautettu sopiminen on selvästi yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Julkisella sektorilla (kunnat, alueet ja valtio) vuonna 2020 palkansaajista 52 prosenttia oli täysin

paikallisen sopimisen piirissä ilman rajoituksia ja 12 prosenttia paikallisen sopimisen piirissä, jossa korotus määräytyy työehtosopimuksessa määritellyn ns. perälaudan mukaisesti, jos paikallisesti ei päästä sopuun palkankorotuksesta.



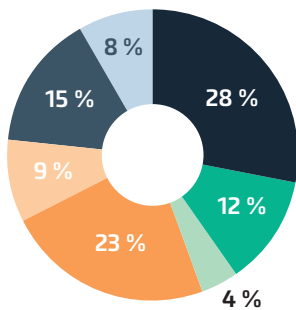
**Hajautettu sopiminen on selvästi yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla.**

Yksityisellä sektorilla, joka vastaa noin 63 prosentista kaikista palkansaajista Ruot-

sissa, yleiskorotusten piirissä oli puolestaan liki 40 prosenttia palkansaajista (14 prosentilla ainoastaan yleiskorotus ja 25 prosentilla yleiskorotus ja palkkapotti). Pelkästään paikallisen sopimisen varassa oli vain 11 prosenttia. Varsin monessa työehtosopimustyyppissä paikalliseen sopimiseen yhdistyy myös jonkinlainen perälauta palkankorotuksista ja/tai yksilöllinen takuu vähimmäiskorotuksista.

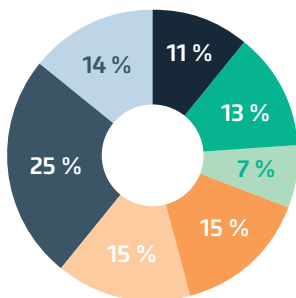
**KUVIO 1**  
**Ruotsin työehtosopimustyypit sektoreittain vuonna 2020,**  
**% palkansaajista**

**KAIKKI SEKTORIT YHTEENSÄ**

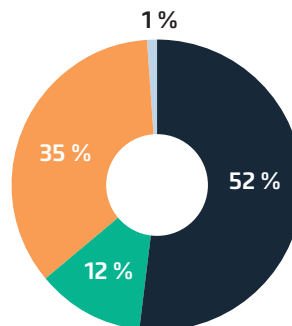


- Sopimustyyppi 1
- Sopimustyyppi 2
- Sopimustyyppi 3
- Sopimustyyppi 4
- Sopimustyyppi 5
- Sopimustyyppi 6
- Sopimustyyppi 7

**YKSITYINEN SEKTORI**



**JULKINEN SEKTORI**



Lähde: Medlingsinstitutet 2020.



***Yksityisen sektorin työntekijöistä enemmistölle, 63 prosentille, palkan-  
korotus määräytyi vuonna  
2020 yleiskorotuksina.***

jossa työehtosopimus määrittelee palkankorotusvaran, mutta jättää jakamisen paikallisille sopijapuolille. Merkille pantavaa on, että Medlingsinstitutetin lukujen mukaan yhdelläkään sektorilla työntekijäasemassa olevat eivät kuuluneet täysin hajautetun sopimisen piiriin (sopimustyyppi 1).

Toimihenkilöille paikallisen sopimisen merkitys on selvästi suurempi. Julkisen sektorin toimihenkilöistä 81 prosenttia oli täysin hajautetun sopimisen piirissä vuonna 2020. 18 prosenttia oli paikallisen sopimisen piirissä, jossa on perälauta (sopimustyyppi 2). Yksityisen sektorin toimihenkilöistä täysin hajautetun sopimisen piirissä oli 28 prosenttia ja 40 prosenttia oli paikallisen sopimisen piirissä, jossa oli pelkkä perälauta, tai perälauta ja yksilöllinen takuu.

On hyvä huomioida, että paikallisen sopimisen asteessa löytyy varsin merkittäviä eroja paitsi sektoreittain myös työntekijä- ja toimihenkilöasemassa olevien palkansääjien välillä (Taulukko 1). Yksityisen sektorin työntekijöistä enemmistölle, 63 prosentille, palkankorotus määräytyi vuonna 2020 yleiskorotuksina (yleiskorotus tai yleiskorotus ja palkkapotti) (Medlingsinstitutet, 2020). Julkisen sektorin työntekijöistä miltei kaikki (98 %) ovat sopimustyyppiin 4 piirissä,



***Julkisen sektorin  
toimihenkilöistä  
81 prosenttia oli täysin  
hajautetun sopimisen  
piirissä vuonna 2020.***



## TAULUKKO 1

**Eri työehtosopimustyyppien suhteelliset osuudet työntekijöillä ja toimihenkilöillä sektoreittain Ruotsissa v. 2020 (osuus palkansaajista), %**

TYÖEHTOSOPIMUSTYYPIT	Työntekijät		Toimihenkilöt	
	Yksityinen	Julkinen	Yksityinen	Julkinen
<b>1</b> Paikallinen palkanmuodostus ilman rajoituksia	0	0	28	81
<b>2</b> Paikallinen palkanmuodostus, jossa on perälauta palkankorotusvaran suuruudesta	2	2	28	18
<b>3</b> Paikallinen palkanmuodostus, jossa on perälauta palkankorotusvaran suuruudesta ja jonkintyyppinen yksilöllinen takuu	3	0	12	0
<b>4</b> Palkkapotti ilman yksilöllistä takuuta	15	98	16	0
<b>5</b> Palkkapotti yksilöllisellä takuulla tai vaihtoehtoisesti minimikorotusta koskevalla perälaudalla	16	0	14	0
<b>6</b> Yleiskorotus ja palkkapotti	41	0	0	0
<b>7</b> Yleiskorotus	22	0	1	1

Lähde: Medlingsinstitutet 2020. Työntekijäasemassa oleva viittaa työllisiin, jotka ovat ammattijärjestö LO:n jäsenliittojen sopimusten piirissä.

Edellä esitetyt sopimustyytit voidaan luokitella edelleen palkanmuodostuksen (lönebildning) ja palkanasetannan (lönesättning) keskittyneisyyden ja yleisyyden perusteella (Medlingsinstitutet, 2020). Palkanmuodostuksella tarkoitetaan erilaisia tapoja päättää jaettava palkankorotusvara. Päätös voidaan tehdä paikallisesti tai keskitetysti. Palkanasetanta viittaa erilaisiin tapoihin jakaa palkankorotukset palkansaajille palkanmuodostuksen raamien sisällä, ja se voi tapahtua yleisesti tai yksilöllisesti. Työehtosopimustyyteissä 4-7 palkankorotusvara lyödään lukkoon keskitetysti liittotason sopimuksilla (minimitaso) (Taulukko 2). Sopimustyyteissä 1-3 palkankorotuksista päätetään yksilötasolla, mutta työehtosopimustyyteihin 2 ja 3 sisältyy perälauta. Sopimustyyppiin 3 sisältyy lisäksi jonkinlainen yksilötakuu.<sup>5</sup>

## TAULUKKO 2 Ruotsin palkkamallin sopimustyytit jaoteltuna paikallisen ja yksilöllisen vaikuttamisen asteen mukaan

		Palkankorotusten jako		
		Yleisesti	Yleisesti ja yksilöllisesti	Yksilöllisesti
Palkankorotusten kiinnittäminen	<b>Paikallisesti</b>	-	-	Työehtosopimustyyppi <b>1</b>
	<b>Keskitetysti ja paikallisesti</b>	-	Työehtosopimustyyppi <b>3</b>	Työehtosopimustyyppi <b>2</b>
	<b>Keskitetysti</b>	Työehtosopimustyyppi <b>7</b>	Työehtosopimustyyppi <b>5 ja 6</b>	Työehtosopimustyyppi <b>4</b>

Lähde: Medlingsinstitutet 2020.

<sup>5</sup> Perälaudassa taataan myös yksilöllinen takuukorotus, jollei korotuksista sovita muuta.





Kuviossa 2 on esitetty, kuinka ”hajautuneempi” palkanmuodostus on kehittynyt suhteessa ”keskitetympään” palkanmuodostukseen Ruotsissa vuodesta 2005 eteenpäin. Kun katsotaan kaikkia sektoreita yhdessä, voidaan havaita, että ”keskitetympien” sopimustyyppien 4-7 piirissä oli 55 prosenttia palkansaajista vuonna 2020. Osuus on laskenut 2000-luvun puolivälistä mutta pysynyt melko vakaana vuoteen 2018 asti. Selitys muutokselle löytyy kuntasektorilla tapahtuneesta kehityksestä. Kuntasektorin kehitys selittää myös pitkälti hajautetun sopimisen osuudessa havaittavan nousun.

Sektoreiden välillä on huomattavia eroja sopimustyyppien suhteellisten osuuksien kehityksessä. Valtiosektorilla dominoi paikallisempi ja yksilöllisempi sopiminen, ts. työehtosopimustyyppit 1-3, koko tarkastelujakson ajan. Kuntasektorilla on tapahtunut selkein muutos hajautuneempien sopimustyyppien merkityksen kasvussa yli ajan. Vuodesta 2010 lähtien puolet kuntasektorin palkansaajista on ollut paikallisemmän ja yksilöllisemmän sopimisen piirissä (työehtosopimustyyppit 1-3), kun ennen vuotta 2009 lähes kaikki olivat sopimustyyppien 4 ja 5 piirissä, joissa liittotason sopimus määräsi paikallisesti jaettavan palkkapotin. Kuntasektorilla on havaittavissa myös selkein täysin hajautetun palkanmuodostuksen merkityksen kasvu vuoden 2010 jälkeen.

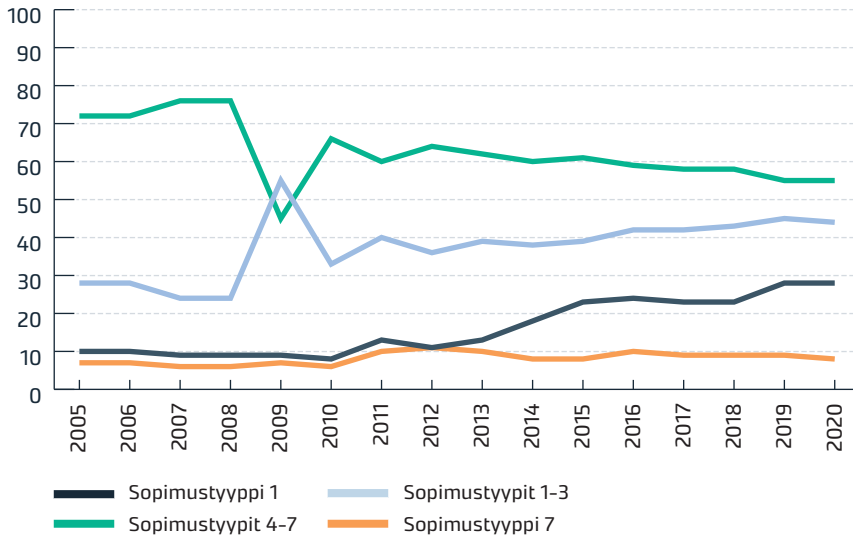
Siirtymä hajautuneempaan palkanmuodostukseen viimeisen 10 vuoden aikana selittyy sen lisääntymisellä julkisella sektorilla - erityisesti kunnissa. Täysin hajautetun palkanmuodostuksen yleistymisen taustalla on suurelta osin julkisen sektorin toimihenkilöitä edustavien ammattiliittojen pyrkimys täysin paikallisella sopimisella saada palkkanormia parempia palkankorotuksia ja siten parantaa suhteellista palkka-asemaansa ja toisaalta myös työnantajien tavoite tällä tavoin lisätä palkkahajontaa (Kjellberg, 2019).



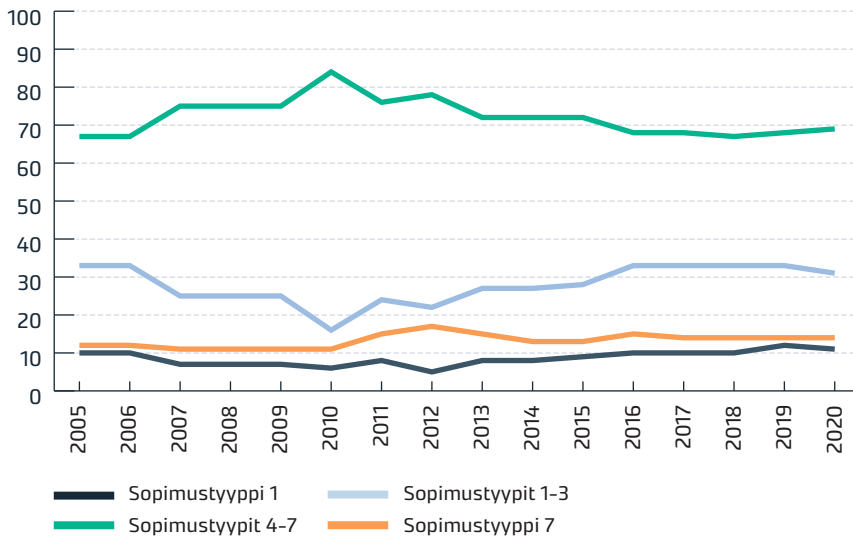
**Siirtymä  
hajautuneempaan  
palkanmuodostukseen  
viimeisen 10 vuoden  
aikana selittyy sen  
lisääntymisellä julkisella  
sektorilla – erityisesti  
kunnissa.**

**KUVIO 2**  
**Eri työehtosopimustyyppien osuuksien kehitys Ruotsissa**  
**2004-2020 (2016), %**

**% KAIKKI SEKTORIT YHTEENSÄ**

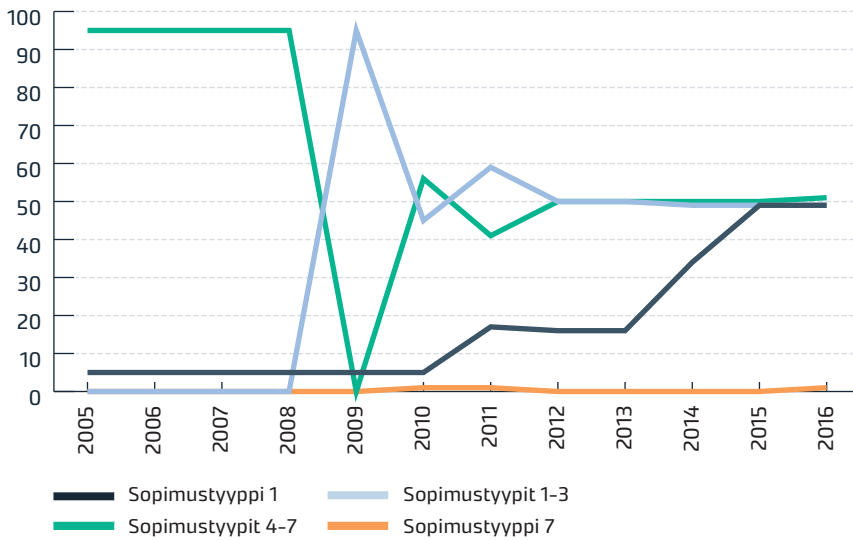


**% YKSITYINEN SEKTORI**

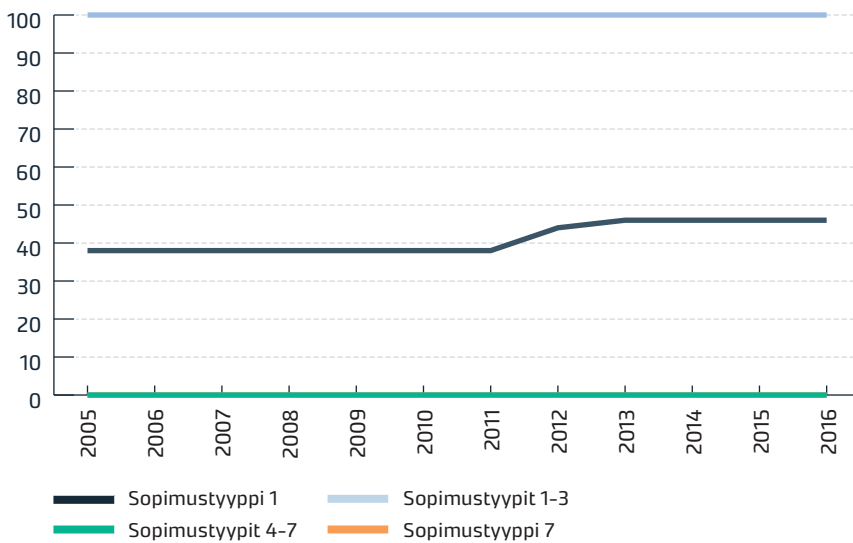




### % KUNNAT JA ALUEET



### % VALTIO



Lähde: Medlingsinstitutet vuosiraportit 2004–2020.

Yksityisellä sektorilla palkanmuodostus ei ole ollut niin hajautunutta kuin julkisella sektorilla ja työehtosopimustyyppien 4-7 yhteenlaskettu osuus on ollut noin 70 prosenttia koko 2010-luvun ajan. Yksityisellä sektorilla on myös yleiskorotuksen piiriin (joko yleiskorotus yksinään tai yleiskorotus ja palkkapotti) kuuluvien palkansaajien osuus kasvanut 28 prosentista v. 2005 35 prosenttiin v. 2014. Täysin hajautetun



***Täysin hajautetun sopimisen merkitys ei ole (Ruotsin) yksityisellä sektorilla kasvanut, ja sen piirissä olevien palkansaajien osuus on ollut noin 10 prosenttia.***

sopimisen merkitys ei ole yksityisellä sektorilla kasvanut, ja sen piirissä olevien palkansaajien osuus on ollut noin 10 prosenttia.

Ruotsin tapaan *Suomen nykyinen palkanmuodostusmalli* on kaksitasoinen malli, jossa palkoista ja muista työehdoista neuvotellaan sekä liittotasolla että paikallisesti. Myös Suomessa liittotasoa on tärkein taso, vaikka paikallisen sopimisen merkitys on lisääntynyt (Jonker-Hoffrén, 2019).

Liittotasolla neuvotteluosapuolina ovat työntekijäliitto ja työnantajaliitto tai yksittäinen työnantaja. Paikallisen sopimisen salliva määräys työehtosopimuksessa määrittää usein myös sopimiseen kelpoiset osapuolet. Jos paikallisen sopimuksen on tarkoitus koskea koko työyhteisöä, työntekijäsopijapuoleksi on usein määrätty työehtosopimuksissa työntekijöitä edustava luottamusmies tai pääluottamusmies. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020). Joillakin aloilla, kuten teknologiateollisuudessa ja rakennusalalla toimivissa järjestäytymättömissä yrityksissä, on myös yleisistovan työehtosopimuksen perusteella valittuja luottamusmiehiä. Luottamusvaltuutettu valitaan työpaikalle vain, jos työnantajaa ei sido mikään työehtosopimus tai jos työehtosopimuksesta puuttuvat luottamusmiestä koskevat määräykset.

Suomessa palkoista sovittiin vielä 2010-luvulla kolmella eri tasolla: keskitetysti keskusjärjestötasolla, liittotasolla ja paikallisesti (ks. esim. Jonker-Hoffrén, 2019). Vuonna 2016 Elinkeinoelämän keskusliitto (EK) teki sääntömuutoksen ja irtautui lopullisesti keskusjärjestösopimusten tekemisestä. EK oli ilmoittanut jo vuonna 2007 luopuvansa keskusjärjestösopimusten tekemisestä (Sauramo, 2015), mutta 2010-luvulla ns. 'poikkeusoloissa' tehtiin kuitenkin vielä kaksi keskitettyä sopimusratkaisua.

Ruotsissa neuvottelujen koordinaatio on toteutunut vuoden 1997 Teollisuussopimuksen solmimisen jälkeen vientivetoisten teollisuusalojen asettaman palkanormin




kautta (ns. mallineuvottelut). Suomessa keskitetyt ratkaisut ovat perinteisesti olleet keskeisin *koordinaation* väline palkkavaateiden yhteensovittamiseen ja makrotaloudellisen vakauden ja hintakilpailukyyn tekijöiden huomioon ottamiseen (Alho ja Pekkarinen, 2004; Sauramo, 2016). Suomessa myös valtiovallalla on ollut merkittävä rooli keskitettyjen ratkaisujen syntyyn ja ratkaisuihin on kytketty merkittäviä talous- ja sosiaalipolitiikan ratkaisuja.

Vaikka Suomessa ei ole ollut yhtä selkeää palkanormia kuin Ruotsissa, palkanormiajattelulla on ollut keskeinen asema myös Suomessa. Rahaliiton aikana työntekijäliitot ovat palkkatavoitteita muodostaessaan seuranneet palkankorotusvara säätelevänä normina euronormia, joka on kansantalouden keskimääräisen tuotavuuden kasvu ja Euroopan keskuspankin (EKP:n) asettama inflaatiotavoitteen summa (Sauramo, 2004). Ay-liike on liittänyt palkanormin soveltamiseen myös perustavoitteitaan solidaarisen palkkapolitiikan noudattamisesta (SAK) sekä funktionaalisen tulonjaon kehityksestä (ks. Sauramo, 2004). Keskitettyjen sopimusten loppumisen jälkeen myös Suomeen on haluttu uusi Suomen palkanmuodostusmalli, jossa kansainväliselle kilpailulle alttiit vientialat toimisivat ohjeellisen palkankorotuslinjan, ts. palkanormin asettajana muille aloille. Vaikka virallista sopimusta uudesta Suomen mallista ei saatu aikaiseksi, työnantajapuolen voimakkaan koordinaation myötä vientialojen linja toimi edellisellä liittokierroksella käytännössä palkanormin asettajana.



***Suomessa vuonna 2018  
31 prosentille palkan-  
saajista palkankorotus  
määräytyi yleiskoro-  
tuksena ilman paikallista  
sopimista.***

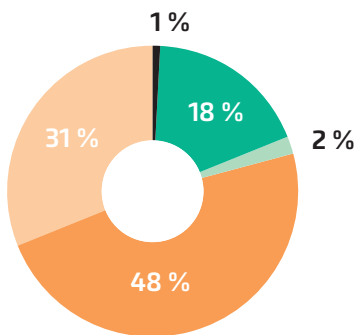
Se, kuinka suuri merkitys liittotason sopimuksilla on paikallisesti palkoista sovittaessa, vaihtelee myös Suomessa sen perusteella, kuinka paljon ne antavat pelivaraa paikalliselle sopimiselle. Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunta on Suomessa luokitellut palkankorotukset seuraaviin luokkiin, joka on hyvin samankaltainen Medlingsinstitutetin Ruotsia koskevan työehtosopimustyyppiluokittelun kanssa:

- 
1. Korotuksesta sovitaan paikallisesti, ilman perälautaa
  2. Korotuksesta sovitaan paikallisesti, perälautana korotuksen suuruus
  3. Korotuksesta sovitaan paikallisesti, perälautana korotuksen suuruus ja/tai yleiskorotus
  4. Kustannusvaikutus (palkankorotusvara työehtosopimuksista, korotus jaetaan paikallisesti, voi sisältää perälaudan minimikorotuksesta)
  5. Yleiskorotus ja paikallinen erä
  6. Yleiskorotus

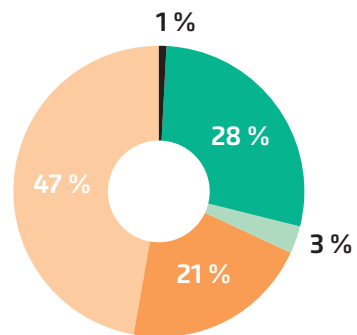
Kuvio 3 esittää näiden palkankorotustyyppien yleisyyden Suomessa vuonna 2018 sektoreittain. Kuvion mukaan kaikilla sektoreilla yhteensä 31 prosentille palkansaajista palkankorotus määräytyi yleiskorotuksena ilman paikallista sopimista ja 1 prosentille täysin paikallisesti. Yleisin palkankorotusluokka oli luokka 5 (yleiskorotus ja paikallinen erä) liki 50 prosentin osuudella.

**KUVIO 3**  
**Palkankorotusluokat Suomessa kesäkuussa 2018 voimassa olevissa sopimuksissa, %**

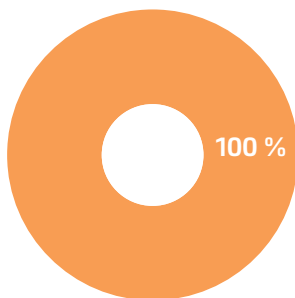
**KAIKKI SEKTORIT YHTEENSÄ**



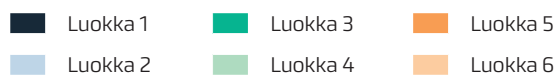
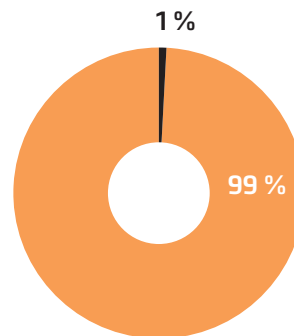
**YKSITYINEN SEKTORI**



**KUNNAT**



**VALTIO**



Lähde: Tukusetto 2019.

Ruotsin tapaan sektoreiden välillä on eroja. Julkisella sektorilla kunnissa ja valtiolla liki 100 prosentille palkansaajista sovittiin yleiskorotuksen lisäksi paikallinen erä (luokka 5). Yksityisellä sektorilla 47 prosentille korotus määräytyi ainoastaan yleiskorotuksena ja 21 prosentille yleiskorotuksena ja paikallisena eränä. 28 prosentille yksityisen sektorin palkansaajista



***Paikallisemman sopimisen luokkien osuus yksityisellä sektorilla [29 %] on itse asiassa melko lähellä Ruotsin paikallisemman sopimisen tyyppien osuutta [31 %].***

(29 %) on itse asiassa melko lähellä Ruotsin paikallisemman sopimisen tyyppien (tyypit 1–3) osuutta (31 % v.2020), vaikka sopiminen ilman rajoituksia paikallisesti on selvästi yleisempää Ruotsin yksityisellä sektorilla. Suuremmat erot paikallisessa sopimisessa Ruotsin ja Suomen välillä löytyvätkin julkiselta sektorilta.

Eroja löytyy Suomessa myös siinä, kuinka suuri osa palkankorotuksesta koostuu paikallisesta korotuserästä. Kesäkuussa 2018 voimassa olevissa palkkaratkaisuissa 19 prosentilla koko palkankorotus koostui paikallisesta korotuserästä ja 48 prosentilla paikallisen erän osuus oli 20–40 prosenttia kokonaiskorotuksesta. 27 prosentilla palkansaajista ei ollut yhtään paikallista korotuserää. Yksityisellä sektorilla paikallisen erän osuus kokonaiskorotuksesta oli 100 prosenttia 30 prosentissa palkkaratkaisuista ja 40 prosentilla paikallista korotuserää ei ollut lainkaan. 22 prosentilla paikallisen korotuserän suuruus oli 20–40 prosentin välillä. Kunnissa ja valtiolla paikallisen korotuserän suuruus oli kaikilla 20–40 prosentin välillä. Joillakin aloilla on myös mahdollisuus toisin sopimiseen: 34 prosentilla palkansaajista oli mahdollisuus sopia palkankorotuksista yritys- ja



***Suuremmat erot paikallisessa sopimisessa Ruotsin ja Suomen välillä löytyvätkin julkiselta sektorilta.***



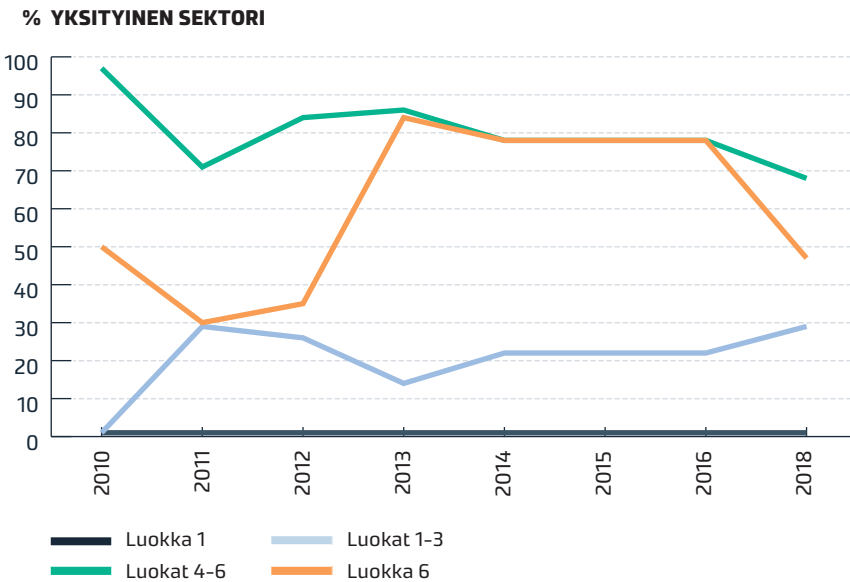
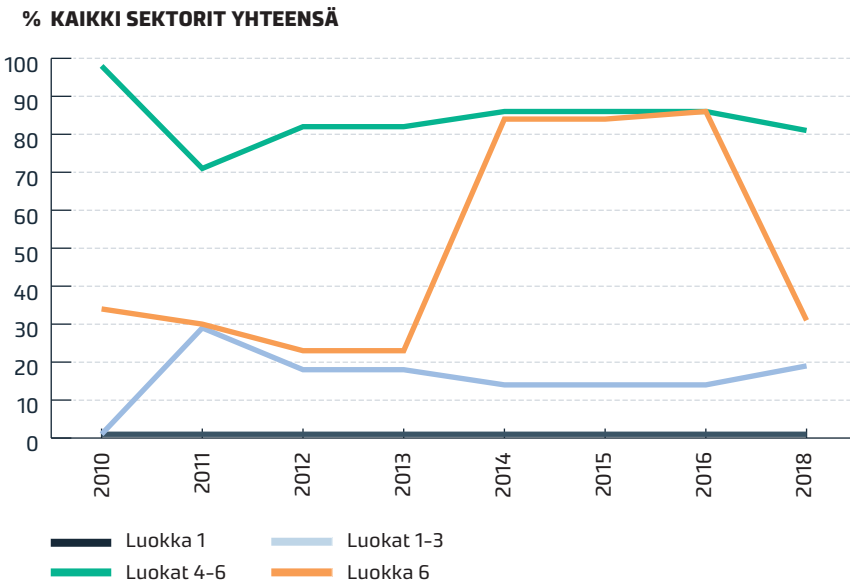


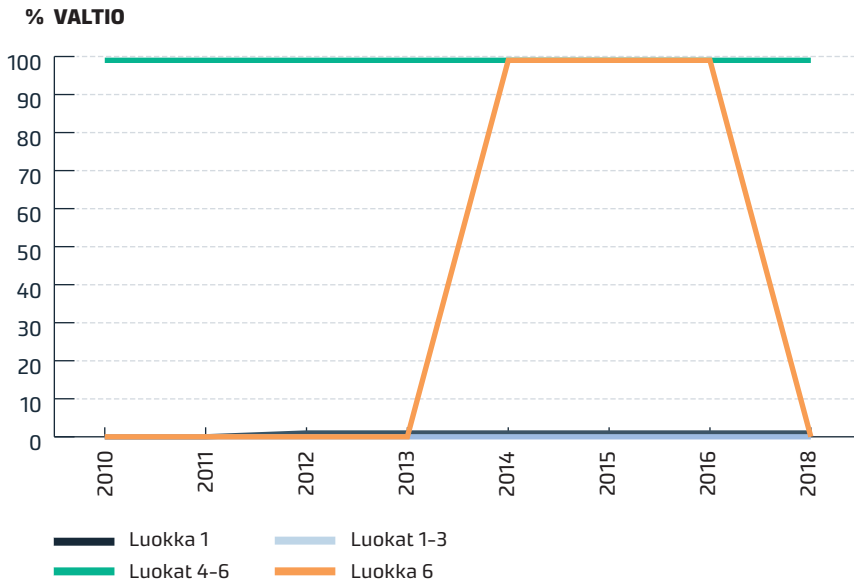
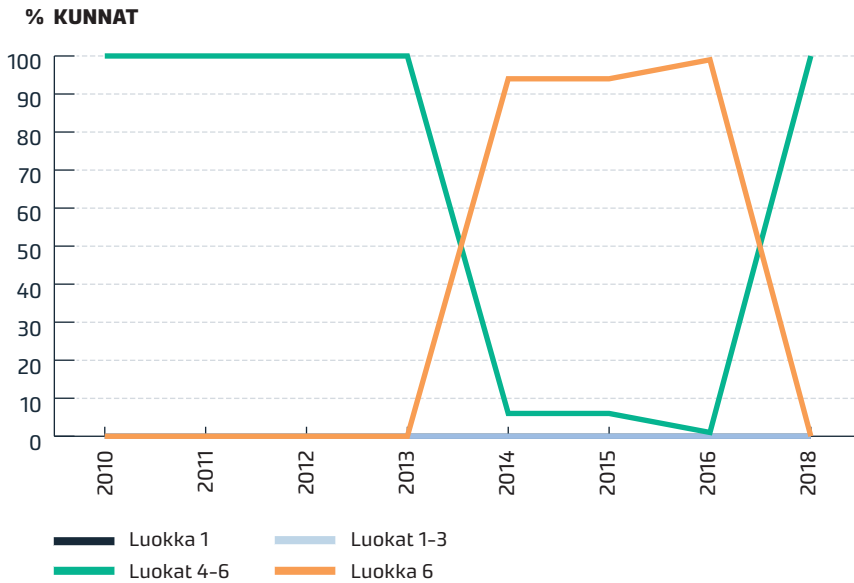
toimipaikkatasolla toisin kuin työ- ja virkaehtosopimuksissa oli sovittu. Tämä mahdollisuus koski vain yksityisen sektorin sopimusaloja (53 %).

Kuvio 4 kuvaa eri palkankorotusluokkien osuuden kehitystä Suomessa sektoreittain 2010-luvulla. Luokat 1-3 edustavat paikallisemman sopimisen ja luokat 4-6 keskitetympään sopimisen kehitystä. Luokka 1 kuvaa täysin paikallista sopimista ja luokka 6 pelkästään yleiskorotuksia. Kuvioista havaittavissa oleva yleiskorotusten osuuden vaihtelu selittyy sillä, oliko kunakin tarkasteluvuonna voimassa liittosopimukset vaiiko keskitetyt sopimukset. Keskitetyn raamisopimuksen (2012-2013) sekä Työllisyys- ja kasvusopimusten (2014-2017) voimassa ollessa yleiskorotusten merkitys korostui ja oli taas pienempi liittosopimusten vuosina.

## KUVIO 4

### Eri palkankorotustyyppien kehitys Suomessa 2010–2018, %





Lähde: Tukusetö 2019.



## TYÖEHTOSOPIMUSTEN KATTAVUUS JA YLEISSITOVUUS

Sekä Ruotsin että Suomen työehtosopimusmallien leimallinen piirre on myös työehtosopimusten yli ajan korkeana pysynyt kattavuus (engl. termi *collective bargaining coverage*). Kattavuudella tarkoitetaan työehtosopimusten piiriin kuuluvien palkansaajien osuutta kaikista palkansaajista. Siihen luetaan myös laajentamistoimin (engl. termi *extension mechanism*) työehtosopimusten piiriin tulevat palkansaajat.

Ruotsissa 16-64-vuotiaista palkansaajista noin 90 prosenttia kuuluu työehtosopimusten piiriin (Medlingsinstitutet, 2020). Kattavuus on ollut yksityisellä sektorilla 83-85 prosenttia ja julkisella sektorilla 100 prosenttia. Suomessa työehtosopimusten kattavuus on noin 90 prosenttia kaikilla sektoreilla yhteensä. Yksityisellä sektorilla se on noin 84 prosenttia ja julkisella sektorilla 100 prosenttia (Taulukko 3).



Ruotsissa työehtosopimusten kattavuus on korkea huolimatta laajentamismenetelyn puuttumisesta. Korkeaa kattavuutta selittävät korkea järjestäytymisaste sekä työntekijä- että työnantajapuolella<sup>6</sup> (Taulukko 3) sekä itse sopimusjärjestelmän



***Ruotsissa työehtosopimusten kattavuus on korkea. Korkeaa kattavuutta selittävät korkea järjestäytymisaste sekä työntekijä- että työnantajapuolella.***

malli, joka vaikuttaa myös järjestäytymisasiin (Kjellberg, 2019; Kjellberg, 2020). Palloista sopimisen mallista on ollut hyötyä työntekijöille, mutta myös yritysten omistajille muun muassa estämällä tehotonta palkkakilpailua, mikä on myötävaikuttanut työehtosopimusjärjestelmän suosioon työnantajapuolella (ks. tarkemmin Acemoglu, 2018; Arbetsmarknadsekonomiska rådet, 2018).

Työehtosopimukset kattavat järjestäytyneissä yrityksissä kaikki työntekijät riippumatta siitä, ovatko he järjestäytyneitä vai

eivät. Ruotsissa on myös mahdollista, että jos yritys ei ole työehtosopimuksen allekirjoittajien (ts. työnantajaliiton) jäsen, se voi soveltaa kuitenkin työehtosopimuksen ehtoja (Jonker-Hoffrén, 2016) tai se voi allekirjoittaa työntekijäliiton kanssa tästä myös liityntäsopimuksen ("hängavtal"). Työntekijäliittojen neuvotteluvoimalla on merkitystä järjestäytymättömien yritysten liityntäsopimukseen osallistumiselle (ks. Arbetsmarknadsekonomiska rådet, 2018). Kjellbergin (2019) mukaan liityntäsopimusten piirissä on noin neljä prosenttia yksityisen sektorin palkansaajista.

Suomessa työehtosopimusten korkeaa kattavuutta selittävät paitsi työntekijöiden ja työnantajien kansainvälisesti verrattuna korkea järjestäytymisaste (ks. Taulukko 3) myös työehtosopimusten yleisittavuus, joka on hyvin yleistä (Jonker-Hoffrén, 2019). Yleisittävyyden avulla alan työehtosopimus voidaan laajentaa koskemaan myös järjestäytymättömiä työnantajia, ts. yleisittävyyden kautta jokainen alalla toimiva työnantaja on vähimmäistasona velvollinen noudattamaan yleisittävää työehtosopimusta solmimissaan työsuhteissa. Työehtosopimukset voidaan vahvistaa yleisittäväksi kyseisellä alalla, jos työehtosopimus on valtakunnallinen ja riittävän

---

<sup>6</sup> Ks. myös Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2018) työnantajien näkemysistä kollektiivisten työehtosopimusten hyödyistä kyselytutkimuksen perusteella.

edustava. Edustavuuden ehto täyttyy, jos järjestäytyneiden työnantajien palveluksessa olevien palkansaajien osuus on noin puolet alan palkansaajista. Sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimiva Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta vahvistaa päätöksellään, onko valtakunnallinen työehtosopimus yleissitova. Jos merkittävä osa alan työnantajayrityksistä ei kuulu sopimuksen solmineeseen työnantajaliittoon, työehtosopimus sitoo ainoastaan jäsenyrityksiä, mutta ei muita alalla toimivia yrityksiä (ns. normaalisitovat työehtosopimukset).

**TAULUKKO 3**  
**Työehtosopimusten kattavuus ja järjestäytymisasteet Ruotsissa ja Suomessa, %**

	<b>RUOTSI</b>	<b>SUOMI</b>
<b>Työehtosopimusten kattavuus, %</b>		
Kaikki sektorit	<b>90</b>	<b>91</b>
Yksityinen sektori	<b>83-85</b>	<b>84</b>
Julkinen sektori	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Työehtosopimusten laajennusmenettely</b>	<b>EI</b>	<b>KYLLÄ</b>
<b>Työntekijöiden järjestäytymisaste</b>	<b>69</b>	<b>74</b>
<b>Työnantajien järjestäytymisaste</b>	<b>88</b>	<b>70 (v.2012)</b>

Lähde: Kjellberg 2019; Jonker-Hoffrén 2019.



## YHTEENVETO VERTAILUSTA

Yhteenvetona edellä esitetystä Suomen ja Ruotsin työmarkkinamallien vertailusta voidaan todeta, että eroavuuksista huolimatta malleilla on paljon yhteisiä piirteitä, joista keskeisimpiä ovat palkansaajien ja työnantajien korkea järjestäytymisaste, palkanmuodostuksen koordinaatio ja monitasoisuus sekä työehtosopimusten laaja kattavuus (ks. myös Andersen et al., 2014). Yhdistävä piirre on myös vientisektorin rooli koordinaatiossa. Molempien maiden työehtosopimuksissa säädellään palkkojen ja työaikojen ohella laajalti myös muita työsuhteen ehtoja. Yhdistävä piirre on myös työehtosopimusten tuoma työrauhavelvoite.

Molemmissa maissa sitovat työehtosopimukset koskevat periaatteessa kaikkia työntekijäryhmiä työpaikoilla. Liittojen harjoittama solidaarinen palkkapolitiikka

on myös nostanut alimpia palkkoja sekä pitänyt palkkahajonnan kapeana ja palkkaerot suhteellisen pieninä.



***Malleilla on paljon yhteisiä piirteitä, joista keskeisiä ovat palkansaajien ja työnantajien korkea järjestäytymisaste, palkanmuodostuksen koordinaatio ja monitasoisuus sekä työehtosopimusten laaja kattavuus.***

Vaikka molempien maiden nykyisiä työmarkkinamalleja on luonnehdittu koordinoituiksi hajautetuiksi malleiksi (Müller et al., 2019), eroja on hajautuneisuuden asteessa. Ruotsissa palkanmuodostuksen koordinointiin vaikuttavat myös monet eri tekijät ja siinä Medlingsinstitutetilla on merkittävä rooli. Mallit eroavat myös siinä, että Suomessa on käytössä lakiin kirjattu työehtosopimusten laajentamis-

menettely koskemaan järjestäytymättömiä työnantajia, mitä Ruotsissa ei ole. Toisaalta Ruotsissakin järjestäytymättömät työnantajat voivat ns. liityntäsopimusten kautta noudattaa työehtosopimusten määräyksiä.





## TYÖMARKKINAMALLIEN HAASTEITA

Huolimatta Ruotsin palkanmuodostusmallin toimivuudesta ja hyvistä puolista, keskustelussa on nostettu esiin myös siihen kohdistuvia haasteita. Yhtenä haasteena mallin toimivuudelle on nähty olevan suhteellisten palkkojen muodostus. Skedingerin (2016) mukaan suhteellisten palkkojen muodostus on Ruotsissa luultavasti toiminut huonommin kuin keskipalkkojen muodostus. Mallin puitteissa tiettyjen, alenevista suhteellisista palkoista ja työvoimapulasta kärsivien ammattiryhmien kuten opettajien suhteellisen palkka-aseman parantaminen on ollut vaikeaa, koska on ajateltu, että tämä laukaisisi muiden ryhmien kompensoivia palkkavaatimuksia ja siten uhkaisi palkanormia. Tällaisten ammattiryhmien siirtymisen motiivina täysin hajautettuun sopimiseen on nähty olevan palkanormia parempien palkankorotusten saaminen. Täysin hajautetun sopimisen yleistymisen on taas nähty uhkana nykyiselle palkkamallille, jossa makrotason koordinaatio on voimakasta (IG Metall, 2018).

Tiukkaan palkanormin noudattamiseen liittyväksi haasteeksi on nähty myös se, kuinka mallissa pystytään edistämään sukupuolten välistä palkkatasa-arvoa ja ottamaan huomioon myös matalapalkkaisten aseman parantaminen. Ilman normista poikkeamista naisten ja miesten välisten palkkaerojen kaventaminen on vaikeaa. Medlingsinstitutetin (2014) mukaan naisten ja miesten palkkaerot kaventuivat Ruotsissa vuosina 2008-2013 ja yksi tekijä kehityksen takana oli, että monille naisille sopimuskorotukset olivat suurempia kuin mikä oli teollisuusalojen asettama palkanormi.

Keskustelua on myös käyty siitä, mitkä ovat kansainväliselle kilpailulle alttiita aloja, jotka määrittävät palkanormin. Calmforsin (2013) mukaan joustavan valuuttakurssin oloissa ja Riksbankenin inflaatiotavoitteen kanssa ei ole itsestään selvää, että vientiteollisuuden tulisi toimia palkanormin asettajana.

Suomessa keskitetyistä sopimuksista luopumisen jälkeen ei ole virallisesti saatu sovittua uudesta Suomen mallista, jossa kansainväliselle kilpailulle alttiit vientialat



***Jos yrityskohtaisissa sopimuksissa sovitaan hyvin erilaisista korotuksista, ei ole enää vientialojen yhtenäistä palkanormia, joita muiden alojen tulisi seurata.***

toimisivat ohjeellisen palkankorotuslinjan, ts. palkanormin asettajana, vaikka edellisellä sopimuskierröksellä tämä toteutuihin. Isona haasteena palkkakoordinaation toteutumiselle tulevalla sopimuskierröksellä on se, että Metsäteollisuus ry on irtautunut alakohtaisten työehtosopimusten teosta ja siirtynyt yrityskohtaiseen sopimiseen<sup>7</sup>. Jos yrityskohtaisissa sopimuksissa sovitaan hyvin erilaisista korotuksista, ei ole enää vientialojen yhtenäistä palkanormia, joita muiden alojen tulisi seurata. Myös Teknologiateollisuus on irtautunut valtakunnallisten työehtosopimusten teosta.

Vielä ei ole tietoa, kuinka paljon Teknologiateollisuuden jäsenyrityksistä liittyy jäseniksi uuteen Teknologiateollisuuden työnantajat ry:hyn, joka kuitenkin jatkaa valtakunnallista työehtosopimustoimintaa.

---

<sup>7</sup> Metsäyhtiö UPM haluaisi tehdä yrityskohtaisen sopimuksen sijaan erilliset liiketoimintakohtaiset sopimukset Paperiliiton kanssa.



Muutospaineita maiden työmarkkinamalleille tuovat globalisaatio ja yritysten kansainvälistyminen, nopeana jatkuva tekninen kehitys ja työnteon muotojen



***Korkea kattavuus on yhteydessä siihen, kuinka merkittävä makrotaloudellinen vaikutus työehtosopimuksilla on.***

keana sekä työntekijä- että työnantajapuolella ja sitä kautta turvata työehtosopimusten korkea kattavuus ja mallien yhteiskunnallinen legitimitteetti. Korkea kattavuus on yhteydessä siihen, kuinka merkittävä makrotaloudellinen vaikutus työehtosopimuksilla on. Jos makrotason palkkakoordinaatiosta halutaan pitää kiinni, se edellyttää myös sitä, että työehtosopimukset kattavat suuren osan työntekijöistä ja yrityksistä. Aiemman tutkimuksen mukaan koordinaatiosta kannattaa pitää kiinni, koska eri työmarkkinamallien vertailuissa koordinaatiota sisältävien mallien on havaittu olevan yhteydessä korkeampaan työllisyyteen, alhaisempaan työttömyyteen ja pienempiin palkkaeroihin (OECD, 2018; Garnero, 2021).

Työmarkkinamallien haasteista puhuttaessa on myös nostettu esille poliittisen ohjauksen lisääntymisen potentiaaliset vaikutukset muun muassa EU:n uuden talouden ohjauksjärjestelmän (ts. talouspolitiikan tiiviimmän koordinaation) aiheuttamat vaikutukset palkkapolitiikan kansalliselle autonomialle (ks. tarkemmin Sauramo, 2015).

moninaistuminen. Yritysten kansainvälistymisen myötä yksittäisen yrityksen etu ja kansallinen etu eivät enää myöskään samaistu yhtä paljon kuin aikaisemmin ja tuotannon siirtäminen ulkomaille voi olla useammin vaihtoehtona, millä voi olla merkitystä neuvotteluasetelmiin ja niiden lopputulemiin.

Haasteena molemmissa maissa on myös, kuinka säilyttää järjestäytymisaste korkeana



***Aiemman tutkimuksen mukaan koordinaatiosta kannattaa pitää kiinni, koska eri työmarkkinamallien vertailuissa koordinaatiota sisältävien mallien on havaittu olevan yhteydessä korkeampaan työllisyyteen, alhaisempaan työttömyyteen ja pienempiin palkkaeroihin.***



## LOPUKSI

Ruotsissa ja Suomessa palkoista ja muista työehdoista sopimisen malleihin on kohdistunut sekä sisäisiä että ulkoisia muospaineita ja molempien maiden mallit ovat kokeneet muutoksia yli ajan. Maiden nykyisiä malleja on luonnehdittu koordinoituiksi hajautetuiksi malleiksi, vaikka hajautuneisuuden asteessa onkin eroja Ruotsin ja Suomen välillä. Ruotsissa täysin hajautetun sopimisen piirissä olevien palkansaajien osuus on kasvanut vuodesta 2010, mutta huomionarvoista on, että kasvu on tullut pelkästään julkiselta sektorilta ja yksityisellä sektorilla täysin hajautetun sopimisen osuus ei ole kasvanut. Yleiskorotusten (yleiskorotus tai yleiskorotus ja palkkapotti) piiriin kuuluu edelleen enemmistö yksityisen sektorin työntekijöistä.

Samanaikaisesti molempien maiden kaksitasoisissa mallissa liittotason sopimukset ovat edelleen avainasemassa, työehtosopimusten kattavuus on korkea ja työntekijöiden järjestäytymisasteet ovat laskusta huolimatta korkealla tasolla.



Hajautumiskehitystä voi luonnehtia molemmissa maissa organisoiduksi, koska se on tähän mennessä tapahtunut liittokohtaisten työehtosopimusten puitteissa ja koordinaation merkitys on myös suuri. Hajautumisen seurausten kannalta sillä on havaittu olevan merkitystä, onko hajautus ns. organisoitua vai disorganoitua (ks. Eurofound, 2015). Eroavuuksista huolimatta Ruotsin ja Suomen malleilla on paljon yhteisiä piirteitä, kuten tässä vertailussa on käynyt ilmi.

On hyvä myös muistaa, että molemmissa maissa palkanmuodostus-/ työehtosopimusmallit ovat keskeinen osa pohjoismaista hyvinvointimallia ja sen toimivuutta, ja siksi ei ole yhä edelleen minkälaisia muutoksia malleissa tapahtuu.

# LÄHTEET

Acemoglu, D. (2019). It's Good Jobs, Stupid, Economics for Inclusive Prosperity, Policy Brief 13.

Alho, K. ja Pekkarinen, J. (toim.) (2004). Sovitaan palkoista - palkkaneuvottelut puntarissa, Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 93.

Andersen, S.K., Dolvik, J.E. and Ibsen, C.L. (2014). The Nordic Labour Market Models in Open Markets - Challenges and Perspectives. NordMod2030, Subreport 9.

Andersen, S.K., Ibsen, C.L., Alsos, K., Nergaard, K. and Sauramo, P. (2015). Changes in Wage Policy and Collective Bargaining in the Nordic Countries - a Comparison of Denmark, Finland, Norway and Sweden, teoksessa Van Gyes, G. and Schulten, T. (Eds.): Wage Bargaining under the New European Economic Governance, Brussels: ETUI, 139-168.

Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2018). Arbetsmarknadsekonomisk rapport. Hur fungerar kollektivavtalet?

Calmfors, L. (2013). Hur fungerar det svenska avtalssystemet? SNS ANALYS nr 12.

Eurofound (2015), Collective Bargaining in Europe in the 21st Century, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Fulton, L. (2014). Worker Representation in Europe. [www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden](http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden).

Garnero, A. (2021). The impact of collective bargaining on employment and wage inequality: Evidence from a new taxonomy of bargaining systems. European Journal of Industrial Relations, vol.27(2): 185-202.

Hokkanen, E. (2018). Ensiapu kriisiin. EVA-arvio no 11, 10.1.2018. [[https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2018/01/eva\\_arvio\\_nro\\_11-1.pdf](https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2018/01/eva_arvio_nro_11-1.pdf)].

IF Metall (2018). IF Metalls lönepolitiska utredning.

Jonker-Hoffrén, P. (2016). Yleissitovuuden monet muodot Euroopassa. Talous & Yhteiskunta 2/2016: 20-25.

Jonker-Hoffrén, P. (2019). Finland: goodbye centralised bargaining? The emergence of a new industrial bargaining regime. In Müller, T., Vandaele, K. & Waddington, J. (eds.). Brussels: ETUI (European Trade Union Institute), Bruxelles, Vol. 1 p. 197-216.



Kjellberg, A. (2019). Collective bargaining in Europe: towards an endgame. In Müller, T., Vandaele, K. & Waddington, J. (eds.). Brussels: ETUI (European Trade Union Institute), Bruxelles, Vol. 3. pp. 583-603.

Kjellberg, A. (2020). Den svenska modellen i en oviss tid: Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad. Stockholm: Arena Idé.

Landais, C., Nekoei, A., Nilsson, P., Seim, D., and Spinnewijn, J. (2021). Risk-based selection and unemployment insurance: Evidence and implications. *American Economic Review* 111(44):1315-55. Medlingsinstitutet (2014). Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2014. Vad säger den officiella lönestatistiken?, Stockholm.

Medlingsinstitutet (2020). Avtalsrörelsen och lönebildningen 2020, Medlingsinstitutets årsrapport, Stockholm.

Müller, T., Vandaele, K. & Waddington, J. (2019). Conclusion: towards an endgame. In Müller, T., Vandaele, K. & Waddington, J. (eds.). Brussels: ETUI (European Trade Union Institute), Bruxelles, Vol. 3. pp. 625-668.

OECD (2018). OECD Employment Outlook 2018. OECD: Paris.

Sauramo, P. (2004). Palkkanormit ja palkanmuodostus Suomessa: kokemuksia ja tulevaisuuden näkymiä, teoksessa Alho, K. ja Pekkarinen, J. (toim.): Sovitaan palkoista, Tutkimuksia 93, Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.

Sauramo, P. (2016). Tulopolitiikka, funktionaalinen tulonjako ja palkkamallit Suomessa vuosina 1962-2014. *Kansantaloudellinen aikakauskirja*, 112: 164-189.

Skedinger, P. (2016). Työmarkkinat Suomessa ja Ruotsissa - ruotsalainen näkökulma, *Talous & Yhteiskunta* 2/2016: 10-17.

Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunta (Tukusetö) (2019). Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnan raportti 31.1.2019.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2020). Paikallisen sopimisen tila ja edistämisen edellytykset: Paikallinen sopiminen -alatyöryhmän selvitys. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:8.

# LIITE 1

## TAULUKKO

### Ruotsin suurimmat sopimusalat sopimustyyppin mukaan vuonna 2017

Sopimustyyppi	Työnantajajärjestö	Työntekijäjärjestö	Palkansaajien lukumäärä alalla
<b>1. Paikallinen palkanmuodostus ilman rajoituksia</b>			
Opettajien työehtosopimus	SKL	Läraryöbundet / Lärarnas riksförbund	140 100
Raamisopimus palkoista mm. valtiosektorilla	Arbetsgivarverket	Saco-S	107 000
Terveystenhoitoalan sopimus	SKL	Vårdförbundet/ Fysioterapeuterna	103 900
<b>2. Paikallinen palkanmuodostus, jossa on perälauta palkankorotusvaran suuruudesta</b>			
Raamisopimus palkoista mm. valtiosektorilla	Arbetsgivarverket	OFR (Offentliganställdas förhandlingsråd)	112 000
Tekniikan alan sopimus virkamiehille	Teknikarbetsgivarna	Sveriges Ingenjörer	58 400
IT-alan sopimus	IT & Telekomföretagen	Unionen	50 000
<b>3. Paikallinen palkanmuodostus, jossa on perälauta palkankorotusvaran suuruudesta ja jonkintyyppinen yksilöllinen takuu</b>			
Tekniikan alan sopimus virkamiehille	Teknikarbetsgivarna	Unionen	69 400
Pankkitoimihenkilöiden sopimus	BAO (Bankinstitutets arbetsgivar- organisation)	Finansförbundet	38 300
I-sopimus	IKEM (Innovations- och kemiarbetsgivarna)	IF Metall	20 000





#### 4. Palkkapotti ilman yksilöllistä takuuta

Pääsopimus (Huvud-översenskommelse)	SKL	Svenska Kommunalarbetareförbundet	500 000
Henkilökohtaisten avustajien sopimus	Vårdföretagarna	Svenska Kommunalarbetareförbundet	40 000
Henkilökohtaisten avustajien sopimus	Arbetsgivareföreningen KFO	Svenska Kommunalarbetareförbundet	31 200

#### 5. Palkkapotti yksilöllisellä takuulla tai vaihtoehtoisesti minimikorotusta koskevalla perälaudalla

Tekniikan alan sopimus	Teknikarbetsgivarna	IF Metall	117 000
Virkamiessopimus	Bemanningsföretagen	Unionen	35 000
Elintarvikealan sopimus	Livsmedelföretagen	Livsmedelsarbetareförbundet	25 000

#### 6. Yleiskorotus ja palkkapotti

Vähittäiskaupan alan sopimus	Svensk Handel	Handelanställdas förbund	200 000
Majoitus- ja ravitsemusalan sopimus	Visita	Hotell- och restaurang facket	90 000
Puuteollisuuden sopimus	Trä- och möbelföretagen	GS (Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch)	27 000

#### 7. Yleiskorotus

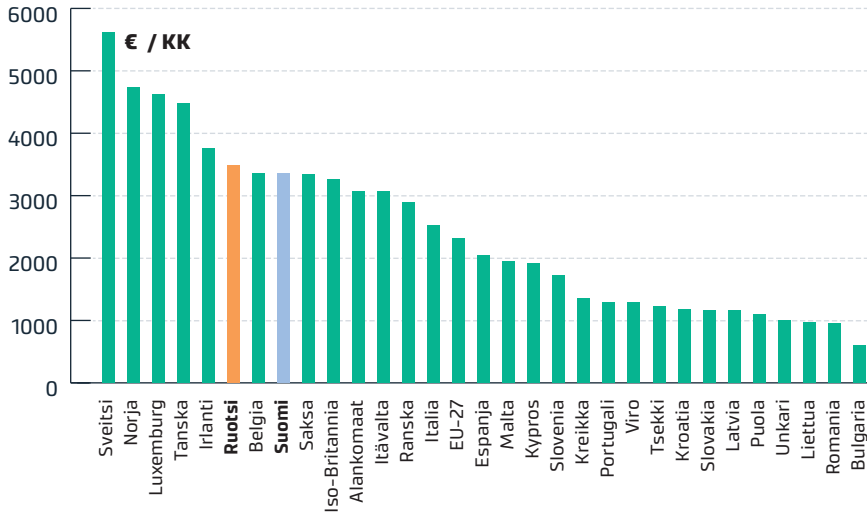
Rakennusalan sopimus	Sveriges Byggsindustrier	Svenska bygnadsarbetareförbundet	58 000
Kuljetusalan sopimus	Biltrafikens Arbetsgivareförbund	Svenska transportarbetareförbundet	45 300
Linja-autoalan sopimus	Sveriges Bussföretag	Svenska Kommunalarbetareförbundet	20 645

Lähde: Arbetsmarkandseconomiska rådet 2018.

# TIETOLAATIKKO

## KUVIO

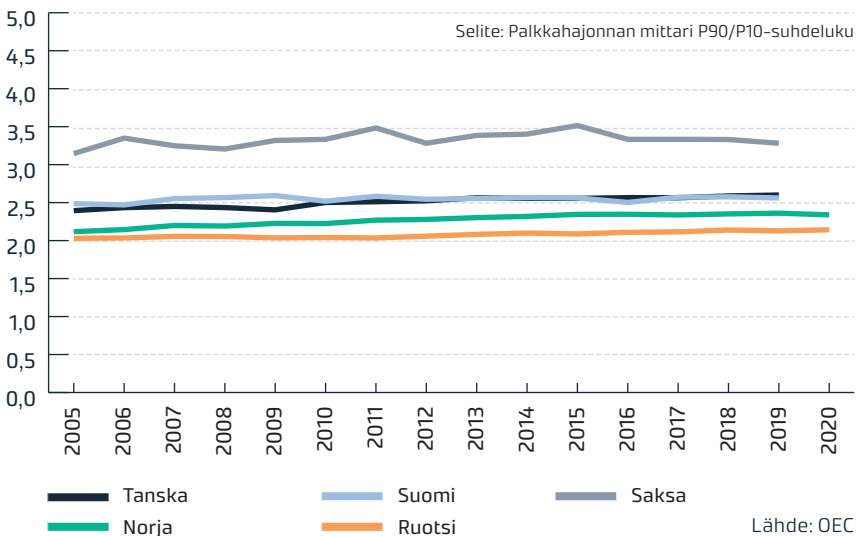
Keskimääräinen kuukausipalkka v. 2018



Lähde: Eurostat.

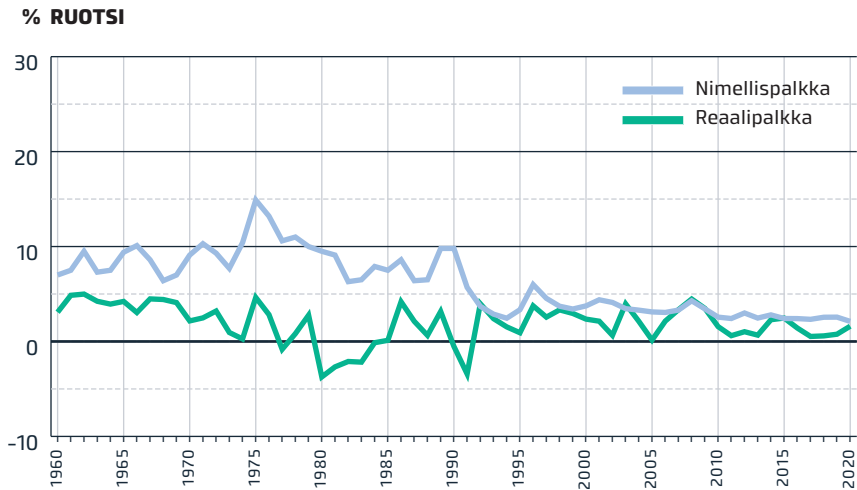
## KUVIO

Palkkahajonnan kehitys Pohjoismaissa ja Saksassa

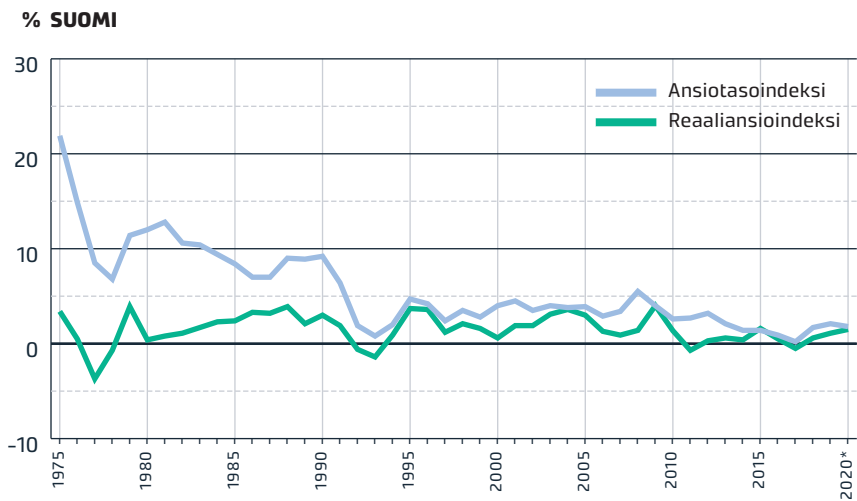


Lähde: OECD.

## KUVIO Ansioiden vuotuinen muutos Ruotsissa ja Suomessa, %



Lähde: Medlingsinstitutet.



Lähde: Tilastokeskus.



## **SARJAN JULKAISUJA TÄHÄN MENNESSÄ:**

IRTI KESKITETTYSTÄ, KOHTI PAIKALLISTA?

Neljä myyttiä paikallisesta sopimisesta (Analyysi 2/2021)

TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTUS YRITYKSEN PÄÄTÖKSENTEOSSA

- tehotonta ja turhaa vai kaikille parempi? (Analyysi 1/2021)

TYÖHYVINVOINTI KANNATTAA:

Työolot, työtyytyväisyys ja tuottavuus (Raportti 5, 2020)

KUINKA LISÄTÄ TYÖLLISYYTTÄ AKTIIVISELLA TYÖVOIMAPOLITIIKALLA?

Suosituksia Suomelle (Raportti 4, 2020)

Lasse Laatumen: TYÖMARKKINANEUVOTTELUT 2019-2020.

Suomen mallin sekä neuvottelu- ja sovittelujärjestelmän tulevaisuus (Katsaus, 1/2020)

TEKNOLOGINEN KEHITYS JA KATOAVA KESKILUOKKA:

Mihin työntekijät päätyvät? (Raportti 3, 2020)

VAIKUTUSARVIOINNIT OSAKSI PÄÄTÖKSENTEKOJA.

Miten varmistamme politiikassa, että teemme oikeita asioita (Raportti 2, 2019)

Lasse Laatumen: SOPIMISEN EDISTÄMINEN TYÖMARKKINOIDEN MURROKSESSA

(Analyysi, 2/2019)

KOHTI VAHVEMPAA OSALLISUUTTA:

Miten hallintoedustuslaki toimii työpaikoilla käytännössä (Analyysi 1/2019)

KOULUTUKSEN DIGILOIKKA.

Miten onnistumme suomalaisten osaamisen päivittämisessä (Raportti 1, 2018)

Julkaisut ovat luettavissa TP:n Edistys-sivuilla osoitteessa:

**[www.tpry.fi/edistys](http://www.tpry.fi/edistys)**



## TEOLLISUUDEN PALKANSAAJAT

Teollisuuden palkansaajat TP ry on jäsenliittojensa yhteistyö- ja vaikuttamisjärjestö. TP:ssä on 14 ammattiliittoa kaikista kolmesta palkansaajien keskusjärjestöstä. TP:n liittojen edustamilla aloilla työskentelee lähes 400 000 palkansaajaa.

**[www.tpry.fi](http://www.tpry.fi)**

Ammattiliitto Pro

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

Ilmailualan Unioni IAU ry

Insinööriliitto IL ry

Paperiliitto

Rautatiealan Unioni RAU ry

Suomen Ekonomit ry

Suomen Konepäälystöliitto

Suomen Merimies-Unioni SMU ry

Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL

Sähköliitto

Tekniikan akateemiset TEK

Teollisuusliitto ry

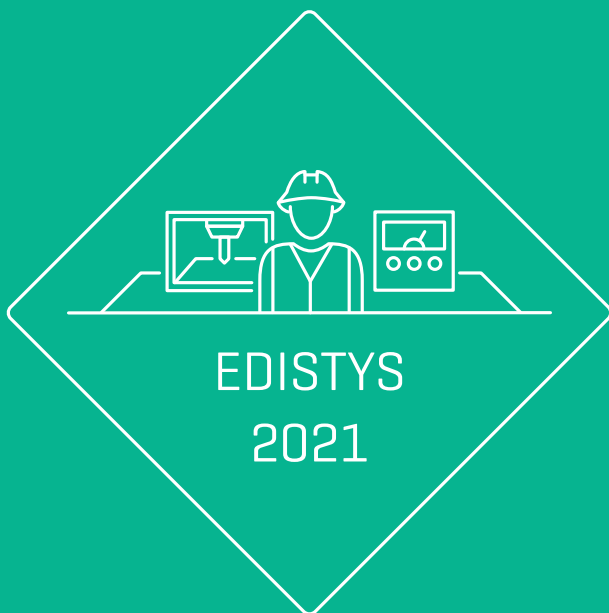
Toimihenkilöliitto ERTO ry

## KUVAT

---

Shutterstock.com  
Ferry Design Agency

Julkaisija: Teollisuuden palkansaajat TP ry  
978-952-7324-18-9 (nidos)  
978-952-7324-19-6 (pdf)  
Ulkoasu: Karmas Oy / Ferry Design Agency  
Painatus: Top-Mainos Oy  
Painettu Espoossa 2021



EDISTYS  
2021



**TEOLLISUUDEN  
PALKANSAAJAT**