



TEOLLISUUDEN
PALKANSAAJAT

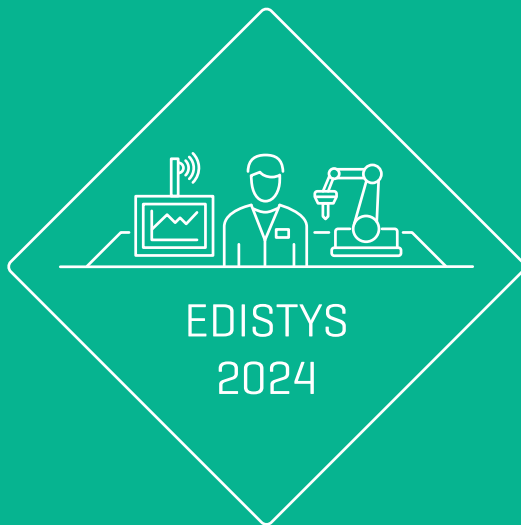
Edistys



2/2024
Analyysi

JOUSTON JA TURVAN TASAPAINO

Tanskan työllisyyspolitiikka
pohjoismaisessa vertailussa





Jouston ja turvan tasapaino. Tanskan työllisyyspolitiikka pohjoismaisessa vertailussa

HEIKKI PALVIAINEN

Julkaisija: Teollisuuden palkansaajat TP ry
ISSN 2670-0816 (nidos)
ISSN 2670-0824 (PDF)
978-952-7324-30-1 (nidos)
978-952-7324-31-8 (PDF)
Ulkoasu: Karmas Oy / Ferry Design Agency
Painatus: Top-Mainos Oy
Painettu Espoossa 2024

Kuvitusaineisto: Shutterstock.com



SISÄLLYS

6	KIRJOITTAJAESITTELYT
8	ESIPUHE <i>Merja Jutila Roon</i> Tanskan mallissa keskeisintä on tasapaino
10	ANALYYSI <i>Heikki Palviainen</i> Jouston ja turvan tasapaino. Tanskan työllisyyspolitiikka pohjoismaisessa vertailussa
10	Tiivistelmä
12	1. Johdanto
18	2. Tanskan joustoturvamallin historia
21	3. Tanskan joustoturvamalli
25	3.1. Turvakomponentin muutokset
33	3.2. Aktivointiohjelmat Tanskassa
37	3.3. Aktivoinnin vaikuttavuus
40	3.4. Tanskan mallin kritiikki
44	4. Mitä Suomi voi oppia Tanskan mallista?
48	Kirjallisuus
52	Liitteet

KIRJOITTAJAESITTELYT



KTT, TM Heikki Palviainen

Taloustieteen tohtori Heikki Palviainen on vierailevana tutkijana Tukholman yliopistossa. Hän on tutkimuksessaan perehtynyt erityisesti pohjoismaisiin vero- ja etuusjärjestelmiin. Palviainen tutkii verojen ja etuuksien vaikutusta työllisyyteen ja tulonjakoon.



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 julkaisutoiminnasta vuodesta 2019.

ESIPUHE

Merja Jutila Roon

Tanskan mallissa keskeisintä on tasapaino

Pohjoismaisesta mallista on puhuttu runsaasti sitten Orpon hallitusohjelman julkaisun. Vähemmän selvää on ollut, mitä pohjoismaisella mallilla tarkoitetaan, ja termin ollessa niin moniselitteinen, sitä on ollut helppo käyttää perusteluna erilaisiin poliittisiin tarkoituksiin.

Teollisuuden palkansaajien Edistys-sarjan tavoitteena on edistää tutkittuun tietoon perustuvaa ja täsmällisempää työmarkkinoista käytävää keskustelua. Tässä analyysissä taloustieteen tohtori Heikki Palviainen tarkastelee Tanskan joustoturvamallia ja vertaa sitä Suomeen ja Ruotsiin.

Kuten Palviainen kuvaa, Tanskan joustoturvamallissa olennaista on eri elementtien välinen tasapaino. Näitä elementtejä ovat joustava palkkaaminen ja irtisanominen, antelias sosiaaliturva ja aktivointi. Palviainen painottaa Tanskan mallin osoittavan, että työmarkkinoiden joustavuus ja kasvava talous sekä korkeat minimipalkat ja antelias sosiaaliturva eivät ole toisiaan poissulkevia vaihtoehtoja.



Pohjoismaisesta mallista on monta eri versiota, kuten tämäkin analyysi osoittaa. Jos jotain haluaa kopioida, kannattaa katsoa kunkin mallin muodostamaa kokonaisuutta sen sijaan, että valikoi niistä yksittäisiä osia.



***Työmarkkinoiden
joustavuus ja kasvava talous
sekä korkeat minimipalkat
ja antelias sosiaaliturva eivät
ole toisiaan poissulkevia
vaihtoehtoja.***

Orpon hallitus on poiminut Tanskan mallista irtisanomisen helpottamisen, mutta sen korkea korvaustaso sekä panostukset aktiiviseen työvoimapolitiikkaan on sivuutettu. Näin toteutettuna Orpon hallituksen suunnitelmista puuttuu siten Tanskan mallin tasapaino.

Tämän analyysin laskelmat Suomen kohdalla kuvaavat lähtötilannetta ennen Orpon hallituksen leikkauksia suomalaisten työttömyysturvaan. Laskelmista on nähtävissä, että ansioturva Tanskassa on ollut Suomea parempi erityisesti pienituloisten kohdalla. Jos Tanskan mallia halutaan kopioida, Suomessa tulisi joko parantaa pienituloisten ansioturvaa tai vahvistaa työsuhdeturvaa, ei heikentää ansioturvaa sekä helpottaa irtisanomista. Lisäksi tulisi panostaa nykyistä reilusti enemmän aktiivisiin työvoimapolitiikkoihin.

Tämän analyysin kirjoitustyötä tukemaan muodostettiin ohjausryhmä, joka kokoon-tui kahdesti syksyllä 2023. Ryhmän työhön osallistuivat varatuomari Jukka Ahtela, eduskunnan II varapuhemies, kansanedustaja Tarja Filatov, STTK:n pääekonomisti Patrizio Lainà, SAK:n työmarkkinapäällikkö Rami Lindström, ja tutkimuspäällikkö Jussi Tervola Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitokselta. Kiitämme heitä arvokkaasta palautteesta ja hyödyllisistä keskusteluista.

Helsingissä 29.2.2024
Merja Jutila Roon
pääsihteeri



***Orpon hallituksen
suunnitelmista puuttuu
Tanskan mallin
tasapaino.***

ANALYYSI

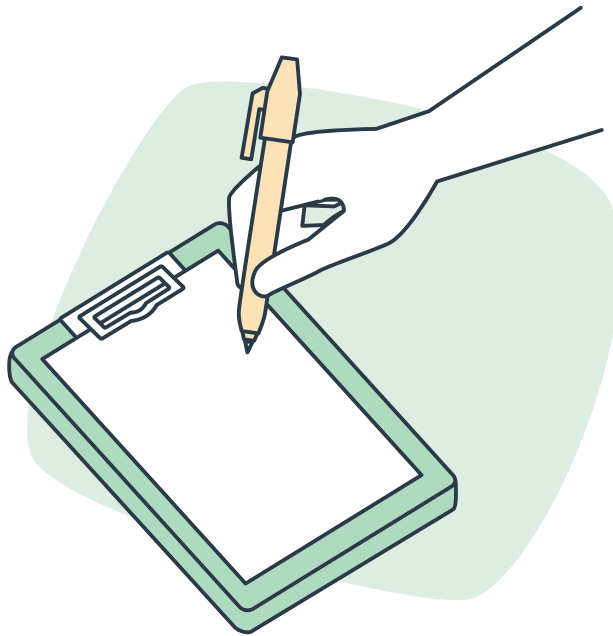
Heikki Palviainen

Jouston ja turvan tasapaino. Tanskan työllisyyspolitiikka pohjoismaisessa vertailussa

TIIVISTELMÄ

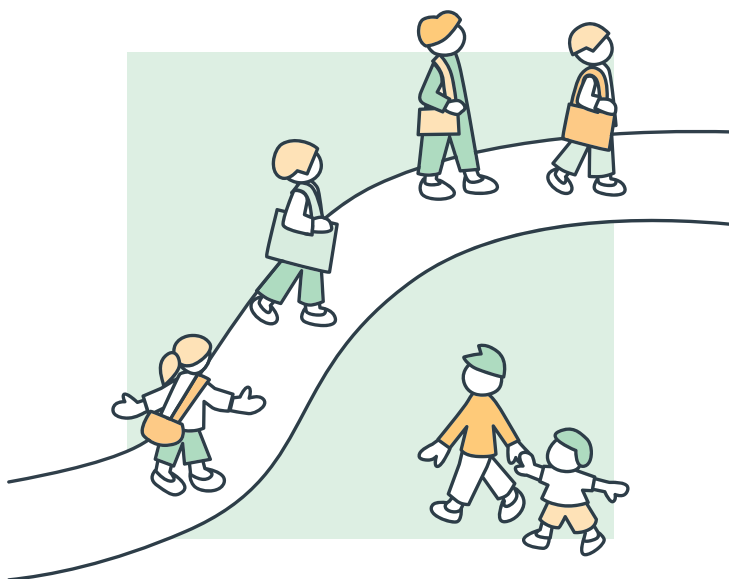
Analyysissä tarkastellaan Tanskan joustoturvamallia ja verrataan sitä Suomeen ja Ruotsiin. Tanska on osoittanut, etteivät työmarkkinoiden joustavuus, kasvava talous, korkeat minimipalkat ja antelias sosiaaliturva ole vastakkaisia voimia. Tanskan bruttokansantuote per asukas on vertailumaista korkein ja työttömyysaste matalin. Tanskan julkinen talous on kestäväällä pohjalla.

Joustoturvamalli koostuu joustavasta palkkaamisesta ja irtisanomisesta, suhteellisen anteliaasta sosiaaliturvasta ja aktivoinnista. Joustoturvan elementeissä on toisiaan täydentäviä tekijöitä. Suhteellisen korkea etuustaso kompensoi alhaista irtisanomissuojaa. Korkea taloudellinen turva, panostukset inhimilliseen pääomaan ja hyvät työllisyyspalvelut lisäävät työntekijöiden vapaaehtoista liikkuvuutta. Työvoiman liikkuvuus on nopeaa. Työttömien aktivoinnilla voidaan parantaa työmarkkinoilla tarvittavaa osaamista ja kompensoida korkeaan etuustasoon liittyviä kannustinvaikutuksia. Tanska on viime vuosina käyttänyt OECD-maista eniten rahaa



aktivointiin suhteessa bruttokansantuotteeseen. Tanskan työmarkkinajärjestelmä perustuu vahvasti kollektiivisiin työehtosopimuksiin.

2000-luvun alun jälkeen tehdyt heikennykset mallin turvakomponenttiin, työttömien tiukempi kontrolli ja aktivoinnissa työ ensin -lähestymistavan painottuminen koulutuksen sijasta ovat lisänneet mallin kritiikkiä. Malliin on kuitenkin tehty uudistuksia, ja se tarjoaa edelleen suhteellisen hyvän tasapainon joustavuuden ja turvan välillä. Osallistumisveroasteet vuoden 2022 vero- ja etuusjärjestelmillä olivat tässä vertailussa korkeimmat Tanskassa. Keskimääräisillä palkoilla työttömyysturvan korvausasteissa ei ollut merkittäviä eroja. Pienipalkkaisille työttömyysvakuutuksen 90 prosentin korvausaste oli verrokkimaista korkein. Verrattuna Suomen hallituksen (2023-) suunnittelemiin toimiin Tanskan joustoturvamalli on tasapainoisempi ja inklusiivisempi. Tanskan sosiaaliturva on kuitenkin ehdollisempi.



1. JOHDANTO

Tanska joustoturvamalleineen on herättänyt laajaa kansainvälistä kiinnostusta maana, joka on yhdistänyt hyvän taloudellisen suorituskyvyn korkeaan etuustasoon. Tanska ja Pohjoismaat yleisemminkin ovat osoittaneet, että taloudellinen turva ja dynaaminen talous voivat täydentää toisiaan. Tanskan joustoturvamallia kuvataan usein kolmiona, joka muodostuu mallin kolmesta elementistä: joustavasta palkkaamisesta ja irtisanomisesta, anteliaasta sosiaaliturvasta sekä työttömien aktivoinnista (Andersen ja Svarer, 2007; Kreiner ja Svarer, 2022).

Joustoturvan elementeissä on toisiaan täydentäviä institutionaalisia tekijöitä (Wilthagen ja Tros, 2004). Korkea taloudellinen turva kompensoi alhaista irtisanomissuojaa. Alhainen irtisanomissuoja helpottaa yritysten sopeutumista talouden muutoksiin. Työvoiman liikkuvuus on nopeaa (Andersen, 2023, s. 4). Suhteellisen korkea työttömyysturva, panostukset inhimilliseen pääomaan ja kattavat



työllisyyspalvelut vähentävät työntekijöiden koettua riskiä työpaikan vaihdolle. Yritykset hyötyvät työntekijöiden nopeammasta liikkuvuudesta. Aktivoinnilla voidaan parantaa työmarkkinoilla tarvittavaa osaamista ja ehkäistä korkeasta etuustasosta johtuvia haitallisia kannustinvaikutuksia.



Taloudellinen turva ja dynaaminen talous voivat täydentää toisiaan.

voinnilla nähtiin puuttuvana linkkinä siinä, miten Pohjoismaat ja erityisesti Tanska pystyivät yhdistämään korkeat minipalkat, suhteellisen anteliaan sosiaaliturvan tehokkaiisiin työmarkkinoihin ja kasvavaan talouteen. Finanssikriisin jälkeinen taantuma, heikennykset mallin turvakomponenttiin, työttömien tiukempi kontrolli ja aktivoinnissa työ ensin -lähestymistapa koulutuksen sijasta ovat lisänneet mallin kritiikkiä (Bredgaard ja Madsen, 2018; Hansen ja Leschke, 2022). (Høgedahl, 2020, s. 566-568.)

Joustoturvamalli selvisi kuitenkin varsin hyvin finanssikriisistä (Andersen, 2015). Joustoturvamalliin on tehty hienosäätöä, ja malli tarjoaa edelleen suhteellisen hyvän tasapainon joustavuuden ja turvan välillä (Bredgaard ja Madsen, 2018). Työttömyys-turvan 90 %:n korvausaste pienipalkkaisille ja mediaanipalkkaisille on korkea. Katontakia (2730 € /kk vuonna 2024) korvausaste kuitenkin pienenee suuremmilla palkoilla. Koulutuksen ja inhimillisen pääoman roolia on aktivoinnissa vahvistettu, ja vuoden 2017 uudistus on mahdollistanut työttömyysturvan saamisen kolmantenakin vuotena. Samalla vahvistettiin epätyypillistä työtä tekevien asemaa. Tanska myös pärjää erinomaisesti useilla taloudellisilla ja sosiaalisilla indikaattoreilla.

Kuvioissa 1 ja 2 verrataan Tanskan, Ruotsin, Suomen ja EU-maiden (EU=27 maata) kehitystä taloudellisilla ja sosiaalisilla indikaattoreilla. Kuvion 1 mukaan bruttokansantuote per asukas on Tanskassa korkein ja työttömyysaste selvästi matalin. Ruotsissa työllisyysaste on vertailumaista korkein ja Tanskassa toiseksi korkein.

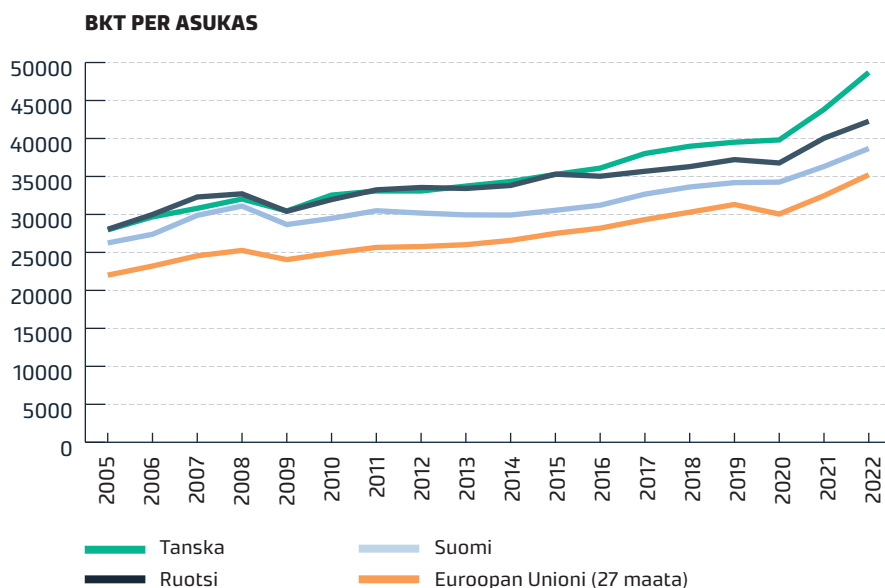


Bruttokansantuote per asukas on Tanskassa korkein ja työttömyysaste selvästi matalin.

Kuviossa 2 tarkastellaan Tanskan ja verrokkimaiden sosiaalisten indikaattoreiden kehitystä. Tuloerot ovat kasvaneet Tanskassa ja Ruotsissa, mutta köyhyysriski on Tanskassa Ruotsia selvästi alhaisemmalla tasolla. Tanskassa työoloista ja palkkojen perustasosta sovitaan sektoritasolla ja lopullisista palkoista usein yritystasolla. Tämä on voinut johtaa tuottavuuden kasvuun, mutta se on lisännyt palkkaeroja (Dahl, le Maire ja Munch, 2013).

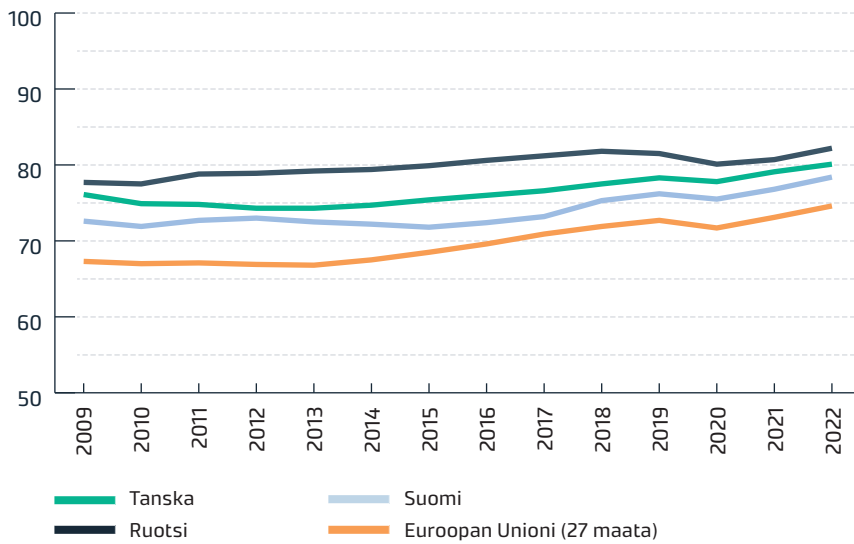
Analyysissä tarkastellaan Tanskan joustoturvamallia ja verrataan sen kehitystä Suomeen ja Ruotsiin. Suomen kannalta juuri Ruotsi ja Tanska ovat keskeisiä verrokkimaita. Analyysi on organisoitu seuraavalla tavalla: seuraavassa osiossa käsitellään joustoturvamallin historiaa, kolmannessa osiossa tarkastellaan lähemmin joustoturvamallia, turvakomponentin muutoksia, aktivointia ja mallin kritiikkiä; ja viimeisessä osiossa pohditaan, mitä Suomi voi oppia joustoturvamallista.

KUVIO 1
BKT per asukas, työllisyysaste ja työttömyysaste Tanskassa, Ruotsissa, Suomessa ja EU:ssa (27 maata).

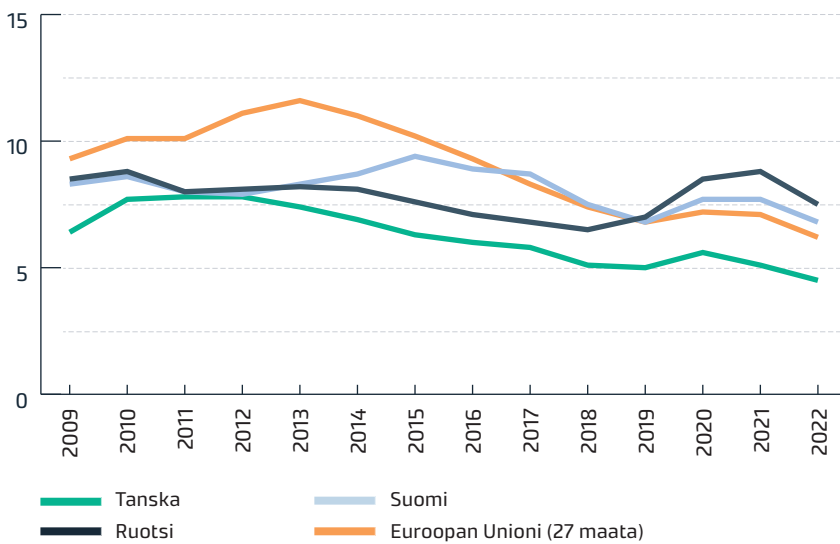




% TYÖLLISYYSASTE



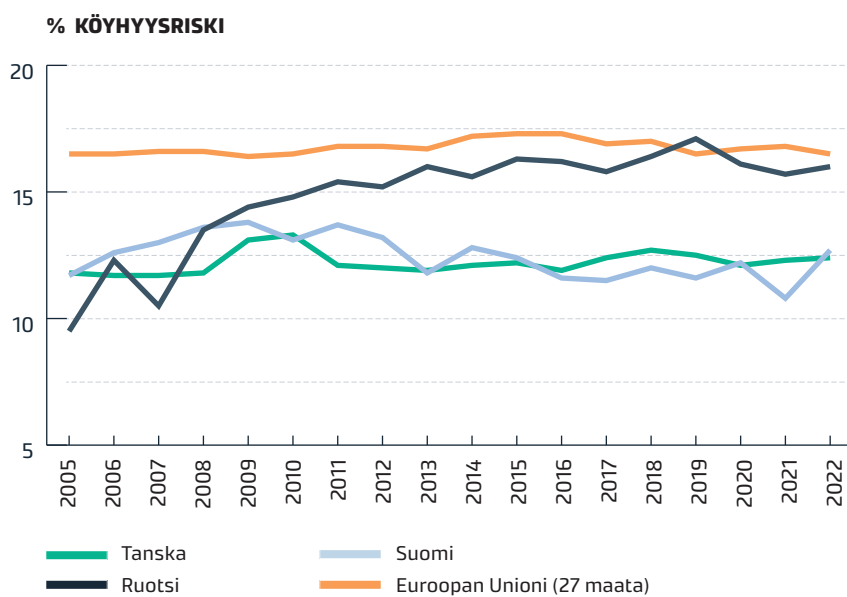
% TYÖTTÖMYYSASTE



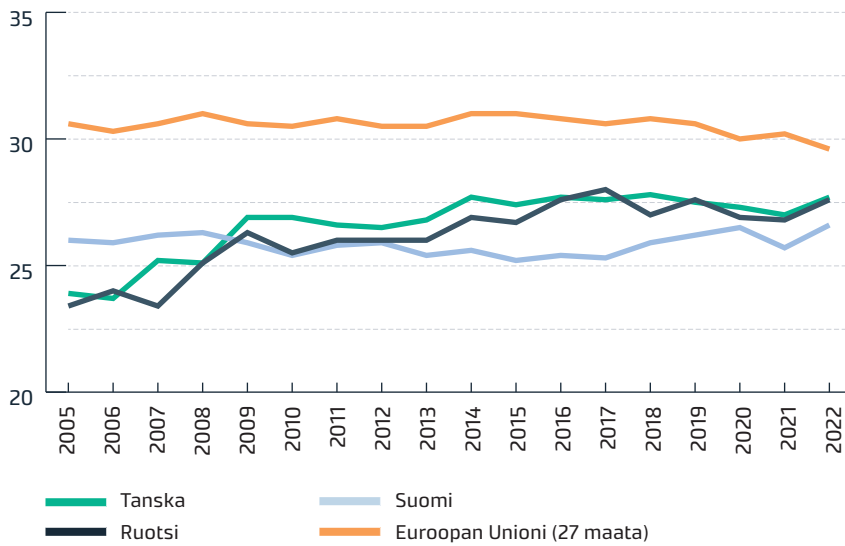
Lähde: Eurostat (2024a, 2023b, c)

KUVIO 2

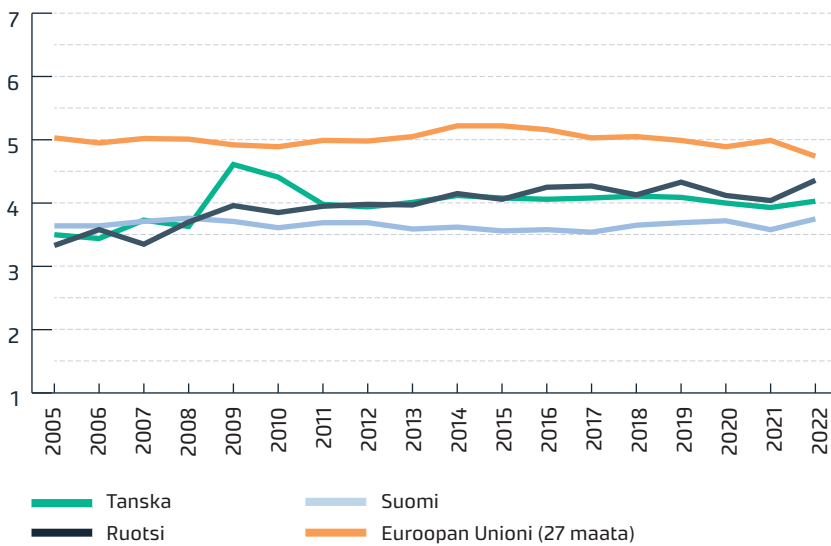
Köyhyysriski, gini-kerroin ja ylimmän 20 %:n ja alimman 20 %:n tuloluokkien keskimääräisten tulojen suhde Tanskassa, Ruotsissa, Suomessa ja EU:ssa (27 maata).



GINI-KERROIN



S80/S20



Lähde: Eurostat (2024b, c, d)



2. TANSKAN JOUSTOTURVAMALLIN HISTORIA

Kirjallisuudessa joustoturvan historian alku ajoitetaan Syyskuun kompromissiin vuonna 1899 (kts. Høgedahl, 2020, s. 560-561). Syyskuun kompromissi oli maailman ensimmäinen yleissopimus, joka muodosti pohjan Tanskan työehtosopimuksille ja työmarkkinaosapuolten väliselle vuorovaikutukselle. Yli sadan päivän lakkojen ja työskulkujen jälkeen työmarkkinaosapuolet päätyivät sopimukseen, jossa työntekijät myöntivät työnantajien oikeuteen palkata ja irtisanoa. Samalla työntekijät sitoutuvat lakko-oikeuden rajaamiseen työehtosopimusten voimassaolon ulkopuolelle. Työnantajat puolestaan tunnustivat työntekijäjärjestöt legitiiminä neuvottelukumppanina ja työehtosopimukset työmarkkinoiden sääntelyn perustana. Tanskan parlamentti hyväksyi Syyskuun kompromissin, mikä loi pitkän perinteen työmarkkinaosapuolten itsenäiselle työmarkkinoita koskevalle päätöksenteolle.



Heikko irtisanomissuoja on Tanskan erityispiirre, joka on pysynyt lähes muuttumattomana Syyskuun kompromissista. Tanskan heikkoa irtisanomissuojaa on selitetty elinkeinorakenteella ja korkealla työttömyysvakuutuksella. Ensimmäisen selityksen mukaan Tanskan elinkeinorakenne muodostuu pienistä ja keskisuurista yrityksistä, joiden on vaikeampi sopeuttaa toimintaansa kysyntäshokkeihin, jos irtisanomissuoja on korkea (Van den Berg 2009, s. 259). Toisen selityksen mukaan ammattiyhdistysliikkeen ja muiden toimijoiden on ollut helpompi hyväksyä heikompi irtisanomissuoja, jos työttömyysturva on vastaavasti korkeampi (Madsen 2006, s. 347-348).



Syyskuun kompromissi oli maailman ensimmäinen yleissopimus, joka muodosti pohjan Tanskan työehtosopimuksille ja työmarkkinaosapuolten väliselle vuorovaikutukselle.

1960-luvun lopussa vasemmistoliike voimistui, ja monessa länsimaassa alettiin vaatia parempaa irtisanomissuojaa. Vaikka Ruotsin ja Tanskan irtisanomissuoja oli molemmissa alhainen, Ruotsissa oli Tanskaa enemmän sosiaalista painetta

paremmalle irtisanomissuojalle. Ruotsissa Sosiaalidemokraattinen työväenpuolue oli huomattavasti vahvempi kumppani ammattiyhdistysliikkeelle kuin Tanskan Sosiaalidemokraattinen puolue, joka kärsi puoluekentän hajaannuksesta. Ruotsin irtisanomissuojaa parannettiin parlamentaarisen kanavan kautta vuonna 1974. Rehn-Meidner -malli oli onnistunut, mutta tiukka finanssipolitiikka ja solidaristinen palkkapolitiikka lisäsivät painetta liikkuvuudelle alhaisen tuottavuuden aloilla. Samalla alhainen työttömyys ja yhteiskunnalliset muutokset, kuten omistusasumisen ja kahden ansaitsijan mallin yleistymisen johtivat Ruotsissa irtisanomissuojan parantamiseen vahvan Ammattiliittojen keskusjärjestön (LO) tuella. Emmeneggerin (2010) mukaan Tanskan alhainen irtisanomissuoja johtuu enemmän valtasuhteista, polkuriippuvuuksista ja talouden olosuhteista kuin elinkeinorakenteesta tai työttömyysvakuuden tasosta. (Emmenegger, 2010.)

1970-luvun öljykriisien jälkeen ja 1990-luvun alkuun Tanskaa luonnehdittiin kriisitiloudeksi, jolla oli ongelmia lähes jokaisella makrotalouden indikaattorilla (Andersen, 2020, s. 530). 1980-luvulla työttömyys kasvoi 10 prosenttiin ja 13 prosenttiin vuonna 1993. Työttömyysaste oli verrokkimaita selvästi korkeammalla tasolla. Korkean työttömyyden seurauksena Tanskassa siirryttiin passiivisesta kohti aktiivisempaa työmarkkinapolitiikkaa "oikeus ja velvollisuus" -periaatteen mukaisesti.

Vuodesta 1994 lähtien työttömällä on ollut velvollisuus etsiä työtä, osallistua aktiivointiohjelmiin ja hyväksyä profiiliin sopiva työtarjous sanktioiden uhalla. Oikeus riittävään toimeentuloon on keskeinen pohjoismainen oikeus, mutta vastaavasti yhteiskunta voi vaatia aktiivisuutta ja auttaa parantamaan työnsaantimahdollisuuksia. Keskeinen muutos oli, että työttömyysturvaa ei voinut enää saada määrätömän kauan osallistumalla työllistymistä edistävälle kurssille. Työttömyysturvan maksimipituutta vähennettiin useassa vaiheessa vuoden 1994 seitsemästä vuodesta. Vuonna 2003 työttömyysturvan passiivivaiheesta luovuttiin kokonaan ja maksimipituudeksi tuli neljä vuotta. Vuonna 2010 maksimipituudeksi tuli kaksi vuotta. Andersonin ja Svarerin (2007) mukaan Tanskassa ei turvauduttu etuustason pienentämiseen, mutta aktivoinnilla ja työttömyysturvan lyhentämisillä pyrittiin korjaamaan korkeaan etuustasoon liittyviä haitallisia kannustinvaiikutuksia. Turvaelementtiin on kuitenkin tehty heikennyksiä 2000-luvun alun jälkeen. (Kreiner ja Svarer, 2022, s. 81-82.)

Tanskan työmarkkinajärjestelmä perustuu vahvasti kollektiivisiin työehtosopimuksiin, ja sosiaalisilla kumppaneilla on pitkä sopimisen perinne (kts. Kreiner ja Svarer, 2022, s. 82-83). Hallitus pääsääntöisesti pidättäytyy puuttumasta työehtosopimus-

neuvotteluihin. Kolmikantaneuvotteluilla on vahva asema, ne ovat tavanomainen tapa tehdä esimerkiksi työmarkkina- ja koulutuspolitiikkaa koskevia päätöksiä. Työoloista ja palkkojen perustasosta sovitaan sektoritasolla ja lopullisista palkoista usein yritystasolla. Ammattiliiton edustajalla on neuvotteluvalltuudet estää paikallinen sopimus ja palauttaa se sektoritasolle (Ilsøen ja Larsen, 2023, s. 9).

**”
Ammattiliittoihin kuuluu
67 % työntekijöistä ja
82 % työntekijöistä on
työehtosopimusten
piirissä.**

Ammattiliittoihin kuuluu 67 % työntekijöistä ja 82 % työntekijöistä on työehtosopimusten piirissä (OECD, 2022). Ammattiyhdistysliikkeen jäsenmäärä on laskenut, mutta työehtosopimusten kattavuus on edelleen korkea. Kattavuuden heikkeneminen voi johtaa erityisesti yksityisellä matalapalkka-aloilla tilanteeseen, jossa perinteisen joustoturvamallin ulkopuolisilla on heikko irtisanomissuoja, mutta he eivät ole osallisia hyvästä taloudellisesta turvasta. (Høgedahl, 2020, s. 573).



3. TANSKAN JOUSTOTURVAMALLI

Kuviossa 3 on esitetty joustoturvamallin toimintaperiaatteet ”kultaisena” kolmiona (kts. Bredgaard ja Larsen 2007, s.10-12). Keskeinen tasapaino joustavuuden ja turvan välillä muodostuu alhaisesta irtisanomissuojasta ja suhteellisen anteliaasta sosiaaliturvasta. Alhainen irtisanomissuoja mahdollistaa yritysten tuotannon sopeuttamisen ja korkeamman tuottavuuden. Työntekijöille tämä on hyväksyttävää, koska malli tarjoaa korkean taloudellisen turvan. Korkea taloudellinen turva ja hyvät työllisyyspalvelut lisäävät työntekijöiden vapaaehtoista liikkuvuutta. Yritykset hyötävät työvoiman nopeammasta liikkuvuudesta ja avoimien työpaikkojen määrä kasvaa taloudessa. Työsuhdeturva on alhaisempi, mutta työllisyysturva pyritään takaamaan investoinneilla elinikäiseen oppimiseen ja aktivointiin. Vahva ammattiyhdistysliike ja korkea etuustaso vaikuttavat palkkajakaumaan ja kasvattavat efektiivisiä minimipalkkoja. Aktivointiohjelmilla, taitojen päivittämisellä ja yleisemmin koulutuksella

pyritään varmistamaan, että mahdollisimman moni ylittää minimituottavuusrajan. Lisäksi aktivoinnilla on motivaatiovaikutus, ja sillä voidaan korjata korkeaan etuustasoon liittyviä haitallisia kannustinvaikutuksia. (Kreiner ja Svarer, 2022, s. 84-86).



Keskeinen tasapaino joustavuuden ja turvan välillä muodostuu alhaisesta irtisanomissuojasta ja suhteellisen anteliaasta sosiaaliturvasta.

Taulukossa 1 on esitetty joustoturvamallin keskeisiä indikaattoreita Tanskassa ja verrokkimaissa. Tanskan mallin turvaa mitaavan työttömän minimitulon riittävyys on selvästi korkein Tanskassa, 31 %. Luku on laskettu suhteessa koko väestön käytettävissä oleviin mediaanituloihin. Ruotsissa minimitulo on selvästi alhaisempi (15 %). Panostaminen aktivointiin on keskeinen Tanskan mallin piirre. OECD:n (2023) mukaan Tanska on käyttänyt viime vuosina eniten rahaa aktivointiin suhteessa bruttokansantuotteeseen. Kuten taulukosta 1 käy ilmi, Tanska käyttää aktivointiin kaksinkertaisen määrän suhteessa bruttokansantuotteeseen verrattuna Suomeen.

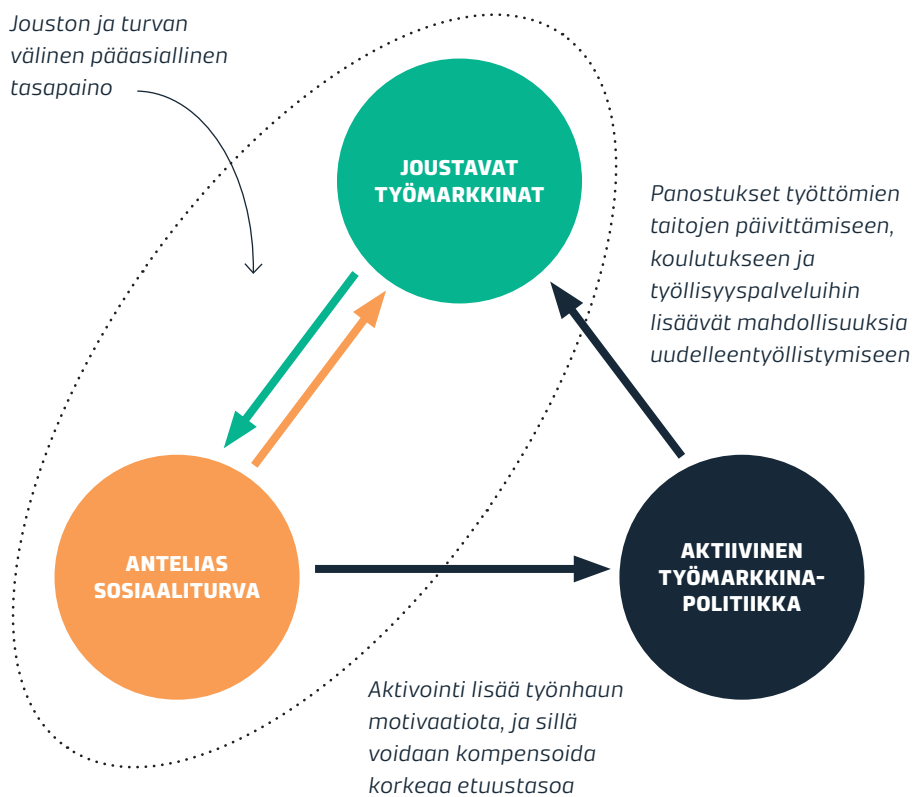


Tanska käyttää aktivointiin kaksinkertaisen määrän suhteessa bruttokansantuotteeseen verrattuna Suomeen.

Työntekijöitä suojaavat irtisanomislait ovat Tanskassa vähemmän tiukat kuin pohjoismaisissa verrokeissa. Indeksiä on kuitenkin hyvä tulkita varoen. Irtisanomissuoja on hyvin erilainen riippuen siitä, onko työntekijän irtisanomissuojasta säädetty työehtosopimuksessa vai laissa (Laki palkkasuhteessa olevista työntekijöistä, Funktionærloven). Laissa määritellyt palkkasuhteessa olevat toimihenkilöt ovat oikeutettuja selvästi pidempään irtisanomisaikaan ja korkeampaan irtisanomiskorvaukseen.¹ Esimerkiksi OECD (2016, s. 60-61) on kritisoinut varsin perusteetonta erilaista kohtelua eri henkilöstöryhmille.

¹ Irtisanomisaika riippuu alasta ja työehtosopimuksesta, mutta työehtosopimuksissa määritelty irtisanomisaika on aina lyhyempi sinikaulustyöntekijöille (kts. OECD, 2019). Valkokaulustyöntekijöille pisin irtisanomisaika on kuusi kuukautta riippuen työsuhteen pituudesta. Esimerkiksi kuljetusalalla irtisanomisaika 21 päivää 5 vuoden työsuhteen jälkeen.

KUVIO 3
Joustoturvamallin toimintaperiaatteet



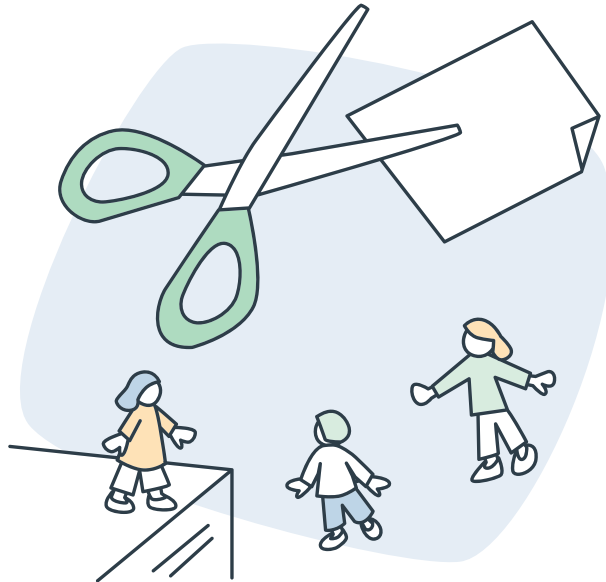
Lähde: Bredgaard ja Larsen (2007, s.11)

TAULUKKO 1
Joustoturvamallin keskeisiä indikaattoreita
Tanskassa ja vertailumaissa.

	Ruotsi	Suomi	Tanska
Aktivoinnin BKT-osuus, %	1.05	0.83	1.65
Työntekijöitä suojaavat lait (indeksi, 0-6)	2,45	2,00	1,53
Minimitulon riittävyys, %	15	21	31

Huom.: (1) Tiedot perustuvat viimeisempiin vuosiin. (2) Minimitulon riittävyys kuvaa työttömän yksinasuvan minimitulon riittävyyttä. Se on laskettu suhteessa koko väestön käytettävissä oleviin mediaanituloihin. (3) Työntekijöitä suojaavat lait kuvaa indeksinä irtisanomisen tiukkuutta ja väliaikaisten työsopimusten käyttöä. Pienempi arvo kuvaa irtisanomisen helppoutta. Indeksi saa arvoja väliltä 0-6.

Lähteet: OECD (2021, 2023, 2024a)



3.1. Turvakomponentin muutokset

Seuraavassa tarkastellaan Tanskan joustoturvamallin turvakomponenttia. Sosiaaliturvajärjestelmään on lisätty ehdollisuutta, ja työnteon ja nuorten koulutuksen kannustimia on lisätty (kts. Andersen, 2019). Taustalla on erityisesti 2000-luvulla syntynyt huoli väestön ikääntymisestä ja julkisen talouden tasapainosta. Tanskassa työttömyysturva on vakuutusperusteinen ja vapaaehtoinen. Suhteellisen korkea toimeentulotuki toimii osittaisena työttömyysturvana, jos henkilö ei ole oikeutettu työttömyysvakuutukseen.

Sosiaaliturvan kannustavuutta on pyritty lisäämään, mutta toimet ovat heikentäneet turvakomponenttia. Vuonna 2014 etuuksiin tuli katto, joka sidottiin ansiotuloindeksiin. Vuosina 2016-2023 etuudet kuitenkin sidottiin hintaindeksiin. Koska ansiotaso kasvaa nopeammin, toimi heikensi etuustasoa verrattuna ansiotuloihin.

Vuonna 2010 työttömyysvakuutuksen maksimikestoä lyhennettiin neljästä vuodesta kahteen, ja vuonna 2012 kolmen edellisen vuoden työssäolohehtaä pidennettiin 26 viikosta 52 viikkoon. (Andersen, 2019, s. 9.)

Toimeentulotukeen on tehty useita muutoksia, ja sen työllisysehdot ovat tiukentuneet. Vuoden 2014 uudistuksessa alle 30-vuotiaat, jotka ovat ilman perusasteen jälkeistä koulutusta, eivät ole enää oikeutettuja perusmuotoiseen toimeentulotukeen, ja kouluttautuneiden alle 30-vuotiaiden toimeentulotuen aktivointia ja sanktioita kiristettiin. Alle 30-vuotiaat, joilla ei ole perusasteen jälkeistä koulutusta, on velvollisuus aloittaa koulutus, ja he ovat oikeutettuja toimeentulotukea alhaisempaan opintoetuuteen (kts. Andersen, 2017, s. 48-49). Toimeentulotuen saaminen edellyttää 225 tunnin työskentelyä 12 edellisen kuukauden aikana ei-tuetussa työssä. Lisäksi vuodesta 2019 lähtien toimeentulotuen saaminen edellyttää 2,5 vuoden työskentelyä viimeisen 10 vuoden aikana. Maahanmuuttajat ovat oikeutettuja integraatiotukeen, joka on toimeentulotukea alhaisempi. Toimeentulotuen saaminen edellyttää 9 vuoden asumista Tanskassa edellisen kymmenen vuoden aikana. (Andersen, 2019, s. 8-9.)

Taulukossa 2 tarkastellaan Tanskan ja vertailumaiden työttömyysvakuutuksen nettokorvausasteiden kehitystä. Työllistymispalkaksi on oletettu 2/3 keskimääräisestä palkasta ja työttömyyden pituudeksi kuusi kuukautta. Taulukosta 2 käy ilmi, että nettokorvausasteet ovat Tanskassa suurimpia, mutta korvausasteet ovat laskeneet 2000-luvun alun jälkeen. Pieni- ja mediaanipalkkaisten 90 %:n minimikorvausaste on korkea. Työttömyysturvassa on kuitenkin ansiotuloindeksiin (vuosina 2016-2023 hintaindeksiin) sidottu katto. Vuonna 2024 katto on 20 359 tanskan kruunua, ja määrä on tämänhetkisin valuuttakurssein 2730 euroa kuukaudessa.

Vuoden 2017 uudistuksesta lähtien työttömyysturvaa on mahdollista saada kolmantenakin vuonna (kts. Andersen, 2019, s. 11). Uudistuksessa muutettiin samalla työttömyysturvan laskentaperusta päivistä tuntiperusteiseksi. Jokaisella työttömällä on työllisyystili, jossa on aluksi 3 848 tuntia. Työttömyys vähentää tiliä ja työn teko kasvattaa tiliä. Jokainen tehty työtunti kaksinkertaistaa tuntimäärän (10 työtunnista saa 20 työtuntia) katon ollessa 962 tuntia, joka vastaa vuoden työttömyyskorvausta (1924 tuntia). Uudistuksen tavoitteena oli kannustaa osallistumaan työmarkkinoille ja vastaanottaa lyhytaikaistakin työtä. Samalla parannettiin epätyöllistä työtätekevien asemaa.



TAULUKKO 2 Työttömyysturvan nettokorvausasteita Tanskassa ja vertailumaissa.

	2002	2006	2010	2014	2018	2022
Ruotsi						
Yksinasuva	82	82	68	62	63	72
Yksinhuoltaja, kaksi lasta	92	91	82	78	79	82
Pari ilman lapsia	93	93	87	84	85	88
Pari, kaksi lasta	93	93	88	85	85	89
Suomi						
Yksinasuva	76	69	64	70	66	64
Yksinhuoltaja, kaksi lasta	89	86	85	86	81	82
Pari ilman lapsia	84	83	82	83	81	82
Pari, kaksi lasta	89	86	85	86	84	85
Tanska						
Yksinasuva	87	86	85	85	85	79
Yksinhuoltaja, kaksi lasta	94	93	92	91	91	85
Pari ilman lapsia	95	94	93	94	93	91
Pari, kaksi lasta	95	94	94	94	94	92

Huom.: Työttömyysjaksoksi on oletettu kuusi kuukautta, ja palkaksi 2/3 keskimääräisestä palkasta. Puolison palkaksi on oletettu keskimääräinen palkka.

Lähde: OECD (2024b)

Taulukossa 3 tarkastellaan osallistumisveroasteita erilaisille kotitaloustyypeille. Osallistumisveroasteilla voidaan tutkia etuustasoa ja työllistymisen kannustimia. Jos osallistumisveroaste on esimerkiksi 70 %, henkilön työllistyessä bruttopalkasta jää etuuskien vähenemisen ja tuloverotuksen kasvun vuoksi nettotuloiksi 30 % bruttopalkasta. Luvut on laskettu kuuden kuukauden työttömyysjaksolle, ja työllistymispalkaksi oletetaan 2/3 keskimääräisestä palkasta. Työllistymisveroasteet ovat selvästi korkeampia Tanskassa. Keskimäärin työllistymisveroasteet ylittävät 80 %:n



**Keskimäärin
työllistymisveroasteet
ylittävät 80 %:n rajan,
jota pidetään usein
kannustinloukun rajana.**

rajan, jota pidetään usein kannustinloukun rajana. Huolimatta korkeista työllistymisveroasteista Tanskan työllisyysaste on suhteellisen korkealla tasolla.

Edellä esitetyt tulokset on laskettu kahden kolmasosan palkalla. Katon takia työttömyysvakuutuksen korvaussuhde kuitenkin pienenee suuremmilla palkoilla. Liitetaulukoissa A1 ja A2 on esitetty netto-

korvausasteet ja osallistumisveroasteet keskimääräisillä palkoilla. Työttömyysvakuutuksen korvausasteet ovat hyvin samankaltaisia maiden välillä, jos palkka on keskimääräinen ja työttömyysjaksoksi oletetaan kuusi kuukautta. Tanskan työttömyysturva antaa suhteellisesti paremman suojan pienipalkkaisille ja mediaanipalkkaisille. Keskimääräisillä työllistymispalkoilla maiden väliset erot pienenevät myös työllistymisveroasteissa (Taulukko A2), mutta Tanskassa työllistymisveroasteet ovat edelleen korkeimmat.

Kuviossa 4 tarkastellaan työttömän etuuskien koostumista ja nettotuloja OECD:n mikrosimulaatiomallilla. Selvyyden vuoksi etuudet ja nettotulot on esitetty ainoastaan yksinasuville. Kuvion ylemmässä osassa on esitetty etuuskien rakenne ja nettotulot henkilölle, joka ei ole oikeutettu työttömyysvakuutukseen. Laskelmissa työttömyyden pituudeksi oletetaan kuusi kuukautta ja iäksi 40 vuotta. Kuvion 4 mukaan nettotulot suhteessa keskimääräiseen palkkaan ovat Tanskassa suurimmat, mutta maiden väliset erot eivät ole suuria.



**Tanskan työttömyysturva
antaa suhteellisesti paremman
suojan pienipalkkaisille ja
mediaanipalkkaisille.**



TAULUKKO 3 Osallistumisveroasteita Tanskassa ja vertailumaissa.

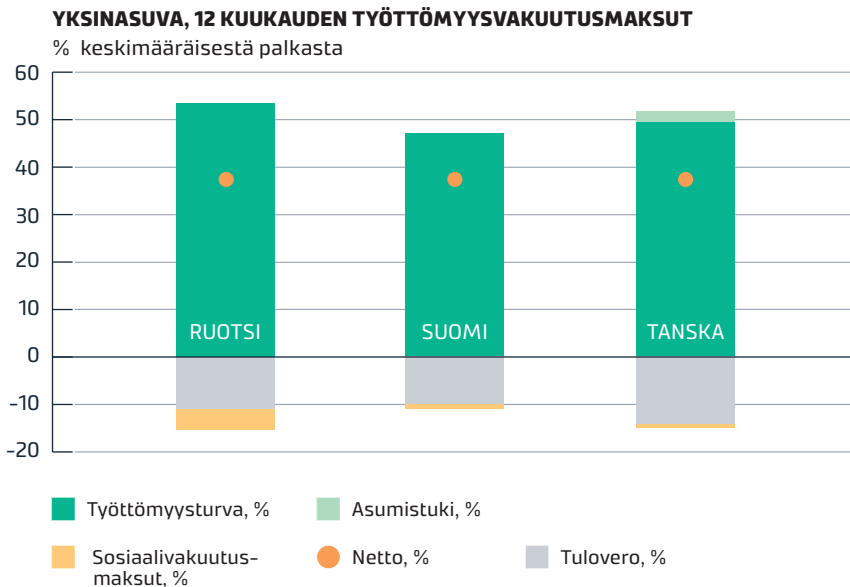
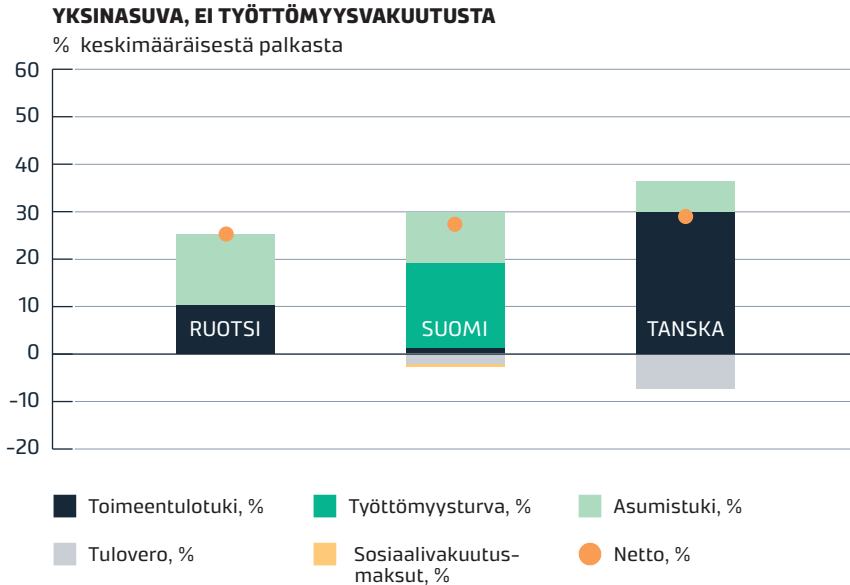
	2002	2006	2010	2014	2018	2022
Ruotsi						
Yksinasuva	87	87	75	70	71	78
Yksinhuoltaja, kaksi lasta	92	87	81	77	78	82
Pari ilman lapsia	87	87	75	70	71	78
Pari, kaksi lasta	87	87	75	70	71	78
Suomi						
Yksinasuva	82	76	72	77	73	72
Yksinhuoltaja, kaksi lasta	88	85	84	85	79	81
Pari ilman lapsia	73	69	67	69	66	67
Pari, kaksi lasta	79	74	72	74	70	72
Tanska						
Yksinasuva	91	91	89	90	89	86
Yksinhuoltaja, kaksi lasta	93	93	91	90	90	84
Pari ilman lapsia	92	91	89	90	89	86
Pari, kaksi lasta	92	91	89	90	89	87

Huom.: Työttömyysjaksoksi on oletettu kuusi kuukautta, ja palkaksi 2/3 keskimääräisestä palkasta. Puolison palkaksi on oletettu keskimääräinen palkka.

Lähde: OECD (2024c)

KUVIO 4

Yksinasuvan työttömän etuuksien rakenne ja nettotulot ilman työttömyysvakuutusta ja työttömyysvakuutuksella.



Huom.: Työttömyysjakson pituus on kuusi kuukautta ja henkilön ikä 40 vuotta. Asumismenoiksi on laskettu 15 % keskimääräisestä palkasta. Vuoden 2022 vero- ja etuusjärjestelmät. Lähde: OECD:n mikrosimulaatiomalli, TaxBEN 2.6.0.



Kuvion 4 esimerkitapauksessa ruotsalaisen yksinasuvan tulot muodostuvat toimeentulosta ja asumistuesta. Ruotsissa yksinasuva, joka on alle 29-vuotias ei ole oikeutettu perusmuotoiseen asumistukeen. Kohtuuhintainen vuokra kuitenkin maksetaan toimeentulotukiasiakkaalle. Viimesijaisen toimeentulotuen taso on kuitenkin huomattavan matala Ruotsissa. Suomessa etuudet muodostuvat asumistuesta ja työmarkkinatuesta, joka ei edellytä aiempaa työllisyyshistoriaa. Myös Ruotsissa on alhaisempi työttömyysetuus, joka ei edellytä työttömyysvakuutusmaksuja, mutta etuudessa on kuuden kuukauden työssäoloehto. Kuviossa 4 on oletettu, että työssäoloehto ei täyty Ruotsin tapauksessa.

Tanskan esimerkitapauksessa työttömän tulot muodostuvat asumistuesta ja toimeentulotuesta. Kuviossa 4 on oletettu, että toimeentulotuen 225 tunnin työssäoloehto täyttyy. Tanskassa toimeentulotuki on tosiasiasa lopetettu alle 30-vuotiaalle, jolla ei ole lapsia tai koulutusta. Alle 30-vuotias, jolla ei ole työmarkkinarelevanttia koulutusta, on oikeus opintoetuuteen tai aktivointitukeen riippuen olosuhteista. Kuvion 4 esimerkissä 40-vuotias tuen saaja on oikeutettu täyteen toimeentulotukeen. Toimeentulotuki on vertailumaista suurin, mutta toimeentulotuki on verotettavaa tuloa. Kuvion 4 tilanteessa veron osuus on 7,3 % keskimääräisestä palkasta.



***Perusmuotoisen
työttömyysvakuutuksen
kesto on pisin
Tanskassa.***

Kuvion 4 alemmassa osassa tarkastellaan henkilöä, jolla on työttömyysvakuutus. Keskimääräisillä palkoilla nettotulot ovat hyvin samankaltaisia Tanskassa ja verrokkimaissa. Ruotsissa työttömyyskorvaus kuitenkin laskeva. Ensimmäiseltä 200 päivältä korvaus on 80 % aiemmista ansioista ja seuraavalta sadalta päivältä

70 %, jos henkilö ei ole vanhempi (300 päivää). Lasten vanhemmat ovat oikeutettuja 450 päivän työttömyyskorvaukseen. Suomessa ansiosidonnainen on 300 päivää (noin 14 kk) tai 400 päivää (noin 18 kk) riippuen onko henkilö ollut töissä alle tai yli kolme vuotta. Tanskassa vakuutusperusteisen työttömyyskorvauksen pituus on 24 kuukautta. Perusmuotoisen työttömyysvakuutuksen kesto on pisin Tanskassa.

Yhteenvetona voi sanoa, että Tanskan turvakomponentti on heikentynyt 2000-luvun alun jälkeen, mutta se on edelleen suhteellisen korkealla tasolla. Samanlaista ja jopa suurempaa heikkenemistä on tapahtunut Suomessa ja Ruotsissa. Ruotsissa keskustaoikeistolainen hallitus (2006-2014) pyrki lisäämään työn tarjontaa huomattavilla

heikennyksillä sosiaaliturvaan. Toimien jälkeen turvaa kuitenkin korotettiin. Suomessakin työttömyysturvan korvaussuhteet ja osallistumisveroasteet ovat laskeneet huomattavasti vuosina 2002-2022. Esimerkiksi yksinasuville ne laskivat enemmän kuin Tanskassa (kts. Taulukot 2 ja 3).

Tanskan joustoturvamalli tarjoaa edelleen suhteellisen hyvän turvan. Vakuutusperusteisen työttömyysturvan korvausasteet ja osallistumisveroasteet ovat pohjoismaisia verrokkeja suuremmat pienipalkkaisille. Keskimääräisillä palkoilla korvaussuhteissa ei ole merkittäviä eroavaisuuksia, mutta työttömyysturva on pidempi. Toimeentulotuki on Tanskassa korkea, mutta se on verotettavaa tuloa ja toimii osittain työttömyysturvana heille, jotka eivät ole oikeutettuja vakuutusperusteiseen työttömyysturvaan. Suomeen verrattuna sosiaaliturva on kuitenkin selvästi ehdollisempi Tanskassa.



3.2. Aktivointiohjelmat Tanskassa

Joustoturvamallin kolmas pilari on aktivointi. Aktivoinnilla pyritään työvoiman liikkuvuuden parantamiseen motivoimalla työnhakua ja parantamalla työelämävalmiuksia, kuten koulutustasoa. Lisäksi Tanskan mallissa aktivoinnilla pyritään kompensoimaan suhteellisen korkeaa etuustasoa. Vuoden 2009 uudistuksen jälkeen aktiivinen työmarkkinapolitiikka hajautettiin 98 kuntaan ja niiden työvoimatoimistoihin (kts. Andersen, 2019, s. 28). Järjestelmää on huomattavasti yksinkertaistettu, ja nykymallissa kunnille korvataan 80 % kuluista, jos työtön työllistyy neljän ensimmäisen viikon aikana, 40 % jos työllistyminen tapahtuu viikoilla 5-26, 30 % viikoilla 27-52 ja 20 % sen jälkeen. Seuraavassa pyritään kuvaamaan tämänhetkistä työnhakijan palveluprosessia.

Tanskassa työttömän tulee rekisteröityä työvoimatoimistoon (jobcenter) ensimmäisenä työttömyyspäivänä. Seitsemän päivän kuluessa asiakas rekisteröityy elektroniseen työnhakupalveluun (Jobnet.dk) ja etsii viikoittain sopivaa työpaikkaa. Kahden viikon kuluessa työnhakija tapaa työttömyysvakuutuksen tarjoajan neuvojan, joka hyväksyy ansioluettelon. Tanskassa työttömyysvakuutusta tarjoavat ammattiliitot ja jobcenterit järjestävät molemmat työllistymispalveluita. Pääallekkäisyyttä on pyritty vähentämään yhteisillä tapaamisilla työttömän kanssa, joista ensimmäinen tapahtuu ensimmäisen ja toinen viidennen työttömyyskuukauden aikana. Ensimmäisen kuuden kuukauden aikana tapaamisia työvoimatoimistossa on kuukausittain ja kuuden kuukauden jälkeen joka kolmas kuukausi. (OECD 2016, s.131.)

Työnhakijalla on oikeus ja velvollisuus osallistua aktivointiohjelmaan kolmen ensimmäisen kuukauden aikana, jos hakija on alle 30-vuotias tai yli 50-vuotias. Yli 30-vuotiailla ja alle 50-vuotiailla on oikeus ja velvollisuus osallistua aktivointiohjelmaan kuuden kuukauden kuluessa työttömyyden alkamisesta. Työttömällä, jolla ei ole koulutusta tai ainoastaan vähäistä koulutusta on oikeus välittömään koulutukseen heti työttömyysjakson alettua. Jäykkää ja formaaleihin tapaamisiin perustuvia mallia kevennettiin vuoden 2015 uudistuksessa. Aktivointijaksoa aikaistettiin yhdeksästä kuukaudesta kolmeen, peräkkäisistä aktivointiohjelmissa luovuttiin ja aktivointiohjelmissa pyrittiin kohdentamaan paremmin työllistymistä edistäväksi. (OECD, 2016, s. 131.)

Taulukossa 4 on esitetty aktivointiohjelmat Tanskassa. Ensimmäisen kolmen kuukauden työttömyysjakson jälkeen pääasiallinen interventio on tapaamiset, neuvonta ja työnhakutaitojen vahvistaminen. Lisäksi kaikilla työttömällä on oikeus osallistua kuuden viikon koulutusjaksolle työnhakijan oman valinnan mukaan joukosta koulutusohjelmia. Ohjausta ja taitojen päivitystä saavat muodostavat suurimman ryhmän, työssä oppiminen (job training) toiseksi suurimman, palkkatuella olevat kolmanneksi ja työrotaatioissa olevat neljänneksi suurimman ryhmän. Taulukossa 4 työn jakaminen on suunnattu irtisanomisuhan alla oleville (kts. OECD, 2016). Lisäksi Tanskassa tarjotaan tuettua joustotyötä (flexi-job) henkilöille, joilla on alentunut työkyky ja seniorityötä vanhemmille työntekijöille. Työllistyminen vakinaiseen työhön on kuitenkin ollut heikkoa näissä ohjelmissa (OECD, 2013; OECD, 2014). (Andersen, 2019, s. 17.)



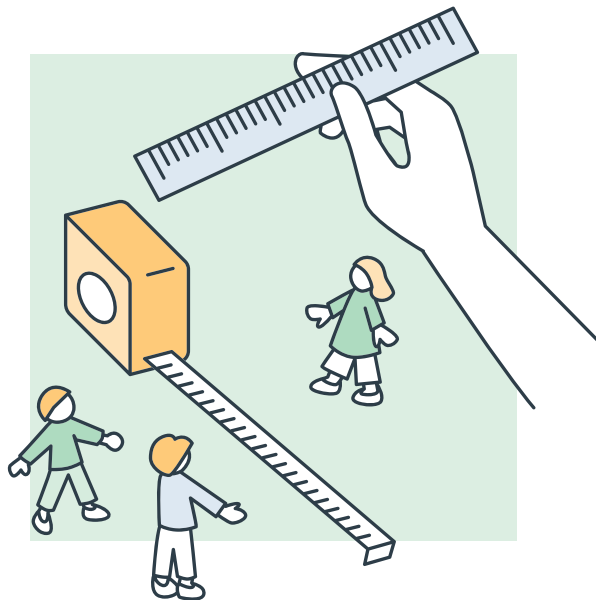
TAULUKKO 4 Aktivointiohjelmat Tanskassa.

Työn jakaminen	Työrotaatio	Koulutus, taitojen päivittäminen	Työssä oppiminen	Palkkatuki
OHJELMAN SISÄLTÖ				
Työntekijät vähentävät tai vaihtavat tunteja. Tavoitteena on työpaikan säilyttäminen.	Työntekijä koulutetaan ja työhön tulee työntekijän tilalle.	Lyhyitä työllistymistä edistäviä koulutuksia ja neuvontaa, oppisopimus tai virallisia tutkintoja.	Yritys palkkaa työttömän ja kunta maksaa osan tuntipalkasta.	Yritys palkkaa pitkäaikais-työttömän
KOHDERYHMÄ				
Työntekijät yrityksissä, joita uhkaa tuotannon vähentyminen tai irtisanominen.	Työntekijät, jotka tarvitsevat taitojen päivitystä tai työkokemusta.	Työnhakijoilla velvollisuus osallistua. Oppisopimus pääasiassa yli 25-vuotiaille.	Työnhakijat, joilla on vähäistä työkokemusta.	Pitkäaikais-työttömät
OHJELMAN KESTO				
13 viikkoa, mahdollisuus 12 viikon pidennykseen.	12 kuukautta, vähintään 10 tuntia viikossa.	Lyhyet koulutukset viikkoja, oppisopimus 2-3 vuotta.	4-6 viikkoa	Maksimissaan 6 kuukautta.
RAHOITUS				
Työnantajalle pienemmät työtunnit kustantavat vähemmän.	Koulutettava työntekijä saa normaalin palkan. Työnantaja saa palkkaamisesta tuen (38,7 € per tunti, 2018)	Aktivointiohjelmien kustannukset kuntien vastuulla. Valtio korvaa 20 %-80 % kustannuksista riippuen työllistymisen nopeudesta. Valtio korvaa oppisopimuskoulutuksen kustannukset.	Kunta ja valtio rahoittavat. Työnantaja ei maksa palkkaa. Työntekijän korvaus työttömyysvakuutusmaksuista.	Yksityisellä työehtosopimuksen mukainen palkka. Yritys saa palkkaamisesta tuen (10,5 € tunnilta). Julkisella palkka vastaa maksimityöttömyyskorvausta ja työpaikan saamatuksi on 16,92 € tunnilta (2018).

Huom.: Summat esitetty tämänhetkisinä valuuttakursseilla.
Lähteet: OECD (2016, s. 135) ja Andersen (2019).

Nykymallissa toimeentulotukea saavien profilointiluokkia on ainoastaan kaksi: koulutukseen tai työhön kykenevät ihmiset ja aktivointia tarvitsevat. Vuoteen 2013 asti luokkia oli kolme ja sitä aikaisemmassa järjestelmässä viisi. Aikaisempi järjestelmä mahdollisti palveluiden paremman kohdentamisen. Vuoden 2014 uudistuksessa alle 30-vuotiaat, jotka ovat ilman koulutusta, eivät ole enää oikeutettuja perusmuotoiseen toimeentulotukeen, ja kouluttautuneille alle 30-vuotiaille toimeentulotuen aktivointia ja sanktioita kiristettiin. Lisäksi tavanomaisesta koulutuksesta tehtiin pakollista "aktivointia" alle 30-vuotiaille. Tanskassa on erityinen koulutukseen vuoden aikana valmistava ohjelma, jos henkilö ei ole valmis osallistumaan koulutukseen. Aktivointilisää voi saada aktivointiin osallistumisesta, jos työttömällä ei ole edellytyksiä koulutukseen tai työllistymiseen. Lisäksi kuntoutusta ja kuntoutustukea voi saada, jos muut työllisyystoimet tai aktivointitoimet ovat riittämättömiä (Andersen, 2019, s. 24). (Andersen, 2019, s.14.)

Alle 40-vuotiaalle ei pääsääntöisesti myönnetä työkyvyttömyyseläkettä, ellei työkyvyttömyys ole pysyvä. Joustotyötä tarjotaan alle 40-vuotiaille, joiden työkyky on alentunut. Joustotyötä tarjotaan maksimissaan viideksi vuodeksi, jonka jälkeen työkyky arvioidaan. Sairauspäivärahaa (maks. 630 €/viikko) on mahdollista saada yhdeksän viikon ajan. Ennen sairauspäivärahan loppumista henkilön tilanne arvioidaan, ja sairauspäivärahaa on mahdollista saada enintään 134 viikkoa, jos työnteko ei ole mahdollista. (Andersen, 2019, s. 23.)



3.3. Aktivoinnin vaikuttavuus

Kreinerin ja Svarerin (2022, s. 88) mukaan keskeinen Tanskan hyvää taloudellista kehitystä selittävä politiikkamuutos on ollut aktivoinnin lisääminen ja työttömyys-turvan keston lyhentäminen (kts. myös Andersen ja Svarer, 2007). Tanskassa oli jo ennen 1990-lukua kaksi joustoturvan pilaria, joustava palkkaaminen ja irtisanomi-nen sekä korkea sosiaaliturva, mutta kolmas pilari eli työttömien aktivointi puuttui. Ennen reformeja työttömyysturvaa saattoi saada määräämättömän kauan suhteel-lisen helposti osallistumalla työttömille suunnattuun koulutukseen. Reformeissa aktiivisuusvaatimukset sidottiin työttömyyden keston, ja nykymallissa työttö-myysetuuksien menettäminen ja putoaminen alhaisemmalle toimeentulotuelle on todellinen vaihtoehto. Tanskassa toimeentulotuki on kuitenkin suhteellisen korkealla tasolla. Kreinerin ja Svarerin (2022) mukaan sosiaaliturvan ehdollisuudella voidaan korjata korkeaan etuustasoon liittyviä haitallisia kannustinvaikutuksia.

Teoreettisesti sosiaaliturvan ehdollistamisella voi olla monensuuntaisia vaikutuksia. Kreinerin ja Svarerin (2022, s. 91) mukaan sosiaaliturvan ehdollistaminen voi toimia seulantavälineenä (screening device), jolla korkeampaa työttömyysturvaa voidaan kohdentaa kustannustehokkaammin niille työntekijöille, jotka ovat halukkaampia vastaanottamaan työtä. Aktivoinnilla ja työvoimapolitiittisilla ohjelmilla voi olla myös niin kutsuttuja lukitus-, uhka- ja ohjelmavaikutuksia. Lukitusvaikutuksilla viitataan siihen, ettei työnhakija pysty osallistumaan työnhakuun yhtä aktiivisesti ollessaan aktivointiohjelman piirissä. Uhkavaikutuksella tarkoitetaan, että työnhakija etsii aktiivisemmin työtä ja hyväksyy helpommin työtarjouksia välttääkseen työvoimapolitiittisiin ohjelmiin osallistumisen. Ohjelmavaikutuksella tarkoitetaan koulutuksen positiivista vaikutusta taitoihin ja inhimilliseen pääomaan.

Aktivoinnin vaikuttavuuden arviointi ei ole kuitenkaan yksinkertaista. Lukitus-, uhka-, ja ohjelmavaikutukset liittyvät suoraan työttömyyteen, mutta aktivointiohjelmissä on myös epäsuoria yleisen tasapainon vaikutuksia (kts. Gautier ym., 2018). Aktivointiohjelman osallistuva todennäköisesti etsii töitä intensiivisemmin, mikä voi vähentää muiden työttömien todennäköisyyttä työllistyä. Yritykset saattavat helpommin avata avoimia tehtäviä, jos tehtäviä saadaan paremmin täytettyä aktivointiohjelmien takia. Lisäksi aktivointiohjelmat voivat alentaa (tai nostaa) työttömien reservaatipalkkaa ja yleistä palkkatasoa. Yleisen tasapainon vaikutusten vuoksi

suorien vaikutusten osittaisarvioinneista ei pystytä arvioimaan tietyn aktivointiohjelman kokonaisvaikutusta.



***Tanska käyttää
OECD-maista eniten
rahaa aktivointiin.***

Tanska käyttää OECD-maista eniten rahaa aktivointiin, ja Tanskassa on panostettu aktivointiohjelmien tutkimusperusteiseen arviointiin. Tanskan työministeriö aloitti

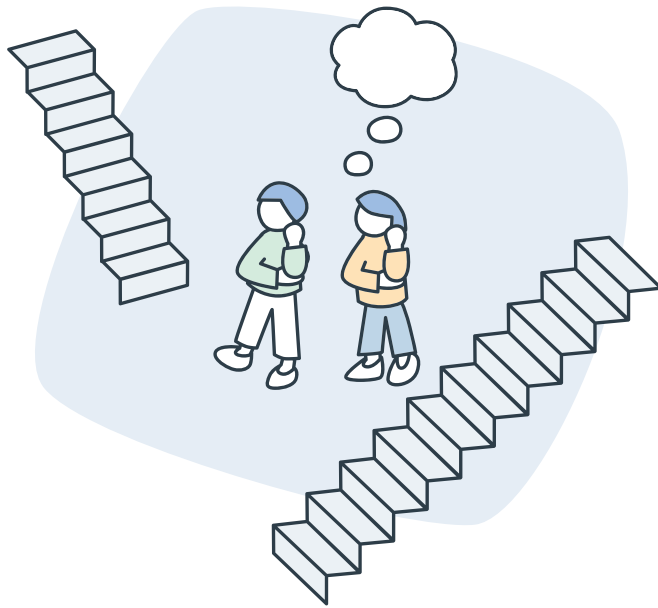
vuonna 2005 pitkän sarjan satunnaistettuja kokeiluja, joilla pyritään arvioimaan työllisyysohjelmien vaikuttavuutta ja kustannustehokkuutta. Ensimmäinen kokeilu (Quickly Back to Work) toteutettiin 2005-2006 kahdessa kunnassa. Kokeilussa äskettäin työttömäksi jääneet työttömyysvakuutusta saaneet työttömät jaettiin syntymäajan perusteella toimenpide- ja kontrolliryhmiin. Graversenin ja von Oursin tutkimuksessa (2008) työllistyminen oli 30 prosenttia korkeampaa toimenpide-ryhmässä verrattuna kontrolliryhmään. Tanskan talouspolitiikan arviointineuvosto (2007) arvioi, että kokeilu tuotti yhteiskunnalle noin 2000 euroa henkilöä kohden.



Graversen ja van Ours ja myöhemmin Vikström ja kumppanit (2013) tutkivat tarkemmin aktivoinnin vaikutuskanavia. Uhkavaikutus ja työnhaun neuvonta olivat eniten työllisyyteen vaikuttavia kanavia. Jatkokokeilussa (Quickly Back to Work 2) pyrittiin saamaan lisätietoa vaikutuskanavista kolmella interventiolla: useammat henkilökohtaiset neuvontatapaamiset, aktivoinnin aloittaminen 13 viikon päästä 26 viikon sijaan ja henkilökohtainen neuvonta verrattuna ryhmäneuvontaan. Maibomin, Rosholmin ja Svarerin (2017) mukaan jokainen interventio vähensi työllisyyden kestoa ja kaikilla oli positiivinen vaikutus valtiontalouteen. Positiivisin budjettivaikutus oli henkilökohtaisilla tapaamisilla, sitten ryhmätapaamisella ja viimeiseksi aikaisemmalla aktivoinnilla.

Yleisesti Tanskan kokemukset vastaavat kansainvälistä kirjallisuutta aktivoinnin vaikuttavuudesta (Card ym., 2018; Vooren ym., 2019). Kirjallisuuden perusteella uhka-, lukitus- ohjelmavaikutukset lyhentävät työttömyysjaksoja ja parantavat työllisyyttä. Edellä esitelty kirjallisuus ei kuitenkaan ota huomioon yleisen tasapainon vaikutuksia. Gauntier ja kumppanit (2018) tutkivat ensimmäisen kokeilun (QBW) yleisen tasapainon vaikutuksia. Heidän mukaansa kontrolliryhmä löysi hitaammin työtä kokeilun takia, ja yleisen tasapainon vaikutukset saattavat kumota osittaisvaikutuksista tehtyjä tulkintoja.

Lisäksi uudemmassa kirjallisuudessa on enemmän kiinnitetty huomioita ryhmiin, jotka ovat heikosti kiinnittyneitä työmarkkinoille. Esimerkiksi pitkään toimeentulotukea saaneet, sairasetuuksia saavat (Rehwald, Rosholm & Rouland, 2018) ja nuoret työttömät, joilla on mielenterveydellisiä ongelmia reagoivat heikosti aktivointiohjelmiin (Rosholm, Mikkelsen & Svarer, 2019). Kreinerin ja Svarerin (2022, s. 96) mukaan Tanskan aktivointiohjelmilla on vahvat teoreettiset ja empiiriset perusteet, mutta niiden vaikuttavuus riippuu kohderyhmästä.



3.4. Tanskan mallin kritiikki

Tanskassa turvakomponentti on heikentynyt 2000-luvun alun jälkeen, vaikka etuustaso on edelleen suhteellisen korkea. Heikennyksiä on perusteltu kannustavuuden parantamisella ja työn tarjonnan lisäämisellä. Samankaltaista kehitystä on tapahtunut muissakin Pohjoismaissa. Viimeaikainen kausaalimalleihin perustuva kirjallisuus osallistumisjoustoista ei kuitenkaan viittaa merkittäviin työllisyysvaikutuksiin (kts. Lundberg ja Norell, 2020). Kleven (2023) on tutkimuksellaan haastanut aikaisempaa konsensusta etuuksien ja verojen muutosten vaikuttavuudesta työhön osallistumiseen. Kirjallisuus kattaa kuitenkin pääasiassa tiettyjä ryhmiä, kuten pienten lasten äitejä, eikä pitkän aikavälin vaikutuksia tunneta hyvin (kts. Matikka, Harju & Kosonen, 2016).



Kaikissa tässä tarkastelluista maista on tehty tai suunnitellaan (Suomen hallitus, 2023-) heikennyksiä sosiaaliturvaan. Sosiaaliturvajärjestelmät ovat kuitenkin olleet tärkeä tekijä pohjoismaiden menestyksessä (Stiglitz, 2015, s. 20–22). Perinteisen argumentin mukaan kehittyneet sosiaaliturvajärjestelmät toimivat automaattisina



Pitkäaikaistyöttömien osuus oli vuonna 2022 11,4 % Tanskassa, 23,1 % Suomessa ja 22,4 % Ruotsissa.

vakauttajina, jotka ylläpitävät taloudellista ja sosiaalista vakautta. Hyvin suunnitellut sosiaaliturvajärjestelmät lisäävät taloudellista (ja psykologista) turvallisuutta. Turvallisuus lisää riskinottoa, joka on dynaamisen talouden ydintä. Kehittyneet sosiaaliturvajärjestelmät nostavat reservaatiopalkkaa ja tuhoavat siten huonoja työpaikkoja (kts. Moene 2015, 64). Stiglitzin mukaan kehittyneet sosiaali-

turvajärjestelmät lisäävät ihmisten resilienssiä globalisaatiota vastaan ja äänestäjien tukea globalisaatiolle. Yleisemmin tasa-arvoisemmat yhteiskunnat, joissa on enemmän sosiaalista koheesiota, ovat halukkaampia tekemään tehokkuutta lisääviä julkisia investointeja.

Tanskassa siirryttiin nopeaa työllistymistä korostavaan politiikkaan 2000-luvun alun jälkeen (Høgedahl, 2020, s. 568). Høgedahlin mukaan Tanskassa on lisätty sosiaaliturvan ehdollisuutta ja heikennetty elinikäistä oppimista ja työttömien koulutusmahdollisuuksia (from train–first to work–first). Malliin on kuitenkin tehty hienosäätöä. Vuoden 2017 kolmikantasopimuksessa sovittiin elinikäiseen oppimisen vahvistamisesta. Kannustimia kouluttautua on vahvistettu, ja työttömien pääsyä ammatilliseen koulutukseen on parannettu (Bredgard ja Madsen, 2018, s. 9).

Taulukossa 5 on listattu Tanskan mallin vahvuuksia ja heikkouksia. Tanska pärjää erinomaisesti useilla taloudellisilla ja sosiaalisilla indikaattoreilla. Bruttokansantuote on tässä tarkastelluista vertailumaista korkein ja työttömyysaste matalin. Tuloerot ja palkkaerot ovat kasvaneet, mutta ne ovat edelleen kansainvälisessä vertailussa maltillisella tasolla (Andersen, 2023). Yritystasoiset palkkaratkaisut ovat voineet johtaa tuottavuuden kasvuun, mutta se on lisännyt palkkaeroja (Dahl, le Maire ja Munch, 2013). Työttömyysjaksot ovat lyhyitä ja pitkäaikaistyöttömyys verrokimaita lyhyempää. OECD:n (2024d) mukaan pitkäaikaistyöttömien osuus työttömistä vuonna 2022 oli 11,4 % Tanskassa, 23,1 % Suomessa ja 22,4 % Ruotsissa.

Työmarkkinoiden polarisaatio on ongelma Tanskassa. Joka kuudennella nuorella kohortista ei ole työmarkkinarelevanttia koulutusta (Andersen, 2019, s. 18). Haasteeseen on pyritty vastaamaan lisäämällä koulutuksen kannustimia. Alle 30-vuotias, jolla ei ole työmarkkinakelpoista koulutusta, ei ole oikeutettu korkeampaan toimeentulotukeen vaan opintotukeen. Lisäksi formaalista koulutuksesta on tehty pakollista ”aktivointia” alle 30-vuotiaalle, jolla ei ole riittävä koulutusta. Epätäydellisen työn osuus on Tanskassa kasvanut (kts. Ilsøe ja Larsen, 2023). (Andersen, 2017, s. 48-49.)

Noin kolmannes tanskalaisista työllisistä on epätäydellisessä työsuhteessa, mutta osuus ei poikkea muista Pohjoismaista (Ilsøe ym., 2021, s. 33). Vuoden 2018 työtömyysturvan uudistuksessa pyrittiin parantamaan epätäydellistä työtä tekevien asemaa. Epätäydellistä työtä tekevien työssäoloehdon täyttymistä helpotettiin, ja ehto sidottiin aikaisempiin ansioihin (Jacqueson, 2021).

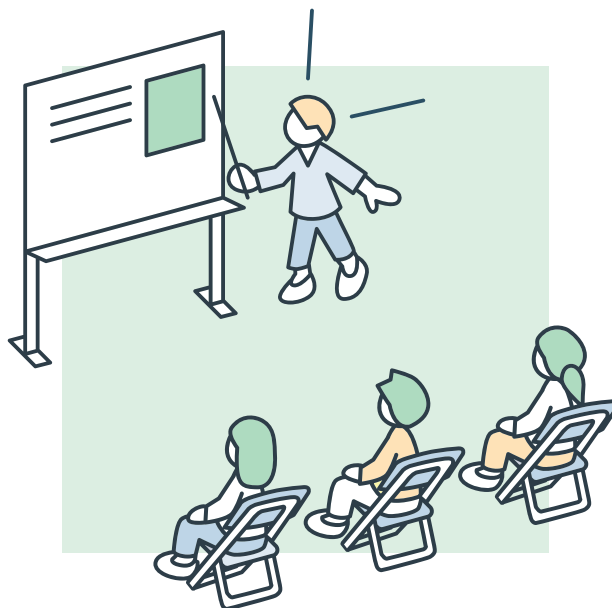
Maahanmuuttajien työllisyys alhaisen tulostason maista on muita ryhmiä heikompa. Toimeentulotukea saavista 25 % oli muualta kuin länsimaista vuonna 2017. Toimeentulotuen työllisyysehto on tiukennettu, ja tuki on asumisperusteinen. Pääasiallinen motivaatio toimeentulotuen ehtojen tiukennuksille on ollut maahanmuutto, ja sosiaalijärjestelmä on vähemmän universaali. Toimeentulotuen saaminen edellyttää 9 vuoden asumista Tanskassa edellisen kymmenen vuoden aikana. Maahanmuuttajille tarkoitettu integraatioetus on 50-80 % toimeentulotuesta. Kun huomioidaan ikään, asumisperusteeseen, koulutukseen ja työllisyyteen liittyvät ehdot, toimeentulotuki on monimutkainen. (Andersen, 2019, s. 25.)

Bredgardin ja Madsenin (2018, s. 384) mukaan joustoturvamallin elementit ovat edelleen varsin tasapainoisia, mutta mallin dynamiikka vaatii aktiivisia toimia. Turvaelementtiin on tehty viime vuosina vahvistuksia, mutta turvakomponentti on heikompi verrattuna 2000-luvun alkuun. Malli on kuitenkin hyödyttänyt laajoja väestöryhmiä, ja sillä on edelleen vahva legitimitetti. Joustoturvamalli on suosittu Tanskassa, ja mallilla on vahva poliittinen kannatus (Ilsøe ja Larsen, 2023, s. 13). Mallissa on tekijöitä, jotka miellyttävät oikeistoa, kuten joustava irtisanominen ja palkkaaminen, ja vasemmiston tukema taloudellinen turva.



TAULUKKO 5 Tanskan mallin vahvuudet ja heikkoudet

Vahvuudet	+	Malli pärjää erinomaisella tavalla useilla taloudellisella ja sosiaalisilla indikaattoreilla
	+	Hyvä kriisikestävyys
	+	Työttömyysjaksot lyhyitä
	+	Järjestelmän elementit ovat tasapainoisia, ja mallilla on edelleen vahva legitimizeetti
Heikkoudet	-	Turvakomponentti on heikentynyt ja työmarkkinoiden polarisaatio on kasvanut
	-	Tuloerot ovat kasvaneet
	-	Maahanmuuttajien työllistyminen heikkoa
	-	Toimeentulotuki on monimutkainen ja sosiaaliturva vähemmän universaali



4. MITÄ SUOMI VOI OPPIA TANSKAN MALLISTA?

Tanskan malli ei ole syntynyt ainoastaan poliittisen suunnittelun tuloksena vaan sen kehitykseen ovat vaikuttaneet sattumat, kokeilut ja monenlaiset valtasuhteet. Osa mallin piirteistä ulottuu yli sadan vuoden päähän, kuten kollektiivinen sopiminen työehdoista ja heikko irtisanomissuoja. Jokaisella maalla on oma ekosysteeminsä eikä yhtä mallia voi suoraan kopioida. Etäisyydet ovat Tanskassa lyhyitä, mikä helpottaa työvoiman kohtaantoa. Elinkeinorakenteessa on eroavaisuuksia, vaikka pienten ja keskisuurten yritysten osuuksissa ei ole suuria eroja (Eurostat, 2022). Tanskan mallissa on kuitenkin piirteitä, joista Suomi voi oppia.

Suomi voi oppia turvan ja joustavuuden tasapainosta. Oleellista on ymmärtää, että mallissa on toisiaan täydentäviä institutionaalisia tekijöitä. Korkea taloudellinen turva kompensoi heikkoa irtisanomissuojaa. Suhteellisen korkea työttömyysturva,



investoinnit inhimilliseen pääomaan ja kattavat työllisyyspalvelut vähentävät työntekijöiden koettua ja todellista riskiä työpaikan vaihdolle. Yritykset hyötyvät työntekijöiden nopeammasta liikkuvuudesta ja avoimien työpaikojen määrä kasvaa



Suomi voi oppia turvan ja joustavuuden tasapainosta.

helpottaa irtisanomista ja palkkaamista, heikentää työttömyysturvaa ja lisätä paikallista sopimista. Hallituksen suunnitelmissa on piirteitä joustavuudesta, mutta hallitusohjelmasta puuttuu Tanskan mallin taloudellinen turva ja panostukset aktivointiin ja työllisyyspalveluihin. Tanskan järjestelmä on tasapainoisempi ja inklusiivisempi. Tanskassa työttömyysturva on suhteellisen korkea mediaani- ja pienituloisille. Tanska on käyttänyt jopa 2 % prosenttia bruttokansantuotteestaan aktivointiin (kts. Svarer ja Kraner, 2022, s. 98). Suomessa määrä edellyttäisi huomattavaa lisäinvestointia aktivointiin ja työllisyyspalveluihin.

Tanskan mallin kehitys on vaatinut luottamusta. Tanskassa työnantajajärjestöihin ja ammattiliittoihin viitataan sosiaalisina kumppaneina. Työmarkkinajärjestelmä perustuu vahvasti kollektiivisiin työehtosopimuksiin, jotka kattavat 82 % työntekijöistä (OECD, 2022). Tanskassa on siirrytty kohti paikallista sopimista. Työoloista ja palkkojen perustasosta sovitaan sektoritasolla, mutta lopullisista palkoista sovitaan usein yritystasolla. Luottamusmiehellä on veto-oikeus estää yritystason sopimus ja palauttaa työehtosopimus sektoritasolle. Luottamusmiehen neuvotteluvaltuudet, työehtosopimusjärjestelmän kattavuus ja sopimisen kulttuuri ovat vähentäneet työntekijäpuolen huolta siitä, että paikallinen sopiminen heikentää työehtoja ja palkkoja (Ilsøen ja Larsen, 2023, s. 9).

taloudessa. Aktivoinnilla voidaan parantaa työmarkkinoilla tarvittavaa osaamista ja ehkäistä korkeasta etuustasosta johtuvia haitallisia kannustinvaiikutuksia.

Tanskan joustoturvamallia voi peilata Suomen hallituksen tavoitteisiin. Vuonna 2023 aloittaneen hallituksen tavoitteena



Vuonna 2023 aloittaneen hallituksen suunnitelmissa on piirteitä joustavuudesta, mutta hallitusohjelmasta puuttuu Tanskan mallin taloudellinen turva ja panostukset aktivointiin ja työllisyyspalveluihin.

Pohjoismainen malli edellyttää korkeaa työllisyyttä, mutta tehtävä on suoritettava niin, että kattavat julkiset palvelut ja taloudellinen turva säilytetään. Väestön ikääntyminen, työn murros ja maahanmuuttajien integrointi haastavat pohjoismaisia yhteiskuntia. Selvitysten mukaan Tanskan julkinen talous on kestäväällä pohjalla huolimatta väestön vanhenemisesta (Finansministeriet, 2023). OECD:n (2024e) mukaan julkisen talouden velka suhteessa bruttokansantuotteeseen oli 34,7 % ja Suomessa 74,3 % vuonna 2022. Tanska on varsin onnistuneesti yhdistänyt hyvän taloudellisen suorituskyvyn ja taloudellisen turvan kestävään julkiseen talouteen. Jouston ja turvan tasapaino ei ole kuitenkaan itsestäänselvyys vaan vaatii aktiivista politiikkaa ja tukea.



KIRJALLISUUS

Andersen, T. M., ja Svarer, M. (2007). Flexicurity labour market performance in Denmark. *CESifo Economic Studies*, 53 (3), 389–429.

Andersen, T. M. (2015). A flexicurity labor market during recession. *IZA World of Labor*.

Andersen, T. M. (2017). Youth education and employment-recent Danish reform experiences. *CESifo Forum* (Vol. 18, Nro. 2, s. 47-51).

Andersen, T. M. (2019). *Labour market policies in Denmark*. https://www.regjeringen.no/contentassets/b9ac9f756f21467f8a3230e9a8cdafa4/no/sved/2_andersen_labour.pdf

Andersen, T. M. (2020). Economic Policy: From Disequilibrium to Flexicurity. Teoksessa P.M: Christiansen J. Eklit ja P. Nedergaard (toim.), *Oxford Handbook of Danish Politics* (s.521-539). Oxford: Oxford University Press.

Andersen, T. M. (2023). The Danish labor market, 2000-2022. *IZA World of Labor*.

Bredgaard, T., & Larsen, F. (2007). *Comparing Flexicurity in Denmark and Japan*. Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT).

Bredgaard, T., & Madsen, P. K. (2018). Farewell flexicurity? Danish flexicurity and the crisis. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 24(4), 375–386.

Card, D., Kluge, J., & Weber, A. (2018). What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association*, 16(3), 894–931.

Dahl, C. M., Le Maire, D., ja Munch, J. R. (2013). Wage dispersion and decentralization of wage bargaining. *Journal of Labor Economics*, 31 (3), 501–533.

Emmenegger, P. (2010). The long road to flexicurity: the development of job security regulations in Denmark and Sweden. *Scandinavian Political Studies*, 33(3), 271–294.

Euroopan komissio (2007). *Flexicurity Pathways*. Turning hurdles into stepping stones. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurostat (2022). *EU small and medium-sized enterprises: an overview*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20220627-1> (Viitattu 12.2.2024)

Eurostat (2023b). *Employment and activity by sex and age*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a/default/table?lang=en&category=labour.employ.lfsi.lfsi_emp (Viitattu 15.2.2024)

Eurostat (2023c). *Unemployment by sex and age*. (Viitattu 15.2.2024)



Eurostat (2024a). *Real GDP per Capita*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_10/default/table (Viitattu 12.2.2024)

Eurostat (2024b). *At-risk-of-poverty rate by sex*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tessi010/default/table?lang=en&category=t_ilc.t_ilc_ip.t_ilc_li (Viitattu 15.2.2024)

Eurostat (2024c). *Gini coefficient of equivalised disposable income - EU-SILC survey*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tessi190/default/table?lang=en&category=t_ilc.t_ilc_ip.t_ilc_di (Viitattu 15.2.2024)

Eurostat (2024d). *Income quintile share ratio (S80/S20) by sex*. (Viitattu 15.2.2024)

Finansministeriet, (2023). *Denmark's Convergence Programme 2023*. The Danish Government. https://en.fm.dk/media/27316/denmarks-convergence-programme-2023_web-a.pdf

Gautier, P., Muller, P., van der Klaauw, B., Rosholm, M., & Svarer, M. (2018). Estimating equilibrium effects of job search assistance. *Journal of Labor Economics*, 36(4), 1073-1125.

Graversen, B. K., & Van Ours, J. C. (2008). How to help unemployed find jobs quickly: Experimental evidence from a mandatory activation program. *Journal of Public Economics*, 92(10-11), 2020-2035.

Hansen, M. P., & Leschke, J. (2022). Reforming the Ideal (ised) Model (s) of Danish Labour Market Policies. Teoksessa *Public Governance in Denmark* (s. 39-56). Emerald Publishing Limited.

Høgedahl, Laust (2020). The Danish Labour Market Model: Is the Bumblebee Still Flying? Teoksessa P.M: Christiansen J. Eklit ja P. Nedergaard (toim.), *Oxford Handbook of Danish Politics* (s. 559-576). Oxford University Press.

Ilsøe, A., Larsen, T. P., Bach, E. S., & Rasmussen, S. (2021). *Non-standard work in the Nordics: troubled waters under the still surface*. Nordic Council of Ministers.

Ilsøe, A., ja Larsen, T. P. (2023). *Navigating Economic Change: Flexicurity and the Future of Work-Lessons from Denmark*.

Jacqueson, C. (2021). Platform work, social protection and flexicurity in Denmark. *International Social Security Review*, 74(3-4), 39-59.

Kleven, H. J. (2023). *The EITC and the extensive margin: A reappraisal*. https://www.henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/kleven_eitc_march2023.pdf

- Kreiner, C. T., ja Svarer, M. (2022). Danish flexicurity: Rights and duties. *Journal of Economic Perspectives*, 36 (4), 81-102.
- Lundberg, J., & Norell, J. (2020). Taxes, benefits and labour force participation: A survey of the quasi-experimental literature. *Journal of the Finnish Economic Association*, 1(1), 60-77.
- Lundberg, J., ja Norell, J. (2021). Taxes, benefits and labour force participation: A survey of the quasi-experimental literature. *Journal of the Finnish Economic Association*, 1 (1), 60-77.
- Madsen, P. K. (2005). How can it possibly fly? The paradox of a dynamic labour market in a Scandinavian welfare state. Teoksessa Campbell, J.L., Hall, J.A. ja Pedersen, O.K. (toim.), *National Identity and a Variety of Capitalism: The Case of Denmark* (s. 321-355). McGill University Press.
- Maibom, J., Rosholm, M., & Svarer, M. (2017). Experimental evidence on the effects of early meetings and activation. *The Scandinavian Journal of Economics*, 119(3), 541-570.
- Matikka, T., Harju, J., ja Kosonen, T. (2016). Tuloverotuksen vaikutus työn tarjontaan. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 5/2016. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/7955>
- Moene, K. O. (2015). Teoksessa M. Kaldor ja J. Stiglitz (Toim.) *The quest for Security: Protection without Protectionism and the Challenge of Global Governance*. (s. 48-74). Columbia University E-Book.
- OECD (2013). *Mental Health and Work: Denmark, Mental Health and Work*. OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264188631-en>.
- OECD (2015). *Ageing and Employment Policies: Denmark 2015: Working Better with Age, Ageing and Employment Policies*. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264235335-en>.
- OECD (2016). *Back to Work: Denmark: Improving the Re-employment Prospects of Displaced Workers*. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264267503-en>.
- OECD (2019). *OECD EPL Database, Update 2019*. <https://www.oecd.org/els/emp/Denmark.pdf>. (Viitattu 6.2.2024)
- OECD (2021). Strictness of employment protection - individual and collective dismissals (regular contracts). https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_OV. (Viitattu 12.2.2024)
- OECD (2022). *Trade Unions: Collective bargaining coverage*. OECD Employment and Labour Market Statistics. <https://doi.org/10.1787/df40a9e7-en> (Viitattu 10.2.2024)
- OECD (2023). *Public Expenditure and Participant Stocks on LMP*. OECD.Stat. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LMPEXP> (Viitattu 9.2.2024)
- OECD (2024a). *Adequacy of Guaranteed Minimum Income benefits*. OECD.Stat. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=IA> (Viitattu 12.2.2024)



- OECD (2024b). *Net replacement rate in unemployment*. OECD.Stat. <https://stats.oecd.org//Index.aspx?DataSetCode=NRR> (Viitattu 12.2.2024)
- OECD (2024c). *Ptr for families claiming Unemployment Benefits*. OECD.Stat. <https://stats.oecd.org//Index.aspx?DataSetCode=PTRUB> (Viitattu 12.2.2024)
- OECD (2024d). Long-term unemployment rate (indicator). doi: 10.1787/76471ad5-en (Viitattu 9.2.2024)
- OECD (2024e). General government debt (indicator). doi: 10.1787/a0528cc2-en (Viitattu 28.2024)
- Rehwald, K., Rosholm, M., & Rouland, B. (2018). Labour market effects of activating sick-listed workers. *Labour Economics*, 53, 15-32.
- Rosholm, M., Mikkelsen, M. B., & Svarer, M. (2019). Bridging the gap from welfare to education: Propensity score matching evaluation of a bridging intervention. *Plos one*, 14(5).
- Stiglitz, J. E. (2015). Social Protection Without Protectionism. Teoksessa M. Kaldorja J. Stiglitz (Toim.) *The quest for Security: Protection without Protectionism and the Challenge of Global Governance*. (s. 17-47). Columbia University E-Book.
- Tanskan talouspolitiikan arviointineuvosto (2007). *Danish Economy, Spring Report*. https://dors.dk/files/media/rappporter/2007/f07/f07_summary.pdf
- Van den Berg, A. (2009). Flexicurity: what can we learn from the Scandinavian experience? *European Journal of Social Security*, 11(3), 245-269.
- Vikström, J., Rosholm, M., & Svarer, M. (2013). The effectiveness of active labor market policies: Evidence from a social experiment using non-parametric bounds. *Labour Economics*, 24, 58-67.
- Vooren, M., Haelermans, C., Groot, W., & Maassen van den Brink, H. (2019). The effectiveness of active labor market policies: a meta-analysis. *Journal of Economic Surveys*, 33(1), 125-149.
- Wilthagen, T., & Tros, F. (2004). The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of labour and research*, 10(2), 166-186.

LIITTEET

TAULUKKO A1
Työttömyysturvan nettokorvausasteita
Tanskassa ja vertailumaissa.

	2002	2006	2010	2014	2018	2022
Ruotsi						
Yksinasuva	64	58	48	43	43	50
Yksinhuoltaja, kaksi lasta	79	74	64	62	62	65
Pari ilman lapsia	82	79	74	71	72	75
Pari, kaksi lasta	83	80	75	73	73	76
Suomi						
Yksinasuva	63	53	53	59	53	53
Yksinhuoltaja, kaksi lasta	82	77	75	78	75	74
Pari ilman lapsia	79	76	77	79	76	76
Pari, kaksi lasta	83	80	80	82	79	79
Tanska						
Yksinasuva	64	63	62	62	63	56
Yksinhuoltaja, kaksi lasta	80	79	77	76	76	69
Pari ilman lapsia	81	80	79	79	79	77
Pari, kaksi lasta	82	82	80	80	90	79

Huom.: Työttömyysjaksoksi on oletettu kuusi kuukautta, ja palkaksi keskimääräinen palkka. Puolisolla keskimääräinen palkka.

Lähde: OECD (2024b)

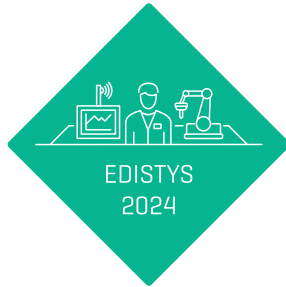


TAULUKKO A2
Osallistumisveroasteita
Tanskassa ja vertailumaissa.

	2002	2006	2010	2014	2018	2022
Ruotsi						
Yksinasuva	75	71	61	57	58	63
Yksinhuoltaja, kaksi lasta	81	78	68	66	66	68
Pari ilman lapsia	75	71	61	57	58	63
Pari, kaksi lasta	75	71	61	57	58	63
Suomi						
Yksinasuva	75	67	67	72	68	67
Yksinhuoltaja, kaksi lasta	84	79	78	81	78	78
Pari ilman lapsia	72	67	67	71	66	67
Pari, kaksi lasta	72	67	67	71	66	67
Tanska						
Yksinasuva	79	77	75	75	76	71
Yksinhuoltaja, kaksi lasta	84	82	80	79	79	73
Pari ilman lapsia	78	76	73	74	73	71
Pari, kaksi lasta	78	76	73	74	73	71

Huom.: Työttömyysjaksoksi on oletettu kuusi kuukautta ja työllistymispalkaksi keskimääräinen palkka. Puolisolla on keskimääräinen palkka.

Lähde: OECD (2024c)



EDISTYS ON TEOLLISUUDEN PALKANSAAJAT TP RY:N JULKAISUSARJA

Edistys visioi tulevaisuutta, tuottaa uusia näkökulmia yhteiskunnalliseen keskusteluun ja esittää konkreettisia ratkaisuehdotuksia poliittisen päätöksenteon tueksi. Julkaisusarjan jatkuvia teemoja ovat työn ja työelämän murros, koulutus ja osaaminen, teknologinen kehitys ja innovaatiövetoinen kasvu sekä teollisuuden kilpailukyky.

Sarjan julkaisuja tähän mennessä:

MISSÄ MENNÄÄN, ETELÄRANTA?

Työnantajapuolen toiminta ja tavoitteet työmarkkinoiden murroksessa
(Analyysi 1/2024)

MINNE MENET TUTKIMUS- JA INNOVAATIOPOLITIikka?

(Analyysi 1/2023)

LUOTTAMUSMIES 2020-LUVUN TYÖPAIKALLA

(Raportti 6, 2023)

JATKUVA TYÖSSÄ OPPIMINEN

– Lähtökohtia, edellytyksiä ja seurauksia
(Analyysi 1/2022)

MAINETTAAN PAREMPI.

Yrityspäätäjien näkemyksiä suomalaisesta työmarkkinamallista
(Analyysi 4/2021)

MITEN PALKOISTA SOVITAAN?

Suomen ja Ruotsin työmarkkinamallit vertailussa
(Analyysi 3/2021)

IRTI KESKITETYSTÄ, 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 Laatonen: 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 PÄÄTÖKSENTEKOA.
Miten varmistamme politiikassa, että teemme oikeita asioita
(Raportti 2, 2019)

Lasse Laatonen: 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



TEOLLISUUDEN PALKANSAAJAT

Teollisuuden palkansaajat TP ry on jäsenliittojensa yhteistyö- ja vaikuttamisjärjestö. TP:ssä on 15 ammattiliittoa kaikista kolmesta palkansaajien keskusjärjestöstä. TP:n liittojen edustamilla aloilla työskentelee lähes 400 000 palkansaajaa.

www.tpry.fi

Ammattiliitto Pro

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

Ilmailualan Unioni IAU ry

Insinööriliitto IL ry

Meijerialan Ammattilaiset MVL ry

Paperiliitto

Rautatiealan Unioni RAU ry

Suomen Ekonomit ry

Suomen Konepäällystöliitto

Suomen Merimies-Unioni SMU ry

Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL

Sähköliitto

Tekniikan akateemiset TEK

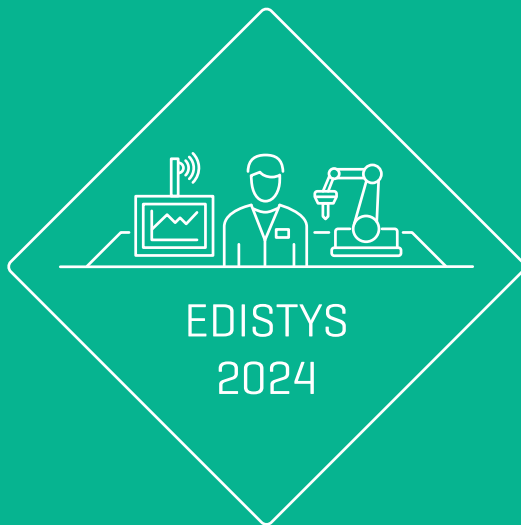
Teollisuusliitto ry

Toimihenkilöliitto Erto ry



Julkaisija: Teollisuuden palkansaajat TP ry
ISSN 2670-0816 (nidos)
ISSN 2670-0824 (PDF)
978-952-7324-30-1 (nidos)
978-952-7324-31-8 (PDF)
Ulkoasu: Karmas Oy / Ferry Design Agency
Painatus: Top-Mainos Oy
Painettu Espoossa 2024

Kuvitusaineisto: Shutterstock.com





**TEOLLISUUDEN
PALKANSAAJAT**