



Henrik Malm Lindberg

SUOMEN TAUTI

– Keskitetty palkkamalli, ammattiliittojen kilpailu ja heikko lainkuuliaisuus ovat lietsoneet laittomia lakkoja



No 52 2.11.2016

YHTEENVETO

Suomessa järjestetään laittomia lakkoja huomattavasti enemmän kuin naapurimaassa Ruotsissa. Vuosina 2000–2015 laittomia lakkoja on Suomessa pidetty yli 1 600, mutta Ruotsissa vain 31.

Suomen suurta laittomien lakkojen määrää selittävät keskitetty palkkamalli, työnantajien ja työntekijöiden vanhat vastakkainasettelut ja heikko lainkuuliaisuus. Lisäksi laitonta lakkoilua ovat lisänneet ammattiyhdistysliikkeen sisäiset valtataistelut ja kauna maan hallitusta kohtaan.

Keskitetty palkkamalli näyttää Suomessa lisänneen laittomia lakkoja, koska tulopoliittisten sopimusten yleiskorotukset eivät ole heijastaneet yritys kohtaista tuottavuutta. Paikalliset ammattijärjestöt ovat laittomilla lakkoilla tavoitelleet kannattavissa yrityksissä suurempia korotuksia.

Ruotsissa laittomat lakot pystyttiin kitkemään miltei kokonaan 1990-luvulla, kun palkkamalli uudistettiin niin sanotuksi teollisuussopimukseksi, jossa vientiteollisuus määrittelee palkankorotusnormin. Lisäksi työriitojen sovittelussa ja työuomioistuimessa on Ruotsissa paremmat mahdollisuudet tukea työrauhaa.

Yhteistyötä työmarkkinoilla voisi Suomessakin lisätä sääntö, jonka mukaan sovittelussa ei voida ylittää kansainväliselle kilpailulle avoimien alojen palkanormia. Työuomioistuin taas voisi ottaa käyttöön väliaikaiset päätökset, joilla voitaisiin estää laittomien lakkojen pitkittyminen.

Lakot ja muut työtaistelutoimet ovat poikkeustila työmarkkinoilla, eivätkä ne pitkällä aikavälillä ole työnantajien saati työntekijöiden edun mukaisia. Työtaistelut voivat vahingoittaa taloutta, ja etenkin pitkien arvoketjujen globaalissa taloudessa niiden vaikutukset voivat korostua.

Sinällään oikeus työtaisteluun on työehtosopimusjärjestelmässä tarpeellinen varaventiili. Silti jo pelkkä lakkovaroitus voi herättää epävarmuutta laajemmin kuin vain niissä yrityksissä ja työntekijöissä, joita lakko suoranaisesti koskettaa.

Laittomat lakot ovat vielä haitallisempia kuin lailliset työtaistelut: laittomissa lakoissa ei noudateta voimassa olevia säädöksiä, mikä kertoo siitä, että sopimusjärjestelmää ei kunnioiteta. Laittomat lakot ovat myös hyvin ennakoimattomia.

Laittomista lakoista kärsivät sekä ammattijärjestö että työnantaja. Ammattijärjestö epäonnistuu, koska se ei pysty takaamaan työrauhaa, johon se on työehtosopimuksen hyväksymällä pyrkinyt. Työnantaja kärsii, koska laitton lakko vähentää tuotantoa, aiheuttaa kustannuksia ja heikentää ilma- piiriä.¹

Vaikka Suomen ja Ruotsin työmarkkinat muistuttavat paljon toisiaan, laittomien lakkojen suhteen maat eroavat kuin yö ja päivä. Vuosina 2000–

2015 Suomessa oli yli 1 600 laitonta lakkoo, mutta Ruotsissa vain 31 (kuvio 1). Vuositasolla jopa 80–100 prosenttia lakoista on ollut Suomessa laittomia.²

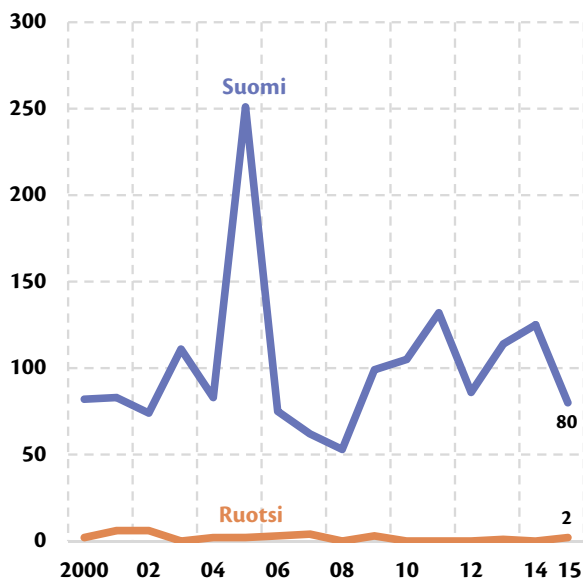
Suomessa myös seuraukset laittomista lakoista ovat huomattavammalla kuin Ruotsissa. Vuodesta 2000 Suomi on menettänyt laittomissa lakoissa yhteensä yli 560 000 työpäivää, kun Ruotsissa menetykset ovat jääneet 3 700 työpäivään (kuvio 2).

Jokaista Ruotsissa laittomien lakkojen vuoksi menetettyä työpäivää kohden Suomessa siis menetetään 150 työpäivää. Suomen laittomien lakkojen ongelmaa kärjistää vielä se, että Ruotsin talous on kaksi kertaa suurempi kuin Suomen talous. Näin laittomasta lakosta aiheutuva työpäivän menettämisen riski on Suomessa noin 300 kertaa suurempi kuin Ruotsissa.

Mutta mikä Ruotsin järjestelmässä – laeissa, säännöissä ja normeissa – johtaa siihen, että lakkoherkkyys on vähäisempi ja luottamus työmarkkinoilla säilyy? Mistä Suomi voisi ottaa opiksi, jotta työmarkkinoilla vallitsisi luottamus ja laittomien lakkojen määrä vähenisi?

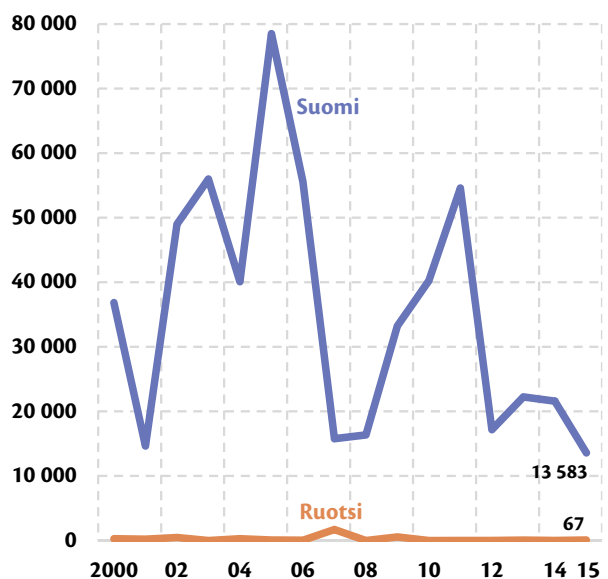
Työpäivän menettämisen riski on Suomessa noin 300 kertaa suurempi

Kuvio 1 Laittomien lakkojen määrä Suomessa ja Ruotsissa vuosina 2000–2015



Lähde: Medlingsinstitutet (2015), Elinkeinoelämän keskusliitto.

Kuvio 2 Laittomissa lakoissa menetettyjen työpäivien määrä Suomessa ja Ruotsissa vuosina 2000–2015



Lähde: Medlingsinstitutet (2015), Elinkeinoelämän keskusliitto.

Vanhat vastakkainasettelut voimissaan

Yksi syy Suomen lakkoherkkyyteen löytyy historiasta. Työmarkkinatutkimuksessa on yleisempääkin näyttöä sille, että yleensä työmarkkinoilla pysytään vanhoilla urilla. Näin siis vanhat kaavat – vanhat vastakkainasettelut työntekijöiden ja työnantajien välillä – jossain määrin selittävät myös nykyilmiöitä.³

Suomen työtaisteluiden historia on kautta 1900-luvun ollut huomattavasti synkempi kuin Ruotsin. Molemmissa maissa kiivainta työtaisteluiden ai-

kaa olivat vuodet 1976–1985, mutta tuolloinkin Suomessa järjestettiin kaikkiaan yli 17 000 työtaistelua ja Ruotsissa alle 1 400.⁴ (Taulukko.)

Ehkä tärkein historiallinen selitys työtaistelujen suurelle määrälle löytyy siitä, että Suomessa on pitkä työnantajien ja työntekijöiden välisten ristiriitojen historia.

Yksinkertaisimmillaan se näkyy siinä, että työnantajapuoli Suomen Työnantajien Keskusliitto STK tunnusti työntekijöiden oikeudet vasta vuonna 1940 niin sanotussa tammikuun kihlauksessa. Ruotsissa vastaava oli tehty 35 vuotta aiemmin.

Taulukko Kaikki työtaistelut ja niissä menetetyt työpäivät vuosina 1946–2015

Vuosi	Työtaistelujen määrä		Työtaisteluissa menetetyt työpäivät	
	Suomi	Ruotsi	Suomi	Ruotsi
1946–1955	804	461	7 658 600	1 740 000
1956–1965	542	158	9 297 300	184 100
1966–1975	6 663	899	7 520 300	1 897 535
1976–1985	17 533	1 378	8 969 200	5 476 902
1986–1995	5 325	681	6 184 532	3 594 101
1996–2005	1 165	112	1 446 845	820 938
2006–2015	1 271	67	923 020	190 369

Lähteet: Mansner (1991), Elinkeinoelämän keskusliitto, Medlingsinstitutet (2015), Statistisk årsbok (1945–1966).

Lakko, laitton lakko, villi lakko

Työtaistelu määritellään Ruotsissa ja Suomessa varsin samaan tapaan. Työtaistelutoimen tulee olla luonteeltaan kollektiivinen ja sillä pitää normaalisti olla ammatillinen tarkoitus, eli sen tulee pyrkiä palkkaehtojen tai voimassa olevien työehtosopimusten muuttamiseen, ja sen tulee kohdistua vastapuoleen, eli painostaa sitä myönnytyksiin.

Oikeudellisesti työtaistelutoimet jaetaan laittomiin ja laillisiin. Laiton työtaistelu, kuten **laitton lakko**, on toimi, johon ryhdytään vastoin lakia tai voimassa olevaa työehtosopimusta. Työtaistelun laittomuus voi liittyä tarkoitukseen, käytettäviin keinoihin ja alkuunpanijaan.

Erikoistapaus on **villi lakko** eli korpilakko, jossa työntekijät ryhtyvät työtaisteluun, vaikka ammattijärjestön päättävä elin ei ole antanut hyväksyntää. Korpilakon laillisuus tai laittomuus riippuu sopimusolosuhteista.

Valtaosa villoista lakoista on laittomia. Villi lakko on laillinen vain, jos työntekijät ovat järjestäytymättömiä tai jäsenenä järjestössä, jolla ei ole työehtosopimusta työnantajan kanssa.

Lakkojen lisäksi työtaistelutoimiin kuuluvat muiden muassa saarto, palkkaus- ja ylityökielto, hidastelu ja jarrutus. Niitäkin voi käyttää laillisesti tai laittomasti.

Kun työtuomioistuin toteaa työtaistelun laittomaksi, sääntöjä rikkonut osapuoli maksaa Ruotsissa vahingonkorvauksia ja Suomessa hyvityssakkoa, joka on sakkojen ja vahingonkorvauksen yhdistelmä.

Jos ammattijärjestö on hyväksynyt laittoman lakon, yksittäiselle työntekijälle ei koidu mitään taloudellisia seuraamuksia. Jos työtuomioistuin taas katsoo villin lakon laittomaksi, Ruotsissa lakkoon osallistunut yksittäinen työntekijä voi joutua maksamaan sakkoja tai hyvityssakkoja. Suomessa vastaava koskee vain virkamiehiä.

Myös laittoman lakon vaikutus työsuhteeseen riippuu siitä, onko ammattijärjestö hyväksynyt lakon vai ei. Jos ammattijärjestö on hyväksynyt lakon, laittomaan lakkoon osallistuvat ovat suojassa erottamista vastaan. Jos lakkoon on ryhdytty ilman ammattijärjestön hyväksyntää, seurauksena voi olla työpaikan menettäminen, joskin silloin työnantajan on kohdeltava kaikkia villisti lakkoilleita yhdenmukaisesti.⁵

Myöhäinen työntekijöiden oikeuksien tunnustaminen vaikeutti ammattiyhdistysliikkeen toimintaa Suomessa. Vuonna 1946 säädettiin kuitenkin työehtosopimuslaki, laki työriitojen sovittelusta ja laki työtuomioistuimesta.

Silti ilmapiiri työmarkkinoilla ei parantunut.⁶ Suomessa ajaututtiin kovaan lakkoallockkoon jo vuosina 1945–1956.

Ruotsissa tilanne oli toinen: työnantajien ja työntekijöiden järjestöt saivat vuonna 1938 aikaan niin sanotun Saltsjöbadenin sopimuksen. Se loi perustan liki kolme vuosikymmentä kestäneelle työrauhalle ja vähäiselle lakkoherkkyydelle.⁷

Vaikka Ruotsissakin osapuolilla oli ristiriitoja, työnantajien SAF:llä ja työntekijöiden LO:lla oli jo 1930-luvulla yhteiset tavoitteet. Ruotsissa työehtosopimusjärjestelmä vakiintui nopeammin kuin Suomessa, koska työnantajat pyrkivät usein työehtosopimukseen, jotta saman alan yritysten kesken vallitsisi neutraali kilpailutilanne.

Ammattiyhdistysliike kilpailee sisäisesti

1970–1980-lukujen kiivasta työtaistelujen aikaa selettää molemmissa maissa tiettyjen työntekijäryhmien taistelunhalu. Yleensä lakkoja johtivat ääri-vasemmistoon kuuluvat henkilöt ja ryhmät.

Ruotsissa lähtölaukauksena oli Göteborgin sataman ahtaajien lakko marraskuussa 1969, jota seurasi kaivosyhtiö LKAB:n työntekijöiden pitkä laitton lakko. Pian perässä seurasi muitakin ammattiryhmiä, kuten autotyöntekijät, siivoojat, satamatyöläiset ja metsätyöntekijät.⁸ Laittomien työtaistelujen huippunoteeraus nähtiin vuonna 1975, kun esimerkiksi yli 15 000 metsätyöläistä meni yli kymmeneksi viikoksi villiin lakkoon vastalauseena alan palkkajärjestelmälle.

Suomessa laittomien työtaistelujen määrä oli jopa yli tuhat jokaisena vuonna ajanjaksolla 1973–1984⁹, ja villejä lakkoja puhkesi etenkin suurehkoilla teollisuustyöpaikoilla. Ne johtuivat pitkälti sosiaalidemokraattien ja kommunistien sisäisestä taistelusta Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestössä SAK:ssa sekä toisaalta enemmistön ja vähemmistön taistelusta Suomen Kommunistisessa Puolueessa SKP:ssa.

Ammattiyhdistysliikkeen sisäisessä valtataistelussa käytettiin siis aseina laillisia ja laittomia lakkoja.

Kilpailevat ammattijärjestöt taistelivat keskenään työntekijöiden suosiosta, eikä niillä ollut halua tai voimia estää laittomia lakkoja.¹⁰

Tämä poliittinen kilpailu selittänee Suomen suurta laittomien lakkojen määrää ainakin 1990-luvun alkupuolelle asti. Sen jälkeen kommunistien vaikutus on vähentynyt ja ammattiyhdistysliikkeestä on tullut yksimielisempi.

Silti merkkejä suomalaisen ammattiyhdistysliikkeen sisäisestä riitaisuudesta – vanhoista vastakkainasetteluista – näkyy yhä. Tänä vuonna enemmistö ammattijärjestöistä allekirjoitti kilpailukyky sopimuksen, mutta eivät suinkaan kaikki. Ulkopuolelle jäivät esimerkiksi auto- ja kuljetusalan AKT, Elintarvikeliitto ja Rakennusliitto.¹¹

Villien lakkojen ongelmaa pohdittiin Suomessa useammassakin yhteydessä, ja vuonna 1985 hyvi-tyssakkoja korotettiin tuntuvasti.¹² Vaikka laittomat työtaistelut vähenivät 1990-luvun alussa, niiden taso pysyi kansainvälisesti katsoen yhä erittäin korkeana.

Merkkejä sisäisestä riitaisuudesta näkyy yhä

Osa työehtosopimusten neuvottelujärjestelmää

Toinen Suomen laittomia lakkoja selittävä tekijä voi olla se, että ammattiliittojen ja hallituksen välillä vallitsee kauna. Liitot voivat nykyäänkin tarttua taistelutoimiin, kun hallitus yrittää toteuttaa työmarkkinalainsäädännön tai hyvinvointijärjestelmän uudistuksia.

Esimerkiksi syyskuussa 2015 palkansaajajärjestöt organisoivat laajan mielenilmauksen hallituksen säästösuunnitelmia vastaan. Jotkut ammattiliitot ilmoittivat järjestävänsä poliittisen lakon, jotkut vain suosittelivat jäseniään osallistumaan mielenosoitukseen vapaa-ajallaan.¹³

Tällainen toimintatapa nousee esille myös lakkohistoriasta, kun tarkastellaan lakkojen syitä. Vaikka palkat ovat olleet pääsyy lakkoiluun, menneinä vuosikymmeninä lakoilla on vastustettu myös hintaviranomaisia, kuten sodan jälkeistä Hint- ja palkkaneuvostoa, ja muita julkisia tahoja.¹⁴

2000-luvulla ja etenkin viime vuosina työtaistelujen tärkeimpiä syitä ovat olleet henkilöstöasiat eli irtisanomiset tai niiden uhka. Myös työnantajien työjohto-oikeutta on vastustettu lakoilla usein.¹⁵

Pelkillä historiallisilla vastakkainasetteluilla ei siis voida selittää sitä, miksi laittomat lakot ovat yhä ongelma Suomessa. Suhteellisesti tarkastellen laittomien lakkojen takia menetettyjen työpäivien ero Ruotsin ja Suomen välillä on 2000-luvulla ollut jopa suurempi kuin aiempina vuosikymmeninä.

Todennäköisenä voidaan pitää sitä, että Suomen palkkamalli on – paradoksaalisesti – lisännyt laittomia työtaisteluita. Yleensä keskitettyjä työehtosopimusneuvotteluita perustellaan sillä, että ne vähentävät työtaistelujen riskiä¹⁶, mutta tämä näyttää pätevän vain *laillisiin* työtaisteluihin.

Suomessa keskittäminen ja hallituksen puuttuminen palkanmuodostukseen ovat pikemminkin lisänneet ristiriitoja.¹⁷ Suomen palkkanuuvotteluihin on liittynyt aimo annos tulopolitiikkaa, ja hallitus on vaikuttanut suoraan sopimusneuvotteluihin ja välillisesti sopimusten yleissitovuuden vahvistamisen kautta. Yleissitovan työehtosopimuksen ehdot ovat minimiehtoja kaikille työehtosopimuksen soveltamisalan työntekijöille.¹⁸

Ruotsissakin työehtosopimukset ovat suhteellisen keskitettyjä, mutta hallitus ei puutu asioihin paljokaan. Ruotsissa on myös lähtökohtaisesti enemmän paikallisia neuvotteluita kuin Suomessa.¹⁹

Yksi lakkoaktiivisuutta Suomessa nostanut tekijä on luultavasti ollut palkkaliukuma: työntekijät ovat

vaatineet paikallisesti enemmän kuin keskitetyt sopimukset ovat taanneet.

Osalla ammattijärjestöistä on ollut opportunistinen asenne

Keskitetyissä sopimuksissa on ollut tilaa paikallisille korotuksille, koska keskitetysti määritellyt palkankorotukset

eivät ole heijastaneet suurimpien työpaikkojen tuottavuutta. Kannattavien yritysten työntekijät ja paikalliset ammattijärjestöt ovat laittomilla lakoilla painostaneet yrityksiä paikallisiin neuvotteluihin.²⁰

Tämä näkyy etenkin 1970–1990-luvuilla, jolloin yksityisen sektorin lakot keskittyivät teollisuuteen, lähinnä suuriin paperitehtaisiin ja muutamiin konepajayhtiöihin.²¹ Silti paperi- ja konepajateollisuudessa lakkoja ei juurikaan käytetty estämään yritysten järjestyksen tai modernisointia.

Ainakin osalla ammattijärjestöistä on ollut opportunistinen asenne laittomaan lakkoiluun. Teollisuuden lisäksi yksityisillä palvelualoilla strategiana on ollut kiistellä paikallisesti, ja sitä kautta painostaa vastapuoli myönnötykseen, ja liitot ovat pitäneet tätä strategiaa myös menestyksellisenä.²²

Näin lakoista näyttää tulleen osa työehtosopimusten neuvottelujärjestelmää. Tällainen suhtautuminen laittomiin lakkoihin voidaan tiivistää tunnetasolla näin: ”Jos uhkaat lakolla, saat 50 senttiä ylimääräistä; jos käynnistät lakon, saat euron ylimääräistä!”²³

Teollisuussopimus toi työrauhan

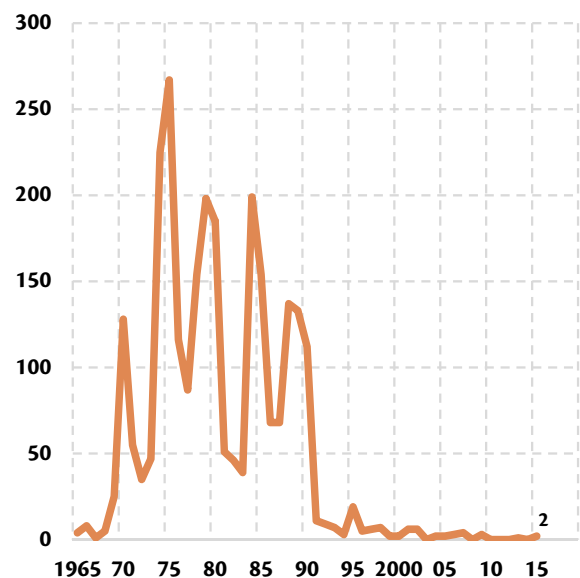
Suomen palkkamalli on siis voinut johtaa korkeaan lakkoaktiivisuuteen. Tätä tulkintaa vahvistaa se seikka, että Ruotsissa laittomat lakot onnistuttiin tilastojen mukaan kitkemään lähes kokonaan 1990-luvulla. (Kuvio 3.)

Tuolloin Ruotsin palkkamalli alkoi välivaiheiden jälkeen muuttua nykyisenkaltaiseksi vientialoja painottavaksi niin kutsutuksi teollisuussopimukseksi (industriavtalet). 1990-luvun muutosten jälkeen Ruotsista on tullut poikkeuksellisen työrauhan maa.

Ruotsissa oli tuolloin vakava talouskriisi, jonka seurauksena työttömyys kasvoi voimakkaasti. Alttius lakkoilla voi yleensäkin laskea, kun korkeasuhdanne vaihtuu matalasuhdanteeksi, koska työntekijät pelkäävät työpaikkojensa puolesta.²⁴

1990-luvun kriisin aikana Ruotsi yhdistyi yli blokikirajojen puolustamaan kiinteää valuuttakurssia. Sosiaalidemokraatit sopivat yhdessä porvarihallituksen kanssa useista talouden kiristämistä tar-

Kuvio 3 Laittomat lakot Ruotsissa vuosina 1965–2015



Lähde: Medlingsinstitutet (2015).

koittavista toimista, ja ammattijärjestöjen johto asettui kansallisen yhtenäisyyden taakse sekä kehotti pidättyvyyteen ja vastuunottoon.

Ruotsin tuolloisen metallialan työntekijöiden liiton Metallindustriarbetareförbundetin puheenjohtajan Göran Johnssonin mukaan muutokseen

Uhkana oli työtaisteluoikeuden rajoittaminen

vaikutti useampi jo 1970-luvulla muutostilassa ollut asia. Työtaistelut alkoivat vähentyä, kun ammattiliittojen radikaali siipi menetti kannatusaan. Lisäksi ammattiliitot saivat vaikutusvaltaa riitakysymyksissä, kun Ruotsissa säädettiin työturvallisuuslaki (Arbetsmiljölagen) ja neuvotteluvollisuutta määrittävä yhteistoimintalaki (Lag om medbestämmande i arbetslivet) (ks. myös s. 8).

Liittojen halukkuutta palkkajärjestelmän uudistamiseen lisäsi edelleen se, että oli selvää että silloisella palkkamallilla palkankorotuksia ei ollut luvassa.

Palkkamallin muutos alkoi niin sanotulla Rehnberg-sopimuksella. Valtio nimitti neuvottelijaryhmän, joka koordinoi neuvotteluja vahvoilla valtuuksilla. Ryhmä onnistui alentamaan vuosina 1991–1992 palkankorotusprosentteja merkittävästi ja samalla työehtosopimusneuvotteluista tuli aiempaa sovinnollisempia.²⁵

Lisäksi vuosien 1991–1994 porvarillinen neliapilahallitus ja seuraava sosiaalidemokraattinen hallitus pyrkivät rajoittamaan työtaisteluoikeutta.

Porvarihallitus korotti esimerkiksi laittoman lakkoilun sakkoja. Kun uhkana oli vielä työtaisteluoikeuden rajoittaminen, ammattijärjestöt pysyivät maltillisina ja pyrkivät etsimään uusia yhteistyömuotoja.

Ammattijärjestöt tekivät aloitteen niin sanotusta neuvottelusopimuksesta (förhandlingsordningsavtal) vuonna 1996. Lopulta vuonna 1997 allekirjoitettiin niin sanottu teollisuussopimus (industriavtalet). Näistä kahdesta sopimuksesta tuli toimivan palkanmuodostuksen peruskivi.

Teollisuuden osapuolet päättivät ottaa yhdessä vastuun rakentavien liittokohtaisten neuvottelujen käynnistämisestä. Tavoitteena oli päästä tasapainoiseen tuloksiin, jotka turvaisivat kilpailukyvn – ilman työtaistelutoimia.²⁶

Työmarkkinaosapuolet osoittivat näin kykyä ottaa yhteiskunnallista vastuuta vaikeassa taloudellisessa tilanteessa sekä myös kykyä reagoida lainsäädännölliseen uhkaan. Sittemmin teollisuusso-

pimus on saanut useita seuraajia, ja valtaosalla sopimusaloista on nykyään vastaavia sopimuksia.

Suomi on nyt samankaltaisessa tilanteessa kuin Ruotsi 1990-luvulla. Suomessa suunnitellaan palkanmuodostukseen uutta Suomen mallia, jonka on tarkoitus osaltaan vastata talousongelmiin ja etenkin viennin kilpailukyyn.

Selkeä opetus Ruotsin tapahtumista voisi olla se, että osapuolten on oltava muuttamaan sääntöjä ja normeja. Ammattijärjestöjen ja työnantajien olisi pyrittävä löytämään uusia paikallisen neuvottelun tapoja. Yksi keino on selvittää keskitetyn ja paikallisen neuvottelun välisiä suhteita sekä antaa osapuolille vähitellen mahdollisuuksia määrätä sopimuksista paikallisesti.

Sovittelu sidottu palkanormiin

Tukea työrauhalle ja laittomien lakkojen vähentämiselle voidaan hakea myös muista työmarkkinainstituutioista. Ruotsissa sekä työriitojen sovittelujärjestelmä että työtuoimioistuin toimivat hie- man eri tavalla kuin Suomessa.

Sekä Suomessa että Ruotsissa on sovittelua varten valtiollinen virkamies: Suomessa valtakunnansovittelija ja Ruotsissa laajempi sovittelusta vastaava laitos Medlingsinstitutet. Suomessa valtakunnansovittelija keskittyy ensisijaisesti työtaistelutoimien lopettamiseen, mutta Ruotsissa sovittelulla on laajempi toimeksi- anto ja valtuutus.

Ruotsissa eniten kilpailulle alttiit alat viitoittavat palkanmuodostusta, mitä myös Suomeen parhaita rakennettavassa mallissa tavoitellaan. Jos työehtosopimuksen neuvottelussa ajaudutaan umpikujaan, Ruotsissa osapuolet veloitetaan ennen sovittelun aloittamista selvittämään omat neuvottelutarjouksensa sekä kohdat, joista osapuolet ovat samaa mieltä ja eri mieltä.

Ruotsin Medlingsinstitutetin toimeksi- anto on laajempi kuin Suomen valtakunnansovittelijan. Medlingsinstitutet vastaa myös toimivasta palkanmuodostuksesta, jonka tarkoituksena on säilyttää elinkeinoelämän kilpailukyky.

Ruotsissa on vahvistettu lailla, että palkanormi riippuu kilpailulle alttiista aloista eli ventialoista, joiden on solmittava työehtosopimukset ensin. Kun palkanormi on määritelty, Medlingsinstitutetin on sovittelussa pyrittävä siihen, ettei normia ylittä-

Sovittelun toimeksi- anto on laajempi

viä sopimuksia synny.²⁷ Tämän säännön työmarkkinaosapuolet ovat hyväksyneet.²⁸

Ruotsissa on lisäksi solmittu myös useita työmarkkinaosapuolten välisiä neuvottelusopimuksia, jotka ohjaavat palkkaneuvotteluita. Osapuolet ovat oma-aloitteisesti hyväksyneet neuvotteluihin esimerkiksi riippumattomia puheenjohtajia ja neuvottelujen pohjaksi yhteisiä taloudellisia arvioita.

Osana Suomen uutta palkkamallia kannattaisi harkita myös sovittelujärjestelmän uudistamista. Vuodelta 1962 oleva sovittelua koskeva laki vaikuttaa vanhentuneelta.

Ainakin palkkakysymyksiin liittyviä lakkoja voitaisiin valvoa paremmin, jos instituutioiden toiminta perustuu oikeudenmukaisina pidettyihin periaatteisiin ja puitteet ovat selkeät. Menettelytapoihinkin voidaan kiinnittää huomiota: riitojen osapuolilta voidaan vaatia valmisteluja neuvottelujen helpottamiseksi sekä tarkkaa tietoa erimielisyyksiä aiheuttavista kysymyksistä.²⁹

Työtuomioistuimella aktiivisempi rooli

Ruotsin vähäistä laittomien lakkojen määrää voitaneen jossain määrin selittää myös työtuomioistuimen toiminnalla. Työtuomioistuimella on Ruotsissa kuten Suomessa tärkeä rooli laittomien

työtaistelutoimien sanktioiden määrittämisessä ja järjestelmän legitimoinnissa.

Kummassakin maassa työtuomioistuin tekee päätöksen siitä, onko työtaistelutoimi laiton vai ei. Ratkaiseva ero on se, että Ruotsissa työtuomioistuin voi lopettaa laittoman työtaistelun nopeasti väliaikaisella päätöksellä.

Työtuomioistuin voi todeta pikakäsittelyssä, että lakko on laiton, ja velvoittaa organisaatio tai laittomasti lakkoilevat työntekijät sakon uhalla palaamaan työhön. Väliaikaista päätöstä haluavan osapuolen on osoitettava todennäköisiä syitä kanteelleen.³⁰

Pikakäsittely voidaan toteuttaa, kun työtaistelutoimi on käynnissä. Kun työtaistelutoimi julistetaan laittomaksi, vahingonkorvaus on Ruotsissa yksittäisille työntekijöille enintään noin 200 euroa (2 000 Ruotsin kruunua).³¹

Suomessa ei ole samanlaista väliaikaisten päätösten prosessia.³² Tällaisen menettelyn puuttuminen voi pitkittää ja pahentaa työriitoja Suomessa.

Suomessa on myös keskusteltu laittoman lakon hyvityssakon enimmäismäärästä, joka on nykyään järjestön ja työnantajan osalta 30 900 euroa. Yleensä työtuomioistuin tuomitsee huomattavasti pienemmän hyvityssakon: 4 000–8 000 euroa lii-

Pikakäsittelyn puuttuminen voi pitkittää työriitoja

Kolmikannan oma oikeusistuin

Laittomia lakkoja koskevat erimielisyydet käsitellään viime kädessä työtuomioistuimessa. Suomessa työtuomioistuin on kolmikantainen erityistuomioistuin, joka käsittelee työ- ja virkaehtosopimuksiin liittyvät riidat, ellei niitä saada ratkottua muilla tavoin.

Työmarkkinajärjestöjen edustajille tehdyn kyselyn mukaan kaikista työehtosopimuksia koskevista riidoista arviolta viisi prosenttia päättyy työtuomioistuimen käsiteltäviksi.

Keskimääräinen kanteiden käsittelyaika työtuomioistuimessa on noin neljä kuukautta. Asioiden käsittely alkaa valmistelulla, jonka puitteissa tuomioistuin voi pyrkiä saamaan asianosaiset sopimaan asiaa ennen varsinaista tuomioistuin käsittelyä.

Työrauha-asioissa kantaja on yleensä työnantajaliitto. Tyypillinen kanne koskee työehtosopimuskauden aikaista ulosmarssia, mielenilmaisua tai muuta työrauhavelvollisuuden rikkomista. Kanteet johtavat lähes

aina tuomioon työrauhavelvollisuuden tai työrauhan valvontavelvollisuuden rikkomisesta.

Päätökset työtuomioistuin tekee kuusihenkisellä kokoonpanolla: jäseninä on kaksi työnantajapuolen ja kaksi työntekijäpuolen edustajaa sekä kaksi riippumatonta jäsentä, joista toinen on työtuomioistuimen puheenjohtaja tai työtuomioistuinneuvos.

Kaikkiaan työtuomioistuimessa on 14 sivutoimista jäsentä sekä kaksi päätoimista puheenjohtajaa, presidentti ja työtuomioistuinneuvos. Työnantaja- ja työntekijäjärjestöt nimeävät työtuomioistuimeen kumpikin kuusi jäsentä. Puheenjohtajat ja kaksi varapuheenjohtajaa nimeää oikeusministeriö.

Oikeudenkäynti työtuomioistuimessa muistuttaa oikeudenkäyntiä kärjäoikeuksissa. Työtuomioistuimen tuomio on lopullinen, eikä siitä voida valittaa, ellei tuomio ole ollut selvästi virheellinen.

Ilkka Haavisto

tolle ja korkeintaan noin puolet siitä paikalliselle ammattiyhdistykselle.

Voi olla, että hyvityssakkojen nykyinen taso ei pelotteena torju riittävästi laittomia lakkoja. Hyvityssakon enimmäismäärää ei välttämättä tarvitsisi nostaa, mutta työtuomioistuin voisi korottaa yleistä sakkotasoa määräämällä lähempänä enimmäismäärää olevia sakkoja.

Sekä Ruotsissa että Suomessa ammattijärjestö joutuu vastaamaan työtuomioistuimessa, jos se tukee jäseniä laittomassa lakossa. Järjestöjen on toimittava aktiivisesti taistelutointa vastaan, eli niiden on noudatettava sekä aktiivista että passiivista työrauhavelvoitetta.³³

Työtuomioistuimelle luotiin Ruotsissa merkittävä rooli jo vuoden 1928 työehtosopimuslaissa. Tuolloin määrättiin, että työtaistelut voimassa olevien työehtosopimuksien muuttamiseksi ovat laittomia.

Työtuomioistuimen varhaiset 1930-luvun alun tuomiot johtivat siihen, että työnantajalle tunnustettiin oikeus johtaa ja jakaa töitä sekä palkata. Jos voimassa olevan työehtosopimuksen tulkinnasta oli erimielisyyttä, riidan sai viedä työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Näiden varhaisten tuomioiden on arvioitu johtaneen siihen, että työrauhavelvoitteesta tuli Ruotsissa vahva periaate.³⁴ Työehtosopimuksen allekirjoittaminen sitoi ammattijärjestöä juridisesti.

Vahingonkorvausten uhalla paikallisten järjestöjen oli pakko välttää yhteistyötä lakkoilijoiden kanssa vallitsevan työrauhan aikana. Niiden piti myös pyrkiä saamaan laittomasti lakkoilevat työntekijät takaisin töihin.³⁵

Neuvotteluvollisuus painottaa vastuuta

Ruotsin työmarkkinoilla on perinteisesti pyritty sopusointuisuuden tavoitteluun: työrauhaa on pidetty hyvänä ja normaalina tilanteena, kun taas työtaistelujen on katsottu olevan pahasta.³⁶

Tämä sopusointuisuuden tavoittelu kirjattiin Ruotsissa yhteistoimintalakiin (Lag om medbestämmande i arbetslivet) vuonna 1976. Se määrää molemmille osapuolille neuvotteluvollisuuden, kun työehtosopimuksen alaiset työntekijät ovat ryhtyneet laittomaan työtaisteluun.

Neuvottelun tarkoituksena on varmistaa, että työtaistelun aloittaneen osapuolen vaatimuksia käsi-

tellään jollain tavoin. Neuvottelussa selvitetään, mitä on tapahtunut ja mikä on aiheuttanut laitto-

man työtaisteluun. Prosessin kuluessa molempien osapuolten on sovitettava, mitä on tarpeen tehdä, jotta työntekijät palaisivat töihin. Neuvottelu tulee aloittaa mahdollisimman pian työtaistelun alkamisesta.

Molemmilla osapuolilla on siis velvollisuus neuvotella työtaistelusta ja pyrkiä yhdessä sen lopettamiseen. Neuvotteluvollisuuden voidaan jossain määrin arvioida rajoittaneen laittomien lakkojen määrää Ruotsissa.

Laki nimittäin määrää myös, että jos työntekijät palaavat neuvottelun yhteydessä työhön, he eivät yleensä joudu maksamaan vahingonkorvauksia. Jos työntekijät eivät noudata kehotusta työtaistelun lopettamisesta, maksettavaksi tuleva vahingonkorvaus on tasoltaan noin 200 euroa työntekijää kohti.

Sekä työnantajat että työntekijät velvoitetaan siis selvästi tekemään yhteistyötä työrauhan säilyttämiseksi ja oikeusjärjestyksen kunnioittamiseksi. Suomessa ei ole vastaavaa velvoitetta, mitä voi pitää lainsäädännön puutteena.

Lainkuuliaisuus kunniaan

Pohjimmiltaan työmarkkinoiden yhteistyökulttuuri riippuu osapuolten asennoitumisesta lakeihin ja säädöksiin. Lainkuuliaisuudessa voi olla opittavaa sekä suomalaisilla ammattijärjestöillä että työnantajapuolella.

Suomen ammattiyhdistysliikkeessä on ollut häilyvämpi asenne laittomia lakkoja kohtaan kuin Ruotsissa. Ruotsissa ammattiyhdistysliike on suhtautunut laittomaan ja villiin lakkoiluun pääasiassa kielteisesti.

Vain villien lakkojen yleistymisen aikana 1970- ja 1980-luvuilla suhtautumien laittomaan lakkoiluun oli kaksijakoista Ruotsissa. Tuolloin tunnetut työelämän tutkijat ja muut radikaalit keskustelijat arvioivat, että korpilakot olivat oikeastaan välttämättömiä ja myös oikeutettuja.³⁷ Muutos näkyi kielenkäytössäkin, sillä laillisia lakkoja kutsuttiin ”kysiksi lakoiksi”. Lakkolaiset saivat mediassakin sympatiaa, eikä heille esitetty yhtä kriittisiä kysymyksiä kuin yritysten edustajille.³⁸

Ammattijärjestöt eivät koskaan antaneet tukeaan laittomille lakoille

Ammattijärjestöt eivät kuitenkaan missään vaiheessa antaneet Ruotsissa täyttä tukeaan laittomille tai villeille lakoille. Tutkimuksen mukaan paikallistason edustajat eivät suhtautuneet niihin suopeasti edes vuosina 1975–1979.³⁹

Viimeistään 1990-luvun alussa kaksijakoinen suhtautuminen oli kaikkoonnut myös julkisuudesta. Kun ääriivasemmiston aktiivit menettivät ammattiyhdistyksissä asemiaan ja talouskriisi lievensi vastakkainasetteluja, laittomista lakoista pyrittiin eroon.⁴⁰

Työnantajapuolella villeihin lakkoihin on aina suhtauduttu kielteisesti. Myös Ruotsin työnantajyhdistyksen SAF:n (josta tuli sittemmin Svenskt Näringsliv) sisäiset säännöt vaativat työnantajia toimimaan korpilakkoja vastaan ja viemään tapauksia työtuomioistuimeen.⁴¹

Suomessa laittomat työtaistelut ovat liittyneet paitsi ammattiliittojen myös osittain työnantaja-puolen asenteisiin. Tutkimusten mukaan ainakin 1960–1970-luvuilla työnantajien asenteet synnyttivät lukuisia selkkauksia.⁴²

Tuolloin työnantajien järjestöt hyväksyivät ammattiyhdistysliikkeen edustajat neuvotteluosapuoliksi myös paikallistasolla. Yritysten johto kuitenkin usein vastusti tällaista yhteistoimintaa ja paikallisia neuvotteluja, mikä provosoi paikallisia työtaisteluita. Vaikka työnantajajärjestöt pyrkivät muuttamaan yritysjohtajien asenteita, kesti lähes kaksi vuosikymmentä, ennen kuin osallistavammat ajattelutavat yleistyivät.⁴³

Vielä nykyäänkin autoritaariset johtamisihanteet elävät Suomessa joillain työpaikoilla, mikä voi osaltaan myrkyttää osapuolten välisiä suhteita.⁴⁴

Tutkimusten mukaan työnantajilla ei aina ole kärsivällisyyttä käydä yhteistoimintaneuvotteluita ennen päätöksiä irtisanomisista tai lomautuksista, vaikka yhteistoimintalaissa näin edellytetään. Tämä voi aiheuttaa työntekijöissä ärtymystä ja johtaa laittomiin lakkoihin.⁴⁵

Merkkejä ammattiyhdistysliikkeen asennemuutoksesta voi olla ilmassa. Työmarkkinasuhteita tutkiva Satu Kalliola arvioi, että ammattiyhdistystoiminta on siirtymässä lakkoherkästä toiminnasta yhteistyökeskeisemmäksi. Pontimena on työttömyysriskin kasvu, joka saa ammattijärjestöt osallistumaan työpaikkoja kehittäviin ja tuottavuutta edistäviin toimiin.⁴⁶

Ammattijärjestöjen tulisi osoittaa rohkeutta ja johtajuutta, ja vaikuttaa aktiivisesti jäsentensä asenteisiin lainkuuliaisuutta edistävästi. Työnantajat taas voisivat suhtautua kärsivällisemmin yhteistoimintalain neuvotteluelvoitteeseen, mikä hälventäisi työntekijöiden ärtymystä lomautusten ja irtisanomisten yhteydessä.

Merkkejä asennemuutoksesta voi olla ilmassa

Lähteet

Suulliset lähteet

- Eriksson, Kurt, Medlingsinstitutetin sovittelija 2001–2015.
- Johnsson, Göran, Ruotsin metallityöntekijöiden liiton Metallindustriarbetareförbundetin puheenjohtaja 1993–2005.
- Kauppinen, Timo, valtiotieteiden tohtori.
- Koivu, Simopekka, asiantuntija, Elinkeinoelämän Keskusliitto EK.
- Lamminen, Johannes, tohtoriopiskelija, Turun Yliopisto.
- Lilja, Kari, professori (emeritus), Aalto Yliopiston Kauppakorkeakoulu.
- Milton, Jonas, Ruotsin palvelualan työnantajajärjestön Almegan toimitusjohtaja 2003–2015.
- Saloheimo, Jorma, Työtuomioistuimen presidentti.
- Stråth, Claes, Medlingsinstitutetin pääjohtaja 2006–2015.
- Trogen, Göran, Ruotsin palvelualan työnantajajärjestön Almegan toimitusjohtaja 1986–2003.

Kirjalliset lähteet

- Abrahamsson, Bengt (1967). *Konfliktkontroll och konfliktlösning. En studie av vilda strejker inom Svenska Metallindustriarbetareförbundet*.
- Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann (2003). *Svensk Arbetsrätt*, 13. painos, Norstedts Juridik AB, Stockholm.
- Andersson, Jan-Olof (1981). ”Påverkas reallönerna av strejker?” Jan-Otto Anderssonin toimittamassa teoksessa *Arbete och kredit: nationalekonomiska studier tillägnade Carl Erik Knoellinger på hans 75-årsdag*, Meddelanden från Stiftelsens för Åbo Akademi Forskningsinstitut, s. 105–120.
- Bruun, Niklas & Johansson, Caroline (2014). ”Sanctions for Unlawful Collective Action in the Nordic Countries and Germany”, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Issue 3, s. 253–271.
- Clegg, Hugh (1979). *The changing system of industrial relations in Great Britain*, Oxford, Blackwell.
- EK (2016). Lakkotilastot.
- Elvander, Nils (2006). ”Medling – Den senare utvecklingen.” Anne-Marie Egerön ja Birgitta Nyströmin toimittamassa teoksessa *Hundra år av medling i Sverige*. Jubileumsskrift. Medlingsinstitutet, Stockholm.
- Eriksson, Tor (1982). ”Reallöner strejker och kausalitet”, *Nationalekonomiska institutionen Åbo Akademi*.
- Göransson, Håkan (1988). *Kollektivavtalet som fredsplikt-instrument. De grundläggande förbuden mot stridsåtgärder i historisk och internationell belysning*. Stockholm, Juristförlaget.
- Helsingin Sanomat (2015): *Puuliitto lakkoon perjantaina*, <http://www.hs.fi/politiikka/a1305985003955>
- Johansson, Caroline & Malmberg, Jonas (2014). ”The right to strike: Sweden” Bernd Waasin toimittamassa teoksessa *The right to strike: a comparative view*. Kluwer Law International.
- Jokivuori, Pertti (2014). *Finland industrial relations profile*, Eurofound.

- Kairinen, Martti, Lamminen, Johannes, Murto, Jari, Rikkilä, Petri & Uhmavaara, Heikki (2012). ”Kollektiivisopimukset ja työrauha.” Report of the Prometheus-project, University of Turku, Faculty of Law.
- Kalliola, Satu (2005). ”Confronting a Changing economy: Union responses in Finland”, *Economic and industrial democracy*, Vol 26(2) s. 257–287.
- Karlson, Nils & Lindberg, Henrik (2013). *En ny svensk modell. Vägval på arbetsmarknaden. Sönderfall, omreglering, avreglering eller modernisering*. Studentlitteratur.
- Kauppinen, Timo (1994). *The Transformation of Labour Relations in Finland*. Ministry of Labour, Helsinki.
- Kettunen, Pauli (2002). ”Från arbetarfrågan till personalpolitik” Antti Kuusterän toimittamassa teoksessa *Ett storföretag och dess omvandling. Parteks hundraåriga historia*, s. 265–384. Partek Oyj Abp, Helsingfors.
- Kjellberg, Anders (2000). ”Arbetsgivarstrategier i Sverige” Carsten Ströby Jensenin toimittamassa teoksessa *Arbetsgivare i Norden. En sociologisk analyse af arbetsgivareorganisationen i Norge, Sverige, Finland og Danmark*. Nordiska Ministerrådet, Köpenhamn.
- Korpi, Walter (1967). *Vilda strejker inom Metall- och Verkstadsindustrien. En rapport till Svenska Metallindustriarbetareförbundet*.
- Korpi, Walter (1970). *Varför strejkar arbetarna? En sociologisk betraktelse över konflikter, makt och rätt på arbetsmarknaden*, Tiden, Stockholm.
- Lag om medbestämmande i arbetslivet, 1976:580, <https://lagen.nu/1976:580>.
- Lamminen, Johannes (2014). ”The right to strike: Finland” Bernd Waasin toimittamassa teoksessa *The right to strike: a comparative view*. Kluwer Law International.
- Lilja, Kari (1992). ”Finland. No longer the Nordic exception” Anthony Fernerin ja Richard Hymanin toimittamassa teoksessa *Industrial relations in the New Europe*, Blackwell.
- Lundh, Christer (2010). *Spelets regler. Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850–2010*. SNS förlag, Stockholm.
- Malm Lindberg, Henrik (2014). *Drömmen om jämlikhet. Socialdemokratins radikaliserings och den svenska modellens fall*. Atlantis förlag, Stockholm.
- Malm Lindberg, Henrik, Karlson, Nils & Grönbäck, Johanna (2015). *Ultima Ratio: Svenska konfliktregler i ett internationellt perspektiv*. Iustus förlag.
- Malmberg, Harri (1996). ”I Finland har vi centraliserat” Nils Erik Sandbergin toimittamassa teoksessa *Verkstadsindustrin, lönebildningen och framtiden. En festskrift.*, Sveriges Verkstadsindustrier.
- Mansner, Markku (1991). *I kamp och förhandling: Arbetsgivarernas i Finland centralförbund 1907–1982*, Helsinki.
- Mattila, Aarne (1993). ”Industrial conflicts and their mediation in the Finnish labour market from the 1800s to the 1980s” Pauli Kettusen toimittamassa teoksessa *Strike and social change*, Turun Kaupungin painatuskeskus.
- Medlingsinstitutet (2015). Medlingsinstitutets årsbok 2015.
- Nohrstedt, Stig Arne (1977). ”Bakgrunden till skogsarbetarstrejken 1975”, *Arkiv för studier i arbetarrörelsens historia* (Nr 11/12): s. 3–39.
- Nycander, Svante (2002). *Makten över arbetsmarknaden. Ett perspektiv på Sveriges 1900-tal*. SNS förlag, Stockholm.

Pelkonen, Jorma & Orasmaa, Pekka (1991). "Remedies and sanctions in industrial disputes. Finland" Anne Trebilcockin toimittamassa *Remedies and sanctions in industrial action. A preliminary relief*. International Labour Office, Geneve.

Ruotsin työtuomioistuimen tuomiot 1972:1, 1976:1, 1980:94 1984:106 ja 2008:26.

Rättegångsbalken 1942:740. (lagen.nu)

Salonaho, Harry (2015). *Förändringsbehov i Finlands arbetslagstiftning och arbetsmarknadsmekanismer*. Ekonomi och samhälle Nr 292, Svenska Handelshögskolan, Helsinki.

Schmidt, Folke (1970). "Rättsläget vid vilda strejker." *Svensk Juristtidning* 1970 s. 701–721.

SFS (2007:912). Förordning med instruktion för Medlingsinstitutet. Arbetsmarknadsdepartementet.

SOU (1991:13). *Spelreglerna på arbetsmarknaden. Rapport av löneförhandlingsutredningen*. Stockholm.

Statistisk årsbok (1945–1966). Statistisk årsbok för Sverige.

Stokke, Torgeir Aarvaag & Thörnqvist, Christer (2001). "Strikes and collective bargaining in the Nordic countries", *European Journal of industrial relations*, vol. 7(3), s. 245–267.

Stokke, Torgeir Aarvaag (2001). "Medling i de nordiska länderna" *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 7(2), s. 97–112.

Suviranta, Antti Johannes (1990). "Finland" *Arbetsrätten i Norden*. Nord 1990:4.

Tekniska Föreningen i Finland (2016). Konkurrenskraftsavtalet är godkänt, https://www.tfif.fi/sv/205/0/konkurrenskraftsavtalet_ar_godkant_4 hämtad 2016-09-25.

Thörnqvist, Christer (1994). *Arbetarna lämnar fabriken. Strejkrörelser i Sverige under efterkrigstiden, deras bakgrund förlopp och följder*. Arkiv förlag, Lund.

Thörnqvist, Christer (1998). "Hur trivialiteter blir ideologi. Vilda strejker i Arbetsdomstolen under 20 år" *Arkiv för studier i arbetarrörelsens historia* nr. 72.

Transportarbetaren (2015). "Finland stannar när transportarna går i strejk" <https://www.transport.se/Transportarbetaren/Start/Nyheter1/Finland-stannar-nar-arbetarna-gar-i-strejk/>

Äimälä, Markus, Åström, Johan, Rautiainen, Hannu & Nyssölä, Mikko (2005). *Finnish Labour Law in practice*, Werner Söderström Osakeyhtiö.

Viitteet

- ¹ Lakkojen kustannuksia on vaikea arvioida, koska aiheesta on hyvin vähän empiirisiä tutkimuksia. Esimerkiksi Anderssonin (1981) mukaan Suomessa lakot ovat vaikuttaneet reaali-palkkoihin, mutta Eriksson (1982) taas ei löytänyt vastaavasta todisteita.
- ² Salonaho (2015) s. 219. Laittomien lakkojen tilastot ovat EK:sta ja koskevat vuosia 2000–2013.
- ³ Lundh (2010).
- ⁴ Suomen ja Ruotsin lakkotilastoinnissa on ollut eroja. Suomen tilastoissa on vuoteen 1971 aliarvioitu lakkojen määrä, koska pieniä lakkoja ei kirjattu. Erilaiset tavat kerätä tilastoja eivät kuitenkaan vaikuta merkittävästi siihen, että Suomessa on yleisesti ottaen enemmän sekä laillisia että laittomia työtaisteluita kuin muissa pohjois-

maissa. Ks. myös Stokke & Thörnqvist (2001) s. 248–252, Thörnqvist (1994) s. 33–37.

- ⁵ Lamminen (2015) s. 202, Malmberg & Johansson (2015) s. 528, 533–534.
- ⁶ Kauppinen (1994) s. 318, Mansner (1991) s. 130.
- ⁷ Lundh (2010) s. 23.
- ⁸ Malm Lindberg (2014), s. 100–101, Thörnqvist (1994) s. 123–130.
- ⁹ Thörnqvist (1994), Nohrstedt (1977).
- ¹⁰ Kauppinen (1994), Mansner (1991), Malmberg (1996) s. 171–172.
- ¹¹ Tekniska Föreningen i Finland (2016).
- ¹² Kettunen (2002), Mattila (1993) s. 65–68.
- ¹³ Ks. esimerkiksi Helsingin Sanomat (2015) ja Transportarbetaren (2015).
- ¹⁴ Mansner (1991) s. 134–136.
- ¹⁵ Salonaho (2015) s. 247.
- ¹⁶ Karlson & Lindberg (2013) s. 137–141, Clegg (1979) s. 273.
- ¹⁷ Lilja (1992) s. 205.
- ¹⁸ Bruun & Malmberg (2005).
- ¹⁹ Salonaho (2015) s. 74.
- ²⁰ Kauppinen (1994) s. 242–245.
- ²¹ Kauppinen (1994) s. 242–244.
- ²² Lamminen (2016) vrt. myös Kairinen et al. (2012).
- ²³ Kauppinen (1994) s. 242–244.
- ²⁴ Thörnqvist (1998).
- ²⁵ Kjellberg (2000) s. 192, Malm Lindberg, Karlson & Grönbäck (2015) s. 145.
- ²⁶ Lundh (2010) s. 274–275, Nycander (2002) s. 418–421.
- ²⁷ Elvander (2006), SFS 2007:912.
- ²⁸ Jokivuori (2014), Malm Lindberg, Karlson & Grönbäck (2015) s. 156–157, Stokke (2001).
- ²⁹ Salonaho (2015) s. 223–224.
- ³⁰ Ruotsin työtuomioistuimen tuomio 2008:26.
- ³¹ Bruun & Johansson (2014).
- ³² Pelkonen & Orasmaa (1991) s. 13–16.
- ³³ Suviranta (1990) s. 120, 124; Äimälä et al. (2005) s.17, Adlercreutz & Mulder (2003) s. 182–184.
- ³⁴ Lundh (2010), Adlercreutz & Mulder (2003).
- ³⁵ Ruotsin työtuomioistuimen tuomiot 1972:1, 1976:1 ja 1984:106.
- ³⁶ Göransson (1988) s. 400.
- ³⁷ Korpi (1967), (1970), Abrahamsson (1967).
- ³⁸ Malm Lindberg (2014) s. 102–106.
- ³⁹ Thörnqvist (1998) s. 58–59.
- ⁴⁰ SOU (1991:13).
- ⁴¹ Schmidt (1970) s. 703.
- ⁴² Lilja (1992) s. 208–209, Kauppinen (1994) s. 245.
- ⁴³ Lilja (1992) s. 208–209, Kauppinen (1994) s. 245.
- ⁴⁴ Kalliola (2005) s. 284.
- ⁴⁵ Kairinen et al. (2012), Salonaho (2015) s. 215–216.
- ⁴⁶ Kalliola (2005) s. 283–284.

Elinkeinoelämän Valtuuskunta

Elinkeinoelämän Valtuuskunta EVA on vuonna 1974 perustettu elinkeinoelämän think tank, jonka tavoitteena on edistää suomalaisen yhteiskunnan pitkän aikavälin menestystä. EVA on Suomen merkittävin kohtaamispaikka ja verkosto elinkeinoelämän ja yhteiskunnan vaikuttajille. EVAlla on myös keskustelijan, haastajan ja unilukkarin rooli suomalaisessa yhteiskunnassa. Think tankille tyypillisesti EVAn tunnusmerkkejä ovat analyttisyys ja poleemisuus.

EVA selvittää ja arvioi yrityksille ja koko suomalaiselle yhteiskunnalle tärkeitä kehityssuuntia. Rajut ja nopeat kansainväliset muutokset asettavat koko yhteiskunnalle ja yritysten toiminnalle painavia vaatimuksia. EVAn tavoitteena on ajankohtaisen tiedon tuottaminen vallitsevista ilmiöistä sekä tuoreiden näkökulmien saattaminen yleiseen yhteiskunnalliseen keskusteluun. Suomen rooli kansainvälisessä toimintaympäristössä ja suomalaisten hyvinvoinnin ja kilpailukyvyn kehittäminen ovat keskeisiä kysymyksiä EVAn toiminnassa. Elinkeinoelämän omassa piirissä EVA pyrkii aikaansaamaan jatkuvaa keskustelua yritysten muutostarpeista.

Lisätietoja: www.eva.fi



*Elinkeinoelämän Valtuuskunta EVAn julkaisemat EVA analyysit ottavat kantaa ajankoh-
taisiin kysymyksiin ja tarjoavat toimenpide-ehdotuksia. Analyysien kirjoittajat vastaavat
esitetystä mielipiteistä, jotka eivät välttämättä edusta EVAn kantaa.*

Analyysit ovat ladattavissa EVAn kotisivuilta www.eva.fi.

ISSN 2342-0774 (Painettu)

ISSN 2342-0782 (PDF)