

---

# SUOMEN TAUTI

---

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

**HENRIK MALM LINDBERG**

Taloushistorioitsija **Henrik Malm Lindberg** on Ruotsin elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen Ration työmarkkinatutkija ja työskentelee maahanmuuttotutkimuksen valtuuskunnassa Delmissä.

- 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. Laitonta lakkoilua ovat lisänneet ammattiyhdistysliikkeen sisäiset valtataistelut ja kauna maan hallitusta kohtaan.
- Ruotsissa laittomat lakot pystyttiin kitkemään miltei kokonaan 1990-luvulla, kun palkkamalli uudistettiin niin sanotuksi teollisuus-sopimukseksi, jossa vientiteollisuus määrittelee palkankorotusnormin. Lisäksi työriitojen sovittelussa ja työtuomioistuimessa on Ruotsissa paremmat mahdollisuudet tukea työrauhaa.
- Yhteistyötä työmarkkinoilla voisi Suomessakin lisätä sääntö, jonka mukaan sovittelussa ei voida ylittää kansainväliselle kilpailulle avoimien alojen palkkanormia. Työtuomioistuin 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 ilmapiiriä.<sup>1</sup>

Vaikka Suomen ja Ruotsin työmarkkinat muistuttavat paljon toisiansa, laittomien lakkojen suhteen maat eroavat kuin yö ja päivä. Vuosina 2000–2015 Suomessa oli yli 1 600 laitonta lakkoa, mutta Ruotsissa vain 31 (kuvio 1). Vuositasolla jopa 80–100 prosenttia lakoista on ollut Suomessa laittomia.<sup>2</sup>

Suomessa myös seuraukset laittomista lakoista ovat huomattavammat 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?

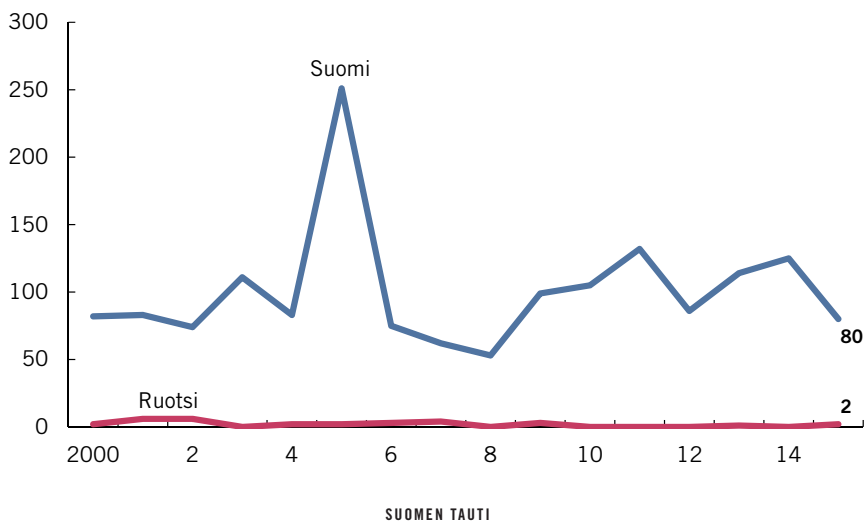
## VANHAT VASTAKKAINASETELUT VOIMISSAAN

Yksi syy Suomen lakkoherkkyteen 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.<sup>3</sup>

Suomen työtaisteluiden historia on kautta 1900-luvun ollut huomattavasti synkempi kuin Ruotsin. Molemmissa maissa kiivainta työtaisteluiden aikaa olivat vuodet 1976–1985, mutta tuolloinkin Suomessa järjestettiin kaikkiaan yli 17 000 työtaistelua ja Ruotsissa alle 1 400.<sup>4</sup> (Taulukko.)

### KUVIO 1 LAITTOMIEN LAKKOJEN MÄÄRÄ SUOMESSA JA RUOTSISSA VUOSINA 2000–2015

LÄHDE: MEDLINGSINSTITUTET (2015), ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO.



# LAKKO, LAITON 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 palkkausehtojen tai voimassa olevien työehtosopimusten muuttamiseen, ja sen tulee kohdistua vastapuoleen, eli painostaa sitä myönnytyksiin.

Oikeudellisesti työtaistelutoimet jaetaan laittomiin ja laillisiin. Laiton työtaistelu, kuten **laiton 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 villeistä 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.<sup>5</sup>

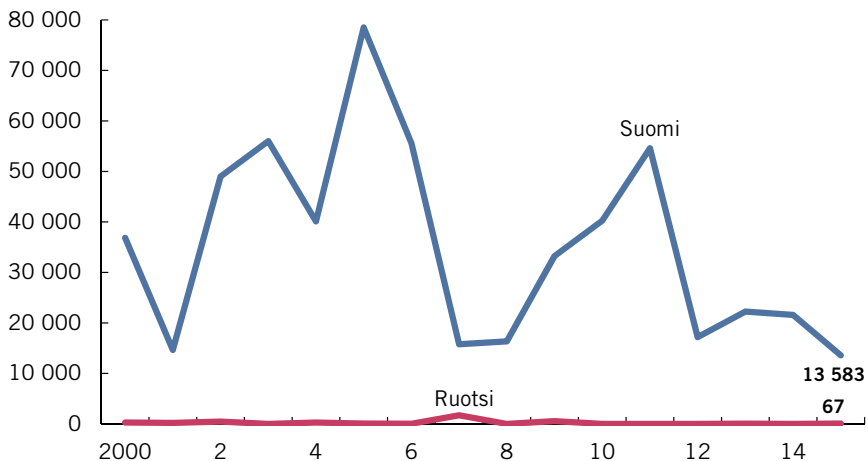
## TAULUKKO KAIKKI TYÖTAISTELUT JA NIISSÄ MENETETYT TYÖPÄIVÄT SUOMESSA JA RUOTSISSA VUOSINA 1946–2015

LÄHTEET: MANSNER (1991), ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO, MEDLINGSINSTITUTET (2015), STATISTISK ÅRSBOK (1945–1966).

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

## KUVIO 2 LAITTOMISSA LAKOISSA MENETETTYJEN TYÖPÄIVIEN MÄÄRÄ SUOMESSA JA RUOTSISSA VUOSINA 2000–2015

LÄHDE: MEDLINGSINSTITUTET (2015), ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO.



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.

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

Silti ilmapiiri työmarkkinoilla ei parantunut.<sup>6</sup> 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 30 vuotta kestäneelle työrauhalle ja vähäiselle lakkoherkkyydelle.<sup>7</sup>

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 selittää molemmissa maissa tiettyjen työntekijäryhmien taistelunhalu. Yleensä lakkoja johtivat äärivasemmistoon 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.<sup>8</sup> Laittomien työtaistelujen huippunoteeraus nähtiin vuonna 1975, kun esimer-

kiksi yli 15 000 metsätyöläistä meni yli kymmeneksi viikoksi villiin lak-  
koon vastalauseena alan palkkajärjestelmälle.

Suomessa laittomien työtaistelujen määrä oli jopa yli tuhat jokaise-  
na vuonna ajanjaksolla 1973–1984<sup>9</sup>, ja villedä lakkoja puhkesi etenkin  
suurehkoilla teollisuustyöpaikoilla. Ne johtuivat pitkälti sosiaalidemo-  
kraattien ja kommunistien sisäisestä taistelusta Suomen Ammattiliitto-  
jen Keskusjärjestössä SAK:ssa sekä toisaalta enemmistön ja vähemmis-  
tön taistelusta Suomen Kommunistisessa Puolueessa SKP:ssa.

---

## Ammattiliitot ovat käyttäneet lakkoasetta valtataisteluissaan.

---

Ammattiyhdistysliikkeen sisäisessä valtataistelussa käytettiin siis  
aseina laillisia ja laittomia lakkoja. Kilpailevat ammattijärjestöt taiste-  
livat keskenään työntekijöiden suosiosta, eikä niillä ollut halua tai voi-  
mia estää laittomia lakkoja.<sup>10</sup>

Tämä poliittinen kilpailu selittää Suomen suurta laittomien lak-  
kojen määrää ainakin 1990-luvun alkupuolelle asti. Sen jälkeen kom-  
munistien vaikutus on vähentynyt ja ammattiyhdistysliikkeestä on tul-  
lut yksimielisempi.

Silti merkkejä suomalaisen ammattiyhdistysliikkeen sisäisestä riitai-  
suudesta – vanhoista vastakkainasetteluista – näkyy yhä. Tänä vuon-  
na enemmistö ammattijärjestöistä allekirjoitti kilpailukykysojimuksen,  
mutta eivät suinkaan kaikki. Ulkopuolelle jäivät esimerkiksi auto- ja kul-  
jetusalan AKT, Elintarvikeliitto ja Rakennusliitto.<sup>11</sup>

Villien lakkojen ongelmaa pohdittiin Suomessa useammassakin yhte-  
ydessä, ja vuonna 1985 hyvityssakkoja korotettiin tuntuvasti.<sup>12</sup> Vaikka  
laittomat työtaistelut vähenivät 1990-luvun alussa, niiden taso pysyi  
kansainvälisesti katsoen yhä erittäin korkeana.



## OSA 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 suosittelevat jäseniään osallistumaan mielenosoitukseen vapaa-ajallaan.<sup>13</sup>

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.<sup>14</sup>

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

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 keskitetyt työehtosopimusneuvottelut perustellaan sillä, että ne vähentävät työtaistelujen riskiä<sup>16</sup>, mutta tämä näyttää pätevän vain *laillisiin* työtaisteluihin.

Suomessa keskittäminen ja hallituksen puuttuminen palkanmuodotukseen ovat pikemminkin lisänneet ristiriitoja.<sup>17</sup> Suomen palkkaneuvotteluihin on liittynyt aimo annos tulopolitiikkaa, ja hallitus on vaikuttanut suoraan sopimusneuvotteluihin ja välillisesti sopimusten yleissitovuu- den vahvistamisen kautta. Yleissitovan työehtosopimuksen ehdot ovat minimiehtoja kaikille työehtosopimuksen soveltamisalan työntekijöille.<sup>18</sup>

Ruotsissakin työehtosopimukset ovat suhteellisen keskitettyjä, mutta hallitus ei puutu asioihin paljoakaan. Ruotsissa on myös lähtökohtaisesti enemmän paikallisia neuvotteluja kuin Suomessa.<sup>19</sup>

Yksi lakkoaktiivisuutta Suomessa nostanut tekijä on luultavasti ollut palkkaliukuma: työntekijät ovat vaatineet paikallisesti enemmän kuin keskitetyt sopimukset ovat taanneet.

---

## Osa järjestöistä on suhtautunut lakkoihin opportunistisesti.

---

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.<sup>20</sup>

Tämä näkyy etenkin 1970–1990-luvuilla, jolloin yksityisen sektorin lakot keskittyivät teollisuuteen, lähinnä suuriin paperitehtaisiin ja muutamisiin konepajayhtiöihin.<sup>21</sup> Silti paperi- ja konepajateollisuudessa lakoja ei juurikaan käytetty estämään yritysten järkeistämistä 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 myönnytykseen, ja liitot ovat pitäneet tätä strategiaa myös menestyksellisenä.<sup>22</sup>

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!”<sup>23</sup>

## 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.)

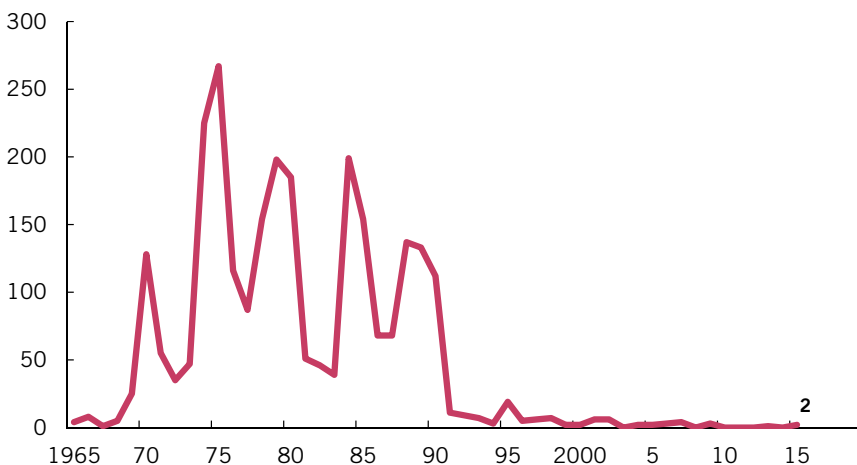
Tuolloin Ruotsin palkkamalli alkoi välivaiheiden jälkeen muuttua nykyisenkaltaiseksi vientialoja painottavaksi niin kutsutuksi teollisuussopimukseksi (industriavtalet). 1990-luvun muutosten jälkeen Ruotsista on tullut poikkeuksellisen työrauhan maa.

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

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

### KUVIO 3 LAITTOMAT LAKOT RUOTSISSA VUOSINA 1965–2015

LÄHDE: MEDLINGSINSTITUTET (2015).



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

Ruotsin tuolloisen metallialan työntekijöiden liiton Metallindustriarbetareförbundetin puheenjohtajan Göran Johnssonin mukaan muutokseen vaikutti useampi jo 1970-luvulla muutostilassa ollut asia. Työtaistelut alkoivat vähentyä, kun ammattiliittojen radikaali siipi menetti kannatustaan. Lisäksi ammattiliitot saivat vaikutusvaltaa riitakysymyksissä, kun Ruotsissa säädettiin työturvallisuuslaki (Arbetsmiljölöag) ja neuvotteluvelvollisuutta määrittelevä yhteistoimintalaki (Lag om medbestämmande i arbetslivet).

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

---

## Olisi pyrittävä löytämään uusia paikallisen neuvottelun tapoja.

---

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.<sup>25</sup>

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 (industriavta-

let). Näistä kahdesta sopimuksesta tuli toimivan palkanmuodostuksen peruskivi.

Teollisuuden osapuolet päättivät ottaa yhdessä vastuun rakentavien liittokohtaisten neuvottelujen käynnistämisestä. Tavoitteena oli päästä tasapainoiseen tuloksiin, jotka turvaisivat kilpailukyvyn – ilman työtaistelutoimia.<sup>26</sup>

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

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 selventää keskitetyn ja paikallisen neuvottelun välisiä suhteita sekä antaa osapuolille vähitellen mahdollisuuksia määrätä sopimuksista paikallisesti.

## SOVITTELU SIDOTTU PALKKANORMIIN

Tukea työrauhalle ja laittomien lakkojen vähentämiseksi voidaan hakea myös muista työmarkkinainstituutioista. Ruotsissa sekä työriitojen sovittelujärjestelmä että työtuomioistuin toimivat hieman 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 toimeksianto ja valtuutus.

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

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

---

## Myös sovittelujärjestelmän uudistamista kannattaisi harkita.

---

Ruotsissa on vahvistettu lailla, että palkkanormi riippuu kilpailulle alttiista aloista eli ventialoista, joiden on solmittava työehtosopimukset ensin. Kun palkkanormi on määritelty, Medlingsinstitutetin on sovitte- lussa pyrittävä siihen, ettei normia ylittäviä sopimuksia synny.<sup>27</sup> Tämän säännön työmarkkinaosapuolet ovat hyväksyneet.<sup>28</sup>

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 valmiste-

luja neuvottelujen helpottamiseksi sekä tarkkaa tietoa erimielisyyksiä aiheuttavista kysymyksistä.<sup>29</sup>

## 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 uhall palaamaan työhön. Väliaikaista päätöstä haluavan osapuolen on osoitettava todennäköisiä syitä kanteelleen.<sup>30</sup>

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

Suomessa ei ole samanlaista väliaikaisten päätösten prosessia.<sup>32</sup> 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 liitolle 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 sakkotaso määräämällä lähempänä enimmäismäärää olevia sakkoja.

# KOLMIKANNAN OMA OIKEUSISTUIN

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

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

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

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: jäsenenä 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 käräjäoikeuksissa. Työtuomioistuimen tuomio on lopullinen, eikä siitä voida valittaa, ellei tuomio ole ollut selvästi virheellinen.

Ilkka Haavisto

Ilkka Haavisto on Elinkeinoelämän valtuuskunnan EVAn tutkimuspäällikkö.



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.<sup>33</sup>

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 erimielisyttä, riidan sai viedä työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Näiden varhaisten tuomioiden on arvioitu johtaneen siihen, että työrauhavelvoitteesta tuli Ruotsissa vahva periaate.<sup>34</sup> 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.<sup>35</sup>

## NEUVOTTELUVELVOLLISUUS PAINOTTA VASTUUTA

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

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

Neuvottelun tarkoituksena on varmistaa, että työtaistelun aloittaneen osapuolen vaatimuksia käsitellään. Neuvottelussa selvitetään, mitä on tapahtunut ja mikä on aiheuttanut laittoman työtaisteluun.

Prosessin kuluessa molempien osapuolten on sovittava, 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 veloitetaan siis selvästi tekemään yhteistyötä työrauhan säilyttämiseksi ja oikeusjärjestyksen kunnioittamiseksi. Suomessa ei ole vastaavaa veloitetta, 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.<sup>37</sup> Muutos näkyi kielenkäytössäkin, sillä laillisia lakkoja kutsuttiin ”kesyiksi lakoiksi”. Lakkolaiset saivat mediassakin sympatiaa, eikä heille esitetty yhtä kriittisiä kysymyksiä kuin yritysten edustajille.<sup>38</sup>

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.<sup>39</sup>

Viimeistään 1990-luvun alussa kaksijakoinen suhtautuminen oli kaikonnut myös julkisuudesta. Kun äärivasemmiston aktiivit menettivät ammattiyhdistyksissä asemiaan ja talouskriisi lievensi vastakkainasetteluja, laittomista lakoista pyrittiin eroon.<sup>40</sup>

---

## Laittomat lakot ovat liittyneet myös työnantajien asenteisiin.

---

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

Suomessa laittomat työtaistelut ovat liittyneet paitsi ammattiliittojen myös osittain työnantajapuolen asenteisiin. Tutkimusten mukaan ainakin 1960–1970-luvuilla työnantajien asenteet synnyttivät lukuisia selkkauksia.<sup>42</sup>

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.<sup>43</sup>

Vielä nykyäänkin autoritaariset johtamisihanteet elävät Suomessa joillain työpaikoilla, mikä voi osaltaan myrkyttää osapuolten välisiä suhteita.<sup>44</sup> 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.<sup>45</sup>

Merkkejä ammattiyhdistysliikkeen asennemuutoksesta voi olla ilmassa. Työmarkkinasuhteita tutkiva Satu Kalliola arvioi, että ammattiyhdistystoiminta on siirtymässä lakkoherkästä toiminnasta yhteistyökes-

keisemmäksi. Pontimena on työttömyysriskin kasvu, joka saa ammattijärjestöt osallistumaan työpaikkoja kehittäviin ja tuottavuutta edistäviin toimiin.<sup>46</sup>

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

## 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 työtaisteluja kuin muissa pohjoismaissa. 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.

# LÄHTEET

## HAASTATTELUT

- 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.

## KIRJALLISUUS

- ABRAHAMSSON**, B. (1967). *Konfliktkontroll och konfliktlösning. En studie av vilda strejker inom Svenska Metall-industriarbetareförbundet.*
- ADLERCREUTZ**, A. ja Mulder, B. J. (2003). *Svensk Arbetsrätt*, 13. painos, Norstedts Juridik AB, Stockholm.
- ANDERSSON**, J.-O. (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**, N. ja Johansson, C. (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**, H. (1979). *The changing system of industrial relations in Great Britain*, Oxford, Blackwell.
- EK** (2016). Lakkotilastot.
- ELVANDER**, N. (2006). ”Medling – Den senare utvecklingen.” Anne-Marie Egerön ja Birgitta Nyströmin toimittamassa teoksessa *Hundra år av medling i Sverige*. Jubileumsskrift. Medlingsinstitutet, Stockholm.
- ERIKSSON**, T. (1982). ”Reallöner strejker och kausalitet”, *Nationalekonomiska institutionen Åbo Akademi*.
- GÖRANSSON**, H. (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**, C. ja Malmberg, J. (2014). "The right to strike: Sweden" Bernd Waasin toimittamassa teoksessa *The right to strike: a comparative view*. Kluwer Law International.
- JOKIVUORI**, P. (2014). *Finland industrial relations profile*, Eurofound.
- KAIRINEN**, M., Lamminen, J., Murto, J., Rikkilä, P. ja Uhmavaara, H. (2012). "Kollektiivisopimukset ja työrauha." Report of the Prometheus-project, University of Turku, Faculty of Law.
- KALLIOLA**, S. (2005). "Confronting a Changing economy: Union responses in Finland", *Economic and industrial democracy*, Vol 26(2) s. 257–287.
- KARLSON**, N. ja Lindberg, H. (2013). *En ny svensk modell. Vägval på arbetsmarknaden. Sönderfall, omreglering, avreglering eller modernisering*. Studentlitteratur.
- KAUPPINEN**, T. (1994). *The Transformation of Labour Relations in Finland*. Ministry of Labour, Helsinki.
- KETTUNEN**, P. (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**, A. (2000). "Arbetsgivarstrategier i Sverige" Carsten Ströby Jensenin toimittamassa teoksessa *Arbets-givere i Norden. En sosiologisk analyse af arbetsgiverorganiseringen i Norge, Sverige, Finland og Danmark*. Nordiska Ministerrådet, Köpenhamn.
- KORPI**, W. (1967). *Vilda strejker inom Metall- och Verkstadsindustrien. En rapport till Svenska Metallindustri-arbetareförbundet*.
- KORPI**, W. (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**, J. (2014). "The right to strike: Finland" Bernd Waasin toimittamassa teoksessa *The right to strike: a comparative view*. Kluwer Law International.
- LILJA**, K. (1992). "Finland. No longer the Nordic exception" Anthony Fernerin ja Richard Hymanin toimittamassa teoksessa *Industrial relations in the New Europe*, Blackwell.
- LUNDH**, C. (2010). *Spelets regler. Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850–2010*. SNS förlag, Stockholm.
- MALM** Lindberg, H. (2014). *Drömmen om jämlikhet. Socialdemokratins radikaliserings och den svenska modellens fall*. Atlantis förlag, Stockholm.
- MALM** Lindberg, H., Karlson, N. ja Grönbäck, J. (2015). *Ultima Ratio: Svenska konfliktregler i ett internationellt perspektiv*. Iustus förlag.
- MALMBERG**, H. (1996). "I Finland har vi centraliserat" Nils Erik Sandbergin toimittamassa teoksessa *Verkstadsindustrin, lönebildningen och framtiden. En festskrift.*, Sveriges Verkstadsindustrier.
- MANSNER**, M. (1991). *I kamp och förhandling: Arbets-givarnas i Finland centralförbund 1907–1982*, Helsinki.



- MATTILA, A.** (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, S. A.** (1977). "Bakgrunden till skogsarbetarstrejken 1975", *Arkiv för studier i arbetarrörelsens historia* (Nr 11/12): s. 3–39.
- NYCANDER, S.** (2002). *Makten över arbetsmarknaden. Ett perspektiv på Sveriges 1900-tal*. SNS förlag, Stockholm.
- PELKONEN, J.** ja Orasmaa, P. (1991). "Remedies and sanctions in industrial disputes. Finland" Anne Trebilcockin toimittamassa teoksessa *Remedies and sanctions in industrial action. A preliminary relief*. International Labour Office, Geneve.
- RUOTSIN** työtuoimioistuimen tuomiot 1972:1, 1976:1, 1980:94 1984:106 ja 2008:26.
- RÄTTEGÅNGSBALKEN** 1942:740. (lagen.nu)
- SALONAHO, H.** (2015). *Förändringsbehov i Finlands arbetslagstiftning och arbetsmarknadsmekanismer*. Ekonomi och samhälle Nr 292, Svenska Handelshögskolan, Helsingki.
- SCHMIDT, F.** (1970). "Rättsläget vid vilda strejker." *Svensk Juristtidning* 1970 s. 701–721.
- SFS** (2007:912). Förordning med instruktion för Medlings-institutet. Arbetsmarknadsdepartementet.
- SOU** (1991:13). *Spelreglerna på arbetsmarknaden. Rapport av löneförhandlingsutredningen*. Stockholm.
- STATISTISK** årsbok (1945–1966). Statistisk årsbok för Sverige.
- STOKKE, T. A.** ja Thörnqvist, C. (2001). "Strikes and collective bargaining in the Nordic countries", *European Journal of industrial relations*, vol. 7(3), s. 245–267.
- STOKKE, T. A.** (2001). "Medling i de nordiska länderna" *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 7(2), s. 97–112.
- SUVIRANTA, A. J.** (1990). "Finland" *Arbetsrätten i Norden*. Nord 1990:4.
- TEKNISKA** Föreningen i Finland (2016). Konkurrenskrafts-avtalet är godkänt, [https://www.tfif.fi/sv/2015/0/konkurrenskraftsavtalet\\_ar\\_godkant\\_4](https://www.tfif.fi/sv/2015/0/konkurrenskraftsavtalet_ar_godkant_4) hämtad 2016-09-25.
- THÖRNQVIST, C.** (1994). *Arbetarna lämnar fabriken. Strejkrörelser i Sverige under efterkrigstiden, deras bakgrund förlopp och följder*. Arkiv förlag, Lund.
- THÖRNQVIST, C.** (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, M., Åström, J., Rautiainen, H. ja Nyssölä, M.** (2005). *Finnish Labour Law in practice*, Werner Söderström Osakeyhtiö.