

# ”Märket” och medlingsinstitutet

– och varför den svenska modellen  
inte kan tillämpas i Finland

**D**en svenska löneformationsmodellen, eller vad som kallas industrinormeringen och *märket*, har blivit aktuell även i Finland. Man har diskuterat ”märkets” införande och även försökt implementera det i några avtalsrundor under de senaste sju åren. Motiveringen för en exportindustrinormering av lönehöjningarna har varit att Finlands internationella konkurrenskraft och kostnadsnivå endast kan säkras med hjälp av ett sådant system, när devalveringar av valutan inte längre är möjliga på grund av landets medlemskap i valutaunionen. I denna artikel ska jag beskriva det svenska ”märket” utifrån ett arbetsmarknadsperspektiv. Utöver detta lägger jag fram ett argument om att detta ”märke” inte med framgång kan anpassas till de finländska arbetsmarknaderna i den form som regeringen Orpos regeringsprogram förutsätter. Mitt fokus ligger på arbetsmarknaden, inte på nationalekonomin, kostnadsnivån eller den internationella konkurrenskraften.

Det har i Finland förts en samhällsdebatt om att införa en exportindustrinormering av löneutvecklingen, men planerna har inte framskridit och de senaste förhandlingsrundorna har varit besvärliga med många strejker och arbetskonflikter som konsekvens (se till exempel Kjellberg 2023). Ingen enighet finns om vilken lönenormering som skall gälla i Finland. Samtidigt har också arbetsgivarorganisationer trätt ut ur de gamla förhandlingskonstellationerna om partssamarbete, och arbetsmarknadsmodellen har allt mera börjat påminna om ”allena överenskommet” för att alludera till en bok av sociologerna Anu Suoranta och Anu-Hanna Anttila från 2010 om det gamla förhandlingssystemets kollaps och transformation (Suoranta & Anttila 2010).

Som en konsekvens av den halvfärdiga övergången till industrinormering har arbetsmarknadssystemet i allt högre grad varit kaotiskt, sedan de inkomstpolitiska helhetsavtalen (finska: *tupo*) slopades år 2007 (Helander & Nylund 2012, 6) och speciellt under de förhandlingsrundor där andra centraliserade löneavtal inte har kunnat slutas.

Jag skall återkalla i minnet de senaste årens utveckling inom arbetsmarknaden och de olika försöken att få till stånd ett *märke* i Finland. Redogörelsen baseras på Anders Kjellbergs (2023) beskrivning av utvecklingen i Finland under de gångna knappa tio åren.

Sedan konkurrenskraftsavtalet 2016 har branschvisa avtal ingåtts (med undantag för pappersindustrin). EK (Finlands näringsliv) ändrade sina stadgar år 2015 och förklarade sig upphöra vara förhandlingspart, vilket i praktiken gjorde slut på centraliserade, nationella avtal. Men man har kontinuerligt försökt åstadkomma en lönenormering, där den konkurrensutsatta branschen skulle sätta ett *märke* på lönehöjningarna. Under samma tid som konkurrenskraftsavtalet ingicks, förhandlades också ett preliminärt ramavtal, enligt vilken ”industrin och andra konkurrensutsatta branscher skulle sätta en övre gräns för löneökningarna” (Kjellberg 2023, s. 28). Men skogsindustrin var inte nöjd och konsekvensen blev att denna arbetsgivarorganisation samt också Metallarbetarna och Industrifacket på löntaarsidan slutade förhandla och initiativet kollapsade. Sedan dess har Skogsindustrin trätt ut ur EK och de meddelade år 2020 att de inte längre ingår några branschavtal, utan vill ha ner avtalen på företagsnivå (och i skogsindustrikoncernen UPM Kymmene fall ner på affärsområdesnivå) (Kaitila m. fl. 2022, s.

483). Också Teknologindustriin meddelade 2021 att de inte längre förhandlar om nationella branschavtal. Detta har försvårat utformningen av en exportlönemodell. Men enligt Kjellberg (2023, s. 29) ”förverkligades en sorts industrinorm” 2017–18 i och med Teknologindustriin och Industrifacketts avtal med 3,2% löneförhöjningar under en tvåårsperiod. Arbetsgivarorganisationerna koordinerade sin linje och riksförlikningsmannen gav heller inte efter för högre lönekrav. Under avtalsrörelserna 2019–20 och 2021–22 utgjorde teknikindustriin normen. Man testade i den föregående förhandlingsrundan första gången ett liknande system som i Sverige. De offentligt anställda fick emellertid i den senare rundan 2021–22 en högre förhöjning än ”den allmänna linjen”, men avtalets förhöjningar bands till industrinormen, ehuru med högre förhöjningar än i det normerande avtalet. (Kjellberg 2023, s. 26–31)

För tillfället finns ingen enighet om vilken löneformationsmodell som skall tillämpas i Finland. Offentligt anställda har motsatt sig införandet av en exportindustrinorm för att man befarar sig bli kvar i en lönegrop för all framtid. Således har arbetsmarknadsparterna inte kunnat fortsätta förhandla om modellen och landets regering har trätt in som part med hot om att lagstifta om vilken modell som skall tillämpas i framtiden.

### *Förslaget om en exportindustrinormering för Finland*

Som ovan nämnts misslyckades initiativet med industrinormeringen och det förverkligades istället så att säga köksvägen genom en hård koordinering bland arbetsgivarna och genom riksförlikningsmannens linjedragningar vid arbetstvister.

Nu försöker man införa *märket* på nytt i en mer centraliserad form. I Regeringen Orpos program står följande om industrinormeringen:

I syfte att öka den finländska konkurrenskraften på lång sikt stärker regeringen den exportdrivna arbetsmarknadsmodellen. Lagen om medling i arbetstvister ska ändras så att den allmänna linjen för justering av löner inte kan överskridas genom ett förlikningsförslag från riksförlikningsmannens byrå eller en förlikningsnämnd. Regeringen utreder metoder för att förebygga

arbetskonflikter och främja frivillig medling. (Statsrådet 2023, s. 65)

Metaforen som ofta används i den politiska retoriken är att ”kakan måste bakas innan den kan delas”. Tanken bygger på en illusion om att endast exportsektorn är produktiv och står för värdeökning. Visserligen är de nordiska länderna så kallade öppna ekonomier som är beroende av internationell handel. Men det är ett strategiskt missförstånd att förbise att allt arbete är värdeökande. En medicinsk innovation som skulle åstadkomma evig ungdom och friska arbetare skulle till exempel utveckla samhällsekonomin enormt utan att någon koppling till export eller internationell handel skulle behövas. Servicesektorn står numera för en allt större andel av ökningen av BNP. Service är den näringslivssektor som har vuxit starkast mätt i andelen av alla sysselsatta sedan andra världskriget, och den förväntas växa ytterligare i takt med en åldrande men köpkraftig befolkning (Calmfors 2018; [https://www.stat.fi/tup/suomi90/helmikuu\\_sv.html](https://www.stat.fi/tup/suomi90/helmikuu_sv.html)).

Den nu föreslagna metoden för införandet av *märket* är alltså att regeringen lagstiftar ett tak för löneförhöjningarna. Rent tekniskt går det inte direkt och entydigt till så, eftersom kollektivavtalsförhandlingar i princip kan leda till hur stora förhöjningar som helst. Men i praktiken betyder initiativet att man inte kan få högre förhöjningsprocent än i den märkessättande exportsektorns avtal genom en arbetskonflikt där saken tas till riksförlikningsmannen.

Regeringen har dock blivit tveksam gällande skrivningen i regeringsprogrammet. Man har betonat att det vore bäst om arbetsmarknadsparterna sinsemellan skulle förhandla fram en modell för industrinormering. Det har spekulerats vad det beror på, när regeringen i andra arbetslivsfrågor har trätt in på marknaden och stiftar lagar som kraftigt förändrar balansen mellan arbete och kapital. Regeringen är nu en arbetsmarknadspart och politiska strejker har brutit ut som följd av detta. I skrivande stund pågår en strejk inom exportsektorn utlyst av FFC och ett antal förbund för fjärde veckan i rad.

## Den svenska modellen

Den svenska modellen introducerades i och med Industriavtalet år 1997 (Kjellberg 2023; Vartiainen i Laakso 2016). Alla nordiska länder använder sig av industrilönenormering (Kjellberg 2023). I Sverige koordineras *märket* i stor utsträckning av Medlingsinstitutet som grundades år 2000.

Det skulle finnas mycket att skriva om den svenska modellen och så har också gjorts. Exempelvis Anders Kjellberg (2023) beskriver utförligt hur *märket* fungerar. I detta sammanhang räcker det med att konstatera att *märket* har en starkt moraliskt bindande karaktär och ”upprätthålls genom ett starkt socialt tryck och skambeläggning av parter som försöker bryta mot normen” (Calmfors 2018, s. 4).

*Märket* har följande beståndsdelar och mekanismer. Jag citerar Lars Calmfors:

Åtaganden från parterna i industrin att verka för att ”kostnadsmärket” inom industrin blir den norm som också övriga parter på arbetsmarknaden ska hålla sig till.

Acceptans i förhandlingsordningsavtalen i den offentliga sektorn för att lönekostnadsökningarna där ska anpassa sig till industrins normering.

Intern samordning inom både Svenskt Näringsliv och [fackcentralen] LO.

Medlingsinstitutets uppgift enligt sin instruktion att bidra till att industrins lönenormering upprätthålls. (Calmfors 2018, s. 4)

För avsteg från normen krävs:

Samtycke från motparten. Det får alltså inte framtvings genom konflikt.

De som avtalar om avsteg från normen ansvarar själva för att övertyga övriga parter om skälen så att inte kompensationskrav blir följden.

Avsteg från normen ska vara ett led i en långsiktig förändringsprocess t ex för att åstadkomma relativa löneförändringar. (Medlingsinstitutet 2009, s. 25)

Den svenska arbetsmarknaden skiljer sig från den finländska såtillvida att industritjänstemännens fackliga organiseringsgrad är mycket hög och de har stort inflytande på industrinormens utformning i avtalsförhandlingarna (Kjellberg 2023).

En viss flexibilitet erbjuds av att lönenivån ofta inte sätts centraliserat eftersom avtalen är sifferlösa (Calmfors 2018, 5). Lönerna kan reagera enligt marknaderna genom löneglidningar eller ”helt lokalt framförhandlade löneökningar”. Men Calmfors kritiserar dessa mekanismer och menar att de inte reagerar i tillräcklig grad enligt marknadsläget inom de olika arbetsmarknaderna (Calmfors 2018, s. 5).

## Problem med den svenska modellen

*Märket* har också kritiserats i Sverige, trots att det råder en relativt utbredd konsensus om att systemet fungerar och är fördelaktigt för ekonomin och löneutvecklingen. Den främsta kritiken av lönenormeringen i Sverige har presenterats av professor Lars Calmfors (2009; 2018). Han har bland annat konstaterat att ”vi förmodligen har överskattat fördelarna med det nuvarande lönebildningssystemet” (Calmfors i Medlingsinstitutet 2009, s. 9).

Calmfors pekar speciellt på tjänstesektorns ökade betydelse i länder med en åldrande befolkning. Han kräver större flexibilitet i normeringen, speciellt avseende allokering av arbetare till lediga jobb. Han anser att systemet för närvarande är alltför stelt och att det inte — i ambitionen att behålla låga lönehöjningar och en låg kostnadsnivå i förhållande till konkurrentländerna — tar hänsyn till arbetskraftsbristen och allokeringsbehovet av arbetskraft.

Låga löneökningar i hela ekonomin, styrda av ett lågt industrimärke, kan antas påverka sysselsättningen positivt: fler lågkvalificerade kommer i sysselsättning. Men samtidigt accentueras problemen med brist på och ineffektiv allokering av mer kvalificerad arbetskraft. [...] I så fall finns en konflikt mellan sysselsättnings- och allokeringsmål. Fortsatt lönenormering enligt dagens principer riskerar att lägga alltför liten vikt vid allokeringmålet.” (Calmfors 2018, s. 5)

Calmfors (2018) kritiserar i synnerhet möjligheterna att göra relativa löneförändringar i det nuvarande systemet. Han anser detta också vara ett jämställdhetsproblem eftersom kvinnor i offentlig service måste anpassa sig till industrinormen. Kjellberg (2023, s. 58–60) illustrerar dock med statistik att det inte nödvändigtvis behöver innebära en nackdel i kvinnodominerade branscher. Till exempel i vår-

den har löneutvecklingen legat över genomsnittet. Men detta hänger ihop med Sveriges system av siffrerlösa centrala avtal och att kollektivavtalen inte är allmängiltiga såsom i Finland.

*Märket* har på sistone kritiserats i Sverige för att tjänstemännen inom industrin drar ifrån de andra i löneutvecklingen. Sverige har alltså inga allmängiltiga kollektivavtal utan man förhandlar lokalt. De lokala avtalen kan ofta leda till en gynnsammare löneutveckling för vissa grupper än för andra. Man har under de senaste åren gjort så kallade siffrerlösa avtal i Sverige och det är i synnerhet denna egenskap hos *märket* som har föranlett skillnader i löneutvecklingen och ett ifrågasättande av hela den svenska modellen (Kjellberg 2023, s. 48). Det har också inneburit att de enda strejker som förekommer numera är inom offentliga sektorn och Kjellberg (2023, s. 46) skriver att ”nästan alla strejker sedan Industriavtalet har ägt rum *utanför* industrin.”

Trots att strejkerna är färre än i de andra nordiska länderna, har arbetsgivarna drivit på begränsningar i strejkrätten (Kjellberg 2023, s. 46; Bender 2024).

### *Problem med modellens anpassning till Finland*

Den föreslagna modellen är att man i lag skulle förhindra riksförlikningsmannen från att vid en arbetskonflikt komma fram till en lösning där lönehöjningen skulle överstiga exportsektorns lönehöjningsprocent. Det vill säga att man skriver in i lag att det inte går att få en större löneförhöjning via förlikningsinstitutionen. Förslaget innebär en kraftig reducering av riksförlikningsmannens verktygslåda när denne skall förhandla fram kompromisser och uppnå avtal vid långa och/eller besvärliga arbetsstrider och strejker. Det skulle innebära bakbundna händer under förlikningen och skulle sannolikt skapa stora problem med att förhandla fram uppgörelser. Det har också framförts att det eventuellt leder till en erodering av hela förlikningsinstitutionen och till att avtalen vid arbetsstrider i framtiden sluts utan dess medverkan –att de så att säga görs ”i tamburen”, det vill säga inte bakom den dörr till förlikningsmannens byrå som tv–media filmar när man väntar på uppgörelsen. Det liknar visserligen den svenska modellen och Anders Kjellberg (2023, s. 43–44) konstaterar att:

Medlare utsedda av Medlingsinstitutet medverkar [...] inte till avtal som står i strid med uppgiften att verka för en väl fungerande lönebildning – det vill säga att slå vakt om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll. Ett aktuellt exempel är generaldirektören Irene Wennemos uttalande i intervju i Ekot under 2023 års avtalsrörelse om att det inte går att strejka till sig mer än industrinormen på 7,4 procent.

Minna Helle som är före detta riksförlikningsman och numera vice VD för arbetsgivarorganisationen Teknologindustri i Finland säger i A-studio 11.3.2024 att hon tror att förhandlingarna kan riktas in på viktigare saker när man inte längre kan kämpa om lönehöjningsprocenten på riksforlikningsmannens byrå och att strejkerna sålunda skulle minska (<https://areena.yle.fi/1-66930137>, 11.3.2024). Men Industrifacketts ordförande Riku Aalto konstaterade i debattprogrammet A-talk 15.2.2024 (<https://areena.yle.fi/1-66931209>, 15.2.2024) att det finns en risk att förlikningsinstitutionen genom detta blir helt betydelselös.

I Sverige byggdes den exportdrivna modellen upp som en förstärkning av förlikningsinstitutionen genom grundandet av Medlingsinstitutet år 2000, det vill säga tre år efter det första Industriavtalet år 1997 (Åkerberg 2022). I Finland har mig veterligen inga konkreta förslag framförts om en förstärkning av förlikningsinstitutionens mandat gällande exempelvis statistikproduktion och information. Regeringsprogrammets skrivning är endast – såsom ovan framgår – att man begränsar förlikningsinstitutionens manöverutrymme. I stället för att förstärka medlingen, försvagas den i regeringsprogrammets skrivning. I Finland kunde institutionen förstärkas exempelvis genom en utveckling av de så kallade *Tuposeto-* och *Tukusetto-*kommissionerna och Ekonomiska rådet. Den förstnämnda Inkomstpolitiska kommittén tillsattes första gången redan 1968 och ersattes med Kommissionen för inkomst- och kostnadsutveckling (*Tukusetto*), vars mandatperiod började i slutet av 2016 och pågick till slutet av 2020. Dessa statliga organ gav ut betänkanden och rapporter om den ekonomiska utvecklingen och löneutvecklingen, det vill säga liknande material som Medlingsinstitutet i Sverige har som sin uppgift att producera. Kommissionerna var också tillsatta på

bred basis och hade representation från alla tre parter: de två arbetsmarknadsparterna och staten.

En konsekvens av den föreslagna modellen vore att fackförbunden i själva verket skulle förlora möjligheten att förhandla om löner utifrån sina egna och branschens premisser. De flesta fackförbundens löneförhandlingar skulle föras inom ramen för exportsektorns kollektivavtalsförhandlingar. I princip skulle det ännu vara möjligt för facken att själva förhandla om löneförhöjningarna, och arbetsgivarna kunde förstås visa god vilja och ge hur stora förhöjningar som helst. I praktiken skulle detta inte vara fallet eftersom arbetsgivarna skulle veta att oavsett om facket går i strejk eller inte så kan löneförhöjningsprocenten inte överstiga det som avtalats i märket, det vill säga i exportsektorns kollektivavtal. Kjellberg (2023, s. 58) hänvisar till en undersökning från 2014 och skriver att: ”Enligt en undersökning av Karlson et al. [2014] har industrinormen stort genomslag på lönesättningen i privat sektor inklusive där sifferlösa avtal tillämpas [...]. Majoriteten av de 2011–2013 intervjuade arbetsgivarna såg märket som ett tak för löneökningar, medan det i en handfull företag snarast fungerar som *golv*.” Detta skulle vara speciellt problematiskt när man med hjälp av löneförhöjningar borde förbättra vissa yrkens attraktivitet och dragningskraft och genom detta kunde sköta om allokeringen av arbetskraft till branscher där brist på arbetskraft råder. Detta vore ett marknadsmässigt sätt, och speciellt angeläget i exempelvis vårdyrken. Märket skulle bli ”tak” för vissa grupper, medan det bara skulle utgöra ett ”golv” för löneförhöjningarna i andra grupper såsom i industrin, där fler löneglidningar förekommer. Detta skulle cementera löneskillnaderna mellan sektorer, branscher och yrken och högst sannolikt utgöra en nackdel framförallt i kvinnodominerade branscher och den offentliga sektorn. Påverkan och förändring av relativlönerna vore speciellt svårt i en sådan modell. Detta dessutom speciellt på grund av Finlands system med allmängiltiga kollektivavtal.

Denna mekanism skulle tvinga olika yrkesgrupper och sektorer till arbetsfred utan möjlighet att påverka den egna situationen via förhandlingar eller konfliktåtgärder. Detta är ett ytterst radikalt ingripande i arbetsmarknadens funktionssätt och kan jämföras med begränsningar i strejkrätten för vissa

tjänstemannagrupper i deras tjänstekollektivavtal eller med det tvångsarbete för vårdpersonal som stipulerades under Katainens och Sipiläs regeringar 2013 respektive 2018. Enligt Yle:s uppgifter kan förslaget också stöta på patrull i relation till Finlands grundlag (<https://yle.fi/a/74-20078462>, 10.3.2024). Ismo Kokko, som är ordförande i Bil- och transportarbetarförbundet, hänvisar också till denna aspekt vid tolkningen att regeringen gärna fortsättningsvis vill förhandla om exportlöne modellen eftersom den vet att lagstiftning om riksförlikningsmannens befogenheter på detta sätt skulle ingripa på ett grundläggande sätt i Finlands system med avtalsfrihet (Kokko i A-studio 11.3.2024).

Förslaget bryter också mot den nordiska traditionen av partsreglering genom att en form av maxilöneförhöjning skulle stipuleras i lagen om medling av arbetskonflikter. Trots att det inte vore en lika stel åtgärd som en lagstadgad minimilön bestämd av riksdagen, så skulle staten blanda sig i löneformationen på ett sätt som är främmande för de nordiska ländernas arbetsmarknadsmodeller (jfr Kjellberg 2023).

Tanken att staten skall blanda sig i marknadernas verksamhet och funktionssätt har varit främmande i Finland och i Sverige. I Sverige har Medlingsinstitutets roll behandlats som ett statligt ingripande i marknaderna, något som av vissa ansetts vara önskvärt (till exempel Åkerberg 2022). I Finland har statliga ingripanden i marknaderna ansetts mindre önskvärda och i konflikt med den rådande samhällsideologin. Arbetsmarknaderna har huvudsakligen byggt på självreglering och trepartsmodellen har utgått ifrån att staten erbjuder incitament till parterna att nå överenskommelser, och att staten sedan i efterskott infriar sina löften genom skattepolitiska och socialpolitiska arrangemang. På arbetsmarknaderna har man trasslat till situationen upprepade gånger genom att överpolitiserat olika händelser (Vanhanens pensionsreforminitiativ, arbetstidsfrågor exempelvis i konkurrenskraftsavtalet, ägarstyrningen vid avtalsshopping och så vidare). Nu är man med det aktuella initiativet på väg att göra detsamma, stick i stäv med den av etablissemangen odlade nyliberala ideologin om minimal statlig inblandning. Man kunde i konsekvensens namn också fråga sig om markplaneringen, hyresmarknaden, konsument-

skyddslagstiftningen och bekämpningen av den gråa ekonomin och skattefusk borde utvidgas och reformeras så att mer offentlig inblandning och styrning av marknadernas funktion skulle följa? På dessa marknader kunde en statlig inblandning – i stället för marknadens självreglering – vara mer motiverad än på arbetsmarknaderna, eftersom icke-inblandning lätt leder till olika marknadsstörningar. Men ur en borgerlig infallsvinkel är denna inblandning inte önskvärd. Den valda politiken är med andra ord ideologiskt selektiv och retoriken manipulativ och inkonsekvent.

Men regeringspartiernas representanter och ministrarna har insett att modellen helst borde förhandlas fram genom partsreglering. Man inser också att lagstiftningsvägen – speciellt med den i re-

geringsprogrammet formulerade metoden – är problematisk och kanske står i strid med grundlagen. Dessutom skulle modellen förankras bland parterna om de själva fick förhandla fram den. Detta skulle sannolikt minska på konflikterna i de vanliga kollektivavtalsförhandlingarna.

Det staten kunde göra under dessa omständigheter är att i trepartssamarbete utveckla förlikningsinstitutionen. Detta kan inte arbetsmarknadsparterna på ett naturligt sätt ta initiativ till. Det är statens sak att skapa sådana institutionella arrangemang. Däremot borde man retirera från arbetsmarknaden – innan man trasslar till det ännu mera – och möjliggöra för parterna att förhandla fram en lösning om lönenormeringen.

MIKA HELANDER

### Källförteckning

- Bender, German: ”Timbros rapport om Tesla är ett lågvattenmärke”. *Dagens arena* 26.2.2024. På nätet: <https://tinyurl.com/mvsazmaa> (sökdag 26.3.2024)
- Calmfors, Lars: *Industrins lönenormering kan och bör reformeras*. Lönebildning för jämlikhet – nr 4, 6 förbund i samverkan / *Katalys*. no: 65. 2018. <https://www.katalys.org/publikation/industrins-lonenormering-kan-och-bor-reformeras/>
- Helander, Mika & Nylund, Mats: ”Johdanto – Ay-liike ja edunvalvonnan uudet muodot”. I Mika Helander & Mats Nylund (red.): *Palkka työstä. Ay-liike ja edunvalvonnan uudet muodot*. Työväen sivistysliitto & Into kustannus. Helsingfors 2012.
- Kaitila, Joel, Sorsa, Ville-Pekka & Alaja Antti: ”The Power of the economic outlook: An ideational explanation of the distinct pattern of Finnish wage setting within the Nordic context”. *European Journal of Industrial Relations*, 2022, årg. 28(4), 471–490.
- Kjellberg, Anders: ”Den svenska modellen ur ett nordiskt perspektiv: Facklig anslutning och nytt huvudavtal”. *Arena idé*, juni 2023. <https://arenaide.se/rapporter/den-svenska-modellen-ur-ett-nordiskt-perspektiv/>
- Laakso, Maiju: ”Ruotsin malli vai Suomen malli? Aamukahvilla Juhana Vartiaisen kanssa”. *Valtiotyönantaja* 1/2016. <https://verkkojulkaisut.vm.fi/zine/89/article-12544>
- Medlingsinstitutet: ”Vem ska bestämma takten? Parternas syn på lönenormering”. Rapport från en konferens med arbetsmarknadens parter. Stockholm, Medlingsinstitutet 2009.
- Statistikcentralen: ”Från svedjebruk till servicesamhälle – 90 år av strukturomvandling”. Statistikcentralen 2007. [https://www.stat.fi/tup/suomi90/helmikuu\\_sv.html](https://www.stat.fi/tup/suomi90/helmikuu_sv.html) (sökdag 3.4.2024)
- Statsrådet: *Ett starkt och engagerat Finland. Regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering 20.6.2023*. Statsrådets publikationer 2023: 59. Helsingfors 2023.
- Suoranta Anu & Anttila Anu-Hanna (red.): *Yksin sovittu. Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka*. Tampere, Vastapaino 2010.
- Yle A-talk: <https://areena.yle.fi/1-66931209>, 15.2.2024 (sökdag 3.4.2024)
- Yle: Analyysi: ”Orpon hallitus yrittää epätoivoisesti pelastaa sopimustien vientivetoiseen palkkamalliin”. <https://yle.fi/a/74-20078462>, 10.3.2024 (sökdag 3.4.2024)
- Yle A-studio: <https://areena.yle.fi/1-66930137>, 11.3.2024 (sökdag 3.4.2024)
- Åkerberg Arvid: ”En förbisedd synlig hand? Medlingsinstitutets roll på den svenska arbetsmarknaden”. Självständigt arbete i statsvetenskap. Stockholms universitet 2022.