



Ilmoitus

23.1.2025

EU/430/2023
EU/430/2023-TEM-13

Komission työllisyys-, sosiaali- ja osallisuusasioiden pääosasto

Ilmoitus komissiolle työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vahvistamisesta Euroopan unionissa annetun neuvoston suosituksen toimeenpanosta

Suomi toimittaa komissiolle työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vahvistamisesta Euroopan unionissa 12.6.2023 annetun neuvoston suosituksen (C/2023/1389) 11 kohdan mukaisesti luettelon suosituksen toimeenpanoa koskevasta viranomaistoimista, kolmikantaisista toimenpiteistä ja työmarkkinajärjestöjen välisistä kaksikantaisista toimenpiteistä.

Toimenpidelistasta on käsitelty ja työmarkkinaosapuolia kuultu työ- ja elinkeinoministeriön kolmikantaisessa työryhmässä, jossa edustettuina olivat palkansaajia ja työnantajia edustavat työmarkkinakeskusjärjestöt (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Akava, STTK ry, Elinkeinoelämän Keskusliitto EK, Kunta- ja hyvinvointialueuutuuksien Keskusliitto KT, Valtion työmarkkinatietokeskus ja Keskusliiton työmarkkinatietokeskus) sekä Suomen Yrittäjät.

Valtion toimet (ml. kolmikantaiset toimet) työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vahvistamiseksi

Suosituksen 1 kohta käsittää suosituksen keskeisimmät päämäärät, joita täsmennetään suosituksen 2–10 kohdassa. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu on sekä kahdenvälistä että kolmikantaista. Työehtosopimusneuvottelut ovat osa kahdenvälistä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua, ja niitä voidaan käydä julkisella ja yksityisellä sektorilla kaikilla tasoilla, myös toimialojen välisellä, alakohtaisella, yritys- tai aluetasolla.

Työmarkkinaosapuolten kahdenväliselle ja kolmikantaiselle vuoropuhelulle suotuisan toimintaympäristön olisi kunnioitettava yhdistymisvapautta ja työehtosopimusneuvotteluja koskevia perusoikeuksia, edistettävä vahvoja, riippumattomia ammattiliittoja ja työnantajajärjestöjä, vahvistettava niiden valmiuksia, varmistettava asiaankuuluvien tietojen saatavuus ja edistettävä kaikkien osapuolten osallistumista työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun. Lisäksi olisi huomioitava työelämän digitalisaatio ja varmistettava asianmukainen institutionaalinen tuki työmarkkinaosapuolille.

Suomessa voimassa oleva lainsäädäntö mahdollistaa työehtosopimusneuvotteluiden käymisen yksityisellä ja julkisella sektorilla niin valtakunnallisesti kuin yritys- ja aluetasoisesti. Työmarkkinaosapuolten neuvottelemilla työehtosopimuksilla on merkittävä rooli työsuhteen ehtojen määräytymisessä. Työehtosopimuksista ja niiden osapuolista säädetään työehtosopimuslaissa (436/1946). Julkisen sektorin virka- ja työehtosopimusjärjestelmästä säädetään erikseen.¹ Työntekijöiden ja työnantajien yhdistysten neuvotteluasema tunnustetaan työ- ja virkaehtosopimuslainsäädännössä. Ammatillinen yhdistymisvapaus on turvattu Suomen perustuslain (731/1999) 13 §:n 2 momentissa perusoikeutena.

¹ Laki kunnan ja hyvinvointialueen virkaehtosopimuksista (669/1970), laki kunnan ja hyvinvointialueen työehtosopimuksista (670/1970), valtion virkaehtosopimuslaki (664/1970), laki evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista (968/1974), laki tasavallan presidentin kansliasta (100/2012), laki Suomen Pankin virkamiehistä (1166/1998) ja laki eduskunnan virkamiehistä (1197/2003).

Postiosoite
Postadress
Postal Address
Valtioneuvosto

Käyntiosoite
Besöksadress
Office

Puhelin
Telefon
Telephone

Faksi
Fax
Fax

s-posti, internet
e-post, internet
e-mail, internet

Yhdistymisvapaudesta- ja kokoontumisoikeudesta säädetään myös työsopimuslaissa (55/2001) sekä julkisen sektorin palvelussuhteita koskevassa lainsäädännössä.

Suosituksen 2 kohta koskee työmarkkinaosapuolten kolmikantaista vuoropuhelua ja työmarkkinaosapuolten osallistumista työllisyys- ja sosiaalipolitiikan sekä tarvittaessa talous- ja muun julkisen politiikan suunnitteluun ja täytäntöönpanoon.

Työelämää, sosiaaliturvaa ja eläkkeitä koskeva lainsäädäntö valmistellaan Suomessa kolmikantaisissa työryhmissä, joissa työmarkkinaosapuolet ovat edustettuina. Esimerkiksi työlainsäädäntöä valmistelemissa kolmikantaisissa työryhmissä ovat pääsääntöisesti työmarkkinaosapuolia edustavina jäseninä työntekijöiden ja työnantajien keskusjärjestöt (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Akava, STTK, Elinkeinoelämän Keskusliitto EK, Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT, Valtion työmarkkinailaitos ja Kirkon työmarkkinailaitos) sekä pieniä ja keskisuuria yrityksiä edustava Suomen Yrittäjät. Kansallisiin aloitteisiin perustuvan työlainsäädännön lisäksi EU:n työelämädirektiivien täytäntöönpano valmistellaan kolmikantaisesti.

Kolmikantainen vuoropuhelu työelämäasioissa on muutoinkin tiivistä.

Hallitus ja työmarkkinaosapuolet ovat useiden vuosien ajan sopineet kolmikantaisesti samapalkkaisuusohjelmasta, joka käsittää toimenpiteitä naisten ja miesten välisen palkkaeron kaventamiseksi. [Vuosien 2024–2027 samapalkkaisuusohjelma](#) valmistui kesäkuussa 2024.

Vuonna 2020 käynnistynyt [TYÖ2030-ohjelma](#) on osa pääministeri Orpon hallitusohjelmaa. Ohjelman tavoitteena on mm. vauhdittaa toimintatapojen uudistamista ja uuden teknologian hyödyntämistä suomalaisilla työpaikoilla sekä vahvistaa yhteistoimintaan ja luottamukseen perustuvaa työ kulttuuria. Ohjelman toteutuksesta vastaavat toimivaltaiset viranomaiset, työmarkkinajärjestöt ja muut työelämän toimijat. Osana ohjelmaa on toteutettu mm. työmarkkinajärjestöjen yhteinen keskusteluavaus digitalisaatiosta työpaikoilla.²

Työelämäfoorumi on joka toinen vuosi järjestettävä keskustelutapahtuma, joka kokoaa työelämän keskeiset toimijat ja asiantuntijat yhteen keskustelemaan työelämän murroksesta. Vuoden 2024 Työelämäfoorumin teemana oli nuoret ja työelämä. Työelämäfoorumin järjestämiseen osallistuu Euroopan sosiaalirahaston rahoittama valtakunnallinen työelämän kehittämisen Parempi Työelämä!³ -koordinaatiohanke, jonka toteuttaminen perustuu hallitusohjelmaan. Hallitus on kutsunut työmarkkinaosapuolet ja työelämän asiantuntijat valmistelemaan 2030-luvulle suuntautuvan työelämän kehittämisstrategian. Kehittämistyön pohjaksi on julkaistu raportti⁴ työelämän tilannekuvista. Raportissa käsitellään 2030-luvun työelämänäkymiä mm. tekoälyn ja työnteon muuttuvien muotojen, vihreän siirtymän, työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämisen näkökulmasta.

Hallitusohjelmaan liittyviä työ- ja koulutuspoliittisia kysymyksiä ja strategioita sekä näihin kytkeytyviä elinkeinopoliittisia näkökohtia käsitellään työ-, koulutus- ja elinkeinoasiainneuvostossa. Neuvosto voi tehdä aloitteita ja yleisiä linjauksia käsittelemisään asioissa. Neuvoston puheenjohtajina toimivat työministeri ja opetusministeri. Kyse on asiantuntijatoimielimestä, jonka jäseninä on viranomaisia edustavia tahoja ja työmarkkinajärjestöjen edustajia.

EU:ssa vireillä olevia hankkeita ja Suomen kannanmuodostusta niihin käsitellään toimivaltaisten ministeriöiden johdolla sektorikohtaisissa EU-valmistelujaostoissa. Esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriön vastuualueella toimivat työoikeusjaosto ja työllisyysjaosto, joissa ovat edustettuina työnantajien ja työntekijöiden keskusjärjestöt sekä Suomen Yrittäjät. Sosiaali- ja terveysministeriön johdolla toimivat työsuojelua, sosiaaliasioita ja henkilöiden liikkuvuuteen liittyviä sosiaaliturvakysymyksiä käsittelevät kolmikantaiset EU-jaostot. Lisäksi esimerkiksi opetus- ja kulttuuriministeriön johdolla toimivassa EU-koulutusjaostossa on kolmikantainen kokoonpano. Säännöllisesti kokoontuvien EU-jaostojen kautta turvataan työmarkkinaosapuolten tiedonsaanti EU-lainsäädännön valmistelusta ja vaikutusmahdollisuus Suomen kannanmuodostukseen.

Kolmikantaisen valmistelun lisäksi työmarkkinaosapuolia kuullaan muutoinkin säännönmukaisesti muun muassa työelämää ja työllisyys- ja koulutuspolitiikkaan liittyviä hankkeita valmisteltaessa. Myös eduskunnan valiokunnat kuulevat työmarkkinaosapuolia valmistelutyössään.

² <https://hyvatyo.ttl.fi/tyo2030/tyoelaman-tilannekuva/tyomarkkinajarjestojen-yhteinen-keskusteluavaus>.

³ Parempi työelämä! – tutustu tekemiseemme - Parempi työelämä - ELY-keskus.

⁴ Työelämän tilannekuvia - Työhyvinvoinnista ja osaamisesta löytyy tuottavuuden kasvun mahdollisuuksia : TYÖ 2030 -Ohjelma.

Suosituksen 3 kohdassa viitataan työmarkkinaosapuolten mahdollisuuksiin saada asiaankuuluvaa tietoa maan yleisestä taloudellisesta ja sosiaalisesta tilanteesta sekä asianomaisia toimialoja koskevasta tilanteesta ja politiikoista, jotta ne voivat osallistua työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun ja työehtosopimusneuvotteluihin.

Työmarkkinaosapuolten neuvottelutoimintaa tuetaan tuottamalla osapuolten käyttöön talous- ja tulo- ja politiikkaa koskevaa tietoa. Esimerkiksi valtiovarainministeriö, Suomen Pankki sekä työ- ja elinkeinoministeriö tuottavat tietoa talous- ja työllisyystilanteesta Suomessa. Tietoja julkaistaan viranomaisten verkkosivustoilla säännöllisesti ja ne ovat vapaasti hyödynnettävissä työmarkkinaosapuolten keskinäisissä neuvotteluissa ja niiden oman analyysitoiminnan tukena.

Valtiovarainministeriön kansantalousosasto julkistaa kokonaistaloudellisen ennusteen neljä kertaa vuodessa. Keväisin ja syksyisin julkaistaan laajempi ja yksityiskohtaisempi analyysi kansantalouden tilasta ja näkymistä. Taloudellinen katsaus antaa lyhyen ajan talousnäkymien lisäksi arvion keskipitkän aikavälin kehityksestä. Suomen Pankin tutkimusyksikkö tarkastelee tutkimuksissaan makrotalouden ja rahoitusmarkkinoiden vuorovaikutusta ja vakautta. Tutkimusyksikön julkaisu on koottu Suomen Pankin verkkosivustojen [tietokantaan](#). Lisäksi Suomen Pankin ylläpitämällä [Euro & talous -sivustolla](#) ilmestyy viisi kertaa vuodessa artikkelikokonaisuus, jossa esitellään Suomen ja kansainvälisen talouden näkymiä.

Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisee kuukausittain Työllisyyskatsauksen⁵, joka sisältää tilastoja työttömyyden, avoimien työpaikkojen ja palveluiden kehityksestä. Kahdesti vuodessa julkaistaan työ- ja elinkeinoministeriön asiantuntijoiden laatima lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, joka nojautuu valtiovarainministeriön talousennusteeseen. Lisäksi työ- ja elinkeinoministeriö on toteuttanut neljän vuoden välein tutkimukset työehtosopimusten kattavuudesta ja palkansaajien järjestäytymisasteesta.

Tilastokeskus julkaisee [verkkosivustollaan](#) kattavasti tilastotietoa muun muassa palkoista ja työllisyydestä. Tilastokeskuksesta on saatavilla aineistoja muun muassa tutkimustarkoituksia varten.

EU:n vähimmäispalkkadirektiivin⁶ 10 artiklan mukaisesti työehtosopimuskattavuutta ja alhaisimpia palkkatasoja tarkastellaan jatkossa joka toinen vuosi komissiolle toimitettavassa raportissa.

Työelämän tasa-arvoa ja sukupuolten välisten palkkaerojen kehitystä koskevaa tutkimus- ja tilastotietoa tuottavat mm. [sosiaali- ja terveysministeriö](#), [Tilastokeskus](#) ja [Terveys- ja hyvinvoinninlaitos](#).

Suosituksen 4 kohdassa ja sen alakohdissa käsitellään tunnustamista ja edustavuutta. Suosituksen mukaan jäsenvaltiot varmistavat, että asiaankuuluvat menettelyt ovat avoimia ja läpinäkyviä, että ne perustuvat järjestöjen edustavuutta koskeviin ennalta vahvistettuihin ja puolueettomiin kriteereihin ja että kyseiset kriteerit ja menettelyt vahvistetaan ammattiliittoja ja työnantajajärjestöjä kuullen. Lisäksi 4 kohdassa todetaan, että jos samassa yrityksessä on sekä ammattiliittojen edustajia että valittuja edustajia, asianmukaisia toimenpiteitä olisi toteutettava sen varmistamiseksi, että valittujen edustajien olemassaoloa ei käytetä kyseisten ammattiyhdistysten tai niiden edustajien aseman heikentämiseen. Kohdassa viitataan myös työmarkkinaosapuolten ja kansalaisjärjestöjen väliseen rajanvetoon.

Ammattiliittojen ja työnantajajärjestöjen asema neuvotteluosapuolina tunnustetaan kansallisessa työ- ja virkaehtosopimuslainsäädännössä Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden mukaisesti. Työehtosopimuslain 1 §:n 2 momentin mukaan työnantajien yhdistyksellä tarkoitetaan yhdistystä, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu työnantajien etujen, ja työntekijöiden yhdistyksellä yhdistystä, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu työntekijöiden etujen valvominen työsuhteissa. Suomessa ei ole 4 kohdan a alakohdassa tarkoitettua menettelyä, jossa viranomaiset tutkivat ennakkollisesti työmarkkinajärjestön edustavuuden kollektiivisen neuvotteluoikeuden myöntämiseksi. Työehtosopimuksen sopijapuolten tulee kuitenkin aidosti edustaa työntekijä- ja työnantajapuolta.

Työpaikan järjestäytyneet työntekijät voivat valita keskuudestaan luottamusmiehen henkilöstön edustajaksi. Luottamusmiehen asema ja toimivaltuudet perustuvat työ- ja virkaehtosopimukseen. Työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä on lisäksi säädetty luottamusvaltuutetun valinnasta ja asemasta. Työntekijät, joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun. Luottamusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta määräytyvät työsopimuslaissa ja muualla työläinsäädännössä erikseen säädetty tavalla. Lisäksi työntekijät voivat erikseen enemmistöpäätöksin valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustamaan heitä valtuutuksessa määrätyissä työsuhteita ja työoloja koskevissa asioissa.

⁵ Tietojen tuottaminen siirtyy vuoden 2025 aikana KEHA-keskukselle.

⁶ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2022/2041, annettu 19 päivänä lokakuuta 2022, riittävistä vähimmäispalkoista Euroopan unionissa.

Korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 2017:29 koski oikeutta luottamusvaltuutetun valintaan. Työnantajayhtiötä sitovaan työehtosopimukseen osallisen työntekijäyhdistyksen jäsenet olivat valinneet yhtiön luottamusmiehen. Korkeimman oikeuden ratkaisusta ilmenevillä perusteilla katsottiin, että tämän estämättä toiseen henkilöstöryhmään kuuluvilla työntekijöillä, jotka eivät olleet työehtosopimukseen osallisen työntekijäyhdistyksen jäseniä vaan kuuluivat toiseen työntekijäyhdistykseen, oli oikeus valita keskuudestaan työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu, vaikka yhtiötä sitovaa työehtosopimusta osittain sovellettiinkin myös heidän työsuhteisiinsa. (Ään.)

Suosituksen 5 kohta koskee työmarkkinaosapuolten suojelua mahdollisilta haitallisilta tai lainvastaisilta toimenpiteiltä, jotka liittyvät työehtosopimusneuvotteluihin koskevan oikeuden harjoittamiseen.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 8 §:ssä kielletään ammattiyhdistystoimintaan perustuva syrjintä sekä 16 §:ssä vastatoimet, jotka liittyvät laissa säädettyihin oikeuksiin vetoamiseen tai asian selvittämiseen osallistumiseen. Lisäksi työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta kohdella työntekijöitään tasapuolisesti.

Luottamusmiehet ja luottamusvaltuutetut ovat erityisen työsuhteturvan piirissä. Työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukaan työnantaja saa irtisanoa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen työntekijän henkilöön liittyvällä perusteella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies tai luottamusvaltuutettu edustaa, antaa siihen suostumuksensa. Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla tai asetettaessa työnantaja konkurssiin vain, jos luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammatitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön.⁷ Vastaavasti työsopimuslain 5 luvun 2 §:n 4 momentin mukaan työnantaja saa lomauttaa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun vain edellä mainituin tuotannollisin ja taloudellisin perustein. Perusteettomasti irtisanotulle luottamusmiehelle työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisesti maksettavan korvauksen enimmäismäärä on 30 kuukauden palkka, kun taas muilla työntekijöillä enimmäismäärä on 24 kuukauden palkka.

Luottamusmiesten lisäksi muitakin ammattiyhdistystoimintaan osallistuvia työntekijöitä suojellaan työehtosopimuksen perusteettomalta päättämiseltä. Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 3 momentin 2 kohdan mukaan asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida ainakaan pitää työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen eikä 3 kohdan mukaan muun muassa työntekijän poliittisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan. Vastaavat säännökset sisältyvät myös merityösopimuslakiin ja virkasuhteen päättämistä koskevaan lainsäädäntöön.

Työsopimuslain 13 luvun 1 ja 2 §:ssä säädetään yhdistymisvapaudesta ja kokoontumisoikeudesta. Valtion virkamieslain 12 §:n mukaan viranomainen ei saa kieltää virkamiestä liittymästä eikä kuulumasta yhdistykseen eikä painostaa tätä liittymään johonkin yhdistykseen tai kieltää siitä eroamasta. Vastaavia yhdistymisvapautta turvaavia säännöksiä on myös muussa virkasuhteita koskevassa lainsäädännössä. Rikoslain (39/1889) 47 luvun 3 §:ssä säädetään rangaistavaksi työsyryintä muun muassa yhteiskunnallisen mielipiteen ja poliittisen tai ammatillisen toiminnan perusteella. Rikoslain 47 luvun 5 §:ssä on säädetty rangaistavaksi työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaaminen.

Suosituksen 6 kohdassa kehoitetaan vaihtoehtoiseen riidanratkaisuun, kuten työriitojen sovitteluun, jolla pyritään helpottamaan neuvotteluja ja parantamaan työehtosopimusten soveltamista.

Suomessa työehtosopimustoimintaa tuetaan työriitojen sovittelujärjestelmällä. Valtakunnansovittelijan toimisto vastaa työriitojen sovittelusta. Valtakunnansovittelijan lisäksi sovittelujärjestelmään kuuluu viisi sivutoimista sovittelijaa, jotka hoitavat työriitojen sovittelutehtäviä tarpeen mukaan. Lisäksi yksi sovittelija sovittelee Ahvenanmaan työriitoja.

Työriitojen sovittelun ohella valtakunnansovittelijan lakisääteisenä tehtävänä on edistää työnantajien ja palkansaajien välisiä suhteita. Valtakunnansovittelijan toimisto järjestää työmarkkinaosapuolille

⁷ Vastaavaa sääntelyä sisältyy myös kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijoista annetun lain 38 §:n 2 momenttiin ja evankelis-luterilaisen kirkon viranhaltijoista annetun lain 52 §:n 2 momenttiin.

säännöllisesti mm. neuvottelukoulutusta ja ajankohtaistilaisuuksia. Sovittelu käynnistyy pääsääntöisesti työnseisausilmoituksen jättämisestä, mutta lain mukaan työriidan osapuolilla on oikeus pyytää vapaaehtoista sovittelua jo ennen työriidan kärjistymistä työtaistelu-uhkaiseksi.

Normaalisitovien työehtosopimusten ja virkaehtosopimusten tulkintaa koskevat riita-asiat ratkaistaan erityisessä työtuomioistuimessa.

Suosituksen 7 kohdassa käsitellään työehtosopimusneuvottelujen tasoa. Työehtosopimusneuvotteluiden on oltava mahdollisia kaikilla nykyisillä tasoilla, ja näiden tasojen välistä koordinoitua tulisi edistää.

Kansallinen lainsäädäntö mahdollistaa kollektiivisen neuvotteluoikeuden käytön sekä valtakunnallisella että paikallisella tasolla. Työehtosopimuslain määritelmän mukaisesti työehtosopimuksen osapuolia voivat olla työnantajat tai rekisteröidyt työnantajien yhdistykset sekä rekisteröidyt työntekijöiden yhdistykset. Valtakunnalliset alakohtaiset työehtosopimukset voivat sisältää paikallisen sopimisen lausekkeita, joilla sopimusvaltaa on delegoitu työehtosopimukseen sidotuille työpaikkatason toimijoille. Suomen työmarkkinakulttuurissa paikallinen sopiminen on lisääntynyt. Valtakunnalliset työehtosopimukset antavat yhä enemmän mahdollisuuksia paikalliselle sopimiselle. Esimerkiksi palkkausjärjestelmistä, työajoista, työn vaativuuden arvioinnista, lomarahaan liittyvistä asioista ja tulospalkkauksesta voidaan sopia paikallisesti.

Työlainsäädännön useista säännöksistä on mahdollista poiketa valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäyhdistysten välisellä työehtosopimuksella. Pääministeri Orpon hallituksen hallitusohjelmaan perustuen näitä poikkeamismahdollisuuksia laajennettiin työnantajakohtaisiin työehtosopimuksiin ja mahdollistettiin yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen järjestäytymättömissä yrityksissä. Työehtosopimuksiin liittyvien sopimismahdollisuuksien laajentamisen yhteydessä pyritään lainsäädäntöä täsmentämällä ennalta ehkäisemään ns. keltaisten työehtosopimusten esiintyvyyttä. Keltainen työehtosopimus on keinotekoinen järjestely, jossa työehtosopimuksen sopijapuolena oleva työntekijäyhdistys ei aidosti edusta työntekijöitä, vaan tosiasiassa yhdistys toimii työnantajajärityksen intressissä. Lainsäädäntömuutokset tulivat voimaan 1.1.2025.

Työehtosopimusneuvottelut käydään edelleen pääosin valtakunnallisesti, mutta yrityskohtaisten työehtosopimusten määrä on viime vuosina lisääntynyt. Esimerkiksi metsäteollisuudessa on siirrytty kokonaan yrityskohtaiseen sopimiseen. Työehtosopimusten kattavuus yksityisellä sektorilla oli vuosina 2021–2022 64 %. Tämän verran yksityisellä sektorilla työskentelevistä palkansaajista toimi järjestäytyneiden yritysten palveluksessa vuonna 2021.

Paikallisen sopimisen edistävästä koskevien lainsäädäntömuutosten ei lähtökohtaisesti arvioida johtavan työehtosopimusten kattavuuden merkittävään heikkenemiseen. Riski työnantajakohtaisten työehtosopimusten merkittävälle yleistymiselle ja siten yleissitovana pidettävien työehtosopimusten heikkenemiselle laajamittaisesti on esityksessä arvioitu melko pieneksi (HE 85/2024 vp). Syynä tälle on se, että esityksellä vahvistetaan järjestäytyneidenkin yritysten mahdollisuuksia hyödyntää paikallista sopimista tilanteessa, jossa yrityksessä ei ole luottamusmiestä. Edelleen työnantajalla säilyy lukuisia muitakin syitä kuulua työnantajaliittoon, kuten pääsy työehtosopimuksen ja sitä kautta sopimuskauden ajaksi ennakoitavien työehtojen piiriin, työehtosopimuksen turvaama työrauha sekä liiton tarjoama jäsenneuvonta.

Suosituksen 8 kohta sisältää useita tapoja edistää työehtosopimusneuvottelujen kattavuutta ja mahdollistaa tehokkaat työehtosopimusneuvottelut. Kyse on esim. toimista, joilla poistetaan institutionaalisia ja oikeudellisia esteitä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelulta ja työehtosopimusneuvotteluilta, jotka kattavat uusia työmuotoja ja epätyypillisiä työsuhteita. Lisäksi olisi mm. varmistettava, että neuvotteluosapuolet voivat vapaasti päättää neuvoteltavista kysymyksistä ja toteutettava työehtosopimusten täytäntöönpanojärjestelmä.

Työehtosopimusneuvottelut ja työehtosopimusten kattavuus

Työehtosopimuksilla on merkittävä rooli suomalaisessa työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmässä. Työehtosopimuslailla säädetään työnantajan ja työnantajayhdistyksen sekä työntekijäyhdistyksen oikeudesta sopia työnantajaa ja työntekijöitä velvoittavasti työsuhteissa sovellettavista ehdoista. Neuvoteltavien kysymyksien alaa ei ole rajoitettu ja käytännössä työehtosopimuksissa on sovittu kattavasti esimerkiksi palkoista ja työajoista.

Suomessa työsuhteen vähimmäisehtojen määrittymistä työehtosopimuksin edistää työehtosopimusten lakisääteinen yleissitovuus. Työnantajan on noudatettava työsuhteen vähimmäisehtoina pakottavaa lainsäädäntöä ja yleissitovaa työehtosopimusta. Yleissitovuuden perusteella ja julkisen sektorin palkansaajat huomioituna työehtosopimusten piiriin kuului vuosina 2020–2021 lähes 89 % kaikista palkansaajista.⁸

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamismenettelystä säädetään työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetussa laissa (56/2001). Riippumaton sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimiva työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta vahvistaa päätöksellään, onko sille toimitettu työehtosopimus laissa tarkoitetulla tavalla edustava soveltamisalallaan. Työehtosopimuksen yleissitovaksi julistamista tehostaa työnantajaosapuolen lakisääteinen velvollisuus toimittaa työehtosopimus sähköisenä jäljennöksenä sosiaali- ja terveysministeriölle kuukauden kuluessa sopimuksen allekirjoittamisesta.

Myös julkisista hankinnoista ja käyttöoikeussopimuksista annetussa lain (1397/2016) 80 §:ssä, 81 §:n 1 momentin 5 kohdassa ja 98 §:n 2 momentissa on säännöksiä, joilla turvataan kansainvälisiin sopimuksiin ja unionin lainsäädäntöön perustuen kollektiivista neuvottelu-oikeutta ja työehtosopimuksiin perustuvien työsuhteen vähimmäisehtojen noudattamista.

Uudet työmuodot ja epätyypilliset työsuhteet

Pääministeri Orpon hallituksen tavoitteena on työperäisen hyväksikäytön torjunta. Hallitus on antanut syksyllä 2024 eduskunnalle esityksen, jonka tarkoituksena on, että kolmansista maista tulevat luonnonmarjakerääjät tekisivät työtä jatkossa työsuhteessa. Esityksen myötä kolmansista maista saapuvien luonnonmarjakerääjien vähimmäisansiot määräytyisivät alan yleissitovan työehtosopimuksen mukaisesti. Ehdotettujen lainsäädäntömuutosten on tarkoitus tulla voimaan mahdollisimman pian.

EU:n alustatyödirektiivin kansallista täytäntöönpanoa varten asetetaan työ- ja elinkeinoministeriön kolmikantainen työryhmä.

Suomessa alustatyötä tekevien henkilöiden on EU:n kilpailulainsäädäntö ja sitä koskevat komission suuntaviivat⁹ huomioiden mahdollista järjestäytyä työehdoista neuvottelemiseksi riippumatta siitä, tekevätkö he työtä työsuopimuslain mukaisessa työsuhteessa tai yrittäjinä. Ruokalahetteinä alustayrityksen välityksellä työskentelevät ovat keväällä 2023 perustaneet valtakunnallisen ammattiosaston, joka kuuluu Palvelualojen ammattiliittoon (PAM ry). Ammattiosaston ja PAM ry:n edustajat käyvät parhailaan neuvotteluita työehdoista alustayrityksen kanssa.¹⁰ Kansallinen kilpailuviranomainen Kilpailu- ja kuluttajavirasto (KKV) huomioi valvontatoiminnassaan komission suuntaviivat EU:n kilpailulainsäädännön soveltamisesta yksinyrittäjien työehtosopimuksiin (ns. kollektiivisopimuksiin).

Työehtosopimusten noudattamisen valvonta ja täytäntöönpano

Työsuojeluviranomaiset valvovat yleissitovien työehtosopimusten noudattamista. Työsopimuslain 13 luvun 12 §:n mukaan työsuojeluviranomaisten on valvontatehtävässään ja erityisesti valvoessaan yleissitovien työehtosopimusten noudattamista toimittava kiinteässä yhteistyössä niiden työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten kanssa, joiden tekemien yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä työnantajien on noudatettava. Työsuojeluviranomaisilla on pyynnöstä oikeus saada työnantajalta jäljennös valvonnan kannalta tarpeellisista asiakirjoista sekä yksityiskohtainen selvitys suullisesti tehdystä sopimuksista.

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvan vähimmäispalkansuojan toteutumista tehostaa kesäkuussa 2023 voimaan tullut lainsäädäntömuutos¹¹, jolla laajennettiin työsuojeluviranomaisen toimivaltaa puuttua selkeisiin alipalkkaustilanteisiin. Työsuojeluviranomainen voi velvoittaa työnantajan maksamaan viime kädessä sakon uhalla yleissitovan työehtosopimuksen mukaista palkkaa.

Normaalisitovan työehtosopimuksen määräysten rikkomisesta voi seurata työnantajalle työehtosopimuslain 7 §:n 1 momentin mukainen enintään 37 400 euron hyvityssakko. Hyvityssakko maksetaan lähtökohtaisesti omaisuusvahinkoa kärsineelle tai sille, jonka vaatimuksesta tuomio on annettu.

⁸ Ahtiainen, Lasse: Työehtosopimusten kattavuus vuonna 2021/2022. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2024:7. <https://jul-kaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165457>

⁹ Komission tiedonanto: Suuntaviivat unionin kilpailulainsäädännön soveltamiseksi yksinyrittäjien työoloja koskeviin työehtosopimuksiin (EUVL L 374, 30.9.2022, s. 2–13).

¹⁰ [Wolt couriers negotiations - PAM](#).

¹¹ Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) 13 §:n 2 mom 9 kohta.

Hyvityssakkoseuraamuksista säädetään myös virkaehtosopimuslainsäädännössä. Vastaavia hyvityssakkoseuraamuksia ei ole yleissitovassa kentässä.

Normaalisitoviin työehtosopimuksiin ja virkaehtosopimuksiin perustuvat tulkintariidat ratkaisee työtuomioistuin oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain (646/1974) mukaisesti. Yleissitovuuden perusteella noudatettavia työehtosopimuksia koskevat riita-asiat ratkaistaan yleisissä tuomioistuimissa.

Suosituksen 9 kohta koskee mm. työehtosopimusten saattamista laajalti saataville, myös digitaalisten välineiden ja julkisten arkistojen avulla.

Suomessa oikeusministeriö ylläpitää kaikille avointa [Finlex-tietokantaa](#), jossa julkaistaan yleissitovat työehtosopimukset suomeksi ja ruotsiksi. Julkaisu perustuu Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetun lain 14 §:ään.

Suosituksen 10 kohdassa esitetään toimenpiteitä, joilla voidaan lisätä työmarkkinaosapuolten valmiuksia, tukea osallistumista työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun ja työehtosopimusneuvotteluihin sekä EU:n tason itsenäisten työmarkkinaosapuolten sopimusten täytäntöönpanoon. Kohdan a-i alakohdat koskevat esim. työmarkkinaosapuolten tukemista koulutuksella, sukupuolten tasa-arvon edistämistä ja tukea EU-tason työmarkkinaosapuolten täytäntöönpanoon jäsenvaltiossa.

Edellä selostetut viranomaistoimet ja kolmikantainen valmistelu kattavat myös suosituksen 10 kohdan tavoitteita. Valtakunnansovittelijan toimisto järjestää työntekijöitä ja työnantajia edustaville työmarkkinaosapuolille säännöllisesti koulutusta neuvottelusta ja työriitojen sovittelusta. EU-työmarkkinaosapuolten sopimuksista ja niiden täytäntöönpanosta keskustellaan kolmikantaisissa EU-jaostoissa. Pääministeri Orpon hallitus on sitoutunut raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vähentämiseen työelämässä ja keinoja tähän valmistellaan parhaillaan kolmikantaisesti. Samapalkkaisuusohjelmasta sukupuolten välisen palkkaeron kaventamiseksi neuvotellaan säännöllisesti kolmikantaisesti ja viimeisin samapalkkaisuusohjelma valmistui kesällä 2024.

Työmarkkinajärjestöjen kaksikantainen vuoropuhelu ja neuvottelut

1. Julkinen sektori

1 a) Toimenpiteitä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vahvistamiseksi valtiolla

Keskusjärjestöyhteistyö

Valtion neuvotteluviranomaisen lakisääteisiä tehtäviä hoitava valtiovarainministeriössä toimiva Valtion työmarkkinalaitos (VTML) on sekä työmarkkinakeskusjärjestö että liittotason työmarkkinatoimija. Keskusjärjestötasolla VTML osallistuu keskusjärjestöjen asettamaan työmarkkinakeskusjärjestöjen johtoryhmään (T-jory) sekä muihin vastaaviin työryhmiin ja hankkeisiin eri työmarkkinateemoihin liittyen.

Kaksikantainen toiminta valtiosektorilla

Valtion virka- ja työehtosopimus neuvotellaan valtion pääsopijajärjestöjen kanssa. Pääsopijajärjestöt on määritelty ja neuvottelutoiminnasta sekä erimielisyysmenettelyjen hoitamisesta on sovittu valtion virkaehtosopimusasioiden pääsopimuksessa. Sopimusta sovelletaan myös työsuhteisiin valtion työntekijöihin. Keskustason sopimusneuvottelut käydään valtion pääneuvotteluryhmässä (ns. koordinaatioryhmä), joka on myös varsinaisten sopimusneuvottelujen jälkeen säännöllisesti jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti noin kerran kuukaudessa kokoontuva neuvotteluryhmä VTML:n ja pääsopijajärjestöjen edustajien välillä.

Sopimuskauden voimassaoloaikana VTML ja pääsopijajärjestöt käsittelevät sopimusjärjestelmän kehittämistä ja muita teemoja virka- ja työehtosopimuksessa sovitussa työryhmissä. Sopimuskaudella 2023–2025 työskentelevät seuraavat työryhmät:

- Muuttuva työelämä ja työhyvinvointi -työryhmä
- Matkatyöryhmä
- Tilastotyöryhmä
- Työaikatyöryhmä
- Valtion palkkausjärjestelmien kehittämisryhmä
- Yleinen työryhmä

Matka-, tilasto- ja työaikatyöryhmä ovat työskennelleet useiden sopimuskausien ajan ja niitä voi pitää pysyväisluontoisina työryhminä. Mainittujen työryhmien lisäksi osapuolten välillä käsitellään erillisissä kokoonpanoissa esille tulevia sopimuskysymyksiä tarpeen niin vaatiessa. Lisäksi VTML ja valtiovarainministeriön valtionhallinnon kehittämisosasto tekevät yhteistyötä pääsopijajärjestöjen kanssa valtionhallinnon organisointiin liittyvissä kysymyksissä ja henkilöstön kehittämiseen liittyvissä seikoissa myös varsinaisen virka- ja työehtosopimustoiminnan ulkopuolella.

Työryhmien ja virallisuontoisemman yhteistyön lisäksi VTML ja pääsopijajärjestöt alajärjestöineen tapaavat eri yhteyksissä muutoinkin, esimerkiksi VTML:n edustajat käyttävät varsin usein puheenvuoroja järjestöjen luottamusmiespäivillä ja vastaavissa tilaisuuksissa. VTML ja pääsopijajärjestöt ovat myös järjestäneet yhdessä koulutusta virastojen työnantaja- ja järjestöedustajille muun muassa valtion palkkausjärjestelmien soveltamisesta sekä työaikakysymyksistä.

1 b) Kunnat ja hyvinvointialueet

Toimenpiteitä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vahvistamiseksi

Keskusjärjestöyhteistyö

- Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT on sekä työmarkkinakeskusjärjestö että liittotason työmarkkinatoimija. Keskusjärjestötasolla Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT osallistuu keskusjärjestöjen asettamaan työmarkkinakeskusjärjestöjen johtoryhmään (T-jory) sekä muihin vastaaviin työryhmiin ja hankkeisiin eri työmarkkinateemoihin liittyen.

Toimenpiteet Kunta- ja hyvinvointialuetyöntajat KT:n ja kunta- ja hyvinvointialan pääsopijajärjestöjen kanssa

- Kunta- ja hyvinvointialan virka- ja työehtosopimusneuvottelut käydään Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n ja kunta- ja hyvinvointialan pääsopijajärjestöjen välillä. Kunta- ja hyvinvointialan pääsopimuksella on sovittu virka- ja työehtosopimusten neuvottelu- ja sopijaosapuolista. Lisäksi sillä on sovittu myös neuvottelumenettelystä ja siitä, miten soveltamiseen liittyvät erimielisyydet ratkaistaan.
- kunkin sopimuskauden päättyessä käytävät erilliset virka- ja työehtosopimusneuvottelut
 - o neuvottelut käydään pääneuvotteluryhmässä sekä lukuisissa alatyöryhmissä, joihin kuuluvat esimerkiksi sopimusalakohittaiset neuvotteluryhmät
 - o sovitaan esimerkiksi palkankorotuksista ja erilaisista sopimusehtojen muutoksista
- Jokaisen sopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa sovitaan sopimuskauden työryhmistä. Osa työryhmistä on pysyvämpiä ja osa vaihtuvia.
 - o työryhmien aiheena voivat olla esimerkiksi työaikamääräykset tai palkkaus tai tietyn henkilöstöryhmän asiat (kuten esimerkiksi varhaiskasvatuksen neuvotteluryhmä)
- jatkuvan neuvottelun periaate
 - o kehitetään palvelussuhteen ehtoja sekä työelämän käytäntöjä ja neuvotellaan niistä eri työryhmissä myös työ- ja virkaehtosopimusten voimassa ollessa
 - o voidaan käsitellä myös yksittäisiä esiin tulevia asioita
- lisäksi on pysyviä työryhmiä, joiden aiheina on
 - o alan ja osaamisen kehittäminen sekä yhteistoiminta,
 - o koulutus,
 - o työn murros,
 - o työelämän kehittäminen,
 - o tilastoryhmä

1 c) Kirkko**Kirkon työmarkkinalaitoksen kaksikantaiset ryhmät ja toimielimet**

- pääryhmä (kerran kuukaudessa tapaaminen jatkuvan neuvottelun periaatteella Kitin ja pääsopijajärjestöjen kanssa pysyvä ryhmä)
- työryhmä lastenohjaajien matkakustannuskorvauksista (sopimuskausi 2023–2025)
- työryhmä mobiiliväyöaikakorvauksen päiittämisestä (sopimuskausi 2023–2025)
- työryhmä etätööhjeen päiittämisestä (sopimuskausi 2023–2025)

Toimielimiä:

- Keskusjärjestöjen asettama Työmarkkinakeskusjärjestöjen johtoryhmä (T-jory) sekä säännölliset neuvottelujohtajien tapaamiset.
- Työturvallisuuskeskuksen (TTK:n) hallitus ja Kuntaryhmä sekä sen hankeryhmät.

2. Kaksikantainen vuoropuhelu ja neuvottelut yksityisellä sektorilla

2 a) Toimenpiteet työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vahvistamiseksi EK:ssa ja jäsenliitoissa

Keskusjärjestötason kaksikantainen yhteistyö

Keskusjärjestötason kaksikantaista yhteistyötä tehdään mm. seuraavissa teemoissa:

- Eläkejärjestelmän uudistaminen: Eläkejärjestelmään tehdyt uudistukset on 1950-luvulta lähtien pääsääntöisesti neuvoteltu työmarkkinaosapuolten kesken ja työmarkkinaosapuolten yhteisesti sopimat uudistukset on viety osaksi eläkelainsäädäntöä.
- Palkkatilastoyhteistyö: EK tuottaa palkkatilastoja edunvalvonnallisiin tarkoituksiin ja osaksi Suomen virallista tilastoa. Keskusjärjestöjen väliset tilastoyhteistyösopimukset on olleet voimassa ainakin 1970-luvulta lähtien. EK luovuttaa sopimusten perusteella palkkatilastotietoja palkansaajajärjestöjen käyttöön. Keskusjärjestöt kehittävät yhdessä sopimuksiin perustuvissa tilastotyöryhmissä palkkatilastoja työehtosopimustarpeiden mukaan.
- Lisäksi työmarkkinaosapuolet tekevät yhteistyötä työterveyshuollon kehittämiseksi sekä henkilöverotus- ja ennakoperintälainsäädännön ja koulutuspolitiikan eri osa-alueilla.
- Työmarkkinakeskusjärjestöt neuvottelevat säännöllisesti työntekijäin ryhmähenkivakuutuksen vakuutusehdot. Vakuutus kattaa lähtökohtaisesti kaikki työ- ja virkasuhteessa olevat työntekijät ja on voimassa työ- ja vapaa-aikana. Vakuutuksesta maksetaan korvaus työntekijän omaisille työntekijän kuolemantapauksissa.
- Työmarkkinakeskusjärjestöillä on keskusjärjestöjen asettama työmarkkinakeskusjärjestöjen johtoryhmä (T-jory) sekä säännölliset neuvottelujohtajien tapaamiset, joissa käydään keskustelua ajankohtaisista työmarkkina-asioista.

Liittotason kaksikantainen yhteistyö:

Liittotasolla kaksikantaisen yhteistyön määrä ja sisältö vaihtelee toimialoittain. Isoimmilla aloilla yhteistyö on pääsääntöisesti tiiviimpää kuin pienemmillä aloilla. Tiiveintä liittojen välinen yhteistyö on työehtosopimusneuvottelukierroksen aikana.

Lähtökohtaisesti kaikissa EK:n jäsenliitoissa on voimassa jatkuvan neuvottelun periaate, joka tarkoittaa sitä, että työmarkkinaosapuolet tekevät yhteistyötä ja käsittelevät työehtosopimusasioita erilaisissa työmarkkinaosapuolten välisissä työryhmissä sopimuskauden aikana neuvottelukierrosten välissä. Työmarkkinaosapuolet sopivat työehtosopimusneuvottelujen yhteydessä sopimuskaudelle työryhmiä, joissa voidaan käsitellä esimerkiksi työehtosopimuksen sisältöön liittyviä laajempia teemoja, joita osapuolet haluavat kehittää ja uudistaa. Lisäksi työmarkkinaosapuolet voivat sopia työehtosopimusneuvottelujen yhteydessä myös muusta yhteistyöstä ja yhdessä edistettävistä hankkeista.

Työmarkkinaosapuolet tekevät useilla aloilla työehtosopimusneuvottelujen lisäksi muutakin yhteistyötä, kuten järjestävät yhteisiä työehtosopimuksen sisältöön ja tulkintaan liittyviä koulutuksia työnantajien ja työntekijöiden edustajille. Joillakin aloilla työmarkkinaosapuolet vierailevat puhumassa myös toistensa järjestämissä tilaisuuksissa, esimerkiksi luottamusmiesspäivillä voi olla työnantajien edustajien puheenvuoro. Lisäksi työmarkkinaosapuolet laativat eri teemoista yhteisiä ohjeistuksia ja oppaita työpaikkojen käyttöön.

Pääsääntöisesti kaikissa liitoissa on olemassa rakenteet ja menettelytavat työehtosopimusten tulkintaan liittyvien erimielisyyksien ratkomista varten. Työmarkkinaosapuolten väliset neuvottelut käydään lähtökohtaisesti aina kaikissa yksittäisissäkin työehtosopimuksen tulkintaan liittyvissä erimielisyytilanteissa ennen asian mahdollista etenemistä työtuomioistuimeen. Osa työmarkkinaosapuolista on sopinut säännönmukaisesti järjestettävistä yhteisistä tulkintapalavereista, joissa pyritään ennakkoliikkeisesti ratkomaan työehtosopimuksen tulkintakysymyksiä.

Työmarkkinaosapuolet tekevät laajasti yhteistyötä myös toimialalle tärkeiden muiden kuin työehtosopimustoimintaan liittyvien teemojen parissa, kuten harmaan talouden torjuminen, työturvallisuusasiat (kuten asiakastilanteisiin liittyvän häirinnän ehkäisy työpaikoilla), työkyky- ja työhyvinvointiasiat, koulutuspolitiikka, alan veto- ja pitovoiman kehittämishankkeet, alan tulevaisuusvuoropuhelu ja palkkatilastointi.

Osastopäällikkö, ylijohtaja

Jan Hjelt

Erityisasiantuntija

Katariina Jämsén

Jakelu

Tiedoksi