

JEAN MONNET CHAIR EUROPEAN MIGRATION STUDIES

EUROPEAN LABOUR MARKET AND MIGRATION (EULMM)

ECONOMICS AND MANAGEMENT OF EUROPEAN HUMAN RESOURCES

REPORTS PRESENTATION

COUNTRY:FINLAND

2020/2021

PROF.SSA ALESSANDRA VENTURINI



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



**UNIVERSITÀ
DI TORINO**

2020

Il Mercato Del Lavoro In Finlandia



Luca Bre Michelle Facciolo
Mario Gillono Mirko Lessio
Giulia Melli

Sommario

IL TASSO DI OCCUPAZIONE, PARTECIPAZIONE E DISOCCUPAZIONE	(Michelle Facciolo)
<i>Il Tasso di Occupazione</i>	2
<i>Il Tasso di Partecipazione</i>	4
<i>Il Tasso di Disoccupazione</i>	4
L'ISTRUZIONE E LA SUA CORRELAZIONE CON IL MONDO DEL LAVORO	(Mirko Lessio)
<i>L'istruzione in Finlandia</i>	7
<i>La Correlazione con il mercato del lavoro</i>	8
IL GENDER GAP & IL LOW SKILL GAP IN FINLANDIA	(Giulia Melli)
<i>Il Gender Gap</i>	9
<i>Il Low Skill Gap</i>	12
ANALISI DEI SETTORI DI OCCUPAZIONE	(Giulia Melli)
<i>Il Settore Primario</i>	13
<i>Il Settore Secondario</i>	13
<i>Il Settore Terziario</i>	14
WELFARE STATE, SUSSIDI DI DISOCCUPAZIONE E SUSSIDI ALLE FAMIGLIE	(Luca Bre)
<i>Welfare State e Sussidi di Disoccupazione</i>	17
<i>Welfare State e Sussidi alle Famiglie</i>	19
IL SISTEMA DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI	(Mario Gillono)
<i>Introduzione al Contesto Sociale</i>	22
<i>Cenni Storici sulla Sindacalizzazione</i>	22
<i>Cenni Storici sulle Organizzazioni dei Datori di Lavoro</i>	25
<i>Il Ruolo delle Parti Sociali e della Contrattazione Collettiva</i>	25

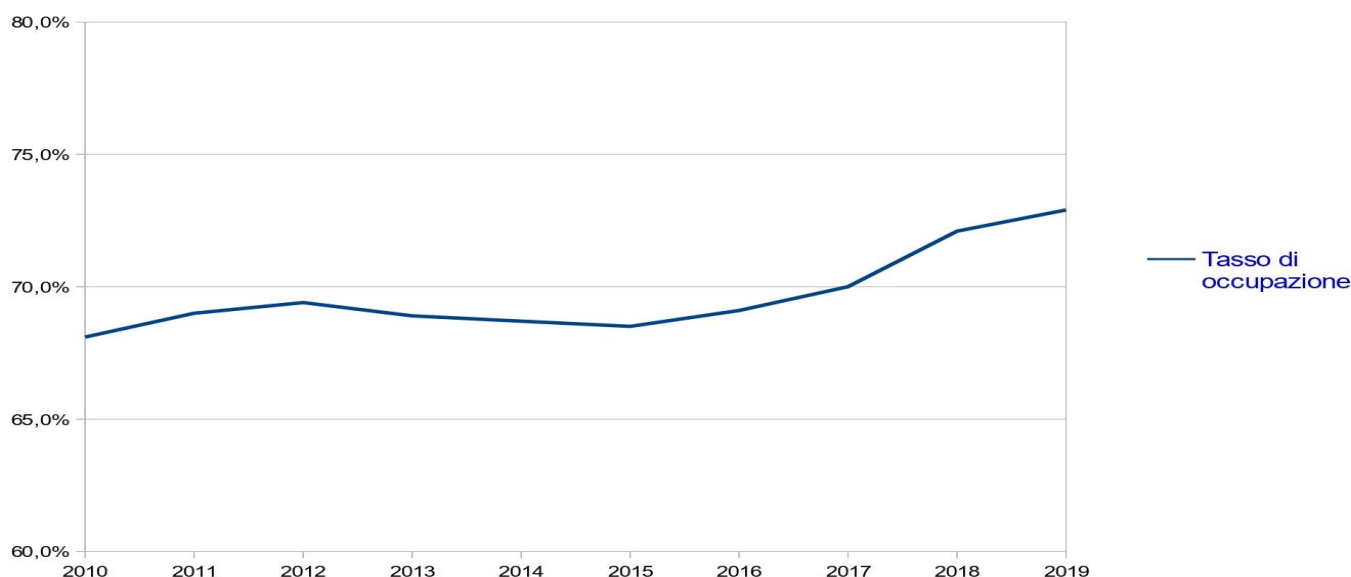
Il tasso di occupazione, partecipazione e disoccupazione

Il tasso di occupazione

La Finlandia si colloca al vertice della classifica in tema di benessere soggettivo e consegue ottimi risultati per gli aspetti di occupazione e partecipazione alla vita lavorativa. Avere un impiego comporta numerosi benefici: l'occupazione rappresenta una fonte di reddito, favorisce l'inclusione sociale, consente di realizzare le proprie aspirazioni, consolida l'autostima e migliora le competenze lavorative.

Il seguente grafico illustra l'andamento del tasso di occupazione dai 15 ai 64 anni nell'ultimo decennio e si evince come questo sia in costante crescita; è nel 2019 che si arriva a toccare il tasso più alto con il 72,9% di occupati.¹ Sebbene la cifra sia oltre la quota del 72% che si era posta il governo, rimane ancora molto al di sotto degli altri Paesi nordici.

Secondo l'Istat finlandese, in Finlandia lavorano 2.5 milioni di persone di cui 1 milione e 800 mila nel settore privato e quasi 700 mila persone nel settore pubblico.²



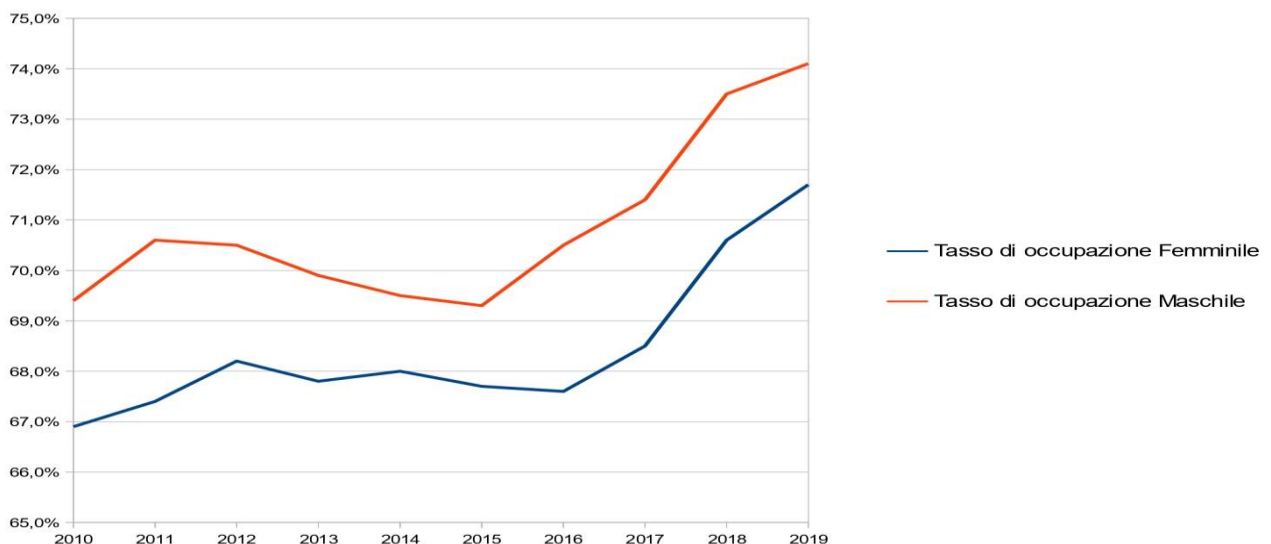
¹ Dati tratti dall'Eurostat, in www.ec.europa.eu

² Magni A. "Il mercato del lavoro in Finlandia", in <https://rondine.fi/>

Tabella riassuntiva dei tassi di occupazione dai 15 ai 64 anni:

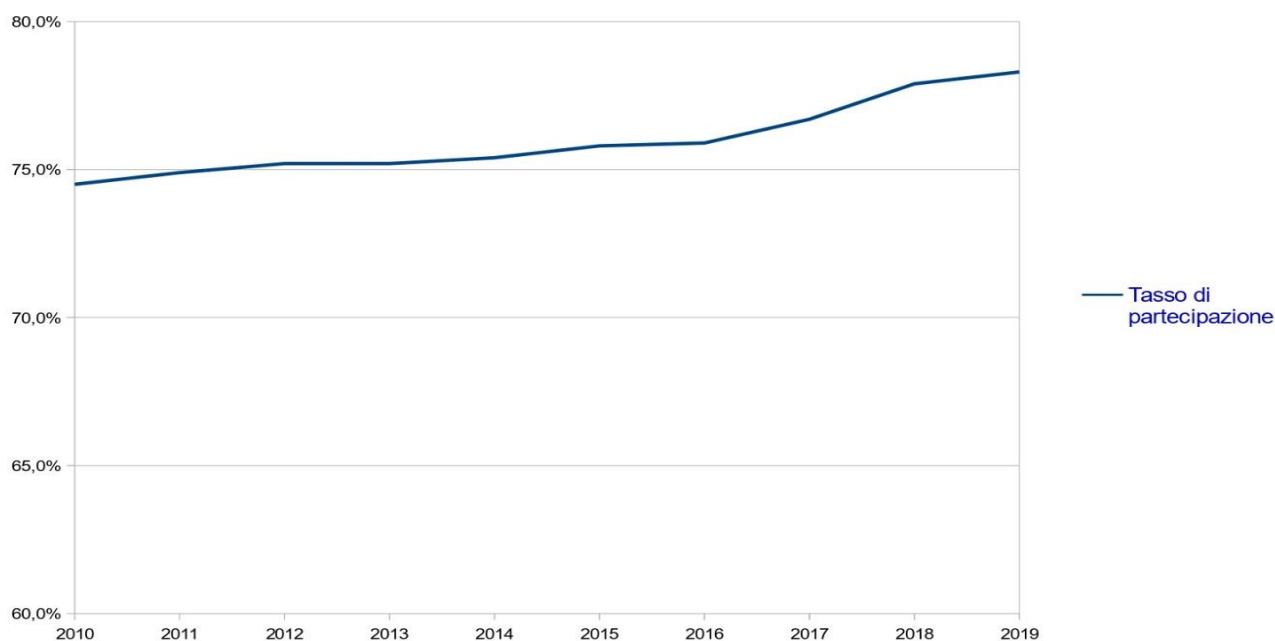
2010	68.1%
2011	69.0%
2012	69.4%
2013	68.9%
2014	68.7%
2015	68.5%
2016	69.1%
2017	70.0%
2018	72.1%
2019	72.9%

Un'altra analisi interessante è quella relativa al tasso di occupazione di genere femminile e di genere maschile in cui si può osservare come i valori relativi al tasso di occupazione maschile siano più alti rispetto a quelli femminili; per entrambi c'è stata una significativa diminuzione di valori negli anni 2015/2016 ma negli ultimi quattro anni la crescita ha ripreso in modo costante.



Il tasso di partecipazione

I livelli del tasso di partecipazione dai 15 ai 64 anni dimostrano come in Finlandia la percentuale della forza lavoro sia molto alta: è dal 2010 in regolare e costante aumento, fino a toccare nel 2019 il valore più alto in assoluto del 78,3% della popolazione attiva.



Il tasso di disoccupazione

Infine, di seguito osserviamo il tasso di disoccupazione dai 15 ai 74 anni in Finlandia dove i valori nell'ultimo decennio non arrivano mai a toccare il 10%; raggiunge il valore più alto nel 2015 dove arriva al 9,2% ma prosegue poi fino al 2019, seppur lentamente, con una diminuzione del tasso di disoccupazione. Interessanti sono i valori del tasso di disoccupazione riferito al primo e secondo trimestre del 2020 (valori che fotografano l'andamento del livello di disoccupazione dal mese di Gennaio 2020 al mese di Giugno 2020), dove a causa dell'emergenza sanitaria Covid-19 che ha colpito tutti i Paesi a livello mondiale, si può osservare come i valori siano di tanto aumentati. L'effetto si può notare particolarmente nel secondo trimestre dove il tasso di disoccupazione aumenta tanto velocemente da arrivare al 8,9%.³

³ Dati tratti dall'Eurostat, in www.ec.europa.eu

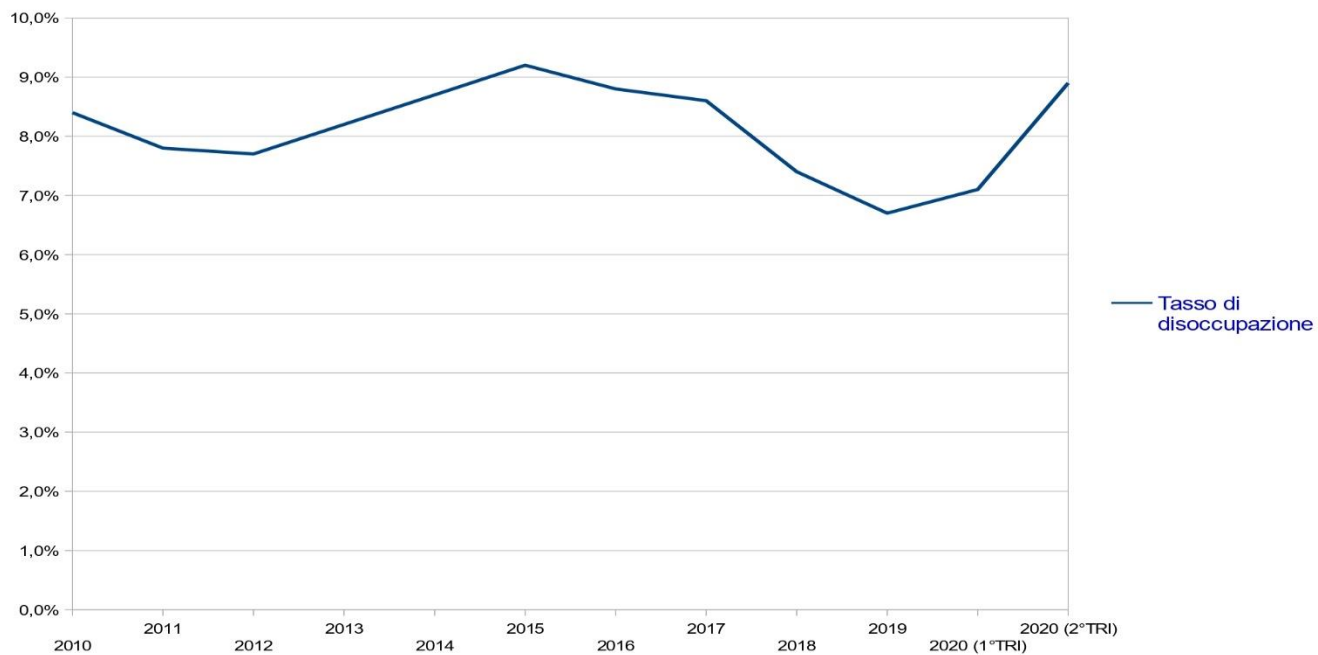
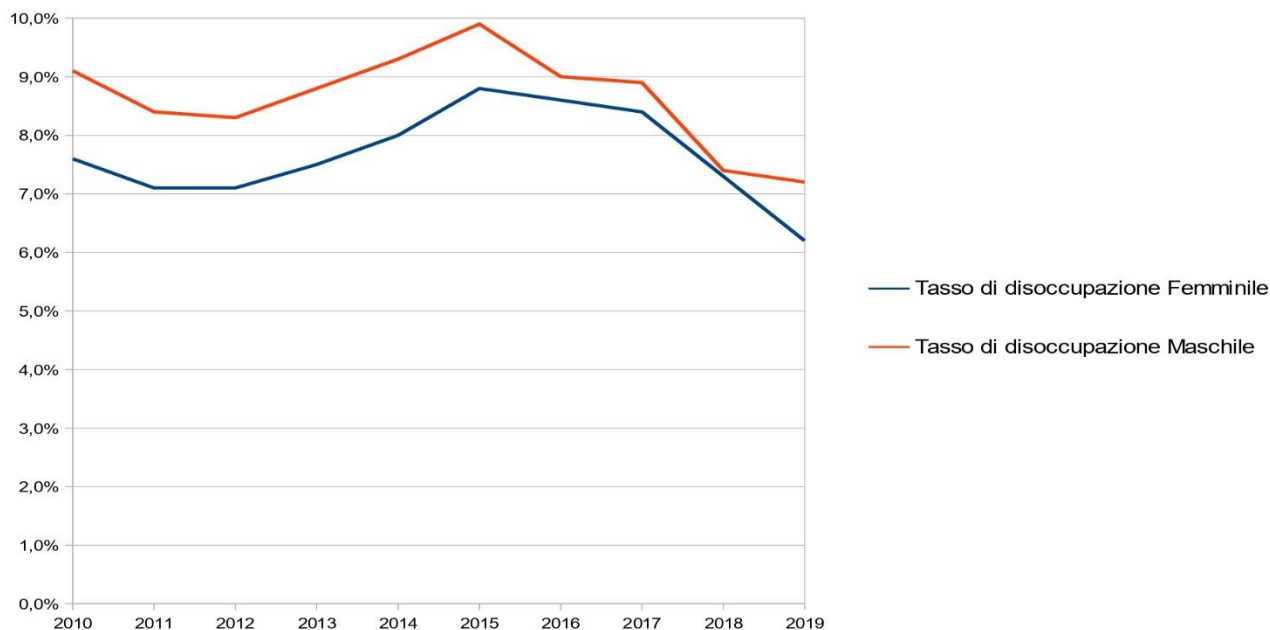


Tabella riassuntiva del tasso di disoccupazione dai 15 ai 74 anni:

2010	8.4%
2011	7.8%
2012	7.7%
2013	8.2%
2014	8.7%
2015	9.2%
2016	8.8%
2017	8.6%
2018	7.4%
2019	6.7%
2020 (1 TRI)	7.1%
2020 (2 TRI)	8.9%

Per quanto riguarda il tasso di disoccupazione maschile e femminile, non sembra esserci un problema di genere. Osserviamo infatti come la disoccupazione maschile è più alta di quella femminile. Tendono a coincidere nel 2018 dove rispettivamente segnano il 7,3% (femminile) e il 7,4% (maschile).⁴



⁴ Dati tratti dall'Eurostat, in www.ec.europa.eu

L'istruzione e la sua correlazione con il mondo del lavoro

L'istruzione in Finlandia

Una popolazione ben istruita e con una buona formazione è essenziale per il benessere sociale ed economico di un Paese. L'istruzione ha un ruolo fondamentale nel trasmettere alle persone le conoscenze, le qualifiche e le competenze necessarie per partecipare attivamente alla società e alla vita economica. Un buon livello d'istruzione migliora considerevolmente le opportunità di trovare un lavoro e di guadagnare bene.

I finlandesi possono sperare di compiere, tra i 5 e i 39 anni, quasi 20 anni di studio, un dato superiore alla media OCSE pari a 17,2 anni e quindi uno dei livelli più elevati nell'area dell'OCSE. Possedere un diploma di scuola media secondaria è sempre più importante in tutti i Paesi, da quando le competenze richieste dal mercato del lavoro sono sempre più basate sulla conoscenza. Le percentuali di diplomati della scuola secondaria superiore danno, in questo senso, una buona indicazione della capacità di ciascun Paese a preparare i propri studenti alle esigenze minime del mercato del lavoro. In Finlandia, l'88% degli adulti di età compresa tra i 25 e i 64 anni ha completato gli studi secondari superiori, una percentuale superiore alla media OCSE, pari al 78%. I tassi di conseguimento di un diploma, sebbene siano importanti, dicono poco sulla qualità dell'insegnamento ricevuto. Il Programma internazionale per la Valutazione degli Studenti (PISA) esamina in che misura gli studenti hanno acquisito, alla fine della scuola obbligatoria (in genere intorno ai 15 anni) alcune conoscenze e competenze, in particolare in lettura, matematica e scienze, essenziali per una piena partecipazione alla società moderna. Nel 2015, il programma PISA ha valutato le competenze in lettura, matematica e scienze degli studenti, poiché gli studi mostrano che tali competenze costituiscono degli indicatori più attendibili del livello di benessere economico e sociale rispetto al numero di anni trascorsi a scuola.

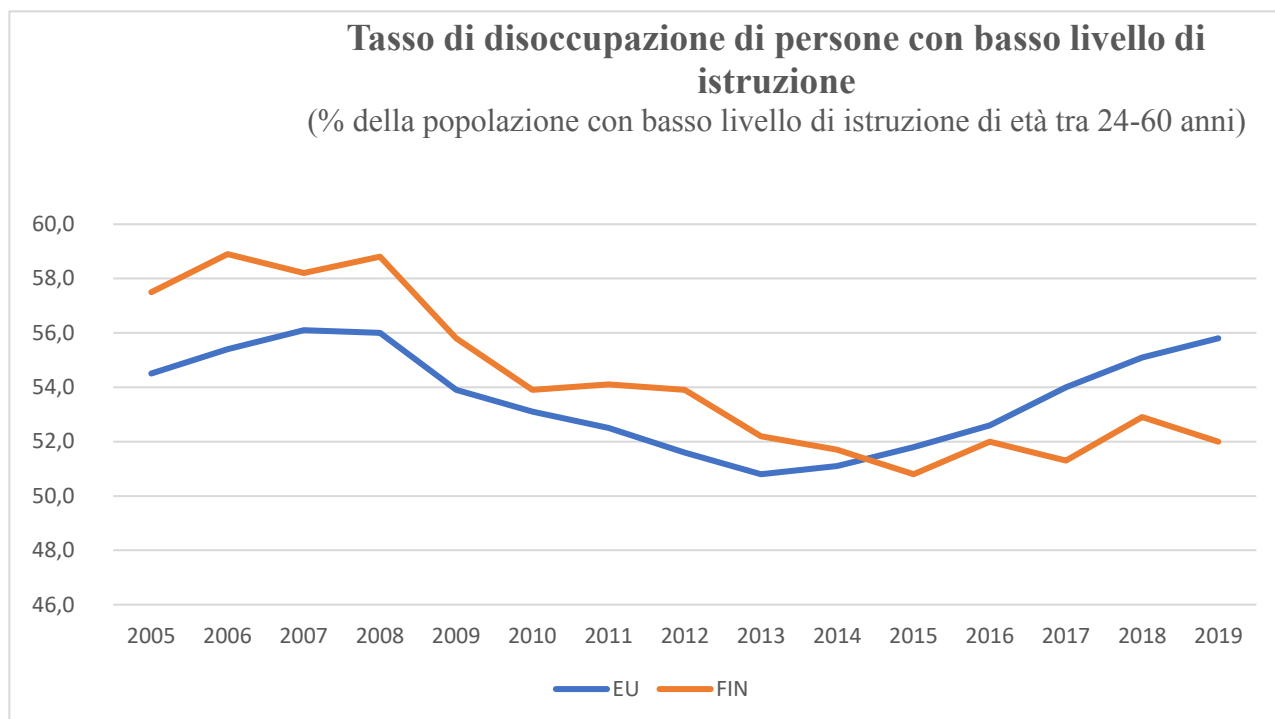
La Finlandia è uno dei Paesi dell'OCSE che registra i migliori risultati per quanto riguarda le competenze in lettura, matematica e scienze, con un punteggio medio pari a 523 punti, un punteggio superiore alla media OCSE, pari a 486 punti.

I sistemi scolastici più efficaci riescono a trasmettere un insegnamento d'alta qualità a tutti gli studenti.

Tutto ciò permette alla Finlandia di tenere un tasso di occupazione giovanile al 55% quando la media OECD è del 53%. Con una cospicua domanda di lavoratori high-skilled ma con una carenza di questi ultimi, i giovani lavoratori poco qualificati lottano nel mondo del lavoro finlandese. I giovani che non hanno completato l'istruzione secondaria superiore rappresentano la metà di tutti i disoccupati.

La Finlandia ha uno dei sistemi di istruzione più selettivo tra i paesi nordici, con un 67% di richieste respinte, contro il 30% degli altri. Questa macro-differenza fa sì che molti ragazzi inizino in ritardo gli studi e li costringe a prendere anni sabbatici indesiderati. Solo il 25% dei diplomati riesce a continuare verso studi universitari. ⁵

⁵ Fonte dati Eurostat; [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/it#Maggiore .C3.A8 il livello di istruzione.2C maggiori sono i tassi di occupazione](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/it#Maggiore_.C3.A8_il_livello_di_istruzione.2C_maggiori_sono_i_tassi_di_occupazione)



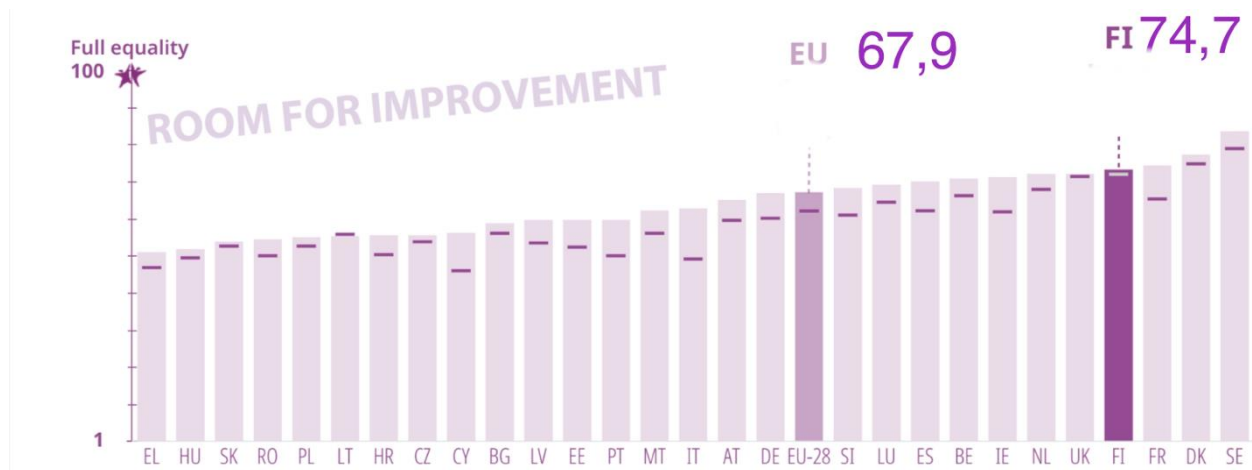
Confrontando i dati europei e finlandesi in merito alla disoccupazione di persone con un basso livello di istruzione si evince come prima della metà del 2014 la Finlandia fosse nettamente al di sopra della media europea. Successivamente, grazie al sistema scolastico combinato con la creazione di nuove tipologie di lavoro low-skill, la disoccupazione, dal 2015 in poi, è sempre riuscita a rimanere al di sotto della soglia del 54%, quando la media europea è purtroppo in forte e costante crescita.⁶

⁶ Fonti: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/it/topics/education-it/>;
<https://www.oecd.org/newsroom/finland-should-do-more-to-improve-job-prospects-of-low-skilled-youth.htm>.

Il Gender Gap e il Low Skill Gap in Finlandia

Il Gender Gap

7



9

Nel complesso, secondo i dati più recenti risalenti al 2020 e riportati dall'EIGE (European Institute for Gender Equality), con 74,7 punti su 100, la Finlandia è al 4 ° posto nell'UE nell'indice sull'uguaglianza di genere. Il punteggio della Finlandia è di 6,8 punti superiore al punteggio dell'UE. Dal 2010, il suo punteggio è aumentato di 1,6 punti. La maggior parte dell'aumento (1,3 punti) è stata raggiunta dal 2017. La posizione in classifica della Finlandia è rimasta la stessa dal 2010.

8

Domain	2005	2013	2015	2017	2019
Gender Equality Index	72.0	73.1	74.4	73.0	73.4
Work	74.2	74.5	74.8	74.7	74.9
Money	80.1	84.1	84.8	86.4	87.6
Knowledge	56.6	58.6	59.5	61.3	61.1
Time	81.6	80.1	81.0	77.4	77.4
Power	68.4	69.1	73.2	65.3	66.7
Health	89.2	89.5	89.3	89.7	89.7

⁷ Valutazione degli Stati membri dell'UE e l'UE nel suo insieme per vedere quanto sono lontani dal raggiungere l'uguaglianza di genere. L'Indice utilizza una scala da 1 a 100, dove 1 è per la disuguaglianza totale e 100 è per l'uguaglianza totale.

I punteggi si basano sul divario tra donne e uomini e sui livelli di rendimento in sei settori principali: lavoro, denaro, conoscenza, tempo, potere e salute.

⁸ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/FI>.

Index

FI	74.7
EU-28	67.9

Work

FI	75.4
EU-28	72.2

Money

FI	87.1
EU-28	80.6

Knowledge

FI	61.6
EU-28	63.6

Time

FI	77.4
EU-28	65.7

Power

FI	71.9
EU-28	53.5

Health

FI	89.3
EU-28	88.0

9

BEST PERFORMANCE: Nello specifico i punteggi della Finlandia per quanto riguarda la parità di trattamento tra uomini e donne sono più alti nei settori della salute (89,3 punti) e del denaro (87,1 punti). In particolare il suo punteggio per il settore del denaro è uno dei più alti tra tutti i paesi europei (3 ° posto).

Il punteggio della Finlandia nel dominio del denaro, con un progresso di 7,5 punti dal 2005 (+ 1,2 punti dal 2015), denota un miglioramento nella situazione economica e finanziaria di donne e uomini. Sebbene tuttavia il reddito mensile medio sia delle donne che degli uomini sia aumentato (rispettivamente + 29% e + 25%) dal 2006 al 2014, il divario di genere persiste: le donne continuano a guadagnare meno degli uomini, circa 83 centesimi per ogni euro guadagnato da un uomo all'ora, con un divario retributivo di genere del 17%.

Il divario di genere nella retribuzione mensile media è il più alto tra donne e uomini con livelli di istruzione bassi (34%) e alti (27%) e nelle fasce di età 50-64 e 65 anni o più (26% per entrambi).

⁹ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/country/FI>.

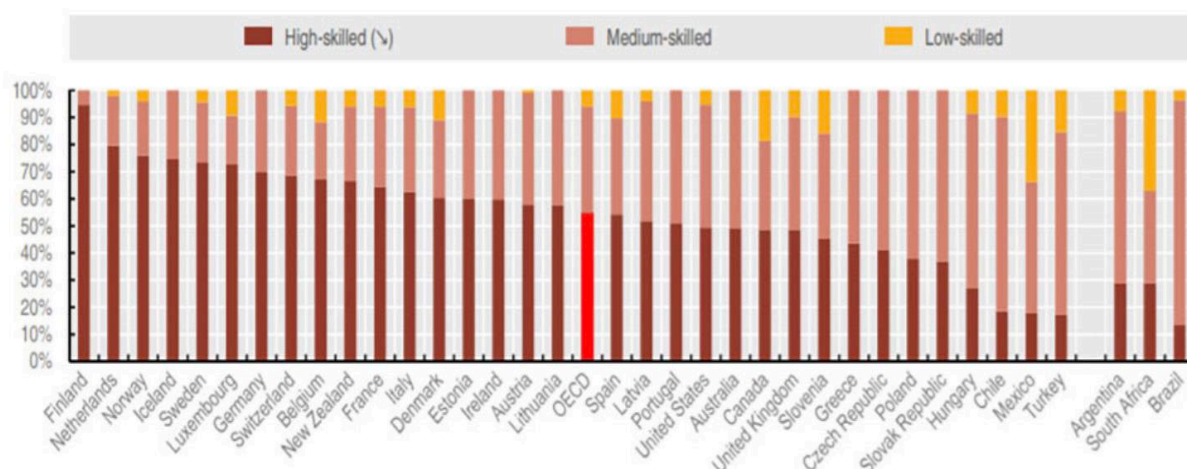
MARGINI DI MIGLIORAMENTO: Le disuguaglianze di genere sono più pronunciate nel dominio della conoscenza (61,6 punti), sebbene questo punteggio sia migliorato dal 2010 (+ 3 punti) il livello di istruzione terziaria è in aumento sia tra le donne che tra gli uomini. Dal 2017, la Finlandia ha guadagnato 5,2 punti nel dominio del potere, è infatti aumentata la quota di donne parlamentari e si è passati dal 40% del 2010 al 46% del 2020

PEGGIORAMENTI: Dal 2010, i punteggi della Finlandia sono diminuiti nel dominio del tempo (- 2,7 punti) le donne si assumono maggiori responsabilità nella cura della propria famiglia: il 36% delle donne si prende cura e istruisce i propri familiari per almeno un'ora al giorno, rispetto al 26% degli uomini; il divario di genere è aumentato (da 6 p.p. a 10 p.p.). Dal 2010, i punteggi della Finlandia sono diminuiti nel dominio del tempo (- 2,7 punti) e della salute (- 0,2 punti). Il progresso si è arrestato nel dominio del lavoro (+ 0,9 punti).

Si nota inoltre come più donne che uomini studino educazione, salute e benessere, scienze umane e arti (51% di donne contro il 18% di uomini) e sempre più donne che uomini lavorano nell'istruzione, nella sanità e nel lavoro sociale (39% di donne contro 9% di uomini).

II Low Skill Gap

10



12

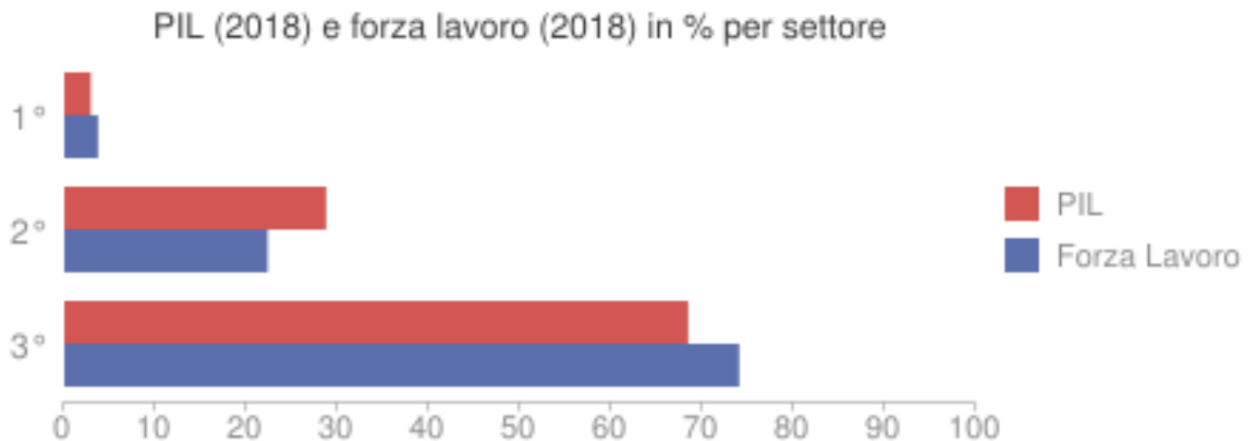
La Finlandia ha uno dei più forti sistemi di istruzione e sviluppo delle competenze nell'OCSE (OCSE 2019). Il 44% della popolazione di età compresa tra 25 e 64 anni possiede un titolo di studio terziario o superiore (la media OCSE nel 2017 era del 37%) e il paese si classifica costantemente tra i migliori risultati nelle valutazioni internazionali delle competenze sia tra gli studenti (PISA) che tra la popolazione adulta (PIAAC). Tuttavia, i nati prima delle riforme del sistema scolastico avvenute negli anni '70 tendono ad avere competenze inferiori. Inoltre, la ridotta distribuzione salariale della Finlandia rende costosa l'assunzione di lavoratori a bassa produttività per i datori di lavoro e la domanda di lavoratori poco qualificati e / o con istruzione ed esperienza limitate è relativamente bassa.

La prevalenza di lavori altamente qualificati, combinata con un sistema di istruzione superiore altamente selettivo, lascia ai giovani scarsamente qualificati poche scelte. In effetti, i giovani che non sono riusciti a ottenere un diploma di scuola secondaria superiore rappresentano quasi la metà di tutti i NEET (*Not in Education, Employment or Training*) in Finlandia (OCSE 2019). Per molti, le difficoltà di occupazione precoce segnano l'inizio di una vita ai margini del mercato del lavoro, poiché le carenze precoci di competenze si accentuano nel tempo: sebbene la partecipazione all'apprendimento degli adulti sia tra le più alte dell'OCSE, la Finlandia è anche la più alta per il divario esistente tra competenze scarse e altamente qualificate (OCSE 2020). Di conseguenza, l'attuale sistema di apprendimento continuo, amplia ulteriormente, piuttosto che restringere, il divario di competenze iniziale.

¹⁰ Tabella basata sui dati della OECD skills for jobs database (2018), www.oecd.org/employment/skills-and-work.htm.

Analisi dei settori di occupazione

11



13

Settore primario

Nel settore primario lavora il 3,8% delle persone; anche se fa molto freddo le persone producono molto, soprattutto cereali (orzo e avena).

Per quanto riguarda l'allevamento, le persone allevano suini (maiali), bovini (mucche), renne (soprattutto i Sami a Nord allevano renne) e animali da pelliccia (cioè animali che servono per fare pellicce).

I turisti in Finlandia sono sempre di più e ammirano i fiordi, il Sole di mezzanotte (in estate, per alcune settimane, il sole non tramonta mai) e le aurore boreali (strisce luminose rosse o verdi-azzurre che puoi vedere in cielo).

Settore secondario

Nel settore secondario (industria) lavora il 22% della popolazione.

I principali prodotti dell'industria estrattiva sono il rame, il cobalto e il talco (di cui la Finlandia è tra i maggiori produttori al mondo). Si estraggono inoltre oro, nichel, zinco e cromite.

In Finlandia sono poi presenti due centrali nucleari. Nella ripartizione del consumo di energia elettrica, il 40% proviene da fonti tradizionali (26% petrolio; 8% carbone; 6% gas naturale), il 17% dal nucleare, il resto dalle rinnovabili (in prevalenza biomasse, con il 28%). Il fabbisogno totale di gas naturale e petrolio/carbone è assicurato da importazioni dalla Russia. È stato inoltre concluso nel 2019 il gasdotto bidirezionale Baltic Connector fra Finlandia ed Estonia, che permetterà di diversificare rispetto all'import dalla Russia.

È in corso l'affinamento della strategia energetica lanciata nel 2016, con i seguenti obiettivi per il

¹¹ <http://www.deagostinigeografia.it/wing/schedapaese.jsp?idpaese=063>

2030: incremento di energie rinnovabili (oltre il 50%), incremento autosufficienza energetica (oltre il 55%), progressiva riduzione dell'import di petrolio e aumento dell'uso di biocarburanti (dal 20 al 40%), incremento nell'uso di veicoli elettrici. Sarà eliminato il contributo alla produzione di energia eolica. Nessun accenno all'energia nucleare. La Finlandia intende rinunciare all'utilizzo di carbone per la generazione elettrica entro il 2029 e si ripromette di diventare "carbon neutral" entro il 2035. Al momento langue il versante delle rinnovabili e l'attenzione si concentra sulla valorizzazione delle risorse forestali (sia per le biomasse, sia in qualità di "carbon sink"). L'industria si caratterizza per una significativa propensione all'esportazione. Importanti l'elettronica, le telecomunicazioni, la cantieristica navale, la chimica, l'industria dei carburanti e quella dell'ICT. Resta significativo il ruolo della siderurgia. Nel 2019 lo Stato finlandese ha aumentato la propria quota in Nokia al 3,7%.

Rilevanti sono le industrie del legno, della cellulosa e della carta, di cui la Finlandia è uno dei maggiori produttori mondiali. Tra le industrie tessili si segnalano quella cotoniera e quella laniera. Altri comparti attivi sono quelli del cuoio, dei fiammiferi, del cemento, del tabacco, dello zucchero e del vetro.

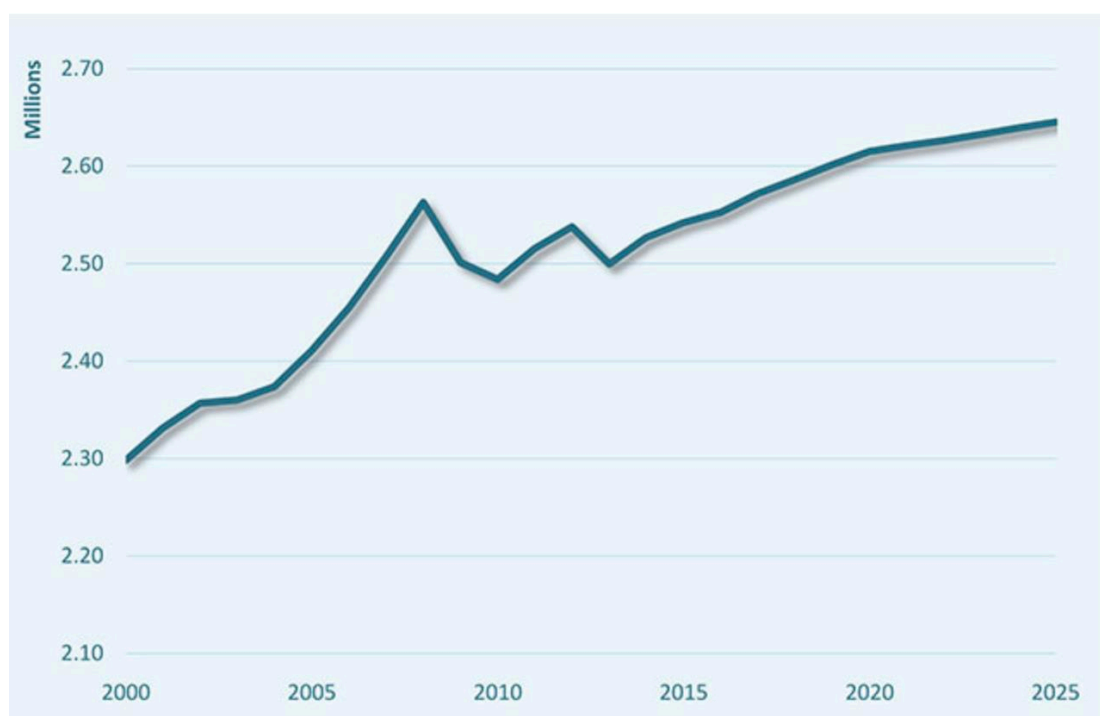
Settore terziario

Nel settore terziario lavora il 74% delle persone, soprattutto nel commercio (comprare e vendere) e nelle banche. In particolare il sistema bancario Finlandese risulta essere dominato dai 3 gruppi bancari (Nordea, Danske Bank e OP-Pohjola) che detengono una quota di circa l'85% delle attività. Le 3 banche hanno superato a pieni voti l'ultimo stress-test della BCE, potendo contare su un solido patrimonio in grado di assicurare la continuità delle operazioni anche in presenza di un improvviso deterioramento dell'economia.

In generale si può notare come in Finlandia l'agricoltura pesi solo per il 2,9% del valore aggiunto, contro il 28,9% dell'industria e delle costruzioni ed il 68,2% dei servizi. Per comprendere le profonde trasformazioni dell'economia finlandese si può ricordare che nel 1980 il peso dell'agricoltura era del 9,7%, quello dell'industria il 38,3%, mentre i servizi contavano solo per il 52%. Questo trend è largamente simile a quello di tutta l'economia europea.

Attualmente in Finlandia vi sono opportunità lavorative in diversi settori:

- Le aziende tecnologiche (ad esempio Nokia) e quelle informatiche stanno acquisendo sempre più importanza con quasi 700 000 finlandesi che lavorano in questi settori o nei loro indotti
- Industria della lavorazione del legno
- Industria metallurgica
- Cantieristica
- Settore del turismo che è in costante crescita

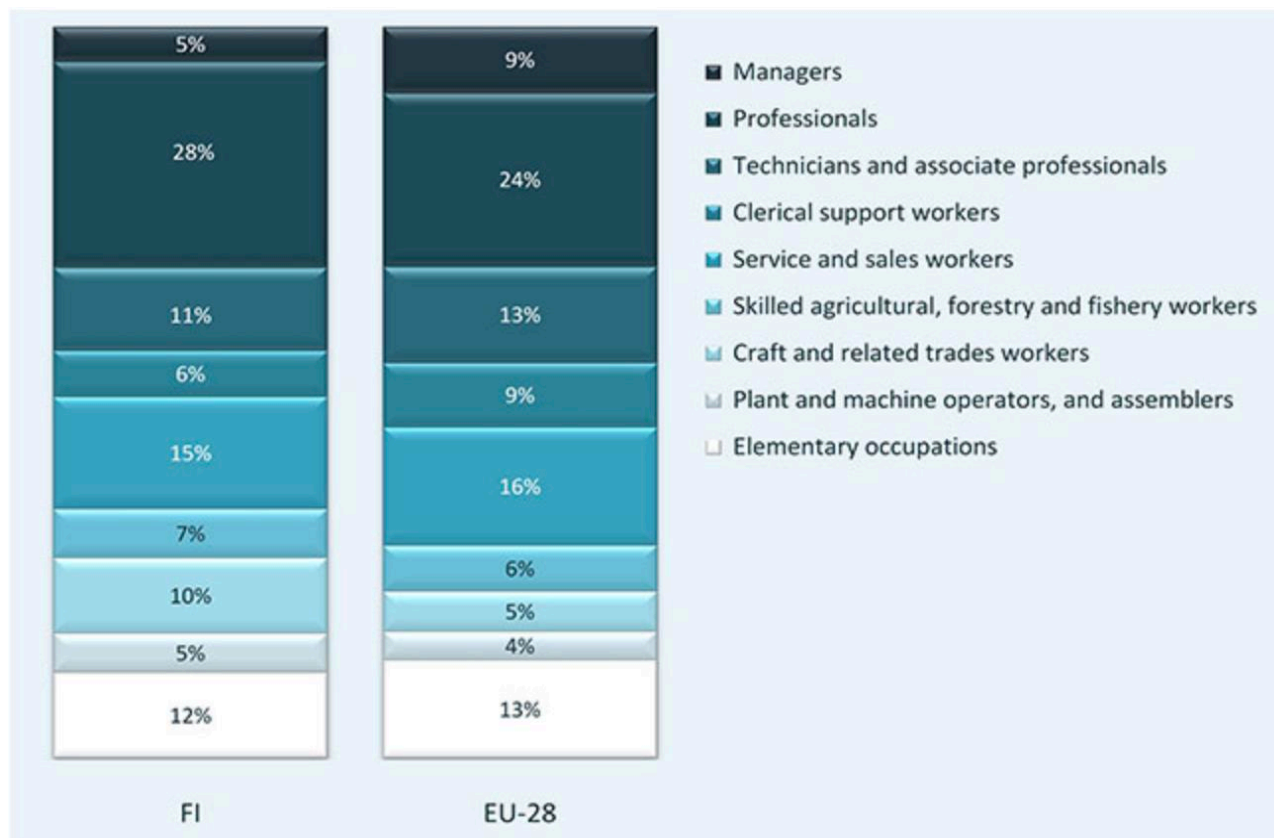


In questo grafico è rappresentata la previsione di andamento della creazione di posti di lavoro in Finlandia fino al 2025 (in milioni di posti). In Finlandia, a causa dell'invecchiamento della popolazione e dello scarso numero di immigrati, si prospetta una futura carenza di manodopera.

Le carenze maggiori che già si stanno avvertendo ora riguardano:

- Settore sanitario: in tutti i vari ruoli (medici, infermieri, dentisti, etc.) una recente statistica sostiene come un finlandese su quattro dovrebbe intraprendere una professione sanitaria per colmare i vuoti di chi andrà in pensione.
- Settore dell'insegnamento
- Settore dell'assistenza sociale
- Settore dell'amministrazione
- Settore ingegneristico
- Settore dei lavori manuali (muratori, carpentieri, etc.)

¹² <https://www.lavoronelmundo.com/finlandia/lavorare-in-finlandia/>



La tabella riportata mostra come le aspettative di maggior occupazione (28%) in Finlandia si avranno per le professioni maggiormente qualificate (settore ingegneristico, sanitario, insegnamento, scientifico, etc.).

¹³ <https://www.lavoronelmundo.com/finlandia/lavorare-in-finlandia/>

Welfare State, sussidi di disoccupazione e sussidi alle famiglie

Welfare state e sussidi di disoccupazione

Il modello di Welfare presente in Finlandia si configura come uno stato sociale di tipo universalistico e redistributivo, svincolato dall'occupazione, dalla famiglia e dal mercato, e retto sul principio del bisogno e del "benessere popolare".¹⁴

I modelli di welfare state scandinavi hanno assunto, intorno alla metà del secolo scorso, caratteristiche basate sull'idea secondo cui le prestazioni pubbliche debbano essere uguali per tutta la popolazione. Come ogni modello di welfare scandinavo, quello finlandese si caratterizza per la sua universalità di copertura e cittadinanza, con prestazioni a somma fissa e un ruolo dello Stato di tipo sostitutivo e non complementare.¹⁵

Alla fine del 1980 la Finlandia aveva uno dei sistemi di welfare più avanzati a livello internazionale garantendo un elevato livello di protezione sociale e, nonostante tale sicurezza sia stata ridotta negli ultimi anni, il sistema rimane uno dei più completi al mondo.¹⁶

Proprio tale sicurezza sociale fu messa a dura prova nel 1990, quando la Finlandia è sprofondata nella più grave crisi economica dalla Seconda guerra mondiale. Grazie però a tale sistema di sicurezza sociale è stata mantenuta l'unità, un reddito ragionevole per le persone e dei servizi adeguati. Anche dopo questa crisi profonda, il sistema di sicurezza sociale si posiziona ad un livello alto in media agli altri paesi europei.¹⁷

Il servizio di protezione sociale mira a garantire un reddito e un ragionevole livello di consumi anche durante la malattia, la disoccupazione e l'inabilità al lavoro, e un adeguato servizio sanitario e sociale. La Finlandia gode di un sistema di assistenza alla disoccupazione basato su due componenti: sussidi base giornalieri beneficiabili da tutti gli individui e sussidi legati al reddito e all'adesione volontaria ad uno dei fondi di disoccupazione presenti nel paese.¹⁸

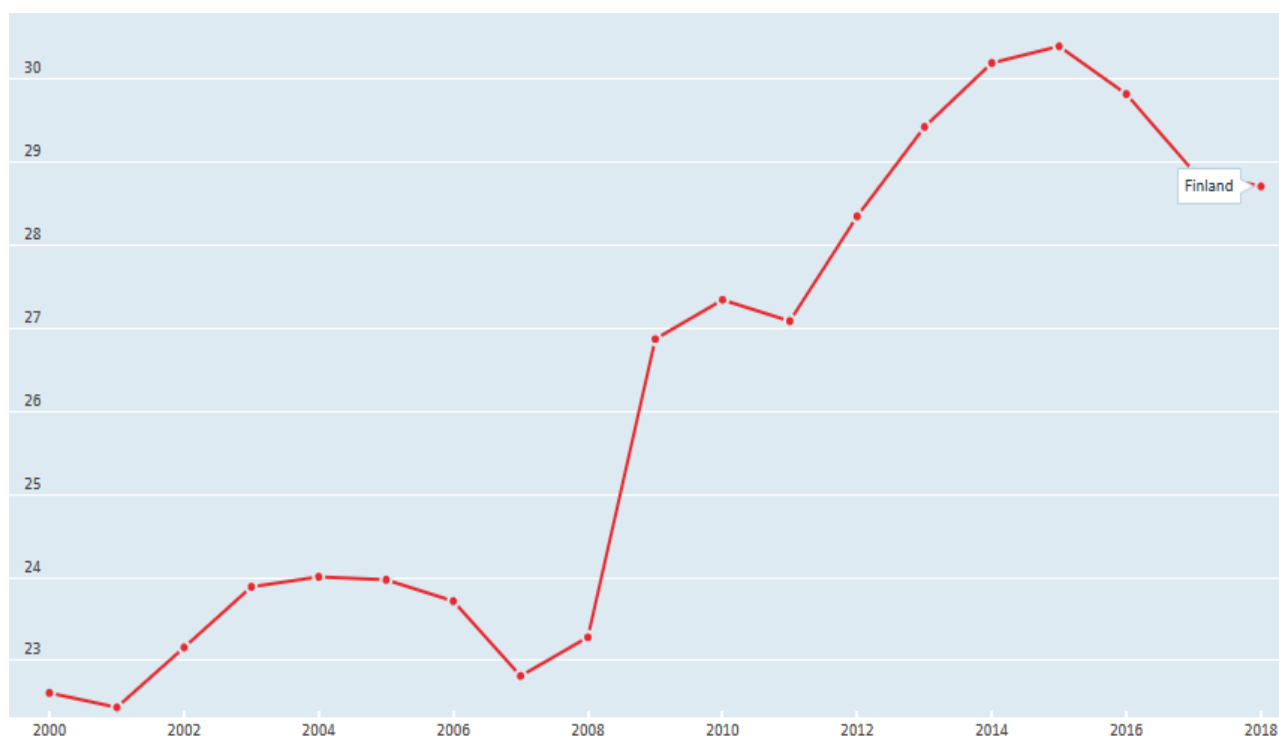
¹⁴ Salvo Leonardi, - "Sindacati e welfare: il sistema Ghent" -, 2005, www.italianieuropei.it.

¹⁵ Ibidem.

¹⁶ Andrea del Poeta, - "Modelli di welfare nelle democrazie nordiche. Il caso svedese e finlandese" -, Tesi di laurea, Dipartimento di Scienze politiche, pag. 64, 2015, https://tesi.luiss.it/19146/1/626552_DEL%20POETA_ANDREA.pdf.

¹⁷ Ibidem.

¹⁸ Ivi, pag. 67.



Fonte: OECD 2018 - Social spending Public, % of GDP, 2018 or latest available Source

L'organo che si pone al centro di questo sistema è denominato "*Unemployment Insurance Fund*" (TVR), composto da 12 membri – 8 rappresentano le organizzazioni dei datori di lavoro e 4 i lavoratori-. A tale organo è affidato la direzione, lo sviluppo e la supervisione dell'attuazione della procedura di raccolta dei contributi per l'assicurazione di disoccupazione.

I sussidi di disoccupazione in Finlandia consistono in indennizzi legati al reddito – indennità di base – e supporto al mercato del lavoro. L'indennità di base e il supporto al mercato del lavoro sono forniti dal *Social insurance Institution (Kela)*. Per avere diritto a questo sussidio è necessario essere in possesso di vari requisiti tra cui, ad esempio, essere residenti in Finlandia, essere disoccupati non volontari, registrati al TE (*Employment and Economic Development Office*) ed essere in grado di lavorare. Le indennità di base sono corrisposte ai soggetti tra i 17 ai 64 anni di età in cerca di lavoro e che hanno lavorato per un totale di 34 settimane nei 28 mesi precedenti alla disoccupazione. I lavoratori autonomi devono aver lavorato 18 settimane nei 48 mesi precedenti alla disoccupazione.

L'indennità di base viene corrisposta per un massimo di 400 giorni, salvo che la storia occupazionale sia inferiore ai 3 anni, nel qual caso l'indennità verrà corrisposta per un totale di 300 giorni. L'indennità di disoccupazione di base viene corrisposta per un totale di 5 giorni a settimana per un importo pari a 32,40 euro al giorno.¹⁹

Il valore dell'indennità è incrementato se a carico del destinatario vi sono soggetti di età inferiore a 18 anni. Di conseguenza l'importo dell'indennità non è influenzato dal reddito pro-capite o dal reddito del coniuge. Se permane lo stato di disoccupazione al termine di tale sussidio, si può accedere ai sussidi statali al mercato del lavoro.

La maggior parte dei dipendenti però è coperta da fondi di disoccupazione – la cui partecipazione

¹⁹ Iva, pag. 69.

è volontaria- legati al proprio settore lavorativo, e in tal caso essi hanno diritto a un'indennità legata al reddito. Tale tipo di indennità è a carico del fondo di disoccupazione. Generalmente i dipendenti che hanno aderito al sindacato aderiscono allo stesso tempo al fondo di disoccupazione relativo. Il legame tra fondi di disoccupazione e sindacato è rilevante. È necessario sottolineare che questi sussidi, come in Svezia, sono esenti da tassazione.

Welfare State e Sussidi alle famiglie

Analizzando la parte relativa al sussidio alle famiglie, appare importante sottolineare come esistessero diverse forme di politiche familiari ben prima del periodo di sviluppo dell'attuale welfare state finlandese. Ad esempio, già agli inizi del 1900 era previsto un assegno di maternità, il quale però era destinato a servire solo le madri componenti di famiglia con un basso reddito.²⁰

Nel 1949 tale tipo di sussidio fu introdotto per tutte le madri. Inoltre intorno agli anni 80' si introdusse un congedo parentale, il quale permetteva al padre di partecipare alla cura dei bambini. Da questo momento sono state introdotte una serie di riforme che hanno visto protagonisti sia il diritto e la durata del congedo parentale, sia la durata dei congedi di maternità e paternità.

I sussidi che oggi il Kela corrisponde ai genitori durante il periodo della gravidanza sono ad esempio: assegno di maternità; l'assegno di maternità speciale; l'assegno di paternità e gli assegni parentali. Sono poi previsti degli assegni per la cura dei figli come, ad esempio, quello per l'assistenza per bambini malati e disabili ed un assegno alimentare.²¹

Le politiche sociali del governo prevedono fino a 10 mesi di permesso retribuito di maternità per le donne, mentre per i padri sono previsti altri tipi di incentivi. Durante il periodo di gravidanza le donne in attesa che svolgono lavori pericolosi beneficiano di misure di sicurezza. Se ciò non fosse possibile, la donna ha diritto ad avere un congedo speciale di maternità per il periodo della gravidanza e a ricevere un assegno speciale di maternità per lo stesso periodo.²²

Il padre ha diritto ad un assegno di paternità per 18 giorni lavorativi al momento della nascita del figlio e, inoltre, per 6 giorni lavorativi in un periodo da lui scelto durante il congedo parentale.

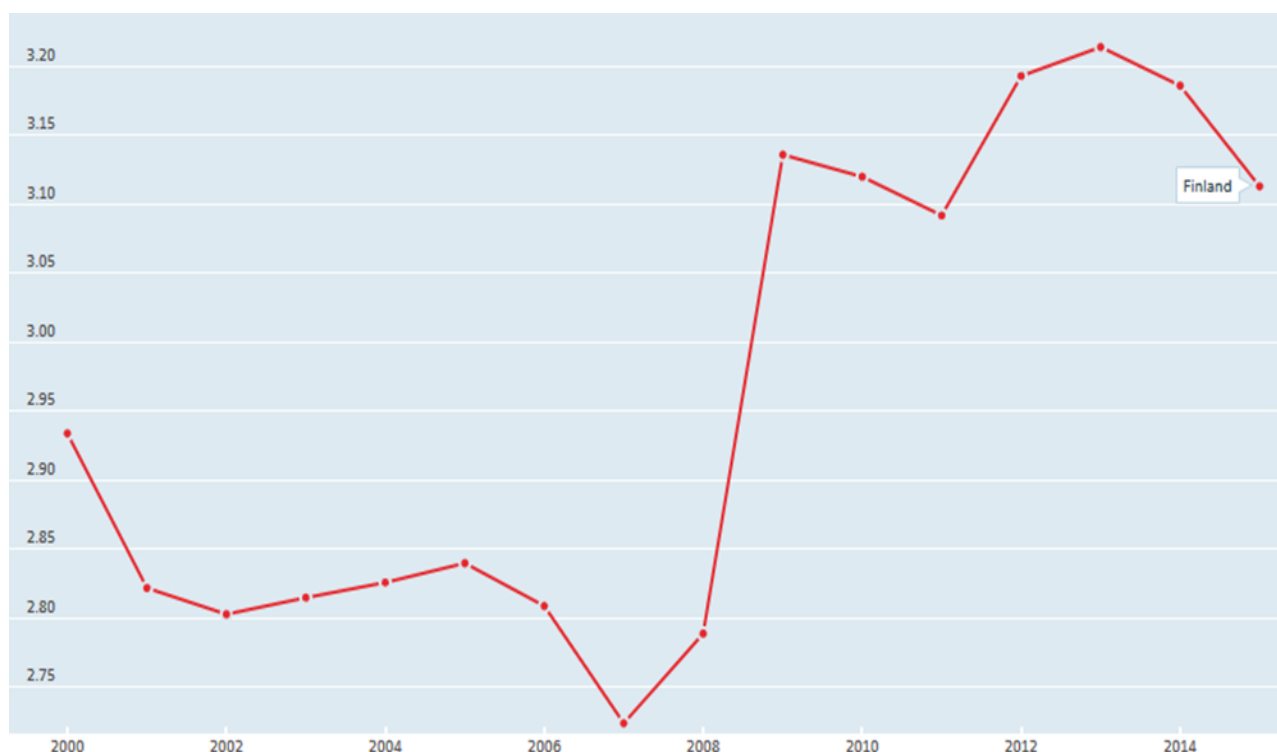
Proprio il congedo parentale è usufruibile per entrambi i genitori e ha una durata massima di 158 giorni lavorativi. Nessuno di questi due periodi di congedo riduce il diritto all'assegno parentale.²³ Inoltre per ogni nuovo nato viene recapitato alla famiglia un kit di prima necessità con vestiti, coperte, saponi e altri benefits utili alla cura del neonato.

²⁰- "Country portrait Finland- The Finnish welfare state"-, 2019, www.socialnet.de/international/en/finland.html#3-2-family-policies-and-the-dual-breadwinner-model.

²¹Ibidem.

²²- "La politica sociale in Finlandia: Una Panoramica" -, www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w9/default_it.htm.

²³Ibidem.



Fonte: OECD 2017- Family benefits public spending total, % of GDP, 2000 – 2017

Per quanto concerne i sussidi per i figli, essi vengono corrisposti per ogni figlio di età inferiore ai 17 anni, che risieda permanentemente in Finlandia, indipendentemente dalla sua nazionalità. Ad esempio i nuclei familiari con un figlio a carico hanno diritto a un sussidio versato mensilmente pari a 95,75 euro fino al compimento del suo 17esimo anno di età, 105 per ogni figlio per coloro che hanno due figli a carico, 130 euro per il terzo e fino 174 euro per ogni figlio dopo il quinto. Se invece il genitore è da solo, questo avrà diritto alla stessa cifra per ogni figlio sopra illustrata aumentata di 48.50 euro al mese.²⁴

L'ottimo sistema di welfare della Finlandia si manifesta anche negli aiuti che la famiglia ottiene in relazione all'istruzione dei propri figli. A tal proposito i figli godono di qualsiasi tipo di agevolazione – es: mensa gratis, visite mediche obbligatorie per il monitoraggio della salute degli studenti-. Partendo dalla scuola dell'infanzia, si può affermare che l'asilo nido è parzialmente finanziato sia dalle tasse che dipendono dal reddito totale di una famiglia e dalle dimensioni della famiglia stessa, sia da quante ore alla settimana un bambino frequenta asilo stesso.²⁵

In questo caso le famiglie con un reddito basso pagano una quota molto bassa, mentre le famiglie con un reddito alto pagano la quota massima.

²⁴ Patrizia De Rubertis, - "Bonus bebè, aiuti e sgravi. Quanto pesa lo Stato nella natalità in Europa. (E perché l'Italia è fanalino di coda)" -, 2015, www.ilfattoquotidiano.it/2015/09/25/bonus-bebe-aiuti-e-sgravi-quanto-pesa-lo-stato-nella-natalita-in-europa-e-perche-litalia-e-fanalino-di-coda/2004047.

²⁵ - "Country portrait Finland - The Finnish welfare state" -, 2019, www.socialnet.de/international/en/finland.html#3-2-family-policies-and-the-dual-breadwinner-model

Tuttavia le tasse pagate dalle famiglie sono ancora molto al di sotto del costo reale dell'asilo nido, che di conseguenza risulta in gran parte finanziato dallo Stato. Come nella maggior parte dei paesi, anche in Finlandia vi è la scuola dell'obbligo, la quale va dai 7 anni ai 16 anni di età. Lo studente, una volta terminato il suo ciclo di studi obbligatorio e il liceo, può iscriversi e frequentare gratuitamente l'università o una scuola professionale.²⁶

²⁶Giovanni Bitetto, - "Come la Finlandia ha creato la scuola migliore al mondo e perché dovremo copiarli" -, 2019, thevision.com/attualita/finlandia-sistema-scolastico.

Il sistema delle Relazioni Industriali

Introduzione al contesto sociale

L'Europa presenta tradizionalmente un sistema di Relazioni Industriali particolarmente frammentato. Tale frammentazione deriva principalmente dai diversi contesti storici, economici e sociali che hanno caratterizzato i paesi europei ed il loro sviluppo industriale e sindacale.²⁷

Gli studiosi riconoscono quattro modelli di relazioni industriali presenti nei paesi dell'Unione Europea: il corporativismo nordico, il partenariato sociale, il pluralismo liberale e il centralismo statale.²⁸

I paesi scandinavi (Svezia, Finlandia, Danimarca e Norvegia) adottano un modello di neo-corporativismo nordico, il quale storicamente presenta alti livelli di adesione sindacale, negoziazioni a livello di industria (settoriali) e accordi di contrattazione centralizzati per le politiche contrattuali, solidi legami fra rappresentanze delle parti sociali e partiti politici e un buon orientamento alla cooperazione fra le parti. L'elevata densità sindacale fa sì che gli accordi collettivi si applichino alla maggioranza dei lavoratori, senza il bisogno di un intervento del governo in tal senso.²⁹

Inoltre storicamente il governo finlandese è sempre stato molto presente nella contrattazione centralizzata tripartita, imponendo il sistema dell'estensione amministrativa *erga omnes* anche alle altre imprese del paese garantendo così un tasso di copertura dei contratti collettivi molto elevato, raggiungendo il 95% dei lavoratori.³⁰

Cenni storici sulla sindacalizzazione

La sindacalizzazione in Finlandia è cresciuta molto dal 1960 in poi. Nel 1994 il 90% dei lavoratori dipendenti finlandesi apparteneva ad un sindacato, con un altrettanto rilevante tasso di iscrizione da parte di pensionati e studenti. Si trattava di una delle percentuali più elevate nell'UE, insieme a quelle della Danimarca e della Svezia. Le cifre della sindacalizzazione in Francia, Italia e Germania nello stesso anno erano rispettivamente 11%, 66% e 42%.³¹

²⁷ *I sindacati e le relazioni industriali nei paesi dell'UE*, European Trade Union Confederation, datato aprile 2010, reperibile sul sito https://www.etuc.org/sites/default/files/TURKISH_4I_1.pdf.

²⁸ S. Leonardi, *Sindacati e Welfare State: il sistema Ghent, Italianieuropei*, datato 2 maggio 2005, reperibile sul sito <https://www.italianieuropei.it/en/la-rivista/archivio-della-rivista/item/856-sindacati-e-welfare-state-il-sistema-ghent/856-sindacati-e-welfare-state-il-sistema-ghent.html>;

I sindacati e le relazioni industriali nei paesi dell'UE, European Trade Union Confederation, datato aprile 2010, reperibile sul sito https://www.etuc.org/sites/default/files/TURKISH_4I_1.pdf.

²⁹ S. Leonardi, *Sindacati e Welfare State: il sistema Ghent, Italianieuropei*, datato 2 maggio 2005, reperibile sul sito <https://www.italianieuropei.it/en/la-rivista/archivio-della-rivista/item/856-sindacati-e-welfare-state-il-sistema-ghent/856-sindacati-e-welfare-state-il-sistema-ghent.html>;

I sindacati e le relazioni industriali nei paesi dell'UE, European Trade Union Confederation, datato aprile 2010, reperibile sul sito https://www.etuc.org/sites/default/files/TURKISH_4I_1.pdf.

³⁰ *I sindacati e le relazioni industriali nei paesi dell'UE*, European Trade Union Confederation, datato aprile 2010, reperibile sul sito https://www.etuc.org/sites/default/files/TURKISH_4I_1.pdf.

³¹ *La politica sociale in Finlandia*, Direzione Generale degli studi del Parlamento Europeo, datato ottobre 1996, reperibile sul sito https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w9/default_it.htm.

Dal 2000 al 2016 il tasso di sindacalizzazione si è ridotto di circa 5 punti percentuali, passando dal 71% al 66% con un trend leggermente inferiore a quello europeo. Dai dati riportati nei grafici sottostanti si può notare come dagli anni 2000 le lavoratrici finlandesi siano maggiormente sindacalizzate rispetto ai lavoratori uomini.

Il tasso di copertura della contrattazione collettiva, a differenza di quello di sindacalizzazione, è rimasto costante nello stesso periodo, attestato intorno all'87%.³²

Dal 1996 il sindacato più importante è il SAK (Organizzazione centrale dei sindacati finlandesi) con 1,1 milioni di iscritti, i cui inizi si possono far risalire al 1907. Ad esso erano affiliati 24 sindacati, di cui i più importanti erano quelli rappresentanti gli operai metallurgici, gli impiegati comunali, gli impiegati statali e gli operai edili. L'intera storia del movimento sindacale operaio in Finlandia è stata caratterizzata dalla rivalità tra i socialdemocratici da una parte, e i comunisti dall'altra. Il SAK e la maggior parte dei suoi affiliati sono guidati dai socialdemocratici, anche se l'alleanza di sinistra conserva una presenza significativa e talvolta dirompente.³³

Attualmente il SAK è composto da 17 sindacati con oltre 1 milione di membri totali. Le altre due confederazioni minori sono la Akawa (Confederazione delle unioni delle professioni accademiche) di cui fanno parte 36 sindacati con un totale di 609.000 membri e la STTK (Confederazione finlandese dei dipendenti stipendiati) di cui fanno parte 650.000 membri e circa 17 sindacati. Il SAK e la STTK fanno parte della ETUC (European Trade Union Confederation, la confederazione sindacale europea).

Il movimento sindacale è organizzato per status professionale, con una peculiare distinzione fra sindacati blue collars e white collars. I primi hanno a lungo rappresentato il perno della rappresentanza associativa, malgrado la loro posizione si sia ultimamente ridotta in favore dei sindacati degli impiegati e dei professionisti con titolo di studio accademico. In special modo degli addetti al robusto sistema di welfare pubblico.³⁴

I sindacati sono riusciti a mantenere un ruolo relativamente forte nella contrattazione nazionale e di settore unita ad una presenza capillare e molto forte nei luoghi di lavoro. Ciò ha contribuito a sviluppare prassi concertative e interconfederali fra le più collaudate del mondo grazie anche a sostegni legislativi di chiara marca socialdemocratica.³⁵

Secondo alcuni studiosi l'alto tasso di adesione ai sindacati è in parte dovuto al sistema di welfare contro la disoccupazione denominato "sistema Ghent". Tale sistema di assicurazione volontaria contro la disoccupazione ha consentito ai sindacati notevoli rendite di posizione dovute dalla gestione di fondi assicurativi finanziati dallo stato e in minima parte dagli associati. Studi finlandesi hanno stimato in non meno del 10% l'effetto di perdita che si verificherebbe sul terreno della sindacalizzazione qualora il sindacato perdesse ogni controllo sull'assicurazione di disoccupazione. Oggi constatiamo lo scarto di 20-30 punti percentuali che esiste fra la sindacalizzazione media dei

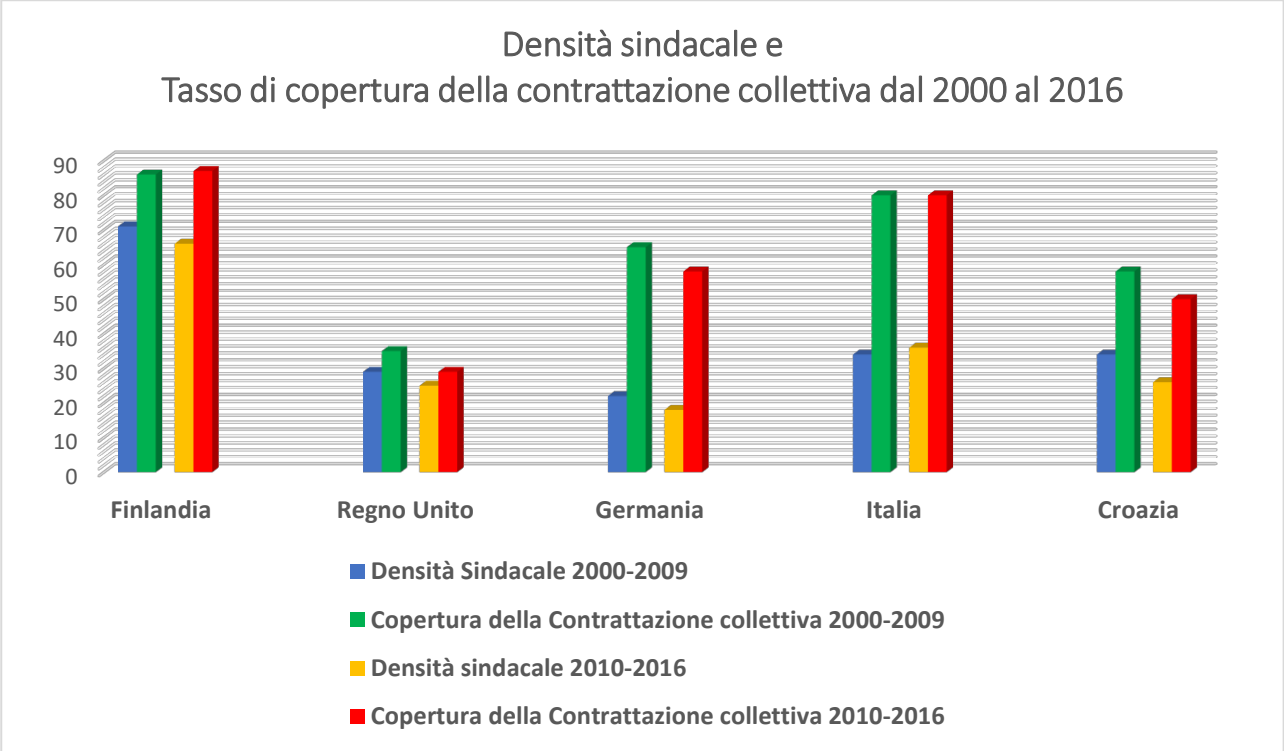
³² Vandaele K., *Bleak prospects: mapping trade union membership in Europe since 2000*, Etui, anno 2019, reperibile sul sito www.etui.org.

³³ *La politica sociale in Finlandia*, Direzione Generale degli studi del Parlamento Europeo, datato ottobre 1996, reperibile sul sito https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w9/default_it.htm.

³⁴ S. Leonardi, *Sindacati e Welfare State: il sistema Ghent, Italianieuropei*, datato 2 maggio 2005, reperibile sul sito <https://www.italianieuropei.it/en/la-rivista/archivio-della-rivista/item/856-sindacati-e-welfare-state-il-sistema-ghent/856-sindacati-e-welfare-state-il-sistema-ghent.html>.

³⁵ S. Leonardi, *Sindacati e Welfare State: il sistema Ghent, Italianieuropei*, datato 2 maggio 2005, reperibile sul sito <https://www.italianieuropei.it/en/la-rivista/archivio-della-rivista/item/856-sindacati-e-welfare-state-il-sistema-ghent/856-sindacati-e-welfare-state-il-sistema-ghent.html>.

paesi scandinavi che utilizzano il “sistema Ghent” e la Norvegia che invece non lo adotta.³⁶



	Men			Women		
	2000-2009	2010-2016	Difference	2000-2009	2010-2016	Difference
Nordic and 'Ghent system' countries						
Belgium	60.1%	58.4%	-1.7%	48.8%	48.9%	+0.0%
Denmark	68.%	65.5%	-3.4%	73.1%	71.7%	-1.4%
Finland	66.5%	61.5%	-5.0%	74.9%	70.8%	-4.0%
Iceland	81.4%	84.7%	+3.3%	88.1%	89.4%	+1.3%
Norway	49.2%	47.5%	-1.7%	58.8%	60.5%	+1.7%
Sweden	72.0%	65.0%	-7.1%	77.0%	70.1%	-6.9%

Fonte: Vandaele K., *Bleak prospects: mapping trade union membership in Europe since 2000*, Etui, anno 2019, reperibile sul sito www.etui.org

³⁶ S. Leonardi, *Sindacati e Welfare State: il sistema Ghent, Italianieuropei*, datato 2 maggio 2005, reperibile sul sito <https://www.italianieuropei.it/en/la-rivista/archivio-della-rivista/item/856-sindacati-e-welfare-state-il-sistema-ghent/856-sindacati-e-welfare-state-il-sistema-ghent.html>.

Cenni storici sulle Organizzazioni dei datori di lavoro

Gli imprenditori storicamente furono spinti ad associarsi per tutelare gli interessi della loro categoria in risposta alla nascita dei movimenti sindacali. Nel 1996 in Finlandia erano organizzati in quattro associazioni principali, due in rappresentanza del settore pubblico e due di quello privato. Le organizzazioni più importanti erano la TT (Confederazione degli industriali e dei datori di lavoro finlandesi) che nel 1993 contava all'incirca 6.000 compagnie associate con 420.000 lavoratori dipendenti, e la LTK (Confederazione finlandese degli imprenditori del settore dei servizi), che contava 5.800 imprese associate con 280.000 lavoratori dipendenti.

La KT (Commissione dei datori di lavoro degli enti locali), la più grande organizzazione del settore pubblico, copre 455 amministrazioni comunali e 260 federazioni che danno lavoro a 420.000 persone. La VTML, l'Ufficio degli imprenditori di Stato, firma contratti collettivi di lavoro per 140.000 imprenditori e funzionari assunti dallo Stato.³⁷

Attualmente la EK (Confederazione delle Industrie Finlandesi) è la più grande associazione dei datori di lavoro in Finlandia, è dotata di un notevole potere contrattuale che ha esercitato con maggior forza in occasione della riforma del 2015. Le aziende associate contribuiscono alla produzione di circa il 70% del PIL finlandese e al 95% dell'export. La confederazione è composta da 43 associazioni di categoria e 15.000 aziende associate (di cui il 96% sono PMI).³⁸

Il ruolo delle parti sociali e della contrattazione collettiva

La contrattazione collettiva in Finlandia dal 1946 ha svolto un ruolo preponderante nella regolazione delle condizioni lavorative nel paese. Dal 1968 la Finlandia ha una forte tradizione di contratti nazionali tripartiti tra Stato, Confederazioni sindacali e Confederazioni datoriali, i quali sono di riferimento per la contrattazione settoriale e aziendale.³⁹

Dal 1968 i contratti collettivi sono stati generalmente basati su una contrattazione centralizzata con validità *erga omnes*, fortemente voluta dai partiti socialdemocratici finlandesi, la quale tutela tutti i lavoratori del settore non solo i lavoratori sindacalizzati; le parti firmatarie sono lo Stato, le associazioni dei lavoratori del settore e l'organizzazione centrale degli imprenditori.⁴⁰

Dopo un periodo caratterizzato da buone relazioni tra le parti sociali, la situazione si è modificata con la recessione degli anni '90. Le parti avevano opinioni diverse sul modo di affrontare i problemi generati dalla recessione. Gli imprenditori chiedevano la decentralizzazione della contrattazione nonché un aumento della flessibilità dei salari e degli orari lavorativi.

Di conseguenza, all'inizio degli anni '90 si ebbe un cambiamento nel sistema di contrattazione ufficiale. Il governo rimase escluso da tale processo e accordi decentralizzati vennero conclusi a livello industriale, con soddisfazione degli imprenditori. Nemmeno i sindacati, pur fermamente intenzionati a difendere la politica dei redditi, appoggiarono decisamente il mantenimento della contrattazione centralizzata. Nel 1995, dopo trattative complicate e conflittuali, è stato chiesto nuovamente il ripristino della centralizzazione della contrattazione su scala nazionale. Nonostante

³⁷ *La politica sociale in Finlandia*, Direzione Generale degli studi del Parlamento Europeo, datato ottobre 1996, reperibile sul sito https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w9/default_it.htm.

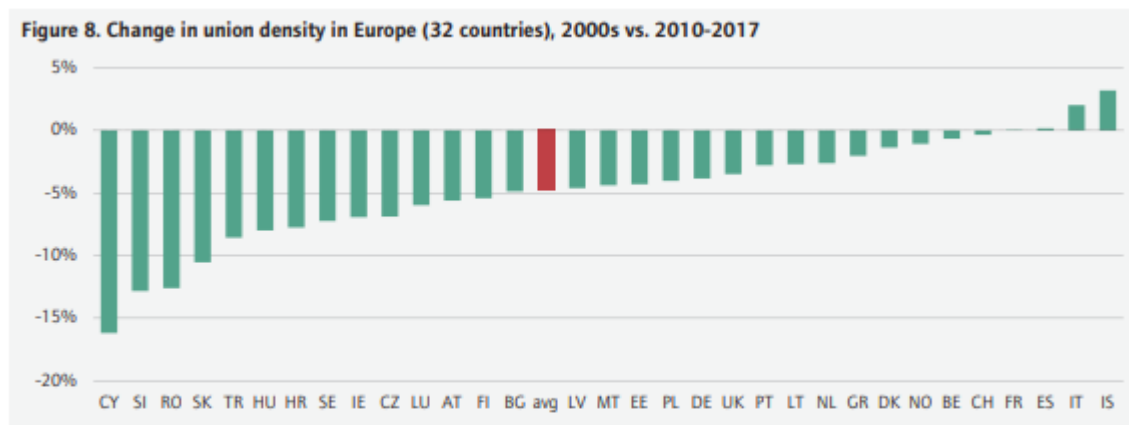
³⁸ Sito ufficiale EK reperibile sul sito <https://ek.fi/en/about-us/what-is-ek/>

³⁹ *La politica sociale in Finlandia*, Direzione Generale degli studi del Parlamento Europeo, datato ottobre 1996, reperibile sul sito https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w9/default_it.htm;

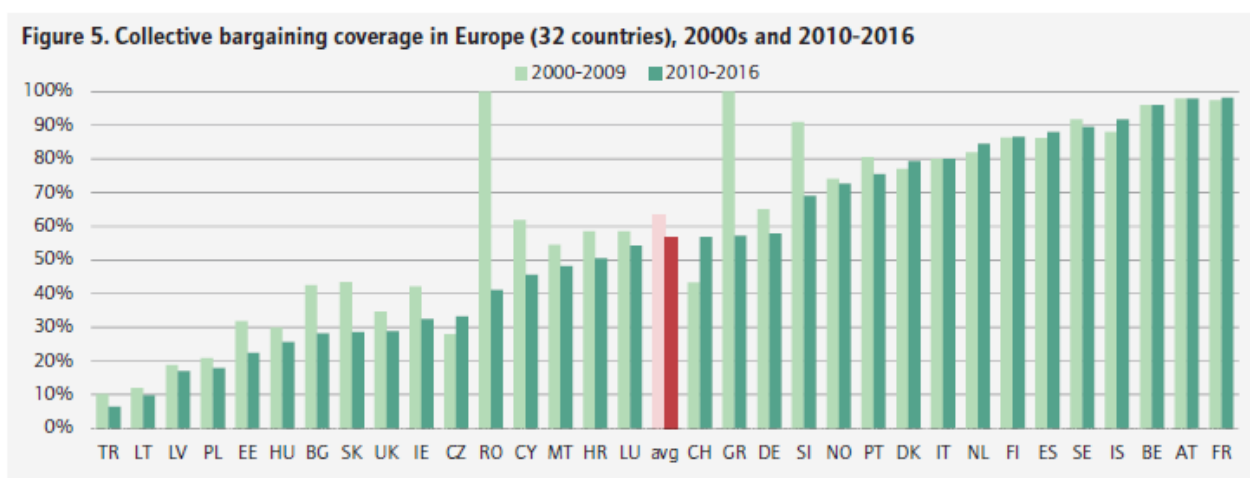
I sindacati e le relazioni industriali nei paesi dell'UE, European Trade Union Confederation, datato aprile 2010, reperibile sul sito https://www.etuc.org/sites/default/files/TURKISH_4I_1.pdf.

⁴⁰ *La politica sociale in Finlandia*, Direzione Generale degli studi del Parlamento Europeo, datato ottobre 1996, reperibile sul sito https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w9/default_it.htm

la crisi della sindacalizzazione e della contrattazione collettiva che ha coinvolto tutti gli stati europei, i paesi scandinavi hanno mantenuto alti livelli di partecipazione al sindacato con una riduzione della partecipazione del 5% circa, meno marcata rispetto al trend europeo. Inoltre in Finlandia il tasso di copertura della contrattazione collettiva dal 2000 al 2017 ha coperto circa l'87% dei lavoratori finlandesi, un livello di copertura ben al di sopra dello standard europeo che si attesta intorno al 58-60%.⁴¹



Source: Visser (2019a).



Source: Visser (2019a).

Fonte: Vandaele K., *Bleak prospects: mapping trade union membership in Europe since 2000*, Etui, anno 2019, reperibile sul sito www.etui.org

⁴¹ Vandaele K., *Bleak prospects: mapping trade union membership in Europe since 2000*, Etui, anno 2019, reperibile sul sito www.etui.org

La politica sociale in Finlandia, Direzione Generale degli studi del Parlamento Europeo, datato ottobre 1996, reperibile sul sito https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w9/default_it.htm;

I sindacati e le relazioni industriali nei paesi dell'UE, European Trade Union Confederation, datato aprile 2010, reperibile sul sito https://www.etuc.org/sites/default/files/TURKISH_4I_1.pdf.

La grave crisi del 2008 che ha coinvolto l'economia mondiale ha contribuito ad aumentare le richieste di flessibilità del mercato del lavoro, ritenuta necessaria da parte delle associazioni dei datori di lavoro e da parte di alcuni esponenti politici.

Il sistema delle relazioni industriali in Finlandia dal 2015 sta mutando sempre di più a causa degli sviluppi ekonomi e sociali del paese. La riforma del lavoro e della contrattazione adottate dal governo, unite al rifiuto di proseguire con i contratti collettivi centralizzati da parte dell'organizzazione dei datori di lavoro, hanno generato instabilità e frammentarietà nel sistema delle relazioni industriali finlandese. Come in molti stati dell'Unione Europea, la forte minaccia della crisi economica ha generato politiche più scettiche verso la contrattazione collettiva centralizzata a sostegno di una maggior flessibilità volta a "favorire" le imprese e la loro competitività nel panorama mondiale.⁴²

La decentralizzazione dei contratti di lavoro, del 2015, fortemente voluta dalla EK e dal governo finlandese si è rivelata decisiva. La Confederazione delle Industrie Finlandesi ha iniziato un processo di ritiro dai patti nazionali tripartiti, ultimato nel marzo 2017, ed ha annunciato di non voler prendere parte a nessun contratto collettivo centralizzato ma solo a patti di livello sindacale e aziendale rendendo impossibile firmare il contratto nazionale.⁴³

Il movimento sindacale nel 2016 ha cercato di influenzare il processo di negoziazione con un nuovo accordo a livello tripartito su come riformare il mercato del lavoro. Ciò ha portato alla conclusione del "*Patto per la competitività*", firmato il 14 giugno 2016, un accordo voluto dal governo e dalle parti sociali, che mira a migliorare la competitività di prezzo della produzione finlandese. Tra le varie condizioni vi è l'apertura dei contratti collettivi per maggiori opportunità di accordo locale. È stata inoltre concordata una cooperazione per lo sviluppo del modello di contratto collettivo in una direzione più orientata alle esportazioni. Nel prossimo futuro non sembra possibile un ritorno al precedente modello industriale caratterizzato dalla contrattazione collettiva a livello centrale. Secondo il programma nazionale di riforma della strategia Europa 2020, pubblicato prima dell'estate del 2017, sono previste proposte di attivazione del mercato del lavoro, di promozione di programmi volti ad accrescere l'occupazione giovanile e una riforma dell'istruzione e della formazione professionale. Il governo sottolinea, riferendosi alle raccomandazioni dell'UE, che il paese dovrebbe "garantire che il sistema di fissazione dei salari migliori la contrattazione salariale locale e rimuova le rigidità".⁴⁴

⁴² *Finlandia: trasformare il proprio sistema di relazioni industriali*, Etui Istituto sindacale Europeo, datato 10 giugno 2020, reperibile sul sito: <https://www.etui.org/covid-social-impact/finland/finland-transforming-its-industrial-relations-system>; S. Leonardi, *Sindacati e Welfare State: il sistema Ghent, Italianieuropei*, datato 2 maggio 2005, reperibile sul sito <https://www.italianieuropei.it/en/la-rivista/archivio-della-rivista/item/856-sindacati-e-welfare-state-il-sistema-ghent/856-sindacati-e-welfare-state-il-sistema-ghent.html>; Vandaele K., *Bleak prospects: mapping trade union membership in Europe since 2000*, Etui, anno 2019, reperibile sul sito www.etui.org;

⁴³ *Finlandia: trasformare il proprio sistema di relazioni industriali*, Etui Istituto sindacale Europeo, datato 10 giugno 2020, reperibile sul sito: <https://www.etui.org/covid-social-impact/finland/finland-transforming-its-industrial-relations-system>.

⁴⁴ *Finlandia: trasformare il proprio sistema di relazioni industriali*, Etui Istituto sindacale Europeo, datato 10 giugno 2020, reperibile sul sito: <https://www.etui.org/covid-social-impact/finland/finland-transforming-its-industrial-relations-system>.