

Suomen malli murroksessa –konferenssi

Turun yliopisto 25.2.2020

Työpaja: kolmikantaisen sopimisen tulevaisuus

Tutkijatohtori Maiju Wuokko, FT & yrityshistorian professori Niklas Jensen-Eriksen, FT

Helsingin yliopisto

Suomalaisen korporatistien kumma kuolemattomuus

Tiivistelmä

Puheenvuoromme tarjoaa historiallista perspektiiviä suomalaisen työmarkkinajärjestelmän nykytilaa ja tulevaisuuden kehityslinjoja koskevaan keskusteluun. Tulkintamme pohjautuvat työmarkkinahistoriaa erityisesti työnantajapuolen näkökulmasta analysoineeseen tutkimushankkeeseemme.

Perustelemme, miksi työmarkkinahistorian tuntemus on tärkeää. Lisäksi kiteytämme tutkimushankkeemme keskeisen annin tämänhetkisellemme yhteiskunnalliselle keskustelulle. Lopuksi arvioimme työmarkkinasuhteiden tulevia kehityslinjoja. Mitä oppeja historiasta voidaan ammentaa? Mihin haasteisiin työmarkkinajärjestelmä joutuu nähdäksemme juuri nyt vastaamaan?

Työmarkkinapolitiikassa on paljon ikuisuusaiheita, vuosikymmenien takaa kumpuavia tavoitteenasetteluita ja pitkäkestoisia asenteita, joita ei voi kunnolla ymmärtää tuntematta työmarkkinahistoriaa. Työnantajat ovat sitoutuneet korporatistisiin paremman vaihtoehdon puutteessa ja torjuakseen arvaamattomia poliittisia ratkaisuja. Vuosikymmenien kuluessa työnantajien tyytymättömyys on kuitenkin kumuloitunut. Tätäkin suurempi kohtalonkysymys suomalaiselle työmarkkinamallille on, kykeneekö se integroimaan mukaan aiemmin ulkopuolelle jätetyt toimijat pienyrityksistä alustatalouden työntekijöihin.

Esityksen rakenne

Seuraavassa esityksessä avaamme, mitä tarkoitamme suomalaisella kolmikantakorporatistilla ja argumentoimme, miksi työmarkkinahistorian tuntemus on relevanttia nykyhetken yhteiskunnallisen keskustelun kannalta. Perustelemme myös, miksi olemme kiinnostuneita erityisesti työnantajapuolen asenteiden ja toiminnan kehityksen tarkastelemisesta.

Esitys pohjautuu työmarkkinahistoriaa erityisesti työnantajapuolen näkökulmasta analysoineeseen tutkimushankkeeseemme ja sen lopputuloksena julkaistuun teokseen ”Loputtomat kihlajaiset: Yritykset ja kolmikantakorporatismi Suomessa 1940–2020”.¹ Esittelemme hankkeessa syntyneitä tutkimustuloksia ja tulkintojamme suomalaisesta työmarkkinahistoriasta. Nostamme esiin keskeisimpiä havaintojamme ja pohdimme niiden valossa työmarkkinasuhteiden tulevaisuuden kehityslinjoja. Lopuksi esitämme näkemyksemme siitä, millaisia haasteita suomalaisella työmarkkinamallilla on edessään.

¹ Wuokko, Maiju, Jensen-Eriksen, Niklas, Tala, Henrik, Kuorelahti, Elina & Sahari, Aaro. *Loputtomat kihlajaiset: Työnantajat ja kolmikantakorporatismi Suomessa 1940–2020*. Helsinki: Siltala, 2020.

Miksi työmarkkinahistorian tuntemus on tärkeää?

Suomea on toisen maailmansodan jälkeisten vuosikymmenien ajan luonnehtinut kolmikantainen, korporatistinen päätöksentekomalli. Siinä keskeisistä yhteiskunnallisista kysymyksistä päätetään valtiovallan ja palkansaajien sekä työnantajien keskusjärjestöjen välisissä neuvotteluissa ja sopimuksissa. Keskitetyt työmarkkinaratkaisut eivät ole synonyymi kolmikantakorporatismille, sillä kolmikantaisesti voidaan päättää talous- ja sosiaalipolitiikan suuntaviivoista ilman keskitettyjä ratkaisujakin. Aina 1960-luvun lopulta 2010-luvulle suomalaisen kolmikantakorporatismiin tyypillisenä piirteenä ovat silti olleet laaja-alaiset, keskitetyt työmarkkinaratkaisut. Palkkojen ja muiden työehtojen lisäksi niissä on sovittu verotuksen ja sosiaalietuuksien muutoksista. Aiemmin keskitettyjä sopimuksia kutsuttiin tulopoliittisiksi kokonaisratkaisuiksi eli tupoiksi, mutta 2010-luvulla ratkaisuja on työnantajapuolen vaatimuksesta tehty muiden otsakkeiden alla (raamiratkaisu 2011, työllisyys- ja kasvusopimus 2013, kilpailukyky sopimus 2016).

Monella ajankohtaisella työmarkkinailmiöllä on vuosikymmenien taakse ulottuvat juurensa. Työmarkkinapolitiikassa on paljon ikuisuusaiheita, vuosikymmenien takaa kumpuavia tavoitteenasetteluita ja pitkäkestoisia asenteita, joita ei voi kunnolla ymmärtää tuntematta työmarkkinahistoriaa. Juuri tästä syystä työmarkkinahistoriaa on tärkeä tuntea, jos haluaa hahmottaa kunnolla tämänhetkistä työmarkkinatilannetta ja sen tulevaisuudennäkymiä.

Kolmikantaisella päätöksenteolla on ollut ratkaiseva vaikutus suomalaisen yhteiskunnan muotoutumiselle. Väitämmekin, että työmarkkinahistorian tuntemus on käytännössä välttämätöntä, jos haluaa ymmärtää a) miten ja miksi Suomesta on tullut se Suomi, jossa nyt elämme ja b) miten suomalainen yhteiskunta toimii ja miksi.

Historiaan perehtyminen osoittaa, ettei monessa päivänpolttavalta vaikuttavassa työmarkkinakysymyksessä lopulta ole mitään uutta auringon alla. Loputtomat kihlajaiset -teokseen keräämämme alkuperäisaineistot Suomen Työnantajain Keskusliiton (STK) ja Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton (TT) ja Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) arkistoista tarjoavat lukuisia déjà vu -elämyksiä.

Työnantajakeskusjärjestössä on jo 1970-luvulta – siis tulopolitiikan kultakaudelta – saakka aprikoitu, voitaisiinko kalliiksi koetuista keskitetyistä ratkaisuksista luopua ja neuvotella työehtosopimuksista vain liittotasolla. 1980-luvun taitteesta asti työnantajat ovat myös toivoneet lisää mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen ja kannustavaan palkkapolitiikkaan. Yhtä vanhoja ovat vaatimukset työehtosopimusten yksinkertaistamisesta ja ”tarpeettoman sopimusryteikön” karsimisesta. Samalta ajalta on peräisin myös toive ammattiyhdistysjäsenmaksujen työnantajaperinnästä luopumisesta.²

Sosiaalipolitiikan alalla työnantajien keskusjärjestö ryhtyi jo 1970-luvun lopussa vaatimaan ”etuuksien lisäämisen välttämistä, säästökohteiden aikaansaamista ja etuuksien saajien omavastuun korostamista”. Koneen toimitusjohtaja Pekka Herlin oli puolestaan kolmisenkymmentä vuotta aikaansa edellä ehdottaessaan vuonna 1986 määräaikaista työttömyysturvaa, joka ”hyvin nopeassa tahdissa pienenesi ... jos ei ole aktiivisuutta hakea työpaikkaa”.³

Suuri yllätys ei liene, että työmarkkinoilla pinna on ollut usein kireällä. Kuluneen talven neuvottelukierrosta ovat värittäneet lakot ja työsulut, mutta niiden kaltaiset levottomuudet ovat olleet suomalaisilla työmarkkinoilla ennemmin sääntö kuin poikkeus. Viimeaikaiseen tilanteeseen olisivat suoraan siirrettävissä STK:n toimitusjohtaja Tapani Kahrin sanat vuodelta 1992: ”asenteet työmarkkinoilla ovat varsin ärtyisät

² Wuokko, Maiju. ”Riitaisa liitto 1956–1991.” Teoksessa Maiju Wuokko, Niklas Jensen-Eriksen, Henrik Tala, Elina Kuorelahti & Aaro Sahari, *Loputtomat kihlajaiset: Työnantajat ja kolmikantakorporatismi Suomessa 1940–2020*, 147–284. Helsinki: Siltala, 2020.

³ Wuokko 2020, s. 231, 274.

tarkasteltiinpa asioita sitten valtion, työnantajien tai palkansaajien kannalta”.⁴ Muutaman vuoden takaa muistissa lienee pääministeri Juha Sipilän kutsu kaikille suomalaisille esittämä kutsu kansantalouden pelastustalkoisiin. Osallistuminen oli vain näennäisen vapaaehtoista. Vastaava tilanne oli työnantajille tuttu 1990-luvun puolivälistä, jolloin tarjolla oli TT:n toimitusjohtaja Johannes Koroman mukaan ”joko osallistuminen kansallisiin talkoisiin tai kansallisen häirikön rooli”.⁵

Kestoaiheiden osoittamisen lisäksi historialla on merkitystä siksikin, että työmarkkinavaikuttajat ja muut päättäjät vetoavat siihen usein. Juhlapuheissa, ja erityisesti kevättalvisin eli vuonna 1940 solmitun tammikuun kihlauksen vuosipäivän tienoilla, kiitellään työmarkkinajärjestelmän saavutuksia ja haikaillaan uuden tammikuun kihlauksen tai sen hengen uudelleensyntymisen perään. Menneisyyttä voidaan käyttää myös lyömäaseena: vetoamalla ”vanhoina hyvinä aikoina” vallinneisiin läheisiin ja luottamuksellisiin työmarkkinasuhteisiin voidaan syyttää muita työmarkkinatoimijoita luottamuksen ja sopimusyhteiskunnan perinteiden romuttamisesta. Historiantutkimus auttaa arvioimaan kriittisin silmin tällaisia vetoamuksia ja väitteitä: todellisuudessa mitään auvoisaa yhteisymmärryksen aikaa ei ole koskaan ollut, vaikka työmarkkinajärjestöjen suhde onkin menneinä vuosikymmeninä ollut nykyistä lujempi ja läheisempi.

Sopimusyhteiskunnan romuttajan roolia asetellaan usein työnantajapuolen näyteltäväksi. Työnantajien keskusjärjestöt ovatkin 1970-luvulta lähtien olleet tyytymättömiä keskitettyyn järjestelmään ja tavoitelleet neuvotteluiden hajauttamista toimiala- ja paikallistasolle. Vuosikymmenien ajan pyrkimyksenä on ollut myös työmarkkinakäytäntöjen joustavoittaminen ja toisaalta tietyistä työmarkkinakäytännöistä kuten työnantajien suorittamasta ay-jäsenmaksuperinnästä luopuminen.

Työnantajapuolen asenteiden ja tavoitteiden pitkän aikavälin kehityksen – sekä muutosten että muuttumattomuuden – hahmottaminen on ollut hankkeemme keskeinen tutkimustehtävä. Olemme valinneet tarkastelukohteeksemme nimenomaan työnantajapuolen, sillä sitä on tutkittu vähemmän kuin palkansaajapuolta.⁶ Työnantajien toiminnan ja tavoitteenasetteluiden tunteminen on olennaista koko työmarkkinajärjestelmän dynamiikan käsittämiseksi. Toisinaan tutkimuksessa oletetaan työnantajien vain passiivisesti reagoivan ammattiyhdistysliikkeeltä tai valtiovallalta tuleviin vaatimuksiin ja pyrkivän torjumaan niitä parhaansa mukaan. Nähdäksemme on perustellumpaa lähestyä työnantajapuolta aloitteellisena toimijana, joka pelkän torjuntataistelun sijaan edistää aktiivisesti tavoitteitaan ja tuo neuvottelupöytään myös omia vaatimuksiaan.

Työmarkkinahistoria osoittaa, että työnantajapuolen vuosikymmeniä vanhat tavoitteet ovat kuitenkin edistyneet tuskallisen hitaasti. Työmarkkinajärjestelmän muutoksen hitaus on turhauttanut työnantaja jo pitkään, mutta aikaisemmin pragmaattisuus ja parempien vaihtoehtojen puute ovat kerta toisensa jälkeen paimentaneet työnantajapuolen mukaan keskitettyihin työmarkkinaratkaisuihin. Parhaillaan vaikuttaa mahdolliselta, että vuosikymmenien kuluessa kasautunut tyytymättömyys on viimein saavuttanut sellaisen kylläntymispisteen, josta ei enää ole paluuta keskitettyyn työmarkkinapolitiikkaan. Toisaalta

⁴ Sahari, Aaro. "Kolmikanta kriisissä, 1991-1995." Teoksessa Maiju Wuokko, Niklas Jensen-Eriksen, Henrik Tala, Elina Kuorelahti & Aaro Sahari, *Loputtomat kihlajaiset: Yritykset ja kolmikantakorporatismi Suomessa 1940-2020*, 287-325. Helsinki: Siltala, 2020, s. 309.

⁵ Jensen-Eriksen, Niklas. "Eurokihljat, 1995-2008." Teoksessa Maiju Wuokko, Niklas Jensen-Eriksen, Henrik Tala, Elina Kuorelahti & Aaro Sahari, *Loputtomat kihlajaiset: Yritykset ja kolmikantakorporatismi Suomessa 1940-2020*, 326-364. Helsinki: Siltala, 2020, s. 331.

⁶ Ks. kuitenkin Mansner, Markku. *Suomalaista yhteiskuntaa rakentamassa: Suomen Työnantajain Keskusliitto 1907–1940*. Helsinki: Teollisuuden kustannus, 1981; Mansner, Markku. *Suomalaista yhteiskuntaa rakentamassa: Suomen Työnantajain Keskusliitto 1940–1956*. Helsinki: Teollisuuden kustannus, 1984; Mansner, Markku. *Suomalaista yhteiskuntaa rakentamassa: Suomen Työnantajain Keskusliitto 1956–1982*. Helsinki: Teollisuuden kustannus, 1990; Mansner, Markku. *Suomalaista yhteiskuntaa rakentamassa: Suomen Työnantajain Keskusliitto 1980–1992*. Helsinki: Elinkeinoelämän Keskusliitto, 2005; Mansner, Markku. *Suurlakosta Euroopan unioniin: Vuosisata työnantajatoimintaa*. Helsinki: Elinkeinoelämän Keskusliitto, 2007.

työmarkkinahistoria muistuttaa myös siitä, että aina aiemmin ennusteet keskitetyn järjestelmän ja kolmikantakorporatismiin kuolemasta ovat osoittautuneet ennenaikaisiksi.

Millaisia muita oppeja työmarkkinahistorian tuntemus sitten tarjoaa? Seuraavaksi nostamme tutkimushankkeemme keskeisimpiä havaintoja ja tärkeimpiä teemoja, joita pitkä ajallinen perspektiivi työmarkkinasuhteisiin piirtää näkyviin.

Sopimussyhteiskunnan arki

Työmarkkinajärjestöjen edustajat ovat usein korostaneet Suomeen vähitellen luotua sopimisen kulttuuria ja neuvotteluosapuolten välistä luottamusta. Sopimista ja neuvotteluja onkin ollut paljon, ja niissä on päästy yhteisymmärrykseen monista työsuhteisiin ja sosiaalietuuksiin liittyvistä asioista – sellaisistakin jotka olisivat oikeastaan kuuluneet eduskunnan ja hallituksen vastuulle.

Viime vuosina on usein valiteltu sopimisen kulttuurin rapautumista. Esimerkiksi Journalistiliiton puheenjohtaja Hanne Aho kertoi joulukuussa 2019 käynnissä olevan työmarkkinakierroksen olevan poikkeuksellinen: ”Nähtävissä on ollut, että halua sopimiseen ei ole, vaan on mieluummin kalisteltu sapeleita.” ”Sopimisen kulttuuri on Suomen vahvuus ja siihen soisi palattavan”, Aho totesi.⁷

Aika kultaa muistoja. Lähteitä koluava historiantutkija törmää kaikilla vuosikymmenillä sapelien kalisteluun. Arki on ollut usein vaikeaa ja riitaisaa. Osapuolet ovat esittäneet yliampuvia kommentteja ja rajuja syytöksiä vastapuolen toiminnasta. Neuvotteluja on käyty läpi yön, ja sopimukseen pääseminen on ollut vaikeaa ja hidasta. Palaveerausta on silti jatkettu – kuten nykyäänkin tehdään. Sopimukseen on lopulta päästy, mutta kukaan ei ole ollut täysin tyytyväinen lopputulokseen.

Neuvotteluosapuolet ovat aina yrittäneet ja osanneet käyttää julkisuutta hyväksi. ”Ilmatila” on pyritty ottamaan haltuun kertomalla julkisuuteen omista hienoista tavoitteista ja mollaamalla vastapuolen kohtuuttomia vaatimuksia. Dramaattisia uutisia rakastava media on mielellään julkaissut näitä kannanottoja. Rajuilla kommentteilla on yritetty vaikuttaa yleiseen mielipiteeseen ja poliitikkojen näkemyksiin, mutta niiden avulla järjestöt ovat myös pyrkineet todistamaan jäsenilleen, että heidän etujaan puolustetaan.

Vaatimuksia onkin esitelty, mutta harva niistä on mennyt läpi. Molemmat työmarkkinaosapuolet ovat viime vuosikymmeninä olleet riittävän vahvoja torjuakseen vastenmielisimmät ehdotukset. Esim. Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton Tapani Kahri kehaisi vuonna 1998, että juuri päättyneissä tuponeuvotteluissa ”palkansaajapuolen tekstiehdotukset torjuttiin lähes 100-prosenttisesti”.⁸ Työnantajatkaan tosin eivät yleensä saaneet läpi esimerkiksi paikallista sopimista tai joustoja koskevia tavoitteitaan. 1990-luvulla tuponeuvotteluihin vakiintui kaava, jossa päästiin sopuun muutaman prosentin palkankorotuksista, mutta ei juurikaan suuremmista muutoksista. Neuvotteluja käytiin kuitenkin myös liitto- ja yritystasolla. Siellä tapahtui vähittäistä ”evoluutiota”, mutta ei niinkään ”revoluutiota”.

Viime vuosina on tullut tavaksi myös valitella poliitikkojen puuttumista työmarkkinaneuvotteluihin. Sitä he ovat aina tehneet, sillä kolmikannassa on mukana myös valtio. Työmarkkinajärjestöt eivät ole silti halunneet jättää asioita yksinomaan hallitusten ja eduskunnan käsiin, sillä poliittiset suhdanteet heittelevät ja päätöksentekoprosessien lopputulokset voivat olla yllättäviä. Työmarkkinajärjestöt ovat usein

⁷ ”Sopimisen kulttuuri takaisin”. <https://journalistiliitto.fi/fi/palkankorotukset-painottuvat-tes-kierroksella/>

⁸ Jensen-Eriksen 2020, s. 340.

pähkäilleet, että niiden on parempi sopia asioista keskenään – tai sitomalla valtio kolmikantaiseen järjestelmään, jolloin järjestöt voivat vaikuttaa valtiovallankin toimintaan.

Järjestöt eivät ole erityisemmin arvostaneet poliitikkojen työmarkkinaosaamista. Uusia pääministereitä on usein haukuttu osaamattomiksi työmarkkina-asioissa. Erityisen paljon kritiikkiä ovat saaneet keskustalaiset pääministerit vasemmistolaisilta ay-johtajilta. Sosiaalidemokraattisista pääministereistä on puhuttu myönteisemmin, mutta heitäkin on kritisoitu. Esimerkiksi Metalliliiton pitkäaikainen puheenjohtaja Per-Erik Lundh ”huomasi nopeasti, ettei komean valtiollisen uran tehnyt [Kalevi] Sorsa ollut parhaimmillaan talous- ja tulopolitiikan osajana.”⁹ Työmarkkinakysymyksiin erikoistuneiden järjestöjohtajien osaaminen kotikentällään onkin ollut poliitikkoja vahvempaa, mutta kritiikin avulla on myös voitu suojella omaa valta-asemaa poliitikkojen puuttumisyntyä vastaan.

Poliitikot eivät silti ole olleet vain riesa. Esimerkiksi Paavo Lipposen hallitusten (1995–2003) aikaiset tupot olisivat voineet jäädä syntymättä ellei pääministerin edustaja, valtiovarainministeriön valtiosihteeri Raimo Sailas olisi niitä kätilöinyt. Keskusjärjestöjen välisissä palkkaneuvotteluissa Sailas ”heilutti niin keppiä kuin porkkanaa”, kuten hänen elämäkertansa kirjoittanut Jarkko Vesikansa on todennut.¹⁰

Työmarkkinavaikuttajat eivät ole hekään malttaneet pysyä omalla tontillaan. SAK:n Lauri Ihalaisen vuonna 2002 esittämän kärjistyksen mukaan järjestölle kuuluvat kaikki asiat paitsi ulkopoliittikkaa. Sitäkin työmarkkinajärjestöt ovat tosin olleet muovaamassa, erityisesti Euroopan integraatoratkaisujen yhteydessä. Lisäksi ay-liike ja työnantajajärjestöt ovat vaikuttaneet aktiivisuudellaan ja rahoillaan sekä eduskuntavaalien tuloksiin että hallitusten kokoonpanoon.

Työmarkkinajärjestelmässä asioista on usein päätetty pienissä ja luottamuksellisissa piireissä, yleensä Hakaniemi-Eteläranta-akselilla. Esimerkiksi 1990-luvulla päätöksiä sorvasivat ”rosvoiksi” ja ”tähtipojiksi” itseään kutsunut miesjoukko, johon kuuluivat suurimpien työmarkkinajärjestöjen johtajat. Pienessä joukossa on ollut helppo neuvotella sopimuksia ja rakentaa pitkäaikaisia yhteistyösuhteita, mutta samalla monet ryhmät on sysätty ulkokehälle. Kaikki suuretkaan ryhmät eivät ole päässeet tärkeimpiin neuvottelupöytiin. Sisäpiiriläiset ovat usein leimanneet heidän epäluotettaviksi tai osaamattomiksi.

Ulkopuolisten tai sellaiseksi itsensä kokeneiden lista on pitkä ja käsittää esimerkiksi kylmän sodan ajan kommunistit, hitaasti asemiaan työmarkkinapolitiikassa vahvistaneet toimihenkilöt, naiset (eli puolet väestöstä) sekä pienet ja keskisuuret yritykset ja niitä edustavat järjestöt. Suomea on kutsuttu sopimusyhteiskunnaksi, mutta kaikki eivät suinkaan ole olleet mukana tekemässä sopimuksia.

Tulevaisuuden kehityslinjoja ja historian opetuksia

Kolmikanta ei ole Suomesta kadonnut, vaikka keskitettyjä ratkaisuja ei ole enää muutamaan vuoteen solmittukaan. Talous- ja sosiaalipoliittisten päätösten valmistelu tapahtuu edelleen usein kolmikantaisesti. Työnantajatkaan eivät ole tällaisesta valmistelutyöstä irtautuneet. Kolmikantaista päätöksentekoa uhkaavat kuitenkin monet kehityskulut. Sopiminen on vaikeaa, kuten kiky-sopimuksen vaivalloinen synnytyks ja käynnissä oleva ärtyisä työmarkkinakierros osoittavat. Globalisoituneessa Suomessa koko kankea järjestelmä näyttää helposti vanhalta jäänteeltä.

Ay-liike on Suomessa edelleen vahva, mutta maa näyttää murenevan sen jalkojen alta. Nuorisoa on vaikea saada jäseneksi (ks. esim. HS 28.11.2018) ja järjestäytymisaste laskee. Ulkopuolisten määrä kasvaa muutenkin: monet ryhmät, kuten pienyritykset ja alustataloudessa ahkeroivat ovat heikosti edustettuina

⁹ Uimonen, Risto. *Rautakoura Per-Erik Lundh: Henkilökuva*. Helsinki: Minerva Kustannus Oy, 2012, s. 130.

¹⁰ Vesikansa, Jarkko. *Laman taittaja: Raimo Sailas ja kolme talouskriisiä*. Helsinki: Otava, 2016, s. 391.

työmarkkinaneuvotteluissa. Ulkopuolisten integrointi järjestelmään on kuitenkin välttämätöntä, jos sen halutaan jatkavan elämäänsä.

Suomalainen korporatismi on kuitenkin ollut hämmentävän elinvoimainen otus. Se on saanut osakseen runsaasti kritiikkiä ja välillä se on jopa julistettu kuolleeksi, mutta tähän saakka kolmikantakorporatismi on ponnahtanut aina uudestaan jaloilleen. Työnantajat ovat kritisoineet järjestelmää vuosikymmeniä, mutta hajauttamisen varjopuolet, kuten lakkoilu, palkkapaineet ja kolmikannasta vapautettujen poliitikkojen arvaamattomat päätökset ovat sitoneet työnantajia korporatistiseen päätöksentekoon. Tyytymättömyys työnantajaleirissä on silti vähitellen kasvanut ja johtanut 2010-luvulla entistä päättäväisempiin yrityksiin siirtää neuvottelut liitto- ja yritystasolle.