

; NACIONES UNIDAS



CONSEJO
ECONOMICO
Y SOCIAL



Distr.
GENERAL

E/1978/8/Add.14
13 marzo 1978
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

Primer período ordinario de sesiones, 1978
Tema 5 del programa. Puesta en práctica
del Pacto Internacional de Derechos
Económicos, Sociales y Culturales

INFORMES PRESENTADOS EN CONFORMIDAD CON LA RESOLUCION 1988 (LX)
DEL CONSEJO POR LOS ESTADOS PARTES EN EL PACTO SOBRE LOS DERECHOS
RECONOCIDOS EN LOS ARTICULOS 6 A 9

FINLANDIA

127 de febrero de 1978

ARTICULO 6: EL DERECHO AL TRABAJO

1) El artículo 6 de la Constitución de Finlandia dispone que el derecho al trabajo de los ciudadanos será objeto de protección especial por parte del Estado. Las autoridades gubernamentales tienen la obligación de crear, cuando sea necesario, oportunidades laborales para los ciudadanos finlandeses, a no ser que la ley disponga lo contrario.

Los empleados de nuestro país tienen el derecho de elegir libremente su empleo. Este es el principio central contenido tanto en la ley relativa a la orientación profesional como en la ley sobre el empleo.

2) El Gobierno de Finlandia se esfuerza por garantizar el derecho del individuo a desempeñar actividades políticas y económicas, creando los prerequisites para una política económica estable, para la consecución del pleno empleo, para una política de seguridad social y una política cultural a través de medidas de política monetaria y fiscal gubernamental, y mediante el libre derecho contractual de las organizaciones.

3) Las cuestiones relativas al trabajo caen dentro de la jurisdicción del Ministerio de Trabajo, que tiene un Departamento de Gestión General, un Departamento de Planificación y un Departamento de Trabajo. El Departamento de Planificación tiene la misión de reunir y analizar estadísticas laborales. El Departamento de Planificación está dividido en una División de Investigación y Planificación, una División de Estadística y una Secretaría de Guía sobre Colocación.

El Departamento de Trabajo se ocupa de los servicios laborales; este departamento está dividido en una División de Colocación, una División de Guía Profesional, una División de Cursos Profesionales, y una División de Asuntos de Empleo.

Las estadísticas sobre empleo son reunidas, además de por el Ministerio de Trabajo, por la Oficina Central de Estadística de Finlandia.

4) Las disposiciones relativas a la guía profesional aparecen en la ley relativa a la orientación profesional de 1960. En la primavera de 1977, Finlandia ratificó el Convenio y la Recomendación sobre la enseñanza técnica y la orientación profesional de la OIT.

5) La sección 30 1) de la Ley sobre los contratos de trabajo contiene una disposición relativa al licenciamiento: Durante la relación de trabajo podrá acordarse la suspensión del trabajo y del pago de remuneración durante un período no determinado o determinado, pero sin interrumpir dicha relación de trabajo en los demás aspectos. Las condiciones de preaviso para el licenciamiento de los trabajadores durante un período determinado o no determinado serán iguales que las de rescisión del contrato por parte del empleador. El derecho a licenciar a los trabajadores podrá extenderse mediante acuerdo.

La norma general aplicada respecto a las rescisiones de contratos de trabajo es la de que deben basarse en razones de peso; esto significa que entre las razones que justifican un despido se cuentan las que darían derecho al empleador a cancelar el contrato de empleo. Un despido nunca puede basarse en la enfermedad del empleado, a no ser que su enfermedad haya producido un deterioro considerable o permanente en su capacidad de trabajo. No se permiten los despidos debidos a la participación de un empleado en una huelga. Del mismo modo, las opiniones políticas, religiosas o de otro tipo de un empleado, o su participación en actividades sociales o asociativas, no pueden aducirse como razones que justifiquen su despido.

En 1966 se llegó a un acuerdo entre las organizaciones centrales, a fin de proteger a los empleados contra los despidos, según el cual los empleados no pueden ser despedidos sin que existan buenos motivos para ello, y que obliga a observar ciertos principios respecto a los procedimientos de despido. Prácticamente todos los empleados caen dentro del marco de este acuerdo.

Las medidas dirigidas a mejorar la situación de los empleados, especialmente en situaciones en las que existe amenaza de despido, las está analizando un comité nombrado el 11 de agosto de 1977, del que se espera termine su informe el 30 de noviembre de 1977.

6) En Finlandia se ha establecido la protección contra el desempleo de dos maneras. Se conceden prestaciones por desempleo, con cargo a fondos gubernamentales, a quienes carecen de medios. La Sociedad de Prestaciones de Desempleo asiste a los miembros de esta sociedad, que son todas las personas afiliadas a sindicatos, es decir, aproximadamente el 72% de quienes perciben sueldos y salarios. Las prestaciones y subsidios están exentos de impuestos. Esto significa en la práctica que la cantidad neta de dinero de que disponen las personas empleadas apenas supera los subsidios pagados a los desempleados en concepto de compensación.

Se adjunta información sobre empleo y desempleo (Apéndices 1 y 2).

/...

ARTICULO 7: EL DERECHO A CONDICIONES DE TRABAJO EQUITATIVAS
Y SATISFACTORIAS

A. La remuneración

1. La sección 1 de la Ley sobre los contratos de trabajo declara que el trabajo se realiza a cambio de sueldos u otras remuneraciones. Las cantidades pagadas en concepto de sueldos y salarios se basan en los acuerdos concluidos entre las organizaciones del mercado de trabajo.
2. Los sueldos y salarios se determinan por contratos colectivos. La sección 17 de la Ley sobre contratos de trabajo dispone que los contratos colectivos sobre sueldos y salarios también cubrirán a empleados no sindicados.
3. Además de los sueldos y salarios, la remuneración percibida a cambio del trabajo realizado puede incluir diversas gratificaciones. Entre las gratificaciones más comunes, por ejemplo en la industria del metal, se encuentran las recibidas por realizar un trabajo extremadamente pesado y sucio, así como las recibidas por realizar trabajos en equipo o por trabajar a última hora de la tarde, o de noche.
4. En los apéndices 3, 4 y 5 figura información estadística sobre la evolución de los sueldos y salarios y el costo de la vida.
5. Finlandia ha ratificado el Convenio relativo a la igualdad de remuneración de la OIT, y los contratos colectivos sobre sueldos y salarios parten del supuesto de que se cumple el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Se ha garantizado a las mujeres el derecho a recibir sus sueldos o salarios durante su período de maternidad y el derecho a una licencia de maternidad de seis meses.
6. La ley prescribe que los convenios colectivos sobre sueldos y salarios serán extensibles a los empleados no sindicados, y las organizaciones del mercado del trabajo han procurado reducir las diferencias de sueldos y salarios mediante la adopción de una política salarial leal. El sistema de salarios mínimos se implantó en relación con el Convenio colectivo de 1971 sobre política de ingresos. A pesar de la puesta en práctica del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, existen diferencias entre los sueldos y salarios de las mujeres y de los hombres, hasta tal punto que los sueldos y salarios medios pagados a las mujeres ascienden a aproximadamente el 70% de los salarios y sueldos medios pagados a los hombres.

B. Seguridad e higiene en el trabajo

1. Las normas generales que regulan que las condiciones de trabajo sean seguras e higiénicas están contenidas en la Ley sobre la protección del trabajo (28 de junio de 1958, 299/58). Esta ley se aplica tanto a los empleados del sector público

/...

como a los del privado. En virtud de esta ley, se han establecido las siguientes regulaciones más detalladas respecto a las condiciones de trabajo y los servicios higiénicos del trabajo:

Decisión No. 952/75 del Consejo de Estado sobre la aplicación de la Ley sobre la protección del trabajo a los agentes y métodos carcinógenos.

Decisión No. 730/74 del Consejo de Estado sobre disminución de ruidos en los lugares de trabajo.

Decisión No. 362/65 del Consejo de Estado que contiene las normas que han de observarse en los trabajos que requieren el uso de explosivos.

Decreto No. 386/66 sobre los certificados de competencia de los supervisores de trabajos que requieren la utilización de explosivos.

Decisión No. 128/67 del Consejo de Estado sobre la aplicación de la Ley de protección del trabajo a los tractores y a su inspección.

Decisión No. 380/68 del Consejo de Estado sobre la aplicación de la Ley sobre la protección del trabajo a teleféricos monocables y su inspección.

Decisión No. 274/69 del Consejo de Estado, con las normas que han de observarse en los trabajos de construcción.

Decisión No. 80/34 del Consejo de Estado que contiene las normas que han de observarse en la construcción, instalación, uso, mantenimiento e inspección de ascensores.

Decisión No. 636/74 del Consejo de Estado sobre la aplicación de la Ley sobre la protección del trabajo a sierras de operación manual y a su inspección.

Decisión No. 189/72 del Consejo de Estado sobre la aplicación de la Ley sobre la prospección del trabajo a los aprietatuercas y a su inspección.

Decisión 517/73 del Consejo de Estado sobre tractores forestales y su inspección.

Decisión No. 711/72 del Consejo de Estado sobre camiones y su inspección.

Decisión No. 648/72 del Consejo de Estado sobre la aplicación de la ley sobre la protección del trabajo a las grúas y su inspección.

Decisión No. 694/73 del Consejo de Estado sobre prensas y su inspección.

Decisión No. 52/58 del Consejo de Estado sobre las regulaciones que han de observar las instalaciones industriales que produzcan materiales artificiales por métodos viscosos.

/...

Decisión No. 244/72 del Consejo de Estado sobre las regulaciones que han de observarse en la carga y descarga de barcos.

Decisión 637/71 del Consejo de Estado sobre los exámenes médicos en el trabajo a los que se refiere el párrafo 44 de la Ley sobre la protección del trabajo.

2. Las autoridades gubernamentales de protección laboral se encargan de controlar la observancia de las disposiciones de la ley sobre la protección del trabajo, así como otras normas relacionadas con la protección laboral. Las normas relativas al control y a la administración de la protección del trabajo figuran en la Ley sobre el control de la protección de los trabajadores (16 de febrero de 1973, 131/73) y en la Ordenanza sobre administración de la protección de los trabajadores (24 de julio de 1972, 574/72). Un organismo gubernamental especial que depende del Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad, la Junta Nacional de Protección del Trabajo, es la autoridad suprema que coordina la supervisión y administración de la protección del trabajo. Finlandia, a efectos de la realización del trabajo de control práctico, está dividida en 11 distritos de protección del trabajo. Además, a nivel del gobierno local, las autoridades sanitarias realizan tareas de protección del trabajo en lugares de trabajo considerados pequeños y mínimamente peligrosos. Se han dictado normas más detalladas sobre la administración y el control de la protección del trabajo mediante decretos (No. 372/73, 373/73, 954/73).

3. La Ley sobre la Protección del Trabajo es aplicable a todos los empleados. Los trabajos relacionados con la seguridad en el empleo se centran actualmente en Finlandia en la eliminación de los riesgos de cáncer en los trabajos industriales.

4. El número de muertes en Finlandia resultantes de accidentes ocupacionales producidos en lugares de trabajo fue de 148 en 1974, de 138 en 1975 y de 172 en 1976. En otros aspectos, no se han confeccionado estadísticas anuales de 1974 a 1976.

Cuadro estadístico del número de accidentes de trabajo
producidos en Finlandia en 1961-1973

Año	Muertes	Total de accidentes	Casos confirmados de incapacidad
1961	415	170 648	1 390
1962	394	170 320	1 432
1963	425	170 856	1 525
1964	401	175 995	1 647
1965	418	176 026	1 548
1966	406	183 390	1 577
1967	335	179 316	1 458
1968	327	172 312	1 797
1969	358	190 676	1 855
1970	356	216 629	2 134
1971	327	229 596	2 218
1972	298	242 877	2 510
1973	321	253 624	2 977

/...

C. Igualdad de oportunidades de ascenso

1. En virtud de la Ley sobre los contratos de trabajo, todos los empleados se encuentran en una situación similar, y la discriminación en la vida laboral queda prohibida.
2. Las organizaciones del mercado de trabajo han concluido acuerdos, por ejemplo el acuerdo sobre capacitación, de 1976, que dispone que los empleados reciban una capacitación relacionada con su oficio.
3. La reforma de la democracia industrial, que es probable que se ponga en efecto en el otoño de 1977, aumentará considerablemente, según se proyecta, la participación de los empleados en las cuestiones de administración de personal en sus lugares de trabajo.

D. Descanso, tiempo libre, limitación de las horas de trabajo y vacaciones pagadas

1. La ley general que regula las horas de trabajo es la Ley sobre las horas de trabajo de 1946. Otras leyes que regulan las horas de trabajo en diversos sectores son las siguientes:

La Ley sobre las condiciones de trabajo en tiendas y oficinas, de 1946;
La Ley sobre horas de trabajo de porteros, de 1970;
La Ley sobre el trabajo en las panaderías, de 1961;
La Ley sobre duración del trabajo en la agricultura, de 1970;
La Ley de horas de trabajo a bordo de buques de navegación de cabotaje, de 1961;
La Ley de horas de trabajo de los marinos, de 1976;
La Ley sobre vacaciones anuales, de 1973;
La Ley sobre vacaciones de los marinos, de 1975; y
La Ley sobre protección de los jóvenes trabajadores, de 1967.

La adopción de una semana laboral de cuarenta horas requería reformas en la Ley sobre las horas de trabajo. Estas reformas entraron en vigor en 1965, y la transición a una semana laboral de 40 horas se realizó gradualmente, completándose a finales de 1969.

Según la Ley general sobre las horas de trabajo, las horas de trabajo regulares no deben exceder de ocho horas diarias y 40 semanales. Las horas de trabajo regulares semanales también pueden disponerse de tal forma que equivalgan a una media de 40 horas, siempre que por adelantado se haya confeccionado un plan de 40 horas de trabajo para el oficio de que se trate, que cubra al menos el período durante el cual las horas de trabajo semanal regular se ajusten a la llamada media.

/...

Ciertas normas especiales son aplicables a personas que trabajan en tiendas, oficinas y empresas comparables a éstas, así como a quienes trabajan a bordo de buques, pero según la norma general, incluso estos empleados caen dentro de las normas que limitan las horas regulares de trabajo diarias a ocho y las semanales a 40.

2. i) Según la Ley sobre las horas de trabajo, las horas de trabajo regulares no han de exceder de ocho diarias y 40 horas semanales. Aunque puede haber excepciones a esta regla general en los casos que afectan a las distintas disposiciones sobre las horas de trabajo que caen dentro del capítulo 2 de la Ley sobre las horas de trabajo, el resultado sigue siendo que la media de horas de trabajo es de 40 horas semanales.

Cuando las horas continuadas de trabajo sean más de siete, los empleados han de disponer, como norma, de al menos una hora de descanso durante la que no se les puede impedir abandonar su lugar de trabajo. La norma general sobre el descanso semanal de los empleados dispone que se les debe conceder, en domingo, o si ello no es posible, en cualquier otro día de la semana, un descanso de no menos de 30 horas seguidas.

- ii) Las horas regulares de trabajo son ocho diarias; las horas extraordinarias que un empleado puede trabajar, además de las regulares, no pueden exceder de 20 en un período de dos semanas. Por consiguiente, en un año puede pedirse a un empleado que trabaje 200 horas extraordinarias y, siempre que el Consejo del Trabajo lo permita y el empleado esté de acuerdo, otras 100 horas por alguna razón determinada.

Además de las normas que regulan en qué condiciones se puede pedir a un empleado que trabaje horas extraordinarias sobre una base diaria, existen otras sobre las horas extraordinarias de trabajo semanal y en trabajos periódicos.

- iii) Un empleado cuya relación laboral hasta finales del mes de marzo anterior al período de vacaciones se haya mantenido sin interrupción por un período no inferior a un año, tiene derecho a una licencia anual de vacaciones de 26 días laborables.

Los empleados reciben una asignación por vacaciones equivalente al 50% de su salario mensual regular, además de su salario durante el período de vacaciones.

- iv) Los días feriados con remuneración son el Día de la Independencia, la víspera de Navidad, la víspera de San Juan, el sábado de Pascua y el 1º de mayo.

3. El trabajo nocturno sólo se permite en los casos mencionados en el párrafo 13 de la Ley sobre las horas de trabajo. Se puede pedir que realicen trabajos nocturnos a los empleados que trabajan en un lugar donde el trabajo se realiza en tres o más turnos. Los turnos de trabajo deben reemplazarse a horas regulares, siguiendo un sistema de rotación acordado de antemano.

/...

El trabajo nocturno está permitido a condición de que lo apruebe el Consejo del Trabajo y de acuerdo con las estipulaciones de éste, si la calidad técnica del trabajo u otras razones determinadas lo requieren. En consecuencia, el trabajo nocturno está permitido siempre que en los contratos colectivos entre las organizaciones nacionales del mercado laboral figure un acuerdo a tal efecto.

En virtud del párrafo 14 de la Ley sobre las horas de trabajo, está prohibido, como norma, pedir a las mujeres que realicen trabajos nocturnos. En la práctica, ha sido imposible aplicar la prohibición de que las mujeres realicen trabajos nocturnos, y se ha permitido la contratación de mujeres en trabajos nocturnos cuando se trata de trabajos periódicos, de emergencia o en equipo.

4. En virtud de los contratos colectivos celebrados en 1977, se ha convenido establecer semanas laborales de 36 horas en los trabajos de tres turnos de las industrias maderera y minera. Es probable que estos acuerdos se amplíen para incluir a otros sectores laborales en la próxima serie de negociaciones colectivas.

ARTICULO 8: DERECHOS SINDICALES

A. El artículo 10 de la Constitución de Finlandia dispone que los ciudadanos disfrutarán de los derechos de asociación y de reunión pública, de los que pueden derivar incluso los derechos de actividad sindical.

Las cuotas de los miembros recaudadas por los sindicatos están exentas de imposición, y las cuotas de sindicación pagadas por los empleados a sus sindicatos son deducibles de los impuestos. Las cuotas de pertenencia a las organizaciones del mercado del trabajo son recaudadas por el empleador.

B. El derecho a crear y a afiliarse a sindicatos

1. El artículo 10 de la Constitución de Finlandia dispone que los ciudadanos disfrutarán de los derechos de asociación y de reunión pública, de los que pueden derivar incluso los derechos de actividad sindical.

La creación y las actividades de los sindicatos se rigen por las disposiciones contenidas en la Ley de Asociaciones.

2. En la práctica, cualquiera puede fundar un sindicato notificándolo al Registro de Asociaciones.

C. El derecho de federación sindical

Los sindicatos tienen el derecho de ingresar en federaciones tanto nacionales como internacionales. Las cuatro organizaciones sindicales centrales de Finlandia participan en las actividades de organizaciones internacionales en esta esfera.

/...

D. El derecho de los sindicatos a funcionar libremente

El funcionamiento de los sindicatos no está sujeto a restricción alguna, salvo en cuanto a los convenios colectivos y otros convenios que celebren, los cuales se concluyen para que rijan por un determinado período.

E. El derecho a la huelga

1. La sección 7 l) de la Ley modificatoria de la ley sobre conciliación en materia de conflictos de trabajo dispone que "el cese del trabajo no podrá declararse, extenderse o iniciarse con motivo de un conflicto de trabajo sin que la oficina de conciliadores nacionales y la parte adversa hubieren sido avisados por escrito, con una antelación de dos semanas, mediante declaración en que se hagan constar las causas del cese del trabajo que se proyecte o las razones de su extensión, así como la fecha en que hubiere de comenzar o de extenderse". Además, la citada ley dispone que "el declarante no podrá aplazar a fecha ulterior el comienzo de un conflicto de trabajo proyectado o su extensión, ni mantener el conflicto dentro de límites más restringidos que los previstos en la declaración, a no ser que mediere el consentimiento de la parte adversa".

El Ministerio de Asuntos Sociales y Sanidad tiene el derecho de retrasar 14 días el comienzo de una huelga a partir del momento en que se notificó que comenzaría, en caso de que se pueda considerar que el cese del trabajo, por su amplitud y por la naturaleza del sector laboral afectado, afecte a funciones sociales vitales o pueda dañar el bien público en medida considerable.

Asimismo, una Junta conciliadora para la administración pública, compuesta por representantes de las partes en el mercado del trabajo, puede retrasar en 14 días una huelga de funcionarios públicos.

Los contratos colectivos incluyen la obligación de observar la paz industrial, según la cual, no puede iniciarse una huelga o una acción similar durante el período de vigencia del contrato.

F. El personal regular de las fuerzas armadas, así como la policía y los empleados de la administración pública, están sujetos a las disposiciones del contrato centralizado sobre la ley de sueldos de la administración pública y, por tanto, cubiertos por los contratos colectivos que afectan a la administración pública concluidos por las organizaciones del mercado del trabajo. Se ha asegurado su derecho a la huelga, lo que constituye una indicación de lo que significó la huelga de la policía, de dos semanas de duración, en la primavera de 1976.

G. Los derechos de los sindicatos a funcionar libremente dimanan de los derechos de asociación y reunión que garantiza la Constitución; esto significa que los derechos sindicales gozan de protección constitucional.

/...

ARTICULO 9: DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

1. El régimen nacional de seguro de enfermedad

1.1. Legislación

Ley de 4 de julio de 1963 del seguro de enfermedad (364/63)

Ordenanza de 1.º de noviembre de 1963 sobre el seguro de enfermedad (473/63)

1.2. Esfera de aplicación

En virtud del párrafo 1 de la Ley del seguro de enfermedad, todos los residentes en Finlandia están asegurados contra la enfermedad. A los ciudadanos finlandeses que residen y realizan ciertos trabajos en el extranjero y a los miembros de sus familias se les considera residentes en Finlandia.

1.3. Prestaciones

En virtud de la Ley del seguro de enfermedad, se pagan prestaciones por embarazo y por parto.

En caso de enfermedad, la persona asegurada tiene derecho a ser indemnizada por los gastos ocasionados por los servicios médicos necesarios. El sistema nacional de seguro de enfermedad (SNSE) cubre los honorarios de los médicos hasta el 60% de una tasa fija. Cubre los exámenes médicos y los tratamientos de enfermedades realizados por laboratorios e instituciones de radiología, cuando estos servicios han sido prescritos por un médico, hasta el 75% de una tasa fija de honorarios, además de la franquicia de 6 Fmk por persona asegurada. El Ministerio de Asuntos Sociales y de Salud determina la base de la mencionada tasa fija de honorarios, y la Institución del Seguro Social, que administra el sistema, fija la propia tasa.

En lo que se refiere a las medicinas recetadas por un médico, el sistema cubre el 50% de la parte de cada compra que excede de la franquicia de 4 Fmk por persona asegurada. No obstante, están completamente cubiertos los gastos en medicinas necesarias para el tratamiento de ciertas enfermedades graves y largas que la ley especifica por separado.

Toda persona asegurada de más de 16 años que esté empleada o trabaje por cuenta propia y que quede incapacitada por enfermedad tiene derecho a un subsidio diario. Se considera trabajadoras por cuenta propia, por ejemplo, a las amas de casa que realizan tareas domésticas. Tras un período de espera de siete días, se paga el subsidio diario por cada día laborable durante el período de incapacidad para el trabajo, aunque éste no puede sobrepasar los 300 días laborables por una sola temporada de enfermedad.

El subsidio de maternidad se paga a las mujeres aseguradas al cabo de un mínimo de 180 días de embarazo, a condición de que hayan residido en Finlandia durante por lo menos este período de tiempo antes de la fecha calculada de alumbramiento. El subsidio de maternidad se paga por 174 días laborables.

/...

La cantidad que se paga como subsidio diario de maternidad por día laborable equivale al 1,5 por mil del último ingreso anual de la persona asegurada, tal como está registrado para el cálculo de los impuestos municipales, es decir, a un 45%, aproximadamente, de su salario. A las personas aseguradas que carecen de ingresos o que cuentan con un ingreso anual de menos de 13.400 Fmk se les paga un subsidio diario mínimo de 20 Fmk. El subsidio diario máximo es de 38,28 Fmk. El subsidio diario que percibe el sostén de una familia contiene un incremento por los familiares a cargo (el cónyuge y los hijos). Los subsidios diarios y de maternidad están exentos de impuestos.

1.4. Financiación

La financiación del régimen nacional de seguro de enfermedad corre a cargo de empleadores y trabajadores conjuntamente. La aportación del empleador a la seguridad social, que incluye contribuciones al seguro nacional de enfermedad, al seguro nacional de pensiones y a los sistemas de subsidio familiar, depende de la intensidad con que cada empresa emplea capital. En el presente año oscila entre el 8,875% y el 9,875% de los ingresos de los trabajadores que están sometidos al sistema de retención en la fuente del impuesto sobre la renta. La contribución de los trabajadores al SNSE es de 1,50 peniques por unidad impositiva local. Si los fondos reunidos por medio de estas contribuciones no bastan para cubrir los gastos del sistema, el Ministerio de Hacienda aporta el saldo restante. En la actualidad, los fondos del seguro nacional de enfermedad son suficientes para cubrir los gastos.

2. Régimen de pensiones nacionales de vejez, de invalidez y de desempleo

2.1. Legislación

Ley de 8 de junio de 1956 sobre las pensiones nacionales (347/56)

Ordenanza de 7 de diciembre de 1956 sobre las pensiones nacionales (594/56)

Ley de 4 de julio de 1969 relativa a la concesión de un subsidio complementario de manutención y de un subsidio de vivienda (446/69)

Ordenanza de 10 de octubre de 1969 relativa a la concesión de un subsidio complementario de manutención y de un subsidio de vivienda (631/69)

Ley de 17 de enero de 1969 sobre la pensión de supervivientes (38/69)

Ordenanza de 4 de julio de 1969 sobre la pensión de supervivientes (449/69)

2.2. Esfera de aplicación

En virtud del párrafo 1 de la Ley sobre las pensiones nacionales, los residentes en Finlandia están asegurados a partir de los 16 años de edad contra la vejez y la invalidez. La residencia en Finlandia es un requisito para tener derecho a las prestaciones del régimen de pensiones nacionales de vejez, invalidez

/...

y desempleo. Los que no tienen la ciudadanía finlandesa han de acreditar cinco años de residencia continua en Finlandia o que han residido en el país la mitad del tiempo desde que cumplieron los 16 años y por lo menos un año desde la última entrada en el país.

Las prestaciones del régimen de pensiones nacionales de supervivientes se pagan por las personas fallecidas que han vivido en Finlandia. Si el fallecido no era ciudadano finlandés, es preciso que haya pasado en Finlandia los cinco años anteriores a su muerte. A la muerte de una persona que haya inmigrado a Finlandia, sólo se pagan las prestaciones de la pensión de supervivientes a un beneficiario que haya inmigrado a Finlandia antes del fallecimiento.

2.3. Prestaciones

Tienen derecho a una pensión nacional de vejez las personas que hayan cumplido 65 años. La pensión de vejez está compuesta por una cantidad básica y un complemento de asistencia. La cantidad básica es igual para todos los pensionistas, mientras que el monto del complemento de asistencia depende de los ingresos y bienes del pensionista y de su cónyuge, así como del municipio en el que residen. La cantidad básica es en la actualidad de 158 Fmk mensuales. El complemento de asistencia máximo a que tiene derecho una persona sin familiares a cargo que resida en una zona de clase I es de 306 Fmk. Esta es también la cantidad máxima que puede percibir una persona casada cuyo cónyuge no goce de una pensión nacional básica. La pensión de vejez puede complementarse, tras verificación de los medios de que dispone el interesado, con un subsidio de manutención y un subsidio de vivienda. Los beneficiarios de pensiones de vejez pueden cobrar un incremento por cada hijo menor de 16 años.

Tiene derecho a la pensión nacional de invalidez toda persona asegurada de edad comprendida entre los 16 y los 64 años que, a causa de una enfermedad, un defecto o una lesión, no esté en condiciones de ganarse el sustento por medio de su trabajo habitual o de otro trabajo similar que pueda considerarse adecuado para él y que le proporcione medios de subsistencia. Sólo se empezará a pagar la pensión de invalidez una vez la persona asegurada haya dejado de tener derecho al subsidio diario establecido por la ley del seguro de enfermedad. Los componentes de la pensión de invalidez son idénticos a los de la pensión de vejez.

Los trabajadores de edad avanzada que se encuentren desde hace tiempo en situación de desempleo tienen derecho a una pensión nacional de desempleo si han cumplido los 60 años y si durante las últimas 60 semanas han recibido prestaciones de desempleo del Gobierno o de alguna sociedad nacional de asistencia a los desempleados por un período mínimo de 200 días. Otra condición es la de que la persona asegurada no pueda conseguir un trabajo adecuado. Como las pensiones de vejez y de invalidez, la pensión de desempleo está compuesta por una cantidad básica y un complemento de asistencia.

Otras prestaciones de la pensión nacional básica son la asistencia nacional a la vejez, el suplemento por desamparo, el subsidio nacional de entierro y la rehabilitación.

/...

A la muerte de un residente en Finlandia, tienen derecho a la pensión nacional de supervivientes la viuda de un varón fallecido y los hijos de fallecidos de ambos sexos. Durante los primeros seis meses que siguen a la muerte del esposo o la esposa, la cantidad de la pensión de supervivientes del viudo o de la viuda, con independencia de si mantiene a hijos con derecho a la pensión de supervivientes, es igual a la cantidad básica y al complemento máximo de asistencia de la pensión nacional básica. Una vez transcurrido el período de seis meses, el monto de la pensión de supervivientes depende de si el viudo o la viuda tiene familiares a su cargo, así como de sus ingresos y medios de vida.

Las prestaciones del régimen de pensiones nacionales de vejez, de invalidez y de desempleo están exentas de impuestos.

2.4. Financiación

Las contribuciones de los empleadores a la seguridad social incluyen, como se ha explicado en relación con la financiación del sistema de seguro de enfermedad, una aportación al régimen básico nacional de pensiones. Esta aportación es de 2,25 peniques por unidad impositiva local. También la administración local y el Ministerio de Hacienda contribuyen al financiamiento de los complementos de asistencia.

3. El régimen de pensiones y los trabajadores

3.1. Legislación

Ley de 8 de julio de 1961 sobre las pensiones de los trabajadores (395/61)

Ordenanza de 23 de febrero de 1962 sobre las pensiones de los trabajadores (183/62)

Ley de 9 de febrero de 1962 sobre las pensiones de los trabajadores ocupados en régimen de contrato de trabajo de corta duración (134/62)

Ordenanza de 23 de febrero de 1962 sobre las pensiones de los trabajadores ocupados en régimen de contrato de trabajo de corta duración (184/62)

Ley de 14 de julio de 1969 sobre la pensión de los agricultores (467/69)

Ordenanza de 7 de noviembre de 1969 sobre la pensión de los agricultores (667/69)

Ley de 14 de julio de 1969 sobre la pensión de los trabajadores autónomos (468/69)

Ordenanza de 7 de noviembre de 1976 sobre la pensión de los trabajadores autónomos (668/69)

Ley de 26 de enero de 1956 sobre pensiones a los marineros (72/56)

/...

Ley de 20 de mayo de 1966 sobre las pensiones de los funcionarios del Gobierno (280/66)

Ordenanza de 9 de diciembre de 1966 sobre las pensiones de los funcionarios del Gobierno (611/66)

Ley de 31 de diciembre de 1968 sobre pensiones familiares del Estado (774/68)

Ordenanza de 31 de diciembre de 1968 sobre pensiones familiares del Estado (796/68)

Ley de 30 de abril de 1964 sobre las pensiones de los funcionarios de la administración local (202/64)

Ley de 20 de mayo de 1966 sobre las pensiones de la Iglesia Evangélica Luterana (298/66)

3.2. Esfera de aplicación

El régimen de pensiones de los trabajadores abarca en términos generales a todas las personas empleadas, incluidos los trabajadores por cuenta propia. Participan en él todas las personas que trabajan en Finlandia, con independencia de su sexo y de su nacionalidad. En algunos casos incluso el trabajo realizado en el extranjero da derecho a una pensión. El régimen se basa en varios sistemas especiales paralelos. La ley general es la Ley sobre las pensiones de los trabajadores, cuyas características especiales se explican más adelante. Las otras leyes relativas a pensiones de los trabajadores se basan en principios generales, con la excepción de la Ley sobre las pensiones de los funcionarios del gobierno y la Ley sobre las pensiones de los funcionarios de la administración local, que contienen algunas ventajas especiales.

3.3. Prestaciones

Las prestaciones establecidas por la legislación relativa a las pensiones de los trabajadores son las de vejez, de invalidez, de desempleo y de supervivientes.

La pensión se acumula a una tasa del 1,5% anual. La prestación completa de la pensión de vejez, que se ha de acumular en 40 años, es el 60% de la remuneración del trabajador. Se garantiza a los ancianos un porcentaje mínimo de pensión. En marzo de 1977 el promedio de las pensiones de vejez era de 496 Fmk. Eran mayores las pensiones de vejez y otras prestaciones pagadas por el régimen de pensiones de los funcionarios del Gobierno y de la administración local.

La pensión de invalidez se concede a todo trabajador cuya capacidad de trabajo haya quedado reducida durante un año por lo menos en dos quintos a causa de una enfermedad, un defecto o una lesión. Esta pensión puede ser completa o parcial. Para recibir una pensión completa de invalidez la disminución de la capacidad de trabajo ha de ser de tres quintos. El monto de una pensión completa

/...

de invalidez se determina, por lo general, sobre la misma base que el de la pensión de vejez. La pensión parcial asciende a la mitad de la pensión completa. El promedio de las pensiones de invalidez era en marzo de 1977 de 511 Fmk.

Todo trabajador de edad avanzada que se encuentre desde hace tiempo en situación de desempleo tiene derecho a recibir una pensión de desempleo en virtud de las mismas disposiciones que se han explicado en relación con el régimen de pensiones nacionales de vejez, invalidez y desempleo. En marzo de 1977 el promedio de las pensiones de desempleo era de 402 Fmk.

A la muerte de un trabajador varón, su viuda y sus hijos menores de 18 años tienen derecho a una pensión de supervivientes. En virtud del régimen de pensiones de empleados del Gobierno y de la administración local, también se considera beneficiarios a los viudos. El monto de la pensión se determina sobre la base de los ingresos de la persona fallecida y del número de beneficiarios. El promedio de las pensiones de supervivientes era en marzo de 1977 de 413 Fmk.

3.4. Financiación

La financiación del régimen de pensiones de empleo corre a cargo de los empleadores. La contribución del empleador al régimen de pensiones de empleo corresponde al 12% del total de los sueldos y salarios pagados a sus trabajadores durante el año de que se trate. Los agricultores y otros trabajadores por cuenta propia aportan una contribución semejante para financiar su régimen de pensiones. A las pequeñas empresas se les concede una reducción de esta contribución. El Estado, sin embargo, paga la mitad de las pensiones y otras prestaciones de los agricultores y, en el caso de que no sean suficientes las primas del seguro y el rendimiento de las inversiones, el Estado paga incluso la parte restante. El Estado comparte los costos de las pensiones de otros trabajadores por cuenta propia si no es suficiente la reserva de primas. Hasta el momento no ha sido necesaria la participación del Estado.

/...

4. El régimen de seguros de accidentes de trabajo

4.1. Ley de legislación

Ley de 20 de agosto de 1948 sobre seguro de accidentes (608/48)

Ley de 12 de abril de 1935 sobre indemnización por accidentes a los funcionarios públicos (154/35)

Ley de 29 de diciembre de 1967 sobre enfermedades profesionales (638/67)

Ordenanza de 29 de diciembre de 1967 sobre enfermedades profesionales (639/67)

4.2. Ambito de aplicación

La ley sobre seguro de accidentes protege a las personas que desempeñan un empleo remunerado y, en lo referente a la capacitación práctica, a los estudiantes de determinados institutos, escuelas y cursos educacionales. Los empresarios independientes pueden suscribir pólizas de seguro voluntarias. Incluso los accidentes que tienen lugar en el camino entre el hogar del empleado y el lugar del trabajo se indemnizan como accidentes de trabajo. Por "enfermedad profesional", que se indemniza con arreglo a la Ley sobre seguro de accidentes, se entiende una enfermedad emergente de factores físicos, químicos o biológicos que fue causada a un empleado mientras desempeñaba tareas en razón de su empleo.

4.3. Prestaciones

Las prestaciones pagaderas al damnificado con arreglo a la Ley sobre seguro de accidentes comprenden el reembolso de los gastos de atención médica, un subsidio diario, una renta vitalicia por incapacidad, una pensión de sobrevivientes, una prestación para gastos de entierro y varios subsidios adicionales.

En general, los gastos por atención médica se reembolsan completamente.

Se paga al damnificado un subsidio diario por cada día del período de incapacidad causado por un accidente de trabajo, pero durante el plazo máximo de un año. El monto del subsidio diario para un damnificado sin cargas de familia es equivalente a 1/600 de sus ingresos anuales, y para un accidentado con cargas de familia es equivalente a 1/450 de sus ingresos mundiales.

Se paga al damnificado una renta vitalicia por invalidez cuando el accidente o enfermedad genera una incapacidad. La renta vitalicia por incapacidad comprende una renta vitalicia básica y otra suplementaria. La renta vitalicia básica se determina según el grado de incapacidad causado por el accidente; para determinar la renta vitalicia suplementaria se tienen asimismo en cuenta las condiciones individuales del damnificado. Ambas se basan en los ingresos anuales del damnificado. Si el grado de incapacidad es inferior al 30%, se paga al damnificado una indemnización consistente en una suma global.

/...

Después de la muerte de un damnificado, su viuda y sus hijos menores de 17 años tienen derecho a recibir una pensión de sobrevivientes. El viudo sólo tiene derecho a recibir una pensión de sobrevivientes si su mujer era el principal sostén de la familia. El monto de la pensión pagadera a la viuda es el 30% de los ingresos anuales del difunto, y el monto pagadero a cada hijo es el 15% de dichos ingresos.

Cuando exceden de 20.000 marcos finlandeses, la renta vitalicia por incapacidad y la pensión de sobrevivientes se consideran ingresos imposables. Las demás indemnizaciones no están sujetas a impuestos.

4.4. Financiación

Únicamente los empleadores pagan las primas del seguro de accidentes. El monto de la prima se determina sobre la base de los sueldos y jornales pagados a los trabajadores y los riesgos inherentes al trabajo.

5. Seguro de desempleo

5.1. Legislación

Ley de 23 de marzo de 1934 sobre sociedades nacionales de prestaciones por desempleo (125/34)

5.2. Ambito de aplicación

Puede afiliarse a una sociedad de prestaciones por desempleo todo nacional finlandés asalariado que no haya cumplido 60 años de edad y, en condiciones de reciprocidad según un acuerdo, los nacionales de los países nórdicos y de Gran Bretaña. El seguro de desempleo abarca aproximadamente al 70% de los asalariados de Finlandia.

5.3. Prestaciones

Con arreglo a la Ley sobre sociedades nacionales de prestaciones por desempleo, cuando un miembro de una de dichas sociedades queda desempleado se le pueden otorgar subsidios diarios y subsidios para vivienda, prendas de vestir y viaje, así como un subsidio diario especial. En la práctica nunca se han otorgado los subsidios para vivienda y prendas de vestir, e incluso han sido raros los casos en que se han otorgado subsidios para viaje y subsidios diarios especiales. Sólo puede pagarse un subsidio a quien ha estado afiliado a una sociedad de prestaciones por desempleo por lo menos durante los seis meses anteriores al comienzo de su período de desempleo y ha estado trabajando por lo menos durante seis meses durante su período de afiliación a la sociedad.

El subsidio diario puede pagarse, después de un plazo de carencia de cinco días, durante un máximo de cinco días por semana. El subsidio puede pagarse durante un máximo de 200 días de desempleo en cada año civil y durante un máximo de 450 días en tres años civiles sucesivos. La persona que haya recibido dicho subsidio durante 450 días sólo podrá volver a recibirlo después de haber trabajado

/...

durante seis meses. Al 1º de abril de 1976, el monto del subsidio diario era de 51 marcos finlandeses para un afiliado con cargas de familia y de 37 marcos finlandeses para los demás afiliados, sin embargo, el subsidio diario no puede exceder de las tres cuartas partes del sueldo o salario pagadero al afiliado en su ramo de actividad en virtud del convenio colectivo sobre salarios vigente.

Los subsidios por desempleo no son ingresos imposables.

5.4. Financiación

Los gastos emergentes del régimen de seguro de desempleo se reparten entre el Estado, los empleadores y los afiliados a las sociedades de prestaciones por desempleo, el Estado aporta el 40%, los empleadores el 53% y las sociedades el 7% de los subsidios que se paguen. Además, las sociedades reciben anualmente para sus gastos administrativos una asistencia financiera que brindan el Estado y los empleadores. El monto de estos dos tipos de asistencia anual es de 0,50 marcos finlandeses por cada afiliado a las sociedades más 0,50 del total de subsidios pagados.

/...

APENDICE 1

5. Personas empleadas distribuidas por clases de trabajadores

Año/ trimestre	Personas empleadas, total <u>2/</u>		Trabajadores independientes y trabajadores familiares no remunerados		Obreros y empleados					
	Original	Ajustado	Original	Ajustado	Total <u>2/</u>		Obreros		Empleados	
					Original	Ajustado	Original	Ajustado	Original	Ajustado
Miles de personas										
1961	2 121		724		1 397		903		494	
1962	2 132		695		1 437		909		528	
1963	2 126		687		1 439		887		552	
1964	2 153		656		1 497		893		599	
1965 ^{1/}	2 155		647		1 506		896		612	
1966	2 159		635		1 524		896		628	
1967	2 114		581		1 533		883		650	
1968	2 073		544		1 529		888		641	
1969	2 097		528		1 569		905		664	
1970	2 126		500		1 626		930		695	
1971	2 123		484		1 639		916		723	
1972	2 118		445		1 672		906		766	
1973	2 164		414		1 750		938		812	
1974	2 229		403		1 826		957		859	
1975	2 221		375		1 846		939		907	
1976	2 154		322		1 810		853		917	
1970 I	2 046	2 127	478	510	1 568	1 617	908	935	660	681
II	2 139	2 123	500	500	1 639	1 622	940	929	699	694
III	2 216	2 130	533	497	1 683	1 630	956	928	727	702
IV	2 102	2 123	491	489	1 611	1 633	915	927	696	707
1971 I	2 033	2 114	455	485	1 577	1 629	893	923	684	708
II	2 145	2 127	483	484	1 662	1 642	934	917	728	721
III	2 210	2 124	512	482	1 698	1 642	939	910	759	732
IV	2 104	2 121	483	481	1 621	1 643	897	908	724	736
1972 I	2 029	2 112	442	469	1 587	1 642	859	889	728	752
II	2 145	2 121	457	453	1 688	1 666	912	901	776	763
III	2 195	2 111	459	434	1 736	1 680	939	911	797	769
IV	2 103	2 123	424	423	1 679	1 701	915	926	764	776
1973 I	2 050	2 131	390	413	1 660	1 718	892	923	768	795
II	2 168	2 160	407	411	1 761	1 737	940	928	821	810
III	2 261	2 176	440	415	1 821	1 761	976	946	845	816
IV	2 176	2 198	418	416	1 758	1 782	943	956	815	827
1974 I	2 137	2 221	390	411	1 748	1 813	941	979	807	836
II	2 250	2 229	402	404	1 848	1 823	990	977	858	847
III	2 319	2 232	423	400	1 896	1 831	999	963	897	866
IV	2 207	2 230	394	391	1 813	1 834	938	948	875	885
1975 I	2 150	2 231	372	388	1 778	1 846	914	952	864	896
II	2 250	2 229	379	381	1 871	1 846	956	944	915	904
III	2 295	2 218	382	367	1 913	1 842	970	933	943	910
IV	2 189	2 210	366	363	1 823	1 843	917	920	906	911
1976 I	2 104	2 182	332	342	1 737	1 811	832	883	860	902
II	2 174	2 154	318	326	1 839	1 807	871	859	923	812
III	2 238	2 159	341	326	1 873	1 809	874	840	961	929
IV	2 098	2 129	298	302	1 788	1 807	837	852	923	930

^{1/} Véanse las notas al cuadro 1.

^{2/} Incluida la categoría "Desconocidos".

/...

APENDICE 2

15. Desempleo y tasas de desempleo según el Estudio de la fuerza de trabajo 1/

Año/ trimestre	Personas desocupadas						Tasas de desempleo					
	Ambos sexos		Hombres		Mujeres		Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	Original	Ajustado	Original	Ajustado	Original	Ajustado	Original	Ajustado	Original	Ajustado	Original	Ajustado
	Miles de personas						Porcentaje					
1961	25		18		8			1,2		1,5		0,8
1962	28		20		7			1,3		1,7		0,8
1963	32		24		8			1,5		2,0		0,8
1964 1/	33		27		7			1,5		2,2		0,6
1965	30		20		10			1,4		1,6		1,0
1966	33		22		11			1,5		1,8		1,2
1967	63		52		11			2,9		4,2		1,2
1968	85		70		15			3,9		5,7		1,6
1969	61		46		15			2,8		3,8		1,6
1970	41		31		10			1,9		2,6		1,0
1971	49		34		15			2,3		2,8		1,5
1972	55		37		18			2,5		3,1		1,8
1973	51		29		22			2,3		2,4		2,2
1974	39		19		20			1,7		1,6		1,9
1975	51		29		22			2,2		2,4		2,1
1976	90		58		32			4,0		4,8		3,1
1970 I	57	44	45	33	12	10	2,7	2,0	3,8	2,8	1,3	1,1
II	43	43	36	34	7	10	2,0	2,0	3,0	2,7	0,7	1,0
III	32	39	19	26	13	12	1,4	1,8	1,5	2,2	1,3	1,3
IV	32	36	23	26	9	10	1,5	1,7	1,9	2,2	0,9	1,0
1971 I	57	45	44	33	13	11	2,7	2,1	3,8	2,8	1,4	1,1
II	49	49	37	34	12	13	2,2	2,2	3,1	2,9	1,2	1,5
III	42	51	23	33	19	17	1,9	2,3	1,8	2,9	1,9	1,8
IV	47	53	30	34	17	19	2,2	2,4	2,5	2,8	1,8	1,9
1972 I	71	57	50	38	21	19	3,4	2,6	4,3	3,2	2,2	1,9
II	54	54	40	38	14	15	2,5	2,5	3,3	3,1	1,4	1,7
III	48	57	28	39	20	18	2,1	2,6	2,3	3,2	2,0	1,9
IV	49	55	29	35	20	20	2,3	2,5	2,5	2,9	2,0	2,0
1973 I	68	55	41	31	27	24	3,2	2,4	3,6	2,6	2,8	2,4
II	53	54	34	32	19	22	2,4	2,4	2,8	2,5	1,9	2,3
III	42	48	21	29	21	19	1,8	2,2	1,7	2,4	2,0	1,9
IV	43	49	22	26	21	22	1,9	2,1	1,8	2,1	2,1	2,1
1974 I	50	41	28	21	22	20	2,3	1,7	2,4	1,7	2,2	1,9
II	39	39	19	18	20	22	1,7	1,7	1,5	1,4	1,9	2,2
III	35	41	14	19	22	21	1,5	1,8	1,1	1,6	2,0	2,0
IV	34	37	16	19	18	18	1,5	1,6	1,3	1,6	1,7	1,7
1975 I	48	40	29	23	19	18	2,2	1,7	2,5	1,8	1,9	1,6
II	44	45	26	25	18	20	1,9	1,9	2,1	2,0	1,7	2,0
III	48	56	25	35	23	22	2,0	2,5	2,0	2,8	2,1	2,0
IV	62	68	37	44	25	25	2,8	3,0	3,1	3,6	2,4	2,4
1976 I	91	77	63	49	28	27	4,1	3,4	5,3	4,0	2,8	2,6
II	94	95	65	62	29	32	4,2	4,2	5,3	5,1	2,8	3,1
III	89	102	53	71	36	35	3,8	4,5	4,2	5,9	3,4	3,3
IV	86	94	53	61	33	34	3,9	4,2	4,4	5,1	3,3	3,3

1/ Véanse las notas al cuadro 1.

/...

APENDICE 3

Cuadro F.1

Variaciones de la remuneración de los empleados, por componentes
(1965 a 1972)

Año	Remuneración media	Escalas de salarios negociados	Desviación salarial	Seguridad social	Efecto en materia de empleo	Total
1965	8,6	7,0	1,6	1,6	1,9	11,6
1966	7,3	3,7	3,6	1,3	1,6	9,8
1967	8,8	6,3	2,5	2,2	-0,2	8,7
1968	11,0	10,2	0,8	1,7	0,5	11,5
1969	7,4	5,4	2,0	2,1	4,0	11,9
1970	8,4	4,4	4,0	2,3	3,7	13,3
1971	12,8	9,1	3,7	3,2	0,1	13,7
1972 <u>1/</u>	11,6	9,0	2,6	2,4	1,7	13,7
1973	15,4	9,4	6,0			
1974	19,7*	12,9	6,8			
1975	21,7*	13,3	8,4			
1976	15,1*	10,1	5,0			

* Estimaciones.

1/ A partir de 1972, las cifras no incluyen la prima de vacaciones.

Aumento medio anual originado por la prima de vacaciones, expresado en porcentajes:

1972	0,7
1973	0,8
1974	1,0
1975	1,3
1976	0,2

/...

APENDICE 4

Cuadro F.2

Variaciones de los pagos por salarios y sueldos, ingresos medios por jornales y sueldos y costos unitarios del trabajo (1965 a 1975)

Año	Jornales y sueldos	Aportaciones de los empleadores a la seguridad social	Costos totales de los empleadores	Ingresos medios por jornales y sueldos	Costos unitarios del trabajo
1965	11,4	13,1	11,6	9,0	6,2
1966	9,7	10,6	9,8	6,4	7,2
1967	8,6	17,5	9,7	9,5	6,9
1968	11,2	12,8	11,5	10,9	8,8
1969	11,3	15,6	11,9	7,0	1,3
1970	12,9	16,3	13,3	8,6	4,6
1971	12,8	22,0	14,1	12,7	11,2
1972	15,8	21,6	16,7	12,9	9,1
1973	19,9	26,0	20,9	15,7	14,0
1974	25,2	29,1	25,9	21,7	19,0
1975	22,5*	29,1	23,7*	22,2*	
1976	13,4*	22,0	14,9	15,0*	

* Estimaciones.

Fuentes: Finlandia, Estudios económicos de la OCDE, diversos números.

Estudio económico, Helsinki, 1974.

/...

APENDICE 5

Cuadro F.3

Variaciones de diversos índices de precios (1967 a 1974)

Año	Precios al por mayor	Precios de producción	Precios de importación	Precios de exportación	Costo de la vida	Precios al consumidor
1967	2,9	1,2	5,2	5,3	5,4	5,5
1968	10,9	9,1	20,8	17,9	8,7	8,5
1969	3,6	5,8	7,8	4,6	2,4	2,4
1970	4,2	5,5	5,7	8,2	2,8	2,9
1971	5,1	5,2	5,4	5,0	6,3	6,3
1972	8,3	8,0	9,2	4,4	7,2	7,0
1973	17,8	21,1	20,0	34,3	11,8	12,1
1974	24,4	25,7	39,7	32,8	17,2	17,0
1975	13,5	14,8	3,6	10,4	17,8	18,0
1976	11,4	8,2*	0,2	-0,3*	14,3	14,3

* Estimaciones.

Fuente: Suomen tilastollinen vuosikirja, 1974, cuadro 281.