

PAIKALLINEN SOPIMINEN JA PALKANSAAJAKESKUSJÄRJESTÖT

Sisällönanalyysi palkansaajakeskusjärjestöjen ulostuloista paikallisen
sopimisen kontekstissa

Jussi Ahola

Kandidaatintutkielma

Yhteiskuntapolitiikka

Yhteiskuntatieteiden

ja filosofian laitos

Jyväskylän yliopisto

Ohjaaja: Timo Anttila

Kevät 2021

TIIVISTELMÄ

Paikallinen sopiminen ja palkansaajakeskusjärjestöt

Sisällönanalyysi palkansaajakeskusjärjestöjen ulostuloista paikallisen sopimisen kontekstissa

Jussi Ahola

Kandidaatintutkielma, yhteiskuntapolitiikka

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Jyväskylän yliopisto

Ohjaaja: Timo Anttila

Kevät 2021

Sivumäärä: 27 + liitteet

Tutkielman tehtävä on selvittää, miten palkansaajien keskusjärjestöt SAK ja Akava suhtautuvat paikalliseen sopimiseen. Paikallisella sopimisella tarkoitetaan mahdollisuutta sopia työehdoista yritys- tai työpaikkatasolla. Paikallisen sopimisen rooli on kasvamassa suomalaisessa työmarkkinapoliittisessa keskustelussa, kun työnantajajärjestöt ovat omilla ulostuloillaan pyrkineet kasvattamaan paikallisen sopimisen merkitystä työehtosopimusneuvotteluissa. Tutkielman tutkimustehtävänä on selvittää ja vertailla SAK:n ja Akavan suhtautumista paikalliseen sopimiseen ja sen merkitykseen suomalaisessa työehtosopimusjärjestelmässä. Tavoitteena on luoda selkeä ymmärrys siitä, miten palkansaajien keskusjärjestöt suhtautuvat paikalliseen sopimiseen, miten järjestöjen näkemykset eroavat ja mitkä asiat paikallisessa sopimisessa ovat keskusjärjestöille mieluisia tai ongelmallisia

Tutkielman aineisto koostuu SAK:n ja Akavan paikallista sopimista käsittelevistä ulostuloista heidän nettisivuillansa. Ajallisesti aineisto sijoittuu vuoden 2015 alusta vuoden 2021 alkuun. Analysoin aineistoa teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla. Analyysin myötä aineistosta löytyi neljä erilaista ulottuvuutta, joiden kautta SAK ja Akava havainnollistavat paikallista sopimista. Ulottuvuudet ovat työsuojelun näkökulma, rakenteellinen näkökulma, taloudellinen näkökulma sekä poliittisen määrittelyvallan näkökulma. Järjestöt jakavat samanlaisia huolenaiheita liittyen paikalliseen sopimiseen, mutta järjestöjen ulostuloissa SAK suhtautuu paikalliseen sopimiseen ja työnantajaosapuoleen huomattavasti kriittisemmin kuin Akava. Paikallinen sopiminen näyttäytyy yksinkertaisena käsitteenä, mutta käsitettä käytetään erilaisissa merkityksissä riippuen käsitteen käyttäjästä.

Avainsanat: paikallinen sopiminen, työehtosopimus, palkansaajien keskusjärjestöt, työmarkkinat, sisällönanalyysi

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	3
2. TYÖMARKKINAJÄRJESTELMÄN TAUSTOITUS	5
2.1 Työehtosopimukset ja yleissitovuus	5
2.2. Paikallinen sopiminen.....	7
2.3. Työn joustavuus ja työehtosopimukset.....	9
2.4. Ammattiliitot suomalaisessa yhteiskunnassa	11
3. TYÖMARKKINAPOLIITTISTEN TAPAHTUMIEN TAUSTAT	12
3.1. Sipilän hallitus ja kilpailukyky sopimus.....	13
3.2. Globalisaatio ja työmarkkinat	14
4. AINEISTO JA TUTKIMUSMENETELMÄ	15
4.1. Aineisto	15
4.2. Tutkimusmenetelmä	16
5. ANALYYSI	18
5.1. Työsuojelun näkökulma.....	18
5.2. Rakenteellinen näkökulma	19
5.3. Taloudellinen näkökulma.....	20
5.4. Poliittisen määrittelyvallan näkökulma	21
5.5. Yhteenveto	22
6. JOHTOPÄÄTÖKSET	24
7. LÄHTEET	26
8. LIITTEET	28

1. JOHDANTO

Paikallinen sopiminen on 2000-luvun työmarkkinoiden ikiliikkuja, mikä tulee uudelleen ja uudelleen esille työmarkkinapoliittisessa keskustelussa. Paikallinen sopiminen on suomalaisessa, perinteisesti hyvin keskitetyssä mallissa, mielenkiintoinen uudelleentulija. Ennen vuonna 1940 tehtyä ns. tammikuun kihlausta, missä työnantajajärjestö tunnusti ensimmäistä kertaa työntekijäjärjestöt vertaisekseen neuvottelukumppaniksi, oli Suomessa tapana tehdä sopimukset työn ehdoista paikallisella tasolla. Tammikuun kihlauksesta edettiin keskitettyyn työmarkkinajärjestelmään, jossa työmarkkinapoliittisista kysymyksistä alettiin sopimaan kolmikantaisesti. Kolmikantainen malli on korporatistinen järjestelmä, joka on vahvasti juurtunut suomalaiseen työmarkkinapolitiikkaan. Näitä sopimuksia kutsuttiin usein tupoiksi, eli tulopoliittisiksi sopimuksiksi.

Ajan myötä tulopoliittisten sopimusten aikakausi tuli päätökseen. Vuonna 2007 Elinkeinoelämän keskusliitto EK ilmoitti lopettavansa tulopoliittisten sopimusten tekemisen, ja vuonna 2015 EK muutti sääntöjään siten, että se estää keskitettyjen tulopoliittisten ratkaisujen tekemisen. Tämä löi tulopoliittisille sopimuksille viimeisen naulan arkkuun ja päätöksen myötä on työmarkkinoilla siirrytty pois päin keskitetyistä ratkaisuista. Suomessa työehtosopimuksia onkin sovittu tämän jälkeen pitkälti liittokohtaisesti, jossa keskusjärjestöt eivät ole ohjaamassa työmarkkinaratkaisua, vaan sopimuksen tekevät alakohtaisesti työntekijäliitto ja työnantajaliitto (Wuokko, Jensen-Eriksen, Tala, Kuorelahti & Sahari 2020, s. 26). Suomalaisittain yllättävän ulostulon teki työnantajaliitto Metsäteollisuus, joka ilmoitti lokakuussa 2020 lopettavansa yleisten työehtosopimusten neuvottelun (Luukka, 2020). Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että Metsäteollisuus ei enää toimi työnantajien edustajana työehtosopimusneuvotteluissa omalla alallaan. Tämä on suomalaisessa työmarkkinapolitiikassa lähes ennenkuulumatonta. Jatkoa ilmoituksille antoi Teknologiateollisuus maaliskuussa 2021 omalla ilmoituksellaan, jossa he kertoivat, että eivät tule enää tulevaisuudessa sopimaan työehtosopimuksia omalla alallaan. Tämä voidaan nähdä pyrkimyksenä lisätä paikallisen sopimisen roolia työmarkkinoilla.

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan mahdollisuutta sopia työehdoista paikallisesti, esimerkiksi yritys- tai toimipaikkatasolla. Tämä mahdollistaa kyvyn tunnistaa paikalliseen tilanteeseen sopivia työehtoratkaisuja, joista työnantaja ja työntekijöiden edustajat neuvottelevat. Työehtojen määrittelypaikalla voi olla kuitenkin selviä vaikutuksia

työntekoon ja palkkaukseen, ja onkin olennaista tutkia, miksi paikallinen sopiminen on jatkuva kiistanaihe työmarkkinajärjestöjen välillä.

Työnantajajärjestöt ovat painottaneet paikallisen sopimisen lisäämistä ja näkevät sen ratkaisuna suomalaisten työmarkkinoiden oletetulle jäykkyydelle (Elinkeinoelämän keskusliitto, 2021). Paikallista sopimista on 2000-luvulla lisätty hiljalleen, mutta kuitenkin laajoilla yleissitovilla työehtosopimuksilla on vahva rooli suomalaisessa työmarkkinapolitiikassa, ja ne asettavat rajaehdot sille, mistä asioista voidaan sopia paikallisesti, ja mistä ei voida.

Suomalaisten työnantajajärjestöjen suhtautuminen paikalliseen sopimiseen on nykyään hyvin myönteinen. Keskeiset työnantajien eturyhmät, kuten EK, ja myös Suomen yrittäjät, ovat paikallisen sopimisen kannattajia. Työntekijäjärjestöjen suhtautuminen on kuitenkin ollut vaihtelevaa, ja esimerkiksi EK:n ilmoitus tupojen loppumisesta on aiheuttanut närkästystä työntekijäjärjestöjen piirissä. Paikallinen sopiminen on mielipiteitä jakava aihe, ja sitä ympäröivässä tutkimuksessa tullaan usein ristiriitaisiin tuloksiin sen hyödyistä ja haitoista. Onkin oleellista ymmärtää paikallista sopimista ilmiönä, ja myös selvittää epäselvemmän kannan omaavien työntekijäjärjestöjen näkemys paikallisesta sopimisesta. Tutkielmassani pyrin selvittämään kahden keskeisen työntekijäkeskusjärjestön, SAK:n ja Akavan, näkökulmia paikalliseen sopimiseen. Selvitän keskusjärjestöjen näkemyksiä artikkeliaineistolla (ks. Liitteet), joka koostuu SAK:n ja Akavan julkilausumista heidän omilla nettisivuillaan liittyen paikalliseen sopimiseen. Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ja Akava ovat STTK:n kanssa Suomen johtavat ammattiliittojen keskusjärjestöt. Tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää, mitä paikallinen sopiminen on ja nähdä miten työntekijäkeskusjärjestöt suhtautuvat tähän ilmiöön.

2. TYÖMARKKINAJÄRJESTELMÄN TAUSTOITUS

Tämän kappaleen tarkoituksena on käydä läpi tutkielman keskeistä käsitteistöä. Aloitan käymällä läpi työehtosopimusjärjestelmän toimintaa, jonka jälkeen käsittelen paikallista sopimista ja työehtosopimusjärjestelmää joustavuuden näkökulmasta. Jotta paikallista sopimista voi ymmärtää ilmiönä, on tärkeää ymmärtää myös sitä ympäröiviä asioita, kuten työehtosopimusjärjestelmää, työehtojen yleissitovuutta ja työpolitiikan nykytilannetta Suomessa. Kappaleen lopuksi käsittelen suomalaisia työntekijäjärjestöjä, keskittyen SAK:n ja Akavan toimintaan.

2.1 Työehtosopimukset ja yleissitovuus

Työehtosopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jossa sovitaan työn ehdoista. Nämä työehdot sisältävät asioita kuten palkka, työaika ja lomat (Minilex, 2021). Työehtosopimuksilla ja työlaainsäädännöllä on tarkoitus turvata sopimusaloittain tietyt vähittäisehdot, joita työntekijälle tulee tarjota, sekä taata työrauha työnantajille ja työntekijöille. (Kairinen, Hietala & Ojanen 2014, s. 39.) Työehtosopimukset ovat siis itsessään tärkeitä sopimusasiakirjoja, joilla määritetään työhön liittyvät tärkeät ja oleelliset tiedot.

Suomessa suurin osa työehtosopimuksista on yleissitovia työehtosopimuksia. Suomen voimassa olevista työehtosopimuksista 159 on yleissitovia ja sopimuksia, jotka eivät ole yleissitovia, on huomattavasti vähemmän, 39 (Ahtiainen, 2019, s. 26). Yleissitovuudella tarkoitetaan sellaista tilannetta, jossa kaikkien työnantajien ja työntekijöiden tulee noudattaa sovittujen sopimusten minimiehtoja. Yleissitovuus pätee myös järjestäytymättömiin työnantajiin ja järjestäytymättömiin työntekijöihin, jotka toimivat kyseisen työehtosopimuksen alaisella työmarkkinasektorilla. Yleissitovuuden määrittelevät työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamislautakunta, joka toimii sosiaali- ja terveysministeriön alaisena (Jonker-Hoffrén, 2019, s. 204). Lautakunnan kriteeri on perinteisesti ollut noin 50 % kattavuus palkansaajista, jotka ovat järjestäytyneen sopijaosapuolen alaisina, mutta tätä on laajennettu myös muilla tulkintamahdollisuuksilla (Ahtiainen 2019, s. 14).

Suomessa on korkea työntekijöiden järjestäytymisaste, joten hyvin suurella osalla aloista on yleissitova työehtosopimus jo kattavuuskriteerin perusteella. Vaikka järjestäytymisaste on laskenut, on se edelleen hyvin korkea. Vuonna 2019 ammattijärjestöihin kuului 67 % palkansaajista (Keyriläinen, 2020). Korkeaa järjestäytymisprosenttia on selitetty esimerkiksi työttömyyskassajärjestelmällä ja ansiosidonnaisella päivärahalta (Jonker-Hoffrén 2019, s.

205–207). Vaikka tilalle on tullut mahdollisuus saada työttömyyskassan palveluita ilman ammattiliiton jäsenyyttä esimerkiksi Yleisen työttömyyskassan kautta, on ammattiliittojen jäsenyys pysynyt tasaisen korkeana vuosien ajan.

Työehtosopimuksia voidaan työmarkkinoilla sopia eritasoisesti. Nämä tasot ovat tulopoliittinen kokonaisratkaisu, keskitetty työmarkkinaratkaisu, liittokohtaiset sopimukset ja paikallinen sopiminen. (Ahtiainen 2019, s. 80–81.) Tulopoliittinen sopimus on kolmikantaisesti sovittu kokonaisratkaisu, joka sisältää kaiken tulopoliittisen politiikan osat. Näihin kuuluvat työehtosopimusten alaisten palkan määrittelymisen lisäksi monet hallituksen ja eduskunnan lainsäätökyvyn alaiset toimet, kuten päätökset verotuksesta, sosiaaliturvasta ja työelämän lainsäädännöllisistä kysymyksistä. (Työelämäsanasto, 2021.) Näiden tulopoliittisten sopimusten tavoitteena oli turvata kustannus- ja hintatason vakaus, matala inflaatio ja yleisesti ottaen kilpailukyvyn säilyminen (Wuokko ym. 2020, s. 25). Keskitetyssä työmarkkinaratkaisussa keskusjärjestöt sopivat työehdoista, mutta tulopoliittiseen sopimukseen erona on se, että istuva hallitus ei osallistu neuvotteluihin. Liittokohtaisissa sopimuksissa oman alansa vastaavat liitot neuvottelevat keskenään työehdoista, ja keskusjärjestöjen rooli on huomattavasti pienempi. Paikallisesti sovittaessa työehdoista eivät neuvottelisi enää liitot, vaan kunkin työpaikan edustajat. (Ahtiainen 2019, s. 80–81.) Tätä järjestelyä ei kuitenkaan ole Suomessa yleisesti käytetty, johtuen ylempällä tasolla solmituista sopimuksista.

Ennen 2010-luvun loppua sopimukset tehtiin pitkälti joko tulopoliittisina kokonaisratkaisuin tai keskitettyinä työmarkkinaratkaisuin. Tästä eteenpäin sopimukset ovatkin olleet lähtökohtaisesti liittotasolla tehtyjä ratkaisuja. Liittotason sopiminen ei kuitenkaan itsessään tarkoita paikallisen sopimisen lisääntymistä, sillä liittotasolla sovitut sopimukset antavat edelleen tiukat rajaukset sille, miten paikallisia sopimuksia voidaan tehdä (Sippola 2012 s. 55).

Yleissitovuus on konseptina saanut kritiikkiä työnantajajärjestöiltä, koska sen nähdään rikkovan järjestäytymättömien työnantajien sopimusvapautta (Obstbaum & Vanhala, 2016). Järjestäytymätön työnantaja joutuu noudattamaan sopimusta, jonka neuvottelussa ei ole itse ollut mukana, mikä voidaan nähdä sopimusoikeudellisesti ongelmallisena. Paikallisen sopimisen mahdollisuuksia myös rajoitetaan, jos työnantaja ei ole järjestäytynyt (Palmgren, 2020). Tilanne on vaikea, sillä järjestäytymättömät työnantajat ovat yleissitovuuden myötä pakotettuja noudattamaan työehtosopimuksia, mutta eivät toisaalta pysty täysin

hyödyntämään työehtosopimukseen kirjattuja kohtia. Tämä on epäkohta, johon suomalainen työmarkkinamalli ei ole kyennyt toistaiseksi tarjoamaan ratkaisua, joka miellyttäisi kumpaakin sopimusosapuolta.

2.2. Paikallinen sopiminen

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työehtojen määrittämistä sopimalla niistä paikallisella tasolla, kuten yritys-, toimipaikka- tai työpaikkatasolla (Kairinen ym. 2014, s. 13–14). Paikallisella tasolla muodostetut työehdot ovat työntekijöiden edustajan ja työnantajan tekemiä sopimuksia, joissa pyritään lähtökohtaisesti muodostamaan paikalliselle tasolle sopivia työehtoja. Paikallisesti ei voida kuitenkaan sopia työlainsäädännön vastaisia sopimuksia, ja myös solmitut työehtosopimukset rajoittavat sitä, mistä voidaan sopia paikallisesti.

Paikallinen sopiminen voi antaa parhaimmillaan mahdollisuuksia vastata paikallisiin tarpeisiin paikallisella tasolla. Ylhäältäpäin määritellyt työehtosopimukset voivat olla hyvinkin tiukkoja, eivätkä ne pysty täysin ottamaan huomioon erilaisten yritysten tilanteita. Kairinen, Hietala ja Ojanen (2014, s. 83) kuvaavatkin paikallista sopimista kolmiomallilla, jossa yhdistyy henkilöstön hyvinvointi, yrityksen tuottavuus ja vastuullisuus. Paikallista sopimista voidaan pitää perusteltuna toimintamallina, kun se tarjoaa kaikille sopijaosapuolille hyötyjä. Julkisessa keskustelussa on esimerkkejä siitä, miten paikallinen sopiminen on joissakin yrityksissä ollut hyvinkin toimiva järjestely. Paikallinen sopiminen on ollut miellyttävä ratkaisu niin työnantajalle kuin työntekijöille, kun se on ollut kummallekin sopimusosapuolelle hyödyllistä. Toimivasta paikallisesta sopimisesta voidaan pitää esimerkkinä Uudenkaupungin Valmet Automotiven tehdasta, jossa paikallisen sopimisen avulla on pystytty parantamaan yrityksen kykyä vastata tilausmäärien muutoksiin. Vastineeksi työntekijät ovat saaneet parempia etuja muilla työehtojen osa-alueilla. (Stenroos, 2021.)

Lähtökohtaisesti asioita, joista voidaan sopia paikallisesti ovat ruokailu- ja lepotaukojen pituudet, palkanmaksuajankohta, säännöllisen työajanjärjestelyt, vapaapäivänä tehtävästä työstä sopiminen, lomarahen maksutapa, vuorotyöhön siirtymisen ilmoitusaika, urakkahinnoittelut, liukuva työaika, ylityön korvaaminen vapaalla ja työvuoroluettelon laatimisaikajankohta. Asioita, joista ei voida sopia paikallisesti kuin muutamissa poikkeustapauksissa, ovat palkankorotusten toteuttaminen, lomarahen määrä ja maksuvelvollisuus, pekkasvapaat, vähimmäispalkat ja ylityökorvauksista luopuminen.

(Makkula 2017, s. 118.) Käytännössä monesta asiasta siis jo voidaan työehtosopimusten puitteissa sopia paikallisesti, mutta esimerkiksi palkkatasoon liittyvistä asioista ei voida sopia heikentävästi paikallisesti kuin poikkeustapauksissa.

Paikallisen sopimisen vaikutuksista on ristiriitaisia näkemyksiä. Paikallisen sopimisen on julkisessa keskustelussa esitetty lisäävän tuottavuutta, mutta tutkimustiedonkaan valossa väitteet eivät välttämättä ole niin yksiselitteisiä. Obstbaum ja Vanhala (2016) tarkastelivat sopimusjärjestelmän vaikutusta tuottavuuteen. Heidän mukaansa paikallinen sopiminen voi lisätä tuottavuutta yksilöllisen palkanmuodostuksen kautta, mutta tuovat esille epävarmuuden siitä, onko paikallinen sopiminen itsessään tekijä, joka tuottavuutta lisää. Muilla sopimusjärjestelmän menetelmillä voi olla lähes yhtä suuri merkitys siihen, miten tuottavuus kehittyy. Kun paikallista sopimista käsitellään, olisi tärkeää ymmärtää suomalaisen työmarkkinakentän omanlaisuus.

Raija Julkusen (2008, s. 62) mukaan paikallinen sopiminen vähentää ammattiyhdistysliikkeen kollektiivista voimaa ja oleellisia resursseja, kuten neuvottelu- ja sopimusosaamista, työntekijöiltä. Jos paikallista sopimista lisättäisiin, on aiheellista pohtia mikä on sen vaikutus työntekijöiden asemaan, ja tarkoittaako se esimerkiksi työnantajan vallan kasvamista työpaikoilla ja työehtojen määrittelyssä. On perusteltua nähdä, että tilanteessa, jossa työehdoista sovittaisiin enemmän paikallisesti ilman perälautaa, joka määrittää työehtosopimusten minimiehdot, työntekijöiden asema neuvotteluosapuolena voisi heikentyä olennaisesti. Tämä olisi ristiriidassa pariteetti-ideologian kanssa, jossa sopimusneuvotteluiden lähtökohtana on sopimusosapuolten tasapuolinen valta-asema (Kairinen ym. 2014, s. 32). Esimerkiksi koronaviruspandemiasta johtuvien sulkutilojen myötä työnantajat ovat joutuneet tekemään suuria irtisanomis- ja lomautuspäätöksiä. Työnantajalla on tarjottavien töiden vähyyden takia etulyöntiasema neuvotteluprosessissa. Työnantajien vallan lisääntymistä neuvotteluprosessissa paikallisen sopimisen myötä tukee Jonker-Hoffrénin, Sippolan ja Ojalan (2021) näkökulma. Heidän mukaansa paikallisten työehtosopimusten sopiminen yritystasolla heikentäisi olennaisesti yksilönsuojaa neuvotteluprosessissa. Työehtojen neuvotteluprosessi on pitkä ja monimutkainen, ja se vaatii vahvaa ymmärrystä esimerkiksi työlainsäädännöstä. Tämän takia liittojen tarjoamat resurssit työehtojen neuvotteluun ovat tärkeitä yksilön oikeusturvan kannalta (Jonker-Hoffrén ym. 2021, s. 41).

2.3. Työn joustavuus ja työehtosopimukset

Joustavuus voidaan määrittää työehtojen liikkuvuudeksi (Julkunen 2008, s. 62). Joustavuus ilmiönä voidaan nähdä esimerkiksi erilaisissa työsopimusmalleissa ja epätyypilliset työsuhteet voidaan nähdä yhtenä selvänä joustavuuden osa-alueena. Olennaisia joustavuuden muotoja ovat osa- ja määräaikaiset työsopimukset, vuokratyö, nollatuntisopimukset ja alustatalouden kautta toimivat työt sekä itsensätyöllistäjät ja freelancerit. (Jonker-Hoffrén ym. 2018.) On kuitenkin syytä huomata, että epätyypillisten työsuhteiden määrä ei ole käytännössä kasvanut 2000-luvulla, vaan se on pysynyt suhteellisen vakaana (Nätti & Pyöriä 2017, s. 25–27). Vaikka suomalaista työmarkkinajärjestelmää on moitittu usein jäykäksi, on se mainettaan parempi. Suomessa irtisanomisten mahdollisuus on OECD-maiden keskiluokkaa. Useissa EU-maissa irtisanomiset, kuten Saksassa tai Ruotsissa, irtisanominen on huomattavasti vaikeampaa kuin Suomessa. (OECD, 2020.) Suomessa on myös mahdollisuus tehdä suuria lomautuksia, mikä on myös yksi tapa, joka lisää suomalaisten työmarkkinoiden joustavuutta (Jonker-Hoffrén ym. 2021, s. 37). Työtä voidaan joustavoittaa erilaisten työaikajärjestelyjen avulla. Mahdollisia keinoja ovat esimerkiksi vuorotyöt, liukuvat työajat ja työaikapankkijärjestelyt. Nämä järjestelyt antavat lisää tapoja, joilla joustoja voidaan toteuttaa.

Palkkatason alaspäin joustaminen on nähty ongelmallisena, sillä se käytännössä loisi Suomeen matalapalkkasektorin, joka voisi muodostaa riippuvuussuhteen sosiaaliturvajärjestelmään (Obstbaum & Vanhala, 2016). Jo nykyisellään Suomessa on paljon palkansaajia, jotka saavat esimerkiksi asumistukea (Kemppainen, 2016). Palkkatason alaspäin joustolla voitaisiin siis joutua tilanteeseen, jossa tämä ryhmä kasvaa entisestään. Palkkatason jousto alaspäin vaikuttaisi myös kysyntään todennäköisesti negatiivisesti, mikä voisi ajaa esimerkiksi palvelualan yrityksiä kysyntävajeeseen, ja tätä kautta taloudellisiin ongelmiin (Jonker-Hoffrén ym., 2021, s. 24). Palkkatasoa on kuitenkin jo aikaisemminkin pyritty rajoittamaan keskitettyjen sopimusten myötä palkkamaltin kautta. Palkkamaltilla tarkoitetaan käytännössä palkankorotusten rajoittamista ja hidastamista. Palkkamalti on iskenyt varsinkin julkisen sektorin palkkakehitykseen (Jonker-Hoffrén 2019, s. 200). Yleissitovuus lisää palkkatasa-arvoa alojen ja sukupuolten välillä, mutta toisaalta se vaikuttaa palkkajoustoan heikentävästi (Gallie 2007; Erola 2017, s. 58). Koska Suomessa ei ole minimipalkkalainsäädäntöä, ovat yleissitovat työehtosopimukset perinteisesti hoitaneet samankaltaista tehtävää. Toisaalta yleissitovuuden onkin moitittu aiheuttavan korkean työttömyysasteen, sillä työtä ei saada kannattavaksi johtuen liian korkeasta palkkauksesta.

Paikallinen sopiminen voisi siis lisätä työllisyyttä, mutta tämä tapahtuisi todennäköisesti matalapalkkaisten töiden lisääntymisenä ja samalla palkkaerojen kasvuna (Obstbaum & Vanhala 2016).

Paikallista sopimista on myös toivottu vastaukseksi yritysten kriisitilanteisiin, joissa yritysten taloudellinen tilanne heikentyy nopeasti. Tähän on kuitenkin jo tarjolla työkaluja. Työehtosopimukseen on mahdollista kirjata selviytymislauseke, joka mahdollistaa joustokeinoja kriisitilanteissa. Tämä tarkoittaa siis mahdollisuutta heikentää työehtoja tilapäisesti joksikin sovituksi ajaksi. Selviytymislausekkeen avulla voidaan pidättäytyä palkankorotuksista, lomarahojen maksua voidaan siirtää ja jopa palkan alentaminen on mahdollista. (Hokkanen 2017, s. 76–79.) Selviytymislausekkeita on jo monessa yleissitovassa työehtosopimuksessa. Hokkasen mukaan jopa 65 työehtosopimusta sisältää jonkinlaisen selviytymislausekkeen. Työntekijöiden näkökulmasta selviytymislausekkeet ovat monesti tarjonneet jonkinlaista kompensatiota, kuten irtisanomissuojaa tai lomauttamiskieltoa. (Hokkanen 2017, s. 73, 82.) Sopimukset eroavat toisistaan monin eri tavoin, mutta selviytymislausekkeen avulla on jo mahdollista todeta kriisitilanteessa tarvittavia nopeita joustoja. Esimerkiksi koronakriisin aikana selviytymislausekkeet ovat voineet olla tarpeellisia keinoja yrityksille ratkaista taloudellisen tilanteen tuomia ongelmia.

Ammattiliitoilla ja järjestäytymisellä on nähty myös olevan jonkinlaisia vaikutuksia työn laatuun. Gallien (2007) mukaan organisoitu työvoima, eli ammattiliittoon kuuluva työvoima, voi helpommin vastustaa työn laatuun liittyviä heikennyksiä. Suomessa työnantajalla on ns. direktio-oikeus, jonka myötä se pystyy työpaikkatasolla määrittelemään työtehtäviä (Jonker-Hoffrén ym. 2021, s. 38). Suomessa käytetään usein yhteistoimintamenettelyä, jossa työntekijöiden edustaja, joka on perinteisesti liiton luottamushenkilö, neuvottelee työnantajan kanssa työhön liittyvistä tärkeistä asioista. Yhteistoimintamenettelyssä käsitellään yhteistoimintalaissa määriteltyjä asioita, olennaisimpina työtehtävät ja työjärjestelyt, sekä henkilöstöön liittyviä kysymyksiä, kuten irtisanomistilanteet. (Jonker-Hoffrén ym. 2021, s. 15.)

Työpaikoilla on mahdollista sopia esimerkiksi työaikoihin liittyvistä kysymyksistä kattavasti paikallisen sopimisen avulla. Suomalainen työmarkkinajärjestelmä on joustava monilla osaluilla, mutta palkkauskysymyksessä joustojen tekeminen on hankalaa. Palkkatasojen jousto voisi olla jopa kansantaloudellisesti ongelmallista, jos palkkataso joustaisi huomattavasti alaspäin.

2.4. Ammattiliitot suomalaisessa yhteiskunnassa

Suomalaisessa yhteiskunnassa ammattiliitoilla on perinteisesti ollut hyvin vahva rooli työmarkkinapoliittisessa toiminnassa. Kolmikantakorporatismi, korkea järjestäytymisaste ja sosiaalidemokraattinen eetos ovat pitkään säilyttäneet ammattijärjestöjen vaikutusvallan työmarkkinapolitiikassa. Teollistuvassa Suomessa ammattiliitot ja vasemmistopuolueet nauttivat huomattavan korkeaa kannatusta, mutta 2000-luvulle mennessä on ammattiliittojen jäsenmäärä pienentynyt ja vasemmistopuolueiden kannatus laskenut. Perinteisesti hyvin poliittisesti aktiivinen ammattiyhdistysliike on muuttunut asiakaskunnan näkökulmasta Julkusen (2008, s. 68) mukaan enemmän palveluntarjoajan rooliin, joka tarjoaa työttömyysturvaa ja lakineuvontaa riitatilanteissa. Kun työntekijäkunta on alkanut suhtautumaan ammattijärjestöihin entistä individualistisemmin, on niiden kollektiivinen vaikutusvalta horjunut. Jotta ammattiliittojen rooli yhteiskunnassa säilyy, täytyy myös niiden jäsenkunnan pystyä kannattamaan ammattiliittojen näkemyksiä. Vaikka ammattijärjestöjen työmarkkinapoliittisen voiman voidaan jollain tapaa nähdä laskeneen 2000-luvulla, on lasku ollut maltillista ja ammattijärjestöjen rooli on säilynyt suomalaisessa yhteiskunnassa vahvana. Suomalaisella ammattiyhdistystoiminnalla on pitkä historia ja ammattiyhdistykset ovat pystyneet muutospaineenkin alaisena mukautumaan aikaan ja täten kyenneet säilyttämään suhteellisen korkean jäsenmäärän.

SAK ja Akava, jotka ovat tämän tutkielman keskiössä, edustavat hyvin erilaista osaa suomalaisesta työmarkkinoista. SAK on perinteisesti palvelualoja ja teollisuutta edustava keskusjärjestö ja heidän suurimmat liitot jäsenmäärältään ovat Palvelualojen ammattiliitto PAM, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL sekä Teollisuusliitto. Akava taas edustaa tietotyötä ja korkeakoulutukseen liittyviä aloja ja heidän suurimmat liitot jäsenmäärältään ovat Opetusalan ammattijärjestö OAJ, Tekniikan akateemiset TEK ja Insinööriliitto IL. Kuten jo suurimmista ammattiliitoista voidaan huomata, työmarkkinat, joissa keskusjärjestöjen liitot toimivat ovat hyvin erilaisia, mikä voi myös olennaisesti vaikuttaa heidän suhtautumiseensa paikalliseen sopimiseen.

Tässä osiossa käsitelin työehtosopimusten rakennetta yleissitovuuden ja paikallisen sopimisen näkökulmasta, niiden vaikutuksia sekä niiden yhteyttä ammattijärjestöihin. Keskeistä tutkielman kannalta on huomata sopimusrakenteen vaikutus työelämään ja talouteen, sillä pelkästään työehtosopimusten neuvottelutasolle voi olla suuria vaikutuksia työehtojen määräytymiseen.

3. TYÖMARKKINAPOLIITTISTEN TAPAHTUMIEN TAUSTAT

Tässä osiossa kuvaan lyhyesti suomalaisen työmarkkinapolitiikan historian tärkeimpiä tapahtumia. Ensin taustoitan suomalaista työmarkkinahistoriaa. Tutkielmassa käydään tiivistetysti läpi tärkeimmät työmarkkinapolitiikkaan liittyvät tapahtumat. Tämän jälkeen kuvaan Sipilän hallituksen tekemiä uudistuksia ja niiden vaikutusta työmarkkinapoliittiseen tilanteeseen lähivuosina. Lopuksi kuvaan globalisaation vaikutusta Suomen työmarkkinoihin ja ammattiyhdistysliikkeeseen.

Tammikuun kihlausta edeltävänä aikana Suomi oli tilanteessa, jossa järjestäytyneitä neuvotteluja ei oikeastaan käyty ja työehtosopimuksia ei käytännössä solmittu, vaikka 1922 voimaantullut työehtosopimuslaki olisi tämän mahdollistanut. Työnantajien ja työntekijöiden välit olivat myös vahvasti vastakkainasettelun alaisia johtuen Suomessa vuonna 1918 käydystä sisällissodasta. (Tala 2020, s. 35–40.) Kuitenkin vuonna 1940 tammikuussa, keskellä talvisotaa, Suomen työnantajain keskusliitto STK, joka edusti työnantajia, tunnusti työntekijäliitot vertaisekseen neuvottelukumppaniksi. Ennen tulopoliittisia sopimuksia oli kuitenkin edessä pari vuosikymmentä täynnä lakkouhkia. Lakkouhka toteutui vuonna 1956, jolloin Suomessa tapahtui yleislakko. (Wuokko 2020, s. 151.) Keskusjärjestöt alkoivat tämän yleislakon jälkeen lähentyä toisiaan, ja Suomessa tehtiinkin useita konsensushenkisiä uudistuksia liittyen sosiaalipoliittisiin kysymyksiin, kuten työttömyysturvauudistus vuonna 1960, vuonna 1961 tehty eläketurvauudistus ja myös työaikalakia uudistettiin vuonna 1965 (mt. 170–172).

Korporatistinen kolmikanta oli siis tullut jäädäkseen. Kolmikantaisessa järjestelmässä työntekijäliittojen ja työnantajaliittojen mukaan neuvotteluprosesseihin osallistuu istuva Suomen hallitus. Kolmikanta vaikutti siltä, että se antaa jokaiselle jotakin. Työntekijäliitot saivat työntekijöiden asemaa parannettua, työnantajaliitot saivat suhteellisen maltillisia uudistuksia verraten aikaisempiin vaatimuksiin, ja hallitus sai työmarkkinat pysymään ennakoitavina ja yhteistyökykyisinä. Alkaen 1968 solmitusta ensimmäisestä tulopoliittisesta sopimuksesta suomalainen järjestelmä suuntasi kohti hyvin vahvasti keskitettyä järjestelmää. Tulopoliittiset sopimuksetkaan eivät kuitenkaan ratkaissut Suomea piinaavia lakkoja, joita oli 1970-luvulla paljon, ja Suomi olikin Euroopan työtaistelutilastoissa kärkeä (mt. 202). Tulopoliittiset sopimukset eivät siis auttaneetkaan pitämään työmarkkinoita rauhallisina, mikä herätti työnantajajärjestöissä pettymystä järjestelyyn.

Kuitenkin tulopoliittiset sopimukset pysyivät vahvasti suomalaisessa työmarkkinakentässä läsnä.

1990-luvun laman myötä järjestelmä alkoi vähitellen muuttua, kun kolmikannan sisäiset välit alkoivat repeillä, ja keskitettyjen sopimusten maine työnantajien piirissä huononi entisestään. Tämä ei kuitenkaan muuttanut vielä oleellisesti suomalaista tupoperinnettä, vaan tupoja sovittiin edelleen. Oleellinen muutos järjestelyyn tapahtui vasta 2008, kun EK pyrki eroon tulopoliittisista sopimuksista omalla julistuksellaan. Kuitenkin keskitettyjä sopimuksia sovittiin vielä pitkän aikaa. Puhe tupon kuolemasta ja keskitettyjen sopimusten loppumisesta jäi pitkälti puheeksi, ja Suomessa on tehty 2010-luvullakin vielä useita keskitettyjä ratkaisuja.

Vuonna 2016 puhe kuitenkin vietiin maaliin saakka, ja Elinkeinoelämän keskusliitto omalla sääntömuutoksellaan esti keskitettyjen ratkaisujen tekemisen. Tämä ratkaisu on vienyt Suomen kolmikantaisen järjestelmän enemmän kohti kaksikantaista järjestelyä, jossa hallitus ei osallistu enää työmarkkinaneuvotteluihin (Jonker-Hoffrén ym. 2021, s. 17). Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen rooli on ollut kiistatta Suomessa suuri hyvinkin pitkään, ja muutoksien tapahtuminen vie aikaa. Kuitenkin kolmikantaista neuvottelua on jatkettu esimerkiksi työlaainsäädännön ja sopimusjärjestelyjen kehittämisessä, mutta ei niinkään enää itse työehtosopimuksissa.

3.1. Sipilän hallitus ja kilpailukyky sopimus

Sipilän hallituksen olennaisena työpoliittisena tavoitteena oli parantaa Suomen kilpailukykyä kansainvälisillä markkinoilla. Tämän saavuttamiseksi Sipilän hallitus esitti työmarkkinajärjestöille kilpailukyky sopimusta. Kilpailukyky sopimus sisälsi monenlaisia politiikkatoimia, joilla pyrittiin lisäämään työmarkkinoilla työn tarjontaa ja parantamaan kustannuskilpailukykyä. Kilpailukyky sopimuksen myötä työaika lisääntyi maltillisesti, työttömyysturvan kesto lyheni ja käyttöön otettiin useita aktiivisen työvoimapolitiikan muotoja, joista tunnetuin on aktiivimalli. Uudistuksia tehtiin myös työntekijöiden sosiaaliturvamaksuihin ja sairauspäiviin. Kilpailukyky sopimukseen kuului myös useita palkan nousun jäädyttäviä ratkaisuja, jotka olivat jatkoa jo aiemmin mainitulle palkkamaltpolitiikalle. (Etlä, 2018.)

Työntekijäjärjestöt suhtautuivat kilpailukyky sopimukseen kriittisesti, ja vastakkainasettelu kärjistyikin poliittiseen lakkoon vuoden 2015 syyskuussa. Kilpailukyky sopimus kuitenkin hyväksyttiin vuonna 2016 ja tämän myötä uudistukset astuivat voimaan. Sipilän hallituksen

kilpailukyky sopimuksella on arvioitu olleen positiivisia vaikutuksia Suomen talouden kasvuun ja työpaikkojen syntymiseen (Etna, 2018). Työntekijäjärjestöille se oli kuitenkin karvas tappio, jossa hallitus uhkasi lakimuutoksilla ajaa läpi asioita, mitkä perinteisesti kuuluivat työehtosopimusneuvottelujen ja kolmikantaisen päätöksenteon piiriin.

3.2. Globalisaatio ja työmarkkinat

Globalisaatio on muuttanut työmarkkinoiden toimintaa ja vaikuttanut olennaisesti esimerkiksi palkanmuodostukseen, työllistymiseen ja työmarkkinarakenteeseen (Potrafke, 2013). Pääoman ollessa helposti liikkuvaa ja markkinoiden ollessa globaaleja on Suomi joutunut aktiivisesti reagoimaan globalisaatiosta johtuviin paineisiin, jotka kohdistuvat suomalaisiin työmarkkinoihin. Globalisaatio on nähty uhkana ammattiliittotoiminnalle, mikä heikentäisi olennaisesti esimerkiksi työehtoja ja ajaisi työmarkkinat jatkuvaan kilpailuun siitä, kuka pystyy tarjoamaan parhaimman toimintaympäristön yrityksille tarjoamalla työtä heikoilla työehdoilla. Vaikka Suomessa on tehty useita uudistuksia kilpailukyvyyn säilyttämiseksi kansainvälisillä markkinoilla, suomalaisten työmarkkinajärjestöjen rooli on kuitenkin keskeinen, eikä deregulaatio ja työehtojen heikentyminen ole Suomessa tai muissa Pohjoismaissa edennyt kovinkaan voimakkaasti. (Potrafke, 2013.) Työmarkkinoilla oleva muutospainne vaikuttaa työmarkkinajärjestöjen toimintaan, sillä ne joutuvat neuvotteluissa ottamaan huomioon myös globaalit talousnäkymät ja globaalien kilpailun roolin työehtosopimusneuvotteluissa. Globalisaation aiheuttama muutospainne voi näkyä esimerkiksi siinä, että suomalaiset työmarkkinajärjestöt ovat hyväksyneet aktiivisesti työehtojen heikennyksiä, vaikkakin vastahakoisesti. Muutospainne on näkynyt myös retorisenä muutoksena esimerkiksi SAK:n sisällä, kun puheet luokkataistelusta ovat jääneet, ja tilalle on tullut joustavuus ja suomalaisen yhteiskunnan kilpailukyvyyn säilyttäminen. (Julkunen 2008, s. 70). Paine työehtojärjestelyjen muuttamiseen ja paikallisen sopimisen määrän ja kattavuuden kasvattamiseen tulee siis myös työmarkkinatoimijoiden ulkopuolelta johtuen taloudellisen kilpailun kiristymisestä.

Työmarkkinapoliittiset tapahtumat ja maailmantalouden muutokset ovat vaikuttaneet olennaisesti myös paikalliseen sopimiseen ja työehtosopimusjärjestelyihin. Taustatekijöiden läpikäyminen on tutkielman kontekstin ymmärtämisen kannalta keskeistä, sillä nykyinen työmarkkinapoliittinen tilanne on sidonnainen menneisiin tapahtumiin.

4. AINEISTO JA TUTKIMUSMENETELMÄ

Tässä kappaleessa esittelen tutkielman tutkimuskysymykset, aineiston ja analyysimenetelmän. Aluksi määrittelen tutkielman tutkimuskysymykset, joiden mukaisesti lähdän suorittamaan analyysivaihetta. Tämän jälkeen käyn läpi aineiston sisällön ja kerron miten aineisto on koostettu, ja mitä olen käyttänyt valintakriteereinä aineiston kokoamisessa. Osion lopuksi esittelen analyysimenetelmän, mitä tulen käyttämään analyysivaiheessa, ja käyn läpi analyysin etenemistä prosessina.

Tässä tutkielmassa tarkoituksena on selvittää kahden työntekijäpuolen keskusjärjestön, SAK:n ja Akavan, suhtautumista paikalliseen sopimiseen. Viimeinen tutkimuskysymys toimii avustavana tutkimuskysymyksenä, joka auttaa vastaamaan kahteen ensimmäiseen tutkimuskysymykseen.

Tutkimuskysymykseni tutkielmassa ovat:

- Miten SAK ja Akava suhtautuvat paikalliseen sopimiseen omilla julkilausumissaan?
- Miten SAK:n ja Akavan suhtautuminen paikalliseen sopimiseen eroaa toisistaan?
- Mikä on paikallisen sopimisen rooli työehtosopimusjärjestelmässä SAK:n ja Akavan näkökulmasta?

4.1. Aineisto

Aineistona tutkimuksessani käytän SAK:n ja Akavan omilta nettisivuilta löytyviä julkaisuja, joissa käsitellään pääasiallisesti paikallista sopimista. SAK:n sivuilla paikalliseen sopimiseen liittyvät artikkelit on kerätty helposti yhdelle nettisivulle. Akavan sivuilla aion käyttää hakusanoina ”paikallinen sopiminen” ja ”paikallinen sopi*”. Näissä julkaisuissa keskusjärjestöt ovat ottaneet kantaa paikalliseen sopimiseen ja tuoneet julki omia näkemyksiään aihepiiristä. SAK:n nettisivuilta artikkeleja on 32 kappaletta ja Akavan sivuilta artikkelien määrä on 8. Aineisto koostuu pitkälti blogi- ja uutistyyppisistä kannanotoista. Aineisto on kvalitatiivinen, sillä se koostuu ainoastaan tekstidokumenteista.

Jätin artikkelit, jotka sisältävät ainoastaan luottamusmiesten tai keskusjärjestöjen alla toimivien liittojen mielipidetutkimusten tuloksia pois aineistosta, sillä ne eivät olennaisesti tarjoa lisäarvoa tutkimukselle, jonka tarkoituksena on ymmärtää keskusjärjestöjen näkökulmia paikalliseen sopimiseen. Akavan sivujen haku tarjosi paljon artikkeleja, jotka

eivät käytännössä edes käsitelleet paikallista sopimista. Osa artikkeleista on siis jäänyt aineiston ulkopuolelle siitä syystä, että ne eivät käsitelleet tutkielman kannalta olennaisia asioita. STTK on myös yksi merkittävä keskusjärjestö, jonka näkökulma olisi kiinnostavaa saada mukaan tutkielmaan, mutta aineiston laajuuden ja osittain samankaltaisten ammattiryhmittymien edustamisen takia on STTK jätetty ulos tutkielman aineistosta.

Aineiston aikarajaus alkaa vuodesta 2015 ja päättyy vuoteen 2021, tarkemmin vuoden 2021 ensimmäiseen kolmeen kuukauteen. Sipilän hallituksen vauhdittamat muutokset työmarkkinoille kilpailukyky sopimuksen ja esimerkiksi mahdollisten ”pakkolakien” kautta on vaikuttanut työmarkkinapoliittiseen tilanteeseen huomattavasti. Sipilän hallituksen hallitusohjelmassa on tavoite lisätä paikallista sopimista (Sipilä, 2015) mikä myös kuvaa heidän selvää työmarkkinapoliittista intressiä muuttaa keskitettyä järjestelmää. Vuoden 2021 alku on otettu mukaan työllisyyttä edistävää politiikkaa käsittelevän työryhmän myötä, mikä on työministeri Tuula Haataisen johdolla kolmikantaisesti neuvotellut esimerkiksi paikallisen sopimisen tulevaisuuden näkymistä. Keskusjärjestöt ovat myös työryhmän myötä tehneet omia julkilausumia paikallisesta sopimisesta. Erityisesti Metsäteollisuuden ja Teknologiateollisuuden päätökset lopettaa työehtosopimusten neuvottelut ovat lisänneet työntekijäkeskusjärjestöjen kannanottoja liittyen paikalliseen sopimiseen.

4.2. Tutkimusmenetelmä

Tutkielmassani tulen käyttämään analyysimenetelmänä teoriaohjaavaa sisällönanalyysia. Sisällönanalyysi on hyvä valinta metodiksi, kun tarkoituksena on ymmärtää jonkun ilmiön luonnetta. Sisällönanalyysi vastaa johdonmukaisesti tutkimuskysymysten mukaiseen asetteluun, jossa tarkoituksena on tulkita suhtautumista paikalliseen sopimiseen. Sisällönanalyysi siis tutkii merkityksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, s. 87.)

Asettamiini tutkimuskysymyksiin voisi etsiä vastausta puhtaasti aineistolähtöisellä otteella, mutta työmarkkinat vaativat asioiden asettamista tiettyyn historialliseen ja poliittiseen kontekstiin. Olisi haastavaa tehdä objektiivinen, aineistolähtöinen analyysi aihepiiristä ilman aikaisemman tiedon hyödyntämistä, koska työmarkkinat toimivat jatkumona, eivätkä nykyiset tapahtumat ole erillään aikaisemmista kehityskuluista. Tämän takia päädyin tutkielmassani käyttämään teoriaohjaavaa sisällönanalyysia. Teoriaohjaavassa analyysissa pyritään luomaan tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus, joten analyysiyksiköt valitaan aineistosta tutkimuksen tarkoituksen, eli asetettujen tutkimuskysymysten mukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2018, s. 80.)

Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä analyysivaihe alkaa aineiston läpikäymisellä. Aineiston läpikäymisen jälkeen etsitään tutkielman kannalta olennainen tieto, eli aineisto redusoidaan. Tämän jälkeen redusoitu aineisto ryhmitellään, eli klusteroidaan. Tarkoituksena on muodostaa kategorioita samaa aihepiiriä käsittelevistä ilmaisusta, joiden kautta aineistossa esitettyjä näkemyksiä voidaan asettaa omiin ylä- ja alaluokkiinsa. Kun aineiston osat on jaettu luokkiin, aineisto pyritään abstrahoimaan, eli käsitteellistämään. Abstrahoinnin avulla aineisto liitetään tutkimuksen kannalta olennaisiin teoreettisiin käsitteistöön. (Tuomi & Sarajärvi 2018, s. 92–94.) Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä aineiston analyysiin vaikuttaa tutkijan aihepiiristä aikaisemmin saama teoreettinen taustatieto. Taustatiedon merkitys tulee näkyviin analyysin myöhemmissä vaiheissa, kun aineistosta saatua tietoa pyritään kategorisoimaan.

Aineistoa kerätessä tutustuin aineiston artikkeleihin vain hieman varmistaakseni aineiston sisältävän tutkimuskysymysten kannalta relevanttia tietoa, joten ennen analyysia luin aineistoon päätyneet artikkelit huolellisesti läpi. Tämän jälkeen siirryin itse analyysivaiheeseen.

Aloitin aineiston analysoinnin aineiston koodaamisella, joka eteni käytännössä aineiston lukemisella, paikallista sopimista käsittelevien puheenvuorojen etsimisellä ja niiden merkitsemisellä PDF-tiedostossa. Tallensin aineistosta löytämiäni ilmaisuja erilliselle tekstidokumentille. Tämän jälkeen lähdin luokittelemaan aineistossa esiintyneitä ilmaisuja erilaisten kategorioiden alle, jotka muodostuivat toisaalta hyvin aineistolähtöisesti, mutta myös tutkimuksen teon aikana saatu taustatieto vaikutti kategorioiden jakautumiseen. Aineiston ja taustatiedon pohjalta nousi esiin neljä erilaista ulottuvuutta, minkä kautta keskusjärjestöt käsittelevät paikallista sopimista. Ulottuvuuksia ovat työsuojelun näkökulma, rakenteellinen näkökulma, taloudellinen näkökulma ja poliittisen määrittelyvallan näkökulma. Poliittisen määrittelyvallan näkökulmalla on päällekkäisyyttä muiden ulottuvuuksien kanssa, mutta päätin sijoittaa sen omaan kategoriaansa, koska sen avulla ymmärretään paremmin keskusjärjestöjen suhtautumista työnantajapuoleen, joka on aktiivisesti kampanjoinut paikallisen sopimisen puolesta ja on sopimusneuvotteluiden toinen osapuoli.

5. ANALYYSI

5.1. Työsuojelun näkökulma

Työsuojelun näkökulmaan sijoittuvat lausunnot, joissa keskusjärjestöt käsittelevät työntekijöiden asemaa sopimusjärjestelmässä paikallisen sopimisen kontekstissa. SAK ja Akava ovat huolissaan paikallisen sopimisen vaikutuksista työntekijän oikeuksiin ja oikeusturvaan. Järjestöt näkevät uhkakuvana työnantajan direktio-oikeuden lisääntymisen sekä työehtojen heikentymisen. Kumpikin järjestö tuo ilmi, että työnantajan direktio-oikeuden lisääntyminen olisi huono asia, sillä ne näkevät sen ongelmana aidon sopimisen tiellä. Järjestöt painottavat aidon tasapuolisen sopimisen merkitystä ja työntekijöiden sekä työnantajien välistä vuorovaikutusta työnantajan saneluvallan sijaan.

SAK tuo esille myös työaikaan liittyvät kysymykset, ja näkeekin paikallisen sopimisen lisäämisen ongelmallisena työaikakysymyksessä.

”Suomen suurin palkansaajajärjestö varoittaa siirtämästä työajoista sopimista mekaanisesti työpaikoille, jolloin jokaisella työpaikalla yritettäisiin luoda omaa työaikamallia” (SAK, 22.3.2018)

Akavan osalta aineistosta löytyneet työaikaan käsittelevät kommentit olivat suhteellisen myönteisiä, ja paikallinen sopiminen nähtiin työaikojen osalta hyvänä toimintamallina ja mahdollisuutena.

SAK painottaa työntekijöiden olevan heikommassa asemassa neuvottelupöydässä ja aktiivisesti tuo ilmi ammattiliittojen roolia työntekijöiden oikeuksien turvaajana sopimusneuvotteluissa. Kollektiivinen edunvalvonta nähdään tärkeänä työntekijöille, sillä työntekijät ovat SAK:n mukaan aina alisteisessa neuvotteluasemassa työnantajiin verrattuna. Akava ei suoraan kommentoi työntekijän neuvotteluasemaa, mutta haluaa turvata työehtosopimusten vähimmäisehdot neuvottelutilanteissa.

”Työntekijäpuolella paikallisen sopimisen massiivista lisäämistä on karsastettu muun muassa siksi, ettei työpaikoilla asioista sopiminen ole läheskään aina tasapuolista. Tasavertaiseen neuvotteluasetelmaan pääsemiseksi on vielä paljon tehtävää.” (SAK, 25.6.2020)

5.2. Rakenteellinen näkökulma

Rakenteelliseen näkökulmaan olen sijoittanut aineistosta lausunnot, jotka käsittelevät pääasiallisesti paikallista sopimista rakennekysymyksenä. Keskusjärjestöjen kannanotoissa painotetaan useaan otteeseen, kuinka paikallista sopimista ei tule pitää nykyisestä työehtosopimusjärjestelystä erillisenä asiana, vaan paikallisen sopimisen tulisi nimenomaan edetä nykyisten työehtosopimusten asettamien raamien sisällä.

”Me SAK:ssa ajattelemme, että paikallista sopimista pitää kehittää, mutta kunkin alan tarpeet huomioiden ja olemassa olevan työehtosopimusjärjestelmän kautta” (SAK, 24.11.2020)

”SAK, Akava ja STTK eivät hyväksy työehtosopimusten ja luottamusmiesjärjestelmän ohittamista. Sen sijaan järjestöt suhtautuvat myönteisesti paikallisen sopimisen edistämiseen hallitusohjelman mukaisesti eli työ- ja virkaehtosopimusten kautta.” (Akava, SAK, 10.9.2020)

Varsinkin SAK:n kannanotoissa nykyisen työehtosopimusjärjestelyn sisällä olennaiseksi rakenteelliseksi tekijäksi nousee luottamusmiesjärjestelmä. Luottamusmiesten roolia paikallisen sopimisen edistämässä pidetään keskeisenä ja välttämättömyytenä, josta ei olla valmiita luopumaan. Jos paikallista sopimista halutaan viedä eteenpäin, on keskusjärjestöjen vaatimus tehdä se nykyisten rakenteiden mukaisesti ja turvata luottamusmiesjärjestelmän toiminta. Luottamusmiesjärjestelmä on myös olennaisesti yhteydessä työntekijänsuojelun näkökulmaan, sillä järjestelmän nähdään turvaavan työntekijän oikeudet sopimusneuvotteluissa. Myös perälaudan, eli vähimmäistyöehtojen taso nykyisissä työehtosopimuksissa, tärkeys nousee esiin useassa eri kannanotossa kummankin järjestön puolelta.

Keskusjärjestöt myös näkevät, että nykyisen järjestelmän tarjoamaa mahdollisuutta paikalliseen sopimiseen ei hyödynnetä tarpeeksi. Keskusjärjestöjen näkökulmasta tämä on myös monesti kiinni työnantajien haluttomuudesta tehdä paikallisia sopimuksia, vaikka mahdollisuus sopimiseen olisi. Keskusjärjestöt jakavat kannanotoissaan näkökulman, jonka mukaan nykyinen järjestelmä tarjoaa jo laajoja mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen, mutta sen käyttöönotto on ollut vajavaista. Myös huoli siitä, olisiko työpaikoilla paikallisesti tapahtuva sopimusten neuvottelu yhtä asiantuntevaa kuin nykyinen liittojen hoitama neuvotteluprosessi, tulee ilmi kummankin järjestön lausunnoissa.

”Miten paikallisen sopimisen teoreettinen lisääminen edistäisi paikallista sopimista, jos siihen ei käytännössä ole edellytyksiä?” (Akava, 8.2.2021)

SAK ja Akava näkevät keskeisenä ongelmana paikallisen sopimisen käsitteen epäselvän määrittelyn työmarkkinapoliittisessa keskustelussa. Aina ei ole täysin selkeää, tarkoitetaanko paikallisella sopimisella nykyisen työehtosopimusjärjestelmän tarjoamaa mahdollisuutta sopia paikallisesti, vai tarkoitetaanko paikallisella sopimisella sopimusmallia, jossa paikallista sopimista tehtäisiin ilman nykyistä liittovetoista työehtojärjestelmää. Jos paikallisella sopimisella tarkoitetaan nykyisen järjestelmän sisäistä mallia, saa paikallinen sopiminen myös kehuja. Sen avulla voidaan järjestöjen mukaan parhaimmillaan hyödyttää kumpaakin osapuolta, ja parantaa työhyvinvointia, joustavuutta ja tuottavuutta.

”Parhaimmillaan voimme edistää paikallisen sopimisen avulla tuottavuuden kasvua sekä parantaa laatua ja kilpailukykyä, mikä mahdollistaa paremman ansiokehityksen. Työpaikoista on mahdollista tehdä myös turvallisempia, viihtyisämpiä ja innovatiivisempia työpaikkakohtaisen sopimisen avulla.” (SAK, 16.11.2017)

5.3. Taloudellinen näkökulma

Taloudelliseen näkökulmaan sijoittuvat lausunnot, jotka käsittelevät paikallisen sopimisen taloudellisia vaikutuksia. Järjestöjen lausunnoissa suhtaudutaan kriittisesti paikalliseen sopimiseen palkkauksen näkökulmasta, sillä järjestöt näkevät paikallisen sopimisen olevan reitti palkkojen alentamiseen ja työehtojen heikentämiseen. Kustannusjoustojen tarpeelle löytyy ymmärrystä Akavan lausunnoissa, mutta palkkoja ei tule nähdä pääasiallisena keinona kustannusten kurissapitoon. Akava suhtautuu positiivisesti esimerkiksi yksittäisten työntekijöiden palkitsemiseen rahallisesti, jos hän on suoriutunut hyvin, mutta samalla painottaa, että nykyinen palkkataso tulee säilyttää. SAK taas ilmaisee halun palkitsemisjärjestelmän demokratisoinnista, ja toivovatkin tulospalkkioiden siirtyvän neuvottelujen alaiseksi kysymykseksi, sillä tällä hetkellä palkkioiden määrittely perustuu täysin työnantajan näkemyksiin. Palkitsemisjärjestelmää ei kuitenkaan itsessään nähdä ongelmana, vaan oikein toteutettuna se voi tarjota hyvää motivointia ja tunnustusta hyvin suoriutuneelle työntekijälle.

”Tämä voi heijastaa yritysten tarpeita löytää kustannusjoustoja esimerkiksi käsillä olevassa kriisitilanteessa. Toivon, ettei kyse ole tavoitteesta leikata

palkkoja kustannusmielessä, jotta yrityksen omistajille kertyy voittoja enemmän.” (Akava, 5.3.2021)

SAK suhtautuu palkkauskysymykseen huomattavasti kriittisemmin kuin Akava. SAK tuo useaan otteeseen ilmi, että paikallinen sopiminen ei voi tarkoittaa palkkatason laskemista. Palkkatason laskulla nähdään myös olevan mahdollisesti vaikutuksia kokonaiskysyntään ja -kulutukseen sekä ostovoiman laskemiseen. SAK:n mukaan palkkatason laskulla voisi olla myös suuria heikentäviä vaikutuksia työntekijöiden toimeentuloon, joten se nähdään myös negatiivisena asiana valtion ja julkisen sektorin kannalta. Palkkojen alaspäin joustaminen nähdään SAK:ssa epäoikeudenmukaisena työntekijöitä kohtaan.

SAK tuo myös ilmi nykyisen palkanmuodostumisen hyödyt työnantajille. SAK:n mukaan myös työnantajat hyötyvät tasaisesta palkkatasosta, sillä se lisää ennakoitavuutta eikä mahdollista muille yrityksille epäreilua kilpailuasemaa pudottamalla palkkatasoa alaspäin. Palkanmuodostuminen jää kuitenkin suurilta osin sivuhuomioksi. Sen sijaan keskeisenä kysymyksenä nähdään nimenomaisesti palkkatason säilyttäminen.

5.4. Poliittisen määrittelyvallan näkökulma

Poliittisen määrittelyvallan näkökulmaan sijoittuvat lausunnot, jotka käsittelevät paikallista sopimista työntekijöiden ja työnantajien työmarkkinapoliittisesta näkökulmasta. Tämä ulottuvuus sisältää retorisesti kaikista vahvimmat lausunnot, ja niitä edustaa suurimmaksi osaksi SAK:n ulostulot. Akava suhtautuu paikallisen sopimisen kysymykseen enemmän yhteistyöhenkisesti, kun taas SAK näkee sen enemmän vastakkainasettelun kautta. SAK esittää vahvoja väitteitä siitä mitä työnantajapuoli haluaa saavuttaa paikallisen sopimisen kautta. Työnantajien poliittiseksi tahtotilaksi SAK näkee työnantajien tahdon lisätä työnantajan saneluvaltaa työehtojen neuvottelussa ja työprosessin kontrolloinnissa. SAK taas näkee oman roolinsa olevan työntekijöiden omien poliittisten intressien suojeleminen, joita ovat reilu palkkaus, työturvallisuus ja joukkovoiman säilyttäminen vastavoimana työnantajille. Akavan osalta kannanotot rakentavat enemmän pohjaa keskinäiselle ymmärrykselle työntekijöiden ja työnantajien välillä. Akava ei spekuloi työnantajien määrittelyvaltaa kovinkaan paljoa, vaan näkee esimerkiksi kustannuskysymykset loppujen lopuksi yhteisenä huolenaiheena eikä työnantajan keinona käyttää valtaa työntekijöitä kohtaan.

”Tästä voi tehdä vain yhden päätelmän: EK ja SY [Suomen Yrittäjät] haluavat vahvistaa isännänvaltaa työpaikoilla. Se, ettei paikallisissa neuvotteluissa

olisi enää työehtosopimusten tuomaa perälautaa, kuulostaa enemmän sanelulta kuin sopimiselta.” (SAK, 13.3.2017)

SAK:n kannanotoissa paikallista sopimista verrataan jopa Troijan hevoseen. Vertauksessa Troijan hevosena toimii paikallinen sopiminen, joka hivutetaan kaunistellen lävitse sopimusjärjestelmään, jolloin sillä olisi tuhoisia seurauksia työntekijöille. SAK tuo useaan otteeseen ilmi työnantajien vievän paikallista sopimista eteenpäin kaunistelulla tarinalla, jättämällä sen reaalit vaikutukset huomiotta. Työnantajapuoli toimii SAK:n näkökulmasta epäreilusti ja jopa paikoittain epärehellisesti. SAK:n osalta teksteissä esiintyi myös pientä vihjailua mahdollisiin lakkotoimiin, mutta ne jäivät lopulta vähäisiksi ja tulkinnanvaraisiksi.

”Vahva epäilyni on, että todellisuudessa suuri osa paikallisen sopimisen lisäämisen vaatijoista haluaisi sopia työehdoista – muun muassa palkoista ja työajoista – alle voimassa olevien sopimusten. Tätä ei kuitenkaan haluta sanoa ääneen, vaan vaatimus koristellaan kauniisiin sanoihin ja lupauksiin jostain paremmasta.” (SAK, 25.6.2020)

SAK ja Akava näkevät omana tehtävänäan yleissitovuuden säilyttämisen, sillä suuri osa heidän jäsenkunnastaan hyötyy olennaisesti työehtosopimusjärjestelmän nykyisestä mallista, ja he kokevat yleissitovuuden tarjoavan oikeudenmukaisen sopimusmallin kaikille osapuolille.

5.5. Yhteenveto

Analyysin perusteella voidaan todeta, että SAK:n ja Akavan kannat paikalliseen sopimiseen sisältävät samanlaisuuksia, mutta myös paljon eroavaisuuksia. Vaikka kumpikin järjestö tunnistaa samanlaisia ongelmia paikallisessa sopimisessa, SAK näkee sen suurempana uhkana työntekijöille kuin Akava. Suurimmat eroavaisuudet ovatkin keskusjärjestöjen erilaiset painotukset ja retoriset valinnat. SAK käsittelee työnantajapuolta ja heidän intressejään negatiivisella sävyllä, kun taas Akava on hyvin kompromissihakuinen ja valmis tekemään myönnytyksiä. SAK näkee työntekijän hyvin alisteisessa roolissa työnantajaan verrattuna, kun taas Akavan lausuntojen perusteella työntekijät ovat voimasuhteeltaan lähempänä työnantajaa.

Kumpikin keskusjärjestö näkee paikallisen sopimisen nykyisen sopimusjärjestelmän sisällä kehitettynä tarjoavan kummallekin sopimusosapuolelle positiivisia vaikutuksia, mutta ne myös näkevät paikallisen sopimisen samanaikaisesti taloudellisena ja työsuojelullisena

uhkana työntekijöille. Keskusjärjestöt eivät kuitenkaan ole suostuvaisia paikalliseen sopimiseen nykyisen työehtosopimusjärjestelmän ulkopuolella. Akava ja SAK haluavat lausunnoidensa perusteella turvata työehtojen vähimmäisehdot, edistää paikallista sopimista nykyisen järjestelmän sisäisesti sekä turvata työntekijöiden oikeuksia liittyen esimerkiksi palkkojen tasoon.

6. JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkielman tarkoituksena on ollut tarkastella ja vertailla SAK:n ja Akavan näkemyksiä paikallisesta sopimisesta suomalaisessa työehtosopimusjärjestelmässä. Teoreettisessa viitekehyksessä ja taustoituskappaleissa käsiteltiin suomalaisen työehtosopimusjärjestelmän rakennetta, paikallisen sopimisen roolia työmarkkinapolitiikassa sekä työmarkkinapoliittisia tapahtumia historiallisessa kontekstissa.

Tutkimuskirjallisuudessa paikallisen sopimisen konkreettiset vaikutukset näyttävät jäävän epäselviksi. Obstbaumin ja Vanhalan (2016) mukaan paikallisen sopimisen yhteys tuottavuuden kasvuun on epäselvää, sillä tuottavuuden kasvu voi johtua muistakin sopimusjärjestelmän tekijöistä. Maavertailujen hyödyntäminen voi siis olla vaikeaa, sillä yleisesti ottaen jokaisen maan työehtosopimusjärjestelmä ja työläinsäädäntö poikkeavat toisistaan usealla osa-alueella. Kuten myös keskusjärjestöt toivat ilmi, ei paikallisen sopimisen määrittely poliittisessa keskustelussa ole yksiselitteistä, vaan sillä voidaan tarkoittaa työehtosopimukseen sisältyviä paikallisen sopimisen mahdollistavia osia, tai sillä voidaan tarkoittaa paikallista sopimista nykyisen liittojohtoisen työehtosopimusjärjestelmän korvaajana. Paikallisen sopimisen määrittely työmarkkinapoliittisessa keskustelussa on siis jokseenkin vaihteleva, ja sillä voidaan tarkoittaa eri asioita käsitteen käyttäjästä riippuen. Tämä voi johtaa keskusteluissa epäselvyyksiin, mitä paikallisella sopimisella käytännössä tarkoitetaan

Keskusjärjestöjen esittämät kritiikit koskien paikallista sopimista olivat samansuuntaisia joidenkin teoreettisessa viitekehyksessä esitettyjen näkökulmien kanssa. Keskusjärjestöt näkivät samanlaisia mahdollisia ongelmia paikallisessa sopimisessa kuin esimerkiksi Jonker-Hoffrén, Sippola ja Ojala (2021) liittyen työnantajan direktio-oikeuteen, palkkatason laskuun, työehtojen neuvotteluprosessiin ja työnantajien saneluvaltaan.

Työmarkkinarakenteella voi olla vaikutusta yleiseen suhtautumiseen työnantajaan ja sopimusjärjestelyihin, sillä matalan koulutustason työvoima on yleisesti helpommin korvattavissa kuin tietotyötä tekevä työvoima. Tilanteessa, jossa työvoima on helposti korvattavaa, kollektiivisen suojan rooli kasvaa työntekijöiden aseman turvaamiseksi. SAK suhtautuu myös työaikakysymykseen Akavaa kriittisemmin ja tämä voi mahdollisesti johtua työmarkkinarakenteellisista syistä. SAK:n ja Akavan edustamat alat ovat hyvin erilaisia ja Akavan edustamassa tietotyössä paikallisen sopimisen käyttäminen työaikakysymyksissä on

jo arkipäivää, kun taas SAK:n edustamilla aloilla, kuten palvelualoilla ja teollisuudessa, työaikakysymys on edelleen merkittävä johtuen työn luonteesta. Palvelualoilla ja teollisuudessa työaika määräytyy hyvin pitkälti työnantajan tarpeen mukaisesti, kun taas asiantuntija- ja tietotyössä työaika voi määräytyä hyvinkin vapaasti ja joustavasti työntekijän ehdoilla.

Tutkielma on onnistunut luomaan kuvauksen siitä, miten SAK ja Akava näkevät paikallisen sopimisen. Tutkielman avulla voidaan nähdä myös tarkemmin syitä sille, miksi palkansaajakeskusjärjestöjen ja työnantajajärjestöjen näkemuserot paikallisesta sopimisesta ovat edelleen mittavat.

Paikallinen sopiminen teemana kaipaisi lisätutkimusta monesta eri näkökulmasta. Paikallista sopimista voisi käsitellä esimerkiksi merkityksen annon kautta, sillä sopimusosapuolten ulostulot omilla nettisivuillaan ja medialle sisältävät hyvin mielenkiintoisia retorisia valintoja, joiden tulkitsemisella voitaisiin ymmärtää paremmin sopimusosapuolten näkemyksiä toisistaan, paikallisesta sopimisesta ja työehtosopimusjärjestelmästä. Paikallista sopimista olisi hyödyllistä käsitellä lisää myös taloustieteellisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen kautta, sillä paikallisen sopimisen vaikutukset reaali maailmassa ovat tutkimustiedon valossakin vielä toistaiseksi epäselvät. Kattavan ymmärryksen luominen paikallisesta sopimisesta toimintamallina ja käsitteenä kaipaa tutkimusta useasta erilaisesta lähestymistavasta käsin.

Tutkielman yhteiskuntapoliittinen merkitys muodostuu työpoliittisen keskustelun tarkastelusta. Sisällönanalyysin avulla havainnollistin kahden suuren suomalaisen palkansaajakeskusjärjestön, SAK:n ja Akavan, näkökulmia paikalliseen sopimiseen. Tämä on keskeistä, sillä paikallisen sopimisen rooli suomalaisessa työpoliittisessa keskustelussa voi kasvaa merkittävästi lähitulevaisuudessa, kun otetaan huomioon työnantajapuolen aloittamaa liikehdintää kohti paikallista sopimista esimerkiksi Teknologiateollisuuden ja Metsäteollisuuden ulostulojen kontekstissa. Paikallinen sopiminen aiheuttaa jännitteitä sopimusosapuolten välillä, ja se voi vaikuttaa myös olennaisesti ympäröivään yhteiskuntaan, jos paikallisen sopimisen myötä esimerkiksi suomalaisten työntekijöiden tulotaso tai yleinen työehtosopimusjärjestelmä muuttuu radikaalisti.

7. LÄHTEET

- Ahtiainen, L. (2019). Työehtosopimusten kattavuus vuosina 2017/2018. Työ- ja elinkeinoministeriö. Haettu osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-474-7>
- Erola, M. (2018). Sidotut kädet: Näin yleissitovuudesta tuli työmarkkinoiden tärkein ongelma. Teoksessa Erola, M., Haavisto, I., Hokkanen, E., Kauhanen, A., Koskinen, S., Malm Lindberg, H. & Makkula, J. (2018). Työn uudet ehdot: Miten avaamme työmarkkinoiden umpisolmut? (s. 50–69) Helsinki: Taloustieto Oy.
- Elinkeinoelämän keskusliitto. (2021). Työelämän sääntely. Haettu osoitteesta <https://ek.fi/tavoitteemme/tyoelama/tyoelaman-saantely/>
- Gallie, D. (2007). Production regimes, employment regimes, and the quality of work. Teoksessa Gallie, D. (toim.), Employment regimes and the quality of work (s. 1-33). New York: Oxford University Press. Haettu osoitteesta <https://oxford.universitypressscholarship.com/view/10.1093/acprof:oso/9780199230105.001.0001/acprof-9780199230105>
- Hokkanen, E. (2018). Ensiapu kriisiin. Teoksessa Erola, M., Haavisto, I., Hokkanen, E., Kauhanen, A., Koskinen, S., Malm Lindberg, H. & Makkula, J. (2018). Työn uudet ehdot: Miten avaamme työmarkkinoiden umpisolmut? (s. 50–69) Helsinki: Taloustieto Oy.
- Jonker-Hoffrén, P. (2019). Finland: Goodbye centralised bargaining? the emergence of a new industrial bargaining regime. In J. Waddington, K. Vandaele & Müller, T. (Eds.), Collective bargaining in europe: Towards an endgame. (s. 197–226) European Trade Union Institute. Haettu osoitteesta <https://www.etui.org/sites/default/files/CB%20Vol%20I%20Chapter%2010.pdf>
- Jonker-Hoffrén, P., Sippola, M., & Ojala, S. (2021). Irti keskitetystä, kohti paikallista? Teollisuuden palkansaajat TP ry. Haettu osoitteesta <https://www.tpry.fi/edistys-julkaisusarja/edistys-analyysit/irti-keskitetysta-kohti-paikallista-nelja-myyttia-paikallisesta-sopimisesta.html>
- Jonker-Hoffrén, P., Sippola, M., & Ojala, S. (2018). Kolmikanta ei jäykistä työmarkkinoita. Haettu osoitteesta <https://alusta.uta.fi/2018/12/05/kolmikanta-ei-jaykista-tyomarkkinoita/>
- Julkunen, R. (2008). Uuden työn paradoksit: Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Kemppainen, H. (2016). Asumistuen maksaminen työssäkäyville yleistynyt. Haettu osoitteesta <https://sosiaalivakuutus.fi/asumistuen-maksaminen-tyossakayville-yleistynyt/>
- Kaitila, V., Kauhanen, A., Kuusi, T., Lehmus, M., Maliranta, M., Vihriälä, V. (2018). Suomen kasvu – Menetetty vuosikymmen ja lähivuosien mahdollisuudet. ETLA Raportti No. 87. Haettu osoitteesta <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Raportit-Reports-87.pdf>
- Kairinen, M., Hietala, H., & Ojanen, P. (2015). Paikallinen sopiminen ja sopimukset (4., uudistettu painos.). Helsinki: Talentum Pro.
- Keyriläinen, M. (2020). Työolobarometri 2019 Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Luukka, T. (2020). Metsäteollisuus irtisanoutuu yleisistä työehtosopimuksista ja aikoo sopia työehdoista vain yhtiöiden ja työntekijöiden välillä. Helsingin Sanomat. Haettu osoitteesta <https://www.hs.fi/talous/art-2000006654798.html>

- Makkula, J. (2018). Ratkaisun avaimet: näin työmarkkinoilla siirrytään paikalliseen sopimiseen. Teoksessa Erola, M., Haavisto, I., Hokkanen, E., Kauhanen, A., Koskinen, S., Malm Lindberg, H. & Makkula, J. (2018). Työn uudet ehdot: Miten avaamme työmarkkinoiden umpisolmut? (s. 106–127) Helsinki: Taloustieto Oy.
- Minilex (2021). Mikä on työehtosopimus? Haettu osoitteesta <https://www.minilex.fi/a/mik%C3%A4-on-ty%C3%B6ehtosopimus>
- Nätti, J., & Pyöriä, P. (2017). Epätyypilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. Kirjassa P. Pyöriä (toim.), Työelämän myytit ja todellisuus (s. 24–35). Helsinki: Gaudeamus.
- Obstbaum, M., & Vanhala, J. (2016). Paikallinen sopiminen. Kansantaloudellinen Aikakauskirja, (112) Haettu osoitteesta <http://www.taloustieteellinenyhdistys.fi/wp-content/uploads/2016/05/22016-obstbaum.pdf>
- OECD Database. (2020). Strictness of employment protection – individual and collective dismissals (regular contracts). OECD. Haettu osoitteesta https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_OV
- Potrafke, N. (2013). Globalization and labor market institutions: International empirical evidence. Journal of Comparative Economics, 41(3), 829–842. <https://doi.org/10.1016/j.jce.2013.02.002>
- Sippola, M. (2012). Local bargaining and codetermination: Finnish experience in comparative perspective. European Journal of Industrial Relations, 18(1), 53–69. <https://doi.org/10.1177/0959680111430564>
- Sipilä, J. (2015). Ratkaisujen Suomi. Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma. Valtioneuvoston kanslia. Haettu osoitteesta https://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi_FI_YHDISTETTY_netti.pdf
- Stenroos, M. (2021). Uudenkaupungin autotehdas menestyy, eivätkä hanskat tipu työajan päättyessä – Näin toimii paikallinen sopiminen teknologia-alalla. Yle. Haettu osoitteesta <https://yle.fi/uutiset/3-11699526>
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos ed.). Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi
- Työelämäsanasto. (2021). Tulopoliittinen kokonaisratkaisu. Haettu osoitteesta <https://www.tyoelamasanasto.fi/t/tulopoliittinen-kokonaisratkaisu/>
- Tala, H. (2020). Osa I: Järkikihlous 1940–1956. Teoksessa Wuokko, M., Jensen-Eriksen, N., Tala, H., Kuorelahti, E., & Sahari, A. (2020). Loputtomat kihlajaiset: Yritykset ja kolmikantakorporatismi Suomessa 1940–2020. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Siltala.
- Wuokko, M., Jensen-Eriksen, N., Tala, H., Kuorelahti, E., & Sahari, A. (2020). Loputtomat kihlajaiset: Yritykset ja kolmikantakorporatismi Suomessa 1940–2020. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Siltala.
- Wuokko, M. (2020). Osa II: Riitaisa liitto 1956–1991. Teoksessa Wuokko, M., Jensen-Eriksen, N., Tala, H., Kuorelahti, E., & Sahari, A. (2020). Loputtomat kihlajaiset: Yritykset ja kolmikantakorporatismi Suomessa 1940–2020. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Siltala.

8. LIITTEET

Aineisto – SAK

- ”Ovatko palkkojen alentaminen ja sopimusjärjestelmän murtaminen työnantajan todelliset tavoitteet paikallisessa sopimisessa?”. 23.2.2021. Haettu osoitteesta <https://www.sak.fi/ajankohtaista/blogi/ovatko-palkkojen-alentaminen-ja-sopimusjarjestelman-murtaminen-tyonantajan-todelliset-tavoitteet-paikallisessa-sopimisessa>
- ”Selvitys näkee paikallisen sopimisen kehittyvän parhaiten työehtosopimusten kautta”. 2.3.2021. Haettu osoitteesta <https://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/selvitys-nakee-paikallisen-sopimisen-kehittyvan-parhaiten-tyoehtosopimusten-kautta>
- ”Moni yrittäjä toivoo ihan omia sääntöjä sopimiselle”. 15.03.2021. Haettu osoitteesta <https://www.sak.fi/ajankohtaista/blogi/moni-yrittaja-toivoo-ihan-omia-saantoja-sopimiselle>
- ”Paikallinen sopiminen: SAK on pettynyt vastapuolen haluun heikentää toimivaa järjestelmää”. 3.3.2021. Haettu osoitteesta <https://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/paikallinen-sopiminen-sak-pettynyt-vastapuolen-haluun-heikentaa-toimivaa-jarjestelmaa>
- ”Paikallisessa sopimisessa luottamusmies on työntekijöiden paras tuki”. 24.11.2020. Haettu osoitteesta <https://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/paikallisessa-sopimisessa-luottamusmies-tyontekijoiden-paras-tuki>”
- ”Lisää sopimista työpaikoilla vai sittenkin työnantajan yksipuolista määräysvaltaa?”. 24.11.2020. Haettu osoitteesta <https://www.sak.fi/ajankohtaista/blogi/lisaa-sopimista-tyopaikoilla-vai-sittenkin-tyonantajan-yksipuolista-maaraysvaltaa>
- ”SAK:n kysely: Selvä enemmistö suomalaisista haluaa, että työehdoista sovitaan liittojen kesken”. 11.11.2020. Haettu osoitteesta <https://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/sakn-kysely-selva-enemmisto-suomalaisista-haluaa-etta-tyoehdoista-sovitaan-liittojen-kesken>
- ”SAK:n kysely: Paikallista sopimista jarruttaa eniten työnantajien haluttomuus sopimiseen”. 24.10.2020. Haettu osoitteesta <https://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/sakn-kysely-paikallista-sopimista-jarruttaa-eniten-tyonantajien-haluttomuus-sopimiseen>
- ”Metsäteollisuuden irtisanoutuminen valtakunnallisesta työehtosopimustoiminnasta on iso muutos”. 14.10.2020. Haettu osoitteesta <https://www.sak.fi/ajankohtaista/blogi/metsateollisuuden-irtisanoutuminen-valtakunnallisesta-tyoehtosopimustoiminnasta-iso-muutos>
- ”SAK:n hallitus: Metsäteollisuuden irtiotto vaikuttaa harkitsemattomalta”. 5.10.2020. Haettu osoitteesta <https://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/sakn-hallitus-metsateollisuuden-irtiotto-vaikuttaa-harkitsemattomalta>
- ”SAK, Akava ja STTK: Paikallisen sopimisen laajentaminen ohi tes-järjestelmän kriisiyttäisi työmarkkinat”. 10.9.2020. Haettu osoitteesta <https://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/sak-akava-ja-sttk-paikallisen-sopimisen-laajentaminen-ohi-tes-jarjestelman-kriisiyttäisi-tyomarkkinat>
- ”Taianomainen sanapari”. 25.6.2020. Haettu osoitteesta <https://www.sak.fi/ajankohtaista/blogi/taianomainen-sanapari>

- ”Työehtosopimusten yleissitovuus saa suomalaisilta vahvan tuen”. 28.4.2020. Haettu osoitteesta <https://www.sak.fi/ajankohtaista/utiset/tyoehtosopimusten-yleissitovuus-saa-suomalaisilta-vahvan-tuen>
- ”Paikallinen sopiminen ei automaattisesti lisää työllisyyttä” 19.2.2020. Haettu osoitteesta <https://www.sak.fi/ajankohtaista/blogi/paikallinen-sopiminen-ei-automattisesti-lisaa-tyollisyytta>
- ”Kuinka hyvä sinä olisit sopimaan asioista paikallisesti?”. 2.1.2019. Haettu osoitteesta <https://www.sak.fi/ajankohtaista/blogi/kuinka-hyva-sina-olisit-sopimaan-asioista-paikallisesti>
- ”SAK:n kysely: Paikallinen sopiminen yleistynyt työpaikoilla”. 22.8.2018. Haettu osoitteesta <https://www.sak.fi/ajankohtaista/utiset/sakn-kysely-paikallinen-sopiminen-yleistynyt-tyopaikoilla>
- ”Kesälomalaisen dilemma – Kesälomaesimerkki paikallisesta sopimisesta”. 29.6.2018. Haettu osoitteesta <https://www.sak.fi/ajankohtaista/blogi/kesalomalaisen-dilemma-kesalomaesimerkki-paikallisesta-sopimisesta>
- ”Ay-liikkeen vahvuudesta on tullut myös sen heikkous” – tutkija kaipaa globaalia yritystason edunvalvontaa”. 24.4.2018. Haettu osoitteesta <https://www.sak.fi/ajankohtaista/utiset/ay-liikkeen-vahvuudesta-tullut-myoos-sen-heikkous-tutkija-kaipaa-globaalia-yritystason-edunvalvontaa>
- ”SAK: Paikallista sopimista ei pidä laajentaa ohi työehtosopimusten”. 9.4.2018. Haettu osoitteesta <https://www.sak.fi/ajankohtaista/utiset/sak-paikallista-sopimista-ei-pida-laajentaa-ohi-tyoehtosopimusten>
- ”Työaikalaki päivitettävä muuttuneeseen työelämään – Työaikoja ei pidä viedä pelkästään paikallisesti sovittavaksi”. 22.3.2018. Haettu osoitteesta <https://www.sak.fi/ajankohtaista/utiset/tyoikalaki-paivitettava-muuttuneeseen-tyoelamaan-tyoaijoja-ei-pida-vieda-pelkastaan-paikallisesti-sovittavaksi>
- ”Myytinmurtaja: Vastustaako SAK paikallista sopimista?”. 27.2.2018. Haettu osoitteesta <https://www.sak.fi/ajankohtaista/utiset/myytinmurtaja-vastustaako-sak-paikallista-sopimista>
- ”SY ohjeistaa jäseniään toimimaan lainvastaisesti”. 23.11.2017. Haettu osoitteesta <https://www.sak.fi/ajankohtaista/blogi/sy-ohjeistaa-jaseniaan-toimimaan-lainvastaisesti>
- ”Paikallista sopimista avoimuusloikalla eteenpäin”. 16.11.2017. Haettu osoitteesta <https://www.sak.fi/ajankohtaista/utiset/paikallista-sopimista-avoimuusloikalla-eteenpain>
- ”Saksan menestyksen häikäisevä hinta”, 15.11.2017. Haettu osoitteesta <https://www.sak.fi/ajankohtaista/blogi/saksan-menestyksen-haikaiseva-hinta>
- ”EU-politiikassa pelkkä Saksan peesaaminen ei riitä. 8.11.2017. Haettu osoitteesta <https://www.sak.fi/ajankohtaista/blogi/eu-politiikassa-pelkka-saksan-peesaaminen-ei-riita>
- ”Työnantajat haaveilevat elämästä patruunoina?”. 13.3.2017. Haettu osoitteesta <https://www.sak.fi/ajankohtaista/blogi/tyonantajat-haaveilevat-elamasta-patruunoina>
- ”SAK:n kysely: Painostus työpaikoilla lisääntynyt”. 20.2.2017. Haettu osoitteesta <https://www.sak.fi/ajankohtaista/utiset/sakn-kysely-painostus-tyopaikoilla-lisaantynyt>
- ”Yleissitovuudesta tehty saatanasta seuraava”. 17.1.2017. Haettu osoitteesta <https://www.sak.fi/ajankohtaista/blogi/yleissitovuudesta-tehty-saatanasta-seuraava>

- ”Yleissitovuus ei ole ongelma”. 9.12.2016. Haettu osoitteesta <https://www.sak.fi/ajankohtaista/blogi/yleissitovuus-ei-ole-ongelma>
- ”Tuottavuusloikkaan palkitseamalla eikä heikentämällä”. 17.10.2016. Haettu osoitteesta <https://www.sak.fi/ajankohtaista/blogi/tuottavuusloikkaan-palkitseamalla-eika-heikentamalla>
- ”Vahvempaa luottamusta vai jatkuvia uudistuksia?”. 17.8.2016. Haettu osoitteesta <https://www.sak.fi/ajankohtaista/blogi/vahvempaa-luottamusta-vai-jatkuvia-uudistuksia>
- ”Paikallisesta sopimisesta odotetaan kultakaivosta”. 31.7.2016. Haettu osoitteesta <https://www.sak.fi/ajankohtaista/blogi/paikallisesta-sopimisesta-odotetaan-kultakaivosta>

Aineisto – Akava

- ”Paikallisen sopimisen mystifiointi päättyköön”. 8.2.2021. Haettu osoitteesta <https://akava.fi/blogit/paikallisen-sopimisen-mystifiointi-paattykoon/>
- ”Paikallinen sopiminen – olisiko jo aika mennä eteenpäin?”. 5.3.2021. Haettu osoitteesta <https://akava.fi/akavalainen/puheenjohtajalta/paikallinen-sopiminen-olisiko-jo-aika-menna-eteenpain/>
- ”SAK, Akava ja STTK: Paikallisen sopimisen laajentaminen ohi tes-järjestelmän kriisiyttäisi työmarkkinat”. 10.9.2020. Haettu osoitteesta <https://akava.fi/verkkouutiset/sak-akava-ja-sttk-paikallisen-sopimisen-laajentaminen-ohi-tes-jarjestelman-kriisiyttäisi-tyomarkkinat/>
- ”Akava, JUKO ja YTN: Paikallinen sopiminen yleistä, mutta luottamusmiesten tiedonsaantia kehitettävä”. 13.11.2019. Haettu osoitteesta <https://akava.fi/uutiset/akava-juko-ja-ytn-paikallinen-sopiminen-yleista-mutta-luottamusmiesten-tiedonsaantia-kehitettava/>
- ”Akava: TKI-panostukset jäivät budjettiriihessä sivuosaan”. 16.9.2020. Haettu osoitteesta <https://akava.fi/uutiset/akava-tki-panostukset-jaivat-budjettiriihessa-sivuosaan/>
- ”Akava hyväksyy työmarkkinakeskusjärjestöjen esityksen maan hallitukselle työllisyyden, toimeentulon ja yritystoiminnan turvaamiseksi”. 18.3.2020. Haettu osoitteesta <https://akava.fi/uutiset/akava-hyvaksyy-tyomarkkinakeskusjarjestojen-esityksen-maan-hallitukselle-tyollisyyden-toimeentulon-ja-yritystoiminnan-turvaamiseksi/>
- ”Tätä kilpailukyky sopimus tarkoittaa käytännössä”. 29.2.2016. Haettu osoitteesta <https://akava.fi/akavalainen/tata-kilpailukyky-sopimus-tarcoittaa-kaytannossa/>
- ”Akava valmis etenemään paikallisessa sopimisessa – kompromissikykyä tarvitaan kaikilta”. 3.3.2021. Haettu osoitteesta [Akava valmis etenemään paikallisessa sopimisessa – kompromissikykyä tarvitaan kaikilta - Akava](https://akava.fi/uutiset/akava-valmis-etenemaan-paikallisessa-sopimisessa-kompromissikyky-tarvitaan-kaikilta-Akava)