

PAIKALLISEN SOPIMISEN ONGELMANÄKÖKULMIA

Diskurssianalyysi työehtosopimisen hajauttamisen haasteista

Lukas Kärkkäinen
Kandidaatintutkielma
Yhteiskuntapolitiikka
Yhteiskuntatieteiden
ja filosofian laitos
Jyväskylän yliopisto
Syksy 2021

TIIVISTELMÄ

PAIKALLISEN SOPIMISEN ONGELMANÄKÖKULMIA

Diskurssianalyysi työehtosopimisen hajauttamisen haasteista

Lukas Kärkkäinen

Kandidaatintutkielma

Yhteiskuntapolitiikka

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Jyväskylän yliopisto

Syksy 2021

Ohjaaja Timo Anttila

35 sivua

Tämä tutkielma tarkastelee työehtojen paikallista sopimista koskevia ongelmadiskursseja Teollisuuden Palkansaajat ry:n tilaamassa ja työelämätkijöiden kirjoittamassa analyysissä ”Irti keskitetystä, kohti paikallista? Neljä myyttiä paikallisesta sopimisesta”. Tutkielman tarkoituksena on tunnistaa näkökulmia, joissa paikallisen sopimisen edistämällä tai toteutumisella tulkitaan olevan potentiaalisia kielteisiä vaikutuksia. Tutkimusmenetelmänä on käytetty aineistolähtöistä diskurssianalyysia.

Lisäksi tutkielma määrittelee paikallisen sopimisen käsitteistöä sekä esittelee paikallisen sopimisen kehittymisprosessia ja asemaa sekä hyötyjä ja haittoja aiemman tutkimuksen, median ja työmarkkinatoimijoiden kannanottojen valossa. Lopuksi tutkielmassa asetetaan tutkimuskohteena oleva analyysi kontekstiin osana suomalaisia työmarkkinoita koskevaa keskustelua.

Tämän tutkielman päätuloksena on, että paikallista sopimista tai sen edistämistä problematisoidaan tutkimusaineistossa tiedon, joustavuuden ja tehokkuuden, yhteistoiminnan, byrokratian sekä työvoiman diskurssien kautta.

Avainsanat: paikallinen sopiminen, keskitetty sopiminen, yrityskohtainen sopiminen, hajautettu sopiminen, työehtosopimus, työmarkkinat, diskurssianalyysi

SISÄLLYS

JOHDANTO.....	1
VIITEKEHYS.....	4
Paikallisen sopimisen ja keskitetyn sopimisen käsitteet	4
Kohti paikallista sopimista	5
Paikallisen sopimisen nykytila Suomessa	8
Paikallista sopimista koskevat myytit.....	10
TUTKIMUSTEHTÄVÄ.....	15
Aineisto.....	15
Tutkimuskysymys ja menetelmä	17
TULOKSET	19
Tiedon diskurssi	19
Joustavuuden ja tehokkuuden diskurssi	20
Yhteistoiminnan diskurssi	21
Byrokratian diskurssi	23
Työvoiman diskurssi	24
Diskurssien väliset suhteet	25
JOHTOPÄÄTÖKSET	27
LÄHTEET	32

JOHDANTO

Suomen työmarkkinajärjestelmä on kulkenut viime vuosikymmeninä laajemman eurooppalaisen trendin mukaisesti kohti työehtoja koskevan sopimisjärjestelmän hajauttamista. Hajauttamisessa on edetty askeleittain keskusjärjestötasolta liittotasolle ja yhä edelleen kohti yrityskohtaisia työehtosopimuksia ja mahdollisuuksia sopia työpaikoilla entistä joustavammin. Sekä yrityskohtaisista työehtosopimuksista että työpaikkakohtaisten neuvottelumahdollisuuksien lisäämisestä on puhuttu viime aikoina paljon julkisessa keskustelussa *paikallisen sopimisen* käsitettä käyttäen.

Politiikassa paikallinen sopiminen saa laajasti kannatusta puoluekentän kaikilla laidoilla, koska se nähdään keinona parantaa työllisyysastetta ja kansallista kilpailukykyä. Paikallisen sopimisen lisääminen on asetettu tavoitteeksi sekä Juha Sipilän hallituksen strategisessa ohjelmassa että Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelmassa. Marinin hallitusohjelmassa paikallisen sopimisen on linjattu tapahtuvan työehtosopimusjärjestelmän puitteissa, kun taas Sipilän hallituksen strategisessa ohjelmassa työehtosopimusten asemaan ei oteta kantaa. (Valtioneuvosto 2019, 136; Valtioneuvoston kanslia 2015, 16.) Hallitusten tehtäväksi ja poliitikkojen rooliksi on nähty paikallisen sopimisen mahdollistaminen lainsäädännön osalta ja työmarkkinaosapuolten kannustaminen. Paikallinen sopiminen ei ole ensisijaisesti valtiolähtöinen työvoimapolitiittinen toimenpide, vaan lähtökohtaisesti työmarkkinakysymys. Esimerkiksi Paperiliiton puheenjohtaja Petri Vanhala on painottanut paikallisen sopimisen politisoitumisen vaikeuttavan paikallista sopimista liittämällä sen osaksi ideologista kamppailua (Teollisuuden palkansaajat TP ry 2021).

Vaikka myös palkansaajilla on kiinnostusta paikalliseen sopimiseen, on paikallisen sopimisen lisääminen ollut Suomessa ennen kaikkia työnantajajärjestöjen ja yritysten asialistalla. Työnantajien ilmaisemat tavoitteet paikalliselle ovat kuitenkin olleet usein hyvin abstrakteja. Esimerkiksi paikallista sopimista koskevaa vientiteollisuuden raporttia (ks. Kemianteollisuus ry, Metsäteollisuus ry & Teknologiateollisuus ry 2021) lukiessa ei käy ilmi, minkälaisia ehtoja yritykset haluaisivat solmia työ(ehto)sopimukseen tavoitteidensa, kuten joustavuuden ja kilpailukyvyn parantamisen, edistämiseksi. Konkretian puute on johtanut palkansaajapuolella

epäilyksiin tosiasiallisten tavoitteiden salaamisesta. Tämän tutkielman aineistona oleva Teollisuuden palkansaajien julkaisema analyysi ”Irti keskitetystä, kohti paikallista? Neljä myyttiä paikallisesta sopimisesta” on inspiroitunut juuri tästä epätietoisuuden kokemuksesta. Epävarmuudesta huolimatta kehityskulku Suomessa näyttää ainakin osalla toimialoista kulkevan kohti paikallisempaa sopimista.

Metsäteollisuus ry:n irtauduttua työehtosopimustoiminnasta lokakuussa 2020, metsäteollisuuden aloilla uudet työehtosopimukset on solmittu yritys- tai liiketoimintakohtaisesti. Paperiteollisuudessa on solmittu yrityskohtaisia työehtosopimuksia, joissa Paperiliiton mukaan ”palkankorotuksissa noudatetaan alalle muodostunutta linjaa ja työehdoissa runkona on paperiteollisuuden nykyinen työehtosopimus” (Paperiliitto 2021). UPM Plywood ja UPM Timber ovat puolestaan sopineet Teollisuusliiton kanssa liitetoimintakohtaiset työehtosopimukset UPM:n vaneritehtaille ja sahoille (Yle 2021), joten metsäteollisuudessa työehtosopimukset jakautuvat yritys- ja liiketoimintakohtaisiin tammikuusta 2022 lähtien seuraavien sopimusten astuessa voimaan. Yritys- ja liiketoimintakohtaisiin työehtosopimukseen siirtyminen tarkoittaa metsäteollisuudessa muutosta työehtosopimusten yleissitovuudesta normaalisitovuuteen. Teknologiateollisuudessa konsulttityhtiö CGI on ilmoittanut neuvottelevansa yrityskohtaisen työehtosopimuksen (CGI 2021).

Paikallisen sopimisen laajamittaisempi hyödyntäminen edellyttää vielä toimivien käytäntöjen luomista. Akava Worksin kyselyn mukaan työnantajat haluaisivat neuvotella paikallisesti useimmiten suoraan henkilöstön (44 %) tai yksittäisten työntekijöiden kanssa (37 %), kun taas luottamusmies oli ensisijainen neuvottelukumppani vain runsaalla kymmenyksellä (12 %) työnantajista (Akava 2021). Vastaavasti SAK:n (72 %) ja PAM:in (75 %) kyselyiden perusteella noin kolme neljännestä palkansaajista haluaisi ammattiliittojen hoitavan paikallisen sopimisen työntekijän puolesta (PAM 2021b; SAK 2021), joten kaikille osapuolille kelpaavan sopimismallin luomisessa on vielä tehtävää.

Analysoin tässä tutkielmassa paikalliseen sopimiseen ja sen edistämiseen liittyviä ongelmadiskursseja Teollisuuden palkansaajien julkaisemassa analyysissä ”Irti keskitetystä, kohti paikallista? Neljä myyttiä paikallisesta sopimisesta” (myöhemmin

tässä tutkielmassa myös ”analyysi”). Nimensä mukaisesti analyysi käsittelee neljää paikalliseen sopimiseen liittyvää myyttiä, joista ensimmäisen mukaan [työehto]sopimusten yleissitovuus tekee työmarkkinoistamme jäykät. Toisen myytin mukaan paikallinen sopiminen lisää työllisyyttä ja vähentää työttömyyttä. Kolmannen myytin mukaan paikallinen sopiminen lisää tuottavuutta, ja neljännen myytin mukaan paikallinen sopiminen lisää työnantajien valtaa paikallistasolla. Analyysin kirjoittajat ovat tulkinneet kolme ensimmäistä myyttiä paikkansa pitämättömiksi ja neljännen myytin paikkansa pitäväksi.

Tämän tutkielman tarkoituksena on saada ymmärrystä paikalliseen sopimiseen liittyvistä kielteisistä vaikutuksista ja riskeistä, jotta haittoja osataan tulevaisuudessa minimoida. Paikallinen sopiminen on tutkimusaiheena erittäin relevantti siksi, että aihe on ajankohtainen ja paikallisen sopimisen varaan rakentuu merkittäviä odotuksia ja toiveita, mutta samaan aikaan ongelmia ja uhkakuvia. Tieteellisen tutkimuksen tarpeellisuutta lisää se, että julkisessa keskustelussa äänessä ovat olleet pitkälti etujärjestöt ja poliitikot. Koska paikallisen sopimisen vaikutuksia on hankala ennustaa empiirisesti, mielikuvat ja oletukset saavat helposti vankan jalansijan keskustelussa. Tästä syystä tutkin paikallista sopimista juuri kielenkäytön kautta diskurssianalyysin menetelmällä.

Viitekehysosiossa määrittelen paikallisen sopimisen sekä keskitetyn sopimisen käsitteet, taustoitan lyhyesti syitä kehityskululle kohti paikallista sopimista, esittelen paikallisen sopimisen nykytilaa suomalaisessa yhteiskunnassa sekä tarkastelen analyysissa esitettyjä myyttejä tutkimusnäytön valossa. Tulososiossa esittelen analyysistä löytämäni tiedon, joustavuuden ja tehokkuuden, byrokratian, yhteistoiminnan sekä työvoiman diskurssit ja käsittelen näiden diskurssien välisiä suhteita. Yhteenveto-osiossa pohdin havaittujen diskurssien ja analyysin asemoitumista paikallista sopimista koskevaan keskusteluun ja tietoon.

VIITEKEHYS

Paikallisen sopimisen ja keskitetyn sopimisen käsitteet

Paikallisen sopimisen käsite ei perustu lainsäädäntöön, mikä jättää keskustelussa tilaa erilaisille tulkinnoille ja retorisille valinnoille. Määrittelen tässä alaluvussa lyhyesti paikallisen sopimisen ja keskitetyn sopimisen käsitteet sekä pohdin paikallisuutta työmarkkinoiden kontekstissa. Tässä tutkielmassa käytän paikallisen sopimisen ja keskitetyn sopimisen käsitteitä tämän alaluvun määritelmäni mukaisissa merkityksissä. Käyttämäni paikallisen sopimisen määritelmä ei ole ristiriidassa analyysissä esitetyn määritelmän kanssa, mutta keskitetty sopiminen on ymmärretty tässä tutkielmassa laajemmin kuin analyysissä (ks. Jonker-Hoffrén ym. 2021, 14–15). Kattavammin Suomen kontekstissa ja kielellä paikallisen sopimisen käsitettä on käsitelty muun muassa Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisussa ”Paikallisen sopimisen tila ja edistämisen edellytykset” (ks. Työ- ja elinkeinoministeriö 2020, 39–42).

Käytän tässä tutkielmassa ilmausta paikallinen sopiminen kuvaamaan prosessia, jossa paikallisen sopimuksen osapuolet, eli työnantajan ja henkilöstön edustaja, pyrkivät solmimaan työpaikan koko henkilöstöä, tiettyä työntekijäryhmää tai yksittäistä työntekijää koskevan sopimuksen, joka koskee tietty(j)ä sopimuksen kohteena olevia työehto(j)ia. Sovittu työehto voi koskea esimerkiksi työaikapankin käyttöönottoa. Tässä merkityksessä paikallinen sopiminen voi tapahtua (ja liittokohtaisten työehtosopimusten ollessa voimassa tapahtuu) lainsäädännön ja työehtosopimusten asettamissa rajoissa.

Toinen vaihtoehto on, että paikallisella sopimisella tarkoitetaan yrityskohtaisesta työehtosopimuksesta sopimista. Tällöin yrityskohtainen työehtosopimus korvaa liittokohtaisen työehtosopimuksen ja yrityskohtaisessa työehtosopimuksessa voidaan sopia kaikista työehdoista lainsäädännön asettamissa puitteissa ilman liittotasolta tulevia rajoituksia. Käytän tutkielmassa näistä sopimuksista pääsääntöisesti ilmausta yrityskohtainen työehtosopimus sekaannusten välttämiseksi. Olen luokitellut

englanninkielisessä tutkimuskirjallisuudessa esiintyvät ilmaukset ”decentralized bargaining” ja ”firm-level bargaining” paikalliseksi sopimiseksi, mutta suomennan ne tässä tutkielmassa yrityskohtaiseksi sopimiseksi silloin, kun se on merkityksellistä kontekstin kannalta.

Paikallisella sopimisella pyritään molemmissa tapauksissa siihen, että sopiminen tapahtuu mahdollisimman lähellä niitä työntekijöitä ja yrityksiä, jotka käytännössä noudattavat sovittuja työehtoja toiminnassaan. Toisin sanottuna paikallisuudessa kyse on sopimisen hajautumisesta tiettyjen tai kaikkien työehtojen osalta.

Käytän ilmausta keskitetty sopiminen kuvaamaan sopimisprosessia, joka tapahtuu liitto- tai keskusjärjestötasolla, vaikka keskitetyn sopimisen käsite perinteisesti viittaakin nimenomaan keskusjärjestötasolle. Tarkoitukseni on näin helpottaa vertailua paikallisen ja keskitetyn sopimisen, eli alemman ja ylemmän keskittämistason, välillä. Samalla logiikalla olen tulkinnut ja suomentanut muun muassa englanninkielisen lähdekirjallisuuden ilmaukset ”centralized bargaining”, ”sectoral bargaining” ja ”industry-level bargaining” keskitetyksi sopimiseksi.

Kohti paikallista sopimista

Paikallista sopimista ja yrityskohtaisia työehtosopimuksia kohti kulkeneiden työmarkkinauudistusten voi tulkita alkaneen vuonna 2015, kun EK ilmoitti lopettavansa keskitettyjen työehtosopimusten tekemisen siirtyen tavoittelemaan Ruotsin tavoin ”vientivetoista palkkamallia, jossa neuvotteluja käydään liiton vetämänä” eli toimialakohtaisesti (Yle 2015). Seuraavina askeleina kohti hajautunutta sopimista voidaan pitää Metsäteollisuus ry:n ja Teknologiateollisuus ry:n päätöksiä luopua toimialakohtaisista työehtosopimuksista, vaikka osa teknologiateollisuuden työnantajista aikookin jatkaa liittotason työehtosopimusten tekemistä uuden Teknologiateollisuuden työnantajat -yhdistyksen kautta (MTV 2020; MTV 2021).

Työehtojen neuvottelujärjestelmän hajautuminen on 1980-luvulta asti ollut yleinen trendi Euroopassa (Visser 2013, 23). Täten on todennäköistä, että keskitetyn sopimisen

ongelmat eivät koske vain suomalaista työmarkkinajärjestelmää, vaan ovat seurausta laajemmasta makrotaloudellisesta kehityksestä. Käsittelen tässä alaluvussa tutkimuskirjallisuudessa esitettyjä selityksiä keskitetyn sopimisen kriisiytymiselle ja työmarkkinaprosessien muutospaineelle kohti paikallisempaa sopimista.

Keskeisenä syynä keskitetyn sopimisen kriisiytymiselle voidaan pitää yritysrakenteiden muutoksen seurauksena tapahtuvaa työllisyyspolarisaatiota. Työllisyyspolarisaatio tarkoittaa matalapalkkaisten fyysisten työtehtävien ja palvelutehtävien sekä korkeapalkkaisten asiantuntijatehtävien osuuden kasvua sekä rutiininomaisten keskipalkkaisten työtehtävien lukumäärän vähentymistä (Maczulskij ym. 2016; Maczulskij & Kauhanen 2016), jonka seurauksena työlliset sijoittuvat entistä selkeämmin matala- ja korkeapalkkaisiin työtehtäviin. Polarisaatiota on tapahtunut myös Suomessa (Maczulskij ym. 2016; Maczulskij & Kauhanen 2016), mutta sen vaikutuksesta työehtojen sopimisprosessiin ei ole tiettävästi tutkimusta.

Tilastokeskuksen (2020) mukaan ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden lukumäärä on noussut Suomessa vuodesta 1989 vuoteen 2009 mennessä 142 000 henkilöstä 465 000 henkilöön eli yli kolminkertaiseksi. Tutkimusnäytön perusteella juuri tämän työntekijäryhmän kasvu saattaa selittää muutospainetta TES-järjestelmälle. Vaikka paikallista sopimista on käsitelty julkisessa keskustelussa ennen kaikkea työnantajien ja työntekijöiden välisenä vastakkainasetteluna, paikallisen sopimisen vaikutukset eri työntekijäsegmentteihin lienevät vaihtelevat. Yrityskohtaisen sopimisen yksi vaikutus olisi kenties palkkojen polarisoitumisen voimistuminen.

Ruotsia tarkastelevassa tutkimuksessa keskitetyn palkkasopimisen on tulkittu olleen ongelmallinen juuri korkeapalkkaisten työntekijöiden kannalta, koska keskitetty sopiminen tasoitti palkkoja työntekijöiden välillä pudottaen korkeapalkkaisimpien sekä osaavimpien työntekijöiden työmoraalia ja kannustimia ahkerampaan työskentelyyn. Motivaation ja kannustimien puute puolestaan johti toistuviin poissaoloihin, inhimilliseen pääomaan käytettyjen investointien vähenemiseen ja tuottavuuden heikkenemiseen. (Alexopoulos & Cohen 2003.)

Ortigueira (2013) tulkitsee huippuosajien määrän kasvun ja teknologisen kehityksen johtaneen työntekijöiden välisen tuottavuuseron kasvuun Pohjoismaissa. Toisena syynä keskitetyn sopimisen kriisiin tutkimus nostaa eräiden ammattiliittojen haluttomuuden jatkaa keskitettyjen sopimusten tekemistä omien intressiensä vastaisina. (Ortigueira 2013.) Tshekissä, Puolassa ja Unkarissa on havaittu yritystason sopimisen vaikuttavan nostavasti huippuosajien palkkoihin ja laskevasti matalan osaamisen työntekijöiden palkkoihin (Magda, Marsden & Moriconi 2012). Myös Espanjassa on havaittu paikallisen sopimisen vaikuttavan korkeapalkkaisten työntekijöiden palkkoihin kaikista suotuisimmin (Card & De La Rica 2006), mikä selittää intressien eriytymistä palkansaajapuolella.

Lindbeck ja Snower (2001) näkevät työelämän muutoksen johtaneen tarpeeseen sopia palkoista yrityskohtaisesti, koska työntekijöiden tehtäväkuvat ja vastuualueet vaihtelevat laajemmin kuin keskitetyn sopimisjärjestelmän muotoutumisen aikaan. Tällöin heidän tulkintansa mukaan liittotasolla ei ole riittävän yksityiskohtaista tietämystä samaa tehtävänimikettä kantavien työtehtävien vastaavuudesta työnantajien välillä, joten palkat on perusteltua sopia yrityksessä paremman tietämyksen pohjalta. (Lindbeck & Snower 2001.)

Globalisaation ja työehtojen sopimisen hajautumisen välillä ei havaittu yhteyttä OECD-maita ja kehittyviä maita koskevassa aineistossa (Hessami & Baskaran 2015). Sen sijaan globalisaatio on vahvistanut korkean osaamistason ja heikentänyt matalan osaamistason työntekijöiden työmarkkinavoimaa (Dumont ym. 2012), mikä on vahvistanut polarisaatiota.

Yrityskohtaisen sopimisen eduksi esitetään kirjallisuudessa myös, että yritystason neuvotteluissa voidaan sopia palkkojen ohella suoremmin mikrotason työllisyydestä, josta on mahdoton sopia suoraan liittotasolla. Lisäksi kannustinpalkkauksen sopiminen nähdään helpoimmaksi hajautetusti sovittaessa. (Boeri & Ours, 2008 74–75.) Hajautetun sopimisen teoreettisena ihanteena on kiteytetysti, että asianomaiset voivat neuvotella sopimuksensa rajoituksetta keskenään perustuen tarkimpaan mahdolliseen tietoon osapuolten tilanteesta ja preferensseistä.

Paikallisen sopimisen nykytila Suomessa

Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen mukaan paikallista sopimista hyödynnetään nykyään vaihtelevasti riippuen muun muassa yrityksen toimialasta, koosta ja osapuolten sopimisoaamisesta. Pienissä ja järjestäytymättömissä yrityksissä tietoa paikallisen sopimisen mahdollisuuksista on muita yrityksiä vähemmän tai relevantin tiedon löytäminen koetaan hankalaksi. Apua paikalliseen sopimiseen on saatu ammattiliitoilta, työnantajaliitoilta, yrittäjäjärjestöiltä, asianajotoimistoilta, tilitoimistoilta sekä viranomaisilta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 12–14.) Tietoa ja neuvoja paikallista sopimista varten sisältäviä oppaita on laadittu neuvottelijoiden avuksi muun muassa teknologiateollisuuden, kemian ja hoivan aloilla (Heimonen ym. 2019; Kemianteollisuus ry, Metsäteollisuus ry & Teknologiateollisuus ry 2021; SuPer 2017).

Akava Worksin työnantajakyselyn mukaan valtaosa yritystyönantajista haluaisi sopia työehdoista paikallisesti. Kyselyn mukaan kaikista yleisimmin neuvottelukiinnostusta löytyy työaikoja (80 %), palkankorotuksia (69 %) ja lomautuksia (65 %) koskevissa kysymyksissä. Kyselyssä neuvotteluhalu eri kokoisilla työnantajilla ei eronnut tilastollisesti merkitsevästi, ja halu paikalliseen sopimiseen on laajaa niin järjestäytyneissä kuin järjestäytymättömissä yrityksissä. (Akava 2021.) Vientiteollisuuden haastattelututkimuksen vastanneista teknologiateollisuuden, kemianteollisuuden ja mekaanisen metsäteollisuuden yrityksistä yli puolet arvioi paikallisen sopimisen merkityksen ”merkittäväksi” (Kemianteollisuus ry, Metsäteollisuus ry & Teknologiateollisuus ry 2021, 19).

Myös Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen perusteella työaika- ja palkkakysymykset ovat yleisimmin paikallisen sopimisen kohteena. Selvityksessä nostetaan poikkeavana tuloksena SAK:n vuoden 2020 luottamusmiespaneeli, jonka mukaan yleisimpiä paikallisen sopimuksen kohteita ovat luottamusmiesten ajankäyttö ja korvaukset sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 14–15.) Luottamusmiespaneelin tulosta voi selittää se, että

yleisyys on hahmotettu siinä eri tavalla kuin muissa aineistoissa: luottamusmiestehtävän hoidosta sovitaan tyypillisesti paikallisesti, mutta sopimuksen piirissä on vähemmän palkansaajia kuin työaika- ja palkkaratkaisujen kohdalla.

Paikallinen sopiminen on mahdollista työlainsäädännön ja työehtosopimusten asettamissa raameissa, ja toimialojen välillä mahdollisuuksissa paikalliseen sopimiseen on eroja. Alakohtaisia sopimismahdollisuuksia on vertailtu tarkemmin esimerkiksi Suomen Yrittäjien selvityksessä, jonka perusteella teknologiateollisuuden TES sisältää vertailussa olleista eniten paikallisesti sovittavissa olevia kohtia (Makkula, Rytönen & Vanhanen 2015). Paperiliiton mukaan vuonna 2020 käytössä ollut paperiteollisuuden työehtosopimus sisältää 85 paikallisen sopimisen mahdollistavaa kohtaa, ja Paperiliiton puheenjohtaja Petri Vanhalan mukaan jopa ”80 prosenttia työehtosopimuksen asioista sovitaan paikallisesti” (Paperiliitto 2020). Kuitenkin juuri teknologia- ja metsäteollisuuden toimialoilla työnantajajärjestöjen ja yritysten aktiiviset toimet paikallisen sopimisen edistämiseksi viittaavat siihen, että paikallisen sopimisen nykytilaa ei nähdä näillä aloilla työnantajanäkökulmasta riittävän hyvänä.

Kemianteollisuuden, metsäteollisuuden ja teknologiateollisuuden yrityksistä yli kolme neljäsosaa uskoo kyselytutkimuksen perusteella paikallisen sopimisen lisäävän joustavuutta ja hyödyttävän yrityksiä sitä kautta. Yli puolet vastaajista uskoo myös paikallisen sopimisen parantavan kilpailukykyä ja auttavan henkilöstön sitouttamisessa. (Kemianteollisuus ry, Metsäteollisuus ry & Teknologiateollisuus ry 2021, 19.) Työnantajajärjestöistä myös palvelualojen työnantajien neuvottelujohtaja Olli Nurminen näkee paikallisen sopimisen hyötyinä joustavuuden lisääntymisen ja mahdollisuuden ketterämpään reagointiin yrityksissä (Nurminen 2019).

Työntekijäjärjestöjen ja niiden jäsenten suhtautuminen paikalliseen sopimiseen on kaksijakoinen. Lähtökohtaisesti paikalliseen sopimiseen on kiinnostusta. Esimerkiksi PAM:in luottamusmiehistä valtaosa (87 %) ei vastusta paikallista sopimista, jos kyse ei ole käytännössä työnantajan sanelusta (PAM 2021b). Myös keskusjärjestöt SAK, Akava ja STTK ovat ottaneet myönteisen kannan paikalliseen sopimiseen (SAK

2020a). Palkansaajilla kiinnostusta paikalliseen sopimiseen löytyy muun muassa työaikaan, työoloihin, henkilöstön motivointiin, vaikuttamismahdollisuuksiin sekä yrityksen kilpailukykyyn liittyvissä teemoissa (Akava 2018; Kemianteollisuus KT ry ym. 2019, 5).

Käytännössä ammattiyhdistysliikkeen ja sen jäsenten suhtautuminen paikallista sopimista edistäviä toimenpiteitä kohtaan on ollut varovainen. Syitä varovaiselle suhtautumiselle ovat muun muassa pelot direktio-oikeuden laajenemisesta, ammattiliittojen aseman heikkenemisestä sekä työehtojen heikkenemisestä. SAK:n teettämän kyselyn mukaan 68 % suomalaisista tulkitsee paikallisen sopimisen [edistämisen] pyrkimykseksi horjuttaa ammattiyhdistysliikkeen asemaa ja 63 % suomalaisista vastustaa mahdollisuutta sopia työehdoista työehtosopimuksen ehtoja heikommin (SAK 2021). Ammattiliittojen johtajista kantaa on ottanut muun muassa teollisuusliiton puheenjohtaja Riku Aalto, joka tulkitsee teknologiateollisuuden murtaneen luottamuksen työmarkkinoilla irtauduttuaan valtakunnallisista työehtosopimuksista (Iltalehti 2021). PAM:in kyselyn mukaan kokonaisuudessaan enemmistö palkansaajista uskoi paikallisen sopimisen olevan enemmän haitaksi kuin hyödyksi oman asemansa kannalta (PAM 2021a).

Paikallista sopimista koskevat myytit

Tarkastelen tässä alaluvussa lyhyesti paikallista sopimista koskevia myyttejä aiemman tutkimuksen valossa. Ensimmäinen myytti yleissitovuuden työmarkkinoita jäykistävästä vaikutuksesta ei pidä analyysin mukaan paikkaansa. Myös toinen ja kolmas myytti paikallisen sopimisen oletetuista hyödyistä työllisyydelle ja tuottavuudelle on merkitty virheellisiksi. Vastaavasti analyysissä uskotaan paikallisen sopimisen lisäävän työnantajan valtaa paikallistasolla neljännen myytin hypoteesin mukaisesti.

Myytti yleissitovuuden aiheuttamasta jäykkyydestä on muotoilultaan ongelmallinen ja sen paikkansapitävyyttä on epätarkoituksenmukaista arvioida kirjaimellisesti. Jäykkyyden käsite on itsessään epätarkka ja siten tulkinnanvarainen, minkä lisäksi

jäykkyys vaihtelee toimialojen välillä alan työehtosopimuksesta riippuen. Toisaalta nykyisten työehtosopimusten heterogeenisuuden voi tulkita niin, että yleissitovuus ei ole estänyt alojen erityispiirteiden huomioimista ja joustojen sopimista, vaikka sopiminen voi olla käytännössä työlästä.

Jäykkyyden tulkinta pelkästään yleissitovuuden pohjalta on lyhytnäköistä, koska vain osa joustomahdollisuuksista on kirjattu yleissitoviin työehtosopimukseen, joiden ohella työmarkkinoilla on noudatettava lainsäädäntöä. Muun muassa analyysissa kehuttu lomauttamisjärjestelmä perustuu työehtosopimuslakiin, mutta työehtosopimuslain ollessa voimassa päällekkäinen lomauttamisesta sopiminen työehtosopimuksissa on turhaa. Jäykkyyteen tai joustavuuteen keskittymisen sijaan lienee hyödyllisempää arvottaa yleissitovuutta sen mukaan, miten se vaikuttaa työmarkkinoiden suorituskykyyn.

Yleissitovuuden ja työllisyyden välillä on havaittu useissa tutkimuksissa negatiivinen yhteys, joka on erityisen voimakas pienten yritysten osalta ja talouden laskusuhdanteen aikana (Martins 2014; Villanueva 2015; Dias, Marques & Martins 2013). Lisäksi korkeiden minimipalkkojen on havaittu lisäävän harmaata taloutta ja johtavan yritysten lakkauttamisen yleistymiseen Portugalissa (Martins 2014). Portugalissa yritysten on myös havaittu reagoivan palkkajäykkyyteen pienentämällä työllisyyttä ja hillitsemällä palkkakustannusten nousua (Dias, Marques & Martins 2013). Toisaalta yleissitovuuden on havaittu lisäävän palkkatasa-arvoa ja pienentävän sukupuolten välistä palkkaeroa (Villanueva 2015).

Tutkimusnäyttöä paikallisen sopimisen vaikutuksista työllisyyteen ja tuottavuuteen on niukasti, joten *työllisyys- ja tuottavuusmyyttien* arviointi on haastavaa. Erityisesti syy-seuraussuhteiden osoittaminen empiirisesti on haastavaa. Esimerkiksi Etlan taloustieteellistä tutkimusta kartoittavan raportin mukaan työehtojen neuvottelujärjestelmän, työllisyyden, tuottavuuden ja palkkojen välille ei ole voitu osoittaa kausaalisuhteita tutkimuksissa (Kauhanen & Nevavuo 2021).

Dustmannin ym. (2014) mukaan Saksassa työehtosopimisen hajautuminen on lisännyt työllisyyttä, koska se on mahdollistanut palkkojen laskemisen laskusuhdanteessa.

Myös Kreikassa on havaittu alueellisen työllisyystilanteen vaikuttavan palkkoihin enemmän yritysکوhtaaisesti sovittaessa kuin toimialakohtaaisesti sovittaessa (Daouli ym. 2013, 100). Vastaavasti Suomessa jäykkä palkkajousto on johtanut siihen, että yritysten laajasti käyttämä keino kustannusten leikkaamiseen on ollut henkilöstön irtisanominen (Vainiomäki 2020). Paikallisesti sovituilla väliaikaisilla palkkanalennuksilla voitaisiin Suomessakin todennäköisesti estää irtisanomisia kriisiaikoina, mutta tällöin varsinainen työllisyyttä parantava tekijä olisi nimenomaan palkkatason lasku.

Kreikassa vuonna 2011 tehdyn työmarkkinauudistuksen myötä yritystason työehtosopimuksen laatiminen mahdollistettiin alle 50 työntekijän yrityksille. Reformin jälkeen yritysکوhtaisten työehtosopimuksen tehneiden yritysten havaittiin työllistävän 8,5 % enemmän henkilökuntaa kuin ennen uudistusta. Toisaalta matalimpien palkkojen havaittiin pudonneen uudistuksen jälkeen. (Giannakopoulos & Laliotis 2020.)

Garneron (2021) mukaan työllisyysasteet ovat korkeampia keskitetyn sopimisen maissa kuin täysin hajautettuun sopimiseen perustuvissa järjestelmissä. Työllisyyden kannalta sopimistasoa tärkeämpää näyttää kuitenkin olevan, että toimialojen välillä tehdään palkkakoordinaatiota (Garnero 2021). Myös ECS-aineistosta (European Company Survey) tehdyn tutkimuksen perusteella työmarkkinoiden koordinaation merkitys yrityksen menestymiselle on tärkeämpää kuin sopimusten neuvottelutaso ja järjestelmän institutionaalinen rakenne (Braakmann & Brandl 2021).

OECD:n (2019, 105–163) mukaan keskitetyllä sopimisella on yhteys heikompaan tuottavuuteen. Keskitetystä sopimisesta aiheutuvaa haittaa tuottavuuskasvulle voidaan lieventää jättämällä yritystasolle joustovaraa ja rajoittamalla työehtosopimusten sitovuutta. Lisäksi keskitetysti tai koordinoitusti sovittaessa palkkakehityksen on havaittu seuraavan tuottavuuskehitystä heikommin kuin hajautetusti ja ilman koordinaatiota sopiessa (OECD 2019, 105–163).

Vaikka työehdot neuvotellaan toimialakohtaisten työehtosopimuksien kautta, voi yritysکوhtaisten sopimusten laatiminen niiden täydentämiseksi olla kannattavaa.

Belgiassa toimialakohtaisten sopimusten rinnalle laadittujen yrityskohtaisten sopimusten on havaittu vaikuttavan myönteisesti tuottavuuteen ja palkkoihin (Garnero, Rycx & Terraz 2020). Toisaalta näyttö kaksipuolaisen sopimisen toimivuudesta on kyseenalaistettu (ks. Boeri 2014).

Myytti työnantajien vallan lisääntymisestä uskotaan todeksi ainakin palkansaajien keskuudessa. PAM:in jäsenistä enemmistö (58 %) uskoo paikallisen sopimisen lisäävän työnantajan vaikutusvaltaa ja vain joka viideskymmenes (2 %) uskoo sen parantavan työntekijöiden vaikutusvaltaa työnantajaa kohtaan (PAM 2021b). SAK:n luottamushenkilöistä vain kolmannes (34 %) uskoo työntekijöiden ja työnantajan olevan tasavertaisessa asemassa paikallisia sopimuksia laatiessa (SAK 2020b).

Paikallisen sopimisen uskotaan vaikuttavan valtatasapainoon työpaikoilla ainakin kahdella eri tavalla. Ensinnäkin paikallisen sopimisen pelätään hajottavan työntekijöiden joukkovoimaa ja siten heikentävän työntekijöiden neuvotteluasemaa (PAM 2021c). Toiseksi paikallisen sopimisen uskotaan muuttavan direktio-oikeuden roolia, joskin muutoksen luonteesta on erilaisia käsityksiä. Työnantajien edustajista Metsäteollisuus ry:n hallituksen puheenjohtaja ja Metsä Groupin pääjohtaja Ilkka Härmälä on myöntänyt työnantajien pyrkivän laajentamaan direktio-oikeutta paikallisen sopimisen osana (Helsingin Sanomat 2020), mikä tarkoittaisi yksiselitteisesti työnantajan vallan kasvua. Toisaalta sekä palkansaajapuolella että työnantajapuolella ajatellaan, että paikallisesti sopimalla voitaisiin päättää yhteisesti nykyisin direktio-oikeuden piiriin kuuluvia asioita (PAM 2021d; Kemianteollisuus ry, Metsäteollisuus ry & Teknologiateollisuus ry 2021, 23; YTN ei pvm.).

Kokonaisuudessaan paikallisen sopimisen empiirisistä vaikutuksista on niukasti tutkimustietoa. Erityisen heikosti tiedossa näyttää olevan paikallisen sopimisen ja tuottavuuden välinen yhteys. Lisäksi ulkomailla havaittujen seurausten toistuminen Suomessa on epävarmaa, mikä lisää päätöksentekijöiden epätietoisuutta. Empiirisen tiedon suppeus tarkoittaa sitä, että paikallinen sopiminen on tällä hetkellä lähinnä teoreettisesti perustettujen argumenttien varaan rakennettu siirtymä kohti tuntematonta.

Kun huomioidaan paikalliseen sopimiseen liittyvä epävarmuus ja tarjolla oleva näyttö, vaikuttaa useampien myyttien purkaminen oikeiksi tai vääriksi pitkälle viedyiltä johtopäätöksiltä. Esimerkiksi työllisyyden ja tuottavuuden parantumista koskevat myytit on merkitty analyysissä vääriksi sillä perusteella, että parannuksia ei ole osoitettu empiirisesti, mikä ei kuitenkaan poissulje vaikutusten mahdollisuutta. Toistaiseksi analyysissä esitettyjä myyttejä ei voida kenties vahvistaa tai kumota vakuuttavasti ja empiirisesti perustellen. Vaikka vaikutusten epävarmuutta korostetaan monesti analyysin leipätekstissä, rakentaa analyysi kriittistä kuvaa paikallisesta sopimisesta kiistäessään paikallisen sopimisen hyötyjä.

TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Aineisto

Tutkimuksen aineistona on Teollisuuden palkansaajien helmikuussa 2021 julkaisema analyysi ”Irti keskitetystä, kohti paikallista? Neljä myyttiä paikallisesta sopimisesta”, joka on avoimesti saatavilla muun muassa Teollisuuden Palkansaajien omilla verkkosivuilla. Analyysi on osa Teollisuuden palkansaajien Edistys-julkaisusarjaa. Analyysi pohjautuu Tampereen yliopiston alustalehdessä joulukuussa 2018 julkaistuun artikkeliin ”Kolmikanta ei jäykistä työmarkkinoita” (ks. Jonker-Hoffrén ym. 2018). Kokonaisuutena analyysissä ei oteta avoimesti kantaa paikallisen sopimisen puolesta tai sitä vastaan.

Analyysin asemoituminen julkiseen keskusteluun on mielenkiintoinen, koska analyysi on toteutettu yhteistyössä, jossa palkansaajajärjestö on tilaajana ja tutkijoita tekstin tuottajana. Tämän aineiston etuna on myös, että se käsittelee paikallista sopimista kattavasti ja monesta näkökulmasta yhden raportin sisällä. Toisaalta palkansaajien osallisuus tutkijaraportin kirjoittamiseen pakottaa tulkitsemaan tämän tutkielman tuloksia erityisellä varovaisuudella, koska palkansaajia edustava vaikuttamisjärjestö on osallistunut analyysin suunniteluun ja rajaukseen, jolloin tarkasteluun on todennäköisesti valikoitunut painottuneesti palkansaajapuolelle tärkeitä ja suotuisia näkökulmia. Kuitenkin, analyysi on saanut paljon näkyvyyttä muun muassa Teollisuuden palkansaajien jäsenliittojen verkkosivuilla ja sanomalehdissä, joissa analyysia referoidaan yleensä nimenomaan kirjoittajien tutkijapositiona korostaen (esim. Helsingin Sanomat 2021). Tutkijoiden auktoriteettiin vetoaminen nostanee analyysin vakuuttavuutta monen lukijan silmissä, joten tutkijoiden kannanottojen kriittinen tarkastelu on yhteiskunnallisesti tärkeää.

Teollisuuden palkansaajien puheenjohtaja Juri Aaltosen mukaan analyysiin valitut myytit perustuvat yleisimpiin paikallista sopimista koskeviin väitteisiin (Teollisuuden palkansaajat TP ry 2021). Lisäksi analyysissä käsitellään monessa kohdassa paikallisen sopimisen ja palkkojen välistä yhteyttä, vaikka mikään

myynteistä ei liity suoraan palkkoihin. Nähdäkseni paikallisen sopimisen palkkavaikutusten käsittely omana myyntinään olisi ollut perusteltua ja mahdollistanut esimerkiksi työntekijäryhmien välisten erojen tarkastelun.

Analyysin aloittavat esittelyt analyysin kirjoittajista, esipuhe sekä tiivistelmä. Tiivistelmää seuraa taustoitus suomalaisten työmarkkinoiden lähihistoriasta ja siirtymästä kohti paikallista sopimista. Taustoitusosiossa määritellään myös kymmenen työehtojen sopimiseen liittyvää käsitettä, kuten kolmikantainen sopiminen, direktio-oikeus ja paikallinen sopiminen. Tästä siirrytään neljään vuoron perään käsiteltäviin myynteihin. Myyntien jälkeen pohditaan paikallista sopimista valtasuhteiden ja järjestelmän muutoksena. Tämä osio pohtii neljännen myyntin tavoin paikallisen sopimisen vaikutuksia vallan jakautumisen ja työmarkkinajärjestelmän kannalta, vaikka osiota ei kutsutakaan myyntiksi. Lopetusosiossa analyysistä tehdään yhteenvetoa, minkä jälkeen kirjallisuusosiossa analyysin lähteet on listattu akateemisen käytännön mukaisesti.

Analyysin esipuheen on kirjoittanut Teollisuuden palkansaajat TP ry:n pääsihteeri Merja Jutila Roon. Muilta osin analyysin ovat kirjoittaneet työelämäntutkijat Paul Jonker-Hoffrén, Markku Sippola ja Satu Ojala. Tutkijoista kenelläkään ei ole viimeaikaisia työsuhteita työmarkkinajärjestöihin. Analyysin luonnosversiota ovat kommentoineet SAK:n puheenjohtaja Jarkko Eloranta, STTK:n pääekonomisti Patrizio Lainà, Itä-Suomen yliopiston historian dosentti Tapio Bergholm sekä työmarkkinaemeritus Lasse Laatunen (Jonker-Hoffrén ym. 2021, 9). Kommentoijista Tapio Bergholm on toiminut analyysissä esitetyn työtehtävän lisäksi SAK:n tutkijana ja SDP:n kaupunginvaltuutettuna. Lasse Laatunen on työskennellyt Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitossa sekä Elinkeinoelämän keskusliitossa ollen näin analyysin ainoa työnantajajärjestötaustainen analyysiluonnoksen kommentoija.

Teollisuuden palkansaajat TP on verkkosivujensa mukaan ”yhteistyö-, tutkimus- ja vaikuttamisjärjestö”, jonka edustamalla aloilla työskentelee 400 000 palkansaajaa (tpry.fi ei pvm.). Teollisuuden palkansaajat koostuu 14 ammattiliitosta, joiden toimialoilla työskentelee palkansaajia vaihtelevilta koulutus- ja palkkatasoilta.

Jäsenliittoihin kuuluvat esimerkiksi Suomen Ekonomit, Insinööriliitto, Paperiliitto sekä Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry.

Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen tutkimusjohtaja Antti Kauhanen kehui analyysin julkistamistilaisuudessa kommenttipuheenvuorossa analyysia paikallisen sopimisen asettamisesta historialliseen kontekstiin sekä käsitteiden määrittelyistä keskitetyn sopimisen käsitettä lukuun ottamatta. Kauhasen mukaan tutkimuskirjallisuuden perusteella työllisyyden kannalta paras vaihtoehto on paikallinen sopiminen, jossa toimialojen välillä tehdään koordinaatiota makrotalouden olosuhteiden mukaan. Hänen mukaansa tutkimusnäyttö myös osoittaa johdonmukaisesti, että yritystasolla sovittavat palkankorotukset ovat korkeampia kuin keskitetymin sovitut. (Teollisuuden palkansaajat TP ry 2021.) Analyysi ei esittele koordinoitua paikallista sopimista vaihtoehtona, eikä tutkimusnäyttöä paikallisen sopimisen vaikutuksista palkankorotuksiin. Lisäksi Kauhanen pitää analyysissa esitettyjä työehtosopimusten kriisilausekkeita tosiasiallisesti vaikuttavuudeltaan vähäisinä, koska niiden käyttöönotto edellyttää irtisanomisperustetta, joka ilman kriisilausekettakin mahdollistaa työsopimuksen päättämisen ja työehtojen neuvottelemisen uudelleen (Teollisuuden palkansaajat TP ry 2021).

Tutkimuskysymys ja menetelmä

Tutkimuskysymyksenä on, *minkälaisia ongelmadiskursseja analyysissa esiintyy koskien paikallista sopimista ja sen laajentamista*. Tutkimuskysymyksessä paikallista sopimista koskevat ongelmat tarkoittavat mahdollisia tai varmoja negatiivisia vaikutuksia, joita paikallisesti sovittaessa aiheutuu vähintään yhdelle taholle suoraan tai ulkoisvaikutuksena. Paikallisen sopimisen vertailukohtana on tilanne, jossa sopiminen tapahtuu keskitetyllä mallilla. Paikallisen sopimisen laajentamiseen liittyvillä ongelmilla viitataan negatiivisiin vaikutuksiin, jotka ovat aiheutuneet ja mahdollisesti aiheutuvat tulevaisuudessa paikallista sopimista edistävien tahojen menettelystä neuvotteluprosessin muuttamiseksi. Tutkimuksen kohteena oleviin negatiivisiin vaikutuksiin lasken laajasti tulkiten muun muassa sopimusehtojen heikennykset, sopimusneuvotteluista aiheutuvat transaktiokustannukset,

uudistamisprosessin aiheuttamat haitat sekä uudistuksen epäonnistumiseen liittyvät riskit.

Tutkielma ei ota kantaa siihen, ovatko analyysissa esitetyt ongelmat todellisia tai vakavia käytännössä. Koska diskurssianalyysin kohteena on ainoastaan yksi raportti, tämä tutkielma ei esitä kaikkia paikallisen sopimisen ongelmia ja anna systemaattista tilannekuvaa paikallista sopimisesta koskevasta keskustelusta. Aineistoa ei siis ole kerätty systemaattisesti, vaan tutkimuksen kohteeksi on päätyntä yksittäinen tutkimuksen kannalta mielekkääksi oletettu raportti. Tämä tutkielma ei myöskään käsittele analyysissa esitettyjä paikallisen sopimisen positiivisia vaikutuksia, joten tästä tutkielmasta ei voi päätellä, nähdäänkö paikallinen sopiminen analyysissa kokonaisuudessaan kannatettavana vai vastustettavana toimintatapana.

Tutkimusmenetelmänä olen käyttänyt diskurssianalyysiä, jolloin tutkimuksen kohteena ovat kielelliset tavat merkityksellistää tutkittavaa ilmiötä eli tässä tapauksessa paikallista sopimista. Kukin diskurssi määrittää yhden suppean ja systemaattisen tavan ymmärtää ja määrittää keskustelun kohdetta kielellisesti sulkien muut tavat pois. (Pietikäinen & Mäntynen 2019, 71–72). Tämän tutkielman tavoitteena on diskurssien pohjalta tunnistaa ja tuoda esille, minkälaisista näkökulmista tutkijat hahmottavat paikallisen sopimisen ongelmia.

Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa olen etsinyt ja listannut analyysissa esiintyvät paikallisen sopimisen ja sen laajentamiseksi tehtyjen toimenpiteiden negatiiviset vaikutukset tutkimuskysymyksen rajauksen mukaisesti. Toisessa vaiheessa olen tarkastellut havaintojen välisiä yhtäläisyyksiä ja jaotellut aineistolähtöisesti näkökulmaltaan samankaltaiset havainnot ryhmiin eli diskursseihin. Olen itse nimennyt diskurssit siten, että ne kuvaisivat diskurssien sisältöä mahdollisimman osuvasti. Tutkimuksen viimeisessä osassa selvitän, miten ongelmadiskurssit suhtautuvat toisiinsa ja minkälaisen kokonaisuuden diskurssit muodostavat.

TULOKSET

Analyysistä löytyy nähdäkseni viisi toistuvaa ja säännönmukaista näkökulmaa paikallisen sopimisen edistämisestä ja toteuttamisesta koituvien ongelmien hahmottamiseen. Olen nimennyt nämä näkökulmat tiedon, tehokkuuden ja joustavuuden, yhteistoiminnan, byrokratian sekä työvoiman diskursseiksi. Diskurssit ovat tiiviisti yhteyksissä toisiinsa, ja osaa ongelmista käsitellään useamman diskurssin kautta. Vastaavasti kaikki analyysissä esitetyt ongelmat käsitellään nähdäkseni näiden diskurssien kautta. Lisäksi ongelmia pohjustetaan välillä historiallisesta perspektiivistä, mutta historiaa ei käytetä analyysissä argumentaation osana, joten se rajautuu diskurssien ulkopuolelle.

Tiedon diskurssi

Yksi päädiskursseista on tiedon diskurssi, joka vaatii tutkimuksen ja faktojen huomioimisen paikallista sopimista koskevassa keskustelussa ja päätöksentekoprosessissa. Tietodiskurssin esiintyminen ja yleisyys analyysissä on loogista, koska koko analyysin julkilausuttuna tavoitteena on ottaa kantaa julkiseen keskusteluun keskittyen neljään myyttiin eli paikalliseen sopimiseen liittyvään väitteeseen. Tietodiskurssissa ei kuitenkaan anneta tukea keskitetylle sopimisellekaan, vaan korostetaan empiirisen näytön hankkimisen hankaluutta paikalliseen sopimiseen liittyen. Analyysin esipuhe rakentuu tietodiskurssin varaan, minkä lisäksi tietodiskurssia esiintyy melko tasaisesti analyysin kaikissa osissa.

Tietodiskurssilla on analyysissä kolme selkeää tehtävää: paikallista sopimista puoltavien argumenttien kyseenalaistaminen, paikalliseen sopimiseen kriittisesti suhtautuvien tutkimustulosten esiin nostaminen sekä nykyisen TES-järjestelmän mahdollisuuksien korostaminen. Diskurssissa tulkitaan, että paikallisen sopimisen kannattajat sivuuttavat harkinnassaan paikallisen sopimisen haittapuolia, vetoavat epävarmoihin hyötyihin eivätkä osaa hyödyntää kaikkia nykyisen TES-järjestelmän ominaisuuksia tavoitteidensa edistämässä.

Tietodiskurssiin kuuluu lisäksi vaatimus yhtenäisellä ja selkeällä käsitteistöllä tapahtuvasta keskustelusta, koska käsitteiden yhdenmukaisessa käytössä on diskurssin mukaan selkeä puute nykykeskustelussa. Analyysin omassa käsitteenmäärittelyosiossa esimerkiksi paikallisen sopimisen käsitteelle ei esitetä yhtä spesifiä tulkintaa, vaan paikallisen sopimisen todetaan voivan tapahtua yrityksen, työpaikan tai henkilöstöryhmän tasolla tilanteesta riippuen. Diskurssi ei ota kantaa siihen, minkälaisia yhtenäiseksi toivottujen määritelmien pitäisi olla, vaikka tarjoaakin omat vaihtoehdot merkityksille.

Tietodiskurssin taustalla vaikuttaa olevan epäily paikallisen sopimisen edistämisen tosiasiallisista tavoitteista. Diskurssissa vihjataan mahdollisuudesta, että virheellisiä mielikuvia työehtosopimusten jäykkyydestä ja vanhanaikaisuudesta pidetään yllä muutoksen aikaansaamiseksi, vaikka todellisena tavoitteena olisikin direktio-oikeuden laajentaminen tai ammattiliittojen heikentäminen. Vastaavasti paikallisen sopimisen ei uskota edistävän tuottavuuteen ja työllisyyteen liittyviä tavoitteita.

Joustavuuden ja tehokkuuden diskurssi

Joustavuuden ja tehokkuuden diskurssin kautta pyritään näyttämään ensinnäkin nykyisen TES-järjestelmän tehokkuus ja joustavuus yrityskohtaiseen neuvottelujärjestelmään verrattuna sekä toiseksi osoittamaan runsaat mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen nykyisen TES-järjestelmän sisällä. Diskurssi käsittelee käytännössä nykyään tarjolla olevia joustomahdollisuuksia sekä nykyjärjestelmän muita hyviä puolia, joita osittaisesta joustamattomuudesta saadaan vastineeksi. Diskurssissa tarkastelun kohteena on nimenomaan tilanne nykyisen liittotason sopimisen aikana. Joustavuuden ja tehokkuuden diskurssia käytetään ympäri analyysia, mutta erityisen paljon työmarkkinoiden jäykkyyttä, työllisyyttä ja tuottavuutta käsittelevien myyttien yhteydessä.

Joustavuusdiskurssia konkretisoidaan listaamalla paikallisen sopimisen mahdollisuuksia liittyen työsopimukseen ja muihin yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluviin kohtiin. Esimerkkeinä mainitaan muun muassa lomautusjärjestelmä,

etätöistä päättäminen sekä osa-aikaiset työsopimukset. Lisäksi analyysiin on lisätty taulukko, josta käyvät ilmi kaikki teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa paikallisesti sovittavissa olevat kohdat (ks. Jonker-Hoffrén ym. 2021, 27). Nykyjärjestelmässä työmarkkinajärjestöillä on paljon valtaa työmarkkinoiden sääntelyssä ja lainvalmistelussa, kun taas TES-järjestelmän purkautuminen sysäisi vastuun sääntelystä voimakkaammin valtiolle.

Mikrotason ohella esille nostetaan makrotason joustot, joissa työntekijäjärjestöt ovat hyväksyneet maltillisen palkkakehityksen kustannuskilpailukyvyn turvaamiseksi. Toisaalta varsinkaan kotimarkkinoilla toimivien yritysten suuria palkkakuluja ei nähdä suurena ongelmana, koska palkkakulut voidaan periä täysimääräisesti asiakkailta. Sen sijaan työehtosopimukset ehkäisevät yritysten välistä palkkakilpailua toimien analyysin sanoin ”juridisesti hyväksyttävänä kartellina” (Jonker-Hoffrén ym. 2021, 24). Diskurssissa hypoteesina on, että korkeat palkat kannustavat innovointiin ja ohjaavat luovaan tuhoon toimimattomien liikeideoiden kohdalla.

Tehokkuusdiskurssi näkee nykyisen mallin hyväksi julkistalouden näkökulmasta. Bruttokansantuotteen ja valtion verokertymän kannalta matalapalkkaiset työsuhteet ovat korkeapalkkaisia huonompia, eikä analyysissa uskota työllisyyden nousun kompensoivan palkkojen putoamisesta aiheutuvaa aukkoa julkiselle taloudelle. Diskurssissa muistutetaan, että jo nykyään osa-aikaisia ja matalapalkkaisia työsuhteita tuetaan epäsuorasti muun muassa asumistuella ja sovitellulla päivärahalta.

Yhteistoiminnan diskurssi

Yhteistoimintadiskurssi korostaa työmarkkinaosapuolten keskinäisen luottamuksen, työrauhan säilymisen ja toimintaympäristön vakauden merkitystä. Paikalliseen sopimiseen liittyvien erimielisyyksien pelätään aiheuttavan epäluottamusta ja vaikeuttavan yhteistyötä työmarkkinaosapuolten välillä. Varsinaisen järjestelmä uudistuksen pelätään epäonnistuessaan tuhoavan nykyisen työmarkkinajärjestyksen sekä johtavan pitkäaikaisiin haitallisiin vaikutuksiin.

Yhteistoimintadiskurssia käytetään analyysissa eniten luvuissa, jotka koskevat myyntiä työnantajien vallan lisääntymisestä ja paikallista sopimista valtasuhteiden ja järjestelmän muutoksena, minkä lisäksi yhteistoiminnan diskurssi on voimakkaasti esillä lopetusosiossa.

Syynä työntekijäpuolen epäluuloihin paikallista sopimista kohtaan nähdään paikallisen sopimisen yksipuolisen aktiivinen edistäminen, jota luonnehditaan ”paikallisen sopimisen rummuttamiseksi” (Jonker-Hoffrén ym. 2021, 13). Rummuttamiseksi tulkitaan muun muassa metsäteollisuudessa tehty päätös alakohtaisesta sopimisesta irrottautumisesta. Ratkaisuksi vaaditaan uudistusten tekemistä neuvotteluiden kautta, mikä nähdään diskurssissa myös työnantajapuolen oman edun kannalta parhaaksi tavaksi toimia. Erityisen tarpeellisena liitto- ja keskusjärjestötason yhteistyötä sekä kolmikantaa pidetään yllättävissä kriisitilanteissa ja lama-aikoina. Suuren työmarkkinamurroksen potentiaalisena seurauksena on diskurssin mukaan myös työmarkkinajärjestöjen vallan pieneneminen lainvalmistelussa.

Rummuttaminen yhdistyy yhteistoimintadiskurssissa laajempaan valtataisteluun, jonka uskotaan aiheutuvan järjestelmän muutoksista. Oletuksena on, että työntekijät vaativat itselleen muuta kautta suojaa ja muita etuja työehtosopimusten turvan heiketessä. Vaatimusten tehostamisen todennäköinen keino on lisääntyvä lakkoilu, jos työehtosopimukseen kuuluva työrauhavelvoite poistuu. Opportunistisen käyttäytymisen yleistymisen työntekijöiden ja yritysten keskuudessa nähdään riskinä, koska työmarkkinajärjestöt eivät paikallisen sopimisen myötä valvoisi jäsentensä kuuliaisuutta työehtosopimuksille nykyiseen tapaan. Lisäksi yhtenäisen työehtosopimuksen nähdään johtavan kilpailuun eri työntekijäryhmien kesken sekä työnantajien välillä. Työntekijäosapuolen yhteistyöhalukkuuden uskotaan olevan tarpeellista yritysten tuottavuuden parantumiselle.

Pahimmassa skenaariossa TES-järjestelmän poistumisen pelätään purkavan yhteiskunnallista vakautta ylläpitävän peruspilarin ja johtavan pitkäkestoisiin taloudellisiin ja inhimillisiin haittoihin, kuten kilpailukyvyn heikkenemiseen sekä työmarkkinajärjestelmän legitimitetin heikkenemiseen. Lisäksi paikallisen

sopimisen pelätään olevan askel kohti yleissitovuudesta luopumista, joka ei saa kannatusta analyysissa.

Byrokratian diskurssi

Byrokratiadiskurssin tarkoituksena on osoittaa, että hallinnon kevenemisen sijaan paikallinen sopiminen vain siirtäisi byrokratiaa tasolta toiselle ja jopa kasvattaisi byrokratiataakan kokonaispainoa. Työehdoista neuvottelemine tapahtuu nykyään työehtosopimusten osalta liittotasolla, mutta paikallisen sopimisen myötä neuvottelutaakka siirtyisi yrityksille ja työpaikoille. Byrokratiadiskurssia esiintyy analyysissa enimmäkseen valtamyytin kohdalla ja tuottavuusmyytin lopussa.

Neuvotteluiden siirtyminen työpaikoille tarkoittaisi, että niin työnantajia edustavien yrittäjien ja HR-osastojen kuin yksittäisten työntekijöiden ja työntekijöiden edustajien täytyisi käyttää aikaa ja vaivaa varsinaisiin paikallisiin neuvotteluihin sekä niitä varten perehtymiseen, mikä nostaisi sopimisen transaktiokustannuksia. Analyysin mukaan ”Suomen työmarkkinoiden instituutiot, käytännöt ja normit ovat vakiintuneita ja neuvottelumekanismit ovat historian saatossa asettuneet luontevimmalle tasolle” (Jonker-Hoffrén ym. 2021, 43), minkä perusteella diskurssissa uskotaan nykyisen liittotason olevan kaikista tehokkain neuvottelutaso ja eräänlainen evoluution huippu.

Varsinaisen neuvottelutilanteen ohella paikallisen sopimisen nähdään mullistavan sopimusriitojen oikeuskäsittelyprosessin. Analyysissa oletetaan paikallisen sopimisen johtavan työnantajan vallan kasvuun, minkä seurauksena tulkintaoikeuden siirtyminen työntekijälle edulliseksi saatettaisiin ottaa käyttöön valta-asetelman tasapainottamiseksi. Riitojen ratkaisu siirtyisi puolestaan työmarkkinoiden instituutioilta siviilioikeuteen ja sen tuomioistuinten taakaksi. Suuri määrä sopimusosaltaan entistä laajempia työsopimuksia johtaisi diskurssin perusteella todennäköisesti oikeudellisten riitojen yleistymiseen.

Työvoiman diskurssi

Työvoimadiskurssissa painotetaan työntekijöiden toimeentulon, suojan ja ostovoiman merkityksiä, joita paikallisen sopimisen pelätään uhkaavan ainakin heikossa työmarkkina-asemassa olevan työvoiman osalta. Todennäköinen heikennysten kohdistuminen matalapalkkaisille palvelualoille nähdään samalla tasarvo-ongelmana. Työvoimadiskurssia esiintyy eniten työmarkkinoiden jäykkyyttä, työllisyyttä ja valtaa koskevien myyttien kohdalla sekä lopetusosiossa.

Mahdollisuus minimipalkkojen joustoon johtaisi tuloerojen kasvuun ja työssäkäyvien köyhien lukumäärän kasvuun, vaikka nykyiset alimmat taulukkopalkkatkaan "eivät aina riitä mahdollistamaan esimerkiksi asuntolainan saamista omistusasunnon hankkimiseksi" (Jonker-Hoffrén ym. 2021, 23). Vastaavasti Saksan Hartz-reformien nähdään osoittautuneen "sosiaalisesti kestäättömiksi" ja johtaneen segregatioon syvenemiseen sukupuolen ja työsuhdetyyppien mukaan (Jonker-Hoffrén ym. 2021, 30–31). Erityisen suurena riskinä paikallinen sopiminen nähdään maahanmuuttajien, naisten ja palvelualojen työntekijöiden kannalta. Vastaavasti diskurssi ei käsittele paikallisen sopimisen vaikutuksia korkeapalkkaisille työntekijöille, joten paikallinen sopiminen näyttäytyy palkkatasoa laskevana tekijänä.

Matalien palkkojen pelätään johtavan pienituloisten kotitalouksien velkaantumiseen, mikä voimistaisi diskurssin perusteella velkariskiä makrotasolla. Pienemmät palkat vähentäisivät kuluttajien ostovoimaa ja siten yritysten tuotteiden kysyntää. Työpaikoilla paikallisen sopimisen uskotaan voimistavan työnantajan valta-asemaa heikentäen vastaavasti työntekijöiden suojaa sekä tunnetta turvallisuudesta. Sopimisjärjestelmän hajautumisen pelätään heikentävän työntekijöiden joukkovoimaa.

Diskurssien väliset suhteet

Joustavuuden ja tehokkuuden diskurssi on analyysin argumentaation kannalta kaikista perustavanlaatuisin ja tärkein, koska se esittelee monipuolisimmin, mitä hyviä puolia nykytilanteella on laajempaan paikalliseen sopimiseen verrattuna. Joustavuuden ja tehokkuuden diskurssi vastaa siis kysymykseen, miksi nykyjärjestelmää kannattaa puolustaa.

Työvoimadiskurssin funktio perustuu myös nykyjärjestelmän ja paikallisen sopimisen paremmuuden vertailuun. Se tarkastelee tilannetta suppeammin keskittyen työntekijöiden asemaa koskeviin näkökulmiin. Työvoimadiskurssi eroaa joustavuuden ja tehokkuuden diskurssista tarkkarajaisuuden ohella siten, että työvoimadiskurssissa huomio kiinnittyy nimenomaan paikallisen sopimisen ongelmakohtiin, eikä niinkään nykyjärjestelmän ominaisuuksiin.

Kolmas laajan paikallisen sopimisen ja nykyjärjestelmän eroihin keskittyvä diskurssi on byrokratiadiskurssi, joka keskittyy sekä nykyjärjestelmän toimivuuden perusteluun että paikallisen sopimisen problematisointiin. Diskurssin pääajatus on, että nykyisin työehtosopimusjärjestelmä on hallinnollisesti kaikista tehokkain tapa sopia työehdoista. Byrokratiadiskurssi muistuttaa joustavuuden ja tehokkuuden diskurssia ja sen voi tulkita itsenäisen diskurssin sijaan aladiskurssiksi joustavuuden ja tehokkuuden diskurssiin. Olen kuitenkin luokitellut byrokratiadiskurssin erilliseksi diskurssiksi, koska sen painoarvo analyysissä on suuri ja se pyrkii tuomaan paikallisen sopimisen konkreettisen tason ongelmia esille voimakkaammin kuin joustavuuden ja tehokkuuden diskurssi.

Joustavuuden ja tehokkuuden diskurssia sekä byrokratiadiskurssia yhdistää joustavuuden käsittely näkökulmista, joissa nykyjärjestelmän mukautuvuus ja helppous näyttäytyvät toimivina. Joustavuuden lisääminen on ollut yksi paikallisen sopimisen kannattajien tärkeimmistä tavoitteista, joten analyysin joustavuuden ja tehokkuuden sekä byrokratian diskurssit voidaan tulkita vastadiskursseiksi nykyjärjestelmän joustamattomuuden kriitikoille. Työvoimadiskurssi on

joustavuuskeskustelusta erillään ja sen taustalla on inhimillisen näkökulman korostaminen.

Yhteistoimintadiskurssissa ongelma nähdään itse paikallisen sopimisen sijaan tavassa, jolla eräät tahot pyrkivät edistämään paikallista sopimista. Yhteistoimintadiskurssi ei itsessään ota kantaa paikallisen sopimisen puolesta tai sitä vastaan, vaan edellyttää mahdollisten muutosten tapahtuvan yhteistyössä kaikkien osapuolten hyväksynnällä. Diskurssi kumpuaa ammattiliittojen ja niiden jäsenten yleisiksi osoittautuneista peloista, joissa paikallisen sopimisen pelätään vahvistavan työnantajien valtaa ja heikentävän työntekijöiden asemaa.

Tietodiskurssi käsittelee tapoja, jolla työmarkkinoiden kehityksen tavoitteet tulisi valita ja tavoitteiden saavuttamiseksi tulisi menetellä. Oikeana menettelytapana nähdään avoin keskustelu täsmällisillä käsitteillä ja tutkimukseen perustuvilla argumenteilla rationaalisesti perusteltujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Argumentaation varsinaiset käytännön tavoitteet määrittävät muiden diskurssien kautta.

Työvoimadiskurssi vetoaa lukijan tunteisiin yrittämällä herättää solidaarisuuden tunnetta heikossa työmarkkina-asemassa olevia kohtaan. Yhteistoimintadiskurssi luo puolestaan uhkaskenaarion yhteistyön loppumisesta ja työmarkkinajärjestelmän romahduksesta herättäen tunteen pelosta. Tiedon, byrokratian sekä joustavuuden ja tehokkuuden diskurssit rakentuvat puolestaan faktaväitteiden ympärille pyrkien vastaavasti ohjaamaan lukijaa kohti rationaalista pohdintaa.

Ongelmadiskurssit täydentävät toisiaan problematisoiden paikallisen sopimisen ja sen edistämisen erilaisista näkökulmista. Diskursseista muodostuu kattava kokonaisuus, joka tuo esiin paikallisen sopimisen ongelmia laaja-alaisesti faktojen ja pelkojen osalta. Paikallisen sopimisen haittavaikutuksia ja riskejä esitellään niin yritysten, työntekijöiden, työmarkkinajärjestöjen kuin julkistaloudenkin kannalta lyhyellä ja pidemmällä aikavälillä.

JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämä tutkielma ei aineistosta ja menetelmästä johtuen kykene antamaan päätöksenteon tueksi systemaattista tietoa paikallisen sopimisen vaikutuksista. Sen sijaan tämä tutkielma selventää paikallisen sopimisen asemaa suomalaisessa työmarkkinadebatissa sekä tuo keskusteluun uusia näkökulmia. Tutkimustuloksena esitetyt diskurssit avaavat käsityksiä paikallista sopimista vaikeuttavista periaatetason esteistä ja käytännön ongelmista. Ongelmien hahmottaminen mahdollistaa tehokkaamman ponnistelun haasteiden ratkaisemiseksi ja paikallisen sopimisen edistämiseksi kaikille osapuolille miellyttävästi siltä osin, kun se vaikuttaa järkevältä. Tutkielmaa voi siis pitää onnistuneena siitä näkökulmasta, että se tunnistaa tutkimuskysymyksen mukaisia ongelmia. Tutkielman lopuksi teen vielä diskurssien osalta yhteenvetoa ja pohdin tämän tutkielman suhdetta aiempaan ja tulevaan tutkimukseen, julkiseen keskusteluun sekä työmarkkinajärjestelmän kehitykseen.

Ensinnäkin on korostettava, että diskurssien perusteella paikallisen sopimisen ongelmat nähdään laajoina. Paikallisella sopimisella näyttää olevan kielteisiä vaikutuksia niin palkansaajille, yrityksille, työmarkkinajärjestöille kuin kansantaloudelle, minkä lisäksi paikallisella sopimisella tavoiteltavien hyötyjen saavuttaminen kyseenalaistetaan analyysissa. Haitat vaikuttavat diskurssien perusteella painottuvan palkansaajille. Toisaalta ongelmadiskurssit antavat vain vaillinaisen kuvan kokonaistilanteesta: paikallinen sopiminen tarjoaa lisäksi monia hyötyjä ja mahdollisuuksia, ja sekä työnantajaosapuoli että työntekijäosapuoli ovat monilla toimialoilla valmiita neuvottelemaan ja sopimaan työehdoista paikallisesti nykyistä laajemmin.

Diskurssien perusteella kriittinen suhtautuminen paikalliseen sopimiseen johtuu itse paikallisen sopimisen lisäksi tavasta, jolla paikallista sopimista on edistetty. Yritysten tavoitteet paikalliselle sopimiselle näyttäytyvät palkansaajapuolelle salamyhkäisinä, mikä on aiheuttanut epävarmuuden kokemuksia ja synnyttänyt myyttejä. Analyysin ydinviesti on kenties se, että paikallisen sopimisen laajentamista yrittävien työnantajien pitäisi sanallistaa yksityiskohtaisemmin yrityksen tavoitteita ja käytännön muutosehdotuksia ennakolluulojen purkamiseksi ja palkansaajapuolen

yhteistyöhalukkuuden lisäämiseksi. Jos sopimisen tarkka kohde ei ole tiedossa, ei sopiminen myöskään etene.

Jotkut ongelmadiskursseissa nostetuista uhkista ovat pitkälle vietyjä ja tarkempaa avaamista kaipaavia kauhuskenaarioita. Esimerkiksi kaksikantaisen yhteistyön mureneminen tai työmarkkinoiden vakauden pitkäaikainen heikkeneminen eivät ole suoria seurauksia sopimisen hajautumisesta, vaan pelot ovat indikaattori laajemmista luottamusongelmista työmarkkinoilla. Paikallisen sopimisen edistäminen vaikuttaa näyttäytyvän ammattiyhdistysliikkeelle osana laajempaa pyrkimystä muuttaa työmarkkinoita suuntaan, jossa ammattiliitoilla ei olisi nykyisen kaltaista joukkovoimaa ja roolia päätöksenteossa. Vaikka keskustelun kohteena on periaatteessa paikallinen sopiminen, koskee keskustelu taustalla samanaikaisesti laajemmin työmarkkinainstituutioita. Laajemmassa kontekstissa tulkitseen analyysin asettuvan puoltamaan liittokohtaisesti neuvoteltavaa TES-järjestelmää ja samalla epäsuorasti ammattiliittojen säilyttämistä nykyisenkaltaisina voimakkaina neuvotteluinstituutioina.

Tutkijoiden, tietoisesti tai epätietoisesti, valikoimat näkökulmat ovat työmarkkinasuhteiden näkökulmasta mielenkiintoiset. Tutkijoiden vetoaminen faktojen puolesta tietodiskurssin kautta oli odotettavissa. Byrokratiadiskurssissa sekä joustavuuden ja tehokkuuden diskurssissa tarkastelukohteena ovat puolestaan keskitetyn ja hajautuneen sopimisjärjestelmän suorituskyvyt erilaisilla mittareilla, mikä osuu mielestäni myös hyvin tutkijaraporttiin ja myyтинpurkuun kohdistuviin ennako-odotuksiin. Näiden diskurssien kriittisessä tarkastelussa on syytä kiinnittää huomiota ennen kaikkea analyysissa annettuihin toimialakohtaisiin esimerkkeihin. Esimerkiksi analyysissa esitelty teknologiateollisuuden TES mahdollistaa paikallisen sopimisen montaa muuta työehtosopimusta laajemmin, minkä takia nykyjärjestelmän mukautuvuus näyttää joustavuuden ja tehokkuuden diskurssissa laajemmalta kuin mitä se tosiasiallisesti on monilla toimialoilla.

Työvoimadiskurssi ja yhteistoimintadiskurssi muistuttavat ammattiliittojen käytössä ollutta narratiivia työehtojen heikentämisestä ja luottamuksen romuttamisesta. Työvoimadiskurssin antama jyrkän pessimistinen kuva paikallisesti sovituista

palkoista on tutkijaraportin yhteydessä yllättävä, koska tutkimusnäytön perusteella paikallisen sopimisen vaikutus palkkoihin voisi olla monelle palkansaajalle positiivinen tai neutraali. Väite matalapalkka-aloilla työskentelevien aseman heikkenemisestä saattaa pitää paikkansa, mutta pelkästään matalapalkka-alojen käsittely antaa yksipuolisen kuvan todellisuudesta. Yhteistoimintadiskurssi muistuttaa puolestaan Teollisuusliiton Riku Aallon retoriikkaa, jossa toimet yrityskohtaisen sopimisen edistämiseksi nähdään epäluottamuslauseena suomalaista työmarkkinajärjestelmää ja sen instituutioita kohtaan. Työvoimadiskurssi ja yhteistoimintadiskurssi ovat tieteellisen argumentaation näkökulmasta osittain hankalia, koska niiden kuvailemat ongelmat ovat suurilta osin palkansaajien subjektiivisesti kokemia pelkoja ja huolia, joita tutkijat esittävät analyysissa faktojen seassa. Faktojen ja uskomusten sekoittumisvaara lukijalle on haitallista, kun pyrkimyksenä on analyysin tavoitteiden mukainen faktoihin perustuva ja täsmällinen keskustelu.

Myös myytinpurun onnistuminen analyysissa voidaan kyseenalaistaa. Myyteistä varsinkaan paikallisen sopimisen tuomia parannuksia tuottavuuteen ja työllisyyteen ei voi kenties nykytiedon valossa osoittaa vakuuttavasti oikeiksi, mutta nähdäkseni analyysi ei myöskään tarjoa riittävästi näyttöä niiden falsifioimiseksi. Ylipäänsä analyysi tarjoaa niukasti tarkkoja lukuja ja perusteluita osalle ydinargumenteistaan. Esimerkiksi työllisyyden osalta todetaan nostona ilman tarkempaa selitystä, että ”keskitetyn sopimisen maissa työllisyys on keskimäärin korkeammalla tasolla kuin hajautetun sopimisen maissa” (Jonker-Hoffrén ym. 2021, 28), mikä ei anna spesifiä käsitystä kokonaiskuvasta. Paikallisen sopimisen vastustajilta kaivataankin siis analyysissa esitetyn ohelle lisänäyttöä paikallisen sopimisen ongelmista, jotta myytit voidaan kiistattomasti purkaa.

Kansainvälisissä tutkimuksissa havaitut työllisyys- ja tuottavuuserot keskitettyjen ja hajautettujen järjestelmien välillä ovat olleet hyvin pieniä. Sen sijaan kansainvälisen tutkimusten perusteella työmarkkinoiden institutionaalinen rakenne ja palkkakoordinaatio vaikuttavat olevan työllisyyden ja tuottavuuden kannalta oleellisempia kuin järjestelmän keskittyneisyys. Tätä tutkimusnäyttöä sivutaan myös analyysissa, vaikka analyysi keskittyykin pääosin nimenomaan neuvotteluiden

keskittymisasteen käsittelyyn. Jos työmarkkinoiden suorituskyvyn kannalta keskeisin merkitys on institutionaalisella rakenteella, työmarkkinaprosesseilla ja palkkakoordinaatiolla, olisi työmarkkinajärjestelmän uudistamista tulevaisuudessa tarkoituksenmukaista pohtia laajemmasta perspektiivistä. Paikallisuus tai keskittyneisyys on vain yksi paljon julkisuutta saanut osa suuremmasta kokonaisuudesta.

Analyysi käsittelee pitkälti palkansaajia kollektiivina, jonka preferenssit paikalliseen sopimiseen liittyen ovat yhtenevät. Käytännössä paikallinen sopimisen vaikutukset erilaisilla ammattiryhmillä voivat kuitenkin olla erisuuntaiset ja tästä aiheesta tarvitaankin nähdäkseni lisää avointa keskustelua. Toistaiseksi aihe ei ole ollut juurikaan esillä julkisessa keskustelussa, ja myös korkeapalkkaisia työntekijöitä edustavat ammattijärjestöt ovat tukeneet valtakunnallisia työehtosopimuksia. Onkin mahdollista, että jo lähitulevaisuudessa yhä useammat työehtosopimukset tehdään yrityskohtaisesti toimialakohtaisten päätösten tai yrityskohtaisten irtiottojen seurauksena. Varmaa on kuitenkin se, että yrityskohtaisen sopimisen pioneereina toimivien metsä- ja teknologiateollisuuden yritysten kokemuksia seurataan monilla aloilla tarkasti. Laajemmassa mittakaavassa päätökset tehdään vasta, kun ensimmäiset kokeilut ovat tuottaneet vankempaa tietoa kantaansa vielä pohtiville työmarkkinatoimijoille.

Työnantajien ja palkansaajien heterogeenisuus on tärkeää huomioida myös tätä tutkielmaa lukiessa: tutkielmassa käytetyt viittaukset työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen näkemyksiin, tavoitteisiin ja pelkoihin eivät kuvaa kaikkien työnantajien tai palkansaajien todellisuutta. Voikin olla, että yritysten, työntekijöiden ja kolmansien osapuolten preferenssien toteuttaminen mahdollisimman hyvin johtaa neuvottelukäytäntöjen pysyvään eriytymiseen toimialojen välillä ja jopa niiden sisällä. Toisaalta tämän tutkielman lähdeaineiston rakentuminen monelta toimialalta antaa laajempaa yleiskuvaa paikalliseen sopimiseen liittyvistä näkökulmista.

Analyysin diskurssit asettuvat vaatimaan paikallista sopimista nimenomaan osana toimialatasolla ammattiliittojen ja työnantajaliittojen neuvottelemiin yleissitoviin työehtosopimukseen perustuvaa järjestelmää. Moni tärkeä kysymys jää kuitenkin vielä

avoimeksi. Mitkä paikallisesti sovittavista asioista pitäisi sopia luottamusmiehen kanssa ja mitkä suoraan sopimuksen vaikutuspiirissä olevien työntekijöiden kanssa? Missä määrin palkkakoordinaatio halutaan säilyttää yritysten ja toimialojen välillä paikallisesta sopimisesta huolimatta? Minkälainen rooli paikalliselle sopimiselle halutaan asettaa osana neuvottelujärjestelmää?

LÄHTEET

- Akava. 2018. "Jäsenkysely paikallisesta sopimisesta: Resurssit lisäävät neuvotteluhallua". Akavan Erityisalat. 16. toukokuuta 2018. https://www.akavanerityisalat.fi/uutishuone/uutiset/jasenkysely_paikallisesta_sopimisesta_resurssit_lisaisivat_neuvotteluhallua.15801.news.
- . 2021. "Paikallinen sopiminen yrityksissä: mistä työnantajat haluavat neuvotella ja kenen kanssa?" *AkavaWorks*. 23. helmikuuta 2021. <https://akavaworks.fi/blogit/paikallinen-sopiminen-yrityksissa/>.
- Alexopoulos, Michelle & Jon Cohen. 2003. "Centralised wage bargaining and structural change in Sweden". *European Review of Economic History* 7 (3): 331–363. <https://doi.org/10.1017/S1361491603000121>.
- Boeri, Tito. 2014. "Two-Tier Bargaining".
- Boeri, Tito & J. C. van Ours. 2008. *The Economics of Imperfect Labor Markets*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Braakmann, Nils & Bernd Brandl. 2021. "The Performance Effects of Collective and Individual Bargaining: A Comprehensive and Granular Analysis of the Effects of Different Bargaining Systems on Company Productivity". *International Labour Review* 160 (1): 43–64. <https://doi.org/10.1111/ilr.12166>.
- Card, David & Sara De La Rica. 2006. "Firm-Level Contracting and the Structure of Wages in Spain". *ILR Review* 59 (4): 573–592. <https://doi.org/10.1177/001979390605900403>.
- CGI. 2021. "CGI neuvottelee työehtosopimuksen yhdessä henkilöstön kanssa – tavoitteena alan paras henkilöstötyytyväisyys | CGI FI". 2. marraskuuta 2021. <https://www.cgi.com/fi/fi/uutinen/cgi-yrityksena/cgi-neuvottelee-tyoehtosopimuksen-yhdessa-henkiloston-kanssa-tavoitteena>.
- Daouli, Joan, Michael Demoussis, Nicholas Giannakopoulos & Ioannis Laliotis. 2013. "Firm-Level Collective Bargaining and Wages in Greece: A Quantile Decomposition Analysis". *British Journal of Industrial Relations* 51 (1): 80–103. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2012.00918.x>.
- Dias, Daniel A., Carlos Robalo Marques & Fernando Martins. 2013. "Wage Rigidity and Employment Adjustment at the Firm Level: Evidence from Survey Data". *Labour Economics* 23: 40–49. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2013.02.001>.
- Dumont, Michel, Glenn Rayp & Peter Willemé. 2012. "The Bargaining Position of Low-Skilled and High-Skilled Workers in a Globalising World". *Labour Economics* 19 (3): 312–319. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.02.005>.
- Dustmann, Christian, Bernd Fitzenberger, Uta Schönberg & Alexandra Spitz-Oener. 2014. "From Sick Man of Europe to Economic Superstar: Germany's Resurgent Economy". *The Journal of Economic Perspectives* 28 (1): 167–188.
- Garnero, Andrea. 2021. "The Impact of Collective Bargaining on Employment and Wage Inequality: Evidence from a New Taxonomy of Bargaining Systems". *European Journal of Industrial Relations* 27 (2): 185–202. <https://doi.org/10.1177/0959680120920771>.
- Garnero, Andrea, François Rycx & Isabelle Terraz. 2020. "Productivity and Wage Effects of Firm-Level Collective Agreements: Evidence from Belgian Linked Panel Data". *British Journal of Industrial Relations* 58 (4): 936–972. <https://doi.org/10.1111/bjir.12525>.
- Giannakopoulos, Nicholas & Ioannis Laliotis. 2020. "Industrial Relations Reform, Firm-Level Bargaining and Nominal Wage Floors". *The Manchester School* 88 (1): 37–59. <https://doi.org/10.1111/manc.12273>.
- Heimonen, Raija, Kirsi Timonen, Jarno Turunen, Hanna Karikallio & Seppo Leminen. 2019. "Paikallisen sopimisen hyvät käytänteet ja esteet teknologiateollisuudessa". Pellervon taloustutkimus. https://www.ptt.fi/media/ptt-raportteja-259_yhdistetty.pdf.

- Helsingin Sanomat. 2020. "HS-haastattelu | Yritykset haluavat enemmän määräysvaltaa, kun sopiminen siirtyy työpaikoille, sanoo Metsäteollisuuden Ilkka Hämälä". Helsingin Sanomat. 3. lokakuuta 2020. <https://www.hs.fi/talous/art-2000006656784.html>.
- . 2021. "Työelämä | Palkansaajajärjestön teettämä raportti: Paikallisen sopimisen työllisyyttä kasvattava vaikutus on myytti". Helsingin Sanomat. 22. helmikuuta 2021. <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000007818535.html>.
- Hessami, Zohal & Thushyanthan Baskaran. 2015. "Has Globalisation Affected Collective Bargaining? An Empirical Test, 1980–2009". *The World Economy* 38 (12): 1880–1911. <https://doi.org/10.1111/twec.12239>.
- Iltalehti. 2021. "Teollisuusliiton puheenjohtaja alan työehtosopimuksen tilanteesta: "Neuvotteluiden aloittamiseen ei vielä edellytyksiä"". [iltalehti.fi](https://www.iltalehti.fi/talous/a/8890f504-d658-4813-bdf0-822ad3686e6d). 11. lokakuuta 2021. <https://www.iltalehti.fi/talous/a/8890f504-d658-4813-bdf0-822ad3686e6d>.
- Jonker-Hoffrén, Paul, Markku Sippola & Satu Ojala. 2018. "Kolmikanta ei jäykistä työmarkkinoita". [tuni.fi/alustalehti](https://www.tuni.fi/alustalehti). 5. joulukuuta 2018. <https://www.tuni.fi/alustalehti/2018/12/05/kolmikanta-ei-jaykista-tyomarkkinoita/>.
- Jonker-Hoffrén, Paul, Markku Sippola & Satu Ojala. 2021. "Irti keskitetystä, kohti paikallista? Neljä myyttiä paikallisesta sopimisesta". 22. helmikuuta 2021. <https://www.tpry.fi/edistys-julkaisusarja/edistys-analyysit/irti-keskitetysta-kohti-paikallista-nelja-myyttia-paikallisesta-sopimisesta.html>.
- Kauhanen, Antti & Jenni Nevavuo. 2021. "Neuvottelujärjestelmät: Tutkimustuloksia ja maiden välisiä vertailuja", nro 110: 28.
- Kemianteollisuus KT ry, Teollisuusliitto ry, Ammattiliippo PRO ry, ja Ylemmät toimihenkilöt YTN ry. 2019. "Paikallinen sopiminen kemian aloilla".
- Kemianteollisuus ry, Metsäteollisuus ry & Teknologiateollisuus ry. 2021. "Raportti: Paikallinen sopiminen vientiteollisuudessa 2021". 25. helmikuuta 2021. <https://www.metsateollisuus.fi/uutishuone/raportti-paikallinen-sopiminen-vientiteollisuudessa-2021>.
- Lindbeck, Assar & Dennis J. Snower. 2001. "Centralized Bargaining and Reorganized Work: Are They Compatible?" *European Economic Review* 45 (10): 1851–1875. [https://doi.org/10.1016/S0014-2921\(01\)00086-1](https://doi.org/10.1016/S0014-2921(01)00086-1).
- Maczulskij, Terhi & Merja Kauhanen. 2016. "Työmarkkinoiden polarisaatio ja työvoiman liikkuvuus: mihin rutiininomaista työtä tekevät työntekijät päätyvät?" *Kansantaloudellinen aikakauskirja* /, Tiede ja tutkimus, 284–296.
- Maczulskij, Terhi, Mika Maliranta & Sari Pekkala Kerr. 2016. "Työmarkkinoiden rakennemuutos yrityksissä ja yritysraenteissa". *Talous & yhteiskunta* /, 20–25.
- Magda, Iga, David Marsden & Simone Moriconi. 2012. "Collective Agreements, Wages, and Firms' Cohorts: Evidence from Central Europe". *ILR Review* 65 (3): 607–629. <https://doi.org/10.1177/001979391206500306>.
- Makkula, Janne, Atte Rytönen & Rauno Vanhanen. 2015. "Työehtosopimusten paikallinen sopiminen". https://www.yrittajat.fi/wp-content/uploads/2021/09/tyoehtosop_paikall_sopiminen090315.pdf.
- Martins, Pedro S. 2014. "30,000 Minimum Wages: The Economic Effects of Collective Bargaining Extensions". *British Journal of Industrial Relations* 59 (2): 335–369. <https://doi.org/10.1111/bjir.12564>.
- MTV. 2020. "Historiallinen päätös: Metsäteollisuus irtautuu työehtosopimustoiminnasta". [mtvuutiset.fi](https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/historiallinen-paatos-metsateollisuus-irtautuu-tyoehtosopimustoiminnasta/7941432). 1. lokakuuta 2020. <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/historiallinen-paatos-metsateollisuus-irtautuu-tyoehtosopimustoiminnasta/7941432>.
- . 2021. "Teknologiateollisuus luopuu valtakunnallisesta työehtosopimustoiminnasta – vastuu siirtyy uuteen työnantajyhdistykseen". [mtvuutiset.fi](https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/teknologiateollisuus-luopuu-valtakunnallisesta-tyoehtosopimustoiminnasta-vastuu-siirtyy-uuteen-tyonantajyhdistykseen/8099276). 25. maaliskuuta 2021. <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/teknologiateollisuus-luopuu-valtakunnallisesta-tyoehtosopimustoiminnasta-vastuu-siirtyy-uuteen-tyonantajyhdistykseen/8099276>.

- Nurminen, Olli. 2019. "Paikallinen sopiminen – uhkailua, sanelua vai kuitenkin yhteistyötä?" *Palta*. 6. marraskuuta 2019. <https://www.palta.fi/blogi/paikallinen-sopiminen-uhkailua-sanelua-vai-kuitenkin-yhteistyota/>.
- OECD. 2019. *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*. OECD. <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>.
- Ortigueira, Salvador. 2013. "The Rise and Fall of Centralized Wage Bargaining: The Rise and Fall of Centralized Wage Bargaining". *The Scandinavian Journal of Economics* 115 (3): 825–855. <https://doi.org/10.1111/sjoe.12018>.
- PAM. 2021a. "Paikallinen sopiminen - kysely työkäisiltä suomalaisilta". Palvelualojen ammattiliitto PAM. 7. helmikuuta 2021. <https://www.pam.fi/wiki/paikallinen-sopiminen-kysely-tyoikaisilta-suomalaisilta.html>.
- . 2021b. "Paikallinen sopiminen - PAMin jäsenkysely". Palvelualojen ammattiliitto PAM. 16. helmikuuta 2021. <https://www.pam.fi/wiki/paikallinen-sopiminen-pamin-jasenkysely.html>.
- . 2021c. "Puntit tasapainoon paikallisessa sopimisessa". Palvelualojen ammattiliitto PAM. 24. maaliskuuta 2021. <https://www.pam.fi/uutiset/puntit-tasapainoon-paikallisessa-sopimisessa.html?ajax=1&p15122=12>.
- . 2021d. "Paikallinen sopiminen". Palvelualojen ammattiliitto PAM. 9. huhtikuuta 2021. <https://www.pam.fi/wiki/paikallinen-sopiminen.html>.
- Paperiliitto. 2020. "Paikalliseen sopimiseen raamit tassistä - Paperiliitto". 10. syyskuuta 2020. <https://www.paperiliitto.fi/tiedotus/ajankohtaista/paikalliseen-sopimiseen-raamit-tassista.html>.
- . 2021. "Sopimusten kattavuus kasvaa". 19. marraskuuta 2021. <https://verkkolehti.paperiliitto.fi/kaikki-artikkelit/sopimusten-kattavuus-kasvaa.html>.
- Pietikäinen, Sari & Anne Mäntynen. 2019. *Uusi kurssi kohti diskurssia*. Tampere: Vastapaino.
- SAK. 2020a. "SAK, Akava ja STTK: Paikallisen sopimisen laajentaminen ohi tes-järjestelmän kriisiyttäisi työmarkkinat". SAK. 16. syyskuuta 2020. <https://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/sak-akava-ja-sttk-paikallisen-sopimisen-laajentaminen-ohi-tes-jarjestelman-kriisiyttäisi-tyomarkkinat>.
- . 2020b. "Paikallinen sopiminen SAK:laisilla työpaikoilla 2020". SAK. 24. lokakuuta 2020. <https://www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/paikallinen-sopiminen-saklaisilla-tyopaikoilla-2020>.
- . 2021. "Työehtosopimusten yleissitovuus saa kyselyssä suomalaisilta vahvan tuen". SAK. 9. lokakuuta 2021. <https://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/tyoehtosopimusten-yleissitovuus-saa-kyselyssa-suomalaisilta-vahvan-tuen>.
- SuPer. 2017. "Paikallinen sopiminen". https://www.superliitto.fi/site/assets/files/4599/paikallinen_sopiminen_12102017_web.pdf.
- Teollisuuden palkansaajat TP ry. 2021. *Näkökulmia paikalliseen sopimiseen -seminaari 22.2.2021*. <https://www.youtube.com/watch?v=1ScwL3NLrgQ>.
- Tilastokeskus. 2020. "Väestön koulutus rakenne, taulukko". 2020. <https://findikaattori.fi/fi/table/9>.
- tpry.fi. ei pvm. "Mikä on TP?" Viitattu 17. marraskuuta 2021. <https://www.tpry.fi/teollisuuden-palkansaajat-tp-ry/mika-on-tp.html>.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020. "Paikallisen sopimisen tila ja edistämisen edellytykset". Helsinki. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162069/TEM_2020_8.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- . 2021. "Selvitys työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen nykytilasta ja paikallista sopimista edistävästä toimenpiteistä". Helsinki. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162888/TEM_2021_13.pdf?sequence=1.
- Vainiomäki, Jari. 2020. "The Development of Wage Dispersion and Wage Rigidity in Finland", 32. Valtioneuvosto. 2019. "Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019: Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta".

- Sarjajulkaisu. valtioneuvosto. 10. joulukuuta 2019.
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161931>.
- Valtioneuvoston kanslia. 2015. "Ratkaisujen Suomi - Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma 29.5.2015". Valtioneuvoston kanslia.
https://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi_FI_YHDISTETTY_netti.pdf.
- Villanueva, Ernesto. 2015. "Employment and Wage Effects of Extending Collective Bargaining Agreements". *IZA World of Labor*. <https://doi.org/10.15185/izawol.136>.
- Visser, Jelle. 2013. "Wage Bargaining Institutions: From Crisis to Crisis." LU: Publications Office.
<https://data.europa.eu/doi/10.2765/42942>.
- YLE. 2015. "EK lopettaa tupojen tekemisen – kiistää torjuvansa konsensuksen". Yle Uutiset. 25. marraskuuta 2015.
http://yle.fi/uutiset/ek_lopettaa_tupojen_tekemisen__kiistaa_torjuvansa_konsensuksen/8481126.
- Yle. 2021. "UPM:n vaneritehtaille ja sahoille syntyi sopu työehdoista, Teollisuusliitto muutti kantaansa – UPM-pomo: Tässä on tehty historiaa". Yle Uutiset. 10. joulukuuta 2021.
<https://yle.fi/uutiset/3-12224288>.
- YTN. ei pvm. "Esimerkkejä". Ylemmät Toimihenkilöt YTN. Viitattu 19. marraskuuta 2021.
<https://ytn.fi/tes-ja-sopimustoiminta/paikallinen-sopiminen/esimerkkeja/>.