



TEOLLISUUDEN  
PALKANSAAJAT

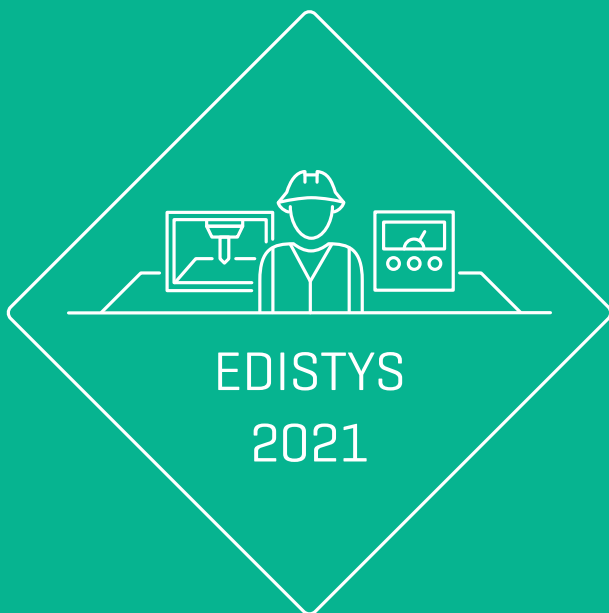
Edistys



2/2021  
Analyyssi

# IRTI KESKITETYSTÄ, KOHTI PAIKALLISTA?

Neljä myyttiä paikallisesta sopimisesta



EDISTYS  
2021



# **Irti keskitetystä, kohti paikallista? Neljä myyttiä paikallisesta sopimisesta**

PAUL JONKER-HOFFRÉN, MARKKU SIPPOLA JA SATU OJALA

Julkaisija: Teollisuuden palkansaajat TP ry  
978-952-7324-16-5 (nidos)  
978-952-7324-17-2 (pdf)  
Ulkoasu: Karmas Oy / Ferry Design Agency  
Painatus: Top-Mainos Oy  
Painettu Espoossa 2021



# SISÄLLYS

6	<b>KIRJOITTAJAESITTELYT</b>
8	<b>ESIPUHE</b>   <i>Merja Jutila Roon</i> <b>Mitä tarkoittaa paikallinen sopiminen ja mitä sillä tavoitellaan?</b>
10	<b>ANALYYSI</b>   <i>Paul Jonker-Hoffrén, Markku Sippola ja Satu Ojala</i> <b>Irti keskitetystä, kohti paikallista? Neljä myyttiä paikallisesta sopimisesta</b>
10	Tiivistelmä
11	Irtiotto keskitetystä sopimisesta
14	Suomalaisen sopimisen historia lyhyesti
20	<b>Myytti 1:</b> Sopimusten yleissitovuus tekee työmarkkinoistamme jäykät
26	<b>Myytti 2:</b> Paikallinen sopiminen lisää työllisyyttä ja vähentää työttömyyttä
32	<b>Myytti 3:</b> Paikallinen sopiminen lisää tuottavuutta
37	<b>Myytti 4:</b> Paikallinen sopiminen lisää työnantajien valtaa paikallistasolla
42	Paikallinen sopiminen valtasuhteiden ja järjestelmän muutoksena
46	Lopuksi
50	Kirjallisuus



### **VTT Paul Jonker-Hoffrén**

Paul Jonker-Hoffrén työskentelee tällä hetkellä Turun yliopistossa Koneen säätiön rahoittamassa ”Taidetyö ja talouden uudet muodot: Yksilöyrittäjyydestä kestäviin kollektiiveihin” - projektissa. Hän on myös Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksen tutkija. Työssään hän keskittyy työn sosiologiaan ja käyttää siihen kvalitatiivisia ja kvantitatiivisia menetelmiä. Hänen tutkimuksensa keskittyvät erityisesti itsensä työllistäjiin, työmarkkinasuhteisiin ja työprosesseihin.



### **YTT, dos. Markku Sippola**

Markku Sippola on yliopistonlehtori Helsingin yliopiston valtiotieteellisessä tiedekunnassa. Hänellä on sosiaalipolitiikan, erityisesti työpolitiikan, dosenttuuri Itä-Suomen yliopistosta. Sippola on tutkinut työmarkkinasuhteita, työperäistä maahanmuuttoa ja työprosesseja Pohjoismaissa, Baltiassa ja Venäjällä. Pohjoismaisia yrityksiä Baltiassa käsittelevän väitöskirjan (Jyväskylän yliopisto, 2009) ohella hän on kirjoittanut kymmeniä tieteellisiä artikkeleita mainituista aiheista.



*Kuva: Jonne Renvall, Tampereen yliopisto*

## **YTT, dos. Satu Ojala**

Satu Ojala on sosiaalipoliitiikan yliopistonlehtori Tampereen yliopiston yhteiskuntatutkimuksen tutkinto-ohjelmassa ja Työelämän tutkimuskeskuksessa. Ojala on tutkinut työtä Tilastokeskuksen työmarkkina- ja työoloaineistoilla ja perehtynyt etenkin osa- ja määräaikaisissa työsuhteissa olevien työn laatuun, työn aikoihin ja paikkoihin, nuorten työasenteisiin sekä työelämän tasa-arvoon. Viimeksi Ojala on johtanut Työsuojelurahaston hanketta ”Pirstoutuvatko työurat” (2018-2020), jossa tarkasteltiin suomalaisten työikäisten sekä erityisesti teollisuustyössä olevien työuria. Hankkeessa julkaistiin artikkelikokoelma *Pirstoutuvatko työurat? Teollisuusalat talouden ja teknologian murroksissa*.



## **Merja Jutila Roon, PhD**

Merja Jutila Roon on Teollisuuden palkansaajien pääsihteeri. Hän väitteli valtiotieteistä Yhdysvalloissa vuonna 2010. Aiemmin Jutila Roon on työskennellyt muun muassa apulaisjohtajana New Yorkin kaupungin yliopiston EU-tutkimuskeskuksessa ja tutkijana ajatuspaja Kalevi Sorsa -säätiosä.

## ESIPUHE

---

Merja Jutila Roon

# Mitä tarkoittaa paikallinen sopiminen ja mitä sillä tavoitellaan?

Paikallisesta sopimisesta puhutaan nyt paljon. Termin yleisyydestä huolimatta sillä tarkoitetaan hyvin erilaisia asioita. Toiset puhuvat työpaikoilla tai yrityksissä sovitavista työehdoista ja toiset työehtosopimusten määrittelemistä paikallisesti neuvoteltavista yksityiskohdista – esimerkkeinä palkankorotusten paikalliset erät tai työaikakysymykset.

Paikallinen sopiminen on jo laajasti käytössä työ- ja virkaehtosopimusten puitteissa. Rinteen ja Marinin hallitukset ovat myös ottaneet tavoitteekseen lisätä sitä. Metsäteollisuus ry puolestaan ilmoitti lokakuussa 2020 luopuvansa työehtosopimustoiminnasta kokonaan siirtyen jatkossa täysin paikallisesti sovittaviin työehtoihin alan yrityksissä.

Työntekijöiden ja työnantajien työpaikoilla yhdessä etsimät ratkaisut yrityksen muuttuviin olosuhteisiin on kannatettava tavoite. Paikalliseen sopimiseen liittyvät kannanotot julkisuudessa ovat kuitenkin usein epämääräisiä. Siitä huolimatta paikallisen



***Paikalliseen sopimiseen liittyvät kannanotot julkisuudessa ovat usein epämääräisiä.***





sopimisen oletetaan olevan ratkaisu moniin nähtyihin ongelmiin. Paikallisen sopimisen esitetään luovan työpaikkoja ja kasvattavan tuottavuutta. Kannanotoissa harvoin määritellään, mitä paikallisella sopimisella kulloinkin tarkoitetaan, ja väitetyille vaikutuksille ei juuri esitetä tutkittuja perusteluita.

Muutoksia, joilla on laajoja vaikutuksia yhteiskuntaan tulisi pystyä perustelevaan yleisiä väittämiä täsmällisemmin. Esitettyjen ratkaisuiden mekanismeja tulisi avata sekä vaikutuksia tutkia laajasti ja perusteellisesti.

Teollisuuden palkansaajat julkaisee tämän analyysin avatakseen käytettyjä väittämiä ja niihin liitetyjä oletuksia. Tavoitteena on edistää tutkittuun tietoon perustuvaa ja täsmällisempää keskustelua paikallisesta sopimisesta.

Tässä analyysissä työelämän tutkijat Paul Jonker-Hoffrén, Markku Sippola ja Satu Ojala käyvät läpi neljä paikalliseen sopimiseen liitettyä olettamusta tai myyttiä. Heidän selvityksensä mukaan suomalaiset työmarkkinat eivät ole erityisen jäykät, vaikka julkisuudessa usein näin esitetään. Tutkimuskirjallisuudesta on myös kovin vaikeaa löytää tukea väittämille siitä, että paikallinen sopiminen parantaisi työllisyyttä tai yritysten tuottavuutta. Sen sijaan paikallinen sopiminen ilman ammattiliittojen taustatukea johtaisi työntekijöiden neuvotteluaseman heikkenemiseen.

Jonker-Hoffrén, Sippola ja Ojala myös nostavat esiin pitkälle viedyn paikallisen sopimisen muita vaikutuksia, joita tulisi arvioida. Mikä on vaikutus kansantaloudelle, jos työmarkkinoiden vakaus ja ennakoitavuus häviävät? Mikä on vaikutus kokonaisyksyntään? Kuinka toisaalla kasvavat työvoimakustannukset välittyvät yli yritysrajojen palkkakoordinaation heikentyessä? Mitkä ovat vaikutukset yritysten sisäisiin neuvottelukustannuksiin, entä työrauhaan? Kuinka käy tuloeroille ja verorahoista kustannettaville tulonsiirroille? Miten pärjäävät ne, joiden neuvotteluasema työmarkkinoilla on jo valmiiksi heikko?

Analyysin luonnosversioita kommentoivat historian tutkija, Itä-Suomen yliopiston dosentti Tapio Bergholm, SAK:n puheenjohtaja Jarkko Eloranta, työmarkkinaemeriitus Lasse Laatuinen, sekä STTK:n pääekonomisti Patrizio Lainà. Kiitän heitä huolellisesta paneutumisesta luonnosteksteihin sekä mielenkiintoisista ja avartavista keskusteluista.

Helsingissä 1.2.2021  
Merja Jutila Roon  
Pääsihteeri

# ANALYYSI

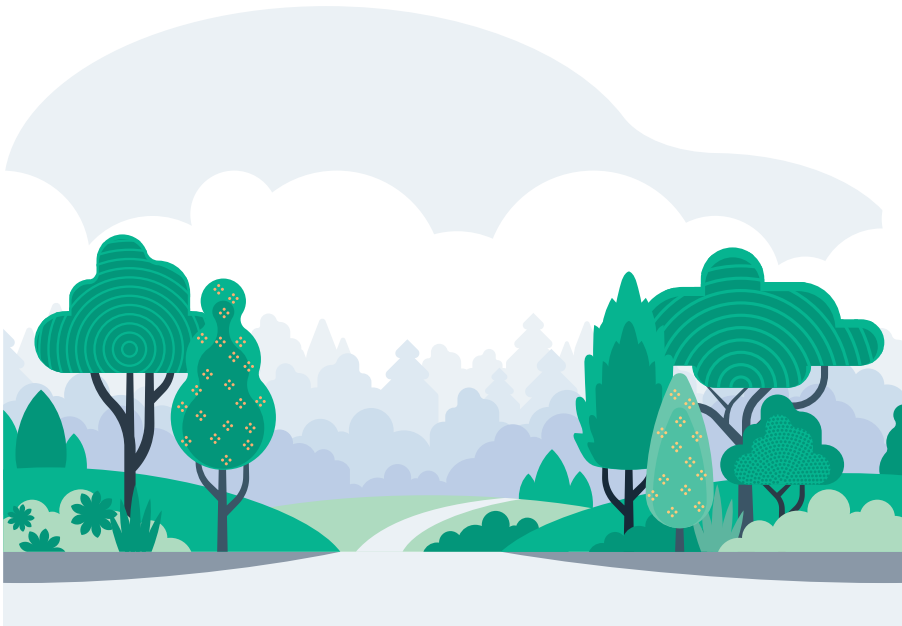
---

Paul Jonker-Hoffrén, Markku Sippola ja Satu Ojala

## Irti keskitetystä, kohti paikallista? Neljä myyttiä paikallisesta sopimisesta

### TIIVISTELMÄ

Paikallinen sopiminen esitetään julkisuudessa myönteisessä valossa ja jopa nykyisenkaltaisen keskitetyn työehtosopimusjärjestelmän vaihtoehtona. Keskitetty, yleissitova työehtosopiminen näyttäytyy sen vanhanaikaisena ja epädynaamisena vastakohtana. Tässä analyysissä käsittelemme tähän käsittepariin liittyviä myyttejä. Keskitetyn sopimisen ohella työehtosopimusten yleissitovuuden väitettään tekevän työmarkkinoistamme jäykät, mikä on ensimmäinen myytti. Suomen työmarkkinat ovat hyvin joustavat, eikä yleissitovuuden voida katsoa jäykistävän niitä erityisesti. Toinen myytti liittyy väitteeseen, jonka mukaan paikallinen sopiminen parantaisi työllisyyttä. Tälle väitteelle ei löydy tieteellistä näyttöä kuten ei myöskään kolmannelle myytille, jonka mukaan sopimisen paikallisuus vahvistaisi tuottavuutta. Neljännen myytin mukaan paikallinen sopiminen lisäisi työnantajan valtaa paikallistasolla. Lyhyen aikavälin tarkastelussa tämä pitää paikkaansa. Pitemmällä aikavälillä työntekijöiden puutteelliselle edustukselle syntyisi painetta hakea muita institutionaalisia ratkaisuja esimerkiksi työntekijöiden tulkintaetuoikeuden tai yhteistoiminnan laajentamisen muodossa. Nämä saattavat kallistaa valtasuhteita jälleen työntekijöille edullisemmiksi.



## IRTIOTTO KESKITETYSTÄ SOPIMISESTA

Koronakriisin aikaan työnantajapuolelta nähtiin irtiotto kohti paikallista sopimista. Metsäteollisuus ry ilmoitti 1.10.2020 päätöksestään irtautua liittokohtaisesta työehtosopimustoiminnasta seuraavin perusteluin:

*“Toimialan tasolla määrättävät palkat tai vaikkapa työajat toimivat huonosti maailmassa, jossa yritysten markkina- ja taloustilanteet ovat hyvin erilaisia. Metsäteollisuus ry on jo pidempään tavoitellut työehtojen rakenteellista kehittämistä valtakunnallisissa työsopimusneuvotteluissa. Keskitetyn sopimisen aikaan rakenteellisissa muutoksissa ei edetty, eikä merkittäviä muutoksia ole saatu aikaan kahdella viime kierroksella, vuosina 2017-2020 käydyissä liittotason neuvotteluissakaan. Paikallinen sopiminen ei ole edennyt liittojen toimesta tai avustuksella eikä myöskään lainsäädännössä.”*

Metsäteollisuuden tuore päätös ilmentää monivuosisikymmenistä tavoitetta lisätä työmarkkinoiden joustavuutta ja paikallisen sopimisen käytäntöjä. Se kertoo myös turhautumisesta siihen, ettei työnantajan vaatimia päätöksiä ole saatu aikaan. Esimerkiksi Kaipolan paperitehtaan sulkemisen yhteydessä haastateltu UPM:n toimitusjohtaja Jussi Pesonen esitti kustannuskilpailukyvn syyksi tehtaiden sulkemiselle: “Suomessa on parinkymmenen vuoden ajan otettu velkaa ja korotettu veroja samanaikaisesti kun rakenteelliset uudistukset ovat jääneet tekemättä” (YLE, Ykkösaamu 5.9.2020).

Samaan keskusteluun kuuluvat seuraavat Juhana Vartiaisen peräänkuuluttamat toimet (HS 3.10.2020). Hän toivoo, että Suomessa ”...poistettaisiin ulkomaalaisen työvoiman saatavuusharkinta, yleissitovuus, vuorotteluvapaa ja työttömyyselä-keputki ja lisättäisiin paikallista sopimista”. Vartiaisen mukaan näillä radikaaleilla ratkaisuilla saavutettaisiin työllisyysasteen huomattava kasvu. Mahdollisesti sekä paperitehtaan sulkemispäätös että Metsäteollisuus ry:n päätöskkin ovat radikaaleja ratkaisuja tilanteeseen, jos päätösten tulkitaan johtuvan siitä, ettei vaadittuja toimia ja rakenteellisia uudistuksia ole tehty. Toisaalta paperitehtaan tilanteeseen liittyy myös sanomalehtipaperin vähenevä kysyntä.

Sekä työllisyyden parantaminen että paikallisen sopimisen syventäminen ovat hyviä ja oikeutettuja tavoitteita, joita myös pääministerien Antti Rinne ja Sanna Marin hallitusohjelma peräänkuuluttaa. On hyvä huomata, että vastaavaa keskustelua käytiin myös 1990-luvun laman yhteydessä:

*“Viime aikoina on julkisuudessa toistuvasti esitetty väitteitä suomalaisen sopimusjärjestelmän huonoudesta. Erityisesti järjestelmän keskitetty luonne, jota tehdyt tulopoliittiset sopimukset edustavat, on saanut kovaakin kritiikkiä osakseen. Tilalle on useimmiten tarjottu työpaikkakohtaisia tai henkilökohtaisia neuvottelu- ja sopimusjärjestelmiä.”*

Tämä on ote SAK:n ekonomisti Turo Bergmanin 13.8.1992 Helsingin Sanomissa julkaisemasta kirjoituksesta Suomen historian pahimman laman aikana. 1990-luvun alun suuren laman aiheuttajina olivat työmarkkinoiden ulkopuoliset syyt: rahatalouden vapauttaminen 1980-luvulla, tähän liittynyt yksityinen velkaantuminen, Neuvostoliiton kaupan romahdus ja vahvan markan politiikka (Honkapohja & Koskela 1999). Jo tuolloin ja vielä tätäkin ennen, 1980-luvulla, työnantajat ovat ehdottaneet, että työmarkkinoidemme rakenteellisia ongelmia korjattaisiin muuttamalla



työmarkkinajärjestelmää paikallisemman ja yksityisemmän sopimisen suuntaan. On siis osa historiallista jatkumoa, että niin finanssikriisin kuin koronakriisinkin ratkaisuksi on peräänkuulutettu samoja rakenteellisia uudistuksia ja lähes samoin äänenpainoin kuin noin 30 vuotta sitten.



***Eri tahojen  
ajamat intressit  
sekoittuvat tosi-  
asiallisesti vaikuttaviin  
työllisyystoimiin.***

Paikallinen sopiminen on myös tämän päivän julkisessa keskustelussa niputettu osaksi “työelämän joustavoittamista” ja työllisyystoimia. Onko paikallisella sopimisella siis yhteys työllisyyteen? Professori Pertti Haaparanta arvioi vastikään, että “työmarkkinoiden rakenneuudistukset eivät välttämättä lisää työllisyyttä eivätkä vähennä työttömyyttä”. Vakavana ongel-

mana työllisyystoimia ja työehtosopimusjärjestelmää koskevassa keskustelussa on, että osa argumenteista perustuu ensinnäkin virheellisiin oletuksiin nykyisten työmarkkinoiden toiminnasta, ja toiseksi keskustelussa eri tahojen ajamat intressit sekoittuvat tosiasiallisesti vaikuttaviin työllisyystoimiin.

Paikallista sopimista ajavat tahot eivät myöskään aina täsmennä, mitä he tarkoittavat tai tavoittelevat paikallisella sopimisella. Paikallisen sopimisen lisäämisellä sanotaan vahvistettavan työllisyyttä, vaikka sillä oikeastaan ajettaisiin muita etujärjestöjen pitkän aikavälin tavoitteita, kuten työnantajan työjohto-oikeuden lisäämistä.

Paikallisen sopimisen rummuttaminen voi kieliä näköalattomuudesta tai välillisesti jopa siitä, että vuosikymmenten saatossa muovautuneen työmarkkinajärjestelmämme ole-  
musta ei tunneta. Keskitettyä, yleissitovaa sopimusjärjestelmää tunnutaan pidettävän automaattisesti vanhentuneena ja paikallista sopimista lähtökohtaisesti dynaamisena vastauksena niin työllisyyden korottamiseen kuin vaikkapa taloudellisen globalisaation tuomiin haasteisiin työmarkkinoillamme. Yhteiskunnalliset instituutiot, kuten työmarkkinamallimme, ovat kuitenkin kompleksisia kokonaisuuksia, joita koskevat uudistukset eivät voi perustua keskustelussa esitettyihin heittoihin, oletuksiin ja jopa myytteihin.



***Työmarkkinamallimme  
uudistukset eivät voi  
perustua keskustelussa  
esitettyihin heittoihin,  
oletuksiin ja jopa  
myytteihin.***

## **Analyysimme kohdistuu neljään myyttiin, jotka kietoutuvat paikallisen sopimisen ympärille. Niiden mukaan:**

1. yleissitovuus tekee työmarkkinoistamme jäykät,
2. paikallinen sopiminen lisääisi työllisyyttä,
3. paikallinen sopiminen vahvistaisi tuottavuutta, ja
4. paikallisella sopimisella lisättäisiin työnantajien valtaa.

Ennen näiden neljän myytin analyysia luomme kuitenkin katsauksen suomalaisen järjestelmän piirteisiin.

## **Suomalaisen sopimisen historia lyhyesti**

- **Työehtosopimus (tes):** työnantajaliiton ja ammattiliiton (laissa työnantajayhdistyksen ja työntekijäyhdistyksen) tai työnantajan ja työntekijäyhdistyksen solmima sopimus, jolla sovitaan työntekijöiden työnteon ehdoista (sekä työvoiman myyjän että työvoiman ostajan oikeudet ja velvollisuudet).
- **Kaksikantainen sopiminen:** työehtosopimuksen sopiminen alakohteisilla neuvotteluilla työnantajayhdistyksen ja työntekijäyhdistyksen välillä.
- **Kolmikantainen sopiminen:** työehdoista tai sosiaali- tai työpolitiikan alaan kuuluvasta asiakokonaisuudesta (esim. eläkkeet) sopiminen työnantajayhdistysten, työntekijäyhdistysten ja hallituksen välillä.
- **Tulopoliittinen kokonaisratkaisu (tupo):** keskitetty sopimus työmarkkinajärjestöjen kesken, jossa sovitaan tulonjaosta ja työehdoista. Mukana voi olla myös sosiaali- ja veropolitiikan linjauksia. Valtiolla on vahva rooli tulonjaon politiikassa.
- **Keskitetty sopiminen:** sopiminen keskusjärjestöjen kesken; koskee montaa alaa.



- **Työehtosopimuksen yleissitovuus:** valtakunnallinen, asianomaisen alan edustavana pidettävä työehtosopimus, jota jokaisen työnantajan on noudatettava työsuhteidensa vähimmäisehtoina. Sosiaali- ja terveysministeriön alainen yleissitovuuden vahvistuslautakunta vahvistaa työehtosopimuksen yleissitovuuden. Yleensä vahvistamisen kriteerinä on, että noin puolet alan työntekijöistä on järjestäytyneen työnantajan palveluksessa.
- **Direktio-oikeus:** työnantaja-asemaan perustuva oikeus antaa työntekijälle määräyksiä työn suorittamisesta.
- **Työntekijöiden edustus työpaikoilla:** Suomessa työntekijöitä edustavat työpaikalla ammattiliiton luottamushenkilöt, luottamusvaltuutetut (jos ei ole luottamushenkilöä) sekä työsuojeluvalluutetut. Vain ammattiliiton jäsenet saavat olla luottamushenkilövaalien ehdokkaana tai äänestää. Jos paikallista ammattiosastoa ei ole, työpaikalla voi olla yhdyshenkilö. Luottamushenkilö valvoo työehtosopimuksen ja muiden työehtojen noudattamista sekä käy yhteistoimintaneuvotteluita työyhteisön puolesta. Saksassa ja Alankomaissa on vahvoja yritysneuvostoja, jotka hoitavat henkilöstön edustuksen yrityksen johdon suuntaan. Niillä on erilaisia tiedonsaantioikeuksia ja valtaa päättää henkilöstön asioista.
- **Yhteistoiminta:** työnantajan ja henkilöstön välinen tiedoksianto- ja kuulemismenettely, jossa käsitellään yhteistoimintalain määräämiä asioita, kuten työntekijöiden koulutuksen toteutus, työn järjestelyt, kone- ja laitehankinnat, työtehtävien siirrot ja näiden henkilöstövaikutukset.
- **Paikallinen sopiminen:** työpaikan koko henkilöstöä tai tiettyä henkilöstöryhmää koskeva työn ehdoista sopiminen. Tämän alamuoto on yrityskohtainen sopiminen eli yrityksen johdon ja sen henkilöstön kesken solmittu työehtoja koskeva sopimus. Tietyille työmaalle (esimerkkinä Fennovoiman ydinvoimalatyömaa) voidaan laatia ns. työmaasopimus, jossa sovitaan ennakkoon työmaata koskevista pelisäännöistä.

Kuvaamme ensin suomalaisen työmarkkinamallin juuret, koska kyseistä monita-  
hoista instituutiota koskevia argumentteja on tuskin mielekästä esittää tuntematta  
sen piirteitä. Oheisessa käsitelistassa ovat keskeiset periaatteet, joita järjestel-  
mämme noudattaa. Kun työmarkkinamallia halutaan muuttaa, tulisi huomioida,  
miten kukin muutosehdotus suhteutuu olemassa olevaan rakenteeseen.

Pohjoismainen työmarkkinasopimisen malli - johon Suomenkin työmarkkinasuhtei-  
den voidaan soveltaen katsoa kuuluvan - on perustunut kaksi- ja kolmikantaiseen  
sopimiseen. Suomalainen malli oli niin sanottuina tupo-vuosikymmeninä (1960-  
luvun lopusta 2000-luvun alkuun) luonteeltaan enemmän kolmikantainen. Työ-  
markkinaratkaisuihin osallistui silloin työnantaja- ja työntekijäosapuolten lisäksi  
hallitus. Ensimmäinen tulopoliittinen kokonaisratkaisu eli tupo solmittiin vuonna  
1968 valtakunnansovittelija Keijo Liinamaan johdolla. Ratkaisu tehtiin hallituksen  
vuonna 1967 esittelemän mallin pohjalta (Bergholm 2007, 391). Tupoissa käsiteltiin  
palkkojen ja muiden työehtojen ohella laajasti myös sosiaali-, finanssi-, vero- ja  
työllisyyspolitiikkaa (Kauppinen 2005). Tupoja ja siihen verrattavia kokonaisratkai-  
suja solmittiin vuosien 1968 ja 2006 välillä; tosin myös vuoden 2011 raamiratkaisu,  
vuoden 2013 työllisyys- ja kasvusopimus ja 2016 kilpailukyky sopimus muistutta-  
vat tupoja, koska näissä keskitetyn palkkaratkaisun lisäksi tehtiin myös työmark-  
kinapoliittisia toimia.

Vaikka tupojen sisältö ulottuikin talous- ja sosiaalipolitiikan alueille, ne olivat ytimel-  
tään työmarkkinapoliittisia "herrasmiehsopimuksia" tai kehysopimuksia, joilla poh-  
justettiin alakohtaisia neuvotteluita (Böckerman & Uusitalo 2006; Malmberg 2002,  
194). Edes tupo-kaudella kolmas "neuvotteluosapuoli" eli hallitus ei ollut varsinais-  
esti mukana työehtosopimusneuvotteluissa. Se on luvannut kuitenkin järjestöille  
"porkkanoita" etenkin työehtosopimusneuvottelujen loppuvaiheessa, jos palkan-  
korotukset pysyvät maltillisina sekä taloutta ja työllisyyttä tukevinä. Keskusjärjes-  
töneuvotteluja seurasivat liittotason työehtosopimusneuvottelut, joissa solmittiin  
alakohtaiset työehtosopimukset. Lisäksi työpaikoilla saatettiin käydä työehtoso-  
pimusten soveltamisneuvottelut. Vuodesta 1993 lähtien paikallista neuvotteluva-  
raa on lisätty huomattavasti. Näissä neuvotteluissa oli ns. "perälauta-ajattelu": jos  
neuvotteluratkaisuun ei päästy työpaikoilla, sovellettiin järjestöjen kesken solmit-  
tua minimisopimusta. (Kauppinen 2005).

Tupojen perustavoite, solidaristinen palkkapolitiikka ja neuvottelujen laajennus työ-  
markkinapolitiikan ulkopuolelle, sai alkuun työnantajapuolen laajan hyväksynnän.  
Silti kolmikantaisuuden pohjana ollut konsensus alkoi rakoilla ja työnantajapuolen





kritiikki tupoja kohtaan lisääntyä jo 1980-luvulla. Osa kolmikannan suomalaista tarinaa on se, miten kolmikannasta tuli niin sanotun hallitun desentralisaation kautta puhtaampi kaksikantainen malli (ks. Jonker-Hoffrén 2019). Tulopolitiikalla oli - ja edelleen on - "pitkät jäähyväiset", kuten dosentti Tapio Bergholm (2011) kirjoittaa. Suomen työmarkkinamallin murros eli tupojen päättyminen ajoittuu vuoden 2008, jolloin Elinkeinoelämän keskusliitto (EK) antoi ilmoituksen lopettaa osallistuminen tupoihin, ja vuoden 2015, jolloin EK ilmoitti keskitetyt sopimukset lopettavasta sääntömuutoksestaan, välille.

Työehtosopimus- eli tes-järjestelmään on myös 2000- ja 2010-luvuilla kohdistunut poliittisia intohimoja. Esimerkiksi Juha Sipilän hallitus 2015-2019 pyrki tukemaan vientivetoisen työmarkkinamallin käytänteiden tuomista myös muille sopimusaloille (Jonker-Hoffrén 2019). Työehtosopimuskierröksellä 2019-2020 käytiin ainakin julkilausutusti pelkästään alakohtaisia neuvotteluja. Tällä kierroksella mallimme oli vahvasti kaksikantainen siinä, että se nojautui työehtosopimisessa työntekijä- ja työnantajajärjestöjen autonomiaan ja itsesäätelyyn työn ehdoista neuvoteltaessa. Näin mallimme on liikkunut lähemmäs pohjoismaista työmarkkinamallin ideaa (esim. Due, Madsen & Lubanski 2000, 150).

Toisaalta vaikka EK onkin haudannut tupot, se on ollut kolmikannan osapuolena vuoden 2011 raamiratkaisussa, 2013 työllisyys- ja kasvusopimuksessa (tyka), 2016 kilpailukyky sopimuksessa (kiky) sekä 2014/2017 suuressa eläkeuudistuksessa (Laatunen 2020). Nämä olivat Suomen kilpailukykyyn säilyttämisen kannalta merkittäviä sopimuksia. Viime vuosien kolmikantaisia lainsäädännön uudistusprosesseja ovat olleet myös työttömyysturvan uudistus, yt-lain laajennus ja muutosturvan muutos.

Viimeisillä työehtosopimuskierröksillä kolmikantaa syvällisemmin työmarkkinoidemme toimintaan on vaikuttanut niin kutsuttu "Suomen malli". Sen logiikkana on, että vientialat määrittävät yleisen palkankorotusvaran, jota muut liitot käytännössä joutuvat noudattamaan. Viimeisimmällä tes-kierroksella tämä niin sanottu yleislinja korostui erityisesti. Vaikka mikään ala ei asettanut niin sanottua palkka-ankkuria, yleislinja piti kaikilla aloilla ja se tarkoitti maltillisia, hieman yli kolmen prosentin palkankorotuksia sopimuskauden (yleensä kahden vuoden) aikana. Niin sanotut kilpailukyky sopimustunnit pääosin poistettiin.

Koronakeväänä 2020 päättyvässä ollut tes-neuvottelukierros oli haasteellinen. Sitä hiersivät yhtäältä työntekijäpuolella ongelmallisina pidetyt vuoden 2016 kilpailukyky sopimuksen kiky-tunnit ja toisaalta EK:n julistamaa keskitetyn

sopimisjärjestelmän purkamista seurannut luottamusputa ja uusiutuvat toimintakäytännöt. Lasse Laatusen raportista (2020) käy ilmi, että EK koordinoi syksyllä 2019 alkaneella työehtosopimusneuvottelukierroksella yleistä palkankorotuslinjaa ja samalla se halusi säilyttää kiky-tunnit. Näin ollen, vaikka EK on virallisesti luopunut keskusjärjestötason sopimisesta, se on pitänyt kiinni asettamastaan yleisestä, vientiteollisuuden määräämästä palkankorotuslinjasta, jota sen alakohtaiset liitot eivät tes-neuvotteluissa ylitä.

Kolmikannassa työskennellään lisäksi päivittäin erilaisissa työelämän uudistushankkeissa ja -toimissa. Parhailaan kolmikannassa valmistellaan esimerkiksi "työllisyystoimia" sekä työelämän tasa-arvoa edistäviä uudistuksia. Edelleen, esimerkiksi tulevien työvoima- ja koulutustarpeiden ennakoiti on institutionalisoitua ja jatkuvaa kolmikantaista toimintaa. Vaikka hallitukselle ei haluta antaa roolia tulopoliittisessa sopimisessa, valtio kuitenkin kutsuu työmarkkinaosapuolet mukaan näihin ja muihin valmistelupöytiin.

Ajankohtainen koronatilanne on vielä osoittanut, että kolmikantaa tarvitaan erityisesti kriisiaikoina. Vuoden 2020 kevät nimittäin näytti, että myös työmarkkinajärjestöt kaipaavat valtiota tiukan paikan tullen. Hetkessä aikaansaadut toimet olivat mittavia. Yhtäkkiä olikin mahdollista laajentaa sosiaaliturvajärjestelmää yrittäjiin ilman, että heidän on työttömyysturva saadakseen lopetettava yritystoimintansa. Tällaisen eriskummallisen pandemian aiheuttaman talouskriisin ratkaisut olisivat sekä työmarkkinaosapuolille että valtiolle vaikeita ilman eri osapuolten tukea, keskinäistä sopimisen kulttuuria ja luottamusta. Jää nähtäväksi, jääkö yrittäjien pääsy sosiaaliturvaan väliaikaiseksi vai vakiinnutetaanko se.



**Kolmikantaa  
tarvitaan erityisesti  
kriisiaikoina.**

On liian aikaista nähdä, millaisia rakenteellisia vaikutuksia koronalla on Suomen taloudelle. Näin siksi, että lähes koko globaali talous kärsii samasta ulkopuolisesta shokista. Vaikka vuosien 2019-2020 tes-kierroksella emme nähneet vuoden 2007-2008 tes-kierroksen tavoin "liian korkeita palkankorotuksia" (Laatunen 2020, 2), on koronakriisistä aiheutunut syksyllä 2020 useita puheenvuoroja palkanmaksuvaran hupenemisesta niin kunnissa, ravintola- kuin teknologia-aloillakin. Kaipolan pape-ritehtaan sulkemisen ja Nesteen Naantalin jalostamon sulkemispäätöksen lisäksi



esimerkiksi tapahtuma-ala on lamaannuksissa ja matkailu- ja ravintola-aloilla näkyvät ovat heikot.

Vaikka taloushaasteet eivät johdu työmarkkinamallista - keskitetty järjestelmä ei ole haastanut kilpailukykyämme - koronakriisin varjolla saatetaan kuitenkin vaatia työmarkkinoiden rakenteellisia uudistuksia. Työnantajakeskusjärjestön tai Suomen Yrittäjien sanomana uudistuksilla tarkoitetaan lähes poikkeuksetta keskitetyn järjestelmän ja yleissitovan sopimisen purkamista. Ensimmäiseksi käsittelemme myyttiä, jonka mukaan yleissitovuus tekee työmarkkinamme jäykiksi.



## MYTTI 1: SOPIMUSTEN YLEISSITOVUUS TEKEE TYÖMARKKINOISTAMME JÄYKÄT

OIKEIN  VÄÄRIN

Vastauksemme: Yleisesti ottaen väärin. Yleissitovuus ei jäykistä merkittävästi työmarkkinoitamme, joita voi luonnehtia kokonaisuudessaan joustaviksi. Väite siitä, että paikallisessa sopimisessa palkanmuodostus olisi joustavampaa, on yksinkertaistava. Nimellispalkkojen alaraja ei juuri jousta alaspäin nykyisessä järjestelmässä, mutta ei ole selvää, että ne joustaisivat alaspäin myöskään paikallisesti sovittuina. Työehtosopimusten selviytymislausekkeet mahdollistavat työehtojen väliaikaiset heikennykset myös ilman siirtymistä täysin paikalliseen sopimiseen. Kriisitilanteissa yrityksiä turvaa lisäksi joustava lomautusjärjestelmä.



Suomalaisen sopimusjärjestelmän piirteet ovat sopimisen keskitetty luonne sekä sen yleissitovuus. EK:n päätös irtautua keskitetystä sopimisesta virittää irtautumis- haluja myös toisesta työmarkkinajärjestelmämme peruspilarista, yleissitovuudesta. Alojen työehtosopimuksia voidaan määrätä yleissitoviksi, vaikka järjestelmä ei ole keskitetty. Näin on esimerkiksi Alankomaissa, ja tämä tulee olemaan käytännössä myös tilanne Suomessa EK:n irtauduttua keskusjärjestösopimisesta. Suomen kontekstissa yleissitovuus on kuitenkin tavallaan keskitetyn järjestelmän johdannainen, ja pyrkimyksessä irti keskitetystä kohti paikallista on piirteitä halusta luopua myös tessien yleissitovuudesta. Esimerkiksi Janne Makkula Suomen Yrittäjistä on hyökännyt yleissitovuutta vastaan ja kytkee sen Suomen työlainsäädännön ”rakenteellisiin vinoumiin”, koska järjestäytymättömien yritysten ei ole mahdollista hyödyntää työlainsäädännön paikallisen sopimisen säännöksiä (HS Vieraskynä 25.1.2021).

Yleissitovuus tarkoittaa, että kyseisen sektorin työehtosopimus on voimassa koko sektorin työntekijöille. Yleissitovuudesta säädettiin ensimmäisen kerran vuoden 1970 työsopimuslaissa (Paanetoja & Vidgren 2019, 10). Koska Suomessa ei ole lainsäädäntöön pohjautuvaa minimipalkkaa, vähimmäistyöehdot määräytyvät työmarkkinaosapuolten kesken solmituissa työehtosopimuksissa. Vakiintuneen ja työlainsäädäntöön kirjatun käytännön mukaan alan sopimusta pidetään yleissitovana, jos noin puolet alan työntekijöistä on järjestäytyneen työnantajan palveluksessa. Tätä ”noin 50 prosentin” edustavuutta pidetään yleisesti rajana, jonka pohjalta Sosiaali- ja terveysministeriön alainen yleissitovuuden vahvistuslautakunta vahvistaa työehtosopimuksen yleissitovuuden. 50 prosentin edustavuudesta voidaan perustellusti myös poiketa. (Matikainen 2009, 20-21.)

Yrittäjien etujärjestö on ollut yksi aktiivisimpia yleissitovuuden vastustajia. Aloilla, joilla tes on määrätty yleissitovaksi, myös järjestäytymättömät työnantajat – pienyrittäjät ovat usein tällaisia – joutuvat noudattamaan sen määräämiä työehtoja. Suomen Yrittäjät ry (SY) näki tämän loukkaavan ”negatiivista yhdistymisvapautta”. Toisin sanoen yleissitovuuden nähtiin loukkaavan järjestäytymättömien työnantajien oikeutta olla järjestäytymättä. Tämä on tyypillinen yleissitovuuden kritiikin poliittinen argumentti: yleissitovuus pakottaa yritykset soveltamaan sääntöjä, joihin heillä ei ole ollut mahdollisuus vaikuttaa (Villanueva 2015). Tämä argumentti liittyy tes-järjestelmän yleiseen legitimitettiin. Suomessa työntekijöiden järjestäytymisaste on korkea ja työnantajaliittojen asema on yleisesti vahva. Siispä työmarkkinaosapuolten asema työehtojen määrittäjinä on varsin oikeutettu. SY jopa kanteli asiasta Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitealle vuonna 2006. Komitea kuitenkin totesi, että Suomen yleissitovuus ei loukkaa negatiivista yhdistymisvapautta. (Matikainen 2009, 28.)

Työmarkkinoitamme voi luonnehtia kokonaisuudessaan joustaviksi, mistä olemme kirjoittaneet seikkaperäisesti aiemmin (Jonker-Hoffrén ym. 2018; 2019). Tapoja järjestää työtä on runsaasti tarjolla, koska määräaikaiset työsuhteet, osa-aika-, nollatuntisopimus- ja vuokratyö samoin kuin



***Tapoja järjestää työtä on runsaasti tarjolla, koska määräaikaiset työsuhteet, osa-aika-, nollatuntisopimus- ja vuokratyö samoin kuin työn teettäminen ostopalveluna tai ulkoistamalla ovat varsin yleisiä.***

työn teettäminen ostopalveluna tai ulkoistamalla ovat varsin yleisiä (ks. Ojala 2020). Erilaisten työvoiman käytön muotojen lisäksi suomalaiset työmarkkinat ovat varsin joustavat muun muassa irtisanomisen helppouden takia (ks. Jonker-Hoffrén ym. 2018; 2019). Työtä myös ostetaan alihankkijoilta, freelancereilta ja niin kutsutuilta yrittäjiltä, jotka kirjautuvat esimerkiksi ruokakuljetusyrityksen alustoille ja toimittavat ruoka-annoksia pienillä kertakorvauksilla ilman minkäänlaista työsuhteen tuomaa turvaa. Lisäksi Suomessa on myös olemassa lomautusjärjestelmä, jota on pidetty

yhtenä selityksenä sille, että työmarkkinamme selvisi niin hyvin koronakriisin ensimmäisestä aallosta (Sippola 2020). Lomautukset tarjoavat yrityksille mahdollisuuden sopeuttaa työvoimansa määrää taloudellisen kriisin aikana ja siten myös alentaa työvoimakustannuksia.

Suomen työmarkkinoiden lähes ainoa ”jäykkyys” kulminoituu alaspäin joustamattomaan palkanmuodostukseen sekä siihen, että järjestäytymättömät yritykset eivät voi sopia paikallisesti asioista, joista työehtosopimuksen osapuolet ja niiden jäsenyritykset ja liittoon kuuluva henkilöstö voivat (vrt. Makkula 2021). Jälkimmäinen piirre juontuu kaksikantaisen sopimusjärjestelmämme perinteestä, jonka tarkoitus on suojata työsuhteen heikompaa osapuolta ja turvata työehtojen kohtuullisuus. Mutta ovatko alakohtaisten sopimusten ja yleissitovuuden oloissa palkan joustot alaspäin mahdollisia, ja mitkä ovat vaihtoehdot?

Jos ei ole yleissitovuutta, tyypillisimmät vaihtoehdot ovat joko normaalisitovuus tai minimipalkka. Tällöin suurella osalla työntekijöistä säilyisi edelleen jokin palkan



***Tarkoitus on suojata työsuhteen heikompaa osapuolta ja turvata työehtojen kohtuullisuus.***



minimitaso. Minimipalkan tapauksessa sen säätää eduskunta tai hallitus, eivätkä työmarkkinaosapuolet enää osallistuisi tähän. On aiheellista kysyä, voiko palkanmuodostusta jättää poliitikkojen päätäntävaltaan vai kannattaako palkkaneuvottelut sittenkin käydä työelämän todellisuutta lähempänä olevien työmarkkinaosapuolten kesken. Vaikka minimipalkat ovat laajasti käytössä eri maissa, palkkojen säätely on jätetty työmarkkinaosapuolille kaikissa Pohjoismaissa.

Suomalaisten palkat ovat makrotasolla tarkasteltuna joustaneet alaspäin, mutta yksittäisen työntekijän tasolla palkkajousto alaspäin on jäykkää (Böckerman ym. 2010). Vainiomäki (2020) taas on laskenut, että reaali-palkkojen joustavuus oli vähäistä makrotasolla tarkasteltuna finanssikriisin yhteydessä; hänen tarkasteluunsa eivät kuitenkaan näkyneet vuoden 2016 kiky-sopimuksen vaikutukset. Suomen yleissitovassa järjestelmässä palkkakehitys on siten kokonaistasolla tarkasteltuna pysynyt kurinalaisena. Meillä on tosiasiasa tilanne, jossa alimmat taulukkopalkat asettuvat noin kymmenen euron tuntumaan; ne eivät aina riitä mahdollistamaan esimerkiksi asuntolainan saamista omistusasunnon hankkimiseksi. Haaparanta (2020) muistuttaa myös James Tobiniin perustuen, että velallisten tilanne heikkenisi, mikäli palkat ja sitä myötä hinnat laskisivat; näin otettaisiin riski lisääntyvistä velkaongelmista. Toisin sanoen, normaaliaikojen vallitessa Suomen alimmista palkoista ei voi enää joustaa alaspäin.

Edelleen Villanuevan (2015) mukaan yleissitovan työehtosopimisen kritiikki kohdistuu pienten ja vasta-aloittavien yritysten korkeisiin ”tulokustannuksiin” markkinoille. Kuitenkin kun Suomen nykyiset noin kymmenen euron palkat yhdistetään nollatunti-, osa-aika-, määräaika-, vuokratyö- ja/tai alihankintasopimusten laajamittaiseen käyttöön (Ojala & Saloniemi 2020) ja jopa työn teettämiseen työn määrään nähden riittämättömällä työtuntimäärillä joillakin aloilla (ks. Siivouspäivä 2012), tulokustannukset tuskin ovat liian suuret - tai sitten yrityksen liikeidea ei ole kannattava.

Mahdollistaako tes-järjestelmämme sitten palkkakustannusten jouston negatiivisen shokin aikana, mikä on yksi yleissitovaan järjestelmään yhdistetty heikkous (Villanueva 2015). Kriitikoilla on voinut jäädä huomaamatta, että Suomessa on viimeistään vuodesta 2017 lähtien ollut mahdollista sisällyttää työehtosopimukseen selviytymislausekkeita, joilla kyetään sopimaan tilapäisesti heikommista työehdoista. Jo lähes 40 prosentissa työ- ja virkaehtosopimuksista on selviytymislauseke, mikä mahdollistaa paikalliset poikkeamat jo nykyisen tes-järjestelmän puitteissa. Globaalisti kilpailtu teknologia-ala on yksi innokkaimmin selviytymislausekkeita työehtosopimuksiinsa ottanut ala (Hokkanen 2018). On hyvä erottaa globaalille kilpailulle

alttiit toimialat kotimarkkinoilla toimivista. Böckermanin ryhmä (2017) arvioi, että etenkin sellaisilla toimialoilla, joilla työn kysyntä ei juuri muutu (esimerkiksi kaupan ala), työvoimakustannukset voi suoraviivaisemmin kerätä asiakkailta.

Alaspäin joustamattomien palkkojen syy ei siis ole yleissovossa järjestelmässä. Järjestelmä pitää sisällään (vuoden 2016 kiky-sopimukseen lähteneiden osapuolten) neuvotellun mahdollisuuden paikallisiin poikkeamiin. Lisäksi yleissovouden vaihtoehdot pitäisivät kuitenkin sisällään jonkun (tosin ehkä nykyistä alhaisemman) minimin. Mielikuvaa jäykkyydestä pidetään yllä, kun halutaan siirtää neuvottelujen painopiste paikallistasolle.

Normaalioloissa työehtosopimusten selviytymislausekkeet eivät kuitenkaan realisoitu, ja silloin työnantajien pitää "tyytyä" palkan joustamattomuuteen alaspäin. Palkkakustannukset ovat yksittäiselle työnantajalle usein mittava kustannuserä.



***Palkkakeskustelussa näyttää unohtuvan usein, että toisen kustannus on toisen tulo.***

Palkkakeskustelussa näyttää unohtuvan usein, että toisen kustannus on toisen tulo. Kotimainen kysyntä syntyy pitkälti ihmisten palkoista ja siksi olisi nimenomaan talouskriisin aikana virhe alentaa palkkoja - paitsi jos halutaan, että kysyntävajetta paikataan velalla. Kotimaisen kysynnän kysymys on olennainen, koska nykyään valtaosa Suomen kansantuotteesta syntyy palveluista, jotka ovat pitkälti kotimaisia ja usein hyvin paikallisia. Uuskeynesiläistä taloustiedettä

edustavan James Tobinin mukaan palkkojen joustamattomuus alaspäin laskusuhdanteessakin tuottaa vakautta kansantalouden tasolla ja pitää yksityistä velkaantumista kurissa (Haaparanta 2020). Paikallisia palveluita myös ostetaan paikallisilla palkoilla.

Koska työehtosopimukset ovat yleissovovia koko sektorille, ne toimivat samalla juridisesti hyväksyttävänä kartellina. Tämä tarkoittaa, että työehtosopimus luo ympäristön, jossa ei juurikaan tarvitse kilpailla palkoilla ja työ kustannuksilla. Samalla tämä työehtosopimusten luoma ympäristö auttaa myös rauhoittamaan työmarkkinoita, kun palkoista ei tarvitse jatkuvasti neuvotella. Se siis lisää työ kustannusten ennakoitavuutta (Schulten ym. 2015, 363). Yleissovovuus myös vahvistaa työehtosopimusten suojafunktiota, toisin sanoen työvoimalla on työnantajiin (pääomaan) nähden edes hieman vahvempi asema (Schulten ym. 2015). Tärkeä peruste myös





yrittäjille tukea yleissitovuutta on estää opportunistista käyttäytymistä, jolla yritys voisi saada paremman kilpailuaseman heikentämällä palkkoja tai työehtoja.

Neuvotteluteitse saavutettu työrauha on yksi kansallisen kilpailukyvyn perusteista (Laatunen 2020, 6). Ei ihme, että SAK:n viime vuonna teettämän kyselyn vastaajista kolme neljäsosaa kannattaa samojen työsuhteen vähimmäisehtojen noudattamista sekä järjestäytyneissä että järjestäytymättömissä yrityksissä; myös 70 prosenttia kyselyyn vastanneista yrittäjistä kannatti tätä. Siispä vaikka yleissitovuus estääkin tes-vähimmäispalkkojen jouston alaspäin, kokonaisuutena se ei jäykistä työmarkkinoita vaan toimii työmarkkinoita vakauttavana (ennakoitavuus, työrauha) ja kokonaiskysyntää ylläpitävänä tekijänä. Makkulan (HS 25.1.2021) väite siitä, työmarkkinoillamme olisi yleissitovuuden vuoksi “kummallinen rakenne”, ei pidä paikkaansa, vaan yleissitovuudelle on yhä sama perusteltu tarve kuin tähänkin saakka. Työmarkkinamme ovat kokonaisuudessaan joustavat (Jonker-Hoffrén ym. 2019). Arvioimme seuraavaksi paikallisen sopimisen oletettuja yhteyksiä työllisyyteen.



## MYTTI 2: PAIKALLINEN SOPIMINEN LISÄÄ TYÖLLISYYTTÄ JA VÄHENTÄÄ TYÖTTÖMYYTTÄ

OIKEIN  VÄÄRIN

◇◇◇◇ Vastauksemme: Väärin. Ei ole tutkimusnäyttöä siitä, että neuvottelujen sijoittuminen paikalliselle tasolle keskitetyn järjestelmän sijaan lisää työllisyyttä ja/tai vähentäisi työttömyyttä.

Yksi yleisesti levinnyt myytti on, että paikallista sopimista olisi Suomessa vain vähän. Moni yleissitova tes sisältää jo nyt mahdollisuuden sopia paikallisesti eri asioista. Työaikajärjestelyt kuuluvat yleisesti paikallisesti sovittaviin asioihin, mutta myös ulkoistamisesta on usein neuvoteltava paikallisesti. Myös muista seikoista,



kuten etätyöstä ja työhyvinvointiasioista voi usein sopia paikallisesti. Itse asiassa paikallinen sopiminen on ollut 1990-luvun laman jälkeen vakiintunut osa Suomen työmarkkinamallia (Julkunen 2008, 63). Myös palkoista sopiminen paikallisesti on ollut mahdollista. Seuraava tekstilaatikko antaa esimerkkejä siitä, mistä asioista esimerkiksi Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen mukaan on mahdollista sopia paikallisesti.

## TAULUKKO

### **Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen 4.1.2020-30.11.2021 suomat mahdollisuudet sopia paikallisesti**

<ul style="list-style-type: none"><li>• Työkohtainen palkka</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vuokratyön käytön periaatteet</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Palkkausjärjestelmä</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lomauttaminen ja sen perusteet</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ylityölisä</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Yhteiset koulutukset</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Palvelusvuosilisän ja vuosilomapalkan maksamisen ajankohta</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Omaan ilmoitukseen perustuvan menettelyn käyttöönotto lyhyestä sairauspoissaolosta</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Työnvaativuuden määrittämistapa</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Työsuojeluasiamiehen valinta</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Työtuntijärjestelmän muuttaminen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Luottamusmiehen ja työsuojeluasiamiehen toisensa tehtävän hoito</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Työaikakysymykset</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Oman auton käytön korvaus</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Työvuorot</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tasaamisvapaan ajankohta</li></ul>

Tällä hetkellä talouden koronamyllerryksessä kuuluu yhä uudestaan vaatimuksia tes-palkoista poikkeamisesta. Todellisuudessa lähes 40 prosenttia työehtosopimuksista sisältää työehtojen tilapäisen heikentämisen mahdollisuuden (Hokkanen 2018).

Yhtä usein kuulee väitettä, että paikallinen sopiminen lisää työllisyyttä. Kokoomuksen kansanedustaja Juhana Vartiainen pitää keskitettyyn sopimiseen liittyvää yleissitovuutta rakenteellisen työttömyyden aiheuttajana (Vartiainen 2018). Hän ei kuitenkaan esitä empiirisiä todisteita tälle väittämälle

vaan vahvistaa myyttiä yleissitovuudesta työttömyyden aiheuttajana vetoamalla oletukseen: “en usko että ikinä pääsemme pysyvästi alle 7 % työttömyyden ellei yleissitovuutta poisteta tai rajata”. Vartiainen ehdottaa, että yleissitovuus rajattaisiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin ilman henkilökohtaisia lisiä, minkä pohjalta hän edelleen arvelee olevansa “jokseenkin varma, että työttömyys kuitenkin alenisi”. Suomen yrittäjien Janne Makkula väittää (HS 25.1.2021), että “vanhat” työmarkkinarakenteet “kohtelevat ihmisiä eriarvoisesti, estävät sopimista ja jäykistävät työmarkkinoita. Maksamme tällaisten rakenteiden hinnan työllisyydessä”. SY:n arvio (Kuismanen 2020), jonka mukaan paikallinen sopiminen lisää työllisyyttä Suomessa 15 000:lla, on kyseenalainen: lukema perustuu arviolaskelmaan pk-yrityksille tehdystä kyselystä, jossa näille ei esitetä suoraa kysymystä paikallisen sopimisen vaikutuksesta työllistämiseen (Kuismanen 2020).

Yleissitovuuden vaikutusta työllisyyteen on vaikeaa todentaa empiirisesti; uusimmat meta-analyysit osoittavat pikemminkin siihen suuntaan, että keskitettyjen järjestelmien purkaminen joustavuuden lisäämiseksi ei johda myönteisiin työllisyystulemiin. Työmarkkinoiden joustavuutta arvioinut Petri Böckermanin ryhmä (2017)

päättyi arviossaan siihen, että työntekijää suojaavat säädökset ja työehtosopimuksissa määritetyt palkat eivät Suomessa juurikaan vaikuta työllisyyteen, mutta ne voivat jonkin verran vähentää liikkuvuutta työmarkkinoilla. Garneron (2020) OECD-



**Lähes 40 prosenttia työehtosopimuksista sisältää työehtojen tilapäisen heikentämisen mahdollisuuden.**



**Keskitetyn sopimisen maissa työllisyys on keskimäärin korkeammalla tasolla kuin hajautetun sopimisen maissa.**



maita vertaileva tutkimus osoittaa, että keskitetyn sopimisen maissa työllisyys on keskimäärin korkeammalla tasolla kuin hajautetun sopimisen maissa. Braakmannin ja Brandlin (2020) yritystason analyysi EU-maissa puolestaan kertoo, että yrityksen taloudellisen suoriutumisen kannalta on epäolennaista, tapahtuuko sopiminen yksityisellä vai keskitetyllä tasolla. Vain sopimisprosessien ja institutionaalisten rakenteiden kokonaisuus ratkaisee.



***Jos vaatimuksilla paikallisen sopimisen lisäämisestä tähdätään palkkakustannusten alentamiseen, aikeen kokonaisvaikutukset työmarkkinoihin, työllisyyteen ja koko kansantalouteen tulisi huolella arvioida.***

Virheellinen väite siitä, että paikallinen sopiminen lisää työpaikkoja, seuraa loogisesti siitä oletuksesta, että palkkojen alentaminen tai niistä sopiminen ilman nykyisiä säädöksiä ja työehtosopimuksia lisäisi työvoiman kysyntää ja sitä kautta työpaikkoja. Jos vaatimuksilla paikallisen sopimisen lisäämisestä tähdätään palkkakustannusten alentamiseen, aikeen kokonaisvaikutukset työmarkkinoihin, työllisyyteen ja koko kansantalouteen tulisi huolella arvioida. Vaikka yksittäisen yrityksen kannalta työajan ja palkkojen paikallisella sopimisella saatetaan saavuttaa suhteellista etua, kansantalouden kannalta vaikutus on negatiivinen. Jos kokonaispalkkasumma vähenee, vaarana on kokonaiskysynnän heikkenemi-

nen (Haaparanta 2020). Mikäli palkat alenisivat paikallisen sopimisen seurauksena, myös työvoiman saatavuus voisi heikentyä. Myös palkansaaja on taloudellinen toimija, joka laskee ”rajahyötyjä” työstä saadun palkan, vapaa-ajan ja muiden tulomuotojen välillä. Oikea vastaus palkansaajan houkuttelemiseen työhön ei ole luoda järjestelmää, joka mahdollistaisi palkkojen heikkenemisen. Vastaus ei ole myöskään lisätä työttömyysturvan kurinpitotoimia. Työmarkkinainstituutioiden muutoksen sijaan olisi tärkeää huolehtia asiallisista työoloista, mukaan lukien palkasta.

Obstbaum ja Vanhala (2016) penäävät analyysissään suurempaa palkkajoustavuutta, vaikka sanovatkin ettei paikallinen sopiminen lisää työllisyyttä tai vähennä työttömyyttä paitsi jos huomattavan matalat palkat sallitaan. Myös Obstbaum ja Vanhala toteavat kansainvälisiin vertailuihin nojaten, ettei työmarkkinainstituutioiden muodon vaikutus jäykkyyksiin ole mitenkään selkeä. Vainiomäen (2020) analyysin perusteella yritysten välinen palkkahajonta on nykyjärjestelmässäkin mahdollista.

Palkat voivat siis vaihdella paikallisesti yritysten välillä, sen sijaan yksilöiden palkat eivät kuitenkaan sopeudu riittävästi alaspäin jos yrityksellä menee huonosti. Obstbaum ja Vanhala (2016) peräänkuuluttavat sitä, että palkat sopeutuisivat yksi-



***Paikallinen sopiminen ei lisää työllisyyttä tai vähennä työttömyyttä paitsi jos huomattavan matalat palkat sallitaan.***

Nykytilanne ei ole valtiontalouden kannalta kestävä vaan muodostaa tavallaan pysyvän palkkatuen matalapalkka- ja/tai osa-aikatyön teettämisen tueksi. Tilanne kärjistyi edelleen, jos palkkoja voitaisiin sopia vielä enemmän alaspäin paikallisesti. Toisaalta monilla viennin kannalta olennaisilla aloilla, kuten tietoteknologian ja ICT:n aloilla, palkat ovat suhteessa erittäin hyvät ja työnantajat myös kilpailevat kansainvälisesti osajista korkeilla palkoilla. Palkkojen alimman tason vapauttaminen järjestelmäuudistuksella syventäisi tuloeroja, jotka ovat lisääntyneet jo nykyjärjestelmän sisällä huomattavasti väitettyä enemmän (Riihelä & Tuomala 2019).

Tutkimustuloksia, joihin yksityisen tai työpaikkatason sopimisen paremmuus alakohtaiseen sopimiseen nähden perustuisi, ei ainakaan kansantalouden näkökulmasta ole esitetty; yleisesti ottaen työmarkkinoiden rakenteiden joustavoittamisen kansantaloudelliset tulokset ovat enenevästi kielteisiä (ks. Haaparanta 2020). Verrokkimaista esimerkiksi Saksan Hartz-reformia seuranneet, työllisyyttä kohentaneet minijobsit osoittautuivat valtiontalouden kannalta ja sosiaalisesti kestävämmiksi. Työmarkkinoiden segmentoituminen

lön tuottavuuteen paremmin jos niitä nostettaisiin. Vainiomäen analyysissa (2018) ne kuitenkin jo vaihtelevat yksilöillä, nykyjärjestelmän mukaisesti etenkin ylöspäin.

Suomen tilanteessa olisi myös huomioitava, että lähes kolmannes työllisistä on jo joustavissa, usein epätyypilliseksi kutsutuissa työsuhteissa (Ojala 2020). Näitä työsuhteita (toisin sanoen niitä käytäviä työnantajia) myös yhteiskunta tukee esimerkiksi sovittelulla ansiopäivärahalla ja asumistuella.



***Lähes kolmannes työllisistä on jo joustavissa, usein epätyypilliseksi kutsutuissa työsuhteissa. Näitä yhteiskunta tukee esimerkiksi sovittelulla ansiopäivärahalla ja asumistuella.***



sukupuolen ja työsuhdetyypin mukaan syventyi ja työntekijöiden taitojen ja uran kehittyminen vaarantui. Alkavissa työsuhteissa tarjottiin aiempaa heikompia palkkoja ja palkansaajien ansiotaso heikkeni. Näin ollen Saksan työmarkkinajärjestelmän legitimizeetti heikkeni nopeasti. (Jaehrling 2017.)







EVA:n pamfletin *Ratkaisun avaimet* (2016) mukaan ”paikallista sopimista lisäämällä uudistetaan työmarkkinoita joustavammiksi niin, että työllisyysaste ja työn tuottavuus lähtevät nousuun”. Pamfletissa siis oletetaan, että paikallinen sopiminen vaikuttaisi positiivisesti työllisyyden ohella tuottavuuteen. Kirjoituksessa puhutaan ”laajasta paikallisesta sopimisesta”. ”Laajuus” viittaa tässä yhteydessä palkoista sopimiseen niiden asioiden lisäksi, joista on jo nyt mahdollista sopia paikallisesti (vrt. Teknologiateollisuuden työehtosopimus edellä).

Vertailevaa tutkimusta siitä, kumpi on tuottavuuden kannalta parempi, paikallinen vai liittotason sopiminen, on vaikea löytää. Paikallisen ammattiliittoedustuksen vaikutuksista tuottavuuteen kuitenkin löytyy tutkimusta. Metcalf (2002) osoittaa Yhdysvalloista, joka on OECD-maista kenties vähiten järjestäytynyt ja jossa työmarkkinat ovat äärimmäisen joustavat, että työn tuottavuus riippuu yhtäältä työn organisoinnista (ns. High Performance Work Systems [HPWS] -työpaikat) ja toisaalta siitä, onko kyseessä järjestäytynyt työpaikka. Maassa, jossa ei ole lainkaan sektorikohtaisia tai keskitettyjä sopimuksia, ammattiliiton toiminta vaikuttaa positiivisesti työn tuottavuuteen. Ammattiliiton työpaikkatason läsnäolon positiivisesta vaikutuksesta työn tuottavuuteen on esimerkkejä myös muista maantieteellisistä konteksteista (Michie & Sheehan 2003; Morikawa 2010).

Työpaikat, joissa ei ole modernia henkilöstöhallintoa ja joissa ei ole ammattiliittoa, pärjäävät heikommin työn tuottavuudessa. Metcalf (2002) ottaa esimerkin Iso-Britanniasta, missä aiemmin osoitettiin yhteys ammattiliittoedustuksen ja negatiivisen tuottavuuden välillä. Tämä yhteys on kuitenkin hälventynyt; uutta työn tuottavuutta on saavutettu ammattiliiton ja työnantajan ”kumppanuudella”. Hancockin (2012) esimerkissä Australiasta paikallinen sopiminen palkoista ei ole lisännyt työn tuottavuutta ja eri sektorien yrityksillä tuottavuuskehitys on hyvin erilaista. Myös Tsengin ryhmä (2001) tutki Australiaa pitkittäisaineistolla. He toteavat, ettei paikallisen sopimisen ja tuottavuuden kasvun välillä ole osoitettavissa kausaalista yhteyttä.

Veersma ryhmineen (2017) on tutkinut paikallisen sopimisen yhteyttä tuottavuuteen eri sektoreilla: kaupan alalla, majoitus- ja ravintola-alalla, terveyssektorilla ja autoteollisuudessa. Tutkimus tehtiin nimenomaan siksi, että Iso-Britanniassa on ollut huolta matalasta työn tuottavuudesta. Johtopäätöksissä kirjoittajat mainitsevat, että tuottavuuden kasvu on mahdollista, jos työmarkkinasuhteet otetaan vakavasti ja erityisesti työntekijöiden vaikutusvaltaa työn organisoinnissa lisätään.

Kiinnostava yksityiskohta Veersman ryhmän (2017) tutkimuksessa on, että Iso-Britannian työmarkkinasuhteet hajautuivat 1970-luvulla niin kutsuttujen tuottavuussopimusten kautta. Nämä olivat yrityskohtaisia työehtosopimuksia, joissa palkankorostukset linkitettiin työn tuottavuuden nousuun. Ajan myötä havaittiin, että tällaiset sopimukset toimivat vain, jos sopimus sitoo sitä organisaation tai tehtaan osaa, jossa tuottavuusongelma on. Näiden sopimusten idea oli, että tuottavuuden nousulla pystytään hillitsemään työvoimakustannuksia. Tämä ei aina



***Jos palkoista sovitaan  
vain paikallisesti  
yritystasolla,  
työvoimakustannusten  
välittymistä yli  
yritysrajojen ei voida  
ottaa huomioon.***

onnistunut, koska tuottavuuteen vaikuttavat myös organisaatiosta riippumattomat tekijät.

Sama uhka on huomattu Suomessa. Työvoimakustannukset välittyvät yli yritysrajojen. Esimerkiksi Suomen Pankki on korostanut, että ”suljetun sektorin” työvoimakustannukset välittyvät ”avoimen sektorin” työvoimakustannuksiin välituotteiden kautta lähes yhden suhteessa yhteen. Toisin sanoen palveluyrityksen palkankorostukset näkyvät myös vientiteollisuudessa,

eikä vientiyritys voi vaikuttaa niihin mitenkään, jos asioista sovitaan paikallisesti. Jos palkoista sovitaan vain paikallisesti yritystasolla, tällaista työvoimakustannusten välittymistä yli yritysrajojen ei voida ottaa huomioon. Eli vaikka työmarkkinaosapuolet sopisivat nimenomaan tuottavuuden parantamisesta, ei ole taattua, että tämä onnistuisi käytännössä.

Tuottavuuden nousua tulisi myös hakea sieltä, missä se on ylipäänsä mahdollista. Edquistin ryhmän mukaan (2001) mukaan tuottavuuden nousu voi tulla prosessi- ja tuoteinnovaatioista. Prosessi-innovaatiot voivat olla teknologisia tai organisatorisia. Kun oletetaan ja esitetään, että paikallinen sopiminen liittyy tuottavuuden nousuun, olisi perusteltua myös esittää empiiristä näyttöä siitä, miten paikallinen sopiminen liittyy näiden prosessi- tai tuoteinnovaatioiden kehittämiseen. Paikallisen tason yhteistoiminnalla ja työn organisoinnilla yhdessä henkilöstön kanssa kyllä vaikuttaisi olevan positiivisia tuottavuusvaikutuksia. Teollisuudessa on HPWS-mallin mukaisesti kehitetty tuottavuutta yhteistoiminnassa työntekijöiden kanssa, ja autoteollisuudessa on Toyotan mallin mukaisesti onnistuttu kehittämään henkilöstön osaamista.



Työvoiman kehittämisen laiminlyönnillä on vastaavasti negatiivinen vaikutus tuottavuuteen. Iso-Britanniassa investointi henkilöstön taitoihin on ollut vähäistä: esimerkiksi majoitus- ja ravintolasektorilla tuottavuusinvestoinnit ovat liittyneet työ-



***Työvoiman kehittämisen laiminlyönnillä on vastaavasti negatiivinen vaikutus tuottavuuteen.***

prosessien automatisointiin (Tomasetti ym. 2017). Alankomaiden osalta (Vergeer ym. 2015) on havaittu, että innovaation tyyppi liittyy tuottavuuteen: start-up-yritys, jonka toimintakonsepti perustuu tuoteinnovaatioon, näyttää eri tavalla tuottavalta kuin isompi yritys, jossa on vakiintuneet prosessit ja hiljaista tietoa. He myös havaitsivat, että tuottavuuskehitys on heikompaa yrityksissä, jotka pyrkivät pitämään työn kustannukset matalina käyttäen joustavaa työvoimaa. Yleensä työn tuottavuudesta puhuttaessa ei myöskään huomioida jo olemassa olevien tuottavuuden osatekijöiden kuten infrastruktuurin tai ICT:n vaikutusta. Suomessa ollaan takamatkalla eri maihin nähden etenkin tietointensiivisten palveluiden tuottavuuskehityksessä (Pohjola 2020); voidaanko olettaa, ja jos, niillä millä perusteella, että paikallinen sopiminen vaikuttaisi positiivisesti tähän kansantalouksemme ongelmaan?

Tutkimukset osoittavat vähintään sen, että työn tuottavuus yritystasolla on monimutkainen ilmiö, johon vaikuttavat niin työn organisointi, johtaminen, työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työhönsä, investoinnit henkilöstöön kuin yrityksen tuote itse. Aiemman teorian ja tutkimuksen perusteella ei voida arvioida, millainen vaikutus työehdoista sopimisen tasolla (paikallinen vs. alakohtainen) on yritystason tuottavuuteen, koska siihen vaikuttavat samaan aikaan useat erisuuntaiset seikat (Metcalfe 2002). Erityisesti ideoiden jalostaminen tietointensiiviseksi palvelutuotteiksi, joista on, tai joille syntyy kysyntää, on Suomen tuottavuuskehityksen kohtalonkysymys (Pohjola 2020). Prosessiteollisuuden tuotteiden kysyntään puolestaan vaikuttavat suoraviivaisesti taloussuhdanteiden vaihtelut. Ei ole yksioikoisen selvää, että paikallinen sopiminen toisi ratkaisun monisyiseen tuottavuuden ongelmaan.



***Tuottavuuskehitys on heikompaa yrityksissä, jotka pyrkivät pitämään työn kustannukset matalina käyttäen joustavaa työvoimaa.***

Kun paikallisen sopimisen “hintaa” - ja sitä kautta tuottavuutta - arvioidaan, tulisi huomiota kiinnittää myös sopimisprosessiin ja sopimusten toimeenpanoon: kuka neuvottelee ja kuka valvoo, että sovittua noudatetaan. Entä onko kyseessä yrittäjäkohtainen tai työpaikkakohtainen paikallinen sopiminen (kuten työaikakysymyksissä usein jo nykyään) vai työntekijän henkilökohtaiset neuvottelut palkoista työnantajan kanssa? Eri tahojen tulisikin täsmentää, mitä he ajavat takaa puhuesaan paikallisista sopimuksista. Mikäli yksityinen ja työpaikkatasoinen sopiminen olisivat pääasiallisia sopimisen tasoja, myös yritysten ja työntekijöiden resursseja jouduttaisiin kiinnittämään aiempaa enemmän neuvotteluprosesseihin, työsuhteen etujen arviointiin sekä vertailuun. Nämä neuvottelut työllistäisivät yritysten henkilöstöosastoja nykyistä enemmän, ja juristien tarve ja oikeustapausten määrä lisääntyisi. Koska Suomi on yhä pienyritysvaltainen maa, monelle pienyritykselle itselleen muodostuisi yleissitoviin olosuhteisiin verrattuna huomattavasti isompi rooli ja vastuu sopimisesta. Kun Janne Makkula ehdottaa (HS 25.1.2021), että sopia voitaisiin “joko kollektiivisesti työpaikalla työnantajan ja työntekijöiden tai heidän valitseman edustajan välillä tai suoraan työsuhteen osapuolien välillä”, on huomautettava myös, että etenkin työntekijöiden mahdollisuudet toimia tasaveroisena sopijaosapuolena ovat useimmiten riittämättömät tai olemattomat. Työn “markkinoilla” ei voida välttyä valta-asetelmilta niiden kaikilla tasoilla (Jonker-Hoffrén ym. 2019).



***Työntekijöiden mahdollisuudet toimia tasaveroisena sopijaosapuolena ovat useimmiten riittämättömät tai olemattomat.***

Edelleen, tämä sopimisen muutos myös siirtäisi työsuhteasioiden käsittelyn siviilioikeuden piiriin. Kiistakysymyksiä ovat tähän mennessä hoitaneet osaavat työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen neuvottelijat ja paikalliset luottamushenkilöt. Myös riitatapaukset ovat pääosin hoituneet paikallis- ja liittotason toimitsijoiden avulla, esimerkiksi välimiesmenettelyllä. Jos nykyinen järjestelmä poistuisi, tilalle tulevalle järjestelmälle uusine tarvittavine instituutioineen pitäisi laskea myös hintalappu. Nykyiset riidanratkaisumenettelyt estävät myös oikeuslaitosta kuormittumasta entisestään.



## MYTTI 4: PAIKALLINEN SOPIMINEN LISÄÄ TYÖNANTAJIEN VALTAA PAIKALLISTASOLLA

OIKEIN  VÄÄRIN

◇◇◇◇ Vastauksemme: Oikein. Työnantajille siirtyisi lisää valtaa paikallistasolla.  
Vallan siirtymä aiheuttaa kuitenkin tarvetta työntekijöiden edustusta suojaaville järjestelmäuudistuksille.

Palkansaajapuolelta esitetty perustelu työnantajien halulle lisätä paikallista sopimista on, että työnantajat haluavat lisää vallankäyttöä työpaikoilla (esim. Huovila 2020). Työehtosopimisen painopisteen siirtämisellä yritystasolle voidaan pyrkiä muuttamaan työpaikkatason valtasuhteita työnantajalle mieluisammiksi. Jos palkoista, työvoiman käytöstä kuten vuokratyövoimasta, työurakoiden ulkoistuksista tai irtisanomiskäytännöistä siirrytään neuvottelemaan paikallistasolla järjestötason sijaan, työntekijöiden vuosikymmenten aikana saavuttama kollektiivinen järjestövoima heikkenee merkittävästi.

Voidaanko väitettä vallan siirtymästä pitää todenperäisenä vai myyttinä? Väitettä yhtäältä tukevat työnantajapuolen viimeaikaiset ulostulot. Metsäteollisuus ry:n hallituksen puheenjohtaja ja Metsä Groupin pääjohtaja Ilkka Hämmälä viittaa tällaiseen tahtotilaan HS:n haastattelussa 3.10.2020. Toimittajan sanoin: "Hämmälä sanoo, että työnantajien pyrkimys paikallisessa sopimisessa on muun muassa lisätä työnantajan oikeutta päättää työn järjestämisestä".

Työnantajien päätäntävalta työpaikkatasolla liittyy ennen kaikkea direktio-oikeuteen. Suomessa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajan valvonnan alaisena sovittuja tehtäviä työnantajan määräämässä ajassa ja paikassa; tätä tukee niin kutsuttu kuuliaisuusvelvoite, josta säädetään työsopimuksissa. Työnantajan liikkumavaraa työpaikalla rajoittavat tietysti nykyisen työlainsäädännön pykälien lisäksi alalla tai yrityksessä sovellettavan työehtosopimuksen määräykset. Mitä tulee muutoksiin työn organisoinnissa - irtisanomiset, ulkoistukset, työvoiman käyttö - ne eivät kuulu puhtaasti työnantajan direktioon. Työnantajilla on toki oikeus painavista syistä irtisanoa. Suomessa tämä on OECD-maiden vertailussa keskimääräistä helpompaa (OECD Strictness of employment protection), mutta meilläkin yhteistoimintalaki karsii räikeimmät ylilyönnit. Lain henki on, että myös työvoiman käytön kysymyksiä käsiteltäisiin yhteistoimintamenettelyssä. Yt-menettelyllä voidaan käydä henkilöstön ja johdon välillä keskusteluja esimerkiksi vuokratyöntekijöiden käytöstä tai ulkoistuksista; tässä voidaan edetä hyvässä yhteishengessä. Pohjoiskarjalaisissa konepajoissa tehty tutkimus osoittaa, että luottamushenkilöt pitävät paikallisen sopimisen ja yt-toiminnan toisistaan erillisinä prosesseina ja kykenevät neuvottelemaan hyvin molemmilla neuvottelun areenoilla (Sippola 2012).

Nykyisin samaa työtä tekeville eri firmojen kautta työllistetyille pitää periaatteessa maksaa sama tes-palkka. Ajatuksena on se, että vuokrafirma tai yksityinen yrittäjä ei saa työn teettämiseksi kilpailuetua alemman palkan kautta. Poikkeuksena pidetään, jos toimipaikalla samaa työtä tekeville noudatetaan eri työehtosopimusten ehtoja. Tilannetta muuttaisi täysin, jos sopiminen olisi *yrittäjäkohtaista*. Yrittäjäkohtainen sopimus solmitaan siis tietyn yrityksen työntekijöiden ja työnantajan välillä, toisin kuin toimipaikka- eli työpaikkakohtaisessa sopimisessa.

Suomalainen laillisesti sitova työehtosopimusten yleissitovuus saattaa olla juuri se *työpaikkatason* palkkajäykkyuden aiheuttaja, joka hiertää työnantajia ja yrittäjiä. Työmaakohtaista työehtojen eriyttämistä yrittäjäkohtaisesti on jo yritetty Suomessa Olkiluoto 3 -työmaalla (ks. esim. Lillie & Sippola 2011). Tämä oli kuitenkin vastoin suomalaista työehtojen sääntelyä. Vuonna 2015 Euroopan unionin tuomioistuin teki ratkaisun, joka määräsi Olkiluoto 3 -työmaalla toimineen Elektrobudowa-yrityksen



maksamaan takautuvasti puolalaisille lähetetyille työntekijöilleen maksamatta jääneitä lomarahoja, ylityökorvauksia ja muita etuja suomalaisen alan tes:n mukaan. Näin korkein mahdollinen oikeusaste vahvisti suomalaisen tes-järjestelmän yleisittovuusperiaatteen. Jos siis alakohtaisesta työehtosopimuksesta luovuttaisiin ja siirryttäisiin kokonaan sopimaan yritystasolle, yleisittovuudesta tulisi kuollut kirjain.

Siirtyminen kohti “paikallista” (tässä tarkoitetaan nyt siis yrityskohtaista) sopimista lopettaisi myös työnantajien ja yrittäjien kannalta ikävät työehtosopimusten rajakiistat. Esimerkiksi kesällä 2020 alkaneessa Suomen Kotidatan työntekijöitä koskevassa työehtosopimuskiistassa pääasiassa Ammattiliitto Pro:hon järjestäytyneet työntekijät halusivat, että heidän työehtonsa määriteltäisiin ICT-alan työehtosopimuksen perusteella. Työnantaja taas liittyi vuonna 2019 Kaupan liittoon, minkä vuoksi työntekijöihin alettiin soveltaa kaupan alan ehdoiltaan huomattavasti heikompaa sopimusta (Kotidata on tosin korostanut, että työntekijöillä on näin “mahdollisuus” korkeampiin palkkoihin provisiopalkkauksen ansiosta). Molemmat osapuolet pysyivät kannoissaan ja työntekijät järjestivät ulosmarssin. Työtuomioistuimien tekien syksyllä 2020 päätöksen, jonka mukaan yrityksessä voidaan noudattaa kaupan alan sopimusta. Tämä ei kuitenkaan lopettanut yrityksen ympärillä vellonutta kiistaa työehtosopimuksen rajauksesta. Jos työehdoista sovittaisiin yrityksissä, ammattiliitoilla ei olisi yhtä vahvaa moraalista tai lakiin perustuvaa oikeutta vaatia yritystä noudattamaan mitään alakohtaista työehtosopimusta.

Yrityskohtaiset tesseit eivät välttämättä poistaisi reviiririitoja. Työntekijöiden järjestäytyminen on tässä myös ratkaisevaa. Häiritsevät yhteydenotot ammattiliitoista, jotka valvovat yrityksessä tehtävän työn sisältöjä (yrityksessä työskentelevien omien jäsentensä kautta), eivät välttämättä loppuisi. Työntekijät voivat edelleen järjestäytyä eri liittoihin ja edellyttää parempia työehtoja. Aluksi työntekijät voisivat kuulua liitto X:ään, mutta voisivat ajan kuluessa hakeutua tai heidät voidaan järjestää liitto Y:n jäseniksi, joka lupaa paremmat työehdot. Näin työpaikalla ei todennäköisesti vallitsisi työrauha vaan työntekijät saattaisivat lakon kautta vaatia parempia ehtoja ja uutta liittoa edustamaan heitä.

Lyhyen aikavälin vastaus kysymykseen, lisääkö siirtyminen täysin yrityskohtaiseen sopimiseen työnantajan valtaa työpaikoilla, on myöntävä. Yritysjohdon valta lisääntyisi työntekijöiden kollektiivisen painostusvoiman pienentymisen lisäksi yrityksille avautuneella mahdollisuudella korvata työprosesseja halvemmalla tarjottavilla ulkoistuksilla; tämä taas lisäisi kilpailua työntekijäryhmien välillä ja heikentäisi näiden välistä koordinaatiota.

Erityisesti Suomen Yrittäjät ajaa paikallisen (lue: yrityskohtaisen) sopimisen sallimista siten, että työntekijöiden puolesta neuvotteluja yrityksessä voisi käydä muu kuin ammattiliittoa edustava luottamushenkilö. Tällä tulisi olemaan rapauttava vaikutus luottamushenkilöjärjestelmälle ja samalla myös ammattiliittojen edustusvoimalle. Tätä pelätään ammattiyhdistysliikkeessä, eikä suotta. Mainitussa pohjoiskarjalaisissa konepajoissa tehdyssä tutkimuksessa (Sippola 2012) nimenomaan pienten työpaikkojen luottamushenkilöt pelkäsivät, että liittotason ”perälaudan” puuttuessa työnantaja sanelisi palkkaratkaisut. Neuvottelemine edellyttää neuvottelijoilta sekä työehtosopimusten että työnlainsäädännön tuntemusta, ja



**Neuvottelemine edellyttää neuvottelijoilta sekä työehtosopimusten että työnlainsäädännön tuntemusta, ja lisäksi neuvottelutaitoja.**

lisäksi neuvottelutaitoja. Pienen yrityksen yksittäinen neuvottelija tarvitsee paljon osaamista ja myös taustatukea. Isoissa yrityksissä luottamushenkilöt olivat luottavaisempia dialogin säilymisen suhteen myös sopimisen tapahtuessa yritystasolla.

Jos ammattiliittojen edustus työpaikoilla vähenee, työntekijöiden edustukselle tullaan hakemaan muita institutionaalisia ratkaisuja. SAK on jo pitkään pitänyt paikallisen sopimisen laajentamisen yhtenä ehtona sopimusten tulkintaoikeuden siirtämistä

työnantajilta työntekijöille. Näin on tehty esimerkiksi Ruotsissa, jossa riitatilanteessa työntekijöiden näkemys on pätevä tulkinta siihen saakka, kunnes kiistaan on saatu ratkaisu (Ahtokivi 2015). Tulkintaoikeuden siirtämisen lisäksi yhteistoimintamenettelyn alaisiin asioihin - kuten työvoiman käytön muotoihin, joita työnantajat juuri haluavat joustavammiksi - tultaisiin todennäköisesti vaatimaan uusia institutionaalisia neuvottelumuotoja.

Yksi skenaario tässä tilanteessa voisi olla liikkuminen kohti keskieuropalaista kaksoisedustusta ammattiliittojen ja yritysneuvostojen kautta. Saksassa vähintään viiden työntekijän yritykseen voidaan perustaa yritysneuvosto. Irtisanomisille ja uusien työntekijöiden palkkaamiselle tulee olla yritysneuvoston siunaus; yritysneuvostoa tulee myös konsultoida organisaatiomuutoksista ja uusista työmenetelmistä (Jokinen 2016). Näin ollen yritysneuvostojen alaisuuteen kuuluu asioita, joita on nykyisin suomalaisessa yhteistoimintamenettelyssä, mutta yritysneuvostolla olisi näihin paljon suurempi määräysvalta. Jos ammattiliittojen edustus rapautuisikin paikallisissa neuvotteluissa, on vaikea kuvitella, että suomalaisilla työpaikoilla





työntekijät eivät haluaisi osallistua päätöksentekoon organisaatiomuutoksista ja työvoiman käytön muodoista. Asiaan jouduttaisiin ottamaan kantaa todennäköisesti lainsäädännöllä. Yritysneuvostot olisivat institutionaalinen ratkaisu tähän.

On kokonaan toinen kysymys, olisiko tämä joustavampi kuin nykyinen yksinkertaisen edustuksen malli, ja olisiko työnantajan valta sen laajempi kuin mitä sillä on nykyisen direktio-oikeuden ja yt-toiminnan puitteissa. Tässä yhteydessä onkin tärkeää huomioida myös käynnissä oleva yhteistoimintalain uudistamishanke, jonka lausuntokierros päättyi tammikuussa 2021 (hankenumero TEM041:00/2018). Esityksessä uudeksi yt-laiksi tavoitteena on "parantaa työnantajan ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta sekä luoda puitteet yrityksen ja työyhteisön kehittämiseksi. Uudistuksella lisätään henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja tiedonsaantia." (TEM 2020). Kaikkiaan paikallisen sopimisen toimia harkittaessa jouduttaisiin arvioimaan myös yhteistoimintalain muutostarpeita työntekijöiden edustuksen turvaavien instituutioiden kannalta.



## PAIKALLINEN SOPIMINEN VALTASUHTEIDEN JA JÄRJESTELMÄN MUUTOKSENA

Edellä olemme purkaneet paikallisen sopimisen neljää myyttiä. Näistä myyteistä varsinkin kolme ensimmäistä - yleissitovien sopimusten jäykkyyttä sekä paikallisen sopimisen työllisyys- ja tuottavuusvaikutuksia - käytetään perusteluina sille, miksi yrityskohtainen sopiminen olisi hyvä ja jopa toivottava työmarkkinasuhteiden kehityssuunta. Siitä huolimatta näemme, että taustalla on eri tekijöitä kuin mistä julkisuudessa usein puhutaan. Nämä ovat järjestelmätasoisia tai juridisia tekijöitä, jotka vaikuttavat perustavanlaatuisella tavalla työn organisointiin ja työnantaja-liittojen ja ammattiliittojen välisiin valtasuhteisiin. Näemme, että yrityskohtainen sopiminen tarjoaisi taktisen tilaisuuden toteuttaa erilaisia strategisia järjestelmätason muutoksia. Taustalla voi olla tarkoituksellinen pyrkimys muuttaa valtasuhteita sekä työpaikalla että laajemmin yhteiskunnassa (Bergholm 2011; 2018). Sen lisäksi ehdotetuilla muutoksilla on vaikutuksia sekä ammattiliittojen arkipäivän toimintaan että työmarkkinajärjestelmän rooliin yhteiskuntarauhan takaajana ja päätöksenteon hajauttajana.



***Yrityskohtainen sopiminen tarjoaisi taktisen tilaisuuden toteuttaa erilaisia strategisia järjestelmätason muutoksia.***

Suomessa ammattiliitot ovat pyrkineet tasamaan työntekijä- ja työnantajaosapuolten välistä epäsymmetriaa työmarkkinoilla, joilla työnantajat ovat lähtökohtaisesti vahvoilla. Tätä periaatetta kutsutaan pariteettiperiaatteenksi. Pariteettiperiaate toimii suomalaisen työmarkkinaosapuolten välisen sopimusautonomian ideologisena perustana (Ylhäinen 2015, 76). Työntekijäpuoli saa tasoitusta lähtökohtaisesti heikompaan asemaansa joukkovoimasta. Sopimisen siirto työpaikka- tai yritystasolle ilman liittotason koordinaatiota murtaisi tämän pariteettiperiaatteen.

Suomessa yksilön työsuhteen suojaa on kehitetty melko vahvaksi sen takia, että hän on työsuhteen heikompi osapuoli. Häntä tulee suojella lakien ja työehtosopimusten asettamien normien (Kettunen, 1986, 242; 2015, 150). Pariteetti-ideologia lähtee siitä, että on olemassa työehtosopimuksia. Jos paikallinen sopiminen tarkoittaa puhtaasti yrityskohtaista sopimista, jossa ei ole liittotason koordinaatiota tai yleissitovuutta, pariteetti ei toteudu. Käytännössä tämä tarkoittaisi mittavaa valansiirtoa työnantajille, koska Suomen työoikeuden periaatteisiin (direktio-oikeuden jatkumona) kuuluu työnantajien tulkintaetuoikeus. Puhtaasti yrityskohtainen sopiminen heikentää siten yksilön suojaa, koska työntekijällä ei olisi enää työehtosopimusta perälautana.

Näin ollen pyrkimys puhtaaseen yrityskohtaiseen sopimiseen olisi valtava murros. Suomen työmarkkinoiden instituutiot, käytännöt ja normit ovat vakiintuneita ja neuvottelumekanismit ovat historian saatossa asettuneet luontevimmalle tasolle.

Työmarkkinasuhteiden järjestelmällä on ollut kaksi keskeistä tehtävää: luoda yhteiskuntarauhaa ja hajauttaa päätöksentekoa. Yhteiskuntarauhan yhtenä edellytyksenä ovat työehtosopimukset. Ne toimivat ikään kuin tasaajina, joilla korjataan työnantajan ja työntekijän epäsymmetristä suhdetta. Sopimisen painopisteen täydellinen siirto yritystasolle johtaisi normien ja järjestelmän muutokseen, mikä heikentäisi



***Puhtaasti yrityskohtainen sopiminen heikentää yksilön suojaa.***

yhteiskuntarauhan toteutumista. Tasausta tähän toisi Ruotsin tapainen työntekijän tulkintaetuoikeus paikallisessa sopimisessa (Kröger ym. 2016, 19).

Sopiminen yritystasolla ilman yleissitovuutta veisi ammattiliitot uuteen tilanteeseen. Suomessa tämä ajaisi lisäksi ammattiliitot kompetenssiloukkuun (Lilja 1998; Jonker-Hoffrén 2020). Kompetenssia syntyy toimintaprosessien vakiintuessa. Nämä prosessit ovat tuottaneet hyviä tuloksia ja organisaation sisällä hyödyttään prosesseihin liittyvästä kokemuksesta. Lilja (1998) näkee, että prosessien purkaminen on erityisen suuri riski Suomen ammattiliitoille organisaatioina, koska ne keskittyvät asioihin, jossa ne ovat hyviä: työttömyyskassojen hallintaan, työehtosopimusten neuvotteluun ja poliittiseen vaikuttamiseen esimerkiksi lausuntokierrosten kautta. Suomalaisten ammattiliittojen osaaminen on rakennettu olemassa olevan järjestelmän varaan. Jos järjestelmä muuttuu olennaisesti, ammattiliitot joutuvat miettimään roolinsa ja toimintansa uudestaan.

Neuvottelujen siirtyminen pysyvästi yrityskohtaisiksi vaikuttaisi paitsi ammattiliiton sisäiseen toimintaan, myös liittojen väliseen toimintaan. Tällä hetkellä nähdään jo, miten alojen rajakiistat haastavat ammattiliittoja (esim. tapaus Kotidata, Postin työehtokiista syksyllä 2019). Työntekijöihin sovelletaan pääsääntöisesti sen alan työehtosopimusta, jonka työnantajajärjestön jäsen työnantaja on. Tällä hetkellä ammattiliitto voi syyttää ”työehtosopimushoppailusta” työnantajaa, joka haluaa siirtää työntekijänsä halvemman työehtosopimuksen piiriin. Ilman yleissitovuutta tapahtuvassa paikallisessa sopimisessa ammattiliitolla ei olisi yhtä vahvaa oikeutta vaatia työnantajaa noudattamaan tietyn alan työehtosopimusta.

Onko eteneminen kohti yrityskohtaista sopimista ja yleissitovuuden purkua vääjäämätön tai edes haluttu kehityssuunta? Kehitys kohti paikallista sopimista on tapahtunut toistaiseksi vakiintuneen sopimusjärjestelmän puitteissa. Viimeisimmät neuvottelukierrokset eivät ole johtaneet lisääntyneisiin lakkomääriin tai työsulkuihin. Viimeinen suuri askel on ollut Metsäteollisuuden irrottautuminen järjestelmästä. Metsäteollisuus on toisaalta niin erityislaatuinen ala, että siellä paikallinen sopiminen voi toimia, vaikka senkin aika näyttää. Muilla teollisuuden sektoreilla - saati palvelualalla - ei ole kuitenkaan sellaista ”saaristomaista” rakennetta, jossa yksi ammattiosasto vastaa yhtä tehdasta. Siksi on vaikeaa nähdä, löytyisikö edes muita teollisuuden aloja, jotka pystyisivät yhtä täydellisesti siirtymään paikalliseen sopimiseen. Yhteiskunnallisen murroksen riskit työmarkkinajärjestelmämme peruspilareiden murtamisessa olisivat isot; mikä estäisi työtaisteluitakaan, mikäli työehtosopimuksen työrauhavelvoitetta ei enää olisi?



On esitetty, että koronakriisi tulee muuttamaan perustavalla tavalla työmarkkinoita. Samoin voidaan ennustaa, että korona tulee vaikuttamaan työmarkkinajärjestelmän perusrakenteisiin. Metsäteollisuuden päätös irtautua liittotason tes-neuvotteluista on radikaali avaus, mutta irtioton ei tarvitse silti merkitä kaiken nykyisenkaltaisen sopimisen loppua. Työmarkkinasuhteissa on aina vähintään kaksi osapuolta, ja näiden osapuolten näkemykset tulevat aina lopulta kohtaamaan sillä tasolla, joka koetaanärkevimmäksi ja virtaviivaisimmaksi. Voi myös olla, että yksittäisten kokeilujen ja irtiottojen jälkeen saatetaan huomata, että aiempi järjestelmä ei ollutkaan yhtä huono kuin maineensa.



## LOPUKSI

Olemme edellä osoittaneet, ettei kansainvälinen tutkimuskirjallisuus anna näyttöä hajautetun sopimisen taloudellisista eduista keskitettyyn nähden. Yleissitovuuden purku, matalapalkkatyön lisääminen siirtämällä alimmista palkoista sopiminen työpaikoille tai ay-liikkeen aseman heikentäminen eivät tuottaisi ainakaan sellaista työllisyysvaikutusta, joka olisi samaan aikaan fiskaalisesti kestävällä pohjalla. Kansantaloudelle palautuu huonoista työsuhteista vähemmän verotuloja. Tähän seikkaan myös Talouspolitiikan arviointineuvosto (2020) kiinnitti huomiota vuoden 2019 raportissaan. Toteammekin, että työmarkkinoilla ei ole sellaisia helppoja uudistamiskohteita, joilla olisi yhtä aikaa merkittäviä työllisyys- ja myönteisiä fiskaalisia vaikutuksia.

Palkat eivät Suomessa juuri jousta alarajaltaan. Tätä on totuttu pitämään työmarkkinoiden jäykkyytenä ja keskitetyn mallimme heikkoutena. Tämän järjestelmämme piirteen vaikutuksia on kuitenkin lieventänyt se, että keskitetyssäkin mallissa alojen



neuvottelijat (myös työntekijäpuolella) seuraavat verrokkimaidenkin kustannuskehitystä. Osapuolet ovat olleet valveutuneita siinä, etteivät he hinnoittele kannattavaa liiketoimintaa mahdottomaksi. Jopa kolmikantaisuutta hiponut kilpailukykysojimus tavoitteli juuri tätä - se olikin osa ajanjaksoa, jolloin Suomen kustannuskilpailukyky parani suhteessa kilpailijamaihin. Kuten kaikkien sopimusten, myös kiky-sopimuksen kohdalla keskitetty järjestelmä reagoi jälkisyklisesti; tulevia kriisejä ei oikein voida ennustaa neuvottelujen ollessa käynnissä. Äkillisiin kriiseihin olisi mahdollista ottaa käyttöön työehtosopimusten kriisi- tai selviytymislausukkeita.

Neuvoteltaessa kaksivuotista sopimusta talvella 2019-2020, kun koronaepidemia ei ollut vielä puhjennut, palkankorotukset eivät vaikuttaneet suurilta. Tietoisuus edessä olevasta vaikeasta taloustilanteesta ja koronakriisistä lisääntyi kierroksen edetessä; vaikka sosiaali- ja terveysalan muita aloja suuremmille palkankorotuksille olisi ollut kansan tuki, alan järjestöjen palkankorotusvaatimuksista luovuttiin vähin äänin. Näin naisenemmistöisten toimialojen syvä palkkakuilu jätettiin edelleen ammollleen ja naisaloja koskeva institutionalisoitu vallan vaje jatkuu (Koskinen Sandberg & Saari 2019). Merkittävä nykyisen työmarkkinajärjestelmämme puute onkin sen epäsolidaarisuus mitä tulee tuloeroihin nais- ja miesenemmistöisten alojen välillä. Marja Riihelä ja Matti Tuomala kirjoittivat tuloerojen kasvua peratesaan (2019), että myös "vuoden 2018 palkkaneuvotteluissa Suomessa ajettiin kautta linjan ja suuremmitta soraäänittä läpi epäsolidaariset 3,2 prosentin korotukset". Matalapalkka-aloilla ja julkisaloilla korotukset jäävät euromääräisesti kovin alhaisiksi, ja palvelualoilla työntekijöiden toimeentulo-ongelmaa syventävät vielä samaan aikaan vastentahtoiset osa-aikatyöt.

Kuitenkin kokonaisuutena säännelty, ohjattu ja luottamusta rakentavat työmarkkinarakenteet turvaavat työnantajia yritysten keskinäiseltä palkka- ja hintakilpailulta sekä kansantaloutta kestävyysvajeilta. Nykyrakenteiden sisällä on myös mahdollista lisätä joustavuutta vahvistavia rakenteita kuten paikallisen sopimisen edellytyksiä sekä kriisilausekkeita talousongelmien varalle. Mikäli syvenevät ansioerot vielä otettaisiin tosiasiallisesti neuvoteltaviksi ja niitä pyrittäisiin systemaattisesti pienentämään, nykyiset instituutiot voisivat myös tulevaisuudessa suojata työntekijöitä parhaiten



***Työn ehtojen  
joustavoittaminen  
eri tavoin on  
heikentänyt niiden  
työmarkkinaryhmien  
asemaa, jotka ovat  
jo valmiiksi heikossa  
asemassa.***

sosiaalisilta riskeiltä ja työssä käyvien köyhyyden yleistymiseltä. Työn ehtojen jous-tavoittaminen eri tavoin on eri kansainvälisissä tutkimuksissa heikentänyt niiden työmarkkinaryhmien asemaa, jotka ovat jo valmiiksi heikossa asemassa (ks. Ojala & Saloniemi 2020; Piasna & Myant 2017; Rubery ym. 2016). Myös paikallinen sopi-



***Työmarkkina-  
instituutioiden purka-  
misen sijaan työmarkki-  
noillamme olisi tarvetta  
rakentaa uudelleen  
luottamusta eri  
osapuolten välille.***

minen voisi vaarantaa edelleen esimerkiksi maahanmuuttajien ja osa-aikaisten palvelualojen työntekijöiden työolojen kehitystä sekä palkkatasa-arvon tavoittelua. Siksi korostamme, että työmarkkinainstituutioiden purkamisen sijaan työmarkkinoillamme olisi tarvetta rakentaa uudelleen luottamusta eri osapuolten välille.

Tässä yhteydessä on tärkeää huomioida, että eri sektoreiden välillä vallitsee syvä keskinäisriippuvuus. Ensinnäkin, eri sektoreiden työntekijät ovat asiakkaita tois-

ten sektoreiden yritysten tuotteille. Siksi kaikkien alojen työntekijöiden ostovoima olisi turvattava. Toiseksi, valtio ja julkinen sektori kasvattavat koulutetun työvoiman, rahoittavat yritystoimintaa eri tavoin, tuottavat infrastruktuuripalvelut kaikille yhdyskunnille ja huolehtivat asiallisesta ja ennakoitavasta hallinnosta. Julkinen sektori tuottaa näin myös “vientialoille” hoivatun, rokotetun, huolella kasvatetun ja koulutetun työvoiman sekä julkisen, ennustettavasti toimivan hallinnon, fyysisen infrastruktuurin vesi-, viemäri-, sähkö- ja tieverkkoineen sekä poliisi-, palo- ja pelastuslaitoksineen. Talouskriisin oloissa koko julkinen järjestelmä toimii niin sanottuna automaattisena vakauttajana ja pyörittää koti- ja kulutusmarkkinoita myös poikkeuksellisissa kriisiolosuhteissa. (Savela ym. 2017; Tuomala 2015; Ojala ym. 2017).

Järjestelmän merkittävä muutos voisi pahimmassa tapauksessa lisätä yritysten kaaosta ja osapuolten keskinäistä epäluottamusta. Suomen työmarkkinahistorian tärkeä merkkipaalu, Tammikuun kihlaus sotien keskellä vuonna 1940, tähtäsi kansalliseen eheyttämiseen, ei hajottamiseen. On tärkeää, että työmarkkinaosapuolet eivät käyttäisi myöskään talouskriisejä oman, pitkään ajamansa agendan ajamiseen vaan keskinäisen luottamuksen lisäämiseen. Keskitetty suomalainen työmarkkinajärjestelmä on eräs yhteiskuntarauhan ylläpitäjä, ja sen horjuttamisella saattaa olla pitkäkestoisia, myöskin taloudellisesti ja inhimillisesti haitallisia, vaikutuksia.





## KIRJALLISUUS

Ahtokivi, Ilkka (2015) SAK haluaa työntekijöille etuoikeuden paikallisten sopimusten tulkintaan. Verkkouutiset 20.12.2015. <https://www.verkkouutiset.fi/sak-haluaa-tyontekijoille-etuoikeuden-paikallisten-sopimusten-tulkintaan-44618/#043ee6c1>

Bergholm, Tapio (2007) *Sopimussyhteiskunnan synty II: Hajaannuksesta tulopolitiikkaan*. Helsinki: Otava.

Bergholm, Tapio (2011) Tulopolitiikan pitkät jäähyväiset. Teoksessa Mikko Niemelä ja Juho Saari (toim.) *Politiikan polut ja hyvinvointivaltion muutos*. Helsinki: Kelan tutkimusosasto. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/28180>

Braakmann, Nils & Brandl, Berndo (2020) The Performance of Collective and Individual Bargaining: A Comprehensive and Granular Analysis of Different Bargaining Systems on Company Productivity. *International Labour Review*. <https://doi.org/10.1111/ilr.12166>

Böckerman, Petri, Kosonen, Tuomas, Maczulskij, Terhi & Keränen, Henri (2017) *Job Market (In)Flexibility*. Raportteja 34. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.

Böckerman, Petri, Laaksonen, Seppo & Vainiomäki, Jari (2010) Micro and Macro Level Wage Rigidity: Lessons from Finland. *Finnish Economic Papers* 23:1. <http://www.taloustieteellinenyhdistys.fi/images/stories/fep/fep12010/fep12010boeckerman.pdf>

Böckerman, Petri & Uusitalo, Roope (2006) Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland. *British Journal of Industrial Relations* 44 (2): 283-303.

Due, Jesper, Madsen, Jorgen Steen and Lubanski, Nikolaj (2000) Nordic Labour Relations: between national autonomy and EU integration. Teoksessa Reiner Hoffmann, Otto Jacobi, Berndt Keller & Manfred Weiss (toim.) *Transnational Industrial Relations in Europe*. Edition der Hans-Böckler-Stiftung 24, 149-176. [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_edition\\_hbs\\_24.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_edition_hbs_24.pdf)

EVA (2016) Ratkaisun avaimet. Näin työmarkkinoilla siirrytään paikalliseen sopimiseen. EVA Analyysi No. 49. <https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2016/11/Ratkaisun-avaimet.pdf>

Garnero, Andrea (2020) The impact of effective bargaining on employment and wage inequality: Evidence from a new taxonomy of bargaining systems. *European Journal of Industrial Relations*. <https://doi.org/10.1177/0959680120920771>

Haaparanta, Pertti (2020) Työmarkkinoiden rakenneuudistukset eivät välttämättä lisää työllisyyttä eivätkä vähennä työttömyyttä. T&Y-blogi 29.9.2020.



Hallitusohjelma (2019) Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 2019.

<https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/luottamuksen-ja-tasa-arvoisten-tyomarkkinoiden-suomi>

Hancock, Keith (2012). Enterprise bargaining and productivity. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work* 22 (3): 289-301.

Helsingin Sanomat (HS 29.1.2020) Yrittäjä vai duunari? <https://dynamic.hs.fi/a/2020/alustatalous/>

Hokkanen, Eveliina (2018) Ensiapu kriisiin. EVA Arvio 11. 10.1.2018.

[https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2018/01/eva\\_arvio\\_nro\\_11-1.pdf](https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2018/01/eva_arvio_nro_11-1.pdf)

Honkapohja, Seppo & Koskela, Erkki (1999) The economic crisis of the 1990s in Finland. *Economic Policy* 14 (29): 401-436.

Jaehrling, Karen (2017) Chapter 8 - The atypical and gendered 'employment miracle' in Germany: a result of employment protection reforms or long-term structural changes? Teoksessa Piasna, Agnieszka & Myant, Martin (toim.) *Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*. Brussels: European Trade Union Institute. <https://www.etui.org/publications/books/myths-of-employment-deregulation-how-it-neither-creates-jobs-nor-reduces-labour-market-segmentation>.

Jokinen, Heikki (2016) Neuvostoilla on valtaa Saksassa. Ay-uutiset maailmalta 4.5.2016. <http://heikkijokinen.info/ay-uutiset-maailmalta/1160-neuvostoilla-on-valtaa-saksassa>

Jonker-Hoffrén, Paul, Sippola, Markku & Ojala, Satu (2018) Kolmikanta ei jäykistä työmarkkinoita. *Alusta!*

<https://alusta.uta.fi/2018/12/05/kolmikanta-ei-jaykista-tyomarkkinoita/>

Jonker-Hoffrén, Paul, Sippola, Markku & Ojala, Satu (2019) Työmarkkinat koostuvat joustavista ihmisistä. *Alusta!*

<https://alusta.uta.fi/2019/01/31/tyomarkkinat-koostuvat-joustavista-ihmisista/>

Jonker-Hoffrén, Paul (2019) Finland: Goodbye centralized bargaining? The emergence of a new sectoral bargaining regime. Teoksessa Müller, Torsten, Vandaele, Kurt ja Waddington, Jeremy (toim.) *Collective bargaining in Europe*. Brussels: ETUI. <https://www.etui.org/publications/books/collective-bargaining-in-europe-towards-an-endgame-volume-i-ii-iii-and-iv>

Jonker-Hoffrén, Paul (2020) Decentralisation in the context of the competitiveness discourse: The Finnish labour market relations system since 2008. Teoksessa Foulkes Savinetti, Nicol & Riekhoff, Aart-Jan (toim.) *Shaping and re-shaping the boundaries of working life*, Tampere: Tampere University Press. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/121939>

Julkunen, Raija (2008) *Uuden työn paradoksit: Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.

Kettunen, Pauli (1986) *Poliittinen liike ja sosiaalinen kollektiivisuus: tutkimus sosialidemokratiasta ja ammattiyhdistysliikkeestä Suomessa 1918-1930*. Suomen historiallinen seura.

Kettunen, Pauli (2015) *Historia petollisena liittolaisena. Näkökulmia työväen, työelämän ja hyvinvointivaltion historiaan*. Helsinki: Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura.

Koskinen Sandberg, Paula & Saari, Milja (2019) Sisters (can't) unite! Wages as macro-political and the gendered power orders of corporatism. *Gender, Work & Organization* 26: 633-649. <https://doi.org/10.1111/gwao.12300>

Kröger, Tarja, Mähönen, Erno, Klemetti, Margita & Nieminen, Elli (2016) Paikallinen sopiminen-uhasta mahdollisuudeksi. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 2/2016, 12-26.

Kuismanen, Mika (2020) Työpaikkasopimisen työllisyysvaikutukset. Suomen Yrittäjät. Muistio 10.9.2020. [https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/tyopaikkasopimisen\\_tyollisyysvaikutukset\\_2020.pdf](https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/tyopaikkasopimisen_tyollisyysvaikutukset_2020.pdf)

Laatunen, Lasse (2020) *Työmarkkinaneuvottelut 2019-2020. Suomen mallin sekä neuvottelu- ja sovittelujärjestelmän tulevaisuus*. Katsaus 1/2020. Helsinki: Teollisuuden palkansaajat.

Lilja, Kari (1998) Finland: Continuity and Modest Moves Towards Company-Level Corporatism. Teoksessa Anthony Ferner and Richard Hyman (eds), *Changing Industrial Relations in Europe*. Oxford: Blackwell Publishing, 171-188.

Lillie, Nathan & Sippola, Markku (2011) National Unions and Transnational Workers: The Case of Oikiluoto 3, Finland. *Work, Employment and Society* 25 (2): 292-308.

Makkula, Janne (2021) Paikallista sopimista pitäisi edistää kaikissa yrityksissä eri toimialoilla. Vieraskynä, Helsingin Sanomat 25.1.2021.

Malmberg, Jonas (2002) The Collective Agreement as an Instrument for Regulation of Wages and Employment Conditions. Teoksessa Peter Wahlgren (toim.) *Stability and Change in Nordic Labour Law*. Scandinavian Studies in Law 43. Stockholm: Stockholm Institute for Scandinavian Law, 189-213.

Matikainen, Erja (2009) *Uudistettu työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmä työsuhteen vähimmäisehtojen turvaajana*. Opinnäytetyö. Liiketalouden koulutusohjelma. Laurea-ammattikorkeakoulu.

Metcalf, David (2002) *Unions and productivity, financial performance and investment: international evidence* (No. 539). Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.

Metsäteollisuus ry. (2020) Tietopaketti työelämäuudistuksesta 1.10.2020. [https://www.metsateollisuus.fi/tietopaketti\\_tyuelamauudistuksesta/](https://www.metsateollisuus.fi/tietopaketti_tyuelamauudistuksesta/)



Michie, Jonathan & Sheehan, Maura (2003) Labour market deregulation, 'flexibility' and innovation. *Cambridge Journal of Economics* 27 (1): 123-143.

Morikawa, Masayuki (2010) Labor unions and productivity: An empirical analysis using Japanese firm-level data. *Labour Economics* 17 (6): 1030-1037.

Obstbaum, Meri & Vanhala, Juuso (2016) Paikallinen sopiminen. *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 112 (2): 129-153. <http://www.taloustieteellinenyhdistys.fi/wp-content/uploads/2016/05/22016-obstbaum.pdf>

Ojala, Satu (2020) Työvoiman käyttö: Tilastollinen tarkastelu ja työpolitiikka. Pääpuheenvuoro Työelämän tutkimuspäivässä 10.12.2020, Tampereen yliopisto. <https://events.tuni.fi/tyoelamantutkimuspaivat2020/ohjelma/>

Ojala, Satu & Saloniemi, Antti (2020) Korona osoitti, että työmarkkinat joustavat ja sosiaalinen jälleenrakentaminen on tarpeen. *Alusta!* <https://alusta.uta.fi/2020/05/08/korona-osoitti-etta-tyomarkkinat-joustavat-ja-sosiaalinen-jalleenrakentaminen-on-tarpeen/>

Ojala, Satu, Zechner, Minna, Karsio, Olli, Hoppania, Hanna-Kaisa & Sointu, Liina (2017) Myyttejä julkisesta palvelusta. *Kanava* 45 (8): 46-47. Rinnakkaistalenne Trepossa <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/115662>.

Paanetoja, Jaana & Vidgren, Viivi (2019) *Yleissitovuus, sopimisjärjestelmä & työpaikkatason sopiminen. Oikeudellinen analyysi*. STTK. <https://www.sttk.fi/files/yleissitovuus-sopimusjarjestelma-tyopaikkatason-sopiminen/>

Pegler, Lee ja Knorringa, Peter (2007) Integrating labour issues in global value chain analysis Exploring implications for labour research and unions. Teoksessa Schmidt, Verena (toim.) *Trade union responses to globalization: A review by the Global Union Research Network*, Geneva: International Labour Office, 35-50.

Piasna, Agnieszka & Myant, Martin (toim. 2017) *Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*. Brussels: European Trade Union Institute. <https://www.etui.org/publications/books/myths-of-employment-deregulation-how-it-neither-creates-jobs-nor-reduces-labour-market-segmentation>.

Pohjola, Matti (2020) *Teknologia, investoinnit, rakennemuutos ja tuottavuus - Suomi kansainvälisessä vertailussa*. Helsinki: työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:5.

Riihelä, Marja & Tuomala, Matti (2019) Ovatko tuloerot Suomessa kasvaneet luultua enemmän? *Talous & Yhteiskunta* 1/2019. <https://labour.fi/t&y/ovatko-tuloerot-suomessa-kasvaneet-luultua-enemman/>

Rubery, Jill, Keizer, Arjan & Grimshaw, Damian (2016) Flexibility bites back: the multiple and hidden costs of flexible employment policies. *Human Resource Management Journal*. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12092>

- Savela, Olli, Taimio, Heikki ja Tanninen, Hannu (2017) Hyvinvointivaltion nousu ja lasku. Teoksessa Heikki Taimio (toim.) *Tuotannon Tekijät – Palkansaajien Suomi 100 vuotta*. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos. <https://labour.fi/wp-content/uploads/2020/05/Tuotannontekijat.pdf>
- Schulten, Torsten, Eldring, Line, & Naumann, Reinhard (2015) The role of extension for the strength and stability of collective bargaining in Europe. *Wage bargaining under the new European Economic Governance*, 361-400.
- Siivouspäivä (2012) Dokumenttiprojekti, ohjaaja Kati Juurus. <https://areena.yle.fi/1-1724073>
- Sippola, Markku (2012) Local Bargaining and Codetermination: Finnish Experience in Comparative Perspective. *European Journal of Industrial Relations* 18 (1): 53-69.
- Sippola, Markku (2020) Kansallinen selviytyminen koronakriisistä ja hyvinvointivaltion rooli. *Tiede & Edistys* 3/2020. <https://tutkijaliitto.wordpress.com/2020/12/03/sippola/>
- Talouspolitiikan arviointineuvosto (2020) Katsaus talouspolitiikasta 2019. <https://www.talouspolitiikanarviointineuvosto.fi/raportit/>
- Tomassetti, Paolo, William, Laura and Veersma, Ulke (2017) Bargaining for Productivity: Comparative Report. Project Report. ADAPT Italy. <https://gala.gre.ac.uk/id/eprint/17899/>
- Tseng, Yi-Peng & Wooden, Mark (2001) *Enterprise bargaining and productivity: Evidence from the business longitudinal survey*. Melbourne Institute Working Paper No. 8/01. [https://minerva-access.unimelb.edu.au/bitstream/handle/11343/33639/65765\\_00000050\\_01\\_wp2001n08.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://minerva-access.unimelb.edu.au/bitstream/handle/11343/33639/65765_00000050_01_wp2001n08.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tuomala, Matti (2015) Julkisrahoitteiset palvelut osana uudelleenjako- ja hyvinvointijärjestelmää: pohjoismainen malli. Teoksessa Heikki Taimio (toim.) *Hyvinvointivaltio 2010-luvulla - mitä kello on lyönyt?* Raportteja 30. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos. [http://www.labour.fi/?wpfb\\_dl=1133](http://www.labour.fi/?wpfb_dl=1133)
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2020) Uusia keinoja työnantajan ja henkilöstön välisen vuorovaikutuksen parantamiseksi - yt-lain muutokset lausuntokierrokselle. <https://tem.fi/-/uusia-keinoja-tyonantajan-ja-henkiloston-valisen-vuorovaikutuksen-parantamiseksi-yt-lain-muutokset-lausuntokierrokselle>
- Vainiomäki, Jari (2020) The development of wage dispersion and wage rigidity in Finland. <https://www.taloustieteellinenyhdistys.fi/finnish-economic-papers-1-2020/>
- Vainiomäki, Jari (2018) Ketkä poistuvat rutiiniammateista ja kuinka se vaikuttaa tulevaan palkkakehitykseen? *Yhteiskuntapolitiikka* 83 (3): 272-286.
- Vergeer, Robert, Dhondt, Steven, Kleinknecht, Alfred, & Kraan, Karolus (2015) Will 'structural reforms' of labour markets reduce productivity growth? A firm-level investigation. *European Journal of Economics and Economic Policies: Intervention*, 12 (3): 300-317.



Villanueva, Ernesto (2015) *Employment and wage effects of extending collective bargaining agreements*. IZA World of Labor 2015: 136. <https://doi.org/10.15185/izawol.136>

YLE (5.9.2020) UPM:n toimitusjohtaja Jussi Pesonen: Kaipolan tehdas ei ole kannattava - "Jos tehtaiden sulkeminen olisi helpointa täällä, kaikki sulkemamme tehtaat olisivat Suomessa". <https://yle.fi/uutiset/3-11525435>

YLE (2.10.2020) Metsäteollisuuden rykäisy irti työehtosopimuksista on historiallinen käänne ja Amerikan mallia, sanovat tutkijat: "Väitän, että tätä on valmisteltu pitkään". <https://yle.fi/uutiset/3-11575411>

Ylhäinen, Marjo (2015) *Työoikeus ja prekaari yhteiskunta*. Helsinki: Forum Iuris - Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja.



## **EDISTYS ON TEOLLISUUDEN PALKANSAAJAT TP RY:N JULKAISUSARJA**

Edistys visioi tulevaisuutta, tuottaa uusia näkökulmia yhteiskunnalliseen keskusteluun ja esittää konkreettisia ratkaisuehdotuksia poliittisen päätöksenteon tueksi. Julkaisusarjan jatkuvia teemoja ovat työn ja työelämän murros, koulutus ja osaaminen, teknologinen kehitys ja innovaatiovetoinen kasvu sekä teollisuuden kilpailukyky.

### **Sarjan aiempia julkaisuja:**

TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTUS YRITYKSEN PÄÄTÖKSENTEOSSA  
- tehotonta ja turhaa vai kaikille parempi? (Analyysi 1/2021)

TYÖHYVINVOINTI KANNATTA. Työolot, työtyytyväisyys ja tuottavuus (Raportti 5, 2020)

KUINKA LISÄTÄ TYÖLLISYYTTÄ AKTIIVISELLA TYÖVOIMAPOLITIIKALLA?  
Suosituksia Suomelle (Raportti 4, 2020)

Lasse Laatunen: TYÖMARKKINANEUVOTTELUT 2019–2020. Suomen mallin sekä neuvottelu- ja sovittelujärjestelmän tulevaisuus (Katsaus, 1/2020)

TEKNOLOGINEN KEHITYS JA KATOAVA KESKILUOKKA:  
Mihin työntekijät päätyvät? (Raportti 3, 2020)

VAIKUTUSARVIOINNIT OSAKSI PÄÄTÖKSENTEKOA. Miten varmistamme politiikassa, että teemme oikeita asioita (Raportti 2, 2019)

Lasse Laatunen: SOPIMISEN EDISTÄMINEN TYÖMARKKINOIDEN MURROKSESSA  
(Analyysi, 2/2019)

KOHTI VAHVEMPAA OSALLISUUTTA:  
Miten hallintoedustuslaki toimii työpaikoilla käytännössä (Analyysi 1/ 2019)

KOULUTUKSEN DIGILOIKKA. Miten onnistumme suomalaisten osaamisen päivittämisessä  
(Raportti 1, 2018)

Julkaisut ovat luettavissa TP:n Edistys-sivuilla osoitteessa:

**[www.tpry.fi/edistys](http://www.tpry.fi/edistys)**





## TEOLLISUUDEN PALKANSAAJAT

Teollisuuden palkansaajat TP ry on jäsenliittojensa yhteistyö- ja vaikuttamisjärjestö. TP:ssä on 14 ammattiliittoa kaikista kolmesta palkansaajien keskusjärjestöstä. TP:n liittojen edustamilla aloilla työskentelee noin 400 000 palkansaajaa.

**[www.tpry.fi](http://www.tpry.fi)**

Ammattiliitto Pro

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

Ilmailualan Unioni IAU ry

Insinööriliitto IL ry

Paperiliitto

Rautatiealan Unioni RAU ry

Suomen Ekonomit ry

Suomen Konepäälystöliitto

Suomen Merimies-Unioni SMU ry

Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL

Sähköliitto

Tekniikan akateemiset TEK

Teollisuusliitto ry

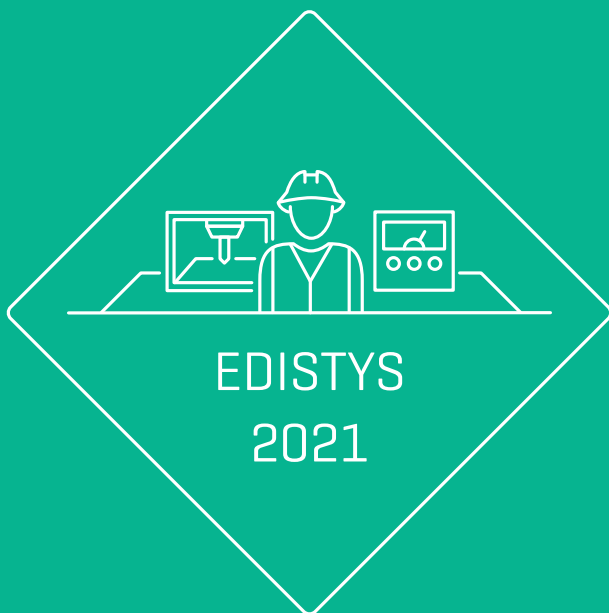
Toimihenkilöliitto ERTO ry

## KUVAT

---

Shutterstock.com  
Ferry Design Agency

Julkaisija: Teollisuuden palkansaajat TP ry  
978-952-7324-16-5 (nidos)  
978-952-7324-17-2 (pdf)  
Ulkoasu: Karmas Oy / Ferry Design Agency  
Painatus: Top-Mainos Oy  
Painettu Espoossa 2021



EDISTYS  
2021



**TEOLLISUUDEN  
PALKANSAAJAT**