



**TEOLLISUUDEN
PALKANSAAJAT**

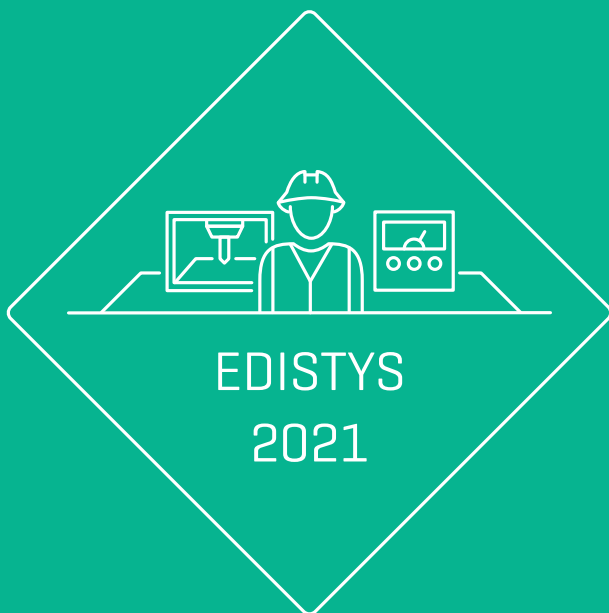
Edistys



4/2021
Analyyssi

MAINETTAAN PAREMPI

Yrityspäätäjien näkemyksiä
suomalaisesta työmarkkinamallista



EDISTYS
2021



Mainettaan parempi. Yrityspäätäjien näkemyksiä suomalaisesta työmarkkinamallista

TEOLLISUUDEN PALKANSAAJAT

Julkaisija: Teollisuuden palkansaajat TP ry
978-952-7324-20-2 (nidos)
978-952-7324-21-9 (pdf)
Ulkoasu: Karmas Oy / Ferry Design Agency
Painatus: Top-Mainos Oy
Painettu Espoossa 2021



SISÄLLYS

6	ANALYYSI <i>Merja Jutila Roon</i> Mainettaan parempi. Yrityspäätäjien näkemyksiä suomalaisesta työmarkkinamallista
6	1. Johdanto
10	2. Kyselyn toteutus ja aineiston kuvailu
12	3. Tulokset
12	3.1 Hajontaa työehtosopimuksia koskevissa näkemyksissä, mutta järjestelmään ollaan keskimäärin melko tyytyväisiä
28	3.2. Paikallinen sopiminen on jo nyt yleistä, työehtosopimusten ja osaamisen puutteen koetaan rajoittavan laajempaa hyödyntämistä
36	3.3 Tulevaisuudessa paikallista sopimista halutaan lisätä valtakunnallisten työehtosopimusten puitteissa
42	Lopuksi
44	Kirjoittajaesittely

ANALYYSI

Merja Jutila Roon

Mainettaan parempi. Yrityspäätäjien näkemyksiä suomalaisesta työmarkkinamallista

1. JOHDANTO

Suomalaista työmarkkinamallia on viime vuosina haastettu monin tavoin. Julkisuu-
desta on saanut kuvan, että järjestelmä on vanhanaikainen ja jäykkä, ja että pai-
kallista sopimista ei Suomessa juurikaan olisi.

Suomalainen työmarkkinamalli on perustunut yhdessä sopimiseen, luottamuk-
seen ja työmarkkinaosapuolten keskinäiseen yhteistyöhön. Yhteistyössä työeh-
tosopimukseen onkin lisätty runsaasti mahdollisuuksia sopia asioista paikallisesti.

Kaikille paikallisen sopimisen yleistyminen ei kuitenkaan ole ollut tarpeeksi nopeaa,
tai harmitusta on aiheuttanut se, että paikallista sopimista ei ole haluttu edistää
tavoin, jotka heikentäisivät työntekijöiden asemaa. Vaatimukset paikallisen sopimi-
sen lisäämisestä olivat vahvasti esillä julkisessa keskustelussa alkuvuodesta 2021.
Asiaa pyrittiin myös edistämään virheellisin väittein. TP vastasi tähän keskusteluun



julkaisemalla *Irti keskitetystä, kohti paikallista? Neljä myyttiä paikallisesta sopimisesta* -analyysin. Esimerkiksi kovin yleisesti hyödynnetty väittäjä paikallisen sopimisen työllisyyttä parantavasta vaikutuksesta tuli tuossa julkaisussa kumotuksi.

Työmarkkinamallia koskeva kritiikki ei ole jäänyt vain puheeksi, vaan viimeisen reilun vuoden aikana kaksi työnantajajärjestöä on irtaantunut yksipuolisesti työehtosopimustoiminnasta. Moni on saanut sen käsityksen, että järjestelmää yritetään tarkoituksella murtaa, jotta työehtoja voitaisiin heikentää.

Teollisuuden palkansaajat halusi selvittää, mitä yrityksissä todella ajatellaan työehtosopimusjärjestelmää ja paikallista sopimista koskien. Mitä valtakunnallisista työehtosopimuksista ollaan mieltä, ja



Teollisuuden palkansaajat halusi selvittää mitä yrityksissä todella ajatellaan työehtosopimusjärjestelmää ja paikallista sopimista koskien.

minkälaisia tarpeita ja haasteita yrityksissä on paikallista sopimista koskien?



Yritysten välillä on enemmän hajontaa näkemyksissä valtakunnallisia työehtosopimuksia koskien kuin mitä julkisesta keskustelusta voisi päätellä.

Tulosten perustella suomalaiset yrityspäätäjät pitävät suomalaista työmarkkinamallia suhteellisen kelpona järjestelmänä. Yritysten välillä on enemmän hajontaa näkemyksissä valtakunnallisia työehtosopimuksia koskien kuin mitä julkisesta keskustelusta voisi päätellä. Suomalainen työehtosopimusjärjestelmä ei herätä yrityspäätäjissä niin vahvoja mielipiteitä kuin mitä äänekkäimpien kannat saattavat antaa ymmärtää.

Tämän kyselyn perusteella ne yrityspäätäjät, jotka tuntevat työehtosopimukset parhaiten ja kenen yrityksissä työehtosopimuksia sovelletaan, arvostavat valtakunnallisia työehtosopimuksia eniten. Suurin vastustus tulee niiltä, jotka eivät työehtosopimuksia noudata.

Tuloksista näkyy myös, että paikallisen sopimisen lisäämiselle koettu tarve on suuri. Vastauksissa oli hajontaa, mutta yleisin vastaus oli, että paikallista sopimista tulisi lisätä valtakunnallisten työehtosopimusten puitteissa. Tämä vastaa myös hallitusohjelman kirjausta, joten yhteisymmärrystä aiheeseen tuntuu yhteiskunnasta löytyvän.



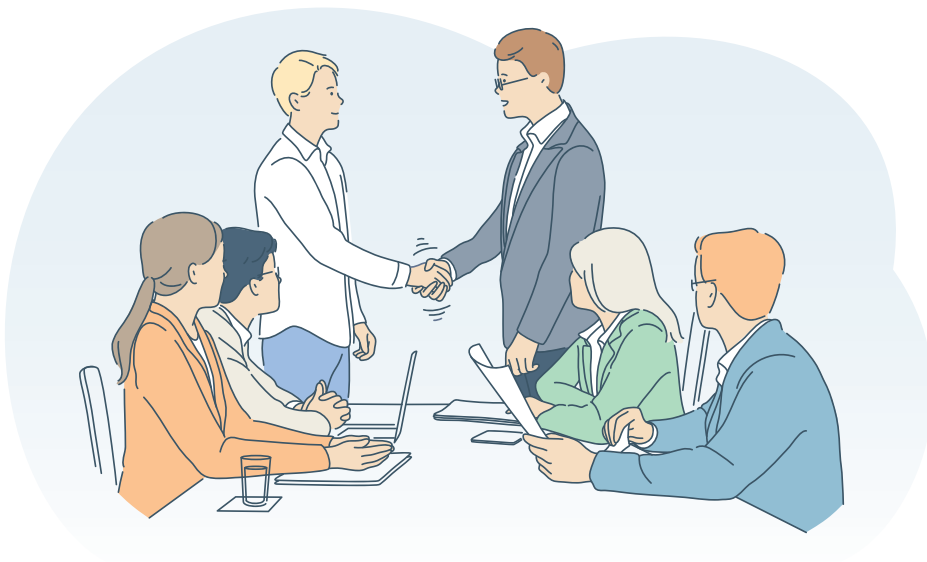


2. KYSELYN TOTEUTUS JA AINEISTON KUVAILU

Kyselyn toteutti Aula Research Teollisuuden palkansaajien toimeksiannosta. Aineisto kerättiin 24.8–8.9.2021 välisenä aikana sähköpostikyselynä. Vastauksia saatiin 425. Vastauksia tuli hyvin eri kokoluokkaa edustavista yrityksistä. Vastaaajista 35 % edusti mikroyrityksiä (alle 10 henkilöä työllistäviä yrityksiä), 51 % pienyrityksiä (10–49 henkilöä), 11 % keskisuuria yrityksiä (50–249 henkilöä) ja 3 % suuryrityksiä (yli 250 henkilöä). Tämä vastaa hyvin suomalaista yritysrakennetta. Vastauksia tuli myös tasaisesti eri toimialoilta: 34 % palveluista, 30 % teollisuudesta, 21 % kaupan alalta ja 15 % rakentamisesta. Vastaaajista 61,7 % oli yrityksen omistajia ja 38,3 % ylintä johtoa mukaan lukien henkilöstöhallinnossa työskentelevät (3 % vastaajista). 56 % yrityksistä oli työnantajaliiton jäseniä. 89 % vastaajista ilmoitti, että yrityksessä noudatetaan valtakunnallisia työehtosopimuksia. 2 % vastaajista oli yrityskohtainen työehtosopimus ja 9 % vastaajista sanoi sopivansa työehdoista muuten.



Kiitämme Juha Vekkilää ja Tatu Knuutilaa Aula Researchistä hyvästä yhteistyöstä, asiantuntemuksesta ja huolellisesti tehdystä työstä.



3. TULOKSET

3.1. Hajontaa työehtosopimuksia koskevissa näkemyksissä, mutta järjestelmään ollaan keskimäärin melko tyytyväisiä

Kyselyyn vastanneilta yrityspäätäjiltä kysyttiin alkuun työehtosopimusten noudattamisesta. 89 % kaikista vastaajista ilmoitti, että yrityksessä noudatetaan tällä hetkellä valtakunnallisia työehtosopimuksia ja 2 % vastaajista oli yrityskohtainen työehtosopimus. Tämä on yhdenmukainen Suomen työehtosopimusten kattavuuden (91 %) kanssa.¹

¹ Merja Kauhanen (2021): MITEN PALKOISTA SOVITAAN? Suomen ja Ruotsin työmarkkinamallit vertailussa, 38.



33 % vastaajista ilmoitti olevansa tyytymättömiä noudattamiinsa työehtosopimukseen.

Työehtosopimuksia noudattavilta vastaajilta (N=380) kysyttiin seuraavaksi kuinka hyvin he arvioivat tuntevansa työehtosopimukset, joita heidän edustamassaan yrityksessään noudatetaan (kuvio 1). Vastaajista 64 % arvioi tuntevansa yrityksessä noudatettavat työehtosopimukset vähintään hyvin. Vastaajat keskiuurista yrityksistä ja erityisesti suuryrityksistä arvioivat muita useammin tuntevansa työehtosopimukset erittäin hyvin (kuvio 2).

Kysyttäessä tyytyväisyydestä, ainoastaan 33 % vastaajista ilmoitti olevansa tyytymättömiä noudattamiinsa työehtosopimukseen. 26 % yrityspäättäjistä oli tyytyväisiä ja 41 % vastaajista ilmoitti, että he eivät ole tyytyväisiä taikka tyytymättömiä (kuvio 3).

Eri vastaajaryhmiä verrattaessa, havaitaan, että ylin johto ja henkilöstöhallinnossa työskentelevät olivat omistajia useammin tyytyväisiä yrityksessä noudettaviin työehtoihin. Huomattavaa oli, että keskimääräistä tyytyväisempiä olivat ne yrityspäättäjät, jotka oman arviionsa mukaan tuntevat työehtosopimukset hyvin ja tyytymättömiä olivat ne, jotka tunsivat noudattamansa työehtosopimukset enintään kohtalaisen hyvin (kuvio 4).



Keskimääräistä tyytyväisempiä olivat ne, jotka tuntevat työehtosopimukset hyvin ja tyytymättömiä olivat ne, jotka tunsivat noudattamansa työehtosopimukset enintään kohtalaisen hyvin.

Vertaillaessa vastauksia yrityskoon mukaan, havaitaan, että tyytymättömyys on sitä yleisempää mitä pienemmästä yrityksestä on kyse. Suurimmissa yrityksissä erittäin tyytymättömiä ei ollut ollenkaan. Lähes kolmannes (31 %) suuryritysten vastaajista oli tyytyväisiä, ja 62 % vastaajista ei ollut asiasta mieltä suuntaan tai toiseen. Erittäin tyytyväisiä vastauksia oli sekä mikroyritysten että keskiuurten yritysten vastaajien joukossa (kuvio 5). Tulokset ovat samansuuntaiset kuin Suomen yrittäjien 2019 julkaisemassa kyselyssä, jossa pk-yrittäjistä 22 % oli tyytymättömiä oman alan työehtosopimukseen, ja 28 % oli niihin tyytyväinen (Yrittäjägallup toukokuu 2019).



Yrityksistä, jotka noudattavat työehtosopimuksia yleissitovuuden nojalla, vain kolmasosa (34 %) oli tyytymättömiä noudattamiinsa työehtosopimuksiin.

oli neutraali 5.0. Yleisin annettu vastaus oli 7 (kuvio 7). Vastauksissa erottuu taas, että positiivisimmin suomalaisen työehtosopimusjärjestelmään suhtautuvat työehtosopimukset parhaiten tuntevat yrityspäätäjät, ja negatiivisimmin suhtautuivat ne, jotka eivät sovelle työehtosopimuksia yrityksissään (61 % negatiivisia). Yrityksistä, jotka eivät ole työnantajayhdistyksen jäseniä, vastaukset jakautuivat melko tasaisesti kolmeen (29 % positiivisia, 35 % neutraaleja ja 36 % negatiivisia) (Kuvio 8).

Positiivisimpia kokonaisarvioita antoivat vastaajat suurimmista yrityksistä, ja negatiivisimpia pienempien. Kuitenkin kokonaisarvioissa ei eri ryhmien välillä ollut suurta hajontaa, vaan ne pyörivät keskiarvon kummallakin puolella (4,6–6,2) (kuvio 9). Järjestäytyneiden yritysten kokonaisarvio on hieman keskiarvoa positiivisempi. Yleissitovuuden perusteella työehtosopimuksia noudattavia yrityksiä edustavien vastaukset jakautuvat myös melko tasan kolmeen (kuvio 10).

Kysyttäessä valtakunnallisten työehtosopimusten etuja ja haittoja kaikilta vastaajilta, yleisimmät vastaukset työehtosopimusten eduista olivat työehtojen ja palkkakustannusten kehityksen ennustettavuus (41 % vastaajista) sekä se, että keskitetty työehtosopiminen on vaivatonta yrityksille (37 %). Säädylliset vähimmäisehdot työntekijöille valittiin kolmanneksi useimmiten (34 %) ja kolmannes vastaajista (32 %) valitsivat vastaukseksi sen, että vähimmäisehdot helpottavat rekrytointia ja työosoimusten tekemistä (kuvio 11).

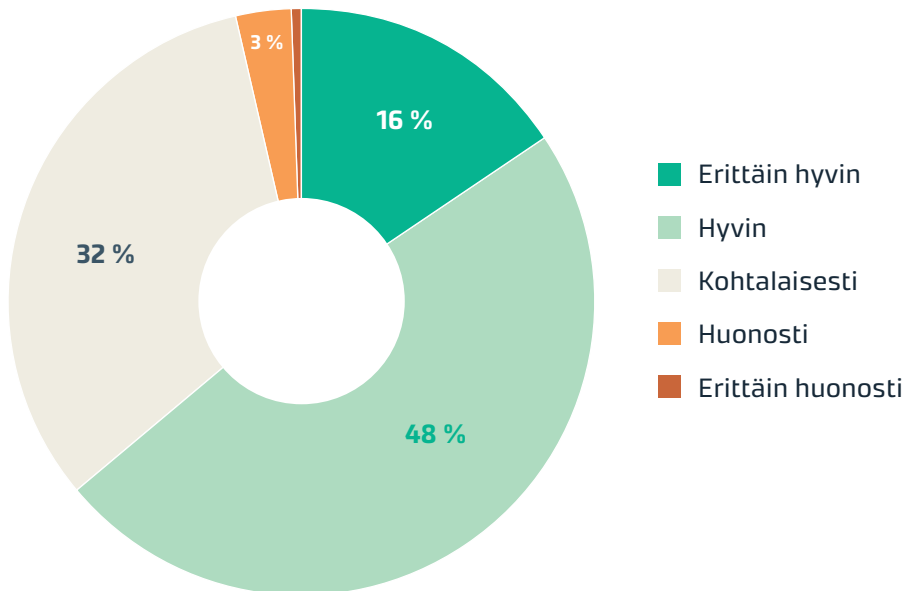
Valtakunnallisten työehtojen haittoiksi kaksi kolmesta nosti sen, että palkoista ja työajoista sopiminen on joustamatonta ja että työehtosopimukset ovat laajoja ja monimutkaisia (kuvio 12).

Yllättävää oli, että järjestäytymättömien ja järjestäytyneiden yritysten välillä ei ollut suuria eroja tyytyväisyydessä työehtoihin, joita yrityksessä noudatetaan. Yrityksistä, jotka noudattavat työehtosopimuksia yleissitovuuden nojalla, vain kolmasosa (34 %) oli tyytymättömiä noudattamiinsa työehtosopimuksiin. Joka neljäs oli tyytyväinen (kuvio 6).

Pyydettyessä numeroarviota suomalaisesta työehtosopimusjärjestelmästä kaikilta vastaajilta asteikolla 0-10, keskiarvo

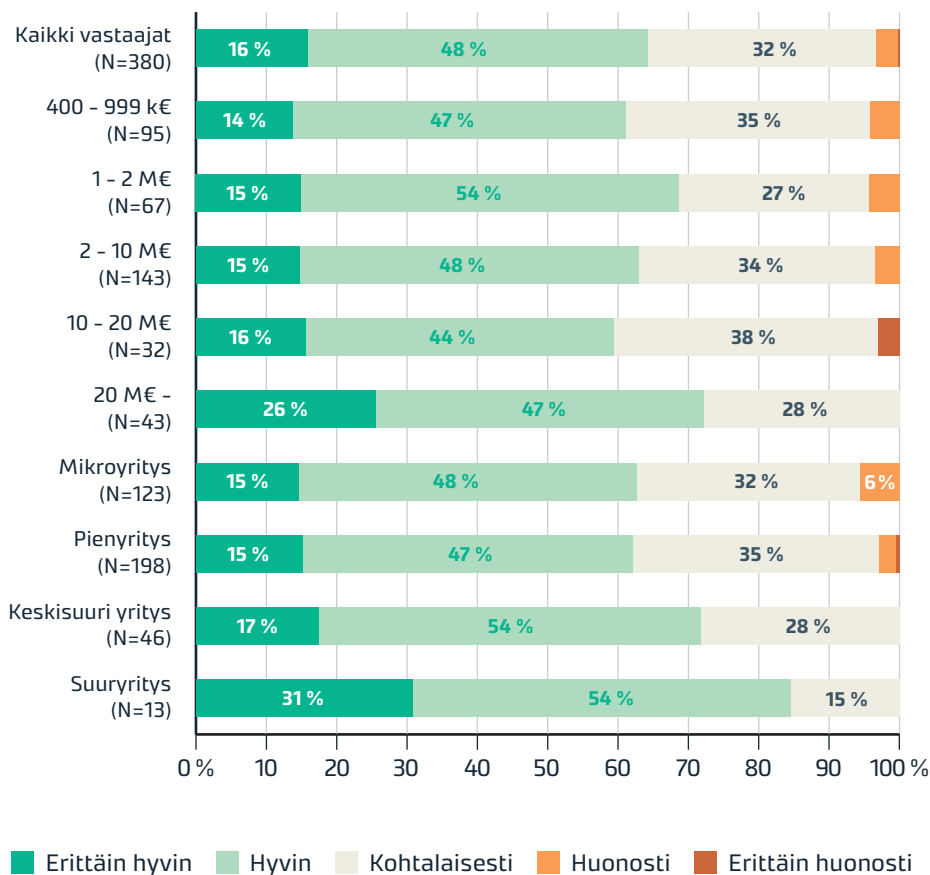
KUVIO 1

**Kuinka hyvin arvioit tuntevasi
työehtosopimuksen/-sopimukset, jota
yrityksenne noudattaa? (N = 380)**



KUVIO 2

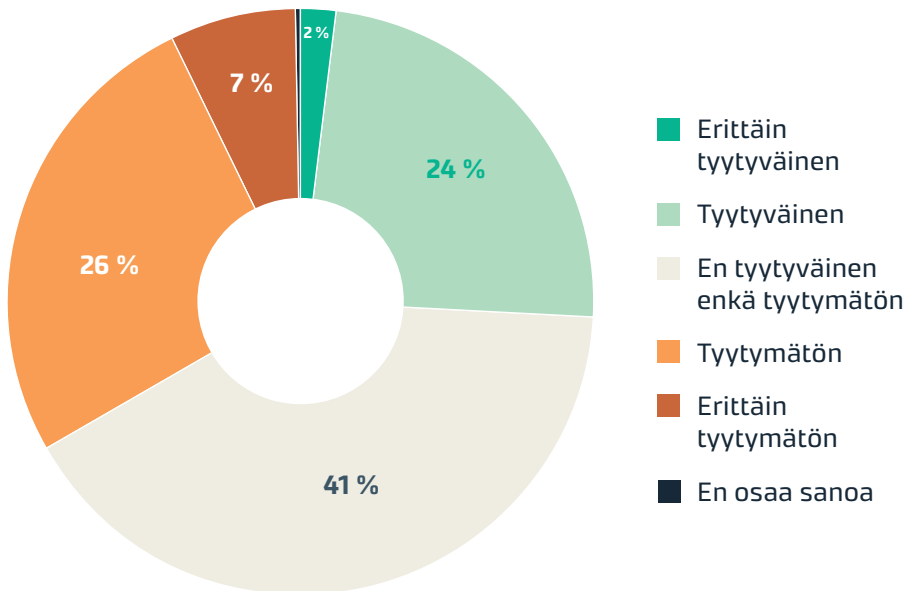
Kuinka hyvin arvioit tuntevasi työehtosopimuksen/-sopimukset, jota yrityksenne noudattaa? (N = 380)





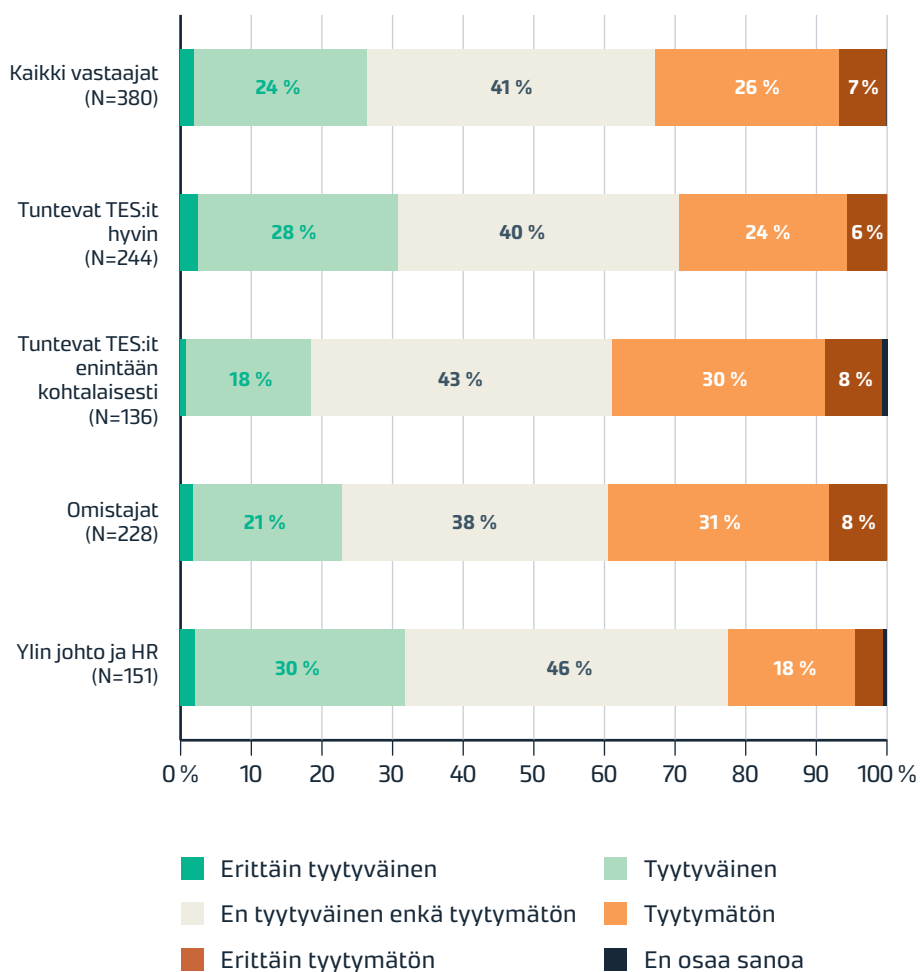
KUVIO 3

Kuinka tyytyväinen olet työehtosopimukseen, joita yrityksenne noudattaa?
(N = 380)



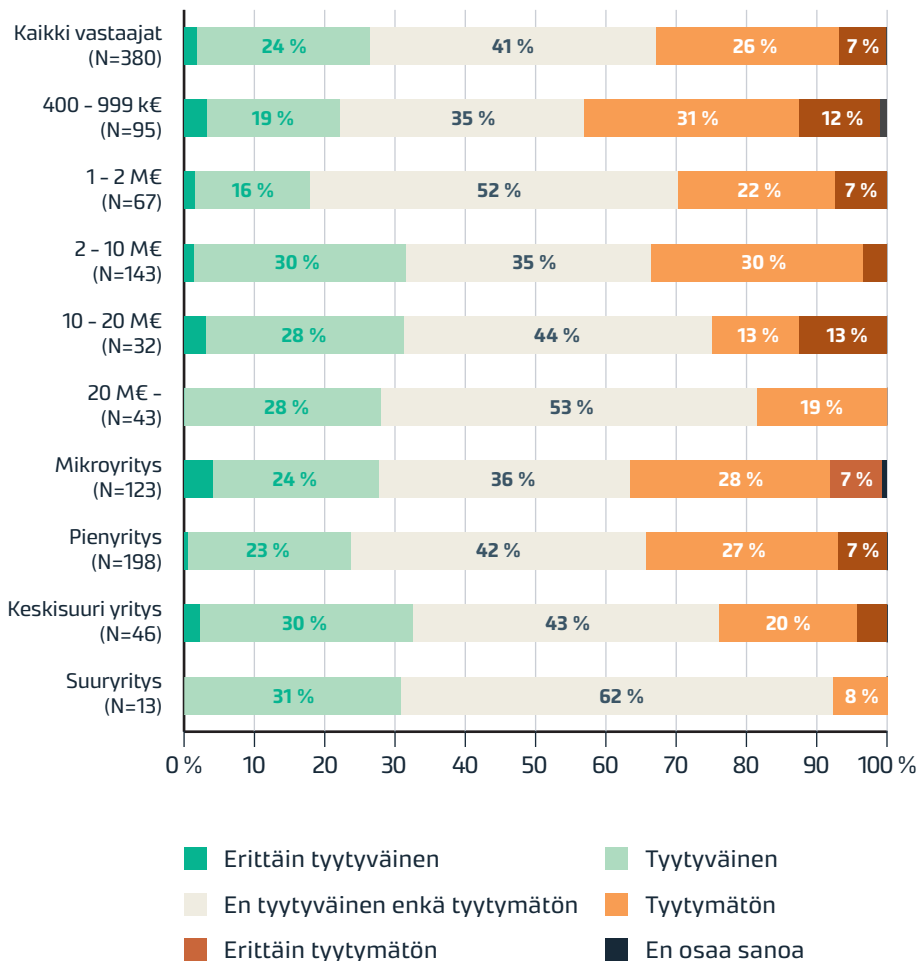
KUVIO 4

Kuinka tyytyväinen olet työehtosopimukseen, joita yrityksenne noudattaa?



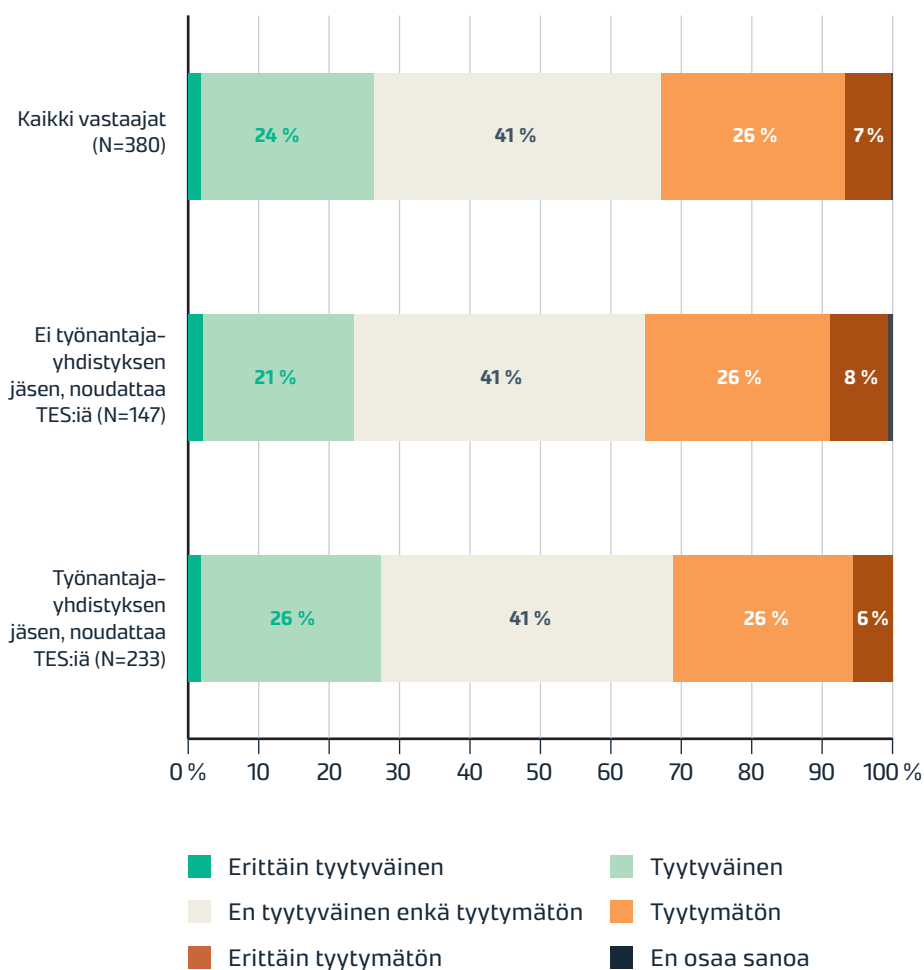
KUVIO 5

Kuinka tyytyväinen olet työehtosopimukseen, joita yrityksenne noudattaa?



KUVIO 6

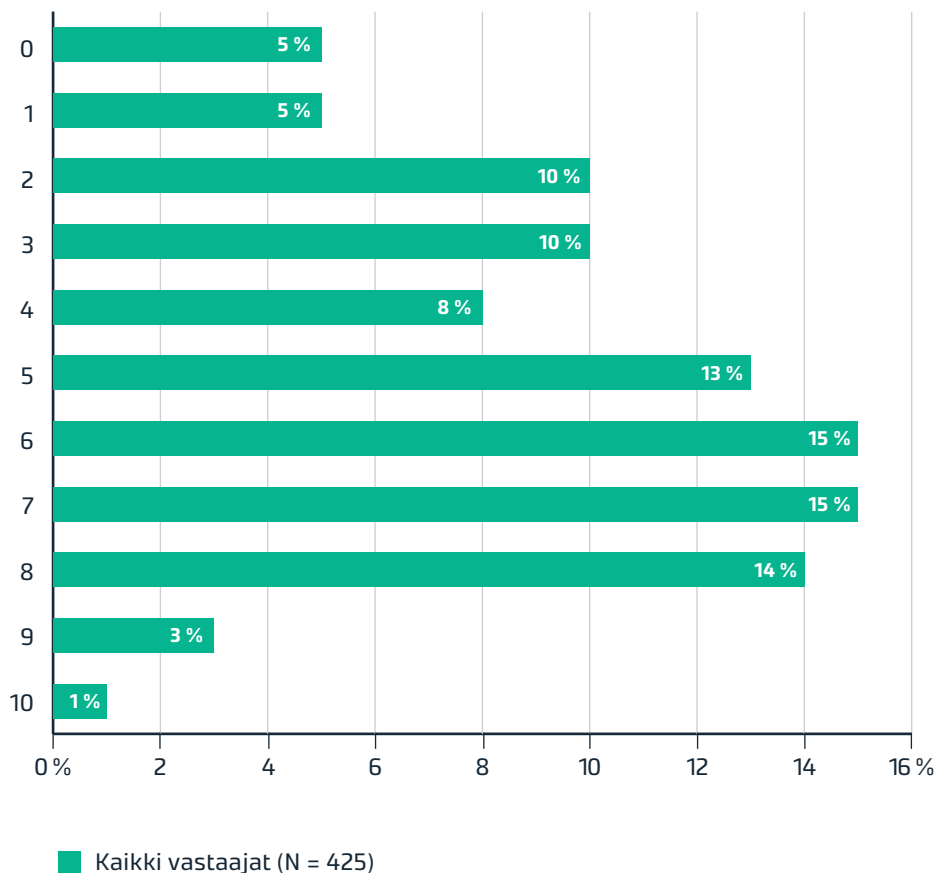
Kuinka tyytyväinen olet työehtosopimukseen, joita yrityksenne noudattaa?





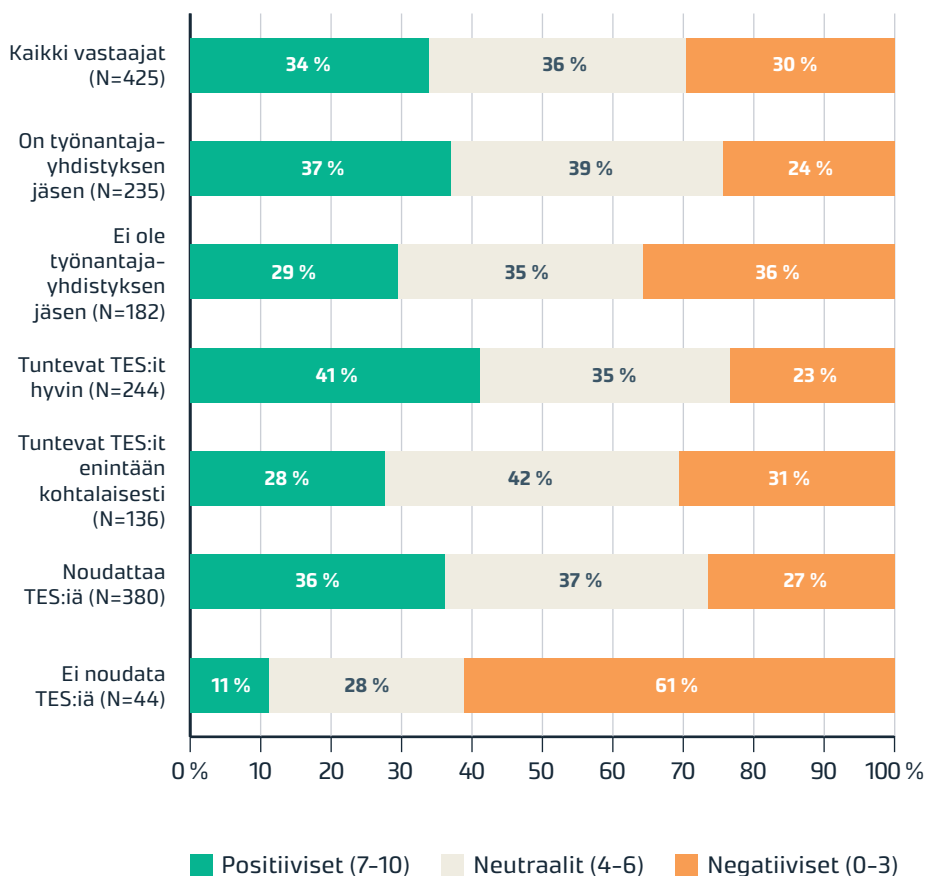
KUVIO 7

**Kuinka tyytyväinen olet suomalaisen työehtosopimusjärjestelmään?
0 = en ollenkaan tyytyväinen, 10 = erittäin tyytyväinen**



KUVIO 8

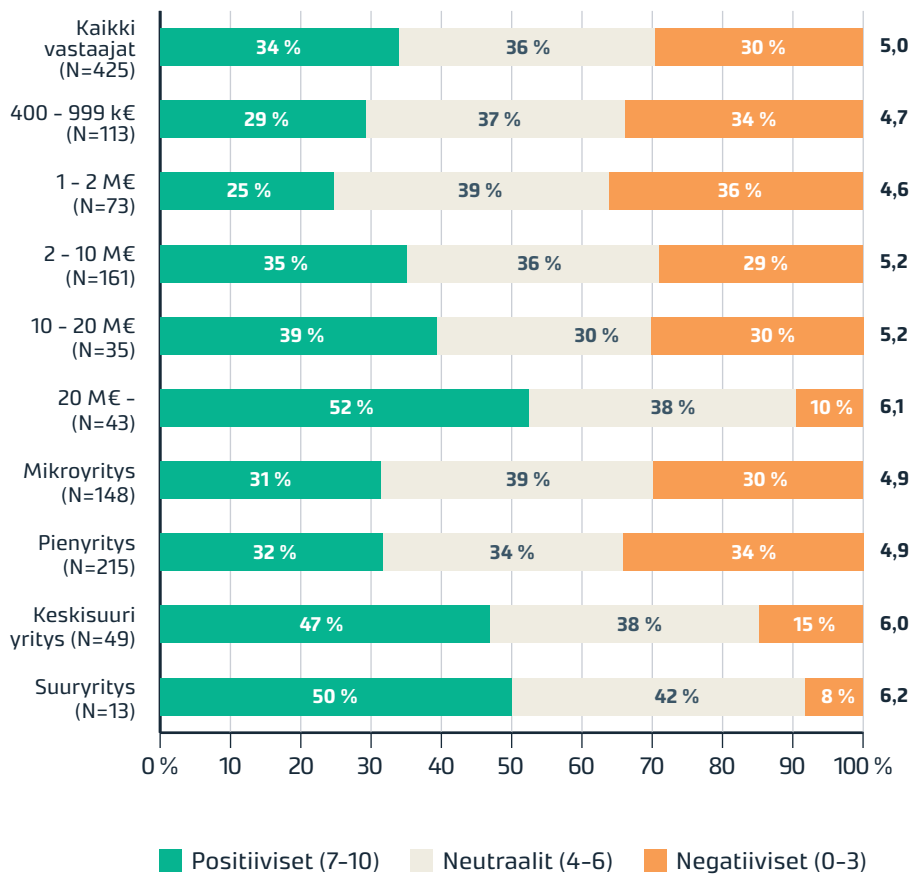
Kuinka tyytyväinen olet suomalaisen työehtosopimusjärjestelmään? 0 = en ollenkaan tyytyväinen, 10 = erittäin tyytyväinen





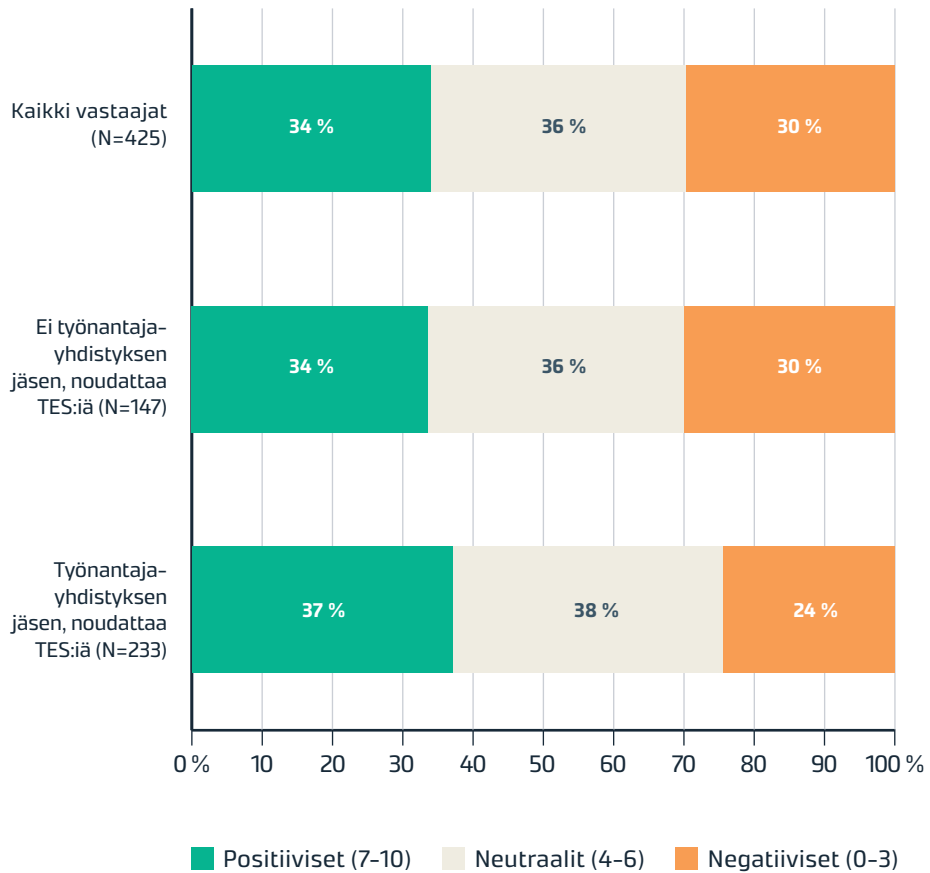
KUVIO 9

Kuinka tyytyväinen olet suomalaisen työehtosopimusjärjestelmään? 0 = en ollenkaan tyytyväinen, 10 = erittäin tyytyväinen



KUVIO 10

Kuinka tyytyväinen olet suomalaisen työehtosopimusjärjestelmään? 0 = en ollenkaan tyytyväinen, 10 = erittäin tyytyväinen





KUVIO 11

Mitä etuja valtakunnallisilla työehtosopimuksilla mielestäsi on? Voit valita kaikki sopivat vaihtoehdot.



KUVIO 12

Mitä haittoja valtakunnallisilla työehtosopimuksilla mielestäsi on? Voit valita kaikki sopivat vaihtoehdot.







3.2. Paikallinen sopiminen on jo nyt yleistä, työehtosopimusten ja osaamisen puutteen koetaan rajoittavan laajempaa hyödyntämistä

Paikallisesta sopimisesta kysyttiin sekä yrityksiltä, jotka soveltavat valtakunnallisia työehtosopimuksia (N=380) että kaikilta kyselyyn osallistuneilta (N=425).

Valtakunnallisia työehtoja soveltavilta yrityksiltä kysyttiin heidän kokemuksistaan ja näkemyksistään paikallista sopimista koskien. Vastaajien mukaan paikallisia sopimuksia on tehty työehtosopimuksia noudattavista yrityksistä noin puolessa (47 %) viimeisen kolmen vuoden aikana (kuvio 13). Paikallinen sopiminen on yleisintä keski-suurissa yrityksissä ja suuryrityksissä, mutta myös reilussa kolmanneksessa mikro-yrityksiä paikallisia sopimuksia oli tehty viimeisen kolmen vuoden aikana (kuvio 14).



Paikallisia sopimuksia on tehty työehtosopimuksia noudattavista yrityksistä noin puolessa viimeisen kolmen vuoden aikana.

Kolmannes vastaajista (31 %) viittasi sopijaosapuolten puutteellisiin tietoihin tai taitoihin (kuvio 16).

Kaikilta vastaajilta kysyttiin myös paikalliseen sopimiseen liittyvistä riskeistä. Yli puolet vastaajista (53 %) valitsi vastaukseksi sopimisen edellyttävän paljon tietoa ja osaamista, esimerkiksi juridiikasta. 40 % oli huolissaan ristiriitatilanteiden syntymisestä ja ilmapiirin tulehtumisesta työpaikalla. Tämä on mielenkiintoinen arvio verrattuna edelliseen kysymykseen, jossa 62 % vastaajista näki paikallisen sopimisen mahdollisuutena lisätä avoimuutta ja luottamusta työnantajien ja työntekijöiden välillä. Reilu kolmannes (36 %) nosti esiin sen, että neuvottelemineen on työlästä ja aikaa vievää sekä aiheuttaa kustannuksia (kuvio 17).

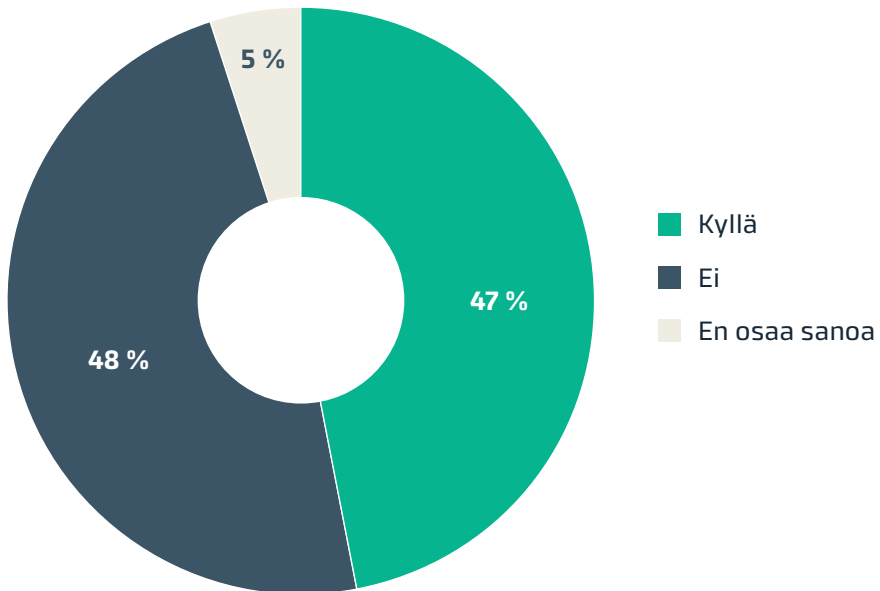
Paikalliseen sopimiseen liittyvästä osaamisesta kysyttiin vielä oma kohdennettu kysymyksensä. Kysyttäessä onko yrityksessänne yritysjohtolla ja työntekijöillä riittävästi osaamista ja tietoa sopia paikallisesti, 53 % vastasi myönteisesti. Toisaalta 47 %, eli lähes puolet arvioi, että jollakin osapuolella ei ole tarvittavaa osaamista paikalliseen sopimiseen (kuvio 18). Tämä varmasti on näkökohta, joka tulee ottaa huomioon paikallisen sopimisen mahdollisuuksia lisättäessä. Kaikille osapuolille on järjestettävä tarvittavaa tietoa sekä koulutusta, jotta paikallinen sopiminen voi onnistua.



Lähes puolet arvioi, että jollakin osapuolella ei ole tarvittavaa osaamista paikalliseen sopimiseen.

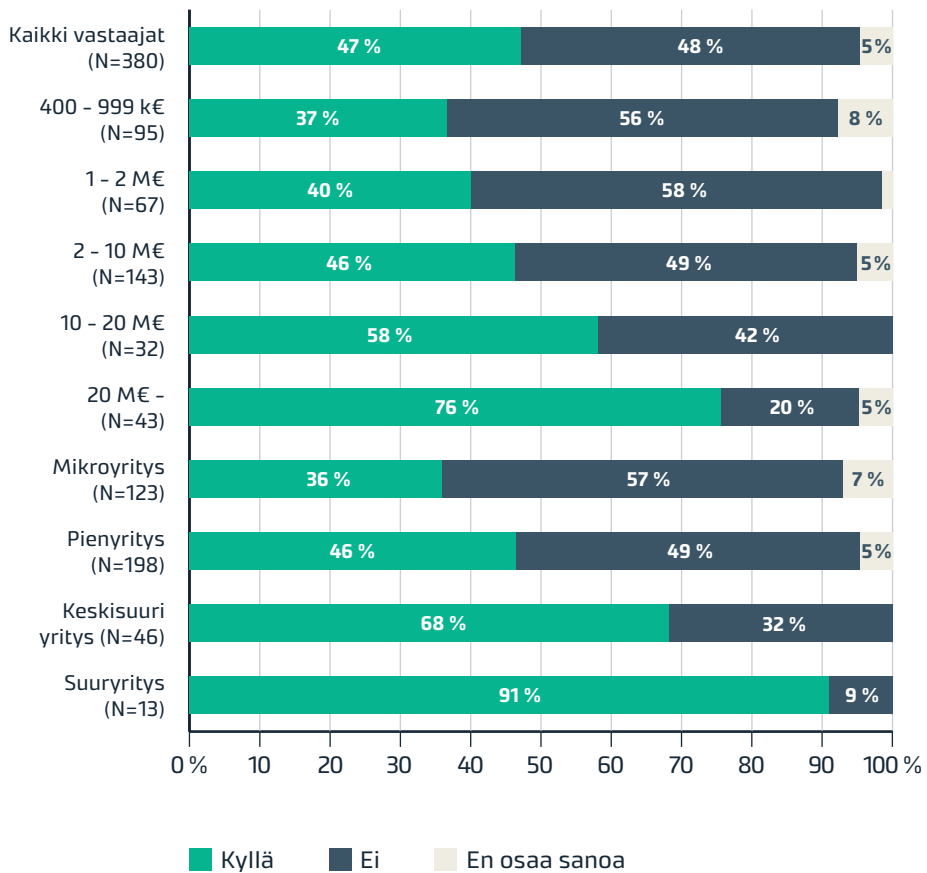
KUVIO 13

Onko yrityksessänne tehty paikallisia sopimuksia viimeisen 3 vuoden aikana?
% työehtosopimuksista noudattavista (N = 380)



KUVIO 14

**Onko yrityksessänne tehty paikallisia sopimuksia viimeisen 3 vuoden aikana?
% työehtosopimuksista noudattavista (N = 380)**



KUVIO 15

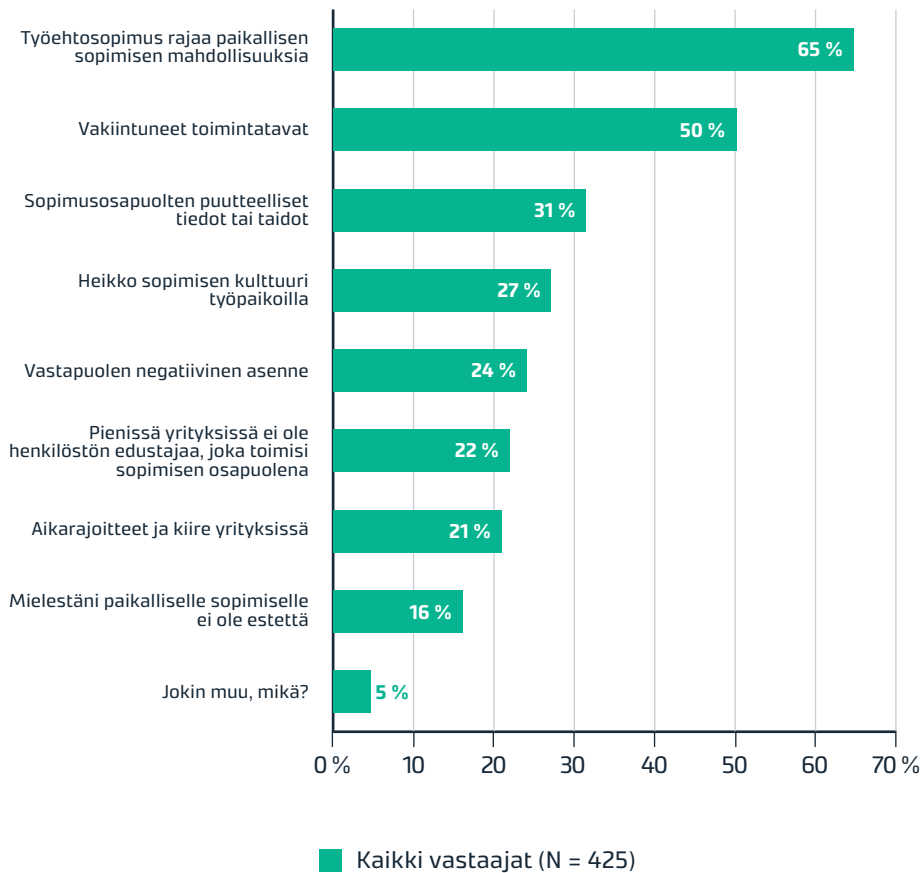
Mitä tavoitteita voidaan mielestäsi edistää sopimalla paikallisesti? Valitse 3 tärkeintä. (N = 425)





KUVIO 16

Mitkä asiat ovat mielestäsi keskeisimmät esteet paikalliselle sopimiselle? Voit valita kaikki sopivat vaihtoehdot. (N = 425)



KUVIO 17

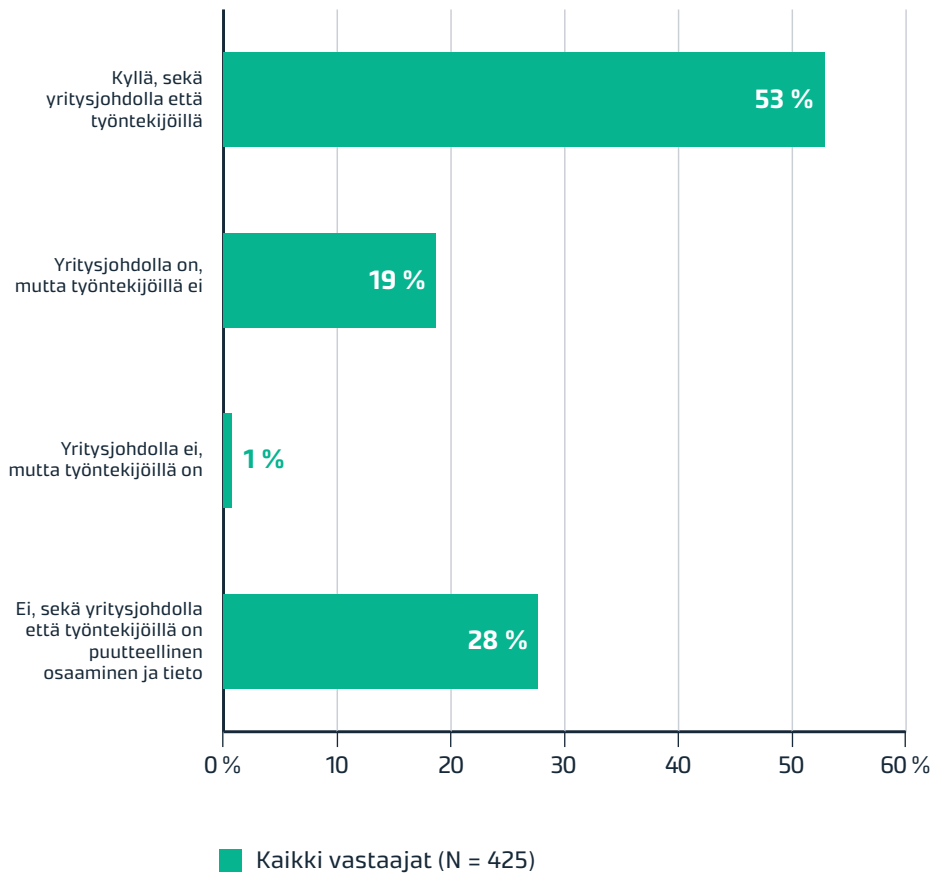
Mitkä ovat mielestäsi paikallisen sopimisen keskeisimmät riskit? Valitse 3 tärkeintä. (N = 425)



■ Kaikki vastaajat (N = 425)

KUVIO 18

Onko yrityksessänne yritysjohdolla ja työntekijöillä riittävästi osaamista ja tietoa sopia paikallisesti? (N = 425)





3.3 Tulevaisuudessa paikallista sopimista halutaan lisätä valtakunnallisten työehtosopimusten puitteissa

Kyselyyn vastanneilta yrityspäätäjiltä kysyttiin miten työehdoista tulisi heidän mielestään jatkossa sopia. ”Valtakunnallisesti, kunhan paikallisia joustoja lisätään”, oli yleisin annettu vastaus (43 %). Kaiken kaikkiaan valtakunnallinen sopiminen on suosituin tapa sopia työehdoista yrityspäätäjien keskuudessa (48 %). Yrityskohtaista sopimista kannatti kolmannes (32 %), ja suoraan työntekijän kanssa sopisi viidennes vastaajista (20 %) (kuvio 19).

Vastauksista löytyy suuriakin eroja vertailtaessa eri vastaajaryhmiä keskenään. Vastaajat suuryrityksistä olivat eniten valtakunnallisten työehtosopimusten kannalla. Suurimmista yrityksistä kukaan ei kannattanut työehdoista sopimista suoraan työntekijöiden kanssa, ja yrityskohtainen sopiminen sai 15 % kannatuksen.



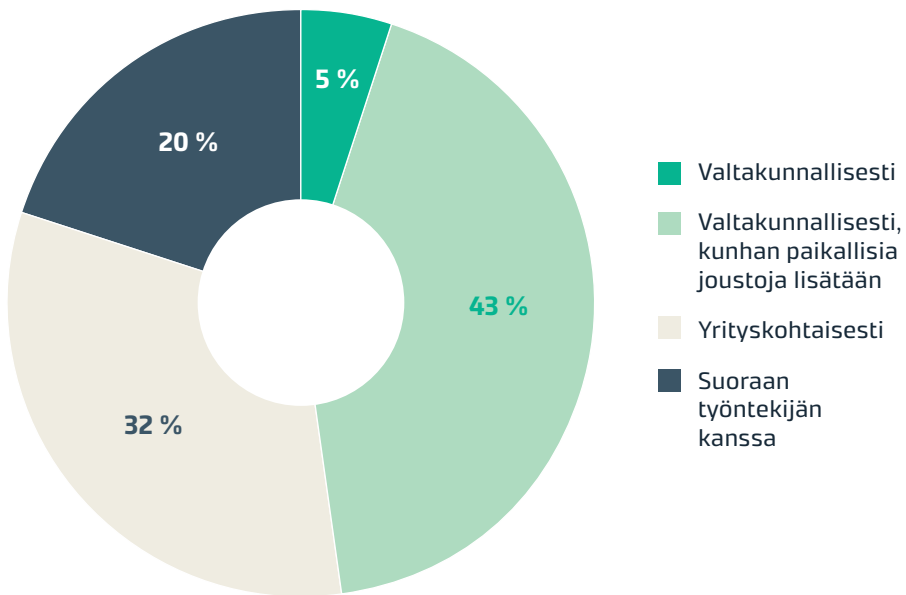
***Valtakunnallinen
sopiminen on suosituin
tapa sopia työehdoista
yrityspäättäjien
keskuudessa.***

tajayhdistyksen jäsen, noudattaa TES:iä”) noudattavista vastaajista sen sijaan 45 % halusi, että työehdoista sovitaan jatkossakin valtakunnallisesti (kuvio 22).

Mielenkiintoista oli, että mikroyrittäjistä - joiden kohdalla valtakunnallisten työehtosopimusten kannatus on alhaisinta - peräti 42 % katsoi, että työehdoista tulisi sopia jatkossa valtakunnallisesti, toki suurimman osan mielestä paikallisia joustoja lisäten (kuvio 20). Yrityksissä, jossa ei tällä hetkellä noudateta työehtosopimuksia, oli kannatus valtakunnallisesti sovittaville työehdoille heikkoa (14 %) (kuvio 21). Työehtosopimuksia yleissitovuuden perusteella (”Ei työnan-

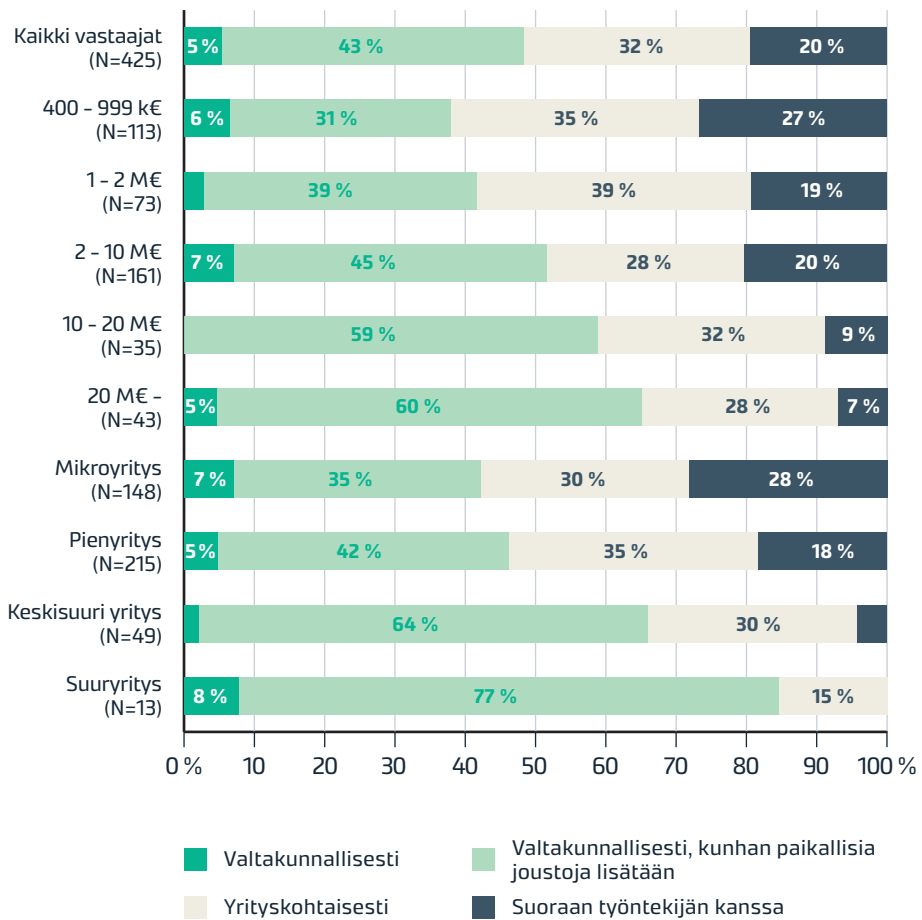
KUVIO 19

Miten työehdoista olisi mielestäsi hyvä sopia jatkossa? (N = 425)



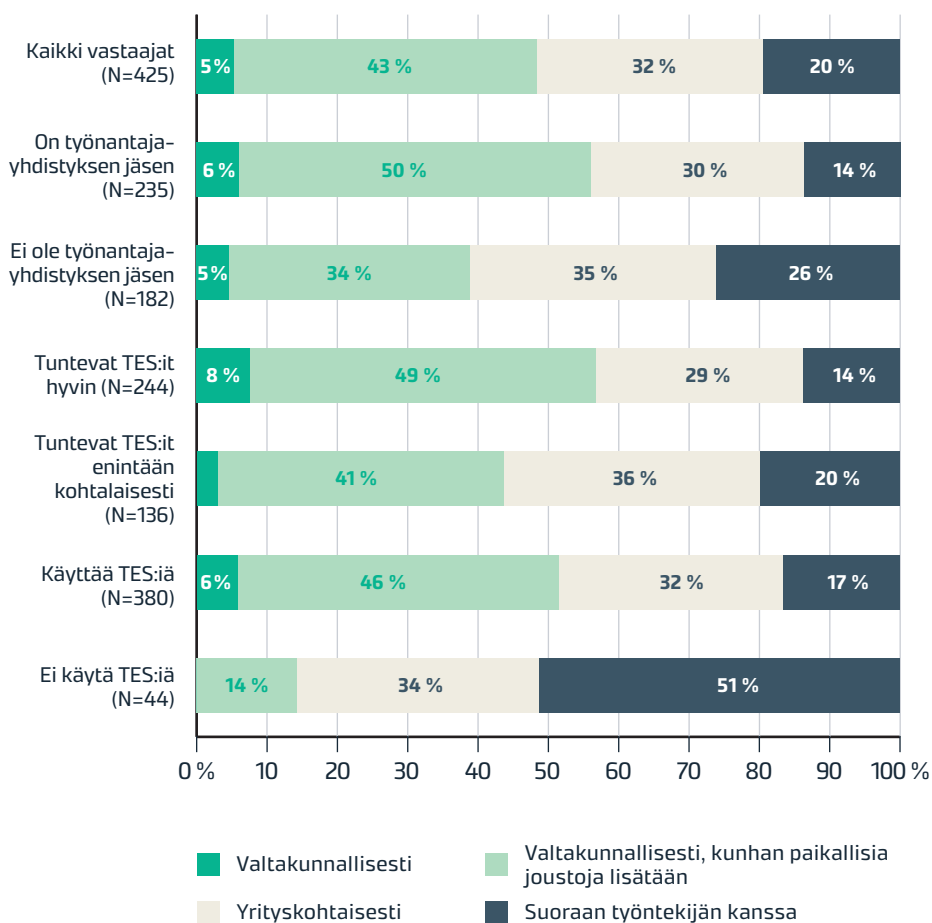
KUVIO 20

Miten työehdoista olisi mielestäsi hyvä sopia jatkossa?



KUVIO 21

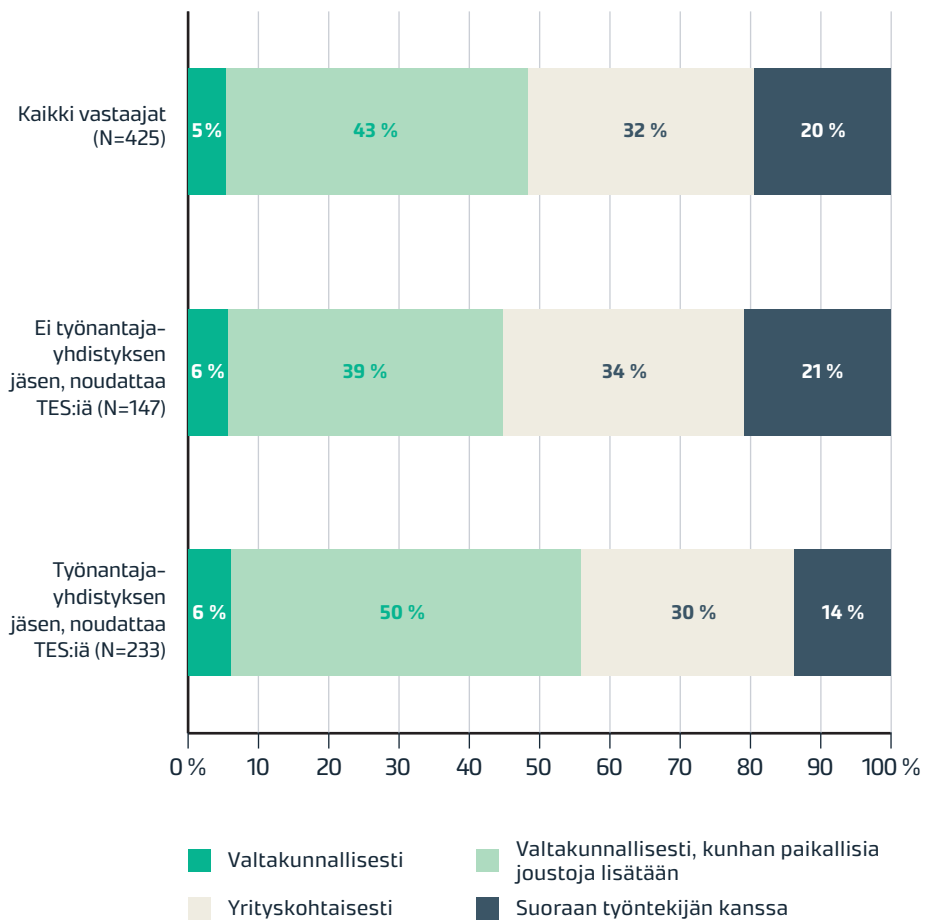
Miten työehdoista olisi mielestäsi hyvä sopia jatkossa? (N = 425)





KUVIO 22

Miten työehdoista olisi mielestäsi hyvä sopia jatkossa?





4. LOPUKSI

Julkisuudessa on näkynyt paljon suomalaista työmarkkinamallia kritisoivia puheita. Helposti muodostuu kuva, että työnantajien edustajat puhuvat yhdellä äänellä. Kuitenkin variaatiota on löydettävissä runsaasti, kuten tämäkin selvitys osoittaa.

Tuloksista paljastuu, että tyytyväisyys valtakunnallisesti sovittuihin työehtoihin kasvaa yrityskoon kasvaessa, ja on korkeinta niiden keskuudessa, jotka tuntevat ja noudattavat työehtosopimuksia. Tyytymättömiä ovat ne, jotka eivät niitä noudata tai juurikaan tunne.

Paikallisen sopimisen lisäämiselle on yrityspäätäjien keskuudessa kysyntää. Työehtosopimusten koetaan rajaavan sitä mistä voi sopia, mutta suurin osa haluaa lisätä paikallisen sopimisen mahdollisuuksia työehtosopimusten puitteissa. Tulosten perusteella paikallisen sopimisen edellytyksiä voidaan parantaa huolehtimalla,



että kaikilla osapuolilla on paikalliseen sopimiseen vaadittava osaaminen. Myös palkansaajaliike on tukenut paikallisen sopimisen lisäämistä, kunhan edellytykset reilulle ja yhdenvertaiselle sopimiselle ovat olemassa.

Tässä kyselyssä kysyttiin nimenomaan yrityspäätäjien näkemyksiä suomalaisesta työmarkkinamallista. Teollisuuden palkansaajat on aiemmin selvittänyt E2 Tutkimuksen koordinoimassa yhteistyöhankkeessa suomalaisten näkemyksiä sopimista ja ammattiliittoja koskien (E2 Tutkimus: *Työn sukupolvet - Tutkimus nuorten ja keski-ikäisten työelämästä*, 2021). Kyselyyn osallistui kattava otos suomalaisia. Yksilöllinen työehdoista sopiminen ei saanut kannatusta, vaan enemmistö vastaajista oli sitä mieltä, että työmarkkinajärjestöjen käymät työehtosopimusneuvottelut ovat paras tapa huolehtia pelisäännöistä työmarkkinoilla. Yksilöllisen sopimisen pelättiin lisäävän epätasa-arvoa. Tuon kyselyn tuloksia voi tarkastella täydentääkseen yleiskuvaa siitä, että mitä kukin Suomessa aiheesta ajattelee.

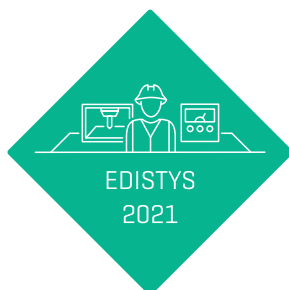
KIRJOITTAJA



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 -säätiössä. Jutila Roon on vastannut TP:n julkaisutoiminnasta vuodesta 2019.





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.

**Julkaisut ovat luettavissa TP:n Edistys-sivuilla osoitteessa:
www.tpry.fi/edistys**



SARJAN JULKAISUJA TÄHÄN MENNESSÄ:

MITEN PALKOISTA SOVITAAN? Suomen ja Ruotsin työmarkkinamallit vertailussa
(Analyysi 3/2021)

IRTI KESKITETYSTÄ, KOHTI PAIKALLISTA?
(Analyysi 2/2021)

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

TYÖHYVINVOINTI KANNATTAA: Työolot, työtyytyväisyys ja tuottavuus
(Raportti 5/2020)

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

Lasse Laatonen: 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 Laatonen: 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)



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 lähes 400 000 palkansaajaa.

www.tpry.fi



Jäsenliitot 2021

Ammattiliitto Pro

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

Ilmailualan Unioni IAU ry

Insinööriliitto IL ry

Paperiliitto

Rautatiealan Unioni RAU ry

Suomen Ekonomit ry

Suomen Konepäällystöliitto

Suomen Merimies-Unioni SMU ry

Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL

Sähköliitto

Tekniikan Akateemiset TEK

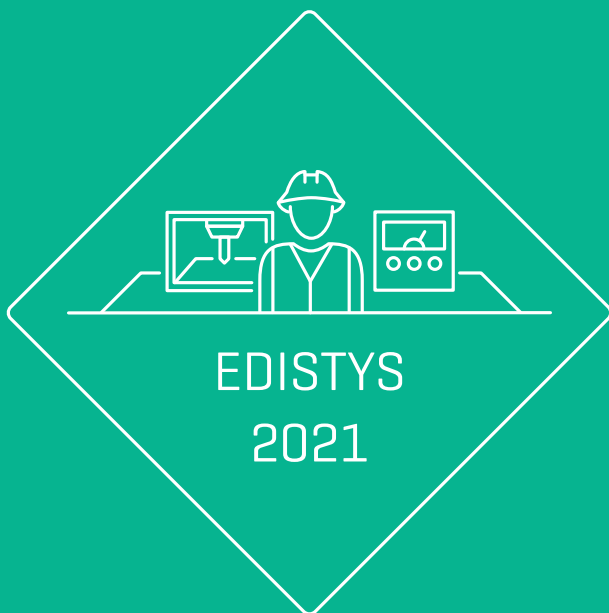
Teollisuusliitto ry

Toimihenkilöliitto ERTO ry

KUVAT

Shutterstock.com
Ferry Design Agency

Julkaisija: Teollisuuden palkansaajat TP ry
978-952-7324-20-2 (nidos)
978-952-7324-21-9 (pdf)
Ulkoasu: Karmas Oy / Ferry Design Agency
Painatus: Top-Mainos Oy
Painettu Espoossa 2021



EDISTYS
2021



**TEOLLISUUDEN
PALKANSAAJAT**