

Erkki Laukkanen

## Paikallinen sopiminen ja soveltamisongelmat: mitä mallipohjainen tarkastelu kertoo?

Yleisen käsityksen mukaan työpaikkatason sopiminen toimii pääosin hyvin, mutta asia- ja alakohtaisesti erot työantajien ja henkilöstön näkemyksissä voivat poiketa huomattavasti toisistaan. Käsitys nousee tutkimuksista, joissa asioita on tarkasteltu yksi kerrallaan, taustamuuttujia vakioimatta.

Seuraavassa katsauksessa otetaan askel eteenpäin. SAK:n luottamusmieskyselyjä hyödyntäen olen rakentanut mallin, jossa pääluottamusmiesten paikalliselle sopimiselle antamaa kouluarvosanaa selitetään keskustelussa eniten esillä olleilla tekijöillä, kuten liiton ja työpaikan koolla, sekä paikallisten sopimusten soveltamisongelmissa kyselyä edeltävän vuoden aikana.

Tulosten mukaan kouluarvosana laskee, kun työpaikan koko kasvaa. Eikä liiton suuri kokokaan ole tae muita paremmasta paikallisesta sopimisesta, pikemminkin päinvastoin. Olennaista annetulle arvosanalle on se, onko sopimuksista seurannut soveltamisongelmia. Jos on seurannut, kouluarvosana omalle työpaikalle laskee selvästi.

Näyttää on myös siitä, että soveltamisongelmat työpaikkatason sopimisessa laskevat ammattiliitolle annettua kouluarvosanaa. Tämän noidankehän murttamiseen tarvitaan uusia keinoja, kuten työntekijöiden myötämääräisoikeutta paikallisten sopimusten toimeenpanossa.

### Keskustelu

Historiallisesti tarkasteltuna paikallinen sopiminen oli ensin. Vasta sen jälkeen, 1800-luvun lopulla alkaneen ammattillisen järjestäytymisen myötä, tulivat toimi- ja ammattialakohtaiset sopimukset, ja sitäkin laajempi keskitetty sopiminen, kuten tulopoliittiset kokonaisratkaisut eräissä maissa 1960-luvulla. Tämän kehityksen myötä syntyneet sopimusjärjestelmät määrittävät kullekin maalle ja alalle tyypillisen sopimisprosessin. 1900-luvun lopulla erot maiden ja alojen välillä olivat huomattavia sekä prosessin että sisällön osalta. Tyypillinen sopimisen muoto oli liittojen välinen sopiminen, mutta paikallinen sopiminen oli globaalisti vahvassa kasvussa (Marshall 1998).

Avainsanoja kehityksessä ovat olleet sopimusjärjestelmän hajauttaminen (decentralization) ja sääntely

purkaminen (deregulation) tuottavuuden kasvua suosivalla tavalla. Euroopassa paikallista sopimista koskevalle keskustelulle ovat ponnahtaneet

amerikkalaisen työmarkkinamallin menestys 1980-luvulla (EEC 1984; Emerson 1984), OECD:n ”työllisyystalkoot” 1990-luvulla (OECD 1994), Euroopan talous- ja rahaunioni 2000-luvulla (Calmfors 2001) sekä ”joustoturva” 2010-luvulla (European Council 2007). Pelkkä sopimusjärjestelmän hajauttaminen ei kuitenkaan vielä tuottavuuden nousua takaa. Siihen tarvitaan kilpailukykyä suosiva sopimiskulttuuri esimerkiksi Rhodesin (2001) kuvaaman kilpailukykykorporatistimien muodossa. Ideologisen viitekehyksen tälle tulokulmalle on antanut Giddensin (1998) kolmas tie, perinteisen uusliberalismin ja perinteisen sosiaalisen korporatistimien väliin ajateltu sosialidemokratian suuntaus.

Mielenkiintoinen verrokki vertailevalle tutkimukselle on Australia, jossa paikallisen sopimisen tielle lähdettiin jo 1980-luvun lopulla ammattiliittojen aloitteesta. Australian keskusammattijärjestö (Council of Trade Unions, ACTU) organisoisi ensin kaksi kampanjaa paikallisen sopimisen puolesta ja pakotti niillä halutoman työmarkkinasuhteiden komission (Australian Industrial Relations Commission, AIRC) valmistelemaan asiasta esityksen työväenpuolueen hallitukselle. Tarjolla oli myös vaihtoehtoinen, Ruotsista vaikutteita saanut poliittisen unionismin malli, joka ammattiliittojen sisäisessä keskustelussa lopulta hävisi.<sup>1</sup> Esityksellään ACTU koki nousseensa kehityksen kärkeen, suunnannäyttäjäksi, ja oli asiastaan niin varma, että lopulliseen esitykseen ei sisällytetty mitään siitä, miten sopimusyhteistyö yritys- ja työpaikkatasolla organisoidaan. Syntyi asetelma, jossa sisällön tuottaminen, kuten koalitiot alaspäin joustavien työvoimakustannusten puolesta (low-cost flexibility coalitions) ja strateginen johtaminen (strategic managerialism) jäivät työnantajien määriteltäviksi (Briggs 2001; Scott 2009).

Näiden muutosten seurauksena tuottavuus Australiassa on kasvanut, vaikka aivan vakuuttavasta näytöstä ei voidakaan puhua, sillä samanaikaisesti moni muukin asia työorganisaatioissa, kuten työtahti, on muuttunut (Tseng & Wooden 2001; Loundes ym. 2003; Weller & van Gramberg 2007). Mutta ammattiliitoille niiden oma avaus – muista mahdollisista syistä riippumatta – on

<sup>1</sup> Kaksi syytä tappioon olivat ruotsalaisen mallin kriisi Ruotsissa, joita keskustelussa neuvokkaasti hyödynnettiin, ja näkemys, jonka mukaan japanilainen laatujohtaminen edellyttää työpaikkatason sopimisen priorisointia.

ollut katastrofi. Vuonna 1996 voimaan tullut Workplace Relations Act teki työpaikkatason sopimisesta ensisijaisen sopimistason liittotason sopimiseen verrattuna.<sup>2</sup> Sen seurauksena sekä järjestäytymisaste että kollektiivisten sopimusten kattavuus on romahtanut.<sup>3</sup> 1990-luvun puolivälissä puhuttiin jo unionismin lopusta (Estlund 2007; Briggs 2001). Mutta ”kollektiivisen hulluuden” (Bowden 2000) rajoittamiseksi myös korjausliikkeitä on tehty ja ammattiliitot ovat alkaneet asettaa tavoitteita muun muassa työkiireen ja työajan kohtuullistamiselle (Willis ym. 2008) – jopa tuottavuusyhteistyön kustannuksella. Vuonna 2007 aloittanut Kevin Ruddin hallitus on yrittänyt palauttaa keskustelua niihin poliittista unionismia koskeviin asioihin, joista ennen paikallista sopimista koskevaa avausta keskusteltiin. Paluuta menneeseen ei kuitenkaan enää ole.

Suomessa paikallinen sopiminen ei ole koskaan karannut käsistä siten kuin se Australiassa karkasi. Toki Suomessakin työntajat halusivat sopia nykyistä enemmän paikallisesti, työpaikka- ja yritystasolla, kun taas erityisesti työntekijäasemassa olevat palkansaajat korostavat kollektiivista sopimisturvaa ja liittojen välisissä työehtosopimuksissa täsmennettyjä minimitasoja (Heikkilä & Piekola 2005; Pekkarinen & Alho 2005). Suomessa paikallinen sopiminen onkin raamitettu siten, että paikallisesti sovitaan vain liittojen välisen työehtosopimuksen valtuuttamista asioista. Siten paikallisen ja liittotason sopimisen vastakkainasettelulle kuten Australiassa ei juuri tilaa ole jäänyt. Suomessa keskustelu laajan ja suppean paikallisen sopimisen välillä ei ole aivan uusi kysymys ole (Antila & Lehtonen 2001). Paikallisen sopimisen laajeneminen on yleinen odotus, johon varautumista myös liittokokoa kasvatamalla on perusteltu (Lyly 2007).

Havaitut ongelmat paikallisessa sopimisessa johtuvat muun muassa puutteellisesta tietämyksestä sopimisen piiriin kuuluvista asioista sekä epätasapainoisesta neuvotteluasetelmasta työnantajan ja henkilöstön kesken. Mitä suurempi toimipaikka, sitä selkeämmin luottamusmiehet kokivat, että puntit eivät ole tasan (Uhmavaara ym. 2000; Kevätsalo ym. 2000; Uusitalo 2000; Helin 2000), ja markkinaehtoisesta sopimisesta on varoitettu (Timonen 2000). Toisaalta jos luottamusta on, tulokset ovat yleensä hyviä sekä työntäjille että henkilöstölle, kun sopimisen toimivuutta arvioitiin järjestysasteikon tunnusmerkit täyttävillä, 4–5 vastausvaihtoehtoa tarjoavilla kysymyksillä. Jos taas luottamusta ei ole, viimeistään sopimusten soveltamisessa voi odottaa vaikeuksia, mikä

taas syö uskottavuutta sopimiselta jatkossa. (Kairinen ym. 2008; Uhmavaara ym. 2008).

Tästä havainnosta nousee seuraavassa käsitelty tutkimusongelma, johon aiemmassa tutkimuksessa ei ole kiinnitetty huomiota. SAK:n luottamusmiestyksen mukaan paikallisen sopimisen soveltamisongelmat ovat jaksolla 1995–2008 lisääntyneet lähes samassa suhteessa kuin paikallinen sopiminen, aivan kuin mitään oppimista ei ajan saatossa olisi lainkaan tapahtunut. Tämän piilevän ongelman selvittämiseksi sisällytin vuoden 2008 kyselyyn vastemuuttajat työpaikka- ja liittotason sopimisen laadulle. Pyysin otoshenkilöitä, työpaikkansa pääluottamusmiehiä, antamaan kouluarvosanan paikallisesta sopimisesta ja liittotason sopimisesta. Näin koottu vastemuuttaja saa arvot neljästä kymmeneen, täyttää jatkuvalle muuttujalle asetetut vaatimukset ja mahdollistaa regressioanalyysin tutkimusmenetelmänä.

Seuraavassa estimoin ensin todennäköisyyden sille, että työpaikkatason sopimuksia on ylipäänsä tehty.<sup>4</sup> Sitten estimoin paikalliselle sopimiselle annetun kouluarvosanan siten, että selittäjien joukossa on valikointiharhaa korjaava termi ensimmäisen vaiheen estimoinnista. Näin siksi, että tulokset olisivat mahdollisimman edustavia koko perusjoukossa, SAK:laisilla työpaikoilla, joista aineistoni kertoo. Se kattaa keskustelussa eniten esillä olleet tekijät, kuten työpaikan valtasuhteet, työpaikan ja liiton koon sekä paikallisten sopimusten soveltamisongelmat. Näin saadut tulokset auttavat ymmärtämään niitä olosuhteita, joista hyvä sopiminen nousee ja liiton roolia paikallisen sopimisen osapuolena.

## Aineisto

SAK:n luottamusmiestyksessä 2008 vastaajina olivat työpaikkojen pääluottamusmiehet. Tilastollisesti edustava otos kattaa tiedot 405 työpaikalta, joista 202 työpaikalla oli viimeisen vuoden aikana tehty paikallisia sopimuksia työajoista ja/tai palkoista (ks. tarkemmin Laukkanen 2008). Taulukon I aineisto kattaa ainakin pääosin mallitarkastelun edellyttämät kilpailevat tekijät, jotka ovat voineet vaikuttaa pääluottamusmiesten antamaan kouluarvosanaan sopimisesta riippumatta.

Avainmuuttujia ovat työpaikan ja liiton koko sekä tämän tutkimuksen keskeinen kiinnostuksen kohde, paikallisesta sopimisesta mahdollisesti seuranneet soveltamisongelmat. Aineiston mukaan paikallinen sopiminen on painottunut suuremmille, yli sadan henkilön työpaikoille. Suhteellisesti eniten paikallista sopimista on ollut paperi- ja metallialalla ja vähiten yksityisissä

<sup>2</sup> Suomessa vierailut professori Steve Keen kertoi, että tämän marssijärjestyksen rikkomisesta voidaan haastaa oikeuteen, ja on myös haastettu.

<sup>3</sup> Estlundin (2007, 592) mukaan kollektiiviset sopimukset yksityisellä sektorilla kattavat enää noin kahdeksan prosenttia työvoimasta eli noin viidesosa siitä mitä ne 1980-luvulla kattoivat.

<sup>4</sup> Kaksivaiheisesta estimointimenetelmästä ks. tarkemmin Heckman (1979).

palveluissa, rakennus- ja elintarvikealalla.<sup>5</sup> Soveltamisongelmia on seurannut joka neljänestä sopimuksesta. Kahdeksalla prosentilla työpaikoista soveltamisongelmat ovat koskeneet työaikaa, 10 prosentilla palkkaa ja kuudella prosentilla sekä työaikaa että palkkaa.

Lisäksi aineisto huomioi eräät työmarkkinajärjestöjen välisessä sopimisessa korostuneet seikat, kuten sen onko pääluottamusmiehillä käytössään normaali toimistotekniikka, kuten tietokone, nettiyhteys ja sähköposti, kuten työnantajalla varmasti on. Taulukon mukaan 47 prosenttia kaikkien työpaikkojen ja 53 prosenttia sopimuksia tehneiden työpaikkojen luottamusmiehistä on teknisesti verkottuneita.<sup>6</sup> Aineisto sisältää myös sosiaalisten suhteiden kehitystä kuvaavan indikaattorimuuttujan, jonka mukaan 19 prosenttia kaikkien työpaikkojen ja 26 prosenttia sopimuksia tehneiden työpaikkojen pääluottamusmiehistä toimii työpaikoilla, joilla johdon ja henkilöstön väliset suhteet

ovat viimeisen vuoden aikana parantuneet. Kolmas indikaattorimuuttuja, työpaikkakoulutusta viimeisen vuoden aikana antaneet työpaikat, kuvaa työnantajan aktiivisuutta henkilöstön kehittämistoiminnassa.

Kuviossa 1 on esitetty selitettävien muuttujien, työpaikka- ja liittotason sopimisesta annettujen kouluarvosanojen jakaumat, jotka molemmat täyttävät välimatka-asteikon keskeiset tunnusmerkit.<sup>7</sup> Sekä työpaikalle että liitolle tyypillinen kouluarvosana on tyydyttävä 8. Sitä pienempiä tai suurempia arvosanoja on kuitenkin kaksi kolmasosaa kaikista arvosanoista. Välttävän, korkeintaan 6, on antanut 22–27 prosenttia luottamusmiehistä. Kiitettävän, vähintään 9, on puolestaan antanut 16–23 prosenttia luottamusmiehistä. Kuviossa näkyy myös, että liittotason sopimiselle annetaan hieman enemmän kiitettäviä ja hieman vähemmän huonoja kouluarvosanoja, ja että ero keskiarvosanassa on puoli numeroa liittotason sopimisen eduksi.

Taulukko 1. Aineiston kuvailua.

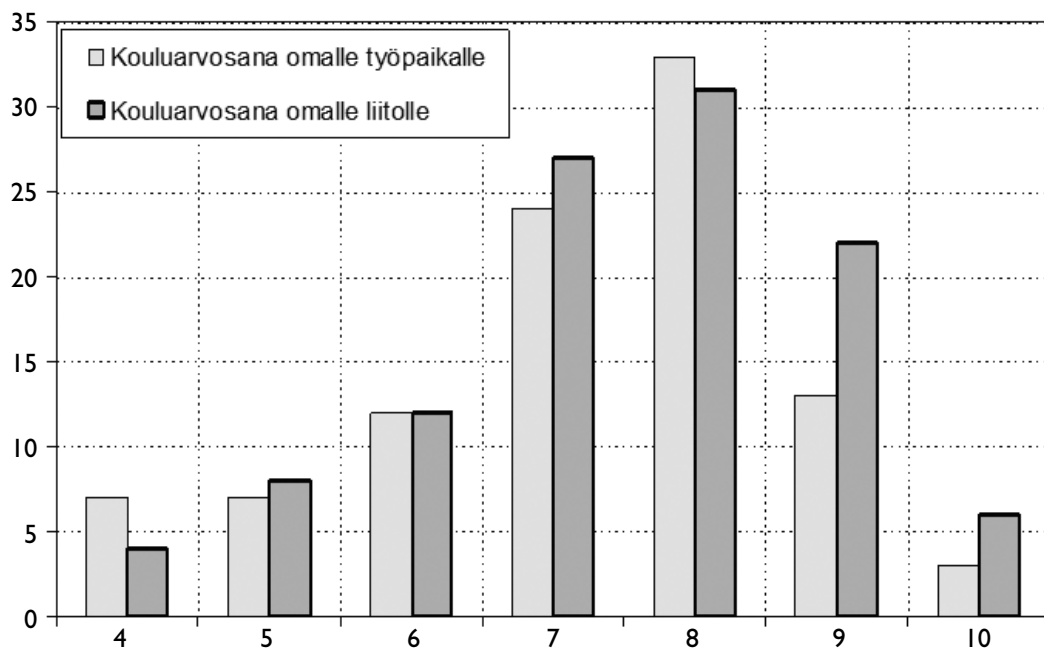
Muuttujat	Kaikki työpaikat	Sopimuksia tehneet työpaikat	Erotus
<b>Paikallinen sopiminen*</b>	51	100	49
<b>Arvosana työpaikkatason sopimiselle*</b>	-	7.2	-
<b>Arvosana liittotason sopimiselle*</b>	7.5	7.5	0.0
<b>IKÄ</b>			
Alle 40 vuotta	22	23	1
40–50 vuotta	32	34	2
Yli 50 vuotta	46	43	-3
<b>TYÖPAIKAN KOKO</b>			
Alle 30 henkilöä	32	25	-6
30–100 henkilöä	40	41	1
Yli 100 henkilöä	29	34	5
<b>LIITTOALA (SUURUUSJÄRJESTYKSESSÄ)</b>			
Julkiset palvelut (1)	16	16	0
Yksityiset palvelut (2)	17	10	-7
Metalli (3)	6	8	2
Rakennus (4)	6	4	-2
Liikenne (5)	5	6	1
Kemia (6)	6	6	0
Puu (7)	5	6	1
Paperi (8)	21	27	6
Elintarvike (9)	4	1	-2
Sähkö (10)	3	1	-1
Posti (11)	2	2	1
Viestintä (12)	3	3	1
Muut (pienet) liitot	6	6	0
<b>SOVELTAMISONGELMIA*</b>			
Työaikasopimuksissa	4	8	3
Palkkasopimuksissa	6	10	4
Työaika- ja palkkasopimuksissa	3	6	3
<b>MUITA KONTROLLIMUUTTUJIA</b>			
Luottamusmies on mies	71	77	6
Luottamusmies teknisesti verkottunut	47	53	6
Johdon ja henkilöstön välit parantuneet*	19	26	6
Henkilöstöä koulutettu*	68	79	11
N	405		-203

\*Viimeisten 12 kuukauden aikana / ajalta

<sup>5</sup> Työpaikkatason sopimisen käsite tosin sisältää myös alakohtaista vaihtelua. Paperialalla sopimukset ovat "aina" olleet tehdaskohtaisia ja julkisissa palveluissa yksi paikallinen sopimus voi kattaa kymmeniä työpaikkoja ja tuhansia palkansaajia. Silti alakohtaiset indikaattorimuuttujat ovat välttämättömiä. Ilman niitä malli olisi väärin spesifioitu ja tulokset kyseenalaisia.

<sup>6</sup> Tätä asiaa palkansaajapuoli on pitänyt esillä ehtona paikallisen sopimisen laajentamiselle, ja ne kirjattiin myös Tulopoliittiseen kokonaisratkaisuun 2003–2004 (kohta 6.3).

<sup>7</sup> Kyselyissä yleensä käytetyt, 4–5 vastausvaihtoehtoa sisältävät, järjestysasteikolliset muuttujat eivät regressioanalyysissä selitettäväksi muuttujaksi sovellu.



Kuvio 1. Kouluarvosanat (4–10) omalle työpaikalle ja liitolle (%). Työpaikat joilla tehty paikallisia sopimuksia.

Taulukko 2. Työaika- ja palkkasopimusten soveltamisongelmia.

Työaikasopimukset	Palkkasopimukset
<ul style="list-style-type: none"> <li>• On epäselvyyttä sopimuksen tulkinnoista.</li> <li>• Henkilöstöä on viilattu linssiin.</li> <li>• Liukumiasopimuksia ei ole noudatettu.</li> <li>• Myyjä liian vähän, työvuorot eivät toimi.</li> <li>• Työaika lisätty, palkka on pysynyt samana.</li> <li>• Kirjallista sopimista on ”korjattu” suullisesti.</li> <li>• Päivystyksestä on yksipuoliset määräykset.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ei aina kohdenneta oikeudenmukaisesti.</li> <li>• Koko pottia ei ole pystytty jakamaan.</li> <li>• Järjestelyerät ovat menneet isopalkkalaisille.</li> <li>• Ei palkka ole ollut sitä mitä sovittiin.</li> <li>• Takautuvat palkanosat jääneet saamatta.</li> <li>• Tuntityö on laskenut ansioita.</li> <li>• Jäsenet eivät osaa tulkita.</li> </ul>

Taulukkoon 2 on luottamusmiesten avovastauksista poimittu esimerkkejä työaika- ja palkkasopimisen soveltamisongelmista. Tyypillisin soveltamisongelma on epäselvyys sopimuksen tulkinnessa. Tulkintaongelmia liittyy toki kaikkeen (paikalliseen) sopimiseen, mutta selvästi eniten niihin viitataan silloin, kun soveltamisongelmia on ollut sekä työaika- että palkkasopimisessa. Tällöin tulkintaongelma ei yleensä koske sopimusta sinänsä, vaan sopimisen seurausta, töiden uudelleenorganisoinnista, josta työntäjä voi direktio-oikeutensa nojalla päättää itse, henkilöstön toiveista riippumatta. Tällaisista yllätyksistä luottamusmiehet eivät selvästikään pidä.

### Paikallista sopimista selittäviä tekijöitä

Taulukon 3 tulosten mukaan on olemassa koko joukko asioita, jotka vaikuttavat todennäköisyyteen sopia paikallisesti.<sup>8</sup> Sellaisia asioita ovat muun muassa työpaikan sosiaaliset suhteet. Jos johdon ja henkilöstön väliset suhteet ovat viimeisten 12 kuukauden aikana parantuneet tai työpaikalla on koulutettu henkilöstöä joko uusiin tai vanhoihin tehtäviin, paikallisen sopimisen todennäköisyys on lähes 20 prosenttia suurempi kuin muuten olisi.

Työpaikan rakenteellisillakin piirteillä on vaikutusta. Suurilla, yli 100 henkilön työpaikoilla, paikallisen sopimuksen syntyminen on noin 20 prosenttia to-

<sup>8</sup> Ks. DPROBIT-moduli tilasto-ohjelmassa STATA. DPROBIT estimoi muutoksen marginaalisessa todennäköisyydessä, kun selittävä muuttuja saa arvon 1 sen sijaan että se olisi 0.

dennäköisempää kuin pienillä, alle 30 henkilön työpaikoilla. Mitä liittoalaan tulee, sekä elintarvikealalla että yksityisillä palvelualoilla paikallisen sopimisen todennäköisyys on lähes kolmanneksen pienempi kuin vertailukohtana olleilla pienillä liittoaloilla. Liittoalan koolla, joka taulukossa 3 on identifioitu suluissa olevalla järjestysnumerolla, ei näyttäisi olevan merkitsevää vaikutusta paikallisen sopimisen todennäköisyyteen.

Artikkelin tutkimusongelman kannalta tämä tulos on kuitenkin vain välttämätön välitulos, ja jätän siksi taulukon 3 tulosten tulkinnan tähän. Olennaista on se,

että mallin tuloksista on mahdollista laskea korjaustermi, inverse of Mills' ratio, joka tarvitaan korjaustermiksi toisen vaiheen kouluarvosanan estimointiin. Ajatus on, että jos korjaustermi osoittautuu toisen vaiheen estimoinnissa tilastollisesti merkitseväksi, niin korjaustermi on sisällytettävä toisen vaiheen estimointiin. Jos taas korjaustermin kerroin osoittautuu tilastollisesti ei-merkitseväksi, niin korjaustermi voidaan jättää pois kouluarvosanan estimoinnista. Tässä tapauksessa paikallisen sopimuksen tekeminen olisi täysin satunnainen prosessi, eikä riippuisi taulukossa 3 täsmennetyistä taustamuuttujista.

**Taulukko 3. Paikallista sopimista selittäviä tekijöitä, marginaalinen todennäköisyys.**

Selitettävä: sovittu paikallisesti jostakin, 0/1	Kerroin	Keskivirhe
<i>Selittäjät:</i>		
<b>KEHITYSVIIMEISTEN 12 KUUKAUDEN AIKANA</b>		
Johdon ja henkilöstön välit parantuneet	0.185***	0.063
Henkilöstöä koulutettu	0.195***	0.056
<b>TYÖPAIKAN KOKO, VRT. ALLE 30 H</b>		
30–100 henkilöä	0.125	0.064
Yli 100 henkilöä	0.193***	0.071
<b>LIITTOALA, VRT. MUUT (PIENET) LIITOT</b>		
Julkiset palvelut (1)	-0.120	0.121
Yksityiset palvelut (2)	-0.297**	0.106
Metalli (3)	0.126	0.139
Rakennus (4)	-0.045	0.149
Liikenne (5)	0.002	0.151
Kemia (6)	-0.051	0.151
Puu (7)	0.047	0.149
Paperi (8)	0.078	0.116
Elintarvike (9)	-0.310**	0.128
Sähkö (10)	-0.248	0.158
Viestintä (12)	-0.017	0.189
Posti (11)	0.243	0.206
<b>N</b>	<b>405</b>	
<b>Selitysaste</b>	<b>0.13</b>	

\*\*\*, \*\*, \* merkitsevyytaso 1, 5 ja 10 prosenttia

### Kouluarvosanaa selittäviä tekijöitä

Taulukossa 4 on esitetty tämän artikkelin avaintulokset, työpaikka- ja liittotason sopimisen kouluarvosanaa selittävät tekijät, käytettävissä olevan aineiston asettamissa rajoissa. Kertoimet on estimoitu pienimmän neliösumman menetelmällä. Tulosten mukaan valikointiharhan korjaustermin kerroin on 0.7 ja tilastollisesti merkitsevä. Toisin sanoen työpaikan ominaisuudet vaikuttavat todennäköisyyteen sopia paikallisesti ja tämän todennäköisyyden perusteella lasketulla valikointiharhan korjaustermillä on perusteltu paikka kouluarvosanan estimoinnissa. Ilman korjaustermiä taulukon 4 muut kertoimet olisivat joko pienempiä

tai suurempia kuin ne nyt ovat riippuen siitä, miten ne korreloivat valikointiharhan korjaustermin kanssa.

Sitten menen varsinaisiin tuloksiin. Ensimmäinen niistä on se, että suurilla, yli 100 henkilön työpaikoilla, kouluarvosana on mahdollisesti noin puoli numeroa heikompi kuin pienillä, alle 30 henkilön työpaikoilla. Toinen tulos koskee liiton toimintasektoria. Yksityisillä palvelualoilla ja julkisella sektorilla kouluarvosana on noin 0.5–0.6 numeroa parempi kuin teollisuudessa. Kolmas tulos koskee ammattiliiton kokoa. Verrattuna pieniin, alle 20 000 jäsenen liittoihin, suurten yli 100 000 jäsenen liittojen kouluarvosana on noin 0.6 nume-

roa heikompi. Neljäs tulos koskee luottamusmiesten teknistä verkottumista siten, että heilläkin olisi likimain samat ”toimistotekniset” valmiudet kuin työnantajilla on. Tulosten mukaan tällä asialla ei kuitenkaan ole vaikutusta kumpaankaan arvosanaan, ei omalle työpaikalle eikä omalle liitolle annettuun arvosanaan.

Neljäs tulos koskee soveltamisongelmia, tämän artikkelin varsinaista tutkimusongelmaa. Jos paikallisten sopimusten soveltamisongelmia on esiintynyt työaikasopimuksissa, kouluarvosana on noin 0.9 numeroa pienempi kuin työpaikoilla, joilla soveltamisongelmia ei ole esiintynyt. Jos soveltamisongelmia on esiintynyt palkkasopimuksissa, kouluarvosana on noin 1.2 numeroa pienempi kuin työpaikoilla, joilla soveltamisongelmia ei ole esiintynyt. Jos soveltamisongelmia on esiintynyt sekä työaika- että palkkasopimuksissa, kouluarvosana on 2.6 numeroa pienempi kuin työpaikoilla, jolla soveltamisongelmia ei ole esiintynyt.

Viides tulos koskee paikallisen sopimisen verrokkia, liittotason sopimista. Liitolle annettu kouluarvosana palkka- ja työaika-asioiden hoidosta ei näyttäisi riippuvan sen enempää työpaikan kuin liitonkaan koosta, mutta jostakin syystä pääluottamusmiesten arvosana julkisen sektorin liitoille on noin 0.6 numeroa muita

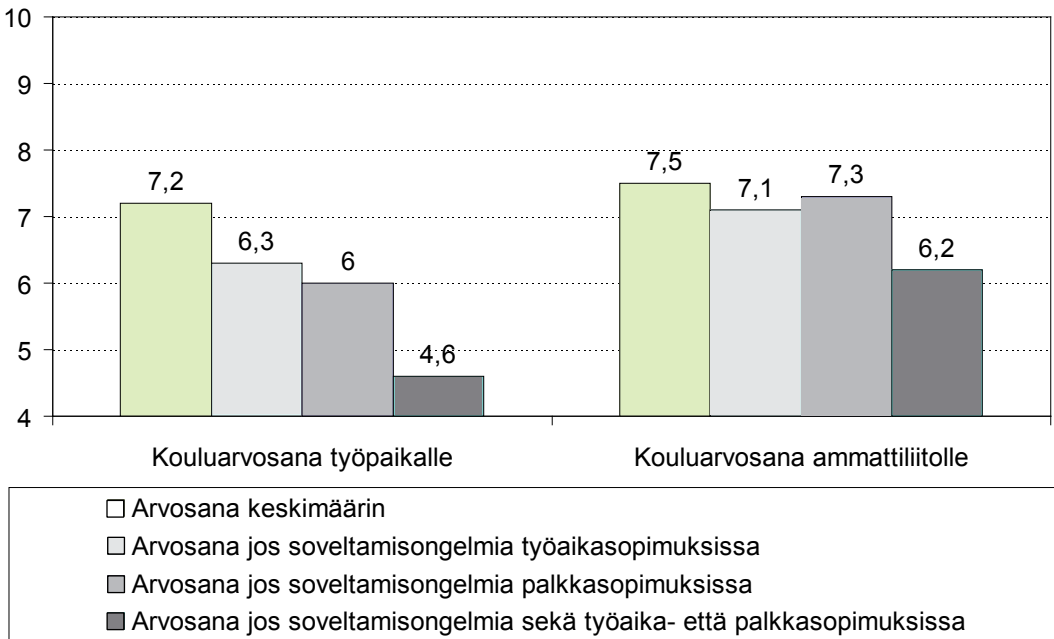
parempi. Olennaista tutkimusongelman kannalta on kuitenkin se, että jos paikallisessa sopimisessa on ollut soveltamisongelmia sekä työaika- että palkkasopimuksista, myös liitolle annettu kouluarvosana laskee. Tässä mallissa alenema on noin 1.3 numeroa.

Kahta viimeistä tulosta olen havainnollistanut kuviossa 2 siten, että keskimääräisistä arvosanoista, 7.2 omalle työpaikalle ja 7.5 omalle liitolle, on vähennetty taulukon 4 piste-estimaattien arvot. Jos soveltamisongelmia on esiintynyt työaikasopimuksissa, arvosana omalle työpaikalle on 6.3 ja omalle liitolle 7.1. Jos soveltamisongelmia on esiintynyt palkkasopimuksissa, arvosana omalle työpaikalle on 6.0 ja omalle liitolle 7.3. Jos soveltamisongelmia on ollut sekä työaika- että palkkasopimuksissa, arvosana omalle työpaikalle on 4.6 ja omalle liitolle 6.2, ensimmäinen huonon ja toinen välttävän tuntumassa. Arvosanoilla on siis selvä, paikallisen sopimisen soveltamisongelmista johdettu yhteys, eräänlainen noidankehä, jossa liiton delegoima sopimisvalta syö (ongelmatilanteissa) liiton uskottavuutta, minkä seurauksena delegointipaine voi entisestään kasvaa, varsinkin jos sopimuksia ei muuten synny. Keskiarvovertailuissa tällaiset yhteydet eivät tietenkään paljastu. Niiden esiin saamiseen tarvitaan koko jakauma, ja kaikki jakaumaan vaikuttavat tekijät.

Taulukko 4. Työpaikka- ja liittotason kouluarvosanaa selittäviä tekijöitä.

Selitettävä: kouluarvosana	Työpaikkataso		Liittotaso	
	Kerroin	Keskivirhe	Kerroin	Keskivirhe
<i>Selittäjät:</i>				
<b>TYÖPAIKAN KOKO, VRT. ALLE 30 H</b>				
30–100 henkilöä	-0.12	0.22	-0.06	0.24
Yli 100 henkilöä	-0.46*	0.24	-0.04	0.25
<b>LIITON SEKTORI, VRT. TEOLLISUUS</b>				
Yksityiset palvelualat	0.52**	0.22	0.28	0.23
Julkisen sektori	0.58**	0.23	0.64**	0.23
<b>LIITON KOKO, VRT. PIENET LIITOT</b>				
Keskisuuret, 20 – 100 tuhatta	-0.28	0.35	0.29	0.41
Suuret, yli 100 tuhatta jäsentä	-0.64**	0.33	-0.31	0.41
<b>SOVELTAMISONGELMIA</b>				
Työaikasopimuksissa	-0.89**	0.30	-0.36	0.35
Palkkasopimuksissa	-1.17***	0.32	-0.16	0.27
Työaika- ja palkkasopimuksissa	-2.63***	0.38	-1.27***	0.44
<b>MUUT TEKIJÄT</b>				
Luottamusmies teknisesti verkottunut	0.14	0.17	0.15	0.19
Valikointiharhan korjausermi	-0.67*	0.31	-0.50	0.37
Vakio	8.65***	0.45	7.73***	0.55
N	202		202	
Selitysaste	0.37		0.15	

\*\*\*, \*\*, \* merkitsevyytaso 1, 5 ja 10 prosenttia



**Kuvio 2. Kouluarvosanat (4–10) omalle työpaikalle ja ammattiliitolle paikallisesta sopimisesta seuranneiden soveltamisongelmien esiintymisen mukaan.**

## Päätelmät ja aprikointi

Oletettujen tuottavuusvaikutusten vuoksi sopimusjärjestelmiä on hajautettu paikallista, työpaikka- ja yrityskohtaista sopimista suosivalla tavalla. Samalla on syntynyt painetta työmarkkinasääntelyn purkamiseen, eri maissa eri tahtiin. Yleensä liikkeellepanevana tahona ovat olleet työnantajat, joiden argumenttia myös monet arvovaltaiset järjestöt, kuten OECD ja EU ovat tukeneet. Poikkeus tästä säännöstä on Australia, jossa aloitteen paikallisen sopimisen laajentamisesta tekivät ammattiliitot – varsin tuhoisin seurauksin. Paikallisen sopimisen myötä eteläisen pallonpuoliskon mahdollisesti vahvin ay-liike menetti sekä työmarkkina- että yhteiskuntapoliittisen merkityksensä.

Mikä meni pieleen, on tärkeä kysymys kaikissa kollektiivista sopimustoimintaa harjoittavissa maissa, myös Suomessa. Millainen vuorovaikutus paikallisen ja liittotason sopimisen välillä vallitsee ja miten tätä vuorovaikutusta pitäisi arvioida? Aiemman tutkimuksen mukaan paikallinen sopiminen toimii Suomessa pääsääntöisesti hyvin ja niin se toimii myös SAK:laisilla työpaikoilla, tämän tutkimuksen kohdejoukolla. Ajan saatossa paikallisten sopimusten soveltamisongelmat ovat kuitenkin lisääntyneet likimain samassa suhteessa kuin paikallinen sopiminenkin, ikään kuin oppimista ei olisi lainkaan tapahtunut. Tai sitten soveltamisongelmat ovat sellaisia, ettei niiden rajoittaminen lisääntyneestä kokemuksesta huolimatta onnistu. Tällainen syy voi olla se, että paikalliset sopimukset johtavat usein – niin

luottamusmiehet avovastauksissaan kertovat – töiden uudelleenorganisointiin, josta työnantaja voi päättää itse, työntekijäpuolta kuulematta. Näissä tilanteissa se, mitä kahden osapuolen välillä on sovittu, johtaa helposti toisen sopijaosapuolen intressiin sivuttamiseen sopimuksen toimeenpanossa.

Näistä havainnoista nousee seuraava tutkimusongelma: missä määrin nämä soveltamisongelmat ovat vaikuttaneet pääluottamusmiesten kouluarvosanaan paikallisesta sopimisesta omalla työpaikalla, kun taustamuuttajat (kuten työpaikan koko ja liittoala) vakioidaan. Koska kaikki työpaikat eivät kyselyä edeltävän vuoden aikana olleet sopineet paikallisesti, selittävien tekijöiden vaikutus kouluarvosanaan oli estimoitava kaksivaiheisesti, jotta tulokset olisivat edustavia koko perusjoukossa, SAK:laisilla työpaikoilla. Verrokina olen käyttänyt pääluottamusmiesten kouluarvosanaa omalle liitolleen.

Tulosten mukaan sopiminen toimii parhaiten pienillä, alle 30 henkilön työpaikoilla, erityisesti suuriin, yli 100 henkilön työpaikoihin verrattuna. Tämä tulos ei ehkä yllätä, mutta vaatii toki selityksen. Selitykseni on se, että pienillä työpaikoilla vallalla on kasvot ja tietämys sovittavasta asiasta ja sen toimeenpanosta on paremmin arvioitavissa kuin suuremmilla työpaikoilla. Pienillä työpaikoilla tulkintavalta sovitusta ei siirry esimerkiksi tuotantopäällikön työpöydälle tai työorganisaation ylemmille portaille, joihin suuremmat työpaikat joutuvat pieniä enemmän turvautumaan.

Liiton suuresta koosta ei myöskään näyttäisi olevan apua, pikemminkin päinvastoin. Kouluarvosana suurten liittojen työpaikoilla tehdyille sopimuksille näyttäisi olevan jonkin verran heikompi kuin pienten liittojen työpaikoilla tehdyille sopimuksille. Eräitä lisätestejä tehtyänä huomasi, että keskimääräistä enemmän työpaikkatason sopimuksia tekeville liitoilla kouluarvosanat ovat keskimääräistä huonompia. Siten ”väylän avaaminen” muille näyttäisi tuottavan keskimääräistä enemmän huonoa sopimista.

Kun nämä tekijät on vakioitu, jäljelle jää tämän artikkelin päätulos: paikallisten sopimusten soveltamisongelmilla on olennainen työpaikalle annettua kouluarvosanaa heikentävä vaikutus. Suorastaan dramaattisesti kouluarvosana laskee, jos viimeisen vuoden aikana on ollut soveltamisongelmia sekä palkka- että työaikasopimisesta. Tulosten mukaan tällaiset perustavaa laatua olevat ongelmat työpaikkatason sopimisessa pienentävät myös liitolle työaika- ja palkka-asioiden hoidosta annettua kouluarvosanaa. Ne tulkitaan osaksi liiton sopimispoliittikkaa ja niillä arvotetaan myös liitto.

Siten tie hyvään paikalliseen sopimiseen voi kulkea vain soveltamisongelmien minimoinnin kautta. Näin raamittaen liitto turvaa sekä oman uskottavuutensa jäsentensä silmissä että oman toimivaltansa paikallisen sopimisen säätelyssä. Muuten – mahdollisesti nopeastikin, kuten Australian esimerkki osoittaa – ongelmat paikallisessa sopimisessa syövät liittojen uskottavuutta sopimustoiminnan raamittajana. Australian lisäksi näyttöä tästä noidankehästä (vicious circle) on ainakin Saksasta, missä vastalääkkeeksi on noussut liittotason toimintojen elvyttäminen (union revitalization) siinä uskossa, että vain liittotasolla on luotavissa sellainen kollektiivinen tahtotila, jota

globaalissa kapitalismissa välttämättä tarvitaan (vrt. esim. Addison ym. 2006).

Tässä katsannossa ammattiliittojen olisi kyettävä haastamaan työnantajien strateginen johtaminen (strategic managerialism) ja sitä ilmentävät sopimissopit, kuten yksilöittäin, yksiköittäin tai henkilöstöryhmittäin neuvottelemine ja luottamushenkilöiden ”ostaminen”. Sisältöä sopimiseen saadaan myös tapauskohtaisesti haastamalla (Estlund 2007) ja työvoiman ostajan valtaa (monopsony power) rajoittamalla (Kaufman 2004).

Puhumme siten aidosti poliittisesta ongelmasta, joka teknis-hallinnollisin järjestelyin ei ratkea. Käsitkseeni on, että työaika- ja liittotason sopimisen ongelmallisen kehän murtaminen edellyttää työntekijöiden myötämääräämisoikeyttä paikallisten sopimusten toimeenpanossa. En kuitenkaan usko, että näin merkittävässä asiassa on mahdollista edetä ilman työpaikan valtasuhteiden kyseenalaistamista. Se taas edellyttäisi ammattiliittojen toimintakulttuurin muutosta. Tuottavuutta korostavan ”bisnes unionismin” rinnalle olisi nostettava ”sosiaalinen unionismi”, jossa neuvotteluasetelmaa varioidaan siinä tarkoituksessa, että myös sopimusten yllättäviin seurauksiin olisi mahdollista puuttua (Fairbrother 2008).

Ongelmaton tämäkään tie ei varmasti ole, mutta alan kirjallisuudessa win-win -oletukseen perustuva yhteistyö on varsinaisen globalisaation aikakaudella, noin vuodesta 1990 eteenpäin, osoittautunut varsin ongelmalliseksi toimintastrategiaksi (Frege & Kelly 2004). Ne historialliset kompromissit, joiden puitteissa oletus työmarkkinaosapuolten yhtäläisestä edusta saattoi toimia, murtuivat jo ennen varsinaisen globalisaation aikakautta (Upchurch ym. 2009). Globaalissa kapitalismissa kompromissit ovat lähtökohtaisesti ala- ja tilannekohtaisia.

## Kirjallisuus

- ADDISON, J., SCHNABEL, C. & WAGNER, J. (2006). *The (Parlous) State of German Unions. IZA Discussion Paper No. 2000.*
- ANTILA, J. & LEHTONEN, V. (2001). *Harkiten kohti paikallista sopimista? Metallityöväen Liiton tutkimustoiminnan julkaisu.*
- BOWDEN, B. (2000). *A Collective Catastrophe: Productivity Maximisation and Workplace Bargaining in the Australian Coal Industry. Journal of Industrial Relations, 42, 364–382.*
- BRIGGS, C. (2001). *Australian Exceptionalism: The Role of Trade Unions in the Emergence of Enterprise Bargaining. Journal of Industrial Relations, 43, 27–43.*
- CALMFORS, L. (2001). *Wages and Wage-Bargaining Institutions in the EMU – A Survey of the Issues. Empirica, 28, 325–351.*
- EEC (1984). *Improving Labour Market Flexibility. Summary of Replies to EEC Questionnaire. European Economic Community internal document.*
- EMERSON, M. (1984). *The European Stagflation Disease in International Perspective and Some Possible Therapy. Centre for European Policy Studies.*
- ESTLUND C. (2007). *The Ossification of American Labor Law and the Decline of Self-governance in the Workplace. Journal of Labor Research, 28, 591–608.*
- FAIRBROTHER, P. (2008). *Social Movement Unionism or Trade Unions as Social Movements. Employee Responsibilities and Rights Journal, 20, 213–220.*
- FREGE, C.M. & KELLY, J. TOIM. (2004). *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy. New York: Oxford University Press.*



- EUROPEAN COUNCIL (2007). *Towards Common Principles of Flexicurity. Council Conclusions, December.*
- GIDDENS, A. (1998). *The Third Way: The Renewal of Social Democracy.* Cambridge: Polity Press.
- HECKMAN J. (1979). *Sample Selection Bias as a Specification Error.* *Econometrica*, 47, 153–161.
- HEIKKILÄ, A. & PIEKKOLA, H. (2005). *Local Bargaining and Employers' Co-operation Options.* Teoksessa H. Piekkola & K. Snellman (toim.) *Collective Bargaining and Wage Formation: Performance and Challenges* (s. 103–120). Heidelberg: Physica-Verlag.
- HELIN, J. (2000). *Edunvalvonnan etujoukko. Luottamusmiesraportti. SAK:n järjestötutkimus 2000.* Helsinki: SAK.
- KAIRINEN, M., UHMAVAARA, H. & MURTO, J. (2008). *Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisu A:121.*
- KAUFMAN, B. (2004). *What Unions Do: Insights from Economic Theory.* *Journal of Labor Research*, 25, 351–382.
- KEVÄTSALO, K., ILMONEN, K. & JOKIVUORI, P. (2000). *Sopiminen, luottamus ja toimipaikkakoko. Palkansääjien tutkimuslaitos tutkimuslause 158.*
- LAUKKANEN, E. (2008). *SAK:n luottamusmieskysely 2008. Tutkimustieto 5/2008.* Helsinki: SAK.
- LOUNDES, J., TSENG, Y-P. & WOODEN, M. (2003). *Enterprise Bargaining and Productivity in Australia: What Do We Know? The Economic Record*, 79, 245–258.
- LYLY, L. (2007). *Teknologian ammattilaiset – yhdessä enemmän? Selvitysmies Lauri Lylyn raportti Kemianliitolle, Metallityöväen Liitolle, Paperiliitolle, Puu- ja erityisalojen liitolle, Sähköalojen ammattiliitolle ja Viestintäalan ammattiliitolle.*
- MARSHALL, G. (1998). *Collective bargaining.* *A Dictionary of Sociology.* <http://www.encyclopedia.com/doc/1O88-collectivebargaining.html>
- OECD (1994). *The OECD Jobs Study. Facts, Analysis, Strategies.* Paris: OECD.
- PEKKARINEN, J. & ALHO, K.E.O. (2005). *The Finnish Bargaining System: Actors' Perceptions.* Teoksessa H. Piekkola & K. Snellman (toim.) *Collective Bargaining and Wage Formation: Performance and Challenges* (s. 61–84). Heidelberg: Physica-Verlag.
- RHODES, M. (2001). *The Political Economy of Social Pacts: 'Competitive Corporatism' and European Welfare Reform.* Teoksessa P. Pierson (toim.): *The New Politics of the Welfare State* (s. 165–195). Oxford: Oxford University Press.
- SCOTT, A. (2009). *Looking to Sweden in Order to Reconstruct Australia.* *Scandinavian Journal of History*, 34, 330–352.
- TIMONEN, S. (2000). *Paikallisen sopimisen käänne.* Helsinki: Työsuojelurahasto.
- TSENG, Y-P. & WOODEN, M. (2001). *Enterprise Bargaining and Productivity: Evidence from the Business Longitudinal Survey.* Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research, Working Paper No. 8/01.
- UHMAVAARA, H., KAIRINEN, M. & NIEMELÄ, J. (2000). *Paikallinen sopiminen työelämässä. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisu A:99.*
- UHMAVAARA, H., KAIRINEN, M., MURTO, J. & ARVIDSSON, P. (2008). *Paikallinen sopiminen kunta- ja valtiosektorilla. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisu A:123.*
- UPCHURCH, M., TAYLOR, G. & MATHERS, A. (2009). *The Crisis of Social Democratic Trade Unionism in Western Europe: The Search for Alternatives.* Avebury: Ashgate.
- WELLER, S. & VAN GRAMBERG, B. (2007). *Management of Workplace Change in the Australian Higher Education Sector: A Study of Employee Involvement Provisions in Workplace Agreements.* *Journal of Higher Education Policy and Management*, 29, 173–186.
- WILLIS, E., TOFFOLI, L., HENDERSON, J. & WALTER, B. (2008). *Enterprise Bargaining: A Case Study in the De-intensification of Nursing Work in Australia.* *Nursing Inquiry*, 15, 148–157.