

**”Työmarkkinajärjestelmän muutoksesta huolimatta
ammattiyhdistysliikettä tarvitaan myös tulevaisuudessa”**

Palkansaajakeskusjärjestöjen toimijanäkemyksiä ja legitimitietin hallinnan keinoja
2010- ja 2020 -luvuilla.

Sanni Vuorinen
Pro gradu -tutkielma
Valtio-oppi
Turun yliopisto
Tammikuu 2022

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu
Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

VUORINEN, SANNI: ”Työmarkkinajärjestelmän muutoksesta huolimatta ammattiyhdistysliikettä tarvitaan myös tulevaisuudessa” Palkansaajakeskusjärjestöjen toimijanäkemyksiä ja legitimitietin hallinnan keinoja 2010- ja 2020 -luvuilla.

Pro gradu -tutkielma, 83 s.

Valtio-oppi

Tammikuu 2022

Pro gradu -tutkielmassa tarkastellaan kolmen suomalaisen palkansaajakeskusjärjestön, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n sekä korkeasti koulutettujen työmarkkinajärjestö Akavan näkemyksiä yhteiskuntapoliittisen asemansa tai työmarkkinatoimijuutensa perusteista työmarkkinajärjestelmän institutionaalisen muutoksen jälkeen 2010- ja 2020 -luvuilla. Tutkielman tarkoituksena on palkansaajakeskusjärjestöjen virallisia strategioita sekä niitä johdettuja linja- ja politiikkapapereita havainnoimalla kartoittaa, millaisiin operatiivista toimintaa määrittäviin päämääriin ja konkreettisiin politiikkatoimiin olemassaolon tai toimijuuden mielletään perustuvan. Tämän lisäksi tutkielmassa tarkastellaan palkansaajakeskusjärjestöjen institutionaaliseen kontekstiin sidonnaisen legitimitietin hallintaa tilanteessa, jossa työnantajaosapuolen toiminnan käynnistämä työmarkkinajärjestelmän muutos on heijastunut ennen kaikkea palkansaajaosapuolen aseman tai toimijuuden legitimitettiin.

Palkansaajakeskusjärjestöjen toimijanäkemyksiä ja legitimitietin hallinnan keinoja kartoitetaan tutkielman kaksiosaisesta teoreettisesta viitekehuksesta johdettujen tutkimuskysymysten kautta. Teorian ensimmäisenä osana diskursiivinen institutionalismi muodostaa tutkielman teoreettismetodologisten lähtökohtien ohella teoreettisen perustan palkansaajakeskusjärjestöjen yhteiskuntapoliittisen aseman ja työmarkkinatoimijuuden tarkastelemiseen. Teorian toisen osan muodostava diskursiivisen legitimitietin hallinnan määritelmä sekä van Leeuwenin ja Wodakin (1999) neljä legitimoitistategiaa luovat puolestaan lähtökohdan palkansaajakeskusjärjestöjen institutionaaliseen kontekstiin sidonnaisen legitimitietin hallinnan tarkastelemiseen.

Tutkielman teoreettismetodologisista painotuksista johtuen toimijanäkemyksiä ja legitimitietin hallinnan keinoja tarkastellaan laadullisiin tutkimusmenetelmiin lukeutuvan teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla. Tutkimusaineistosta tunnistetaan operatiivisia päämääriä ja politiikka-toimia havainnoimalla kolmenlaisia toimijanäkemyksiä, joista diskursiivisen institutionalismin kolmiportaista diskurssijakoa mukailemalla muodostetaan kolme palkansaajakeskusjärjestöjen toimijuutta 2010- ja 2020 -luvuilla ilmentävää toimijadiskurssia. Muodostetut toimijadiskurssit ovat yhteiskuntapoliittinen toimijadiskurssi, valtakunnallinen työmarkkinatoimijadiskurssi ja edunvalvonnallinen toimijadiskurssi. Palkansaajakeskusjärjestöjen diskursiivisen legitimitietin hallinnan todetaan tutkimusaineiston perusteella lisäksi kattavan legitimoitistategioiden, eli auktorisoinnin, moralisoinnin, rationalisoinnin ja narrativisoinnin strategisia keinoja.

Tutkielman muodostama kokonaiskuva palkansaajakeskusjärjestöjen toimijanäkemyksistä ja legitimitietin hallinnan keinoista toimii kontribuutiona suomalaiseen työmarkkinatutkimukseen yhtäältä nostamalla esiin uutta tietoa vähemmälle huomiolle jääneestä palkansaajaosapuolen näkökulmasta, toisaalta toimimalla lähtökohtana työmarkkinajärjestelmän muutoksen vaikutuksia tarkastelevalle jatkotutkimukselle. Tutkielman arvo perustuu tutkimusaiheen yhteiskunnallisen merkityksen ohella sen ajankohtaisuuteen, sillä työmarkkinajärjestelmän institutionaalinen muutos jatkuu työnantajien sekä elinkeinoelämän pyrkimyksillä valtakunnallisen työehtosopimustoiminnan hajauttamiseksi.

Avainsanat: työmarkkinajärjestelmän muutos, palkansaajakeskusjärjestö, legitimi toimijuus

Sisällysluettelo

1	JOHDANTO	1
2	SUOMEN TYÖMARKKINAJÄRJESTELMÄ	4
2.1	Suomen työmarkkinajärjestelmän kolmikantainen korporatismi	5
2.1.1	Korporatistimin perinne työmarkkinajärjestelmän kivijalkana	7
2.1.2	Kolmikannan ja tulopolitikan yhteiskunnallinen kaikenkattavuus	9
2.2	Työmarkkinajärjestelmän muuttuminen 2010-luvulla	12
2.3	Palkansaajakeskusjärjestöt työmarkkinajärjestelmässä	17
2.3.1	Yhteiskuntapoliittisen aseman ja työmarkkinatoimijuuden perusta	20
2.3.2	Palkansaajakeskusjärjestöt SAK, STTK & Akava	23
3	TEOREETTINEN VIITEKEHYS	24
3.1	Diskursiivinen institutionalismi teoreettisena lähtökohtana	24
3.1.1	Diskurssi – ideoiden representaationa ja vuorovaikutusprosessina	25
3.1.2	Diskurssi institutionaalisen muutoksen mekanismina	28
3.2	Diskursiivinen legitimizeetti ja sen hallinta	31
3.2.1	Diskursiivisen legitimizeetin hallinta	33
3.2.2	Legitimointistrategiat legitimizeetin hallinnan keinoina	36
3.3	Teorian yhteenveto ja sitominen tutkimuskysymyksiin	39
4	TUTKIMUSAINEISTO JA -MENETELMÄT	40
4.1	Palkansaajakeskusjärjestöjen strategia-, linja- ja politiikkapaperit	40
4.2	Teoriaohjaava sisällönanalyysi	42
5	ANALYYSI	46
5.1	Palkansaajakeskusjärjestöjen toimijuus 2010- ja 2020 -luvuilla	48
5.1.1	Yhteiskuntapoliittinen toimijadiskurssi	49
5.1.2	Valtakunnallinen työmarkkinatoimijadiskurssi	53
5.1.3	Edunvalvonnallinen toimijadiskurssi	56
5.2	Palkansaajakeskusjärjestöjen legitimizeetin hallinta 2010- ja 2020- luvuilla	60
5.2.1	Auktorisointi legitimointistrategiana	61
5.2.2	Moralisointi legitimointistrategiana	64
5.2.3	Rationalisointi legitimointistrategiana	67
5.2.4	Narrativisointi legitimointistrategiana	69
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	72
	LÄHTEET	77

1 JOHDANTO

Suomen työmarkkinajärjestelmä pohjautuu pohjoismaiseen tapaan korporatismiin perinteeseen, jota on määrittänyt työmarkkinaosapuolten ja valtiovallan kolmikantainen yhteistoiminta sekä työmarkkinaosapuolten osallistuminen parlamentaariseen päätöksentekoon. Ensimmäisen tulopoliittisen kokonaisratkaisun käynnistämä aikakausi tunnetaan myös tulopolitiikan aikakautena (1969-2007), jolloin kolmikanta on perinteisesti kattanut keskitettyjen työmarkkinaratkaisujen lisäksi talous- ja sosiaalipoliittisia päätöksiä sekä yhteiskuntapoliittisia uudistuksia tulonjakoon tai sosiaaliturvaan liittyen. Suomen korporatismiin perinne on kuitenkin poikkeuksellisen vahva, sillä työmarkkinaosapuolten legitiimi asema parlamentaarisisina vallankäyttäjinä on määrittänyt erityisesti suomalaista päätöksentekoa. (Bergholm 2015, 34-35.) Työmarkkinajärjestelmälle on leimallista lisäksi valtakunnallinen työehtosopimistoiminta, jossa palkansaajien ja työnantajien kollektiivista etua edustavien työmarkkinakeskusjärjestöjen neuvottelemat työehtosopimukset ovat joko yleis- tai normaalisitovina muodostaneet työmarkkinajärjestelmän raamin. Suomessa palkansaajien järjestäytymisaste on myös Pohjoismaihin tai Eurooppaan verrattuna korkeampi, jolloin kolmikantaisen yhteistoiminnan ja valtakunnallisen työmarkkinatoiminnan tunnistetaan pohjaavan työmarkkinaosapuolten järjestäytyneeltä jäsenistöltään saamaan mandaattiin edustaa jäsenistön etua niin kolmikannassa kuin työehtosopimusneuvotteluissakin. (Blom 2018, 90-93.)

Pohjoismaiden viimeisimpänä korporatistisena työmarkkinajärjestelmänä Suomessa tapahtui verrokkimaissa jo 1980-1990 -lukujen vaihteessa alkanut ideologinen ja rakenteellinen muutos, kun työnantajakeskusjärjestö Elinkeinoelämän Keskusliitto (EK) päätti yksipuolisesti irtaantua tulopoliittisten kokonaisratkaisujen solmimisesta. Keskitetyn neuvottelu- ja sopimustoiminnan mureneminen toimi kuoliniskuna työmarkkinajärjestelmää määrittäneelle tulopoliittiselle aikakaudelle, joka päättyi virallisesti viimeisen tulopoliittisen kokonaisratkaisun raukeamiseen sekä tätä seuranneeseen liittokohtaiseen työmarkkinakerrokseen vuonna 2007 (Pakarinen 2011, 57). Työmarkkinajärjestelmän rakenteellinen muutos ei äkillisyydestä huolimatta ollut odottamaton, sillä neuvottelu- ja sopimustoiminnan hajauttaminen sekä etenkin palkansaajakeskusjärjestöjen aseman heikentäminen ovat olleet työnantajaosapuolen enemmän tai vähemmän julkilausuttuna tavoitteena jo 1990-luvun alkupuolelta lukien (Kiander ym. 2011, 523; Bergholm 2011, 46-48). Työmarkkinajärjestelmän institutionaalinen muutos ei myöskään päättynyt tulopolitiikan aikakauteen, vaan korporatistisen kivijalan murentamisen käynnistämä muospaine on kohdistunut 2010- ja 2020 -luvuilla työnantajien ja elinkeinoelämän edustajien aloitteesta valtakunnalliseen työehtosopimustoimintaan ja työehtosopimusten yleissitovuuteen. (Kuorelahti 2020, 365-368).

Pro gradu -tutkielmassa tarkastellaan kolmen suomalaisen palkansaajakeskusjärjestön, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n sekä korkeasti koulutettujen työmarkkinajärjestö Akavan näkemyksiä yhteiskuntapoliittisesta asemaastaan tai työmarkkinatoimijuudestaan 2010- ja 2020 -luvuilla. Tavoitteena on työmarkkinajärjestelmän korporatistista ja tulopoliittista kivijalkaa jäsentelemällä tunnistaa palkansaajakeskusjärjestöjen tähän institutionaaliseen kontekstiin sidonnainen yhteiskuntapoliittinen asema tai työmarkkinatoimijuus, joihin työmarkkinajärjestelmän institutionaalinen muutos on keskeisesti vaikuttanut. (Savtschenko 2015; Kiander ym. 2011; Kuorelahti 2020). Työmarkkinajärjestelmän muutoksen merkitystä palkansaajakeskusjärjestöjen toimijanäkemykseen selvitetään seuraavalla tutkimuskysymyksellä: *Millaisina palkansaajakeskusjärjestöt näkevät yhteiskuntapoliittisen asemansa tai työmarkkinatoimijuutensa 2010- ja 2020 -luvuilla?* Tutkielmassa tarkastellaan myös palkansaajakeskusjärjestöjen legitimitietin hallintaa, sillä työnantajaosapuolen tuloksellinen toiminta sopimusjärjestelmän hajauttamiseksi on työelämän murroksen sekä palkansaajien heikentyneen järjestäytymisasteen ohella heijastunut palkansaajaosapuolen yhteiskuntapoliittisen aseman tai työmarkkinatoimijuuden legitimitettiin (Bergholm 2011; Blom 2018). Legitimitietin hallintaa kartoitetaan seuraavan tutkimuskysymyksen avulla: *Miten palkansaajakeskusjärjestöt pyrkivät hallitsemaan legitimitettiään työmarkkinajärjestelmän institutionaalisen muutoksen jälkeen?*

Tutkielma on laadullinen tutkimus, jossa teorian sekä aiemman tutkimuksen ohjausvaikutus on huomattava. Tutkimuskysymykset on johdettu tutkielman kaksiosaisesta viitekehystä, joka koostuu Vivien Schmidin diskursiivisesta institutionalismista sekä diskursiivisen legitimitietin hallinnan määritelmästä ja van Leeuwenin ja Wodakin (1999) neljästä legitimoitint strategiasta. Teorian ensimmäisenä osana diskursiivinen institutionalismi muodostaa tutkielmaan teoreettis-metodologisten lähtökohtien lisäksi teoreettisen perustan etenkin palkansaajakeskusjärjestöjen yhteiskuntapoliittisen aseman ja työmarkkinatoimijuuden tarkastelemiseen. Teorian toisen osan muodostava diskursiivisen legitimitietin määritelmä ja legitimoitint strategiat luovat vastaavasti perustan palkansaajakeskusjärjestöjen diskursiivisen legitimitietin hallinnan tarkastelemiselle. Tutkielman teoreettis-metodologisista painotuksista johtuen tutkimuskysymyksiä tarkastellaan teoriaohjaavan sisällönanalyysin välityksellä. Sisällönanalyysissä palkansaajakeskusjärjestöjen virallisten strategioiden sekä niiden perusteella laadittujen erillisten linja- ja politiikkapaperien muodostamaa tutkimusaineistoa tarkastellaan systemaattisesti teorian ja aiemman tutkimuksen ohjaamana. Analyysin tavoitteena on tunnistaa niin toimijuutta ilmentäviä politiikkatoimia kuin legitimitietin hallinnan strategisia keinoja muodostamalla kokonaiskuva palkansaajakeskusjärjestöjen toimijanäkemyksistä sekä legitimitietin hallinnan keinoista 2010- ja 2020 -luvuilla.

Työmarkkinajärjestelmän institutionaalinen muuttuminen on tutkimusaiheena merkittävä, sillä poikkeuksellisen korporatistisen perinteen myötä muutos ilmenee työmarkkinatoiminnan ohella laajalti suomalaisessa yhteiskunnassa. Työmarkkinajärjestelmän muutosta onkin tutkittu paljon työmarkkinajärjestelmän historiallisen kehittymisen tai korporatististen työmarkkinasuhteiden muotoutumisen näkökulmasta, lähtökohtaisesti korporatistisen ja tulopolitiikan viitekehyksessä. (esim. Kiander ym. 2009; Bergholm 2015; Wuokko 2019.) Tämän tutkielman tutkimuksellinen mielenkiinto on kohdennettu suomalaisessa työmarkkinatutkimuksessa vähemmälle huomiolle jääneeseen palkansaajaosapuolen näkökulmaan, jonka yhteiskuntapoliittiseen legitimizeettiin ja neuvotteluasemaan työmarkkinajärjestelmän muutos on eritoten heijastunut (Kuorelahti 2020). Tutkielman tarkoituksena on toimia näiltä osin kontribuutiona suomalaiseen työmarkkinatutkimukseen yhtäältä tuottamalla uutta tietoa palkansaajakeskusjärjestöjen näkökulmasta, toisaalta toimimalla lähtökohtana työmarkkinajärjestelmän muutosta tarkastelevalle jatkotutkimukselle. Tutkielman arvo on johdettavissa tutkimusaiheen yhteiskuntapoliittisen merkityksen ohella sen ajankohtaisuuteen, sillä Metsäteollisuus ja Teknologiateollisuus ry jatkoivat sopimustoiminnan hajauttamista 2020- luvun lopulla irtaantuessaan valtakunnallisesta työehtosopimustoiminnasta sekä siirtäessään neuvottelu- ja sopimustoiminnan tulevaisuudessa pääosin yrityskohtaiseksi.

Työmarkkinajärjestelmän korporatistisen kivijalan ja tutkimusaiheen näkökulmallisen uutuuden myötä tutkielma etenee johdannon jälkeen siten, että luvussa 2 tarkastellaan seikkaperäisemmin työmarkkinajärjestelmän korporatistisen perinnettä sekä tulopoliittista päätöksentekorakennetta. Työmarkkinajärjestelmän muutosta käsitellään tästä johtuen toimijajohtoisena ja sisäsyntyisenä institutionaalisenä muutoksena, jonka ajurina Elinkeinoelämän Keskusliiton (EK) tunnustetaan toimineen. Luvussa luodaan katsaus myös palkansaajakeskusjärjestöjen yhteiskuntapoliittiseen asemaan tai työmarkkinatoimijuuteen ennen sekä jälkeen työmarkkinajärjestelmän muutoksen. Luvussa 3 esitellään tutkielman kaksiosainen teoreettinen viitekehys. Ensimmäisen osa koostuu diskursiivisesta institutionalismista, joka edustaa verraten uutta lähestymistapaa sisäsyntyisen institutionaalisen muutoksen kartoittamisessa. Toinen osa koostuu diskursiivisen legitimizeetin hallinnan määritelmästä ja van Leeuwenin ja Wodakin (1999) neljästä legitimoitint strategiasta, joita taas on sovellettu usein vastaavanlaisessa institutionaalisisessa legitimizeettitutkimuksessa. Luvussa 4 esitellään palkansaajakeskusjärjestöjen virallisista strategioista sekä erillisistä linja- ja politiikkapapereista koostettu tutkimusaineisto ja laadullisiin analyysimenetelmiin lukeutuva teoriaohjaava sisällönanalyysi. Luku 6 kattaa palkansaajakeskusjärjestöjen toimijanäkemyksiä ja diskursiivisen legitimizeetin hallintaa jäsentävän sisällönanalyysin, jossa saaduista tutkimustuloksista hahmotetaan teoriaohjaavasti kokonaiskuva johtopäätökset esittävän luvun 7 kanssa.

2 SUOMEN TYÖMARKKINAJÄRJESTELMÄ

Suomen työmarkkinajärjestelmä perustuu vahvaan kolmikantaisen korporatistisen perinteeseen, jota keskitetty neuvottelu- ja sopimustoiminta, kolmikantaisen yhteiskunnallinen kaikenkattavuus ja työmarkkinakeskusjärjestöjen keskeinen asema ovat määrittäneet liki neljän vuosikymmenen ajan. Aikakausi tunnustetaan perinteisesti myös työmarkkinaosapuolten ja valtion ensimmäisen tulopoliittisen kokonaisratkaisun käynnistämä tulopoliittisena aikakautena (1969-2007), jolloin työmarkkinatoiminnan periaatteellisenä lähtökohtana toimi palkansaaja- ja työnantajaosapuolta edustavien työmarkkinaosapuolten ja valtiovaltaa edustavan hallituksen kolmikantainen yhteistoiminta. Työmarkkinajärjestelmän kivijalan muodostaneeseen kolmikantaiseen korporatistiseen ja tulopoliittiseen päätöksentekoon pohjautuu myös työmarkkinakeskusjärjestöjen legitimitettiin työmarkkinaosapuolena, kuin keskeisinä yhteiskuntapoliittisina toimijoina. Työmarkkinajärjestelmän institutionaaliseen kontekstiin sidonnainen asema muuttui kuitenkin merkittävästi työmarkkinajärjestelmän muutoksen myötä 2010- ja 2020- luvuilla työnantajapuolen luopuessa kolmikantaisesta tulopoliittisesta päätöksenteosta. Työmarkkinajärjestelmän kivijalan tietoinen ja tuloksellinen murentaminen työnantajaosapuolen toimesta on heijastunut tästä johtuen ennen kaikkea palkansaajakeskusjärjestöjen aseman ja toimijuuden perusteisiin. (Blom 2018, 90-93.)

Työmarkkinajärjestelmän kolmikantaisen korporatistisen perinteen ja tulopoliittisen päätöksentekorakenteen perustavanlaatuisuuden seurauksena työmarkkinajärjestelmän institutionaalisten toimintaperiaatteiden ja -kontekstin tunnustaminen on avainasemassa työmarkkinajärjestelmän institutionaalisen muutoksen tarkastelemisessa. Tästä johtuen luvussa 2.1 luodaan yleiskatsaus suomalaisen työmarkkinajärjestelmän kivijalan historialliseen kehittymiseen ja korporatististen työmarkkinasuhteiden muotoutumiseen toisen maailmansodan jälkeisellä tulopoliittisella aikakaudella. Lisäksi tarkastellaan tulopoliittisen neuvottelu- ja sopimustoiminnan ominaispiirteitä yhtäältä keskitettyjen kokonaisratkaisujen ja kolmikantaisen poliittisen vaihdannan sisällöllisen kattavuuden, toisaalta palkansaajakeskusjärjestöjen legitimiin yhteiskuntapoliittisen aseman tai työmarkkinatoimijuuden näkökulmasta. Työmarkkinajärjestelmän institutionaalista muutosta tarkastellaan luvussa 2.2 sisäsyntyisenä ja toimijajohtoisena muutoksena, jonka aloitteellisenä ajurina työnantaja edustavan Elinkeinoelämän Keskusliiton (EK) tunnustetaan toimineen. Esiin nostetaan kuitenkin myös toimintaympäristön ja työelämän rakenteellisten muutosten merkitys. Luvussa 2.3 muutosta jäsennetään seikkaperäisemmin palkansaajakeskusjärjestöjen työmarkkinajärjestelmän institutionaaliseen kontekstiin sidonnaisena aseman ja työmarkkinatoimijuuden muuttumisena. Taustalla tunnustetaan myös palkansaajien järjestäytymisasteen heikentyminen.

2.1 Suomen työmarkkinajärjestelmän kolmikantainen korporatismi

Suomen työmarkkinajärjestelmä pohjautuu pohjoismaiseen tapaan korporatismiin perinteeseen, jonka perusta luotiin tammikuun kihlaukseksi nimitetyllä julistuksella 23.1.1940. Julistuksessa työnantajaosapuolen edustama Suomen Työnantajain Keskusliitto¹ (STK) tunnusti palkansaajia edustavan Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliiton² (SAK) lailliseksi neuvottelukumppaniksi ja työmarkkinaosapuolet sopivat keskenään työmarkkinatoiminnan perustumisesta neuvottelun ja sopimisen periaatteisiin. Tammikuun kihlauksen merkitys Suomen työmarkkinajärjestelmän neuvottelu- ja sopimusrakenteen luomisessa on keskeinen, sillä perinteisesti työnantajaosapuoli oli pidättäytynyt tunnustamasta ammattiyhdistysliikettä tasavertaisena työmarkkinaosapuolena ja kieltäytynyt systemaattisesti neuvottelemasta ammattiyhdistysliikkeen kanssa kollektiivisesti niin työmarkkinatoiminnasta, kuin palkansaajien työehdoista. (Kiander ym. 2011, 520.) STK:n ja SAK:n tammikuun kihlauksen pohjalta neuvottelemat palkansaajien työehtoja ja palkkatasoa määrittävät yleissopimukset 1944 ja 1946 sekä ensimmäinen virallinen työehtosopimusratkaisu kaksivuotiskaudelle 1960-1961 loivat edellytyksen valtakunnallisen työehtosopimustoiminnan muodostumiseen, joka on leimannut suomalaista työmarkkinajärjestelmää 2010-luvulle saakka. Valtakunnallinen työehtosopimustoiminta on määrittänyt siten joko yleis- tai normaalisitovien työehtosopimusten välityksellä työmarkkinajärjestelmän raamin, sillä työehtosopimukset ovat kattaneet perinteisesti noin 90% palkansaajista³ ja suurimman osan myös järjestäytymättömistä työnantajista ja yrityksistä. (Bergholm 2015, 60, 68-69; Työ- ja Elinkeinoministeriö 2019, 56.)

Suomen valtakunnallinen neuvottelu- ja sopimustoiminta perustuu Kansainvälisen työjärjestön, ILO:n periaatteisiin työmarkkinatoiminnan kolmikantaisuudesta, jossa työmarkkinaosapuolten lisäksi maan hallituksen asema tasavertaisena työmarkkinatoimijana on perinteisesti keskeinen. Kolmikantainen yhteistoiminta palkansaaja- ja työnantajaliittojen kollektiivista etua edustavien työmarkkinakeskusjärjestöjen ja valtiovaltaa edustavan parlamentaarisen hallituksen kesken on vakiintunut työmarkkinatoiminnan periaatteelliseksi lähtökohdaksi määrittäen valtakunnallisen

¹ Suomen Työnantajain Keskusliitto tunnetaan nykyisin Elinkeinoelämän Keskusliittona (EK).

² Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliitto (SAK) muutti nimensä lukuisten fuusioiden myötä Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestöksi vuonna 1969 (Blom 2018, 75-78).

³ Valtion tai kunnan palveluksessa olevien palkansaajien katsotaan lukeutuvan automaattisesti työehtosopimusten piiriin. Yksityisellä sektorilla työskentelevistä palkansaajista, johon myös valtioenemmistöisten osakeyhtiöiden palkansaajat kuuluvat, työehtosopimusten piiriin lukeutui vuonna 2014 91,9% ja 2017 88,1% kaikista palkansaajista (Ahtiainen 2019, 76).

työehtosopimustoiminnan käytäntöjä ja sisällöllisiä päämääriä toisen maailman sodan jälkeisen sopimussyhteiskunnan aikakaudella. (Pakarinen 2011, 55; Kiander ym. 2009, 257-258.) Suomen työmarkkinatoiminnan kolmikantaisen neuvottelu- ja sopimustoiminnan ensisijaisuuden myötä valtakunnallinen työehtosopimusjärjestelmä on tyypillisesti sisältänyt palkansaajien työehtojen ja palkkausta koskevien neuvottelujen ohella laajemmin työmarkkinatoiminnan kehittämiseen, työelämän toimivuuteen ja työ- ja sosiaalilainsäädännön valmisteluun liittyvää päätöksentekoa. Pitkälle koordinoitun kolmikantaisen yhteistoiminnan mahdollistamien valtakunnallisten työmarkkinaratkaisujen edellytyksenä pidetään ILO:n periaatteiden ohella erityisesti palkansaajien korkeaa ammatillista järjestäytymistä. Suomessa järjestäytyminen on perinteisesti ollut muihin Pohjoismaihin tai Eurooppaan verrattuna tavanomaisempaa, jolloin poikkeuksellisen vahvan ja kattavan kolmikantaisen työmarkkinatoiminnan katsotaan pohjautuvan työmarkkinaosapuolten järjestäytyneeltä jäsenistöltään saamaan mandaattiin edustaa jäsenistön kollektiivista etua, sekä toimia legitiimeinä työmarkkinatoimijoina osana kolmikantaista päätöksentekoa. (Työ- ja Elinkeinoministeriö 2019, 14, 55-56; ks. myös Blom 2018, 4, 302.)

Kolmikantaperiaatteen perustavanlaatuisuuden myötä työmarkkinajärjestelmä ja työmarkkina-keskusjärjestöt sen legitiimeinä toimijoina ovat myös institutionalisoituneet osaksi poliittista ja taloudellista päätöksentekoa. ILO:n periaatteisiin perustuen kolmikantaisella yhteistoiminnalla on lainsäädäntöön perustuva asema työmarkkinatoiminnan ohella laajemmin yhteiskunnallisen ja taloudellisen toiminnan parlamentaarisessa kehittämisessä, josta Suomessa on pitkä perinne. (Työ- ja Elinkeinoministeriö 2019, 14, 56.) Suomen työmarkkinajärjestelmälle tunnusomainen kolmikantainen korporatistinen päätöksenteko perustuu 1960-luvulla valtakunnallisen työehtosopimustoiminnan vakiinnuttamaan työmarkkinakeskusjärjestöjen ja valtiovallan keskinäiseen tulopoliittiseen päätöksentekoon, jossa merkittävä osa työmarkkinatoiminnasta on mukautettu osaksi maan poliittista- ja taloudellista järjestelmää. Tulopoliittisella aikakaudella 1969-2007 kolmikantainen päätöksenteko on sisältänyt perinteisesti keskitettyjen työmarkkinaratkaisujen lisäksi talous- ja sosiaalipoliittisia päätöksiä sekä merkittäviä yhteiskuntapoliittisia uudistuksia, jotka ovat käytännössä kattaneet varsinaisen työmarkkinatoiminnan ja palkansaajien työehtojen ohella läpileikkaavasti koko yhteiskunnan sosiaaliturvaan, tulojakoon tai verotukseen liittyen. Tulopoliittisten kokonaisratkaisujen konsensus- ja kompromissihakuisuus on myös vahvistanut työmarkkinakeskusjärjestöjen legitiimiä asemaa yhteiskuntapoliittisina toimijoina, sillä kolmikantaisesti on edistetty vain sellaisia työmarkkinaratkaisuja tai yhteiskuntapoliittisia päätöksiä, joilla on kaikkien osapuolten kollektiivinen tuki. (Wuokko 2019, 671; Kiander ym. 2009, 257.)

2.1.1 Korporatistimin perinne työmarkkinajärjestelmän kivijalkana

Suomea on perinteisesti pidetty muiden Pohjoismaiden tavoin korporatistimin mallimaana, jossa kolmikantaisen neuvottelu- ja sopimustoiminnan institutionaalinen pysyvyys, työmarkkinaosa-puolten korkea järjestäytymisaste sekä ammattiyhdistysliikkeen vahva asema työpaikoilla ovat määrittäneet yhteiskuntapoliittista päätöksentekoa (Pekkarinen 1992, 301, 305-306). Suomessa korporatistimin perinne on kuitenkin poikkeuksellisen vahva, sillä kolmikantaisen tulopoliittisen päätöksenteon myötä valtiovallan asema keskeisenä työmarkkinatoimijana ja työmarkkinaosa-puolten legitimizeetti parlamentaarisisina vallankäyttäjinä ovat leimanneet muihin Pohjoismaihin verrattuna erityisesti suomalaista päätöksentekojärjestelmää (Pekkarinen 1995, 562). Bergholm (2015; 34-35) määrittelee kolmikantaisen korporatistimin perinteen työmarkkinaosa-puolten sekä valtiovallan väliseksi institutionalisoituneeksi kaksoissidokseksi, jolle on omaista ”valtiovallan toisen maailmansodan vuosista jatkunut pysyvä kiinnostus, sitkeä puuttuminen ja vaikutusvalta tulonjako- ja erityisesti palkkapolitiikkaan sekä työmarkkinajärjestöjen asetteittain vahvistunut suunnittelu- ohjaus- ja jopa hallintavalta ansiosidonnaisessa sosiaaliturvassa”. Kaksoissidoksen seurauksena valtiovalta on toiminut Suomen järjestelmässä työmarkkinajärjestöjen perinteisesti muiden Pohjoismaiden vaaliman sopimusvapauden kentällä ja vastaavasti työmarkkinajärjestöt ovat osallistuneet poikkeuksellisen aloitteellisesti parlamentaariseen päätöksentekoon.

Suomen työmarkkinajärjestelmää määrittänyttä korporatistimin perinnettä tarkastellaan yleisesti sosiaalisen tai demokraattisen korporatistimin näkökulmasta. Sosiaalisen korporatistimin perinne pohjaa hyvinvointivaltion ja vahvan julkisen sektorin muodostamaan yhteiskuntarakenteeseen, jossa kansallinen sosiaali- ja talouspolitiikka määrittävät kolmikantaista työmarkkinatoimintaa. Suomessa sosiaalipoliittisten päämäärien mukauttaminen keskitettyjen työmarkkinaratkaisujen lähtökohdaksi on perustunut tyypillisesti hyvinvointi- ja tuloerojen tasoittamiseen tulonjakoon, ansiosidonnaiseen sosiaaliturvaan tai verotukseen liittyvien päätösten välityksellä. Sosiaaliselle korporatistimille on tunnusomaista myös talouskasvun ja vakauden kolmikantainen edistäminen, jolloin olennaiseksi on muodostunut palkkaratkaisujen maltillisuus, työllisyyden parantaminen sekä elinkeinoelämän tuottavuuden ja kilpailukyvyn edistäminen. (Savtschenko 2015, 19, 25; Pekkarinen 1995, 289-299.) Demokraattinen korporatistimi perustuu vastaavasti kolmikantaisen kumppanuuden ideologiaan, jolloin taloudellisten ja sosiaalisten konfliktien hallintaa määrittää ammattiyhdistysliikkeen, elinkeinoelämän ja valtiovallan monimutkainen keskinäisriippuvuus. Suomessa puoluelaitos on perinteisesti yhdistynyt osaksi työmarkkinajärjestelmää vasemmisto-puolueiden samaistuessa ammattiyhdistysliikkeen ideologisiin päämääriin, oikeistopuolueiden elinkeinoelämän ja työnantajien pyrkimykseen. (Blom 2018, 70; myös Kiander ym. 2011, 521.)

Suomen vahvan ja ajallisesti pitkäkestoisen kolmikantaisen korporatistisen perinnettä määrittää työmarkkinajärjestelmän syntyhetken yhteiskuntapoliittinen epävakaus ja etenkin vasemmiston sisäinen hajaannus. Ammattiyhdistysliikkeeseen samaistuneen poliittisen vasemmiston historia on muihin Pohjoismaihin verrattuna pirstaloitunutta, sillä kannatus on jakaantunut perinteisesti Suomen Sosiaalidemokraattisen Puolueen, Suomen Kommunistisen puolueen sekä muutamien ei-sosiaalidemokraattisten puolueiden välillä. Lisäksi Maalaisliitolla (Keskustapuolue, Suomen Keskusta) on Pohjoismaisessa kontekstissa poikkeuksellisen vahva yhteiskunnallinen kannatus, jolloin sosiaalidemokraattien ja maalaisliittolaisten poliittiset ristiriidat ovat perustanlaatuisesti vaikuttaneet kolmikantaisen korporatistisen muotoutumiseen. (Kiander ym. 2011, 521.) Suomen yhteiskunta- ja puoluepoliittisen epävakaudesta johtuen työmarkkinajärjestelmä on perustettu työmarkkinaosapuolten ja valtiovallan keskinäisessä yhteisymmärryksessä puolueiden tahdosta tai hallituksen kokoonpanosta riippumattomien neuvottelu- ja sopimustoiminnan periaatteisiin, joiden pyrkimyksenä on työmarkkinatoiminnan vakauden ja jatkuvuuden turvaaminen kaikissa tilanteissa. Korporatistisen työmarkkinatoiminnan kehittyminen toisen maailmansodan jälkeen ei kuitenkaan ole suomalainen poikkeus, sillä kolmikantaisia työmarkkinaratkaisuja on solmittu Pohjoismaiden ohella myös Hollannissa, Itävallassa ja Irlannissa. (Kiander ym. 2009, 258-259.)

Työmarkkinatoiminnan ja yhteiskuntapoliittikan institutionalisoituneen kaksoissidoksen myötä kolmikantaisen korporatistisen perinteeseen on vaikuttanut olennaisesti myös yhteiskunnallisen toimintaympäristön muuttuminen. Suomen työmarkkinajärjestelmän historiallista kehittymistä ja korporatististen työmarkkinasuhteiden muotoutumista tutkinut Timo Kauppinen (2005) jakaa työmarkkinatoimintaa määrittäneen korporatistisen perinteisesti viiteen itsenäiseen aikakauteen. Yrityskorporatistisen aikakaudella (1918-1939) itsenäistymisen ensimmäisinä vuosikymmeninä työmarkkinajärjestelmä perustui valtiovallan ja yritysten keskinäiseen yhteistoimintaan, jolloin päätöksentekoa määrittivät pääasiassa yritysten hallituksen myötävaikutuksella edistämät yksipuoliset työmarkkinaratkaisut. Työnantajien neuvotteluhallittomuus yhdistettynä palkansaajien heikkoon järjestäytymisasteeseen ja ammattiyhdistysliikkeen sisäisiin ristiriitoihin heijastuivat aikakaudelle tyypillisenä kielteisenä suhtautumisena kolmikantaisen työehtosopimustoiminnan edistämiseen. Tammikuun kihlauksen käynnistämä valtiokorporatistisen aikakausi (1940-1955) muutti merkittävästi työmarkkinasuhteita työnantajapuolen tunnustaessa palkansaajajärjestöjen aseman tasavertaisena työmarkkinatoimijana valtiovallan rinnalla. Palkansaajien ammatillisen järjestäytymisen kasvu ja kanavoituminen SAK:laisiin liittoihin vahvistivat myös palkansaaja-keskusjärjestöjen yhteiskuntapoliittista asemaa. Työmarkkinatoiminta perustui kuitenkin vielä nelikantaan Maataloustuottajien Keskusliiton (MTK) työmarkkinatoimijuuden myötä.

Valtion ja keskusjärjestöjen vahvaa asemaa korostanut valtiokorporatismi päättyi yleislakkoon 1956, jonka seurauksena neuvottelu- ja sopimustoiminnan pääpaino siirrettiin keskusjärjestöjen alaisille liitoille. Liittokorporatistimin aikakauden (1956-1967) työehtosopimustoiminta perustui työnantaja- ja palkansaajaliitosten toimialakohtaisiin työmarkkinaratkaisuihin, joissa osapuolten neuvottelut kattoivat vain yksittäisten toimialojen sisäisiä työmarkkinakysymyksiä sosiaali- ja talouspolitiikan jäädessä neuvotteluiden ulkopuolelle. Yhteiskuntakorporatismi (1969-1994) palautti työehtosopimustoiminnan painopisteen takaisin valtiovallan ja keskusjärjestöjen välille toimialakohtaisten työmarkkinaratkaisujen ollessa puutteellisia vakauttamaan työmarkkinoiden hajaannusta ja yhteiskuntapoliittista epävakautta. Yhteiskuntakorporatistinen aikakausi edustaa tammikuun kihlauksen ohella olennaista virstanpylvästä kolmikantaisen työmarkkinatoiminnan muotoutumisessa, sillä ensimmäinen hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen keskinäiseen päätöksentekoon pohjautunut tulopoliittinen kokonaisratkaisu solmittiin 1969 osana hallituksen talouspoliittista vakautusratkaisua. Tulopoliittikka leimasi työmarkkinatoimintaa myös Suomen EU-jäsenyyden jälkeen emukorporatistimin aikakaudella (1994-). Ylikansallisen päätöksenteon myötä kansallinen keskitetty päätöksenteko on kuitenkin löyhentynyt EU:n sosiaalisen pilarin ja Euroopan yhteisten työmarkkinajärjestöjen vakiintumisen myötä. (Kauppinen 2005, 50-71.)

2.1.2 Kolmikannan ja tulopolitiikan yhteiskunnallinen kaikenkattavuus

Suomen työmarkkinajärjestelmän kolmikantainen korporatismi konkretisoituu tulopoliittisessa päätöksenteossa. Kiander ym. (2009; 257) määrittelevät tulopoliitiikan työmarkkinaosapuolten ja valtiovaltaa edustavan hallituksen institutionalisoituneena kolmikantaisena yhteistoimintana, joka nojaa keskitettyjen tulopoliittisen kokonaisratkaisujen kaikenkattavuuteen. Tulopoliittista päätöksentekojärjestelmää luonnehditaan tästä johtuen korporatistimin keskeisenä työvälineenä, joka määrittää yhtäältä työmarkkinatoiminnan asiasisältöjä ja -toimijoiden keskinäisiä suhteita, toisaalta asettaa raamin ja poliittisen keinovalikoiman asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Tulopoliittisen päätöksentekojärjestelmän vakiintumista työmarkkinatoiminnan lähtökohdaksi ensimmäisen tulopoliittisen kokonaisratkaisun myötä 1969 selitetään perinteisesti yhteiskunta- ja puoluepoliittisten olojen vakiintumisella, SAK:laisen ammattiyhdistysliikkeen eheytyemisellä, sekä kolmikantaiselle yhteistoiminnalle myönteisten vasemmistopuolueiden vaalivoitolla 1966 eduskuntavaaleissa. (Savtschenko 2015, 70, 85-86.) Bergholm (2015; 30, 68-69) korostaa myös STK:n ja SAK:n ensimmäisen varsinaisen työehtosopimuksen kaksivuotiskaudelle 1960-1961 vauhdittaneen siirtymistä valtion, työmarkkinakeskusjärjestöjen ja maataloustuottajajärjestöjen ”nelikantaisesta nollasummapelistä” kolmikantaiseen yhteiskuntapoliittiseen vakauttamiseen ja talouskasvun edistämiseen tulopoliittiselle aikakaudelle tunnuksenomaisesti.

Tulopolitiikan yhteiskunnallisen kattavuuden myötä keskitetty tulopoliittinen päätöksenteko on kohdistunut perinteisesti työmarkkinaratkaisujen lisäksi sosiaali- ja talouspoliittisiin päätöksiin, joista sovitaan kollektiivisesti osana tulopoliittisia kokonaisratkaisuja (Kiander ym. 2009, 256). Kauppinen (2005; 141-166) rinnastaa tulopoliittiset kokonaisratkaisut sosiaalipaketteihin, jotka ulottuvat sosiaali- ja talouspoliittisesta päätöksenteosta työmarkkinatoiminnan kehittämiseen ja edelleen työlainsäädännön valmisteluun. Tulopolitiikan sisältö on tämän perusteella jaettavissa kolmeen kokonaisuuteen, joista ensimmäinen sisältää sosiaaliturvajärjestelmän kehittämisen ansiosidonnaisiin sosiaaliavustuksiin ja sosiaalivakuutukseen kohdentuvien uudistusten myötä. Toinen kokonaisuus kattaa talouspoliittisen päätöksenteon, johon luetaan kuuluvaksi finanssi-, raha-, vero- ja asuntopoliittisia päätöksiä. Kolmannessa kokonaisuudessa yhdistyvät vastaavasti työmarkkinatoiminnan ja -suhteiden kehittäminen ja työelämän sujuvoittaminen lainsäädännön keinoin. Varsinaisissa työehtosopimuksissa neuvoteltujen toimialakohtaisten työehtojen lisäksi tulopoliittisiin kokonaisratkaisuihin on sisällytetty työlainsäädännön kolmikantainen valmistelu, jossa työmarkkinakeskusjärjestöjen asema aloitteellisina toimijoina on ollut perinteisesti vahva. Työmarkkinatoimintaa määrittävien keskeisten työlakien, työehtosopimus- ja työsopimuslain, lisäksi työmarkkinaosapuolet ovat solmineet työpaikkatasoisia, menettelytavallisia sopimuksia liittyen irtisanomistilanteisiin, luottamusmiestoimintaan ja työsuojelun periaatteisiin.

Tulopoliittisten kokonaisratkaisujen perustavanlaatuisuus Suomen työmarkkinajärjestelmässä konkretisoituu Blomin (2018; 79-96, 302) esittämissä tulopolitiikan kolmessa korporatiivisessa fundamentissa, joihin työmarkkinatoiminta pohjaa pääasiassa myös tulopoliittisen aikakauden jälkeen 2010- ja 2020 -luvulla. Ensimmäinen fundamentti käsittää lakisääteisen ja hajautetun ansiosidonnaisen työeläkejärjestelmän, jonka kolmikantaperiaatteisiin perustuva päätöksenteko takaa työmarkkinatoimijoiden osallistumisen eläketurvan sisältöihin ja -rahoitukseen liittyvään sääntelyyn. Korporatiivisen työeläkejärjestelmästä tekee lisäksi työnantajien velvollisuus periä lakisääteinen työeläkemaksu palkansaajien ansiotuloista sekä tilittää maksu työeläkelaitokseen. Toinen fundamentti perustuu työmarkkinaosapuolten väliseen jäsenmaksuperintäsopimukseen, jossa määritetään järjestäytyneiden palkansaajien jäsenmaksuperintä työnantajien tehtäväksi, ja jäsenmaksusumma osittain valtion verotuksessa hyvitetävänä verovähennyskelpoisena tulona. Perintäsopimus toimii periaatteellisenä lähtökohtana myös työmarkkinatoiminnan kolmannelle fundamentille, yleissovittelun työehtosopimusjärjestelmälle, jonka seurauksena kolmikantainen tulopoliittinen päätöksenteko ja valtakunnallinen työehtosopimustoiminta on määrittänyt myös järjestäytymättömiä työnantajia. Lakia työehtosopimusten yleissovittelusta pidetäänkin usein korporatiivisen työmarkkinajärjestelmän kivijalkana sen oikeudellisen velvoittavuuden vuoksi.

Kiander ym. (2009) tarkastelevat tulopolitiikkaa tämän perusteella kolmikantaisena poliittisena vaihdantana, jossa parlamentaarisen päätöksenteon alueella toimiva hallitus vaihtaa poliittisesta päätöksenteosta riippuvia ”hyödykkeitä” työmarkkinaosapuolten kanssa. Vaihdannan kohteena toimivilla ”hyödykkeillä” tarkoitetaan tällöin tulopoliittisten kokonaisratkaisujen asiasisältöjä, joihin kolmikannan osapuolilla on keskinäistä vaihdantaa edellyttävä hyötyintressi. Hallituksen puoluepoliittisesta kokoonpanosta riippumaton hyötyintressi on tyypillisesti perustunut vakaan ja työllisyyttä tukevan talouskasvun edistämiseen, jonka edellytyksenä poliittisen vaihdannan takaamaa yhteiskuntarauhaa pidetään. Työnantajaosapuolen näkökulmasta toimintaympäristön vakauserkimysten taustalla on myös työmarkkinarauhan takaaminen työehtosopimuskaudella, sillä palkansaajien työtaistelutoimenpiteenä käyttämät lakot leimasivat neuvottelu- ja sopimus-toimintaa etenkin 1970-90 -luvulla. Työnantajaosapuoli on hyötynyt poliittisesta vaihdannasta lisäksi sosiaalipoliittisten päätösten täydentämien maltillisten palkkaratkaisujen muodossa, sillä ne eivät poliittisen ohjauksen myötä ole edellyttäneet työnantajilta kohtuuttomia myönnytyksiä. Palkansaajaosapuolen hyötyintressi kohdentuu puolestaan työmarkkinarauhan ja palkkamaltin vastineena saavutettuun yhteiskuntapoliittiseen asemaan, jonka myötä palkansaajien elintasoon ja asemaan on kyetty vaikuttamaan myös parlamentaarisesti. (ks. myös Koskela 2019, 74-78.)

Poliittiseen vaihdantaan pohjautuvan tulopolitiikan sulautuminen parlamentaariseen päätöksentekojärjestelmään sekä tästä johtuva keskitettyjen tulopoliittisten kokonaisratkaisujen kattavuus heijastuvat myös laajemmin suomalaiseen työmarkkinatutkimukseen. Pääasiassa empiiriseen, systeemitason tutkimukseen painottunut tutkimuskirjallisuus jäsentää työmarkkinajärjestelmän historiallista kehittymistä ja toimintaympäristöön sidoksissa olevaa institutionaalista muutosta, työmarkkinasuhteiden muotoutumista ja työmarkkinatoimintaa määrittäviä toimintaperiaatteita tyypillisesti korporatistisen ja kolmikantaisen tulopolitiikan viitekehyksessä (Kauppinen 2005; Kiander ym. 2009; Bergholm 2015; Savtschenko 2015; Blom 2018.) Työmarkkinajärjestelmän ja työmarkkinaosapuolten yhteiskuntapoliittisen aseman kehittymistä tutkinut Bergholm (2015) korostaa tulopoliittisen päätöksentekorakenteen institutionalisoitumisen ja kokonaisratkaisujen sisällöllisen kattavuuden merkitystä niin työmarkkinatoiminnan kivijalkana, kuin työmarkkinaosapuolten yhteiskuntapoliittisen aseman perustana. Kiander ym. (2009) ja Wuokko (2019) taas tunnistavat tulopoliittiselle päätöksenteolle ominaisen konsensus- ja kompromissihakuisuuden määrittäneen korporatistista työmarkkinatoimintaa ja -suhteita aina 2010-luvulle saakka, jolloin neuvottelu- ja sopimustoiminnan muuttuminen heijastui laajemmin työmarkkinajärjestelmään. Tulopolitiikan merkittävänä työkaluna konsensus- ja kompromissihakuisuus rinnastetaan usein myös etenkin palkansaajaosapuolen yhteiskunnallisen aseman perustana. (Savtschenko 2015).

2.2 Työmarkkinajärjestelmän muuttuminen 2010-luvulla

Pohjoismaiden viimeisenä kolmikantaisen korporatistisen työmarkkinajärjestelmän Suomessa tapahtui verrokkimaissa jo 1980-1990 -lukujen vaihteessa alkanut ideologinen ja rakenteellinen muutos, kun työnantajakeskusjärjestö Elinkeinoelämän Keskusliitto (EK) päätti yksipuoleisella periaatepäätöksellä irtaantua keskitettyjen tulopoliittisten kokonaisratkaisujen kolmikantaisesta solmimisesta 2010-luvulla. Tulopoliittisen neuvottelu- ja sopimustoiminnan mureneminen sekä keskitettyjen työmarkkinaratkaisujen toimintaedellytysten heikentyminen päättivät suomalaista työmarkkinajärjestelmää ja sen korporatistisia työmarkkinasuhteita määrittäneen tulopoliittisen aikakauden tähän työnantajaosapuolen äkilliseen, mutta ei täysin odottamattomaan päätökseen. Lähes nelikymmenvuotinen aikakausi päättyi EK:n irtaantumisen myötä varsinaisesti viimeisen tulopoliittisen sopimuksen raukeamiseen sekä tätä seuranneeseen liittokohtaiseen työmarkkinakierrokseen 2007. (Pakarinen 2011, 57.) EK:n päätös irtaantua tulopoliittisesta päätöksenteosta työmarkkinatoiminnan lähtökohtana edustaa merkittävää ideologista ja rakenteellista muutosta, sillä se kohdistuu työmarkkinajärjestelmän kivijalkana pidettyyn kolmikantaisen korporatistisen perinteeseen. Tämä on heijastunut 2010- ja 2020 -luvulla lisäksi yleissitovaan työehtosopimus-toimintaan sekä tähän sidonnaiseen palkansaajakeskusjärjestöjen yhteiskuntapoliittisen aseman tai työmarkkinatoimijuuden perusteisiin. (Kuorelahti 2020, 365-368.)

Työmarkkinajärjestelmän painopisteen siirtyminen keskusjärjestöjohtoisesta valtakunnallisesta työehtosopimustoiminnasta liittokohtaisiin työehtosopimusneuvotteluihin ja enenevässä määrin paikalliseen sopimiseen on seurausta työmarkkinajärjestelmää ympäröivän toimintaympäristön muuttumisesta. Työmarkkinajärjestelmä on kohdannut työnantajaosapuolen ja elinkeinoelämän esittämää voimistunutta kritiikkiä yleissitovan työehtosopimustoiminnan joustamattomuudesta nykyisen kaltaisessa globaalissa kilpailutaloudessa, jossa toimintaympäristö muuttuu ajallisesti pitkäkestoisia työehtosopimuksia nopeammin. Ulkoisen toimintaympäristön muutos heijastuu myös kansalliseen työmarkkinatoimintaan työmarkkinoiden moninaistumisen sekä työelämän rakenteellisen muuttumisen myötä, jolloin yleissitovuudesta luopumista on perusteltu yhtäältä epätyypillisten työnteon muotojen lisääntymisenä, toisaalta palkansaajien järjestäytymisasteen heikentymisellä. (Työ- ja Elinkeinoministeriö 2019, 57-60.) Kritiikki on kohdistunut erityisesti keskitettyjen työmarkkinaratkaisujen tarkoituksenmukaisuuteen 2010-luvulla, koska talous- ja sosiaalipolitiikan mukauttamista työmarkkinatoimintaan ei mielletä perusteltuna muuttuneessa toimintaympäristössä. Tällöin olennaiseksi on muodostunut vaatimus työmarkkinajärjestelmän ja parlamentaarisen päätöksenteon erottamisesta sekä kolmikantaisen päätöksentekorakenteen hajauttamisesta lähemmäksi päätöksenteon tosiasiallisia kohteita. (Kuorelahti 2020, 368-369.)

Työmarkkinajärjestelmän toimintaympäristön muutokseen pohjautuvaa muutosta tarkastellaan tyypillisesti kahden merkittävän käännekohdan näkökulmasta; neuvottelu- ja sopimustoiminnan sisäisen marssijärjestyksen muutoksena 1991 tulopoliittisen työmarkkinaratkaisun seurauksena ja tulopoliittisen aikakauden päättymisenä EK:n irtaantumiseen. Ensimmäisenä käännekohtana mielletävän tulopoliittisen neuvottelukierroksen 1990-1991 merkitys työmarkkinajärjestelmän muutoksen taustalla on johdettavissa kolmikantaisten neuvottelusuhteiden muutokseen etenkin työmarkkinaosapuolten välillä. Neuvottelukierrosta ja solmittua työmarkkinaratkaisua pidetään tulopolitiikan historiassa ensimmäisinä, joiden lähtökohtana toimivat palkansaajien ansiotason ja työehtojen parannusten sijaan työnantajien oikeuksien lisääminen ja yritysten kilpailukyvyyn parantaminen. Neuvottelusuhteiden sisäisen marssijärjestyksen muutos ja työnantajaosapuolen neuvotteluaseman vahvistuminen 1990-luvulta lähtien on vaikuttanut olennaisesti keskitettyjen työmarkkinaneuvottelujen sisältöihin, kun palkansaajien ansioihin ja työehtoihin kohdistettavat heikennysvaatimukset ovat yhdessä työmarkkinatoiminnan joustavoittamisvaatimusten kanssa muodostaneet neuvottelujen periaatteellisen lähtökohdan. Tämä on vaikuttanut ennen kaikkea palkansaajaosapuolen neuvotteluasemaan, kun työmarkkinatoimijuuden perusta aloitteellisena vaatimusten asettajana on vaihtunut työnantajaosapuolen heikennysvaatimusten jarruttajaksi tai joustavoittamisvaatimusten kohtuullistajaksi palkansaajien kannalta. (Kauppinen 2005, 59-60.)

Työmarkkinatutkimuksessa tulopoliittisen neuvottelu- ja sopimustoiminnan marssijärjestyksen muutosta perustellaan 1990-luvun lamalla. Tulopolitiikkaa poliittisena vaihdantana tutkineiden Kianderin ym. (2011) mukaan yhteiskunnallisen ja taloudellisen toimintaympäristön epävakaus 1990-luvulla vaikutti merkittävästi poliittisen vaihdannan asiasisällöllisiin painotuksiin, jolloin työnantajaosapuolelle keskeisten talouspoliittisten argumenttien korostuminen päätöksenteossa muutti työmarkkinaosapuolten keskinäisiä neuvottelusuhteita työnantajaosapuolelle suotuisaan suuntaan. Palkansaajaosapuolen näkökulmasta olennaisen sosiaalipoliitiikan ja solidaarisen työtyömarkkinatoiminnan kehittämisen toissijaistuminen talouspoliittisen agendan kustannuksella on heikentänyt palkansaajaosapuolen neuvotteluasemaa edelleen 2000-luvun alkupuolella, sillä kolmikantaan kohdistettu kritiikki heijastuu laajemmin myös keskitetyn työmarkkinatoiminnan toimintaedellytyksiin. Korporatististen työmarkkinajärjestelmän ja -suhteiden muotoutumista tutkinut Bergholm (2011) näkee marssijärjestyksen muutoksen puolestaan laman laukaisemana ideologisenä murroksena työnantajaosapuolen keskuudessa. Toimintaympäristön muuttuminen ensin laman, ja myöhemmin globalisaation tai digitalisaation kaltaisten kehityskulkujen myötä toimii laajasti tunnistettavana alkupisteenä tulopoliittisen päätöksentekorakenteen asteittaiseen murentamiseen työnantajaosapuolen aloitteesta, joka konkretisoitui EK:n periaatepäätöksessä.

Työmarkkinajärjestelmän muutoksen toinen käännekohta, EK:n irtaantuminen tulopolitiikasta, murensi päätöksentekorakenteen lisäksi lopullisesti kolmikantaisen korporatistisen periaatteisiin perustuneen työmarkkinajärjestelmän kivijalan. Tätä työmarkkinajärjestelmän institutionaalista muutosta ilmentävässä periaatepäätöksessä konkretisoituvat yhtäältä työmarkkinajärjestelmään kohdistettu kritiikki toimimattomuudesta ja muutostarpeista 2010-luvun toimintaympäristössä, toisaalta työnantajaosapuolen pitkän aikavälin pyrkimykset paikallisen sopimisen edistämisestä yleissitovan työehtosopimistoiminnan sijaan. Periaatepäätöksen ideologisista ja rakenteellisista muutoksista johtuen sen merkitys työmarkkinajärjestelmän muutoksen taustalla on olennainen, jonka vuoksi sitä on luonnehdittu tyypillisesti työnantajaosapuolen ”vakavaksi irtaantumiseksi” kolmikantaisesta työmarkkinatoiminnasta. Periaatepäätöksen ”vakavuudesta” huolimatta EK:n irtaantuminen tulopoliittisesta päätöksentekorakenteesta ei ollut virallinen tai lopullinen, vaikka tulopoliittinen aikakausi sen seurauksena virallisesti päättyikin. Tulopolitiikan toimintalogiikka ja institutionaalinen perinne jatkuivat kuitenkin vielä 2010-luvulla sekä 2011 raamisopimuksen, että 2013 työllisyys- ja kasvusopimuksen myötä, kun palkansaajien ansiotasosta ja työehdoista neuvoteltiin kolmikantaisesti. Myös 2016 solmittu kilpailukyky sopimus mielletään variaationa tulopoliittisesta päätöksenteosta, jonka toimintaedellytykset päättyivät varsinaisesti EK:n 2016 sääntömuutokseen tulopoliittisesta päätöksenteosta luopumisesta. (Kuorelahti 2020, 366-407.)

Työmarkkinajärjestelmän muutoksen tarkasteleminen edellä mainittujen käännekohtien kautta ilmentää erinomaisesti institutionaalisen muutoksen ajallisesti pitkäkestoista ja toimijalähtöistä luonnetta. Ensinnäkin työnantajaosapuolen ideologinen muutos suhtautumisessa korporatistista työmarkkinajärjestelmää kohtaan käynnistyi Suomessa muiden Pohjoismaiden tavoin 1890-90-lukujen vaihteessa, mutta konkretisoitui rakenteellisena muutoksena vasta 2010-luvulla selvästi verrokkimaita myöhemmin. Esimerkiksi Ruotsissa keskitetty neuvottelu- ja sopimusjärjestelmä korvattiin jo 1980-luvulla pluralistisella toimintamallilla, jossa työmarkkinaosapuolet edistävät päämääriään poliittisten puolueiden välityksellä osallistumatta suoranaisesti parlamentaariseen päätöksentekoon. Myös työnantajajärjestö SAF:n vetäytyminen työmarkkinakeskusjärjestöjen keskinäisestä yhteistoiminnasta edesauttoi EK:n irtaantumisen tavoin työmarkkinajärjestelmän rakenteellista muutosta. (Kiander ym. 2009, 258; Savtschenko 2015, 32.) Toiseksi ideologiseen murrokseen pohjautuva rakenteellinen muutos ilmentää työmarkkinajärjestelmän sisäsyntyistä, toimijalähtöistä muutosta, jonka ajurina työnantajaosapuolen edustajat EK:n johdolla toimivat. Työmarkkinajärjestelmän sisäsyntyinen muutos rinnastetaan tästä johtuen työnantajaosapuolen pitkäjänteisenä, tiedostavana ja tuloksellisena toimintana, joka pyrki tulopoliittisen päätöksentekorakenteen ja keskusjärjestöjen vakiintuneen aseman murentamiseen. (Bergholm 2011, 46.)

Työmarkkinajärjestelmän pitkäkestoinen ideologinen ja rakenteellinen muutos on johdettavissa työmarkkinatoimintaa määrittäneiden institutionaalisten toimintaperiaatteiden sitkeyteen, joilla suomalaisessa työmarkkinadiskurssissa viitataan poikkeukselliseen korporatismiin perinteeseen ja tulopoliittisen päätöksenteon yhteiskuntapoliittiseen kattavuuteen. Kauppinen (2005; 17-18) tunnistaa institutionaalisen sitkeyden pohjautuvan nimenomaan korporatismiin ja tulopoliittikan pitkään historialliseen perinteeseen työmarkkinajärjestelmän kivijalkana, jonka vakiintuneiden toimintaperiaatteiden nähdään ylläpitäneen järjestelmän sisäistä vakautta aina 2010-luvulle asti. Täten rakenteellinen muutos kohdistuu neuvottelusuhdeiden marssijärjestyksen muutoksen tai EK:n irtaantumisen kaltaisiin murroskohtiin, jotka heijastuvat työmarkkinatoiminnan kivijalan keskeisiin toimintaperiaatteisiin. Kuorelahti (2020; 367-368) näkee institutionaalisen sitkeyden kulminoituvan Kianderia ym. (2009) mukaillen etenkin poliittisessa vaihdannassa, jonka myötä työmarkkinajärjestelmä ja parlamentaarinen päätöksenteko ovat muista Pohjoismaista poiketen muodostaneet vakiintuneen päätöksentekorakenteen. Kolmikantaiseen vaihdantaan pohjautuva ”tulopoliittinen koneisto” on myös luonut toimintaympäristönsä ja -periaatteensa tulopoliittisen aikakauden kuluessa, joka on vakiinnuttanut niin koneiston itsensä, kuin sen osana toimineiden työmarkkinaosapuolien asemaa. Toisaalta hyötyintressien kolmikantaisen edistämisen on nähty pitkään myös hillinneen erityisesti työnantajaosapuolen irtaantumisen- ja hajautuspyrkimyksiä.

Huolimatta siitä, että näkökulma työmarkkinajärjestelmän pitkäkestoisesta ja toimijalähtöisestä muutoksesta on saavuttanut laajan konsensuksen työmarkkinatutkimuksessa, on tulopoliittisen aikakauden päättymistä pidetty joissain lähteissä nopeana tai yllättävänä (esim. Koivisto 2008). Vastakkaisen tulkinnan mukaan EK:n irtaantuminen tulopoliittisesta päätöksentekorakenteesta pohjautuu työnantajaosapuolen pitkäkestoisesta ja tiedostavan työmarkkinajärjestelmän kivijalan murentamisen sijaan pyrkimykseen keskitetyn työmarkkinatoiminnan hajauttamisesta reaktiona sekä muuttuneen toimintaympäristön asettamiin haasteisiin, että kolmikantaisen heikentyneeseen ratkaisukykyyn osapuolille vaikeiden asiakysymysten käsittelyssä (Työ- ja Elinkeinoministeriö 2019, 56-57). Tulopoliittisen aikakauden päättymisen perustellaan toisin sanoen muuttuneiden olosuhteiden sanalemana institutionaalisen pakkona, johon työnantajaosapuolen aloitteellisen toiminnan EK:n irtaantumisen myötä katsotaan nopealla aikataululla johtaneen. Yllättävänä tästä työmarkkinajärjestelmän muutokseen johtaneesta irtaantumisesta tekee kuitenkin tulopoliittikan merkitys suomalaisessa työmarkkinadiskurssissa, jossa keskitetty päätöksenteko on tunnistettu yhteiskunnallisesti tärkeänä rakenteena vielä esimerkiksi 1990-laman hoidossa. Tulopoliittikan merkityksestä, ja siten työmarkkinajärjestelmän muutoksen yllättävyydestä 2010-luvulla kertoo myös kolmikantaan turvautuminen tulopoliittisen aikakauden jälkeen. (Bergholm 2011, 61-63.)

Tutkitaan työmarkkinajärjestelmän institutionaalisen muutoksen luonnetta tai sen tosiasiallisia juurisyytä mistä näkökulmasta tahansa, on työnantajaosapuolen käynnistämä muutos tosiasiasa ristiriitainen. Tämä konkretisoituu yhtäältä työmarkkinajärjestelmän asteittaisessa muutoksessa 1980-90- luvun vaihteesta lähtien, toisaalta tulopoliittisen aikakauden jälkeisissä tapahtumissa. Jälkimmäisen ristiriitaisuus kohdentuu kolmikantaiseen päätöksentekoon turvautumisen lisäksi kolmikannan osapuolten, työnantajien ja hallinnon, näkemyksiin kolmikannan tulevaisuudesta. Työnantajaosapuolen kohdalla työmarkkinajärjestelmän muutos ja irrottautuminen keskitetystä työmarkkinatoiminnasta ilmentää pitkälti pitkäaikaisen päämäärän toteutumista, mutta silti EK muutoksen arkkitehtinä on ilmaissut halunsa jatkaa kolmikantaista yhteistoimintaa esimerkiksi sosiaaliturvakysymyksissä. Työnantajaosapuolen edustajat ovat halukkaita osallistumaan myös kolmikantaiseen lainsäädäntövalmisteluun, kun palkkaratkaisujen neuvottelemineen on siirretty työnantaja- ja palkansaajaliittojen hoidettaviksi. (Kiander ym. 2009, 265.) Hallinnon edustajana Työ- ja Elinkeinoministeriö (2019) tunnistaa työmarkkinajärjestelmän painopisteen muutoksen heijastuvan erityisesti työelämän kolmikantaisen kehittämisen hankaloitumisena lisääntyneiden hyötyintressien myötä. Osapuolten hyötyintressien huomioivan tahtotilan löytäminen hallinnon avustuksella nähdään kuitenkin tarpeellisena, jolloin ratkaisuna esitetään uudenlaisen, ratkaisuhakuisen kolmikantatyön toteutustavan, Kolmikanta 3.0, perustamista tulevaisuudessa.

Työmarkkinajärjestelmän institutionaalinen muutos ei päättynyt EK:n periaatepäätöksen myötä tulopoliittiseen aikakauteen. Työmarkkinajärjestelmän korporatistisen kivijalan murentumisen käynnistämä muutospainne on kohdistettu 2010- ja 2020 -luvulla keskusjärjestöjohtoiseen valtakunnalliseen työehtosopimustoimintaan ja ennen kaikkea työehtosopimusten yleissitovuuteen. Muutospaineen taustalla on työnantajaosapuolen pitkäaikainen strateginen pyrkimys keskitetyn neuvottelu- ja sopimustoiminnan hajauttamisesta sekä siirtymisestä liitto- ja toimialakohtaiseen työehtosopimustoimintaan tulevaisuudessa. (Wuokko 2020, 255.) Ensimmäinen konkreettinen askel yleissitovuudesta luopumiseen otettiin loppuvuonna 2020, kun Metsäteollisuus ry ilmoitti strategiauudistuksensa myötä irtaantuvansa valtakunnallisesta työehtosopimustoiminnasta sekä siirtävänsä neuvottelu- ja sopimustoiminnan kokonaan yritystasoiseksi (Metsäteollisuus 2020). Teknologiateollisuus ry yhtenä merkittävänä työnantajaliittona seurasi asetettuja askelmerkkejä tiedottaessaan alkuvuodesta 2021 uudistavansa neuvottelutoimintaansa ja irtaantuvansa osittain valtakunnallisesta työehtosopimustoiminnasta. Metsäteollisuuden tavoin irtaantuminen ei ollut totaalinen, sillä työehtosopimustoiminta siirrettiin halukkaiden jäsenliittojen ja -yritysten osalta uudelle Teknologiateollisuuden työnantajat ry:lle Teknologiateollisuus ry:n vastatessa jatkossa yrityskohtaisia työehtosopimuksia laativien yritysten tukemiseen. (Teknologiateollisuus 2021.)

2.3 Palkansaajakeskusjärjestöt työmarkkinajärjestelmässä

Palkansaajakeskusjärjestöjen asema työmarkkinajärjestelmässä on perinteisesti ollut keskeinen korporatistiselle työmarkkinatoiminnalle ominaisen kolmikantaisen tulopolitiikan, yleissitovan työehtosopimustoiminnan ja palkansaajien korkean järjestäytymisasteen myötä. Työmarkkinajärjestelmän institutionaaliseen kontekstiin sidonnainen asema vakiintui tammikuun kihlauksen jälkeen tulopoliittisella aikakaudella, jolloin kolmikantaisen yhteistyön institutionalisoituminen vahvisti palkansaajakeskusjärjestöjen yhteiskuntapoliittista asemaa ja työmarkkinatoimijuuden perusteita. (Savtschenko 2015, 6-7, 72-73.) Palkansaajakeskusjärjestöjen asema ja legitimitetti ovat kuitenkin myös muuttuneet työmarkkinajärjestelmän institutionaalisten muutosten myötä. Palkansaajakeskusjärjestöjen yhteiskuntapoliittiseen asemaan ja työmarkkinatoimijuuteen ovat heijastuneet erityisesti ammattiyhdistysliikkeen historiallinen liikehdintä ja sisäinen epävakaus, sekä ammattiliittojen fuusioiden myötä keskusjärjestöjen keskinäisten voimasuhteiden muutos. Tämän ohella työmarkkinajärjestelmän ulkoisen ja sisäinen toimintaympäristön muutokset ovat vaikuttaneet niin keskusjärjestöjen keskinäisiin voimasuhteisiin ja asemaan työmarkkinajärjestelmässä, kuin suhteessa työnantajaosapuoleen. (Blom 2018, 70-78; Kauppinen 2005, 72-76.)

Ensimmäinen palkansaajakeskusjärjestö Suomen Ammattijärjestö SAJ (myös SAJ ”Ykkönen”) perustettiin 1907 työväenliikkeen aktivoitumisen, ammatillisen järjestäytymisen lisääntymisen ja työntekijäliittojen määrällisen kasvun seurauksena (Kauppinen 2005, 73). Valtakunnallisesta organisoitumisesta huolimatta ammattiyhdistysliike oli 1990-luvun alussa sisäisesti hajanainen, sillä sosiaalidemokraattinen reformistisuuntaus kamppaili valta-asemasta kommunistijohtoisen vallankumoussuuntauksen kanssa. Sisällissodan kärjistämä poliittisten suuntausten keskinäinen kamppailu huipentui lopulta 1930 SAJ ”Ykkösen” lakkauttamiseen, kun sosiaalidemokraattien edustamat työntekijäliitot siirtyivät perustamaansa Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliittoon (SAK) ja kommunistien valtaaman SAJ ”Ykkösen” toiminta kiellettiin. Kamppailu ja hajaannus jatkuivat 1900-luvun puolivälissä SAK:ssa, jossa oli niukka sosiaalidemokraattinen enemmistö. Tästä johtuen yleislakon 1956 syventämä sosiaalidemokraattipuolueen hajaannus vaikutti myös SAK:n sisäisiin voimasuhteisiin, sillä lakkoa vastustaneen puolueen oikeistosiiven perustaman Suomen Ammattijärjestön SAJ:n (myös SAJ ”Kakkonen”) myötä SAK jäi lakkoa kannattaneen vasemmistosiiven hallintaan. SAK ja SAJ ”Kakkonen” toimivat rinnakkain vuosina 1960-1969, jolloin myös ammattiyhdistysliikkeen sisäinen eheytyminen käynnistyi vasemmistupuolueiden eduskuntavaalivoiton 1966 ja tulopoliittisen aikakauden seurauksena. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (SAK) perustettiin SAK:n ja SAJ ”Kakkosen” tilalle 1969. (Blom 2018, 75-78.)

Toimihenkilöiden ja akateemisten palkansaajien ensimmäinen valtakunnallinen keskusjärjestö, Suomen Henkisen Työn Yhtymä (HTY) perustettiin työntekijäkeskusjärjestö SAJ ”Ykköseen” verrattuna myöhään, 1922. Toimihenkilöiden ja akateemisten valtakunnallista organisoitumista hidasti palkansaajien suhtautuminen järjestäytymiseen ammattitaidon ylläpitämisenä poliittisen toiminnan tai ideologian sijaan, jonka myötä järjestäytyminen kanavoitui useaan rinnakkaiseen palkansaajaliittoon. (Blom 2018, 77; Wuokko 2020, 17.) Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n historiassa tunnistetaan kaksi haaraa, joista ensimmäinen ulottuu HTY:hyn, sitä seuranneeseen Henkisen Työn Keskusliittoon (HTK) ja edelleen HTK:n uudelleenorganisoinnin yhteydessä 1956 perustettuun Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliittoon (TVK). Toisen haaran kattaa vastaavasti HTK:sta 1946 irtaantuneiden teollisuuden toimihenkilöliittojen muodostama Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitto (STTK). Haarat yhdistyivät virallisesti TVK:n lakkauttamisen seurauksena 1993, kun TVK:n ja STTK:n jäsenliitot perustivat nykyisen STTK:n. Akateemisten palkansaajien ammattikunta- ja tutkintoperustainen järjestäytyminen ja keskusjärjestötoiminta kiihtyivät toimihenkilöiden tavoin 1990-luvun puolivälissä, kun lukuisat akateemiset palkansaajaliitot liittyivät HTK:hon. Akateemis-ammattillinen valtuuskunta, Akava perusti 1950 akateemisen palkansaajakeskusjärjestön perustamista valmistelevalle Akateemisen Yhteistyövaltuuskunnan, joka rekisteröitiin Akava ry:ksi 1954. (Kauppinen 2005, 74, 96-102.)

Työväestön toimihenkilöitä ja akateemisia palkansaajia varhaisemman organisoitumisen myötä työmarkkinajärjestelmän painopiste oli tammikuun kihlauksesta 1980-luvulle saakka SAK:n ja STK:n välillä. SAK:n asemaa vahvisti sisäisen eheytyksen ja tulopoliittisen aikakauden ohella toisen maailmansodan käynnistämä teollinen rakennemuutos, joka heijastui nopeasti kiihtyvänä järjestäytymisenä. SAK:n jäsenmäärä kasvoi vuosien 1941-1947 aikana 66 000:sta 340 000:een ja edelleen 1970-1980 välillä 650 000:sta 1 028 839:een. Järjestäytyneen jäsenistön mandaattiin perustuvaa asemaa vahvistivat myös ammattiliittojen yhteydessä toimivien työttömyyskassojen maksaman ansiosidonnaisen työttömyysturvan kehittyminen ja ammattiliittojen jäsenmaksujen työnantajaperintä. Ammattiyhdistysliikkeen ennätyskellisen kasvun myötä SAK:sta muodostui työntekijöitä edustavan työmarkkinaosapuolen lisäksi merkittävä yhteiskunnallinen instituutio, jonka asema kolmikantaisessa yhteistoiminnassa oli 1980-luvulle asti muita palkansaajakeskusjärjestöjä vakiintuneempi. (Bergholm 2012, 32-33, 52-59, 66-67, 93-94.) ”Voimiensa tunnossa” SAK: laajensi työmarkkinatoimijuuttaan nostamalla agendalle työntekijöiden ansiotulotason ja työehtojen parantamisen ohella työelämän laadulliseen kehittämiseen liittyviä tavoitteita, kuten työajan lyhentämisen, työsuhteturvan parantamisen, solidaarisen palkkapolitiikan edistämisen ja työntekijöiden monikanavaisten vaikutusmahdollisuuksien lisäämisen. (Wuokko 2020, 244).

Työmarkkinajärjestelmä oli SAK:n asemasta huolimatta 1970-80 -luvuilla moninapainen, sillä SAK:n, STK:n ja hallinnon muodostaman kolmikannan ohella tulopoliittiseen päätöksentekoon osallistuivat palkansaajapuolen edustajina myös STTK, TVK sekä Akava (Bergholm 2012, 62). Toimihenkilökeskusjärjestöjen asema työmarkkinaosapuolena vakiintui työelämän murroksen myötä, kun toimihenkilöammateissa työskentelevien palkansaajien lukumäärä kaksinkertaistui vuosien 1960-75 aikana ja ohitti sinikaulustyöntekijöiden määrän 1970-luvun loppupuoliskolla. Palkkatyöyhteiskunnan kehittymistä seurannut toimihenkilöistyminen vaikutti työväenliikkeen aktivoitumisen tavoin toimihenkilöliittojen jäsenmääriin, jotka nousivat 26 000:sta 600 000:een vuosina 1969-80. Toimihenkilökeskusjärjestöjen rintama oli kuitenkin hajanainen, sillä STTK, TVK ja Akava kilpailivat jäsenten kanavoitumisesta keskusjärjestöjen kesken ja SAK:n kanssa palkansaajia edustavan työmarkkinaosapuolen asemasta. Tämä heikensi myös palkansaajaosapuolen muodostaman ”neljän koplän” neuvotteluasemaa suhteessa työnantajaosapuoleen, sillä toimihenkilöt priorisoivat palkankorotukset työelämän laadullisen kehittämisen edelle. Palkansaajarintaman heikentyminen huipentui toimihenkilöiden ja STK:n ”toimihenkilötupoon” 1986 ja syrjäytetyin SAK:n yhteislakkoon. Yhteislakko mielletään SAK:n voiton lisäksi merkittävänä vedenjakajana STK:ssa, jonka seurauksena suhtautuminen palkansaajaosapuolta ja keskitettyjä työmarkkinaneuvottelujä kohtaan muuttuivat tiukemmiksi. (Wuokko 2020, 214-215, 248-255.)

Palkansaajien järjestäytyminen kasvoi 1990-luvulle asti saavuttaen kultakautensa huipun 1993, jolloin järjestäytymisaste oli liki 85%. Tästä lähtien järjestäytymisasteen trendi on ollut hitaasti heikentyvä heijastuen negatiivisesti myös palkansaajakeskusjärjestöjen asemaan. Böckermanin ja Uusitalon (2005; 2-3) mukaan heikentyminen on johdettavissa työelämän murrokseen, jossa palvelusektorin kasvu ja koulutustason parantuminen tapahtuvat perinteisen tehdasteollisuuden kustannuksella. Osa- ja määräaikaisten työsuhteiden sekä yleisen epävarmuuden lisääntyminen on haastanut kokoaikaisten palkansaajien edunvalvontaan suunnattuja toimintaperiaatteita, joka on heikentänyt järjestäytymishalukkuutta 2000-luvulla. Toinen merkittävä syy heikentyneeseen järjestäytymisasteeseen on ammattiliitoista riippumattomien työttömyyskassojen yleistyminen, joista tärkeimpänä Yleisen Työttömyyskassa YTK:n perustaminen 1991. Kauppinen (2005; 59) tunnistaa taustalla 1990-luvun neuvottelu- ja sopimustoiminnan marsijärjestyksen muutoksen, jonka myötä työmarkkinaosapuolten neuvottelusuhteet kääntyi palkansaajien näkökulmasta epäedulliseksi. Työnantajaosapuolen aseman vahvistuminen heikensi palkansaajakeskusjärjestöjen perinteisesti vahvaa ja aloitteellista neuvotteluasemaa, jolloin neuvotteluiden periaatteelliseksi lähtökohdaksi nousivat järjestäytymishalukkuutta edistävien lähtökohtien sijaan työnantajien ja elinkeinoelämän tavoitteet kilpailukyvyin tukemisesta tai työmarkkinoiden joustavoittamisesta.

Palkansaajakeskusjärjestöjen yhteiskuntapoliittinen asema ja työmarkkinatoimijuuden legitiimi perusta ovat muutostilassa myös 2000-luvulla. Palkansaajien heikentyvän järjestäytymisasteen, toimintaympäristön ja työelämän muutosten lisäksi työmarkkinajärjestelmän institutionaalinen muutos on uhanut palkansaajakeskusjärjestöjen legitimitettä 2010- ja 2020 -luvulla. Uudessa tilanteessa palkansaajakeskusjärjestöjen monin tavoin heikentyvää legitiimiä asemaa on pyritty vahvistamaan keskinäistä yhteistoimintaa lisäämällä sekä palkansaajarintamaa yhtenäistämällä. Kollektiivisten pyrkimysten edistämiseksi palkansaajakeskusjärjestöt ovat perustaneet kaikkien jäsenliittojen asioista vastaavan Palkansaajien Neuvottelujärjestön, jonka toimenkuvaan kuuluu nimenomaan keskinäiseen yhteistoimintaan pohjautuvan palkansaajarintaman muodostaminen. (Pakarinen 2011, 56.) Palkansaajarintamaa pyrittiin vahvistamaan lisäksi 2015 käynnistyneessä Uusi Keskusjärjestö -hankkeessa, jossa selvitettiin mahdollisuutta palkansaajakeskusjärjestöjen yhdistämisestä uuden keskusjärjestön perustamiseksi. Hankkeen kunnianhimoisena tavoitteena oli muodostaa yhtenäinen vastavoima työnantajaosapuolelle, jonka neuvotteluasema ei samalla tavalla heikentynyt työmarkkinajärjestelmän institutionaalisen muutoksen seurauksena. Hanke ei kuitenkaan toteutunut ja selvitystyö uuden palkansaajakeskusjärjestön perustamisesta päättyi vuonna 2016 SAK:n, STTK:n ja Akavan päätökseen jatkaa toimintaansa itsenäisinä järjestöinä.

2.3.1 Yhteiskuntapoliittisen aseman ja työmarkkinatoimijuuden perusta

Palkansaajakeskusjärjestöjen yhteiskuntapoliittinen asema ja työmarkkinatoimijuus perustuvat palkansaajien organisoitumiseen ja järjestäytymiseen. Niillä tunnustetaan olevan kaksoisluonne – ne ovat instituutioita ja kollektiivisia järjestelmiä. Instituutioina palkansaajakeskusjärjestöillä on oma järjestö rakenne, joka sisältää johto- ja päätöksentekorakenteen ohella jäsendemokratian näkökulmasta olennaisen osallistumisrakenteen. Käytännössä järjestö rakenteen monitahoisuus tarkoittaa, että palkansaajien järjestäytyminen ja jäsenvallankäyttö tapahtuvat valtakunnallisten ammattiliittojen alaisissa ammattiosastoissa ja -yhdistyksissä. Alhaalta ylöspäin suuntautuvassa järjestö rakenteessa jäsenistö osallistuu paikallistoiminnan lisäksi jäsenvaaleihin, joissa valitaan ylintä päätösvaltaa käyttävä valtuusto ja hallitus. Operatiivisesta toiminnasta vastaa hallituksen alainen johtoporras. Kollektiivisena järjestelmänä palkansaajakeskusjärjestöjen perustehtävänä on valtakunnallinen työehtosopimustoiminta sekä liittyen jäsenistön taloudellisten, sosiaalisten, ammatillisten ja oikeudellisten päämäärien edistäminen. Edunvalvonnan ja edustuksellisuuden näkökulmasta olennaisesti tässä yhteydessä muodostuvat jäsenten vaihtelevien hyötyintressien tunnistaminen sekä muotoileminen työehtosopimusneuvotteluissa edustettavaksi palkansaajien yhtenäiseksi kollektiiviseksi eduksi. (Kauppinen 2015, 15, 95; Dufour & Hege 2010, 357-360.)

Järjestöjen strategisen toiminnan ja -toimijuuden muodostumista tutkinut Juha Heikkala (2001) luonnehtii palkansaajakeskusjärjestöjä ammatillisina edunvalvontaorganisaatioina. Määritelmä on johdettavissa palkansaajakeskusjärjestöjen perustehtäviin, neuvottelu- ja sopimustoimintaan ja edunvalvontaan, jolloin toimijuutta luokitellaan toiminnan tarkoituksen tai päämäärän kautta. Luokittelu pohjaa kahteentoista palkansaajakeskusjärjestöjen toimijuudesta johdettuun rooliin. Jäsenorganisaatioina toimijuus perustuu jäsenistön kollektiivisen edun ja arvojen edistämiseen, joka lähellä jäsenistön hyötyintressien toteuttamiseen tähtäävän intressiorganisaation toimintaa. Palveluorganisaatioina toimijuuden ytimessä on jäsenpalveluiden tuottaminen järjestäytyneelle jäsenistölle. Tähän liittyen tunnistetaan myös ammattiyhdistysliikkeen perinteisen koulutus- ja sivistystoimijan rooli, joka ilmenee koulutus-, valitus- ja kansalaisorganisaatioiden tarjoamassa tietotaidollisessa toiminnassa. Vapaaehtoisorganisaatioissa jäsenpalveluiden hyödyntäminen ja toimintaan osallistuminen perustuvat vapaaehtoisuuteen, jonka saavutettavuuden ammattiliiton jäsenyys takaa. Painostus- ja asiantuntijaorganisaatioissa toimijuuden painopiste on puolestaan yhteiskunnallisessa päätöksenteossa, jossa tavoitteena on palkansaajaosapuolen hyötyintressien edistäminen poliittisessa vaihdannassa. Toimijuuden luokittelussa tunnistetaan jossain määrin lisäksi kulttuuri-, hyväntekeväisyys- ja yhdessäolo-organisaatioille tunnusomaisia piirteitä.

ILO:n periaatteita mukaillen palkansaajakeskusjärjestöjen perustehtävistä johdetussa asemassa korostuvat yhtäältä painostus- ja asiantuntijaorganisaatioiden toiminnan kiteyttämä neuvottelu- ja sopimustoiminta, toisaalta jäsen-, palvelu- ja intressiorganisaatioissa ilmenevä edunvalvontaluottavuus. Työmarkkinajärjestelmän institutionaaliseen kontekstiin sidonnainen neuvottelu- ja sopimustoiminta on jaettavissa toimijuutta määrittäviin kolmikantaiseen päätöksentekoon sekä yleissitovaan työehtosopimustoimintaan. Kolmikantaisessa päätöksenteossa toimijuus perustuu kolmikannan lainsäädännöllä turvatun aseman ja päätöksenteon yhteiskunnallisen kattavuuden myötä yhteiskuntapoliittiseen toimijuuteen. Parlamentaariseen päätöksentekoon osallistumisen lisäksi palkansaajakeskusjärjestöjen ”institutionaalisen automaation” vakiinnuttama toimijuus on vahvistunut niin kolmikantaisen päätöksenteon lopputuloksena syntyneiden kompromissien, kuin edustuksellisen osallistumisrakenteen myötä. (Dufour & Hege 2010, 353-354.) Sen sijaan työmarkkinatoimijuuteen pohjautuvassa yleissitovassa työehtosopimustoiminnassa toimijuutta määrittää valtakunnallisten työehtosopimusten laatiminen, jonka rooli työmarkkinajärjestelmän kontekstissa on niin ikään merkittävä. Toimijuus perustuu tässä tapauksessa työehtosopimusten laajuuteen ja noudattamisvelvollisuuteen, joka pohjaa edelleen työehtosopimuslain mukaiseen yleissitovuuteen sekä järjestäytymättömien työnantajien velvollisuuteen soveltaa yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä työsuhteen ehtoina. (Työ- ja Elinkeinoministeriö 2019, 56-57.)

Palkansaajien ammatilliseen järjestäytymiseen ja mandaattiin perustuva edunvalvontatoimijuus kattaa perinteisen neuvottelu- ja sopimustoiminnallisen edunvalvonnan sekä jäsen-, palvelu- ja intressiorganisaatioiden ilmentävän edunvalvontaulottuvuuden. Perinteisessä edunvalvonnassa toimijuuden tunnistetaan perustuvan institutionaaliseen kontekstiin sidonnaisen edustuksellisen osallistumisrakenteen lisäksi ennen kaikkea neuvottelu- ja sopimustoiminnan asiasisällölliseen kattavuuteen. Kolmikantaisessa päätöksenteossa tämä perustuu ILO:n periaatteisiin työelämän kolmikantaisesta laadullisesta kehittämisestä, yleissitovassa työehtosopimustoiminnassa taas yleissitovuusmekanismiin turvaamiin vähimmäistyöehtoihin ja -määräyksiin sekä palkansaajien suojelun periaatteisiin. (Työ- ja Elinkeinoministeriö 2019, 56.) Edunvalvonnallinen toimijuus ulottuu myös ammattiliittojen jäsenpalveluihin, esimerkiksi työsuhdeneuvontaan, oikeusapuun, luottamusmiestoimintaan sekä ammattiyhdistyskoulutukseen ja ammatilliseen edunvalvontaan. Dufour ja Hege (2010; 253) tunnistavatkin ammattiliittojen heikentyneen yhteiskuntapoliittisen aseman ensisijaisesti edunvalvonnallisena kriisinä tilanteessa, jossa toimintaympäristön muutos on heijastanut palkansaajien kollektiiviseen etuun. Legitiimin toimijuuden kannalta haasteeksi muodostuvat näin ollen niin moninaisen palkansaajaryhmän puhuttelemisen kuin vaihtelevien hyötyintressien tunnistaminen ja muuttaminen edunvalvonnalliseksi kokonaisuudeksi.

Kolmen tanskalaisen akateemisen ammattiliiton toimijanäkemyksiä tutkineet Buch ja Andersen (2014; 146-149) määrittelevät ammattiyhdistysliikkeen toimijuutta perustehtävästä johdettuna. Diskurssianalyysiin perustuvassa tutkimuksessa korostuu kaksi olennaista toimijuusdiskurssia, palvelu- ja politiikkadiskurssi. Palveludiskurssissa toimijanäkemys perustuu palvelukeskeiseen toimijuuteen, jossa ammattiliitto toimii palveluntarjoajana, jäsenistö asiakkaana tai kuluttajana. Kaupallisesta näkökulmasta johtuen toimijuuden päämääränä on jäsenpalveluiden tarjoaminen, jäsenyytyväisyyden turvaaminen ja uusien potentiaalisten jäsenten houkuttelemisen toimintaa tai jäsenpalveluja tunnetuksi tekemällä. Poliittikkadiskurssin edustamassa toimijanäkemysessä toimijuus muodostuu palkansaajien edunvalvonnan sekä yhteiskuntapoliittisen vaikuttamistyön ympärille. Tutkimuksessa tähän liittyen painottuvat kollektiivinen sopimustoiminta, työelämän laadullinen ja demokraattinen kehittäminen sekä kolmikantainen ja solidaarisuuteen pohjautuva eläkeuudistus. Suomen työmarkkinajärjestöjen näkemyksiä kolmikantaisesta lainvalmistelusta tutkinut Pakarinen (2011; 55-58) tunnistaa tulopoliittisen aikakauden päättymisen merkityksen palkansaajakeskusjärjestöjen yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa. Vaikuttamisen tunnistetaan edellyttävän enemmän aloitteellisuutta, kun tulopoliittista päätöksentekoa ei institutionaalisen rakenteena 2010- ja 2020 -luvuilla ole olemassa. Toisaalta vaikuttamistyö on myös laajentunut perinteisten palkansaajakysymysten ulkopuolelle, esimerkiksi ilmasto- ja koulutuspolitiikkaan.

2.3.2 Palkansaajakeskusjärjestöt SAK, STTK & Akava

Palkansaajaosapuolen valtakunnallinen ja kollektiivinen toiminta kanavoituu nykyisin kolmeen keskusjärjestöön; työntekijöitä edustavaan Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:hon, toimihenkilöitä edustavaan Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:hon sekä korkeasti koulutettujen Akavaan. Ammattiyhdistysliikkeen historiaa heijastellen SAK on palkansaajakeskusjärjestöistä merkittävin edustaessaan 17 työntekijäliittoa ja niiden noin 900 000 henkilöjäsentä. Edustuksen näkökulmasta tarkasteltuna STTK ja Akava asettuvat samaan kategoriaan. STTK:hon lukeutuu 15 toimihenkilöliittoa ja reilu 500 000 henkilöjäsentä, Akavaan puolestaan 36 jäsenliittoa ja yli 600 000 henkilöjäsentä. Kaiken kaikkiaan palkansaajakeskusjärjestöihin kuuluu 68 jäsenliittoa, joiden noin 2 000 000 järjestäytyneestä palkansaajasta SAK:n osuus on 45,4%, STTK:n 24,7% ja Akavan 29,9%. SAK on palkansaajakeskusjärjestöistä merkittävin myös jäsenliittojen jäsenmäärässä mitattuna, sillä sen suurimmissa jäsenliitoissa, Palvelualojen Ammattiliitossa (PAM) ja Teollisuusliitossa, on molemmissa reilu 200 000 jäsentä. STTK:n suurimmissa jäsenliitoissa, Tehyssä ja Ammattiliitto Pro:ssa jäsenmäärä vaihtelee 160 000 ja 120 000 palkansaajan välillä. Akavalaisessa OAJ:ssa jäsenmäärä on selvästi pienin, noin 116 500. (Ahtiainen 2019a, 21-22.)

Palkansaajien ammatilliseen järjestäytymiseen pohjautuvan keskinäisen poikkeavuuden myötä SAK:n jäsenliittojen neuvottelu- ja sopimustoiminta painottuu työntekijäsopimuksiin, STTK:n toimihenkilösopimuksiin ja Akavan pääasiassa Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestö YTN:n laatimiin ylempien toimihenkilöiden sopimuksiin. Painotuspoikkeama on johdettavissa palkansaajien sijoittumiseen työmarkkinoilla, joilla SAK:n jäsenistöstä merkittävä osuus toimii yksityisellä sektorilla STTK:n ja Akavan jäsenistön työskennellessä hieman useammin julkisen sektorin palveluksessa. Teollisuuden, yksityisten- ja julkisten palvelualojen sekä alkutuotannon toimialaluokittelussa SAK:n jäsenistä 39,9% toimii teollisuudessa ja 39,3% yksityisillä palvelualoilla, jotka yhteenlaskettuna kattavat lähes 80% jäsenistöstä. STTK ja STTK ovat selkeämmin julkisella sektorilla työskentelevien palkansaajien keskusjärjestöjä. STTK:n jäsenistä julkisilla palvelualoilla toimii 52,2% ja Akavan jäsenistä 47,5%. Yksityisillä palvelualoilla työskentelee vastaavasti 36% STTK:n sekä 30,7% Akavan jäsenistä. Tämä heijastaa myös keskusjärjestöjen neuvottelemien valtakunnallisten työehtosopimusten lukumäärää ja yleissitovuuden yleisyyttä. SAK:n 111:sta 94 työehtosopimusta lukeutuu yleissitovuuden piiriin, STTK:n neuvottelemista 47:sta sopimuksesta 63 ja Akavan 16:sta sopimuksesta 12. SAK:n solmimien sopimusten määrä pohjaa yksityisen sektorin merkittävään osuuteen. STTK:n ja Akavan kohdalla julkisen sektorin työehtosopimukset ovat aina yleissitovia, eikä niitä ei huomioida työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamislautakunnan tilastoissa. (Ahtiainen 2019a, 25-26; Ahtiainen 2019b, 22-36.)

3 TOOREETTINEN VIITEKEHYS

Tutkielman teoreettinen viitekehys on tutkimuskysymyksen tavoin kaksiosainen rakentuessaan diskursiivisen institutionalismin teoriasta, diskursiivisen legitimitetin ja -hallinnan käsitteiden määrittelemisestä sekä neljästä legitimointistrategiasta. Luvussa 3.1 esitellään seikkaperäisesti tutkielman teoreettismetodologisena lähtökohtana toimiva Vivien A. Schmidtin diskursiivinen institutionalismi, joka uusinstitutionalismiin tutkimusperinteen neljäntenä suuntauksena edustaa verrattain uutta lähestymistapaa institutionaalisen muutoksen tarkastelemisessa. Diskursiivinen institutionalismi täydentää varhaisemman uusinstitutionalismiin, rationaalisen, historiallisen tai sosiaalisen institutionalismin, teoreettismetodologista heikkoutta institutionaalisen dynamiikan selittämisessä korostamalla institutionaalisten toimijoiden ja diskurssien merkitystä muutoksen tarkastelemisessa. Luvussa 3.2. määritellään diskursiivisen legitimitetin ja -hallinnan merkitys institutionaalisten toimijoiden olemassaolon tai toiminnan jatkuvuuden näkökulmasta. Lisäksi esitetään van Leeuwenin ja Wodakin neljä legitimointistrategiaa, joita tutkielmassa sovelletaan palkansaajakeskusjärjestöjen legitimointipyrkimysten jäsentämisessä. Luvussa 3.3 teoreettinen viitekehys kytketään konkreettisesti tutkimusaiheeseen ja tarkasteltaviin tutkimuskysymyksiin.

3.1 Diskursiivinen institutionalismi teoreettisena lähtökohtana

Diskursiivinen institutionalismi toimii kattokäsitteenä monille institutionaalisen muutoksen tai jatkuvuuden dynamiikkaa tarkasteleville teoreettismetodologisille tutkimussuuntauksille, jotka tunnistavat diskurssien perustavanlaatuisen merkityksen yhtäältä instituution muodostumisen, olemassaolon tai muutoksen tutkimisessa, toisaalta institutionaalisen muutoksen selittämisessä. Perinteisesti diskurssien merkityksen tunnistavan tutkimuksen mielenkiinto on ollut diskurssien tosiasiallisissa asiasisällöissä ja institutionaalisen muutoksen selittämisessä, jolloin keskeiseksi on muotoutunut diskurssien ilmentämän sosiaalisen todellisuuden tarkasteleminen jäsentämällä sitä, mitä diskursseissa sanotaan (ks. esim. Blyth 2002; Campbell & Pedersen 2001). Schmidtin johdolla diskursiivisen institutionalismin tutkimuksellinen painopiste on laajentunut kattamaan diskurssien asiasisältöjen lisäksi diskursiivisen vuorovaikutusprosessin, jossa institutionaaliset toimijat kommunikoiivat ja välittivät diskurssien asiasisältöjä pyrkien vaikuttamaan sosiaalisen todellisuuden muodostamiin diskursseihin. Tästä syystä mielenkiinto on kohdistunut diskurssin kirjallisten tai suusanallisten asiasisältöjen ohella institutionaalisten toimijoiden diskursiiviseen vuorovaikutukseen ja diskursiivisen hallinnan tarkastelemiseen, jolloin olennaista on se, miten, kenelle, missä tai miksi diskurssien välityksellä kommunikoidaan. (Schmidt 2008, 305-310.)

Diskurssien lisäksi diskursiivisen institutionalismin tutkimuksellisen lähtökohdan muodostavat instituutioiden ja institutionaalisen kontekstin perustavanlaatuisuus erityisesti institutionaalisen muutoksen määrittämisessä. Instituutioilla tarkoitetaan varhaisemmasta uusinstitutionalismista poiketen instituutioiden sisäsyntyisen toiminnan ja institutionaalisten toimijoiden muodostamia dynaamisia rakenteita, joita muodostetaan, ylläpidetään tai muutetaan pitkälti toimijajohtoisesti diskurssien kautta. Diskursiivisen institutionalismin instituutionäkemyks pohjaa samanaikaisesti näkemykseen instituutioista toimijoiden olemassaolosta riippuvaisina dynaamisina rakenteina, toisaalta varhaisen tutkimusperinteen mukaisesti annettuina, toimijoiden toimintaa rajoittavina muuttumattomina rakenteina vallitsevien diskurssien määritellesä institutionaalisen toiminnan raamin. (Schmidt 2008, 313-314.) Diskursiivinen institutionalismi tunnistaa tämän perusteella myös institutionaalisen kontekstin merkityksen instituutioiden ja institutionaalisen muutoksen selittämisessä, sillä diskurssien ja instituutioiden katsotaan sijoittuvan ja saavan merkityksensä aina kyseisessä institutionaalisisessa kontekstissa. Tästä johtuen diskursiivisen institutionalismin tutkimuksellinen mielenkiinto on kohdistunut diskurssien asiasisällön tai diskursiivisen vuorovaikutuksen lisäksi institutionaaliseen kontekstiin sidonnaisen toimijajohtoisesta diskursiivisen hallinnan, ja tähän perustuvan diskursiivisen legitimitetin jäsentämiseen. (Schmidt 2010, 3-4.)

3.1.1 Diskurssi – ideoiden representaationa ja vuorovaikutusprosessina

Diskursiivisen institutionalismin kahtalaisen diskurssikäsitteilyn myötä diskurssi ymmärretään tässä tutkielmassa sosiaalisen konstruktionismin funktionaaliseen kielelliseen lähestymistapaan pohjautuen kaksisuuntaisina sosiaalisina käytäntöinä. Tämä tarkoittaa, että diskurssien nähdään yhtäältä muodostavan, merkityksellistävän sekä muokkaavan sosiaalista todellisuutta, toisaalta olevan itsessään sosiaalisia konstruktioita ympäröivästä todellisuudesta. (Jokinen ym. 2016 26; Pietikäinen & Mäntynen 2019, 32.) Diskursseja toiminnan muotoina tutkiva Fairclough (2003) määrittää diskurssin institutionaalisten toimijoiden subjektiivisina representaatioina, esityksinä sosiaalisen toimintaympäristön todellisuudesta. Diskurssi ilmentää materiaalisen todellisuuden lisäksi toimijoiden asemaan tai toimijuuteen perustuvia näkemyksiä toimintaympäristön vaihtoehtoisesta todellisuudesta, jolloin diskurssien tosiasiallisia asiasisältöjä tarkastelemalla voidaan tehdä yleistason tulkintoja toimijoiden keskinäisistä valtasuhteista tai legitimitetin perusteista. Sosiaalisina käytäntöinä diskurssin ei tunnusteta ainoastaan ilmentävän sosiaalista todellisuutta, vaan ennen kaikkea rakentavan ja merkityksellistävän sitä keskenään kilpailevien rinnakkaisten diskurssien välityksellä. Diskurssin muodostamiin merkitysrakenteisiin liittyvän valta-aspektin myötä jonkin yksittäisen diskurssin tai toimijan katsotaan myös saavan vaihtoehtoista vastaavaa vahvemman tai vankemman aseman tietyssä toimintaympäristössä. (Jokinen ym. 2016, 26-31.)

Diskursiivinen institutionalismi analysoi diskurssin tosiasiallisia asiasisältöjä institutionaalisten toimijoiden esittäminä representaatioina institutionaalisen toimintaympäristön todellisuudesta, jotka pohjautuvat toimijoiden muodostamiin, ylläpitämiin tai muuttamiin merkitysrakenteisiin. Diskursiivisen institutionalismin omaksumien tiedostavan toimijakäsityksen sekä sisäsyntyisen muutoksen myötä merkitysrakenteiden tunnistetaan ilmentävän toimijoiden olemassaolon sekä toiminnan jatkuvuuden kannalta keskeisiä toimintaperiaatteita ja -päämääriä, joilla tutkielmassa viitataan palkansaajakeskusjärjestöjen strategioissaan esittämiin tavoitteisiin ja toimenpiteisiin. (Schmidt 2008, 306-309; Schmidt 2010, 6-7.) Lynggaard (2007; 294-295) tunnistaa toimijoiden ideoista muodostuvien merkitysrakenteiden ilmentävän toisaalta myös toimijoiden näkemyksiä toimintaympäristön epäkohdista, jotka uhkaavat olemassaolon tai toiminnan jatkuvuutta ja legitimitetin perusteista toimintaympäristön institutionaalisen muutoksen seurauksena. Diskurssin tosiasialliset asiasisällöt ilmentävät näin ollen toimijoiden esittämiä korjaavia toimenpiteitä tai parannusehdotuksia esitettyihin epäkohtiin. Diskurssien tosiasialliset asiasisällöt on jaettavissa tämän perusteella lyhyen aikavälin toimintaperiaatteita ilmentäviin ideoihin, pitkän aikavälin poliittisiin ohjelmiin ja -paradigmoihin sekä julkisiin filosofioihin representaatioiden taustalla. Tämä jaottelu toimii lähtökohtana myös tämän tutkielman teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä.

Kolmiportaisen jaon ensimmäinen taso kattaa yksittäisten toimintaperiaatteiden ja politiikkojen kaltaiset lyhyen aikajänteen toimintaa määrittävät ideat. Ne määrittellään toimijoiden esittäminä ratkaisuehdotuksina toimintaympäristön epäkohtien korjaamiseksi sekä asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Ensimmäisen tason ideat ovat lisäksi toimintaympäristön muutoksiin nopeasti reagoivia diskursseja, sillä toimijoiden tietoisena pyrkimyksenä on korvata ratkaisukyvyttömät ideat omien intressiensä mukaisilla ratkaisuehdotuksilla. Toiselle tasolle sijoittuvat yksittäisten toimintaperiaatteiden ja politiikkojen pohjalta muodostetut kokonaiset politiikkaohjelmat, jotka määrittävät toimintaa pidemmällä aikajänteellä. Ohjelmallisten politiikkatoimien lisäksi toisen tason ideat mielletään paradigmoina, jotka heijastavat politiikkaohjelmien taustalla vaikuttavia periaatteita tai näkemyksiä institutionaalista todellisuudesta. Ne määrittävätkin viime kädessä politiikkaohjelmilla ratkaistavat epäkohdat, käytettävissä olevat menetelmät sekä saavutettavat tavoitteet. Kolmannelle tasolle sijoittuvat julkiset filosofiat ja maailmankatsomukset perustuvat toimijoiden kollektiiviseen näkemykseen institutionaalista toimintaympäristöstä, joka toimii myös kiistattomana pohjana tarkoituksenmukaiselle ja hyväksyttävälle toiminnalle. Kolmannen tason taustaoletukset institutionaalisisista moraali- ja arvoperiaatteista ja toimijoiden edustamista ideologioista läpileikkaavat kaikki kolme tasoa, joskin sen normatiivinen näkökulma poikkeaa muiden tasojen ongelmanratkaisun tai välttämättömyyden logiikasta. (Schmidt 2008, 306-309.)

Diskurssin tosiasialliset asiasisällöt eivät perustu millään tasolla institutionaalisten toimijoiden esittämiin sattumanvaraisiin ideoihin ja toimintaympäristön kontekstista irrallisiin tavoitteisiin, vaan syntyvät osana sosiaalisia käytäntöjä kyseisessä institutionaalisessa kontekstissa (Jokinen ym. 2016, 36-42; Pietikäinen & Mäntynen 2019, 37-52). Diskursiivinen institutionalismi viittaa kaksisuuntaisilla sosiaalisilla käytännöillä diskursiiviseen vuorovaikutukseen, jossa sosiaalisen todellisuuden muodostamien diskurssien välittäminen ja kommunikointi tapahtuvat toimijoiden johdolla. Tästä johtuen diskurssien vuorovaikutusprosessien mielletään ilmentävän toimijoiden subjektiivisten näkemysten tai tavoiteltavien päämäärien lisäksi sitä, kenelle, miksi, kuinka tai missä vaiheessa toimijoiden pyrkimyksenä on vakuuttaa muut esitettyjen toimintaperiaatteiden välttämättömyydestä tai tarkoituksenmukaisuudesta kyseisessä toimintaympäristössä. (Schmidt 2008, 310-312.) Institutionaalisten toimijoiden diskursiiviseen vuorovaikutukseen kohdennetut toiminnalliset pyrkimykset perustuvat ensisijaisesti vuorovaikutuksen keskeiseen merkitykseen toimintaympäristön dynaamisena perustana. Diskursiivinen vuorovaikutus nähdäänkin yleisesti strategisena kommunikaationa, jonka avulla toimijat pyrkivät nostamaan esiin ja perustelemaan omien intressiensä mukaisia ideoita tai kokonaisiasiasisällöksi sekä sitouttamaan muut toimijat tähän itselleen suosiolliseen todellisuuteen. (Schmidt 2017, 254-255; Lynggaard 2012, 95-99.)

Diskursiivista vuorovaikutusta jäsenellään institutionaalisten toimijoiden kommunikatiivisena vaihdantana joko politiikan muodostamiseen tähtäävissä koordinatiivisissa diskursseissa tai sen legitimeettiin tähtäävissä kommunikatiivisissa diskursseissa. Koordinatiivisissa diskursseissa poliittisen eliitin katsotaan koordinoivan keskenään diskurssin tosiasiallisista asiasisällöistä, eli toimintaperiaatteista ja -päämääristä tai hyväksyttävistä keinoista tavoitteiden saavuttamiseksi. Eksklusivisen kommunikaation pyrkimyksenä on yhteensovittaa toimijoiden olemassaolon tai jatkuvuuden kannalta olennaiset asiasisällöt tai toiminnasta johdetut päämäärät kollektiiviseksi sopimukseksi yhteiskunnallisen agendan muodostamisessa. Koordinatiivisten diskurssien ulkopuolisten toimijoiden sitouttaminen agendaan edellyttää kuitenkin toimijoiden olemassaolon tai toiminnan julkista hyväksyntää, jolloin poliittisen eliitin pyrkimyksenä on kommunikatiivisten diskurssien välityksellä tuoda esiin ja perustella koordinatiivisissa diskursseissa muodostettujen asiasisältöjen, päämäärien ja keinojen tarkoituksenmukaisuus kyseisessä toimintaympäristössä. (Schmidt 2008, 310-312; Schmidt 2010, 3-4.) Tässä tutkielmassa diskursiivinen vuorovaikutus tunnustetaan koordinatiivisen ja kommunikatiivisen diskurssin yhdistelmänä; strategiatyö, jossa määritetään operatiivisen toiminnan suuntaviivat ja niitä tukevat toimenpiteet strategiakaudelle edustaa koordinatiivista diskurssia, kun taas strategia-, linja- ja politiikkapaperien ilmentämien diskurssien legitimeetti on johdettavissa pääasiassa kommunikatiivisten diskurssien alueelle.

3.1.2 Diskurssi institutionaalisen muutoksen mekanismina

Diskursiivisen institutionalismin lavea teoreettismetodologinen lähtökohta perustuu ajatukseen institutionaalisten tietoisesta toimijoiden pyrkimyksestä muokata institutionaalista todellisuutta vaikuttamalla niin diskurssin asiasisältöihin, kuin vakiinnuttamalla olemassaolon tai toiminnan jatkuvuuden kannalta keskeiset diskurssit kollektiivisen toiminnan lähtökohdaksi. Dynaaminen näkökanta poikkeaa rationaalisen, historiallisen ja sosiaalisen institutionalismin rakenteellisesta determinismistä, jossa instituutioiden katsotaan muodostuvan pääosin rationaalisten valintojen, polkuriippuvuuksien tai sosiaalisten käytäntöjen seurauksena. Varhaisessa tutkimusperinteessä instituutioita tarkastellaan toimintaympäristön ulkosyntyisinä rakenteellisina jatkumoina, jotka ovat riippumattomia toimintaympäristön sisäsyntyisen toiminnan tai toimijoiden vaikutuksesta. Rakenteellisesta determinismistä johtuen institutionaalinen muutos määritetään ulkosyntyisenä rakenteellisena muutoksena tai rakenteisiin merkittävästi vaikuttavana ”kriisinä”, joka heijastuu toimintaympäristön sisäiseen dynamiikkaan rakenteellisten tekijöiden välityksellä. Kielelliseen käänteeseen pohjautuvan diskursiivisen institutionalismin teoreettismetodologisenä tavoitteena onkin täydentää tutkimusperinteen rakenteellista determinismia dynaamisella lähestymistavalla institutionaalisen toimintaympäristön dynamiikan määrittämisessä. (Schmidt 2008, 306-315.)

Diskursiivisessa institutionalismissa toimintaympäristön sisäsyntyinen dynamiikka määritetään ideaalisena prosessina, jonka välityksellä institutionaaliset toimijat muodostavat, ylläpitävät tai muuttavat institutionaalisen todellisuuden muodostavia valtakursseja. Toimintaympäristön sisäsyntyisen muutoksen määrittäminen tai selittäminen pohjaavat ajatukseen kommunikaation logiikasta, jolla viitataan toimijoiden diskursiiviseen kyvykkyyteen tunnistaa tai kyseenalaistaa vallitsevia sosiaalisia käytäntöjä sekä kommunikatiiviseen kyvykkyyteen sitouttaa suuri joukko toimijoita uusintamaan tai muuttamaan olemassaolon tai toiminnan jatkuvuuden näkökulmasta merkittäviä diskursseja. Kyvykkyydet jaotellaan perinteisesti taustalla vaikuttaviksi ideaalisiksi kyvyiksi ja etualan diskursiivisiksi kyvyiksi. Ensiksi mainitulla tarkoitetaan toimijoiden kykyä tunnistaa kyseisessä institutionaalisisessa kontekstissa vallitsevien diskurssien vaikutukset oman olemassaolon tai toiminnan jatkuvuuden kannalta, jälkimmäisellä kykyä hahmottaa diskurssien vaikutus myös välittömän kontekstin ulkopuolella. (Schmidt 2008, 313-317.) Lynggaard (2007; 294-295) painottaa toimintaympäristön sisäsyntyisen muutoksen edellyttävän kommunikaation logiikan lisäksi myös sellaisten rinnakkaisten, vaihtoehtoisten diskurssien olemassaoloa, jotka haastavat vallitsevien diskurssien hegemoniaa sosiaalisen todellisuuden muodostajina. Tällöin toimintaympäristön sisäsyntyisellä muutoksella viitataan selvemmin diskursiiviseen prosessiin, jossa idea tai kokonainen diskurssi vakiinnutetaan kollektiivisen toiminnan lähtökohdaksi.

Kansainvälinen työmarkkinatutkimus on pitkään korostanut työmarkkinaosapuolten merkitystä työmarkkinajärjestelmien ja -toiminnan muotoutumisen taustalla, joka mukailee diskursiivisen institutionalismin teoreettismetodologisia lähtökohtia dynaamisen, toimijajohtoisen muutoksen selittämisessä. Työmarkkinasuhteita työmarkkinatoiminnan dynamiikan näkökulmasta tutkinut Keith Sisson (1987; 1991) tunnisti jo 1980-luvulla työnantajaosapuolen strategisen merkityksen työmarkkinajärjestelmien muotoutumisessa. Strateginen merkitys korostui 1990-luvulta lukien etenkin palkka- ja sosiaalipoliittisessa päätöksenteossa, joka tunnistetaan laajalti myös Suomen työmarkkinatutkimuksessa (ks. Kiander ym. 2011, Bergholm 2015; Kuorelahti 2020; Wuokko 2020). Työnantajaosapuolen strategisen toiminnan merkitystä on korostettu myös uudemmassa työmarkkinatutkimuksessa, joka on haastanut aiempaa käsitystä siitä, että työnantajaosapuolen toiminta olisi ennen tai ainakaan jälkeen 1980-luvun ollut ainoastaan reaktiivista ja puolustavaa suhteessa palkansaajaosapuolen luomiin paineisiin (ks. Swenson 2002; Vauhkonen 2008; Blom 2018). Sisson tunnistaa kuitenkin myös vähemmän tutkitun palkansaajaosapuolen merkityksen työmarkkinajärjestelmien muotoutumisessa. Hän painottaa, ettei työmarkkinakeskusjärjestöjen institutionaaliseen kontekstiin tai vakiintuneisiin toimintaperiaatteisiin sidonnainen strateginen asema itsessään ohjaa neuvottelu- ja sopimustoimintaa, sillä työmarkkinaratkaisujen asiasisältö muovautuu myös ammattiliittojen ja edelleen paikallisen tason työehtosopimusneuvotteluissa.

Suomalaisessa työmarkkinatutkimuksessa työmarkkinajärjestelmän institutionaalista muutosta on tarkasteltu niin varhaisempaa tutkimustraditiota mukaillen polkuriippuvuuden määrittämänä institutionaalisenä sitkeytenä, kuin murroskohtiin asettuvina strategisina valintoina. Muutoksen hitautta määrittävä institutionaalinen sitkeys rinnastetaan perinteisesti työmarkkinajärjestelmän korporatistiseen kivijalkaan, ja erityisesti kolmikantaiseen poliittiseen vaihdantaan (Kuorelahti 2020; Kiander ym. 2009). Bergholm (2011) painottaa suomalaisten instituutioiden, toimijoiden ja toimintaperiaatteiden toisiaan täydentävää luonnetta tulopoliittisella aikakaudella. Sitkeyden katsotaan kulminoituvan hallinnon, pääoman ja työn konsensus- ja kompromissihakuisuudessa, jolloin pitkäkestoinen sitoumus kolmikantaiseen yhteistoimintaan sitoo osapuolensa siihen osin myös tulevaisuudessa. Toisaalta Bergholm haastaa näkemyksen institutionaalisenä sitkeydestä nostamalla esiin työnantajien tavoitteiden ja toiminnan muutoksen institutionaalisen muutoksen selittäjänä, joka konkretisoitui tulopoliittisen aikakauden päättymisenä 2007. Kauppinen (2005) jäsentää työmarkkinajärjestelmän muutosta Lynggaardin (2007) tavoin työmarkkinaosapuolten strategisina valintoina, jotka sijoittuvat pääosin vakaan järjestelmän murroskohtiin. Muutoksen tunnustetaan tapahtuvan näin ollen tilanteissa, joissa ulkoisen toimintaympäristön paine kasvaa liian suureksi tai avoimena olevien vaihtoehtojen valitseminen yhä tarkoituksenmukaisemmaksi.

Diskursiivisen institutionalismin teoreettismetodologinen tavoite institutionaalisen dynamiikan selittämiseen diskurssin välityksellä on kohdannut myös kritiikkiä. Etenkin jälkistrukturalismi, johon myös varhaisempi uusinstitutionalismi lukeutuu, on suhtautunut kriittisesti diskursiivisen institutionalismin tavoitteisiin täydentää varhaisemman tutkimusperinteen heikkoutta toimintaympäristön sisäsyntyisen dynamiikan selittämisessä diskurssin avulla. Kritiikki on kohdistunut diskursiivisen institutionalismin omaksumaan kahtalaiseen diskurssikäsitteeseen ja nostamiseen esiin institutionaalisen dynamiikan selittämisessä, joiden nähdään jättävän huomiotta politiikan tai valtasuhteiden kaltaisten toimintaympäristön todellisten muuttujien merkityksen muutoksen taustalla. (ks. Panizza & Miorelli 2013.) Toisaalta kritiikki on kohdistunut myös diskursiivisen institutionalismin väitettyyn subjektivismiin. Kritiikin kohteena on tällöin tulkinta diskursseista toimijoiden ideoiden representaatioina, jonka on katsottu rajoittuvan toimijoiden subjektiivisen tietoisuuden mahdollistamiin näkemyksiin ideoiden taustalla. Diskursiivisen vuorovaikutuksen teoretisoinnista huolimatta subjektivismikritiikki ulottuu myös intersubjektiivisen ja sosiaalisen näkökulman puutteellisuuteen. Toimijoiden subjektiivisiin tulkintoihin pohjautuvan teoreettismetodologisen lähestymistavan tunnustetaankin jättävän liian vähäiselle huomioille toimijoiden subjektiivisia näkemyksiä rajoittavien tekijöiden olemassaolon. (Larsson 2015; Schmidt 2017.)

Schmidt (2017) kommentoi kritiikkiä painottamalla diskursiivisen institutionalismin toimivan kattokäsitteenä lukuisille teoreettismetodologisille tutkimussuuntauksille, jolloin diskursiivisen institutionalismin kollektiivinen kritisointi on epätarkoituksenmukaista. Diskurssien olennaisen merkityksen tunnistavien lähestymistapojen tunnustetaan kuitenkin perustuvan subjektivismiin, ja näin ollen huomioivan diskursseihin ja tietoiseen toimijakäsitykseen liittyvät tutkimukselliset rajoitteet sekä epävarmuudet. Kaikenkattavan subjektivismikritiikin sijaan Schmidt (2011; 3-4) määrittääkin diskursiivisen institutionalismin tutkimuksellisenä heikkoutena institutionaalisten toimijoiden tiedostamattoman toiminnan, jolloin toimijuutta ei määritä toiminnasta johdettujen päämäärien edistäminen tai diskurssin kommunikatiivinen hallinta. Tämä onkin avainasemassa diskursseihin pohjautuvassa empiirisessä tutkimuksessa, jossa tutkimuskohteena on diskurssien ilmentämän sosiaalisen todellisuuden tai -käytäntöjen jäsentäminen kokonaiskuvan saamiseksi. (Jokinen ym. 2016, 30-31). Diskursiivisen institutionalismin kritiikki tunnustetaan myös tämän tutkielman kontekstissa, joskaan sillä ei katsota olevan perustavanlaatuista vaikutusta tutkimustuloksiin tutkielman tarkastellessa juuri palkansaajakeskusjärjestöjen subjektiivisia näkemyksiä ilmentäviä strategiatekstejä. Lisäksi strategioiden toimintaa ohjaavana operatiivisena toimintaohjeena katsotaan olevan seurausta tietoisesta strategiatyöstä, jolloin strategioiden asiiasältöjä jäsentämällä on mahdollista muodostaa kokonaiskuva toimijoiden asemasta tai toimijuudesta.

3.2 Diskursiivinen legitimizeetti ja sen hallinta

Legitimizeetti on diskurssien tavoin keskeinen käsite diskursiivisessa institutionalismissa, sillä diskurssien tosiasiallisten asiasisältöjen lisäksi diskursiivisen vuorovaikutuksen muodostaman, ylläpitämän tai muuttaman sosiaalisen todellisuuden nähdään riippuvan julkiseen oikeutukseen perustuvasta legitimizeetistä (Schmidt 2008, 306). Tutkielman teoreettisten lähtökohtien myötä legitimizeetillä tarkoitetaan diskursiivisesti muodostettua kollektiivista näkemystä sosiaalisesti hyväksyttävästä ja tarkoituksenmukaisesta toiminnasta kyseisessä institutionaalisessa toimintaympäristössä, jota nimitetään kirjallisuudessa diskursiiviseksi legitimizeetiksi (ks. van Leeuwen & Wodak 1999; van Leeuwen 2007; Phillips ym. 2004; Vaara ym. 2006; Vaara & Tienari 2008; Deephouse & Suchman 2008). Diskursiivinen legitimizeetti määritellään tyypillisesti diskurssin tavoin kaksisuuntaisina sosiaalisina käytäntöinä, sillä vallitsevan diskurssin mielletään yhtäältä määrittelevän sosiaalisesti hyväksyttävän tai tarkoituksenmukaisen toiminnan raamin, toisaalta taas käsityksen institutionaalisen toimijan olemassaolon tai toiminnan legitimizeetin perusteista katsotaan muodostuvan diskursiivisesti (Vaara & Tienari 2008, 968-987). Van Leeuwen (2007; 91-94) määrittelee diskursiivisen legitimizeetin aiemman kiteyttäen sosiaalisena konstruktiona, jota muodostetaan, ylläpidetään tai muutetaan toimijajohtoisesti diskursiivisissa prosesseissa.

Diskursiivinen legitimizeetti institutionaalisten toimijoiden olemassaolon tai toiminnan julkisen oikeutuksen perustana mielletään kyseiseen toimintaympäristöön sidottuna, ajassa muuttavana, monitulkintaisena tai jopa ristiriitaisena sosiaalisena käytäntönä (Dowling & Pfeffer 1975, 124; Vaara ym. 2006, 6-9). Diskursiivisesti muodostettu näkemys legitimizeetistä perustuu toimintaympäristön sosiaalisiin käytäntöihin, jolloin olemassaolon tai toiminnan legitimizeetti määrittyy ensisijaisesti suhteessa toimintaympäristön vallitseviin käsityksiin sosiaalisesti hyväksyttävästä tai tarkoituksenmukaisesta toiminnasta (Gronau & Schmidtke 2016, 538-539). Diskursiiviseen legitimizeettiin sosiaalisena käytäntönä viitataan yleisesti Suchmanin (1995; 574) mukaillen ”yleistyneenä käsityksenä tai oletuksena siitä, että institutionaalisten toimijoiden olemassaolo tai toiminta on toivottavaa, kunnollista sekä hyväksyttävää jossakin sosiaalisesti muodostetussa arvojen, normien, mielikuvien sekä uskomusten järjestelmässä”. Toisaalta institutionaalisen toimintaympäristön vallitseva näkemys sosiaalisesti hyväksyttävästä ja tarkoituksenmukaisesta toiminnasta legitimizeetin perustana on ajassa muuttuva sosiaalinen konstruktio. Tästä johtuen esimerkiksi toimintaympäristön toimijajohtoisen ja sisäsyntyisen muutoksen tunnistetaan usein vaikuttavan perustavanlaatuisesti toimijoiden olemassaolon tai toiminnan legitimizeettipohjaan muuttuneessa toimintaympäristössä (Dowling & Pfeffer 1975, 123-124; Schmidt 2008, 314).

Diskursiivinen legitimizeetti kohdistetaan todellisten toimijoiden tai toiminnan sijaan diskurssin ilmentämiin representaatioihin sosiaalisesta todellisuudesta, jolloin tosiasiallisten asiasisältöjen ja diskursiivisen vuorovaikutuksen mielletään määrittävän legitimiin tai delegitiimin toiminnan tietyn toimintaympäristön kontekstissa (Vaara & Tienari 2008, 986-987). Vaaraa ym. (2006; 8) mukailen legitimi toiminta nähdään positiivisena, hyödyllisenä, eettisenä, välttämättömänä tai muuten hyväksyttävänä. Delegitiimi toiminta mielletään vastaavasti negatiivisena, haitallisena, sietämättömänä tai moraalisesti tuomittavana. Diskursiivisen institutionalismin omaksuma ajatus toimijoiden pyrkimyksestä vaikuttaa institutionaaliseen todellisuuteen diskurssien kautta soveltuu diskursiivisen legitimizeetin tarkasteluun, sillä ymmärrys legitimistä tai delegitimistä toiminnasta on toimijoiden tietoisesti muodostama, ylläpitämä tai muuttama. Tästä syystä myös vallitsevan käsityksen toimijan olemassaolon tai toiminnan hyväksyttävyydestä ja tarkoituksenmukaisuudesta katsotaan perustuvan vankemman aseman omaavien toimijoiden subjektiivisiin näkemyksiin. Usein vallitseva käsitys legitimistä tai delegitimistä toiminnasta ilmentää lisäksi toimijoiden oman edun mukaisia toimintaperiaatteita, paradigmoja sekä maailmankatsomuksia. Van Leeuwen (2007; 90-94) kiteyttää diskursiivisen institutionalismin ajatuksen korostaessaan, että institutionaalisten toimijoiden pyrkimyksenä on muodostaa legitimizeettiä olemassaolon tai toiminnan jatkuvuuden näkökulmasta perustavanlaatuisille sosiaalisille käytännöille

Diskursiivinen legitimizeetti sosiaalisena konstruktiona on johdettavissa diskursiiviseen vuorovaikutukseen legitimizeetin kohteen ja lähteen välillä. Legitimizeetin kohteena pidetään yleisesti legitimizeetistä olemassaolon tai toiminnan jatkuvuuden kannalta riippuvaista institutionaalista toimijaa tai toimintaa, joiden hyväksyttävyyden ja tarkoituksenmukaisuus ovat kulloinkin julkisen arvioinnin kohteena. (Deephouse & Suchman 2008, 5-6.) Legitimizeetin kohteeksi tunnustetaan myös sellaisen toiminnan päämäärät ja -periaatteet, joihin yhdistetään sosiaalisen hyväksynnän lisäksi muun muassa valta-aseman saavuttamisen tai puolustamisen intressit (Reyes 2011, 782). Legitimizeetin lähteellä tarkoitetaan vastaavasti legitimizeetin kohteen vaikutuspiiriin kuuluvaa toimintaympäristön sisä- tai ulkopuolista yleisöä, joka arvioi legitimizeetin kohdetta suhteessa hyväksyttävänä ja tarkoituksena miellettyyn toimintaan. Legitimizeetin lähde rinnastetaan usein yksittäistä väestöryhmää edustavaan ”julkiseen portinvartijaan”, jonka myöntämä legitimizeetti tunnustetaan elinehtona ennen kaikkea erityistä tai marginaalista toimialaa edustavien kohteiden kohdalla. Useimmiten julkisen yleisön rajaaminen ”julkiseen portinvartijaan” ei ole mielekästä, sillä verkottuneessa toimintaympäristössä ja pitkällä aikavälillä legitimizeetin lähteenä on koko yhteiskunta. Tämä on tärkeää myös legitimizeetin kohteen kannalta, sillä yleisön koko korreloi legitimizeetin tosiasiallisen syvyyden tai laajuuden kanssa. (Deephouse & Suchman 2008, 6-7.)

3.2.1 Diskursiivisen legitimitietin hallinta

Diskursiivisen legitimitietin hallinta institutionaalisten toimijoiden olemassaolon tai toiminnan julkisen oikeutuksen taustalla erotetaan käsitteenä tyypillisesti legitimaatiosta, jolla tarkoitetaan toiminnallisia prosesseja oikeutuksen saavuttamiseksi (Phillips ym. 2004, 642-643). Käsitteenä diskursiivisen legitimitietin hallinta, legitimointi, poikkeaa olennaisesti myös oikeuttamisesta, jonka arkisen toiminnan valtuuttajana katsotaan jättävän huomiotta diskursiivisen legitimitietin hallinnan tarkastelussa tärkeän kontekstuaalisen viitekehyksen (Reyes 2011, 782). Legitimointi määritellään diskursiivisessa institutionalismissa tämän pohjalta institutionaalisten toimijoiden tietoisena pyrkimyksenä diskursiivisen legitimitietin hallintaan, jolloin legitimoinnin motiivina on sekä julkiseen oikeutukseen rinnastettavien kansalaisten tai muiden toimijoiden hyväksyntä, että institutionaaliseen kontekstiin sidonnaisen valta-aseman säilyttämiseen tai puolustamiseen kohdennettu hyötyintressi (Deephouse & Suchman 2008, 9; Ashforth & Gibbs 1990, 182-184). Vaara ym. (2006; 3) esittävät legitimoinnin ”mikrotason kirjallisena käytäntönä tai strategiana”, jonka välityksellä toimijoiden tunnustetaan muodostavan, ylläpitävän tai muuttavan vallitsevaa näkemystä legitimoimista tai delegitimoimista toiminnasta. Vaara ja Tienari (2008; 986) määrittelevät legitimoinnin lisäksi laajemmin toimijoita tai toimintaa koskevana diskursiivisena prosessina, jolla on perustavanlaatuisia vaikutuksia yhteiskunnalliseen ja sosiaaliseen todellisuuteen.

Diskursiivisen legitimitietin hallinta nähdään sitä käsittelevässä tutkimuskirjallisuudessa usein institutionaalisten toimijoiden olemassaolon tai toiminnan jatkuvuuden näkökulmasta yhdeksi merkittävimmistä tekijöistä (Dowling & Pfeffer 1975; Ashforth & Gibbs 1990; Suchman 1995; van Leeuwen 2007; Vaara & Tienari 2008; Reyes 2011; Reshef & Keim 2014). Kirjallisuudessa viitataan usein Suchmaniin (1995; 574-575; 586), jonka mukaan institutionaalisten toimijoiden olemassaolon tai toiminnan jatkuvuus pohjaavat diskursiivisen kommunikaation vahvistamaan käsitykseen legitimitietin perusteista. Diskursiivisen legitimitietin kommunikatiivinen hallinta kattaa tarkoituksenmukaisten, toivottujen ja asianmukaisten toimijoiden tai toiminnan julkisen hyväksynnän kyseisessä institutionaalisisessa merkityskontekstissa. Diskursiivinen legitimitietti toimijoiden tai toiminnan keskeisenä elinehtona rinnastetaan näin ollen legitimitietin kohteena oleviin toimija- ja toimintadiskursseihin, joiden uusintaminen kollektiivisen toiminnan pohjana ylläpitää institutionaalista vakautta tai jatkuvuutta. Suchman (ma) määrittelee diskursiivisen legitimitietin kommunikatiivisen hallinnan diskursiivisen institutionalismin diskurssikäsitystä mukaillen toimijoiden olemassaolon tai toiminnan tarkoituksenmukaisuuden ja luotettavuuden perustelemisena ja tunnetuksi tekemisenä joko passiivisella hallinnalla saavutettavalle rajatulle yleisölle tai legitimitietin aktiivisemmalla hallinnalla tavoiteltavalle laajemmalle yleisölle.

Diskursiivisen legitimitietin hallinta pitää sisällään legitimitietin saavuttamisen, laajentamisen ja ylläpitämisen tai menetetyt legitimitietin puolustamisen (Ashforth & Gibbs 1990, 182-184). Yleistäen legitimoinnilla tarkoitetaan joko mukautumista sellaiseen toimintaympäristöön, jossa toimijan olemassaolo tai toiminta mielletään jo nykyisellään hyväksyttävänä tai vaihtoehtoisesti aktiivista pyrkimystä vaikuttaa toimintaympäristön institutionaaliseen todellisuuteen siten, että olemassaolon tai toiminnan hyväksyttävyyden on perusteltavissa (Suchman 1995, 574; 586-599). Samankaltaisen määritelmän diskursiivisen legitimitietin kommunikatiivisesta hallinnasta ovat esittäneet myös Dowling ja Pfeffer (1975; 126-127), jotka erottavat olemassaolon tai toiminnan jatkuvuuden näkökulmasta kolmentyyppisten hallintamekanismien merkityksen. Ensimmäinen mekanismi sisältää toiminnan, toimintaperiaatteiden ja päämäärien mukauttamisen vastaamaan vallitsevaa käsitystä legitimoimista toimesta. Toinen mekanismi liittyy institutionaalisen toimijan diskursiivisen kommunikaation keinoin muokkaamaan vallitsevaan legitimitietinäkemykseen tavalla, joka vastaa institutionaalisten toimijoiden nykyisiä toimintaperiaatteita ja normatiivista arvopohjaa. Kolmannella mekanismilla viitataan niin ikään kommunikaation keinoihin, joiden välityksellä institutionaaliset toimijat pyrkivät profiloitumaan sellaisten normatiivisten arvojen tai symbolien kautta, jotka muodostavat legitimitietin institutionaalisisessa kontekstissa.

Diskursiivisen legitimitietin hallinta rinnastetaan perinteisesti toimijoiden kommunikatiiviseen toimintaan, jonka laajuutta ja intensiteettiä määrittävät legitimitietinpyrkimysten tarkoitukset. Legitimitietin saavuttaminen ja laajentaminen sijoittuvat institutionaalisen toimintaympäristön murroskohtiin, joiden seurauksena institutionaalisten toimijoiden on siirryttävä vapaaehtoisesti tai olosuhteiden pakottamana kokonaan uudenlaiseen toimintaympäristöön sekä hyödyntämään uusia toimintaperiaatteita. Institutionaalisen toimintaympäristön välitön muuttuminen vaikuttaa merkittävästi toimijoiden olemassaolon tai toiminnan legitimitietinperusteisiin ja legitimitietin kohteena toimivaan julkiseen yleisöön, jolloin olemassaolon tai toiminnan jatkuminen uudessa institutionaalisisessa merkityskontekstissa edellyttää proaktiiviseen kommunikaatioon pohjaavaa legitimitietin hallintaa. Legitimitietin saavuttamisen tarkoituksena on näin ollen olemassaolon tai toiminnan jatkumisen turvaaminen uudessa toimintaympäristössä, laajentamisen puolestaan olemassaolon tai toiminnan legitimitietin ulottaminen myös uuden julkisen yleisön keskuuteen. (Ashforth & Gibbs 1990, 182.) Diskursiivisen legitimitietin saavuttamiseen tai laajentamiseen pyrkivä kommunikatiivinen hallinta on keskiössä myös toimintaympäristön sisäisen muutoksen jäsentämisessä, sillä vaikka yksikään toimija ei todellisuudessa kykene saavuttamaan kaikkien yleisöjen legitimitietin, on kommunikaatiolla mahdollista vaikuttaa siihen, millainen toimijuus tai toiminta tulkitaan legitimitietinä ja delegitimitietinä toimintaympäristössä (Suchman 1995, 585).

Legitimiteetin ylläpitäminen kohdistuu vastaavasti tilanteisiin, joissa institutionaaliset toimijat ovat saavuttaneet olemassaolon tai toiminnan jatkuvuuden kannalta riittävän legitimiteettitason. Diskursiivisen legitimiteetin hallinnalla viitataan tässä tapauksessa olemassaolon tai toiminnan ylläpitämiseen uudessa toimintaympäristössä, jolloin rutiininomainen kommunikaatio perustuu toiminnalliseen tai symboliseen vakuuttamiseen julkisen legitimiteetin arvoisesta toimijuudesta tai toiminnasta toimintaympäristössä. Diskursiivisen legitimiteetin hallinta pitää sisällään myös kommunikatiivisessa vuorovaikutuksessa tunnistettavien, ennakoitavien ja ennaltaehkäistävien legitimiteettiuhkien hallinnan, sillä kontekstisidonnaisen legitimiteetin ylläpitäminen edellyttää toimintaympäristön tuntemusta. (Ashforth & Gibbs 1990, 182-183.) Käytännössä legitimiteetin ylläpitäminen on jaettavissa tulevaisuuteen kohdistuvien eriasteisten muutosten tunnistamiseen ja menneisyyteen sijoittuvien suurien saavutusten turvaamiseen pyrkivään kommunikatiiviseen hallintaan. Tulevaisuuden muutosten tunnistamisessa keskeiseksi muodostuu institutionaalisten toimijoiden diskursiivinen kyvykkyys tunnistaa oman toimintaympäristön sisäisten ja ulkoisten kehityskulkujen merkitys olemassaolon tai toiminnan jatkuvuuteen. Menneisyyden saavutusten turvaaminen legitimiteetin ylläpitämisenä kattaa vastaavasti sellaisten toimintaperiaatteiden tai päämäärien sanoittamisen, jotka edustavat olemassaolon tai toiminnan tarkoituksenmukaisuutta ja tekevät niistä luontaisia tai välttämättömiä toimintaympäristössä. (Suchman 1995, 593-597.)

Legitimiteetin puolustaminen tai kokonaan menetetyt legitimiteetit palauttaminen tunnistetaan sen saavuttamisen tai laajentamisen ohella hankalimpina legitimiteetin hallinnan näkökulmasta. Molemmat juontavat juurensa joko toimijoista riippumattomaan ulkosyntyiseen muutokseen tai toimijalähtöiseen sisäsyntyiseen muutokseen, jotka haastavat legitimiteetin suunnitelmallista ja pitkäaikaista hallintaa. Diskursiivisen legitimiteetin puolustaminen tai palauttaminen ilmenevät usein reaktiivisena kommunikaationa tilanteissa, joissa toimijoiden kyvyttömyys tulevaisuuden muutosten tunnistamisessa tai muutosvastarinta ympäröivän toimintaympäristön muuttuessa haastavat legitimiteettiä uudessa toimintaympäristössä. (Suchman 1995, 597-599.) Merkittävin uhka toimijoiden olemassaolon tai toiminnan jatkuvuuden näkökulmasta kohdistuu näin ollen toimintaympäristön normatiivisen arvopohjan potentiaaliseen erilaistumiseen, jolloin julkisen yleisön legitimiteettikäsitys ei välttämättä ole enää yhteneväinen toimijan tai toiminnan ilmentämän arvopohjan kanssa (Dowling & Pfeffer 1975, 122). Legitimiteetin saavuttamiseen tai laajentamiseen verrattuna legitimiteetin puolustaminen tai palauttaminen perustuvat pääosin diskursiivisen legitimiteetin symboliseen hallintaan. Kommunikatiivisen hallinnan kohteena on tällöin tyypillisesti toimijoiden olemassaoloon tai toimintaan liitettävien normatiivisten arvojen hallinta tosiasiallisen toimijuuden tai toiminnan sijaan. (Ashforth & Gibbs 1990, 182; 183-185.)

3.2.2 Legitimointistrategiat legitimizeetin hallinnan keinoina

Diskursiivisen hallinnan keinoja tutkitaan institutionaalisessa legitimizeettitutkimuksessa usein van Leeuwenin ja Wodakin (1999) sekä van Leeuwenin (2007) legitimointistrategioiden avulla. Diskursiiviseen kommunikaatioon perustuvat legitimointistrategiat määritetään tavoitteellisena toimintana, jonka välityksellä institutionaaliset toimijat muodostavat tai ylläpitävät luottamusta institutionaalista regiimiä kohtaan. Legitimointistrategiat perustuvat normatiivisiin lähtökohtiin turvautuen sellaisiin sosiaalsiin käytäntöihin tai välttämättömyyden logiikkaan, jotka vastaavat julkisen yleisön käsityksiä legitimizeetistä toiminnasta. (Gronau & Schmidtke 2016, 540.) Vaara ja Tienari (2008, 987) tunnistavat legitimointistrategioiden toimivan lisäksi strategisina keinoina vakiinnuttaa oman olemassaolon tai toiminnan näkökulmasta tärkeitä diskursseja kollektiivisen toiminnan perustaksi. Van Leeuwenin ja Wodakin (1999) sekä van Leeuwenin (2007) mukaan legitimointistrategioiden ensisijaisena pyrkimyksenä on kuitenkin vastata legitimizeetin lähteen esittämiin ”miksi”-kysymyksiin toimijan olemassaolon tai toiminnan legitimizeetin perusteista. He jaottelevat diskursiivisen legitimizeetin hallinnan näin ollen neljään legitimointistrategiaan; tunnustettuihin auktoriteetteihin perustuvaan auktorisointiin, normatiivisiin arvoihin nojaavaan moralisointiin, toimijoiden tai toiminnan tarkoituksenmukaisuuden ja luonnollisuuden logiikan merkityksen tunnistavaan rationalisointiin sekä tarinankerronnalliseen narrativisointiin.

Reshef ja Keim (2014) soveltavat van Leeuwenin ja Wodakin (1999) ja van Leeuwenin (2007) legitimointistrategioita tutkiessaan julkisen sektorin palkansaajia edustavien ammattiliittojen ja Kanadan hallinnon legitimizeetia työehtoja käsittelevässä tapaustutkimuksessa. Tutkimusaiheen ja teoreettismetodologisten lähtökohtien samankaltaisuuden myötä tapaustutkimuksen merkitys tunnistetaan myös tämän tutkielman teoreettisen viitekehyksen muodostamisessa, jonka vuoksi Reshefin ja Keimin (mt) esittämien olettamusten esittäminen on perusteltua ennen legitimointistrategioiden yksityiskohtaista tarkastelua. Tapaustutkimuksessa ammattiliittojen legitimizeetin hallinnan nähdään perustuvan kolmeen olettamukseen. Ensinnäkin ammattiliitot ovat poliittisia toimijoita, joilla on vallassa pysymisen intressi. Valtaintressistä johtuen toimijoiden on saatava olemassaololleen tai toiminnalleen julkinen hyväksyntä, joka sisältää järjestäytyneen jäsenistön ohella yhteiskuntapoliittisen legitimizeetin. Toiseksi julkiseen hyväksyntään pohjautuvan legitimizeetin edellytyksenä tunnistetaan sellaisten toimintaperiaatteiden ja päämäärien edistäminen, jotka mukailevat legitimizeetin lähteen legitimizeettikäsitystä. Kolmanneksi ammattiliittojen on institutionaalisina toimijoina kyettävä olemassaolonsa tai toimintansa legitimizeettiin tähtäävän kommunikaation avulla perustelemaan oma legitimizeettiperustansa toimintaympäristössä sekä vastaavasti osoittamaan muiden toimijoiden tai toimintaperiaatteiden ratkaisukyvyttömyys.

Auktorisointi viittaa institutionaalisten toimijoiden olemassaolon tai toiminnan oikeuttamiseen kollektiivisesti tunnustettuihin auktoriteetteihin vetoamalla. Auktoriteetti perustuu luonnollisen henkilön ominaisuuksiin tai asemaan liitettävän persoonallisen auktoriteetin lisäksi perinteiden, vakiintuneiden toimintatapojen tai lainsäädännön edustamaan persoonattomaan auktoriteettiin. (van Leeuwen & Wodak 1999, 104; van Leeuwen 2007, 94-97.) Vaaran ym. (2006, 15) mukaan persoonatonta auktoriteettia uusliberaalissa maailmassa edustavat myös esimerkiksi markkinat, joille annetaan luonnollisille henkilöille perinteisesti kuuluvia kykyjä ”tunnistaa” tai ”arvioida” toimintaympäristöä. Tämä on havaittavissa myös suomalaisessa työmarkkinadiskurssissa, jossa palkansaajakeskusjärjestöjen kolmikantaisen korporatismiin perinteeseen, yleissitovuuteen sekä korkeaan järjestäytymisaseen pohjautuvaa legitimitettä perustellaan työmarkkinajärjestelmän historiallisella perinteellä ja kompromissihakuisuudella (Kauppinen 2005; Kiander ym. 2009). Reshef ja Keim (2014; 83-89) tunnistavat lisäksi toimijoiden julkiseen auktoriteetin perustuvan auktoriteetin. Julkinen auktoriteetti on johdettavissa toimijoiden muodostamiin tai ylläpitämiin altruistisiin diskursseihin, jotka perustuvat yksittäisen väestöryhmän hyötyintressin edistämisen sijaan kollektiiviseen etuun. Ammattiliittojen altruismin rajoituksessa pääosin järjestäytyneeseen jäsenistöön, tarkoitetaan julkisella auktoriteetilla palkansaajien myöntämää mandaattia.

Moralisointi tai moraalinen arviointi pohjautuu normatiivisiin arvoihin. Yksinkertaisimmillaan moralisoinnilla viitataan hyvän tai pahan kaltaisiin universaaleihin arvoihin, joihin toimijoiden olemassaolon tai toiminnan legitimitetti rinnastetaan. Yleisesti moralisointi linkittyy kuitenkin kyseisen merkityskontekstin normatiiviseen arvopohjaan, jolloin legitimitetti on johdettavissa käsitykseen legitimoimista tai delegitoimista. Moralisointi kohdistuu käytännössä olemassaolon tai toiminnan luonnollisuuteen, normaaliuteen tai hyödyllisyyteen keinolla, joka vastaa vallitsevaa normatiivista arvopohjaa. (van Leeuwen 2007, 97-100.) Vaara ja Tienari (2008) lisäävät tämän vuoksi legitimointistrategioihin viidennen luokan, normalisoinnin, joka perustuu olemassaolon tai toiminnan normalisointiin ja tunnetuksi tekemiseen. Moralisointi legitimitetin strategisena hallintana ilmenee arvottavien adjektiivien lisäksi moraalisisina abstraktioina sekä yhtenäistävänä analogioina, joihin liittyy olennaisesti vastapuolen demoralisointi (van Leeuwen 2007, 99-100). Reshef ja Keim (2014; 138-141; 148) tunnistavat ammattiliittojen moralisoinnissa kahdenlaisia normatiivisia arvoja legitimitetin taustalla; ammattiliittojen kollektiivisen neuvottelu-oikeuden merkityksen oikeudenmukaisen työmarkkinatoiminnan edellytyksenä ja palkansaajaosapuolen lakko- ja järjestäytymisoikeuden perustavanlaatuisuuden inhimillisen työelämän kulmakivenä. Tässä yhteydessä ammattiliittojen pyrkimykset demoralisoida vastapuolen, Kanadan hallinnon, toimintaa kiteytyvät sen kyseenalaistamiseen, millaisessa arvossa vastapuoli näitä arvoja pitää.

Rationalisointi kattaa tarkoituksenmukaisuutta korostavan instrumentaalisen tai luonnollisuutta ilmentävän teoreettisen rationalisoinnin. Instrumentaalinen rationalisointi muodostuu suhteessa toimintaperiaatteisiin ja tavoitteisiin, joihin viitataan tarkoituksenmukaisuuteen rinnastettavilla hyödyllisyyden tai tehokkuuden kaltaisilla arvoilla. Instrumentaalinen rationalisointi tunnistaa perinteisesti toiminnan tarkoitusperää korostavan päämääräorientoituneen rationalisoinnin sekä toiminnan välttämättömyyttä korostavan vaikutusorientoituneen rationalisoinnin. Legitimiteetti kohdistuu joko toiminnan itsetarkoitukseen tai lopputulokseen. (van Leeuwen 2007, 100-103.) Reshef ja Keimin (2014, 108-109) mukaan ammattiliittojen instrumentaalinen rationalisointi perustuu yhtäältä palkansaajien oikeuksien korostamiseen, toisaalta niitä uhkaavien toimijoiden osoittamiseen, jolloin tarkoituksenmukaisuutta ja välttämättömyyttä perustellaan palkansaajien edun näkökulmasta. Teoreettinen rationalisointi muodostuu vastaavasti suhteessa olemassaolon tai toiminnan luonnonlakiin rinnastettavaan välttämättömyyteen. Rationalisointi pohjautuu näin ollen vaihtoehdottomuuteen, jossa lopputuloksen saavuttaminen edellyttää legitimiteettiä. (van Leeuwen 2007, 103-105.) Reshef ja Keim (2014, 116-118) esittävät ammattiliittojen olemassaolon tai toiminnan vaihtoehdottomuuteen vetoamisen yhdeksi merkittävimmistä legitimoinnin keinoista, joka kohdistuu toimijoiden luonnollisuuden korostamiseen työmarkkinatoimijoina ja toiminnan välttämättömyyteen vetoamiseen erityisesti palkansaajien edunvalvonnan kannalta.

Narrativisointi viittaa toimijoiden olemassaolon tai toiminnan oikeuttamiseen tarinankerronnan avulla. Legitimiteetin hallinta tapahtuu joko moraaliopetuksellisten narratiivien tai varoittavien narratiivien välityksellä. Moraaliopetuksellisilla narratiiveilla tarkoitetaan nimensä mukaisesti normatiiviseen arvopohjaan tai ideologiaan perustuvia narratiiveja, jotka korostavat sosiaalisiin käytäntöihin sitoutumisen palkitsevuutta. Moraaliopetuksellisilla narratiiveilla on tästä johtuen myös merkittävä koulutuksellinen tehtävä legitiimin ja delegitiimin toiminnan tunnistamisessa. Varoittavat narratiivit perustuvat vastaavasti normatiivisen arvopohjan tai ideologian vastaisiin narratiiveihin, jotka esittävät sitoutumattomuuden haitallisuutta. (van Leeuwen 2007, 105-107.) Reshef ja Keim (2014, 167-174) löytävät ammattiliittojen tarinankerronnallisessa legitimiteetin hallinnassa niin moraaliopetuksellisia, kuin varoittavia narratiiveja, joita ohjaavat palkansaajien suojelun ja neuvottelutoiminnan ideologinen pohja. Moraaliopetukselliset narratiivit perustuvat usein yleissitovan työehtosopimustoiminnan, kolmikantaperiaatteen ja lakko- ja järjestäytymisoikeuden palkitsevuuteen palkansaajien edun kollektiivisen näkökulmasta. Varoittavissa narratiiveissa palkansaajaosapuolen olemassaolo tai toiminta esitetään useimmiten uhattuna muiden toimijoiden toimesta, jolloin varoittavat narratiivit ilmenevät vastakkainasetteluun taipuvaisina, menneisyydestä ammentavina sekä henkilöihin tai tapahtumiin kohdentuvina tarinoina.

3.3 Teorian yhteenveto ja sitominen tutkimuskysymyksiin

Teoreettisen viitekehyksen kaksiosaisuudesta johtuen teoria on perusteltua sitoa konkreettisesti tutkimuskysymyksiin. Teorian ensimmäisenä osana diskursiivinen institutionalismi muodostaa tutkielman teoreettismetodologisen lähtökohdan, mutta toimii teoreettisena perustana erityisesti palkansaajakeskusjärjestöjen aseman tai työmarkkinatoimijuuden jäsentämisessä työmarkkinajärjestelmän institutionaalisen muutoksen seurauksena. Tutkielmassa diskurssien tosiasiallisilla asiasisällöillä viitataan palkansaajakeskusjärjestöjen virallisissa strategioissa tai niiden pohjalta laadituissa linja- ja politiikkapareissa esiin tuomia toiminnan päämääriä ja toimintaperiaatteita, joita tunnistamalla hahmotellaan toimijoiden näkemyksiä yhteiskuntapolitiittisen asemansa tai työmarkkinatoimijuutensa perusteista 2010- ja 2020 -luvulla. Diskurssien vuorovaikutusprosessit rinnastetaan puolestaan strategiatyöhön. Diskursiivisella vuorovaikutuksella viitataan tutkimusaineiston ilmentämään, pitkälti koordinatiiviseen kommunikaatioon, jonka välityksellä palkansaajakeskusjärjestöjen mielletään yhtäältä uusintavan aseman tai toimijuutensa perustaa, toisaalta rakentavan uudenlaisia toimijadiskursseja työmarkkinajärjestelmän muutoksen myötä. Diskursiivisen institutionalismin diskurssikäsitteestä huolimatta tarkastelu painottuu siihen, millaisia toimijadiskursseja strategia-, linja- ja politiikkapareissa on tunnistettavissa, eli:

Millaisina palkansaajakeskusjärjestöt näkevät yhteiskuntapolitiittisen asemansa tai työmarkkinatoimijuutensa perustan 2010-luvulla?

Teorian toisen osan muodostava diskursiivisen legitimitietin ja -hallinnan määrittely ja -hallinnan määrittely sekä legitimoitintietin esittäminen luovat pohjan sen tarkastelemiseen, miten keskusjärjestöt hallinnoivat institutionaaliseen kontekstiin sidonnaisen asemansa tai työmarkkinatoimijuutensa legitimitietin 2010- ja 2020 -luvulla. Diskursiivisen legitimitietin - ja hallinnan määrittelyllä osoitetaan työmarkkinajärjestelmän kolmikantaisen korporatistisen ja tulopolitiikan kivijalkaan, johon sidonnainen asema muuttui merkittävästi työmarkkinajärjestelmän muutoksesta johtuen. Työmarkkinajärjestelmän muutoksen tunnustetaan vaikuttavan merkittävästi myös palkansaajakeskusjärjestöjen legitimitietin, jonka vuoksi diskursiivisen legitimitietin kommunikatiivinen hallinta mielletään tärkeänä legitimitietin saavuttamisessa, ylläpitämisessä tai puolustamisessa. Diskursiivisen legitimitietin hallinnan perustavanlaatuisuudesta johtuen legitimitietin hallintaa jäsenetään tarkemmin neljän legitimoitintietin avulla, jotka toimivat pohjana toimijoiden legitimoitintietin tarkastelemiselle seuraavan tutkimuskysymyksen näkökulmasta:

Miten palkansaajakeskusjärjestöt pyrkivät hallinnoimaan legitimitietinään työmarkkinajärjestelmän institutionaalisen muutoksen jälkeen 2010- ja 2020 -luvulla?

4 TUTKIMUSAINEISTO JA -MENETELMÄT

Tutkielmassa palkansaajakeskusjärjestöjen toimijanäkemyksiä sekä diskursiivisen legitimitietin hallintaa tutkitaan laadullisiin tutkimusmenetelmiin kuuluvan teoriaohjaavan sisällönanalyysin keinoin. Teoriaohjaavan sisällönanalyysin tavoitteena on teoreettisen viitekehyksen ja aiemman tiedon ohjausvaikutuksella muodostaa kokonaiskuva palkansaajakeskusjärjestöjen yhteiskunta-poliittisen aseman tai työmarkkinatoimijuuden perusteita sekä legitimitietin hallinnan keinoista työmarkkinajärjestelmän institutionaalisen muutoksen jälkeen 2010- ja 2020 -luvulla. Luvussa 4.1 esitetään tutkielman tutkimusaineisto, joka koostuu palkansaajakeskusjärjestöjen virallisten strategiaperien muodostamasta primaariaineistosta ja strategioiden pohjalta laadittujen linja- ja politiikkaperien muodostamasta sekundääriaineistosta. Lisäksi esitetään tutkimusaineiston valintaperusteita sekä soveltuvuutta tutkimuskysymysten analysoimiseen. Luvussa 4.2 luodaan ensin yleiskatsaus teoriaohjaavaan sisällönanalyysiin laadullisena analyysimenetelmänä, jonka jälkeen käydään perusteellisemmin läpi tutkimusaineiston käsittelyyn ja järjestämiseen liittyviä periaatteita sekä teoriaohjaavan sisällönanalyysin eteneminen molempien tutkimuskysymysten kohdalla. Tässä yhteydessä tuodaan esiin myös tutkimuskysymysten keskinäinen poikkeavuus.

4.1 Palkansaajakeskusjärjestöjen strategia-, linja- ja politiikkaperit

Tutkielmassa käytettävä tutkimusaineisto on kaksiosainen. Primaariaineisto muodostuu palkansaajakeskusjärjestöjen virallisista strategioista ja niistä laadituista julkisista strategiaperieista 2010- ja 2020-luvulla. Strategiaperien käyttäminen primaariaineistona pohjaa strategioiden merkitykseen organisaation missiosta johdettuna operatiivisena toimintaohjeena, joka määrittää organisaation toimintaa strategiakaudella. Strategioissa eritellään yleisesti organisaation perustehtävistä johdettuja strategisia päämääriä sekä näitä edistäviä konkreettisia toimenpiteitä, joita tarkastelemalla on mahdollista tehdä tulkintoja organisaation näkemyksistä oman asemansa tai toimijuutensa perusteista. Strategioissa eriteltyjen päämäärien ja toimenpiteiden tunnistaminen vaatii organisaatiolta myös laajempaa ymmärrystä olemassaolon tai toiminnan legitimitetistä, jolloin strategioiden perusteella on mahdollista jäsentää organisaation näkemyksiä siitä, ketä tai mitä varten ne ovat olemassa ja mitä olemassaolon tai toiminnan jatkumisen nähdään vaativan. (Heikkala 2001, 21-23.) Sekundääriaineisto muodostetaan primaariaineiston asiasisällöllisestä niukkuudesta johtuen palkansaajakeskusjärjestöjen strategioidensa pohjalta laatimista erillisistä politiikka- ja linjapaperieista. Politiikka- ja linjapaperit edustavat palkansaajakeskusjärjestöjen virallista näkemystä valikoituun politiikkasektoriin, jolloin niiden pohjalta on mahdollista tehdä syvällisempiä tulkintoja keskusjärjestöjen legitimitetipohjasta sekä sen hallinnan perusteista.

Primaariaineistona toimii jokaisen kolmen palkansaajakeskusjärjestön kuluva strategiakauden virallinen strategia: SAK:n strategia kaudelle 2020-2024 – Hyvä työ, hyvinvointia työelämään, Akavan strategia kaudelle 2021-2025 – Menestystä ja turvaa yhdessä sekä STTK ry:n strategia kaudelle 2017-2021. Strategiapapereissa esitetään ensimmäiseksi palkansaajakeskusjärjestöjen olemassaoloa selittävä missio sekä toimintaa määrittävät visio ja arvopohja, joihin myöhemmin strategioissa eriteltävät päämäärät ja konkreettiset toimenpiteet perustuvat. Missioissa nousevat esiin palkansaajakeskusjärjestöjen kollektiivinen työmarkkinatoiminta ja yhteiskuntapoliittinen vaikuttaminen, jotka liitetään pääosin palkansaajien edunvalvonnan ja -suojelun periaatteisiin. Visioiden läpileikkaavana teemana on missioissa esiin nostetun mukaisesti suomalaisen yhteiskunnan ja työelämän kolmikantainen kehittäminen. Arvopohja rakennetaan vastaavasti palkansaajakeskusjärjestöjen olemassaoloon liitettävien oikeudenmukaisuuden, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon sekä toiminnan tarkoituksenmukaisuuteen rinnastettavien palkansaajien oikeuksien ja reilumman työelämän edistämisen ympärille. Strategiapapereissa päämäärät toimenpiteineen eritellään pääosin olemassaoloa tai toimintaa määrittävien painopisteiden ja politiikkasektorien yhteydessä, jotka kattavat perinteisemmän neuvottelu- ja sopimustoiminnan tai edunvalvonnan lisäksi muun muassa työelämän murrokseen, teknologian kehittymiseen ja ilmastonmuutokseen liittyviä osa-alueita. Tämä korostaa toimijuuden moninaistumisen merkitystä tulevaisuudessa.

Sekundääriaineisto koostuu primaariaineistossa tunnistettujen painopistealueiden ja politiikkasektorien perusteella valituista politiikka- ja linjapapereista, jotka edustavat palkansaajakeskusjärjestöjen virallista näkemystä valitusta teemasta. SAK:n strategiaa täydentämään on valikoitu tavoiteohjelma vuosille 2016-2020, jossa esitellään kattavasti eri politiikkasektorit huomioiden ratkaisuehdotuksia niin neuvottelu- ja sopimustoiminnan kehittämiseen, palkansaajien aseman parantamiseen, kuin muuttuvan työelämän haasteisiin. Akavan ja STTK:n kohdalla strategioita täydennetään lukuisilla yksittäiseen teemaan keskittyneellä politiikka- ja linjapaperilla. Akavan linjaa edustavat lisäksi: Työelämätavoitteet 2019-2023 (2019a), Monimuotoisen työn ohjelma (2019b), Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelma (2019d), Osaamisohjelma (2021c) ja erillisissä teemaohjelmissa määritellyt työllisyys- ja maahanmuuttolinjaukset (2019f), ilmasto-linjaukset (2019e) ja linjaukset talouspolitiikkaan (2021a) ja sosiaaliturvauudistukseen (2019c). STTK:n strategiassa niukimmaksi jäänyttä näkemystä edustavat puolestaan: työelämän kolmikantaista kehittämistä korostava työelämästrategia (2015a), työmarkkinajärjestelmän muutoksen (2021) ja työelämän murroksen (2015b) vaikutuksia esiin nostavat pamfletit sekä elinkeinopoliittinen ohjelma (2019), hiilivapaata yhteiskuntaa (2020b) ja oikeudenmukaista siirtymää palkansaajien näkökulmasta (2020a) koskevat linjaukset ja sosiaaliturvauudistukseen liittyvä linjaus (2018).

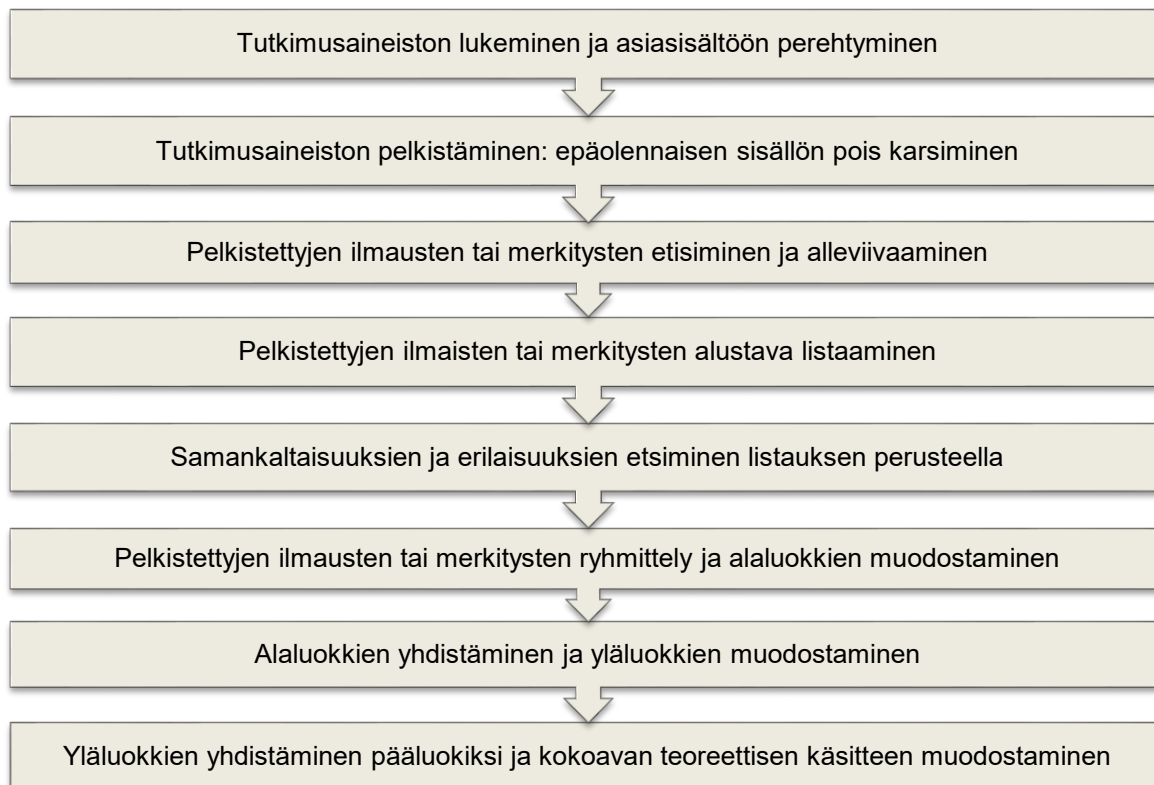
4.2 Teoriaohjaava sisällönanalyysi

Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan soveltaa laadullisessa tutkimuksessa joko yksittäisenä tutkimusmetodina tai väljänä teoreettisena viitekehyksenä. Tässä tutkielmassa sisällönanalyysiä sovelletaan tutkimusmetodina tutkimusaineiston analysoinnissa. Laadullisena tutkimusmenetelmänä sisällönanalyysi perustuu laadullisten tutkimusaineistojen objektiiviseen ja systemaattiseen jäsentämiseen, jonka tarkoituksena on aineiston perusteella muodostaa tiivis ja selkeä kokonaiskuva tutkittavasta ilmiöstä. Sisällönanalyysi on tekstianalyysiä, jossa aineisto koostetaan tekstimuotoisista tai sellaisiksi muutetuista aineistoista, esimerkiksi dokumenteista, artikkeleista tai haastatteluista. Tekstiaineistojen inhimillisiä tai konkreettisia merkitysisältöjä havainnoimalla ja havaintoja jäsentämällä aineisto järjestetään tutkimuskysymystä palvelevaan tiiviiseen ja selkään muotoon kadottamatta kuitenkaan sen sisältämää informaatiota. Aineistoa tarkastellaan tästä syystä kokonaisuutena, jota tutkimuskysymysten näkökulmasta tiivistämällä ja selkeyttämällä on mahdollista hahmotella luotettavia tulkintoja tai varsinaisia johtopäätöksiä tutkittavasta ilmiöstä. Tutkittavasta ilmiöstä aineiston perusteella muodostettu kokonaistulkinta liittyy tutkimustuloksen myös laajemmin tutkittavaa ilmiötä käsittävään kontekstiin ja aiempiin tutkimustuloksiin. (Sarajarvi ja Tuomi 2018, 78-80; 88-89; Alasuutari 2011, 26-28, 32-38.)

Sisällönanalyysi luokitellaan kolmeen analyysimuotoon: teorialähtöiseen, aineistolähtöiseen ja teoriaohjaavaan analyysiin. Teorialähtöinen analyysi perustuu teoriaan, malliin tai auktoriteetin esittämään ajatteluun, jotka määrittävät tutkimuksen kohteena olevat käsitteet sekä analyysissä käytettävät luokat. Analyysin tarkoituksena on jäsentää tutkittavaa ilmiötä teorian tai aiemman tiedon ohjaamana, eli deduktiivisesti testata olemassa olevaa tietoa uuden aineiston yhteydessä. Aineistolähtöisessä analyysissä teoria tai aiempi tieto ohjaavat vain tutkimuksen metodologisia sitoumuksia, eikä niiden ohjausvaikutus yllä teorialähtöisen analyysin tavoin tutkimusaineiston hankintaan, sisällönanalyysin tekemiseen tai tutkimustulosten esittämiseen. Aineistolähtöisessä analyysissä pääpaino kohdistuu tutkimusaineistoon ja siitä tehtäviin induktiivisiin havaintoihin, jotka muodostavat tutkimuskysymysten jäsentämisessä käytettävät analyysiluokat. Havaintojen perusteella aineistosta muodostetaan lisäksi teoreettinen kokonaisuus. Puhdas induktiivisuus ei kuitenkaan ole mahdollista tutkijan subjektiivisten näkemysten vaikuttaessa tutkimusasetelman laatimisesta tutkimustulosten tulkintaan, jonka myötä havaintojen teoriapitoisuuden periaate on yleisesti hyväksytty. Laadullisessa tutkimuksessa näitä haasteita on pyritty ratkaisemaan teoria- ja aineistolähtöisen analyysin väliin sijoittuvalla teoriaohjaavalla analyysillä. Teoriaohjaavassa analyysissä teoria tai aiempi tieto tunnistetaan sisällönanalyysin eri vaiheissa, mutta niillä ei ole suoraa ohjausvaikutusta aineistolähtöisessä havainnoinnissa. (Sarajarvi & Tuomi 2010, 80-85.)

Suomen työmarkkinajärjestelmän institutionaalisen muutoksen vaikutuksia palkansaajakeskusjärjestöjen yhteiskuntapoliittiseen asemaan, työmarkkinatoimijuuteen ja legitimizeerustaan 2010- ja 2020-luvuilla tarkastellaan teoriaohjaavasti. Teoriaohjaava analyysi soveltuu analyysimuodoista parhaiten toimijadiskurssien hahmotteluun ja diskursiivisen legitimizeetin hallinnan jäsentämiseen, sillä kaksiosainen kysymyksenasettelu perustuu käsitykseen palkansaajakeskusjärjestöjen kontekstisodinnaisesta legitimizeetistä. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä teorian tai aiemman tiedon tunnistaminen analyysin eri vaiheissa eivät teorialähtöisen analyysin tavoin määritä analyysiä kokonaan, vaan toimivat ohjauskeinona aineistolähtöisten analyysiluokkien muodostamisessa. Aiemman tiedon merkitys ei toisin sanoen ole valittua teoriaa testaavaa, vaan pikemminkin tutkielman tarkoituksen mukaisesti uusia näkökulmia esiin tuova. Teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä soveltaen tutkimusaineistoa tarkastellaan tutkimuskysymyksen määrittämästä näkökulmasta etsimällä toimijanäkemykseen tai legitimizeetin strategiseen hallintaan viittaavia merkityksiä. Tarkastelu perustuu abduktiiviseen päättelyyn, jossa vaihtelevat aineistolähtöinen havainnointi sekä teorian tai aiemman tiedon ohjausvaikutus. Tutkielmassa olennaista on myös abduktiivisen päättelyn yleisesti hyväksymä subjektivismi ja kontekstisodinnaisuus tutkimusprosessin eri vaiheissa. (Sarajärvi ja Tuomi 2018, 81-82; Saaranen-Kauppinen ym. 2012, 38.)

Sarajärvi ja Tuomi (2018, 91-95, 99) jakavat teoriaohjaavan sisällönanalyysin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä mukailleen kolmeen päävaiheeseen: aineiston redusointiin eli pelkistämiseen, aineiston klusterointiin eli ryhmittelyyn ja abstrahointiin eli teoreettisten käsitteiden luomiseen. Pelkistämävaiheessa tutkimusaineisto pelkistetään karsimalla pois kaikki tutkimuskysymyksen kannalta epäolennainen. Tämän jälkeen tutkimusaineiston pelkistäminen jatkuu havainnoimalla tutkimuskysymykseen viittaavia merkityksiä. Ryhmittelyvaiheessa havainnoista muodostetaan tutkittavaa ilmiötä kuvaavia alaluokkia ja edelleen alaluokkia yhdistelemällä ylä- ja pääluokkia, jotka toimivat perustana tutkimuskysymyksen jäsentämisessä. Abstrahointivaiheessa tutkimusaineistosta tunnistetuista pääluokista muodostetaan teoreettisia käsitteitä johtopäätösten tueksi. Aineistolähtöisestä analyysistä poiketen luokittelua muokataan kuitenkin usein abstrahoinnissa, sillä teorian tai aiemman tiedon ohjausvaikutus ulottuu tutkimustulosten tulkintaan. Alasuutari (2011, 31-36) katsoo sisällönanalyysin koostuvan kahdesta vaiheesta: aineiston pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta. Pelkistämävaihe kattaa Sarajärven ja Tuomen (mt) määrittämän pelkistämisen ja ryhmittelyn, mutta pohjautuu selvemmin tutkimuksen teoreettismetodologisiin lähtökohtiin. Arvoituksen ratkaiseminen tarkoittaa vastaavasti tutkimustulosten tulkintaa, jossa tutkimusaineistosta tunnistettujen havaintojen tai käytettävissä olevan tiedon pohjalta laaditaan kokonaiskuva tutkittavasta ilmiöstä. Analyysin vaiheittainen eteneminen kuvataan kuviossa 1.



Kuvio 1 Teorialähtöisen sisällönanalyysin eteneminen (Sarajärvi ja Tuomi 2018, 92-93).

Tässä tutkielmassa teoriaohjaava sisällönanalyysi aloitettiin lataamalla tutkimusaineisto Nvivo-analyysiohjelmaan, jota käytettiin niin tutkimusaineiston järjestämisessä kuin analysoimisessa. Ennen varsinaisen sisällönanalyysin aloittamista tutkimusaineisto järjestettiin strategiapaperien muodostamaan primaariaineistoon sekä politiikka- ja linjapaperien muodostamaan sekundääriaineistoon. Tutkimusaineisto myös nimettiin palkansaajakeskusjärjestöittäin aineistohallinnan helpottamiseksi ja analyysivaiheiden sujuvoittamiseksi. Tämän jälkeen siirryttiin Sarajärveä ja Tuomea (2018, 92-93) mukailleen tutkimusaineiston tarkempaan läpikäymiseen, joka aloitettiin strategiapaperien pelkistämällä. Strategia-aineiston pelkistäminen noudatti strategiapapereille tunnusomaista päämäärä ja toimenpide -periaatetta, jonka perusteella aineistosta karsittiin pois sellaiset strategiset päämäärät, politiikkatoimet tai näitä tukevat toimenpiteet, joiden ei katsottu ilmentävän palkansaajakeskusjärjestöjen asemaa ja toimijuutta tai olevan tarkoituksenmukaisia legitimitietin hallinnan näkökulmasta. Strategia-aineiston pelkistämisen yhteydessä tunnistetut painopistealueet toimivat lähtökohtana myös sekundääriaineiston pelkistämisessä. Tästä syystä sisällöiltään seikkaperäisempien politiikka- ja linjapaperien pelkistäminen aloitettiin karsimalla pois strategia-aineiston perusteella epäolennaisena pidettävä asiasisältö. Pelkistämistä jatkettiin edelleen tutkimuskysymysten kannalta kaiken turhan asiasisällön karsimisella, sillä esimerkiksi työllisyys- ja ilmastolinjaukset sisälsivät lukuisia tutkimusaiheen ohittavia spesifejä linjauksia.

Tutkimusaineiston pelkistämisen myötä siirryttiin varsinaiseen sisällönanalyysiin, eli aineiston ryhmittelyyn ja teoreettisten käsitteiden hahmotteluun. Tutkielman kaksiosaiseen teoreettiseen viitekehykseen pohjautuvien tutkimuskysymysten teoreettismetodologisen erilaisuuden vuoksi sisällönanalyysi eteni eri tavalla palkansaajakeskusjärjestöjen toimijanäkemyksiä tarkastelevan ensimmäisen tutkimuskysymyksen ja diskursiivisen legitimitetin hallinnan keinoja jäsentävän toisen tutkimuskysymyksen kohdalla. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tarkastelu noudatteli pitkälti Sarajärven ja Tuomen (2018, 92-93) jaottelua. Pelkistetystä tutkimusaineistosta etsittiin palkansaajakeskusjärjestöjen asemaa tai toimijuutta kuvaavia operatiivisen toiminnan päämääriä tai toimintaperiaatteita, joista muodostettiin aineistolähtöisesti toimijanäkemyksiä ilmentävät 52 alaluokkaa. Tämän jälkeen alaluokat ryhmiteltiin uudelleen diskursiivisen institutionalismin ohjaamana yhteiskuntapoliittista asemaa tai työmarkkinatoimijuutta edustaviin 10 yläluokkaan, jotka luotiin keskenään samankaltaisten havaintojen pohjalta. Alaluokkien havainnot koodattiin myös näkymään yläluokkien havaintomäärissä, joka osaltaan määritteli alaluokkien yhdistämistä yläluokiksi sekä edelleen palkansaajakeskusjärjestöjen virallista toimijanäkemyksiä ilmentäväksi pääluokiksi. Pääluokkia tunnistettiin sisällönanalyysin loppuvaiheessa kaiken kaikkiaan kolme. Abstrahoinnissa pääluokista hahmoteltiin diskursiivisen institutionalismin ja aiemman tiedon ohjausvaikutuksella kolme keskusjärjestöjen toimijanäkemyksestä johdettua toimijadiskurssia.

Toisen tutkimuskysymyksen kohdalla sisällönanalyysin eteneminen ei noudatellut yhtä selvästi Sarajärven ja Tuomen (2018, 92-93) jaottelua, sillä palkansaajakeskusjärjestöjen diskursiivisen legitimitetin hallinnan tarkastelu pohjasi teoreettisen viitekehyksen muodostaviin legitimointistrategioihin. Legitimointistrategiat muodostivat näin ollen neljä pääluokkaa, joiden ohjaamina pelkistetystä tutkimusaineistosta etsittiin legitimointistrategioille tunnusomaisia legitimitetin hallinnan keinoja. Teoreettisen viitekehyksen tai aiemman tiedon ohjausvaikutus ulottui lisäksi ylä- ja alaluokkien muodostamiseen, sillä legitimointistrategioiden ominaisuudet ohjasivat niin havaintojen tekemistä kuin ryhmittelyä. Tutkimusaineistosta muodostettiin kaiken kaikkiaan 11 palkansaajakeskusjärjestöjen diskursiivisen legitimitetin hallintaa ilmentävää yläluokkaa sekä 25 legitimoinnin keinoja erittelevää alaluokkaa. Teoreettisen viitekehyksen tai aiemman tiedon ensimmäistä tutkimuskysymystä suuremmasta ohjausvaikutuksesta huolimatta tarkoituksena ei kuitenkaan ollut legitimointistrategioiden testaaminen tutkimusaineistoon, vaan uuden tiedon tuottaminen. Tutkimusaineiston koodaaminen ja havaintoluokkien muodostaminen tapahtuivat lisäksi tutkijalähtöisesti. Havaintoluokkia muokattiin ja ryhmiteltiin osittain uudelleen, jotta sisällönanalyysi tuottaisi todenmukaisen kokonaiskuvan siitä, miten palkansaajakeskusjärjestöt hallinnoivat institutionaaliseen kontekstiin sidonnaista legitimitettiään 2010- ja 2020 -luvulla.

5 ANALYYSI

Palkansaajakeskusjärjestöjen strategioista sekä politiikka- ja linjapapereista on tunnistettavissa yhteinen näkemys työmarkkinajärjestelmän institutionaalisen muutoksen perustavanlaatuisesta merkityksestä palkansaajaosapuolen yhteiskuntapoliittisen aseman tai työmarkkinatoimijuuden legitimitettiin. Tutkimusaineiston ilmentämä näkemys mukaillee tutkimuskirjallisuuden (Blom 2018; Savtschenko 2015; Kauppinen 2005) esittämää näkemystä palkansaajakeskusjärjestöjen institutionaaliseen kontekstiin sidonnaisen aseman tai toimijuuden perusteista, joiden katsotaan muuttuneen merkittävästi työmarkkinajärjestelmän institutionaalisen muutoksen seurauksena. Tämä korostuu yhtäältä palkansaajakeskusjärjestöjen olemassaolon tai toiminnan jatkuvuuden problematisointina tulopoliittisen aikakauden jälkeen, toisaalta uhkakuvina kollektiivisen edunvalvonnan toteutumisesta palkansaajaosapuolen neuvotteluaseman heikentyessä 2010- ja 2020-luvuilla. Työmarkkinajärjestelmän muutoksen tärkeimpinä taustatekijöinä tutkimusaineistossa mainitaan niin ikään tutkimuskirjallisuuden (Wuokko 2020; Kuorelahti 2020; Bergholm 2011) esittämä työnantajaosapuolen aloitteellinen sekä pitkäkestoinen toiminta sopimusyhteiskunnan murentamiseksi. Syyttävä sormi kohdistuu etenkin EK:n suuntaan ja yksipuoliseen päätökseen irtaantua tulopoliittisesta päätöksenteosta. Toisena merkittävänä taustatekijänä mainitaan valtakunnallisen työehtosopimustoiminnan hajauttaminen työnantajien ja elinkeinoelämän toimesta.

Työmarkkinajärjestelmän institutionaalisen muutoksen lisäksi kukin palkansaajakeskusjärjestö tunnistaa toimintaympäristön muutoksen merkityksen perustehtävistään johdettuun asemaan tai toimijuuteen. Toimintaympäristön muutoksella tarkoitetaan globalisaation, ilmastonmuutoksen tai teknologian kehittymisen kaltaisia muutostrendejä, joiden katsotaan heijastuvan olennaisesti palkansaajakeskusjärjestöjen perinteiseen toimijuuteen. Tulkinta pohjautuu politiikka- ja linjapaperien asiasisällölliseen moninaisuuteen, joka edustaa palkansaajakeskusjärjestöjen virallista näkemystä toimijuuden moninaistamisen tarpeellisuudesta (ks. Pakarinen 2011, 55-58; Dufour & Hege 2010, 361-364.) Toimintaympäristön muutosta tutkimusaineistossa tarkastellaan ennen kaikkea työelämän rakenteellisen murroksen näkökulmasta. Tällöin esiin nousevat uudenlaisten työntekomuotojen yleistyminen digitalisaation mahdollistamana, työsuhteiden pirstaloituminen osa- ja määräaikaisten työsuhteiden lisääntyessä sekä työsuhteiden määritelmän hämärtyminen. Työelämän murroksen haastaessa perinteistä valtakunnallista neuvottelu- ja sopimustoimintaa, kollektiivista edunvalvontaa ja järjestäytymisastetta, tunnistetaan toimijuuden moninaistamisen tarpeellisuus. Tämä ilmenee avauksina oikeudenmukaisen siirtymän takaamisesta, koulutuksen merkityksestä ja työelämän kolmikantaisen kehittämisen merkityksestä myös tulevaisuudessa.

Muutoksesta huolimatta palkansaajakeskusjärjestöt nostavat esiin olemassaolon tai toiminnan tarkoituksenmukaisuutta myös 2010-2020- luvuilla. Edellä kuvattuun pohjaten läpileikkaavana teemana tutkimusaineistossa korostuu yhtäältä muutoksiin mukautumisen, toisaalta muutoksiin vaikuttamisen välttämättömyys. Palkansaajakeskusjärjestöt tunnistavat, ettei niille ole edullista ”jämähtää puolustusasemiin vastustamaan muutosta” (SAK 2016, 26), vaan pikemminkin ”olla mukana uudistamassa työelämää, jotta se vastaisi paremmin jäsenistön arvostuksia ja odotuksia tai laajemmin ympäröivän yhteiskunnan tarpeita” (Akava 2021b, 3). Esiin tuodaan esimerkiksi paikallisen sopimisen kehittäminen työ- ja virkaehtosopimusten puitteissa tai työläinsäädännön päivittäminen työelämän rakenteellisiin muutoksiin paremmin vastaavaksi. Keskeisenä koetaan myös työnantajayhteistyön tiivistäminen palkansaajien jatkuvan oppimisen kehittämisessä sekä yhteis- ja luottamusmiestoiminnan edistämisessä työpaikkakohtaisesti. Toisaalta läpi tutkimusaineiston tunnistetaan palkansaajakeskusjärjestöjen yhteiskunnallisen vaikuttamisen merkitys. Tällä tarkoitetaan perinteisen kolmikantaisen lainvalmistelun ohella aloitteellisen keskustelijan roolia, jonka katsotaan vahvistavan palkansaajakeskusjärjestöjen yhteiskuntapoliittista asemaa muutosten jälkeen. Vaikuttamistyön merkitystä perustellaan perinteisen aseman tai toimijuuden heikentymisellä, jolloin ”tilanne tarjoaa keskusjärjestöille roolin, jossa voidaan edistää lisäksi uusia asioita, kuten ilmastonmuutoksen torjuntaa ja yritysvastuukysymyksiä” (STTK 2021, 54).

Tähän palkansaajakeskusjärjestöjen näkemyksiä esittävään alustukseen perustuen tutkielmassa selvitetään kolmen palkansaajakeskusjärjestön näkemyksiä yhteiskuntapoliittisesta asemastaan tai työmarkkinatoimijuudestaan. Lisäksi tutkimusaineiston perusteella pyritään muodostamaan kokonaiskuva aseman tai toimijuuden legitimizeerustasta uudenaikaisessa institutionaalisessa toimintaympäristössä. Tähän liittyen luvussa 5.1 tarkastellaan diskursiivisen institutionalismin teoreettisen viitekehyksen puitteissa millaisista toimintaperiaatteista, ohjelmallisista politiikka-toimista tai maailmankatsomuksista palkansaajakeskusjärjestöt mieltävät yhteiskuntapoliittisen asemansa ja työmarkkinatoimijuutensa muodostuvan. Laadullista sisällönanalyysiä hyödyntäen tutkimusaineistosta tunnistetaan teoriaohjaavasti palkansaajakeskusjärjestöjen perustehtävistä johdettuja päämääriä ja niitä edistäviä konkreettisia toimenpiteitä, jotka toimivat apuna toimijana näkemyksen muodostamisessa. Luvussa 5.2 huomio kohdistetaan palkansaajakeskusjärjestöjen diskursiivisen legitimizeerustan hallintaan ja siihen, miten toimijat hallinnoivat institutionaaliseen kontekstiin sidonnaisen yhteiskuntapoliittisen asemansa tai työmarkkinatoimijuutensa legitimizeerustaa 2010- ja 2020 -luvulla. Legitimizeerustan hallintaa tarkastellaan van Leeuwenin ja Wodakin (1990) ja van Leeuwenin (2007) neljän legitimoitustrategian avulla, joita hyödyntäen tutkimusaineistoa havaitaan legitimoitustrategioiden mukaisia legitimizeerustan hallinnan keinoja.

5.1 Palkansaajakeskusjärjestöjen toimijuus 2010- ja 2020 -luvuilla

Palkansaajakeskusjärjestöjen strategia-, politiikka- ja linjapaperien ilmentämien perustehtävien sekä niistä johdettujen päämäärien tai konkreettisten toimenpiteiden pohjalta on tunnistetavissa kolmentyyppisiä toimijanäkemyksiä. Tutkielman teoreettismetodologisten lähtökohtien myötä palkansaajakeskusjärjestöjen toimijanäkemys on muodostettu diskursiivisen institutionalismin kolmiportaista diskurssijakoa mukaillen toimijuuden ideologista pohjaa ilmentävien maailmankatsomusten, toimijuutta pitkällä aikajänteellä määrittävien ohjelmallisten politiikkatoimien tai niitä edistävien toimintaperiaatteiden pohjalta (Taulukko 1). Ensimmäisenä näin muodostettuna toimijadiskurssina tunnistetaan suomalaisen työmarkkinajärjestelmän kolmikantaisen korporatismiin perinteeseen nojaava yhteiskuntapoliittinen toimijadiskurssi, jossa toimijuuden nähdään perustuvan kolmikantaiseen yhteistoimintaan sekä yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen. Toisena toimijadiskurssina tunnistetaan työmarkkinajärjestelmää määrittävän yleissitovuusmekanismin historiallis-oikeudelliseen perinteeseen nojaava valtakunnallinen työmarkkinatoimijadiskurssi. Kolmantena toimijadiskurssina tunnistetaan palkansaajien järjestäytymisvapauteen pohjautuva edunvalvonnallinen toimijadiskurssi, jossa toimijuuden nähdään edellisistä toimijadiskursseista poiketen kohdistuvan jäsenrajapinnassa tapahtuvaan edunvalvontaan sekä jäsenpalveluihin.

Taulukko 1 Palkansaajakeskusjärjestöjen toimijuutta ilmentävät toimijadiskurssit.

	MAAILMAN-KATSOMUKSET	OHJEMALLISET POLITIIKKATOIMET	TOIMINTAPERIAATTEET
YHTEISKUNTA-POLIITTINEN TOIMIJA DISKURSSI	Kolmikantaperiaate	Lainvalmistelu Työelämän kehittäminen	Lakien päivittäminen Inhimillinen työelämä
	Yhteiskunnallinen vaikuttaminen	Yhteiskuntavaikuttaminen Aloitteellinen keskustelija	Edunvalvonta Palkansaajan ääni
VALTAKUNNALLINEN TYÖMARKKINA-TOIMIJDISKURSSI	Yleissitovuusmekanismi	Valtakunnallinen työehtosopimustoiminta	Edunvalvonta Palkansaajien suojeluperiaate
EDUNVALVONNALLINEN TOIMIJDISKURSSI	Järjestäytymisvapaus	Työpaikkatasoinen edunvalvonta	Yhteistoiminta Järjestäytymisen turvaaminen
	Palkansaajien mandaatti	Jäsenpalveluiden tuottaminen	Työuran hallinta Työllistymismahdollisuuksien parantaminen

5.1.1 Yhteiskuntapoliittinen toimijadiskurssi

Yhteiskuntapoliittinen toimijadiskurssi on tutkimusaineistosta eniten havaintoja saanut toimijadiskurssi. Työmarkkinajärjestelmän kolmikantaiseen korporatismiin ja keskitetyn tulopoliittisen päätöksenteon kivijalkaan pohjaava toimijadiskurssi kattaa lukuisia tähän perinteeseen nojaavia toimijanäkemyksiä sekä niistä johdettuja päämääriä konkreettisine toimenpide-ehdotuksineen. Yhteiskuntapoliittinen toimijadiskurssi perustuu kolmikantaperiaatteen merkitystä korostavaan historialliseen maailmankatsomukseen, johon työmarkkinaosapuolten vahva yhteiskunnallinen asema suomalaisessa yhteiskuntajärjestelmässä on perinteisesti pohjannut. Palkansaajaosapuoli esittää kolmikantaisen yhteistoiminnan tärkeinä ohjelmallisina politiikkatoimina lainsäädännön valmisteluun tai työelämän kehittämiseen kohdistettavia päämääriä, jotka ilmentävät laajemmin myös palkansaajakeskusjärjestöjen näkemystä yhteiskuntapoliittisen toimijuutensa perusteista. Hankalemmin havaittavana, mutta merkittävänä maailmankatsomuksena sekä periaatteellisenä lähtökohtana yhteiskuntapoliittiseen toimijadiskurssiin toimii yhteiskunnallinen vaikuttaminen. Yhteiskunnallinen vaikuttaminen tunnustetaan kolmikantaperiaatetta täydentävänä vaikuttamis-
muotona, jota harjoitetaan niin hallituspolitiikkaan kohdistettavana pitkäjänteisenä yhteiskunta-
vaikuttamisena, kuin yhteiskunnalliseen keskusteluun osallistumisen tai vaikuttamisen keinoin. Tämä nähdään yhteiskuntapoliittista toimijuutta vahvistavana sekä sen perusteita laajentavana.

Kolmikantaiseen päätöksentekoon kohdistuvista toimijuuksista merkittävimpinä nousevat esiin kolmikantaisen työmarkkinatoiminnan ja -suhteiden turvaaminen sekä työelämän kehittäminen lainsäädännön keinoin. Kolmikantaperiaatteen korostuminen on johdettavissa suomalaisen työmarkkinajärjestelmän kolmikantaisen korporatismiin historialliseen perinteeseen, jossa valtion ja työmarkkinaosapuolten vakiintunut yhteistoiminta on mahdollistanut palkansaajaosapuolelle osallistumisen yhteiskunnalliseen päätöksentekoon. Työmarkkinajärjestelmän kolmikantaisen korporatismiin kivijalan murentumisesta huolimatta palkansaajaosapuoli tunnistaa yhteiskuntapoliittisen toimijuutensa pohjautuvan edelleen tähän institutionaaliseen kaksoissidokseen, jossa toimijuutta määrittää työmarkkinatoiminnan ohella parlamentaarinen päätöksenteko (Bergholm 2015, 34-35). Palkansaajaosapuoli tunnistaa kolmikantaisen päätöksenteon perustavanlaatuisen merkityksen myös tulopoliittisen aikakauden jälkeisessä neuvottelu- ja sopimustoiminnassa:

Työmarkkinakysymyksissä Suomi on ollut järjestäytynyt sopimisen maa. Sopiminen on perustunut työntekijöiden ja työnantajien sekä valtion väliseen vahvaan luottamukseen, yhteisen edun etsimiseen sekä kykyyn ja haluun ratkoa yhteistyössä vaikeitakin ongelmia. Kestävimmät tulokset on aina saavutettu sopien, ja kynä on ollut siinä vaikuttavin työkalu. Näin ammattiyhdistysliike haluaa jatkossakin toimia. (SAK 2016, 5)

Kolmikantaiseen päätöksentekoon liitettävänä ohjelmallisina politiikkatoimina on havaittavissa lainsäädännön ja työelämän kehittäminen ILO:n kolmikantaperiaatteita mukailten yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa. Lainsäädännön ja työelämän kehittäminen tunnistetaan toisiaan täydentävinä politiikkatoimina, ja edelleen vaikuttaminen erityisesti työelämän lainsäädäntöön palkansaajakeskusjärjestöjen yhtenä keskeisimmistä perustehtävistä. Työlainsäädännön kolmikantaisen valmistelun tarkoituksenmukaisuus rinnastetaan itseisarvona hyvälle lainsäädännölle ja välinearvona palkansaajaosapuolelle olennaisten päämäärien ja toimenpiteiden edistämiseen. Työlainsäädännön kolmikantaisen valmistelun tarkoituksenmukaisuutta perustellaan erityisesti inhimillisesti kestävä työelämän kehittämisellä, joka kattaa elämiseen riittävän ansiotulotason, kohtuullisen toimeentulon työelämän kaikissa vaiheissa, fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti kestävät työolosuhteet, palkansaajien osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksien sekä lakko- ja järjestäytymisoikeuden turvaamisen. Kolmikantaperiaatteen mukaisen lainvalmistelun nähdään toimivan lähtökohtana lainsäädännön uudistamiseen ja työelämän kehittämiseen myös jatkossa:

Akava edellyttää, että työelämän lainsäädäntö valmistellaan kolmikantaisesti jatkossakin. Työelämän lainsäädäntömuutosten kolmikantainen yhteistoiminta tuo valmisteluun monipuolisen asiantuntemuksen, joka on edellytys hyvälle ja toimivalle lainsäädännölle. Akava esittää, että aloitetaan työsuojelelainsäädännön ja yhteistoimintalainsäädännön uudistus. Uudistuksille on varattava riittävästi valmistelu-aikaa ja valmistelun on tapahduttava kolmikantaisesti. (Akava 2019a, 5)

Kolmikantaisen lainvalmistelun tarkoituksenmukaisuutta perustellaan tämän lisäksi työelämän murroksella tilanteessa, jossa työsuhteiden pirstaloitumisen, uudenlaisten työntekomuotojen tai itsensätyöllistämisen lisääntymisen tunnistetaan muuttuvan työelämän lainalaisuuksia. Palkansaajakeskusjärjestöjen mukaan työelämän rakenteellinen murros haastaa työlainsäädäntöä, joka ei nykyisellään tunnista työelämän ja -suhteiden moninaisuutta esimerkiksi tunnusmerkistön tai määritelmien osalta. Tämä muodostaa uuden yhteiskunnallisen toimijaulottuvuuden perinteisen työlainsäädännön, kuten työehtosopimus- ja työsopimuslain ulkopuolelle, jossa nousevat esiin palkansaajan suojelun periaatteiden sekä työttömyys- ja sosiaaliturvan ulottuminen koskemaan moninaistuvia työsuhteita. Konkreettisina toimenpide- ja ratkaisuehdotuksia näihin esitetään:

Palkansaajan ja yrittäjän määritelmät päivitetään lainsäädännössä työelämän muutoksia vastaavaksi. Työsuhteen määritelmä laajennetaan koskemaan myös niitä, jotka työskentelevät työsuhteenomaisesti, toimeksiantajalle alisteisissa työnteon muodoissa. (Akava 2019b, 5)

Työelämän perusoikeudet ja yhdenvertainen kohtelu on turvattava uudentyyppisten työntekijöiden palveluksessa työskenteleville niin lainsäädännössä kuin työehtosopimuksissakin. Heille on taattava palkkausta, työaikaa, työsuojelelun ja sosiaaliturvaa koskevat vähimmäisehdot. (SAK 2016, 26)

Kolmikantaisen päätöksentekorakenteen merkitys yhteiskuntapoliittisen toimijuuden perustana tunnustetaan myös laajemmin tulopoliittiselle aikakaudelle ominaisen keskitetyn päätöksenteon näkökulmasta. Palkansaajakeskusjärjestöjen politiikkasektoreittain muodostettujen strategisten päämäärien ja niitä edistävien konkreettisten toimenpiteiden perusteella toimijuuden mielletään perustuvan kattavaan yhteiskunnalliseen päätöksentekoon, joka sisältää työmarkkinatoiminnan lisäksi talous- ja sosiaalipoliittista päätöksentekoa tai merkittäviä yhteiskunnallisia uudistuksia. Yhteiskunnalliseen päätöksentekoon osallistumisen mielletään myös tukevan lainsäädännön tai työelämän kehittämisen ohjelmallisia politiikkatoimia, jolloin siihen liitetään yhteiskunnallisen edunvalvonnan ulottuvuus. Tämän katsotaan täydentävän valtakunnallisten työehtosopimusten tai työlainsäädännön kautta tehtävää edunvalvontaa sekä kohdistuvan läpileikaten palkansaajan elämänvaiheisiin. Yhteiskuntapoliittisen toimijuuden perusta on tässä tapauksessa johdettavissa ennen kaikkea sosiaalipoliittiseen päätöksentekoon, jossa korostuvat ansiosidonnaisen sosiaali- ja työttömyysturvan uudistamiseen sekä tuloerojen kaventamiseen kohdistetut politiikkatoimet. Työelämän murroksen seurauksena keskeisenä pidetään myös eläkejärjestelmän kolmikantaista kehittämistä erityisesti työeläkejärjestelmän kohdalla, johon yhteiskuntapoliittisen toimijuuden katsotaan jatkossa yhä enemmän perustuvan. Esiin nousee lisäksi sosiaaliturva- ja perhevapaa-uudistuksen kaltaisia uudistuksia, joissa palkansaajaosapuolella on edunvalvonnallinen intressi.

Kolmikantaisen päätöksentekorakenteen merkitys ja palkansaajaosapuolen asema sen laillisena osapuolena tunnustetaan näiden edellä mainittujen perinteisten politiikkasektorien lisäksi uusien politiikkasektorien yhteydessä. Näistä useimmin esiin nousevat ilmasto- ja koulutuspoliittiseen päätöksentekoon vaikuttamisen, johon perustuvan yhteiskuntapoliittisen toimijuuden katsotaan kasvattavan merkitystään tulevaisuudessa. Palkansaajakeskusjärjestöt ovat sitoutuneet hallitusohjelman mukaiseen ilmastopolitiikkaan ja pitävät välttämättömänä, että niin ilmastopolitiikan suunnittelu, kuin toteuttaminen tapahtuvat kolmikantaisesti. Ilmastopolitiikkaan liitetään myös yhteiskunnallisen edunvalvonnan välttämättömyys, joka kohdistetaan palkansaajien osaamisen ja muutosturvan kattavan oikeudenmukaisen siirtymän takaamiseen hiilineutraalia yhteiskuntaa kohti siirryttäessä. Koulutuspoliittisen päätöksenteon keskeinen merkitys huomioidaan ilmastopolitiikan ohella myös työelämän murroksessa. Palkansaajakeskusjärjestöt pitävät yksimielisen tärkeänä, että teknologisen kehityksen muuttaessa työmarkkinoiden rakenteita, jopa kadottavan tai synnyttävän kokonaan uudenlaisia työpaikkoja, on palkansaajien osaamisesta huolehdittava. Koulutuspoliittisen vaikuttamisen päämäärinä esitetäänkin ammattiosaamisen kehittämiseen tai jatkuvaan oppimiseen tähtäviä päämääriä, joka parantavat palkansaajien työmarkkina-asemaa asiantuntijuutta edellyttävien työtehtävien lisääntyessä sekä ehkäisevät osajapulan syntymistä.

Yhteiskunnallisen vaikuttamisen ohjelmallisina politiikkatoimina kolmikannan ohella nousevat esiin pitkäjänteinen yhteiskuntavaikuttaminen hallituspolitiikkaan ja rohkean yhteiskunnallisen keskustelun käyminen. Yhteiskuntavaikuttaminen, joka on osin päällekkäinen edellä esitettyjen politiikkasektorikohtaisten päämäärien kanssa, tunnustetaan yhä tärkeämpänä keinona vaikuttaa yhteiskunnalliseen päätöksentekoon tulopoliittisen aikakauden jälkeen 2010- ja 2020- luvuilla. Yhteiskuntavaikuttamisen merkityksen kasvua perustellaan työnantajaosapuolen tuloksellisella toiminnalla murentaa keskitetyn päätöksentekorakenteen tai kolmikannan toimintaedellytyksiä, joihin palkansaajaosapuolen vahva yhteiskuntapoliittinen asema ja -toimijuus ovat perinteisesti perustuneet. Palkansaajakeskusjärjestöt näkevät pitkäjänteisen yhteiskuntavaikuttamisen tämän valtatyhjiön täyttämisenä olemassaolon tai toiminnan jatkuvuuden turvaamisen näkökulmasta:

Elinkeinoelämän luovuttua keskitetyistä sopimuksista kolmikantaisiin pöytiin on syntynyt valtatyhjiötä, jota uudet toimijat vahvalla vaikuttamistyöllä pyrkivät täyttämään. Uusilla toimijoilla ei ole kolmikantaisen neuvottelun perinnettä, vaan niiden edunvalvonta perustuu vahvaan poliittiseen vaikuttamistyöhön ja uusien medioiden haltuunottoon. Palkansaajakeskusjärjestöjen on tästäkin syystä monessa asiassa tarpeellista tehdä yhä enemmän keskinäistä yhteistyötä ja löytää yhteiset tärkeät asiat, joita vaikuttamistyössä edistetään yhdessä ja erikseen. (STTK 2021, 56)

Yhteiskuntavaikuttaminen on entistä keskeisempi toimintatapa saada omia asioita politiikan päätettäväksi ja muotoilla poliittisia päätöksiä. Tähtäin ei ole läheskään aina kuluva hallituskaudessa, vaan jo tulevaisuudessa vaaleissa, hallituskoalitioissa ja hallitusohjelmissa. (SAK 2020, 4)

Tulokselliseen yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen liitetään samoista syistä lisäksi aloitteellinen osallistuminen yhteiskunnalliseen keskusteluun. Yhteiskunnallisen keskustelijan rooli korostuu kaikkien palkansaajakeskusjärjestöjen strategiapapereissa, joissa se mainitaan arvona (Akava), toiminnan strategisena painopisteenä (STTK) tai sopimuspolitiikan kehittämisen kärkihaan keskeisenä päämääränä (SAK). Yhteiskuntavaikuttamisesta ja yhteiskunnalliseen keskusteluun osallistumisesta ei strategioissa kuitenkaan puhuta etujärjestöille ominaisena lobbaamisena, eli epävirallisena vaikuttajaviestintänä, vaan alleviivataan rohkean ja uusia avauksia esiin nostavan yhteiskunnallisen keskustelun merkitystä vaikuttamiskeinona. Tässä aloitteellisen keskustelijan roolissa kulminoituvat myös yhtäältä yhteiskunnallisen edunvalvonnan toteuttaminen, toisaalta yhteiskuntapoliittisen aseman vahvistaminen. Palkansaajakeskusjärjestöissä yhteiskunnalliseen keskusteluun osallistuminen nähdään ennen kaikkea mahdollisuutena tuoda palkansaajien ääntä kuuluviin yhteiskunnallisessa keskustelussa, ja siten myös keinona edistää omia hyötyintressejä valtakunnallisesti. Palkansaajaosapuolelle keskeisten päämäärien esillä pitäminen tai kokonaan uusien näkökulmien esittäminen mielletään myös keinona vaikuttaa keskustelun asiasisältöihin, ja näin ollen laajentaa yhteiskuntapoliittisen toimijuuden perustaa uusiin politiikkasektoreihin.

5.1.2 Valtakunnallinen työmarkkinatoimijadiskurssi

Valtakunnallinen työmarkkinatoimijuus tunnistetaan yhteiskuntapoliittisen toimijuuden ohessa merkittävimpänä palkansaajakeskusjärjestöjen toimijuutta 2010- ja 2020 -luvuilla määrittävänä toimijadiskurssina. Valtakunnallinen työmarkkinatoimijadiskurssi on johdettavissa suomalaista työmarkkinatoimintaa määrittävään yleissitovuusmekanismiin ja sen tarkoituksenmukaisuuden tunnistavaan maailmankatsomukseen, joka edustaa laajemminkin palkansaajakeskusjärjestöjen ideologista suhtautumista kollektiiviseen neuvottelu- ja sopimustoimintaan. Valtakunnallisen työmarkkinatoimijadiskurssin ohjelmallisina politiikkatoimina esitetään näin ollen yleissitovan työehtosopimustoiminnan tarkoituksenmukaisuus niin valtakunnallisen neuvottelu- ja sopimustoiminnan periaatteellisena lähtökohtana, kuin palkansaajien edunvalvonnan yhtenä keskeisenä toimintaperiaatteena. Yleissitovuuteen liitettävien ohjelmallisten politiikkatoimien tunnistetaan konkretisoituvan velvoittavuudeltaan kattavissa yleissitovissa työehtosopimuksissa ja edelleen palkansaajan suojelun periaatteessa, joihin myös legitiimin työmarkkinatoimijuuden mielletään pohjaavan. Palkansaajakeskusjärjestöt tunnistavat kuitenkin työnantajaosapuolen pyrkimyksen yleissitovan työehtosopimustoiminnan hajauttamiseen, jonka nähdään perustellusti heijastuvan negatiivisesti palkansaajakeskusjärjestöjen valtakunnalliseen työmarkkinatoimijuuteen.

Valtakunnallisen työmarkkinatoimijadiskurssin läpileikkaavana näkökulmana on havaittavissa yleissitovuusmekanismien tarkoituksenmukaisuuden esittäminen niin työehtosopimustoiminnan lähtökohtana, kuin legitiimin työmarkkinatoimijuuden perustana. Näkökulma on johdettavissa yhteiskuntapoliittisen toimijadiskurssin tavoin suomalaisen sopimusjärjestelmän historialliseen perinteeseen, jota kolmikantaisen yhteistoiminnan ohella on leimannut keskitetyn työmarkkinatoiminnan institutionalisoituminen työmarkkinajärjestelmän perustaksi. Työmarkkinatoimintaa on ensimmäisen työehtosopimusratkaisun (1960-1961) ja työehtosopimusten yleissitovuudesta työsopimuslaissa säätämisen (1970) jälkeen määrittänyt yleissitovuusmekanismi neuvottelu- ja sopimustoiminnan periaatteellisena lähtökohtana. (Bergholm 2015, 20-21; Blom 2018, 89-96.) Keskitetyn työmarkkinatoiminnan institutionalisoitumiseen on myötävaikuttanut myös Suomea velvoittavien kansainvälisten sopimusten takaama kollektiivinen neuvottelu- ja sopimusoikeus, jonka palkansaajakeskusjärjestöt tunnistavatkin keskeisenä legitiimin työmarkkinatoimijuuden taustalla. Tähän historiallis-oikeudelliseen perinteeseen nojaavaa toimijuutta perustellaan usein yleissitovan työehtosopimustoiminnan ja -työehtosopimusten tarkoituksenmukaisuudella, joka rinnastetaan lähtökohtana yhtäältä työmarkkinarauhaan tai työmarkkinariitojen ratkaisemiseen, toisaalta palkansaajien vähimmäistyöehtojen ja -turvan sekä reilun työelämän kehittämiseen.

Ensimmäisenä valtakunnallista työmarkkinatoimijuutta määrittävänä ohjelmallisena politiikkatoimena tunnistetaan palkansaajakeskusjärjestöjen painottama yleissitovien työehtosopimusten periaatteellinen lähtökohtaisuus valtakunnallisessa neuvottelu- ja sopimustoiminnassa. Lavean, mutta ideologisesti yksimielisen politiikkatoimen merkitys pohjautuu työmarkkinajärjestelmän muutoksen heikentämään yhteiskuntapoliittiseen toimijuuteen, jota yleissitovuuteen pohjaavan työmarkkinatoimijuuden katsotaan osittain kompensoivan. Palkansaajakeskusjärjestöt nostavat tähän liittyen esiin kaksi yleissitovuuteen liitettävää tekijää, jotka vahvistavat siihen pohjaavan työmarkkinatoimijuuden legitimititeettipohjaa. Ensimmäinen tekijä on yleissitovuusmekanismin määrittämisen neuvottelu- ja sopimustoiminnan historiallis-oikeudelliseen perinteeseen nojaava asema, joka mahdollistaa palkansaajaosapuolelle osallistumisen valtakunnallisen työmarkkinatoiminnan lisäksi liitto- ja toimialakohtaisiin sopimusneuvotteluihin. Tämä nähdään keskeisenä ennen kaikkea valtakunnallisen työmarkkinatoimijuuden uusintamisen näkökulmasta, koska eri sopimustasojen läpileikkaava osallistuminen rinnastetaan vaatimuksena laajaan legitimitettiin. Toisena tekijänä nostetaan esiin yleissitovien työehtosopimusten oikeudellinen kattavuus, sillä ne velvoittavat järjestäytyneiden työnantajien ohella myös järjestäytymättömiä työnantajia sekä toimialoja noudattamaan yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä. Tämän katsotaan vastavasti laajentavan legitiimiä työmarkkinatoimijuutta kohteisiin, joihin se ei muutoin kohdistuisi.

Toisena valtakunnallista työmarkkinatoimijuutta määrittävänä, ja edelliseen tiiviisti liitettävänä ohjelmallisena politiikkatoimena tunnistetaan yleissitovan työehtosopimustoiminnan merkitys palkansaajien kollektiivisessa edunvalvonnassa. Yleissitovien työehtosopimusten tarkoituksenmukaisuus konkretisoituu tässä tapauksessa työsuhteen heikomman osapuolen, eli palkansaajan suojelun periaatteeseen, johon myös koko edunvalvonnallinen työmarkkinatoimijuus perustuu. Yleissitovien työehtosopimusten kautta harjoitettavan edunvalvonnan tärkeimpinä päämäärinä nostetaan esiin palkansaajien vähimmäistyöehtojen turvaaminen sekä reilun työelämäsääntelyn kehittäminen. Vähimmäisehtojen turvaaminen kattaa solidaarisen palkkapolitiikan edistämisen, johon luetaan kuuluvan palkkatasa-arvon ja samapalkkaisuuden vahvistamiseen sekä oikeudenmukaiseen palkkakehitykseen tähtääviä politiikkatoimia. Vähimmäisehtoina tunnistetaan myös laajemmin työehtojen parantamiseen kohdistuvia politiikkatoimia, joista useimmiten mainitaan työaikaan, työsuhteturvaan ja työsuojeluun linkittyviä pyrkimyksiä. Reilun työelämäsääntelyn kehittämiseen lukeutuu puolestaan yhteistoiminnan ja luottamusmiesjärjestelmän turvaaminen, joista esimerkkinä nostetaan palkansaajia työpaikalla edustavan luottamusmiehen valitseminen. Edunvalvonnan ohjelmallisten politiikkatoimien lisäksi palkansaajakeskusjärjestöt tuovat esiin solidaarisen työmarkkinakulttuurin kehittämisen, jonka mielletään täydentävän edunvalvontaa:

Ammattiyhdistysliikkeen keskeisin työkalu paremman työelämän rakentamiseen on työntekijöiden järjestäytymisvapaus sekä kollektiivinen sopiminen työ- ja virkaehtosopimusten kautta. Rakennamme yhdessä solidaarista ja eteenpäin katsovaa sopimisen kulttuuria. Kaikilla sopimisen tasoilla pyritään ratkaisuihin, jotka tukevat johdonmukaisesti sekä pitkäjänteisesti työntekijöiden ja heidän läheistensä toimeentuloa ja hyvinvointia. (SAK 2020, 12)

Yleissitovan työehtosopimustoiminnan tarkoituksenmukaisuutta alleviivaavista ohjelmallisista politiikkatoimista huolimatta palkansaajakeskusjärjestöt mieltävät tulopoliittisella aikakaudella luodun työmarkkinajärjestelmän kohtaavan väkisinkin haasteita 2010- ja 2020 -luvulla, jolloin työelämä muuttuu työsuhteiden pirstaloitumisen, kansainvälistymisen tai digitalisaation myötä pitkäkestoisia työehtosopimuksia nopeammin. Työmarkkinajärjestelmän ulkoisten muutoksien lisäksi suurimpana haasteena yleissitovan työehtosopimustoiminnan tulevaisuudelle mielletään työnantajaosapuolen pitkäaikainen pyrkimys valtakunnallisen neuvottelu- ja sopimustoiminnan hajauttamiseen, keskusjärjestöistä riippumattomiin liittokohtaisiin sopimusneuvotteluihin sekä enenevässä määrin paikalliseen sopimiseen. Työmarkkinajärjestelmän muutoksen ei näin ollen katsota päättyneen EK:n yksipuolisen irtaantumisen päättäneeseen tulopoliittiseen aikaan, vaan jatkuvan työnantajaosapuolen aloitteellisessa toiminnassa yleissitovuuden haastamiseksi:

Elinkeinoelämän keskusliiton pitkän ajan tavoitteena on ollut irtautua keskusjärjestöjen välisistä palkkasopimuksista ja siirtyä vaiheittain kohti yritys- ja palkansaajakohtaista työehdoista sopimista. Tämä tavoite on ollut enemmän tai vähemmän päätettynä ja julkilausuttuna jo vuosikymmeniä. Aikaisemmat talouskriisit hidastivat tämän tavoitteen etenemistä, mutta nyt näyttää siltä, että koronakriisi kiihdyttää EK:n pyrkimyksiä sopimusjärjestelmän muutokseen. (SAK 2020, 3)

Palkansaajakeskusjärjestöt pitävät työnantajaosapuolen pääosin EK:n aloitteelliseen toimintaan linkittyviä työmarkkinajärjestelmän hajauttamispyrkimyksiä perustellusti uhkana yleissitovaan työehtosopimustoimintaan pohjaavalle työmarkkinatoimijuudelleen. Työmarkkinajärjestelmän hajauttamisen katsotaan heikentävän valtakunnallista työmarkkinatoimijuutta tilanteessa, jossa neuvottelu- ja sopimustoiminnan painopiste siirretään valtakunnan tasolta alemmille sopimisen tasoille heikentämällä keskusjärjestöjen osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksia neuvottelujen kulkuun tai asiasisältöihin. Tämän mielletään vaikuttavan negatiivisesti myös yleissitovien työehtosopimusten kautta harjoitettavaan kollektiiviseen edunvalvontaan kaikilla sopimustasoilla. Palkansaajakeskusjärjestöt huomaavatkin toimijuutensa olevan haastettuna monella eri tavalla:

Työnantajapuolen suhtautuminen työehtosopimusjärjestelmään on tiukentunut ja halu neuvotella ja sopia työehtosopimuksista on vähentynyt. Nämä kehityspiirteet haastavat ammattiyhdistysliikettä ja korostavat työntekijän suojeluperiaatetta, pakottavan lainsäädännön sekä järjestäytyneiden työntekijöiden ja heidän ammattiliittonsa toimintamahdollisuuksia työpaikoilla. (SAK 2020, 13)

Työelämän murroksesta tai työnantajaosapuolen hajauttamispyrkimyksistä huolimatta, ja osin myös niistä johtuen palkansaajakeskusjärjestöt esittävät yleissitovan työehtosopimustoiminnan tarkoituksenmukaisena lähtökohtana neuvottelu- ja sopimustoiminnalle edelleen 2010- ja 2020-luvuilla. Palkansaajakeskusjärjestöt haluavat säilyttää tämän lähtökohtaisuuden puolustamalla työmarkkinatoimintaa määrittävän yleissitovuusmekanismin oikeudellista velvoittavuutta, sekä sen perusteella neuvoteltujen yleissitovien työehtosopimusten asiasisällöllistä kattavuutta. Halu yleissitovan työehtosopimusjärjestelmän puolustamiseen kulminoituu kuitenkin ennen kaikkea työmarkkinatoimijuuden turvaamiseen. Tämä ilmenee palkansaajakeskusjärjestöjen esittämissä avauksissa, joissa yleissitovan työehtosopimustoiminnan haastamiseen vastataan vahvistamalla ohjelmallisiin politiikkatoimiin pohjautuvaa työmarkkinatoimijuutta, mutta myös laajentamalla työmarkkinatoimijuuden perustaa uusiin teemoihin. Näistä useimmiten esiin nousee paikallisen sopimisen kehittäminen valtakunnallisten työ- ja virkaehtosopimusten puitteissa, jossa tärkeänä tunnistetaan palkansaajaosapuolen neuvotteluaseman turvaaminen sekä palkansaajia edustavan luottamusmiehen valitseminen myös järjestäytymättömien työnantajien kohdalla. Esiin nousee lisäksi ilmastopoliittisiin päämääriin ja edunvalvontaan liitettävän oikeudenmukaisen siirtymän asettaminen valtakunnalliseksi neuvottelutavoitteeksi ja edelleen työehtosopimuskirjaukseksi.

5.1.3 Edunvalvonnallinen toimijadiskurssi

Edunvalvonnallinen toimijadiskurssi poikkeaa olennaisesti edellisistä toimijadiskursseista, sillä edunvalvontatoiminta tapahtuu lähtökohtaisesti jäsenrajapinnassa sekä suhteessa ammatillisesti järjestäytyneisiin palkansaajiin. Edunvalvonnallinen toimijadiskurssi huomioi kuitenkin yhteiskuntapoliittisen toimijadiskurssin ja valtakunnallisen työmarkkinatoimijadiskurssin yhteydessä esitellyn edunvalvonnan merkityksen jäsentäessään lähemmäs palkansaajien tosiasiallista arkea sijoittuvaa edunvalvontaa. Jäsenrajapinnan lähtökohtaisuus ilmenee palkansaajien ammatillisista järjestäytymisvapautta peräänkuuluttavassa maailmankatsomuksessa, jossa edunvalvonnallisen toimijadiskurssin tunnistetaan saavan oikeutuksensa palkansaajien korkeaan järjestäytymiseen rinnastettavasta mandaatista edustaa palkansaajien kollektiivista etua. Tämä tunnistetaan myös elinehtona edunvalvonnallisen toimijadiskurssin tulevaisuudelle, jonka vuoksi ohjelmallisina politiikkatoimina esitetään korkean järjestäytymisasteen tai jäsenyytyväisyyden säilyttämiseen tähtäviä politiikkatoimia. Työpaikkatasoiseen edunvalvontaan kohdennetuissa ohjelmallisissa politiikkatoimissa tätä päämäärää edistetään turvaamalla palkansaajaosapuolen legitiimi asema ja edustus työpaikoilla, johon liittyen konkreettisenä toimenpiteenä mainitaan yhteistoiminnan parantaminen. Jäsenpalveluihin kohdistuvissa ohjelmallisissa politiikkatoimissa esiin nousevat puolestaan työuran hallintaan tai työllistymismahdollisuuksien parantamiseen tähtäävät toimet.

Lähtökohtaisesti jäsenrajapintaan sijoittuvan edunvalvonnallisen toimijadiskurssin tunnistetaan perustuvan palkansaajien ammatillisen järjestäytymisvapauden turvaamaan järjestäytymiseen. Edunvalvonnallisen toimijadiskurssin tunnistetaan myös saavan legitimitteettinsä palkansaajien ammatilliseen järjestäytymiseen rinnastettavasta mandaatista edustaa jäsenistönsä kollektiivista etua niin valtakunnallisissa työehtosopimusneuvotteluissa ja kolmikantaisessa päätöksenteossa, kuin työpaikoilla lähellä palkansaajien arkea. Edunvalvonnallinen toimijadiskurssi mukaileekin Dufourin ja Hegen (2010; 352-353, 361) esittämää näkemystä palkansaajaosapuolen jäsenistön mandaattiin perustuvasta sisäisestä legitimitteetistä, joka on johdettavissa palkansaajaosapuolen kykyyn tunnistaa moninaisen palkansaajajoukon vaihtuvia hyötyintressejä sekä muotoilla niistä edustava edunvalvonnallinen kokonaisuus. Tätä pidetään kuitenkin myös suurimpana haasteena edunvalvonnalliselle toimijadiskurssille tilanteessa, jossa työelämän murros kehityskulkuineen pirstaloittaa edunvalvonnan toimintakenttää sekä heikentää palkansaajien järjestäytymisastetta. (Böckerman & Uusitalo 2005, 2-3). Palkansaajakeskusjärjestöt nostavat näin ollen kautta linjan esiin moninaisen palkansaajajoukon puhuttelemisen jäsenhankinnan ja edelleen edunvalvonnan yhtenä tärkeimmistä perustehtävistä. Tämä korostuu avauksissa, joissa korkean järjestäytymisasteen säilyttäminen nähdään elinehtona sisäisen legitimitetin ohella ulkoiselle legitimitetille:

Korkean järjestäytymisasteen säilyttäminen on ammattiyhdistysliikkeen olemassaolon keskeisin kysymys. Se on edellytys liikkeen vahvuudelle, neuvotteluvoimalle sekä yhteiskunnalliselle painoarvolle. Mitä enemmän ammattiliitoissa on jäseniä, sitä vahvemmalla äänellä ammattiyhdistysliike voi puhua. (SAK 2016, 11)

Palkansaajien ammatilliseen järjestäytymiseen ja -mandaattiin pohjautuva edunvalvonnallinen toimijadiskurssi kattaa myös Heikkalan (2001, 44-45) kuvauksen palkansaajakeskusjärjestöistä ammatillisina edunvalvontaorganisaatioina. Edunvalvonnallisen toimijadiskurssin tunnistetaan kattavan edunvalvontaorganisaatioiden perustehtävänä luokitellun valtakunnallisen neuvottelu- ja sopimustoiminnan ohella edunvalvontaorganisaatioiden jäsenrajapintaan sijoittuvan jäsen- ja palveluorganisaatioiden harjoittaman edunvalvonnan. Lähellä jäsenrajapintaa edunvalvonnassa painottuvat palkansaajien työsuhteen laatuun sekä työllistymismahdollisuuksiin konkreettisesti vaikuttavat ohjelmalliset politiikkatoimet, joita palkansaajakeskusjärjestöt pitävätkin olemassaolonsa tai toimintansa jatkuvuuden kannalta olennaisina. Edunvalvonnallisen toimijadiskurssin katsotaan ulottuvan näin ollen ammattiliittojen jäsenistölleen tarjoamiin jäsenpalveluihin, kuten työsuhdeneuvontaan, oikeusapuun ja ammattiyhdistyskoulutukseen. Jäsenpalveluiden merkitys tulee esiin myös Buchin ja Andersenin (2014, 55-58) palkansaajaosapuolen edunvalvonnallista toimijuutta ilmentävässä palveludiskurssissa, jossa toiminnan päämääränä pidetään palveluiden tarjoamista jäsenyytyväisyyden turvaamiseksi sekä potentiaalisten jäsenten houkuttelemiseksi.

Ensimmäisenä edunvalvonnalliseen toimijadiskurssiin kohdistettuna ohjelmallisena politiikka-toimena nostetaan esiin työpaikkatasoinen edunvalvonta, jota pidetään luonnollisena jatkumona yhteiskuntapoliittisen toimijadiskurssin tai valtakunnallisen työmarkkinadiskurssin välityksellä tapahuvulle edunvalvonnalle. Työpaikkatasoisen edunvalvonnan lähtökohtana on havaittavissa lisäksi muita edunvalvontaulottuvuuksia mukaillen palkansaajaosapuolen legitiimin aseman tai edustuksen turvaaminen, jonka myötä konkreettisena toimenpiteenä mainitaan yhteistoiminnan toimintaedellytysten parantaminen työpaikoilla. Edunvalvonnallisen toimijadiskurssin kannalta merkittävimpinä yksittäisinä toimenpiteinä tuodaan esiin luottamusmiestoiminnan turvaaminen sekä palkansaajien osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksien kehittäminen. Luottamusmiestoiminnan turvaamisella tarkoitetaan aiemmin mainitun palkansaajia edustavan luottamusmiehen valinnan lisäksi luottamusmiehen toiminnan turvaamista, joka kattaa esimerkiksi palkansaajien edustamisen henkilöstöä koskevissa asioissa tai erilaisissa kiistatilanteissa työnantajien kanssa. Palkansaajien vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksien kehittämisellä tarkoitetaan puolestaan palkansaajien mahdollisuutta vaikuttaa työhönsä aidon yhteistoiminnan kautta tai osallistumista yhteistoimintalain mukaisten suunnitelmien, esimerkiksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien, kehittämiseen. Työpaikkatasoisen edunvalvonnallisen toimijadiskurssin tunnistetaan sisältävän tulevaisuudessa myös uusia politiikkasektoreita, joista useimmiten mainitaan ilmastopolitiikka:

Akava näkee, että on tärkeää luoda ilmastokeskustelun malli, jolla vuoropuhelua ilmastotoimista voidaan työpaikalla käydä. Tämä voidaan kirjata esimerkiksi yhteistoimintalakiin. Yhteistyöllä voidaan löytää toimivia työpaikkatason käytäntöjä ja ratkaisuja ilmastotoimiksi. Henkilöstön osallistamisen avulla voidaan sitouttaa työpaikkatason ilmastotoimiin. Näin luodaan entistä paremmat edellytykset kestävien ratkaisujen löytämiseksi. (Akava 2019e, 9-10)

Työpaikkatasoisen edunvalvonnan konkreettisena toimenpiteenä mainitaan myös palkansaajien ammatillisen järjestäytymisen turvaaminen, jota pidetään edunvalvonnallisen toimijadiskurssin elinehtona myös tulevaisuudessa. Tässä yhteydessä esiin nostetaan työ- ja virkaehtosopimusten kautta tapahtuva paikallisen sopimisen kehittäminen, jonka painotetaan edellyttävän luottamusmiestoiminnan ulottamista myös järjestäytymättömiin työpaikkoihin. Luottamusmiestoiminnan katsotaan toisin sanoen mahdollistavan palkansaajaosapuolelle legitiimin aseman ja edustuksen järjestäytymättömissä työpaikoissa, joiden lukumäärän nähdään kasvavan työnantajaosapuolen hajauttamispyrkimysten tai työelämän murroksen seurauksena. Palkansaajakeskusjärjestöt esittävät perustellusti työpaikkatasoisen edunvalvonnan lisäävän merkitystään tulevaisuudessa, jossa paikallisen sopimisen yleistymisen tai työsuhteiden pirstaloituminen ja -moninaistuminen heikentävät yhteiskuntapoliittisesti tai valtakunnallisesti tehtävää edunvalvontaa ja siirtävät sen painopisteen neuvottelu- ja sopimustoiminnan tavoin lähemmäksi järjestäytyneitä palkansaajia.

Toisena edunvalvonnalliseen toimijadiskurssiin kohdistettuna ohjelmallisena politiikkatoimena tuodaan esiin jäsenpalveluiden tarjoaminen. Ammatillisina edunvalvontaorganisaatioina, mutta myös valtakunnallisina työmarkkinatoimijoina palkansaajakeskusjärjestöt näkevät tärkeimpänä jäsenpalvelunaan valtakunnallisten työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelemisen, jotka palkansaajien työsuhteiden vähimmäisehtojen tai reilun työelämäsääntelyn kautta vaikuttavat suoraan palkansaajien arkeen työpaikoilla. Palkansaajakeskusjärjestöt tunnistavat tästä huolimatta myös jäsenrajapintaan, lähemmäs palkansaajien todellisuutta sijoittuvien jäsenpalveluiden tärkeyden. Näistä ammattiliittoihin järjestäytyneille palkansaajille suunnatuista jäsenpalveluista nostetaan esiin erityisesti työuran hallintaan liitettävien jäsenpalveluiden tarjoaminen. Työuran hallinnan näkökulmasta olennaisena mielletään työsuhdeneuvonnan tarjoaminen, johon luetaan kuuluvan työehtoihin tai -sopimukseen kohdistuva neuvonta esimerkiksi palkkaukseen tai kiistatilanteisiin liittyen. Jälkimmäisen kohdalla mainitaan usein myös oikeusavun tarjoaminen tilanteessa, jossa kiistatilanne ei ratkea työpaikalla luottamusmiehen avustuksella. Olennaisena mielletään myös urakehitystä tukevien jäsenpalveluiden tarjoaminen ammattiyhdistyskoulutuksen tai vastaavien palkansaajien osaamista edistävien palvelujen kautta. Palkansaajakeskusjärjestöt nostavat esiin lisäksi palkansaajien työllistymismahdollisuuksia sekä työelämävalmiuksia parantavien jäsenpalveluiden tarjoamisen yhtenä edunvalvonnallisen toimijadiskurssin tärkeimpänä päämääränä:

Toimivat työmarkkinat sekä korkea työllisyys edellyttävät työvoimapolitiikkaa ja työttömien tukemista työnhaussa. Päävastuu on julkisilla työvoimapalveluilla, mutta myös ammattiliitot tarjoavat jäsenilleen työurapalveluita. Tämä on yksi keino, jolla pyritään varmistamaan tarjolla olevien töiden laatu sekä tapa tarjota tarpeellisia uusia palveluita liittojen jäsenille. Rekrytointi- ja urapalvelut ovat käytännöllisiä toimia, joilla tuetaan liittojen jäsenten kestävää ja ehyttä työelämää. Samalla ammattiyhdistysliike edistää työttömien työhön paluuta. (SAK 2020, 22)

Palkansaajakeskusjärjestöt tunnistavat edunvalvonnallisen toimijadiskurssin merkityksen myös 2010- ja 2020 -luvulla. Työmarkkinajärjestelmän institutionaalisen muutoksen sekä työelämän murroksen myötä edunvalvontatoimijuuden tunnistetaan kuitenkin muuttuneen merkittävästi:

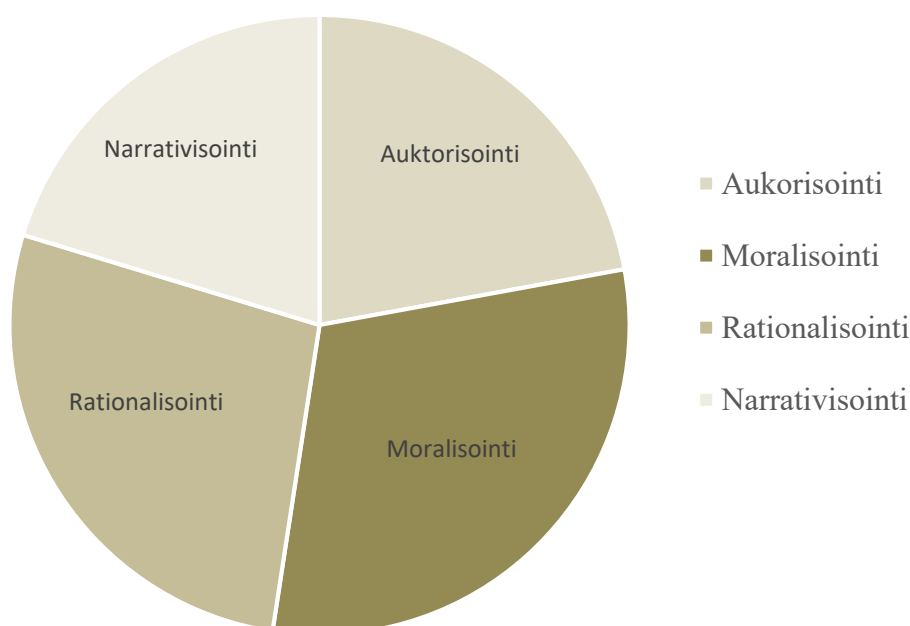
Keskusjärjestöjen roolin ja tehtävien iso muutos tapahtui keskitettyjen sopimusten kauden päättyessä. Silloin ennustettiin myös keskusjärjestöjen tarun loppua. Totuus on kuitenkin ollut ja on tarua ihmeellisempää. Vaikka tehtävät ja rooli on muuttunut, niin SAK:ta tarvitaan hoitamaan edunvalvontaa ja huolehtimaan palkansaajien eduista. (SAK 2020, 5)

Samalla kun työelämä on muuttunut kohti asiantuntijuutta sekä pirstaleisempia työsuhteita ja yrittäjyyttä, palkansaajien ja heidän tarvitsemiensa turvaverkostojen tarve on muuttunut. Työelämän murroksessakin ammattiyhdistysliikkeen tarve säilyy, mutta se muuttaa muotoon. Kehitämme ja uudistamme toimintaamme työelämän sekä muun toimintaympäristön muutosten mukaan. (Akavan 2021b, 3)

5.2 Palkansaajakeskusjärjestöjen legitimiteetin hallinta 2010- ja 2020- luvuilla

Palkansaajakeskusjärjestöjen diskursiivisen legitimiteetin hallinnan pyrkimyksenä tunnustetaan yhteiskuntapoliittisen aseman tai työmarkkinatoimijuuden turvaaminen 2010- ja 2020 -luvuilla työmarkkinajärjestelmän institutionaalisen muutoksen myötä. Legitimiteetin hallinta kohdistuu keskusjärjestöjen toimijanäkemyksiä ilmentäviin toimijadiskursseihin sekä edelleen maailmankatsomuksiin, ohjelmallisiin politiikkatoimiin ja toimintaperiaatteisiin toimijuuksien perustana. Legitimiteettipyrkimykset kohdistetaan legitimiteetin ensisijaisena lähteenä pidettävien palkansaajien, työnantajaosapuolen edustajien ja kolmikannan osapuolten ohella laajalti suomalaisen yhteiskuntaan, joiden nähdään yhdessä toimivan toimijadiskursseihin perustuvan olemassaolon tai toiminnan oikeuttajina. Tutkielmassa legitimiteetin hallintaa tarkastellaan van Leeuwenin ja Wodakin (1990) ja van Leeuwenin (2007) neljän legitimointistrategian kautta, joita hyödyntäen palkansaajakeskusjärjestöjen tunnustetaan vastaavan legitimiteetin lähteen sanattomiin ”miksi”-kysymyksiin olemassaolon tai toiminnan legitimiteetti-perusteista. Legitimoinnin tarkastelussa hyödynnetään myös Reshefin ja Keimin (2014) tapaustutkimusta, jossa legitimointistrategioita käytetään samankaltaisessa tutkimusasetelmassa. Näiden teoreettismetodologisten lähtökohtien määrittäminä palkansaajakeskusjärjestöjen legitimiteetin hallinta on jaettavissa auktorisointiin, moralisointiin, rationalisointiin ja narrativisointiin perustuviin strategisiin keinoihin (Kuvio 2).

Legitimointistrategioiden jakautuminen tutkimusaineistossa



Kuvio 2 Legitimiteetin hallinnan jakautuminen legitimointistrategioittain tutkimusaineistossa.

Palkansaajakeskusjärjestöjen olemassaolon tai toiminnan turvaamiseen 2010- ja 2020 -luvulla tähtäävä legitimitietin hallinta kattaa pääasiassa strategia-, linja- ja politiikkaparien ilmentämän koordinatiivisen hallinnan, joka on johdettavissa vallitsevien legitimitiettikäsitysten mukaisiin päämääriin, ohjelmallisiin politiikkatoimiin tai toimintaperiaatteisiin operatiivisen toiminnan taustalla. Legitimitietin hallinnassa havaitaan piirteitä myös legitimitietin lähteelle suunnatusta kommunikatiivisesta hallinnasta, vaikkei strategia-, linja- ja politiikkapaperien asiasisältö heille lähtökohtaisesti olekaan tarkoitettu. Legitimitietin hallinnan tunnistetaan lisäksi sisältävän niin legitimitietin saavuttamiseen, laajentamiseen ja ylläpitämiseen, kuin puolustamiseen tai palauttamiseen liitettäviä pyrkimyksiä. Hieman useimmin hyödynnettävissä legitimoitistategioissa, moralisoinnissa ja rationalisoinnissa painottuvat palkansaajakeskusjärjestöjen olemassaolon tai toiminnan tarkoituksenmukaisuuden osoittaminen legitimitietin ylläpitämisen näkökulmasta. Auktorisoinnissa ja narrativisoinnissa nousevat esiin vastaavasti legitimitietin saavuttamisen ja puolustamisen näkökulmat, sillä palkansaajakeskusjärjestöt käsittävät työmarkkinajärjestelmän institutionaalisen muutoksen merkityksen olemassaolonsa tai toimintansa legitimitiettipohjaan pyrkiessään puolustamaan legitimitiettiään sekä laajentamaan sen pohjaa uusiin toimijuuksiin.

5.2.1 Auktorisointi legitimoitistategiana

Ensimmäisenä legitimoitistategiana on havaittavissa tunnustettuihin auktoriteetteihin vetoava auktorisointi, joka perustuu perinteen, vakiintuneen toimintatavan tai lainsäädännön edustaman persoonattoman auktoriteetin ohella luonnollisen henkilön ominaisuuksien tai institutionaalisen aseman ilmentämään persoonalliseen auktoriteettiin (van Leeuwen & Wodak 1999, 104-105; van Leeuwen 2007, 94-97). Palkansaajaosapuolen työmarkkinajärjestelmän institutionaaliseen kontekstiin sidonnaisen aseman tai työmarkkinatoimijuuden myötä auktorisointi kohdennetaan ensisijaisesti persoonattomaan auktoriteettiin. Persoonattoman auktoriteetin kohteena on tällöin tutkimusaineiston perusteella muodostettujen toimijadiskurssien asiasisällöt, joista useimmiten nostetaan esiin kolmikantaperiaatteeseen tai yleissitovuusmekanismiin perustuva auktoriteetti. Auktorisoinnissa hyödynnetään kuitenkin myös persoonallista auktoriteettia, jossa palkansaajakeskusjärjestöt rinnastavat itsensä luonnollisiksi henkilöiksi tunnustetun auktoriteetin asemaan. Auktorisointi tunnistaa näin ollen legitimoitistategioista selvimmin työmarkkinajärjestelmän institutionaalisen muutoksen vaikutuksen palkansaajakeskusjärjestöjen legitimitiettiin 2010- ja 2020 -luvulla. Tämä sidonnaisuus muodostaa lähtökohdan myös koko auktorisoinnille, jolloin legitimoitint keskittyy legitimitietin saavuttamiseen ja laajentamiseen tähtäävään proaktiiviseen hallintaan sekä työmarkkinajärjestelmän institutionaalisen muutoksen myötä osin menetetyn legitimitietin puolustamiseen ja sen palauttamiseen tähtäävään reaktiiviseen hallintaan.

Palkansaajakeskusjärjestöjen persoonattomaan auktoriteetin kohdennettu auktorisointi ilmenee suomalaista sopimussyhteiskuntaa leimanneissa kolmikantaisen yhteistoiminnan historiallisessa perinteessä sekä yleissitovan työehtosopimustoiminnan oikeudellis-historiallisessa perinteessä. Kolmikantaisessa yhteistoiminnassa auktoriteetti perustuu konsensus- ja kompromissihakuisen päätöksenteon menestykseen tulopoliittisella aikakaudella, jolloin niin työmarkkinaratkaisulla, kuin yhteiskuntapoliittisilla uudistuksilla oli osapuolten yhtenäinen tuki. Kolmikantaisen yhteistoiminnan merkitys huomataan myös tulopoliittisen aikakauden jälkeen 2010- ja 2020 -luvuilla, jolloin sen toimintaedellytysten puolustaminen mielletään ennen kaikkea yhteiskuntapoliittisen toimijadiskurssin elinehtona. Kolmikantaisen merkitys yhteiskuntapoliittiselle toimijadiskurssille kulminoituu kahdessa kolmikantaisen menestykseen liitettävässä vakiintuneessa toimintatavassa. Ensinnäkin kolmikantainen yhteistoiminta rinnastetaan monipuolisen asiantuntemuksen myötä menestyksekkääseen päätöksentekoon, jota perustellaan päätöksenteon oikeudenmukaisuudella tai yhteiskuntapoliittisella pitkäjänteisyydellä. Toiseksi kolmikantainen yhteistoiminta nähdään merkittävänä palkansaajien yhteiskunnallisen edunvalvonnan näkökulmasta, jolloin toimijuutta perustellaan palkansaajien hyötyintressien esiin tuomisena yhteiskunnallisessa päätöksenteossa sekä palkansaajien äänen esiin tuomisena laajemminkin yhteiskuntapoliittisessa keskustelussa.

Yleissitovan työehtosopimustoiminnan auktoriteetti on johdettavissa historiallis-oikeudelliseen perinteeseen, jossa työmarkkinatoiminta on perustunut yleissitovuusmekanismin määrittämään valtakunnalliseen neuvottelu- ja sopimustoimintaan ensimmäisen työmarkkinaratkaisun (1960-1961). Palkansaajakeskusjärjestöt näkevät yleissitovan työehtosopimustoiminnan parhaimpana lähtökohtana työmarkkinatoiminnalle myös tulevaisuudessa, joka näkyy paikallisen sopimisen kehittämiseen, korkean järjestäytymisasteen turvaamiseen tai työelämän murrokseen liittyvissä ohjelmallisissa politiikkatoimissa. Yleissitovan työehtosopimustoiminnan ja siihen sidonnaisen valtakunnallisen työmarkkinadiskurssin tarkoituksenmukaisuutta perustellaan solidaarisen työmarkkinakulttuurin edistämällä ja palkansaajien kollektiivisen edunvalvonnan toteutumisella. Palkansaajakeskusjärjestöt asemoituvatkin yleissitovan työehtosopimustoiminnan puolustajina vastavoimaksi työnantajaosapuolen ääneen lausutulle pyrkimykselle hajauttaa valtakunnallinen neuvottelu- ja sopimustoiminta, joka tunnustetaan uhkana solidaariselle työmarkkinakulttuurille ja kollektiiviselle edunvalvonnalle. Yleissitovan työehtosopimustoiminnan auktoriteetti pohjaa toisaalta myös lainsäädännön edustamaan persoonattomaan auktoriteettiin, eli työehtosopimuslaissa säädettyyn työehtosopimusten yleissitovuuteen. Tällöin yleissitovan työehtosopimustoiminnan tarkoituksenmukaisuutta perustellaan työsuhteen heikomman osapuolen, palkansaajan suojelun periaatteella, jolloin tärkeäksi muodostuu työsuhteen vähimmäisehtojen ja -turvan takaaminen.

Persoonattomaan auktoriteettiin kohdentuvan auktorisoinnin lisäksi palkansaajakeskusjärjestöt käyttävät persoonallista auktorisointia perustellessaan toimijadiskurssien ilmentämän asemansa tai toimijuutensa legitimizeettiä 2010- ja 2020 -luvulla. Persoonallinen auktorisointi ei noudata kuitenkaan kaikilta osin van Leeuwenin (2007, 94-95) määritelmää, jossa auktoriteetti perustuu luonnollisen henkilön ominaisuuksien, asiantuntijuuden tai roolimalliuden myötä saavuttamaan auktoriteettiasemaan. Palkansaajakeskusjärjestöt viittaavat itseensä kuitenkin tämän kaltaisina ”luonnollisena henkilöinä”, jotka nauttivat persoonallisen auktoriteetin asemasta suomalaisessa sopimusyhteiskunnassa. Persoonalliseen auktoriteettiin pohjaava auktorisointi on johdettavissa palkansaajakeskusjärjestöjen luonnehdintoihin itsestään puoluepoliittisesti sitoutumattomina ja vastuullisina etujärjestöinä, jotka toimivat ”arvojensa tavoin heikomman puolella” (SAK 2020, 21) ”työtä tekevä yhteiskunnan vastuunkantajana” (STTK 2021). Auktoriteetti perustuu lisäksi asiantuntijuuden, yhteistyökyvyn tai uudismielisyyden kaltaisiin ominaisuuksiin, joihin palkansaajakeskusjärjestöt useimmiten viittaavat vedotessaan persoonalliseen auktoriteettiasemaansa. Toisaalta Reshefiä ja Keimiä (2014,76) mukailen persoonallinen auktoriteetti on johdettavissa järjestäytyneiden palkansaajien palkansaajakeskusjärjestöihin kohdistamiin odotuksiin, jolloin toimijadiskurssien legitimizeetin katsotaan perustuvan näiden odotusten mukaiseen toimintaan.

Palkansaajakeskusjärjestöjen legitimizeetin hallinnassa tunnistetaan lisäksi piirteitä Reshefin ja Keimin (2014, 76-77; 81-93) esittämästä julkiseen auktoriteettiin perustuvasta auktorisoinnista. Palkansaajakeskusjärjestöjen muodostamiin tai ylläpitämiin altruistisiin diskursseihin viittaava auktoriteetti ilmenee enimmäkseen yhteiskuntapoliittisessa toimijadiskurssissa, jossa toimijuus kohdistetaan yhden väestöryhmän hyötyintressien edistämisen sijaan laajemmin yhteiskuntaan. Altruismin kohteena on toisin sanoen palkansaajien kollektiivisen edun ohella julkinen intressi, jonka talous-, sosiaali-, koulutus- ja ilmastopoliittiseen päätöksentekoon ulottuvat ohjelmalliset politiikkatoimet osoittavat. Toisaalta valtakunnallisena työmarkkinatoimijana ja edunvalvojana palkansaajakeskusjärjestöjen altruismi rajoittuu pääosin järjestäytyneeseen jäsenistöön, jolloin auktoriteetti on viime kädessä johdettavissa Reshefin ja Keimin (mt) tapaustutkimuksen tavoin palkansaajien mandaattiin edustaa jäsenistön kollektiivista etua. Palkansaajakeskusjärjestöjen edustama jäsenistö ei kuitenkaan ole homogeeninen joukko, vaan jäsenprofiili vaihtelee keskusjärjestöittäin. Tämä näkyy myös palkansaajakeskusjärjestöjen muodostamisissa tai ylläpitämässä altruistisissa diskursseissa. Työntekijöitä edustavan SAK:n altruismi suuntaa keskusjärjestöistä selvimmin jäsenraja-pintaan, jossa korostuvat palkansaajien kollektiivinen edunvalvonta ja reilu työelämäsääntely. Toimihenkilöitä edustavan STTK:n ja korkeakoulutettujen Akavan altruismi ulottuu useammin myös talous- ja koulutuspolitiisiin päämääriin ja yhteiskuntavaikuttamiseen.

5.2.2 Moralisointi legitimointistrategiana

Toisena legitimointistrategiana havaitaan normatiivisiin arvoihin pohjautuva moralisointi, jossa olemassaolon tai toiminnan legitimitteetti rinnastetaan usein luonnollisuuden tai hyödyllisyyden kaltaisiin moraaliarvoihin. Moraaliarvojen ollessa abstrakteja sekä kyseiseen institutionaaliseen moraaliarvodiskurssiin linkittyneitä, on legitimitteetti johdettavissa käsitykseen legitimoimista tai delegitoimista. Moralisoinnin tunnistaminen vaatii institutionaalisen kontekstin tuntemusta, sillä vastaus olemassaolon tai toiminnan legitimitteetin perustelevaan ”miksi” -kysymykseen muodostuu muista legitimointistrategioista poiketen suhteessa legitimitteetin lähteen käsityksiin hyväksyttävästä toiminnasta. (van Leeuwen 2007, 97-99; Reshef & Keim 2014, 119-120, 147.) Työmarkkinajärjestelmän kolmikantaisen korporatistisen ja palkansaajakeskusjärjestöjen siihen sidonnaisen aseman tai toimijuuden tunnistaminen korostuvat tästä syystä moralisoinnissa, sillä työmarkkinajärjestelmän institutionaalinen muutos on heijastunut niiden legitimitteetti-perustaan 2010- ja 2020 -luvulla. Moralisointi kohdistuu tämän sidonnaisuuden tunnistavan legitimitteetin puolustamiseen niin luonnollisuuteen ja hyödyllisyyteen vetoamalla, kuin näitä edustavia konkteettisia käytäntöjä osoittamalla. Olemassaolon tai toiminnan legitimitteettiä perustellaan lisäksi demoralisoimalla työnantajaosapuolen toimintaa työmarkkinajärjestelmän muutokseen ja yleis-sitovan työehtosopimustoiminnan hajauttamispyrkimyksiin liittyen, joiden katsotaan uhkaavan palkansaajakeskusjärjestöjen aseman tai toimijuuden näkökulmasta merkittäviä moraaliarvoja.

Palkansaajakeskusjärjestöjen olemassaolon tai toiminnan moralisointi ilmenee perustehtävistä johdettuihin toimijadiskursseihin liitettävissä moraaliarvoissa. Palkansaajakeskusjärjestöt luonnehtivat itseään puoluepoliittisesti sitoutumattomina ja vastuullisina etujärjestöinä, joiden toimintaa määrittää tutkittuun tietoon, avoimeen ja osallistavaan yhteistyöhön tai kollektiivisiin päämääriin sitoutuminen. Moraaliarvojen tunnistetaan edustavan myös laajemmin palkansaajakeskusjärjestöjen käsitystä legitimitteetistä, sillä niihin viitataan moralisoinnin ohella jokaisessa legitimointistrategiassa. Moralisoinnissa moraaliarvoihin vetoaminen kohdistuu lisäksi muiden legitimointistrategioiden tavoin niin palkansaajiin, kuin laajemmin koko yhteiskuntaan. Palkansaajien kohdalla moralisoinnissa vedotaan kollektiiviseen edunvalvontaan, jossa olemassaolon tai toiminnan legitimitteetti tunnistetaan itsetarkoituksen sijaan keinona palkansaajien kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistämiseen. Tässä korostuvat työelämän ihmisoikeuksien edistäminen muun muassa työehtosopimusten, työlaainsäädännön kehittämisen tai yhteiskuntavaikuttamisen kautta. Palkansaajien kollektiivisen edunvalvonnan katsotaan luovan menestyksen edellytyksiä myös laajemmin yhteiskunnalle, jolloin palkansaajakeskusjärjestöjen moralisoinnissa vedotaan palkansaajien työpanokseen tai ammattitaitoon koko yhteiskunnallisen hyvinvoinnin perustana.

Useimmin hyödynnettynä moralisoinnin keinona tunnistetaan abstraktio, eli toimijadiskurssien ohjelmallisiin politiikkatoimiin ja toimintaperiaatteisiin viittaaminen vallitsevin moraaliarvoin. Tämä on lähellä Vaaran ja Tienarin (2008) legitimoitistategioihin lisäämää viidettä strategiaa, normalisointia, jossa politiikkaohjelmien ja toimintaperiaatteiden legitimizeetti on johdettavissa tavanomaisuutta ilmentäviin moraaliarvoihin. Abstraktio esiintyy kaikissa toimijadiskursseissa, sillä politiikkatoimien ja toimintaperiaatteiden ympärille muodostetut toimidiskurssit edustavat palkansaajakeskusjärjestöjen toimijanäkemyksiä pyrkien osoittamaan niiden merkityksen myös työmarkkinajärjestelmän institutionaalisen muutoksen jälkeen. Yhteiskuntapoliittisen toimijadiskurssin abstraktio kohdistetaan työelämän turvaverkkona esitettyyn kolmikantaiseen yhteistoimintaan, johon liitetään inhimillisen kestävyuden ja solidaarisuuden kaltaisia moraaliarvoja. Esiin tuodaan lisäksi edustuksellisuuden kannalta tärkeänä pidettävä yhteiskuntavaikuttaminen. Valtakunnallisessa työmarkkinadiskurssissa abstraktio suunnataan yksiselitteisesti yleissitovan työehtosopimustoiminnan tarkoituksenmukaisuuteen. Edunvalvonnallisen toimijadiskurssin abstraktio kohdistetaan vastaavasti järjestäytymisvapaudesta riippuvaan edunvalvontaan, johon liitetään osallisuuden, oikeudenmukaisuuden ja turvallisuuden kaltaisia moraaliarvoja. Yhdessä abstraktioiden mielletäänkin muodostavan olemassaolon tai toiminnan legitimizeetin perustan:

Ammattiyhdistystoiminnan oikeutus ja vaikutusvalta lepäävät viime kädessä korkeassa järjestäytymisasteessa, työehtosopimusten kattavuudessa sekä työtaisteluvoimassa. Yhteiskunnallista hyväksyttävyyttä ja vaikutusvaltaa syntyy myös toiminnan sisältöjen avulla ja olemalla tarpeellinen ja hyödyllinen neuvotteluosapuoli niin kolmi- kuin kaksikannassa. (SAK 2020, 4)

Moraaliarvojen havaitaan määrittävän palkansaajakeskusjärjestöjen olemassaoloa tai toimintaa myös toimijadiskursseihin liitettäviä moraaliarvoja perinpohjaisemmin. Arvolähtöisyys nousee esiin palkansaajakeskusjärjestöjen strategiapapereissa, joissa olemassaolon selittävän mission sekä toimintaa määrittävän vision lisäksi esitellään kaiken läpileikkaava moraalinen arvopohja. Tämä ilmenee parhaiten SAK:n strategiassa (2020), jossa olemassaolon määrittävänä missiona mainitaan työskenteleminen kolmen perusarvon puolesta. Perusarvoina esitetään ihmisarvoinen työelämä, yhdenvertaisuus ja heikomman puolella oleminen. STTK:n tai Akavan strategioissa moraalista arvopohjaa ei linkitetä näin suoraan missioon, joskin arvolähtöisyys on havaittavissa myös missioissa. STTK:n strategiassa (2021) arvoina mainitaan avoimuus, oikeudenmukaisuus ja rohkeus, missiona ”maailman parhaan työelämän ja hyvinvoinnin edistäminen yhteistyöllä.” Akavan strategiassa (2021b) arvopohja muodostuu niin ikään kolmesta perusarvosta: avoimesta ja vastuullisesta toiminnasta, keskusteleavasta vaikuttamisesta ja jäsenliittojen edunvalvonnasta. Myös missio ”menestystä ja turvaa yhdessä” jatkaa palkansaajaosapuolen arvolähtöistä linjaa.

Tämän lisäksi on tunnistettavissa kolme moraaliarvoa, oikeudenmukaisuus, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, jotka esiintyvät kaikkien palkansaajakeskusjärjestöjen politiikka- ja linjapapereissa. Ne toimivat kantavana teemana palkansaajakeskusjärjestöjen virallista näkemystä ilmentävissä politiikkasektorikohtaisissa linjauksissa työelämätavoitteista sosiaali- ja koulutuspolitiikkaan. Akavalla on myös täysin erillinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelma (2019d), jossa esitetään suuntaviivat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden parantamiselle yhteiskunta-, työpaikka- ja yksilötasolla. Moraaliarvot liitetään politiikka- ja linjapapereissa palkansaajakeskusjärjestöjen perustehtävistä johdettuihin toimijadiskursseihin käännteistä abstraktiota hyödyntäen, eli linkittämällä ohjelmallisia politiikkatoimia ja toimintaperiaatteita moraaliarvoihin. Oikeudenmukaisuuteen linkitettävänä politiikkatoimina nostetaan esiin kolmikantaisen päätöksenteon pitkäjänteisyys ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden merkitys oikeudenmukaisen työmarkkinatoiminnan pohjana. Tasa-arvoon liitetään sukupuolten tasa-arvoa ja samapalkkaisuutta parantavia politiikkatoimia, jotka tuodaan esiin myös laajemmin perhevapaa-, eläke- tai sosiaaliturvauudistuksen kaltaisissa uudistuksissa. Palkansaajien yhdenvertaisuuteen linkitettävänä politiikkatoimena tuodaan esiin yleissitovien työehtosopimuksin saavutettava yhdenvertaisuus niin moninaistuvan palkansaajajoukon kohtelun kuin työelämän murroksen pirstaloimien työsuhteiden tunnistamisen kohdalla.

Moralisoinnissa sovelletaan oman olemassaolon tai toiminnan moraalisen pönkityksen rinnalla työnantajaosapuolen demoralisointia, jonka Reshef ja Keim (2014, 139-150) mieltävät yhdeksi merkittävimmistä moralisoinnin keinoista. Demoralisointi kohdistetaan työnantajaosapuolen tulokselliseen toimintaan työmarkkinajärjestelmän institutionaalisessa muutoksessa ja edelleen pyrkimykseen yleissitovan työehtosopimustoiminnan hajauttamisesta. Tämän mielletään olevan ristiriidassa, jopa uhkaavan palkansaajaosapuolen moraaliarvoihin pohjautuvaa legitimitettä:

On turhauttavaa saada toistuvasti viestiä siitä, miten asiat, joilla suomalaista hyvinvointia on rakennettu, ovat muka yhtäkkiä aivan pielessä. Osalla tuntuu unohtuneen, että suomalainen työmarkkinamalli on ollut vuosikymmenten ajan yhteiskuntaa rakentava ja kansan yhtenäisyyttä koossapitävä voima. ”Unohtelijoiden” juhlapuheissa korostetaan hyvää yhteistyötä, avoimuutta ja reilua peliä työnantajien ja työntekijöiden välillä ilman, että sopimusjärjestelmämme keskeisistä asioista pidettäisiin kiinni. Todelliset motiivit jäävät peittoon: halu heikentää ay-liikkeen voimaa, heikomman suojaa ja lisätä isäntävaltaa. (STTK 2021, 6-7)

Juuri nyt tarvittaisiin lisää suomalaista työmarkkinoiden sopimusmallia: vahvaa yleissitovuutta, työ- ja virkaehtosopimusten puitteissa tapahtuvaa paikallista sopimista, vahvaa luottamusmiesverkostoa työnantajien ja työntekijöiden sekä heitä edustavien liittojen välille, koulutuksen ja osaamisen vahvistamista, turvaa työttömyyden ja sairauden varalle, joustavia työaikoja perheiden erilaisiin tilanteisiin, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työpaikoille, ilmastoystävällisiä tekoja ja niin edelleen. (STTK 2021, 7)

5.2.3 Rationalisointi legitimointistrategiana

Rationalisointi kolmantena havaittavana legitimointistrategiana on lähellä moralisointia, ja niitä hyödynnetään usein täydentävinä keinoina legitimitietin hallinnassa. Rationalisointi kohdistuu kuitenkin olemassaoloon tai toimintaan rinnastettavien moraaliarvojen sijaan niistä johdettuihin päämääriin tai vakiintuneisiin toimintatapoihin. Rationalisointi erottaa päämäärien tai toimintatapojen tarkoituksenmukaisuutta alleviivaavan instrumentaalisen rationalisoinnin lisäksi niiden välttämättömyyteen vetoavan teoreettisen rationalisoinnin. (van Leeuwen & Wodak 1990, 105-108; van Leeuwen 2007, 100-105.) Moralisoinnin ohella useimmin hyödynnettynä legitimointistrategiana palkansaajakeskusjärjestöt hyödyntävät rationalisointia nostaessaan esiin olemassaolonsa tai toiminansa konkreettista hyötyä niin palkansaajille, kuin laajemmin yhteiskunnalle. Rationalisointi kohdistetaan toimijadiskurssien ilmentämiin ohjelmallisiin politiikkatoimiin ja toimintaperiaatteisiin, joiden tarkoituksenmukaisuutta korostetaan esittämällä niiden itsensä tai saavutettujen lopputulosten merkittävyyttä. Toisaalta politiikkatoimien ja toimintaperiaatteiden välttämättömyyteen vedotaan osoittamalla työnantajaosapuolen niihin kohdistama uhka, jolloin rationalisointi perustuu vaihtoehdottomuuden luomiseen. Rationalisointi keskittyy legitimointistrategioista legitimitietin puolustamisen lisäksi selkeimmin legitimitietin ylläpitämiseen, sillä rationalisoinnin kohteena on palkansaajakeskusjärjestöjen nykyisen olemassaolon ja toiminnan perustavat ohjelmalliset politiikkatoimet ja toimintaperiaatteet (ks. Reshef & Keim 2014, 116).

Palkansaajakeskusjärjestöjen rationalisointi heijastaa van Leeuwenin (2007, 101-103) jaottelua ohjelmallisten politiikkatoimien ja toimintaperiaatteiden päämääriin ja vaikutuksiin ulottuvasta instrumentaalista rationalisoinnista. Päämääräorientoituneen rationalisoinnin keinoin palkansaajakeskusjärjestöt pyrkivät muodostamaan kuvan politiikkatoimista ja toimintaperiaatteista itsetarkoituksena vetoamalla niiden edustamien päämäärien tai tarkoituksien hyödyllisyyteen. Vaikutusorientoituneessa rationalisoinnissa palkansaajakeskusjärjestöt nostavat sen sijaan esiin politiikkatoimien ja toimintaperiaatteiden kautta saavutettavan lopputuloksen hyödyllisyyden, jota perustellaan konkreettisilla esimerkeillä lopputuloksen merkittävyydestä (ks. Reshef & Keim 2014, 120). Palkansaajakeskusjärjestöjen kaikki toimijadiskurssit kattavassa rationalisoinnissa päämäärä- ja vaikutusorientoituneen rationalisoinnin erottaminen ei kuitenkaan ole mielekästä, sillä politiikkatoimien ja toimintaperiaatteiden rationalisoinnissa hyödynnetään samanaikaisesti molempia. Rationalisoinnin havaitaan kohdistuvan palkansaajakeskusjärjestöjen toimijuutta 2010- ja 2020 -luvuilla määrittäviin ohjelmallisiin politiikkatoimiin, joista useimmin mainitaan kolmikantainen lainvalmistelu ja työelämän kehittäminen, yhteiskuntavaikuttaminen, valtakunnallinen työehtosopimustoiminta, kollektiivinen edunvalvonta ja jäsenpalveluiden tuottaminen.

Palkansaajakeskusjärjestöjen toimijuutta määrittäviin politiikkatoimiin ja toimintaperiaatteisiin kohdistuvassa rationalisoinnissa hyöty rinnastetaan Reshefin ja Keimin (2014, 108-110) tavoin palkansaajien kollektiiviseen edunvalvontaan, joka mielletään myös legitimizeetin ensisijaisena lähteenä. Hyötynäkökulma suunnataan kuitenkin moralisoinnin tavoin myös yhteiskunnalliseen hyötyyn, jolloin legitimizeetin lähteenä tunnustetaan koko suomalainen yhteiskunta. Molempien hyötynäkökulmien huomioiminen toteutuu parhaiten yhteiskuntapoliittisen toimijadiskurssin ohjelmallisissa politiikkatoimissa, kolmikannassa ja yhteiskuntavaikuttamisessa. Kolmikannan suurimpana hyötynä palkansaajakeskusjärjestöt mainitsevat sen tarjoaman vakiintuneen yhteistoimintarakenteen, joka mahdollistaa osallistumisen palkansaajia koskevaan päätöksentekoon työmarkkinatoiminnan ulkopuolella. Edustuksellisuuteen perustuvan päätöksenteon mielletään lisäksi sujuvoittavan konsensusperiaatteen mukaisten päätösten toimeenpanoa yhteiskunnassa. Molemmat hyötynäkökulmat huomioidaan hieman yllättäen myös edunvalvonnallisen toimijadiskurssin ohjelmallisiin politiikkatoimiin lukeutuissa jäsenpalveluiden tuottamisessa, jolloin jäsenpalveluina tuotettujen ura- ja koulutuspalveluiden esitetään työvoimapolitiikkana auttavan julkisten työvoimapolitiikkatoimien työllistämispäämääriä. Valtakunnallisen toimijadiskurssin ainoa ohjelmallinen politiikkatoimi huomioi ensisijaisesti palkansaajien näkökulman rinnastaessaan yleissitovan työehtosopimustoiminnan yksiselitteisesti merkittävimpänä palkansaajan hyötynä.

Rationalisoinnissa tunnustetaan lisäksi ohjelmallisten politiikkatoimien ja toimintaperiaatteiden kattavien toimijadiskurssien välttämättömyyteen vetoava teoreettinen rationalisointi. Tämä ilmenee palkansaajakeskusjärjestöjen muodostamassa vaihtoehdottomuuden diskurssissa, jossa ne esittävät olemassaolonsa tai toimintansa luonnonlakiin rinnastettavana välttämättömyytenä kollektiivisen hyödyn saavuttamiseksi. Teoreettisen rationalisoinnin kohteeksi mielletään koko ammattiyhdistysliike, sillä toimijadiskurssien välttämättömyyttä perustellaan sekä palkansaajakeskusjärjestöjen olemassaolon tai toiminnan, että palkansaajien kollektiivisen edunvalvonnan elinehtona. Havainto on yhteneväinen Reshefin ja Keimin (2014, 116-118) tapaustutkimuksen kanssa, jonka mukaan teoreettinen rationalisointi kohdistetaan lähtökohtaisesti työmarkkina- ja edunvalvontatoimijuuteen legitimizeetin ylläpitämiseen tähtäävässä legitimoinnissa. Nykyisiin politiikkatoimiin ja toimintaperiaatteisiin perustuva vaihtoehdottomuuden diskurssi suunnataan toisaalta myös perinteisinä katsottujen toimijuuksien ulkopuolelle. Olemassaolon tai toiminnan välttämättömyyttä perustellaan tässä tapauksessa toimintaympäristön muutoksella, jolloin esiin nostetaan koulutus- ja ilmastopolitiikkaan liitettäviä toimijuuksia. Jokainen palkansaajakeskusjärjestö vetoaa välttämättömyyteensä esimerkiksi oikeudenmukaisen siirtymän turvaamisessa, joka ilmentääkin osuvasti niiden olemassaolon tai toiminnan merkitystä 2010- ja 2020- luvuilla.

Nostaessaan esiin olemassaolonsa tai toimintansa välttämättömyyttä palkansaajakeskusjärjestöt turvautuvat vaihtoehdottomuuden diskurssin rinnalla työnantajaosapuolen niille muodostamien uhkien esittämiseen. Legitimiteetin hallinnan keinona tämä on osin limittäinen demoralisoinnin kanssa, sillä työnantajaosapuolen tuloksellinen toiminta työmarkkinajärjestelmän muutoksessa ja edelleen yleissitovan työehtosopimustoiminnan hajauttamisessa tunnistetaan uhkana palkansaajakeskusjärjestöjen legitimiteetille kummankin legitimointistrategian kohdalla. Teoreettinen rationalisointi lisää uhan esittämiseen kuitenkin ennustamisen, jonka van Leeuwen (2007, 104) listaa tärkeimpänä keinoina väitetyin välttämättömyyden konkretisoimiseen. Tämä tunnistetaan myös palkansaajakeskusjärjestöjen avauksissa, joissa työnantajaosapuolen muodostaman uhan ei mielletä päättyneen työmarkkinajärjestelmän muutokseen, vaan jatkuvan alati voimistuvana:

Suomalaisen sopimussyhteiskunnan kittiä ja liimaa ovat olleet tietyt rakenteet – ansiosidonnainen sosiaalivakuutus, ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintä ja työehtosopimusten yleissitovuus. Tällä hetkellä vaikuttaa siltä, että työnantajapuoli ei ole täysin sitoutunut näistä enää yhteenkään. Se kannattaa yleistä työttömyysvakuutusta, haastaa ay-jäsenmaksujen perintää työehtosopimusneuvotteluissa ja ajaa paikallisen sopimisen mahdollisuuksia järjestäytymättömille yrityksille ohi itse neuvottelemiensa ja sopimiensa sopimusten. Työehtosopimusten yleissitovuutta siellä on halua muutoinkin muuttaa, esimerkiksi yleissitovien määräysten kattavuuden osalta. (SAK 2020, 3-4)

5.2.4 Narrativisointi legitimointistrategiana

Neljäntenä legitimointistrategiana tunnistetaan institutionaalisten toimijoiden olemassaolon tai toiminnan oikeuttamiseen tarinankerronnan keinoin tähtäävä narrativisointi, jossa legitimiteetin hallinta nojaa joko moraaliopetuksellisiin tai varoittaviin narratiiveihin. Moraaliopetuksellisilla narratiiveilla viitataan normatiiviseen arvopohjaan perustuviin narratiiveihin, joissa korostetaan sitoutumisen palkitsevuutta legitimiteetin kohteena toimiviin institutionaalisiin toimijoihin tai toimintaan. Normatiivisen arvopohjan vastaisiin narratiiveihin pohjautuvilla varoittavilla narratiiveilla pyritään vastaavasti korostamaan sitoutumattomuuden haitallisuutta. (van Leeuwen & Wodak 1990, 110-111; van Leeuwen 2007, 105-10.) Palkansaajakeskusjärjestöjen soveltamana narrativisointi tunnistetaan eräänlaisena yhteen kokoavana legitimointistrategiana, sillä siinä on piirteitä muista legitimointistrategiasta ja päinvastoin. Lisäksi narrativisointi kohdistuu kaikkiin kolmeen toimijadiskurssiin. Palkansaajakeskusjärjestöjen olemassaolon tai toiminnan kannalta tärkeimpänä nähdään sitoutuminen kolmikantaiseen yhteistoimintaan tai yleissitovaan työehtosopimustoimintaan, jolloin moraaliopetuksellinen narrativisointi suunnataan kolmikannan osapuoliin sekä työnantajaosapuoleen. Palkansaajien sitoutumisen merkitys nostetaan esiin etenkin korkeaan järjestäytymisasteeseen perustuvan edunvalvonnallisen toimijadiskurssin yhteydessä. Varoittavassa narrativisoinnissa asetelma on samanlainen, mutta luonnollisesti päinvastainen.

Yhteiskuntapoliittiseen toimijadiskurssiin tai valtakunnalliseen työmarkkinatoimijadiskurssiin suunnattu moraaliopetuksellinen narrativisointi on johdettavissa toimijadiskurssien edustamiin sellaisiin vakiintuneisiin toimintatapoihin, joihin palkansaajaosapuolen aseman tai toimijuuden legitimizeetti on perinteisesti perustunut. Palkansaajakeskusjärjestöt korostavatkin sitoutumisen palkitsevuutta auktorisoinnin kohdalla mainittuihin kolmikannan historialliseen perinteeseen ja yleissitovan työehtosopimustoiminnan historiallis-oikeudelliseen perinteeseen. Kolmikannan osapuoliin tai työnantajiin vetoavassa moraaliopetuksellisessa narrativisoinnissa nostetaan näin ollen esiin perinteisiin rinnastettavien vakauden, jatkuvuuden ja pitkäjänteisyyden näkökulmia:

Näivettämällä sopimisensa minimiin tai kokonaan luopumalla siitä elinkeinoelämä heikentää sekä itsensä myös ammattiyhdistysliikkeen. Enää korkeaan järjestäytymiseen ja sopimiseen perustuva pitkäjänteinen ja yli vaalikausienkin ulottuva kolmikantasopiminen ei vaikuta nauttivan riittävää kannatusta työnantajaleirissä. Yhtäältä sieltä peräänkuulutetaan jatkuvuutta ja vakautta, mutta samalla puretaan niitä rakenteita, jotka ovat yhteiskuntaan ja yritysten toimintaympäristöön tuoneet vakautta. Hallitukset ja hallitusohjelmat vaihtuvat hitaammillaankin neljän vuoden välein, kun taas työmarkkinaosapuolten yhteistyö, neuvottelu ja sopiminen on yli vaalikausien ulottuvaa keskinäistä tekemistä. (SAK 2020, 4)

Perinteeseen sitoutumisen lisäksi palkansaajakeskusjärjestöt pitävät palkansaajien sitoutumista ammattiyhdistysliikkeeseen tärkeänä. He ilmaisevat selväsanaisesti olemassaolon tai toiminnan olevan riippuvaisia vakiintuneiden yhteistyörakenteiden ohella korkeasta järjestäytymisasteesta ja palkansaajien mandaatista edustaa jäsenistön kollektiivista etua. Palkansaajille kohdistetussa moraaliopetuksellisessa narrativisoinnissa nostetaan tästä johtuen esiin järjestäytymisen tuoma turva, jolla viitataan työehtosopimusten, luottamusmiesverkoston, ammattiyhdistyskoulutuksen tai oikeudellisten- ja urapalveluiden kaltaisiin asioihin. Sitoutumisen palkitsevuutta korostetaan myös työelämän murroksessa, jonka tunnistetaan lisäävän edunvalvonnan merkitystä erityisesti työelämän pirstaloitumisen seurauksena. Pitkälti järjestäytymiseen kulminoituvan sitoutumisen merkitystä sovelletaan legitimizeetin ylläpitämisen ohella legitimizeetin saavuttamisessa, jolloin moraaliopetuksellinen narrativisointi kohdistetaan alati moninaisempaan palkansaajajoukkoon:

Hiipuva järjestäytymisaste ja koventunut yhteiskunnallinen asenneilmapiiri sekä suoranainen järjestäytymisen vastainen toiminta on ohentanut ammattiyhdistysliikkeen vaikutusvaltaa ja edunvalvontavoimaa. Sopimustoiminnan muutokset ja sosiaaliturvan uudistaminen tuovat alenevan järjestäytymisasteen lisäksi tarpeita tarkastella sekä toimintatapoja että -sisältöjä. Tästä esimerkkinä työttömyyskassojen sulautumishankkeet, joilla pyritään toiminnan tehokkuuteen, edullisuuteen, helppouteen ja saavutettavuuteen. Samantyyppisiä tarpeita on liittojenkin toiminnassa, kun vaikkapa nuorten, pätkä- ja alustatyöntekijöiden järjestäytymisastetta kohotetaan. Ay-toiminnan oikeutus ja vaikutusvalta lepäävät viime kädessä korkeassa järjestäytymisasteessa, työehtosopimusten kattavuudessa ja työtaisteluvoimassa. (SAK 2020, 4)

Varoittavassa narrativisoinnissa olemassaolon tai toiminnan oikeuttaminen perustuu pääasiassa moraaliopetuksellisen narrativisoinnin sisältöihin ja kohteisiin – joskin käänteisesti. Varoittava narrativisointi on johdettavissa van Leeuwenia (2007, 106-107) mukailleen sen esiin tuomiseen, miten haitallista sitoutumattomuus toimijadiskurssien ilmentämiin politiikkatoimiin ja edelleen toimintaperiaatteisiin narrativisoinnin kohteille tosiasiallisesti on. Palkansaajakeskusjärjestöjen narrativisointi korostaakin sitoutumattomuuden haitallisuutta etenkin kolmikannan osapuolille, työnantajaosapuolelle tai yksittäiselle palkansaajalle, ei niinkään yhteiskuntapoliittisen aseman ja työmarkkinatoimijuuden legitimitetille. Palkansaajille suunnatuissa narratiiveissa nostetaan esiin heikkenevään järjestäytymiseen rinnastettava turvattomuus tilanteissa, joissa palkansaajan suojelun periaatteet eivät toteudu yleissitovan työehtosopimuksen kautta. Sitoutumattomuuden haittana havaitaan myös työnantajaosapuolen isäntävallan lisääntyminen niin työpaikoilla, kuin valtakunnallisella tasolla, jonka tunnustetaan yksimielisesti heikentävän palkansaajien asemaa. Kolmikannan osapuolille, ja etenkin työnantajaosapuolelle suunnatuissa narratiiveissa viitataan puolestaan jopa naiiviin oletukseen sopimusjärjestelmän hajauttamisen autuaaksi tekevyydestä. Tämä konkretisoituu esimerkiksi työnantajien tavoitteessa paikallisen sopimisen edistämisestä:

On selvää, että ne asiat, joita ei entiseen tapaan hoideta kaksikantaisella sopimisella, päätetään kuitenkin jollain foorumilla. Ja tässä tapauksessa niistä päätetään politiikan areenalla, hallituksessa ja eduskunnassa. Ilmeisesti työnantajaleirissä uskotaan, että sellaista poliittista koalitiota ei Suomeen tule, joka tekisi heidän näkökulmastaan huonompaa politiikkaa kuin mitä on mahdollista saada aikaan sopimalla asioista ammatti-yhdistysliikkeen kanssa. (SAK 2020, 4)

Useimmin käytettynä varoittavan narrativisoinnin keinona huomataan kuitenkin työnantajaosaosapuolen esittäminen tarinan ”pahiksena”. Havainto on yhtenäinen Reshefin ja Keimin (2014, 151-178) tutkimuksen kanssa, jossa käänteentekevään tapahtumaan perustuva, menneisyydestä ammentava ja vastakkainasetteluun taipuvainen narrativisointi tunnustetaan hyödynnetyimpänä narrativisoinnin keinona. Varoittavissa narratiiveissa pahiksena esitetään tästä johtuen niin EK, kuin Metsäteollisuus ja Teknologiateollisuus niiden luovuttua keskitetystä sopimustoiminnasta:

Viimeisen kymmenen vuoden aikana sopimusjärjestelmä on huojunut perustuksillaan. EK irtautui keskitettyjen sopimusten tekemisestä. Metsäteollisuus ry ja Teknologiateollisuus ry ovat päättäneet lopettaa valtakunnallisten työehtosopimusten tekemisen [-] Yhteistä näille toimenpiteille on se, että työntekijöiden turvaksi neuvotelluista sopimusrakenteista on pyritty pääsemään eroon. Mitä enemmän työehdoista sovitaan paikallistasolla, sen vahvemmin työnantajapuoli pystyy vaikuttamaan niiden tasoon. Neuvottelukierroksella 2021–2022 ollaan uuden edessä. Neuvottelujärjestelmän perusrakenteet ovat muuttumassa ja tätä kirjoitettaessa näkymät vielä epäselvät. Jää nähtäväksi, jatkammeko sopimisen tiellä vai etenemmekö kohti lisääntyviä työmarkkinahäiriöitä ja polkua kohti aikaa ennen palkkatariffeja. (STTK 2021, 10-11)

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä tutkielmassa on tutkittu kolmen suomalaisen palkansaajakeskusjärjestön, SAK:n STTK:n ja Akavan näkemystä yhteiskuntapoliittisen asemansa tai työmarkkinatoimijuutensa perusteista 2010- ja 2020 -luvulla työmarkkinajärjestelmän institutionaalisen muutoksen jälkeen. Palkansaajakeskusjärjestöjen julkisia strategiapapereita ja niistä johdettuja linja- ja politiikkapapereita tarkastelemalla on pyritty selvittämään, millaisiin operatiivista toimintaa ohjaaviin päämääriin ja niitä edistäviin konkreettisiin toimintaperiaatteisiin palkansaajaosapuolen edustajat mieltävät olemassaolonsa tai toimijuutensa perustuvan. Tutkielmassa on tutkittu lisäksi keskusjärjestöjen institutionaaliseen kontekstiin sidonnaisen legitimitietin hallintaa tilanteessa, jossa työnantajaosapuolen pitkäjänteisen toiminnan käynnistämä työmarkkinajärjestelmän muutos on tutkitusti vaikuttanut yhteiskuntapoliittisen aseman tai työmarkkinatoimijuuden legitimitettiin (Kiander ym. 2011, 520-525; Kuorelahti 2020, 365-36; Blom 2018, 90-93). Palkansaajakeskusjärjestöjen toimijanäkemyksiä ja legitimitietin hallintaa on tarkasteltu kahden tutkimuskysymyksen kautta: *Millaisina palkansaajakeskusjärjestöt näkevät yhteiskuntapoliittisen asemansa ja työmarkkinatoimijuutensa 2010- ja 2010 -luvulla?* sekä *Miten palkansaajakeskusjärjestöt pyrkivät hallitsemaan legitimitettiään työmarkkinajärjestelmän institutionaalisen muutoksen jälkeen?*

Tutkimuskysymykset on johdettu tutkielman kaksiosaisesta teoreettisesta viitekehyksestä, joka koostuu Vivien Schmidtin diskursiivisesta institutionalismista sekä diskursiivisen legitimitietin hallinnan määritelmästä ja van Leeuwenin ja Wodakin (1999) neljästä legitimoitistategiasta. Teorian ensimmäisenä osana diskursiivinen institutionalismi muodostaa tutkielman teoreettis-metodologisten lähtökohtien lisäksi teoreettisen perustan etenkin palkansaajakeskusjärjestöjen yhteiskuntapoliittisen aseman ja työmarkkinatoimijuuden tarkastelemiseen. Teorian toisen osan muodostava diskursiivisen legitimitietin määritelmä ja legitimoitistategiat luovat vastaavasti perustan sen tarkastelemiseen, miten palkansaajakeskusjärjestöt hallinnoivat institutionaaliseen kontekstiin sidonnaisen aseman tai toimijuutensa legitimitetiperustaa 2010- ja 2020 -luvulla. Tutkielman teoreettis-metodologisista painotuksista johtuen tutkimuskysymyksiä on tarkasteltu laadullisiin tutkimusmenetelmiin lukeutuvan teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla. Sisällönanalyysissä palkansaajakeskusjärjestöjen strategia-, linja- ja politiikkapaperien muodostamasta tutkimusaineistoa on havainnoitu systemaattisesti teoreettisen viitekehyksen ja aiemman tiedon ohjaamana tavoitteena tunnistaa niin toimijuutta ilmentäviä politiikkatoimia tai toimintatapoja, kuin legitimitietin hallinnan strategisia keinoja. Havaintojen perusteella on muodostettu lisäksi tiivis kokonaiskuva keskusjärjestöjen toimijanäkemyksistä ja legitimitietin hallinnan keinoista.

Palkansaajakeskusjärjestöjen strategia-, politiikka- ja linjapaperien ilmentämien perustehtävien sekä niistä johdettujen päämäärien tai konkreettisten toimenpiteiden pohjalta on tunnistettavissa kolme keskusjärjestöjen yhteiskuntapoliittista asemaa ja työmarkkinatoimijuutta 2010- ja 2020-luvuilla ilmentävää toimijadiskurssia. Ensimmäisenä toimijadiskurssina esitetään työmarkkinajärjestelmän kolmikantaisen korporatismiin ja tulopoliittisen päätöksenteon kivijalkaan nojaava yhteiskuntapoliittinen toimijadiskurssi, jossa toimijuuden mielletään työmarkkinajärjestelmän institutionaalista muutoksesta huolimatta pohjautuvan työmarkkinaosapuolten ja valtiovallan yhteistoimintaa määrittävään kaksoissidokseen (Bergholm 2015, 34-36). Yhteiskuntapoliittista toimijadiskurssia leimaa palkansaajakeskusjärjestöjen kollektiivinen näkemys kolmikantaiseen yhteistoimintaan perustuvasta toimijuudesta, jonka merkitystä korostetaan työläinsäädännön ja työelämän kehittämisessä. Kolmikannan merkitys ulotetaan myös talous- ja sosiaalipoliittiseen päätöksentekoon sekä yhteiskunnallisiin uudistuksiin, joihin osallistumista perustellaan palkansaajien edunvalvonnan näkökulmasta. Palkansaajakeskusjärjestöt tuntevat kuitenkin keskitetyn päätöksentekorakenteen murentumisen heijastuvan perinteisiin pidettäviin toimijuuksiin, jonka myötä toimijuutta kohdennetaan enenevässä määrin pitkäjänteiseen yhteiskuntavaikuttamiseen. Hallitusohjelmavaikuttamisen ja aloitteellisen yhteiskunnallisen keskustelun ohella keskeisenä nähdään toimijuuden ulottaminen esimerkiksi koulutus- ja ilmastopoliittiseen päätöksentekoon.

Toisena toimijadiskurssina esitetään yleissitovaan työehtosopimustoimintaan pohjautuva valtakunnallinen työmarkkinatoimijadiskurssi. Valtakunnallinen työmarkkinatoimijadiskurssi nojaa yhteiskuntapoliittisen toimijadiskurssin tavoin sopimusjärjestelmän historiallis-oikeudelliseen perinteeseen, jossa yleissitovuusmekanismi on kolmikantaisen yhteistoiminnan ohella toiminut neuvottelu- ja sopimustoiminnan periaatteellisenä lähtökohtana (Blom 2018, 89-96; Bergholm 2015, 20-21). Palkansaajakeskusjärjestöt tunnistavatkin yleissitovan työehtosopimustoiminnan elinehtona työmarkkinatoimijuudelleen erityisesti työmarkkinajärjestelmän muutoksen jälkeen, jolloin sisällöllisesti kattavien tai oikeudellisesti velvoittavien työehtosopimusten tarkoituksenmukaisuutta perustellaan palkansaajien kollektiivisen edunvalvonnan ja -suojelun periaatteilla. Kolmantena toimijadiskurssina esitetään palkansaajien ammatilliseen järjestäytymisvapauteen sidonnainen edunvalvonnallinen toimijadiskurssi, jossa toimijuus kohdistuu aiemmista toimijadiskursseista poiketen jäsenrajapintaan. Edunvalvonnallisessa toimijadiskurssissa palkansaajakeskusjärjestöjen toimijuutta määrittää työpaikkatasoinen edunvalvonta, joka kattaa luottamusmiestoiminnan ja järjestäytymisen turvaamisen ohella ammattiyhdistysliikkeen houkuttavuutta lisäävien jäsenpalveluiden tarjoamisen. Tämä nähdään yhä tärkeämpänä jatkossa, kun sopimusjärjestelmän hajauttaminen siirtää edunvalvonnan painopisteen lähemmäs palkansaajien arkea.

Palkansaajakeskusjärjestöt tunnistavat työmarkkinajärjestelmän muutoksen heijastuvan lisäksi yhteiskuntapoliittisen asemansa ja työmarkkinatoimijuutensa legitimizeerusteisiin 2010- ja 2020 -luvuilla. Strategia-, linja- ja politiikkapapereista on tunnistettavissa toimijadiskursseihin kohdistuvia ja diskursiivisen legitimizeetin hallintaan tähtäviä legitimizeerityrkimyksiä, jotka on suunnattu legitimizeetin ensisijaisena lähteenä toimivien palkansaajien, työnantajaosapuolen tai kolmikannan osapuolten ohella laajemmin suomalaiseen yhteiskuntaan. Legitimizeetin lähde tunnustetaan toisin sanoen toimijadiskurssien ilmentämän olemassaolon tai toiminnan kohteena, ja siten niiden oikeuttajina (Deephouse & Suchman 2008, 5-7; Reyes 2011, 782). Legitimizeerityrkimysten tunnustetaan sisältävän lisäksi legitimizeetin saavuttamiseen ja ylläpitämiseen sekä työmarkkinajärjestelmän institutionaalisen muutoksen myötä osittain menetetyn legitimizeetin puolustamiseen tai palauttamiseen kohdistuvia pyrkimyksiä (Ashforth & Gibbs 1990, 182-185; Suchman 1995, 585; 593-599). Palkansaajakeskusjärjestöt tuovat esiin legitimizeetin hallinnan välttämättömyyden toisaalta myös toimintaympäristön muutoksen tai työelämän rakenteellisen murroksen kohdalla, sillä esimerkiksi työsuhteiden pirstaloitumisen, palkansaajien heikentyvän järjestäytymisasteen sekä työnantajaosapuolen toiminnan sopimusjärjestelmän hajauttamiseksi mielletään uhkaavan toimijadiskurssien ilmentämän olemassaolon tai toiminnan legitimizeettiä.

Palkansaajakeskusjärjestöjen legitimizeetin hallinnan on tutkimusaineiston pohjalta mahdollista todeta kattavan van Leeuwenin ja Wodakin (1999) legitimizeointistrategioiden, eli auktorisoinnin, moralisoinnin, rationalisoinnin ja narrativisoinnin strategisia keinoja. Auktorisointi kohdistuu kolmikantaisen yhteistoiminnan ja yleissitovan työehtosopimustoiminnan historiallis-oikeudelliseen perinteeseen, jossa viitataan ensiksi mainitun vakiintuneeseen asemaan ja jälkimmäisen lainsäädännöllä turvattuun asemaan. Auktoriteetti kohdistuu siten palkansaajakeskusjärjestöjen auktoriteetin sijaan sellaisiin työmarkkinajärjestelmää perinteisesti määrittäneisiin rakenteisiin, joihin keskusjärjestöjen legitimizeetti on ennen työmarkkinajärjestelmän muutosta pohjautunut. Moralisointi ja rationalisointi jonkin verran useammin hyödynnettävinä legitimizeointistrategioina kohdistuvat selvemmin palkansaajakeskusjärjestöjen olemassaolon ja toiminnan legitimizeointiin. Moralisoinnissa keskusjärjestöjen tarpeellisuutta perustellaan muun muassa oikeudenmukaisen työmarkkinatoiminnan, työelämän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen näkökulmasta, kun taas rationalisoinnissa huomio kiinnittyy enemmän työehtosopimusten tai jäsenpalveluiden kaltaisten toimintaperiaatteiden tarkoituksenmukaisuuden korostamiseen. Narrativisointi toimii puolestaan eräänlaisena yhteenkokoavana legitimizeointistrategiana, joka pyrkii osoittamaan työmarkkinajärjestelmän muutoksen tai sopimusjärjestelmän hajauttamisen haitallisuuden yhtäältä palkansaajakeskusjärjestöille legitimizeetille, toisaalta legitimizeetin lähteen hyötyintresseille.

Tutkielmassa saadut tutkimustulokset mukailevat aiempien tutkimusten esiin tuomia huomioita suomalaisten työmarkkinaosapuolten kolmikantaisen korporatistisen perinteeseen sidonnaisesta yhteiskuntapoliittisesta asemasta tai työmarkkinatoimijuudesta sekä työmarkkinajärjestelmän institutionaalisen muutoksen merkityksestä etenkin palkansaajaosapuolen neuvotteluaseman tai yhteiskuntapoliittisen toimijuuden legitimizeeripäerustaan (Kuorelahti 2020; Kauppinen 2005). Tämä korostuu ennen kaikkea palkansaajakeskusjärjestöjen toimijanäkemyksiä tarkastelevan ensimmäisen tutkimuskysymyksen kohdalla, vaikka suomalainen työmarkkinatutkimus on pääosin painottanutkin työmarkkinajärjestelmän ja työmarkkinasuhteiden empiiriseen tarkasteluun (Kauppinen 2005; Kiander ym. 2009; Bergholm 2015; Savtschenko 2015). Palkansaajakeskusjärjestöjen diskursiivisen legitimizeetin hallintaa kartoittavassa toisessa tutkimuskysymyksessä yhdenmukaisuus aiempaan tutkimukseen ei työmarkkinatutkimuksen painotuksista johtuen ole yhtä selkeä. Tutkimustuloksissa on kuitenkin runsaasti yhtymäkohtia työmarkkinajärjestelmän kivijalan muodostaneeseen kolmikantaiseen korporatistiseen tai valtakunnalliseen työmarkkinatoimintaan. Palkansaajakeskusjärjestöjen legitimizeetin hallinta mukailee sen sijaan tutkielman teoreettisen viitekehyksen muodostavan, legitimizeerintästrategioita soveltavan tapaustutkimuksen (Reshef & Keim 2014) näkemystä, jossa legitimizeetin hallinta perustuu aseman tai toimijuuden turvaamiseen sekä työmarkkinajärjestelmän muutoksiin sopeutumiseen 2010- ja 2020 -luvulla.

Tutkielmassa muodostettu kokonaiskuva palkansaajakeskusjärjestöjen yhteiskuntapoliittisen aseman tai työmarkkinatoimijuuden perusteista toimii kontribuutiona suomalaiseen työmarkkinatutkimukseen, sillä työmarkkinajärjestelmän institutionaalisen muutoksen merkitystä palkansaajakeskusjärjestöjen toimijanäkemyksiin ei aiemmin ole tutkittu. Tutkielma tuotti tietoa myös täysin uudesta näkökulmasta ja teoreettis-metodologisista lähtökohdista tarkastellessaan keskusjärjestöjen legitimizeetin hallinnan keinoja. Tutkimustulosten merkittävyttä tai yleistettävyyttä arvioidessa on kuitenkin huomioitava teoreettisen viitekehyksen tai aiemman tutkimuksen suuri ohjausvaikutus. Ensinnäkin suomalaisen empiirisen työmarkkinatutkimuksen näkökulmallinen ja määrällinen niukkuus on heijastunut tutkielman teoreettisen viitekehyksen kautta tutkimusaineiston havainnointiin ja edelleen toimijadiskurssien muodostamiseen. Tutkimusta on lisäksi tehty pääosin Suomessa ja suomalaisten asiaan perehtyneiden työmarkkinatutkijoiden toimesta, joka ilmenee myös tutkielman hyödyntämässä tutkimuskirjallisuudessa. Toiseksi työmarkkinatutkimusta leimaa Suomen poikkeuksellisen vahva kolmikantaisen korporatistisen perinne sekä työmarkkinajärjestelmän Pohjoismaihin verrattuna myöhäinen institutionaalinen muutos, jotka toimivat lähtökohdana myös tässä tutkielmassa. Tämä rajoittaa niin tutkimustulosten merkitystä kuin yleistettävyyttä muihin kuin Suomen työmarkkinajärjestelmään ja työmarkkinaosapuoliin.

Tutkimustulosten kontribuutiota, merkittävyyttä ja yleistettävyyttä arvioitaessa on kiinnitettävä huomioita myös tutkielman teoreettismetodologisiin lähtökohtiin. Tutkimustulokset perustuvat teorian tai aiemman tutkimuksen merkittävästä ohjausvaikutuksesta huolimatta subjektiivisiin tulkintoihin, joita esiintyy kahdella tasolla. Ensinnäkin palkansaajakeskusjärjestöjen strategia-, linja- ja politiikkapaperien muodostama tutkimusaineisto pohjautuu toimijoiden subjektiivisiin näkemyksiin yhteiskuntapoliittisen asemansa tai työmarkkinatoimijuuden perusteista. Toiseksi tutkimusaineiston jäsentäminen perustuu tutkijan tekemiin subjektiivisiin havaintoihin ja niiden perusteella muodostettuun kokonaiskuvaan, joka edellyttää lisäksi institutionaalisen kontekstin tuntemusta. Subjektivismi toimii kuitenkin yleisesti hyväksyttynä periaatteena tämänkaltaiselle laadulliselle tutkimukselle (Schmidt 2017, 250-255; Sarajärvi ja Tuomi 2018, 81-82; Saaranen-Kauppinen ym. 2012, 38), jonka lisäksi se soveltuu hyvin etenkin palkansaajakeskusjärjestöjen toimijanäkemyksen tarkasteluun. Tutkielman teoreettismetodologisen lähtökohdan heikkoutena tunnustetaan vastaavasti se, että niin subjektiivisiin tulkintoihin perustuva tutkimusaineisto kuin sisällönanalyysi jättävät huomiotta subjektiivisen näkemysten ulkoisen todellisuuden (Larsson 2015, 175-181). Tämä ilmenee neljän legitimointistrategian kautta tarkastellussa legitimiteetin hallinnassa, vaikka tarkastelun ulkopuolelle jätettyjen legitimiteetin hallinnan keinojen ei nähdä vaikuttavan merkittävästi kokonaiskuvan muodostamiseen ja siten tulosten merkittävyyteen.

Työmarkkinajärjestelmän institutionaalinen muutos ei päättynyt työnantajaosapuolta edustavan EK:n irtaantumiseen tulopoliittisesta päätöksenteosta. Korporatistisen kivijalan murentumisen käynnistämä muutospainne on kohdistunut 2010- ja 2020 -luvulla yleissitovan työehtosopimus-toiminnan hajauttamiseen, jossa Metsäteollisuus ry ja Teknologiateollisuus ottivat ensiaskeleen luopuessaan valtakunnallisesta neuvottelu- ja sopimustoiminnasta (Teknologiateollisuus 2021; Metsäteollisuus 2020). Haasteita palkansaajakeskusjärjestöjen yhteiskuntapoliittiseen asemaan tai työmarkkinatoimijuuteen tuovat myös työelämän murroksen sekä palkansaajien järjestäytymisasteen heikentymisen kaltaiset kehityskulut, jotka tutkielmassakin esitettiin uhkana toimijadiskurssien ilmentämän olemassaolon tai toiminnan legitimiteetille. Korporatismen perinteen ja palkansaajaosapuolen kontekstisidonnaisen legitimiteetin myötä tutkimusaihe on merkittävä ja ajankohtainen myös tulevaisuudessa. Jatkotutkimuksessa olisi mielenkiintoista selvittää seikka-peräisemmin ammattiyhdistysliikkeen toimija- ja tulevaisuusnäkemyksiä, sillä havaittavissa on jo nyt esimerkiksi edunvalvontatoiminnan laajentamista ilmastopoliittiseen päätöksentekoon ja oikeudenmukaisen siirtymän turvaamiseen. Tästä johtuen erityisesti työmarkkinatutkimuksessa olisi tarpeen tarkastella enemmän sitä, miten palkansaajaosapuolen olemassaolon tai toiminnan tarkoituksenmukaisuutta perustellaan tai legitimiteetti kohdistetaan 2010- ja 2020- luvulla.

LÄHTEET

Tutkimusaineisto

Akava (2019a) Akavan työelämätavoitteet 2019–2023. Työn uusi aika: turvaa ja tasapainoa. Saatavissa <<https://akava.fi/tavoitteet/tyollisyys/tyoelamatavoitteet/>>

Akava (2019b). Monimuotoisen työn ohjelma. Kun ura ei ole putki – Turvaa monimuotoiseen työhön. Saatavissa <<https://akava.fi/tavoitteet/tyollisyys/monimuotoisen-tyon-ohjelma/>>

Akava (2019c) Akavan linjaukset sosiaaliturvauudistukseen. Saatavissa <<https://akava.fi/tavoitteet/yhteiskuntapolitiikka/akavan-sosiaaliturvalinjaukset/>>

Akava (2019d) Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelma. Yhdessä. Saatavissa <<https://akava.fi/tavoitteet/yhteiskuntapolitiikka/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuusohjelma/>>

Akava (2019e) Akavan ilmastolinjaukset. Saatavissa <<https://akava.fi/tavoitteet/yhteiskuntapolitiikka/akavan-ilmastolinjaukset/>>

Akava (2019f) Akavan työllisyys- ja maahanmuuttolinjaukset. Saatavissa <<https://akava.fi/tavoitteet/tyollisyys/akavan-tyollisyys-ja-maahanmuuttolinjaukset/>>

Akava (2021a) Akavan talouspoliittiset linjaukset. Saatavissa <<https://akava.fi/tavoitteet/yhteiskuntapolitiikka/talouspoliittiset-linjaukset/>>

Akava (2021b) Akavan strategia 2021-2025. Menestystä ja turvaa yhdessä. Saatavissa <<https://akava.fi/keita-olemme/strategia/>>

Akava (2021c) Osaamisohjelma – Osaamisesta kasvua, ratkaisuja ja hyvinvointia. Saatavissa <<https://akava.fi/osaamisohjelma-osaamisesta-kasvua-ratkaisuja-ja-hyvinvointia/>>

SAK (2016) SAK:n tavoiteohjelma 2016-2020. Askelmerkkejä tulevaisuuteen. Saatavissa: <<https://www.slideshare.net/SAKkalvot/askelmerkkej-tulevaisuuteen-sakn-tavoiteohjelma-20162020>>

SAK (2020) SAK:n strategia vuosille 2020–2024. Hyvä työ – Hyvinvointia elämään. Saatavissa <<https://www.sak.fi/aineistot/julkaisut/hyva-tyo-hyvinvointia-elamaan-sakn-strategia-2020-2024>>

STTK (2015a) STTK:n työelämästrategia. Likkaa ja laatua! – matka hyvään työelämään. Saatavissa <<https://www.sttk.fi/materiaalit/sttkn-tyoelamastrategia/>>

STTK (2015b) Työn murros. Saatavissa <<https://www.sttk.fi/materiaalit/tyon-murros/>>

STTK (2017) STTK ry:n strategia 2017-2021. Menestyvä Suomi – avoin, moniarvoinen ja rohkea STTK. Saatavissa <miten merkitään, jos saatu vain omaan käyttöön?>

STTK (2018) Sosiaaliturvan uudistaminen. Saatavissa <<https://www.sttk.fi/materiaalit/sosiaaliturvan-uudistaminen/>>

STTK (2019) STTK:n elinkeinopoliittinen ohjelma. Kestävä kasvu. Saatavissa <<https://www.sttk.fi/materiaalit/sttkn-elinkeinopoliittinen-ohjelma-kestava-kasvu/>>

STTK (2020a) STTK:n ilmastolinjaus. Oikeudenmukaiset ilmastoteot ja reilu muutos tulevaisuuteen. Saatavissa <<https://www.sttk.fi/materiaalit/sttkn-ilmastolinjaukset/>>

STTK (2020b) Hiilivapaa yhteiskunta. Saatavissa <<https://www.sttk.fi/materiaalit/hiilivapaa-yhteiskunta/>>

STTK (2021) Tekemistä vaille valmis –Ajatuksia ja ideoita muuttuvaan työelämään. Saatavissa <<https://www.sttk.fi/materiaalit/tekemista-vaille-valmis-%e2%80%92-ajatuksia-ja-ideoita-muuttuvaan-tyoelamaan/>>

Tutkimuskirjallisuus

Ahtiainen, Lasse. 2019a. Palkansaajien järjestäytyminen vuonna 2017. Työ- ja Elinkeinoministeriön julkaisuja 2019(10). Työ- ja Elinkeinoministeriö, Helsinki.

Ahtiainen, Lasse. 2019b. Työehtosopimusten kattavuus vuosina 2017/2018. Työ- ja Elinkeinoministeriön julkaisuja 2019(62). Työ- ja Elinkeinoministeriö, Helsinki.

Alasuutari, Pertti. 2011. *Laadullinen tutkimus 2.0*. Vastapaino, Tampere.

Ashforth, Blake, E. & Gibbs, Bernie, W. 1990. The double-edge of organizational legitimation. *Organization Science* 1(2): 177-194.

Bergholm, Tapio. 2015. *Kaksoissidoksen synty. Suomen työmarkkinasuhteiden toimintatavan muotoutuminen 1944–1969*. Väitöskirja. Hansaprint, Helsinki.

Bergholm, Tapio. 2012. SAK:n historia. Valkealan Painokarelia.

- Bergholm, Tapio. 2011. Tulopolitiikan pitkät jäähyväiset. Teoksessa Niemelä, Mikko & Saari, Juho (toim.) *Politiikan polut ja hyvinvointivaltion muutos*. Juvenes Print – Tampereen yliopistopaino Oy, Tampere: 46-68.
- Blom, Anders. 2018. *Taloudelliset eturyhmät politiikan sisäpiirissä. Tutkimus liike-elämän poliittisesta vaikuttamisesta kolmikantaisessa Suomessa 1968-2011*. Turun yliopiston julkaisuja. Väitöskirja. Painosalama Oy, Turku.
- Buch, Anders & Andersen, Vibeke. 2014. Rationalities in Trade Union Practices: A Discourse Analytic Perspective on The Strategies of Three Danish Trade Unions for Professionals. *Nordic journal of working life studies* 4(4): 137-155.
- Blyth Mark. 2002. *Great Transformations: Economic Ideas and Institutional Change in the Twentieth Century*. New York, Cambridge University Press.
- Böckerman, Petri & Uusitalo, Roope. 2005. Union membership and the erosion of the Ghent system: Lessons from Finland. Palkansaajien tutkimuksenlaitoksen työpaperi. Helsinki.
- Campbell, John L. & Pedersen Ove. 2001. *Introduction. In The Rise of Neoliberalism and Institutional Analysis*. Princeton, Princeton University Press.
- Deephouse, David & Suchman, Mark. 2008. Legitimacy in Organizational Institutionalism. Teoksessa Greenwood, Royston; Oliver, Christine; Suddaby, Roy & Sahlin, Kerstin (toim.) *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*. SAGE Publications, Lontoo. 1-26.
- Dowling, John & Pfeffer, Jeffery. 1975. Organizational Legitimacy: Social Values and Organizational Behavior. *Pacific Sociological Review*, 18(1):122-136.
- Dufour, Christian & Hege, Adelheid. 2010. The legitimacy of collective actors and trade union renewal. *Transfer European Review of Labour and Research* 16(3): 351-367.
- Fairclough, Norman. 2003. *Analysing Discourse Textual Analysis for Social Research*. Routledge, New York.
- Gronau, Jennifer & Schmidtke, Henning. 2016. The quest for legitimacy in world politics – international institutions' legitimation strategies. *Review of International Studies* 42: 535-557.
- Heikkala, Juha (2001). *Järjestön strategia: käsikirja elinvoimaisen tulevaisuuden luomiseen*. Tampere University Press, Tampere.

Jokinen, Arja, Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero. 2016. Diskursiivinen maailma. Teoreettiset lähtökohdat ja analyttiset käsitteet. Teoksessa Jokinen, Arja; Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero. *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*. Vastapaino, Tampere. 267-310.

Kauppinen, Timo. 2005. *Suomen työmarkkinamalli*. WSOY. Helsinki.

Kiander, Jaakko, Sauramo, Pekka & Tanninen Hannu. 2011. Finnish incomes policy as corporatist political exchange: development of social capital and the social wage. *European Review of Labour and Research* 17(4): 515-531.

Kiander, Jaakko, Sauramo, Pekka & Tanninen Hannu. 2009. Suomalainen tulopolitiikka poliittisena vaihdantana: sosiaalisen pääoman ja sosiaalisen palkan kehittyminen. *Yhteiskuntapolitiikka*, 74(3): 256-267.

Koivisto Jukka. 2008. Luova tuho iski tulopolitiikkaan. *Kanava* 36 (3): 348–350.

Koskela, Antti. 2019. Hanskat tippui. Lakkojen historia ja vaikutus yhteiskunnassa. Kalevi Sorsa -säätö 2019. Copy-Set Oy, Helsinki.

Kuorelahti, Elina. 2020. Päätäkää jo! 2008-2018. Teoksessa Wuokko, Maiju; Jensen-Eriksen, Niklas; Tala, Henrik; Kuorelahti, Elina & Sahari, Aaro: *Loputtomat kihlajaiset – Yritykset ja kolmikantakorporatismi Suomessa 1940–2020*. Siltala, Helsinki.

Larsson, Oscar. 2015. Using Post-Structuralism to Explore the Full Impact of Ideas on Politics.” *Critical Review* 27(2): 174-197.

Lynggaard, Kennet. 2007. The institutional construction of a policy field: a discursive institutional perspective on change within the common agricultural policy. *Journal of European Public Policy* 14(2): 293-312

Lynggaard, Kennet. 2012. Discursive Institutional Analytical Strategies. Teoksessa Egan, Michelle; Nugent, Neill & Paterson, William (toim.) *Research Design in European Studies Establishing Causality in Europeanization*. Palgrave Macmillan, New York. 85-104.

Metsäteollisuus. 2020. Metsäteollisuus rakentaa tulevaisuuden kasvua. Saatavissa <<https://www.metsateollisuus.fi/uutishuone/metsateollisuus-rakentaa-tulevaisuuden-kasvua>> Luettu 17.9.2021.

- Pakarinen, Auri. 2011. Lainvalmistelu vuorovaikutuksena. Analyysi keskeisten etujärjestöjen näkemyksistä lainvalmisteluun osallistumisesta. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimuksia: 253. Hakapaino Oy. Helsinki. Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos.
- Panizza, Francisco & Miorelli, Romina. 2013. Taking Discourse Seriously: Discursive Institutionalism and Post-structuralist Discourse Theory. *Political Studies* 2013(61): 301–318
- Pekkarinen, Jukka. 1992. Corporatism and Economic Performance in Sweden Norway, and Finland. Teoksessa Pekkarinen, Jukka; Pohjola, Matti & Rowthorn, Bob (toim.) *Social Corporatism: A Superior Economic System?* Oxford University Press, New York. 298-336
- Pekkarinen, Jukka. 1995. From golden age to crisis: patterns of stabilisation policy in Sweden and Finland compared Background: contrasts and parallels in policy developments. *European Review of Labour and Research* 1(4): 554-568.
- Phillips, Nelson, Lawrence, Thomas B. & Hardy, Cynthia. (2004) Discourse and Institutions. *The Academy of Management Review* 29(4): 635-652.
- Pietikäinen, Sari & Mäntynen, Anne. 2019. *Kurssi kohti diskurssia*. Vastapaino, Tampere.
- Reshef, Yonatan. & Keim, Charles. 2014. *Bad time stories: Government-union conflicts and the rhetoric of legitimation strategies*. University of Toronto Press, Toronto.
- Reyes, Antonio. 2011. Strategies of legitimization in political discourse: From words to actions. *Discourse & Society* 22(6): 781-807.
- Saaranen-Kauppinen, Anita, Puusniekka, Anna, Kuula, Arja , Rissanen, Riitta & Karvinen, Ikali. 2012. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Tampereen yliopisto, Tampere.
- Sarajärvi, Anneli & Jouni Tuomi. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.
- Savtschenko, Ritva. 2015. Kompuroiden korporatismissa. Eheytyneen SAK:n ristipaineet suomalaisessa korporatismissa 1968-1978. Väitöskirja. Unigrafia, Helsinki.
- Schmidt, Vivien A. 2008. Discursive Institutionalism: The Explanatory Power of Ideas and Discourse. *Annual Review of Political Science* 11(1): 303-326.

- Schmidt, Vivien A. 2010. Taking ideas and discourse seriously: explaining change through discursive institutionalism as the fourth 'new institutionalism'. *European Political Science Review* 2(1): 1-25.
- Schmidt, Vivien A. 2011. Speaking of change: why discourse is key to the dynamics of policy transformation. *Critical Policy Studies* 5(2): 106-126.
- Schmidt, Vivien A. 2017. Theorizing Ideas and Discourse in Political Science: Inter-subjectivity, Neo-Institutionalisms, and the Power of Ideas. *Critical Review* 29(2): 248-263.
- Sisson, Keith. 1987. *The management of collective bargaining. An international comparison.* Oxford: Basil Blackwell, Oxford.
- Sisson Keith. 1991. Employers and the structure of collective bargaining. Distinguishing cause and effect. Teoksessa Tolliday, Steven & Zeitlin, Jonathan. (toim.) *The power to manage? Employers and industrial relations in comparative-historical perspective.* Routledge, London. 256-271.
- Suchman, Mark. 1995. Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. *Academy of Management Review* 20(3): 571-610.
- Swenson, Peter, A. 2002. *Capitalists against markets. The making of labor markets and welfare states in the United States and Sweden.* Oxford University Press, Oxford.
- Teknologiategollisuus. 2021. Pystymme parempaan, haastamme itsemme uudistumaan. Saatavissa <<https://teknologiategollisuus.fi/fi/ajankohtaista/pystymme-parempaan-haastamme-itsemme-uudistumaan>> Luettu 17.9.2021.
- Työ- ja Elinkeinoministeriö. 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön näkemys Suomen työmarkkinoista. Työmarkkinoiden nykytila, kehitysnäkymät ja tavoitetila. Työ- ja Elinkeinoministeriön julkaisuja 2019(4). Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki.
- Vaara, Eero; Tienari, Janne & Laurila, Juha. 2006. Pulp and Paper Fiction: On the Discursive Legitimation of Global Industrial Restructuring. *Organization Studies* 27(6): 789-810.
- Vaara, Eero & Janne Tienari. 2008. A Discourse Perspective on Legitimation Strategies in Multi-national Corporations." *Academy of Management Review* 33(4): 985-993.

- van Leeuwen, Theo, & Ruth Wodak (1999) Legitimizing Immigration and Control: A Discursive-Historical Analysis.” *Discourse Studies* 1(1): 83–118.
- Van Leeuwen, Theo 2007. Legitimation in discourse and communication. *Discourse & Communication* 1(1): 91-112. University of Technology, Sydney.
- Vauhkonen, Jussi. 2008. Työnantajat ja sosiaalipolitiikka – tapaus työeläke. Teoksessa Hannikainen, Matti & Louhikoski, Pia (toim.) *Työväki lähtee – mihin suuntaan tutkimus? Väki voimakas* 2008(21): 134-141. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, Helsinki
- Wuokko, Maiju. 2020. Tukipilarit tahtomattaan, 1968-1982. Teoksessa Wuokko, Maiju; Jensen-Eriksen, Niklas; Tala, Henrik; Kuorelahti, Elina & Sahari, Aaro: *Loputtomat kihlajaiset – Yritykset ja kolmikantakorporatismi Suomessa 1940–2020*. Siltala, Helsinki.
- Wuokko, Maiju. 2020. Keskitettyjen kahleissa 1982-1991. Teoksessa Wuokko, Maiju; Jensen-Eriksen, Niklas; Tala, Henrik; Kuorelahti, Elina & Sahari, Aaro: *Loputtomat kihlajaiset – Yritykset ja kolmikantakorporatismi Suomessa 1940–2020*. Siltala, Helsinki.
- Wuokko, Maiju. 2019. The curious compatibility of consensus, corporatism, and neoliberalism: The Finnish business community and the retasking of a corporatist welfare state. *Business History* 63(4): 668-685.