

Teknisen turvallisuusalan työmarkkinatilanteen kehittäminen

Tommi Raninen

Opinnäytetyö

Tammikuu 2022

Tekniikan ja liikenteen ala

Insinööri (ylempi AMK), Verkostojohtaminen

Tekijä(t) Raninen, Tommi	Julkaisun laji Opinnäytetyö, ylempi AMK	Päivämäärä Tammikuu 2022
	Sivumäärä 78	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Teknisen turvallisuusalan työmarkkinatilanteen kehittäminen		
Tutkinto-ohjelma Verkostojohtaminen		
Työn ohjaaja(t) Eerola, Jukka		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä <p>Kehitysprojekti on tarkoitettu teknisen turvallisuusalan kaikille toimijoille, tavoitteena vahvistaa koulutuksen, työnantajien, työntekijöiden ja lainsäätäjien välistä näkemystä teknisen turvallisuuden ammattialan kehityksessä.</p> <p>Ala itsessään on ollut murrosvaiheessa viimeisen 10 v, jonka aikana yritysraenteet on kasvaneet ja mukaan on tullut lainsäädännön vaatimukset. Käsitellylle toimialalle kuuluu Suomessa n. 4000 henkeä ja 240 yritystä vuonna 2021.</p> <p>Nykytilaa tutkittiin teemapohjaisin haastatteluin. Teemoina oli tutkimuskysymyksiä mukaisesti lainsäädäntö, ammatillinen laatu ja työsuhteet. Haastatteluihin valittiin ammattialalla vaikuttavia henkilöitä työelämän ja koulutuksen puolelta. Näiden teemojen pohjalta arvioitiin keskeisimmät kehityskohteet. Kehityskohteiden valinnassa huomioitiin teemojen keskinäinen vaikutus, kuten myös kehityskohteiden rinnakkaisvaikutukset.</p> <p>Teknisen turvallisuuden toimialalla tutkimuksen pohjalta havaittiin selkeitä kehittämisen kohteita laajasti koko toimialarakenteessa. Pääpainot keskittyivät työsuhteiden ja koulutuksen kehittämiseen. Käsiteltävä oli näiden lisäksi yritysten kannattavuuden heikkeneminen ja toimialan selkeästi mahdollinen haavoittuvuus rikolliselle vaikutukselle.</p> <p>Työsuhteiden nykytilaa ja kehitystä peilataan Suomessa käytössä oleviin työmarkkinarakenteisiin. Kehitysehdotukset työsuhteisiin rakennettiin tätä kehystä mukailen. Lainsäädäntöön liittyvät puutteet selvennettiin toimialan riskeihin ja valvontaan nojaten. Kehitysrakenne jatkaa suoraan lainsäädännön pohjalta, jossa pyrittiin korjaamaan tämän vajuutta. Koulutukseen liittyvät ongelmat selvennettiin nykyisellä rakenteella. Osaamisen laajentamiseen otettiin kantaa yritys vastuun kasvattamisella ja resurssien jakamisella.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Turvasuojaus, lainsäädäntö, koulutus, työehtosopimukset, työsuhteet		
Muut tiedot (Salassa pidettävät liitteet)		

Author(s) Raninen, Tommi	Type of publication Master's thesis	Date January 2022 Language of publication: Finnish
	Number of pages 78	Permission for web publication: x
Title of publication Study of an economical structure in the field of security technology in Finland		
Degree programme Master of Engineering, Business Network Management		
Supervisor(s) Eerola, Jukka		
Assigned by		
Abstract <p>The development project is intended for all actors in the technical safety sector, with the aim of strengthening the interaction between education, employers, employees and legislators. The development part creates a mapping of these demands between instances. The sector itself has been in a state of transition for the last 10 years, during which time corporate structures have grown and the requirements of legislation have become involved. The surveyed industry includes 4000 people and 240 companies in Finland 2021.</p> <p>The current state was examined through thematic interviews. According to the research questions, the themes were legislation, professional quality and employment relations. People from the professional and educational backgrounds were selected for the interviews. Based on these themes, the most important areas for development were assessed. In the selection of development targets, the mutual effect of the themes was observed, as well as the parallel effects of the development targets.</p> <p>In the technical safety industry, based on the study, clear areas for development were widely identified throughout the industry structure. The main emphasis was on the development of industrial relations and education. In addition to these, the declining profitability of companies and the clear potential vulnerability of the industry to criminal influence were addressed.</p> <p>Development proposals for employment relationships were built in accordance with this framework. Legislative gaps were clarified based on industry risks and controls. Development structure is a continuation directly based on the legislation to address this shortcoming. The problems related to education are clarified by the current structure. The position on expanding expertise was taken by increasing corporate responsibility and sharing resources.</p>		
Keywords/tags (subjects) Technical security, legislation, working conditions, employment		
Miscellaneous (Confidential information)		

Sisältö

1	Johdanto	4
2	Työsuhterakenteet Suomessa ja turvallisuusalalla	6
2.1	Lainsäädäntö	6
2.2	Työsopimukset	11
2.3	Yksityisen turvallisuusalan valvonta	12
2.4	Työehtosopimukset	13
2.5	Paikallinen sopiminen	16
2.6	Kolmikantakorporatismi	19
3	Työsuhteet	23
3.1	Työhyvinvointi	23
3.2	Työyhteisöt	26
3.3	Työ	28
3.4	Organisaatiot	29
3.5	Sitouttaminen	30
4	Asiakasympäristöt ja kannattavuus	33
4.1	Asiakaslupaus	33
4.2	Asiakaskannattavuus	35
4.3	Henkilöstökokemus	37
4.4	Liiketoimintamallit	39
5	Työmarkkinatutkimus	42
5.1	Tutkimusasetelma ja aineistoanalyysi	43
5.2	Ammatillinen laatu	45
5.2.1	Tutkimuksen tulokset: Ammatillinen laatu	46
5.2.2	Tutkimuksen yhteenveto: Ammatillinen laatu	48
5.3	Lainsäädäntö	50
5.3.1	Tutkimuksen tulokset: Lainsäädäntö	51
5.3.2	Tutkimuksen yhteenveto: Lainsäädäntö	53
5.4	Työsuhteet ja yritykset	53
5.4.1	Tutkimuksen tulokset: Työsuhteet	53

	2
5.4.2 Tutkimuksen yhteenveto: Työsuhteet	56
6 Ammattialan kehittäminen.....	57
6.1 Turvasuojauksen työsuhteet	58
6.2 Yritysten kannattavuuden vaikutukset	63
6.3 Koulutus työvoimapulaa vastaan	67
6.4 Lainsäädännön vaikutus ja muutostarve.....	68
7 Pohdinta.....	70
8 Lähdeluettelo	73
Liitteet.....	77
Liite 1. Turvasuojaustehtävien luokitukset	78

Kuviot

Kuvio 1 Työsopimukseen vaikuttavat tekijät (Paikallinen sopiminen ja sopimukset, 2015)	15
Kuvio 2 Paikallisen sopimisen perustumissääntö (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020)	17
Kuvio 3 Paikallisen sopimisen rajoitukset lainsäädännössä	18
Kuvio 4 Työhyvinvoinnin keskeiset tekijät (Työterveyslaitos, 2020).....	23
Kuvio 5 Jatkuvan työhyvinvoinnin kehitys (Työturvallisuuskeskus, 2019)	25
Kuvio 6 Toimivan työyhteisön elementit (Kaivola & Launila, 2007).....	27
Kuvio 7 Avainhenkilöstön sitouttamisen merkitys (Lampikoski, 2005).....	31
Kuvio 8 Kilpailustrategian ulottuvuudet (Bruin, 2018)	34
Kuvio 9 Asiakkuuden todellinen ja potentiaalinen arvo asiakkuuden elinkaarella (Mäntyneva, 2001)	36
Kuvio 10 Asiakas- ja henkilöstökokemuksen suhde toimialan mukaan (Korkiakoski, 2019)	37
Kuvio 11 Henkilöstökokemuksen mittaaminen eri tasoilla (Korkiakoski, 2019) ..	39
Kuvio 12 Avoimen innovaation, liiketoimintamallin ja avoimen liiketoimintamallin suhteiden variaatiot (Weiblen, 2014, s. 56)	40

	3
Kuvio 13 Tutkimusaineiston käsittely	44
Kuvio 14 Turvasuojauksen koulutussuunta 2021	50
Kuvio 15 Markkinarakenteeseen vaikuttavat tekijät.....	57
Kuvio 16 Työsuhteeseen vaikuttavat tekijät teknisellä turvallisuusallalla	58
Kuvio 17 Työsuhteen rakenne tavoitetasolla	62

Taulukot

Taulukko 1 Työmarkkinaosapuolien toiminnan erot 2001-2020	22
Taulukko 2 Mekaaninen ja vuorovaikutteinen organisaationäkemyk (Kaivola & Launila, 2007).....	30

1 Johdanto

Teknisen turvallisuuden ala, jota tämä tutkimus käsittelee, on suomalaisiin työmarkkinoihin verrattuna suhteellisen pieni. Tästä johtuen työmarkkinoiden kehittymisen tutkimusta ei selkeään alan yhtenäisyyden ja resurssien puutteen vuoksi ole tehty aiemmin. Ala itsessään on tällä hetkellä murrosvaiheessa, kun yritysten koot kasvavat ja toimenkuvat muuttuvat laajemmiksi. Tutkimus ja kehitysehdotukset on tarkoitettu teknisen turvallisuusalan kaikille toimijoille, tavoitteena vahvistaa koulutuksen, työnantajien ja lainsäätäjien välistä näkemystä, mihin ammattialan tulevaisuus tulee keskittymään ja mihin tulisi kiinnittää enemmän resursseja.

Tutkimus itsessään antaa pohjan ammattialan muutostarpeelle ja tämä itsessään antaa jo suuntaviivoja, mitä kunkin toimijan tulisi huomioida, jotta alalle kehittyisi uusia työpaikkoja ja yritysten kannattavuus saataisiin kohtuulliselle tasolle. Kehitystyö keskittyy ammattialalla tapahtuneisiin muutoksiin, joita viimeisen kymmenen vuoden aikana on tullut. Työmarkkinoiden ammattialaa ei ole tutkittu aiemmin, joten tutkimuksen aiheajaus pohjautuu valtion työmarkkinatutkimuksen mukaisiin painopisteisiin. Rajaukset koostuvat yritysten kannattavuudesta, työsuhteista ja lainsäädännön vaikutuksista.

Työn teoriapohjana käsitellään yleisesti Suomessa esiintyviä ilmiöitä ja niiden rakenteellista vaikutusta työmarkkinoihin. Teoriapohja koostuu Suomen laista, työehdoista ja siihen keskeisesti vaikuttavista tekijöistä. Lisäksi käsitellään turvallisuusalaan liittyvää lainsäädäntöä. Teoriaa jatkaa työsuhteiden tutkimus. Tarkastelussa käsitellään työsuhteisiin vaikuttavia tekijöitä kuten työhyvinvointi, työ, työyhteisöt, organisaatiot ja sitouttaminen. Tarkoituksena rakentaa mielikuva tämänhetkisten työpaikkojen rakenteesta ja sen tavoitetila. Kolmantena teoria-aiheena toimii itse yritysten koostumus. Aihetta lähestytään liiketoimintamallien ja asiakasrajapinnan kautta. Kannattavuuden ajatus rakentuu tähän kohdennetun teorian kautta.

Työssä tulee esille käsite turvasuojaus, ja käsite itsessään lain mukaan harhaanjohtaa hieman, eli kaikki turvasuojaajat ei toimi tässä työssä tarkoitetuilla teknisen turvallisuuden alalla, vaan esimerkiksi kiinteistönhuollossa tai liittyvän tietojärjestelmän pääkäyttäjänä. Eli työ käsittelee yrityksiä ja ihmisiä, jotka toimivat turva-urakoitsijoina

ja heidän työntekijöitään ja molempia käsitellään turvasuojaajina. Työssä mainittu turvasuojaaja käsitellään siis rajattuna näihin teknisen turvallisuusalan työntekijöihin.

Työmarkkinatutkimuksen tuloksissa esitellään toimialan ammatilliseen laatuun, yritysten kannattavuuteen ja lainsäädäntöön liittyviä haasteita. Tutkimuksen mukaisiksi haasteiksi nousevat päälimmäisiksi koulutuksen resurssit, lainsäädännön keskeneräisyys, yritysten työvoimapula ja taloudelliset ongelmat.

Ammattialan kehittämisessä käsitellään mahdollisia malleja tutkimuksessa esiintyneisiin haasteisiin. Kehitysehdotukset menevät osittain ohi nykyisen lainsäädännön ja määräysten, koska haastattelujen ja nykyisen rakenteellisen tutkimuksen mukaan, ne nähdään parantamista vaativina asioina.

Tulevaisuuden kehitykseen jää selkeä verkostomaisen rakenteen puute, joka tuli esille haastatteluissa, tämän puutteellisuus näkyy koulutuksen kehittämisessä, lainsäädännössä ja yritysten työsuhteiden erilaisuudessa. Ammattialan kehitys itsessään jättää mielikuvan, että ala on ollut enemmän matkustajana kuin itse päättämässä, mikä sille ja sen kehitykselle olisi paras suunta.

2 Työsuhterakenteet Suomessa ja turvallisuusallalla

Työsuhteiden rakenteen määräytyminen yleisellä tasolla Suomessa on riippuvainen lainsäädännöstä, työehtosopimuksista ja nämä kokonaisuudet määrittelevä kolmi-kantakorporatismi. Eli Suomalainen työsuhteyhteisön rakenne perustuu pohjimmil-laan keskusteluun kaikkien osapuolten kesken, mukaan lukien hyvinvointivaltion tar-peet.

2.1 Lainsäädäntö

Työsopimuslaki (myöh. TSL) on Suomessa keskeinen työmarkkinoita säätelevä peruslaki. Laista on ollut olemassa kolme eri versiota, näistä viimeisin säädetty kokonaisuudessaan 2001. Uudistamistarpeet muodostuvat ajansaatossa elinkeino- ja työelämän muutoksista. Nämä muutokset luovat muutostarvetta lakiin, jota pitkällä aikavälillä kun muutetaan pienin osin, aiheuttaa lain selkeyden hajoamista. Tämä johtaa yleensä lakien kokonaisuudistuksiin, jolloin koko rakenne yhdenmukaistetaan. Kyseessä on yleislaki, jonka keskeinen oikeuspoliittinen periaate on aina ollut suojella työntekijää. (Työsopimuslaki käytännössä, 2013, ss. 1-5)

TSL määrittelee työn luonteen, eli tehdäänkö työtä ansiotyönä vai yrittäjänä. Myös työsuopimuksen rakenne määritellään. Työsopimus voidaan tehdä määräaikaisena tai toistaiseksi, samoin sopimus itsessään voi olla kirjallinen, suullinen tai sähköinen. (Työsopimuslaki 55/2001)

Lain rakenne sisältää täysin pakottavat , puolipakottavat ja toisin sopimisen säännökset. Pakottavat, eli indispositiiviset säännökset, joista ei voida poiketa työntekijän haitaksi työsuopimuksella tai työehtosopimuksella. Tällaisia säännöksiä on muun muuassa työsuhteturva, työaika-suojelu ja työturvallisuus. (Rautiainen & Äimälä, 2008, s. 14)

Puolipakottavat, eli semidispositiiviset säännökset antavat mahdollisuuden valtakunnallisten työntekijä- ja työnantajajärjestöjen poikkeamaan näistä

säännöksistä myös työntekijöiden etuja heikentäen (Työsopimuslaki 55/2001). Tämän ajattelun taustalla pariteetti-ideologia, joka luottaa työehtoja neuvottelevien osapuolten voimatasapainoon. Tämä asettelu on ajateltu olevan tarpeeksi oikeudenmukainen, samaan aikaan antaa mahdollisuuden laajemmalle työehtojen sopimiselle. Näitä säännöksiä joita sopimukseen työsopimuslain mukaisesti sovelletaan, työsopimukseen sidottu työntaja saa soveltaa kaikkien työsuhteissa. Tämä koskee myös yleissitovaa työehtosopimusta noudattavaa työnantajaa. (Paikallinen sopiminen ja sopimukset, 2015)

Toisinsopimisen säännökset, eli dispositiiviset lainsäädännökset on sovellettavissa, kun muuta ei ole sovittu. Tällaisesta säännöksestä voidaan mainita esimerkiksi irtisanomisajat, eli periaatteessa ne voidaan sopia työnantajan ja työntekijän sopimuksella. Tämä kuitenkin on harvinaista, koska nämäkin on poikkeuksetta määritetty työehtosopimuksissa, jolloin niistä voidaan poiketa vain työntekijää hyödyttävästi. Näiden lisäksi lainsäädännössä on laajennettu sopimisvapaus, joka koskee suoraan henkilöstöä tai henkilöstöryhmää. Tällöin työnantaja voi tehdä sopimuksen suoraan henkilöstön tai henkilöstön edustajan kanssa. Esimerkkinä lainsäädännöstä työaikalain työaikapankkia koskeva säännös ja työsopimuslain muutosturvakoulutus. Näissäkin tapauksissa huomioitava onko muutos riippuvainen työehtosopimuksesta tai onko siinä määritetty erillistä sopimuskehystä. (Rautiainen & Äimälä, 2008, ss. 18-20)

Työsopimuslaki määrittelee työsopimuksen rakenteen perusolettamat, joiden täyttyessä voidaan puhua työsuhteesta, jopa ilman erillistä kirjallista sopimusta.

Tällainen sopimus nojaa suoraan työsopimuslakiin, ja yleensä suullinen ja lyhytaikainen. Näissä tapauksissa esimerkiksi työehtosopimusten lisäsuojaa ei ole.

Tunnusmerkit työsuhteen edellytyksille on Rautiaisen & Äimälän mukaan seuraavat:

- Työn tekeminen
- Työnantajan lukuun
- Vastiketta vastaan
- Työnantajan johdon ja valvonnan alaisena sekä
- sopimuksen perusteella

Työsopimuksen tulisi määritellä nämä, jokaisen henkilön ja sopimuksen kohdalla erikseen. (Rautiainen & Äimälä, 2008, ss. 15-18)

Edellä mainituista tärkeimpänä voidaan pitää sopimuksen tekemistä, velvoiteoikeudellinen sopimus, jossa määritellään työntäjän direktio-oikeus ja työntekijän vastike tälle. Sopimus muodostaa työsuhteen oikeudellisen perustan ja antaa keinon ehtojen asettamiselle. Kuitenkaan kirjallisen sopimuksen tekeminen ei ole pakollista ja kirjallisenkin muoto on vapaamuotoinen. Kuitenkin myös ns. hiljainen sopimus on yhtä pätevä. Tämä muodostuu kun työnantaja sallii työntekijän tekävän työtä ilman erillistä sopimusta. Tällöin muodostuu lain mukaan toistaiseksi voimassa oleva sopimus. (Työsopimuslaki käytännössä, 2013, s. 22)

Laki määrittelee ansiotyöntekemisen vastiketta vastaan, eli määrittymisenä taloudellista arvoa vasten. Eli vastike voi olla mitä tahansa, jos työntekijä suostuu vastaanottamaan sen ja sille voidaan määrittää rahallinen arvo. Työsuhteeseen liittyy oletus palkkatyöstä, kuitenkin laki ei sido työntekijää yhteen työsuhteeseen, eli kokonaisansio voi kertyä monesta eri työsuhteesta (Työsopimuslaki käytännössä, 2013, s. 24). Työntekeminen työntäjän lukuun sopimuksen kautta, määritellään työntäjän oikeus työntekijän suoritukseen ja suoran omistusoikeuden työn tulokseen. Tämä ei kuitenkaan anna työntäjälle oikeutta siirtää työsuoritetta kolmannelle osapuolelle ilman työntekijän suostumusta. (Työsopimuslaki käytännössä, 2013, ss. 23-24)

Työsopimuslaissa on erikseen määritelty tilanteet joissa lakia ei sovelleta. Lain ulkopuolelle jäävät julkisoikeudelliset palvelussuhteet, tavanomainen harrastustoiminta ja sopimukset, joista säädetään erikseen lailla. Virkasuhteet, jotka on määritelty erikseen virkamieslaissa, kuntalaissa, virkaehtosopimuksen tai laissa kunnallisesta viranhaltijasta, nämä virkamiesryhmät jäävät työsuopimuslain ulkopuolelle. Myös julkisoikeudellisen määräykseen perustuvat työt, esimerkiksi yhteiskuntapalvelu, varusmiespalvelu tai siviilipalvelus poisluetaan lain piiristä. Poikkeuksena on myös merimies laki, kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annettu laki ja ammatillisesta koulutuksesta annettu laki, nämä säädökset osin ovat ensisijaisia työsuopimuslakiin nähden, mutta ei toisiaan poissulkevia (Rautiainen & Äimälä, 2008,

ss. 19-21). Työntekomuotoja on määritelty kaksi, joista toinen on ansiotyösuhde ja toinen on itsenäinen yrittäjä. Lainsäädäntö ei määrittele erikseen itsenäistä yrittäjää. Tämä puute aiheuttaa sen että kuinka määritellään henkilön työsuhde tai yrittäjä toiminta. Näiden arviointi joudutaan tekemään yksittäin. (Rautiainen & Äimälä, 2008, ss. 18-19)

Työsopimuslaki määrittelee sen valvontaan tarkoitetun virkamiesryhmän, työsuojeluviranomaisen. Työsuojeluviranomaisen toiminta perustuu työsuojelun hallinnasta annettuun lakiin. Suomessa työsuojelun rakenne on jaettu työsuojelupiireihin, joissa toimii työsuojelutoimistot. Työsuojeluhallinto toimii sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa. Laki määrittelee työsuojeluviranomaisen oikeudet ja velvollisuudet lain valvonnasta työpaikoilla. Tämä tarkoittaa työsuojeluviranomaisen oikeutta suorittaa tarkastuksia työpaikoilla, myös ilman erillistä ilmoitusta. Työsuojeluviranomaisen toimintaan on myös säädetty salassapitovelvollisuus, jonka tarkoitus on suojata ilmoittajaa, työsuojeluyhteistoiminnassa saatuja tietoja yksityisen henkilön terveydentilasta tai taloudellisesta asemasta, samalla tavoin saatuja tietoja yrityksen taloudellisesta asemasta tai liike salaisuuksista. Työsuojelu on ensisijaisesti opastavaa. Kuitenkin tilanteessa jossa työnantaja ei sopeudu muutoksiin, on viranomaisella oikeus määrätä sakko tai keskeyttää epäkohtaan liittyvä työn tekeminen. On kuitenkin huomattava, että pakkokeinot jotka vaikuttavat yrityksen elinkeinoon tai aiheuttavat kustannuksia tälle, edellyttävät työsuojeluviranomaisen hallinto-oikeudellista päätöstä. Viranomainen voi kuitenkin keskeyttää työn tekemisen välittömästi ilman erillistä päätöstä, jos työ aiheuttaa välitöntä ja vakavaa vaaraa työntekijälle. Työsopimuslaki myös määrittelee velvollisuuden työsuojeluviranomaisille toimimaan yhteistyössä valtakunnallisia työehtosopimuksia tehneiden työnantajain ja työntekijöiden yhdistysten kanssa. (Työsopimuslaki käytännössä, 2013, ss. 656-658)

Työsopimuslaki määrittelee erikseen järjestäytymisvapauden ja kokoontumis-oikeuden. Järjestäytymisvapaus määrittelee työnantajalle ja työntekijälle oikeuden osallistua yhdistyksen toimintaan, joka harjoittaa työnantajien tai työntekijöiden työsuojelun työehtojen käsittelyä. Laki myös määrittelee heille vapauden olla kuulumatta järjestäytyneeseen toimintaan. Työntekijöiden järjestäytyessä laki kieltää

eriarvoisten työsuhde-etujen tarjoamisen työntekijöille. Kokoontumisoikeus määrittelee työntekijöille oikeuden kokoontua työnantajan hallinnassa olevissa tiloissa ja työnantaja ei saa periä maksua tila käytöstä. Kokoontumisoikeus ei kuitenkaan oikeuta kokoontumisia työaikana ja se ei saa häiritä normaalia tuotantotoimintaa. Oikeutta on rajoitettu aiherajauksella, kokouksen tulee käsitellä työsuhde asioita tai ammatillisen yhdistyksen toimintaa. (Rautiainen & Äimälä, 2008, ss. 188-190)

Työsopimuslaki ei käsittele työehtosopimuksia muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta, jotka liittyvät luottamushenkilötoimeen ja nämä poikkeukset tarkoittavat nimenomaisesti työehtosopimuksissa määriteltyjä luottamushenkilöitä. Ensimmäinen säännös koskee luottamushenkilön irtisanomissuojaa. Säännöksen mukaan työnantaja voi irtisanoa luottamushenkilön, jos hänen edustamansa työntekijäryhmä antaa siihen suostumuksensa. Toinen säännös määrittelee luottamushenkilön irtisanomisen taloudellisissa ja tuotannollisissa tapauksissa. Näissä tapauksissa luottamushenkilön työ päättyy kokonaan ja työnantaja ei voi tarjota muuta työtä tai koulutusmahdollisuutta. (Rautiainen & Äimälä, 2008, ss. 192-194)

Työsopimuslaissa ja työehtosopimuslaissa säädöksen juridinen sitovuus on jaettu kolmeen varianssiin: pakottavat, puolipakottavat ja tahdonvaltaiset. Perusolettamana on pakotetuksi asetettu lait, niin niiden yksittäiset säännökset on puolipakottavia, eli dispositiivisia. Olennainen lakien tarkoitus, jotka koskevat työntekijän suojaamista, on luoda vähimmäisvaatimukset työsuhteille. Eli näissä tapauksissa voidaan ehtoja parantaa. Kuitenkin työehtosopimusluonteisissa sopimuksissa on mahdollisuus lakien osalta erillisten säädösten mukaan myös heikentää näitä ehtoja. Työsopimuslaki sisältää myös täysin pakottavia määräyksiä, joita ei voi muuttaa muilla työehdoilla, kuten esimerkiksi koeaika tai määräaikaisen työsuhteen sopiminen. Yleisesti voidaan sanoa nojaten työsopimuslain 13 luvun 6§:n mukaan sopimuksia, jotka heikentävät näitä lain määrittämiä ehtoja automaattisesti mitättömiksi. (Paikallinen sopiminen ja sopimukset, 2015, ss. 18-24)

2.2 Työsopimukset

Kuten aiemmin mainittu, työsopimusten vähimmäissisältö voi olla suullinen sopimus, jos mainitut työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät. Eli vähimmäissisältöä ei ole määritelty, mutta työntajalla on velvollisuus antaa selvitys keskeisistä sopimusehdoista, siinä laajuudessa kuin ne ei ole merkittu sopimukseen. Työsopimuslain 2.luvun ja 4§ mukaan työnteon keskeiset ehdot määräytyvät seuraavanlaiseen rakenteeseen:

- Työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka, toimii tunnistetietoina, ei vaikutusta sopimuksen sisältöön.
- Työnteon alkamisajankohta
- Työsuhteen kesto, oletuksena toistaiseksi voimassa oleva, määräaikaisen työsuhteen sitominen vaatii perustelun esim. sijaisuus tai projekti.
- Koeaika, ei ole sopimuksen edellytys. Osapuolten omassa harkinnassa oleva ehto. Oletuksen enintään kuusi kuukautta tai puolet määräaikaisen työsuhteen kesto.
- Työntekopaikka, määrittely kuuluu sopimusvapauden piiriin. Voidaan sopia kiinteä työntekopaikka tai työkohdekohtaisesti. Tämä vaikuttaa työnantajan direktio-oikeuteen, ja myös velvollisuuteen korvata mahdollisia matkustuskustannuksia, kuten myös niiden verovapautteen.
- Pääasialliset työtehtävät, toimenkuvan määrittävät ehdot, ja samalla työnantajan direktio-oikeuden rajoittaminen. Jos ei määritelty, niin työnantajalla on vapaus vaihtaa työtehtävien luonnetta vapaasti.
- Työehtosopimus, määritetään ensisijaisesti työnantajan järjestäytymisen perusteella. Jos ei ole järjestäytynyt, niin valitaan toimialan mukaan yleisistä työehtosopimuksista tai työntekijän ammattialan mukaan.
- Palkan tai vastikkeen sopiminen, jos ei työehtosopimuksen mukaista pohjaa tälle ole, niin noudatetaan TSL 10 luvun 2§ mukaista lakia, eli ”tavanomainen ja kohtuullinen”. Samalla tulisi sopia palkanmaksukausi, tämä määräytyy pääasiassa aikapalkan määräytymisperusteen avulla. Voidaan myös sopia voitto-osuus tai provisio pohjainen, jolloin voidaan myös sopia pidemmät maksukaudet, kuin normaalimmat 2vk tai 1kk.
- Työskentely ajan määrittäminen, työaikalain mukaisissa rajoissa, jos ei työehtosopimusta ole määrittämässä.
- Vuosilomien määräitys, kertymä vuosilomalain mukaisesti, voidaan kuitenkin sopia paremmista ehdoista työntekijälle.
- Irtisanomisajat, ei ole välttämätön sopia erikseen jos noudatetaan TES, laissa määritetty porrasjärjestelmä, jonka mukaan työnantajapuolen irtisanomisaika on 14 päivästä kuuteen kuukauteen, työntekijä puolelta 14pv tai 1kk. Kuitenkin voidaan sopia laista poikkeavat ajat.

TSL määrittelee työntekijälle työsopimuksen mukana velvollisuuksia, joiden mukaan määritellään työsuhteen rajoitukset ja erikseen huomioitavat vastuut. Näihin kuuluu huolellisuusvelvoite, joka määritellään työnantajan toimivallan mukaan. Tämä velvoite käsittää myös tietyn ahkeruusvelvoitteen. Työnantajan toimivalta yleisesti

tässä käsittää työn laajuuden, suoritustavan, laadun ja aikapaikan. Lisäksi työntekijää koskee lojaliteetti velvoite aka uskollisuusvelvoite, jolla ehkäistään ristiriitaa tai vahingollista toimintaa työnantajaa kohtaan. Muita velvollisuuksia ovat työturvallisuuden ylläpitämistä luova velvollisuus, salassapitovelvollisuus, kilpailevien työ sopimusten sopimiskielto ja kilpailevan liiketoiminnan harjoittamiskielto. Samalla tavoin TSL vaikuttaa työnantajan velvollisuuksiin. Päälimmäisenä näistä on TSL 2. luvun 1§ yleissäännös, joka velvoittaa työnantajaa edistämään henkilöstösuhteita ja tukemaan urakehitystä. Pykälään kuuluu myös syrjintäkielto ja määräys tasapuolisesta kohtelusta. Näillä pakotetaan työnantaja kohtelemaan työntekijöitä samalla tavoin, ja työehtojen tulee olla samalla viivalla kaikkien samassa työntekijäryhmässä olevien kesken. Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnästä on säädetty erikseen yhdenvertaisuuslaissa (Finlex, 1325/2014). Tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä säädetty erikseen tasa-arvolaissa (Finlex, 609/1986). (Työsopimuslaki käytännössä, 2013, ss. 25-40)

2.3 Yksityisen turvallisuusalan valvonta

Toimiminen turvallisuusalalla edellyttää Suomessa vuodesta 2015 lähtien erillisen liiketoimintaluvan. Tämän vaatimukset on kirjattu lakiin yksityisistä turvallisuuspalveluista (LYTP). Laki käsittelee kokonaisuutena vartioimis-, järjestyksenvalvonta- ja turvasuojausliiketoiminnan. Turvasuojaajana toimiminen edellyttää yritykseltä elinkeinolupaa ja työntekijöiltä erillistä turvasuojaajakorttia. (Finlex, 1085/2015)

Lain määritelmä turvasuojausta harjoittavalle henkilölle on sidottu tehtävään työhön. Laki määrittelee seuraavalla tavalla käsitteen turvasuojaaja ja sen tehtävän edellytykset. Turvasuojaustoiminta on ansiotarkoituksessa suoritettava ja toimeksiantosopimukseen perustuva turvasuojaustehtävien hoitaminen. Kun taas turvasuojaustehtävä liittyy rakenteelliseen tai sähköiseen fyysisten kohteiden suojaukseen. Laki sisällyttää tähän suojausjärjestelmien asentamisen, korjaamisen, suunnittelemisen ja muuttamisen. Laki ei kuitenkaan rajoita järjestelmiin liittyvää kaapelointityötä. Näillä määritelmillä turvasuojaajien toimiala rajoitetaan Suomessa

toimiviin lukkoliikeisiin tai teknisiä valvontajärjestelmiä tarjoaviin yrityksiin. (Finlex, 2015)

Turvasuojaajana toimivan henkilön tulee olla turvasuojaustoiminnan harjoittajan tai elinkeinoluvan haltijan kanssa ansiotyösuhteessa, jossa suoritetaan lainmukaisia hyväksyntää vaativia tehtäviä. Turvasuojaajaksi voidaan hyväksyä täysi-ikäinen henkilö, joka todetaan rehelliseksi, luotettavaksi ja henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan sopivaksi. Hyväksynnät ja henkilöarvioinnin tekee poliisilaitokset, joka voi asettaa lupaan myös ehtoja tai rajoituksia. Hyväksyntä on voimassa viisi vuotta kerrallaan. Laki asettaa myös salassapitovelvollisuuden turvasuojaajille, jolle ei ole määritetty vanhenemisaikaa. (Finlex, 1085/2015)

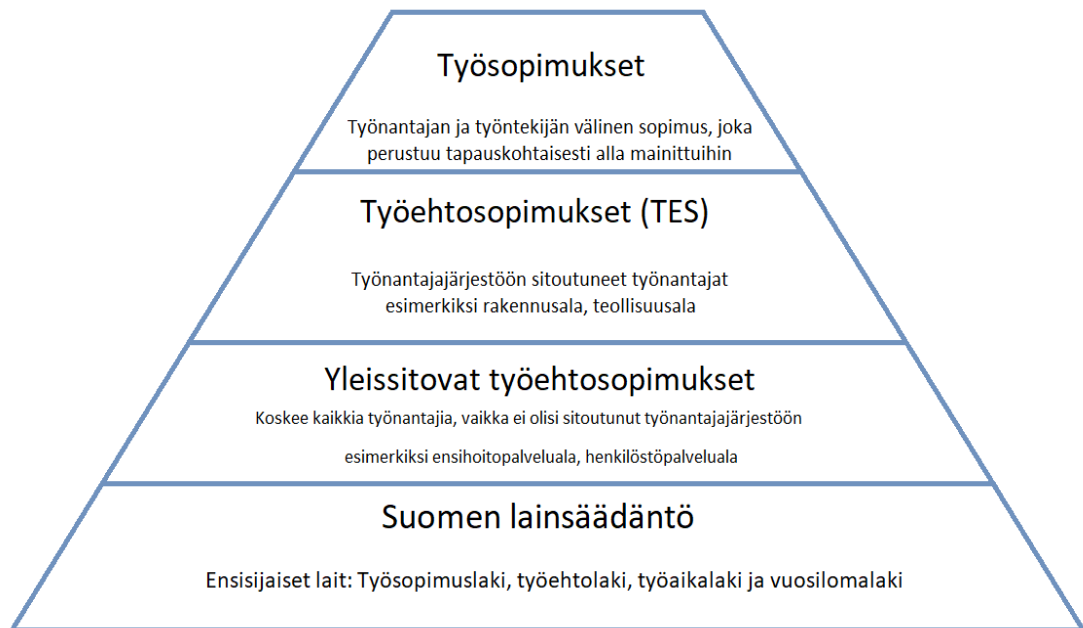
Turvallisuusalan elinkeinolupa on edellytys liiketoiminnalle joka tarjoaa yksityisiä turvallisuuspalveluja. Nämä palvelut käsittää vartioimisalan tai turvasuojauksen työtehtäviä ja perustuvat toimeksiantosopimukseen, että tehdään ansiotarkoituksessa. Poliisihallituksen myöntämä lupa, joko luonnolliselle henkilölle tai juridiselle henkilölle. Vaatimuksena liiketoiminnalle on ansiotyösuhteessa oleva vastaavaksi hoitajaksi hyväksytty henkilö ja liiketoiminnan laajuuden mukaan heitä voidaan vaatia enemmän kuin yksi. Luonnollisen henkilön vaatimukset luvalla ovat luotettavaksi todettu, toimivaltainen ja varallisuutensa puolesta kykenevä. Juridisen henkilön vaatimukset ovat varallisuutensa puolesta kykenevä ja hallintoon kuuluvat henkilöt täyttävät luonnolliselle henkilölle asetetut vaatimukset, poislukien varallisuuteen liittyvät vaatimukset. (Finlex, 1085/2015)

2.4 Työehtosopimukset

Vaikkakin työlakien määrittely kuuluu valtiovallan lainsäädäntövaltaan, Suomessa on käytössä keskitettyihin ratkaisuihin perustuva työmarkkinoiden ohjaustoiminta. Tämä käsittää kolmikantaperiaatteeseen pohjautuvan rakenteen, joka pääsee keskeisten työmarkkinajärjestöjen kautta vaikuttamaan myös lainsäädäntöön. Tähän kolmikantaperiaatteeseen kuuluu työntekijöiden ja työnantajien edustamien järjestöjen ja valtiovallan keskinäinen neuvottelu ja asiavalmistelu.

Työehtosopimuslaissa määritelty työehtosopimus on perusteeltaan työehtojen määrittämisen keino. Työmarkkinajärjestöjen ns. liittojen välisillä työehtosopimuksilla on keskeinen asema suomalaisessa työyhteisössä. Näillä sopimuksilla sopijaosapuolet voivat määrittellä ehtosopimukseen määräyksiä. Näitä määräyksiä tai ehtoja on sopijaosapuoliin sitoutuneiden työnantajien tai työntekijöiden noudatettava omissa keskinäisissä työsopimuksissaan. Työehtosopimukset määrittelevät työsopimuksien työnormit ja työsuhteissa työolonormit. Tällä tavoin, vaikka sopijaosapuolet eivät itse muuttaisi sopimuksen ehtoja työehtosopimuksen mukaiseksi, niin työehtosopimuslain 4 ja 6§ pakottavat ne automaattisesti. Kuitenkin tässäkin tapauksessa TES:n määräykset eivät siirry automaattisesti kahden väliseen sopimukseen. (Paikallinen sopiminen ja sopimukset, 2015, ss. 33-39)

Työehtosopimuksien pohjan määrittävät Suomessa pääasiassa työehtosopimuslaki, työsopimuslaki, työaikalaki ja vuosilomalaki (kuvio 1). Työehtosopimukset itsessään jaetaan kahteen erityyppiseen sopimukseen, yleissitovat sopimukset ja normaalisitovat sopimukset. Näistä normaalisitoutuneet sopimukset koskevat osapuolia, jotka ovat itse sopineet suoraan tai ovat sitoutuneet järjestöön, joka on sitoutunut ko. työehtosopimukseen. Näiden mukana työntekijää sitoo myös velvollisuuksia ko. sopimuksen mukaan. Näiden sopimusten mukana tulee myös lain mukainen työrauhavelvoite, joka ei salli työtaisteluita sopimuksen voimassaoloaikana. Kun taas yleissitovat sopimukset koskevat kaikkia tietyllä ammattialalla toimivia, jolle on määritetty ko. sopimus. Tässä tapauksessa ei ole väliä kuuluuko työnantaja työnantajaliittoon. Yleissitovien sopimusten vahvistaminen tapahtuu kolmella kriteerillä, sopimuksen valtakunnallisuus, voidaan todeta sopimuksen ehtojen voimassa olo ja käyttö ko. toimialalla ja lisäksi sopimuksen edustuskelpoisuus. Tämän jälkeen yleissitovan työehtosopimuksen vahvistaa yleissitovuudenvahvistamislautakunta ja sopimus saavuttaa pakottavan ja automaattisen vaikutuksen. (Työsopimuslaki 55/2001, 2001) 55§



Kuvio 1 Työsopimukseen vaikuttavat tekijät (Paikallinen sopiminen ja sopimukset, 2015)

Vaikka työnantaja olisi sitoutunut tiettyyn työehtosopimukseen, se ei välttämättä sido yritystä noudattamaan sitä, jos se ei harjoita ko. TES:n toimialan mukaista liiketoimintaa. Tällä tavoin määritellään toimialaperiaate, jonka mukaan voidaan arvioida yrityksen päätoimiala. Toinen määrittävä tekijä koskee työntekijöitä, joiden ammatti tai jäsenyys työntekijäjärjestössä, tätä kutsutaan ammattialaperiaatteeksi. Työehtosopimuslain (TEhtoL) 4§ 2. momentti määrää TES sitoutuneen työnantajan soveltamaan työehtoja myös työntekijöihin, joita ko. TES ei sido TEhtoL 4§ 1. momentin mukaan. Tässäkin tapauksessa säännös koskee työntekijöitä, jotka työskentelevät ko. soveltamisalalla. (Työehtosopimuslaki 1946/436, 2001)

Työehtojen valvonta ja sanktiointi niin ikään on määritelty. Sopimuksen jokainen osapuoli voidaan tuomita hyvityssakkoon, jonka ensisijainen saaja on kantaja. Kuitenkin hyvityssakon määrääminen vaatii tiedon siitä, että säännöksiä on rikottu tietoisesti. Tämä voidaan määrätä uudelleen niin kauan, että rikkomus on korjattu. Työntekijän kohdalla normaalit irtisanomiskäytännöt astuvat voimaan, varoitukset ja työnantajan irtisanomisoikeus. Työehtosopimuksen luoneilla järjestöillä on valvontavelvollisuus, ja näin voi aiheuttaa sanktioita myös tälle osapuolelle. Tämä koskee pääosin normaalitovien työehtosopimusten työrauhavelvoitetta. Jos järjestö ei pysty hoitamaan tai jättää huomiotta mahdollisen laittoman työtaistelun. Hyvityssakkojen määrä vuonna

2020 enimmillään on työnantajien ja järjestöjen osalta määritetty 23500 €.

(Työsopimuslaki 55/2001, 2001) Työntekijälle voidaan kohdistaa myös kuluja, mutta useimmissa tapauksissa nämä kustannusvaateet jäävät rikoslain alaisuuteen.

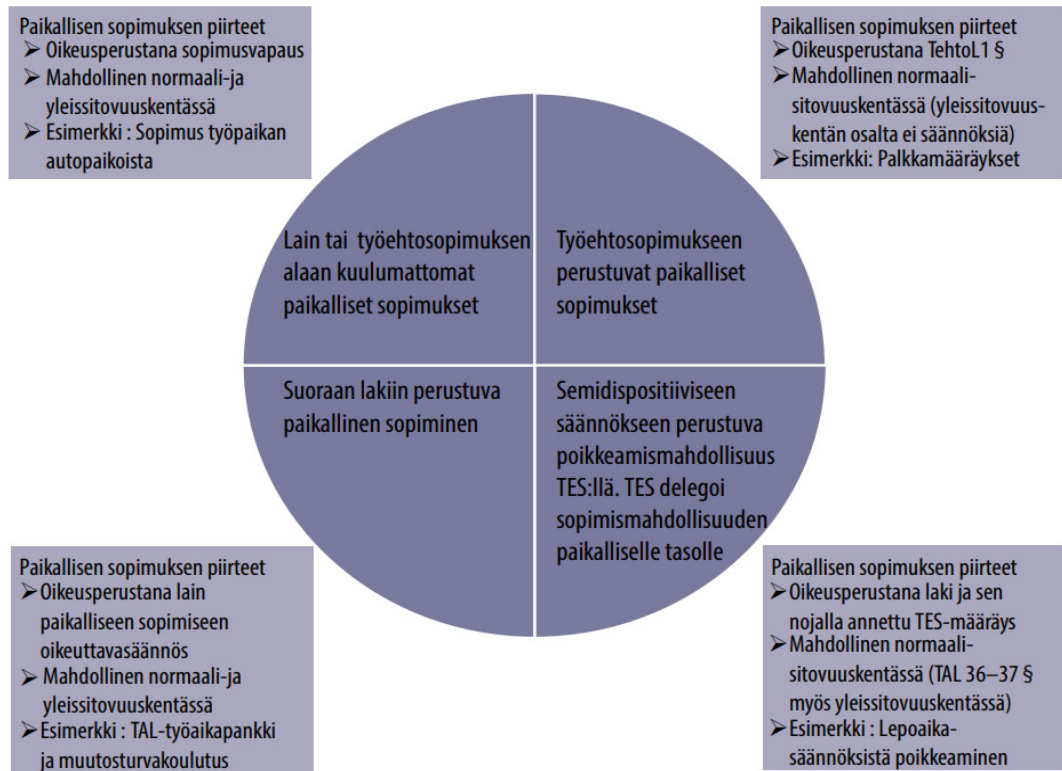
(Työsopimuslaki käytännössä, 2013)

2.5 Paikallinen sopiminen

Paikallinen sopiminen käsitteenä suomessa on kaksijakoinen, perusasetelman ollessa kuitenkin kyse työehtojen määrittämisestä jollakin sopimus käytännöllä yritys-, toimipaikka- tai työpaikkatasoilla. Suppeammin käsite pohjautuu valtakunnallisten työehtosopimusten sisältöön. Nyt kuitenkin on tarkoitus käsitellä laajempaa käsitettä, joka lukee myös muut sopimistavat paikallisen sopimisen piiriin. Työoikeudellisia, eli työ-sopimuksen, yhteistoimintasopimuksen tai työehtosopimuksen oikeusvaikutukset omaavat sopimistavat kuuluvat laajan käsitteen piiriin. Muut velvoiteoikeudelliset sopimukset luetaan myös tähän käsitteeseen, jolloin voidaan paikalliseen sopimiseen sisällyttää asioita, joita ei normaalisti voida lukea työoikeudellisiin sopimuksiin. Tällä tavoin paikallista sopimista voidaan käyttää asettamaan työehtoja yritys-, toimipaikka-, henkilöstöryhmä-, ja yksilökohtaisesti. Kuitenkin muistettavaa on, että paikallinen sopiminen perustuu aina lainsäädännön, työehtosopimusautonomian, työso-pimusvapauden ja velvoiteoikeudellisen kompetenssin pohjalle. (Paikallinen sopiminen ja sopimukset, 2015, ss. 13-24)

Määritelmänä paikallinen sopiminen on eri lähteiden mukaan hieman erilainen, tämä johtuen lainsäädännöllisen määritelmän puuttumisen takia. Kuitenkin yleinen rajanveto muodostuu tapauksissa, joissa oikeusvaikutukset koskevat työso-pimustasoisia tai työehtosopimuksen piirteet omaavia sopimuksia. Työ- ja elinkeino-ministeriön määritelmä (kuvio 2.) jakaa perustumissäännön työehtosopimus-määräykseen, lain semidispositiivisen säännöksen perusteella tehtyyn työehtosopimusmääräykseen, suoraan lainsäädännökseen tai sopimusvapauteen. Määritelmä oikeudellisen luonteen arvioinnissa, on rakennettu seuraavien kysymysten pohjalle:

- Mikä on paikallisen sopimuksen normipohja
- Ketkä ovat sopimuksen osapuolet,
- Keihin sopimusta on takoitus soveltaa,
- Onko sopimus solmittu sen perustana olevan kelpuuttavan säännöksen tai määräyksen rajoissa
- Minkälaisia menettelytapoja noudattaen sopimukset on solmittu



Kuvio 2 Paikallisen sopimisen perustumissääntö (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020)

Rakennejaottelun sääntöjen perusteet kuvion 2 perustella:

1. Paikallinen sopimus, joka sidotaan työlainsäädännön toisin sopimisen sallivaan säännökseen. Sopimukset pätee niin normaali- kuin yleissitovassa kentässä. Rajoituksena tässä toimii TEhtol 6§, joka on ensisijainen työ sopimusmääräykseen nähden. Toinen huomioitava TSL 2§ 7. momentti jossa määrätään työehtosopimusten vähimmäispakottavuudesta.
2. Paikallinen sopimus, joka sidotaan lain määrittämiin TES:n ohittaviin pykäliin. esimerkkinä työaikalain määräys työaikapankkien käyttöön otosta omana paikallisena sopimuksena. Sopimukset pätee niin normaali- kuin yleissitovassa kentässä.
3. Paikallinen sopimus, joka sidotaan työ sopimuslain yleissitovuus säännöksellä työnantajaa noudattamaan työehtosopimusta. Paikallinen sopiminen tälläöin perustuu TEhtol 1§ tai lain semidispositiiviseen säännökseen. Sopimukset pätee normaalisitovuuskentässä, mutta rajoitetusti yleissitovassa kentässä.
4. Muut työpaikkakohtainen sopimus, jotka perustuvat yhteistoimintamenettelyyn tai yleiseen sopimusvapauteen. Koskee asioita joita ei ole määritelty laissa tai

työehtosopimuksissa. Esimerkkinä kuntosalin käyttö tai autopaikka. Tällaiset sopimukset arvioidaan sopimusoikeudellisten säännösten ja periaatteiden mukaan.

Edellä mainitut rajoitukset esitettynä suoraan paikallista sopimista koskevana (kuvio 3).

<p style="text-align: center;">Indispositiiviset säännökset</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ei poikkeamismahdollisuutta työehtosopimuksella tai paikallisella sopimuksella 	<p style="text-align: center;">Säännöstämiskompetenssin ala</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sopimusmahdollisuus TES:n säännöstämiskompetenssin puitteissa. ➤ Paikalliset sopimukset mahdollisia, jos työehtosopimuksessa kelpuuttava määräys ➤ Yleissitovan kentän osalta ei säännöksiä
<p style="text-align: center;">Semidispositiiviset säännökset</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Poikkeamismahdollisuus pääasiassa valtakunnallisella työehtosopimuksella ➤ Poikkeaminen paikallisella sopimuksella mahdollista, TES:ssä siihen kelpuuttava määräys ➤ Paikalliset sopimukset ei käytettävissä yleissitovuskentässä (pl. TAL 36-37 §) 	<p style="text-align: center;">Sopimusvapauden ala</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ei laista tai työehtosopimuksista rajoitteita ➤ Paikalliset sopimukset mahdollisia
<p style="text-align: center;">Dispositiiviset säännökset</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Poikkeamismahdollisuus työehtosopimuksella. ➤ Poikkeamismahdollisuus työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella, jollei oikeutta rajoitettu TES:ssä 	

Kuvio 3 Paikallisen sopimisen rajoitukset lainsäädännössä

Koska työsuhteen säännöksiin vaikuttaa eri tavoin lainsäädäntö ja työehtosopimukset, niin niiden painoarvo toisiinsa nähden voidaan selvittää seuraavasti:

Työsuhteen ehtojen etusijajärjestys:

1. Pakottavat (indispositiiviset) työlaissa määritetyt säännökset.
2. Sopijaosapuolena ollessa vähintään valtakunnallinen työntekijäyhdistys, noudatettavat ehdot ovat TEhtol:n mukaiset työehtosopimuksen määräykset. (TSL 2:7.3)
3. Yleissitovan työehtosopimuksen mukaiset määräykset työsuhteeseen liittyvistä ehdoista.

4. Pakottavat (indispositiiviset) lainsäännökset, joista lain kelpuuttavan säännöksen nojalla voidaan työehtosopimuksella poiketa työntekijän laissa säädettyjä etuja myös huonontamalla näitä etuja. Koskee valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen solmimia työehtosopimuksia.
5. Vakiintuneet ja yleistasolla hyväksytyt sopimusta vastaavat työsopimuksen ehdot.
6. Työehtosopimuksessa erikseen sovitut ehdot, joista voidaan poiketa työsopimuksessa sovitulla määräyksellä. (kts. paikallinen sopiminen)
7. Tahdonvaltaiset (dispositiiviset) lainsäännökset
8. Yleiset sopimusoikeudelliset ehdot
9. Työnantajan direktio-oikeuden nojalla annetut määräykset.

Näiden ehtojen ristiriitatilanteissa käytetään lainsäädännön edullisemmuussäntöä, jonka mukaan tasavertainen säännösristiriita ratkaistaan työntekijän eduksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020, ss. 42-46)

2.6 Kolmikantakorporatismi

”Ilmiö itsessään on vaikuttanut Suomalaisen työelämän muotoutumiseen ja sen historia selventää ratkaisevasti ne tekijät, joiden avulla on muovattu nykyaikainen Suomalainen yhteiskunta. Ilmiön vaikutukset voidaan nähdä henkilön syntymästä lähtien, koulutuksen, työelämän ja eläköitymisen kaarella.”

Puhuttaessa korporatismista tai toisella käsitteellään korporativismista, tarkoitetaan poliittista järjestelmää jonka lainsäädäntövaltaan osallistuu työntekijöiden ja työnantajien muodostamat ammattikunnat. Poiketen Suomessa käytössä olevasta kansanvaltaisesta periaatteesta, tällöin päätöksentekoon osallistuu ammattikuntien (korporaatoiden) edustajat, joita ei ole valittu kansanäänestyksellä. Suomalaisen korporatistisen järjestelmän osana kuitenkin on myös valtion edustajat, jotka täten luo siitä kolmikantaisen, edustajinaan työnantajat, työntekijät ja valtio.

Korporatismiin merkittävin työkalu suomalaisen yhteiskunnan vaikuttamisessa on ollut tulopoliittiset kokonaisratkaisut (TUPO). Tupojen kautta merkittävä osa lainsäädäntövaltaa on siirtynyt järjestöille jotka hyväksyvät ratkaisut (Korporatismi, 2021). Kuitenkin vastaus miksi suomalaisen kolmikantainen malli edelleen on toiminnassa, sen ollessa hyvinkin uniikki verrattuna muihin valtioihin. Esimerkiksi

Ruotsissa oli käytössä kolmikantainen järjestelmä, jonka hajoaminen alkoi jo 1977 ja alkoi muovautumaan nykyiseksi kaksikantaiseksi järjestelmäksi, jossa työmarkkinajärjestöt sopivat keskenään työhdoista. Työmarkkinoiden tarvitsemat poliittiset ratkaisut ajetaan puoluiden kautta ja valtio ei puutu palkkoihin tai laadullisiin kysymyksiin. (Loputtomat kihlajaiset, 2020, ss. 233, 368-369)

Kolmikantarakenteen tarvetta selventää viimeisen 80 vuoden ajalta sen ollessa ensimmäisiä kokonaisvaltaisia verkostoituneita instituutioita. Sen kasvuun ja muutostarpeeseen vaikuttavat yhteiskuntarakenteeseen kohdistuvat ulkoiset ja sisäiset poliittiset paineet, työmarkkinatilanteet ja tuonti- ja vientiteollisuuden toiminta. (Loputtomat kihlajaiset, 2020, ss. 10-22)

Kolmikantaisen korporatistisen järjestelmän loppua ennustettiin työnantajapuolella 2000-luvun alusta lähtien. Liittyvän tulopolitiikan ennustettiin myös loppuvan. Näistä esimerkkeinä pidettiin Tanskaa, joka siirsi neuvottelut liittotasolle, ja Ruotsia, jossa työantajajärjestö Svenskt Näringsliv (NS, ent. SAF) luopui sopimusosastostaan kokonaan. Ruotsin kohdalla jo vuonna 1985 SAF vetäytyi kaikista kolmikantaisista elimistä, joka muutti Ruotsin työmarkkinapolitiikan suunnan erilleen Suomesta. (Mansner, 2005, ss. 319-320) Suomen kohdalla vuoden 2000 liittokierros oli lisännyt kustannuksia. Tämä taas söi kilpailukykyä ja työntekijöiden ostovoimaa. Osapuolet päätyivät takaisin tupo pöytään ja sopimus tehtiin 2001–2002 välille. Vakauttava sopimus kasvatti ostovoimaa ja hallituksen painostuksella poiki seuraavan tupo sopimuksen vuodelle 2003–2004. (Loputtomat kihlajaiset, 2020, s. 401)

Työntantajapuoli järjestäytyi uudelleen 2005, kun TT fuusioitui palvelutyöntantajien (PT) kanssa Elinkeinoelämän keskusliitoksi (EK). Kuitenkin hajaannusta työntantajapuolella alkoi aiheuttamaan erimielisyydet tulopolitiikan harjoittamisen saralla. Metsäteollisuus ry alkoi tavoittelemaan yritystason sopimista ja keskitetyn järjestelmän aiheuttamasta jäykkyydestä eroon pääsemistä. Metsäteollisuuden kannalta paperin kuluksen väheneminen aiheutti rakennemuutoksen alalle, joka paisui lakoiksi ja työsu-luksi keväällä 2005. Tämä aiheutti yli miljardin euron notkahduksen vientituloihin. Myös teknologiateollisuuden ry ryhtyi ajamaan yrityskohtaisia sopimuksia ja paikallisen sopimisen laajentamista. Nämä tapahtumat johtivat EK:n päätökseen lopettaa

neuvotteleminen keskitetyistä ratkaisuista toukokuussa 2008. (Loputtomat kihlajaiset, 2020)

Viimeiseksi tupoksi jääneen 2004–2007 rauettua, siirtyi palkankorotusten sopiminen liittoihin. Kuten aiemmin opitusta, tämä johti palkkojen kiihtyvään kilpailuun. EK pyrki omilla toimillaan rajoittamaan tätä luomalla ns. palkka-ankkurin. Kuitenkaan EK ei saanut muita seuraamana tätä esimerkkiä, ja myös osa sen omista liitoista sopi korotuksista vastoin palkka-ankkuria. 2009 Suomeen saapunut finanssikriisi ajoi talouden vakavaan laskuun. EK:n torjuttua tuporatkaisut ja liittokierrokset ei tuottaneet tuloksia, 2010 alkoi lakkovuosi. SAK piti EK:n ankkureita tupoina ilman palkansaaja-puolen edustusta. Työmarkkinaratkaisua odotettiin syksyllä 2011, joka oli nimeltään raamiratkaisu ja rakenteeltaan tulopoliittinen. Kyseessä oli perinteinen malli, poiketen 4,3 % palkankorotuksilla, jonka jakaminen oli jätetty liitoille yleiskorotuksina tai paikallisina. Sopimus kattoi 94 % työntekijöistä, mikä oli eniten tupoista siihen mennessä. Raami sopimus ei kuitenkaan kohentanut suomen taloutta, finanssikriisi ei ollut ainoa ongelma. Taloudessa oli rakenteellinen ongelma, joka kehyksenä toimi Nokian markkinamenetys ja metsä- ja metalliteollisuuden myynnin kaventuminen. (Loputtomat kihlajaiset, 2020)

2013 kevään aikana työmarkkinaosapuolet pääsivät konsensukseen talouden tilasta ja toimien tarpeesta sen elvyttämiseksi. Suomen asema oli heikentynyt vientimarkkinoilla. Syyksi tälle oli leimattu liian korkeat yksikkötyökustannukset. Tutkimuksen mukaan asia ei ollut kuitenkaan näin yksinkertainen, mutta julkinen näkymä leimasi tämän syyksi. Tämä painoi 90-luvulla alkaneen innovaatiopolitiikan jalkoihinsa. (Kaitila, 2019) Tämän tuloksena syntyi uusi tupo-ratkaisu, joka nimettiin työllisyys- ja kasvusopimukseksi. Sopimuksen sisältö oli lyhyt, ja käytännössä liittyi palkankorotus-rajoituksiin. Tarkoituksenaan hidastaa epäedullista kustannuskehitystä.

2016 solmittiin kilpailukyky sopimus, joka voidaan sanoa suoraan olevan sisäinen devalvaatio. Osapuolilleen hankalin tulopoliittinen ratkaisu, jonka vetureina toimi EK ja hallitus, jonka lähtökohdat oli nähty hallituksen sooloiluna. Tämä koettiin uhkailujen ja kiristämisen kautta kolmikantaisen järjestelmän hajottamisyrityksenä. Varsinkin

työntekijäpuoli aloitti lakkotaistelut kyseistä sopimusta vastaan. Hallitus teki pakko-
laiksi nimetyn työehtojen heikennys ehdotuksen 2015, joka kariutti osapuolien neu-
vottelut. Kuitenkin sopimukseen päästiin kesäkuussa 2016 ja sisältö oli tulonsiirto
työntekijöiltä työnantajille. Palkankorotuslinja esti korotukset vuodeksi, vuosi-
työajanpidennys 24 h, sosiaalimaksusiirto ja muut leikkaukset olivat keskeisinä teki-
jöinä sopimuksessa. Sopimus lisäsi samaan aikaan paikallista sopimista ja joustoa.
(Loputtomat kihlajaiset, 2020, ss. 394-405)

SAK ja muut ayj	EK	valtio
Saavutettujen etujen säilyttäminen ja tasavertaisen tulorakenteen tavoite	Irtautuminen tulopolitiikasta. Tavoite paikallisen sopimisen laajentamisessa. Keskitetyn rakenteen siirrosta liittotasolle	Inflaation hallinta ja talouden elvyttäminen. Talouskriisin hallinta 2009→
Toimeentulon turvaaminen, työtaistelut, sitoutuminen matalan inflaation tavoitteeseen.	Työrauhan ja kannattavuuden säilyttäminen	Yksikkötyökustannusten alentaminen
Työmarkkinakentän vallan jaon uudelleen määrittely	Työmarkkinakentän vallan jaon uudelleen määrittely	Työmarkkinakentän vallan jaon uudelleen määrittely

Taulukko 1 Työmarkkinaosapuolien toiminnan erot 2001-2020

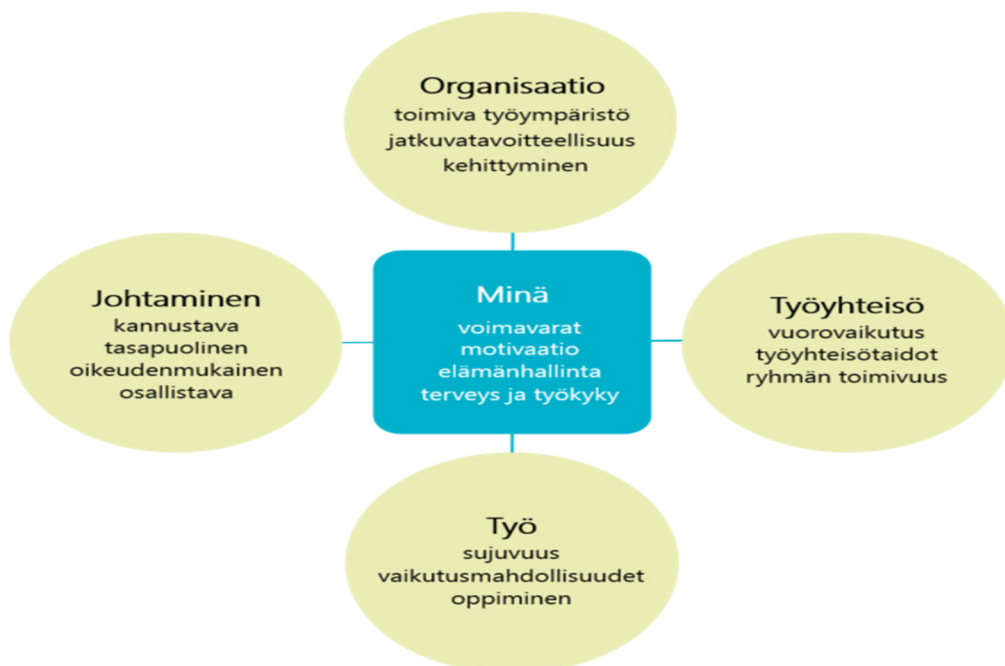
Rakenteellinen murros (Taulukko 1) oli saavuttamassa kolmikantaista järjestelmää, kuten EK oli tavoitellut viimeisen 30 vuotta. EK:n mukaan se ei tukenut työmarkkina-kehitystä enää globalisaation valtaamassa suomessa. Kuitenkaan vaikka EK oli lopet-
tanut tupojen tekemisen 2008, niin kolme tupoa tehtiin vielä sen jälkeen. EK:n ratkai-
sut ovat ajaneet myös sen omien rivien hajaannukseen, joista ensimmäisenä erosi
metsäteollisuus ry ja autoliikenteen työnantajaliitto. Työmarkkinan suunta kuitenkin
on kohti liittotason ja paikallisen sopimisen aikakautta. (EVA, Elinkeinoelämän
valtuuskunta, 2019)

3 Työsuhteet

Työsuhteet käsitteenä suomalaisessa yhteiskunnassa on hakenut muotoaan vuosikymmenten aikana ja pyrkimykset työsuhteiden kehityksessä ovat tavoitelleet tehokkuutta, tuottavuutta ja laadukkuutta. Nämä vaikuttavat niin työntekijöihin kuin esihenkilöihinkin. Johtamista, vuorovaikutusta ja inhimillisiä tekijöitä on muovattu lähemmäs näitä tavoitteita. (Kaivola & Launila, 2007, ss. 23-24)

3.1 Työhyvinvointi

Keskeisenä tekijänä työsuhteissa on työhyvinvointi. Tähän liittyvinä käsitteinä on työssä jaksaminen ja sen sujuvuus. Työssä jaksamiseen vaikuttaa työntekijän stressitasot ja työympäristön viihtyisyys. Työhyvinvoinnin käänköpuolena pidetään työpaahoinvointia, josta ei kuitenkaan puhuta sen negatiivisen sävyn takia. Hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä keskeiseksi on noussut mielenterveys, jonka määrät oli 2019 17 päivää per sairastunut. Tämä myös näkyy vaikuttavimpana eläköitymisperusteena. Näihin ongelmiin luetaan työssä uupuminen ja työympäristöissä tulospaineen aiheuttama vaikutus. (Mattila-Aalto, 2020, ss. 9-11)



Kuvio 4 Työhyvinvoinnin keskeiset tekijät (Työterveyslaitos, 2020)

Työhyvinvointia Suomessa kehittää organisaatiotasolla Työterveyslaitos, jonka määritelmät työhyvinvoinnista on seuraavat:

Työ on...

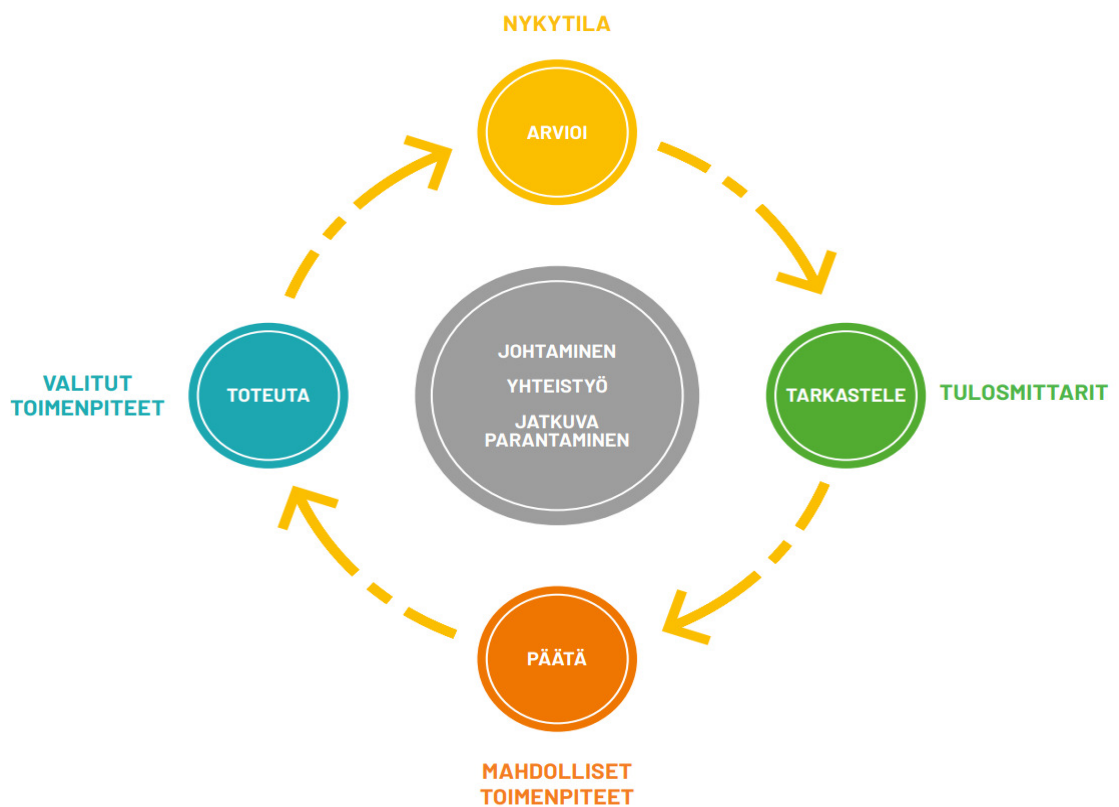
- tuottavaa, terveellistä ja turvallista.
- palkitsevaa, yleistä hyvinvointia edistävää ja mielekästä.
- omien kykyjen mukaista ja johdettu oikein.

Ympäristön vaikutukset nousevat yksilöön vaikuttaviksi tekijöiksi (kuvio 4). Tässä on jaettu työyhteisön rakennetta keskinäisistä vuorovaikutuksista huolimatta. Käytävä johtamismalli tulisi olla enemmän tukeva ja ohjaava, kuin käskevä. Organisaatio tavoitteissa on kehitys ja tavoitteellisuuden jatkuvuus. Työyhteisön vuorovaikutus ja tiimien keskinäisen toimivuuden on vaikuttavina tekijöinä. Itse työn sujuvuus ja yksilön kehitys toimivat henkilön motivaattoreina. Ajatusmallin keskiössä on yksilö, jonka henkilökohtaiset ominaisuudet ovat sidoksissa ympäröiviin tekijöihin.

(Työterveyslaitos, 2020)

Työhyvinvointia on käsitelty irrallisena käsitteenä ja sen tuottajina toimivat yleensä ulkoiset tahot, kuten konsultit tai kouluttajat. Tästä syystä voidaan todeta käytännön toteutuksen jääneen keskeneräiseksi. Työhyvinvointi kuitenkin ei ole ilmiö, joka saavutetaan yksittäisillä tapahtumilla tai päätöksillä. Ilmiö voidaan kokea olevan meitä ympäröivä, hyvä työyhteisö ja onnistumista aiheuttava yksilötyö luovat yhdessä perustan työhyvinvoinnille. Työelämän kokoaikainen liike aiheuttaa sen olevan myös muuttuva ilmiö. Yksilötasolla työhön vaikuttavat tekijät ovat hallinta, arvostus ja mielenkiinto. Jos yksilö määrittellään näillä arvoilla, niin työn ihannetila olisi silloin olla merkitsevä, kehittyvä, tavoitteellinen ja vuorovaikuttava. Samalla tavoin myös organisaatioilta ja johtamiselta odotetaan näitä arvoja tukevia toimintoja ja toteutusta. Palkansaajatutkimusten (Antila, 2006) mukaan työn mielekkyys on tärkein tekijä työpaikoilla. Kuitenkin mielekkyyden lähteet muuttuvat ja täten työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi tulisi osata nämä muutokset tunnistaa. (Kaivola & Launila, 2007, ss. 127-130)

Työyhteisön kannalta johtaminen määrittelee resurssit ja raamit työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Johtamista työhyvinvoinnin kehittämisessä on käsitelty myös valtion puolesta työturvallisuuskeskus. Tämän määritelmän mukaan työhyvinvointia tulee seurata ja parantaa jatkuvasti. Jatkuvan kiertokulun periaatetta käyttävä malli (kuvio 5) noudattaa nykytilan arvioinnin käyttämistä toteutuksessa, jonka jälkeen arvioidaan nykytila uudelleen. Tavoitteena yrityksille on tuottavuuden kasvu, säästöjen ja määräraysten noudattamista painotetaan kehittäväksi tekijäksi. (Työturvallisuuskeskus, 2019)



Kuvio 5 Jatkuvan työhyvinvoinnin kehitys (Työturvallisuuskeskus, 2019)

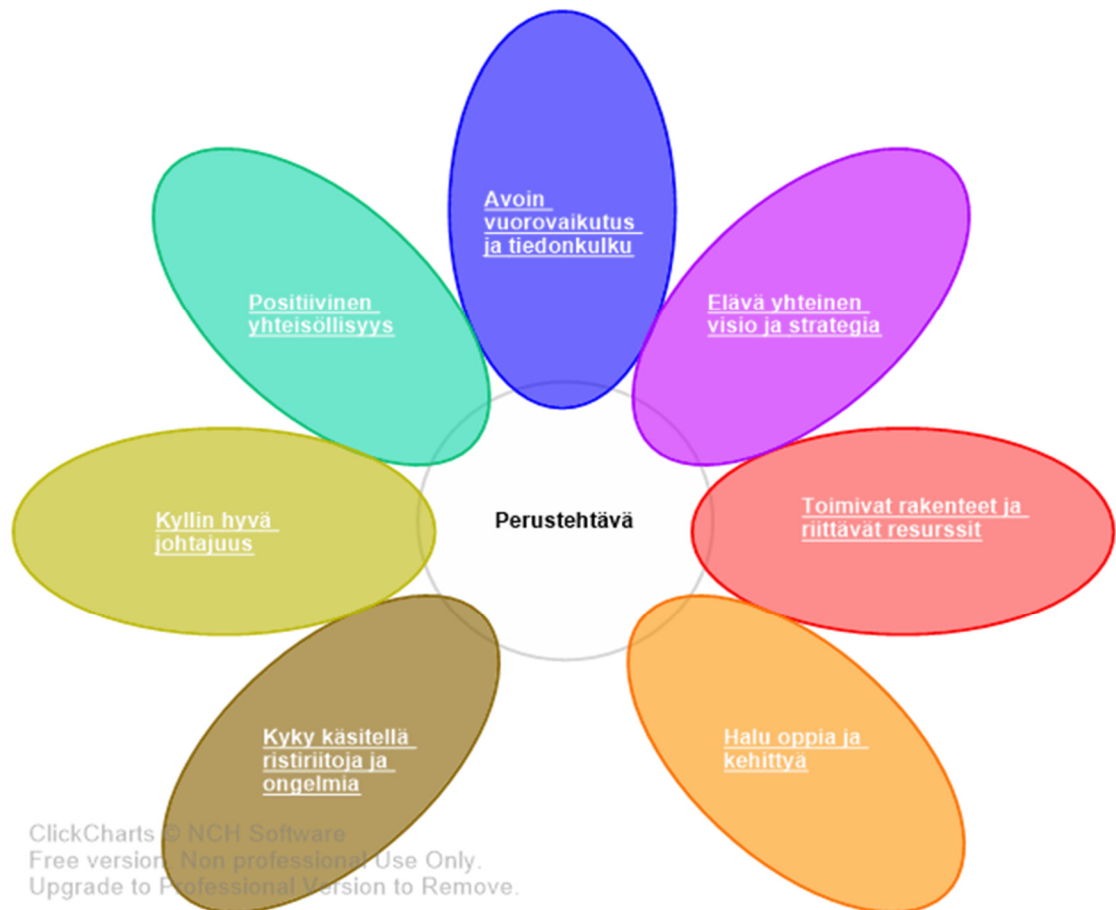
Mallin mukainen nykytilan arviointi käsittää johtamisen, työhyvinvointitoiminnan organisoimisen, työterveysriskien hallinnan, vaaroille altistumisen seurannan sekä työhyvinvoinnin ja tuottavuuden. Näiden avulla määritellään nykyhetkensä suoritustaso. Toisessa vaiheessa arvioidaan tulokset ja käytetään yrityksen omia mittareita vertailutasona. Näistä tuloksista haarukoidaan ei-toivotut tapahtumat ja tehdään kehitysehdotus. Tämä vaatii yritykseltä suoritustasoa kuvaavia mittareita, ja jos niitä ei ole niin yrityksen tulisi harkita niiden käyttöönottoa erikseen. Kolmannessa vaiheessa yritys päättää toimenpiteistä ja on valmis sitoutumaan niihin. Sitoutuminen käsittää

laajan keskustelun parannettavista aiheista, konkreettisten toimenpiteiden aloittamisen ja avoimuuden henkilöstöä kohtaan keskusteluvaiheessa. Neljännessä vaiheessa toteutetaan valitut kehityssuunnitelmat ja aloitetaan prosessin uudelleen arviointi. Tärkeää tässä vaiheessa on sitouttaa yrityksen ihmiset mukaan työhyvinvoinnin kehittämiseen omalla esimerkillä, rohkaisemalla muita ja tiedottamisella työhyvinvoinnin tilasta. (Työturvallisuuskeskus, 2019)

3.2 Työyhteisöt

Hyvä työyhteisö on yrityksen toiminnan kannalta imago ja tuottavuustekijä. Työyhteisöä voi käsitellä kokonaisuutena, joka on tasapainotettu koneisto, jonka kaikki osat ovat vuorovaikutuksessa toisiinsa. Eli jonkin osan huono toiminta aiheuttaa kokonaisuuteen ongelmia. Myös tämä toimii perustana yksilön työhyvinvoinnille ja jaksamiselle. Toisaalta ilmiö heijastuu myös asiakassuhteisiin, tuotteisiin ja tätä kautta yrityksen ulkoiseen imagoon. (Kaivola & Launila, 2007, ss. 133-134)

Keskeinen tekijä työyhteisöille on yrityksen tai organisaation toiminnan tavoite, eli perustehtävä (Kuvio 6). Tämä määrittelee, miksi työyhteisö on olemassa ja samalla määrittää siihen vaikuttavat ulkoiset tekijät. Kun tarkastelemme toimivan työyhteisön elementtejä (Kuvio 6) jotka ympäröivät perustehtävää, toimivat ne sitä tukevana ja tehostavana. Positiivinen yhteisöllisyys käsittää luottamuksen ja yhteenkuuluvuuden vaikutuksen työympäristön ilmapiiriin ja yhteisvastuullisuuden kehittymiseen. Vuorovaikutus yhdistää organisaation osat ja ihmiset toisiinsa, joten sitä voidaan pitää työn sujumuuden kannalta oleellisimpana. Yrityksien arvot ja strategia leviävät tämän avulla koko yritykseen. Vuorovaikutus myös edistää oppimista, kehitystä, uusia ideoita ja uudistumista. (Kaivola & Launila, 2007)



Kuvio 6 Toimivan työyhteisön elementit (Kaivola & Launila, 2007)

Vision ja strategian osalta toimiva työyhteisö pystyy paremmin ennakoimaan tulevaa ja muutostarvetta. Se pystyy myös mukautumaan ja muovaamaan toimintaansa nopeammin näihin tarpeisiin. Samaan aikaan innostunut työyhteisö kiihdyttää kehityksen kulkua vapaan tiedon liikkuvuuden ja yhdistymisen kautta. Työyhteisön rakenteet puolestaan määrittävät työn mitoituksen ja järjestelyt. Tavoitteena turvata riittävät resurssit ja edellytykset työn tekemiselle. Tähän vaikuttaa suoraan viihtyisyys, työturvallisuus ja oikeat työvälineet. Oppimisen tärkeys niin yksilötasolla kuin yhteisössäkin, tulisi huomioida aktiivisesti yrityksessä. Tämän kautta myös toimintavaltuuksien kasvua tulee seurata työn vaativuuden muuttuessa. Ristiriitojen ja ongelmien ratkaisu edellyttää hyvää vuorovaikutusta ja avointa kommunikointia. Erityisesti pelko tulisi poistaa työyhteisöstä, joka aiheutuu pääosin yksilön ulkoisesta oletuksesta, ettei selviä työtehtävistään. Voidaan puhua toisesta välittämisen kulttuurista, joka parhaiten ennaltaehkäisee ja auttaa puuttumaan ongelmiin ajoissa. Johtajuuden kannalta avoimuus ja oikeudenmukaisuus nousevat päätekijöiksi työyhteisön sujuvan toiminnan varmistamiseksi. Avoimuus edellyttää jatkuvaa kannustusta ja palautetta,

joka avustaa yksilön kehityksessä. Johtamisen tulee tukea työyhteisöä ja yksilöitä perustehtävän mukaisesti. Tämä edellyttää avoimuutta ja keskustelun ylläpitämistä, jotta työyhteisön tavoitteet voisi toteutua. (Kaivola & Launila, 2007, ss. 134-138)

3.3 Työ

Vaihdanta, on perusolettamus työsuhteen rakenteelle, eli osapuolet sitoutuvat vaihtamaan suoritteet rahanarvoiseen korvaukseen tietyin ehdoin. Sopimusosapuolista tällöin tulee toisistaan riippuvaisia. Perustyytyväisyys sopimukselle perustuu palkan suhteeseen työtehtävän vaativuuteen ja tasa-arvoiseen korvaukseen samoissa työtehtävissä työskentelevien kesken. Palkan vaikutus itsessään on kaksijakoinen, työnantaja voi palkkaa polkemalla heikentää työn tuottavuutta, kun taas palkankorotuksilla ei ole pitkäaikaista vaikutusta motivaation kasvulle. Keskinäinen riippuvuus ei kuitenkaan tarkoita, että työsuhde olisi tasavertainen osapuolten kesken, työnantajalla on aina valtuudet työsuhteen hallintaan, joka perustuu yrityksen aineelliseen omistamiseen ja työprosessien henkiseen omistamiseen. Tästä johtuu perusolettamus ”Työtä tehdään vain rahan takia”. Kuitenkaan enemmistöllä ihmisiä palkka ei ole työn tekemisen peruste, vaan muut tekijät määräävät, kuten itsensä kehittäminen, työn mielekkyys ja työyhteisö. (Mattila-Aalto, 2020, ss. 38-43)

Työsuhteiden tehostaminen on johtanut siihen, että toimenkuvien määrittely on laajentunut, eli toimenkuviiin kuuluu enemmän tehtäviä, joita työntekijä ei välttämättä osaa kunnolla tahi tuntee ne epämiellyttäväiksi. Ajattelu osaltaan tulee yrittäjistä, jotka pyrkivät hoitamaan yrityksessä kaikkia tehtäviä ja osaltaan tavoiteajattelusta ”porukalla saadaan hommat hoitumaan”. Tämä kuitenkin vaatii määrittelyä, milloin työ on järkevää ja kannattavaa. Työnantajan vastuu on huolehtia kuitenkin työntekijän edellytyksistä suoriutua työtehtävistään. Näiden ajatusten huomiotta jättäminen johtaa työntekijän motivaation laskuun. Tämä johtaa työtehokkuuden menetykseen, ja varsinkin tilanteissa, joissa työntekijä ei ole pätevä määriteltäviin muihin tehtäviin, myös työn laadun laskemiseen. Vuonna 2019 Suomalaisista yrityksistä 70 % harjoitti autoritääristä johtamista, joka perustuu keskitettyyn vallankäyttöön, jonka vallan lähde on sen käyttäjä. Kyseessä on tapa, jolla johdetaan käskemällä, ilman vuorovai-

kutusta työntekijöiden kanssa. Työsuhteiden monimuotoistumisessa tämä johtamistapa on kyseenalaistettu työn tehokkuuden ja kannattavuuden takia. Työmotivaation on todettu olevan käänteisesti suhteessa valvonnan ja pelon määrään työsuhteessa. (Mattila-Aalto, 2020, ss. 45-48)

3.4 Organisaatiot

Organisaatio käsitteenä muodostuu ihmisten näkemyksistä ja yhteiskunnallisista teki- jöistä. Käsite määrittelee organisaation toimintatapoja, rakennetta ja tiedon kulkua, ja osaltaan johtamistapoja. Muodollisuus on osa organisaatiota ja sen tarkoitus on luoda näkemys tulevaisuuteen, laatua ja tuloksellisuutta. Kuitenkin jokainen organi- saatio määrittelee oman muodollisuutensa. Hierarkia on myös osa organisaatioita, vaikka se olisi hajautettu tai matala (Harisalo, 2009). Ajattelutapoja karkeasti jaetta- essa kahtia, mallit jakaantuvat mekaanisiin ja vuorovaikutuksellisiin. Mekaaninen malli käsittää perinteisemmän ja vuorovaikutuksellinen kuvaa nykypäivän mallia. (Kaivola & Launila, 2007, s. 23)

Mekaaninen organisaationäkemys	Vuorovaikutuksellinen organisaatio- näkemys
Organisaation toiminta voidaan ohjata, hallita, ja ennustaa	Organisaatio on liiketilassa oleva komp- leksinen vuorovaikutussuhteiden koko- naisuus
Hierarkia ja byrokratia	Verkostot, yhteistoiminta
Autoritaarisuus, valvonta, määräykset	Autonomia, vastuullisuus
Raha on ainoa motiivi	Ihminen motivoituu haasteista
Työntekijöitä kontrolloitava	Antamalla vastuuta saavutetaan par- haat tulokset
Numerot, faktat	Tarinat, tekstuaalisuus
Rationaalisuus, teknisyyt	Moniäänisyys ja dialogi
Roolit	Yhteisesti sovitut toimintamallit

Asiantuntijuus on tietämistä	Asiantuntijuus on yhteistä tietämyksen hallintaa
Ihminen etsii omaa hyötyään, on laskelmoiva ja hyötyarvioinnissaan rationaalinen	Ihminen on antelias, yhteistyökykyinen ja merkityshaluinen

Taulukko 2 Mekaaninen ja vuorovaikutteinen organisaationäkemyks (Kaivola & Launila, 2007)

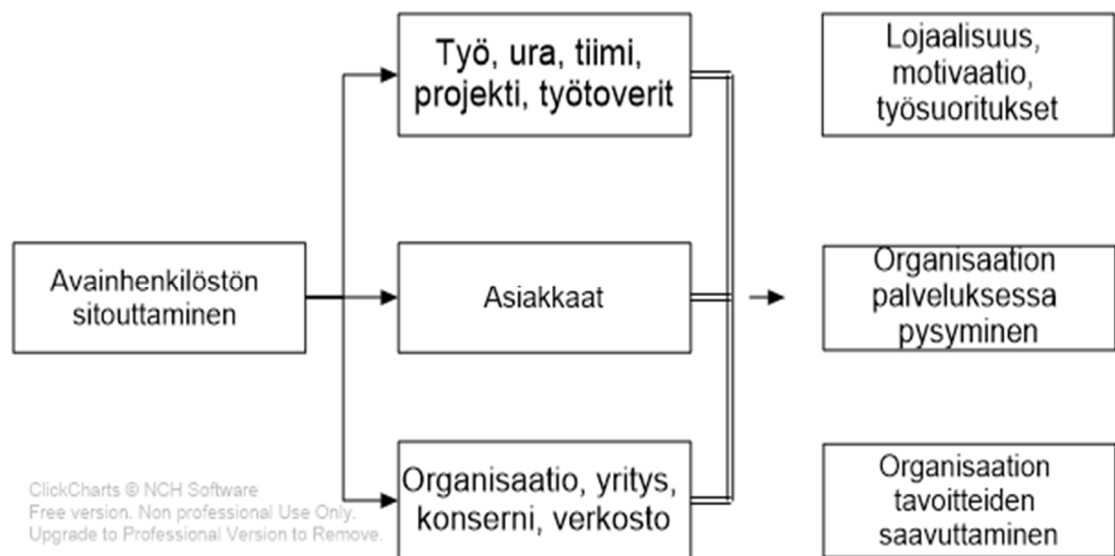
Mekaanisen organisaatioajattelun perusteita (Taulukko 2) ei nykyaikaisissa organisaatioissa enää voida olevan paljoa, mutta perusrakenne on edelleen nähtävissä. Malli itsessään on mustavalkoinen, perustuen faktoihin ja numeroihin, eli rakenne on rationaalinen. Keskeisinä tekijöinä ohjattavuus, hallittavuus ja ennustettavuus. Organisaatiot itsessään on vahvasti hierarkkisia, jolloin johtaminen on autoritääristä, sisältäen suoran määräämisen ja valvonnan. Suoritus tapahtuu mittaamalla ja tilastojen avulla, ihmisen koetaan oman edun tavoittelijana. (Kaivola & Launila, 2007, s. 24)

Postmodernin mallin, vuorovaikutuksellisen organisaation (Taulukko 10) koetaan olevan enemmän nykypäivää kuvaava. Jokaisen tekijän näkemys otetaan huomioon tässä, ja dialogin tärkeys korostuu. Hierarkkista rakennetta on hajotettu tiimeihin ja verkostoihin. Ihmistä ei käsitellä enää oman etunsa tavoittelijana, vaan merkityshaluksena ja yhteistyöhaluisena (Kaivola & Launila, 2007, s. 25). Organisaatioita ei käsitellä enää itsenäisinä rakenteina vaan ihmisistä koostuvana rakenteena. Tämä tuo ajatteluun näkemyksen kompleksisesta prosessista, jonka vaikuttavina tekijöinä toimii kaikki siihen osallistujat. Johtaminen itsessään sisältyy verkostoon, jossa vuorovaikutus ja dialogi nousevat osaksi tehokasta johtamista. (Stacey, 1996)

3.5 Sitouttaminen

Työsuhteeseen sitouttamisen perusajatus on varmentaa organisaation tuloksentelekyky. Tämän perusteena on sitouttamisen aiheuttama motivoituneisuus, innovatiivisuus ja vakaus työsuhteissa. Yleisesti sitoutumista kuvataan seuraavilla kolmella eri tavalla, jotka kuuluvat työsuhteen perusolettamuksen lojaliteetin piiriin. Ensimmäisenä organisaation arvot ja tavoitteet on yksilölle tärkeitä. Toiseksi yksilön tahtotila panostaa organisaation tavoitteisiin. Kolmanneksi yksilön oma halu olla sitoutunut

organisaatioon. Sitoutumista voidaan nähdä eri tavoin yrityksen kannalta. Kun yksilötasolla sitoudutaan omaan urakehitykseen ja sitä kautta yrityksen tavoitteisiin, tätä kutsutaan omistautuvaksi sitoutumiseksi. Yksilön sitoutuessa yrityksen arvoihin ja tavoitteisiin, tätä kutsutaan arvositoutumiseksi. Heikommaksi edellisistä sitoutumisen malleista jää paikkansa säilyttävät sitoutujat, joiden tavoite on pitää kiinni nykyisestä vakanssistaan. Kaikille sitoutujille halua työsuhteessa pysymiseen voidaan pitää riippuvaisena motivaatiotekijöistä ja tarjotuista eduista. (Lampikoski, 2005, ss. 25-46)



Kuvio 7 Avainhenkilöstön sitouttamisen merkitys (Lampikoski, 2005)

Henkilön sitoutuminen voidaan esittää eri vyöhykkeille (kuvio 7), minkä vyöhykkeen mukaan pääasiallinen sitoutuminen tapahtuu yksilöllä. Ydinvyöhyke sitoutuminen tapahtuu yksilön tunnetasolla, joko liittyen elämäntehtävään, kutsumukseen tai yhteisöllisestä tunneyhteydestä. (Lampikoski, 2005, ss. 46-48)

Työsuhteiden monimuotoistuesssa, työtehtävien laajentuessa ja tietointensiivisyyden lisääntyessä, työntekijän koulutukselle ja ammattitaidolle muodostuu erillinen arvo. Tätä arvoa yritys joutuu arvioimaan, kuinka tärkeänä sitä pitää yrityksen tuloksen ja toiminnan kannalta, jos se menetetään joko kokonaan tai osittain. Sitouttamiseen ja sitoutumiseen vaikuttavia arvioitavia tekijöitä (Lampikoski, 2005, ss. 77-80) on seuraavanlaisia:

- Hiljaisen tiedon, kokemuksen säilyminen yrityksessä.
- Motivoituneet ammattilaiset auttavat yrityksen kehityksessä.
- Rekrytoiva yritys nähdään positiivisesti markkinoilla.
- Osaavan henkilöstön hinta vs. kannattavuus.
- Tehokkuuden ja kannattavuuden pysyvyys ja kasvu.
- Laadulliset ja tuottavat tekijät asiakasrajapinnassa.
- Kilpailukyvyn säilyttäminen.

Jos sitouttaminen ei onnistu tai ei ole vaihtoehto organisaatiossa, tulisi siihenkin varautua, mahdollisen edellä mainittujen tekijöiden muodostaman avainhenkilöriskin ehkäisemiseksi. Tällöin tulisi harjoittaa osaamisen hajauttamista ja pakollistaa dokumentointia. Tiedonhallinta tulisi korjata tasolle, jossa yksittäisen tekijän poistuminen ei vaaranna hallintoa, tuotantoa tai asiakassuhteita. Näissäkään tapauksissa ei voida poissulkea hiljaista tietoa tai henkilökohtaisia asiakassuhteita. (VTT, 2009)

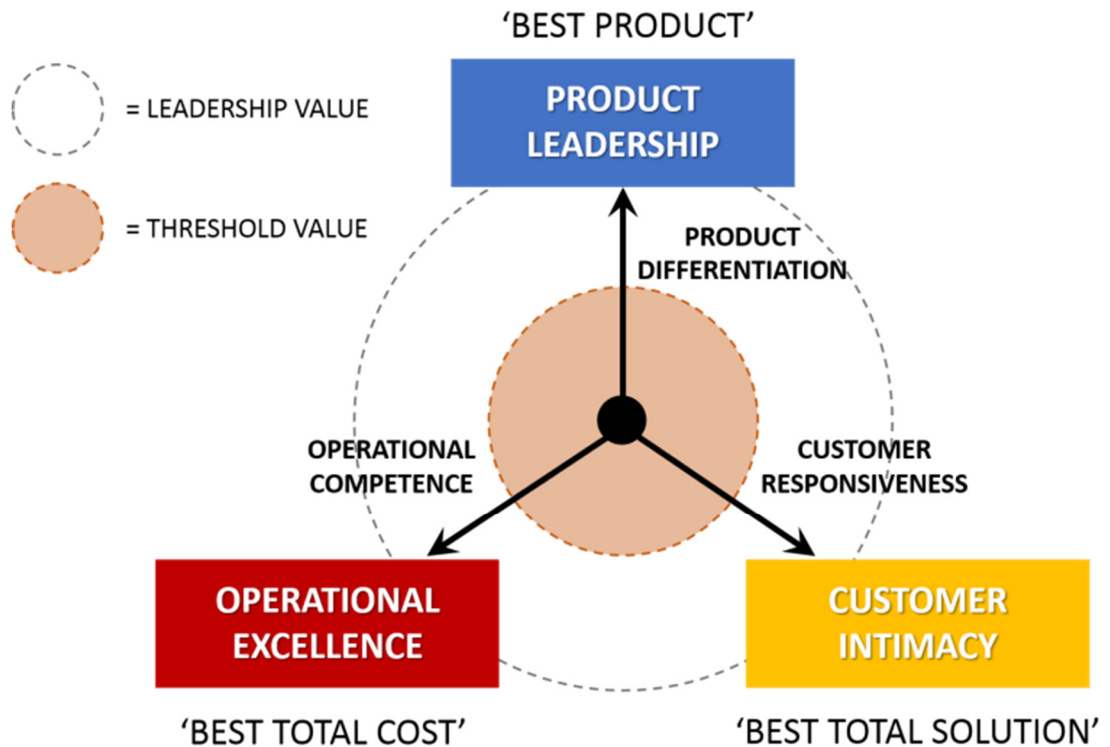
4 Asiakasympäristöt ja kannattavuus

Yrityksien liiketoiminnan perustana voidaan pitää niiden yhteyttä asiakaskuntaan. Tämä yhteys asiakkaisiin määrittää yrityksen kannattavuuden, kuinka vahva tämä side on. Viime vuosina on konkretisoitunut asiakkuusajattelun siirtyminen käytännön tasolle. Liiketoimintamallit on muuttuneet vastaamaan asiakkaan tarpeita ensisijaisesti. Myös yrityksen oman henkilöstön merkitys on kasvamassa, varsinkin asiakasrajapinnassa toimivien henkilöiden kautta. Henkilöt toimivat joko suoraan tai välillisesti asiakkaan tarpeita palvelleen.

4.1 Asiakaslupaus

Asiakaslupauksen tausta perustuu ihmisen odotuksiin ja siihen liittyviin käyttäytymismalleihin. Yleinen odotustaso määräytyy ympäristön tason mukaan ja odotuksen toteutuminen luo mielikuvan, joka määrittelee tulevia odotuksia. Eli positiivinen asiakaskokemus luo tahtotilan, jossa asiakas voi haluta käyttää palveluita uudelleen tai suositella niitä muille. Kun taas negatiivinen asiakaskokemus aiheuttaa päinvastaisen reaktion. Kilpailustrategia nähdään osana asiakaslupausta, koska yrityksen on asetettava pääpaino johonkin toiminnan osa-alueeseen. (Saarelainen, 2013, ss. 41-43)

Kilpailustrategiaa voidaan käsitellä Michael Treacyn ja Fred Wierseman luoman mallin kautta. Malli jakaantuu kolmeen tekijään (kuvio 8), joiden tasapainopiste yrityksessä, määrittelee strategian vaikutuksen asiakaslupaukseen. Operatiivinen tehokkuus mallin mukaan määritellään tuotteen luotettavuuden, hinnan ja saatavuuden helppouden mukaan. Asiakkaalle tällöin luvataan alhaista hintaa ja helppoa asiakaspalvelua. Tuotejohtajuus mallissa pyritään tarjoamaan asiakkaalle käytettävyyttä, uusia teknologioita tai uudistuksia vanhoihin tuotteisiin tai palveluihin. Ominaista tälle on tuotteistamisen suurempi nopeus kilpailukyvyyn säilyttämiseksi. (Bruin, 2018)



Kuvio 8 Kilpailustrategian ulottuvuudet (Bruin, 2018)

Asiakkaan odotukset voi perustua yksilö- tai organisaatiotasolle. Yksilötasolla asiakkaan saama laatu on vaihtelevaa ja aiheuttaa odotuksen vinoutumista. Jos yksittäinen asiakastapahtuma on toteutunut normaalista poiketen paremmalla tasolla, muuttuu odotus tämän mukaiseksi ja seuraava normaalitason kohtaaminen vaikuttaa asiakkaasta huonolle. Osaamisen taso tulisi olla edustettu organisaatiotasolla, jolloin palveluhenkisyys ja oikeanlaisen tekemisen kulttuuri tuodaan osaksi yrityskulttuuria. Asiakaskokemukset kuitenkin muodostuvat erilaisissa palvelutilanteissa, joiden summa muodostaa pitkäaikaisen prosessin jälkeen asiakasodotuksen. Tähän prosessiin vaikuttaa suositukset, yrityksen oma tekeminen, brändi ja maine. (Saarelainen, 2013, s. 45)

Kuinka kertoa asiakaslupaus asiakkaille ja omalle organisaatiolle, ilman että se koetaan sanahelinänä? Aktiivisuus ja tekeminen merkitsevät paljon ilmiön siirtämisessä käytäntöön. Tietenkin lupauksen sisältö ja merkitys on tehtävä selväksi organisaatiolle. Tämän jälkeen siirretään sen vaikutuksia työyhteisöön pienissä muutoksissa. esimerkiksi laadun, työympäristön, johtamisen tai käyttäytymisen kautta. Tällä tavoin

korostetaan yrityksen sisäisen tahtotilan muutosta kohti asiakaslupauksia, kuitenkin myös ulkoista organisaation osallistumista asiakaslupauksen mukaisesti tulee lisätä. Organisaation tulisi tuoda omalle asiakaspiirilleen ja yhteisölle esille sen sitoutumisen asiakaslupaukseensa sen kehittämisen ja toimintaan osallistumisen kautta.

(David, 2021)

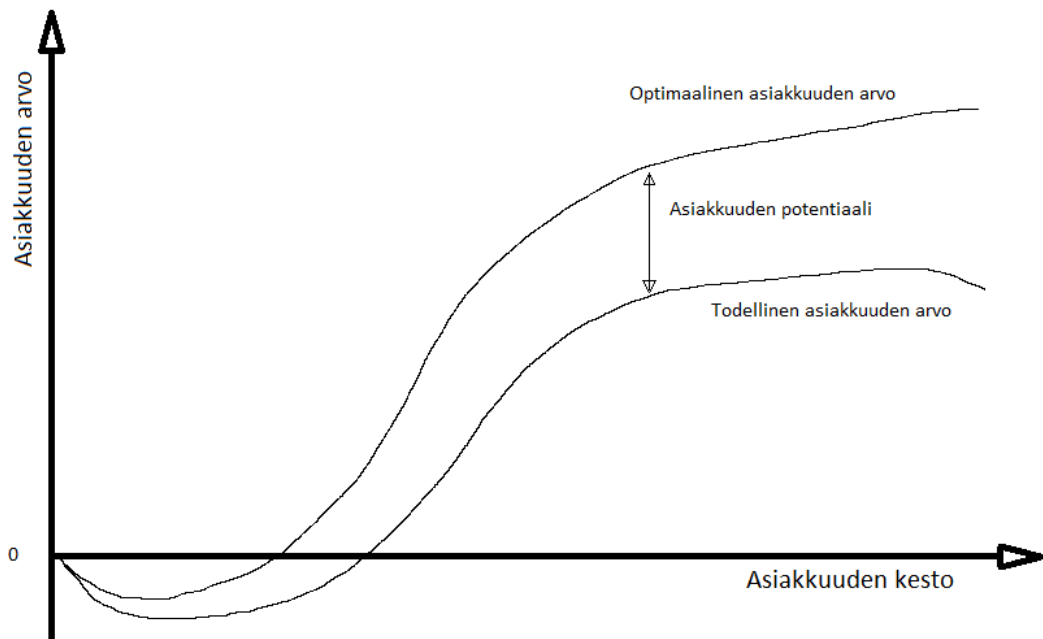
Asiakaslupauksen ollessa osa organisaation arvoja, vaikka ne ei olisi koskaan tehty näkyväksi, ovat arvot aina olemassa yrityskulttuurin muodostumisen takia. Asiakaslupaus on täten sidonnainen yrityksen omiin arvoihin ja ne ei voi olla vastakkain aseteltuja. Asiakaslupauksen ollessa myös vuorovaikutuksessa asiakasodotuksiin, tulee tämän vuorovaikutuksen tasapainoa pyrkiä mittaamaan ja hallitsemaan yrityksen kannattavuuden parantamiseksi. Työvälineenä odotusten ohjaaminen tarjoaa mahdollisuuksia nostaa tai laskea asiakasodotusta viestinnän tai mainonnan avulla. Näiden ollessa suoria vaikutuksia, ja epäsuoria taasen toiminnan laatu ja suositukset.

(Saarelainen, 2013)

4.2 Asiakaskannattavuus

Asiakaskannattavuutta ei voi määrittää ilman aktiivista asiakkuuksien profilointia, asiakashallintaa. Satunnainen myyntityö ei tuota seurattavaa dataa ja asiakasvaihtuvuus perustuu luontaiseen kiertoon, jossa kannattamattomat asiakkuudet poistuvat automaattisesti ja myynnin oletama on, että asiakkuus muodostuu kannattavaksi jossain vaiheessa. Asiakashallinta auttaa yritystä määrittelemään asiakkaan hankintakustannukset ja sen kautta määrittelemään myyntituottoa. Prosessi itsessään on koko ajan uudistuva ja tämän takia asiakashallinnan tulisi olla osa normaalia liiketoimintaa. Asiakkaiden oman liiketoiminnan muuttuessa, vaihtelee heidän tuottonsa ja tarpeensa. Samalla muuttuu asiakkuuden kannattavuus tarjoavan yrityksen kannalta. Esimerkiksi asiakasyritys vähentää ostojaan, tai kaventaa ostonsa erikoistuotteille, joiden myyminen ei kannata ilman volyymituotteiden myyntiä. (Mäntyneva, 2001, ss. 33-35)

Asiakaskannattavuuteen suoraan vaikuttavat tekijät ovat tuotto ja kustannukset. Kuitenkaan kannattavuutta ei voi näiden perusteella sanoa hyväksi tai huonoksi. Asiakkuuden katteeseen vaikuttavat myös myynnin, markkinoinnin, ja asiakaspalvelun kustannukset. Hankaluutta asiakassuhteen arvon määrittämisessä aiheuttaa suhteen kesto, aiemmat asiakastapahtumat ja tulevaisuuden potentiaali tuotolle. Lyhytaikainen yksittäinen asiakassuhde on yksinkertainen määritellä, perustamiskustannus, kulut ja tuotto. Kuitenkaan tämä ei liiketoiminnan kannalta ole ilman tulevaisuuden



Kuvio 9 Asiakkuuden todellinen ja potentiaalinen arvo asiakkuuden elinkaarella (Mäntyneva, 2001)

odotetta kestäväää liiketoimintaa. Joten liiketoiminnan tahtotila on kohti kestäviä ja kehittyviä asiakassuhteita, joiden perustamiskustannuksen merkitys katoaa ajan saatossa. Samoin kilpailijoiden merkitys suhteelle pienenee, yksittäiset hinnanalennukset tai edut eivät vaikuta pitkäjänteiseen sopimustoimittamiseen. Kuitenkin huomiotavaa tässä on asiakaskustannusten seuraamisen tärkeys, suuri asiakkuuden potentiaali voi aiheuttaa suuria asiakkuuteen vaikuttavia kustannuksia. (Mäntyneva, 2001, ss. 36-39)

Asiakkuuden arvo on aina asiakassuhteen alussa tappiollinen, jolloin suhteen rasitteena toimii sen perustamiskustannukset (kuvio 9). Kannattavuuteen tämän jälkeen

pitkälle aikajänteelle vaikuttaa myös asiakashankintakustannusten jälkeen asiakkuuden säilyttämisen kustannukset. Säilyttämisen kohdalla tulee huomioida mahdollisen uuden potentiaalın tuoma kate suhteessa asiakkuuden säilyttämisen investointiin. (Mäntyneva, 2001, ss. 38-46)

4.3 Henkilöstökokemus

Henkilöstökokemusta voidaan pitää samantyyllisenä ilmiönä kuin asiakaslupausta. Se perustuu työntekijän kokemukseen yrityksestä, mielikuvien, vuorovaikutuksen ja tunteiden kautta. Kuitenkaan suora yhteyttä ei ole määritetty näiden ilmiöiden välille. Tutkimusvertailu amerikkalaisten markkinoihin liittyvien tietokantojen (Maurice Fitzgeraldin ACSI:n ja Glassdoor Inc:n) välillä on toimialamääritysten avulla havaittu merkittävä yhteys ilmiöiden välille (Shaw, 2019). Tämä jakaa henkilöstökokemuksen merkityksen yrityksen kannattavuudelle kahteen eri käsitteeseen toimialojen perusteella, Hi-touch ja Low-touch toimialat. Hi-touch merkitsee henkilöstökokemuksen suurempaa vaikutusta asiakaskokemukseen ja low-touch päinvastoin. (Korkiakoski, 2019, ss. 23-26)



Kuvio 10 Asiakas- ja henkilöstökokemuksen suhde toimialan mukaan (Korkiakoski, 2019)

Hi-touch toimialoilla (kuvio 10) henkilöstökokemus on osa asiakaskokemusta, ja Low-touch toimialoilla sen vaikutusta on rajattu tai sitä ei ole. EER-tutkimuksen (Liley, 2017) mukaan asiakaskokemuksen vaikuttaessa myyntiin, henkilöstökokemus vaikuttaa suoraan tuotantoon. Yrityksillä, jotka panostivat näihin liiketoiminnan tekijöihin,

oli verrannollisesti 11 % suurempi tuotto. Eli voidaan sanoa yritysten tulisi huomioida molemmat toiminnan elementit, koska ne vaikuttavat yhdessä ja erikseen tuloksellisuuteen. (Korkiakoski, 2019, ss. 28-29)

Henkilöstökokemukseen vaikuttavat osatekijät ovat yrityskulttuuri, teknologia ja työympäristö. Yrityskulttuuri itsessään on sidonnainen yrityksen arvoihin, työilmapiiriin ja johtamistapoihin. Teknologian merkitys korostuu tiedon saannissa, trenditietoisuudessa ja työntekijöiden tarpeissa. Työympäristö luo motivoivat ja tuotantoa edistävät puitteet tekemiselle. Kaikkien näiden osa-alueiden vaikutus aiheuttaa toimenpidevaateita, jos halutaan kehittää henkilöstökokemusta. Muutosten määrän ollessa suuri, tulee kehityksen alkaa pienin askelin. Ihmiset vaativat aikaa sopeutumiseen ja varsinkin mielipiteiden ja tunteiden muutos ei tapahdu käskemällä. (Korkiakoski, 2019, ss. 117-129)

Henkilöstökokemuksen mittaaminen tulisi perustua yrityksen sitoutumiseen henkilöstön ja työympäristön kehittämiseen. Yritysten tiuhaan muuttuvissa toimintaympäristöissä tulee huomioida mittauksen tiheys. Myös työsuhteiden merkittävät tapahtumat tulisi mitata erikseen, näitä avainhetkiä on mm. rekrytointi, työn aloitus, työn muutos ja lähtö yrityksestä. Yrityksen henkilöstökokemuksen mittaustavan tulisi kattaa nämä ja kuviossa 11 mainitut kulminaatiopisteet, joiden analysointi auttaa ymmärtämään tapahtumissa onnistumista. Datan kerryttäminen pidemmällä aikavälillä antaa mahdollisuuden myös arvioida yksittäisen hetken riippuvuutta työn kestoon ja tuloksiin. Mittauksissa tulee huomioida mitattava asia, eli monimutkaisempia kulminaatiohetkiä mitattaessa voidaan käyttää monimutkaisempia tapoja esim. kyselylomakkeita ja arkisemmissa yksinkertaisempia esim. mobiilikysymyksiä. (Korkiakoski, 2019, ss. 130-139)



Kuvio 11 Henkilöstökokemuksen mittaaminen eri tasoilla (Korkiakoski, 2019)

4.4 Liiketoimintamallit

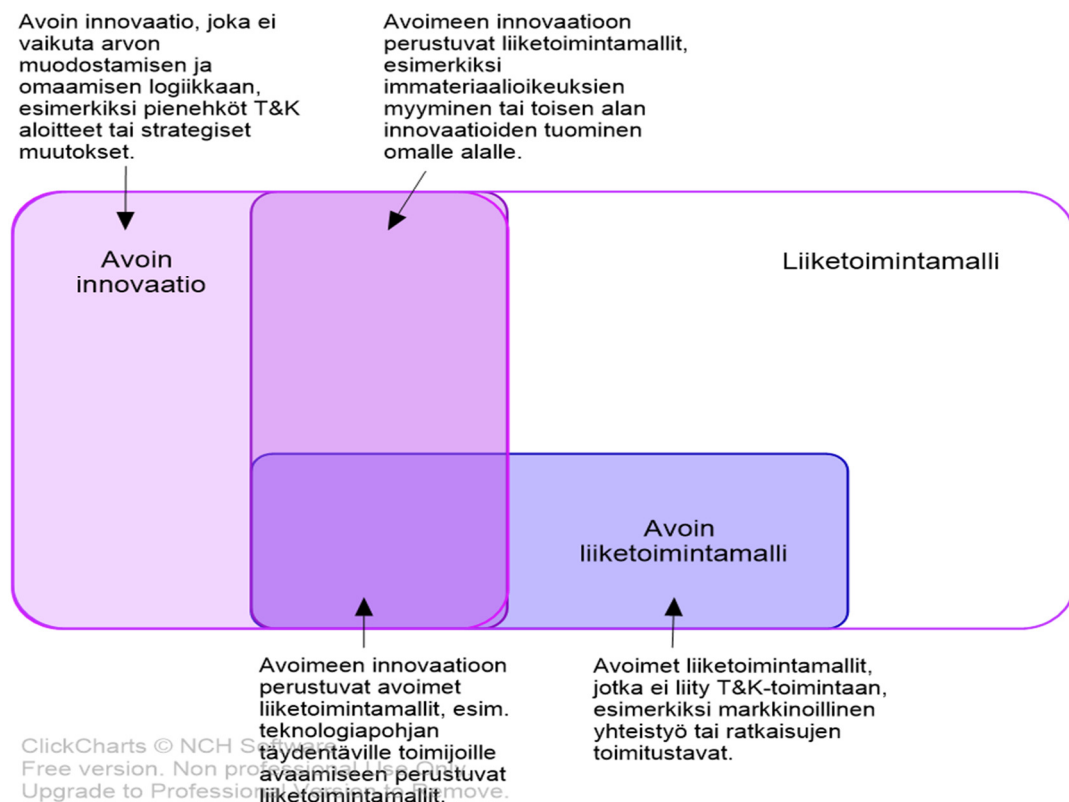
Liiketoimintamalli käytännössä kuvaa kuinka yrityksen on tarkoitus saavuttaa tulosta. Perinteisesti liiketoimintamallien tarkoitus on selventää tulojen ja tuloksen tuotantomenetelmät. Tämä tarkoittaa tuotteiden tai palveluiden myymistä asiakkaalle, josta saatava tulos on suurempi kuin käytetty panos (Hänti, 2021, s. 75).

Liiketoimintamallit voidaan jaotella niiden usealla eri tavalla, seuraavissa esimerkeissä kuitenkin on käytetty Ash Mauryan (Maurya, 2016) malleja, jonka jaottelu perustuu osallistuvien toimijoiden määrään. Yksinkertaisena mallina käsitellään suoraa liiketoimintamallia, joka on yksittäisen yrittäjän malli. Yrityksen tulos perustuu suoraan asiakkaalta saataviin tuloihin. Yrityksen kiinnostavuutta markkinoilla verrataan suoraan yrityksen kanssa asioivien kanssa suhteessa maksaviin asiakkaisiin. Liiketoiminnan perusrakenne on jälleenmyyjäverkostoihin pohjautuva, kuitenkin tähän on tullut rinnalle suoramyyntiä valmistaja-asiakas välille (Maurya, 2016).

Edellistä kompleksisemmässä monitahoisessa liiketoimintamallissa tuloksen tekeminen ei perustu asioivilta asiakkailta saatavaan rahaan. Tulot muodostuvat palveluiden käyttäjistä ja heidän tuottamastaan datasta kolmannelle osapuolelle. Tällaisia yrityksiä esimerkiksi ovat mainosalan ja massadatayritykset. Tuottavan yrityksen kiinnostavuutta kasvattaa kerätyn datan monimuotoisuus ja massa. (Maurya, 2016)

Edelleen pidemmälle kehitetty liiketoimintamalli on markkinapaikkamalli. Tässä tapauksessa tulon muodostus perustuu ostajien ja myyjien yhteen saattamisesta, ja tämän tapahtuman esimerkkisi prosentuaalisesta veloituksesta, komissiosta tai listautumismaksusta. Yrityksen kiinnostavuuteen vaikuttaa onnistuminen kaupan osapuolien yhdistämisessä ja teknisessä toteutuksessa. Markkinapaikka eli alustamalli koostuu kolmen osapuolen kokoamisesta yhteiselle alustalle. Alustamallin tarjoaja verkostoituu valmistavien yritysten, asiakkaiden ja logistiikkapalvelujen tuottajien kanssa. (Maurya, 2016)

Yritysten liiketoimintamalleihin liittyy myös tapa, kuinka tietoa käsitellään yrityksessä, näitä käsitellään suljettuina ja avoimina liiketoimintamalleina. Suljetussa mallissa pyritään suojaamaan liikesalaisuuksin osaa yrityksen toimintoja, toimittajasopimuksia ja juridisella tuella, kehitettyjä prosesseja. Usein näissä yrityksissä liiketoiminnan todellisen tilan tietävät vain ylin johto. Näissä tapauksissa kilpailu määrittää päätöksentekoa. Henkilöstönkin ollessa epävarma mitä yrityksessä tehdään, vähentää se sitoutumista ja jakaa heitä. (Hänti, 2021, s. 90)



Kuvio 12 Avoimen innovaation, liiketoimintamallin ja avoimen liiketoimintamallin suhteiden variaatiot (Weiblen, 2014, s. 56)

Käänteisenä suljetulle mallille on avoin liiketoimintamalli. Mallin tavoite on laajentaa yrityksen omia resursseja, avoimen innovaatiotoiminnan kautta. Toiminnassa on tällöin mukana ulkopuolisia toimijoita. Käyttäjät tai erilliset tutkimusryhmät voi toimia tuottajina, mutta myös kahdensuuntaiseen yritystenväliseen kehitykseen voidaan sijoittaa. Tällöin jaetaan eri resursseja ja saavutetaan synergiaetuja. (Hänti, 2021, s. 91)

Avoin liiketoimintamalli toimii pääosin yhdessä avoimen innovaation kanssa. Kuinka innovaatiota käytetään avoimessa mallissa (kuva 12) muodostaa erilaisia variaatioita liiketoimintamallille, kuitenkin yhdentävä tekijä on avoimuus, jonka on tuettava kaikilta osin liiketoimintamallia. (Hänti, 2021, ss. 91-92)

Mahdollisuuksien tunnistaminen nykyisessä liiketoiminnassa havaittu tärkeäksi elementiksi. Olipa liiketoimintamallina mitä vain edellisistä tai hybridimalli, niin yrityksen kyvyt havaita muutostarve liiketoiminnan ja markkinoiden kannalta. Tämän muutoksen avulla muovata liiketoimintamallia sen mukaisesti. Kuitenkaan uusien toimintatapojen innovaatiot ovat lyhytikäisiä, markkinat kopioivat ja sisäistävät hyviksi havaitut mallit nopealla tahdilla. Tästä johtuen kehityssyklin on oltava aktiivinen ja parhaimpana vaihtoehtona on tämän mittaroinnissa hyvät asiakassuhteet. (Hänti, 2021, ss. 95-104)

5 Työmarkkinatutkimus

Opinnäytetyön tarkoitus on luoda mahdollisimman neutraali näkemys turvasuojajien työmarkkinoiden nykytilasta. Aiempaa tutkimusta aiheesta ei ole. Tästä syystä tutkimuksen aihepiirien rajaus luotu valitsemalla Suomen valtion laitosten julkaisujen (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019, ss. 23-29); (Työterveyslaitos, 2020, ss. 11-27) mukaiset kolme työmarkkinoihin vaikuttavaa aihetta, jotka voidaan tunnistaa tekniselle turvallisuusalalle vaikuttavimpina. Nykytilaselvityksen tarkoitus on määritellä alan kehitystarve. Tutkimukseen on haettu mukaan mahdollisimman monipuolisesti alan henkilöstöä, jotta saadaan kattava näkemys. Kyseessä on haastatteluihin pohjautuva tutkimus eri tehtävissä alalla toimiville. Haastattelut ovat teemapohjaisia ja niiden rakennetta ei muutettu haastattelujen edetessä. Teemat jaettiin kolmeen pääaiheeseen, jotka ovat ammatillinen laatu, lainsäädäntö ja työsuhteet. Nämä tekijät toimivat tutkimuksen rajauksena. Mukaan on valittu alan valvonnan viranomaisia, koulutuksen edustajia ja ammatinharjoittajia. Tämän pohjalta on tarkoitus pystyä määrittämään alan kehitykseen vaikuttavat tekijät, joita kehittämällä voidaan parantaa alan työmarkkinoita ja kannattavuutta.

Työn tarkoitus tutkia teknisen turvallisuusalan työmarkkinatilannetta, ja tuottaa kehitysehdotukset seuraavien tutkimuskysymysten pohjalta:

- Millä tavoin teknisen turvallisuusalan työllistyminen ja alan näkyvyys koetaan työntekijäpuolella?
- Millä tavoin teknisen turvallisuusalan lainsäädännön muutokset koetaan?
- Onko teknisen turvallisuusalan ammatillinen tarjonta laadullisesti asiakasta parhaiten palveleva?

Samaan aikaan ajatus on saada tietoa myös ihmisten tyytyväisyyttä työoloihin, omaan toimenkuvaan tai tehtävien haasteellisuuteen.

Tutkimus toteutettiin teemamuotoisena haastatteluna. Kysymykset valmisteltiin rakenteeltaan avoimiksi, joiden kautta saataisiin monimuotoisempaa keskustelua. Kysymysten rakennetta ei muokattu enää haastatteluiden edetessä. Rakenteellisesti kysymykset jaettiin kolmeen eri sarjaan, joiden teemoina toimi ammatillinen laatu, lainsäädäntö ja työsuhteet. Haastatteluja pidettiin niiden kyllästymispisteeseen saakka, kunnes merkittävää uutta tietoa ei kyselyyn kertynyt.

5.1 Tutkimusasetelma ja aineistoanalyysi

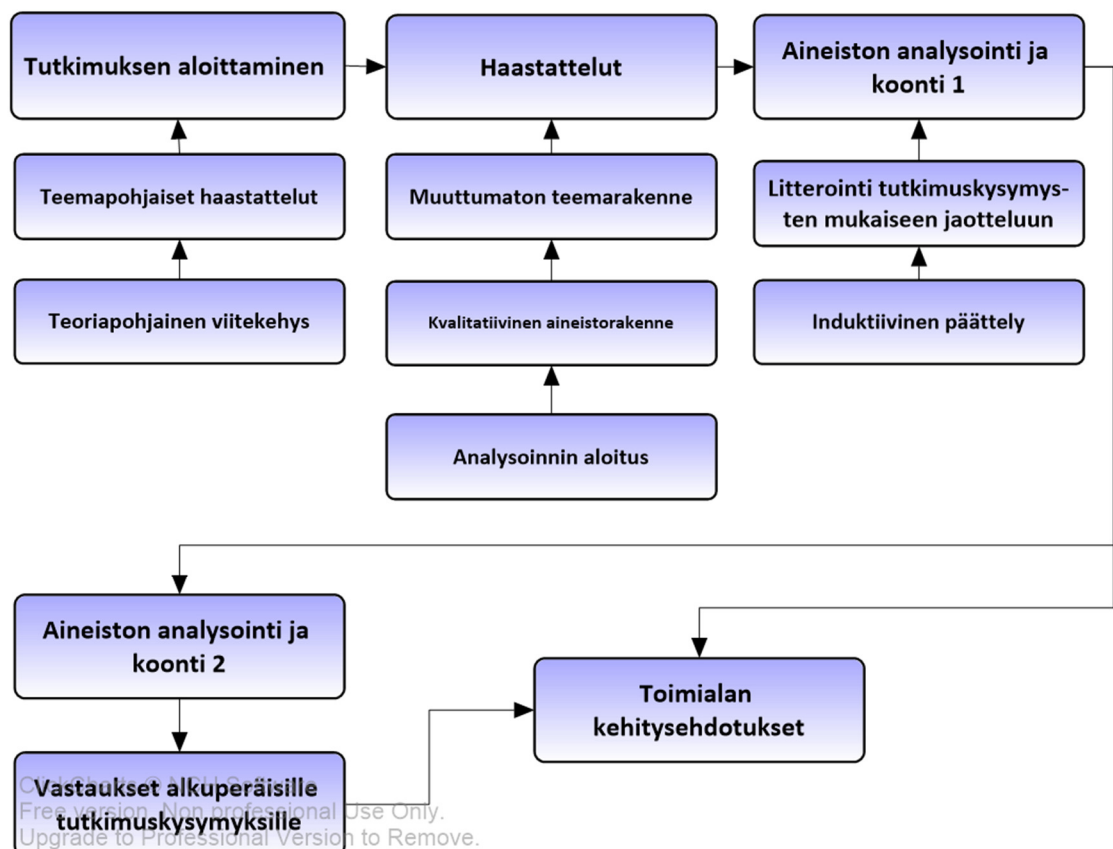
Tutkimuksen rakennetta ja tavoitteita asetettaessa teknisen turvallisuusalan työmarkkinan kehittämiseen, kohdattiin ongelmia kirjallisuuden ja aiemman tutkimuksen puutteessa. Tämä johti aiheiden rajauksen yleisaloille tarkoitettuun valtiolliseen tutkimukseen turvautumiseen. Samaan aikaan aloitettiin keskustelut alan keskeisien toimijoiden kanssa. Keskustelut heidän kanssaan johti alan yhtenäisyyden ja markkinanäkyvyyden tutkimukseen. Näiden kahden muodostamien ajatusten pohjalta, tutkimuksen ja kehityksen aiheiksi valikoitui ammatillinen laatu, lainsäädäntö ja työsuhteet. (Kehittämistyön menetelmät, 2018, ss. 22-27)

Tietoa tutkimukseen ja sen teoriapohjaan haettiin pääasiassa Finna.fi kannan kautta, josta saatiin paikallisten kirjastojen teokset. Verkkoteoksien ja julkaisujen pääasiallinen kanava oli Google Scholar-palvelu. Hakusanoina palveluissa käytettiin mm. seuraavia: turvallisuustekniikka, lukkosepät, koulutus, markkinakehitys, opetus, kannattavuus, työsuhteet, lainsäädäntö, turvallisuusalan valvonta, liiketoimintamallit, työhyvinvointi, ammattiliitot, työehtosopimukset, value creation, service business, diversity ja management development.

Aikasempia tämän kaltaisia tutkimuksia ei ole tekniselle turvallisuusosalalle tehty. Tämä aiheutti tutkimuspohjan avoimen asetelman ja pakotti tutkimuksen luonteen yleisemmälle tasolle, kuin jo aiemmin tutkituilla ammattialoilla. Tämän johdosta lähestymistavaksi valittiin ennakointiin ja verkostotutkimukseen nojaavat piirteet, joiden kautta voitiin paremmin kompensoida kehityksen nopeutta alalla, ja arvioida tämän hetkisen kehityssuunnan yhtenäisyyttä koko ammattialalla (Kehittämistyön menetelmät, 2018, ss. 36-39). Itse tutkimukseen valittiin teemapohjaiset haastattelut

ja niiden rakennetta ei muutettu haastattelujen edetessä. Haastattelun perusrakenne määritteli keskustelujen yleisen linjan. Teemat itsessään jaettiin kolmeen pääaiheeseen, jotka ovat ammatillinen laatu, lainsäädäntö ja työsuhteet. Kysymysten rakenteen tavoite on olla riippumaton erikoisosaamisesta tai tietystä ammattikunnasta ammattialalla. Mukaan valittiin alan valvonnan viranomaisia, koulutuksen edustajia ja ammatinharjoittajia, täten saavutettiin monipuolisempi laajuus vastauksiin. Haastatteluja pidettiin 11 kappaletta, jolloin voitiin havaita että vastaukset aloittivat toistamaan itseään ja eivät tuottaneet uutta tietoa.

Aineistoanalyysia ohjaa teorialähtöinen malli, jossa hyödynnetään aiemmin luotua viitekehystä. Tällaisella deduktiivisella mallilla voitiin ehkäistä harhaanjohtavia teorioita, ja teoriapohja varmensi analyysin luotettavuutta. Tutkimuksen teemat valittiin liittyvän kirjallisuuden pohjalta ja yleisen keskustelun kautta, joista muotoutui tutkimusta ohjaava rakenne. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, ss. 113-122)



Kuvio 13 Tutkimusaineiston käsittely

Aineistoa pyrittiin analysoimaan lähellä sen alkuperäistä kontekstia, kuten kvalitatiivisessa tutkimuksessa voidaan olettaa. Sen analysointi on alkanut

keräysvaiheessa, ja tällä on pyritty seuraamaan muutoksia ja toistuvuutta. Aineiston keruu vaiheessa ne jaoteltiin pohjateemojen mukaan, jota seurattiin puhtaaksi kirjoitettaessa. Tätä seurasi ensimmäinen synteessivaihe, jossa koottiin vastaukset tutkimuskyselyn mukaiseen rakenteeseen yhteenvedoittain. Tästä seurasi toinen synteessivaihe, jossa muodostettiin vastaukset alkuperäisille tutkimuskysymyksille. Ensimmäinen synteessivaihe muodosti laajemman pohjan kehitysehdotuksille, tutkimuksen rakenteellinen järjestys kuvattu kuviossa 13. (Hirsjärvi & Hurme, 2015, ss. 136-144)

5.2 Ammatillinen laatu

Alan henkilöstö koostuu pääosin lukkosepistä ja turvajärjestelmäasentajista. Lisäksi alalta löytyy myös IT-alan osaajia, tämän lisääntyessä ajan myötä, tuotteistuksen muuttuessa enenevässä määrin verkkosidonnaisiksi. Peruskoulutus pohja kuitenkin tapahtuu pääsääntöisesti työssäoppimalla. Turvallisuusalan asiantuntijatehtäviin tai riskianalysointiin voi kouluttautua ammattikorkeakoulussa turvallisuusalan tradenomiksi.

Alan perustutkinto on vuodesta 2019 alkaen liitetty osaksi sähkö- ja automaatiotekniikan ammattitutkintoa. Kyseessä on sähköalan perustutkinnon erikoistuminen, ja ammattinimikkeenä on lukitus- ja turvajärjestelmäasentaja. Eli henkilö joka omaa sähköasentajan tutkinnon, voi suorittaa tämän erikoistumisosan erikseen noin yhdessä vuodessa. Normaalisti tutkinto muodostuu pakollisesta perusosasta 30 osaamispistettä (OSP), tutkintonimikekohtaisesta osasta 45-70 OSP ja vallinnaisista tutkinnon osista 50-75 OSP (Opetushallitus, 2021).

Turvallisuusalan tradenomi (AMK) koulutus on päätoimisina opintoina suoritettava tutkinto, jonka laajuus on 210 opintopistettä, eli 3,5 vuotta päiväopintoina. Tutkinto valmentaa opiskelijaa turvallisuusalalle riskienhallinnan, liiketoimintaympäristöjen ja johtamisen kautta. Tutkinto valmentaa myös toimimaan muissa kuin turvallisuusalan yrityksissä, esimerkiksi turvallisuuspäällikkönä- tai koordinaattorina (Laurea-ammattikorkeakoulu, 2021).

5.2.1 Tutkimuksen tulokset: Ammatillinen laatu

Onko nykyinen koulutusjärjestely riittävä tapa tuottaa päteviä työntekijöitä tekniselle turvallisuusalalle?

Selkeä yhtenäinen linja löytyi tälle ammatinharjoittajien puolelta. He eivät tunteneet koulutuksen mahdollisuuksia riittävinä. Kaikissa keskusteluissa tuli selkeästi esille alan työvoimapula, joka osaltaan kieli koulutuksen riittämättömydestä. Kuitenkin koulutuksen edustajien huoli koulutusresurssien puutteesta, alan kouluttajia pitäisi saada lisää. Tähän ongelmaan vaikutti alan oma hintakilpailu, eli opetustyöhön kykenevien moniosajien palkkaus on tasolla, jolta ei kannata siirtyä kouluttamaan. Nämä tekijät selkeästi rajoittavat opetuksen kehittämistä ja syventämistä. Kuitenkin oppilaitokset on pyrkineet syventämään yhteistyötä yritysten kanssa, jolloin heillä on mahdollisuus saada ns. lainattuja resursseja koulutuksiin. Tämä tietysti oppilaitoksien linjan mukaisesti pyritään pitämään neutraalina, ettei tulevia asentajia varasteta suoraan koulusta. Varsinkin jos kyseessä on jonkin toisen yrityksen tukema oppisopimus-koulutus. Alan koulutusta on sisällytetty moneen eri tutkintoon, ja mahdollisuuksia opetushallituksen puolesta koulutukselle on luotu. Näiden mahdollisuuksien hyödyntäminen kuitenkin jää oppilaitoksille, jotka taas painivat oman resurssi ongelmansa kanssa.

Minkälainen ammatillinen pohjakoulutus on osoittautunut parhaaksi, kun ajatellaan lukkosepän tai järjestelmäasentajan tehtäviä?

Eniten keskusteluissa liittyen pohjakoulutuksiin, esiintyi enemmän yksilön ominaisuudet, kuin koulutus. Henkilön motivoituneisuus, innostuneisuus ja ongelmanratkaisukyvyt nousi arvostetuimmiksi ominaisuuksiksi. Tätä tukee vanha kisällitapa alalla, jota edelleen esiintyy. Kisällitoiminnassa työhön tulevalle ei useasti ole mitään teknisen alan pohjakoulutusta. Koulutuksien osalta, sähkötekniikka tuli lähes kaikissa keskusteluissa esille, joka antaisi monipuolisimman pohjan lukkosepälle tai järjestelmäasentajalle. ICT-tutkintoa pidettiin kanssa tärkeänä, tietoteknisten järjestelmien lisääntyessä alalla. Metallin ja puutekniikan tutkinnot miellettiin käsityötekniikan alan tukena parhaimmaksi. Kuitenkaan kumpaakaan näistä ei pidetty moniosajalle parhaimpana.

Moniosaajaa pidetään henkilöä, joka pystyy suoriutumaan turva-alan koko tuoterepertuaarin suunnittelusta käytönopastuksiin.

Painotetaanko nykyisissä koulutuksissa tarpeeksi työn laadullisia tekijöitä ja asiakasrajapinnan tärkeyttä, kun toimitaan luottamukseen perustuvalla alalla?

Kysymys jakaantui kahteen leiriin edustuksen mukaan. Ammatillaiset kokivat tämän tyyppisen koulutuksen olevan puutteellista, ja osa ei ollut törmännyt koskaan koulutuksissa laatu- tai asiakaskoulutuksiin. Moni tunsi näiden kriteerien jääneen enemmän yksilön vastuulle, kuitenkin näitä pidettiin yhteisenä vastuuna yksilön, yrityksen ja koulutuksen välillä. Koulutuksen puolesta nämä tekijät on otettu huomioon, ja niitä pidetään erittäin tärkeinä. Ammatillisessa opetuksessa nämä tekijät oli huomioitu opintojaksoissa, ja AMK-tutkinnoissa oli järjestetty omat opintojaksot asiakasrajapinnan käsittelylle.

Onko esimiestyöhön valmistavan koulutuksen määrä riittävä ja ohjaako se minkä tyyppiseen johtamistapaan. Tuleeko alalle ihmisiä eri ammattipohjilta esimiehiä, kuinka he omaksuvat alan erityispiirteet ilman erillistä koulutusta?

Tekniselle turvallisuusalalle ei suoraan ole esimiestyöhön valmistavaa koulutusta. Esimiehet useimmiten koettiin etenevän asentajasta esimieheksi. Näissä tapauksissa kuitenkin tunnettiin, että vahva alan osaaminen ei aina riitä toimimaan esimiehenä. Työnteon valvonta ja tukeminen tunnettiin jäävän helposti liian vähäiseksi. Myös alan ulkopuolelta tulevien henkilöiden koettiin hankalaksi. Pätevät esimiehet näissä tapauksissa painivat alan tuntemuksen parissa. Suoraan tuotantokyytiin hypätessä koettiin tämän perehdyttämisaajan olevan liian pitkä. Päällimmäisenä ominaisuutena tässäkin tuli henkilön oma motivaatio ja innokkuus. Näiden esiintyessä henkilön on helpompi ottaa tukea työntekijöistä ja omista esimiehistä suoriutuakseen työtehtävistään paremmin. Yritysten valmiutta ottaa eri henkilöitä muilta aloilta pidettiin erit-

täin hyvänä. Johtamistyyleistä tukevaa johtamista pidettiin yleisimpänä ominaisuutena, viitaten työntekijöiden korkeaan asteeseen oma-aloitteisuudessa. Tämän lisäksi esille nousi tarve osaltaan jäməkälle otteelle työnvalvonnan kanssa.

Lisäkoulutuksen mahdollisuudet työelämän aikana, onko mahdollisuuksia valtion tukemaan koulutukseen jatkotutkinnoissa tai mahdollistaako työnantajat yrityskustanteisesti lisäkoulutusta työntekijöille?

Valtion tukemista koulutuksista päällimmäisenä tuli esille oppisopimuskoulutus lukkoseppäksi tai turvajärjestelmäasentajaksi. Ammatilliselta puolelta tämä jäikin lukkoseppämestarin tutkinnon lisäksi niiksi ainoiksi mahdollisiksi. Kuitenkaan erikoisammattitutkintoja ei pidetty ammatillisella puolella työsuhdetta edistävinä. Koulutuspuolta esille tuli useampikin tutkinto mahdollisuus, joita voidaan pitää alaa tukevana mahdollisuutena. Yritykset tarjoavat hyvin laajasti mahdollisuuksia osallistua valmistajien tuotekohtaisiin koulutuksiin työntekijöilleen. Koulutuksen kehittämisestä tuli esille räätälöidyt mahdollisuudet yritysten tarpeet huomioiden. Vastauksista selkeästi tulee selville tietoisuuden puute yritysten ja työntekijöiden osalla.

5.2.2 Tutkimuksen yhteenveto: Ammatillinen laatu

Koulutuksien mahdollisuudet ovat Opetushallituksen (OPH) ja haastattelujen mukaan hyvät ja monipuoliset. Eli tutkintoja on, mutta ongelma esiintyy tutkintojen järjestäjien resursseissa. Turvasuojauksen kattavin tutkinto tällä hetkellä on lukkoseppä- ja turvajärjestelmäasentajan tutkinto, jota tarjoaa Suomessa tällä hetkellä ainoastaan Taitotalo ry. Turvasuojauksen opintoja osittain esiintyy muissa tutkinnoissa vuoden 2019 opetusreformin jälkeen esim. turvallisuusalan perustutkinnossa. Kuitenkaan näiden kokonaisuuksien osuus ei turvasuojauksen osalta ole tarpeeksi laaja, jotta voidaan puhua teknisen turvallisuuden ammattialan pätevydestä. Eli meille jää rajalliset mahdollisuudet suorittaa tutkinto Taitotalo Ry:n järjestämänä, joka on tarkoitettu oppisopimuksella suoritettavaksi työn ohella. Haastatteluissa oleva tyytymättömyys ei kuitenkaan selkeästi heijasta heidän luomaansa opintokokonaisuuteen puutteellisuutta. Ongelma on enemmänkin oppisopimustyösuhteiden keston lyhenemisessä, ja

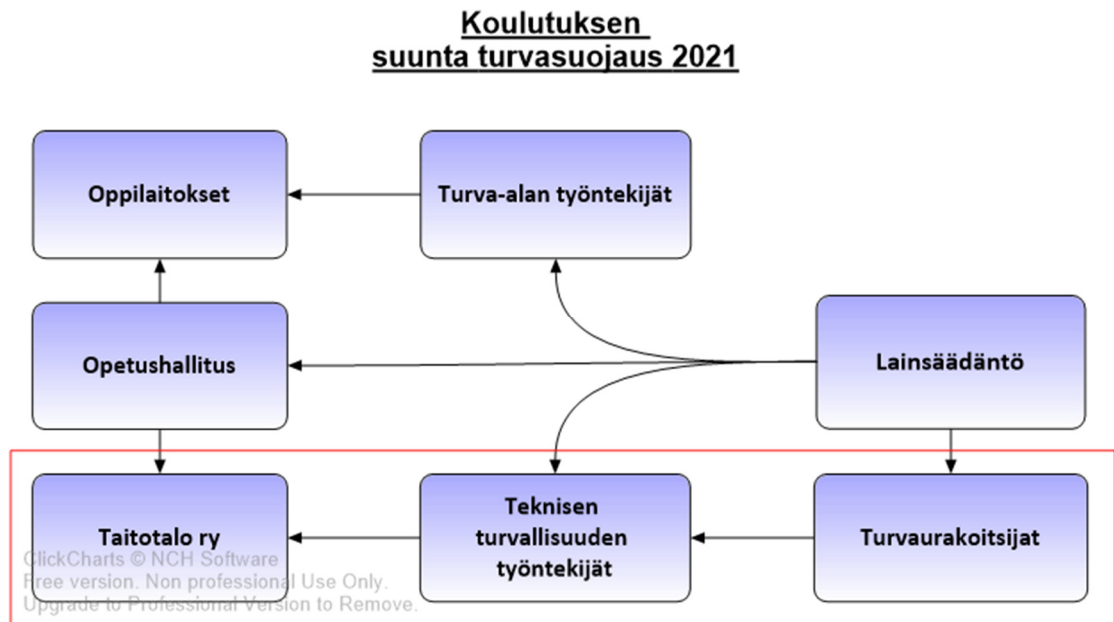
oppilaisiin kohdistuvassa paineessa, tuottaa tulosta entistä aikaisemmassa vaiheessa. Taitotalon ja Hyrian edustajien kanssa keskustelut toivat esille resurssipulan osaavien opettajien osalle. Eli sama työvoimapula vaivaa niin ammattilaispuolta kuin opetustakin. Opetuskokonaisuuteen tulisi painottaa ohjaavan yrityksen vastuu oppilaan oppimisesta. Kun 2019 OPH yhdisti tutkintoja, niin lukkosepän ja turvajärjestelmäasentajan tutkinnot yhdistettiin sähköalan tutkintoon, jonka tutkintonimike on lukitus- ja turvajärjestelmäasentaja. Tutkinnon pakolliseen osaan kuuluu sähkötyöt pien- ja pienoisjännitteellä ryhmäjohtotasolla. Tutkinto oikeuttaa henkilön hakemaan rajoitettua sähköpätevyyttä 3, joka oikeuttaa sähkölaitteistojen korjaustöihin hakijan työkoekemusta vastaavalla tehtäväalueella.

Laadullisesti sähköalan saapuminen osaksi turvatekniikan opintoja, on erittäin hyvä. Kuitenkin opintokokonaisuuksien kattavuus varsinkin oppisopimuskoulutussuhteessa jää haastattelujen perusteella riittämättömäksi. Sähköalan laadulliset vaatimukset kuitenkin olisi hyvä omaksua myös turvallisuus puolelle. Teorian kautta näiden omaksuminen kuitenkin voi jäädä liian vähälle huomiolle, joten näkisin että opintoihin sisältyisi vähintään yhden kuukauden mittainen harjoittelujakso sähköalan yrityksessä, jotta asennus- ja mittaustekniikka tulisi tutuksi. Tämä luo paremman käsityksen oppilaille, miksi sähkötekniikassa tulee ottaa laadulliset tekijät huomioon.

Kun ajatellaan kuinka, turvatekniikan alalle tullaan yleisesti ja miten koulutusprosessi alkaa, on selkeästi käänteinen normaaliin verrattuna. Eli työntekijä hakeutuu alan yritykseen työhön ja vasta sen jälkeen aloitetaan koulutus. Tämä ja haastattelut kertovat alan olevan huonosti tuotteistettu ammattialana.

Käytännössä turvaurakoinnin koulutukseen liittyen on vain yksi tie tällä hetkellä, kuten kuvion 14 alalaidasta voidaan todeta. Suomessa Taitotalo ry kouluttaa lukitus- ja turvatekniikan ammattilaisia. Eli liian paljon resursseja ei ole, ja maantieteellinen rajoitus toki on opintoihin siirtymisen kannalta. Alalla toimii edelleen ihmisiä, joilla ei

ole alan koulutusta. He toimivat työssä opitun kautta, kuitenkin keskustelut heidän kanssaan selkeästi toi esille tarpeen määräysten ja lainsäädännön suhteen.



Kuvio 14 Turvasuojauksen koulutussuunta 2021

”Onko teknisen turvallisuusalan ammatillinen tarjonta laadullisesti asiakasta parhaiten palveleva?”

Selkeästi tarjonta ja kysyntä ei kohtaa toisiaan, koulutusta on tarjolla, mutta ei riittävässä määrin oikeille vastaanottajille. Osaltaan vartiointialan sekoittaminen tekniseen koulutukseen ei palvele juurikaan teknistä puolta. Laadullisesti tekniseen työsuoritukseen tämä ei riitä. Tekniselle turvallisuusosalalle tarjolla oleva koulutus on resursien puolesta riippuvainen, ja osaltaan maantieteellisesti hankala osalle yrityksiä Suomessa. Myös ko. koulutuksen luonne on oppisopimus pohjainen ja rajoittaa selkeästi hakijoita, kun päiväopintomahdollisuuksia ei ole.

5.3 Lainsäädäntö

Yleisesti lainsäädäntö on otettu vastaan hyvin alan urakoitsijoiden keskuudessa, sen keskeisimmän lainsäädännön voimaan tulon jälkeen vuonna 2019. Laki yksityisistä turvallisuus palveluista oli rakenteellinen muutos, jossa tuotiin elinkeinoluvanvaraisuus alalle. Laki itsessään yhdisti vartijoihin ja järjestyksenvalvojat turvasuojaajien

kanssa. Yhteistä näillä on turvallisuusala käsitteenä, mutta käytännössä aloilla ei juurikaan ole yhteistä pohjaa. Toinen on käyttäjä turvasuojaajien toimittamille laitteille. Laki itsessään muutoksen jälkeen ei tuo muutosta turvasuojaukseen, kuin elinkeinoluvat ja vastaavan hoitajan vaatimukset. Alan tehtävien määrittely on jätetty kevyeksi, ja selkeästi niitä ei ole mietitty loppuun.

5.3.1 Tutkimuksen tulokset: Lainsäädäntö

Tukeeko lainsäädäntö nykyisiä tehtäviä turvasuojaajana, onko havaittu rajoituksia turvasuojaajaksi hyväksymisen jälkeen?

Lainsäädäntö tunnetaan pääsääntöisesti perusvaatimuksina alalla toimimiselle. Osa ihmisistä on huomannut muutokset kortin hyväksymisessä vasta uudelleen haettaessa. Eli aktiivista seuranta mahdollisesti ei ole, ilmoitusvelvollisuus työnantajalla tai työntekijällä itsellään. Laki koettiin osaltaan jyrkkänä, kortin menettäminen aiheuttaa elinkeinon menetyksen yksilölle, mutta toisaalta tämä on lain tarkoitus. Koulutuksen puolelta esiintyi tarvetta turvasuojakortin hakemiselle koulutuksen jo alkaessa, tällä varmistettaisiin henkilön pääsy alalle jo opiskelun alkaessa. Myös tiedottaminen yrityksissä ja koulutuksessa tuli esille tärkeänä, kortin edellytysten painottaminen ja tarkeys toistuvasti.

Tulisiko lainsäädännön ikärajoitusta muuttaa siten, että alaikäisen esimerkiksi ammattikoululaisen voisi ottaa kesäharjoitteluun?

Kysymys aiheutti paljon hajontaa mielipiteissä, puolesta, vastaan ja enimmäkseen siltä väliltä. Kielteisesti vastanneet pitivät rikosoikeudellista vastuuta kyseenalaisena, toisaalta ihmisen kypsyttää pidettiin vajavaisena vielä alalla toimimiselle. Samalla tavoin liikkuvan työn mukana tuossa iässä pidettiin hankalana. Puolestapuhujien kriteerit perustuivat henkilön tutustuttamiseen ja sitouttamiseen nuorella iällä. Tämä tukisi nuoren mahdollisuuksia tutustua erilaiseen toimenkuvaan, kun hän valitsee tulevaisuuden työpaikkaansa. Esille tuli myös väliaikaisen turvasuojaajakortin myöntäminen

nuoren harjoittelusuhteeseen. Näissä tapauksissa kuitenkin lainsäädännön 18 vuoden ikärajoitus tulee vastaan, eli harjoittelija voisi toimia turvasuojauksessa aikaisintaan toisen vuosiluokan toisella puoliskolla, riippuen syntymäajasta.

Onko turvasuojaajaksi hyväksymisen säädökset tarpeeksi tiukat, vai pitäisikö henkilökohtaisia haavoittuvuuksia, esimerkiksi taloudellista tilannetta arvioida erikseen hyväksyntäprosessissa?

Lainsäädännöllisiä rajoja pidetään tarpeeksi tiukkoina, kun puhutaan korttien myöntämisestä, ja korttien eväämisestä. Kuitenkin hyväksyntäaikaa 5 vuotta pidettiin liian pitkänä, ja kortin saamiseen tehtävä suppea turvallisuusselvitys liian lievänä. Esille tuli myös korttien myöntämiseen liittyvä mustavalkoinen rakenne. Toiveita rakenteellisesta muutoksesta kohti luokitettuja toimintalupia kohden esiintyi. Ongelmana nähtiin ulkopuolisen mahdollisuus vaikuttaa alan toimintaa liian helposti. Myös ihmisten tiedon puute alan vaatimuksista esiintyi huolenaiheena. Maallikoiden luonnollinen luottamus alan työntekijöihin koettiin liian vahvana, joka aiheuttaa tämän hyväksi käyttämisen ulkopuolisen tahon toimesta vaivattomana.

Millä tavoin koet lainsäädännön tarpeellisuuden ammattialalla toimimiselle, turvasuojaajana tai liiketoiminnan harjoittajana?

Lainsäädäntö on pääasiassa sisäistetty hyvin, muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Vastaajat kokivat lain tarpeellisuuden pääasiassa alan toiminnan säätelyn kautta. Myös asiakkaan tarve voida luottaa alan toimijaan tukee tätä. Esille tuli myös harmaan talouden ja rikollisuuden estäminen alan toiminnassa, joskin tätä käsiteltiin jopa puutteellisena lain tiukkuutena. Lainsäädännössä turvasuojaajien osalta kevennykset oman toiminnan valvonnassa tuli esille haitallisena. Tämä kevennys periaatteessa saattaa toimeksiannot asiakkaille ainoastaan myyjäyrytyksen kirjaukselle, joka taas antaa mahdollisuuden hyväksikäyttää esimerkiksi harmaassa taloudessa tätä.

5.3.2 Tutkimuksen yhteenveto: Lainsäädäntö

”Millä tavoin teknisen turvallisuusalan lainsäädännön muutokset koetaan?”

Lainsäädännön mukaan tuleminen alalle koetaan yleisesti hyvänä, kuitenkin lain määritelmät ja muoto on puutteellisia. Määritelmät ovat aiheuttaneet ongelmia myös alan ulkopuolisille toimijoille. Selkeästi vaikutukset näiden toimijoiden toimintaan on tarpeetonta pääosin. Turvasuojauksen liiketoimintaluvat rajoittaa alalle pääsyä, mutta ei liiketoiminnan sävyä. Esille on tullut myös rikollisen osapuolen mahdollinen vaikutus alalle, jota nykyinen lainsäädäntö ei juurikaan rajoita, jos puhutaan järjestäytyneestä rikollisuudesta. Rajoitukset turvasuojaajakortin saamiselle on myös kyseenalaistettu, jos uusia henkilöitä alalle olisi tulossa suoraan ammattikoulusta, eli henkilö olisi opiskelun aikana alaikäinen.

5.4 Työsuhteet ja yritykset

Yleisesti työsuhteita teknisen turvallisuuden ammattialalla pidetään ”paikalliseen sopimiseen” perustuvina. Kuitenkin pääasiassa työsuhteet nojaavat lainsäädäntöön ja sen vaatimukseen, kuten teoriapohjasta voidaan todeta. Paikallista sopimista ei suoraan noteerata lainsäädännössä. Eli ammattialan työsuhteiden rakennetta voidaan oletuksena pitää täysin työnantajien määrittelemänä. Näihin ehtoihin vaikuttavana tekijänä voidaan pitää työvoimapulan aiheuttamaa painetta.

5.4.1 Tutkimuksen tulokset: Työsuhteet

Vaikuttaako nykyisten työsuhteiden palkkaus yritysten kannattavuuteen vai heijastuu ko vaikutus kuluttajapuolen hinnoitteluun?

Pääasiassa esille tuli palkkatasojen merkitys yritysten kannattavuudessa, kuitenkin selkeää perustaa kuinka se vaikuttaa ei löytynyt. Työvoimapulan takia yritysten palkkakustannukset on nousseet viimeisen kymmenen vuoden aikana. Palkkakilpailua kiihdyttää alan markkinakilpailun kiristyminen, yritetään tarjota mahdollisimman monipuolisia ja laadukkaita palveluja asiakkaalle. Hintakilpailu nousee merkittävimäksi

tekijäksi yritysten kannattavuudessa. Urakointipuolella tuotehinnoittelu on saavuttanut lähes katteettoman liiketoiminnan, ja kilpailussa merkittäväksi tekijäksi on kääntynyt työnhinta. Eli kilpailutilanteessa työnhinta tippuu, mutta ammattiosaajan palkka kasvaa. Yritykset pyrkivät erikoistumaan asiakaskohtaisiin kokonaisopimuksiin, mutta näissäkin on hintakilpailu alkanut painamaan tulosta alaspäin. Tulevaisuuden näkymänä esille tulee työn mielekkyyden merkityksen kasvaminen, ei niinkään palkkauksen merkitys samassa määrin kuin nyt.

Onko alalla työvoimapulaa, jos on niin minkä osa-alueiden henkilöstössä?

Selkeä tarve ammatillisille osaajille tulee esille. Tässäkin tapauksessa tulee esille tarve monialaosaajille, joita ei tällä hetkellä löydy kuin pitkän työhistorian kautta. Yritysten kynnys ottaa uusia ihmisiä työhön on madaltunut tästä johtuen, kuitenkin näissäkin tapauksissa koetaan varauksia yritysten puolelta, johtuen ongelmista sitouttaa henkilöstöä yritykseen. Nousemassa oleva tarve esiintyy IT-alan osaamisessa, jonka määrä alan työtehtävissä on lisääntynyt. Ihmisten ikääntyminen alalla nähdään myös huolen aiheena, tämän myötä myös hiljaisen tiedon poistuminen työyhteisöistä. Esimiesten osalta puutetta esiintyy projektijohdollisiin tehtäviin pystyvistä henkilöistä.

Onko työsuhteiden luomisessa ja ylläpitämisessä ristiriitoja tai ongelmia, jos ajatellaan myös muilta aloilta tulevia henkilöitä?

Yleisesti esille tulee työyhteisön viihtyvyys ja henkilökemiat. Näissä työntekijöiden kohtelu ja motivointi tulee selkeästi esille ongelmana, johon ei kiinnitetä tarpeeksi huomiota. Työurien kehitykseen ei kiinnitetä tarpeeksi huomiota, ja tämä aiheuttaa motivaation laskemista. Tällä hetkellä yhtenä motivoimana tekijänä tulee palkkaus, mutta tämänkin vaikutus on ymmärretty lyhytaikaisena. Alalle ulkopuolisen tulijan myös hankala nähdä minkälaista uratulevaisuutta voidaan alalta olettaa, tämä koski työtehtävien ja palkkauksen kehitystä. Selkeä ongelma on myös havaittu yritysten vä-

lisessä palkkakilpailussa. Alalle tuleminen vanhemmalla iällä on myös hankalaa, tulo-
tasojen pudotessa puutteellisen kokemuksen takia, joten nuorempiin tulijoihin tulisi
panostaa enemmän.

**Tulisiko teknisen turvallisuuden alalla olla yhteiset pelisäännöt palkkauksen ja työ-
ehtojen luomiselle? Koetaanko vapaampi sopiminen paremmaksi molempien osa-
puolten osalta?**

Kysymys itsessään jakaantuu sen mukaan missä vaiheessa työuria ollaan. Paikallista
sopimista pidetään hyvänä ja joustavana tapana luoda pitkäaikaisempia työsuhteita.
Kuitenkin alalle tullessa toiveena olisi yhtenäiset palkkataulukot ja toimenkuvavaa-
timukset, jolla uusi henkilö voisi nähdä suunnan valitsemaltaan uralta. Henkilön ko-
kemuksen ja ammattitaidon karttuessa voitaisiin siirtyä henkilökohtaiseen palkkauk-
seen. Työehtojen puolesta yhtenäinen näkemys olisi saada yhdenvertaiset työehdot
alalle. Ongelmana tälle kuitenkin tulee esille alan pieni koko ja työntekijäpuolen
edustuksen puuttuminen.

**Millä tavoin koet työehtojen tasapäisyyden työtehtävien kannalta eri yritysten vä-
lillä?**

Työehdot koetaan tasapuolisena, kun työskennellään samassa yrityksessä, kuitenkin
eri yritysten välillä on poikkeavuutta. Myös paikallinen sopiminen vaikuttaa näihin
eroihin. Tämän on havaittu myös aiheuttavan suosimista työntekijöiden välille yritys-
ten toimesta. Palkkatasoja tasoittaa yritysten välinen työntekijöiden kosiskelu. Yrit-
täjä puolelta on kuitenkin saatu kommenttia, että nämä ei ole verrattavissa ja niillä ei
ole väliä.

Vaikuttaako alan yritysten selkeä kasvu ja ketjuuntuminen mahdollisuuksiin neuvotella työehdoista, onko yksilön ammattitaidolla painoarvoa näissä neuvotteluissa?

Suurempia yrityksiä pidetään yleisesti vakaampina työnantajina. Näiden kanssa havaitaan neuvotteluketjun pitenemistä, joka vaikuttaa suoraan yksilön mahdollisuuksiin puhua omasta työsuhteesta, yleisesti neuvottelut käydään tahon kanssa, joka ei päättä asiasta suoraan. Samaan aikaan on havaittu työehtojen rajojen kokeilua näiden toimijoiden kanssa. Tietenkin tämä heijastuu samalla huonona politiikkana työyhteisössä. Samalla vaikuttaen työntekijävaihtuvuuden kasvuun. Merkitsevänä tekijänä näissäkin tulee hyvän osaajan mahdollisuudet neuvotella parempia ehtoja.

5.4.2 Tutkimuksen yhteenveto: Työsuhteet

Tutkimuksen mukaan alalla on voimakas työvoimapula, joka heikentää yritysten kilpailukykyä ja kannattavuutta. Ammatillisesti pätevien henkilöiden saatavuus on heikkoa ja pääosin heidät rekrytoidaan muista yrityksistä. Tämä taasen omalta osaltaan vinouttaa näkemystä alan yleisestä palkkauksesta ja työehdoista. Työehtoihin ja palkkaukseen liittyvää rakennetta on hankala hahmottaa. Suurempien yritysten (yli 50 työntekijää) edustajat pitivät yrityksen sisäistä työsuhdopolitiikkaa tasapainoisena, mutta yritysten välinen suhde toisiinsa ei perustu mihinkään tasapainoiseen käsitteeseen. Kuitenkin suurempien yritysten kohdalla havaittiin myös työehtojen heikennystä osassa työsuhteita.

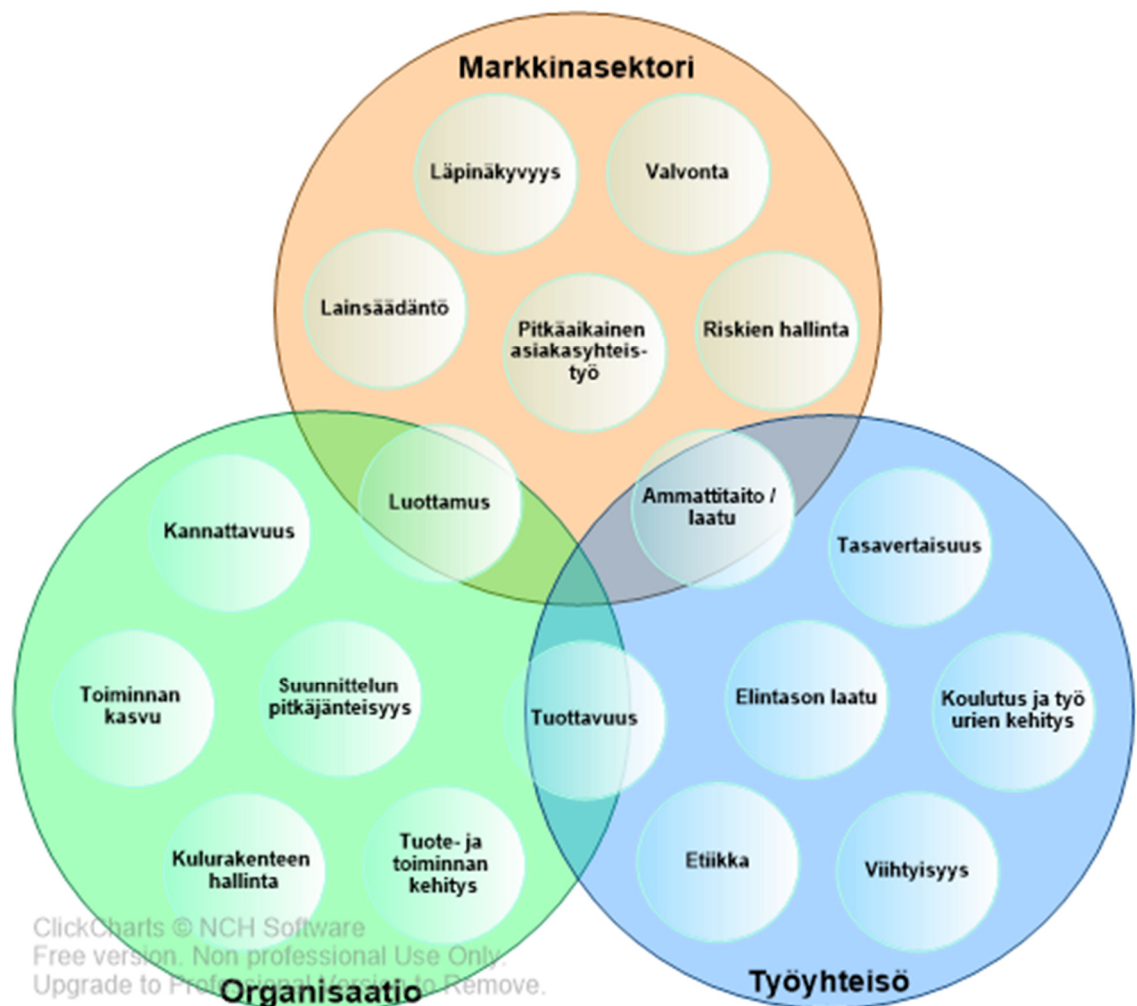
”Millä tavoin teknisen turvallisuusalan työllistyminen ja alan näkyvyys koetaan työntekijäpuolella?”

Tutkimuksesta tulee esiin selkeä linja, jossa työntekijäpuolen työllistyminen koetaan helppona, voimakkaan työvoimapulan takia, mutta näissä tapauksissa työllistyminen tapahtuu pääosin alalle uusien henkilöiden kautta. Ongelman uusien henkilöiden rekrytoinnissa muodostaa alkupalkkaus, varsinkin muun alan ammattilaisten osalta. Yritysten näkyvyys on heikkoa työmarkkinoilla, johtuen epäselvistä työsuhderakenteista ja koulutuksen hankalasta toteutuksesta.

6 Ammattialan kehittäminen

Työmarkkinatilannetta ja haastattelututkimuksen tuloksia arvioitaessa teknisen turvallisuuden ammattialaa vaivaa rakenteelliset ongelmat useammalla osalla. Pääpainot kiteytyvät yritysten kannattavuuteen, työvoimapulaan ja koulutustarpeeseen.

Työmarkkinasta voitiin luoda haastattelujen pohjalta seuraavanlainen ristisidonnaisuus kartta (kuvio 15), josta voidaan havaita haastattelujen ja teoriapohjan mukaisesti turva-alan urakointi yrityksen toimintaan vaikuttavat heikentävät tai vahvistavat tekijät.



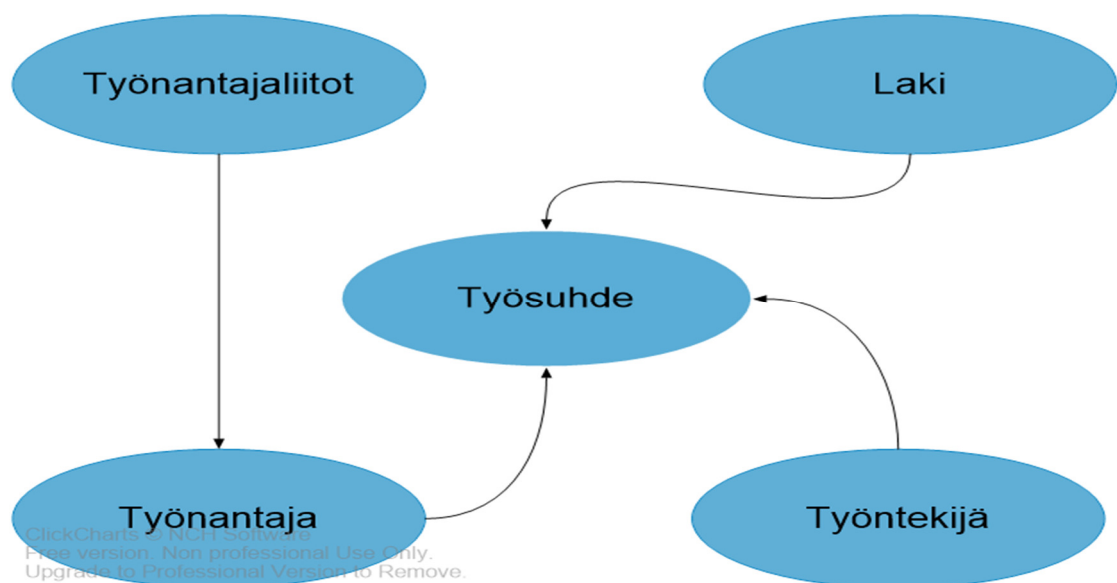
Kuvio 15 Markkinarakenteeseen vaikuttavat tekijät

Markkinan toimintaan vaikuttavia tekijät, joita käsittelem seuraavissa kappaleissa, jaoin kolmeen eri sektoriin organisaatio, työyhteisö ja markkinasektori. Näille sektoreille merkitsin niille ominaisimmat tekijät. Ristisektoreille merkitty olennaisimmat yhtenäistävät tekijät. Alan yhtenäisyyden ja kannattavuuden perusta tällöin on luottamuksen vaikutus markkinoihin, tuottavuuden toteaminen työsuhteissa ja laadun merkitys asiakkaille.

Luottamuksen merkitys organisaation ja asiakkaan välillä on alan tärkein tekijä, sen ylläpitämisen, kasvun ja kehittämisen kautta saavutaan molempien puolisten osatekijöiden edut. Samalla tavoin työyhteisö saavuttaa asiakassektorille toimitetun laadun kautta, motivoiden ja kehittämien sitä. Organisaation ja työyhteisön suhde toisiinsa voidaan määrittää tuottavuuden kautta. Sen merkitys korostuu mielekkään ja kehittyvän työyhteisön kautta tuottaen tulosta, organisaation panostaessa sen toimintaan.

6.1 Turvasuojauksen työsuhteet

Ajatteltuna työsuhteiden tasa-arvoisuutta, yhteistä sopimista ja työehtosopimiseen liittyvää raamia, turvasuojaus ammattiryhmänä jää erikoiseen tilaan. Työnantajat



Kuvio 16 Työsuhteeseen vaikuttavat tekijät teknisellä turvallisuusalalla

ovat harvemmin järjestäytyneitä. Tilanteissa, jossa työnantaja on sitoutunut työnantajajärjestöön, ei heidän voi sitoutua kokonaan näihin työehtosopimuksiin. Yleisesti jätetään pois määritelmät toimenkuvasta, vaatimustasosta ja palkkauksesta.

Voidaan puhua ammattialalla lainsäädäntöön sidotusta toiminnasta, jonka pääkoh-
taiset erot eri sopimusten välillä ovat sijainti, työnantaja, työntekijä ja toimenkuva
kohtaisia, kuten kuviossa 16 voidaan havaita rakenteelliset tekijät. Näissäkin tapauk-
sissa esimerkiksi palkkauksen tasoilla ei ole sidonnaisuutta toisiin samankaltaisiin
tehtäviin samassa ammattiryhmässä. Tämän kaltainen sopiminen kuitenkin on tiu-
kasti kiinni lainsäädännössä, eikä anna liikkumavaraa esimerkiksi paikallisen sopimi-
sen kautta. Kuitenkin tämä samalla aiheuttaa myös mahdollisuuden luoda sopimuk-
sia, joissa työehdot jätetään vajaiksi verrattuna muuhun työyhteisöön, mutta ei kui-
tenkaan huonommaksi kuin lainsäädäntö. Tämä pahimmillaan voidaan tulkita syrjin-
tänä työyhteisössä, joka on vastoin työsopimuslain (Työsopimuslaki 55/2001, ss. 2.
luku, 2§) kohtaa tasapuolisesta kohtelusta ja syrjinnän kieltämisestä.

Paikallinen sopiminen suoraan nojaten lainsäädäntöön ei anna paljon liikkumavaraa
työsopimuksia tehtäessä, jolloin lain mukaisiin semidispositiivisiin tai kaikkiin dispo-
siitiivisiin määräyksiin ei voi tehdä muutoksia tätä kautta. Luonnollinen lain suoma etu,
olisi työnantajien liittyä johonkin työnantajajärjestöön. Tällä tavoin, jos noudatetta-
vassa työehtosopimuksessa on maininta vapaan sopimisen sallimisesta ja sen rajaus,
niin voidaan ulottaa tätä sopimisen oikeutta myös semidispositiivisiin määräyksiin.
Samalla voidaan sisällyttää sopimukseen työoikeuteen kuulumattomia ehtoja. Tällä
tavoin saadaan rakennettua sopimus, joka nauttii työoikeudellista ja yleistä sopimus-
oikeudellista turvaa.

Noudatettavat työehtosopimukset

Turvasuojausta alana ei ole sidottu mihinkään työehtosopimukseen, joka määritteli-
si ko. ammattialan säädökset. Tämä aiheuttaa yritysten sitoutumisen parhaaksi näke-
määnsä työnantajajärjestöön. Yrityksen kannalta tämä aiheuttaa ongelmallisen tilan-
teen, koska alalle ei voi määrittää yleispätevää työehtosopimusta. Toimialaperiaat-

teen mukaan voidaan valita noudatettava työehtosopimus. Kuitenkaan toimialaperiaatteen mukainen valinta ei voi toimia suoraan koskemaan kaikkia henkilöstön jäseniä. Tämä aiheuttaa seuraavan ongelman, joka koskee yleisen työehtosopimuksen puutetta ja henkilöstön vaihtelevaa ammattialaa. Henkilöstön kohdalla voidaan pitää silloin oikeana ratkaisuna ammattialaperiaatteen mukaista työehtosopimuksen valintaa henkilö tai henkilöstöryhmä kohtaisesti. Tämä ratkaisu perustuu (KKO:2016:18, 2016) päätökseen, jonka mukaan työtehtävien mukainen työ määrittelee käytettävän työehtosopimuksen. Tähän samalla tavoin vaikuttaa TEhtoL 4§:n 2 momentti, ja sen epäsuora tulkinta. Säädos määrittelee järjestäytyneen työnantajan velvollisuuden sisällyttää myös järjestäytymättömät työntekijät ko. työehtosopimukseen, jos he työskentelevät ko. ammattialan mukaisissa tehtävissä. Eli työnantajan järjestäytyminen ei ole riittävä peruste työehtosopimuksen normaalisitovuudelle. Työnantajan tulee toimia ko. ammattialalla, jotta sen työehtosopimusta voidaan soveltaa työsuhteissa.

Esimerkkinä turvasuojauksessa seuraava tilanne:

”Turvajärjestelmäasentaja toimii turva-alan yrityksessä, joka on sitoutunut metallialan työehtosopimukseen. Hänen työtehtäviinsä kuuluu kulunvalvonta- ja kameravalvontajärjestelmien asennus ja käyttöönotto. Hänen aiempi koulutuksensa on sähköasentaja ja alan koulutus oppisopimuksella toteutettu 2019 reformin mukainen turvajärjestelmäasentajan ammattitutkinto.”

Perusteet, jolla käytettävä henkilön työehtosopimus määräytyy tässä tapauksessa. Henkilön työsuhteessa tulee käyttää sähköalan yleissitovaa työehtosopimusta, riippumatta työnantajan järjestäytymisestä.

- Henkilö toimii sähköalalle verrattavassa työssä ja toimenkuvan valtaosa käsittää tämän sisällön.
- Henkilön toimenkuvaan liittyvä koulutuksen sisältö käsittää sähköalan perustutkinnon.
- Käytettävä metallialan TES ei sisällä toimenkuvaan liittyviä määräytyksiä.

Tämän ratkaisun tukena voidaan pitää myös korkeimman oikeuden ratkaisuja KKO:2016:18 ja KKO:1982-II-156, näiden mukaan yleissitovaa työehtosopimusta tulee

soveltaa toimenkuvan mukaan. Näissä tapauksissa yrityksiä pääasialliselle toimialalle ei ollut määritetty yleissitovaa työehtosopimusta. Kuitenkin sovellettava työehtosopimus määriteltiin työntekijän toimenkuvan mukaan ja suurin osa työtehtävistä toteutui ratkaisun mukaisella toimialalla.

Nykytilanteessa siis voidaan määrittellä suurimmalle osalle teknisen turvallisuuden työntekijöitä yleissitova työehtosopimus, riippumatta onko työnantaja järjestäytynyt tai ei.

Alan mahdollisuudet työehtosopimukseen

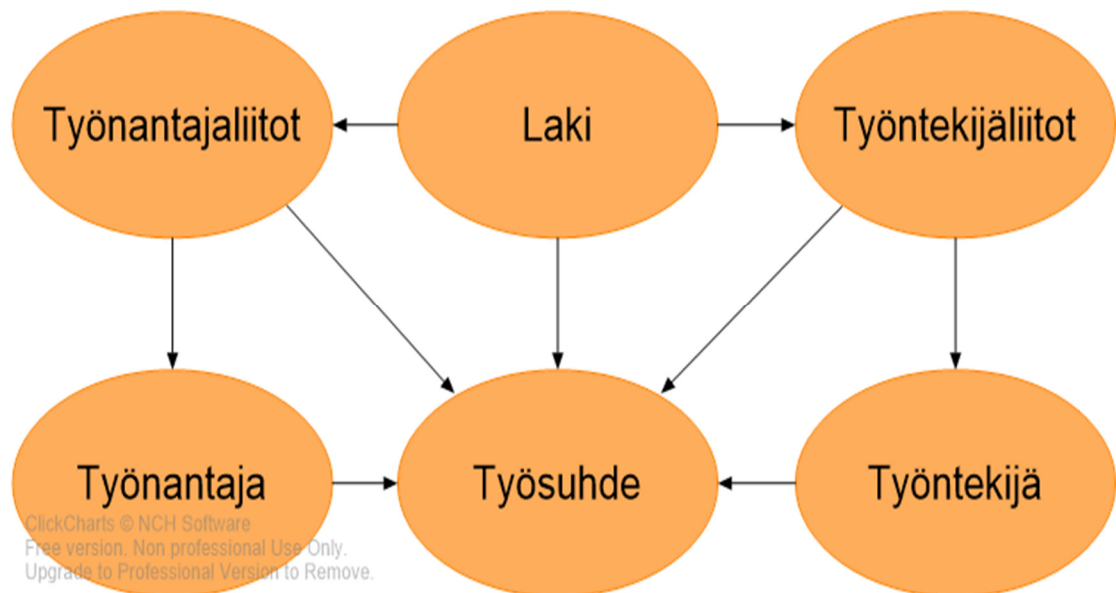
Tällä hetkellä ala itsessään toimii yritystasoilla omilla ratkaisuillaan liittyen työehtoihin. Kuitenkin jo haastattelututkimuksessa todettiin työehtosopimusten tärkeys. Keskustelu ei kuitenkaan käsitellyt työehtosopimuksia pakottavina ehtolistoina. Kyse enemmänkin on alan mahdollisuudesta luoda uudenlainen rakenne työehtojen määrittelylle. Tietenkin tämä vaatisi molempien työmarkkinaosapuolten olemassaolon, työntekijäpuolen edustusta turvasuojaajilla ei ole tällä hetkellä. Poliisihallituksen mukaan rekisteröityjä turvasuojaajia Suomessa oli lokakuussa 2021 18165 ja yrityksiä 937. Näistä teknisen turvallisuuden ammattilaisia karkealla arviolla 4000, kun rajaus tehdään tilastoihin merkittyihin toimenkuviin ja yrityksiä 240 kpl (Poliisihallitus, Lokakuu 2021).

Ideaalitalanteessa kuitenkin, jos tämän tyyppinen kehystyöehtosopimus olisi niin rakenne toisi seuraavia etuja:

- Työehtojen yhtenäisyys
- Palkkauksen lähtö- ja kehitystasot toimenkuvan mukaan.
- Laajemman paikallisen sopimisen mahdollisuuden
- Solidaarisemman työyhteisön
- Yhteiskunnallisen vastuun edustus

Kun ajatellaan työsuhteita tällä hetkellä niin, nykyinen ”villi länsi” toiminta aiheuttaa työsuhteiden ylläpitämisessä ongelmia, ammattialan haluttavuudessa ja olematto-

man käsityksen alan yhteisvastuusta. Työntekijöiden vaihtuvuuteen varmasti vaikuttava tekijä on työehtojen ja palkkauksen perusteiden puute. Tällä tavalla saataisiin uudelleen muovattua käsitystä siitä, että työsuhteen rakenne ei muutu yritystä vaihtamalla. Samalla tavalla palkkauksen kehysrakenne hillitsisi nykyistä palkkakehitystä ja antaisi kaikille tasapuolisen pohjan työsuhteen kehitykselle. Paikallisen sopimisen kautta kuitenkin voidaan vaikuttaa henkilökohtaisiin työsuhte-ehtoihin edelleen. Näissä tapauksissa voidaan yksilön työpanos ja kehittyminen voidaan huomioida edelleen, ja korostaa sitä kautta yrityksen sitoutumista työntekijään. Tavoiteperusrakenne, jota muilla aloilla noudatetaan, on esitelty kuviossa 16. Kuvioista voidaan havaita työsuhteeseen vaikuttavien tekijöiden tasapaino keskenään.



Kuvio 17 Työsuhteen rakenne tavoitetasolla

Tämän tyyppinen yhtenäinen edustus myös antaa näkemystä alan ulkopuolisille. Pääasiassa tarkoitus olisi luoda uusille työntekijöille, alaa harkitseville ja opiskelijoille näkemys, mistä työsuhte koostuu alalla. Monen kohdalla työsuhteelta halutaan jatkuvuutta, kehitystä ja näkemys taloudellisesta vaikutuksesta. Näiden perusteella ala voitaisiin nähdä parempana työllistäjänä, ja sitä kautta auttaa alan työvoimapulan selättämisessä.

Yhteiskunnallisesta vastuusta puhutaan harvoin teknisellä turvallisuusalalla. Turvallisuus itsessään on Suomalaisen yhteiskunnan perustarve, joka osaltaan takaa hyvinvointiyhteiskunnan rakenteen. Viitaten kolmikantakorporatismiin luomaan yhteiskunnalliseen pohjaan Suomessa, tekninen turvallisuusala itsessään ei palvele tuota tarkoitusta. Kolmikantakorporatismi käsitteenä on luonut Suomeen järjestelmän, jonka tarkoitus kiteytyy seuraaviin:

- Vallan tasapaino työmarkkinassa
- Yhtenäinen kehityskierto työmarkkinaosapuolten kesken
- Lainsäädännön muutos- ja kehitystarpeen ajantasainen kehitys
- Työmarkkinan ja lainsäädännön tasavertainen kehitys
- Työmarkkinoiden kannattavuuden varmistaminen

Itsessään turvallisuusala ei ole näihin vaikuttanut, eikä ole voinut vaikuttaa puutteellisen työmarkkinarakenteensa takia. Kuitenkin viimeisen kymmenen vuoden aikana on tullut alalle vaikuttavia muutoksia, joihin olisi voinut vaikuttaa yhtenäisen keskustelun kautta. Näistä merkittävimmät on 2016 laki yksityisistä turvallisuusalan palveluista ja 2019 koulutuksen reformi. Kuitenkin oleellisena tekijänä olisi tähän rakenteeseen sitoutumisessa harmaan talouden kitkeminen, työsuhteiden tasa-arvoisuus, ja alan työvoiman kasvu. Samalla tavoin yhteiskunnallisesta näkökulmasta katsottuna voidaan ohjata alaa pitäytymään puolueettomana, ja kontrolloida ulkopuolista vaikutusta alan toimijoihin. Alan vastuuna on turvallisuuden luominen ja sen perustekijä on luottamus. Tämän luottamuksen vaikutuksen säilyttäminen ja kehittäminen on yhteisön vastuulla, jota kuitenkin yksittäinen tekijä voi omalla toiminnallaan vahingoittaa, tahattomasti tai tahallaan.

6.2 Yritysten kannattavuuden vaikutukset

Viimeisen kymmenen vuoden aikana alan rakenteet on uudistuneet huomattavia määriä. Alalle on tullut pienien lakkoliikkeiden (1–15 henkeä keskimäärin) sijaan suurempia usean sadan työntekijän yrityksiä. Samaan aikaan jo haastatteluissa tuli ilmi alan kannattavuuden laskeminen kokonaisvaltaisesti. Näistä suuremmista yrityksistä viiden suurimman tuloksen tarkastelu viimeisen kolmen vuoden ajalta viittaa kannattavuuden radikaaliin laskuun tasolle, jossa pitäisi harkita onko yrityksiä rakenteissa joku vika vaiko markkinan tilanteessa. Yrityksiä rakenteisiin en voi ottaa kantaa,

mutta selkeä pääpaino on alan markkinan kannattavuuden häviämässä. Tutkimuskeskusteluiden mukaan myyntirakenteet pääasiassa koostuu kahdesta osasta, projektimyynti ja sopimusmyynti.

Näistä projektimyynti on selkeästi suurimpien toimijoiden johdosta kilpailtu kannattamattomalle tasolle. Urakoiden tavaramyynnin osuus on normaalisti n.70–80 % kokonaissummasta, ja yleisesti voidaan sanoa, että asiakkaan hinta näissä on tavarantoimittajan hinta. Eli kateprosentit on laskettu lähelle nollaa tai nollaan. Toinen kilpailtava tekijä näissä on työn osuus, joka on ollut viimeinen mahdollisuus kilpailla. Kuitenkin näissäkin voidaan havaita, kun arvioidaan realistista työn hintaa, niin voidaan puhua tämänkin arvotuksen laskemisesta puoleen. Käytännössä urakoita otetaan väkisin ilman tulosodotetta, ja luotetaan lisätöihin tai asiakassuhteen sopimustekniseen jatkuvuuteen. Urakoinnin osalta voidaan sanoa suoraan, että yritykset on itse pilanneet hinnoittelunsa ja tämän korjaaminen yksittäisen yrityksen kohdalla on teknisesti mahdotonta lyhyellä aikajänteellä. Tämän kaltainen hintakilpailu ajaa yrityksiä kohti keinoja, joita ei voi luottamusalalla hyväksyä. Jo nyt on tiedossa useampia tapauksia, joissa tarjouksissa tarjotaan eri tuotteita asiakkaalle, kuin asennetaan. Jos asiakkaalle ei ole kerrottu tästä, täyttää toiminta rikoslain mukaisen erikseen arvioitavan tilanteen. Taasen jos on kerrottu, niin toiminta vääristää kilpailua toimijoiden kesken. Näissä tapauksissa luonnollisesti asiakkaalla on oikeus valita toimittajansa, mutta julkisen puolen hankinnoissa asiakas on velvollinen saattamaan tarjoajat samalla viivalle tarjouksissa.

Sopimus tai huoltoliiketoimintaa voidaan vielä pitää alalla suhteellisen kannattavana. Kuitenkin tämä asiakassopimusten ylläpitäminen vaatii entistä enemmän työntekijöiltä monipuolisempaa ammattitaitoa, joka itsessään on havaittu työntekijöiden viemisenä muista yrityksistä ja palkkatasojen kasvuna. Sopimus ja huoltoliiketoiminnan suurin osa koostuu veloitetavista työtunneista, niin palkkauksen vaikutus on suoraan verrannollinen työn kannattavuuteen. Asiakassopimuksissa samalla tavalla on kehittynyt asiakkaan tietoisuus, mitä toimintoja sopimusten kautta halutaan, ja samalla tavoin osataan vaatia tiettyä osaamista sopimusten kautta. Tämä itsessään on alkanut syödä sopimustoimittamisen kannattavuutta hinnoittelun kautta, mutta myös

kasvattanut yritysten vastuuta ja kulujen kasvua sitouttamalla oikeanlaisia työntekijöitä asiakassopimuksen ylläpitämiseksi.

Näitä voidaan käsitellä karkeina esimerkkeinä, kuitenkin alan kannattavuus vaarantaa yritysten luotettavuuden ja voi altistaa yksilöt tulospaineen alla tahattomiin rikkeisiin. Pienellä ammattialalla hallitsematon kulurakenne vie murrokseen työmarkkinassa, ja oletettavasti pienemmät toimijat tulevat kärsimään ensimmäisenä tästä. Hinnoittelurakenteiden korjaustakaan ei voi käydä yli yön, asiakasrajapinta voi tulla siihen tulokseen, että heitä yritetään vedättää äkillisen noston takia.

Kannattavuuden parantaminen

Kokonaiskuvaa katsottaessa ammattialaa puristaa huonot katteet liiketoiminnassa, työvoimapula ja koko ajan kasvava tuoterepertuaari. Monet yritykset on etsineet sinisen veden strategiaa, ja osittain se on löytynytkin sopimussalkuista. Kuitenkin yritysten kehitys tuntuisi pyrkivän laajentamaan tuotteistusta, osa uusien tuotteiden kautta, osa pyrkii laajentamaan nykyisiä toimituksia. Tätä osaa tulisi kehittää edelleen, asiakassuhteiden syventäminen kohti symbioottista luonnetta. Kuitenkaan nämä ei ratkaise urakoinnin ongelmia, joiden takia yritysten kehitys laahaa jäljessä, kuten aiemmin todettiin.

Tämän työn tarkoitus ei ole ratkaista yksittäisten yritysten kannattavuuden ongelmia, vaan ottaa kantaa, kuinka ulkoisilla tekijöillä voidaan tähän vaikuttaa. Ulkoisista tekijöistä tulee vastaan ensimmäisenä valvonnan puute, toisena yhteiskunnallisen vastuun kautta tehtävä muokkaus toimialan toimintaan. Yritysten liiketoimintamalleja voisi arvioida uudelleen, nykyinen vahvasti tuote- ja palvelupohjainen malli ei nähtävästi ole ratkaisu tulevaisuuden kehitykselle. Vahvasti hi-touch vaikutteinen toimiala varmasti hyötyisi liiketoiminnan siirtämistä asiakas- ja työntekijäkeskeisemmäksi. Alalla tutkimuksen mukaan on korkea oma-aloitteisuuden aste, jonka avulla voitaisiin luoda vahvempi sidos työntekijä- ja asiakasryhmien välille. Tietenkin tämän tyyppinen muutos madaltaa yrityksen hierarkkista rakennetta, samalla helpottaen kiinteää kustannuspainetta.

Yleisesti rakennusprojekteissa tänä päivänä rakennuttajat ja yhteisöt palkkaa ulkopuolisen tekijän valvomaan urakkatoimituksia, tämä ei kuitenkaan tänä päivänä kata juurikaan turvaurakointia. Tähän osa-alueeseen pitäisi saada laajennusta joko näitä palveluita tarjoaviin yrityksiin tai sitten kolmannen osapuolen, joka valvoo alan toimintaa tällä sektorilla. Yksi mahdollisuus valvonnan parantamiseen on muokata yrityksillä käytössä olevia laatujärjestelmiä, jossa otettaisiin kantaa esim. pistetarkastuksin urakkatoimituksiin.

Turvallisuutta käsiteltäessä aiemmin mainittu yhteiskunnallinen vastuu, on tekijä, johon nojaten voisi pakottaa urakoitsijat tiettyyn katetasoon. Korkean asiakasluottamuksen ja tuoterepertuaarin kompleksinen rakenne ei välttämättä anna selkeää kuvaa asiakaskunnalle, onko tarjottavat tuotteet pyynnön tai yleisen hintatason mukaisia. Tämä antaa alalle jo mainitun mahdollisuuden harmaalle taloudelle, joka laajentuessaan murentaa alan uskottavuutta ja jo saavutettua luottamusta. Joko nojataan nykyiseen lainsäädäntöön, toimilupien mukaisen taloudellisen vakauden kautta tai luodaan uusi instanssi, jolla on resurssit valvoa ammattialan toimintaa. Keskustelu kuitenkin poliisihallituksen edustuksen kanssa, antaa selkeän kuvan resurssipulasta myös valtion puolella valvontaa koskien. Jos valtionalta ei pysty valvontaa suorittamaan, niin keskitetty työmarkkinainstanssi, voisi olla sopiva tapa ohjata markkinaa.

Vertausta hinnoitteluun voisi hakea sähköalalta, jossa tuotteistus ja työosuudet on taulukoituja. Tuotteistuksen osalle on luotu sähkönumerojärjestelmä (Sähköteknisen Kaupan Liitto, 2021), josta löytyy tuotetiedot ja mahdolliset tukkuliikkeet. Asiakkaan kannalta ajateltuna, asiakas voi tarkastaa tuotteet järjestelmästä ja sitä kautta nähdä tukkurien ohjehinnat. Tätä kautta voidaan arvioida tuotteen oikeellisuus hinnoittelun ja käynnissä olevan laadun kannalta. Järjestelmän sähkönumeron ajatus on tunnistaa ja yksilöidä tuotteet koko toimitusketjussa, se toimii samalla kansallisena tuotekoodina, joka lähtee valmistajalta asti. Samalla tavoin työn hinnoittelu (Sähköinfo, 2017) on rakenteellisesti määritelty, josta voidaan arvioida työvaiheet ja kustannukset. Saman tyyppisen yhtenäisen järjestelmän avulla voitaisiin laskentaan lisätä läpinäkyvyyttä ja luottamusta alan toimijoiden tarjoamiin kokonaisuuksiin.

6.3 Koulutus työvoimapulaa vastaan

Ensisijaisena tutkimuksen mukaisena tapana on yritysten vastuu aloittaa yhteistyö paikallisten oppilaitosten kanssa. Tiiviimpi yhteistyö ja vuoropuhelu opettajien kanssa tarjoaa mahdollisuuden myös oppilaitokselle tarjota tietoa tarkemmin työelämässä läpikäytävistä ajankohtaisista aiheista. Varmasti resurssien puolesta yksi päivä vuodessa opetusta alan tehtävistä olisi riittävä antamaan opiskelijoille monipuolisemman mielikuvan, että tällainenkin ala on olemassa ja mitä siellä tehdään. Toisella tai kolmannella vuosiluokalla yhdistettynä esimerkiksi kiinteistötekniikan kursseihin ja esiteltynä sähkö- ja ICT-puolen opiskelijoille, hyödyttäisi kaikkia osapuolia. Samaan aikaan tarjottaisiin harjoittelumahdollisuuksia alan yrityksiin. Teknisesti tällä hetkellä harjoittelu ja kesätyö olisi mahdollista vain toisen vuosiluokan kevätkaudella, jos oppilas on täyttänyt 18 vuotta alkuvuodesta. Väliaikaiset harjoitteluun liittyvät turvasuojaajakortit on jo mahdollisia kuitenkin hakea. Tämän takia voitaisiin tukea turvasuojaajakortin alaikärajan muutosta 17 ikävuoteen, jolloin kiinnostunut oppilas voisi jo toisen vuosiluokan aikana tutustua alaan ja harkita suoraan esim. sähkö-alan perusopinnon jälkeen erikoistumista. Hyödyllisempi suunta olisi muutoinkin, perusopintojen ollessa intensiivisemmät päiväopintoina kuin suoritettuna oppisopimus-koulutuksena.

Aiemmin todetut koulutuksen resurssit havaittiin rajoitetuiksi, koska kouluttajia ei ole. Tähän vaikutti suuresti alan oma työvoimapula, ja pätevä kouluttaja ansaitsee huomattavasti enemmän ammattialan työssä. Tähän ongelmaan ei suoraan voi vaikuttaa, koska kyse on enemmän omistautumisesta opetukseen henkilön kohdalla. Kuitenkin tähän voisi tuoda yrityksistä halukkaita ihmisiä osa-aikaisiksi opettajiksi, opettamaan tekniikkaa tai yritysten toimintamalleja yms. Tässäkin riskinä on, että nämä kouluttajat poimivat pätevimmat työntekijät omaan yritykseen, joka taas vääristää puolueetonta opetusympäristöä. Opetuskoulutusta itsessään, kun ajatellaan niin alalle ei ole suoraan koulutusta, nykyisetkin opettajat ovat alalla aiemmin toimineita ammattilaisia. Koulutusta muilla opintoasteilla ei ole, tämä johtuu alan pienuudesta ja oppilaita ei varmasti jatkuvalla päiväopetukselle ei ole. Uuden turvallisuustradenomi koulutuksenkaan sisältö ei päde ammattialalle, edes esimieheksi, vaikkakin mielikuva tästä koulutussuunnitelman mukaisesta koulutussisällöstä jää.

Ammattialalle pääosin rekrytointi tapahtuu jo työelämässä olleista henkilöistä. Ihmiset, jotka tulevat eri koulutus- ja ammattitaustoilta. Tähän voisi ottaa laajemmin ja valtakunnallisemmin kantaa mainostuksen kautta. Yrityksillä olisi mahdollisuus tähän omien keskusjärjestöjen kautta. Yhtenäinen toimialamainos, jossa kerrotaan mitä alalla tehdään ja kuinka hakea, herättäisi tietoisuutta ja kiinnostusta varmasti. Yritykset kuitenkin pääosin tarjoavat tutkintotason koulutuksen ja valmistajakohtaiset kurssit uusille henkilöille. Tämän kaltaisia etuja harvoin on tarjolla muilla aloilla.

Koulutuksen osalle on nykytilanteessa hankala tehdä muutoksia. Kuitenkin pieniä edellä mainittuja muutoksia voi harkita, edellä vielä yhteenveto muutoksista ja ongelmakohdista.

- Opetuksen resurssipula
- Yritysten yhteistyö paikallisten oppilaitosten kanssa
- Harjoittelu- ja kesätyö mahdollisuuksien lisääminen 2-asteen oppilaille.
- Tietoisuuden lisääminen ammattialasta valtakunnallisesti

6.4 Lainsäädännön vaikutus ja muutostarve

Nykyisellään lain määrittelyt rajoittavat esimerkiksi perushuoltotehtäviä hoitavia yrityksiä ja samaan aikaan näiden osalta kuormittaa valvontaa suorittavaa osapuolta eli poliisihallitusta. Elinkeinolupia valvovana osapuolena tämä poliisihallituksen resurssit ei ole kasvaneet, vaikka tehtävien määrä on kasvanut lain voimaan tulon jälkeen. Tästä voidaan päätellä, että yrityskohtaista valvontaa ei voida resurssipulan takia suorittaa, ja viranomaisen tehtäväksi tällöin jää lupaprosessit ja vuosi-ilmoitusten tarkastukset. Eli jos ajatellaan luvanvaraisen elinkeinoluvan tarkoitusta, ennaltaehkäistä ja rajoittaa rikollisen toiminnan osallisuutta ammattialalla, ei nykyiset toiminnan mahdollisuudet juurikaan rajoita sitä.

Lakia tai alaan liittyviä määräyksiä voisi rakennetta silmällä pitäen hieman muuttaa. Tarkemmin sanoen tuoda puuttuvaa rakennetta työtehtävien ja yritysten toimintaan. Ajatus on luoda malli, jonka kautta helpotetaan perusylläpidollisia tehtäviä ja luodaan asiakasta paremmin suojeleva rakenne. Samaa aikaan toimialan yritykset voi

syventää asiakassuhteita pidemmälle kohti molempia hyödyttävää synergiaa. Mukaan tulisi myös rajoitetut toimintaoikeudet nuoria harjoittelijoita silmällä pitäen.

Esitys turvasuojauksen tehtävien ja yritysten vaatimuksista on esitelty liitteessä 1. Ajatus on rakentaa toimintaan liittyvät luokitukset nykyisen yhden toimintaluvan tilalle. Luokitus koskisi niin yrityksiä ja työntekijöitä. Liukuva rakenne helpottaisi osaa yrityksiä, joiden liiketoiminta perustuu kertaluontoisille toimeksiannoille. Ja ääripäässä asiakkaan toimintaan sidotut vaatimukset, joilla liiketoimintaa painotetaan pidemmille asiakassuhdesopimuksille. Tarkennukset Liitteen 1. käsitteisiin on seuraavat:

- Turvajärjestelmä: Mekaaninen- ja sähkömekaaninen lukitus, rikosilmoitin-, kulunvalvonta- ja analyysoivat videovalvontajärjestelmät
- Turvasuojausluokka T1-T4 vastaa tehtäviltään ja luonteeltaan yrityksen elinkeinoluvan ja työntekijän turvasuojausluvan kanssa toisiaan.
- Riskitekijät määritetään Finanssiala Ry:n riskianalyysin, lainsäädännön tai julkisten määräysten mukaan.
- Turvasuojausluokka T2r olisi tarkoitettu väliaikaisille harjoittelijoille, jonka alaikäraja olisi 17 vuotta, muissa luvissa 18 vuotta.
- Turvasuojauksen toimintalupa olisi voimassa luokissa T2 viisi vuotta, T3 kolme vuotta ja T4 yksi vuosi.

Tietenkin ajatuksen mukaisen muutos vaatisi nykyiseen lainsäädäntöön muutoksia, koska sen rakenne on ehdottoman yksinkertainen. Luokitukset itsessään toimisi asiakassuhteen luottamuksen vahvistamisessa, liiketoiminnan kannattavuuden vakavoimisessa ja rikollisen elementin vaikuttavuuden heikentävänä tekijänä.

Esityksen tarkoitus olisi myös pienentää valvojan osapuolen resurssivaadetta, joka on Poliisihallitus, ja mielellään tätä kevennettäisiin tai heille suotaisiin lisää resursseja. Tämä sen takia että he voisivat toteuttaa laajemmin myös tarkoituksenmukaista alan valvontaa. Koulutuksen ja perusvaatimusten osalta arvioinnin voisi suorittaa kolmas osapuoli, esim. Henkilö- ja yritysarviointi Seti Oy, ja heidän raporttinsa liitetäisiin poliisin turvallisuusselvitykseen, jolloin kokonaisarvion työmäärää jaettaisiin. Toinen vaihtoehto olisi tehdä luvista maksullisia siinä määrin että resursseja voidaan palkata lisää. Esitys poistaa kiinteistöhuoltofirmoja ja muita toimijoita tarpeettomina ensimmäisen määrittelyn mukaisesti luvanvaraisuudesta.

7 Pohdinta

Alan pienestä koosta johtuen sen työmarkkinakehitys on ollut hitaampaa kuin muilla aloilla. Verrattuna muuhun työmarkkinaan, niin työsuhteissa kuin yritysten toiminnassa ei ole yhtenevää toimintamallia. Nämä puutteet joita käsittelin johtopäätöksissä on selkeästi alan toimintakyvykkyyttä heikentäviä tekijöitä. Mutta tämänkaltainen tilanne luo uniikin tilaisuuden luoda jotain täysin uutta muihin toimialoihin verrattuna. Esimerkiksi työsuhteiden luomiseen voisi rakentaa sen kehysmallin, jota on vielä muilla aloilla haaveiltu. Kehysmallilla tarkoitetaan TES sopimuksia, jonka perusta luodaan keskusliittotasolla kolmikantaisesti ja työehdot liittotasolla, ja niiden paikallisen sopimisen osuus olisi laajempi. Tarkoitetaan että saavutetuista eduista ei tarvitse luopua, kuitenkin yksilötasolla sopimuksen ehdot olisi vapaammin neuvoteltavissa. Eli viedään työehtorakenteita kohti monimuotoisempaa työyhteisöä, työmarkkinavallan säilyessä tasapainossa.

Lainsäädäntöä ja koulusta ajateltaessa, selkeästi voidaan tulkita että alan omat edustajat ei ole niin vahvasti olleet mukana näiden aiemmin mainittyjen muutosten luomisessa. Esimerkkinä vartiointia ja teknistä turvallisuustoimintaa ajateltaessa, niiden erot on samat kuin sähkömiehillä ja merkonomeilla. Käytännön tasolla ei voida odottaa näiden alojen keskinäistä vaikutusta. Lainsäädännön muutokset on kuitenkin askel kohti alan yritysten luottamuksen varmistamista, ja vaikka se on nidottu samaan lakiin vartointiliiketoiminnan kanssa, toimialat on täysin erilaiset toisiinsa nähden. Laki kuitenkin käytännössä on keskeneräinen ja ei palvele puhtaasti toiminnallisella tavalla, edes sen valvonnan osalta.

Alan itsessään pitäisi lisätä kokonaisvaltaista läpinäkyvyyttä asiakkailleen ja muille alan toimijoille. Pelkkä yritysten sisäinen toiminta on vaarantanut alan kannattavuuden ja tätä kautta vieraannuttaa myös alan kiinnostavuutta työmarkkinoilla. Tulevaisuuden kehitysohjelmaksi olisi yksi mielenkiintoinen aihe, kuinka luoda yhteistoimintaverkosto näiden yritysten välille, jotka voisivat toimia yhteisillä pelisäännöillä, samaan aikaan luoda tervettä kilpailua ja kehittää alaa kohti suoraselkämpää toimintaa. Alan kilpailussa voidaan todeta samoin kuin aikanaan keskusteltiin voidaanko pizza myydä 5€ / kpl, ilman harmaata taloutta. Vastaus silloin

oli että ei, ja sama pätee tälläkin alalla, voidaanko urakoita myydä katteetta, ilman harmaa taloutta tai asiakkaan harhaanjohtamista.

Työsuhteiden osalta vaikka tässä työssä on todettu että alalle varmasti löytyy sovellettava yleinen työehtosopimus toimialamäärittäystä käytettäessä. Oletuksena kuitenkin, että yritykset ei ole valmiita ottamaan käytäntöä vastaan ennen kuin se todetaan korkeimmassa oikeudessa. Toimialan työntekijöiden pitäisi järjestyä ja liittyä jonkin suuremman liiton alaisuuteen, jolloin alalle saadaan se vallan tasapainotekijä, johon nykyinen työmarkkinajärjestelmä Suomessa perustuu. Kuka sen pystyy rakentamaan näinkin hajanaiseen työmarkkinaan, jää yhdeksi kysymykseksi tulevaisuuteen.

Eräänä kehitystarpeena olisi osaltaan koulutuksen ja työnlaadun arviointi. Tämä auttaisi kehittämään koulutustarvetta oikeaan suuntaan, ja varsinkin yhtenäinen järjestelmä voisi luoda pohjan myös palkkauksen ja työehtojen pohjaksi. Eli eräänlainen perusmatriisi alan vaatimuksista ja työtehtävissä, jonka voisi pisteyttää. Tämän kautta voitaisiin nähdä paremmin laadulliset puutteet myytävässä työssä ja samaan aikaan esitellä alan työurakehitystä uusille tai kiinnostuneille alan työntekijöille.

Kolmikantakorporationismin ja sen muodostaman yhteiskunnallisen rakenteen puute selkeästi vaikuttaa ammattialalla. Kun verrataan tätä lainsäädäntöön ja koulutukseen, voi päätellä alaan vaikuttaneiden tekijöiden olevan muita kuin ko. ammattialalla. Mahdollisesti lainsäätäjä on toiminut päätöksissään joko itsenäisesti, vaikuttavan valmistajan tai vartiointialan vaikutuksesta. Samalla tavoin koulutuksen rakennetta katsottaessa, sen kehitys on keskittynyt vartiointipuoleen ja turvasuojaus on puutteellisin osin liitetty tähän. Voidaan todeta että teknisen turvallisuusalan keskinäisen verkoston ja tasapainoisen työmarkkinarakenteen puutteen takia se ei edusta itseään siinä määrin kuin sen pitäisi. Joukko yksittäisiä toimijoita ei muodosta edustuskelpoista tekijää, kuten muilla ammattialoilla on nähty.

Luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen tietoperusta ja lähteet on valittu riippumattomista lähteistä, ja yleisesti luotettavista ja varmennetuilta julkaisijoilta. Kaupallisia lähteitä ei ole käytetty. Verkkolähteet joiden julkaisijaa ei voida varmentaa, on teoksen omat lähteet aiheeseen liittyen tarkastettu ja todettu luotettaviksi. Kuitenkin on huomioitava että lähteissä olevissa aiheissa on mukana tulevaisuuden muutokseen viittaavaa materiaalia esim. liiketoimintaan liittyvä kehitysajatus, jota voidaan tulkita eri tavoin sen ollessa vielä totetumaton konsepti. Samalla tavoin tämän osa-alueen käsitteet ja rakenteet on ihmisen luomia, ja näiden käsitteiden alttius muutokselle on huomioitava mahdollisena erilaisena tulkintana tulevaisuudessa.

Tutkimuksen tekijä ja tutkimukseen vastaajat toimivat vapaaehtoisesti ja ilman korvausta. Ansiohyötyä ei tutkimus aiheita suoraan osapuolille. Tutkimukseen vastaajille on selvennetty erikseen vapaaehtoisuus niin tutkimuksen osalta kuin jokaisen kysymyksen kohdalta. Myös vastaajien nimettömyys ja vastausten yksilöinnin poistaminen on varmennettu heille. Huomiona kuitenkin että, toimin itse kyseisellä ammattialalla ja tunnen osan vastaajista, joten tiedostamaton vaikutus voi olla osallaan anonymiteetistä huolimatta. (Kehittämistyön menetelmät, 2018, ss. 48-49)

8 Lähdeluettelo

Antila, J. (2006). *Työpoliittinen tutkimus, Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä*. Helsinki: Työministeriö.

Bruin, L. d. (2018). *Value Disciplines: Customer Intimacy, Product Leadership and Operational Excellence*. Haettu 10. 12. 2021 osoitteesta <https://www.business-to-you.com/value-disciplines-customer-intimacy/>

David, R. (Maaliskuu 2021). *How To Develop And Keep Your Service Promise*. Haettu 05. 12. 2021 osoitteesta <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2021/03/26/how-to-develop-and-keep-your-service-promise/>

EVA, Elinkeinoelämän valtuuskunta. (2019). *Paikallinen sopiminen pelottaa ja houkuttaa suomalaisia – 48 % sopisi palkankorotuksista työpaikkatasolla*. Haettu 14. 12. 2021 osoitteesta <https://www.eva.fi/blog/2019/12/03/paikallinen-sopiminen-pelottaa-ja-houkuttaa-suomalaisia-48-sopisi-palkankorotuksista-tyopaikkatasolla/>

Finlex. (2001). *Työehtosopimuslaki 1946/436*. Haettu 10. 06. 2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1946/19460436>

Finlex. (2001). *Työsopimuslaki 55/2001*. Haettu 10. 05. 2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Finlex. (2015). *Finlex, 1085/2015*. Haettu 15. 05. 2021 osoitteesta Laki yksityisistä turvallisuuspalveluista 1085/2015: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20151085>

Finlex. (2016). *KKO:2016:18*. Haettu 14. 07. 2021 osoitteesta Korkeimman oikeuden päätös: Työehtosopimuksen yleissitovuus: <https://finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2016/20160018>

Finlex, 1325/2014. (2014). *Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014*. Haettu 01. 06. 2021 osoitteesta <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>

Finlex, 609/1986. (ei pvm). *Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609*. Haettu 10. 05. 2021 osoitteesta <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Harisalo, R. (2009). *Organisaatioteoriat*. Tampere: Tampere University Press.

Hautamäki, T. (2016). *Yksityisen turvallisuusalan valvonta*. 2323-9123 (Acta Wasaensia 360, verkkojulkaisu).

Hietala, H.;Kahri, T.;Kairinen, M.;& Kaivanto, K. (2013). *Työsopimuslaki käytännössä*. Helsinki: Talentum Media Oy.

Hirsjärvi, S.;& Hurme, H. (2015). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Hänti, S. (2021). *Asiakkaista ansaintaan*. Helsinki: Alma Talent Oy.

Kairinen, M.;Hietala, H.;& Ojanen, P. (2015). *Paikallinen sopiminen ja sopimukset*. Helsinki: Talentum Pro.

Kaitila, J. (2019). *From innovation to labour costs: Change of emphasis in Finnish competitiveness policy ideas after the Eurocrisis*. Haettu 24. 11. 2021 osoitteesta Sagepub.com: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1024529418802457>

Kaivola, T.;& Launila, H. (2007). *Hyvä työpaikka*. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Korkiakoski, K. (2019). *Asiakaskokemus ja henkilöstökokemus*. Helsinki: Alma Talent.

Lampikoski, K. (2005). *Panosta avainhenkilöihin*. Helsinki: Edita Prima Oy.

Laurea-ammattikorkeakoulu. (2021). *Tradenomi (AMK), turvallisuuden ja riskienhallinnan koulutus*. Haettu 10. 08. 2021 osoitteesta <https://opintopolku.fi/app/#!/korkeakoulu/1.2.246.562.17.683507959910>

Liley, M. (2017). *Accenture*. Haettu 28. 11. 2021 osoitteesta EMPLOYEE EXPERIENCE REIMAGINED: https://www.accenture.com/_acnmedia/PDF-64/Accenture_Strategy_Employee_Experience_Reimagined_POV.pdf

Maiju Vuokko, Niklas Jensen-Eriksen, Henrik Tala, Elina Kuorelahti, Aaro Sahari. (2020). *Loputtomat kihlajaiset*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Silala.

Mansner, M. (2005). *Suomalaista yhteiskuntaa rakentamassa: STK 1980-1992*. Helsinki: Elinkeinoelämän keskusliitto.

Mattila-Aalto, M. (2020). *Työelämän uudistumisen esteet*. Helsinki: Basam Books Oy.

Maurya, A. (2016). *Scaling Lean, Mastering the key metrics for startup growth*. New York: Portfolio Penguin.

Mäntyneva, M. (2001). *Asiakkuudenhallinta*. Vantaa: WSOY Tummavuoren kirjapaino Oy.

Ojasalo, K.; Moilanen, T.; & Ritalahti, J. (2018). *Kehittämistyön menetelmät*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Opetushallitus. (2021). *Sähkö- ja automaatioalan perustutkinto*. Haettu 16. 05. 2021 osoitteesta <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/6323011>

Poliisihallitus. (Lokakuu 2021). *Tietopyyntö turvasuojauksen toimialaluvituksesta*. Espoo: Poliisitoimintayksikkö, lupahallinto.

Rautiainen, H.;& Äimälä, M. (2008). *PK-yrityksen työsopimuslakiopas*. Juva: WS Bookwell Oy.

Saarelainen, E. (2013). *Kohti menestyvää liiketoimintamallia*. Suomen Liikekirjat Oy.

Shaw, C. (2019). *Happy Employees Make Happy Customers: How Build Great Employee Engagement to Create a Great Customer Experience*. Philadelphia: Bookbaby.

Stacey, R. D. (1996). *Complexity and creativity in organisations*. London: Berrett-Koehler Publishers.

Sähköinfo, r. (2017). *Sähköurakoitsijan tarjouslaskenta*. Helsinki: Sähköinfo ry.

Sähköteknisen Kaupan Liitto, r. (2021). *Sähkönumerot*. Noudettu osoitteesta <https://www.sahkonumerot.fi/fi/tietoa-ja-ohjeet>

Tieteen termipankki. (20. huhtikuu 2021). *Korporatismi*. Noudettu osoitteesta <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:korporatismi>

Tuomi, J.;& Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2019). *Työ- ja elinkeinoministeriön näkemys Suomen työmarkkinoista 2019:4*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2020). *Paikallisen sopimisen tila ja edistämisen edellytykset*. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Työterveyslaitos. (2020). *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla, skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä*. Tampere: PunaMusta Oy.

Työterveyslaitos. (2020). *Työterveyslaitos, työhyvinvointi*. Haettu 15.. 12. 2021 osoitteesta <https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>

Työturvallisuuskeskus. (2019). *Työhyvinvoinnin johtaminen*. Haettu 14. 12. 2021 osoitteesta https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/ladattavat_julkaisut/tyohyvinvoinnin_johtaminen_-_ohjeita_yrityksen_seka_tyopaikan_johdolle

VTT, T. t. (2009). *PK-yrityksen riskienhallinta*. Haettu 20. 12. 2021 osoitteesta <http://virtual.vtt.fi/virtual/pkrh/riskilajit/henkiloriskit/mita-ovat-henkiloriskit/avainhenkiloiden-tunnistaminen-ja-sitouttaminen.html>

Weiblen, T. (2014). *The Open Business Model: Understanding*. Switzerland: University of St. Gallen, Institute of Technology Management.

Liitteet

Liite 1. Turvasuojaustehtävien luokitukset

Liite 1. Turvasuojaustehtävien luokitukset

Turvasuojaustehtävä luokka	Tehtävät	Toimenpiteet ja riskitekijät	Koulutus	Luvanvaraisuus
T1	Yksittäisen turvajärjestelmäkomponentin irroitus ja kiinnitys, ei kuitenkaan sähköinen asennus.	Yleiset käyttäjän tai käyttäjän edustajan ylläpito ja huoltotoimenpiteet	-	Ei ole luvanvaraista liiketoimintaa
T2 ja T2r	Turvajärjestelmäkokonaisuuksien asennus, käyttöönotto ja käytönopastus asiakkaan tiloissa.	Turvajärjestelmien toteutusasiakirjat ja hallinta säilyy asiakkaalla. Asiakkaan liiketoiminnan tai toimialan riskiluokitus alhainen.	Lukitus- turvajärjestelmäasentajan perustutkinto tai alan monimuotoinen työkokemus vähintään 5v.	Vaatii työn suorittajalta turvasuojaajaluvan T2 ja toimeksiannon vastaanottavalta yritykseltä liiketoiminnan elinkeinoluvan
T3	Turvajärjestelmäkokonaisuuksien asennus, käyttöönotto ja käytönopastus asiakkaan tiloissa. Lisäksi järjestelmien ohjelmointi ja pääkäyttötehtävät.	Ei käsitä pääsyä asiakkaan tietoverkkoihin, mahdollisuus yksittäisen järjestelmän etähallintaan tai turvajärjestelmiin liittyvien asiakastietojen säilytykseen. Asiakkaan liiketoiminnan tai toimialan riskiluokitus alhainen.	Lukitus- ja turvajärjestelmäasentajan perututkinto tai tekniikan alan korkeakoulututkinto, lisäksi koulutus joka sisältää teknisen turvallisuuden lainsäädännön ja määräykset.	Vaatii työn suorittajalta turvasuojaajaluvan T3 ja toimeksiannon vastaanottavalta yritykseltä liiketoiminnan elinkeinoluvan
T4	Turvajärjestelmäkokonaisuuksien asennus, käyttöönotto ja käytönopastus asiakkaan tiloissa. Lisäksi järjestelmien ohjelmointi ja pääkäyttötehtävät. Ulkoistettu teknisen turvallisuuden toimitusopimus sulautetuissa järjestelmissä asiakkaan ja turvallisuus alan yrityksen välillä.	Käsittelee turvatekniikan toimittajalta pääsyn asiakkaan tietoverkkoihin ja mahdollisuuden järjestelmien etähallintaan. Asiakasyrityksen liiketoiminnan tai toimialan riskiluokitus korkea, haavoittuvainen ulkoisille uhkatekijöille.	Lukitus- ja turvajärjestelmäasentajan perututkinto tai tekniikan alan korkeakoulututkinto, lisäksi koulutus joka sisältää teknisen turvallisuuden lainsäädännön ja määräykset.	Vaatii työn suorittajalta ja tietojen haltijalta turvasuojaajaluvan T4 ja toimeksiannon vastaanottavalta yritykseltä liiketoiminnan elinkeinoluvan. Yrityksen hallinnon lisäksi turvallisuusselvitykset ja luotettavuuden tutkimus ulotetaan yrityksen omistajiin. Pakollinen toimeksiantosopimus