Muistio • Brief 39 • 19.10.2015
ISSN-L 2323-2463, ISSN 2323-2463

ETLA Muistiot tarjoavat ajankohtaista tutkimustietoa polttavista yhteiskunnallisista kysymyksistä.
www.etla.fi » julkaisut » muistiot
ETLA • Elinkeinoelämän tutkimuslaitos

ETLA Briefs provide timely research-based information on pressing societal issues.
www.etla.fi » publications » briefs
ETLA • The Research Institute of the Finnish Economy

Mitä paikallinen sopiminen muuttaa?

Antti Kauhanen on ETLAn tutkimuspäällikkö (antti.kauhanen@etla.fi).

Kiitän Vesa Vihriälää ja Timo Nikinmaata käsikirjoituksen kommentoinnista.

Suositeltava lähdeviittaus tähän muistioon: Kauhanen, Antti (19.10.2015). ”Mitä paikallinen sopiminen muuttaa?”. ETLA Muistio No 39. http://pub.etla.fi/ETLA-Muistio-Brief-39.pdf

Selvitysmies Harri Hietalan raportti paikallisen sopimisen lisäämisestä on herättänyt paljon huomiota. Selvitykseen sisältyvää ehdotusta paikallisen sopimisen olennaisesta laajentamisesta on kritisoitu. Sen on sanottu johtavan työehtojen polkumyyntiin ja romuttavan työehtosopimusten yleissitovuuden. Mielestäni polkumyynti on epätodennäköistä ja yleissitovuuden romuttuminen ei yksinkertaisesti pidä paikkaansa. Seuraavassa perustelen näitä väitteitä.

Mitä paikallinen sopiminen on ja miksi siitä on hyötyä?

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan sitä, että työehdoista sovitaan yrityksen tai jopa toimipaikan tasolla sen sijaan, että työehdot määräytyisivät ammattiliittojen ja työnantajajärjestöjen sopimalla tavalla. Näin tapahtuu joiltain osin nykyäänkin, mutta paljon vähemmän kuin esimerkiksi Ruotsissa tai Saksassa. Erityisesti ns. yleissitovuuden piirissä olevien järjestäytymättömien työnantajien on vaikea sopia työehdoista paikallisesti työntekijöiden kanssa.

Tarve paikalliseen sopimiseen syntyy siitä, että yritysten tilanteet vaihtelevat. Kaikille samanlaiset palkat, palkankorotukset tai työaikojen sääntely sopivat huonosti tilanteeseen, jossa yritysten kohtaama toimintaympäristö ja sen muutokset ovat hyvin erilaisia.

Paikallisen sopimisen merkitys on korostunut viime aikoina, sillä yritysten ja eri ammattiryhmien tilanteet poikkeavat nykyään entistä enemmän toisistaan. Tämä johtuu innovaatiotoiminnan merkityksen kasvusta ja siitä, että tietotekniikan kehitys ja globalisaatio vaikuttavat hyvin eri tavoin eri ammateissa[1].

Paikallinen sopiminen tulisi mahdolliseksi, ei pakolliseksi

Hietalan ehdotusten ydin on se, että työnantaja voisi sopia varsin laajasti työehdoista yrityksen työntekijöiden kanssa ja että tämä sopimisen mahdollisuus koskisi myös järjestäytymättömiä työnantajia. Tällainen sopiminen koskisi mm. työaikajärjestelyjä sekä palkankorotusmallia ja palkkausjärjestelmiä.

Sopiminen edellyttäisi selkeää määrittelyä siitä, kuka työntekijöiden puolesta neuvottelisi. Työntekijöitä edustavaksi neuvotteluosapuoleksi Hietala ehdottaa luottamusmiestä tai työntekijäryhmää. Henkilöstön tiedonsaantioikeuksia laajennettaisiin, jotta sopijaosapuolilla olisi varmasti yhtäläiset tiedot yrityksen tilanteesta ja toiminnasta.

Paikallisen sopimisen mahdollisuus ei kuitenkaan tarkoita paikallisen sopimisen pakkoa. Jos työntekijäpuoli ei pidä paikallista sopimista itselleen edullisena, sopimusta ei synny, ja tällöin noudatetaan liittojen sopimia työehtosopimuksia. Samoin jos (pieni) työnantaja katsoo paikallisen sopimisen liian monimutkaiseksi tai aikaa vieväksi, se voi aina pitäytyä työehtosopimuksen ehtoihin.

Yleissitovuus ei katoa minnekään

Selvitysmiehen ehdotuksen on vaikea nähdä johtavan yleissitovuuden romuttumiseen, sillä ehdotuksessa ei puututa yleissitovuuteen lainkaan. Ehdotuksessa yleissitovuus säilyisi, eli myös työnantajaliittoon kuulumattomien työnantajien tulee noudattaa alan työehtosopimusta, jos se on julistettu yleissitovaksi.

On totta, että työehdot eivät välttämättä kaikilla työpaikoilla olisi samat, jos niistä olisi sovittu paikallisesti muuta. Tällä ei kuitenkaan ole mitään tekemistä yleissitovuuden kanssa. Onhan jo nyt rajattuja mahdollisuuksia sopia paikallisesti, eikä tätä ole (täysin oikein) pidetty ongelmallisena yleissitovuuden kannalta.

Huoli työehtojen polkumyynnistä on liioiteltu

Työehtojen polkumyynnistä huolestuneet pelkäävät, että paikallinen sopiminen johtaisi työnantajien saneluun ja laajamittaiseen työehtojen heikentymiseen. Pidän tällaista uhkaa liioiteltuna, sillä työnantajien halu ja mahdollisuudet tähän ovat vähäiset.

Harvat työnantajat haluavat leikata palkkoja

Työnantajien etujen mukaista ei yleensä ole leikata palkkoja yksipuolisesti, vaikka yritys olisi huomattavissakin taloudellisissa vaikeuksissa. Se vaikuttaisi haitallisesti työvoiman vaihtuvuuteen ja laskisi työntekijöiden sitoutumista ja työpanosta. Niissäkin maissa, joissa palkkojen leikkaaminen olisi mahdollista työnantajan yksipuolisella päätöksellä, se on erittäin harvinaista[2]. Tästä syystä ei ole perusteltua olettaa, että Suomessakaan paikallisen sopimisen lisääminen johtaisi laajamittaiseen työehtojen heikentämiseen.

Ehdotus turvaa tasapuolisen aseman neuvotteluissa

On tietysti mahdollista, että Suomessakin on työnantajia, jotka haluaisivat heikentää rajusti työntekijöittensä työehtoja. Hietalan raportissa esitetty paikallisen sopimisen malli ei tätä kuitenkaan mahdollista. Tähän on kolme syytä:

1. Paikallisen sopimisen perälautana on työehtosopimus. Toisin sanoen, jos molemmille osapuolille hyväksyttävää sopimusta ei synny, noudatetaan vallitsevaa työehtosopimusta.

2. Paikallinen sopimus on kummankin osapuolen yksipuolisesti irtisanottavissa lyhyellä varoitusajalla. Jos sopimus osoittautuisi käytännössä toimimattomaksi, siitä olisi helppo päästä eroon ja jälleen noudettaisiin työehtosopimusta.

3. Lain määräämiä minimiehtoja ei luonnollisestikaan voisi alittaa paikallisesti niin sopimalla. Palkan osalta ei kuitenkaan ole laissa mitään tarkasti määriteltyä minimiä, mutta työsopimuslaissa on pykälä vähimmäispalkasta työehtosopimuksen puuttuessa.

Mitä paikallinen sopiminen käytännössä tarkoittaisi?

Siihen minkälaisista asioista olisi tarvetta sopia Suomessa, voidaan hakea vastausta katsomalla Saksaan, jossa paikallisen sopimisen mahdollisuudet ovat huomattavasti Suomea laajemmat.

Saksan esimerkki

Saksassa työehtosopimuksissa on ollut niin sanottuja avaamislausekkeita 1990-luvun puolesta välistä saakka[3]. Avaamislausekkeiden perus-

Taulukko 1

Avaamislausekkeiden käyttö saksalaisissa yrityksissä vuonna 2010, prosenttia avaamislausekkeita käyttäneistä yrityksistä

Työaikojen vaihtelu	33
Työajan lisääminen	18
Työajan tilapäinen vähentäminen	7
Alkupalkkojen alentaminen	16
Vuosibonusten alentaminen tai lykkääminen	14
Sovittujen palkankorotusten lykkääminen	13
Peruspalkkojen alentaminen	6
Vuosilomakorvausten leikkaaminen	9

Lähde: Bispinck ja Schulten (2011).

ETLA

teella tietyistä työehdoista voidaan sopia yrityksissä toisin kuin työehtosopimuksessa on määrätty. Lausekkeiden käyttö on yleistä ja esimerkiksi vuonna 2010 niitä oli käyttänyt noin 58 prosenttia yrityksistä.

Taulukossa 1 on esitetty, minkälaisista asioista Saksassa on sovittu paikallisesti. Siitä nähdään, että työajat ja palkat ovat olleet tyypillisimpiä sopimisen kohteita. Hyvin menestyvissä yrityksissä avaamislausekkeita on käytetty useimmiten työaikoja koskevissa kysymyksissä, kun taas taloudellisissa vaikeuksissa olevissa yrityksissä on sovittu paikallisesti palkkojen tasosta ja korotuksista (Seifert ja Massa-Wirth, 2005).

Avaamislausekkeiden käytöllä on usein pyritty säilyttämään työpaikkoja. Monissa tapauksissa työntekijät ovat suostuneet työehtosopimuksen alittaviin työehtoihin, kun yritys on osana sopimusta sitoutunut pidättäytymään irtisanomisista tai toimipaikan lakkauttamisesta[4].

Saksalaiset yritykset pystyvät avaamislausekkeiden avulla sopeutumaan aiempaa joustavammin toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin. Avaamislausekkeilla onkin ollut huomattava vaikutus saksalaisten yritysten kilpailukyvyn parantumisessa 2000-luvulla (Dustmann ym., 2014).

Työpaikkojen säilyttäminen paikallisesti sopien

Hietalan ehdotus mahdollistaisi myös Suomessa paikallisen sopimisen työehtosopimuksen alittavista ehdoista työpaikkojen säilyttämiseksi. Ajatellaan vaikkapa tilannetta, jossa tietyt yrityksen tehtävät olisi kustannustehokkaampaa suorittaa ulkomailla. Tällaisessa tilanteessa työnantaja saattaisi ehdottaa tuotannon säilyttämistä Suomessa, jos palkkoja laskettaisiin.

Tämä on tietysti tilanne, jonka jotkut kokisivat työnantajan saneluna tai painostamisena paikalliseen sopimukseen. Hietalan ehdotuksen malli antaa työntekijöille kuitenkin valinnanvapauden.

Jos työntekijät eivät usko työnantajan perusteluihin, voivat he pitää kiinni työehtosopimuksen ehdoista. Toisaalta, jos työntekijät näkevät tilanteen siten, että heidän kannaltaan on parempi säilyttää työpaikat Suomessa, vaikka hieman heikoimmilla työehdoilla, on se paikallisen sopimisen kautta mahdollista. Tällä hetkellä tällaista kaikkien osapuolien hyväksymää sopimusta ei voida tehdä.

Juuri tällaisiin tilanteisiin paikallista sopimista tarvitaankin.

Mikä oikeastaan muuttuisi?

Tällä hetkellä ei ole mahdollista sopia työehtosopimuksen alittavista työehdoista, vaikka sekä työnantaja että työntekijät niin haluaisivat. Hietalan raportissa esitetty malli mahdollistaisi tämän.

Huoli työehtojen polkumyynnistä on liioiteltu, sillä ensinnäkään tällainen ei ole yleensä työnantajan etujen mukaista ja toisekseen, Hietalan mallissa yleissitova työehtosopimus säilyy kaikissa tilanteissa perälautana.

Viitteet

[1] Innovaatioiden merkitystä työmarkkinoiden kannalta käsittelee luku 4 ja teknologisen muutoksen ja globalisaation vaikutuksia työmarkkinoihin luku 5 teoksessa Kauhanen ym. (2015).

[2] Yhdysvaltoja koskevia tutkimuksia ovat Campbell ja Kamlani (1997) ja Bewley (1999). Eurooppaa koskeva tuore tutkimus on Du Caju ym. (2015)

[3] Täsmällisempi kuvaus Saksan muuttuneesta neuvottelujärjestelmästä ja avaamislausekkeista löytyy teoksesta Kauhanen ja Saukkonen (2011).

[4] Seifert ja Massa-Wirth (2005).

Lähteet

Bewley, T. F. (1999). *Why wages don't fall during a recession*. Cambridge: Harvard University Press.

Bispinck, R. ja Schulten, T. (2011). *Sector-level bargaining and possibilities for deviations at company level: Germany*. *Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.

Campbell, C. M. ja Kamlani, K. S. (1997). *The reasons for wage rigidity: Evidence from a survey of firms*. *Quarterly Journal of Economics, 112*(3), 759–789.

Du Caju, P., Kosma, T., Lawless, M., Messina, J. ja Rõõm, T. (2015). *Why firms avoid cutting wages: Survey evidence from european firms*. *ILR Review, 68*(4), 862–888.

Dustmann, C., Fitzenberger, B., Schönberg, U. ja Spitz-Oener, A. (2014). *From sick man of europe to economic superstar: Germany's resurgent economy*. *Journal of Economic Perspectives, 28*(1), 167–188.

Kauhanen, A., Maliranta, M., Rouvinen, P. ja Vihriälä, V. (2015). *Työn murros – riittääkö dynamiikka?* Helsinki: ETLA B269. Taloustieto Oy.

Kauhanen, A. ja Saukkonen, S. (2011). *Miksi saksa menestyy? Talous- ja työmarkkinauudistusten rooli saksan taloudellisessa menestyksessä 2000-luvulla*. Helsinki: ETLA B251. Taloustieto Oy.

Seifert, H. ja Massa-Wirth, H. (2005). *Pacts for employment and competitiveness in germany*. *Industrial Relations Journal, 36*(3), 217–240.