

Janne Makkula

RATKAISUN AVAIMET

– *Näin työmarkkinoilla siirrytään paikalliseen sopimiseen*

YHTEENVETO

Lakimuutokset ovat avainasemassa paikallisen sopimisen laajentamisessa. Vain keskeisiä työlakeja muuttamalla voidaan varmistaa se, että paikallinen sopiminen sallitaan kaikissa yrityksissä ja nykyistä useammasta työehdosta.

Nykyisellään paikallinen sopiminen on rajoitetuinta jopa 45 000 yrityksessä. Nämä yritykset ovat niin sanottuja järjestäytymättömiä eli työnantajaliittoon kuulumattomia yrityksiä. Kaikkiaan työnantajayrityksiä on 90 000.

Työsopimuslakiin, työaikalakiin ja vuosilomalakiin pitäisi sisällyttää säännöksiä, joiden perusteella työnantajan ja henkilöstön keskinäisellä sopimuksella voidaan poiketa työehtosopimusten määräyksistä. Mahdollisuus laajaan sopimiseen myös työnantajaliittoon kuuluvissa yrityksissä mahdollistetaan muuttamalla lisäksi työehtosopimuslakia.

Laajan paikallisen sopimisen piirissä olisivat kaikki työehdot, joista työehtosopimuksissakin voidaan päättää, kuten palkanmuodostus ja työaikajärjestelyt. Yritystason sopiminen ei enää edellyttäisi työehtosopimusten yksittäisiä määräyksiä paikallisesti sovittavista asioista.

Nykyinen yksittäisiin määräyksiin perustuva paikallinen sopiminen jää yritysten kilpailukyvyyn parantamisen kannalta vaikutuksiltaan vähäiseksi. Lisäksi sopimisjärjestelmä on monimutkainen, joten mahdollisuus paikalliseen sopimiseen jää usein käyttämättä.

Varatuomari Janne Makkula on Suomen Yrittäjien työmarkkina- ja yritysainsäädäntöyksikön johtaja.



No 49 10.12.2015

Vaikka työlainsäädäntöämme on uudistettu 1990- ja 2000-luvuilla, työehtojen määräytyminen heijastelee yhä 40 vuoden takaista maailmaa. Työmarkkinamme ovat kansainvälisestikin vertailtuna tarkoin säännelty ja jäykät¹.

Esimerkiksi palkantarkistus on vuosikymmenet perustunut valtakunnallisiin keskitettyihin tai liitokohtaisiin sopimuksiin, joiden mukaan palkantarkistukset on maksettava kaikissa yrityksissä samalla tavalla. Yksittäisen yrityksen liiketoiminnallinen tilanne ei kuitenkaan välttämättä ole lainkaan samankaltainen kuin valtakunnallinen tai edes toimialakohtainen tilanne.

Yleisillä palkkaratkaisuilla on pyritty esimerkiksi siihen, että heikomman tuottavuuden ja matalan palkkatason yritykset karsiutuisivat ja matalan tuottavuuden työpaikat korvautuisivat korkeamman osaamistason ja palkkatason työpaikoilla.

Näin ei ole enää vuosiin tapahtunut, vaan ainoastaan työttömyys on kasvanut.

Työelämän sääntely on markkinoiden sääntelyä

Suomessa työttömyysaste on noin 9,5 prosenttia, kun se esimerkiksi Ruotsissa

on 7,3 prosenttia ja Tanskassa vain 6,2 prosenttia. Kyse ei ole pelkästään huonosta suhdanteesta, vaan meillä pitkäaikaistyöttömyys on sitkeää ja rakenetyöttömyys laajaa.²

Työehtojärjestelmän termit

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan mahdollisuutta poiketa työehtosopimuksen määräyksestä yritystason sopimuksella. Vapaaehtoisesta poikkeamisesta päättävät työnantaja ja työntekijät yhdessä.

Työlainsäädännön keskeisimmät lait ovat työsopimuslaki, työaikalaki ja vuosilomalaki. Valtaosa niiden säännöksistä on pakottavaa oikeutta, joten lakien määräyksistä ei voida poiketa työntekijän ja työnantajan sopimuksella.

Työehtosopimuksella voidaan poiketa työlakien erikseen määrittelemistä työehtoja koskevista määräyksistä. Työehtosopimuksia on noin 200, ja niistä päätetään alakohtaisissa työnantaja- ja työntekijäliittojen neuvotteluissa.

Järjestäytyminen työmarkkinoilla tarkoittaa kuumista työnantaja- tai työntekijäliittoon. Kaikkiaan noin 90 000 työnantajayrityksestä järjestäytyneitä on 20 000 ja järjestäytymättömiä 70 000. Järjestäytymättömistä yrityksistä noin 25 000 ei ole minkään työehtosopimuksen piirissä.

Pohjimmiltaan työelämän sääntely on markkinoiden toiminnan sääntelyä, jolla vaikutetaan työn kysyntään, tarjontaan, työvoiman kohdentumiseen ja ylipäätään markkinoiden dynamiikkaan. Työehdot vaikuttavat siihen, onko ihmisillä työtä, ovatko yritykset halukkaita työtä tarjoamaan, saadaanko työn tulokset kaupaksi globaalissa kilpailussa ja syntykö viime kädessä lisäarvoa, jolla saadaan hyvinvointia.

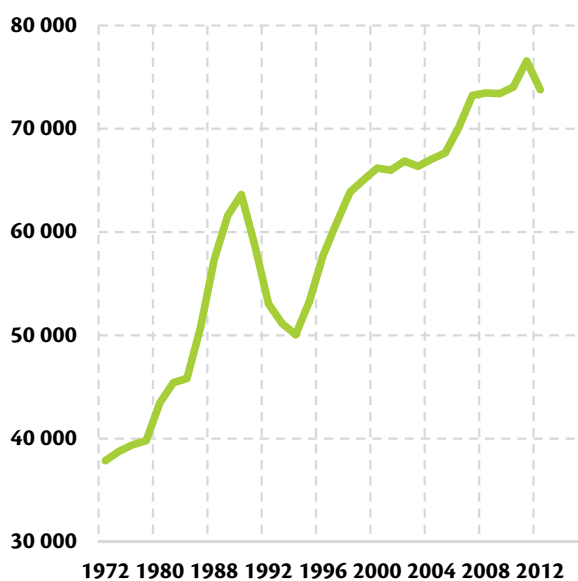
Paikallista sopimista lisäämällä uudistetaan työmarkkinoita joustavammiksi niin, että työllisyysaste ja työn tuottavuus lähtevät nousuun. Paikallisen sopimisen lisääminen on tärkein keino, jolla voidaan vastata Suomen talouden ongelmiin.

Miksi paikallista sopimista tarvitaan lisää?

Paikallisen sopimisen idea on yksinkertainen: työehtoista on järkevintä sopia yritystasolla eli siellä, missä liiketoiminnan ylä- ja alamäet käytännössä kohdataan. Paikallista sopimista tarvitaan lisää, koska työmarkkinat ovat muuttuneet.

Yritysten liiketoimintaympäristö ja ansiotyö ylipäätään ovat viime vuosikymmeninä olleet isossa muutoksessa. Globaali liiketoimintaympäristö on

Kuvio 1 Työnantajayritysten määrä vuosina 1972–2012* (lkm)



* Tilastossa ovat mukana yritykset, jotka työllistivät henkilötyövuosissa mitattuna vähintään 1,5 palkansajaa. Tilastointimuutosten takia vuosien 1972–1982 luvut on arvioitu vuoden 1984 tietojen perusteella.

Lähde: Tilastokeskus.

lisännyt yritysten välistä kilpailua, ja digitalisaatio vaikuttaa yhä enemmän työn sisältöihin ja työn jakautumiseen.³

Valtakunnallinen tai alakohtainen työehtojen raa-
mittaminen sopii huonosti aikaan, jossa yritystoi-
mintaa pitäisi pystyä kehittämään jatkuvasti ja ket-

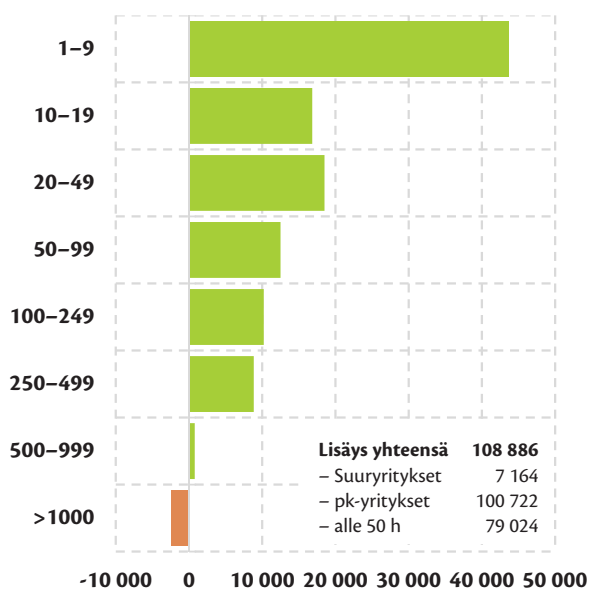
**Kuvio 2 Yritysten ja henkilöstön määrä
yrityskoon mukaan vuonna 2013***

Yrityskoko, henkilöä	Yritysten määrä, kpl	Osuus yksityisen sektorin henkilöstöstä, %
Pienet yritykset (2–50)	256 293	46,4
- alle kaksi henkilöä	170 444	7,1
- 2–9 henkilöä	70 474	18,1
- 10–49 henkilöä	15 375	21,2
Keskisuuret yritykset (50–249)	2 565	17,9
Suuret yritykset (väh. 250 henkilöä)	585	35,8
Yhteensä	259 443	100

* Luvuista puuttuvat alkutuotannon yritykset sekä osa kiinteistöalan yrityksistä.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö, Tilastokeskus.

**Kuvio 3 Työpaikkojen määrän muutos
vuosina 2001–2012* (lkm)**



* Luvuissa ei ole mukana maa- ja metsätalousalan yrityksiä. Henkilömäärät muunnettu kokopäiväisiksi työpaikoiksi.

Lähde: Tilastokeskus.

terästi.

Kun kilpailu ja teknologinen kehitys heiluttavat yritysten ja työtehtävien kannattavuutta aiempaa nopeammin, tarvitaan uusia keinoja, joilla muutoksiin voidaan reagoida. Paikallisesti sopimalla työnantaja ja työntekijä voivat yhdessä vapaammin päättää miten muutoksiin vastataan.

Paikallisen sopimisen lisääminen siirtää työehdoista sopimisen painopistettä koko maan tasolta yritystasolle. Valtakunnallinen tai alakohtainen sopiminen sopii entistä harvemmälle yritykselle, koska yritys kenttä on viime vuosikymmeninä hajautunut.

Ensinnäkin työnantajayritysten määrä viime vuosikymmeninä on kasvanut ja toimialojen kirjo lisääntynyt. Samalla yrityskoko on pienentynyt.

Niiden yritysten määrä, jotka työllistävät palkansaajia vähintään 1,5 henkilötyövuotta, on miltei kaksinkertaistunut vuodesta 1972 noin 74 000:een (kuvio 1). Yksityisen sektorin palkansaajien määrä on samalla aikavälillä pysynyt noin 1,4 miljoonassa.

Nykyään työnantaja ei ole enää iso tuotantolaitos, vaan yhä useammin pieni yritys. (kuvio 2). Tilastokeskuksen mukaan työnantajayritykset olivat menneinä vuosikymmeninä henkilöstöltään lähes kaksi kertaa nykyistä suurempia.⁴

Työmarkkinoilla yritys kentän muutos näkyy ennen kaikkea siinä, että jo yli kymmenen vuoden ajan uudet työpaikat ovat syntyneet pieniin ja keskisuuriin yrityksiin.

Vuosina 2001–2012 yli 250 hengen suuryritykset palkkasivat noin 7 200 työntekijää. Pienet ja keskisuuret yritykset loivat työpaikkoja yli 102 000 työntekijälle (kuvio 3).

Etenkin pienissä yrityksissä työehtojen yhteiselle sopimiselle on hyvät edellytykset. Työnantajien ja työntekijöiden suhteet ovat luottamukselliset, ja henkilöstö on hyvin perillä yrityksen tilanteesta.⁵

Miten paikallista sopimista voidaan lisätä?

Laajaan paikalliseen sopimiseen päästään kahdella muutoksella. Paikallisesti pitäisi voida sopia nykyistä useammasta työehdosta ja sopiminen pitäisi sallia kaikille yrityksille.

**Uudet työpaikat
ovat syntyneet
pk-yrityksiin**

Työehtoja koskeva turva rakentuisi laajan paikallisen sopimisen mallissakin kahdelle toisiansa täydentävälle pilarille: työlaeissa säädettyä ja alakohdaisille työehtosopimuksille. Työlaeissa määritellään työsuhteen osapuolten oikeussuhteista ja työntekijöiden perusturvasta. Työehtosopimukset taas tarkentavat työlakeja palkkojen, työaikojen ja muiden työehtojen osalta.

Laajassa paikallisessa sopimisessa työlaeissa säädetty pöyysi työntekijää turvaavana vähimmäistasona, sillä se on pitkälti pakottavaa lainsäädäntöä. Työlaeissa säädettyä pakottavuutta olisi tarpeen lieventää lähinnä niin, että työpaikan osapuolet voivat päättää esimerkiksi vuosiloman ajankohdasta, ylitö- ja sunnuntaityökorvauksista ja työntekijän takaisinottovelvollisuudesta.

Paikallinen sopiminen on aina vapaaehtoista

Työehtosopimukset toimisivat laajennetussa paikallisessa sopimisessa perälautana.

Työehtosopimusten määräykset pysyisivät voimassa, jos yritystasolla ei tehdä paikallista sopimusta. Jos paikallinen sopimus poikkeaisi työehtosopimuksesta vain joiltain osin, työehtosopimus pysyisi voimassa muilta osin.

Laaja paikallinen sopiminen veisi mahdollisuudet poiketa työehtosopimuksesta yritystasolle. Näin yritystasolla voitaisiin sopia niin työaikajärjestelyistä ja työajan lyhennysvapaista sekä palkanmuodostuksesta ja palkkausjärjestelmistä. Työnantaja ja työntekijät voisivat yhdessä päättää myös ylityö- ja sunnuntaityökorotuksista, lomarahamäärästä ja maksuajankohdasta ja niin edelleen.

Paikallinen sopiminen on aina vapaaehtoista sekä työnantajalle että työntekijälle. Kumpikaan osapuoli ei voisi pakottaa toista paikalliseen sopimiseen tai sanella sopimusehtoja.

Paikallinen sopiminen on nykyisellään rajoitetuinta 45 000 yrityksessä

Paikallinen sopimus syntyy vain, kun sekä työnantaja että työntekijät sitä haluavat. Paikallisen sopimisen laaja mahdollistaminen ei vaatisi eikä merkitsisi myöskään työehtosopimusten yleissitovuudesta luopumista.

Yhtä tärkeää paikallisen sopimisen lisäämisessä olisi se, että se sallitaan kaikissa yrityksissä – kaikille työnantajille ja kaikille työntekijöille.

Nykyisenkaltainen suppea paikallinen sopiminen on merkittävältä osin mahdollista vain niissä

yrityksissä, jotka kuuluvat johonkin työnantajaliittoon.

Työnantajaliittoihin kuuluu maamme kaikista 90 000 työnantajayrityksestä noin 20 000. Järjestäytymättömiä yrityksiä on siis 70 000, ja niistä 25 000 on sellaisia, joiden toiminta ei ole minkään alan työehtosopimuksen piirissä.

Näin paikallinen sopiminen on nykyisellään rajoitettua jopa 45 000 järjestäytymättömässä työnantajayrityksessä. Näissä yrityksissä ei voida käyttää työehtosopimuksen joustoja, mutta silti niissä joudutaan noudattamaan yleissitovia työehtosopimuksia.

Palkansaajajärjestöjen huoli siitä, että paikallinen sopiminen voisi johtaa palkkojen polkemiseen, on liioiteltu. Onhan meillä nytkin noin 25 000 yritystä ja niissä 225 000 palkansaajaa⁶, joiden palkat määräytyvät markkinaehtoisesti ilman minkään työehtosopimuksen määräyksiä. Ei ole havaittavissa, että esimerkiksi viestintä- ja tilitoimistoissa palkansaajan asema olisi muita aloja huonompi.

Nykyään meillä ei ole lakisääteistä minimipalkkaa, eikä sitä paikallisen sopimisen oloissaakaan välttämättä tarvittaisi. Palkan vähimmäistason määrittely voisi olla tarpeen lähinnä lähetettyjen työntekijöiden aseman turvaamiseksi. Tällainen vähimmäistaso voitaisiin luontevasti hakea kunkin toimialan työehtosopimuksen alimman taulukkopalkan tasosta.

Mitkä ovat paikallisen sopimisen nykyongelmat?

Yleisesti luullaan, että työehtosopimukset antavat jo nykyisellään laajasti mahdollisuuksia paikalliselle sopimiselle. Näin ei ole.

Paikallinen sopiminen on nykyään mahdollista silloin, kun toimialakohtaisessa työehtosopimuksessa on sovittu erikseen yritystasolla sovittavista joustoista. Mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen vaihtelevat aloittain ja sopimuksesta riippuen.

Suomen Yrittäjien selvityksen mukaan keskimäärin satasivuisissa työehtosopimuksissa on vain 10–20 paikallisen sopimisen mahdollistavaa määräystä. Selvityksessä käytiin läpi kuuden eri alan työehtosopimukset: teknologiateollisuuden, kaupan alan, matkailu- ja ravintola-alan, rakennusalan, elintarviketeollisuuden ja kiinteistöpalvelualan.⁷

Teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa oli muihin aloihin verrattuna eniten paikallisen sopi-

Yritystason sopiminen yleistyy Euroopassa

Suomi siirtyi lähemmäs eurooppalaista mallia, kun Elinkeinoelämän keskusliitto EK ilmoitti marraskuussa, ettei se vapun jälkeen tee enää keskitettyjä tulopoliittisia sopimuksia. Kaikissa muissakin EU-maissa työehtoista sovitaan hajautetusti, selviää Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön Eurofoundin tutkimuksesta.

Eurooppalaisilla työmarkkinoilla työehtoista sovitaan toimialakohtaisesti tai yrityskohtaisesti tai hyödyntäen näitä molempia (kuvio alla). Pohjoismaisista hyvinvointivaltioista Ruotsissa ja Tanskassa hajautettu sopiminen on ollut käytössä jo pitkään. Ruotsissa esimerkiksi palkankorotukset ovat vain harvoin yleiskorotuksia. Tanskassakin liittotason neuvotteluissa sovittu palkanmuodostus on koskenut vain noin 17 prosenttia yksityisen sektorin palkansaajista.

Eurofoundin mukaan sopimisen suunta on useissa maissa käynyt kohti yritystason sopimista kohta kymmenisen vuotta. Ranskassa ja Italiassa yritystason sopiminen täydentää toimialasopimuksia. Isossa-Britanniassa työehtosopimukset tehdään täysin yritystasolla, samoin Irlannissa, jossa aiemmin tehtiin keskitettyjä sopimuksia.

Yritystason sopimisen yleistyminen ei ole yllättävää, sillä sen voimasta on hyvä esimerkki. Saksan talouden menestymisen keskeisimpänä tekijänä on pidetty palkanmuodostuksen hajautumista toimialatasolta yritystasolle.*

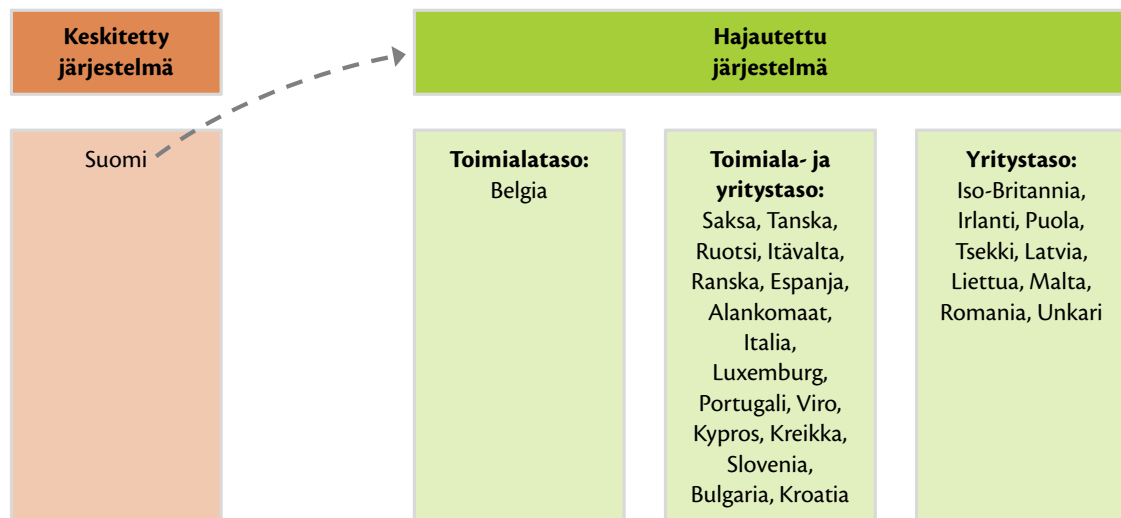
Saksan järjestelmässä avainasemassa ovat niin sanottu avaamislausekkeet, joiden avulla tietyistä työehtoista voidaan sopia yrityksissä toisin kuin työehtosopimuksissa on määrätty. Avaamislausekkeen käyttöä sovitaan paikallisesti työnantajan ja työntekijöiden kesken.

Avaamislausekkeet antavat mahdollisuuden muokata esimerkiksi työaikaa, palkkoja, palkankorotuksia ja lomakorvauksia laajasti. Vastapainoksi yritys voi sitoutua esimerkiksi välttämään irtisanomisia ja takaamaan työntekijöiden työpaikkojen säilymisen tietyn ajanjakson.

Avaamislausekkeen käyttö vaatii erityisiä perusteluita esimerkiksi yrityksen heikosta taloudellisesta tilanteesta. Kriisitilanteiden lisäksi avaamislausekkeita käytetään usein yrityksen kilpailukykyyn parantamiseksi.

* Valtiovarainministeriö (2014).

Työehtosopimusjärjestelmät EU-maissa



Lähde: Eurofound (2015b).

misen piirissä olevia asioita. Kaikkiaan teknologia-alan 195-sivuisessa työehtosopimuksessa on 47 erillistä lukua, jotka jakautuvat erillisiin alalukuihin sekä pykäliin. Sopimuksen määräyksistä 48:ssa on mahdollisuus paikalliseen sopimiseen.

Osa teknologia-alan paikallisen sopimisen mahdollisuuksista on myös luonteeltaan merkittäviä, sel-

vityksessä arvioitiin. Esimerkiksi palkankorotukset voidaan toteuttaa työehtosopimuksessa sovittua pienempinä ja ylityökorvauksista voidaan tietyissä rajoissa sopia työehtosopimuksesta poiketen.

Muilla aloilla paikallisen sopimisen mahdollistavia määräyksiä oli työehtosopimuksissa huomattavasti vähemmän. Esimerkiksi kaupan alan sopimukses-

sa niitä oli 13, samoin matkailu- ja ravintola-alan sekä rakennusalan sopimuksissa.

Valtaosin yrityskohtaiset työehtosopimusten poikkeamismahdollisuudet ovat merkitykseltään vähäisiä, kun ajatellaan yrityksen kilpailuaseman parantamista (kuvio 4).

Paikallisesti voidaan sopia esimerkiksi säännöllisen työajan määrittelemisestä, päivittäisen ruokaturkin kestosta, palkanmaksupäivästä, lomarahamuuuttamisesta vapaaksi tai työvuoroluettelon pitämisestä.

Sen sijaan esimerkiksi vähimmäispalkoista ei voida missään tilanteessa paikallisesti poiketa. Myös lomaltapaluurahat ja pekkasvapaat ovat sopimismahdollisuuden ulkopuolella.

Toinen nykyjärjestelmän ongelma on sen monimutkaisuus. Kun järjestelmä on monimutkainen, sen käyttö jää yrityksissä vähäiseksi.

Kaikki työehtosopimusten poikkeamismahdollisuudet ovat käytettävissä vain työnantajaliittoihin kuuluvissa yrityksissä. Esimerkiksi Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen yhteensä 48:stä paikallisen sopimisen kohdasta järjestäytymätön yritys voi hyödyntää 27:ää.

Yritysten erilainen kohtelu tekee järjestelmästä sekavan

Järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien yritysten erilainen kohtelu tekee järjestelmästä sekavan. On esimerkiksi mahdollista, että työnantajaliiton jäsenyrityksessä ylityökorvausten taso on työehtosopimuksen jouston takia 20 prosenttia, mutta järjestäytymättömässä yrityksessä ylityöstä maksetaan työaikalain mukainen 50 tai 100 prosentin korvaus.

Paikallisen sopimisen monimutkaisuutta lisää se, että työehtosopimuksessa ei erikseen määritellä, mistä määräyksistä myös järjestäytymätön yritys saa poiketa. Järjestäytymättömän yrityksen pitäisi tuntea paitsi työlainsäädännön yksittäiset säännökset, työehtosopimusten määräykset sekä pystyä tulkitsemaan koskeeko paikallisen sopimisen määräys sellaista työlain säännöstä, joka sallii sopimisen myös järjestäytymättömälle yritykselle.

Nykyjärjestelmän soveltaminen voi johtaa erikoinen tilanteisiin. Työehtosopimuksen määräyksellä saatetaan esimerkiksi kumota eduskunnan tahoto. Tällaista tilannetta voidaan havainnollistaa työaikalakiin liittyvällä esimerkillä:

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työpaikan lounastauko lyhennetään tunnin mittaisesta puolituntiseksi. Tällainen tahdonvaltainen säännös on työaikalaisissa (28. §), ja se koskee kaikkia työpaikkoja.

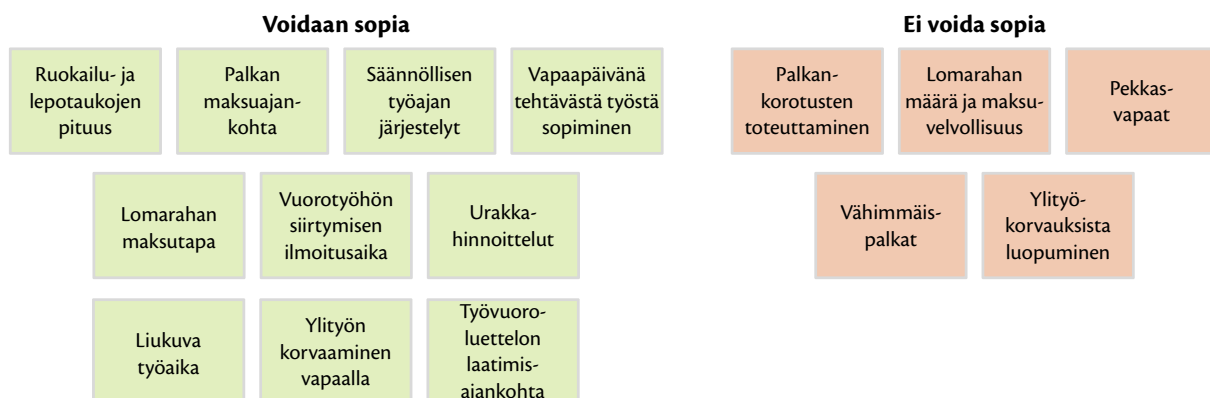
Samalla työehtosopimuksen osapuolet voivat antaa työpaikan osapuolille mahdollisuuden poiketa säännöksistä. Jos lounastauon lyhentämien kirjataan työehtosopimukseen, lounastauon pituudesta päättämisestä tulee paikallista sopimista.

Useimmissa työehtosopimuksissa onkin määräys, jonka mukaan työnantaja ja työntekijä voivat sopia lounastauon lyhentämisestä tai jopa poistamisesta. Mutta kun lounastauosta sopiminen viedään työehtosopimukseen, siitä sopiminen on mahdollista vain järjestäytyneille yrityksille.

Järjestäytymättömissä yrityksissä ei voida siis sopia lounastauon pituudesta, vaikka alun perin työaikalaki mahdollistaisi lounastauon lyhentämisen myös järjestäytymättömissä yrityksissä.

Järjestäytymättömässä yrityksessä lounastauko pysyy työehtosopimuksen pääsäännön mukaisesti tunnin mittaisena. Työehtosopimus siis kumosi lain alkuperäisen tarkoituksen.

Kuvio 4 Mitä nykyään voidaan paikallisesti sopia ja mitä ei?



Lähde: Suomen Yrittäjät (2015a).

Miten laajennus kannattaa viedä lainsäädäntöön?

Paikallisen sopimisen laajentaminen kannattaa tehdä erillisellä lailla tai lisäämällä nykyisiin työlakeihin säädöksiä paikallisesta sopimisesta. Vain lakimuutoksilla voidaan varmistaa se, että mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen laajenevat.

Keskeisiin työlakeihin ja työehtosopimuslakiin pitäisi sisällyttää säännöksiä, joiden perusteella voitaisiin työnantajan ja henkilöstön keskinäisellä sopimuksella poiketa yritystä velvoittavan työehtosopimuksen määräyksistä. Tämä mahdollistaa laajan paikallisen sopimisen silloinkin, kun alakohtaisessa työehtosopimuksessa ei ole määräyksiä paikallisesti sovittavista asioista.

Tätä edellyttää myös Juha Sipilän (kesk.) hallitus, joka asetti maanantaina kolmikantaisen työryhmän valmistelemaan lainsäädäntöä, jolla paikallista sopimista laajennetaan. Työryhmän pitää muutosehdotuksillaan taata se, että kaikilla työehtosopimusta noudattavilla työnantajilla on paikalliseen sopimiseen yhtäläiset ja nykyistä laajemmat mahdollisuudet.⁸

Nykyisellään työmarkkinaosapuolet päättävät paikallisen sopimisen sallimisesta, mikä on käytännössä johtanut siihen, että työpaikkakohtaisia joustoja on vain vähän. Poikkeamiset määritellään työehtosopimusten yksittäisillä määräyksillä. Yrittäjien ja työntekijöiden sopimusvapautta on merkittävästi ja perusteettomasti rajoitettu.⁹

Lisäksi Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n jäsenyrityksissä on arvioitu, että ammattiliitot vastustavat joustoja, vaikka henkilöstö on niihin selvästi valmiimpi.¹⁰

Voidaan säätää myös työntekijöiden edustautumisoikeudesta

Työnantaja- ja työntekijäliitot eivät ole onnistuneet kirjaamaan työehtosopimukseen edes kriisilausekkeita, joita työllisyys- ja kasvusopimuksessa peräänkuulutettiin vuonna

2013. Niiden avulla yrityksissä olisi voitu hakea ratkaisuja poikkeuksellisissa taloudellisissa vaikeuksissa.

Lakimuutoksille vaihtoehtoisesti paikallisesta sopimisesta voitaisiin säätää erillinen uusi laki. Siinä pitäisi määritellä paikallisen sopimuksen asema ja suhde työehtosopimukseen ja työsopimukseen. Näin paikallinen sopimus olisi oma työoikeudellinen sopimusmuotonsa.

Paikallista sopimusta ei tehtäisi jokaisen työntekijän kanssa erikseen, vaan sopimusosapuolet olisivat työnantaja ja koko henkilöstö, henkilöstöryhmä tai henkilöstön valitsema edustaja. Myös työntekijöiden tasapuolisen kohtelun velvoite puoltaa sitä, ettei paikallinen sopimus olisi yksilötason sopimus, vaan henkilöstötason sopimus.

Lainsäädännössä voitaisiin säätää erikseen työntekijöiden edustautumisoikeudesta. Henkilöstöllä olisi oikeus valita keskuudestaan yhteinen edustaja, esimerkiksi luottamusmies tai luottamusvaltuutettu, neuvottelemaan ja solmimaan paikallinen sopimus heidän puolestaan.

Edustajan vahva työsuhteturva voidaan tarvittaessa varmistaa lisäsäännöksellä. Edustajan tekemä paikallinen sopimus sitoisi kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.

Työntekijän turva paikallisessa sopimisessa rakentuisi oikeuteen vedota työehtosopimukseen, oikeuteen irtaantua tehdystä sopimuksesta ja mahdollisuuteen kääntyä ammattiliittonsa puoleen tuen saamiseksi. Paikallinen sopiminen ei olisi uhka ammattiyhdistysliikkeelle, vaan liitot voisivat halutessaan tukea paikallisen sopimisen prosessia ja jäseniään omalla asiantuntemuksellaan.

Kuka hyötyy paikallisen sopimisen lisäämisestä?

Paikallisesta sopimisesta hyötyvät sekä työnantaja että työntekijät. Paikallinen sopiminen on nimenomaan sopimista: sopimusta ei synny, jos se ei hyödytä molempia osapuolia.

Kumpikin osapuoli hyötyy siitä, että yritys menestyy. Paikallisen sopimisen lähtökohtana ei ole työntekijän työsuhteen ehtojen heikentäminen vaan työehtojen sovittaminen yrityksessä kulloinkin vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen.

Työntekijöiden neuvotteluasema on vahva, koska paikallinen sopiminen ei koske yksittäistä työntekijää vaan koko henkilöstöä. Paikallinen sopiminen ei siis voisi olla työnantajan sanelua, vaan se pohjaa yhteiseen näkemykseen yrityksessä tarvittavista toimista.

Yrityksellä voi olla tarve vaikka teettää ylitöitä joustavasti, mutta samalla sen kannattaa huomioida

Paikallinen sopiminen ei voisi olla työnantajan sanelua

da työntekijän tarpeet työaikojen ja vapaiden järjestelyissä nykyistä paremmin. Työntekijä voi haluta tehdä pidempää päivää ja käyttää pidemmän vapaajakson myöhemmin.

Paikallisella sopimisella voidaan parantaa yrityksen kilpailukykyä, mikä hyödyttää myös työntekijöitä. Silloin kun yrityksellä menee hyvin, se näkyy myös työntekijöiden parempina ansioina.

Paikallisella sopimisella kyetään nykyistä paremmin löytämään yhteys palkitsemisen ja työntekijän työsuoritteiden laadun välille. Joustava palkanmuodostus kannustaa hyviin suorituksiin, kun paremmista työsuoritteista voidaan maksaa paremmin kuin heikoista. Parhaimmillaan se ohjaa ihmisiä oikeisiin työpaikkoihin eli tekemään sitä, missä he ovat parhaimmillaan.

Jo markkinatalouden peruslogiikan mukaan paikallinen sopiminen tuo yrityksiin lisää tulospalkkausjärjestelmiä, joissa työntekijän ansiotaso ja ansiokehitys seuraavat työsuoritetta. Nykyään tulospalkkausjärjestelmä on käytössä noin joka toisessa yrityksessä.

Voitaisiin saada noin 60 000–65 000 uutta työpaikkaa

Kriisitilanteissa paikallisesti sopimalla voidaan yhdessä hakea joustavia ratkaisuja, joilla voidaan välttää lomautukset ja irtisanomiset. Näin paikallinen sopiminen ylläpitää työllisyyttä ja parantaa sitä.

Suomen Yrittäjien arvion¹¹ mukaan paikallisen sopimisen laajentamisella voitaisiin saada noin 60 000–65 000 uutta työpaikkaa, mikä on jopa yli puolet Sipilän hallituksen työllistämistavoitteesta. Hallitus pyrkii kautensa aikana 110 000 uuteen työpaikkaan ja nostamaan työllisyysasteen 72 prosenttiin.

Paikallinen sopiminen voisi tuoda uusia työpaikkoja jo muutamassa vuodessa. Jos paikallisen sopimisen lainsäädäntömuutokset tehtäisiin ensi vuoden aikana, työllisyysvaikutukset voisivat toteutua vuoteen 2019 mennessä.

Arvion pohjana ovat tiedot pienten ja keskisuurten yritysten työllistämistarpeesta ja työllistämisen keskeisistä esteistä. Paikallinen sopiminen yksinkertaisesti laskisi merkittävästi yritysten työllistämisen kynnystä.

Viitteet

¹ Työmarkkinoidemme jäykkyys käy ilmi muiden muassa kansainvälisistä kilpailukykyvertailuista. Maailman talousfoorumin WEFin uusimmassa katsauksessa arvioidaan, että palkat muodostuvat meillä keskitetyemmin kuin missään muussa vertailun 140 maassa.

² OECD:n harmonisoidut luvut syyskuulta 2015.

³ Kauhanen (2015); Kauhanen, Maliranta, Rouvinen, Vihriälä (2015).

⁴ Tieto perustuu Tilastokeskuksen Suomen Yrittäjille erikseen tekemään tilastoajoon.

⁵ Tämä käy ilmi työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometreista.

⁶ Lasse Ahtiaisen (2011) selvitys perustuu vuoden 2008 tilanteeseen. Merkittäviä muutoksia ei kuitenkaan tämänkään jälkeen ole tapahtunut.

⁷ Suomen Yrittäjät (2015a).

⁸ Valtioneuvosto (2015).

⁹ Paikallisen sopimisen oikeudellisena perustana on sopimiskelpoisuuden siirtäminen. Sen mukaan valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt voivat siirtää sopimiskelpoisuuttaan työehtosopimuksissa paikallisille osapuolille eli työnantajille ja työntekijöille.

¹⁰ Elinkeinoelämän keskusliitto (2015).

¹¹ Suomen Yrittäjät (2015b).

Lähteet

Ahtiainen, Lasse (2011): Työehtosopimusten kattavuus Suomessa vuonna 2008, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 28/2011.

Elinkeinoelämän keskusliitto (2015): Paikallista sopimista jarruttaa ay-liittojen vastahankainen suhtautuminen, <http://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/2015/09/25/paikata-jarruttaa-ay-liittojen-vastahankainen-suhtautuminen/>

Eurofound (2015a): Industrial relations and working conditions developments in Europe 2013.

Eurofound (2015b): Collective bargaining in Europe in the 21st century, http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1548en.pdf

The European Trade Union Institute (2015a): Sweden/ Collective Bargaining, <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Collective-Bargaining>.

The European Trade Union Institute (2015b): Denmark/ Collective Bargaining, ks. <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Denmark/Collective-Bargaining>.

Kauhanen, Antti (2015): Tulevaisuuden työmarkkinat, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, ETLA Raportit 30.

Kauhanen Antti, Maliranta Mika, Rouvinen Petri, Vihriälä Vesa (2015): Työn murros – Riittääkö dynamiikka? Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, ETLA B269, Taloustieto Oy, Helsinki.

Kauhanen Antti, Saukkonen Seppo (2011): Miksi Saksa menestyy. Talous- ja työmarkkinauudistusten rooli Saksan taloudellisessa menestyksessä 2000-luvulla. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, ETLA B251, Taloustieto Oy, Helsinki.

OECD (2015): Short-Term Labour Market Statistics: Harmonised Unemployment Rates (HURs), <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=STLABOUR>

Suomen Yrittäjät (2015a): Työehtosopimusten paikallinen sopiminen, <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/suomenyrittajat/tutkimustoiminta/tyoehtosopimusten-paikallinen-sopiminen/>.

Suomen Yrittäjät (2015b): Paikallinen sopiminen edistäisi kasvua ja työllisyyttä -raportti, http://www.yrittajat.fi/raportti_paikallisen_sopimisesta/.

Suomen Yrittäjät, Finnvera & Työ- ja elinkeinoministeriö (2015): Pk-yritysbarometri, syksy 2015.

Suomen Yrittäjät (2012): Pk-yritys – Hyvä työnantaja.

Suomen Yrittäjät (2011): Pk-yritys – Hyvä työnantaja.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2015): Yrityskatsaus 2015. Haasteena uudistuminen, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Kilpailukyky 55/2015.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2010–2014). Työolobarometri, https://www.tem.fi/tyo/tyoelaman_laatu/tyoolobarometri_ja_muut_selvitykset.

Valtioneuvosto (2015): Paikallista sopimista ja henkilöstön aseman vahvistamista yritysten päätöksenteossa koskevia lainsäädäntömuutoksia valmisteleva kolmikantainen työryhmä, <http://vnk.fi/documents/10616/1266558/Paikallista+sopimista+koskevia+lains%C3%A4%C3%A4d%C3%A4nt%C3%B6muutoksia+valmisteleva+kolmikantainen+ty%C3%B6ryhm%C3%A4+p%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s/838-b0947-5a3f-47e8-9110-e7270814a366>

Valtiovarainministeriö (2014): Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnan sihteeristön raportti 29.9.2014, Palkat, tuottavuus ja työllisyys – kokemuksia Saksasta.

World Economic Forum (2015): The Global Competitiveness Report 2015–2016, <http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2015-2016>

Elinkeinoelämän Valtuuskunta

Elinkeinoelämän Valtuuskunta EVA on vuonna 1974 perustettu elinkeinoelämän think tank, jonka tavoitteena on edistää suomalaisen yhteiskunnan pitkän aikavälin menestystä. EVA on Suomen merkittävin kohtaamispaikka ja verkosto elinkeinoelämän ja yhteiskunnan vaikuttajille. EVAlla on myös keskustelijan, haastajan ja unilukkarin rooli suomalaisessa yhteiskunnassa. Think tankille tyypillisesti EVAn tunnusmerkkejä ovat analyttisyys ja poleemisuus.

EVA selvittää ja arvioi yrityksille ja koko suomalaiselle yhteiskunnalle tärkeitä kehityssuuntia. Rajut ja nopeat kansainväliset muutokset asettavat koko yhteiskunnalle ja yritysten toiminnalle painavia vaatimuksia. EVAn tavoitteena on ajankohtaisen tiedon tuottaminen vallitsevista ilmiöistä sekä tuoreiden näkökulmien saattaminen yleiseen yhteiskunnalliseen keskusteluun. Suomen rooli kansainvälisessä toimintaympäristössä ja suomalaisten hyvinvoinnin ja kilpailukyvyn kehittäminen ovat keskeisiä kysymyksiä EVAn toiminnassa. Elinkeinoelämän omassa piirissä EVA pyrkii aikaansaamaan jatkuvaa keskustelua yritysten muutostarpeista.

Lisätietoja: www.eva.fi



Elinkeinoelämän Valtuuskunta EVAn julkaisemat EVA analyysit ottavat kantaa ajankohdaksiin kysymyksiin ja tarjoavat toimenpide-ehdotuksia. Analyysien kirjoittajat vastaavat esitetystä mielipiteistä, jotka eivät välttämättä edusta EVAn kantaa.

Analyysit ovat ladattavissa EVAn kotisivuilta www.eva.fi.

ISSN 2342-0774 (Painettu)

ISSN 2342-0782 (PDF)