
ENSIAPU KRIISIIN

Ainakin 65 työehtosopimusta
sisältää selviytymislausekkeen

EVELIINA HOKKANEN

Oikeustieteen maisteri **Eveliina Hokkanen** on kirjoittanut pro gradu -tutkielmansa selviytymislausekkeista otsikolla ”Työsuhteen ehdot ja työnantajan kriisitilanteet – Selviytymislausekkeen sisältö ja soveltaminen”.

Tämä artikkeli perustuu pitkälti joulukuussa 2017 hyväksytyyn tutkielmaan.

- Ainakin 65 työehtosopimusta sisältää selviytymislausekkeen, jonka mukaan työehdoista voidaan sopia toisin yrityksen kriisitilanteessa.
- Suurimmat selviytymissopimuksen mahdollistavat alat ovat teknologia-ala, kaupan ala sekä kunta-ala ja valtio.
- Selviytymislauseketta ei löydy esimerkiksi paperiteollisuuden, rahoitus- ja vakuutusalojen sekä logistiikka- ja kuljetusalojen työehtosopimuksista.
- Selviytymislausekkeiden laajuus ja niiden sallimat työehtojen joustot vaihtelevat aloittain.
- Yleisiä kriisitilanteen joustokeinoja ovat mahdollisuus leikata palkasta ja lomarahosta, pidättäytyä sovitusta palkankorotuksista ja jakaa vuosilomaa lyhyisiin jaksoihin.
- Suppeimmat selviytymislausekkeet eivät erittele lainkaan toisin sopimisen keinoja, mutta niissä mahdollistetaan selviytymissopimuksen solmiminen.

Lähes 40 prosenttia työ- ja virkaehtosopimuksista sisältää selviytymislausekkeen, jonka mukana työehtoja voidaan heikentää kriisitilanteessa. Selviytymislauseke löytyy ainakin 65 yleissovasta työehtosopimuksesta, kun niitä kaikkiaan on noin 200. Yhdeksän työehtosopimuksen mukaan alalle on mahdollista laatia selviytymislauseke, jos sopimuksen piirissä olevat yritykset joutuvat poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin.

Tämän artikkelin tiedot perustuvat yhteensä 149 työehtosopimukseen, joista 145 oli yleissovovia. Kyseiset 149 työehtosopimusta määrittelevät työehdot 26 suurimmalla kilpailukyky sopimuksen solmineella alalla. Työehtosopimukset haettiin Finlex.fi-palvelusta 3. lokakuuta 2017, ja niiden edellytettiin tuolloin olevan voimassa tai päättyneen korkeintaan kuukausi aiemmin.

Työmarkkinajärjestöt vauhdittivat selviytymislausekkeiden laatimista kaksi vuotta sitten, helmikuussa 2016, solmitussa kilpailukyky sopimuksessa. Siinä työehtosopimusten selviytymislausekkeitä pidettiin keinoena edistää paikallista sopimista.

Suurimmat selviytymislausekkeen työ- tai virkaehtosopimuksensa osaksi ottaneet alat ovat teknologia-ala, kaupan ala sekä kunta-ala ja valtio. Kilpailukyky sopimukseen sitoutuneista aloista työntekijämäärältään suurin selviytymislausekkeen poisjättänyt sopimusala on kiinteistöala.

Joissain työehtosopimuksissa selviytymislausekkeen sisällöstä ja käytöstä oli neuvoteltu, mutta osapuolet eivät olleet päässeet yhteisymmärrykseen asiasta. Selviytymislausekettä ei myöskään löydy kilpailukyky sopimuksen ulkopuolelle jättäytyneiden alojen, kuten elintarvike-, kuljetus- ja rakennusalan, työehtosopimuksista.

Selviytymislausekkeiden yleistyminen on osa suuntausta paikallisen sopimisen kehittämiseksi. Se ei juurikaan lisää olemassa olevia keinoja työehtojen heikentämiseen, sillä esimerkiksi kollektiivisella irtisanomisperusteella tapahtuva ehtomuutos on soveltamisalaltaan samankaltainen. Selviytymislauseke kuitenkin sallii tilapäiset työehtojen heikennykset.

Selviytymislausekkeiden sisällöt vaihtelevat neljän rivin mittaisesta lausekkeesta kolmesivuisiin hyvin yksityiskohtaisiin lausekkeisiin.

Lyhyimmät ja suppeimmat selviytymislausekkeet antavat vain vähän ohjeita ja vaatimuksia menettelylle ja selviytymissopimuksen sisällölle.

Soveltamisalaltaan selviytymislausekkeet ovat kuitenkin hyvin samankaltaisia. Jo kilpailukyky sopimus on määrittänyt selviytymislauseketta sovellettavaksi silloin, kun ilmenee *työvoiman vähentämisen tarve*.

Työnantajan tilanteen tulee siis olla jo verrattain vakava, eikä selviytymislauseketta voida soveltaa ennakkolisesti. Selviytymislausekkeissa korostettiin lisäksi poikkeuksellista kriisiä perusteena lausekkeen käytölle. Tavanomaisesta kilpailusta johtuva aseman heikkeneminen ei ole peruste selviytymislausekkeen soveltamiselle.

Myös alakohtaisia tilanteita on huomioitu, sillä muun muassa elinkeinolon peruuttaminen sekä eläintautiepidemioiden esiintyminen ovat perusteita aloittaa selviytymislausekkeen mukainen menettely.

PALKKOJA VOIDAAN LEIKATA

Työlainsäädäntö lähtee siitä, että työntekijä tekee työtään palkkaa vastaan, ja palkan on oltava tavanomainen sekä kohtuullinen. 20 selviytymislauseketta antaa **mahdollisuuden leikata työntekijän palkasta**, mutta suhtautuminen työehtosopimuksen asettamaan palkan vähimmäistasoon vaihtelee eri selviytymislausekkeiden välillä.

Esimerkiksi Metsänhoitoyhdistyksen toimihenkilöitä koskevassa työehtosopimuksen (1.2.2017–31.1.2018) selviytymislausekkeessa palkkoja sallitaan alennettavan enintään 10 prosenttia, mutta kuitenkin niin, ettei työehtosopimuksen alinta palkkaryhmää aliteta.

Yhteensä 11 selviytymislausekkeessa on kiellettyä alittaa palkkausjärjestelmän mukaista henkilökohtaista vähimmäispalkkaa ja kahdessa lausekkeessa on kielletty vähimmäistaulukkopalkkojen alittaminen. Esimerkiksi Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimuksen (1.11.2016–31.10.2017) selviytymislausekkeen mukaan työntekijän palkan tulee olla vähintään hänen peruspalkkansa suuruinen.

KESKEISET TERMIT

Selviytymislauseke

Työehtosopimuksen sisältämä lauseke, joka mahdollistaa työsuhteen ehtojen tilapäisen heikentämisen työnantajan kriisitilanteessa. Työnantaja ja työntekijät luottamusmiehen välityksellä tai henkilökohtaisesti solmivat sen pohjalta selviytymissopimuksen, jossa työehtojen väliaikaiset poikkeukset määritellään tarkemmin.

Aiemmin työsuhteen ehtojen tilapäisen heikentämisen mahdollistamia lausekkeita on kutsuttu myös kriisilausekkeiksi tai avauslausekkeiksi, ja lausekkeiden perusteella tehtyjä sopimuksia yrityskohtaisiksi vakautussopimuksiksi.

Yleissitova työehtosopimus

Yleissitova työehtosopimus määrittää työehtojen vähimmäisvaatimukset, joita myös järjestäytymättömän työnantajan on noudatettava. Yleissitovuuden vahvistamislautakunta vahvistaa työehtosopimuksen yleissitovuuden.

Kilpailukyky sopimus

Työmarkkinakeskusjärjestöt tekivät helmikuussa 2016 kilpailukyky sopimuksen, jonka tavoitteiksi asetettiin suomalaisen työn ja yritysten kilpailukyyn parantaminen, talouskasvun lisääminen, uusien työpaikkojen luominen, julkisen talouden sopeuttamisen tukeminen sekä paikallisen sopimisen edistäminen työ- ja virkaehtosopimusten kautta. Eräänä keinona paikallisen sopimuksen kehittämiseksi kilpailukyky sopimuksessa mainittiin selviytymislausekkeen lisääminen eri alojen työehtosopimukseen. Kilpailukyky sopimuksen aikaansaaminen esti hallituksen aiemmin kaavailemien pakkolakien synnyn.

Myös tulevista **palkankorotuksista pidättyminen on mahdollista.** Metsäkonealan työehtosopimuksen (1.2.2017–31.1.2018) selviytymislauseke sallii määrävuosikorotuksen toteuttamatta jättämisen, mikäli työnantajan taloudellinen tilanne sitä vaatii. Kahdessa muussa selviytymislausekkeessa taas on annettu mahdollisuus sopia toisin palkantarkistusten toteuttamistavasta, ajankohdasta sekä suuruudesta. Minimitasoa mahdollisille muutoksille kyseisissä lausekkeissa ei ole asetettu.

Keskeistä on siis se, että työehtosopimuksen asettamasta vähimmäispalkkatasosta ei saa sopia toisin. Kyseinen palkkatakkuu ei kuitenkaan koske tilannetta, jossa sovitaan täysimääräisen palkan maksun siirtämisestä myöhempään ajankohtaan.

Palkan tai muun rahaerän maksuajankohdan ja rahasumman siirtämisen on tapahduttava palkkaturvasäännösten puitteissa. Sallittu siirrettävän palkan osuus vaihtelee työehtosopimuksittain.

Teknologiasektorin toimihenkilöiden työehtosopimuksen (1.11.2016–31.10.2017) sekä Metsäalan toimihenkilöiden työehtosopimuksen (1.2.2017–31.1.2018) selviytymislausekkeet antavat osapuolille mahdollisuuden sopia osan palkan maksusta myöhempänä ajankohtana. Kyseisessä tapauksessa eräpäivänä maksettava osa voi olla vähimmäispalkkaa pienempi. Kyseinen toisinsopimisen mahdollisuus on poikkeuksellinen, sillä muissa työehtosopimuksissa ei ole annettu niin laajaa mahdollisuutta sopia toisin.

NÄIN SELVITYS TEHTIIN

- Yleissitovia työehtosopimuksia on yhteensä noin 200 kappaletta.
- Niistä käytiin läpi 149 sopimusta, joista 145 oli yleissitovaa.
- Kaikkiaan 65 sopimuksessa oli selviytymislauseke ja 9 työehtosopimusta mahdollisesti lausekkeesta sopimisen myöhemmin tilanteen niin vaatiessa.

Osa selviytymislausekkeista on myös asettanut määräpäivän erääntyneen palkan maksulle. Metsänhoitoyhdistyksen toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen (1.2.2017–31.1.2018) selviytymislausekkeen mukaan siirretty palkka on maksettava kahden kuukauden kuluessa sen erääntymisestä. Kahden kuukauden määräaika on myös Teknologia-teollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen selviytymislausekkeessa. Pääsääntöisesti palkanmaksukausi on kuukauden mittainen, ja palkka maksetaan palkanmaksukauden viimeisenä päivänä.

Työehtosopimuksen perusteella maksettavien **palkanlisien leikkaaminen tai niistä kokonaan luopuminen** on annettu useissa selviytymislausekkeissa mahdolliseksi keinoksi yritystoiminnan elvyttämiseksi. Esimerkiksi Terveyspalvelualan työehtosopimuksen (1.2.2017–31.1.2018) selviytymislausekkeessa on annettu mahdollisuus vähentää puolet sunnuntai-, lauantai-, yö- ja iltatyökorvauksista sekä varallaolo- ja hälytyskorvausten tasosta.

Tehtävään liittyvistä lisistä, kuten esimieslisästä, ei ole sallittua sopia toisin seitsemässä työehtosopimuksessa. Esimerkiksi Huvi-, teema- ja elämyspuistoja koskevan työehtosopimuksen (1.2.2017–31.01.2018) selviytymislausekkeen mukaan kyseisistä lisistä leikkaaminen on kielletty. Jos työntekijän tehtävään liittyvistä lisistä sopiminen olisi sallittua, olisi mahdollista kohdistaa työsuhteen ehtojen heikentäminen rajattuun joukkoon, mikä vaarantaisi selviytymissopimukselle asetetun tasapuolisuusvaatimuksen.

LOMIA VOIDAAN JÄRJESTELLÄ

Lomaraahan kohdistuvat leikkaukset ovat palkan jälkeen toiseksi suosituin keino yritystoiminnan elvyttämiseksi. Lomarahan leikkaus on mahdollistettu yhteensä kahdeksassa selviytymislausekkeessa. Metsänhoitoyhdistyksen toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen selviytymislausekkeessa sallitaan jopa lomarahan leikkaus kokonaisuudessaan, jos se on välttämätön toimenpide irtisanomisten välttämiseksi.

Useimmissa lausekkeissa **lomarahan maksamisen ajankohtaa on myös mahdollista siirtää**, jopa 12 kuukaudella eteenpäin. Lomarahan vaihtaminen vapaaksi oli sallittua viidessä työehtosopimuksessa. Esimerkiksi Viestinnän keskusliiton ja Suomen journalistiliiton välisen työehtosopimuksen (1.12.2016–30.11.2017) selviytymislausekkeessa on mainittu sallittuina keinoina lomapalkan korotuksen vaihtamisen vapaaksi tai lomapalkan korotuksesta luopumisen kokonaisuudessaan.

TAULUKKO 1 TYÖEHDOT, JOITA SELVIYTYMISLAUSEKKEEN NOJALLA VOIDAAN TILAPÄISESTI MUUTTA

Työehto	Työehtosopimusten lkm
Palkka	20
Lomautusilmoitusajan lyhentäminen	9
Lomarahan leikkaus	8
Vuosiloman 12:n päivän ylittävän osan jakaminen	8
Muut taloudelliset etuudet	7
Työvuorojen julkaisuajankohdan muuttaminen	7
Työehtosop. mukaiset korotetut palkanosat, maksuajankohdan siirtäminen	6
Lomarahan maksamisajankohdan siirtäminen	6
Lomarahan vaihtaminen vapaaksi	5
Lomapalkan korotuksen vaihtaminen vapaaksi	5
Lomapalkan korotuksesta luopuminen	5
Lisät	4
Työehtosopimuksen rahanarvoiset edut	4
Palkantarkistusten toteuttamistavan muuttaminen, ajankohdat ja suuruus	3
Työaikakorvaukset	3
Arkipyhäkorvaukset	2
Mahdollisuus poiketa/tarkistaa muita työehtosopimuksen määräyksiä	2
Palkanmaksuajankohdan siirtäminen	1
Määrävuosikorotuksen toteuttamatta jättäminen	1
Lomarahasta luopuminen kokonaan tai osittain	1
Palkankorotusten siirtäminen	1
Työajantasaamiskorvaukset	1
Suurjuhlapyhäkorvauksista ja niiden aattokorvauksista luopuminen	1
TES:n perusteella maksettavien palkanerien maksusta toisin sopiminen	1
TES:n sopimusehtojen tarkastaminen	1

Yritystoiminnan joustavuuden kannalta merkittävä sallittu keino on lisäksi mahdollisuus **jakaa vuosiloman 12:n päivän ylittävä osa lyhyempiin jaksoihin**. Kyseinen keino on annettu yhteensä kahdeksassa selviytymislausekkeessa.

Vuosiloman jakaminen ja sen pitämisen ajankohta ovat paikallisen sopimisen piirissä ilman selviytymislausekettakin. Vuosilomalain 21. pykälän mukaan työnantaja ja yksittäinen työntekijä saavat työsuhteen kestäessä sopia, että työntekijä pitää 12 arkipäivää ylittävän osan yhdessä tai useammassa jaksossa. 12:n päivän mittainen lomajakso on minimi, josta ei voida sopia työehtosopimuksessa toisin.

Yhdeksän selviytymislausekettä antaa myös **mahdollisuuden poiketa** työsopimuslain 5. luvun 4. pykälän mukaisesta **lomautusilmoitusajasta**.

Seitsemässä selviytymislausekkeessa työvuoroluettelon julkaisuaikataulusta ja muuttamisen perusteista voidaan sopia toisin osana selviytymissopimusta. Tarkempia edellytyksiä sille, miten julkaisuaikataulua tulisi muuttaa, ei anneta.

Työvuoroluettelon julkaisuaikataulun muuttaminen on mainittu sellaisissa työehtosopimuksissa, joiden alaisuudessa tehdään pääasiasa vuorotyötä. Tällöin työvuoroluettelon antama joustovara voi tuoda yritykselle merkittävää etua suhteessa siihen, että työvuorot pitäisi julkaista huomattavasti etukäteen.

TAULUKKO 2 TYÖEHDOT, JOITA EI VOIDA SELVIYTYMISLAUSEKKEEN NOJALLA TILAPÄISESTI MUUTTA

Työehto	Työehtosopimusten lkm
Palkka	20
Sairaus- ja perhevapaan etuudet	8
Palkan lisät	7
Muut palkanluonteiset erät	6
Vuosiloman pituus	3
Säännöllinen työaika	2
Olennessen osan syrjäyttäminen	1
Työsuhteen vähimmäisehdot	1

Sairaus- ja perhevapaan etuuksista leikkaaminen on kielletty kahdeksassa lausekkeessa.

Suppeimmat työehtosopimusten selviytymislausekkeet eivät erittele toisinsopimisen mahdollisuuksia tai kiellä tiettyihin työsuhteen ehtoihin puuttumista. Tämä on ilmaistu esimerkiksi seuraavasti: ”Työnantajan toiminnan ja työpaikkojen turvaamiseksi yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa, paikallisten osapuolten on perusteltua pyrkiä hyödyntämään osana tervehdyttämistoimenpiteitä työehtosopimuksen mukaisen paikallisen sopimisen menettelytapoja noudattaen työehtosopimuksen mahdollistamat työehtojen sopeuttamiset”.

Tuo lauseke löytyy Pahvin- ja paperinjalostusalan toimihenkilöiden työehtosopimuksesta (1.2.2017–31.1.2018). Sillä viitataan siis koko työehtosopimuksen mahdollistamiin keinoihin, eikä se erittele tarkempia toimenpiteitä yrityksen tervehdyttämistoimien tukemiseksi.

OSASSA MÄÄRITELTY KOMPENSAATIO

Osa selviytymislausekkeista edellyttää, että kriisitilanteessa on tehtävä selviytymissuunnitelma (ks. myös kuvio 1 seuraavalla sivulla). Selviytymissuunnitelman laatiminen ei ole edellytys selviytymissopimuksen synnylle, sillä vain noin kolmasosa selviytymislausekkeista edellytti selviytymissuunnitelmaa.

Selviytymissuunnitelma on kyseisten työehtosopimusten mukaan eräänlainen laaja katsaus erilaisista toimenpiteistä, jotka yritys tekee taloudellisen tilanteen parantamiseksi. Tavoiteltu päämäärä toteutuu parhaiten silloin, kun selviytymissuunnitelma otetaan työnantajan kaikessa toiminnassa johdonmukaisesti huomioon. Suunnitelma voidaan laatia ennen selviytymissopimuksen syntymistä, ja myös työntekijä-osapuolen on sallittu osallistua suunnitelman laatimiseen.

Selviytymistoimien tasapuolista kohdentumista eri henkilöstöryhmien välillä, eli tasapuolisuusvaatimusta, ei ole katsottu kovin tärkeäksi kirjata selviytymislausekkeisiin. Tällainen vaatimus sisältyi noin kolmasosaan selviytymislausekkeen sisältämistä työehtosopimuksista. Esi-

merkiksi selviytymissopimuksen syntymiseksi edellytettiin varsinaista sopimista siitä, miten työpaikan johto ja omistajat sitoutuvat yrityksen toimintaedellytysten parantamiseen.

Suppeimmat selviytymislausekkeet eivät sisällä sopimuksen muotovaatimusta, joten selviytymissopimuksen muoto jää siltä osin epäselväksi. Kuitenkin yli puolet työehtosopimuksista edellyttää kirjallista sopimista, joten kirjallista selviytymissopimusta voidaan pitää pääsääntönä. Lisäksi osa muotovaatimuksen sivuuttavista työehtosopimuksista sisältää maininnan, jonka mukaan paikallinen sopimus on toimitettava tiedoksi työehtosopimusosapuolille. Kyseinen maininta osoittaa, että lähtökohtaisesti sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Selviytymislausekkeen mukaisen menettelyn tarpeellisuuden toteaminen on korostetusti työnantaja- ja työntekijätahojen yhteinen prosessi. Tilanteen toteamisen sekä selviytymislausekkeesta neuvottelemisen osapuolet vaihtelevat.

Korvaus voi olla esimerkiksi irtisanomissuoja tai lomauttamiskielto.

Noin puolet työehtosopimuksista edellyttää, että tilanne todetaan yhteisesti. Tarkempaa määrittelyä yhteisesti-termille ei juuri ole kyseisissä sopimuksissa.

Jos tilanteen toteaminen on mainittu neuvottelun käsittelyn tai sopimisen jälkeen, termillä viitattaneen samoihin osapuoliin. Kuitenkin yhteisellä tilanteen toteamisella voidaan tarkoittaa myös koko henkilöstöryhmää työntekijäpuolen edustajana.

Luottamusmiehen rooli vaihtelee eri selviytymislausekkeiden välillä. Useimmiten luottamusmies toimii sekä tilannetta todettaessa että neuvotteluissa työntekijäpuolen edustajana, jos hänet on työpaikalla valittu. Luottamusmiehen puuttuessa edustajana voivat olla koko soveltamisalaan kuuluva ryhmä, muu henkilöstön edustaja tai luottamushenkilö.

Luottamusmiehelle on myös annettu tavanomaisesta työstä palkallinen vapautus selviytymistoimien ajalle tai mahdollistettu kohtuullinen ja riittävä ajankäyttö ilman ansionmenetystä. Lisäksi työnantajan on järjestettävä luottamusmiehelle tarvittaessa koulutusta, mikä lisää luottamusmiehen valmiuksia yrityksen taloudellisen tilanteen ymmärtämiseen.

Työehtosopimusosapuolten osallistuminen on tehty mahdolliseksi viittaamalla selviytymislausekkeissa neuvontaan. Tällainen neuvonta voi kohdistua työnantaja- tai työntekijäpuoleen tai yritykseen kokonaisuudessaan.

Joidenkin työehtosopimusten mukaan työntekijä- ja työnantajapuoli voivat käyttää apunaan liittojen asiantuntijoita, kun työnantajan talousvaikeuksia todennetaan. Yritys voi myös käyttää muita ulkoisia asiantuntijoita vaikeuksien toteamisessa.

Selviytymissuunnitelmaa laadittaessa tai muutoin menettelystä keskusteltaessa on mahdollisuus sopia mahdollisista työntekijöille annettavista kompensatioista. Kompensatiokeinoina on mainittu irtisanomissuoja, lomauttamiskielto, osa-aikaistamisen kieltö sekä säästyneiden palkkakustannusten palauttaminen selviytymissopimuksen päättymisen jälkeen. Kuitenkin 20 työehtosopimusta mahdollistaa kompensatian tarkemmin kompensatian luonnetta erittelemättä.

Kompensatian mainitsematta jättäminen ei todennäköisesti poissulje mahdollisuutta sopia kompensatiosta työpaikkatasolla. Selviytymislausekkeiden välillä on myös eroja sen osalta, milloin työsuhdeturvasa ja muista kompensatioista on neuvoteltava ja sovittava. Osa lausekkeista edellyttää kompensatiosta sopimista selviytymissopimuksessa ja osa jo selviytymissuunnitelmaa laadittaessa.

Selviytymissopimuksen voimassaoloaika on rajattu suurimmassa osassa lausekkeista. Useimmiten sopimus sallitaan tehdä enintään vuoden määräajaksi, mutta sopimus voidaan tarvittaessa uudistaa. Sopimuksen voimassaoloaika on sidoksissa sopimuksen tarkoitukseen. Jos työvoiman vähentämisen tarve poistuu, ei selviytymissopimukselle ole enää tarvetta.

Selviytymissopimus voidaan laatia ehdolliseksi, jolloin sopimuksen kesto riippuu taloudellisen tilanteen kehittymisestä. Varsinaista irtisa-

nomisaikaa ei ehdollisen selviytymissopimuksen mahdollistamissa lausekkeissa määritetty.

Muutoin selviytymissopimuksen irtisanomisaika työehtosopimusten välillä vaihtelee kahdesta kolmeen kuukautta. Osa työehtosopimuksista sallii sopimuksen purkamisen samoin perustein kuin osa irtisanomisen. Selviytymissopimuksen määräaikaisuus sekä ennenaikaisen irtisanomisen tai purkamisen mahdollistaminen estävät työsuhteen ehtojen heikentämisen pysyvästi.

KUOLLUT KIRJAIN VAI KAIVATTU LISÄYS?

Osa työehtosopimuksista on sisältänyt jo entuudestaan keinoja sopeuttaa työehtoja kriisitilanteessa, ja työnantajalla on mahdollisuus muuttaa työsuhteen olennaisia ehtoja kollektiivisella irtisanomisperusteella. Selviytymislausekkeiden on jopa katsottu jäävän kuolleeksi kirjaimeksi, koska keinoja sopeuttaa toimintaa neuvotteluteitse on jo ennestään ollut olemassa, ja toisaalta kollektiivinen irtisanominen säilyy Suomessa halpana ja helppona.

Miksi selviytymislausekkeiden kirjaamista työehtosopimukseen on kuitenkin pidetty tärkeänä, jos olemassa olevat keinot olisivat olleet riittäviä?

Osaltaan tilanteeseen on voinut vaikuttaa huono tietämys työehtosopimusten sisällöstä. Työehtosopimusten määrä on valtava, eikä kaikkien työehtosopimusten sisällöllinen tunteminen ole mahdollista. On ajateltu, ettei paikallisen sopimisen mahdollisuuksia ole sisällytetty työehtosopimuksiin.

Tahtotila paikallisen sopimisen lisäämiseksi on ollut viime vuosina voimakas. Kilpailukyky sopimusta varten olemassa olevia käytäntöjä ei ole todennäköisesti ehditty tarkemmin tutkia, joten yleisluontoinen lauseke on päätetty kirjata sopimukseen.

Tämän ovat huomioineet myös eri sopimusalat, sillä esimerkiksi ylioppilaskuntien työehtosopimuksessa on todettu, että työpaikoilla on jo olemassa hyvät paikallisen sopimisen käytännöt, ja niitä jatketaan, eikä

tällä hetkellä koeta tarpeelliseksi ottaa työehtosopimukseen lisäyksiä selviytymislausekkeesta.

Kuitenkin paikallisen sopimisen laatu ja laajuus vaihtelevat jopa työpaikoittain saman sopimusalan sisällä. Työpaikoilla ei ole välttämättä ymmärretty paikallisen sopimisen mahdollisuuksia aiemmin, joten selviytymislausekkeen kirjaaminen työehtosopimukseen saattaa antaa enemmän huomiota paikallisen sopimisen mahdollisuuksille.

Varsinkin työnantajajärjestöt ovat painottaneet paikallisen sopimisen etuja. Palkansaajakeskusjärjestöt ovat puolestaan tuoneet esille työnantajien halun ”ostaa” työrauha työehtosopimuksella ja jättää työehtosopimukset avoimiksi paikallisella tasolla sovittaviksi.

Tällaista päätelmää tukee se, että paikallisen sopimisen mallimaassa Saksassa työtaisteluja on ollut merkittävästi vähemmän kuin Suomessa. Selviytymislausekkeen työehtosopimuksensa ulkopuolelle jättäneillä aloilla on todennäköisesti ajateltu, ettei työpaikoilla pystytä neuvottelemaan työehtojen sopeuttamisesta selviytymislausekkeen tarkoittamassa hengessä. Neuvotteluosapuolten tasavertaisuutta ei tällöin ole voitu taata.

Selviytymislausekkeet ovat tulleet jäädäkseen.

Tämä ilmenee myös vuonna 2008 Turun yliopistossa tehdystä selvityksestä, jonka mukaan henkilöstön edustajat eivät olleet yhtä vahvasti myönteisiä paikallisen sopimisen mahdollisuuksien laajentamiseen. Enemmistön mukaan paikallisen sopimisen asetelma ei ole ollut riittävän tasavertainen.

Kyseisen selvityksen tehneiden tutkijoiden mukaan henkilöstön edustajien asemaa voitaisiin parantaa selvittämällä asiaa paikalliseen sopimiseen liittyvän etukäteisen ja jälkikäteisen oikeusturvan näkökulmista. Tutkijat ehdottivat etukäteisen turvan kehittämistä paremmalla tie-

donsaannilla sopimusaloitteista, turvaamalla riittävä aika valmistautua neuvotteluun, koulutuksella, neuvonnalla, sopimismalleilla, neuvottelutaitojen kehittämällä ja asiantuntijoiden avun saamisella.

Laajimmat selviytymislausekkeet ovatkin huomioineet kyseiset etukäteisen turvan elementit kirjaamalla asiantuntija-avun, koulutuksen, työstä vapauttamisen sekä tiedoksisääntöoikeuden sopimisen edellytyksiksi. Nämä muotovaatimuksiksi luokiteltavat elementit ovat selkeä parannus henkilöstön edustajien asemaan.

Jälkikäteisellä oikeusturvalla viitattiin tutkimuksessa paikallisen sopimuksen irtisanomisaikaan, kohtuuttomien ehtojen sovitteluun sekä sopimusrikkomusten tehosteisiin ja noudattamisen valvontaan. Myös näihin seikkoihin on selviytymislausekkeilla yritetty puuttua: sopimuksen ennaikainen irtisanominen sekä ehdollinen selviytymissopimus tuovat jälkikäteistä turvaa henkilöstölle. Tilapäisten heikennysten kompensoiminen tilanteen kohennuttua parantaa myös työntekijäpuolen asemaa.

Tulevaisuus näyttää, miten suuri rooli selviytymislausekkeen mukaiselle menettelylle annetaan yrityksen kriisitilanteessa. Vuonna 2008 alkanut taantuma on väistynyt ainakin osittain, ja Suomen Pankin mukaan talouskasvu oli vuonna 2017 voimakkaampaa kuin aikaisemmin arvioitiin. Selviytymislausekkeet ovat kuitenkin tulleet jäädäkseen työehtosopimuksiin, ja niiden soveltaminen sekä käyttö riippunee taloudellisen tilanteen kehittymisestä.

KIRJALLISUUS

KAIRINEN, M., Uhmavaara, H. ja Murto, J. (2008). Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja.

SUOMEN Pankin ajankohtaisia artikkeleita taloudesta. Lokakuun talouskatsaus. <https://www.eurojatalous.fi/fi/2017/artikkelit/lokakuun-taloukatsaus-talous-kasvaa-laajalaisesti-ja-vienti-vetaa/> (luettu 6.11.2017).