
RATKAISUN AVAIMET

Näin työmarkkinoilla siirrytään
paikalliseen sopimiseen

JANNE MAKKULA

Varatuomari **Janne Makkula** on Suomen Yrittäjien
työmarkkina- ja yrityslainsäädäntöyksikön johtaja.

- Paikallisen sopimisen laajentamiseksi työsopimuslakiin, työaikalakiin ja vuosilomalakiin pitäisi sisällyttää säännöksiä, joiden perusteella työnantaja ja henkilöstö voivat sopia poikkeuksista työehtosopimusten määräyksiin.
- Laajan paikallisen sopimisen piirissä voisivat olla kaikki työehdot, joista työehtosopimuksissakin voidaan päättää, kuten palkanmuodostus ja työaikajärjestelyt.
- Nykyinen yksittäisiin määräyksiin perustuva paikallinen sopiminen jää yritysten kilpailukyvyn parantamisen kannalta vaikutuksiltaan vähäiseksi.
- Kilpailukyky sopimus ja sen jälkeinen työehtosopimuskierron eivät olennaisesti lisänneet mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen.
- Jotta paikallinen sopiminen olisi mahdollista myös 45 000 työntekijään kuulumattomassa eli järjestäytymättömässä yrityksessä, pitäisi myös työehtosopimuslakia muuttaa.

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

Esimerkiksi palkantarkistus on vuosikymmenet perustunut valtakunnallisiin keskitettyihin tai liittokohtaisiin 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.

Vaikka talous on käänntynyt nousuun, työttömyys on Suomessa edelleen korkea. Meillä työttömyysaste on noin 8,5 prosenttia, kun se esimerkiksi Ruotsissa on 6,5 prosenttia ja Tanskassa vain 5,2 prosenttia. Myös työllisyysaste on meillä selvästi alhaisempi kuin muissa Pohjoismaissa.²

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: työehdoista 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 ylipäättään ovat viime vuosikymmeninä olleet isossa muutoksessa. Globaali liiketoimintaympäristö on lisännyt yritysten välistä kilpailua, ja digitalisaatio vaikuttaa yhä enemmän työn sisältöihin ja työn jakautumiseen.³

Valtakunnallinen tai alakohtainen työehtojen raamittaminen sopii huonosti aikaan, jossa yritystoimintaa pitäisi pystyä kehittämään jatkuvasti ja ketterästi.

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 niitä päätetään alakohtaisissa työnantaja- ja työntekijäliittojen neuvotteluissa.

Järjestäytyminen työmarkkinoilla tarkoittaa kuulumista 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.

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 alakohmainen sopiminen sopii entistä harvemmalle yritykselle, koska yrityskenttä on viime vuosikymmeninä hajautunut.

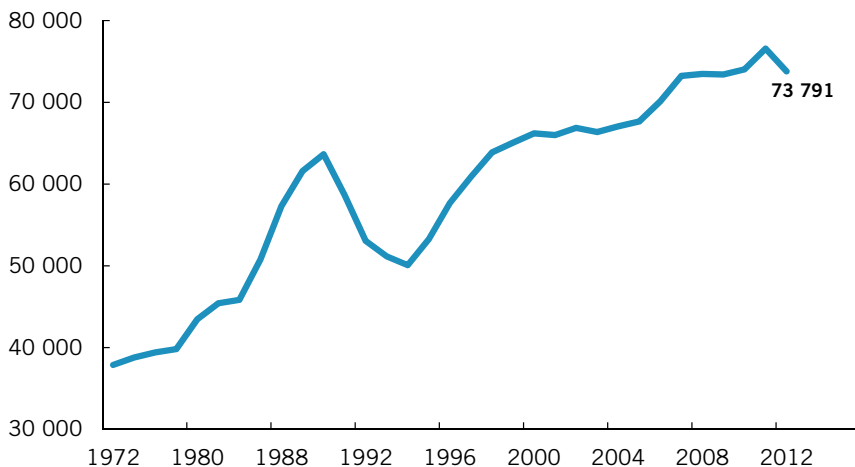
Ensinnäkin työnantajayritysten määrä viime vuosikymmeninä on kasvanut ja toimialojen kirjo lisääntynyt. Samalla yrityskoko on pienentynyt.

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

KUVIO 1 TYÖNANTAJAYRITYSTEN MÄÄRÄ VUOSINA 1972–2012* (LKM)

* TILASTOSSA OVAT MUKANA YRITYKSET, JOTKA TYÖLLISTIVÄT HENKILÖTYÖVUOSISSA MITATTUNA VÄHINTÄÄN 1,5 PALKANSAAJAA. TILASTOINTIMUUTOSTEN TAKIA VUOSIEN 1972–1982 LUVUT ON ARVIOITU VUODEN 1984 TIETOJEN PERUSTEELLA.

LÄHDE: TILASTOKESKUS.



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

KUVIO 2 YRITYSRAKENNE VUONNA 2016

* LUVUISTA POISTETTU MAA-, METSÄ- JA KALATALOUDEN YRITYKSET.

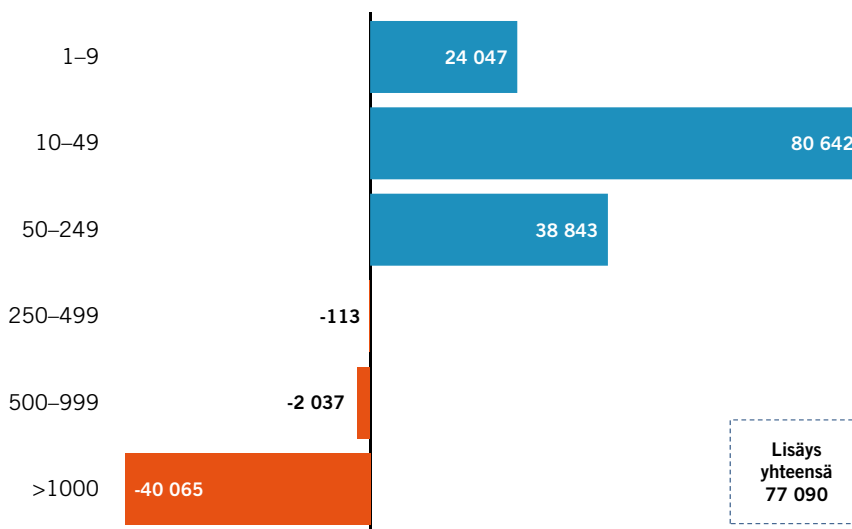
LÄHDE: TILASTOKESKUS.

	Henkilöä	Yritysten määrä*
Suuret yritykset	250–	591
Keskisuuret yritykset	50–249	2 728
Pienet yritykset	10–49	15 725
Mikroyritykset	1–9	254 519

KUVIO 3 TYÖPAIKKOJEN MÄÄRÄN MUUTOS VUOSINA 2001–2016* (LKM)

* HENKILÖMÄÄRÄT MUUNNETTU KOKOPÄIVÄISIKSI TYÖPAIKOIKSI. LUVUISTA POISTETTU MAA-, METSÄ- JA KALATALOUDEN YRITYKSET.

LÄHDE: TILASTOKESKUS.



Työmarkkinoilla yrityskentän muutos näkyy siinä, että jo yli kymmenen vuoden ajan uusia työpaikkoja on syntynyt etenkin pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. Vuosina 2001–2016 yli 250 hengen suuryritykset ovat vähentäneet työvoimaa, mutta pienet ja keskisuuret yritykset taas loivat työpaikkoja yli 119 000 työntekijälle (kuvio 3).

Pienissä yrityksissä on myös työehtojen yhteiselle sopimiselle 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.

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

Laajassa paikallisessa sopimisessa työlainsäädäntö pysyisi työntekijää turvaavana vähimmäistasona, sillä se on pitkälti pakottavaa lainsäädäntöä. Työlainsäädännön pakottavuutta olisi tarpeen lieventää lähinnä niin, että työpaikan osapuolet voivat päättää esimerkiksi vuosiloman ajankohdasta, ylityö- ja sunnuntaityökorvauksista ja työntekijän takaisin-ottovelvollisuudesta.

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 siirtäisi yritystasolle mahdollisuudet poiketa työehtosopimuksesta. Näin yritystasolla voitaisiin sopia työaika-

YRITYSTASON SOPIMINEN YLEISTYÄ EUROOPASSA

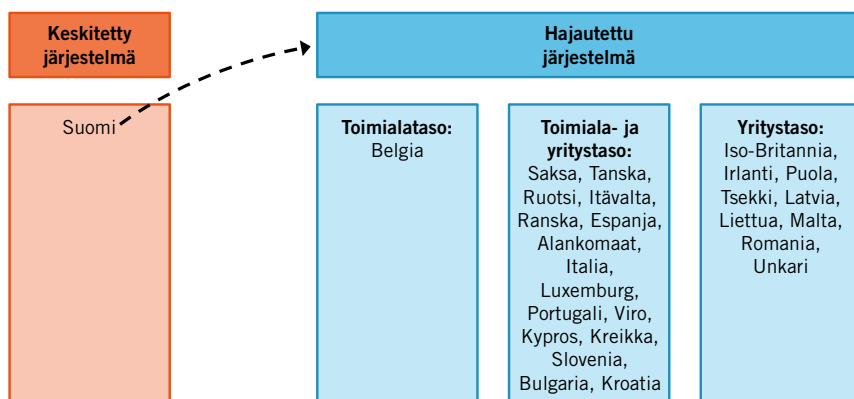
Eurooppalaisilla työmarkkinoilla työehdoista sovitaan toimialakohtaisesti tai yrityskohtaisesti tai hyödyntäen näitä molempia.

Suomi siirtyi lähemmäs eurooppalaista mallia, kun Elinkeinoelämän keskusliitto EK päätti vuoden 2015 lopussa, ettei se tee enää keskitettyjä tulopoliittisia sopimuksia. Kaikissa muissakin EU-maissa työehdoista sovitaan hajautetusti, selviää Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön Eurofoundin tutkimuksesta.

Eurooppalaisilla työmarkkinoilla työehdoista 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.

TYÖEHTOSOPIMUSJÄRJESTELMÄT MUISSA EU-MAISSA 2015

LÄHDE: EUROFOUND (2015B).



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 yleistymisen ei ole yllättävää, sillä sen voimasta on hyvä esimerkki. Valtiovarainministeriön raportissa vuonna 2014 Saksan talouden menestymisen keskeisimpänä tekijänä pidettiin palkanmuodostuksen hajautumista toimialatasolta yritystasolle.

Saksan järjestelmässä avainasemassa ovat niin sanotut avaamislausekkeet, joiden avulla tietyistä työehdoista voidaan sopia yrityksissä toisin kuin työehtosopimuksissa on määrätty. Avaamislausekkeen käytöstä soviin 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 kilpailukyvyn parantamiseksi.

järjestelyistä ja työajan lyhennysvapaista sekä palkanmuodostuksesta ja palkkausjärjestelmistä. Työnantaja ja työntekijät voisivat yhdessä päättää myös ylityö- ja sunnuntaityökorotuksista, lomarahen määrästä ja maksuajankohdasta ja niin edelleen.

Paikallinen sopiminen on aina vapaaehtoista.

Paikallinen sopiminen olisi aina vapaaehtoista sekä työnantajalle että työntekijälle. Kumpikaan osapuoli ei voisi pakottaa toista paikalliseen sopimiseen tai sanella sopimuksen ehtoja.

Paikallinen sopimus syntyisi 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 merkittäviltä 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 rajoitettuinta 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 määräyty-

vät markkinaehtoisesti ilman minkään työehtosopimuksen määräyksiä. Ei ole havaittavissa, että esimerkiksi viestintä- ja tilitoimistoissa palkan- saajan asema olisi muita aloja huonompi.

Nykyään meillä ei ole lakisääteistä minimipalkkaa, eikä sitä paikalli- sen sopimisen oloissakaan välttämättä tarvittaisi. Palkan vähimmäista- son määrittely voisi olla tarpeen lähinnä lähetettyjen työntekijöiden ase- man turvaamiseksi. Tällainen vähimmäistaso voitaisiin luontevasti hakea kunkin toimialan työehtosopimuksen alimman taulukkopalkan tasosta.

MITKÄ OVAT PAIKALLISEN SOPIMISEN NYKYONGELMAT?

Yleisesti luullaan, että työehtosopimukset antavat jo nykyisellään laa- jasti mahdollisuuksia paikalliselle sopimiselle. Näin ei ole.

Paikallinen sopiminen on nykyään mahdollista silloin, kun toimiala- kohtaisessa työehtosopimuksessa on sovittu erikseen yritystasolla sovit- tavista joustoista. Mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen vaihtelevat aloittain ja sopimuksesta riippuen.

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

Selvityksen mukaan vuonna 2015 Teknologiateollisuuden työehtoso- pimuksessa oli muihin aloihin verrattuna eniten paikallisen sopimisen piirissä olevia asioita. Teknologia-alan 195-sivuisessa työehtosopimuk- sessa oli 47 erillistä lukua, jotka jakautuivat erillisiin alalukuihin sekä pykäliin. Sopimuksen määräyksistä 48:ssa oli mahdollisuus paikalliseen sopimiseen.

Syksyn 2017 neuvottelukierroksella paikallisen sopimisen mahdol- lisuudet lisääntyivät jonkin verran. Merkittävimmät uudet paikallisen sopimisen kohteet koskevat palkankorotusten toteuttamista, mahdol- lisuutta muuttaa osa pekkasvapaista työpäiviksi ja lomarahana vaihta- mista vapaaksi.⁸

Muilla aloilla paikallisen sopimisen mahdollistavia määräyksiä oli vuonna 2015 työehtosopimuksissa huomattavasti vähemmän. Esimerkiksi kaupan alan sopimuksessa 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 ruokatunnin kestosta, palkanmaksupäivästä, lomarahahan muuttamisesta vapaaksi tai työvuoroluettelon pitämisestä. Sen sijaan esimerkiksi vähimmäispalkoista ei voida missään tilanteessa paikallisesti poiketa. Myös lomaltapaluurahat ja pekkasvapaat ovat sopimismahdollisuuden ulkopuolella teknologiateollisuutta lukuun ottamatta.

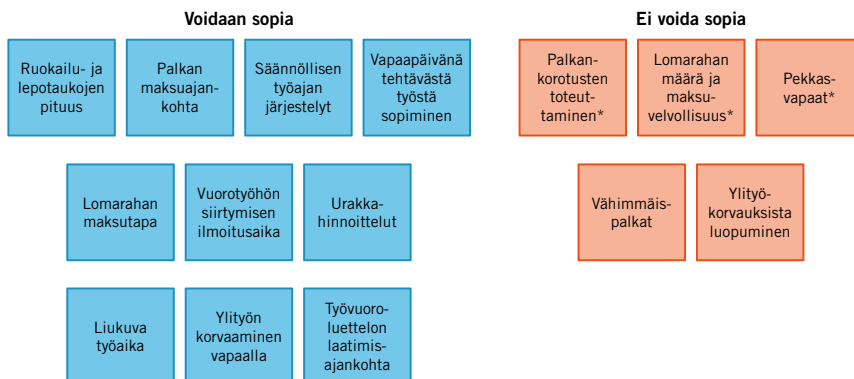
Paikallinen sopiminen ei edennyt merkittävästi myöskään kilpailukyky sopimuksen myötä⁹. Paikallisen sopimisen eteneminen on ollut kokonaisuudessaan vaatimatonta myös syksyllä 2017 alkaneella neuvottelukierroksella.

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

KUVIO 4 MITÄ VOIDAAN SOPIA PAIKALLISESTI?

* POIKKEUKSENA TEKNOLOGIATEOLLISUUS, JOSSA ON MAHDOLLISTA SOPIA PAIKALLISESTI PALKANKOROTUSTEN TOTEUTTAMISESTA, LOMARAHAN VAIHTAMISESTA VAPAASEEN SEKÄ OSASTA PEKKASVAPAITA.

LÄHDE: SUOMEN YRITTÄJÄT (2015A).



ki työehtosopimusten poikkeamismahdollisuudet ovat käytettävissä vain työnantajaliittoihin kuuluvissa yrityksissä.

Järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien yritysten erilainen kohtelu tekee järjestelmästä sekavan ja epäoikeudenmukaisen. 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.

Nykyjärjestelmä on sekava ja epäoikeudenmukainen.

Työlait sisältävät kaikkienensa 45 paikallisen sopimisen kieltoa yleisittävää työehtosopimusta noudattaville yrityksille. Kiellot merkitsevät sitä, että jos työehtosopimusosapuolet ovat sallineet paikallisen sopimisen tietyistä laissa säädetyistä asioista, sopiminen on mahdollista ainoastaan työnantajaliittoon kuuluvissa yrityksissä.

Paikallisen sopimisen monimutkaisuutta lisää se, että työehtosopimuksessa ei erikseen määritellä, mistä määräyksistä myös järjestäytymätön yritys saa poiketa. Järjestäytymättömän yrityksen pitäisi tuntea 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 erikoisiin tilanteisiin. Työehtosopimuksen määräyksellä saatetaan esimerkiksi kumota eduskunnan tahto. Tällaista tilannetta voidaan havainnollistaa työaikalakiin liittyvällä esimerkillä:

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

Samalla työehtosopimuksen osapuolet voivat antaa työpaikan osapuolille mahdollisuuden poiketa säännöksestä. Jos lounastauon lyhentäminen 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.

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.

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 rajoitettu¹⁰.

Lisäksi Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n jäsenyrityksissä on arvioitu, että ammattiliitot vastustavat joustoja, vaikka henkilöstö on niihin selvästi valmiimpi¹¹.

Työntekijöiden edustautumisoikeudesta voidaan säätää erikseen.

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 tasa-puolisen kohtelun velvoite puoltaa sitä, ettei paikallinen sopimus olisi yksilötason sopimus, vaan henkilöstötason sopimus.

Lainsäädännössä voitaisiin säätää erikseen työntekijöiden edustautumisoikeudesta. Henkilöstöllä voisi olla 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 toimita.

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

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

Suomen Yrittäjien arvion¹² mukaan paikallisen sopimisen laajentamisella voitaisiin saada ripeästikin noin 60 000–65 000 uutta työpaikkaa. 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 keskitetymmin kuin missään muussa vertailun 140 maassa.
- 2 OECD:n harmonisoidut luvut tammikuulta 2018.
- 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, 2016) selvitykset.
- 7 Suomen Yrittäjät (2015a).
- 8 Suomen Yrittäjät (2017b).
- 9 Suomen Yrittäjät (2017a).
- 10 Paikallisen sopimisen oikeudellisena perustana on sopimiskelpoisuuden siirtäminen. Sen mukaan valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt voivat siirtää sopimiskelpoisuuttaan työehtosopimuksissa paikallisille osapuolille eli työnantajille ja työntekijöille.
- 11 Elinkeinoelämän keskusliitto (2015).
- 12 Suomen Yrittäjät (2015b).

KIRJALLISUUS

- AHTIAINEN, L.** (2016). Työehtosopimusten kattavuus Suomessa vuonna 2014, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 11/2014.
- AHTIAINEN, L.** (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, <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Denmark/Collective-Bargaining>.
- KAUHANEN, A.** (2015). Tulevaisuuden työmarkkinat, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, ETLA Raportit 30.
- KAUHANEN A.,** Maliranta M., Rouvinen P. ja Vihriälä V. (2015). Työn murros – Riittääkö dynamiikka? Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, ETLA B269, Taloustieto Oy, Helsinki.
- KAUHANEN A.** ja Saukkonen S. (2011). Miksi Saksa menestyy. Talous- ja työmarkkina-uudistusten 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 (2017a). Kilpailukyky sopimus ja paikallisen sopimisen eteneminen, <https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/tutkimukset/muut-tutkimukset/kilpailukyky-sopimus-ja-paikallisen-sopimisen>.
- SUOMEN** Yrittäjät (2017b). Paikallinen sopiminen teknologiateollisuuden uudessa työehtosopimuksessa, <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/ajankoh-taista/paikallinen-sopiminen-teknologiateollisuuden-uudessa>.
- 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.
- 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>