
SIDOTUT KÄDET

Näin yleissitovuudesta tuli
työmarkkinoiden tärkein ongelma

MARKO EROLA

Marko Erola on vapaa toimittaja ja kirjailija.

- Suomessa työehtosopimusten yleissitovuus on muihin EU-maihin verrattuna käytössä poikkeuksellisen kattavasti ja usein.
- Meillä yleissitovuus koskee kaikkia työehtosopimuksessa määriteltyjä työehtoja, kun muissa EU-maissa se kattaa yleensä vain palkan ja työajan minimiehdot.
- Yleissitovuus on yleisesti käytössä Suomen lisäksi viidessä EU-maassa, kuten Ranskassa ja Espanjassa. Esimerkiksi Ruotsissa, Tanskassa ja Isossa-Britanniassa ei ole lainkaan yleissitovuuteen johtavaa juridista menettelyä.
- Yleissitovuus voi olla perustuslain vastainen, sillä sen voidaan tulkita loukkaavan oikeutta olla järjestäytymättä. Sen sijaan esimerkiksi lailla vahvistettu minimipalkka ei olisi perustuslain vastainen.
- Yleissitovuus jäykistää työmarkkinoita ja vie joustoa esimerkiksi palkoista, työajoista ja lomista. Yleissitovuuden oloissa työttömyys nousee korkeammaksi kuin työmarkkinoilla, joilla palkoista ja työehdoista sovitaan paikallisesti yritystasolla.

Elintarvikealan automiesten työehtosopimus. Golf-alan työehtosopimus. Kansi- ja konepäällystää sekä sairaanhoitajia koskeva työehtosopimus. Kopio- ja tulostusalan työehtosopimus. Lattianpäällystysalan työehtosopimus. Neuvonta-alan runkosopimus. Seminologioiden ja keinosiemennysasemien työehtosopimus. Bingotyöntekijöiden työehtosopimus.

Litaniaa voisi jatkaa pitkään. Suomessa on pari sataa alakohtaista työehtosopimusta, joista runsaat 150 on yllä mainittujen tavoin yleissitovia.

Yleissitovuus marssittaa työehtosopimusten piiriin neljännesmiljoonaa yksityisen sektorin palkansaajaa, joiden työnantajat eivät ole olleet mukana sopimassa. Yleissitovuus nostaa yksityisen sektorin työehtosopimusten kattavuuden noin 85 prosenttiin palkansaajista, kun kattavuus muuten olisi kymmenkunta prosenttiyksikköä pienempi.

MITÄ YLEISSITOVUUS TARKOITTAÄ?

Yleissitovuus velvoittaa työnantajan noudattamaan työnantaja- ja työntekijäliittojen tekemää valtakunnallista työehtosopimusta silloinkin, kun työnantaja ei ole järjestäytynyt, toisin sanoen ei kuulu liittoon.

Yleissitovuus takaa saman alan työntekijöille samantasoiset työehdot riippumatta siitä, minkä yrityksen palveluksessa he työskentelevät. Työehto on lähtökohtaisesti mitätön, jos se on työntekijälle huonompi kuin vastaava ehto yleissitovassa sopimuksessa.

Työnantaja on vapautettu yleissitovasta sopimuksesta vain silloin, kun työnantaja on sitoutunut työehtosopimukseen, jonka toisena osapuolena on valtakunnallinen työntekijäliitto. Tällöin yleissitovan sopimuksen syrjäyttää niin sanottu normaalisitova sopimus.

Yleissitovuus on pian puolivuosisatainen perinne, jonka vahvistamisesta tuli oma pykälänsä työsopimuslakiin vuonna 2001. Samalla yleissitovuutta laajennettiin niin, että työsopimuksen 50 prosentin kattavuus ei ole ainut ehto sopimuksen yleissitovaksi vahvistamiselle. Myös alan järjestäytymisaste ja työehtosopimustoiminnan vakiintuneisuus vaikuttavat asiaan.

Yleissitovuutta puntaroi sosiaali- ja terveysministeriössä toimiva yleissitovuuden vahvistamislautakunta. Kuusijäsenisen lautakunnan päätöksistä voi valittaa työtuomioistuimeen, jossa työnantaja- ja työntekijäliitoilla on yhtä monta jäsentä. Valituksia tehdään vain yksi tai kaksi vuodessa, jos sitäkään, ja vielä harvemmin työtuomioistuin kumoaa lautakunnan päätöksen.

ONKO MUUALLA YLEISSITOVUUTTA?

Yleissitovuus ei ole Suomelle ainutlaatuinen piirre. Useissa EU-maissa on käytössä jonkinlainen menetelmä työehtosopimusten laajentamiseksi koko toimialalle tai alueellisesti, selviää Euroopan ammattiyhdistysliikkeen tutkimusinstituutin ETUIn ja Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätöön Eurofoundin selvityksistä. (Kuvio 1.)

TYÖSOPIMUSLAKI 2. LUKU 7. §

Työehtosopimusten yleissitovuus

Työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (yleissitova työehtosopimus) määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.

Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä.

Työnantaja, joka on työehtosopimuslain (436/1946) nojalla velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, jonka toisena sopijapuolena on valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys, saa 1 momentissa säädetystä poiketen soveltaa tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

Kirjo sen suhteen, miten yleisesti yleissitovuutta käytetään ja miten kattava se lopulta on, on suuri.

Suomessa, Ranskassa, Benelux-maissa ja Espanjassa yleissitovuuden merkitys on suuri.

Saksassa, Itävallassa, Irlannissa ja Itä-Euroopan jäsenmaissa työehtosopimuksia julistetaan yleissitoviksi vain harvoin. Kuudessa EU:n jäsenmaassa ei ole lainkaan yleissitovuudeksi katsottavaa juridista menettelyä: Ruotsissa, Tanskassa, Isossa-Britanniassa, Italiassa, Kyproksella ja Maltalla.

Suomessa poikkeuksellinen piirre on se, että yleissitovuus kattaa palkkojen lisäksi muutkin työehdot. Käytännössä se kattaa myös työehtosopimusten määräykset yleiskorotuksista, työajasta, vuosilomasta, lomautus- ja irtisanomissuojasta, luottamusmieskorvauksesta, ryhmähenkivakuutuksesta ja erinäisistä työoloista.

Esimerkiksi yleiskorotukset voivat tulla maksettaviksi silloinkin, kun työsopimuksen mukaiset palkat entuudestaan jo ylittäisivät yleissitovan työehtosopimuksen mukaiset palkat.

KUVIO 1 YLEISSITOVUUS JA SEN KÄYTÖN YLEISYYS EU-MAISSA* VUONNA 2015

LÄHDE: ETUI (2015), EUROFOUND (2011).

Yleissitovuus käytössä usein	Yleissitovuus käytössä rajoitetusti tai vain harvoin**		Ei yleissitovuutta
Alankomaat	Bulgaria	Romania	Iso-Britannia
Belgia	Irlanti	Saksa	Italia
Espanja	Kreikka	Slovakia	Kypros
Luxemburg	Kroatia	Slovenia	Malta
Ranska	Latvia	Tsekki	Ruotsi
Suomi	Liettua	Unkari	Tanska
	Portugali	Viro	
	Puola		

* Kuvioista puuttuu Itävalta, jossa työmarkkinajärjestelmä on hyvin omanlaisensa.

** Esimerkiksi Saksassa ja Itä-Euroopan maissa yleissitovuus on rajattu rakennusalan kaltaisille työvoimavaltaisille ja kotimaan markkinoihin keskittyville aloille, joilla toimii paljon pieniä ja keskisuuria yrityksiä. Muun muassa Baltian maissa ja Puolassa yleissitovuuden käyttö on täysin poikkeuksellista, vaikka lainsäädäntö sen mahdollistaa.

”Vain Suomessa työehtosopimus kaikkine määräyksineen on yleisittöva. Kaikkiialla muualla yleisittövuus tarkoittaa palkkojen ja työaikojen minimiehtöjen kunnioittamista, ei yleiskorotuksia saati saunalisiä”, sanoo ekonomisti, kansanedustaja Juhana Vartiainen (kok.).

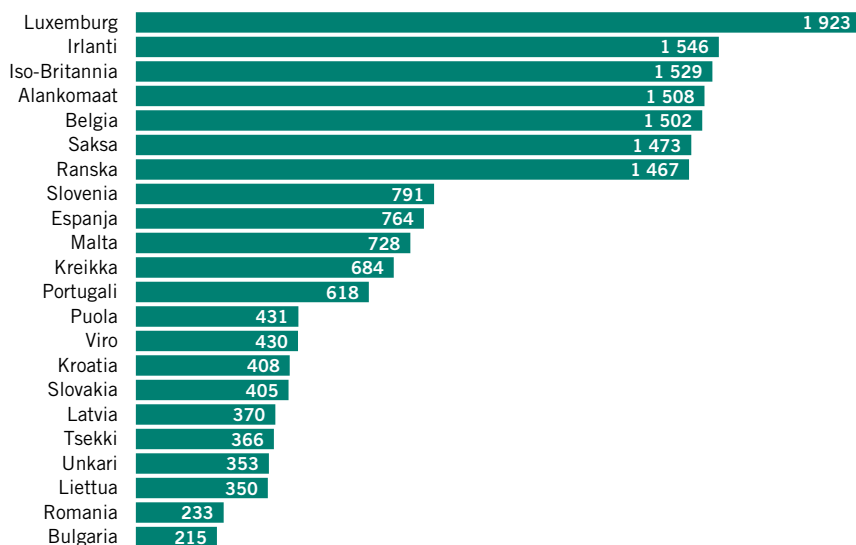
Vartiainen tuntee ruotsalaisen työmarkkinajärjestelmän hyvin, sillä hän työskenteli Ruotsin valtiollisessa suhdannelaitoksessa Konjunkturi-institutetissa vuosina 2005–2012.

”Lisäksi meillä työehtosopimukset ovat pitkiä, yksityiskohtaisia ja yksilötasolla paljon sitovampia kuin muualla. Verrokkimaissa Ruotsissa, Tanskassa ja Norjassa jää paljon tilaa yksilölliselle sopimiselle”, Vartiainen vertaa.

Suomi on poikkeuksellinen, tai ainakin melkein, toisellakin tavalla: meillä ei ole laissa määriteltyä minimipalkkaa. Palkan vähimmäismäärästä ei ole muuta säännöstä kuin se, että sen pitää olla kohtuullinen ja paikkakuntakohtaisen palkkaus käytännön mukainen.

KUVIO 2 MINIMIPALKAT EU-MAISSA* VUONNA 2016 (EUROA/KUUKAUDESSA)

* SUOMESSA, RUOTSISSA, TANSKASSA, ITÄVALLOSSA, ITALIASSA JA KYPROKSELLA EI OLE MINIMIPALKKAA. LÄHDE: EUROSTAT (2016).



Vain kuudessa EU-maassa ei ole euromääräistä minimipalkkaa: Suomessa, Ruotsissa, Tanskassa, Itävallassa, Italiassa ja Kyproksella. Unionin minimipalkkojen keskiarvo on noin 820 euroa kuussa, mutta tilastoa hallitsevat uudet, itäisen Euroopan maat. Seitsemässä länsimaassa minimi on 1 400–2 000 euroa. (Kuvio 2.)

VOIDAANKO SE KORVATA VÄHIMMÄISPALKALLA?

Ylivoimaisesti tavallisin kombinaatio EU:ssa on yleissitovuus KYLLÄ, minimipalkka KYLLÄ. EI ja EI ovat sanoneet neljä maata: Ruotsi, Tanska, Italia ja Kypros.

Meillä yleissitovuus ja minimipalkka on nähty toistensa vaihtoehtoina. Hallitusneuvos Tarja Kröger työ- ja elinkeinoministeriöstä arvelee, että minimipalkan säätäminen yleissitovuuden rinnalle aiheuttaisi eri aloilla vaikeita yhteensovittamiskysymyksiä.

Jos taas yleissitovuudesta luovuttaisiin kokonaan, yhden minimipalkan määrittäminen palkanmaksukyvyiltään varsin erilaisille aloille voisi Krögerin mielestä olla vaikeaa.

”Vähimmäispalkka pitäisi ensinnäkin mitoittaa työmarkkinoiden kantokyky huomioon ottaen, jotta työttömyys ei kasvaisi entisestään. Toiseksi olisi selvitettävä vähimmäispalkan vaikutukset eri alojen työehtosopimusten palkkoihin ja muihin ehtoihin”, sanoo Kröger.

”Niin ikään olisi selvitettävä, miltä osin muuta työlainsäädäntöä pitäisi muuttaa. Mielessä olisi pidettävä myös kotimaisten yritysten kilpailukyky suhteessa ulkomaisiin toimijoihin”, arvioi Kröger.

Krögerin mainitsemien asioiden arvioiminen voi olla vaikeaa, mutta onko arvioinnin hankaluus hyvä puolustus yleissitovuudelle? Tuskin.

EU-maista yleissitovuus KYLLÄ, minimipalkkaa EI -yhdistelmä löytyy ainoastaan Suomesta ja Itävallasta, jossa yleissitovuus on kuitenkin poikkeus, ei sääntö.

”Miten työmarkkinat muualla toimivat ilman tiukkaa yleissitovuutta? Väärä kysymys. Oikea kysymys on, miksi meillä ylipäätään mikään toimii”, sanoo ekonomisti Vartiainen.

”Kaikkialla muualla markkinatalous toimii, ihmiset liikkuvat työmarkkinoilla ja vertailevat tarjottuja työetuja ja yritykset rekrytoivat markkinahinnoin. Ruotsissa työehtosopimusten kattavuus on suuri ilman mitään yleissitovuuksia, mutta sopimukset eivät ole niin yksityiskohtaisia, etteikö pienille ja uusille yrityksille jäisi toimintavapautta”, Vartiainen jatkaa.

MITEN SE VAIKUTTAA TYÖMARKKINOILLA?

Itsenäinen saksalainen työmarkkinoiden tutkimuslaitos Institute for the Study of Labor (IZA) kiteyttää yleissitovuuden vaikutukset näin:

Plussat: Palkkatasa-arvo lisääntyy aloittain ja sukupuolittain, etenkin palkkahaitarin alapäässä. Työpaikan säilyttävien työehdot kestävät matalasuhdanteissa. Yleissitovuus estää palkkoilla ja muilla työehdoilla kilpailun markkinoilla, joilla liikkuvuus on rajoittunutta.

Miinukset: Toimialakohtaiset vähimmäispalkat lisäävät työvoimakustannuksia ja estävät siten työllisyyden kasvua. Yleissitovuus nostaa yrityksen perustamisen kynnyksiä ja siten haittaa kilpailua. Palkkajousto vähenee, mikä vaikeuttaa yritysten sopeutumista talousshokeihin.

IZA:n näkemys on konsensusta ekonomistikunnassa. Markkinaehtoinen, lainsäädännöllä säännelty työmarkkina toimii paremmin kuin yleissitovuuden tuottama työmarkkinakartelli.

Yleissitovuuden oloissa työllisyysaste jää alhaisemmaksi ja työttömyys nousee korkeammaksi verrattuna tilanteeseen, jossa palkoista ja työehdoista sovittaisiin joustavammin. Joustavampi palkkaus lisää työn kysyntää ja synnyttää työpaikkoja etenkin matalapalkkaisiin tehtäviin.

Tätä ei kiistä juuri kukaan. Sitä vastoin monet pelkäävät, että matalapalkkatyön lisääntyminen ja palkkojen joustaminen alaspäin johtaisivat työehtojen runttaamiskiarteeseen ja ”töissä käyvän köyhälistön” syntymiseen.

Myös tuottavuuden nousu sekä uusien tuote- ja palveluinnovaatioiden synty hidastuisi, jos kilpailukyvyttömät yritykset polkisivat palkkoja.

”Työnantajan ja työntekijän suhde ei ole lähdössä tasavertainen. Asetelmaa on tasapainotettava laeilla ja lakien suomaa vähimmäisturvaa yleissitovuudella”, Suomen ammattijärjestöjen keskusliiton työ- ja elinkeinojohtaja Matti Tukiainen sanoo.

Tukiaisen mielestä yleissitovuudella varmistetaan, että yritykset kilpailevat tuotteilla ja osaavalla työvoimalla, eivätkä työehdoilla.

”Yleissitovuus rohkaisee yrityksiä ja palkansaajia järjestäytymään. Työrauhan ostaminen ja myyminen ”tukussa” edistää työmarkkinoiden vakautta”, sanoo Tukiainen.

Lapin yliopiston työ- ja sosiaali oikeuden professori Jaana Paanetoja puolestaan pelkää, että yleissitovuuden poistaminen ja työehtojen erilaistuminen voisivat aiheuttaa vaikeuksia myös järjestäytymättömille yrityksille: työvoimapulaa ja entistä hankalampaa tarjousten hinnoittelua.

NÄIN YLEISSITOVUUS VAIKUTTAA

- Palkkatasa-arvo lisääntyy aloittain ja sukupuolittain, etenkin palkkahaitarin alapäässä.
- Kilpailu palkoilla ja muilla työehdoilla jää vähäiseksi.
- Toimialakohtaiset vähimmäispalkat lisäävät työvoimakustannuksia ja estävät siten työllisyyden kasvua.
- Palkkajousto on olematonta, mikä vaikeuttaa yritysten sopeutumista talousshokkeihin. Se heikentää talouden uudistumista ja tuottavuuden kasvua.
- Ohjaa samapalkkaisuuteen, joten työntekijällä ei ole kannustinta hakeutua työhön, jossa hänen tuottavuutensa olisi parhaimmillaan.
- Tarkat määräykset nostavat yrityksen perustamisen kynnystä, ja siten haittaavat kilpailua.

TULISIKO TYÖMARKKINOISTA VILLIT ILMAN YLEISSITOVUUTTA?

Voidaanko olettaa, että järjestäytymättömien yritysten työehdot ovat tasoltaan heikkomat kuin alan työehtosopimuksissa? Johtaisiko yleissitovuudesta luopuminen villin lännen meininkiin työmarkkinoilla?

Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen Etlan tutkimuspäällikkö Antti Kauhanen pitää pelkoja liioiteltuina. Kilpailun takia yksittäisen yrityksen olisi hankala poiketa merkittävästi alan muiden yritysten työehdoista, ainakaan pitkään. Markkinoilla ja lainsäädännössä olisi joka tapauksessa paljon sopimista käytännössä rajoittavia asioita, eikä sopimuksia tehdä tyhjiössä vaan historiallisessa jatkumossa: miten ennen on tehty, miten muut alalla tekevät, miten muilla paikkakunnilla tehdään ja niin edelleen.

Ilman yleissitovuutta palkkojen taso määräytyisi työntekijöiden tuottavuuden mukaan, jolloin ei ole mitään syytä, miksi matalapalkkaisempien työpaikkojen syntyminen laskisi jo töissä olevien palkkoja. Työehdoiltaan kohtuuttoman huonoihin töihin ei yksinkertaisesti saataisi tarpeeksi työntekijöitä maassa, jossa sosiaaliturva on luultavasti jatkosakin tasokas.

Perinteisesti on ajateltu, että yleissitovuuden keskeinen periaate ”samasta työstä sama palkka” on tukenut tuottavuuden kasvua. Sellaiset yritykset ja toimialat, joiden tuottavuus ei pysynyt yhteisen palkka-kehityksen tasolla, ovat pudonneet pelistä pois.

”Nykytaloudessa yleissitovat työehtosopimukset tukevat enemmän työttömyyden kuin tuottavuuden kasvua. Tuottavuuskasvu kohdistuu entistä enemmän innovaatioille ja tuotekehitykselle ja inhimillisen pääoman yhä tehokkaampaan hyödyntämiseen”, sanoo Kauhanen.

Tarvitaan siis oikeanlaisia kannustimia, jotta yksilöt liikkuisivat työmarkkinoilla ja päätyisivät niille aloille ja niihin tehtäviin, joissa heidän tuottavuutensa on parhaimmillaan. Kannustava palkkaus on tuottavuuskasvun ajuri, ja se toimii parhaiten, kun asioista sovitaan paikallisesti työpaikkatasolla.

Ekonomistin näkökulmasta yleissitovuus vie jouston myös työajoista, vuosilomista ja erilaisista poissaolo-oikeuksista koskevista määräyk-

sistä, jotka vaikuttavat halukkuuteen vaihtaa työpaikkaa ja joiden ehdot vaihtelevat paljon yleissitovissa työehtosopimuksissa.

ESTÄÄKÖ YLEISSITOVUUS PAIKALLISEN SOPIMISEN?

Yleissitovuudesta ei voi keskustella keskustelematta kolikon kääntöpuolesta, paikallisesta sopimisesta. Nämä kaksi eivät ole lähtökohtaisesti toisensa poissulkevia.

Yleissitovaa sopimusta paremmista ehdoista voi aina sopia. Työsopimuslaissa, työaikalaisissa ja vuosilomalaissa on määräyksiä, joista valtakunnallisen tason sopijat voivat poiketa työntekijän etua heikentäen.

Järjestäytymättömät työnantajat eivät kuitenkaan voi hyödyntää liittojen sopimaa poikkeusta, jos siitä päättäminen on työehtosopimuksessa sovittu jätettäväksi paikalliselle tasolle.

Tällä haavaa paikallinen sopiminen on siis merkittävältä osin mahdollista vain niissä yritysissä, jotka kuuluvat johonkin työnantajaliittoon. Maamme 90 000 työntäjäyrityksestä liittoihin kuuluu noin 20 000.

Yleissitovat työehtosopimukset ovat hyvin yksityiskohtaisia ja sisältävät vain vähän poikkeamismahdollisuuksia. Työnantajien kannalta paikallisesti voidaan sopia vain harvoista ja pienimerkityksisistä asioista.

Tähän tuskastuneet työnantajajärjestöt ovat esittäneet, että valtakunnallisesti määriteltäisiin vain vähimmäisehtojen kova ydin ja kaikki muu sovittaisiin paikallisesti. Näin päästäisiin työmarkkinoiden ylisääntelystä, joka erottaa Suomen kilpailijamaista ja muista euromaista.

”Miksi eduskunnan säätämät lait eivät riitä vähimmäisehdoiksi? Yleissitovuus ei voi olla sellainen pyhä lehmä, etteikö voitaisi käydä kunnan keskustelua siitä, mitä oikeastaan tavoitellaan ja onko yleissitovuus paras keino tavoitteen saavuttamiseksi”, sanoo Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n lakiasianjohtaja Markus Äimälä.

”Tulevaisuudessakin tarvitaan varmasti vähimmäistyöehtojärjestelmä, mutta yleissitovuudessa on ongelmia, jotka puoltavat vaihtoehtoisien ratkaisujen miettimistä”, lisää Äimälä.

Työntajajärjestöt pitävät paikallisesta sopimisesta enemmän meteliä kuin yleissitovuudesta, koska yleissitovuuden kanssa tullaan toimeen, jos paikallista sopimista lisätään.

”Yleissitovuuden kaikinainen poistaminen ei vaikuttaisi niin ratkaisevasti talouteen kuin joustava, paikallinen sopiminen. Yleissitovuutta merkittävämpi ongelma yritysten kannalta on työehtosopimusten sisältö, joka sallii vähän paikallista sopimista ja vielä vähäpätöisistä asioista, kuten siitä onko palkkapäivä 1. vai 15. päivä”, sanoo Etlan Kauhanen.

ONKO SE PERUSTUSLAIN VASTAINEN?

Turun yliopiston työoikeuden professori Seppo Koskinen on samaa mieltä Kauhasen kanssa. Hän näkee yleissitovuudessa ja vähäisessä paikallisessa sopimisessa asennevamman.

”Pitäisi etsiä rationaalisesti valtakunnallisen ja paikallisen sopimisen balanssia sen sijaan, että järjestelmä pakottaa tiettyyn asentoon. Ikään kuin ei uskottaisi, että ihmisillä on järki. Ikään kuin järkeä olisi vain Helsingissä, mistä se vahvalla yleissitovuudella viedään muualle. Viime käden turvan ei tarvitse olla niin laaja ja ehdoton kuin se nyt on”, Koskinen sanoo.

Mihin valtakunnallisen ja paikallisen sopimisen tasapaino tarkkaan ottaen asettuu – sen pitäisi riippua Koskisen mukaan yrityksestä, ketjusta, toimialasta, paikkakunnasta, suhdanteesta ja muista seikoista. Rationaaliset toimijat sopikoot. Ja sopikoot sitten uudelleen. Ja uudelleen. Markkinatalouden ytimessä on mielen muuttaminen ja muuttuvaan ympäristöön sopeutuminen.

Asennevamma ei ole ainoa ongelma, jonka Koskinen yleissitovuudesta löytää. Hän arvioi, että yleissitovuus ja sitä viime kädessä valvova työtuomioistuin saattavat molemmat olla perustuslain vastaisia.

Yleissitovuus voi loukata perustuslain turvaamaa oikeutta olla järjestäytymättä. Työtuomioistuimessa ongelma on se, että tuomioistuimeksi kutsutaan elintä, jossa työmarkkinajärjestöjen edustajat ovat enemmistössä.

”Miten voi olla laki, joka määrää työehtosopimusjärjestelmän ulkopuolelle haluavat työnantajat noudattamaan järjestöjen tekemiä sopimuksia? Jos yritys haluaa työehtosopimusjärjestelmän ulkopuolelle, sillä on myös oltava todellinen mahdollisuus siihen. Itse ajattelen, että minimipalkka on perustuslain mukainen: eduskunta säätää euromäärän, jonka alle ei mennä”, Koskinen sanoo.

Yleissitovuudesta on säädetty tavallisella lailla.

Oikeusoppineiden rivit rakoilevat tässä kysymyksessä. Emeritusprofessori Antero Jyrängin tiedetään luonnehtineen yleissitovuutta niin suureksi kysymykseksi, etteivät edes asiantuntijat pysty pohtimaan sen perustuslaillisuutta neutraalisti. Järjestövastaiseksi leimautumista pelätään niin paljon, että perustuslaillisuuden riitauttavat argumentit jäävät liian vähälle painoarvolle.

Yleissitovuuden perustuslaillisuus päätyisi puntariin, jos eduskunkakäsittelyyn menisi jokin työläinsäädännön muutos, jossa yleissitovuus on mukana jollain tavalla. Silloin perustuslakivaliokunta ottaisi kantaa yleissitovuuteen.

Huhtikuussa 2017 perustuslakivaliokunta pohti seitsemän vuosikymmentä toimineen työtuomioistuimen perustuslaillisuutta, osana oikeuslaitosuudistusta. Perustuslakivaliokunta salli työtuomioistuimen jatkaa nykyisellään, vaikka kolme valtiosääntöoppinutta professoria piti sitä lausunnoissaan perustuslain vastaisena. Valiokunnan kanssa samalla kannalla oli kaksi muuta asiantuntijaa, joista toinen on työtuomioistuimen presidentti.

Yleissitovuudestakin näyttää ajan saatossa tulleen perustuslakiakin perustavampi asia. Näin siitä huolimatta, että yleissitovuudesta on säädetty aivan tavallisella lailla, jota voidaan muuttaa niin kuin mitä tahansa muutakin lakia.

KOMMUNISTIN PITKÄ PERINTÖ

Yleissitovuus syntyi vuonna 1970 puolivahingossa, keskusjärjestöjen vastustuksesta huolimatta, yhden kommunistin ideasta.

Helmikuussa 1970 valtakunta valmistautui maaliskaaleihin opiskelijaradikalismien ja maaseudun rakennemuutoksen pyörteissä. Kansanedustajien ajatukset olivat enemmän vaalivyössä kuin lakien säätämässä, vaikka tärkeänä pidetty työsopimuslain uudistus oli kesken.

Vasemmistoenemmistöinen eduskunta halusi säätää minimipalkan, mutta kommunistit olivat heittäneet ilmoille ajatuksen yleissitovuudesta. Ideaa vastustivat sekä työnantajien keskusjärjestö STK että työntekijöiden SAK, eikä lakia valmistellut työsopimuslakikomitea esittänyt yleissitovuutta.

Komitean mietintöön jätti eriävän mielipiteen Suomen kommunistisen puolueen varapuheenjohtaja, Rakennusliiton nokkamies Erkki Salomaa, jonka kanta poikkesi virallisesta kannasta eritoten yleissitovuuden osalta.

Mauno Koiviston (sd.) johtama hallitus ei ehtinyt työsopimuslakia liiemmästi valmistella vaan asia jäi sosiaalivaliokunnalle. Sen miehittivät ”toimistodemareiden” sijaan perusduunarit, joita Salomaan ajatus yleissitovuudesta puhutteli.

Vaikka hallituksen esityksessä ei yleissitovuutta ollut, valiokunnasta täysistuntoon lähteneessä esityksessä oli:

”... valiokunta pitää tärkeänä, että kaikille työntekijöille, siitä riippumatta, onko työnantaja yksityistapauksessa työehtosopimuksen sitoma vai ei, maksetaan ainakin tietty vähimmäispalkka. Tällaisen palkan tulisi vastata palkkaa, joka kyseessä olevasta tai siihen lähinnä rinnastettavasta työstä asianomaisen alan yleiseksi katsottavassa valtakunnallisessa työehtosopimuksessa on noudatettavaksi määrätty. Saman tulisi vastaavasti koskea muuta työnantajan työsopimuksessa tai työsuhteessa muuten noudatettavia ehtoja.”

Tämän täsmällisempiä perusteluja ”vastaavuudelle” ei esitetty. Haluttiin vähimmäispalkka, mutta ehdotus tultiin muotoilleeksi niin, että muutkin työehdot tulivat yleissitoviksi.

Ei tullut kukkaroa, tuli liivit, politiikan tutkija, päätoimittaja Ville Pernaa on kiteyttänyt yleissitovuuden syntyhistorian kansansatua mukaillen.

Protestivaalien voittajia olivat SMP, Kokoomus ja suuret ikäluokat. Epämääräisesti syntynyt yleissitovuus aiheutti heti tulkinta- ja soveltamiongelmia.

Korkein oikeus linjasi vuonna 1974, että työehtosopimus voi olla yleissitova, jos sopimukseen sidotut palkansaajat edustavat vähintään noin puolta alan kaikista palkansaajista.

Yleissitovuuden isä Erkki Salomaa ei tuota linjausta nähnyt. Hän kuoli vain vuosi yleissitovuuden synnyn jälkeen. Tamperelaisen kommunistin henkinen perintö kuitenkin elää sitkeästi.

HYVÄSTIT YLEISSITOVUUDELLE?

Yleissitovuus syntyi yhteiskunnallisessa myllerryksessä lähes puoli vuosisataa sitten. Suomessa ratkaisuksi keksittiin tulopoliittiset ratkaisut, tupot: tulojaosta ja siihen liittyvistä työehdoista sopivat keskitetysti työmarkkinajärjestöt.

Nyt tupo on tiensä päässä. Työnantajien keskusjärjestö EK ilmoitti viime marraskuussa, ettei neuvottele tulopoliittisia sopimuksia huhtikuun 2016 jälkeen.

EK otti mallia Ruotsista, missä työnantajajärjestö on jättänyt sopimusten teon liitoille tai mieluiten yrityksille. Naapurimaassa sopimisen kulttuuri kukoistaa, takalauta on laki.

Ruotsissa liittokohtaisia sopimuksia on kymmenittäin. Palkankorotusten suunnan määrää vientiteollisuus, joten ruotsalaiset työpaikat eivät hinnoittele itseään kuoliaaksi.

Dynamiittia työmarkkinoille heitti Juha Sipilän (kesk.) hallitus, joka pakkolakeineen ja kilpailukyky sopimuksineen tunkeutui liittojen revii-rille kuin yleissitovuuden aikanaan lanseerannut vuoden 1970 eduskunnan sosiaalivaliokunta konsanaan. Yleissitovuutta ei Sipilänkään hallitus ole kyseenalaistanut, mutta pääministeri ei ole tässä asiassa antanut mitään lupaustakaan.

Rakennusliiton varapuheenjohtaja Kyösti Suokas on vannonut ammattiyhdistysliikkeen pysäyttävän Suomen, jos yleissitovuuteen puututaan. Suokkaalle on vastattu useammasta suusta, että Suomi on jo pysähtynyt: Kilpailukyky ja työrauha ovat pitkään olleet pelkkää kangastusta. Jos Suomi jostain tunnetaan, niin laittomasta lakkoilusta.

Aidosti kansainvälisillä markkinoilla yleissitovuus hidastaa talouden uudistumista ja tuottavuuden kasvua. Alhainen kasvu ja heikko työllisyys kuormittavat julkista taloutta, joka on ajautumassa veronkiristysten ja syömävelanoton kierteeseen. Suomalainen hyvinvointi rapistuu.

Yleissitovuudesta luopuminen on ottamisen arvoinen riski. Se saattoi toimia suhteellisen stabiilissa maailmassa. Se ei luultavasti toimi maailmassa, joka voi olla suhteettoman epästabiili. Jäykkä, keskusjohtoinen

järjestelmä kestää huonosti tunnistamattomien riskien realisoitumista. Ei-keskusjohtoisesti ongelmat voi ratkaista varhain, kun ne ovat pieniä. Parempi vähän volatilitteettia koko ajan kuin ajoittain valtava shokki.

Mitä enemmän paikallista järjenkäyttöä, sitä vähemmän yleissitovuutta.

Kun työnantajien EK lakkautti itse itsensä sopimusosapuolena, yleissitovuudelle voi käydä samoin. Mitä enemmän työehtosopimuksissa on paikallista poikkeamisvaraa ja mitä vähemmän yksityiskohtaisuutta, sitä kuolleempi kirjain yleissitovuudesta tulee. Mitä enemmän joustoa ja paikallista järjenkäyttöä, sitä vähemmän yleissitovuutta.

SAK vastustaa yleissitovuuden väljentämistä. Syy ei toivottavasti ole sama, jolla järjestö aikanaan vastusti yleissitovuutta: se heikentää keskusjärjestöjen valtaa.

LÄHTEET

HAASTATTELUT

TUTKIMUSPÄÄLLIKKÖ Antti Kauhanen, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos Etlä
KANSANEDUSTAJA Juhana Vartiainen (kok.)
LAKIASIAINJOHTAJA Markus Äimälä, Elinkeinoelämän keskusliitto
TYÖ- ja elinkeinojohtaja Matti Tukiainen, Suomen ammattijärjestöjen keskusliitto
TYÖOIKEUDEN professori Seppo Koskinen, Turun yliopisto
HALLITUSNEUVOS Tarja Kröger, työ- ja elinkeinoministeriö
TYÖ- ja sosiaaioikeuden professori Jaana Paanetoja, Lapin yliopisto
HALLITUSSIHTEERI Tarja Ylitöyry, Yleissitovuuden vahvistamislautakunta

KIRJALLISUUS

EUROFOUND (2011). Extension of collective bargaining agreements in the EU, adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2013/08/efficacia_ccnl_eu.pdf

EUROPEAN Trade Union Institute ETUI (2015). Wage bargaining under the New European Economic Governance, <https://www.etui.org>

EUROSTAT (2016). Minimum wage statistics, January 2016, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics

INSTITUTE for the Study of Labor (2015). "Employment and wage effects of extending collective bargaining agreements", wol.iza.org/articles/employment-and-wage-effects-of-extending-collective-bargaining-agreements.pdf

KAUHANEN, A., Maliranta, M., Rouvinen, P. ja Vihriälä, V. (2015). Työn murros, Riittääkö dynamiikka?, luku Palkkojen dynamiikka, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, Sarja B269, https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA_B269_Tyon_murros_kansil-la_high_res.pdf

KORKMAN, S. (2007). Onko tupolla tulevaisuutta, EVA Raportti, http://www.eva.fi/wp-content/uploads/files/1818_onko_tupolla_tulevaisuutta.pdf

MÖLSÄ, A. (2016). "Perustuslakivaliokunnan kulisseyssä tiukka vääntö – Työtuomioistuimien saa jatkaa entiseen malliin", Yle Uutiset 29.4.2016, http://yle.fi/uutiset/perustuslakivaliokunnan_kulisseyssa_tiukka_vaanto_tyotuomioistuimien_saa_jatkaa_entiiseen_malliin/8838852

PERNA, V. (2016). "Miten yleissitovuus syntyykään?" Suomen Kuvalehti, pääkirjoitus 4/2016, <http://suomenkuvalehti.fi/share/308341/1ef908>

PERUSTUSLAKIVALIOKUNTA (2016). Valiokunnan lausunto PeVL 14/2016 vp – HE 7/2016 vp, https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Lausunto/Documents/PeVL_14+2016.pdf

SOININVAARA, O. ja Vartiainen, J. (2013). Lisää matalapalkkityötä, Valtioneuvoston kanslian raporttisarja 1/2013, http://vm.fi/documents/10616/1093242/R0113_Matalapalkkaty%C3%B6+Suomessa.pdf/b4d0c4c9-e735-4bb1-9ffd-aad80151a98b?version=1.0

VIHRIÄLÄ, V. (2013). Konsensuksen kuolema, EVA Analyysi, <http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2013/08/Konsensuksen-kuolema.pdf>