

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja • Työelämä • 2020:8

Paikallisen sopimisen tila ja edistämisen edellytykset



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:8

Paikallisen sopimisen tila ja edistämisen edellytykset

Paikallinen sopiminen –alatyöryhmän selvitys

Työ- ja elinkeinoministeriö

ISBN PDF: 978-952-327-495-2

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2020

Kuvailulehti

Julkaisija	Työ- ja elinkeinoministeriö		2020
Tekijät	Paikallinen sopiminen –alatyöryhmä (alatyöryhmä 7)		
Julkaisun nimi	Paikallisen sopimisen tila ja edistämisen edellytykset. Paikallinen sopiminen –alatyöryhmän selvitys		
Julkaisusarjan nimi ja numero	Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:8		
Diaari/hankenumero	VN/6601/2019	Teema	Työelämä
ISBN PDF	978-952-327-495-2	ISSN PDF	1797-3562
URN-osoite	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-495-2		
Sivumäärä	110	Kieli	suomi
Asiasanat	paikallinen sopiminen, työehtosopimukset, lainsäädäntö, työoikeus, työmarkkinajärjestöt, työelämä		

Tiivistelmä

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 16.8.2019 annetulla päätöksellä seitsemän alatyöryhmää valmistelevaan työllisyyden edistämisen ministerityöryhmässä käsiteltäviä asioita. Asettamispäätöksen mukaan paikallista sopimista käsittelevän alatyöryhmä 7:n tehtävänä on selvittää paikallisen sopimisen laajentamisen edellytyksiä.

Paikallisen sopimisen alatyöryhmä keskittyi syksyn 2019 aikana luoman yleiskuvaa paikallisen sopimisen nykytilasta ja sen edistämisen edellytyksistä. Työnsä pohjalta työryhmässä on laadittu oheinen selvitys.

Selvityksessä kuvataan paikallisen sopimisen nykytilaa havainnollistaen paikallisen sopimisen juridista kehikkoa, työehtosopimusten paikallisen sopimisen sallivien määräysten sisältöä sekä osapuolten kokemuksia paikallisesta sopimustoiminnasta. Selvitykseen sisältyy myös kansainvälinen katsaus Pohjoismaiden ja eräin osin myös Saksan ja Alankomaiden työehtosopimusjärjestelmiin ja näissä maissa käytössä oleviin paikallisen sopimisen malleihin. Lisäksi selvityksessä tarkastellaan tutkimuskirjallisuudessa esitettyjä kantoja paikallisen sopimisen taloudellisista ja työllisyysvaikutuksista.

Selvitykseen ei sisälly ehdotuksia paikallisen sopimisen edistämisestä. Työryhmä aloittaa ehdotusten valmistelun selvityksen pohjalta vuoden 2020 alussa.

Yhteyshenkilöt: alatyöryhmän sihteeri hallitusneuvos Nico Steiner ja erityisasiantuntija Elli Nieminen, työllisyys- ja toimivat markkinat –osasto, sähköposti: etunimi.sukunimi@tem.fi.

Kustantaja	Työ- ja elinkeinoministeriö
Julkaisun jakaja/myynti	Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi Julkaisumyynti: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi

Presentationsblad

Utgivare	Arbets- och näringsministeriet		2020
Författare	Expertgruppen för lokala avtal (expertgrupp 7))		
Publikationens titel	Läget för och förutsättningarna att främja lokala avtal. Utredning av expertgruppen för lokala avtal		
Publikationsseriens namn och nummer	Arbets- och näringsministeriets publikationer 2020:8		
Diarie-/ projektnummer	VN/6601/2019	Tema	Arbetsliv
ISBN PDF	978-952-327-495-2	ISSN PDF	1797-3562
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-495-2		
Sidantal	110	Språk	finska
Nyckelord	lokala avtal, kollektivavtal, lagstiftning, arbetsrätt, arbetsmarknadsorganisationer, arbetsliv		
Referat			
Arbets- och näringsministeriet tillsatte genom beslut den 16 augusti 2019 sju expertgrupper för att bereda de ärenden som ska behandlas i ministerarbetsgruppen för främjande av sysselsättningen. Enligt beslutet om tillsättande har expertgrupp 7, för lokala avtal, till uppgift att utreda förutsättningarna för att i större utsträckning avtala lokalt. Expertgruppen för lokala avtal lade hösten 2019 fokus på att skapa en överblick av nuläget för lokala avtal och förutsättningarna för att främja dem. Utifrån sitt uppdrag har expertgruppen utarbetat bifogade utredning. I utredningen beskrivs nuläget för lokala avtal genom att den juridiska ramen för lokala avtal åskådliggörs. Innehållet i bestämmelser i kollektivavtal som tillåter lokala avtal beskrivs också samt parternas erfarenheter av lokal avtalsverksamhet. I utredningen ingår också en internationell översikt över de nordiska ländernas, och till vissa delar även Tysklands och Nederländernas kollektivavtalssystem och de modeller för lokala avtal som används i dessa länder. I utredningen granskas dessutom de ståndpunkter som framförts i forskningslitteraturen om ekonomiska konsekvenser och sysselsättningseffekter av lokala avtal. Utredningen innehåller inga förslag på hur lokala avtal kan främjas. Expertgruppen inleder sin beredning av förslag utifrån utredningen i början av 2020. Kontaktpersoner: expertgruppens sekreterare Nico Steiner, regeringsråd och Elli Nieminen, specialsakkunnig, avdelningen för sysselsättning och fungerande marknader, e-post: fornamn.efternamn@tem.fi.			
Förläggare	Arbets- och näringsministeriet		
Distribution/ beställningar	Elektronisk version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Beställningar: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi		

Description sheet

Published by	Ministry of Economic Affairs and Employment		2020
Authors	Sub-group on local collective bargaining (sub-group 7)		
Title of publication	Current status and conditions for promoting local collective bargaining Report of the sub-group on local collective bargaining		
Series and publication number	Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment TEM reports 2020:8		
Register number	VN/6601/2019	Subject	Working life
ISBN PDF	978-952-327-495-2	ISSN (PDF)	1797-3562
Website address (URN)	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-495-2		
Pages	110	Language	Finnish
Keywords	local collective bargaining, collective agreements, legislation, labour law, labour market organisations, working life		
Abstract By a decision given on 16 August 2019, the Ministry of Economic Affairs and Employment appointed seven sub-groups to prepare matters to be discussed by the Ministerial Working Group on Promoting Employment. According to the decision, the task of sub-group 7 on local collective bargaining is to assess the conditions for extending the scope of local collective bargaining. During autumn 2019, the sub-group focused on forming an overall picture of the current status and conditions for promoting local collective bargaining. Based on its work, the sub-group prepared the report referred to herein. The report describes the current status of local collective bargaining, illustrating the related legal framework, the content of the provisions permitting local bargaining, and the experiences of the parties involved in collective bargaining. The report also includes an international overview of the collective agreement systems in the Nordic countries and, in some respects, in Germany and the Netherlands, and the local bargaining models used in these countries. In addition, the report discusses views expressed in research literature on the economic and employment impacts of local collective bargaining. The report does not include any proposals for promoting local collective bargaining. The sub-group will start preparing proposals on the basis of its report at the beginning of 2020. Contact persons: secretaries of the sub-group Nico Steiner, Senior Ministerial Adviser, and Elli Nieminen, Senior Specialist, Employment and Well-Functioning Markets Department, e-mail: firstname.lastname@tem.fi.			
Publisher	Ministry of Economic Affairs and Employment		
Distributed by/ publication sales	Electronic version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Publication sales: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi		

Sisältö

1	Johdanto	9
1.1	Selvityksen tausta	9
1.2	Suomalaiset työmarkkinat numerotiedon valossa	10
2	Työehtosopimusjärjestelmät ja paikallinen sopiminen eräissä Euroopan maissa 2010-luvulla	13
2.1	Johdanto	13
2.2	Työehtosopimusjärjestelmien ominaispiirteet	14
2.2.1	Yleistä taloustaantumien vaikutuksista	14
2.2.2	Pohjoismaat	15
2.2.3	Alankomaat ja Saksa	20
2.3	Palkanmuodostuksen mekanismeista	22
2.3.1	Yleistä	22
2.3.2	Pohjoismaat	23
2.3.3	Alankomaat ja Saksa	25
2.4	Työajoista ja niiden joustoista	26
2.4.1	Pohjoismaat	26
2.4.2	Alankomaat ja Saksa	29
2.5	Työehtosopimusjärjestelmien vertailua	31
2.6	Palkoista sopimisen taso Suomessa ja Ruotsissa	36
3	Paikallisen sopimisen nykytila Suomessa	39
3.1	Paikallisen sopimisen juridiikka voimassa olevan oikeuden mukaan	39
3.1.1	Mitä paikallisella sopimisella ja paikallisella sopimuksella tarkoitetaan	39
3.1.2	Työlainsäädäntöön perustuvat toisin sopimismahdollisuudet	42
3.1.3	Työsuhteen ehtojen etusijajärjestys	44
3.1.4	Työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen normaalisitovuuskentässä	45
3.1.5	Paikalliseen sopimiseen liittyvien riitojen ratkaisumekanismit	47
3.1.6	Paikallinen sopiminen yleissitovan työehtosopimuksen perusteella	48
3.1.7	Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvien paikallisten sopimusten riidanratkaisumekanismit	50
3.1.8	Paikallinen sopiminen julkisella sektorilla	51
3.2	Työntekijöiden edustajia koskeva sääntely	52
3.2.1	Luottamusmiehen asema ja toimivalta	54

3.2.2	Luottamusvaltuutetun asema ja tehtävät	55
3.3	Muun lainsäädännön yhteys paikalliseen sopimiseen	57
3.4	Paikalliseen sopimiseen kelpuuttavien määräysten yleisyys ja luonne työehtosopimuksissa	58
3.4.1	Paikallisen sopimisen määräysten luonteesta ja yleisyydestä yleisesti.....	58
3.4.2	Työlainsäädännön semidispositiivisiin säännöksiin perustuvat työehtosopimusmääräykset, joissa annetaan mahdollisuus paikalliseen sopimiseen	64
4	Paikallisen sopimisen käytännön edellytyksiä	65
4.1	Paikallisen sopimisen lähtökohtia ja vaikutuksia	65
4.2	Paikallisen tason käytännön haasteita ja mahdollisuuksia on tutkittu vähän	67
4.2.1	Teknolוגiateollisuus ja Teollisuusliitto kartoittivat yhdessä hyviä käytänteitä ..	68
4.2.2	Luottamus ja yhteistyö	68
4.2.3	Tasapuolinen neuvotteluasema	69
4.2.4	Paikallistason osaamisen vahvistaminen	69
4.2.5	Hyvien käytänteiden jakaminen	70
4.3	Sopijapuolten kokemuksia haasteista ja mahdollisuuksista.....	70
4.3.1	SAK	71
4.3.2	STTK	76
4.3.3	Akava	80
4.3.4	Elinkeinoelämän keskusliitto	84
4.3.5	Suomen Yrittäjät.....	87
4.3.6	Paikallinen sopiminen kunta-alalla, tilanne ja kehityssuunnat.....	91
4.3.7	Valtion työmarkkinalaitos.....	94
4.3.8	Kirkon työmarkkinalaitos	94
5	Paikallisen sopimisen taloudelliset vaikutukset ja työllisyysvaikutukset tutkimuskirjallisuuden valossa	95
	Liite 1. Työlakien dispositiiviset ja semidispositiiviset säännökset.....	102
	Lähteet.....	108

1 Johdanto

1.1 Selvityksen tausta

Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmaan sisältyy kirjaus paikallisen sopimisen edistämisestä. Hallitusohjelman mukaan: ”hallituksen tavoitteena on lisätä paikallista sopimista osapuolten keskinäiseen luottamukseen perustuen. Paikallista sopimista kehitetään huolehtimalla henkilöstön riittävästä tiedonsaannista ja vaikutusmahdollisuuksista, mikä on avainasemassa sopimisen vaatiman luottamuksen ilmapiiirin luomisessa.” Hallitusohjelmassa todetaan niin ikään, että ”paikallista sopimista edistetään työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmän kautta tavoitteena joustavuuden ja turvan tasapainoinen yhdistäminen sekä työllisyyden ja kilpailukyvyn kehittäminen”.

Paikallisen sopimisen alatyöryhmä 7:n toimeksiannon mukaan työryhmän tehtävänä on selvittää paikallisen sopimisen laajentamisen edellytyksiä.

Tässä selvityksessä paikallisella sopimisella viitataan yrityksissä tapahtuvaan työehtojen sopimiseen. Hallitusohjelmakirjauksessa paikallisen sopimisen kehittäminen rajataan työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmän kautta tapahtuvaan sopimiseen. Kysymys on näin ollen työ- ja virkaehtosopimusten paikallisen sopimisen kelpuuttaviin määräyksiin perustuvasta työpaikkatason sopimisesta.

Selvityksessä kuvataan paikallisen sopimisen nykytilaa selvittämällä paikallisen sopimisen juridista kehikkoa, työehtosopimusten paikallisen sopimisen sallivien määräysten sisältöä ja vielä osapuolten kokemuksia paikallisesta sopimustoiminnasta. Paikallisen sopimisen problematiikkaa taustoitetaan sitä ennen kuitenkin kansainvälisellä katsauksella Pohjoismaiden ja eräin osin myös Saksan ja Alankomaiden työehtosopimusjärjestelmistä ja näissä maissa käytössä olevista paikallisen sopimisen

malleista. Lisäksi selvityksessä tarkastellaan tutkimuskirjallisuudessa esitettyjä kantoja paikallisen sopimisen taloudellisista ja työllisyysvaikutuksista.

Tähän raporttiin ei sisälly ehdotuksia paikallisen sopimisen edistämisestä. Työryhmä aloittaa ehdotusten valmistelun tämän selvitykseen pohjalta vuoden 2020 alussa.

Johdannoksi selvitykseen seuraavassa jaksossa kuvataan vielä numeroiden valossa Suomen yritysrakennetta sekä toisaalta työehtosopimusten kattavuutta Suomessa.

1.2 Suomalaiset työmarkkinat numerotiedon valossa

Suomalainen yritys rakenne

Suomessa oli vuonna 2017 noin 287 000 yritystä (Tilastokeskus, Yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilasto 2017) pois lukien maa-, metsä- ja kalatalous. Yritykset työllistävät yhteensä noin 1,53 miljoonaa ihmistä (työvoimatutkimus 2018).

Yrityksistä alle 10 työntekijää työllistäviä yrityksiä on noin 265 000 eli 93,2 prosenttia yritysten lukumäärästä. Pienyrityksiä on noin 16 000 (5,6 %), keskiuuria noin 2 900 (1,0 %) ja suuryrityksiä 615 (0,2 %).

Lasse Ahtiainen 2019 tekemän selvityksen mukaan Elinkeinoelämän Keskusliiton toimialaliitoihin kuuluu 15 300 jäsenyritystä. EK:n ilmoituksen mukaan näiden yritysten palveluksessa on 900 000 palkansaajaa.¹

Suomen Yrittäjien jäsenenä oli vuonna 2018 115 000 yritystä. Yrityksistä puolet on työnantajayrityksiä ja puolet yksinyrittäjiä. Suomen 90 000 työnantajayrityksestä Suomen Yrittäjiin kuuluu 50 000 yritystä² ja näiden yritysten palveluksessa työskentelee 500 000 työntekijää.³

1 Ahtiainen 2019b.

2 Ahtiainen 2019b.

3 Suomen Yrittäjien ilmoittama tieto.

Työehtosopimusten kattavuus

Suomessa työsuhteen ehdot määräytyvät pitkälti alakohtaisten työehtosopimusten mukaan. Työehtosopimuksia sovelletaan sekä työnantajaa työehtosopimuslain mukaan määräytyvän sitovuuden eli ns. normaalisitovuuden että työehtosopimuslaissa säädetyn yleissitovuuden perusteella. Työnantajien järjestäytymisasteella ja toisaalta järjestäytyneiden yritysten palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärällä on merkitystä työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamisessa. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisen edellytyksenä oleva 'edustavuus' arvioidaan asianomaisen työehtosopimuksen työehtosopimuslain mukaisen sidottuuspiiriin perusteella. Tässä edustavuuden laskemisessa otetaan huomioon myös niin kutsuttujen liityntäsopimusten piiriin kuuluvien työntekijöiden määrä ja työehtosopimukseen jälkeinpäin yhtyneiden työnantaja- ja työntekijäyhdistysten jäsenmäärät.

Ahtiainen selvityksen (2019) mukaan työehtosopimusten normaalisitovuuteen perustuva kattavuus yksityisellä sektorilla oli vuoden 2017 tutkimusaineiston perusteella kaikkiaan 65,2 %. Tämän verran yksityisellä sektorilla työskentelevistä palkansaajista toimi järjestäytyneiden yritysten palveluksessa vuonna 2017. Lukumääräisesti heitä oli kaikkiaan 945 252. Yleissitovuuden perusteella työehtosopimusten piiriin tuli lisäksi 269 311 palkansaajaa ja kaikkiaan yksityisellä sektorilla oli työehtosopimusten piirissä 1 214 563 palkansaajaa vuonna 2017.

Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston mukaan vuonna 2017 yksityisellä sektorilla oli kaikkiaan 1 449 192 palkansaajaa. Mukaan lasketaan myös valtioenemmistöiset osakeyhtiöt. Näin sopimusten ulkopuolelle jäi 234 629 palkansaajaa ja työehtosopimusten piirissä olevien osuus kaikista yksityisen sektorin palkansaajista oli 83,8 %. Kun otetaan huomioon myös julkinen sektori, jolla sopimukset kattavat kaikki palkansaajat, Suomessa kuului vuonna 2017 työ- ja virkaehtosopimusten piiriin 88,8 % palkansaajista. Näin ollen noin 11 % työmarkkinakentästä on jäänyt työehtosopimusten soveltamisalan ulkopuolelle.⁴

4 Ahtiainen 2019b.

Palkansaajien järjestäytymisasteet

Kollektiivisopimisen vahva asema perustuu korkeisiin järjestäytymisasteisiin. Palkansaajapuolen järjestäytymisaste oli työssäkäyvien osalta vuonna 2017 työolo-
barometrin mukaan noin 72 % (mukana vain yli 10 tuntia viikossa työskentelevät) ja Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan 57,9 % (luvussa ei mukana keskusjärjestöjen ulkopuolisia). Ahtiaisen vuoden 2018, palkansaajajärjestöistä kerättyyn aineistoon perustuvan selvityksen mukaan palkansaajien järjestäytymisaste oli 62,4 %.⁵

5 Ahtiainen 2019a.

2 Työehtosopimusjärjestelmät ja paikallinen sopiminen eräissä Euroopan maissa 2010-luvulla

2.1 Johdanto

Tässä jaksossa tarkastellaan työehtosopimusjärjestelmiä sekä paikallista sopimista sen osana 2010-luvulla *Pohjoismaissa (pl Islanti)*, *Alankomaissa ja Saksassa*. Eräitä muita maita mainitaan vain tietyissä asiayhteyksissä. Työ- ja elinkeinoministeriön toimesta on aiemmin (2016) kartoitettu paikallisen sopimisen laajuutta ja ominaispiirteitä Euroopassa⁶, jolloin hyödynnettiin erikseen kerättyjä maa-aineistoja myös Espanjasta ja Itävallasta. Tietolähteinä käytettiin lisäksi Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön (Eurofound) maakuvaus- ja -vertailuraportteja, kuten tässäkin uudemmin versioin⁷. Paikallisesta sopimisesta on tehty niin ikään joitakin Euroopan maita koskevia erillisselvityksiä⁸, jotka perustuvat sekundaarilähteisiin. Tässä on käytetty tietolähteinä kaikkien edellä mainittujen ohella OECD:n piirissä tehtyjä maa-vertailuanalyseja⁹. Eriksen tarkastellaan palkanmuodostusta ja työaika-asioita sekä työehtosopimusjärjestelmien vaikutuksia kohteena olevissa maissa sekä tulevaisuuden näkymiä Suomessa. Työriita-asioita ja henkilöstön osallistumiskäytäntöjä

6 Räisänen ym. 2016.

7 Ks. <https://www.eurofound.europa.eu/country>; Voss ym. 2015; Seip & Bakke 2019; Gustafsson 2019; Aumayr-Pintar 2019

8 Lyhne Ibsen & Keune 2018; Ahtela 2019.

9 OECD, Employment Outlook 2018, s. 73-122.

sen sijaan ei käsitellä. Viimeksi mainittua on analysoitu Suomen osalta mm. teknologiateollisuutta koskevassa paikallisen sopimisen tutkimuksessa¹⁰.

Muita Pohjoismaita on pidetty Suomelle sopivimpana työehtosopimusjärjestelmien vertailukohteena järjestelmien ja niiden tavoitteiden yhteneväisyyden sekä uudistumyönteisyyden vuoksi. Lisäksi ne ovat Suomen tärkeimpiä kilpailijamaita. Myös Saksa ja Alankomaat on nähty työmarkkina-asioissa muita Euroopan maita muutoshaluisempina. On huomattava maavertailuja tehtäessä, että Suomen työmarkkinoilla edelleen sekä työntekijöiden että työnantajien järjestäytyminen on verrattain yleistä, työehtosopimustoiminta kattavaa, työehtosopimusten yleissitovuus lakisääteistä, työsuhteturvalainsäädäntö keskitasoista, vakuutusmuotoinen työttömyysturva pitkäkestoista sekä aktiivinen työvoimapolitiikka kehittyvää. Lisäksi lakisääteinen minimipalkka puuttuu kokonaan.

Työehtosopimusjärjestelmiä ja niiden vaikutuksia käsiteltäessä on havaittu keskeisiksi seuraavat asiat (OECD 2018): 1) sopimusten kattavuus eli niiden palkansaajien osuus, jotka ovat sopimusten piirissä, 2) neuvottelutaso eli kansallinen, sektorikohtainen, yritys/organisaatiokohtainen tai jokin näiden yhdistelmä, 3) palkkakoordinaatio sektori- tai yrityskohtaisissa sopimuksissa eli yhteisten tavoitteiden asettaminen makrotaloudellinen tilanne huomioiden sekä 4) sopimusten joustavuus eli alemman neuvottelutason mahdollisuus muuttaa ylemmällä tasolla tehtyjä linjauksia; vaihtoehtoina keskitetty, organisoitu hajautettu ja hajautettu neuvottelujärjestelmä. Ylemmän tason sopimukseen sisältyvä poikkeamismahdollisuus ja sen käyttö on liittynyt parempaan taloudelliseen tulokseen, tuottavuuteen ja työllistävyyteen (ml heikossa työmarkkina-asemassa olevat), mutta samalla suurempaan palkkaeriarvoisuuteen.

2.2 Työehtosopimusjärjestelmien ominaispiirteet

2.2.1 Yleistä taloustaantumien vaikutuksista

Tarkasteluajanjaksolla pitkään kestäneen (2008-2016) taloustaantumien on nähty vaikuttaneen EU-maiden ja Norjan työmarkkinajärjestelmiin ja -instituutioihin¹¹.

¹⁰ Heimonen ym. 2019.

¹¹ Esim. Broughton & Welz 2013.

Tässä on ollut kuitenkin maiden talouden yleisestä tilasta johtuvaa vaihtelua. Samalla on otettava huomioon pidempiaikaiset työmarkkinasuhteiden kansalliset muutossuunnat. Niissä Pohjois- ja Keski-Euroopassa maissa, joissa taantumien taloudelliset vaikutukset olivat vähäisimpiä, myös työmarkkinajärjestelmät ovat olleet joustavampia. Se on puolestaan mahdollistanut parempaa sopeutumista taloudellisen tilanteen vaihteluihin. Lisäksi sekä palkansaajien että työnantajien etujärjestöjä on saatettu yhdistää ja uudistaa sekä ammatillinen järjestäytyminen on eri maissa joko lisääntynyt tai vähentynyt. Uusia sosiaalisia liikkeitä on perustettu etenkin eniten taantumasta kärsineisiin maihin Etelä-Euroopassa. Tanskassa taloustaantumalla on ollut vaikutuksia mm. sopimuskausien pituuteen ja sisältöön. Saksassa yritysten johto/työneuvostot ja palkansaajajärjestöt/ammattiosastot ovat sopineet työpaikkoja säilyttävistä työehtojen joustoista. Alankomaissa puolestaan työttömyys ei kasvanut yhtä paljon kuin joissakin muissa EU-maissa ja se kohdistui lähinnä pankki-, rakennus- ja liikennesektorille.

Työehtosopimusneuvotteluita on 2000-luvulla hajautettu eri maissa ainakin jossakin määrin siirtyen valtakunnalliselta tasolta ala- ja yrityskohtaisiin tai alakohtaisista yrityskohtaisiin neuvotteluihin; alempitasoiset sopimukset ovat tällöin ohittaneet ylempitasoiset. Keskitettyjä neuvotteluja oli vuoteen 2015 saakka käyty vain *Suomessa* ja *Belgiassa*. Lisäksi työehtosopimuksia on solmittu aiempaa vähemmän, ne ovat olleet lyhytkestoisempia taloudellisen tilanteen nopeiden vaihteluiden riskin vuoksi, eikä niitä ole automaattisesti jatkettu päättymisen jälkeen. Kun työnantaja-järjestöjen mukaan työehtosopimusten hajauttaminen on tarpeen yritysten sopeutumiseksi kovenevassa kansainvälisessä kilpailussa, palkansaajajärjestöt näkevät siinä riskin työolojen heikkenemiseen ja palkkojen alenemiseen, vääristyneeseen kilpailuun sekä sosiaalisen ulottuvuuden katoamiseen yritystason ulkopuolella käytävissä kollektiivisissa neuvotteluissa.

2.2.2 Pohjoismaat

*Suomessa*¹² työehdoista on sovittu kolmiportaisessa järjestelmässä eli kansallisella, sektori- tai liittotasolla ja paikallisella tasolla. Hallitus on sopinut työmarkkinakeskusjärjestöjen kanssa työehtojen kansallisen raamin tai vähimmäistason, mistä on

12 Firon ym. 2019; Heimonen ym. 2019, s. 20-25. Ks. 2000-luvun alun paikallisesta sopimisesta: Kairinen ym. 2008a ja 2008b.

edetty alemmilla neuvottelutasoilla sovittuihin. Eri henkilöstöryhmillä on yleensä ollut omat työehtosopimuksensa. Julkisella sektorilla kuitenkin kaikki henkilöstöryhmät ovat samojen valtakunnallisten virka- tai työehtosopimusten piirissä (n. 600 000 julkisen sektorin palkansaajaa). Työehtosopimusten avauslausekkeet ovat mahdollistaneet yhä yleisemmin paikallisen sopimisen esimerkiksi työn organisoinnista, työaikajoustoista ja palkoista annetuissa rajoissa. Paikalliseen sopimiseen voidaan myös määrätä tai kehottaa asiasta riippuen. Lisäksi yksi tai useampi palkansaaja voi tehdä oman esimiehensä kanssa henkilökohtaisen sopimuksen työehdoista, jos siinä noudatetaan työlainsäädäntöä ja alan työehtosopimusta, eikä sillä vaikuteta muiden palkansaajien toimintaan ja asemaan. Työehtosopimuksissa määritellään erikseen, millä tasolla tai keillä paikallinen päätösvalta työehdoista sopimisessa on. Paikalliset sopimukset ovat voimassa toistaiseksi tai määräajan.

Suomessa työehtosopimusten piirissä olevien palkansaajien osuus on ollut yksityisellä sektorilla 83,8 prosenttia ja julkisella sektorilla 100 prosenttia, eli kaikkien palkansaajien osalta 88,8 prosenttia (2017)¹³. Palkansaajien järjestäytymisaste on työolobarometrin mukaan ollut 71 prosenttia, kun taas pelkästään työttömyyskassaan on kuulunut 19 prosentin osuus (2018)¹⁴. OECD:n tilastossa em. järjestäytymisaste on 60,3 prosenttia. Toisen selvityksen mukaan edunvalvonnan piirissä olevien palkansaajien ja työttömien järjestäytymisaste on 59,4 prosenttia ja kokonaisjärjestäytymisaste 85,8 prosenttia (2017)¹⁵. Työnantajien järjestäytymisaste on ollut 76,1 prosenttia (2017/2018).¹⁶

Vuoden 2016 kilpailukyky sopimuksen mukaan työmarkkinoiden katto-organisaatiot sitoutuivat edistämään omien alojensa liittotason neuvotteluissa paikallista työehdoista sopimista. Samoin sovittiin palkansaajien kustannettavana olevan sosiaaliturvamaksujen osuuden nostamisesta, julkisen sektorin palkansaajien lomarahojen leikkaamisesta määräajaksi sekä irtisanotuiksi joutuneiden työterveyspalvelujen käyttöoikeudesta puoli vuotta työttömäksi jäämisen jälkeen. Sopimusneuvottelut

13 Luvut laskettu Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston palkansaajien määrästä. Lähde: Ahtiainen 2019, s. 75-76; OECD/tilasto 2019.

14 Luvut koskevat yli 10 tuntia viikossa työskenteleviä palkansaajia. Lähde: Lyly-Yrjänäinen 2019, s. 119.

15 Järjestöjen edunvalvonnan piirissä olevat on laskettu siten, että kokonaisjäsenmäärästä on vähennetty eläkeläiset, opiskelijat, vapaajäsenet ja yrittäjät. Lähde: Ahtiainen 2019a, s. 37-38.

16 Järjestäytyneiden työnantajien palveluksessa olevien palkansaajien osuus kaikista tarkistettujen työehtosopimusten sopimusalojen palkansaajista. Lähde: Ahtiainen 2019b, s. 15 ja 71. Jatkossa myös muiden maiden osalta esitetyt vastaavat luvut perustuvat samaan kriteeriin.

alkavat syksyisin teknologia-alan näyttäessä suuntaa muiden alojen sopimuksille. Eri sektoreilla koordinoidaan palkansaajien tavoitteita järjestötasolta alemmille tasoille ja työnantajaosapuoli koordinoi myös sektoreiden välillä. Sopimukset ovat sovellettavissa, jos yli puolet sektorin palkansaajista toimii sopimuksen allekirjoittaneiden työnantajien alaisuudessa. Sopimuskausi on kahdesta kolmeen vuotta (2017-2018).

*Ruotsissa*¹⁷ työehtosopimusjärjestelmän oikeudellisena perustana on myötämäärämlaki (Medbestemmandelag, MBL). Työmarkkinakeskusjärjestöt koordinoivat sopimusneuvotteluja. Yleisintä on ollut sektoritasolla neuvottelemisen myös taloustaantumien aikana, joskin paineita paikalliseen sopimiseen on ollut yhä enemmän. Sektoritason sopimuksissa on usein jätetty monia sopimuseriä paikallisesti sovittavaksi. Vientiteollisuuden alojen työehtosopimus (Industriavtal 1997, 2011 ja 2016) antaa suuntaa muiden alojen, myös julkisen sektorin, sopimuksille. Lain määrittämä tasoa paremmista työehdoista on voinut sopia palkansaajien eduksi.

Yksityisen sektorin sopimusten kattavuus on ollut 89 prosenttia ja julkisen sektorin 100 prosenttia (2017) pysyen vakaana järjestäytymisasteen laskusta huolimatta. Työntekijäasemassa olevien palkansaajien osalta kattavuus on ollut kuitenkin suurempi kuin ylemmillä toimihenkilöillä (97/85 %), etenkin yksityisellä sektorilla (98/72 %). Palkansaajien järjestäytymisaste on noin 67 prosenttia, toimihenkilöiden korkeampi kuin työntekijäasemassa olevien (2018: 72/59 %) ja työnantajien 82 prosenttia (2017). 2000-luvulla palkansaajien järjestäytymisaste on alentunut jopa 12 prosenttia johtuen nuorten, määräaikaissa työsuhteissa olevien ja työntekijäasemassa olevien maahanmuuttajien tulosta työmarkkinoille. Ennusteen mukaan palkansaajien järjestäytymisaste laskee 63:een prosenttiin vuonna 2023.¹⁸ OECD:n tilastot osoittavat hieman alempia lukuja sekä työehtosopimusten kattavuuden (2016: 90 %) että palkansaajien järjestäytymisasteen suhteen (2018: 66 %).¹⁹

Sektorirajat ylittävät työehtosopimukset ovat olleet harvinaisia, joskin palkansaajajärjestöt koordinoivat tavoitteita yli sektorirajojen. Sopimusneuvottelut käydään tyypillisesti keväisin ja sopimuskausi on kahdesta kolmeen vuotta.

17 Danielsson & Gustafsson 2019; Ahtela 2019, s. 8-9.

18 Kjellberg 2019, s. 52; Danielsson & Gustafsson 2019

19 OECD/tilasto 2019.

Järjestäytymättömät työnantajat voivat vapaaehtoisesti liittyä työehtosopimusten piiriin tai muuten soveltaa alan työehtosopimusta, ja ne koskevat myös järjestäytymättömiä palkansaajia. Siten tehtyjen liityntäsopimusten piirissä on ollut vuonna 2017 noin 96 000 työntekijää ja noin 24 000 toimihenkilöä (kattavuus yksityisellä sektorilla kahdeksan prosenttia/yksi prosentti). Työpaikkojen säilyttämiseksi on sovittu paikallisesti tilapäisistä lomautuksista, lyhennetystä työajasta sekä työvoimakustannusten ja palkkojen alentamisesta. Viime vuosina on kiinnitetty yhä enemmän huomiota sukupuolten väliseen palkkatasa-arvoon ja heikossa työmarkkina-asemassa olevien kouluttamiseen.

*Norjan*²⁰ työehtosopimusjärjestelmä muistuttaa Ruotsin järjestelmää eli organisoi-
tua hajauttamista, jossa neuvottelut käydään sektori- tai toimialatasolla ja kilpailu-
kyvyn kannalta keskeiset alat määrittävät muiden, myös julkisen sektorin palkan-
muodostusta. Yritystason neuvottelut perustuvat taloudellisiin tuloksiin ja niiden
tulevaisuuden näkymiin. Työehtosopimukset ovat lain nojalla yleissitovia. Sopimuks-
sen voimassaolon ehtona on, että järjestäytyneiden työnantajien palveluksessa
olevista palkansaajista yritystasolla kymmenesosa on järjestäytyneitä. Työnantajat
voivat järjestäytyä sitoutumatta liittotason työehtosopimukseen. Siten sopimusten
kattavuus ei ole lisääntynyt työnantajien lisääntyneen järjestäytymisen myötä. So-
pimusten kattavuuden on arvioitu olevan yksityisellä sektorilla noin 52 prosenttia
ja kaikilla sektoreilla yhteensä noin 69 prosenttia (2017). Palkansaajien järjestäyty-
misaste on ollut 49 prosenttia (kyselyaineiston mukaan 51 %) pysyen vakaana koko
2000-luvun, mutta vaihdellut voimakkaasti sektoreiden ja toimialojen välillä (korkein
julkisella sektorilla ja teollisuudessa, matalin yksityisillä palvelualoilla). Työnantajien
järjestäytymisaste on ollut 70 prosenttia, julkinen sektori mukaan lukien 75-80 pro-
senttia, ja järjestäytyminen on yleisintä suurten yritysten keskuudessa (2017)²¹.

Myös Norjassa sopimusneuvottelut käydään keväisin sopimuskauden ollessa kaksi
vuotta; palkoista voidaan sopia myös seuraavaksi vuodeksi. Neuvotteluita koor-
dinoidaan voimakkaasti sekä vertikaalisesti (taloudelliset signaalit) että horison-
taalisesti (yleiset suuntaviivat) liitto- tai sektori- ja yritystasolla. Työajoista sovitaan
kollektiivisesti, mutta esim. vuorotyön työaikajärjestelyistä sovitaan tavallisesti pai-
kallisesti. Maahanmuuttajatyövoiman työnteon ehtojen turvaamiseksi sovelletaan

20 Alsos 2019.

21 Nergaard 2018, s. 10 ja 13; Seip & Bakke 2019; OECD/tilasto 2019.

useilla tätä työvoimaa käyttävillä aloilla kollektiivisten työehtosopimusten määräyk-
sistä valtakunnallisesti. Lisäksi lähetetyt työntekijät on pyritty saamaan kollektiivis-
ten työehtosopimusten piiriin. Myös sukupuolten väliseen palkkaeroon on kiinni-
tetty sopimuksissa yhä enemmän huomiota.

*Tanskassa*²² työehtosopimusjärjestelmä on saman kaltainen kuin Ruotsissa ja Nor-
jassa neuvottelutasojen ja sopimusten sitovuuden suhteen. Lainsäädännön merki-
tys on työelämän sääntelyssä kuitenkin vähäisempi. Työmarkkinakeskusjärjestöjen
yleissopimus kattaa sopimustoiminnan pelisäännöt kaikilla tasoilla ja teollisuuden
yleinen työehtosopimus myös työsuhteita koskevat säännöt. Tiettyjen erityisryh-
mien työsuhteista määrätään lailla (toimihenkilöt, virkamiehet, maataloustyönteki-
jät ja merimiehet). Sopimusten kattavuus on ollut keskimäärin 82 prosenttia (2017),
julkisella sektorilla sata prosenttia, mutta esimerkiksi ylemmillä toimihenkilöillä vain
kymmenen prosenttia. Palkansaajien järjestäytymisaste on ollut n. 66,5 prosenttia
(2018)²³; toimihenkilöjärjestöjen ja keskusjärjestöjen ulkopuolisten osuus järjestäy-
tyneistä on kasvanut. Työnantajien järjestäytymisasteesta ei ole tietoa, mutta pien-
yritysvaltaisuuden vuoksi sen oletetaan olevan alhainen, noin 52 prosenttia (2015).
Järjestö rakenne on monimutkainen (yleinen, alakohtainen ja ammatillinen).

Neuvottelut käydään vuoden alussa yksikanavaisesti edeten sektori- tai liittotasolta
yritystasolle (lokalaftaler). Viimeksi mainitun tason neuvottelut käydään työnanta-
jan edustajan ja sopimuksen tehneitä järjestöjä edustavien luottamusmiesten välillä
joko koko yrityksen tasolla, yksittäisten toimipaikkojen tasolla ja/tai yksittäisten
ammattiryhmien tasolla. Luottamusmiesten kattavuus organisaatioissa vaihtelee
julkisen sektorin n. 90 prosentista yksityisen sektorin keskimäärin kolmannekseen
tai alasta riippuen jopa kymmenesosaan kaikista yrityksistä. Myös sopimista ilman
ammattiliiton edustusta esiintyy. Paikallisesti tehdyt sopimukset voivat poiketa esi-
merkiksi työaika ja työnteon paikkaa koskevissa asioissa yhtä useampaa työnanta-
jaa koskevista sopimuksista.

Sopimuskausi on ollut kahdesta neljään vuotta riippuen etenkin vientiteolli-
suuden taloudellisista näkymistä. Sopimustuloksesta järjestetään kaikissa lii-
toissa samanaikainen jäsenäänestys. Neuvottelut koordinoidaan vertikaalisesti ja

22 Jørgensen & Bühring 2019; Ibsen & Keune 2018, 23-28; Ahtela 2019, 18-20.

23 OECD/tilasto 2019.

työnantajaosapuoli määrittää vähimmäispalkan liittotason ja alemman tason keskusteluissa. Myös työajoista sovitaan yleensä paikallisesti. Työehtosopimusneuvottelut koskevat palkkojen ja työaikojen lisäksi erilaisia koulutusjärjestelyitä, perhe- ja opintovapaita, sairauspoissaoloja ja työoloja. Tanskassa työnantaja voi työnjohto-oikeuden nojalla päättää sellaisista asioista, joista muuten ei päästä sopimukseen. Erikoisuutena Tanskan, kuten myös Alankomaiden, työehtosopimusjärjestelmässä, on palkansaajille yksilöllisesti tarjottu mahdollisuus valita etukäteen määritellyistä eduista itselle sopivimmat (työaika/vapaa-aika, palkka, eläke-etu, koulutus tai erilaiset aineelliset työsuhte-edut).

2.2.3 Alankomaat ja Saksa

*Alankomaissa*²⁴, kuten useimmissa Pohjoismaissakin sektoritason työehtosopimusneuvottelut ovat olleet määrääviä, joskin monilla suurilla yrityksillä on omat työehtosopimuksensa. Julkisella sektorilla ei ole lainkaan keskitettyä sopimusjärjestelmää, mutta sen sijaan 15 alasektorikohtaista sopimusta (esim. keskushallinto, aluehallinto, puolustushallinto ja poliisihallinto). Sopimusten kattavuus on ollut kaikilla neuvottelutasoilla noin 77,6 prosenttia (2017). Palkansaajien järjestäytymisaste on alle 20 prosenttia ja edunvalvonnan piirissä olevien 14,6 prosenttia. OECD:n mukaan em. järjestäytymisaste on 16,4 prosenttia (2018). Työnantajien järjestäytymisasteen on arvioitu olleen noin 71 prosenttia (2014). Sektorikohtaiset sopimukset ovat monissa tapauksissa sosiaali- ja työministeriön päätöksellä kaikkia alan yrityksiä sitovia. Joissakin yrityksissä neuvottelut käydään liittojen tai työneuvostojen ja yrityksen välillä; tällaisia on esim. kemian alalla, tietotekniikan alalla ja Euroopan ulkopuolella toimivissa yrityksissä. Työajoista sovittaessa paikalliselle tasolle on jätetty enemmän pelivaraa kuin palkoista sovittaessa.

Neuvottelujen koordinaatio on ollut vähäistä ja työnantajat korostaneet yhä enemmän sektoreiden ja yritysten eroja. Vanhastaan metalliteollisuus on kuitenkin määrittänyt neuvottelutuloksen suuntaa myös muille. Neuvottelut on käyty aiemmin vuoden alussa, mutta ei välttämättä enää nykyisin. Sopimuskaudet ovat olleet kaksi-vuotisia (viisi-vuotisia esim. eläkkeistä tai koulutuksesta sovittaessa), ne ovat venyneet ja sopimuksettomia kausia voinut jäädä väliin neuvotteluiden oltua entistä

24 Van het Kaar 2019; OECD/tilasto 2019.

vaikeampia. Alankomaissa on ollut yhä enemmän myös itsensä työllistäjiä, jotka eivät kuulu minkään sopimuksen piiriin.

Työehtosopimukset ovat koskeneet palkkojen ja työaikojen lisäksi sairausajan ja työttömyyden ajan palkkaa, vähimmäispalkkaa, elinikäistä oppimista ja työkyvyn ylläpitoa sekä eri työsuhdemuotoja (määräaikainen työ). Edellä Tanskaa käsiteltäessä mainittu yksilöllisesti valittujen työsuhde-etujen saamisen ja vaihtamisen mahdollisuus on ollut käytössä myös Alankomaiden yrityksistä yli puolessa (2014: 53 %). Näitä kutsutaan ”a la carte -vaihtoehtoiksi” tai ”henkilökohtaiseksi budjetiksi”, jotka on kirjattu joko sektoritason tai paikallistason sopimukseen ja joista on käytössä eritasoisia variaatioita. Jos kyse on palkansaajan pysyvään työllistymiseen tähtäävästä järjestelmästä, etu käsittää myös erilaisia kouluttautumismahdollisuuksia (vuosittainen summa, joka voi kasautua useammalta vuodelta).

*Saksassa*²⁵ niin ikään sektoritason työehtosopimusneuvottelut määräävät alempien tasojen neuvottelujen viitekehyksen lopputuloksen muotoutuessa kuitenkin alue/osavaltiotasolla. Yksittäisten yritysten ja ammattiliittojen väliset sopimukset ovat harvinaisempia. Yrityskohtaiset sopimukset kattavat vajaan kymmenesosan palkansaajista. Sopimukset sitovat kaikkia järjestäytyneitä työnantajia, ellei työnantaja-liitto salli niihin sitoutumattomuutta erikseen. Työehtosopimuslain mukaan työministeriö voi alan osapuolten pyynnöstä ja keskusjärjestöjen edustajista koostuvan komitean suostumuksella julistaa sopimuksen yleissitovaksi, jos se on yleisen edun mukaista²⁶. Yksityisellä sektorilla sopimusten kattavuus on ollut läntisen Saksan alueella 57 prosenttia ja itäisen Saksan 44 prosenttia, (2017) ja se on pienentynyt selvästi 20 vuoden kuluessa. Alakohtaisten sopimusten piirissä oli 48 prosenttia ja yrityskohtaisten sopimusten kahdeksan prosenttia palkansaajista. Kattavuus on vaihdellut alan ja yrityskoon mukaan ja suurentunut palkkatason nousun myötä. Alakohtaisten ammattiliittojen rinnalle on perustettu yhä enemmän ammattikohtaisia liittoja. Julkisella sektorilla työehtosopimusneuvottelut on käyty kuitenkin keskitetysti sektoritasolla. Neuvotteluajankohta ei ole vakiintunut mihinkään vuodenaikaan. Palkansaajien järjestäytymisaste on ollut 16,5 prosenttia, maan länsiosissa

25 Kraemer 2019; Ibsen & Keune 2018; Ahtela 2019, s. 25-26.

26 Vuoden 2018 alussa 12 alan työehtosopimusten vähimmäispalkat oli julistettu yleissitoviksi joko lähetettyjä työntekijöitä koskevan lain, työehtosopimuslain tai vuokratyövoimaa koskevan lain perusteella. Näitä aloja ovat esimerkiksi rakennusala, maalaus, muuraus, telineasennus, sähköasennusala, siivous, arvokuljetukset, sosiaalihoito ja ammatillinen koulutus. Lähde: Ahtela 2019, s. 26.

19,6 prosenttia ja itäosissa 13,4 prosenttia (2018)²⁷. Työnantajien järjestäytymisasteen arvioidaan olevan n. 30 prosenttia; heille on mahdollista myös jäsenyys vain joidenkin jäsenpalvelujen saamiseksi ilman sitoutumista työehtosopimukseen (ns. OT-status, "Ohne Tarifbindung").

Saksassa työehtosopimusneuvotteluita koordinoidaan kullakin alueella sektoreittain horisontaalisesti; vertikaalista koordinaatiota on ollut vain palvelualoilla. Vientiteollisuuden - metalli- ja koneiteollisuus - sopimukset määräävät muiden teollisuuden alojen sopimusten raamit, julkisen sektorin sopimukset puolestaan palvelualojen. Liittovaltion tai aluetason työministerit voivat kuitenkin laajentaa sopimuksia ylemmälle tasolle sen jälkeen, kun asia on hyväksytty työelämäosapuolten kaksikantaisessa palkkakomiteassa. Näin on kuitenkin toimittu vain harvoin. Myös laki lähetetyistä työntekijöistä mahdollistaa sektorikohtaisen työehtosopimuksen laajentamisen kansalliselle tasolle. Näin on tapahtunut kuitenkin yhä harvemmin vuoteen 2016 mennessä. Lisäksi yhä yleisemmin jo 1990-luvun puolivälistä lähtien työehtosopimusten sisältö on voitu avauslausekkeilla osittain kumota²⁸. Siten paikallisia joustoja on otettu käyttöön yhä useammin erityisesti työaikajärjestelyissä, mutta myös palkkojen ja työsuhdemuotojen (ns. Kurzarbeit) osalta tilanteissa, joissa kilpailukykyä pyritään parantamaan tai välttämään yrityksen konkurssi. Pääsääntöisesti on noudatettu sitä työehtosopimusta, jonka piirissä suurin osa yrityksen henkilöstöstä on ollut.

2.3 Palkanmuodostuksen mekanismeista²⁹

2.3.1 Yleistä

Lähes kaikissa EU-maissa kollektiivisilla työehtosopimuksilla taataan palkkojen vähimmäistaso. Prosessi ja neuvottelutapa, jolla tähän päädytään, vaihtelee kuitenkin maittain. *Pohjoismaissa* minimipalkoista sovitaan liittotason työehtosopimusneuvotteluissa, joskin palkanmuodostus ja palkkojen taso riippuvat eniten kunkin

²⁷ OECD/tilasto 2019

²⁸ Eniten avauslausekkeista on sovittu teollisuudessa, kuljetusaloilla, hotelli- ja ravintola-aloilla sekä investointihyödykkeiden tuotannossa ja yrityspalveluissa sekä vähiten rakennusalalla ja rahoituslalla (2011). Lähde: Ahtela 2019, s.29.

²⁹ Lähde koko pääluvussa, ellei maakohtaisissa kuvauksissa muuta mainita: Aumayr-Pintar 2019.

maan taloudellisesta ja työelämän suhteiden toimintaympäristöstä. Taloustaantumien myötä sekä EU ja että työnantajat kehottivat sellaisia maita uudistamaan järjestelmiään, joissa palkkojen taso oli sidottu indeksiin. Lisäksi kansalliset säästötoimet ovat kohdistuneet etenkin julkiseen sektoriin aiheuttaen painetta palkkojen alentamiseen tai jäädyttämiseen.

Tutkimus- ja tilastotiedon mukaan sekä työehtosopimusten kattavuus että kansallisesti määritelty minimipalkan taso ovat kumpikin yhteydessä pienempiin palkkaroihin ts. alle määritellyn minimipalkkatason työtä tekeviä on vähän. Lisäksi yritykset, jotka ylläpitävät korkeampaa palkkatasoa, menestyvät muita paremmin tai kohdatessaan vaatimuksia korkeammasta palkkatasosta, innovoivat ja ovat myös tuottavampia. Tämä tunnetaan yhtenä ”Ruotsin mallin” osana. Sen merkittävistä negatiivisista työllisyysvaikutuksista ei ole tutkimuksellista näyttöä.

2.3.2 Pohjoismaat

Suomessa, Ruotsissa, Tanskassa palkkojen tasosta sovitaan yleisesti liittotason työehtosopimusneuvotteluissa, mutta palkoista ja työoloista on mahdollista sopia myös paikallisesti. Vähimmäispalkkojen taso on näissä maissa suhteellisen korkea; minimipalkkalakia vastustetaan työmarkkinajärjestöjen taholla. Kollektiivisopimusten ulkopuolelle jäävien palkansaajien vähimmäispalkoista ei ole seurantatietoa. Työnantajat kuitenkin soveltavat näissä maissa laajasti työehtosopimuksia ja noudattavat vähimmäispalkkatasoa. Tanskassa palkansaajajärjestöillä on laillinen oikeus vaatia työnantajia toimimaan em. tavalla. Poikkeamista on tapahtunut lähinnä vain ulkomaalaisomisteisissa rakennusalan yrityksissä.

*Suomessa*³⁰ on vanhastaan määritelty kansallisen tason sopimuksella raamit palkkojen muuttamiselle sektoritasolla, joka on puolestaan määrittänyt paikallista sopimista. Palkkakehitys on ollut maltillista viimeksi kuluneen viiden vuoden aikana. Palkat jäädytettiin vuonna 2017 useimmilla sektoreilla vuoden 2016 kansallisen kilpailukyky sopimuksen myötä. Myös reaali palkkojen nousu on ollut vähäistä tai olematonta vuosikymmenen ajan³¹. Suomessa on pyritty siihen, että Ruotsissa vallitsevan käytännön mukaan keskeiset ventialat määrittäisivät myös muiden alojen

30 Firon ym. 2019; Ahtela 2019, s. 50.

31 Lähde: ETUI:n aineisto 2018, <https://www.etui.org/>

noudattaman palkkalinjan. Työnantajien keskusjärjestö EK vetäytyi vuonna 2015 keskitetystä työehtosopimusjärjestelmästä, minkä vuoksi paikallisen sopimisen oletetaan entisestään lisääntyvän. Uusi sopimusperusteinen palkanmuodostus ja koordinointi hakevat kuitenkin vielä muotoaan pyrkimyksenä lisätä paikallista sopimista. Lisäksi työehtosopimusten palkkamääräyksissä on eroja erityisesti paikallisesti sovittavien erien osalta. Joillakin aloilla määritellään yleiskorotus ja sen lisäksi työpaikakohtaisesti neuvoteltava tai sovittava erä, kun taas toisilla aloilla (esim. kuljetusalat) paikallisia eriä ei tunneta.

*Ruotsissa*³² keskeiset ventialat määrittävät myös muiden alojen noudattaman palkkalinjan. Lisäksi käytössä on jopa seitsemän erilaista palkanmääräytymismallia: paikallisesti päätetty palkankorotusvara (erityisesti julkisen sektorin korkeasti koulutetut), em. varustettuna työehtosopimuksessa määritellyllä vähimmäistasolla (julkinen sektori ja yksityisen sektorin teknologia-alat) ja lisättynä yksilöllisellä takuukorotuksella (toimihenkilöalat), kokonaisen palkkaerän variaatiot yksilötakuulla (eräät teollisuudenalat ja palvelualojen toimihenkilöt) tai ilman sitä (mm. kunta-ala, metalli- ja teräsala sekä hoitoala) sekä yleiskorotus kokonaisella palkkaerällä (mm. kaupan ala, hotelli- ja ravintola-ala sekä metsäteollisuus) tai ilman sitä (rakennusteollisuus ja maantiekuljetusala). Ruotsissa tunnetaan myös työehtosopimukseen sisältyvä, yksilölliseen palkanmuodostukseen perustuva palvelusopimus (IT-ala). Sen perusteena ovat käytännössä yrityksen taloudellinen tilanne ja tulevaisuuden näkymät.

*Tanskassa*³³ yksityisen sektorin palkankorotuksista sovitaan valtaosaltaan (85 %) paikallisella tasolla (teollisuus ja rahoitusala) sekä yksilöllisesti kriteereinä työn vaatimus ja vastuullisuus sekä palkansaajan koulutus, suoriutuminen ym. tekijät. Ilman minkäänlaista ylemmältä neuvottelutasolta tulevaa palkanmääritystä olevia palkansaajia on noin viidennes kaikista työehtosopimusten piiriin kuuluvista. Ainakin osan näistä palkka neuvotellaan henkilökohtaisesti työnantajan edustajan kanssa. Palkat tarkistetaan vähintään kerran vuodessa ja niihin on voinut liittyä myös erilaisia tulos- tai pätevyysperusteisia lisiä. Erityisesti metalliteollisuudessa on sovittu paikallisesti suorituspalkkausjärjestelmistä; alalla on pitkä perinne ylöspäin joustavasta palkanmuodostuksesta erityisesti ammattitaitoisten työntekijöiden kohdalla. Muilla

32 Ahtela 2019, s. 9-11.

33 Ibsen & Keune 2018, s. 23-28.

yksityisillä toimialoilla (15 %), kuten pääasiassa kuljetusalalla sekä julkisella sektorilla sovitaan sektoritasoisesti ns. normaalista palkasta. Vain pieni osa julkisen sektorin sopimuksista on paikallisia. Muuten palkkoihin vaikuttavat merkittävästi sektori-kohtaiset vaihtelut ja yritysten taloudellinen menestyminen.

Norjassa työehtosopimusten kattavuus on ollut heikompi kuin muissa Pohjoismaissa (n. 70 % sektorikohtainen vaihtelu huomioiden). Lisäksi työnantajaosapuoli on ollut toisin kuin muissa Pohjoismaissa, minimipalkkalain kannalla. Tämän on tulkittu liittyvän yritysten kilpailuun maahanmuuttajatyövoimasta, joka on usein matalien palkkojen piirissä. Työehtosopimusten ulottaminen myös matalimpia palkkoja maksaviin työnantajiin lähinnä rakennus-, siivous- ja kalanjalostusaloilla on ollut omiaan nostamaan näiden alojen alimpia palkkoja.

2.3.3 Alankomaat ja Saksa

*Alankomaissa*³⁴ on valtakunnallisesti määritelty minimipalkka 22-vuotiaille tai sitä vanhemmille, mikä tarkistetaan kahdesti vuodessa (tammikuun ja heinäkuun alussa) työehtosopimusten mukaisesti. Nuoremmille on asetettu alempi vähimmäispalkan taso koskien heinäkuusta 2019 lähtien 21-vuotta täyttäneitä. Lisäksi hallitus on kokeillut vähimmäispalkan alittavan palkkatason määrittämistä joillekin vammaisten palkansaajien ryhmille, mitä ammattiliitot ovat vastustaneet. Työehtosopimusten mukaiset vähimmäispalkat ovat tavallisesti ylittäneet valtakunnallisen minimipalkan tason etenkin nuorten kohdalla. Työehtosopimusten mukaiset palkat ovat yleensä nousseet maltillisesti vuodesta 2013 lähtien. Hallitus ja jotkut institutiot (esim. keskuspankki) ovat pyytäneet työnantajia olemaan avokätisempiä palkkojen määrittämisessä.

*Saksassa*³⁵ minimipalkasta on määrätty lailla vuodesta 2015 lähtien liittyen kollektiivisen sopimisen pienentyneeseen kattavuuteen (keskimäärin alle 60 % koko maassa; maan itäisissä osissa alempi taso). Lain ulkopuolelle ovat jääneet 18-vuotiaat tai sitä nuoremmat, aikuiskoulutuksessa tai työharjoittelussa olevat ja alle kuusi kuukautta yhtä jaksaisesti palkkatyössä olleet pitkäaikaistyöttömät. Vain Isossa-Britanniassa vuodesta 1999 lähtien ja Irlannissa vuodesta 2000 lähtien on Saksan

34 Van het Kaar 2018.

35 Aumayr-Pintar 2019; Kraemer 2019; Ahtela 2019, s. 26-30.

lisäksi ollut minimipalkkalaki (8.50 euroa/tunti; Saksassa 9,19 euroa/tunti vuonna 2019). Saksassa on ollut joitakin em. lain ylimenokauden alemman palkan mahdollistavia järjestelyitä, jotka on kumottu vuoden 2018 alusta lähtien. Saksassa työmarkkinaosapuolet seuraavat ja esittävät minimipalkkakomitean (Mindestlohnkommission) laskelmien myötävaikutuksella vähimmäispalkan tason indeksiin sidottuja muutoksia kahden vuoden välein. Muutos on toteutettu joitakin aloja ja työntekijäryhmiä lukuun ottamatta asteittain työllisyyden turvaamiseksi, joskin se on vähentänyt kokoaikatyötä minimipalkalla tekevien työtunteja. Lisäksi valtio on määrännyt vähimmäispalkkoja aloille, joilla käytetään ulkomaista työvoimaa (rakennusala, siivous, jakelutoiminta, vartiointiala, pesulat, jätehuolto, eräät kaivosalan työt ja hoitoala).

2.4 Työajoista ja niiden joustoista

2.4.1 Pohjoismaat

*Suomessa*³⁶ työajoista säädetään työaikalaissa, vuosilomalaissa ja laissa nuorista työntekijöistä. Työehtosopimuksissa on määritelty em. puitteissa kuitenkin alakohdattaiset työajat, jotka voidaan järjestää joko työnantajan työnjohto-oikeuteen perustuen tai paikallisesti sopien. Tällaisia ovat keskimääräistä viikkotyöaikaa koskevat järjestelyt, tiivistetty työaika ja työaikapankki. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia suoraan esimerkiksi liukuvasta työajasta tai osa-aikatyöstä. Työaikalain uudistuksessa (2020) on mahdollistettu johtavassa tai muuten itsenäisessä asemassa oleville ns. joustotyöaika. Kysymys on järjestelystä, jossa palkansaaja voi itse päättää työajan ja työnteon paikan työnantajan määritelmässä tehtävät, tavoitteet ja kokonaisaikataulun. Sopiminen on mahdollista, kun vähintään puolet työajasta on sellaista, josta työntekijä saa päättää itsenäisesti. Joustotyössä työajan tulee kuitenkin tasoittua neljän kuukauden tasoittumisjakson aikana siten, että työaika on enintään 40 tuntia viikossa. Suomessa on ollut joustava työn päivittäinen aloitus- ja lopetus-aika (liukuva työaika) useammalla palkansaajalla kuin EU-maissa keskimäärin (2015: 56/38 %). Mahdollisuus päivittäisiin työajan joustoihin oli vuonna 2018 palkansaajista 68 prosentilla³⁷.

³⁶ Firon ym. 2019 ja Ahtela 2019.

³⁷ Lyly-Yrjänäinen 2019.

Uudessa työaikalaisa säädetään ylitöiden enimmäismäärien sijasta keskimääräisestä enimmäistyöajasta neljän kuukauden tasoittumisjaksolla. Enimmäistyöaika saa keskimäärin olla enintään 48 tuntia viikossa ja siihen lasketaan mukaan kaikki tehdyt työtunnit. Yli- ja lisätyökorvauksista voidaan sopia alakohtaisilla työehtosopimuksilla. Osa-aikatyö on puolestaan määritelty työehtosopimusten mukaisen säännöllisen työajan pituuden alittavaksi työksi. Suomessa osa-aikatyötä tekevien osuus alittaa selvästi muiden EU-maiden keskiarvon (n. 14 %/19 %) ja sitä tekevät tyypillisesti opiskelijat ja ikääntyneet pääasiassa naisvaltaisilla toimialoilla. Keskustelua on käyty vastentahtoisesta osa-aikatyön yleistymisestä viime vuosina liittyen mm. kauppojen aukioloaikojen vapauttamiseen vuodesta 2016 lähtien.

*Ruotsissa*³⁸ työaikalaisa (Arbetsbetslagen, ATL 1982:673) voi poiketa työehtosopimuksen nojalla, kuten Suomessakin ja useimmiten palkansaajien eduksi. Tällaisia työaikaa koskevia työehtosopimusmääräyksiä on useilla teollisuudenaloilla (esim. teknologiateollisuus) ja joillakin palvelualoilla (esim. hotelli- ja ravitsemusala). Vuosilomalan (Semesterlagen 1977:480) mukainen palkallinen vuosiloma on 25 päivää. Säännöllisen työajan sijoittelua ohjaa työnantajan ja henkilöstön tarpeiden vastavuoroisuus. Työaikajoustoja, joista voi päättää työehtosopimusneuvotteluiden tai paikallisen sopimisen yhteydessä on otettu käyttöön useammin suurilla kuin pienillä työpaikoilla. Joustava päivittäinen työn aloitus- ja lopetusaika oli Ruotsissa useammin kuin EU-maissa keskimäärin (2015: 44/39 %).

Ruotsissa enimmäisviikkotyöaika on 40 tuntia, mutta sitä on mahdollista lyhentää. Yleisen työajan lyhentämisestä 30 tuntiin viikossa on myös Ruotsissa keskusteltu viime vuosina. Työehtosopimuksen mukainen työaika voi olla enintään 48 tuntia viikossa neljän kuukauden periodin aikana, mistä voi poiketa pidemmän työajan suuntaan EU:n työakadirektiivin puitteissa (ns. EU-sulku vuodesta 1996 lähtien). Ylityö on mahdollista työaikalain mukaan enintään kahdeksan tuntia 24 tunnin aikana, mistä voi poiketa neljän kuukauden tasoitusjaksolla. Ylityö korvataan rahalla tai vapaa-aikana; yksilöllisesti sovitut korvaukset voivat olla suurempia. Osa-aikatyöksi on määritelty enimmäisviikkotyöajan alittava työ ja se määritellään työehtosopimuksessa. Lisäksi on olemassa osa-aikatyön tunnit ylittävä, mutta kokoaikatyön tunnit alittava lisätyö (mertid), jota voi tehdä enintään 200 tuntia vuodessa. Myös siitä voi poiketa työehtosopimuksella. Osa-aikatyö on verrattain yleistä Ruotsissa

38 Danielsson & Gustafsson 2018; Ahtela 2019, s. 15-16.

verrattuna EU-maiden keskiarvoon (n. 22/19 % palkansaajista vuonna 2017). Naisilla sitä tekee kolmannes ja miehistä alle kymmenesosa, mistä vastentahtoista kokoai-
kатыön puuttuessa on runsas neljännes.

*Norjassa*³⁹ työajoista ml. vuosilomat määrätään työympäristölaissa, josta voi poiketa työehtosopimuksilla laajemmin kattojärjestötasolla ja rajoitetummin paikallisella tasolla. Säännöllinen työaika ei saa ylittää yhdeksää tuntia vuorokaudessa tai 40 tuntia viikossa, mikä on ylityön raja. Työehtosopimusten ja niiden puuttuessa henkilökohtaisten sopimusten mukainen työaika on alempi (37,5 tuntia viikossa). Norjassa yötyö on määritelty em. laissa kellonajan mukaan (ilta 21 - aamu 06), mutta siitä on työehtosopimuksissa runsaasti poikkeuksia. Uusimpana määräyksenä on mahdollisuus tehdä osa työpäivästä myöhään illalla (kello 21-23). Päivittäisen työajan aloitus- ja lopetusajan liukumiin on ollut mahdollisuus myös Norjassa EU-maiden keskiarvoon verrattuna hieman useammalla (2015: 41/38 %).

Norjassa tehdään osa-aikatyötä jotakuinkin yhtä usein kuin Ruotsissa ja useammin kuin EU-maissa keskimäärin (n. 23/19 % palkansaajista vuonna 2017). Osa-aikatyö perustuu työehtosopimusmääräyksiin, ei lakiin. Työaika voi olla kokoaikatyöhön verrattuna lyhyempi joinakin viikoittaisina työpäivinä tai päivittäin. Myös Norjassa naisista tekee osa-aikatyötä runsas kolmannes ja selvästi useampi kuin miehistä (n. 34/13 %). Vastentahtoista osa-aikatyötä tekee alle viidennes kaikista tämän työaika-
muodon piirissä olevista ja harvempi kuin EU-maissa keskimäärin (n. 19/27 %).

*Tanskassa*⁴⁰ työajoista on päätetty sektorikohtaisissa työehtosopimusneuvotte-
luissa lukuun ottamatta viiden viikon vuosilomaa (Ferienloven) ja vuorokausit-
taista lepoaikaa, joista määrätään työympäristölaissa (Arbejdsmiljøloven). Yleisen
työehtosopimuksen – jolla implementoidaan EU:n työaikadirektiivi - mukaan työajoista
sovitaan kuitenkin paikallisella tasolla. Teollisuussopimuksen työaikamääräysten
mukaan viikkotyöaika on keskimäärin 37,5 tuntia viikon, kuukauden tai vuoden
tasoitusjakson puitteissa. Työajan sijoittelusta päätetään paikallisesti työntekijöitä
kuullen ja tarvittaessa äänestettäessä tuloksen ollessa kaikkia sitova. Työajan jous-
toista sovitaan joko työehtosopimuksilla tai henkilökohtaisesti. Tanskassa joustavat

39 Alsos 2018.

40 Jørgensen & Bühring 2019; Ahtela 2019 s. 21-22.

työhöntulo- ja lähtöajat on niin ikään useammalla kuin muissa EU-maissa keskimäärin (2015: 45/38 %).

Työehtosopimuksissa määritellyllä ylityöllä tarkoitetaan viikoittaisen enimmäistyöajan ylittävää työaikaa, jota tehdään pakottavista syistä. Työaikadirektiivi sitoo ylityön enimmäismäärän kuitenkin 48 viikkotyötuntiin, joka korvataan rahalla tai vapaa-aikana. Myös osa-aikatyö on määritelty työehtosopimuksissa ja järjestäytymättömien työnantajien osalta korvaavalla lailla. Siitä voi sopia myös henkilökohteisesti työnantajan kanssa. Osa-aikatyötä tekee työllisistä runsas viidennes, naisista reilusti useampi kuin miehistä (2017: 31/12 %). Vastentahtoisen osa-aikatyön osuus kaikesta osa-aikatyöstä on alempi kuin muissa EU-maissa keskimäärin (n. 16/27 %).

2.4.2 Alankomaat ja Saksa

*Alankomaissa*⁴¹, kuten Pohjoismaissaakin työaikalaille määrätään työaikojen raamit, mutta alakohtaiset työajat määritellään yleisesti työehtosopimuksissa. Säännöllinen kokoaikatyön viikkotyöaika on vakiintunut 37,5 tunniksi osa-aikatyön ollessa verrattain yleistä (työllisistä 2017: n. 47 %). Todellinen viikkotyöaika ylittää jonkin verran sopimukseen perustuvan. Ylityötä ei ole enää määritelty laissa, vaan työehtosopimusten mukainen päivittäinen työaika voi olla enintään 12 tuntia, viikoittainen enintään 60 tuntia. Työehtosopimukset sisältävät määräykset myös ylityön korvaamisesta. Osa-aikatyötä tehdään varsin yleisesti; naisista kolme neljästä (n. 74 %) ja miehistä joka neljäs (n. 23 %). Näistä noin joka kymmenes, naisista tätäkin harvempi tekee sitä vastentahtoisesti, mikä on pieni osuus kaikista osa-aikatyötä tekevästä EU-maiden keskiarvoon verrattuna (n. 27 %). Osa-aikatyön suosio selittyy osittain suuresta lähetettyjen työntekijöiden määrästä Alankomaissa.

Alankomaissa henkilöstölähtöisiä työaikajoustoja eli päivittäisen työajan lyhentämistä tai pidentämistä työntekijän pyynnöstä on tuettu erillisellä lainsäädännöllä (laki joustavasta työstä 2016 ja laki työaikojen sovittamisesta tätä aiemmin). Tämä koskee vähintään puoli vuotta palveluksessa olleita yli 10 hengen yrityksissä. Työnantaja voi kuitenkin tietyin edellytyksin liittyen henkilöstön määrään, työsuojeluun tai taloudellisiin syihin kieltäytyä tällaisista joustoista. Alankomaissa yli puolella

41 Van het Kaar 2019.

palkansaajista on mahdollisuus työaikaliukumiin eli selvästi useammalla kuin muissa EU-maissa (2015: 53/38 %).

*Saksassa*⁴² EU-regulaatioon perustuva työaikalaki (*Arbeitszeitgesetz, ArbZG*) koskee kaikkia muita palkansaajia paitsi virkamiehiä sekä kuljetusalalla ja kirkon alalla työskenteleviä. Työnantaja voi poiketa työaikalaista työehtosopimuksen tai organisaatiossa olevan työneuvoston mahdollistamana. Muussa tapauksessa ja kiireellisiin syihin perustuen voivat viranomaiset myöntää oikeuden poikkeamiseen. Työehtosopimukseen on kirjattu sallitut työajat viikossa ja kuukaudessa, vuorokautiset lepoajat ja päivittäiset tauot, lomapäivien määrät sekä vuorotyön ja yötyön tunnit. Päivittäinen työaika on määritelty kahdeksaksi tunniksi ja viikoittainen enimmäis työaika 60 tunniksi (ml. lauantai) kuuden kuukauden sopeutumisjaksolla. Tietyillä palvelualoilla ja maataloustyössä työaikaa on voinut kuitenkin tietyin rajoituksin ja kompensoidusti pidentää ja myös lepoajoista tinkiä.

Saksassa vuoden 2016 jälkeen työehtosopimukset ovat sisältäneet toimialakohtaisesti mahdollisuuden molempien työelämäosapuolten eri syistä tavoittelemien työaikajoustojen (ml. työtuntien sijoittelu, kuormitushuippuihin sijoittuva ylityö korvausmuotoineen ja mobiili työ) toteuttamiseen yhteistoimintamenettelyllä. Tämä on käsittänyt jopa toimintayksikkötasolla erilaiset korvausmenettelyt ja työntekijä- tai ammattiryhmäkohtaiset erillisjärjestelyt. Esimerkiksi rautatieyhtiöiden palkansaajat ovat voineet valita korvauksena työaikajoustoista palkankorotuksen, viikoittaisen työajan lyhentämisen tai kuuden päivän vapaajakson väliltä. Kemianalalla ja kaivosalalla puolestaan työaikajoustot on toteutettu palkansaajien mahdollisuutena valita viikkotyöaikansa 35 ja 40 tunnin väliltä. Myös yli 12 tunnin päivittäinen työaika on sallittu. Työajan tasoittamisjaksoa on pidennetty 36 kuukauteen. Metall- ja konepajateollisuudessa vuoden 2018 työehtosopimus mahdollistaa palkansaajille työajan lyhentämisen määräajaksi 28 tuntiin ja aiempaa useammalle ylityön tekemisen. Kemianteollisuuden työehtosopimuksen mukaan yritystasolla voidaan sopia työajoista 32-40 viikkotyötunnin välillä. Tämä antaa mahdollisuuden sopia merkittävistä joustoista kumman tahansa osapuolen tarpeista lähtien.

Etenkin naisten osa-aikatyötä alettiin suosia 2000-luvun alusta lähtien työllistämistarkoituksessa. Naisista on n. 47 prosenttia tehnyt osa-aikatyötä vuonna 2017

42 Kraemer 2018; Ahtela 2019, s. 31-32.

(kaikista 27 %; ka EU:ssa 19 %) suurimmalla osalla näistä työsuhdemuotona ns. mini-job. Siihen on määritelty uusi, korkeamman palkkatason käsittävä muoto (850 euroa/kk), joka hyvin vähän vuotuista työaikaa (enint. 70 tuntia) sisältävän osa-aikatyön ohella on otettu eläkekertymäjärjestelmän piiriin. Normaaliksi työsuhdemuodoksi luokitellusta osa-aikatyöstä määrätään sen sijaan erillisellä lailla (*Teilzeit und Befristungsgesetz*, TzBfG). Enintään 15 hengen toimipaikoissa palkansaajat voivat siirtyä halutessaan kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön ilman sosiaaliturvan heikennyksiä. Mahdollisuutta siirtyä takaisin kokoaikatyöhön on myös vaadittu.

2.5 Työehtosopimusjärjestelmien vertailua

OECD:n tekemässä vertailussa⁴³ *Suomi* sijoittuu *keskitetyn ja voimakkaasti koordinoitun* työehtosopimusjärjestelmän piiriin, jolloin sektorikohtaiset sopimukset ovat olleet hallitsevia ja antaneet vain rajoitetusti mahdollisuuksia sopimuksista poikkeamiselle alemmalla neuvottelutasolla. Sektoreiden välinen palkkakoordinaatio on ollut voimakasta. Sen sijaan *Ruotsi, Norja, Tanska, Alankomaat ja Saksa* sijoittuvat *organisoidun hajautetun ja voimakkaasti koordinoitun* järjestelmän piiriin. Tällöin sektorikohtaiset neuvottelut ovat keskeisessä asemassa jättäen alemmalle neuvottelutasolle mahdollisuuden poiketa ylemmän tason sopimuksesta, asettamalla kuitenkin rajat sen laajentamiselle ja sallimalla sopimuskohdista luopumista. Sektoreiden ja neuvotteluyksiköiden välinen koordinaatio on niin ikään voimakasta. Tällainen järjestelmä verrattuna täysin hajautettuun on liittynyt em. vertailun mukaan korkeampaan työllisyyteen ja matalampaan työttömyyteen (ml naiset, nuoret ja osatyökykyiset), parempaan palkkatasa-arvoon sekä talouden kykyyn vastata markkinoiden vaihteluihin. Täysin hajautettuun järjestelmään tai pelkästään paikalliseen työehdoista sopimiseen on liittynyt puolestaan suuri palkkahajonta. Paikallisen sopimisen piirissä olevien yksilöiden palkankorotukset ovat myös olleet pääsääntöisesti suurempia kuin pelkästään sektorikohtaisten sopimusten piirissä olevien. Työolot ovat puolestaan olleet paremmat niissä yrityksissä, joissa palkansaajien edunvalvonta on ollut toimivaa ammattiliiton tai työpaikka/yritysneuvoston puitteissa. Tämä on koskenut vähäisempää työn kuormittavuutta (työajan pituus) sekä parempia koulutautumismahdollisuuksia (koulutuspäivät viimeisen vuoden aikana) ja uranäkymiä.

43 OECD/ Employment Outlook 2018, s. 73-122.

Em. vertailun mukaan täysin *keskitetty järjestelmä ilman koordinaatiota* edustaisi tässä edellä kuvattujen järjestelmien välimuotoa. Keskitetty neuvottelujärjestelmä, kattavat työehtosopimukset ja vähäisemmät paikalliset työelämäjoustot ovat liittyneet heikompaan tuottavuuden nousuun. Pelkästään yritysکوhtainen sopiminen ilman sektorikohtaista ja sektoreiden välistä neuvottelujen koordinaatiota on tuottanut puolestaan kokonaisuutena heikommat tulokset työmarkkinoilla. Organisoitu hajautettu neuvottelujärjestelmä on mahdollistanut kansainvälisen kilpailutilanteen huomioimisen palkoista sopimisessa. Se on samalla liittynyt korkeampaan työllisyyteen. Työehtosopimusneuvottelujen vaikutukset riippuvat myös markkinoiden rakenteesta ja kilpailun asteesta.

Verrattuna muihin Euroopan maihin *Pohjoismaiden*⁴⁴ työmarkkinoille nähdään olevan ominaista luottamus ja avoimuus sekä toimintatapojen joustavuus, dynaamisuus ja siihen liittyen vähäinen byrokraattisuus. Tämä on heijastunut myös erilaisten työoloselvitysten tuloksissa, joissa nämä maat ovat keskiarvoja koskevien tulosten kärjessä vuodesta toiseen⁴⁵. Paikallinen sopiminen on onnistunut siellä, missä toimitaan vastavuoroisesti molempien työmarkkinaosapuolten tarpeiden mukaisesti. On myös otettava huomioon, että eri maiden neuvottelujärjestelmien hajauttaminen on tapahtunut eri tavoilla, minkä lisäksi maissa neuvottelukäytännöt voivat vaihdella (ks. esim. Saksan, Alankomaiden ja Tanskan organisoidun hajauttamisen vertailu 2018⁴⁶). Sektoritason työehtosopimusten sääntelevyys on ollut voimakkaasti yhteydessä sopimusten kattavuuteen. Organisoitu hajauttaminen on edellyttänyt onnistuakseen sekä vertikaalista että horisontaalista neuvottelutulosten seurantaa. Sen on puolestaan nähty liittyvän sopimusten laajaan kattavuuteen ja sopijaosapuolten korkeaan järjestäytymisasteeseen.

Suomen työmarkkinasääntely sekä työehtosopimusten sitovuus ja laajuus ovat samalla tasolla kuin muissakin Pohjoismaissa. Ominaispiirteenä on ollut, että tulopoliittiset kokonaisratkaisut ovat koskeneet myös työlainsäädäntöä sekä sosiaalipoliittikkaa ja maatalouspolitiikkaa. Toisin kuin muissa Pohjoismaissa Suomessa työehtosopimukset ovat edellytysten täytyessä lakisääteisesti yleissitovia, joskin ne ovat muualla olleet muutenkin kattavia. Verrattaessa muihin EU-maihin Suomessa

44 Ahtela 2019.

45 Ks. myös Eurofound 2015.

46 Ibsen & Keune 2018.

on mm. useammilla palkansaajilla joustavia työaikajärjestelyitä sekä työorganisaatioissa hyvä keskinäinen luottamus ja toimivat työnantajan ja palkansaajien yhteistyösuhteet.

Ruotsin nykyinen työehtosopimuskulttuuri on pitkäaikainen, järjestelmän kehittämiseen on sitouduttu ja osapuolten keskinäinen luottamus eri tasoilla on voimakas. Myös sekä lainsäädännössä että työehtosopimuksissa erilaiset menettelytavat ovat tarkasti määritettyjä ja aikataulutettuja. Työmarkkinakeskustelu on kuitenkin puoluepoliittisesti sidonnaisempaa kuin Suomessa. Ruotsissa alakohtaiset sopimukset antavat vaihtelevasti mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen, mutta Suomeen verrattuna paikallinen sopiminen palkka-asioissa on kehittyneempää, joskin työaika-asioista saman tasoista. Palkansaajapuolella on merkittäviä vaikutusmahdollisuuksia neuvotteluissa. Työpaikkakohtaisten ja paikallisten ammattiosastojen sekä luottamusmiesten rooli paikallisen sopimisen toimeenpanossa on vahva.

Tanskan työmarkkinamalli perustuu niin ikään työehtosopimusjärjestelmään, johon on sitouduttu voimakkaasti korkean järjestäytymisasteen tukemana. Valtiovallan rooli on samalla vähäinen. Työmarkkinasääntelyn taso ylittää EU-direktiivien mukaisen vähimmäistason. Työehtosopimuksilla määrätään mm. ammatillisesta eläkejärjestelmästä ja puututaan maahanmuuttajien kotouttamiseen. Tanskassa solmittiin lisäksi vuonna 2018 Euroopan ensimmäinen alustataloutta koskeva työehtosopimus. ”Tanskan mallilla” tarkoitetaan pitkälle kehittynyttä jouston ja turvan tasapainon tavoittelua aktiivisen työmarkkinapolitiikan, joustavan työmarkkinasääntelyn ja kattavan työttömyysturvan avulla. Ominaispiirteenä on myös työehtosopimusten runsas, eri palkansaajaryhmiä koskevien poikkeusten määrä. Käytössä on ollut yksikanavainen neuvottelujärjestelmä, jossa tehdään em. viitesopimukset. Järjestelmää kutsutaan *organisoidun hajauttamisen keskitetyn hajauttamisen* alalajiksi. Siinä paikallisella sopimisella on erityisen merkittävä rooli, samanaikaisesti työehtojen vähimmäistaso säilytetty ja työehtosopimusten kattavuus laaja esim. Saksaan verrattuna. Syynä pidetään mm. työnantajien tyytyväisyyttä järjestelmään ja palkansaajien korkeaa järjestäytymisastetta. Muutossuuntana on ollut työehtojen yksilöllistyminen.

Alankomaiden työehtosopimusjärjestelmä muistuttaa Saksan järjestelmää siten, että siinä noudatetaan *organisoitua hajauttamista* eli sektorikohtaiset sopimukset ohjaavat paikallisesti tehtyjä. Molemmissa maissa määritellään siis sektorikohtaisesti työehtojen vähimmäistaso ja menettelytavat alemman tason sopimiselle.

Alankomaissa käytetään työehtojen vähimmäistason takaavia viitesopimuksia yrityskohtaisen sopimisen mahdollistajana. Yritystason sopimuksia on ollut lähinnä vain suurissa yrityksissä, joissa yritysneuvostot toimivat, kuten Saksassa, neuvoa-antavassa roolissa. Alankomaissa ammattijärjestöt ovat edustettuina vain kansallisen ja sektoritason neuvotteluissa, jotka koskevat myös yritystason sopimuksia. Siirtyminen hajautettuun neuvottelujärjestelmään ei ole kuitenkaan ollut vaikutuksiltaan dramaattinen sopimusten kattavuuden kannalta (75-95 % viime vuosikymmeninä). Sopimukset on ulotettu koskemaan myös järjestäytymättömiä työnantajia ja palkansaaajia. Yritys- tai työneuvostot ovat saaneet ajan myötä yhä merkittävemmän roolin yritystason työaikojen, työvuorojärjestelyjen ja lomien koskevien määräysten neuvottelemisessa.

Saksan duaalimallin mukaisissa työehtosopimusneuvotteluissa (laki vuodesta 1949 lähtien) ammattiliitot ovat ensin neuvotelleet työnantajajärjestöjen kanssa ja sen jälkeen yritystasolle perustetut neuvostot tulkinneet ja soveltaneet sopimuksia. Keskeistä järjestelmässä on nähty olleen myötämääräämisen (Mitbestimmung) periaate, alakohtaiset joustavat työehtosopimukset sekä riippumattomuus valtiovallasta. Lisäksi jakautuminen läntiseen ja itäiseen ”kulttuuriin” on ilmennyt työehtosopimusten kattavuudessa ja paikallisen sopimisen laajuudessa. Molempien työmarkkinaosapuolten järjestäytymisaste on alentunut, työehtosopimusten kattavuus heikentynyt (työnantajien kevytjärjestäytyminen pk-yrityksissä), työehtosopimusten avaus- ja kriisilausekkeiden käyttö yleistynyt alakohtaisin eroin – teollisuudessa eniten ja liike-elämän palveluissa vähiten - ja paikallinen sopiminen yleistä. Avauslausekkeet (Öffnungsklausul) ovat määritelleet työehtosopimuksesta poikkeamisen säännöt ja olosuhteet ilman vähimmäistasoa (vrt. esim. Tanskassa). Niiden määrä on lisääntynyt viime vuosina ja ne toimivat usein paikallisen sopimisen mahdollistavina kriisilausekkeina. Alueellisten ja alakohtaisten sopijaosapuolten asema on ollut merkittävä.

Saksan järjestelmää pidetään hajautetuista neuvottelujärjestelmistä heikoimmin organisoituna; organisoidusta hajauttamisesta on siirrytty *ei-organisoiuun ja epämuodolliseen hajauttamiseen*. Muutossuuntana on ollut vientiteollisuuden voimistuneen kansainvälisen kilpailun vuoksi yhä joustavammat työehtosopimukset, mahdollisuudet valita yrityskohtaisia moduuleita alakohtaisista työehtosopimuksista sekä yrityskohtaiset sopimukset, joilla palkansaaajien etuja voi myös heikentää. Ammattiliitot ovat puolestaan lisänneet paikallisen tason neuvottelujen seurantaa. Erityisesti on tavoiteltu työaikajoustoja. Metalliteollisuus (ns. Pforzheim –sopimus 2004) ja

kemianteollisuus ovat johtaneet em. muutosta. Julkisella sektorilla muita kuin viranhaltijoita koskevia neuvotteluita on hajautettu kuntatasolle esim. terveydenhuollon toimialalla.

Lisäksi työneuvostojen rooli neuvotteluissa on monimutkaistanut kaksikanavaisen neuvottelujärjestelmän edustuksellisuutta; ammattijärjestöjen edustajat kuuluvat työneuvostoihin vaihtelevasti. Vain aloilla, joissa palkansaajajärjestöillä on voimakas vaikutusvalta, neuvottelujen koordinaatio ja sopimusten kattavuus ovat säilyneet. Työehtosopimusten kattavuutta on pidetty tärkeänä tekijänä myös hajautetun neuvottelujärjestelmän vallitessa. Se on taannut työrauhan, palkkatasa-arvon ja työolojen vähimmäistason sekä rajoittanut transaktiokustannuksia. Samalla on ollut havaittavissa työmarkkinoiden sirpaloituminen perinteisen ja mini-job- tyyppisen työn välillä. Työehtosopimusten erilaisesta tulkinnasta johtuen palkkaeroja on syntynyt toimialojen, saman alan, mutta toisiinsa nähden erilaisessa asemassa olevien yritysten ja samoissa yrityksissä eri työsuhtemuodoissa (ydintyövoima vs. marginaalityövoima) työskentelevien välille. Muutos johti minimipalkkalain säätämiseen vuonna 2015.

Taulukko: Työehdoista (palkat ja työajat) neuvottelemisen tasot Pohjoismaissa, Alankomaissa ja Saksassa 2010-luvulla

- lukuohje: 1 = hallitseva neuvottelutaso, 2 = tärkeä, mutta ei hallitseva neuvottelutaso ja 3 = mahdollinen neuvottelutaso

	Keskitetty		Sektorikohtainen		Paikallinen	
	Palkat	Työajat	Palkat	Työajat	Palkat	Työajat
Suomi (2018)	3	3	1	1	3	3
Ruotsi (2017)	3	3	1	1	2	2
Norja (2015)	3	3	1	1	2	2
Tanska (2017)			1 (julkinen sektori)		1 (yksityinen sektori 85 %)	1 (teollisuus)
			2 (yksityinen sektori 15 %)			2 (muut sektorit)
Alankomaat (2017)			1	1	2	2
Saksa (2016)	3	3	1	1	2	2

Lähde: Eurofound 2019/maaraportit (<https://www.eurofound.europa.eu/country>).

2.6 Palkoista sopimisen taso Suomessa ja Ruotsissa

Paikallisen sopimisen osuutta on mahdollista vertailla palkoista sopimisen osalta Suomen ja Ruotsin välillä. Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunta tuottaa tiedot palkankorotusten määräytymisestä noin kahden vuoden välein. Viimeisimmät tiedot ovat vuoden 2019 tammikuulta ja koskevat vuotta 2018.

Vastaavia tilastoja tuotetaan myös Ruotsissa (Medlingsinstitutet, Årsrapport 2018). Tiedot koskevat vuotta 2018. Määritelmät vastaavat läheisesti Suomen vastaavia, vaikka niissä onkin pieniä eroja. Täten vertailuun kannattaa suhtautua suuntaa-antavana. Oheisessa taulukossa on laskettu yhteen Ruotsin kaksi eri palkkapottia kuvaavaa luokittelua (toinen henkilökohtaisella takuulla ja toinen ilman), jotta luokka vastaisi Suomessa käytettyä määritelmää.

Taulukko: Palkanmuodostusrakenne työehtosopimuskentässä Ruotsissa ja Suomessa vuonna 2018

	Ruotsi			Suomi				
	Julkinen	Yksityinen	Yht.	Kunta	Valtio	Kirkko	Yksityinen	Yht.
1. Paikallinen palkanmuodostus ilman perälahtaa	47 %	10 %	23 %	0 %	1 %	0 %	1 %	1 %
2. Paikallinen palkanmuodostus perälahtana korotuksen suuruus	13 %	14 %	14 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
3. Paikallinen palkanmuodostus perälahtana korotuksen suuruus ja/ tai yleiskorotus	0 %	9 %	6 %	0 %	0 %	0 %	28 %	18 %
4. Palkkapotti / keskimääräinen kustannusvaikutus	40 %	30 %	34 %	0 %	0 %	3 %	3 %	2 %
5. Yleiskorotus ja paikallinen erä	0 %	16 %	15 %	100 %	99 %	0 %	21 %	48 %
6. Yleiskorotus	1 %	14 %	9 %	0 %	0 %	97 %	47 %	31 %

Lähde: Medlingsinstitutet, Årsrapport 2018 ja Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunta 2019

Yleiskorotukset ovat Suomessa edelleen selvästi yleisempiä kuin Ruotsissa. Siinä missä Suomessa julkinen sektori on siirtynyt yleiskorotuksiin täydennettynä paikallisella erällä, on Ruotsin julkinen sektori luopunut yleiskorotuksista lähestulkoon kokonaan.

Ruotsissa valtiolla yleisin palkkaratkaisu on paikallinen palkanmuodostus, jossa on TES-perälauta. Suomessa taas valtiolla on aina mukana yleiskorotusosuus.

Kunnissa Ruotsissa toimihenkilöiden palkkaratkaisut ovat hyvin paikallisia, mutta työntekijöille on käytössä palkkapotti, jossa potin suuruus määrätään työehtosopimuksilla, mutta sen jakaminen tapahtuu paikallisesti. Suomessa taas kunnissa yleisintä on yleiskorotus, jota täydennetään paikallisen sopimisen erällä.

Vuonna 2018 yksityisellä sektorilla Suomessa 47 % palkansaajista oli yleiskorotus. Ruotsissa yleiskorotus oli vain 9 prosentilla palkansaajista, eli selvästi Suomea harvemmin. Ruotsissa myös palkkapotti oli yleinen erityisesti työntekijäasemassa olevien kohdalla. Suomessa 28 % yksityisen sektorin palkansaajista oli käytössä paikallinen palkanmuodostus perälaudalla, joka on Ruotsissa yleinen toimihenkilöillä, muttei työntekijöillä.

Suomessa siis Ruotsiin verrattuna paikallinen sopiminen on selvästi harvinaisempaa julkisella sektorilla. Suomessa tyypillinen sopimismuoto on yleiskorotus ja paikallinen erä, kun taas Ruotsissa julkisen sektorin palkkaratkaisut ovat etupäässä paikallisia (joko perälaudalla tai ilman).

Yksityisellä sektorilla paikallinen sopiminen perälautana yleiskorotus on Suomessa verrattain yleistä (28 %), mutta muut pääasiallisesti paikallisen sopimisen muodot ovat harvinaisia. Suomessa yleisin yksityisellä sektorilla onkin pelkkä yleiskorotus. Ruotsissa taas työntekijöillä yleisin on yleiskorotus ja paikallinen erä erilaisten palkkapottien ollessa myös yleisiä, kun taas toimihenkilöillä sopiminen on etupäässä paikallista (useimmiten perälaudalla). Lisäksi Suomessa perälautana toimii useimmiten yleiskorotus, kun taas Ruotsissa perälauta on tyypillisesti paikallisesti jyvitettyä kiinteä korotusvara.

Kun verrataan palkanmuodostuksen neuvottelutasoissa tapahtuneita muutoksia Suomessa vuosina 2010–2018 (Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunta 2019), havaitaan että tilanne on vaihdellut vuosittain melko paljon. Vuosina 2014–2016 oli voimassa Työllisyys- ja kasvusopimus, jonka puitteissa yli 80 palkankorotusta jaettiin yleiskorotuksina. Sitä edeltävät vuosien 2011 liittosopimuskierron, sekä vuosien 2012 ja 2013 raamisopimukset olivat jopa hieman vahvemmin painottaneita paikalliseen sopimiseen kuin vuoden 2018 liittokierron. Vuoden 2010 liittokierron taas muistuttaa rakenteeltaan läheisesti vuoden 2018 liittokierron. Näyttää

siis siltä, ettei palkoista sopimisen tasossa ole tapahtunut merkittävää rakenteellista kehitystä 2010-luvun aikana, joskin vertailua vaikeuttaa eri vuosien hyvin erilainen taloudellinen tilanne.

Joka tapauksessa yleiskorotuksilla on edelleen suomalaisissa palkkaratkaisuissa selvästi dominoivampi rooli kuin Ruotsissa.

3 Paikallisen sopimisen nykytila Suomessa

3.1 Paikallisen sopimisen juridiikka voimassa olevan oikeuden mukaan

3.1.1 Mitä paikallisella sopimisella ja paikallisella sopimuksella tarkoitetaan

Paikallisen sopimisen ja paikallisen sopimuksen käsitettä ei ole määritelty lainsäädännössä. Tosin työsopimuslaissa, työaikalaisissa, vuosilomalaissa ja opintovapaa-laissa säädetään, että järjestäytymättömällä työnantajalla ei ole oikeutta soveltaa sellaisia semidispositiivisiin säännöksiin perustuvia yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, jotka edellyttävät *paikallista sopimista*.

Yleisessä kielenkäytössä paikallisen sopimuksen käsite on kuitenkin laajempi. ”Paikallisina” sopimuksina pidetään kaikkia yrityksessä, työpaikalla tai sen osassa tehtyjä sopimuksia tai jopa työntekijän antamia ”suostumuksia” tiettyihin, lain sallimiin järjestelyihin. Tällaisia säännöksiä on mm. työaikalaisissa.

Paikallisen sopimuksen ulkopuolelle jätetään yleensä varsinainen, työsuhteen syntyperusteena oleva työnantajan ja työntekijän välillä tehty työsopimus, kun taas käsitteen piiriin luetaan työsuhteen kestäessä työsuhteen ehtoja täydentävät tai alkupe- räisiä työsopimuksen ehtoja muuttavat määräaikaikaiset tai toistaiseksi voimassa olevat sopimukset. Tällaisten sopimusten osapuolina voivat olla työnantaja ja yksittäinen työntekijä tai jos sopimusjärjestelyt koskevat koko työpaikan tai yrityksen henkilös- töä taikka yksittäistä henkilöstöryhmää, työnantaja ja työntekijöiden edustaja taikka

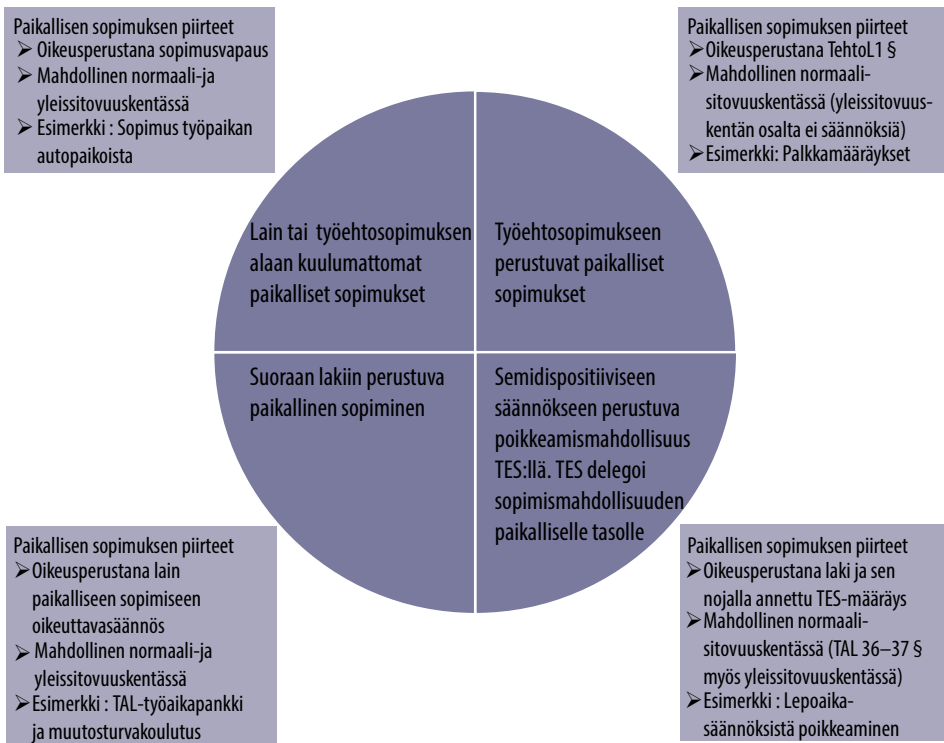
työpaikan henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä. Viimeksi mainitut sopimukset ovat eräänlaisia työpaikkakohtaisia kollektiivisia sopimuksia.

Paikalliset sopimukset eivät ole oikeusvaikutuksiltaan homogeeninen sopimustyyppi. Ne poikkeavat toisistaan sopimisen perustan, sopimiskohteen, sopijapuolten sekä sopimuksen solmimisessa noudatettavien menettelytapojen osalta.

Paikalliset sopimukset voidaan tyypitellä esimerkiksi seuraavalla tavalla:

- Paikallinen sopimus, joka on tehty *työlainsäädännön toisin sopimisen sallivan säännöksen perusteella*. Sopimuksia voidaan tehdä sekä normaalisitovassa että yleissitovassa kentässä, ottaen kuitenkin huomioon mitä TEhtol 6 §:ssä säädetään työehtosopimusmääräyksen etusijasta suhteesta työsopimusmääräykseen ja mitä TSL 2:7:ssä säädetään yleissitovan työehtosopimuksen määräysten vähimmäispakottavuudesta.
- Paikallinen sopimus, joka on tehty *laissa olevan kelpuutuksen* perusteella. Uuteen työaikalakiin sisältyy säännökset, joiden mukaan sovelletavan *työehtosopimuksen estämättä* työnantaja voi tehdä henkilöstön edustajan tai henkilöstön kanssa sopimuksen lakisääteisen työaikapankin tai liukuvan työajan järjestelmän käyttöön ottamisesta. Sopimisoikeus koskee sekä normaalisitovaa että yleissitovaa kenttää.
- Paikallinen sopimus, joka perustuu työnantajaa *työehtosopimuslain tai työsopimuslain yleissitovuussäännöksen perusteella sitovassa työehtosopimuksessa* olevaan sopimiskelpuutukseen. Työehtosopimuksen paikalliseen sopimiseen kelpuuttava määräys voi puolestaan perustua joko työehtosopimuslain TEhtol 1 §:ssä säädettyyn säännöstämiskompetenssiin taikka lain semidispositiiviseen säännökseen. Työehtosopimukseen perustuvaa paikallista sopimista on tarkasteltava erikseen ns. normaalisitovuuskentässä ja yleissitovuuskentässä, jossa oikeus paikalliseen sopimiseen on jäljempänä selvitettävien tavoin rajoitettua.
- Muu työpaikkakohtainen sopimus, joka on tehty työpaikalla käydyn yhteistoimintamenettelyn yhteydessä tai solmittu yleisen sopimusvapauden perusteella. Paikallisesti voidaan sopia sellaisista asioista, joista ei ole lainkaan säännöksiä laissa tai määräyksiä työehtosopimuksissa. Työpaikalla on voitu sopia esimerkiksi työntekijöiden käytössä olevien liikuntatilojen käytöstä taikka autopaikkojen jaosta. Tällaisia sopimuksia arvioidaan viime kädessä sopimusoikeudellisten säännösten ja periaatteiden mukaan.

Viimeksi mainitut työpaikalla tehdyt sopimukset rajataan tämän käsittelyn ulkopuolelle. Tässä muistiossa tarkoitettuna paikallisena sopimuksena ei pidetä myöskään työehtosopimuslain nojalla solmittuja yrityskohtaisia työehtosopimuksia.



Kuvio. Paikalliset sopimukset voivat perustua säännöstämiskompetenssin piirissä tehtyyn työehtosopimusmääräykseen, lain semidispositiivisen säännöksen perusteella tehtyyn työehtosopimusmääräykseen, suoraan lain säännökseen tai sopimusvapauteen.

Oikeusvaikutuksiltaan paikalliset sopimukset ovat joko työsopimustasoisia sopimuksia tai työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavia sopimuksia. Paikallisten sopimusten oikeudellisen luonteen määrittymiseen vaikuttaa mm. se,

- mikä on paikallisen sopimuksen normipohja
- ketkä ovat sopimuksen osapuolet,
- keihin sopimusta on tarkoitus soveltaa,

- onko sopimus solmittu sen perustana olevan kelpuuttavan säännöksen tai määräyksen rajoissa ja
- minkälaisia menettelytapoja noudattaen sopimukset on solmittu.

Tässä muistiossa selvitetään ensin niitä työlainsäädännön toisin sopimisen joko työsopimuksella tai työehtosopimuksella (ja siihen perustuvalla paikallisella sopimuksella) sallivia säännöksiä (liitteessä 1 luettelo dispositiivista ja semidispositiivista säännöksistä).

Tämän jälkeen selvitetään työehtosopimukseen perustuvaa paikallista sopimista ns. normaalisitovuuskentässä ja sen jälkeen yleissitovuuskentässä. Yleissitovan kentän osalta kysymys on viime kädessä järjestäytymättömän työnantajan oikeudesta tehdä paikallisia sopimuksia yleissitovan työehtosopimuksen perusteella. Lopuksi tarkastellaan lyhyesti paikallista sopimista julkisella sektorilla.

3.1.2 Työlainsäädäntöön perustuvat toisin sopimismahdollisuudet

Työlainsäädännön lähtökohtana on työsuhteen heikomman osapuolen eli työntekijän suojeluperiaate. Vaikka työsopimusoikeus on perimmiltään sopimusoikeutta, se eroaa yleisestä sopimusoikeudesta juuri siinä, että lainsäädännössä on työntekijän suojaksi säädettyjä pakottavia säännöksiä niistä asioista, joissa työntekijän suojan tarve on korostunut. Lisäksi työntekijän suojan näkökulmasta selvää on, että sopiminen työntekijän eduksi on aina sallittua.

Työlainsäädännön täysin pakottavista eli indispositiivisista säännöksistä ei saa poiketa työntekijän vahingoksi työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella mutta ei myöskään työmarkkinaosapuolten välisellä työehtosopimuksella. Vähimmäispakottavia säännöksiä on muun muassa työsuhdeturvasta, työaika-suojelusta sekä työ-turvallisuudesta.

Täysin pakottavien säännösten ohella työlainsäädännössä on puolipakottavia eli ns. *semidispositiivisia säännöksiä*. Nämä oikeuttavat valtakunnallisia työnantaja- ja työntekijäliittoja työehtosopimuksin poikkeamaan lain muutoin pakottavista säännöksistä myös työntekijöiden etuja heikentäen. Työnantaja- ja työntekijäliittoja kelpuuttavien säännösten taustalla on ajatus sopijapuolten sopimustasapainosta. Kollektiiviset alakohtaiset sopimukset turvaavat vähimmäisehdot kaikille alalla

työskenteleville työntekijöille. Näin on varsinkin silloin, kun työehtosopimus täyttää yleissitovuuden kriteerit.

Semidispositiivisten säännösten nojalla tehtyjä työehtosopimusmääräyksiä työehtosopimukseen sidottu työnantaja saa soveltaa kaikkien niiden työntekijöiden työsuhteissa, joihin työehtosopimusta työehtosopimuslain mukaisen sitovuuden perusteella sovelletaan. Lisäksi semidispositiivisiin säännöksiin liittyy säännös yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeudesta soveltaa edellä tarkoitettuja määräyksiä työntekijöidensä työsuhteissa.

Joistakin lainsäädännöksistä sallitaan toisin sopiminen lisäksi työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella (työsopimustasoisella sopimuksella). *Dispositiiviset* lainsäädännökset tulevat sovellettaviksi ainoastaan, jos muusta ei ole sovittu. Esimerkiksi irtisanomisajat ovat dispositiivisia: niistä voi periaatteessa sopia myös työnantajan ja työntekijän välisin sopimuksin. Käytännössä irtisanomisajat määräytyvät kuitenkin työsuhteessa sovellettavassa työehtosopimuksessa sovittujen irtisanomisaikojen mukaan. Niistä poikkeaminen työsuopimuksin on mahdollista vain työntekijän etuja lisäten.

Vaikka dispositiiviset säännökset yleensä sallivat työnantajan ja yksittäisen työntekijän väliset sopimukset, lainsäädännössä on myös säännöksiä, jotka sallivat koko henkilöstöä tai henkilöstöryhmää koskevien sopimusten tekemisen. Tällöin sopijapuolina ovat työnantaja ja työntekijöiden edustaja tai henkilöstö yhdessä. Tällaisia säännöksiä on työaikalaisissa (esim. työaikapankkia koskeva sääntely) ja työsuopimuslaissa (muutosturvakoulutuksen järjestäminen). Työpaikkakohtaisen sopimisen kannalta olennaista on, salliiiko säännös työpaikkakohtaisen sopimisen muutoin sovellettavasta työehtosopimuksesta riippumatta vai työehtosopimuksen sallimissa rajoissa.

Dispositiivisiin lainsäädännöksiin perustuva sopimisoikeus on yhtäläinen järjestäytymisessä ja järjestäytymättömissä yrityksissä. Työsuhteissa sovellettava työehtosopimus voi kuitenkin rajata tätä sopimisoikeutta (TEhtol 6 §, ja TSL 2:7).

Työlainsäädännön dispositiiviset ja semidispositiiviset säännökset muodostavat perustan työpaikkakohtaiselle ja alakohtaiselle sopimustoiminnalle. Liitteessä 1 on luettelot työsuopimuslain, työaikalain, vuosilomalain ja opintovapaalain toisin sopimisen sallivista säännöksistä.

Indispositiiviset säännökset ➤ Ei poikkeamismahdollisuutta työehtosopimuksella tai paikallisella sopimuksella	Säännöstämiskompetenssin ala ➤ Sopimusmahdollisuus TES:n säännöstämiskompetenssin puitteissa. ➤ Paikalliset sopimukset mahdollisia, jos työehtosopimuksessa kelpuuttava määräys ➤ Yleissitovan kentän osalta ei säännöksiä
Semidispositiiviset säännökset ➤ Poikkeamismahdollisuus pääasiassa valtakunnallisella työehtosopimuksella ➤ Poikkeaminen paikallisella sopimuksella mahdollista, TES:ssä siihen kelpuuttava määräys ➤ Paikalliset sopimukset ei käytettävissä yleissitovuuskentässä (pl. TAL 36-37 §)	
Dispositiiviset säännökset ➤ Poikkeamismahdollisuus työehtosopimuksella. ➤ Poikkeamismahdollisuus työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella, jollei oikeutta rajoitettu TES:ssä	Sopimusvapauden ala ➤ Ei laista tai työehtosopimuksista rajoitteita ➤ Paikalliset sopimukset mahdollisia

Kuvio. Paikallisia sopimuksia voidaan tehdä työehtosopimuksessa tarkoitetusta asiasta vain siinä olevan valtuutuksen perusteella. Jos työehtosopimuksen määräys perustuu lain semidispositiiviseen säännökseen, järjestäytymätön työnantaja ei voi paikallista sopimusta tehdä. Sopimusvapauden piirissä tehtäville paikallisille sopimuksille ei ole rajoituksia.

3.1.3 Työsuhteen ehtojen etusijajärjestys

Työsuhteen yksittäisistä ehdoista voi olla säännöksiä ja määräyksiä eri tasoissa normilähteissä. Näin ollen on mahdollista, että kahdessa tai useammassa säännöstyslähteessä on samasta asiasta erisältöisiä kilpailevia säännöksiä ja määräyksiä. Paikallisten sopimusten asema normihierarkiassa määräytyy sen mukaan, minkä normin perusteella paikalliset sopimukset on solmittu ja minkälaiset oikeusvaikutukset kullakin sopimuksella on. Työsuhteen ehtojen etusijajärjestys määrittää siten osaltaan paikallisen sopimisen alaa.

Työsuhteen ehtojen etusijajärjestys muodostuu työoikeudellisten säännösten perusteella. Työsuhteessa kollisioivista normeista on noudatettava sitä, joka sijoittuu hierarkiassa ylimmäksi 'antamisjärjestyksensä' ja pakottavuutensa 'asteen' perusteella.

Työsuhteen ehtojen etusijajärjestys:

1. Pakottavat työlain säännökset;
2. TEhtol:n nojalla velvoittavan työehtosopimuksen määräykset ”työsopimuksissa” noudatettavista ehdoista, kun sopijapuolena on (ainakin) valtakunnallinen työntekijäyhdistys (TSL 2:7.3)
3. Yleissitovan työehtosopimuksen määräykset ”työsuhteen ehdoista”;
4. Pakottavat lainsäädännökset, joista lain kelpuuttavan säännöksen nojalla voidaan (valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen solmimalla) työehtosopimuksella poiketa ’vähentäen’ työntekijän laissa säädettyjä etuja;
5. Työsopimuksen ehdot ja sopimuksenveroiseksi vakiintunut käytäntö;
6. Työehtosopimuksen ”työsopimuksissa” noudatettavat ehdot, joista voidaan poiketa työsopimuksen määräyksellä;
7. Tahdonvaltaiset lainsäädännökset;
8. Tavanomaisen oikeuden normit; sekä
9. Työnantajan työn johto- ja valvontavallan nojalla antamat määräykset.

Lisäksi sovellettavaksi voi tulla *edullisemmuussääntö*, jonka mukaan normikollisio on ratkaistava työntekijän eduksi. Edullisemmuussäännön perusteella ratkaistaan *konkreettisia yksittäistapauksia* vertaamalla kollisioivia normeja toisiinsa. Tällöin vertailun tulos saattaa yksittäistapauksessa johtaa etusijajärjestyksestä poikkeamiseen.

3.1.4 Työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen normaalisisitovuuskentässä

Suomessa työsuhteiden vähimmäisehdot määräytyvät pitkälti alakohtaisten työehtosopimusten mukaan. Työehtosopimusosallisten kelpoisuus sopia työsuhteen ehdoista perustuu TEhtol 1 §:n yleiseen säännöstimiskompetenssiin (”ehdot työsuopimuksissa ja työsuhteissa muuten”, mm. palkkausta koskevat määräykset) sekä työlakien dispositiivisiin ja semidispositiivisiin säännöksiin.

Työnantaja, joka on työnantajaliiton jäsenyyden perusteella tai suoraan työehtosopimuksen osapuolena sidottu työehtosopimukseen, on työehtosopimuslain nojalla velvollinen noudattamaan sopimusta työntekijöiden työsuhteiden vähimmäisehtoina. TEhtol 4.2 §:n mukaan työnantajan on noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä myös niiden työntekijöiden työsuhteissa, jotka ovat järjestäytymättömiä tai ovat järjestäytyneet muuhun työehtosopimuksen tehneeseen liittoon.

Työehtosopimusosapuolilla on kelpoisuus delegoida omaa sopimiskompetenssiaan työehtosopimukseen sidotuille tahoille. Tällainen delegointi voi tapahtua avoimella valtuutuksella, jolloin jokin asia on jätetty työehtosopimuksessa avoimeksi todeten, että siitä sovitaan paikallisesti. Toinen yleinen tapa on sallia työehtosopimuksen määräyksestä poikettavan paikallisella sopimuksella (työehtosopimuksen määräystä on noudatettava, ellei siitä sovita toisin paikallisesti). Työehtosopimusmääräyksessä on voitu myös asettaa rajat paikallisen sopimuksen sisällölle. Joissakin tapauksissa työehtosopimuksessa asetetaan paikallisesti valittavissa olevat vaihtoehdot. Mahdollista niin ikään on, että työehtosopimuksen mukaisen menettelyn tai esimerkiksi palkkaustavan käyttöön ottaminen edellyttää paikallista sopimista (sopimisvelvoite).

Paikallisen sopimisen salliva määräys määrittää usein myös sopimiseen kelpoiset osapuolet. Jos paikallisen sopimuksen on tarkoitus koskea koko työyhteisöä, sopijapuoleksi on usein määrätty työntekijöitä edustava luottamusmies tai pääluottamusmies. Näissä tapauksissa yksittäinen työntekijä tai henkilöstö yhdessä ei ole kelpoinen paikallista sopimusta solmimaan. Silloin taas kun kysymys on yksittäistä työntekijää koskevasta asiasta, työehtosopimus voi sallia paikallisen sopimuksen tekemisen työnantajan asianomaisen työntekijän kesken. Kaikissa paikalliseen sopimiseen kelpuuttavissa määräyksissä ei kuitenkaan määritellä sopijapuolia, vaan määräys on tältäkin osin avoin (esim. ellei paikallisesti toisin sovita). Tällöin työehtosopimusosaliset viime kädessä tulkitsevat, mitkä tahot ovat sopimiseen kelpoisia.

Työehtosopimuksissa on niin ikään määräyksiä paikallisen sopimisen muodosta ja sopimuksen voimassaolosta ja irtisanomisesta.

Paikallisilla osapuolilla on siten työehtosopimuksen kelpuuttavan määräyksen perusteella ja siinä määrätyissä rajoissa oikeus tehdä paikallinen sopimus, joka korvaa ns. viitetyöehtosopimuksen asianomaisen määräyksen tai täydentää työehtosopimusta paikallisella ratkaisulla. Työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saadakseen paikallinen sopimus on tehtävä työehtosopimuksen kelpuuttavan määräyksen sallimissa puitteissa noudattaen paikallisen sopimisen osapuolia ja menettelytapoja koskevia määräyksiä. Näitä paikallisen sopimuksen määräyksiä sovelletaan kuten viitetyöehtosopimuksen määräyksiä.

Joissakin työehtosopimuksissa on nimenomaisesti todettu, että työnantajan ja työntekijän välillä solmittavat paikalliset sopimukset saavat työsopimuksen

oikeusvaikutukset (mm. teknologiateollisuuden työehtosopimus). Silloin kun tällainen sopimus täyttää paikallisen sopimuksen sisällölle asetetut vaatimukset, kysymys on viitetyöehtosopimuksen sallimasta työ sopimustasoisesta sopimuksesta, joka ei ole työehtosopimuslain 6 §:n vastaisena mitätön.

Normaalisitovuuskentässä paikalliseen sopimiseen sovelletaan samoja säännöksiä ja periaatteita siitä riippumatta, perustuvatko työehtosopimuksen paikallisen sopimisen kelpuuttavat määräykset lain semidispositiivisiin vai dispositiivisiin säännöksiin taikka työehtosopimuslain 1 §:ssä säädettyyn yleiseen säännöstämiskompetenssiin.

3.1.5 Paikalliseen sopimiseen liittyvien riitojen ratkaisumekanismit

Työehtosopimukseen perustuvat paikalliset sopimukset neuvotellaan työehtosopimusten voimassa ollessa ja työrauhavelvoitteen piirissä. Viitetyöehtosopimuksen osaksi tuleviin paikallisiin sopimuksiin liittyy myös työehtosopimuslaissa säädetty valvontavelvollisuus, jolla pyritään varmistamaan, että paikalliset sopimukset täyttävät työehtosopimuksen asettamat vaatimukset ja niitä noudatetaan tarkoituksensa mukaisesti.

Paikalliseen sopimiseen liittyvistä erimielisyyksistä neuvotellaan työpaikoilla työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä koskevien määräysten mukaan. Jos sopimus on tehty työnantajan ja työntekijöitä edustavan luottamusmiehen välillä, ensi vaiheessa neuvotteluosapuolina ovat työnantaja ja luottamusmies (osaston luottamusmies, pääluottamusmies). Jos asiasta ei päästä ratkaisuun työpaikkatasolla, erimielisyys siirtyy neuvoteltavaksi liittojen kesken. Asian jäädessä erimieliseksi paikallista sopimista koskeva riita voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Työtuomioistuimen ratkaistavaksi voi tulla erimielisyys, joka koskee

- paikallisen sopimisen sallivan työehtosopimusmääräyksen *tulkintaa* (mm. mistä ja millä edellytyksin paikallisesti voidaan sopia työehtosopimuksesta poiketen, ketkä ovat sopimiseen kelpoiset osapuolet, mitä menettelytapoja sopimisessa edellytetään noudatettavan)
- paikallisen sopimuksen sisältöä ja sen suhdetta viitetyöehtosopimukseen (onko sopimus solmittu viitetyöehtosopimuksen sallimissa rajoissa, onko paikallisesta sopimuksesta tullut viitetyöehtosopimuksen osa)

Työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvat viitetyöehtosopimuksen osaksi tulevan paikallisen sopimuksen tulkintakysymykset. Sen sijaan työsopimustasoisten paikallisten sopimusten sisällön tulkinta ei kuulu työtuomioistuimen toimivaltaan. Silloin kun työsopimustasoinen sopimus on solmittu työehtosopimuksen nimenomaisen kelpuutuksen perusteella, asia voi kuitenkin tulla työtuomioistuimen käsittelyyn viitetyöehtosopimuksen määräyksen tulkintaa koskevana erimielisyytenä.

Työ- ja virkaehtosopimukseen perustuvat puhtaat suorituskanteet käsitellään yleisessä tuomioistuimessa. Suoritusta koskeva vaatimus voi kuitenkin tulla ratkaistavaksi työtuomioistuimessa silloin, kun se liittyy esillä olevaan tulkintariitaan.

Työtuomioistuinprosessissa kantajana ja vastaajana toimivat työehtosopimuksen solmineet liitot.

3.1.6 Paikallinen sopiminen yleissitovan työehtosopimuksen perusteella

Työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä säädetään järjestäytymättömän työnantajan velvollisuudesta noudattaa työsuhteiden vähimmäisehtoina vähintään yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Niissä tilanteissa, joissa työnantaja on tehnyt työehtosopimuksen valtakunnallisen työntekijäliiton kanssa, tämä yritysکوhtainen normaalisitova työehtosopimus kuitenkin ohittaa yleissitovan työehtosopimuksen etusijan.

Työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä ei ole säännöksiä yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeudesta tehdä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia. Työsopimuslaissa ei siten ole yleisiä säännöksiä siitä, miten suhtaudutaan järjestäytymättömän työnantajan oikeuteen tehdä paikallisia sopimuksia sellaisten yleissitovan työehtosopimuksen paikalliseen sopimiseen kelpuuttavien määräysten perusteella, joiden taustalla eivät ole semidispositiiviset säännökset vaan yleinen työehtosopimuslakiin perustuva säännöstämiskompetenssi. Kysymys on siis siitä, onko ja jos on, millä edellytyksillä yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalla järjestäytymättömällä työnantajalla on oikeus näissä tilanteissa tehdä yleissitovaan työehtosopimukseen sisältyvän paikalliseen sopimiseen kelpuuttavan määräyksen nojalla paikallinen sopimus (esimerkiksi palkankorotusten toteuttamistavasta). Jos järjestäytymättömällä työnantajalla on edellä tarkoitettu sopimisoikeus, kysymys on siitä, onko sopimus tehtävissä vain noudattaen

paikallisen sopimuksen, sisällölle, osapuolille ja menettelytavoille asetettuja vaatimuksia.

Yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeudesta soveltaa *semi-dispositiivisiin säännöksiin perustuvia* työehtosopimuksen määräyksiä säädetään sitä vastoin työsopimuslain 13 luvun 8 §:ssä, työaikalain 40 a §:ssä (uuden lain 35 §:ssä), vuosilomalain 31 §:ssä ja opintovapaalain 13 a §:ssä. Kyseisillä säännöksillä oikeutetaan järjestäytymätön työnantaja noudattamaan sellaisia yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, jotka eivät edellytä paikallista sopimista. Näin ollen yleissitovaa työehtosopimusta soveltava järjestäytymätön työnantaja saa noudattaa vain yleissitovan työehtosopimuksen ”suoraan sovellettavia” määräyksiä.

Poikkeuksena edellä sanotusta paikallisen sopimisen kiellosta on työaikaissa säädetty järjestäytymättömän työnantajan oikeus tehdä säännöllistä työaikaa koskeva sopimus (TAL 36-37 §). Järjestäytymättömässä yrityksessä on siten sallittua tehdä säännöllisen työajan järjestelyä, mukaan lukien tasoittumisjaksoa koskeva paikallinen sopimus yleissitovan työehtosopimuksen määrittämässä sisällöllisissä rajoissa. Tältä osin sopiminen järjestäytymättömässä yrityksessä ei poikkea normaalisivuuskentässä tapahtuvasta sopimisesta. Järjestäytymättömässä yrityksessä on niinkin noudatettava paikallisen sopimuksen solmimiselle asetettuja menettelytapamääräyksiä, ei kuitenkaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä eikä erimielisyyksien ratkaisemista koskevia määräyksiä.

Sen sijaan säännöllistä työaikaa koskevan paikallisen sopimuksen osapuolista on laissa erityissäännös:

Paikallisen sopimuksen saavat tehdä työehtosopimuksessa määrätty osapuolet. Jos työehtosopimuksessa on paikallisen sopimuksen osapuoleksi määrätty luottamusmies, mutta tällaista ei ole valittu, sopimuksen saa henkilöstön puolesta tehdä työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valtuuttama edustaja tai, jollei tällaista ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä.

Jos järjestäytymättömässä yrityksessä on valittu työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies ja paikallisen sopimisen sallivassa määräyksessä paikallisen sopimuksen osapuoleksi on määrätty luottamusmies, vain luottamusmies on kelpoinen tekemään paikallisen sopimuksen. Jos järjestäytymättömässä yrityksessä ei ole

valittu luottamusmiestä, säännöllistä työaikaa koskevan sopimuksen voi tehdä luottamusvaltuutettu, jos tällainen on yritykseen valittu. Luottamusvaltuutetun ohella sopimuksen voi tehdä muu henkilöstön valtuuttama edustaja, kuten yhteistoimintalaissa tarkoitettu edustaja taikka työsuojeluvaltuutettu. Jos järjestäytymättömässä yrityksessä ei ole valittu henkilöstön edustajaa, sopimuksen voi tehdä henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä yksimielisellä päätöksellä.

Työntekijöiden edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan katsotaan edustavan. Luottamusmiehen tekemä sopimus sitoo niitä työpaikan työntekijöitä, joihin kyseistä yleissitovaa työehtosopimusta sovelletaan, ellei työehtosopimuksen kelpuuttavasta määräyksestä muuta johdu tai paikallisessa sopimuksessa ole muusta sovittu. Luottamusvaltuutetun tai muun työntekijöiden edustajan tekemä sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joiden edustajana luottamusvaltuutettu tai muu edustaja toimii ja jotka ovat osallistuneet edustajan valintaan. Edustajan kelpoisuus tehdä säännöllistä työaikaa koskeva sopimus perustuu hänen edustamiensa työntekijöiden antamaan nimenomaiseen valtuutukseen. Sopimuksen sitovuudesta huolimatta yksittäiselle työntekijälle on säädetty erityinen irrottautumisoikeus sopimuksesta.

Yleissitovan työehtosopimuksen perusteella tehty säännöllistä työaikaa koskeva paikallinen sopimus on oikeudelliselta luonteeltaan työehtosopimustasoinen sopimus. Tällainen sopimus ei ole milloinkaan osa yleissitovaa työehtosopimusta eikä se siten voi saada myöskään työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia.

3.1.7 Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvien paikallisten sopimusten riidanratkaisumekanismit

Yleissitovuuskentässä tapahtuvaan paikalliseen sopimiseen ei liity työehtosopimuksissa säädettyä työrauhavelvollisuutta eikä työehtosopimuksen toteuttamiseen liittyvää työehtosopimusosapuolille säädettyä valvontavelvollisuutta. Työaikalain säännöllisestä työajasta sopimista koskevassa säännöksessä nimenomaan todetaan, että työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä koskevia määräyksiä ei sovelleta paikallista sopimusta tehtäessä.

Yleissitovien työehtosopimusten perusteella tehtyjen paikallisten sopimusten valvonta kuuluu työsuojeluviranomaiselle. Valvontatyössään työsuojeluviranomaisen on toimittava kiinteässä yhteistyössä niiden työnantajien ja työntekijöiden

yhdistysten kanssa, joiden tekemien yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä työnantajien on 2 luvun 7 §:n mukaan noudatettava.

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvat riidat käsitellään yleisessä tuomioistuimessa. Sama koskee yleissitovan työehtosopimuksen perusteella tehtyjä säännöllistä työaikaa koskevia paikallisia sopimuksia.

Jos yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvaa vaatimusta koskevassa riita-asiaassa on epäselvyyttä yleissitovan työehtosopimuksen määräyksen tulkinnasta, yleinen tuomioistuin voi pyytää työtuomioistuimelta lausunnon työehtosopimusmääräyksen oikeasta sisällöstä. Tällainen epäselvyys voi koskea myös yleissitovan työehtosopimuksen paikalliseen sopimiseen kelpuuttavan määräyksen oikean sisällön tulkintaa.

Saadessaan yleiseltä tuomioistuimelta lausuntopyynnön, työtuomioistuin kuulee asianomaisen työehtosopimuksen solmineita osapuolia työehtosopimusmääräyksen sisällöstä. Työtuomioistuimen lausunto ei sido yleistä tuomioistuinta, joka ratkaisee yleissitovuuskentässä tehtyä paikallista sopimusta koskevan riidan.

3.1.8 Paikallinen sopiminen julkisella sektorilla

Myös valtiolla, kunnissa ja evankelisluterilaisen kirkon seurakunnissa voidaan tehdä keskustason kollektiivisopimusta täydentäviä tai niistä poikkeavia paikallisia sopimuksia.

Valtionhallinnossa paikallisena sopimisena laajassa merkityksessä pidetään ensinnäkin virastotason virka- ja työehtosopimustoimintaa. Virastot sopivat keskustason virka- ja työehtosopimusten puitteissa ja niihin sisältyvien valtuutusten nojalla omista palkkausjärjestelmistään ja niiden kehittämisestä sekä eräistä muista palvelussuhteen ehdoista. Sopiminen tapahtuu virastokohtaisilla tarkentavilla virkaehtosopimuksilla ja työehtosopimuksilla. Virastojen tarkentavista virkaehtosopimuksista on säädetty valtion virkaehtosopimuslain 3 §:ssä. Lisäksi virastoissa voidaan virka- ja työehtosopimuksilla sopia eräistä asioista suoraan erityislainsäädännön kuten työaikalain sisältämän valtuutuksen perusteella.

Virastoissa on mahdollista tehdä myös paikallisia sopimuksia, jotka eivät ole tarkentavia virkaehtosopimuksia tai työehtosopimuksia. Tällaiset työnantajan ja luottamusmiesten välillä tehtävät paikalliset sopimukset voivat perustua joko

keskustason virka- ja työehtosopimukseen tai erityislainsäädäntöön. Yleisimpiä ovat paikalliset sopimukset työaikapankeista, jotka perustuvat työajoista tehtyyn valtion virka- ja työehtosopimukseen.

Kuntasektori. Kunnallisessa pääsopimuksessa on yleiset määräykset paikallisesta sopimisesta kuntasektorilla. Ne sisältävät yleisen valtuuden sopia paikallisista poikkeuksista keskustason virka- ja työehtosopimuksen määräyksistä. Poikkeaminen edellyttää, että siihen on paikallisista erityisolosuhteista johtuva perusteltu syy ja ettei valtakunnallisessa sopimuksessa ole erikseen rajoitettu paikallista sopimismahdollisuutta. Sopia ei saa mm. KVTES:n mukaista pienemmästä peruspalkasta eikä poikkeuksia säännöllisen työajan keskimääräisestä pituudesta, vuosiloman pituudesta eikä sairaus- ja äitiyslomaetuuksia koskevista määräyksistä.

Paikallinen sopimus neuvotellaan ja solmitaan kunnan tai kuntayhtymän ja toisaalta pääsopijajärjestöjen tai niiden alayhdistysten välillä, joita sopimus koskee. Sopimukset ovat oikeudelliselta luonteeltaan virka- tai työehtosopimuksia.

Kirkon sektori. Kirkon pääsopimuksen 14 §:ssä sekä virka- ja työehtosopimuksen (KirVESTES) 1a §:ssä on määräykset paikallisesta sopimisesta kirkon sektorilla. Määräykset sisältävät valtuuden sopia paikallisista poikkeuksista keskustason virka- ja työehtosopimuksen määräyksistä ns. normaalilausekkeen ja toisaalta selviytymislausekkeen mukaisissa tilanteissa. Poikkeaminen edellyttää, että siihen on paikallisista erityisolosuhteista johtuva perusteltu syy ja ettei valtakunnallisessa sopimuksessa ole erikseen rajoitettu paikallista sopimismahdollisuutta. Selviytymislausekkeen mukaisessa vaikeassa taloudellisessa tilanteessa valtuutus sopia on laajempi kuin normaalilausekkeen tapauksissa.

Paikallinen sopimus neuvotellaan ja solmitaan seurakunnan tai seurakuntayhtymän ja toisaalta pääsopijajärjestöjen tai niiden alayhdistysten välillä, joita sopimus koskee. Sopimukset ovat oikeudelliselta luonteeltaan virka- tai työehtosopimuksia.

3.2 Työntekijöiden edustajia koskeva sääntely

Henkilöstön edustajilla on merkittävä rooli sekä lakiin että työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia tehtäessä. Silloin kun paikallisen sopimusratkaisun

on tarkoitus koskea koko henkilöstöä tai tiettyä henkilöstöryhmää, paikallisen sopimisen osapuolena on yleensä henkilöstön keskuudestaan valitsema edustaja. Edustaja voi olla työehtosopimuksen nojalla valittu luottamusmies, työsopimuslaissa tarkoitettu luottamusvaltuutettu, yhteistoimintalain mukainen yhteistoimintaedustaja tai työsuojelun valvonnasta ja työsuojeluyhteistyöstä annetussa laissa säädetty työsuojeluvaltuutettu. Jos henkilöstö ei ole valinnut edustajaansa, paikallisen sopimuksen voi erikseen säädetyissä tai työehtosopimuksen määrittämissä tilanteissa tehdä myös henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä.

Työehtosopimusten paikalliseen sopimiseen kelpuuttavissa määräyksissä on usein määritelty sopimiseen oikeutettu taho. Myös työlainsäädännössä on joitakin säännöksiä, joissa yksilöidään paikalliseen sopimiseen kelpoinen työntekijäpuolta edustava taho. Erityisesti työaikalaisissa on säännöksiä siitä, että paikallisen sopimuksen voi ensi sijassa tehdä luottamusmies, ja jos tällaista ei ole valittu työpaikalle, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja. Tällainen työntekijöiden edustajien keskinäistä järjestystä koskeva säännös on mm. työaikapankkia koskevassa pykälässä. Työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä säädetään puolestaan työntekijöiden oikeudesta valita luottamusvaltuutettu silloin, kun työntekijöillä ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä. Jos siis työntekijöillä on työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovan työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies, ei luottamusvaltuutettua voida valita erikseen edustamaan tätä työntekijäryhmää. Luottamusmiehen ensisijaisuus tarkoittaa myös sitä, että luottamusmiehen valitseminen johtaa aikaisemmin valitun luottamusvaltuutetun aseman lakkaamiseen.⁴⁷

Työehtosopimukseen perustuva luottamusmiesjärjestelmä toimii ennen muuta järjestäytyneessä kentässä. Joillakin aloilla, kuten teknologiateollisuudessa ja rakennusaloilla toimivissa järjestäytymättömissä yrityksissä on kuitenkin yleissitovan työehtosopimuksen perusteella valittuja luottamusmiehiä. Työsopimuslaissa ei ole nimenomaista säännöstä tällaisten luottamusmiesten ja luottamusvaltuutetun välisestä suhteesta. Työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä on kuitenkin todettu, että luottamusvaltuutettua koskevilla säännöksillä ei ole vaikutusta tällaisiin luottamusmiesjärjestelyihin eikä niihin liittyviin sopimuksiin (HE 157/2000 vp.).

47 Äimälä – Kärkkäinen, s. 680-681.

Seuraavaksi selvitetään toisaalta luottamusmiehen ja toisaalta luottamusvaltuutetun asemaa ja toimivaltaa.

3.2.1 Luottamusmiehen asema ja toimivalta

Luottamusmiehellä tarkoitetaan työpaikan pääluottamusmiestä tai ammattiryhmää, työosastoa taikka henkilöstöryhmää varten valittua luottamusmiestä. Luottamusmiehen valinta, asema ja toimivaltuudet määräytyvät alaa koskevien työehtosopimusten mukaan. Sen sijaan lainsäädännössä on työehtosopimuksen perusteella valittuja luottamusmiehiä koskien lähinnä vain tehostettua irtisanomissuojaa koskevia säännöksiä.

Luottamusmiehen valitsee tai hyväksyy työpaikalla järjestetyn vaalin perusteella paikallinen ammattiosaston jäsenet tai ao. työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin kuuluva henkilöstö tai henkilöstöryhmä. Luottamusmiesvaaliin saavat pääsääntöisesti osallistua vain ammattiliiton jäsenet. Esimerkiksi rakennusalalla ja YTN:n ylempiä toimihenkilöitä koskevissa sopimuksissa on kuitenkin määräykset, joiden mukaan luottamusmiesten valintaan voivat osallistua kaikki työntekijät. Niilläkin aloilla, joilla luottamusmiehen valintaan saavat osallistua myös kyseiseen ammattiosastoon kuulumattomat työntekijät, luottamusmieheksi valittavan on oltava ammattiliiton jäsen. Työnantajalle on ilmoitettava luottamusmieheksi valitun nimi, jonka jälkeen hän saa luottamusmiehen aseman ja siihen liittyvän suojan.

Työehtosopimusten mukaan luottamusmies toimii ammattiryhmän, henkilöstön, henkilöstöryhmän tai ammattiosaston edustajana työehtosopimuksen ja työläinsäädännön soveltamista koskevissa asioissa. Vakiintuneen oikeuskirjallisuuden mukaan näissä ja lainsäädännössä erikseen säädetyissä asioissa luottamusmiehellä on kelpoisuus toimia ammattiosaston edustajana kaikkien työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden edustajana, näiden järjestäytymättömyydestä tai eri järjestöön järjestäytymisestä riippumatta.⁴⁸ Huomattavaa on, että luottamusmiehellä on kelpoisuus, mutta ei velvollisuutta toimia järjestäytymättömien puolesta.

48 HE 157/2000 vp. s. 123 ja Äimälä – Kärkkäinen, 680, Tiitinen – Kröger, s. 86

Työehtosopimuksissa on sovittu luottamusmiehen oikeudesta saada asioiden hoitamisen kannalta tarpeelliset tiedot sekä vapautusta työtehtävistään.

Luottamusmiehen asemaa tehtävän hoitamisessa turvaa työehtosopimuksissa sovittu luottamusmiehen erityinen irtisanomissuoja. Työehtosopimuksissa sovittua työsuhdeturvaa täydentää työsopimuslain luottamusmiehen irtisanomissuojaa koskevat säännökset. Työsopimuslain mukaan kollektiiviperusteella luottamusmiehen saa irtisanoa tai lomauttaa vain, jos luottamusmiehen työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön. Luottamusmiehen irtisanominen individuaaliperusteella edellyttää laissa säädetyn irtisanomiskynnyksen täyttymisen lisäksi niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita luottamusmies edustaa.

Työehtosopimuksissa on lisäksi sovittu pääluottamusmiehen ehdokas- ja jälkisuojusta. Luottamusmiehen erityistä irtisanomissuojaa koskevia määräyksiä sovelletaan siten myös luottamusmiesvaalissa ehdolle asettuneisiin työntekijöihin työehtosopimuksessa sovitun määräajan ennen vaaleja, ja jälkisuojaa puolestaan tietyn määräajan luottamusmiestehtävän päättymisen jälkeen.

Työsopimuslain luottamusmiehen perusteettomasta työsuhteen päättämisestä tuomittavan korvauksen enimmäismäärä on 30 kuukauden palkkaa vastaava määrä ja vähimmäismäärä 10 kuukauden palkkaa vastaava määrä.

3.2.2 Luottamusvaltuutetun asema ja tehtävät

Työsopimuslaissa on säännös luottamusvaltuutetusta, jota sovelletaan sekä järjestäytyneissä että järjestäytymättömissä yrityksissä. Luottamusvaltuutetun voivat valita sellaiset työntekijät, joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä. Järjestäytymättömät tai toiseen työntekijäjärjestöön kuuluvat työntekijät eivät voi valita itselleen luottamusvaltuutettua, jos työnantajaa sitovan työehtosopimuksen perusteella on valittu luottamusmies edustamaan *samaa työntekijäryhmää*.⁴⁹

49 Äimälä-Kärkkäinen, s. 680.

Korkein oikeus on tuomiossaan 2017:29 katsonut, että vaikka työnantajayhtiötä sitovaan työehtosopimukseen osallisen työntekijäyhdistyksen jäsenet olivat valinneet yhtiöön luottamusmiehen, tämän estämättä toiseen henkilöstöryhmään kuuluvilla työntekijöillä, jotka olivat toisen työntekijäyhdistyksen jäseniä (eivätkä siis työehtosopimukseen osallisen työntekijäjärjestön jäseniä) oli oikeus valita keskuudestaan luottamusvaltuutettu. Näin oli siitä huolimatta, että yhtiötä työehtosopimuslain nojalla sitovaa työehtosopimusta sovellettiin osittain myös heidän työsuhteisiinsa. Kyseisessä tapauksessa henkilöstöryhmän oikeutta valita luottamusvaltuutettu arvioitiin yhteistoimintalain ja joukkovähentämis- ja yhteistoimintadirektiivien toteutumisen kannalta, ei sen sijaan työehtosopimuksen tulkintaan tai siihen perustuvaan sopimiseen liittyvässä asiassa. Tuomion vaikutuksesta luottamusvaltuutetun asemaan työntekijöiden edustajana on esitetty myös toisen suuntaisia näkemyksiä.

Selvää on, että luottamusvaltuutetut voivat työehtosopimuslain mukaan valita työntekijät tai henkilöstöryhmät, joiden työehdoista ei ole tehty työehtosopimusta tai joiden työehtosopimuksessa ei ole määräyksiä luottamusmiehestä.

Luottamusvaltuutetut valitaan yleensä henkilöstöryhmittäin (työntekijät, toimihenkilöt, ylemmät toimihenkilöt). Luottamusvaltuutettua koskevilla säännöksillä turvattiin erityisesti sellaisille ylemmille toimihenkilöille, joilla ei ole työehtosopimusta, mahdollisuus edustajan valitsemiseen. Mahdollista toki on sopia, että yksi luottamusvaltuutettu edustaa yrityksen kaikkia henkilöstöryhmiä.

Luottamusvaltuutettu rinnastetaan luottamusmieheen sovellettaessa työntekijöiden edustajia koskevia säännöksiä. Luottamusvaltuutetun tehtävät käyvät ilmi eri työlakien nimenomaisista säännöksistä. Lakisääteisten tehtävien lisäksi luottamusvaltuutetun valinneet työntekijät voivat enemmistöpäätöksin valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustamaan heitä valtuutuksessa määrätyissä työsuhteita ja työoloja koskevissa asioissa.

Työsopimuslaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta antaa luottamusvaltuutetulle hänen tehtäviensä hoitamiseksi tarvitsemat tarpeelliset tiedot. Lakisääteisten tehtäviensä hoitamiseksi luottamusvaltuutetulla on myös oikeus saada riittävästi vapautusta työstään sekä korvaus tästä mahdollisesti aiheutuvasta ansion menetyksestä.

Luottamusvaltuutetun työsuhdeturva vastaa työsopimuslaissa säädettyä luottamusmiehen työsuhdeturvasääntelyä.

3.3 Muun lainsäädännön yhteys paikalliseen sopimiseen

Paikallinen sopiminen edellyttää luottamusta ja molemminpuolista ymmärrystä vastapuolen tarpeisiin ja odotuksiin liittyen. Tällaisten olosuhteiden syntyminen edellyttää yleensä yhteistä toimintahistoriaa. Pitkällä aikajänteellä rakentunut luottamus työntekijöiden ja työnantajan välillä on keskeinen tekijä sekä työntekijöiden että työnantajan kannalta myönteisen lopputuloksen aikaansaamisessa työpaikatason yhteistoiminnassa. Eurofoundin julkaiseman tutkimuksen⁵⁰ mukaan organisaatiomuutosten yhteydessä päädyttiin kummankin osapuolen kannalta myönteiseen lopputulokseen kaksi kertaa useammin silloin kun luottamus osapuolten välillä oli vahvaa kuin silloin kun se oli puutteellista.

Henkilöstön edustajien osallistumisoikeuksia koskevalla sääntelyllä voi olla välillisesti vaikutusta paikallisen sopimisen edellytyksiin. Se luo puitteet työnantajan ja henkilöstön välisten rakentavien suhteiden kehittymiselle.

Yhteistoimintaa koskevalla lainsäädännöllä⁵¹ edistetään työnantajan ja henkilöstön välistä vuorovaikutuksellista yhteistoimintaa, joka perustuu henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin työnantajan toiminnasta ja sitä koskevista suunnitelmista. Tarkoituksena on myös yhteisymmärryksessä kehittää työnantajan toimintaa ja työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä.

Henkilöstön mahdollisuuksia osallistua työnantajan päätöksentekoon ja henkilöstön asemaa koskevien asioiden käsittelyyn voidaan edistää myös

50 Eurofound (2016): Win-win arrangements: Innovative measures through social dialogue at company level, Publications Office of the European Union, Luxembourg: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1633en_0.pdf

51 Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007), Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (1233/2013), laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007), laki yhteistoiminnasta suomalaisissa ja yhteisönlajuisissa yritysryhmissä (335/2007) ja laki henkilöstöedustuksesta eurooppayhtiössä (SE) ja eurooppaosuuskunnassa (SCE) (758/2004).

hallintoedustuksen kautta. Yritysten osalta keskeisenä sääntelynä toimii henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa annettu laki (725/1990). Laki antaa henkilöstölle oikeuden osallistua yrityksen liiketoimintaa ja henkilöstön asemaa koskevien asioiden käsittelyyn yrityksen hallintoneuvostossa, hallituksessa tai johtoryhmässä. Edustuksesta sovitaan yrityksen ja henkilöstön kesken. Jos henkilöstön edustuksesta ei päästä sopimukseen, edustus on toteutettava lain vähimmäisvaatimusten mukaisesti. Lakia sovelletaan yrityksiin, joiden palveluksessa työskentelee vähintään 150 työntekijää.

3.4 Paikalliseen sopimiseen kelpuuttavien määräysten yleisyys ja luonne työehtosopimuksissa

3.4.1 Paikallisen sopimisen määräysten luonteesta ja yleisyydestä yleisesti

Paikalliseen sopimiseen valtuuttavien määräysten yleisyyttä ja luonnetta työehtosopimuksissa on haasteellista kuvata kaiken kattavasti johtuen siitä, että työehtosopimuksia on huomattavan paljon. Pelkästään EK:n jäsenliitoilla on voimassa noin 280 työehtosopimusta. Ne kattavat valtaosan yksityisestä sektorista ja niiden piirissä on noin 900 000 palkansaajaa EK:n jäsenyrityksissä.⁵² Yleissitovia työehtosopimuksia on noin 160. Niiden määrä vaihtelee jonkin verran.⁵³

EK:ssa on selvitetty paikallisen sopimisen määräyksiä tarkastelemalla 34:ää keskeistä työehtosopimusta.⁵⁴ Tutkittujen työehtosopimusten piirissä on EK:n osalta yhteensä 677 528 palkansaajaa, mikä on 74,12 % EK:n jäsenliittojen työehtosopimusten piirissä olevien palkansaajien kokonaismäärästä. Liittokohtaisesti työehtosopimukset jakautuvat seuraavasti: Teknologiateollisuus (5), Palvelualan työnantajat PALTA (5), Rakennusteollisuus RT (4), Kemianteollisuus (3), Kaupanliitto (2), Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa (2), Kiinteistötyönantajat (2), Sivistystyönantajat (2), Hyvinvointialan Liitto (2), Finanssialan Keskusliitto (2), Medialiitto (2), Henkilöstöpalveluyritysten Liitto (1), Elintarviketeollisuusliitto (1) sekä Satamaoperaattorit (1).

52 EK:n internetsivut, <https://ek.fi/mita-teemme/tyoelama/tyoehtosopimukset/> ja Ahtiainen 2019b, s. 23.

53 Työsuojele.fi -sivusto, <https://www.tyosuojele.fi/tyosuhde/tyoehtosopimus>.

54 Tämän jakson tiedot perustuvat lähes kokonaisuudessaan EK:sta saatuihin tietoihin.

Selvitys kattaa sellaiset työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevat määräykset, jotka kohdistuvat nimenomaan työehtoihin (pois lukien esim. yhteistoimintaa koskevat määräykset). Selvityksessä on huomioitu mahdollisuus sekä työ sopimustasoiseen sopimiseen että muuhun paikalliseen sopimiseen („ ellei paikallisesti toisin sovita”).

Selvityksen mukaan paikallisen sopimisen piirissä olevat määräykset ovat melko samankaltaisia eri aloilla. Ylivoimaisesti eniten paikallisen sopimisen mahdollisuudet liittyvät työaikaan. Eri aloilla useasti toistuvina määräyksinä voidaan pitää säännöllisestä työajasta toisin sopimista (enimmäismäärät), työajan tasoittumisjaksojen muuttamista, palkkauksen määräytymistä, mahdollisuutta muuttaa lepoaikojen pituuksia, siirtymistä käyttämään liukuvaa työaika, mahdollisuutta sopia erilaisten lisien ja kertymien korvaamisesta vapaalla, keskimääräisen työajan muuttamista, työaikapankin käyttöönottoa, vuosilomakorvauksen ja lomarahen maksuajankoh- tia sekä tavallisesta poikkeavien työaikojen (sunnuntai-, yli- ja lisätyö) korvauksia ja vaihtamista vapaaksi.

Muut hieman vähemmän toistuvat määräykset liittyivät jaksotyöhön siirtymiseen, työvuoroluettelon (ja muuttamisen) ilmoitusaikoihin, lomauttamiseen, irtisano- miseen, säästövapaaseen, olosuhdelisiin, varallaolokorvaukseen, matkakulujen korvaukseen, työtehtävien vaativuutta koskeviin ryhmittelykysymyksiin, työvuoro- kauden/työviikon alkamisajan määrittämiseen sekä mahdollisuuteen sairauspoissa- oloon työntekijän omalla ilmoituksella.

Määrällisiä eroja ilmenee, mutta kaikki tarkastellut työehtosopimukset sisältävät mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen. Teknologiateollisuuden työntekijöitä kos- keva työehtosopimus mahdollistaa selvästi laajimmat mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen. Ahtausalalla niitä on vähiten.

Sen sijaan menettelyllisesti paikallisessa sopimisessa on selvempiä eroavaisuuksia. Toistuvaa on se, että yritys/ammattiosasto/henkilöstöryhmäkohtaisessa paikalli- sessa sopimisessa edellytetään luottamusmiehen (tai pääluottamusmiehen) osalli- suutta. Joukossa on sekä sellaisia työehtosopimuksia, joissa edellytetään lähes aina luottamusmiestä (työsopimustasoista sopimista lukuun ottamatta), että työeh- tosopimuksia, jotka antavat sopimiskompetenssin lähes kokonaan työntekijöille/ toimihenkilöille. Lisäksi vaihtelut eivät ole ainoastaan alakohtaisia, vaan esimer- kiksi jo teknologiateollisuuden työehtosopimuksissa on eroja menettelyn osalta.

Eroavaisuuksia menettelytavoissa voi olla siten työntekijöitä, toimihenkilöitä tai ylempiä toimihenkilöitä koskevissa työehtosopimuksissa, vaikka ne koskisivatkin samaa alaa.

Seuraavaksi tuodaan esiin joitakin esimerkkejä paikallisen sopimisen määräyksien luonteesta ja sopimisessa noudatettavista menettelytavoista eri alojen ja eri henkilöstöryhmiä koskevissa työehtosopimuksissa.

Teknologiateollisuus

Teknologiateollisuuden työehtosopimukset tarjoavat paljon mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen. Työntekijöitä koskevassa työehtosopimuksessa (Teknologiateollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n välinen työehtosopimus 8.11.2017 – 31.10.2020⁵⁵, kattavuus 93 000 työntekijää⁵⁶) sovittaviin asioihin kuuluu palkkausta ja palkkioita koskevia, laajasti työaikajärjestelyitä koskevia ja lomauttamista koskevia määräyksiä. Työaikajärjestelyihin kuuluu mm. säännöllisen työajan muuttaminen, liukuvaan työaikaan siirtyminen, lepoajat, lisä- ja ylityöhön liittyvät määräykset, matkakorvaukset, vuosilomiin liittyvät korvaukset ja varallaolosta sopiminen. Toisin sanoen, käytännössä kaikki työaikalain rajoissa tapahtuva paikallinen sopiminen on mahdollista Teknologiateollisuuden työntekijöiden osalta.

Toimihenkilöiden osalta sovittavat asiat ovat melko samankaltaiset työntekijöiden kanssa (Teknologiateollisuus ry:n ja Ammattiliitto Pro ry:n työehtosopimus 2.11.2017–31.10.2020, kattavuus 27 000 toimihenkilöä⁵⁷).

Ylempien toimihenkilöiden osalta (Teknologiateollisuus ry:n ja Ylemmät toimihenkilöt YTN ry:n työehtosopimus 15.11.2017–31.10.2020, kattavuus 61 000 ylempää toimihenkilöä⁵⁸) mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen ovat hieman rajoitetummat, tosin työehtosopimukseen ei muutoinkaan sisälly yhtä paljon määräyksiä kuin muilla henkilöstöryhmillä. Sovittaviin asioihin kuuluu kuitenkin mm. liukuvaan

55 Vuosi 2020 optiovuosi, sopimus päättyi 31.10.2019. Sama koskee toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksia.

56 Teknologiateollisuuden internetsivut: <https://teknologiateollisuus.fi/fi/ajankohtaista/uutinen/tyoehtosopimusneuvottelut-jatkuvat-tiiviina>.

57 Lähde: ks. edellä.

58 Lähde: ks. edellä.

työaikaan siirtyminen, päivittäisen ja viikoittaisen työajan enimmäisrajat sekä lomauttaminen. Toisaalta myös useampi henkilö on työaikalain ulkopuolella.

Menettely: Teknolוגiateollisuuden työntekijöiden paikallisen sopimisen lähtökohdaksi on se, ettei pääluottamusmiestä (eikä luottamusmiestä ylipäänsä) vaadita. Pääluottamusmies kuitenkin vaaditaan, jos sopimuksen tarkoittaman järjestelyn on tarkoitus koskea luottamusmiehen toimialueen työntekijöitä/ (ylempiä) toimihenkilöitä yleisesti tai, jos yksilötasoisilla sopimuksilla olisi olennaisia vaikutuksia muiden työskentelyyn. Tällaisia ovat esimerkiksi työaikapankin käyttöönotto ja sunnuntaityökorotuksen maksaminen tai sen suuruus teknolוגiateollisuuden työntekijöiden osalta.

Teknolוגiateollisuuden työntekijöiden työehtosopimuksen paikallisen sopimisen liitteessä on lueteltu kootusti määräykset, joissa paikallinen sopiminen on mahdollistettu sekä sopimisessa noudatettavat menettelytavat. Niin ikään ohjeissa on otettu kantaa siihen, mitkä ovat paikallisen sopimuksen saamat oikeusvaikutukset: tuleeko paikallisesta sopimuksesta työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saava sopimus vai onko kyse työsopimustasoisesta sopimuksesta.

Toimihenkilöiden osalta sopimiseen vaaditaan osittain luottamusmies. Toimihenkilön kanssa voidaan käyttää paikallista sopimista eräissä yksilökohtaisissa asioissa, kuten lisätyön vaihtamisessa vastaavaan vapaaseen tai joustovapaaseen, vuorotyövuoroihin liittyen, matkakorvauksissa ja osasta lomautuksiin liittyvissä määräyksissä.

Ylempien toimihenkilöiden osalta sopimiseen ei tarvita luottamusmiestä muuhun kuin työaikapankin käyttöönottoon ja selviytymislausekkeen mukaisiin toimiin. Mahdollisuus palkankorotuksista sopimiseen on luottamushenkilön kanssa tai henkilöstön kanssa yhdessä.

Matkailu- ja ravintolapalvelut (MaRa)

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työntekijöiden työehtosopimus (Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry:n ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n työehtosopimus 1.2.2018 – 31.3.2020, kattavuus n. 75 000 työntekijää⁵⁹) sisältää pai-

⁵⁹ SAK:n internetsivut, Palvelualojen ammattiliitto PAMin työehtosopimukset: <https://www.sak.fi/tyoe-lama/sopimukset/tyoehtosopimukset/palvelualojen-ammattiliiton-pamin-tyoehtosopimukset>.

kallisen sopimisen mahdollistavia määräyksiä. Näitä ovat esim. koeaika (max 4kk), lisätyön tarjoamisen pelisäännöt, säännöllinen työaika (vähimmäistyöajat), työajan järjestäminen (vapaapäivät), vuosivapaajärjestelmä, kokoaikatyöntekijöiden erityiset työaikamuodot, säännöllinen yötyö (työajan tasoittuminen), palkan määräytyminen, korotetun palkan vaihtaminen vapaaseen ja lomatapaluuraha.

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva esimiesten työehtosopimuksen (kattavuus n. 10 000 esimiestä⁶⁰) osalta paikallisen sopimisen mahdollisuudet ovat hieman kapeammat. Sovittavissa on kuitenkin mm. lisätyön tarjoamisvelvollisuus, keskimääräisen vähimmäistyöajan tarkastelujakson pituus, vapaapäivät, vuosivapaan antaminen, henkilöstöravintolan työaika, korotetun palkan vaihtaminen vapaaseen, lomatapaluuraha ja palkan maksaminen.

Menettely: Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työntekijöiden työehtosopimus mahdollistaa sopimisen lähtökohtaisesti ilman luottamusmiestä. Monia työntekijöitä koskevat asiat tulee sopia työpaikkakohtaisesti, kuten työaika-pankin käyttöönotto.

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva esimiesten työehtosopimus ei edellytä luottamusmiestä sopijaosapuoleksi muuten, kuin yrityskohtaisissa asioissa. Tällainen on esimerkiksi työvuorolistan ilmoitusaika ja lomatapaluurahan maksamisen ajankohta tai muuntaminen vapaa-ajaksi.

Sivistystyönantajat

Yliopistojen yleisen työehtosopimuksen (Sivistystyönantajat ry:n sekä Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n ja Palkansaajajärjestö Pardia ry:n välinen työehtosopimus ajalle 1.2.2018–31.3.2020, kattavuus 35 000 työntekijää) mukaan paikallisesti sovittavissa ovat: irtisanomisaika, säästövapaan pitämisen ajankohta, lomarahen vaihtaminen vapaaseen, säännöllisen työajan järjestäminen, jaksotyön käyttäminen, liukuvan työajan käyttöönotto, lepoajan pituus, ylityökorvausten vaihtaminen vapaaksi ja palkkausjärjestelmän soveltaminen tietyn tehtäväryhmän osalta.

60 Lähde: ks. edellä.

Yksityisellä opetusallalla (Sivistystyönantajat ry:n sekä Opetusalan ammattijärjestö OAJ ry:n, Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto JYTY ry:n ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n välinen työehtosopimus ajalle 1.3.2018–31.3.2020, kattavuus 19 500 työntekijää) paikallinen sopiminen on mahdollista mm. työajan tasoittumisjärjestelmän käyttöönotossa, lepoaikojen pituudessa, erilaisten korvausten muuttamisessa vapaaksi, lomarahen maksamisessa, säästövapaan pitämisessä, poissaoloista sopimisesta ja hallinto- ja tukipalveluhenkilöstön palkkaukseen liittyvissä määräyksissä.

Menettely: Sekä yliopiston, että muun opetusalan sopimuksissa paikallisessa soveltamisessa voi olla osapuolena yksittäinen työntekijä. Paikallisessa sopimisessa sopijapuolina ovat työnantaja tai tämän edustaja sekä pääluottamusmies tai luottamusmies taikka työehtosopimuksen osapuolena olevan järjestön alainen rekisteröity paikallinen yhdistys.

Satamaoperaattorit

Ahtausalan työehtosopimuksen (Satamaoperaattorit ry:n ja Auto- ja kuljetusalan työntekijäliitto AKT ry:n välinen työehtosopimus ajalle 1.2.2019–31.1.2021, kattavuus n. 3400 työntekijää⁶¹) mukaan paikallinen sopiminen on mahdollista mm. osasta työaikamääräyksistä, ylityökorvauksista kertyneiden vastikkeiden säästämisestä, lomarahen maksuajankohdasta, tilapäisen palkan maksuajankohdasta, palkanmaksamistavasta, keskeytymättömästä 3-vuorotyöstä sopimisesta ja suojavaatetuksen pesusta ja huollosta.

Menettely: Ahtausallalla ominaispiirteensä on, että osista asioista voidaan sopia toisin satamakohtaisesti tai paikallisesti ammattiosaston kanssa.

Lisää paikallisen sopimisen mahdollisuuksista eri sektoreilla käsitellään myös jäljempänä jaksossa 4.3, jossa käsitellään sopijapuolten kokemuksia paikallisesta sopimisesta. Mainitussa jaksossa käsitellään myös paikallisen sopimisen mahdollisuuksia ja kattavuutta *julkisella sektorilla*, samoin kuin edellä jaksossa 3.1.8.

61 SAK:n internetsivut, Auto- ja Kuljetusalan työntekijäliitto AKT:n työehtosopimukset: <https://www.sak.fi/tyoelama/sopimukset/tyoehtosopimukset/auto-ja-kuljetusalan-tyontekijaliiton-aktn-tyoehtosopimukset>.

3.4.2 Työlainsäädännön semidispositiivisiin säännöksiin perustuvat työehtosopimusmääräykset, joissa annetaan mahdollisuus paikalliseen sopimiseen

Kuten edellä jaksossa 3.1 on laajemmin kerrottu, on valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen työehtosopimuksin mahdollista poiketa eräistä muutoin pakottavista työlainsäädännön säännöksistä myös työntekijöiden etuja heikentäen. Nämä työsopimuslakiin, työaikalakiin, vuosilomalakiin ja opintovapaalakiin sisältyvät *semidispositiiviset säännökset* on lueteltu liitteessä 1. Halutessaan valtakunnalliset työehtosopimusosapuolet voivat työehtosopimuksessa valtuuttaa paikallisen tason osapuolet sopimaan semidispositiivisiin säännöksiin perustuvista työehtosopimusmääräyksistä paikallisesti. Yleissitovaa työehtosopimusta noudattavien järjestäytymättömien työnantajien osalta tällaisten semidispositiivisiin säännöksiin perustuvien työehtosopimusmääräysten perusteella tehtävien paikalliset sopimusten tekeminen ei ole mahdollista (työsopimuslain 13 luvun 8 §, työaikalain 35 §, vuosilomalain 31 § ja opintovapaalain 13 a §).

Kaiken kattavaa tietoa siitä, minkä verran eri alojen työehtosopimukseen sisältyy semidispositiivisiin säännöksiin perustuvia paikalliseen sopimiseen valtuuttavia säännöksiä, ei voida tässä yhteydessä antaa. Yleiskuva kuitenkin on, että mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen semidispositiivisten säännösten kattamista asioista on annettu suhteellisen vähän työaikasääntelyä lukuun ottamatta. Asiat, joissa paikallista sopimista on mahdollistettu koskevat lähinnä palkanmaksuaikaa ja –kautta, lomautusilmoitusta, takaisinottovelvollisuutta sekä joitakin työaika- ja vuosiloma-asioita.

Myös Suomen Yrittäjien Työehtosopimusten paikallista sopimista koskevassa selvityksessä on selvitetty eräiden keskeisten alojen yleissitoviin työehtosopimukseen perustuvia paikallisen sopimisen määräyksiä, jotka perustuvat edellä mainituissa työlainsäädännön laeissa annettuihin poikkeamismahdollisuuksiin. Selvityksessä tarkastelluista aloista (elintarvikeala, kaupan ala, kiinteistöpalveluala, matkailu- ja ravintola –ala, rakennusala sekä teknologiateollisuus) karkeasti arvioiden noin puolet työehtosopimusten paikallisen sopimisen määräyksistä olisivat sellaisia, jotka perustuisivat semidispositiivisiin työlainsäädännön säännöksiin.⁶²

62 Makkula ym., 2015.

4 Paikallisen sopimisen käytännön edellytyksiä

4.1 Paikallisen sopimisen lähtökohtia ja vaikutuksia

Liiketoimintaympäristössä tapahtuvat muutokset asettavat uudenlaisia haasteita työnteolle ja yritystoiminnalle. Työmarkkinoiden neuvottelujärjestelmän ja työehtojen uudistamista on pidetty yhtenä edellytyksenä sopeutumiselle globalisaatiosta ja digitalisaatiosta lähtevään rakennemuutokseen. Yhdeksi ratkaisuksi on tarjottu paikallisen sopimisen lisäämistä. Paikallinen sopimisen yleistyminen onkin ollut viime vuosina varsin nopeaa erityisesti teollisuudessa. Työnantajien ja työntekijöiden yhteinen etu on löytää yhteisiä toimintatapoja, joilla vastataan työelämän muutoksiin, turvataan yrityksen kilpailukyky ja uudistuminen sekä luodaan työntekijöille hyvinvointia tukeva, tuottava työ.

Tekninen kehitys ja globalisaatio ovat johtaneet siihen, että eri yritysten ja ammattiryhmien toimintaympäristö ja tilanteet ovat yhä erilaisempia ja muuttuvat aiempaa nopeammin. Tämä johtuu innovaatiotoiminnan merkityksen kasvusta ja siitä, että tietotekniikan kehitys ja globalisaatio vaikuttava hyvin eri tavoin eri ammateissa. Tämä luo painetta lisätä yksilöllistä palkkapolitiikkaa ja muuta työehtojen määräytymistä. Paikallisen sopiminen voi mahdollistaa nykyistä paremmin yksilökohtaiseen tuottavuuteen perustuvan palkanmäärityksen ja paras tieto tällaisesta mikrota-son tuottavuudesta on usein paikallisella tasolla. Erityisesti yleissitovuuden piirissä olevilla järjestäytymättömillä työnantajilla on hyvin rajalliset mahdollisuudet sopia työehdoista paikallisesti työntekijöiden kanssa⁶³.

63 A. Kauhanen 2015 ja Obstbaum & Vanhala 2016

Paikallinen sopiminen ymmärretään usein hyvin eri tavoin. Tutkimuksissa⁶⁴ on osoitettu, että paikallisen sopimisen lisäämisen vaikutukset tuottavuuteen ja työllisyyteen riippuvat lopulta olennaisesti siitä, miten sopiminen toteutetaan ja miten yritykset sekä työmarkkinat sopeutuvat muutokseen. Paikallisen sopimisen toteutuneista työllisyysvaikutuksista tai vaikutuksista kansantalouteen on olemassa varsin vähän luotettavaa tutkimustietoa. Yleisellä tasolla voidaan kuitenkin arvioida, että paikallinen sopiminen voi lisätä yritysten mahdollisuuksia välttää irtisanomisia ja toisaalta palkata uutta työvoimaa eli sopeuttaa toimintaansa joustavasti vastaamaan markkinoiden kysyntää ja yrityksen taloudellista tilannetta.

Paikallinen sopiminen voi parantaa tuottavuutta, toiminnan joustavuutta ja tulokellisuutta. Paremmat mahdollisuudet oman toiminnan joustavaan sopeuttamiseen paikallisesti parantavat yritysten toimintaedellytyksiä ja sitä kautta yritysten kilpailukykyä. Yritysten kilpailukyvyn paraneminen puolestaan omalta osaltaan lisää talouskasvua ja luo uusia työpaikkoja, ja tukee samalla julkisen talouden tasapainoa⁶⁵.

Paikalliseen sopimiseen voi liittyä myös riskejä. Paikallinen sopiminen palkoista on voinut lisätä palkkaeroja, mikäli taustalla ei ole vahvaa liittotason koordinaatiota.⁶⁶ Lisäksi tuottavuuden käyttämiseen palkanmuodostuksen perusteena voi liittyä mittaus- ja arvostusongelmia. Paikalliseen sopimiseen liittyviä vaikutuksia on siten syytä tarkastella laajasti.

Tekniikan hyödyntämisen lisäksi oikeanlaisella organisoinnilla ja johtamisella on yhä suurempi vaikutus yritysten kykyyn selviytyä talouden luovan uusiutumisen pyörteissä. Sopimisen taidot kehittyvät ajan myötä. Yritykset, joissa paikallinen sopiminen on luontainen osa arkipäiväistä työelämää, taidot ja kulttuuri ovat kehittyneet ajan myötä. Avainasia paikallisen sopimisen kehittämisessä on se, että vastuullisesti hoidettuna pitkällä aikavälillä se hyödyttää molempia⁶⁷.

Paikallisessa sopimisessa on tärkeää voida edetä yrityksen valmiuksien mukaan. Kaikki yritykset eivät ole valmiita paikalliseen sopimiseen. Siihen ei pidä siirtyä ilman molempien osapuolien yhteisymmärrystä. Kansainvälisessä

64 Heimonen ym. 2019

65 TEM:n asettaman paikallisen sopimisen edistämistyöryhmän mietintö 2016

66 Stokke 2008.

67 Heimonen ym. 2019

tutkimuskirjallisuudessa onnistuneen paikallisen sopimisen edellytyksinä on pidetty mm. luottamuksellisia suhteita sopimusosapuolten välillä sekä toimivia perälautoja⁶⁸.

Sanna Marinin hallitusohjelmassa todetaan paikallisen sopimisesta seuraavasti (s. 134⁶⁹):

Hallituksen tavoitteena on lisätä paikallista sopimista osapuolten keskinäiseen luottamukseen perustuen. Paikallista sopimista kehitetään huolehtimalla henkilöstön riittävästä tiedonsaannista ja vaikutusmahdollisuuksista, mikä on avainasemassa sopimisen vaatiman luottamuksen ilmapiirin luomisessa. Paikallista sopimista edistetään työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmän kautta tavoitteena joustavuuden ja turvan tasapainoinen yhdistäminen sekä työllisyyden ja kilpailukyvyn kehittäminen.

Toimialatason sopimisella on todennäköisesti jatkossakin merkittävä rooli niin paikallistasolla tapahtuvan sopimisen mahdollistajana ja turvalukkona kuin toimialakohtaisten sääntöjen muodostajana⁷⁰. Paikallisen sopimisen rooli työmarkkinakentässä todennäköisesti kasvaa, vaikkei merkittäviä politiikkamuutoksia tapahtuisikaan. Laajimmat mahdollisuudet lisätä joustoja ovat työehtosopimusosapuolilla itsellään. Kysymys on silloin pitkälti paikallisen sopimisen mahdollisuuksien lisäämisestä alakohtaisiin työehtosopimuksiin ja niiden soveltamisesta paikallistasolla.

4.2 Paikallisen tason käytännön haasteita ja mahdollisuuksia on tutkittu vähän

Paikallisen sopimisen käytännön haasteita ja mahdollisuuksia on Suomessa tutkittu tieteellisemmällä otteella varsin vähän. Kokonaiskuvan luomiseksi tarvittaisiin lisää selvityksiä ja tutkimuksia. Erityisen vähän on olemassa tutkimuksia, joissa työnantaja- ja työntekijäpuolen yhteisiä kokemuksia ja näkemyksiä on arvioitu.

68 Stokke 2008

69 Valtioneuvoston julkaisuja 2019:23

70 Työ- ja elinkeinoministeriön näkemys Suomen työmarkkinoista 2019

4.2.1 Teknologiateollisuus ja Teollisuusliitto kartoittivat yhdessä hyviä käytänteitä

Uusi avaus nähtiin keväällä 2019 Teknologiateollisuus ry:n ja Teollisuusliiton toimesta⁷¹. Pellervon taloustutkimuksen ja Työterveyslaitoksen toteuttamana tutkittiin yritysten paikallista sopimista ja siihen liittyvää neuvotteluprosessia aina neuvottelujen alkamisesta sopimuksista viestimiseen ja niiden toimeenpanoon. Tutkimuksen kohteena olivat hyvät käytänteet, esteet sekä kehittämiskohteet. Tässä luvussa referoidaan tutkimuksen keskeisiä tuloksia ja johtopäätöksiä.

Tutkimuksen tuloksia arvioitaessa pitää huomioida, että sen kohteena oli vain 22 eri kokoista ja eri toimialoilla toimivaa yritystä. Teknologiateollisuuden yrityksissä paikallisen sopiminen on myös yleisempää, siitä on pidemmältä ajalta kokemusta ja sen hyödyntämismahdollisuudet työehtosopimuksissa ovat muita aloja laajemmat. Näistä syistä yritysten paikallinen sopiminen on edistyskellisempää kuin yrityskentässä keskimäärin.

Tutkimuksen mukaan työehtosopimuksen mukainen paikallinen sopiminen voi parhaimmillaan olla yhteistoimintaa, joka ylläpitää ja kehittää yrityksen tuottavuutta, kilpailukykyä ja työllisyyttä. Nämä puolestaan voivat luoda edellytyksiä työhyvinvoinnin kasvulle. Sopimisen käytänteet ovat yrityksissä olleet pitkälti yrityskohtaisia, kulttuurisiin toimintatapoihin sekä aika usein yksittäisten neuvottelijoiden keskinäiseen yhteistyöhön sidottuja.

Sopimista edistävää kulttuuria ja uudistumiskykyisyyttä voidaan tukea yksinkertaisin ja arkisin keinoin – kehittämällä viestintää, edistämällä oppimista ja rakentamalla vuorovaikutuksen mahdollisuuksia. Seuraavassa avataan hieman tarkemmin tutkimuksen tuloksia ja kehittämisehdotuksia.

4.2.2 Luottamus ja yhteistyö

Paikallinen sopiminen voi parhaimmillaan olla yrityksen, työpaikan ja työhyvinvoinnin menestystekijä tai sen myötä asiat voidaan saada solmuun. Yritysten välisiä eroja paikallisessa sopimisessa selitti erityisesti tapa tehdä yhteistyötä ja luottamuksen määrä. Luottamus kehittyy luonnollisesti ajan ja kokemuksen myötä. Yrityksissä

71 Heimonen ym. 2019

luottamusta lisäsivät yhteiset tavoitteet, avoin ja rehellinen keskusteluyhteys sekä yhteiset kokemukset ja sitoutuminen yhteisiin päätöksiin.

Avoin viestintä mm. yrityksen taloudellisesta tilanteesta sekä henkilöstön osallistumismahdollisuudet työelämän joustojen suunnitteluun nousivat esiin kehittämistarpeina. Hyvien käytänteiden levittämiseksi erityisesti joustojen osalta ehdotettiin yhteisesti kehitettävää sähköistä tietopankkia ja keskustelufoorumia. Tämä mahdollistaisi myös liittojen roolin muuttumista valvojasta enemmän mahdollistajaksi.

Tutkimuksen mukaan kilpailukyvyyn parantaminen edellyttää yhteistä päämäärää ja yhteistyötä kaikkien työmarkkinaosapuolten välillä. Suomelle luotu paikallisen sopimisen strategia lisäisi osapuolten välistä luottamusta ja selkiyttäisi eri työmarkkinaosapuolten rooleja ja heille kohdistuvia tulevaisuuden toiveita. Näin myös erilaisista työmarkkinoista koskevista uudistushankkeista voitaisiin saada synergiaetuja.

4.2.3 Tasapuolinen neuvotteluasema

Tutkimuksessa nostetaan esiin pääluottamusmiehen asema neuvotteluissa ja myös muiden palkansaajapuolen edustajien - kuten varapääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun - tarpeellisuutta osallistua niihin. Tutkimus suosittelee, että sopimusneuvotteluihin osallistuisi yhtä monta työnantajan ja työntekijöiden edustajaa.

Tutkimuksen mukaan haasteita sopimiselle on aiheuttanut luottamusmiesten jakaminen sekä tiettyjen työntekijäryhmien huomioiminen (järjestäytymättömät, suomen kieltä puutteellisesti osaavat ulkomaalaistaustaiset, yö- tai matkatyötä tekevät ja vuokratyötä tekevät). Tähän vastaamiseksi suositellaan paikallista sopimista valmistelevien työhuonekuntien perustamista, jolloin sekä ammatillisesti järjestäytyneiden että järjestäytymättömien palkansaajien vaikutusmahdollisuudet ja keskinäinen yhteistyö olisi turvattu. Lisäksi lähes kaikissa tutkituissa yrityksissä oli vaikeuksia saada ehdokkaita luottamusmiesvaaleihin.

4.2.4 Paikallistason osaamisen vahvistaminen

Paikallisessa sopimisessa on tärkeää, että sopijaosapuolilla on mahdollisuus perehtyä asioihin ja saada koulutusta. Työelämäosaaminen vaatii kaikilta osapuolilta paljon ja paikallisen sopimisen mahdollisuudet ja vaatimukset tunnetaan tutkimuksen perusteella vielä melko huonosti. Paikallinen sopiminen on keino muokata

työsuhteen ehtoja huomioiden kunkin työpaikan erityispiirteet. Se edellyttää sopijaosapuolilta työlainsäädännön ja yritystalouden asiantuntemusta.

Useat yrityskohtaiset tarpeet liittyivät paikallisen sopimisen osaamisen lisäämiseen koulutuksen tai verkostojen kautta. Työntekijöiden edustajat olivat käyneet Teollisuusliiton luottamusmieskoulutuksissa, joihin sisältyi koulutusta paikallisesta sopimisesta. Koulutuksia pidettiin hyödyllisinä ja niihin osallistuvien määrää haluttiin lisätä. Työnantajien edustajat olivat pääasiassa perehtyneet paikalliseen sopimiseen omatoimisesti sen kuullessa omaan vastuualueeseen. Konsultointiavun hakeminen liitoilta oli hyvin yleistä. Myös yritysten oman paikallisen sopimisen säännöllisempää mittaamista ja seurantaa pidettiin tärkeänä. Tutkimus sisältää ehdotuksen työmarkkinajärjestöjen yhteisesti kehittämästä paikallisen sopimisen tasomittaristosta. (Heimonen ym. 2019)

4.2.5 Hyvien käytänteiden jakaminen

Paikallisen sopimisen hyötyjä voidaan mitata lyhyellä aikavälillä esimerkiksi läpimenoaikoina ja työtyytyväisyytenä. Usein se tuo myös yritykselle kilpailuetua pitemmällä aikavälillä. Kilpailuilla markkinoilla asiakkaat arvostavat hinnan ja laadun lisäksi myös yrityksen luotettavuutta varmana toimittajana. Teknologiateollisuuden yrityksissä paikallisen sopimisen vaikutuksia mitattiin tai seurattiin vain harvoin. Yrityksissä kuitenkin melko laajasti koettiin, että paikallisilla sopimuksilla on lisätty työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia. Positiiviset vaikutukset tuottavuuteen, tuloksellisuuteen ja kilpailukykyyn nousivat myös esiin.

Tutkimuksen yrityksissä, joissa paikallinen sopiminen on muodostunut kilpailueduksi, neuvottelupöytä on helppo istua. Vastuullisella ja innovatiivisella sopimisella on voitu sopia työlainsäädännön ja työehtosopimusten puitteissa yrityksen menestyksen turvaamiseen liittyvistä eri asioista. Näillä yrityksillä on hyviä käytänteitä jaettavaksi muille. (Heimonen ym. 2019)

4.3 Sopijapuolten kokemuksia haasteista ja mahdollisuuksista

Seuraavassa käydään läpi sopijaosapuolten omia näkemyksiä haasteista ja kehittämismahdollisuuksista. Työryhmä ei ole yhteisesti ottanut näihin teksteihin mitään kantaa selvityksen valmistelun kuluessa.

4.3.1 SAK

Kohti parempaa paikallista sopimista

SAK ja jäsenliitot suhtautuvat yleisesti ottaen paikalliseen sopimiseen positiivisesti. Tavoitteena on parempi työelämä, työpaikkojen lisääntyminen sekä kehittyvä tuottavuus.

Paikallisen sopimisen tavoitteena on oltava yhteinen etu. Lukuisat työelämän tutkimukset ovat tuoneet laajan yhteisymmärryksen siitä, että työpaikan hyvä yhteistointiminta parantaa tuottavuutta, viihtyvyyttä ja turvallisuutta ja terveyttä työpaikoilla. Tämä puolestaan näkyy viime kädessä parempana taloudellisena tuloksenteokkykynä.

Paikallisella sopimisella voidaan parhaimmillaan edistää työhyvinvointia, taloudellista menestystä, työehtojen parempaa soveltamista sekä molemminpuolista kunnioitusta.

Paikallinen sopiminen on nähtävä tasa-arvoisten sopijaosapuolten yhteisenä välineenä työpaikan olosuhteiden ja työehtojen kehittämiseksi. Tarkoituksena ei voi olla työehtojen yksipuolinen heikentäminen työntekijöiden toimeentulon ja hyvinvoinnin kustannuksella. Myös työntekijöiden on voitava hyötyä paikallisesta sopimisesta.

Paikalliset olosuhteet tehdä sopimustoimintaa ovat sidoksissa työpaikkojen kokoon, osapuolten osaamiseen ja luottamusjärjestelmän kattavuuteen. Tämä on syytä ottaa huomioon. Sama malli ja tavoitteet eivät sovi kaikkiin olosuhteisiin, eikä yksi tapa toimia voi muodostua ohjeeksi kaikille. Voi myös olla niin, ettei paikallinen sopiminen sovi kaikille aloille lainkaan.

Palkkauksen osalta paikallinen sopiminen voi johtaa hyvinkin eriarvoistavaan palkkapolitiikkaan ja –eroihin. Tämä koskee erityisesti mies- ja naisvaltaisia aloja. Paikallisilla palkkaratkaisuilla pystytään harvoin pitämään huolta sukupuolten välisestä palkkatasa-arvosta toimialan sisällä saati toimialojen välillä. Siksi tähän on kiinnitettävä erityistä huomiota jo valtakunnallisissa palkkaneuvotteluissa.

Perusedellytyksenä keskinäinen luottamus

Paikallinen sopiminen on arkipäivää useilla SAK:laisilla sopimusalueilla. Perusedellytyksenä hyvälle lopputulokselle mainitaan useimmiten keskinäinen luottamus. Jos sopimusosapuolten välillä ei ole luottamusta, ei voi myöskään olla menestyksestä

sopimustoimintaa. Yhteisillä positiivisilla kokemuksilla on mahdollisuus synnyttää keskinäistä luottamusta, mutta jollei onnistumisia ja molemminpuolista etua saada aikaiseksi, on paikallisen yhteistyön kehittäminen vaikeaa.

SAK:n vuoden 2018 kevään luottamushenkilöpaneelin mukaan paikallista sopimista edistivät ensisijaisesti luottamushenkilön saama henkilöstön tuki, luottamuksellinen ilmapiiri, mahdollisuus perehtyä työpaikan asioihin sekä työntekijöiden aloitemahdollisuus.

Vastaavasti sopimisen esteenä nähtiin se, ettei se työnantajan mielestä ole tarpeen, työnantajan painostus tai sanelu sekä osaamisen puute. Kaikki tekijät ovat luonteeltaan enemmänkin ilmapiiriin vaikuttavia tekijöitä kuin työehtojen sisältökysymyksiä. Tekijöihin voidaan vaikuttaa, jos tahtoa on riittävästi.

Esteeksi muodostuu myös se, jos sopimisen tarkoituksena on ainoastaan heikentää työntekijöiden työehtojen heikentäminen toimeentulon ja hyvinvoinnin kustannuksella.

Luottamushenkilön rooli

Työntekijöiden edustajana paikallisessa sopimisessa toimii lähtökohtaisesti työehtosopimuksen perusteella valittu pääluottamusmies. Hänen tukenaan ja apunaan toimivat muut työpaikan luottamushenkilöt, kuten varaluottamusmies, työsuojeluvaltuutettu sekä ammattiosasto.

Kehittämisen kohteina luottamushenkilöiden osalta ovat heidän kouluttamisensa mukaan sopimustoimintaan. Ilman hyvää ja laaja-alaista sopimustoiminnan osaamista ei voi syntyä hyviä sopimuksia. Toiseksi, tasavertaisen neuvotteluasetelman luomisessa on avaintekijänä irtisanomissuojan kehittäminen. Mikäli luottamushenkilö joutuu huolehtimaan työsuhteensa pysyvyydestä luottamustehtävän johdosta, on hänen mahdotonta toimia tuottavana neuvotteluosapuolena. Kolmanneksi on huolehdyttävä luottamushenkilön palkkauksen kehittymisestä hänen kollegoidensa kehityksen mukaisesti. Liian usein käy niin, että varsinkin paikalliset palkanosat eivät koskaan saavuta luottamushenkilöä, koska hän on vaarassa leimautua työnantajan silmissä.

Jäsenten työehtojen kehittämisen näkökulmasta sopijaosapuolena on oltava osaavia ja motivoituneita luottamusmiehiä. Tämä vaatii puolestaan, että heidän asemansa ja toimintaedellytyksensä ovat niin hyvässä kunnossa, että täysipainoinen sopiminen on mahdollista. SAK:n tavoitteina onkin luottamusmiesten

työsuhdeturvan kehittäminen, joka koskee myös varaluottamusmiehiä, tiedonsaannin lisääminen erityisesti palkkauksen osalta, sopimiseen liittyvän osaamisen kehittämisen sekä ajankäytön määrittäminen luottamusmiehen tehtävien vaatimalla tavalla.

Ajankäyttöön liittyy myös kysymys edustettavien määrästä. Ajankäyttö on työehtosopimuksissa sidottu pääsääntöisesti edustettavien määrään. Jos kehitys esimerkiksi yksityistämisen myötä kulkee kohti pienempiä yksiköitä, vaikuttaa se väistämättä mm. päätoimisten luottamusmiesten ajankäyttöön, vaikka tehtävät eivät välttämättä vähenisikään. Heidän asemansa on huomioitava ja pyrittävä turvaamaan myös uudessa ympäristössä.

Työehtojen lisäksi, paikallisella tasolla voidaan sopia myös työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä. Osapuolina tässä sopimuksessa ovat työntekijöiden osalta työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön edustaja sekä paikallinen työnantajan edustaja. Työsuojeluvaltuutetun tehtävät, toimivalta ja oikeudet määräytyvät työsuojelulainsäädännön perustella, eikä niistä pääsääntöisesti voi sopia lakia heikommin. Työehtosopimukseen voidaan ottaa työsuojelun osalta lakia täydentäviä määräyksiä.

Luottamushenkilön tasapainoisen aseman kehittämisen kannalta on olennaista pohtia myös Ruotsissa käytössä olevaa myötämääräämisoikeutta. Sen mukaan luottamushenkilöllä on työnantajan direktio-oikeutta rajaavaa sananvaltaa myös paikallisten sopimusten tulkinnessa. Tämä olisi rohkea edistysaskel myös Suomessa ja edesauttaisi paikallisen neuvottelutoiminnan edistämistä.

SAK:n selvitysten tuloksia

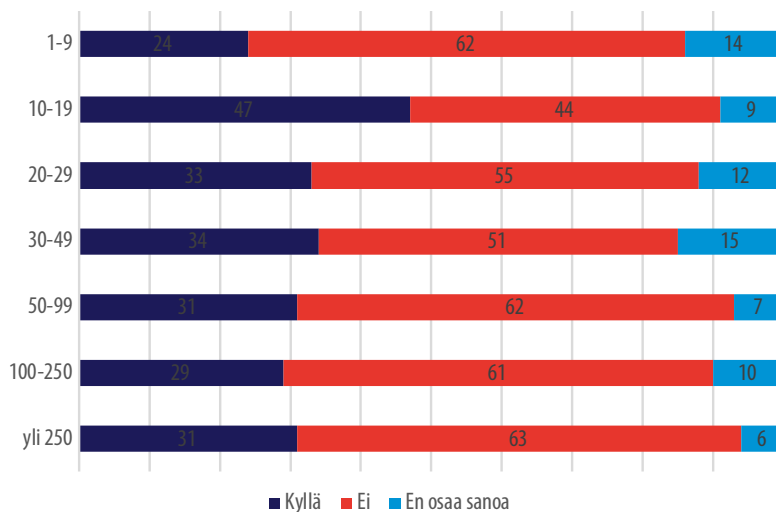
Selvitykseen paikallisesta sopimisesta työpaikoilla vastasi lähes 1 000 luottamushenkilöä vuonna 2018. Paikallinen sopiminen on selvityksen mukaan lisääntynyt SAK: laisilla työpaikoilla: 64 prosenttia luottamushenkilöistä kertoi vuonna 2018, että heidän työpaikallaan oli tehty paikallisia sopimuksia kahden edellisen vuoden aikana. Vuonna 2016 sopimuksia oli tehnyt 59 prosenttia vastaajista. Eniten sopiminen lisääntyi teollisuudessa: 12 prosenttia. Useimmin sopimuksia oli tehty suurilla ja teollisuuden työpaikoilla (78 %) ja vähiten kuljetusalalla (44 %).

Neuvottelukierroksen 2017–2018 palkankorotuksista sovittiin osittain tai kokonaan paikallisesti 43 prosentilla työpaikoista ja useimmiten teollisuudessa (61 %)

Luottamushenkilöistä 39 prosenttia arvioi, että sopiminen sujui yleensä hyvin. Vain 12 prosenttia koki sen sujuneen yleensä huonosti. Vastaajista 48 prosenttia oli sitä mieltä, että paikallinen sopiminen sujui toisinaan hyvin ja toisinaan taas huonosti.

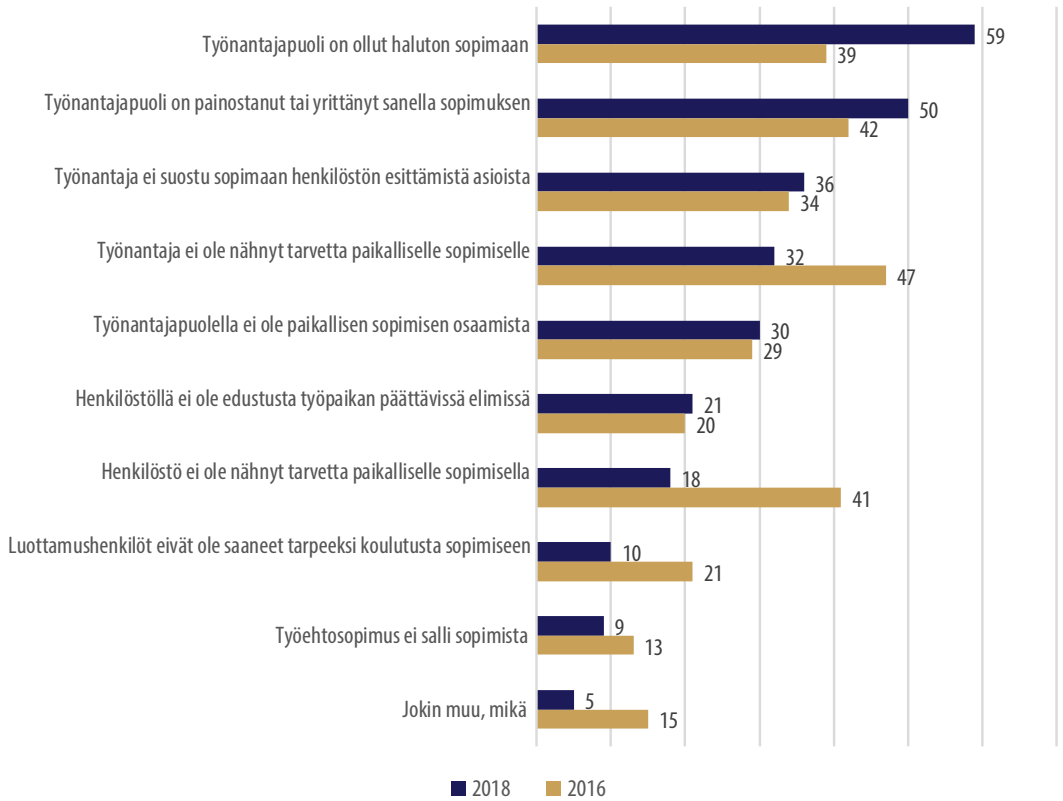
Paikalliset sopimukset ovat useimmin koskeneet luottamushenkilön ajankäyttöä ja korvauksia, palkkausjärjestelmiä sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia. Yleisiä ovat olleet myös lomiat, tulospalkkausjärjestelmiä sekä työajan tasoittumisjärjestelmiä tukevat sopimukset.

Luottamushenkilöistä 32 prosenttia koki, että työntekijä- ja työnantajapuoli ovat olleet tasa-arvoisia osapuolia neuvotteluissa. Lähes puolet kertoi, että työntekijäpuoli oli voinut vaikuttaa vähintään riittävästi sopimuksen sisältöön (5 % paljon ja 42 % riittävästi)



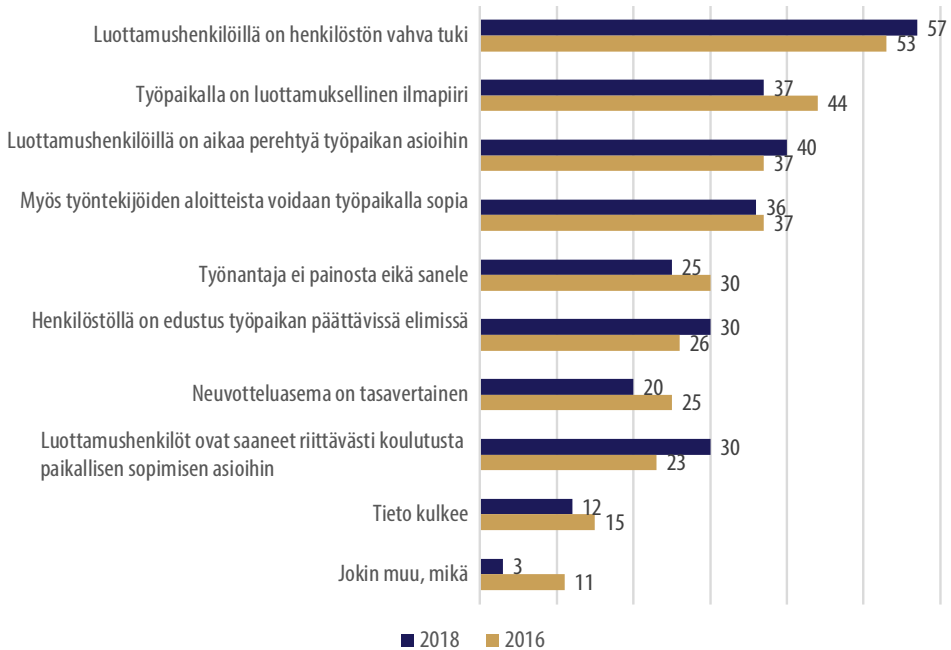
Kuvio. Ovatko työntekijä- ja työnantajapuoli olleet neuvotteluissa tasavertaisia? (%)

SAK:n selvityksessä eniten paikallista sopimista oli vaikeuttanut työnantajien haluttomuus sopia. Se oli lisääntynyt huomattavasti vuoden 2016 tasosta (39 %) vuoteen 2018 (59 %) verrattuna. Toiseksi eniten paikallista sopimista vaikeutti työnantajapuolen yritykset painostaa tai sanella sopimus. Näin vastasi 42 prosenttia haastatelluista vuonna 2016 ja 50 %:a vuonna 2018.



Kuvio. Mikä on vaikeuttanut paikallista sopimista (%)

Kysyttäessä mikä on edistänyt sopimista, 57 prosenttia vastaajista kertoi, että henkilöstön vahva tuki oli merkittävin tekijä. Muita keskeisiä edistäviä tekijöitä olivat: Luottamushenkilöillä on aikaa perehtyä työpaikan asioihin (40%) ja luottamuksellinen ilmapiiri työpaikalla oli seuraavana 37 %.



Kuvio. Mikä on edistänyt paikallista sopimista (%)

Kaksi kolmesta (64 %) luottamushenkilöstä olivat tyytyväisiä paikallisen sopimisen nykytilaan. Sopimista halusi lisätä 17 prosenttia ja vähentää puolestaan 18 prosenttia vastaajista.

4.3.2 STTK

Paikallisen sopimisen edellytyksistä

STTK suhtautuu paikalliseen sopimiseen ja sen edistämiseen myönteisesti, mutta pitää tärkeänä, että se tapahtuu työ- ja virkaehtosopimusten puitteissa. Näin voidaan turvata riittävästi työntekijöiden eli heikomman osapuolen suoja sekä estää yritysten välinen epäterve kilpailu työehtoja polkemalla. Työ- ja virkaehtosopimuspuolten tulee jatkossakin määritellä asiat, joista voi paikallisesti sopia sekä sopijaosapuolet työpaikalla.

Työ- ja virkaehtosopimukset antavat yhä enemmän mahdollisuuksia paikalliselle sopimiselle. Esimerkiksi palkkausjärjestelmistä, työaikojen järjestelyistä, työn vaativuuden arvioinnista sekä tulospalkkauksesta voidaan sopia paikallisesti. Samoin osa työehtosopimuksissa sovitusta palkankorotuksista on voitu jättää työpaikkatasolle sovittavaksi.

Jotta paikallinen sopiminen työpaikoilla voi onnistua, työpaikalla on oltava luottamukselliset välit työnantajan ja henkilöstön edustajan sekä henkilöstön välillä. Paikallinen sopimisen ei siis voi käytännössä onnistua, jos jatkuva ja aito yhteistointi ei työpaikalla toimi. Työpaikkatason sopiminen vaatii neuvottelutaitoja ja osapuolten mahdollisimman tasavertaista asemaa. Myös henkilöstön edustajien riittävät ja oikea-aikaiset tietojensaantioikeudet on oltava kunnossa. Paikallinen sopiminen edellyttää myös sekä työ- ja virkaehtosopimusten että työlainsäädännön tuntemusta, jota löytyy parhaiten liittojen luottamusmiehiltä ja muilta henkilöstön edustajilta. Tämän johdosta osaava luottamusmies on sopijaosapuolena useimmiten myös työnantajan etu, jotta voidaan välttää paremmin ennakolta epäselvyydet ja erimielisyydet siitä, mitä ja miten voi sopia. Tämän johdosta STTK pitää tärkeänä luottamusmiesjärjestelmän vahvistamista ja luottamusmiesten toimintaedellytysten parantamista myös paikallisen sopimisen etenemiseksi.

Työlainsäädännön ja sopimusjärjestelmän keskeisenä lähtökohtana ja periaatteena on heikomman osapuolen eli työntekijän suoja. Tämä on muistettava myös paikallisen sopimisen edistämisen tapoja pohdittaessa. Lisäksi on huomioitava vähimmäisehtojen merkitys. On selvää, että jatkossakin tulee olla pakottavia lain säännöksiä sekä työ- ja virkaehtosopimuksen määräyksiä, joista ei voida poiketa sopimalla toisin.

Paikallisen sopimisen edellytyksiin vaikuttavat myös työnantajan velvollisuus kohdella työpaikan työntekijöitä tasapuolisesti. Työntekijöiden tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu on niin ikään huomioitava työehdoista sovittaessa.

Nykyinen sopimusjärjestelmä ei estä paremmin sopimista. Työntekijöiden suojelun ja vähimmäisehtojen turvaamisen näkökulmasta tavoitteena ei voi olla se, että puretaan nykyinen sopimusjärjestelmä ja lisättäisiin joko työpaikkatason tai työnantajan ja työntekijän sopimusmahdollisuuksia ohi työehtosopimusten. Tällöin sopiminen tarkoittaisi todennäköisesti palkan ja muiden työehtojen heikennyksiä.

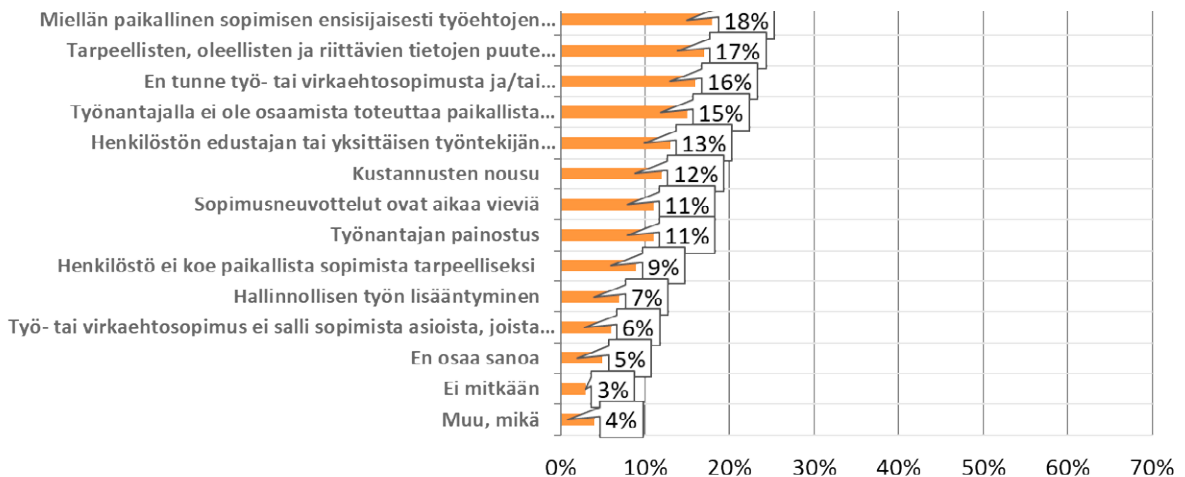
Paikallisen sopimisen vaikutuksia työllisyyteen ja kilpailukykyyn sekä ennen kaikkea työntekijöiden palkka- ja muihin työehtoihin ei ole juurikaan tutkittu. Tämä olisi tarpeen, jotta kävisi selvästi ilmi mahdollisten muutosten vaikutukset erityisesti työntekijöille ja työehdoille. Lisäksi olisi syytä tarkastella valvonta- ja erimielisyysmekanismeja sekä työrauhakysymyksiä paikallisen sopimisen edistämisen yhteydessä.

Paikallisen sopimisen haasteet ja mahdollisuudet

STTK:n jäsenliittojensa luottamusmiehille keväällä 2019 tehdyn paikallista sopimista koskevan kyselyn perusteella luottamusmiehet suhtautuvat paikallisen sopimiseen pääosin myönteisesti⁷². Kolmasosa vastaajista (36 %) on sitä mieltä, että paikallisen sopimisen mahdollisuuksia ja laajuutta tulisi jopa jonkun verran lisätä.

Paikalliseen sopimiseen liittyy myös haasteita. 46 prosenttia kokee, että paikallisesti sovittaessa neuvottelutulokseen pääseminen on vaikeaa. 21 prosenttia pitää sitä erittäin vaikeana.

Suurimpana esteenä ja vaikeutena paikalliselle sopimiselle pidetään sitä, että paikallisesti sovittaessa henkilöstön asema ei ole riittävän tasaveroinen (59 %). 45 prosenttia kokee, että työnantaja sanelee ehdot. 32 prosenttia kokee, että työpaikalta puuttuu paikallisen sopimisen neuvottelu- ja sopimuskulttuuri.



Kuvio. Mitkä ovat suurimmat esteet ja vaikeudet tällä hetkellä työpaikallasi paikalliseen sopimiseen liittyen?

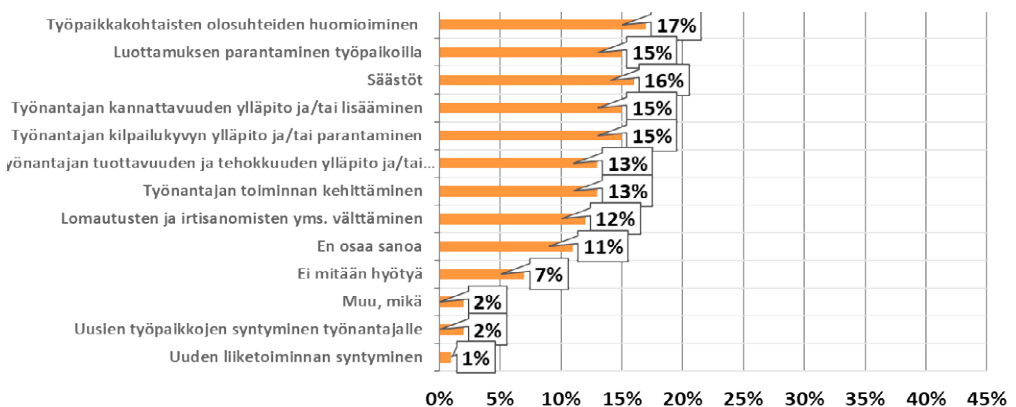
Kyselyn perusteella edes luottamusmiehet eivät koe neuvotteluasemaansa riittävän tasaveroiseksi, vaikka heillä on neuvotteluosaamista, he tuntevat työ- tai

⁷² Kyselyssä paikallisella sopimisella tarkoitetaan työ- ja virkaehtosopimuksiin perustuvaa paikallista sopimista. Vastaaja on voinut valita useamman vaihtoehdon.

virkaehtosopimusten sisällöt ja heillä on ammattiliittonsa tuki sekä parempi työsuhteturva.

Paikallisen sopimisen mahdollisuudet liittyvät luottamusmiesten mukaan etenkin työhyvinvoinnin lisäämiseen (73 %) sekä työntekijöiden mahdollisuuksiin vaikuttaa omaan työhönsä (52 %). 48 % kokee, että paikallinen sopiminen voi lisätä työn joustavuutta. Vähiten paikallisesta sopimisesta tulisi vastaajien mukaan olla hyötyä työnantajan kannattavuuden ylläpidon ja/tai lisäämisen (1 %) ja säästöjen (3 %) kannalta.

Paikallisella sopimisella on kyselyn mukaan saavutettu myös tuloksia. Keskeiset saavutukset liittyvät työn joustavuuden lisääntymiseen (40 %) ja työhyvinvoinnin lisääntymiseen (37 %). Se on lisännyt myös työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä, lisännyt työmotivaatiota ja parantanut työehtoja.



Kuvio. Mitä työ- ja virkaehtosopimukseen perustuvalla paikallisella sopimisella on saavutettu?

Luottamusmiehiltä myös kysyttiin, miten työ- tai virkaehtosopimukseen perustuvaan paikalliseen sopimiseen liittyvät erimielisyydet tai riidat on ratkaistu (ammattiliitto nostanut kanteen työtuomioistuimessa / asia viety ammattiliiton ratkaistavaksi / asia saatu selvitettyä työpaikalla). Vastauksista ilmenee, että melko usein erimielisyydet saadaan sovittua työpaikalla.

STTK:n jäsenliittojensa henkilöstön edustajille tekemästä barometristä ilmenee, että joka kolmas kokee, että paikalliseen sopimiseen on työpaikalla riittävät edellytykset ja joka kolmas kokee, että mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen on jonkin

verran. Kolmannes henkilöstön edustajista sen sijaan kokee, ettei riittäviä edellytyksiä paikalliseen sopimiseen työpaikalla ole. Haasteellisinta vastaajien mukaan on sopia erityisesti paikallisesti palkoista ja muista korvauksista.

Henkilöstön edustajan työ edellyttää riittävää ajantasaista tietoa työpaikan tilanteesta. Tietojensaannin riittävydestä kysyttäessä, vain 40 prosenttia vastaajista kokee saaneensa hyvin tietoa työpaikkansa taloudellisesta tilanteesta.

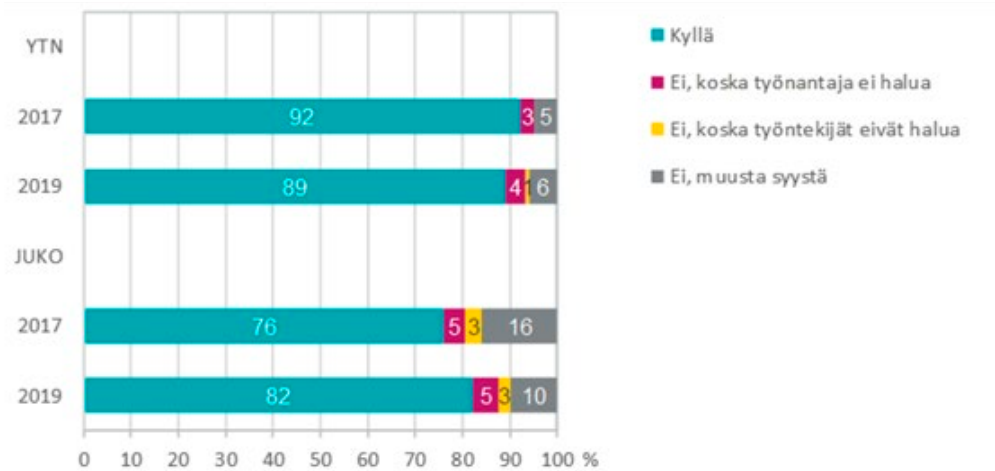
4.3.3 Akava

Keskusjärjestö Akavassa neuvottelujärjestöt vastaavat toimialakohtaisesta sopimus- ja neuvottelutoiminnasta. Julkisella sektorilla Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO on pääsopijajärjestö ja neuvottelee 200 000 korkeakoulutetun työntekijän ja esimiehen työsuhteen ehdoista kunnan, valtion, kirkon ja yliopistojen sopimusaloilla. Näiden lisäksi JUKO neuvottelee julkisen sektorin lisäksi niihin verrattavissa olevien alojen akavalaisien virka- ja työehtosopimukset (esim. TTL, Avainta) ja liitoilla on myös omia sopimuksia (esim. yksityinen opetusala). Jukon ohella myös jukolaiset liitot ovat sopijaosapuolena Avainta-yleisessä tessissä (OAJ ja KTN). Lisäksi OAJ on yksin sopijaosapuolena Avainta OTES:ssä. Ylemmät Toimihenkilöt YTN vastaa yksityisellä sektorilla työskentelevien ylempien toimihenkilöiden sopimus- ja neuvottelutoiminnasta teollisuudessa sekä palvelualoilla. YTN edustaa noin 200 000 asiantuntijaa ja esimiestä ja neuvottelujärjestöllä on liki 30 valtakunnallista ja yritys-kohtaista työehtosopimusta.

Lisäksi yksityisellä sektorilla YTN:n kentässä on ns. sopimuksettomia aloja, joilla ei ole työehtosopimusta ylemmille toimihenkilöille. Tällaisia aloja ovat mm. kauppa, elintarviketeollisuus, metsäala, rakennusala sekä tilintarkastus- ja konsultointiala

Paikallinen sopiminen akavalaisessa kentässä

Kaikissa akavalaisissa – niin julkisen kuin yksityisen sektorin – työehtosopimuksissa on laajat paikallisen sopimisen mahdollisuudet. Akavan 2019 luottamusmiestiedustajien mukaan enemmistössä akavalaisista työpaikoista on käytetty työehtosopimuksen mukaista mahdollisuutta sopia paikallisesti työnantajan ja työntekijöiden edustajan kesken. Paikallisen sopimisen mahdollisuutta on käytetty 82 prosentissa Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOn luottamusmiesten työpaikoista ja 89 prosentissa Ylemmät Toimihenkilöt YTN:n luottamusmiesten työpaikoista.



Kuvio. Onko työpaikallasi käytetty työehtosopimuksen mukaista mahdollisuutta sopia paikallisesti (työntekijän edustajan ja työnantajan kesken)? Vastaukset neuvottelujärjestöittäin 2017 ja 2019.

Kollektiivisopimukset mahdollistavat laajasti paikallisen sopimisen lainsäädännön sallimissa puitteissa. Yksityisellä sektorilla paikallisen sopimisen piirissä olevat työehtosopimusmääräykset kattavat esim. paikalliset palkkaratkaisut, työaikaan liittyvät määräykset sekä lomapalkkaa, lomarahaa ja vuosilomaa koskevat määräykset. Paikallinen sopiminen on mahdollista joko työnantajan ja ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehen tai työnantajan ja ylemmän toimihenkilön välillä. Palkan suuruus sovitaan yksilöllisesti, eikä työehtosopimukset sisällä palkkataulukoita tai palkkausjärjestelmiä muutamia sopimuskohtaisia poikkeuksia lukuun ottamatta.

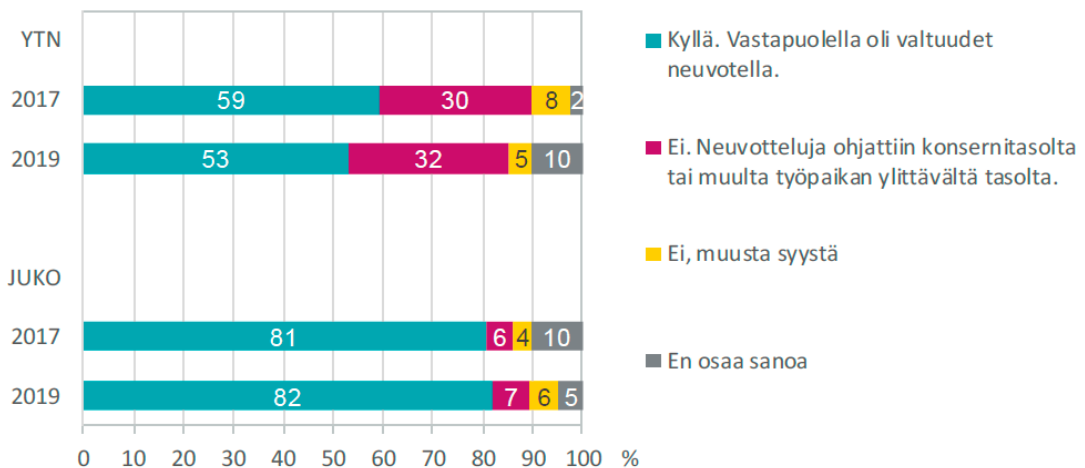
Osassa työehtosopimuksia on myös sovittu selviytymislausekkeista, joiden myötä voidaan paikallisesti sopia työnantajan toiminnan ja työpaikkojen turvaamiseksi taloudellisia etuuksia koskevien työehtojen sopeuttamisesta myös työehtosopimuksen vähimmäisehdoista poiketen.

Kehittämiskohteet ja haasteet

Selkeitä kehittämiskohteita ovat luottamusmiesten tiedonsaanti ja vuorovaikutus työpaikoilla. Näiden pohjalle rakentuu paikallisen sopimisen kehittämiseen tarvittava osapuolten keskinäinen luottamus, jota mahdollistaa osaltaan toimivan ja tasapainoisen paikallisen sopimisen ja sen kehittämisen. Luottamusmiesbarometrin mukaan noin 30 prosenttia luottamusmiehistä saa säännöllisesti tai satunnaisesti tietoja edustamiensa henkilöiden ansiokehityksestä, palkkatasosta ja

palkkaryhmästä tai vaativuusluokasta. Noin 40 prosenttia luottamusmiehistä saa tiedot, jos niitä pyytää ja loput noin 30 prosenttia ei saa tietoja ollenkaan. Luottamusmiesten tiedon saannin ongelmat ovat YTN:n sopimusaloilla yleisempiä kuin JUKOn sopimusaloilla. YTN:n luottamusmiehistä 23 prosenttia ja JUKOn luottamusmiehistä kahdeksan prosenttia raportoi, että ei saa lainkaan tietoa edustamiensa työntekijöiden ansiokehityksestä.

Tasavertainen paikallinen sopiminen edellyttää, että sopijaosapuolilla on riittävät valtuudet neuvotella ja riittävästi tietoa neuvotteluiden kannalta olennaisista asioista ja aikaa neuvotella. Tasavertaisen neuvotteluaseman luominen edellyttää selkeitä valtuuksia neuvotella paikallisella tasolla siten, että neuvotteluja ei ohjata konserni- tai muulta työpaikan ylittävältä tasolta. Esim. 2019 luottamusmiesbarometrissa 32% YTN:n luottamusmiehistä raportoi neuvottelutilannetta heikentäneen se, että neuvotteluja ohjattiin työpaikan ulkopuolelta eikä neuvottelutilanne ollut siten aito. Luottamusmiesjärjestelmä osaltaan turvaa sopimista. Keskeinen tekijä tasavertaisen aseman rakentamisessa ja ylläpitämisessä ovat luottamusmiehen asema, työsuhteturva ja oikeudet.



Kuvio. Oliko neuvottelutilanne henkilöstön edustajan ja työnantajan välillä aito? Vastaukset neuvottelujärjestöittäin 2017 ja 2019.

Työlainsäädännön heikomman osapuolen suojelun periaatteen toteutuminen turvaa osaltaan paikallisen sopimisen kehittämisen, joustavuus vaatii turvaa.

Yksityisellä sektorilla YTN:n työehtosopimusten puitteissa on laajasti mahdollista sopia paikallisesti myös työnantajan ja ylemmän toimihenkilön kesken. Mitä lähemmäksi mennään yksilötason sopimista, sitä suuremman uhkan luovat heikomman osapuolen eli työntekijän riittämätön osaaminen ja tosiasialliset mahdollisuudet kieltäytyä itselleen epäedullisesta paikallisesta sopimuksesta.

Akava ja akavalaiset neuvottelujärjestöt korostavat, että paikallisen sopimisen edistäminen tapahtuu työ- ja virkaehtosopimusten kautta. Yhteistoimintalain ja henkilöstön hallintoedustuksen avulla on mahdollisuudet kehittää paikallista sopimista kollektiivisopimusten puitteissa. Yhteistoimintalain uudistuksessa tulisi aito yhteistoiminnan ja luottamuksen edistäminen nostaa keskiöön.

Akava Works -selvitys: Sopiminen työmarkkinoilla

Akava Worksin selvityksessä OTK, VT Jukka Ahtela selvitti Suomen, Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntelyä, erityisesti työehtosopimusjärjestelmiin ja siinä työpaikkakohtaiseen sopimiseen. Suomen osalta Ahtelan johtopäätökset ovat, että Suomen työmarkkinajärjestelmä hyvää pohjoismaista tasoa.

Työlainsäädännön periaatteet, työehtosopimisjärjestelmä ja työmarkkinajärjestöjen keskeinen rooli ovat pohjoismaissa hyvin yhdenmukaisia, samoin työehtosopimusjärjestelmän ja työmarkkinajärjestöjen keskeinen rooli. Samoin eurooppalaisessa työelämävertailussa Suomi pärjää hyvin, työmarkkinoilla tuloksia luovat luottamus, avoimuus ja joustavuus.

Kun seuraa Suomessa käytävää keskustelua työmarkkinoiden toiminnasta, saa helpposti kuvan, että Suomi olisi jäykkien ja vanhakantaisten työmarkkinarakenteiden maa. Erityisesti työehtosopimusten yleisittavuus nähdään monella taholla erityisen haitallisena ilmiönä. Paikallista sopimista pidetään hankalana ja luottamusmiesjärjestelmää ylimääräisenä painolastina. Yhteistoimintalaki taas näyttäytyy irtisanomislakina eikä luottamuksen rakentamista helpottavana välineenä.

On totta, että pohjoismaisessa vertailussa Suomella on eräitä ominaispiirteitä, joissa se poikkeaa naapuristaan. Lakisääteinen yleisittavuus on eräs sellainen. Toisaalta työehtosopimusten kattavuus on muissa pohjoismaissa samalla korkealla tasolla ilman lakisääteistä yleisittavuutta. Työaikajoustojen osalta sääntely sekä lain että työehtosopimusten tasolla perustuu varsin samanlaiseen ajatteluun.

Työehtosopimusten sisältö ja laajuus ovat pohjoismaissa samaa tasoa, suomalaiset työehtosopimukset eivät ole tässä vertailussa erityisen monimutkaisia. On eri asia, kuinka käytäntö toimii.

Paikallisen sopimisen kulttuuri ja menettelytavat ovat meillä haasteena. Suomen heikkous on työpaikkatason sopimisen sujuvuus. Tämä puolestaan perustuu molemmipuoliseen luottamukseen ja oivallukseen aidoista yhteisistä eduista työnantajan ja työntekijöiden välillä, jota on vaikea edistää sääntelyllä.

Ahtelan mukaan oppia voitaisiin Suomessa ottaa henkilöedustuksen laajentamiseen paikallisella tasolla. Ranskassa ja Saksassa yrityskomiteat ja –neuvostot ovat merkittävässä asemassa. Ruotsissa on pitkälinen henkilöstön myötä määräämis-oikeus, ja Tanskassa käydään jatkuvaa neuvottelua. Ruotsissa noin 75% yrityksistä niiden hallituksissa on noin kolmannes henkilöstön nimeämiä jäseniä. Työpaikkatason paikallisen ammattiosaston ja luottamusmiesten asema on Ruotsissa vahva mikä perustuu lainsäädäntöön. Työehtosopimuksissa luottamusmiehet ja ammattiosasto ovat olennainen tekijä paikallisen sopimisen toimeenpanossa. Voidaan-kin pohtia, tulisiko meillä vahvistaa sopijaosapuolten tasapainoisempaa asemaa ja henkilöstöedustajien asemaa. Välineitä meillä on, mutta niitä ei välttämättä osata käyttää.

4.3.4 Elinkeinoelämän keskusliitto

Paikallisen sopimisen haasteet ja tavoitteet

Paikallinen sopiminen on positiivinen asia. Paikallisen sopimisen tarpeellisuus johtuu muun muassa siitä, että yritysten olosuhteet poikkeavat toisistaan huomattavasti jopa samalla alalla. Se, mikä sopii yhdelle, ei toimi ollenkaan toisessa yrityksessä. Kun päästään räätälöimään työehdot ja työskentelyolosuhteet juuri omalle yritykselle optimaaliksi, tuottavuus lisääntyy ja työllistämisen edellytykset paranevat.

Lähtökohtaisesti paikallista sopimista kannattavat sekä työnantajat että palkansaajat. Paikalliseen sopimiseen liittyvät erimielisyydet eivät niinkään koske paikallisen sopimisen tarvetta sinänsä, vaan enemmänkin sitä, mistä asioista, millä tavalla ja keiden osapuolten välillä paikallisia sopimuksia tulisi tehdä.

Paikallinen sopimus voi perustua joko suoraan lainsäädännössä annettuun sopimismahdollisuuteen tai työehtosopimusten paikallista sopimista koskevien määräysten perusteella tapahtuvaan sopimiseen. Kumpaakin paikallisen sopimisen ulottuvuutta on tärkeää edistää.

Paikalliset sopimismahdollisuudet ovat viime vuosina lisääntyneet ennen kaikkea alakohtaisissa työehtosopimuksissa. Työehtosopimukset ovatkin myös tulevaisuudessa keskeinen keino edistää paikallista sopimista etenkin, kun niissä pystytään ottamaan huomioon kullekin alalle luonteenomaiset olosuhteet.

Haasteena on kuitenkin se, että paikallisen sopimisen mahdollistavien työehtosopimusmääräysten lisääntymistahti vaihtelee varsin paljon alakohtaisesti, eikä näitä eroja voi kuin osittain selittää eri alojen erilaisilla tarpeilla. Tämän johdosta paikallisen sopimisen mahdollisuudet ovat osassa työehtosopimuksia vielä melko vähäiset. On tarpeellista löytää keinoja korjata tämä tilanne, joka ei ensisijaisesti johdu lainsäädännöllisistä esteistä.

Kuitenkin myös lainsäädäntö asettaa rajoituksia paikallisen sopimisen lisäämiselle ennen kaikkea pakottavien säännösten kautta. Tämä rajoittaa mahdollisuuksia siirtää uusia asioita paikallisen sopimisen piiriin työehtosopimuksissa. Olisikin välttämätöntä käydä kattavasti läpi koko nykyinen työlainsäädäntö ja arvioida, missä määrin voidaan lisätä mahdollisuuksia sopia paikallisesti sellaisista asioista, joista toisin sopiminen on tällä hetkellä estetty pakottavilla säännöksillä. Tämä tarkoittaa sekä pakottavien säännösten muuttamista semidispositiivisiksi että pakottavien tai semidispositiivisten säännösten muuttamista dispositiivisiksi.

Selvää on, että lainsäädännössämme on paljon sellaisia pakottavia säännöksiä, jotka on edelleen perusteltua säilyttää pakottavina. Myös sellaisia säännöksiä kuitenkin löytyy, jotka nykyisessä työelämässä voidaan aivan hyvin antaa paikallisesti sovitaviksi, vaikka aikoinaan ne on pidetty parempana jättää sopimismahdollisuuksien ulkopuolelle.

Pakottavia säännöksiä koskevan tarkastelun lisäksi tulisi arvioida paikallisten sopimisten tekemistä ja oikeusvaikutuksia koskevia säännöksiä. Ne ovat puutteellisia tai niitä ei osittain ole lainkaan. Vaikka toisaalta on tärkeää olla puuttumatta työehtosopimuksissa sovittuihin menettelytapoihin, tietyt paikallista sopimista koskevat perussäännökset olisivat tarpeen.

Lainsäädännössämme vallitsee tällä hetkellä selvä epätasapaino järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien yritysten välillä paikallisten sopimusten tekemismahdollisuuksien suhteen. Lähtökohtana pitäisi olla se, että järjestäytyneissä ja järjestäytymättömissä yrityksissä olisi samat mahdollisuudet tehdä paikallisia sopimuksia. Kun selvitetään, miten järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien yritysten yhdenvertainen kohtelu on parhaiten toteutettavissa, on tarpeen ottaa kantaa muun muassa niihin tilanteisiin, että yrityksessä ei ole luottamusmiestä. Tässä yhteydessä pitää ottaa huomioon se, että tällainen tilanne on varsin yleinen myös järjestäytyneissä yrityksissä. Osana paikallisen sopimisen kehittämistä tulisi kaiken kaikkiaan pohtia laajemmin paikallisen sopimisen osapuolia ja erimielisyyksien ratkaisemismenetelyä eri tilanteissa.

Pelkkä lakien ja työehtosopimusten muuttaminen ei kuitenkaan riitä paikallisen sopimisen edistämiseen. Paikallista sopimista koskevat säännökset ja työehtosopimusmääräykset antavat ainoastaan mahdollisuuden paikallisten sopimusten tekemiseen. Se, tehdäänkö paikallisia sopimuksia myös käytännössä, riippuu paljolti myös muista tekijöistä kuin juridisista reunaehdoista, kuten paikallisen sopimisen mahdollisuuksien tuntemisesta ja osapuolten välisestä luottamuksesta. Työmarkkinajärjestöt puolin ja toisin voivat omalla toiminnallaan vaikuttaa merkittävästi näihin tekijöihin.

EK:n TES –joustokyselyn tulokset

Elinkeinoelämän keskusliiton vuoden 2015 TES -joustokyselyyn vastasi lähes 1 200 yritystä, jotka työllistivät noin 330 000 työntekijää. Kyselyn tulosten mukaan noin 36 prosentissa yrityksistä ei oltu käytännössä hyödynnetty palkkauksessa sopimisen joustomahdollisuuksia. Esteinä joustojen käytölle palkkauksessa olivat palkansaajien kielteinen suhtautuminen 46 %, menettelyn monimutkaisuus 19 % ja tiedonpuute 14 %. Esteet joustomahdollisuuksien käytölle työajan suhteen olivat: palkansaajien kielteinen suhtautuminen 44 %, menettelyn monimutkaisuus 14 % ja tiedonpuute 13 %.

Palkansaajapuolesta johtuvat isoimmat esteet joustojen käytölle työaikaa koskien olivat: Ammattiliittojen kielteinen suhtautuminen 43 %, henkilöstön kielteinen suhtautuminen 33 % ja henkilöstön edustajan osaaminen/valmiudet sopia 24 %. Palkkausta koskien vastaavat merkittävimmät esteet olivat: liittojen kielteinen

suhtautuminen 44 %, henkilöstön kielteinen suhtautuminen 34 % ja henkilöstön edustajan osaaminen/valmiudet sopia 22 %.

EK:n kyselyssä tiedusteltiin myös yritysten tarpeista lisätä paikallista sopimista. Eniten tarvetta oli työajasta sopimiseen, jota piti tärkeänä noin 80 prosenttia yrityksistä. Palkkauksen osalta 74 prosenttia piti lisämahdollisuuksia tärkeinä. Työehtosopimusten avauslausekkeista sopimisen laajentamista piti tärkeänä 58 prosenttia vastaajista.

Joustomahdollisuuksien käytön vaikutuksista kysyttäessä jopa lähes 84 prosenttia yrityksistä näki sillä olevan myönteistä vaikutusta tuottavuudelle ja sujuvuudelle. Joustojen käytöllä nähtiin myös olevan myönteinen vaikutus työpaikan ilmapiirille 69 prosentissa vastaajayrityksistä.

Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet koettiin varsin avoimiksi ja luottamukselliseksi yrityskoosta riippumatta. Isommissa yrityksissä avoimuus ja luottamuksellisuus nähtiin olleen alemmalla tasolla kuin pienemmissä yrityksissä. Myös työntekijöiden tasapuolinen kohtelu nähtiin toteutuneen hyvin eri kokoisissa yrityksissä. Varsinkin alle kymmenen henkilöä työllistävässä yrityksissä tasapuolinen kohtelu koettiin olevan erityisen korkealla tasolla. Työpaikalla tietoja koettiin välitettävän varsin avoimesti erityisesti mikro- ja alle 50 henkeä työllistävässä yrityksissä.

4.3.5 Suomen Yrittäjät

Yritykset ovat erilaisia

Työnantajayrityksiä Suomessa on noin 90 000. Niistä työnantajaliittoihin kuuluu noin 20 000 yritystä. Näissä yrityksissä työskentelee keskimäärin 50 työntekijää. Työnantajaliittoihin järjestäytymättömiä yrityksiä on noin 70 000, joista noin 50 000 ovat velvollisia noudattamaan yleissitovaa työehtosopimusta. Näissä yrityksissä on keskimäärin viisi työntekijää.

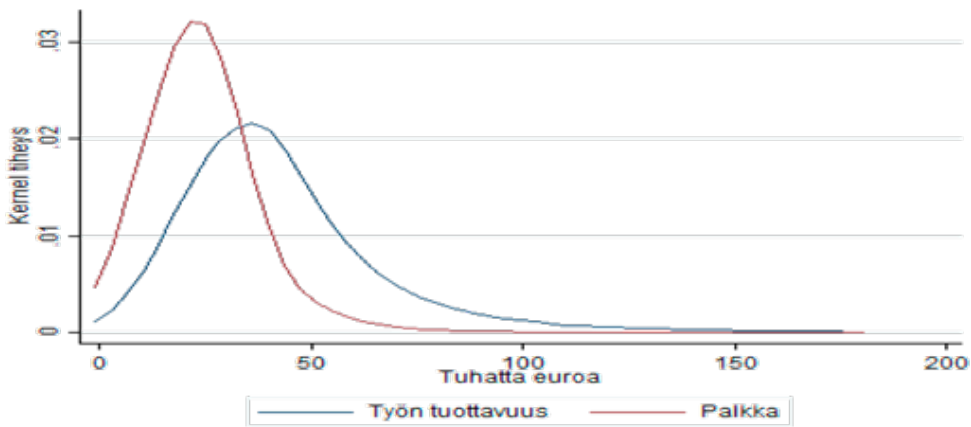
Yritykset ovat siis hyvin erilaisia. Tässä on perussy sille, miksi tarvitaan nykyistä huomattavasti enemmän yrityskohtaisuutta työehtojen sääntelyyn. Tällä hetkellä työpaikkasopimisen mahdollisuudet ovat kaikkein rajatuimmat juuri pienissä järjestäytymättömissä yrityksissä. Käytännössä lainsäädäntö estää sopimista niissä

y yrityksissä, joissa luottamus ja tiedonkulku ovat tutkimusten mukaan kaikkein parhaalla tolalla.

Työpaikkatasolla sovittavat joustomahdollisuudet ovat tärkeitä siksi, että suomalaisten yritysten tuottavuuserot ovat huomattavia ja työn tuottavuuden hajonta on suuri ja epäsymmetrinen. Toisin sanoen yritysten tilanteet poikkeavat toisistaan toimialojen välillä ja toimialojen sisällä.

Suomessa suhteellisen matalan tuottavuuden yritysten lukumäärä on suuri ja vain harvat yritykset yltyvät hyvin korkeaan tuottavuuteen. Korkean tuottavuuden yritysten määrän vähäisyys näkyy suhteellisen pitkänä tuottavuusjakauman oikeana häntänä. Koska tuottavuusjakauma on epäsymmetrinen ja oikealle vino, niin keskimääräinen tuottavuus ei anna todenmukaista kuvaa tuottavuuden jakautumisesta yrityskannassa.

Palkkojen jakauma on saman tyyppinen kuin työn tuottavuusjakauma, mutta merkittävästi keskittyneempi. Tämä kertoo sen, että muut tekijät kuin tuottavuus vaikuttavat voimakkaasti palkkoihin, esimerkiksi palkanmuodostusjärjestelmä.⁷³



Lähteet: Tilastokeskus ja Suomen Pankki. 1.6.2017 eurojatalous

Kuvio. Työn tuottavuusjakauma ja paikkajakauma (tuhatta euroa). 2015.

73 Vanhala & Virén (2017): Kannattavat yritykset työllistävät ja maksavat korkeampaa palkkaa, <https://www.eurojatalous.fi/fi/2017/3/kannattavat-yritykset-tyollistavat-ja-maksavat-korkeampaa-palkkaa/>

Suomessa on välttämätöntä lisätä paikallisen sopimisen mahdollisuuksia. Siinä on kysymys ennen kaikkea kilpailukyvyyn, työllisyyden ja kasvun turvaamisesta. Paikallisen sopimisen lähtökohta ei ole työntekijän työsuhteen ehtojen heikentäminen, vaan työehtojen sovittamisesta kulloinkin vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen yhdessä sopien. Kyse voi olla esimerkiksi siitä, että erilaisia lisiä yhdistetään kokonaispalkkaan. Tällöin palkkauksen rakenne yksinkertaistuu. Paikallisesti voitaisiin joustavasti sopia myös työaikojen järjestelystä osapuolten yhteisesti hyväksi katsomalla tavalla. Tällä on myönteinen vaikutus tuottavuuteen ja työntekijän hyvinvointiin.

Paikallinen sopiminen ylläpitää työllisyyttä ja parantaa sitä. Kansainvälinen tarkastelu osoittaa tämän vastaansanomattomasti. Esimerkiksi valtionvarainministeriön tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnan sihteeristön raportin mukaan keskeisin Saksan menestystä selittävä tekijä on ollut palkanmuodostuksen hajautuminen 1990-luvun puolivälistä lähtien toimialatasolta yritystasolle.⁷⁴

Järjestäytyminen ei saa ratkaista paikallista sopimista – sopimisen kiellot pois

Suomessa paikallinen sopiminen on jäänyt lähtötelineisiin. Tämä johtuu osin siitä, että työehtosopimuksiin ei ole vuosikymmeniin juurikaan otettu paikallisen sopimisen sallivia lausekkeita. Tilanne tietysti vaihtelee toimialoittain, mutta yleiskuva on edellä mainittu. Kuitenkin suurin syy paikallisen sopimisen vaatimattomalle kehitykselle on lainsäädäntö, erityisesti sen sekavuus ja syrjivyyys.

Suomalaisessa järjestelmässä työnantaja- ja työntekijäliitot sopivat keskenään ehdoista, joita työnantajaliittoihin kuulumattomat järjestäytymättömät yritykset ovat velvollisia noudattamaan. Sopimuksilla asetetaan siis velvollisuuksia kolmansille osapuolille. Lisäksi yleissitovaa työehtosopimusta noudattaville järjestäytymättömille yrityksille on asetettu lainsäädännössä olennaisesti tiukemmat säännöt kuin työnantajaliittoihin kuuluville yrityksille. Nämä järjestäytymättömät työnantajayritykset joutuvat täyttämään työehtosopimuksen velvoitteet, mutta ne eivät voi hyödyntää sen mahdollistamia joustoja.

74 Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnan sihteeristön raportti: Palkat tuottavuus ja työllisyyskokemuksia Saksasta, <https://vm.fi/dms-portlet/document/0/372091>

Työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki ja opintovapaalaki sisältävät paikallisen sopimisen kiellot yleissitovaa työehtosopimusta noudattaville yrityksille. Kiellot merkitsevät sitä, että jos työehtosopimusosapuolet ovat sallineet paikallisen sopimisen tietyistä laissa säädettyistä asioista, sopiminen on mahdollista ainoastaan työnantajaliittoon kuuluvissa yrityksissä.

Kieltojen poistamisella varmistettaisiin, että yleissitovaa työehtosopimusta noudattavat yritykset pääsevät samaan asemaan järjestäytyneiden yritysten kanssa. Kieltojen poistaminen olisi myös perusteltua siihen nähden, mitä perustuslakivaliokunta totesi nykyisen työsopimuslain käsittelyn yhteydessä (Pevl 41/2000):

”Yleissitovaa työehtosopimusta noudattava järjestäytymätön työnantaja saa TSL [8 §:n] mukaan soveltaa tämän sopimuksen niitä [7 §:ssä] tarkoitettuja määräyksiä, jotka ovat sovellettavissa sellaisinaan. Tällainen työnantaja ei sen sijaan saa soveltaa niitä työehtosopimusmääräyksiä, jotka edellyttävät paikallista sopimista. Rajaus merkitsee sitä, että negatiivista yhdistymisvapautta käyttäneet järjestäytymättömät työnantajat eivät saa hyväksyä sellaisia työnantajan kannalta edullisia ratkaisuja, joista järjestäytyneessä kentässä on paikallisesti sovittu.

Esityksen mukaan on tarpeen seurata työehtosopimuskäytännön kehitystä ja ryhtyä lainsäädäntötoimenpiteisiin työehtosopimuskäytäntöjen mahdollisesti muuttuessa nykyiseen nähden. Valiokunta tähdentää seurannan tärkeyttä ja huomauttaa, että siinä on perustuslain kannalta pidettävä silmällä työntekijäin suojelun toteutumista, yleissitovuuden piirissä olevien työnantajien aseman mahdollisia muutoksia etenkin negatiivisen yhdistymisvapauden kannalta sekä kilpailutilanteen kehitystä.

Suomen Yrittäjät korostaa, että paikallisessa sopimisessa kaikkien on oltava yhdenvertaisessa asemassa järjestäytymisestä riippumatta. Yrittäjiä ja työntekijöitä ei saa asettaa eri asemaan työlainsäädännössä riippuen järjestäytymisestä. Jos näin tehdään, se on syrjintää. Demokratiaan kuuluu, että jokaisen työntekijän on voitava asettua ehdolle työntekijöiden edustajaksi ja kaikkien työpaikan työntekijöiden on voitava osallistua valintaan.

Sopimisen kieltojen poistamisen lisäksi paikallista sopimista pitäisi strategisesti kehittää suuntaan, jossa yksimieliset työpaikan osapuolet voivat halutessaan tehdä työehtoja koskevia ratkaisuja myös työehtosopimuksesta poiketen. Pakkoa sopia ei olisi, ainoastaan mahdollisuus.

Pienissä yrityksissä on hyvät työolot, luottamus ja tiedonkulku

Järjestäytymättömien yritysten syrjivää kohtelua paikallista sopimista koskevassa lainsäädännössä on perusteltu sillä, että järjestäytyneessä kentässä voidaan turvata myös paikallisella tasolla samanlainen neuvottelu- ja sopimistasapaino kuin valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäyhdistysten välillä vallitsee. Tämä perustelu ei ole kestävä.

Työ- ja elinkeinoministeriö on useiden vuosien ajan selvittänyt työolobarometrin avulla suomalaisten työpaikkojen työoloja. Barometri on vakiintunut suomalaisen työelämän laadun ja kehittymisen mittari. Se perustuu palkansaajien vastauksiin ja sen kyselytutkimus suoritetaan tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä. Vastaajien lukumäärä koko tutkimuksessa on viime vuosina ollut noin 1600-1700 henkilöä, joista yksityisen sektorin palkansaajia on noin 1000-1100. Tutkimusten tulokset voidaan siten yleistää koskemaan kaikkia palkansaajia.

Kun työolobarometrien tuloksia tarkastellaan yrityskokoluokittain, voidaan havaita selkeitä trendejä. Työolobarometrin kysymyksistä suuri osa toistuu vuodesta toiseen samantyyppisinä. Niistä voidaan siten tehdä pidemmän ajan arvioita työelämän kehittymisestä. Työolobarometrin tuloksista käy ilmi, että pienillä työpaikoilla erityisesti luottamus, tiedonkulu ja avoimuus ovat parhaalla tasolla vuodesta toiseen.⁷⁵

4.3.6 Paikallinen sopiminen kunta-alalla, tilanne ja kehityssuunnat

KT Kuntatyönantajat työnantajaliittona ja pääsopijajärjestöt Kunta-alan koulutettu hoitohenkilöstö Koho, Julkisen alan unioni JAU ja Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO solmivat alan työ- ja virkaehtosopimukset. Sopimusalaja on yhteensä viisi: Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES), lääkäreiden virkaehtosopimus (LS), sekä teknisen alan kaksi sopimusta: teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS) ja tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES). Lisäksi kunnallisilla näyttelijöillä ja muusikoilla on erilliset työehtosopimukset. Vuonna 2018 näiden sopimusten

⁷⁵ Ks. tarkemmin Suomen Yrittäjien julkaisut Yrittäjä – hyvä työnantaja, jossa on kokoluokittain analysoitu Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin tietoja, <https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/tutkimukset/yrittaja-hyva-tyonantaja-539726>

piirissä oli koko kuntasektorilla yhteensä 421 000 palkansaajaa (työntekijää ja viranhaltijaa).

Kunta-alan keskitetty työmarkkinatoiminta täyttää ensi vuonna 50 vuotta. Paikallista sopimista eli työ- ja virkaehtosopimuksen määräyksistä toisin tai täydentävästi sopimista on ollut yhtä kauan. Paikallisen sopimisen mahdollisuudet kunta-alalla ovat laajat.

Paikallisen sopimisen mahdollisuuksia käsiteltiin laajasti ns. kilpailukyky sopimuksen perusteella tehdyn liittokohtaisen ratkaisun yhteydessä. KT:n ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen yhteinen viesti oli seuraava:

Parhaimmillaan paikallinen sopiminen edistää joustavaa työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamista ja työhyvinvointia, esimerkiksi työssä jaksamisen tukemista. Paikallinen sopiminen voi parantaa tuloksellisuutta, palveluiden saatavuutta ja turvata työpaikkoja. Onnistuminen paikallisessa sopimisessa vahvistaa osapuolten välistä luottamusta. Kunnallinen työmarkkinalaitos ja kunta-alan pääsopijajärjestöt ovat myös yhtä mieltä siitä, että paikallisen sopimisen tulee hyödyttää molempia sopimusosapuolia.

Samaisessa kannanotossa osapuolet korostivat paikallisten ratkaisujen edistämistä työnantajan vaikeassa taloudellisessa tilanteessa:

Vaikean taloustilanteen sopeuttamistoimet

Kuntatalouden tasapainottamiseksi pidemmällä aikajänteellä tarvitaan erilaisia toimenpiteitä, rakenteellisia ja toimintatapoihin kohdistuvia uudistuksia sekä tuloksellisuuden ja työelämän laadun yhteistoiminnallista kehittämistä. Tuloksellisuuden ja henkilöstötuottavuuden parantamiseksi voidaan käyttää uudistuksia, jotka kohdistuvat esimerkiksi työaikojen ja eri toimijoiden välisen yhteistyön tehostamiseen, työtehtävien muutoksiin, työhyvinvoinnin kehittämiseen (esim. sairauspoissaolojen vähentyminen tuo säästöä) sekä palvelujen tuotantotapoihin ja ennakoiwaan henkilöstösuunnitteluun. Kunnallinen työmarkkinalaitos ja kunta-alan pääsopijajärjestöt pitävät tärkeänä paikallisten sopimiseen perustuvien ratkaisujen edistämistä myös työnantajan vaikeassa taloudellisessa tilanteessa. Paikallisen sopimisen tavoitteena on tällaisessa tilanteessa työpaikkojen turvaaminen.

Lisäksi osapuolet totesivat, että on tärkeää ja henkilöstön kannalta perusteltua, että työnantajan yksipuolisten työvoiman käytön vähentämiseen tähtäävien toimien vaihtoehtona on myös paikallinen sopiminen, kun työnantaja joutuu käynnistämään yhteistoimintamenettelyn vaikean taloustilanteensa vuoksi. Työvoiman käytön vähentämisen vaihtoehtona on yhteistoimintamenettelyn yhteydessä hyvällä käsitellä myös palvelusuhteen ehtojen sopeuttamista koskevan paikallisen sopimisen mahdollisuus.

Linkki koko yleiskirjeeseen: <https://www.kt.fi/yleiskirjeet/2016/7/paikallisen-sopimisen-edistaminen>

Mistä sovitaan?

Kunta- alalla paikallisia sopimuksia tehdään etenkin palkkaus- ja työaikamääräyksistä. Ns. työaikapankkisopimukset ovat yleistymässä, samoin yksittäisten työntekijäryhmien vuosityöaikasopimukset (työajan tasoittuminen 52 viikon aikana).

Lomarahan vaihdosta vapaa-ajaksi on tehty malli kunta-alan yleiseen virka- ja työehtosopimukseen, (KVTES) 2018-2019. Tätä mahdollisuutta on käytetty rajallisesti. Sen sijaan lomarahan maksuajan aikaistamisesta esim. elokuulta heinäkuulle on sovittu toisin. Myös luottamusmiesten lukumäärä, toimiala ja ajankäyttö ovat suosittuja sopimisen aiheita.

Paikallisesta sopimisesta kunta-alalla ei ole olemassa virallisia tilastoja. Paikallisia sopimuksia ei hyväksytetä keskustasolla, eikä sopimuksia myöskään lähetetä työnantajajärjestölle. Poikkeuksen muodostaa kuitenkin opetusala (kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus OVTES), jossa työaikamääräyksistä poikkeaminen on varsin yleistä keskustason (KT ja JUKO) hyväksynnällä.

Haasteita

Ongelmallista on usein ns. tasapainon löytäminen (esim. joustavuus ja työn sujuvuus), jos työnantajalla samalla on tarvetta aikaansaada myös säästöjä. Ns. paremmin sopiminen on paljon yleisempää kuin taloudellisesti tiukassa tilanteessa ns. säästösopimuksen aikaansaaminen. Palvelussuhteen ehtojen sopeuttaminen paikallisesti sopien on erittäin harvinaista. KT on myös toivonut, että työnantaja-yhteenliittymissä olisi mahdollisuus sopia palkkaustason harmonisoinnista ja sitä

kautta maltillisemmasta kokonaiskustannusten noususta, mutta näitä sopimuksia ei juurikaan ole.

4.3.7 Valtion työmarkkinalaitos

Valtionhallinnossa paikallisena sopimisena laajassa merkityksessä pidetään ensinnäkin virastotason virka- ja työehtosopimustoimintaa. Virastot sopivat omista palkkausjärjestelmistään ja niiden kehittämisestä sekä paikallisten erien kohdentamisesta niihin. Virastoissa on pääsääntöisesti yksi yhteinen palkkausjärjestelmä koko henkilöstölle. Näin ollen palkkausjärjestelmästä ja sen kehittämisestä sovitaan virka- ja työehtosopimuksella, jossa henkilöstöä edustavina sopijaosapuolina on useimmiten kolme järjestöä. Nämä erityispiirteet tuovat omat haasteensa sopimiselle valtionhallinnossa. Palkkausjärjestelmästä ja paikallisista eristä sopiminen edellyttääkin kaikilta osapuolilta erityistä joustavuutta ja kykyä sovaa yhteen erilaisia tavoitteita.

Virastoissa on mahdollista tehdä myös paikallisia sopimuksia, jotka eivät ole tarkentavia virkaehtosopimuksia tai työehtosopimuksia. Tällaiset työnantajan ja luottamusmiesten välillä tehtävät paikalliset sopimukset voivat koskea mm. työaikapankkien käyttöön ottoa. Tällaisten paikallisten sopimusten syntyminen edellyttää valtionhallinnossa samoja asioita kuin muillakin työmarkkinasektoreilla. Keskeisiä ovat luottamus, hyvä yhteistyö, asiantuntemus ja neuvotteluosaaminen.

4.3.8 Kirkon työmarkkinalaitos

Kirkon virka- ja työehtosopimuksissa on melko laajasti sovittu mahdollisuudesta paikallisesti sopia monista eri palvelussuhteen ehdoista. Toki rajausta esimerkiksi palkkauksen osalta on, ettei alarajaa kussakin keskitetysti sovitussa vaatavuusryhmässä saa alittaa.

Paikallinen sopiminen on kirkon kentässä harvinaista. Tämä selittyy osin sillä, että keskustason virka- ja työehtosopimus on kattava. Siitä poikkeaminen voidaan kokea työlääksi ja turhaksi. On mahdollista, että hyötyjen saavuttaminen paikallisesti sopimalla nähdään puolin ja toisin vähäiseksi. Seurakunnat ovat myös melko pieniä työnantajia, jolloin on myös hallinnollisesti tehokasta, että noudatetaan keskitetysti sovittuja ratkaisuja.

5 Paikallisen sopimisen taloudelliset vaikutukset ja työllisyysvaikutukset tutkimuskirjallisuuden valossa

Paikallisen sopimisen taloudellisia vaikutuksia on tutkittu jonkin verran yhteiskunta- ja taloustieteellisessä kirjallisuudessa (Labour Relations ja Labour Economics -tutkimussuuntaukset). Empiiriset tutkimukset koskevat pääasiassa palkoista paikallisesti sopimista kahden portaan neuvottelujärjestelmissä. Tutkimustuloksissa on jonkin verran vaihtelua riippuen ennen kaikkea siitä, missä työmarkkinakontekstissa ne on laadittu (esim. Pohjoismaat vs. Manner-Eurooppa). Tässä osiossa esitetyt taloudelliset vaikutukset pohjaavat teoreettisen kirjallisuuden lisäksi sellaisiin empiirisiin tutkimuksiin, joiden viiteryhmä on Suomea lähellä, tai vähintään sisältää myös pohjoiseurooppalaisia maita. Tutkimuskirjallisuus keskittyy pitkälti palkoista sopimisen vaikutuksiin. Muista työehdoista (kuten työajoista) paikallisesti sopimisen vaikutusten analysointi on tutkimuskirjallisuudessa lähes olematonta.

Pohjoismaiseen paikallisen sopimisen malliin viitataan tässä *organisoidun hajauttamisen* käsitteellä, jolla tarkoitetaan työehdoista sopimisen hallittua siirtoa työpaikkatasolle säilyttäen liittotason palkkakoordinaation ja perälaudat.

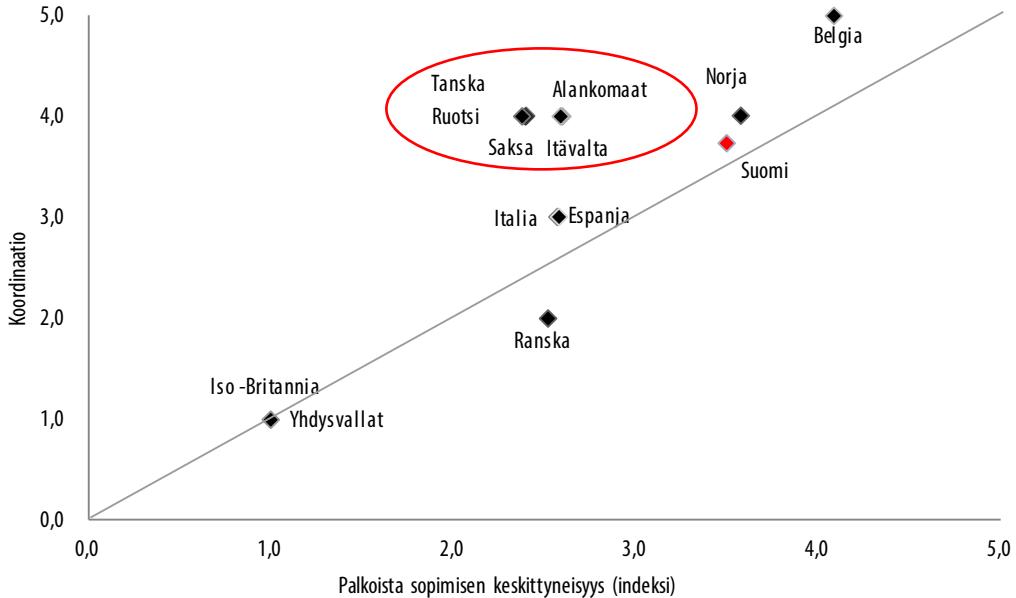
Yleisellä tasolla ja tutkimuskirjallisuuden perusteella paikallisen sopimisen edistämällä voidaan tavoitella:

- yrityskohtaisten erityisolosuhteiden huomioimista työsuhteen ehdoista neuvoteltaessa ja tämän kautta tuottavuuden parantumista.
- työehtosopimuskentän kilpailukyvyyn vahvistamista (esim. Saksa)

Aihetta koskeva akateeminen konsensus on muuttunut huomattavasti siitä, mitä se oli vielä 1990-luvun alussa. Vielä tuolloin yleisesti ajateltiin (esim. *OECD Jobs Strategy 1994; Calmfors-Driffill-hypoteesi 1988*), että parhaat työmarkkinalopputulokset syntyvät joko täysin hajautetuissa, tai vaihtoehtoisesti eräiden ehtojen täytyessä täysin keskitetyssä, sopimusjärjestelmässä. 2000-luvun aikana akateemisessa keskustelussa alkoi kuitenkin yleistyä ajatus kahden portaan sopimisen tuottamista eduista, jossa olisi mahdollista yhdistää keskitetyn sopimisen tuoma vahva palkka-koordinaatio ja hajautetun sopimismallin joustavuus. Samalla kuva eri järjestelmien eduista ja haitoista muuttui tutkimuksissa selvästi aiempaa monisysteemiseksi.

Palkkakoordinaation rooli kilpailukyvyyn edistäjänä on nykyään akateemisessa kirjallisuudessa laajalti tunnustettu. Sen merkitys liitetään tutkimuskirjallisuudessa inflatoristen palkankorotuskierteiden välttämiseen sekä kustannuskilpailukyvyyn vahvistamiseen kriisiaikoina. Lisäksi tutkimuksissa ilmenee, että eri ammattijärjestöjen yhdessä koordinoimat palkankorotusvaikutukset voivat huomioida paremmin työttömien aseman kuin tilanne, jossa jokainen liitto neuvottelee palkankorotuksista ilman koordinaatiota. Palkkakoordinaatiolla tutkimuksissa tarkoitetaan usein sitä, että koska on mahdollista, että ammattiliitot alkaisivat kilpailla keskenään palkankorotusten suuruudella, korotukset voisi suhteuttaa paremmin kuhunkin suhdannetilanteeseen.

Toinen keskeinen akateemisessa kirjallisuudessa paljon käsitelty piirre palkanmuodostusjärjestelmässä on sopimisen joustavuus. Tällä tarkoitetaan sitä, miten hyvin sopimisjärjestelmä mukautuu erilaisiin paikallisiin olosuhteisiin. Nämä paikalliset olosuhteet voivat tarkoittaa esimerkiksi tuottavuuseroja yritysten välillä, tuottavuuseroja työntekijöiden välillä, erilaista suhdannetilannetta eri toimialoilla tai vaikkapa erilaisesta liiketoimintamallista juontuvia eroja työn teettämisessä.



Kuvio. Palkanmuodostuksen koordinaatio ja keskittyneisyys ICTWSS v. 6.0 –aineiston mukaan

Kuvassa runsaasti paikallista sopimista harjoittavat maat (punaisen ympyrän keskellä) erottuvat muista siten, että niissä palkkoista sopiminen on hajautuneempaa kuin muissa vastaavan palkkakoordinaation maissa, tai vastaavasti palkkakoordinaatio on vahvempaa kuin muissa vastaavan tasoisesti keskittyneissä sopimisjärjestelmissä. Muissa maissa koordinaation ja keskittyneisyyden välillä on vahva yhteys.

Organisoidulla hajauttamisella, eli paikallisen sopimisen lisäämisellä työehtosopimusjärjestelmän puitteissa, pyritään siis parantamaan lisäämään kollektiivisopimisen joustavuutta heikentämättä merkittävästi palkkakoordinaatiota. OECD on tiivistänyt aiheesta käytyä ajankohtaista akateemista keskustelua vuoden 2018 Työllisyyskatsauksessa⁷⁶ (*OECD Employment Outlook 2018*). OECD:n mukaan organisoidulla hajauttamisella on parhaimmillaan pystytty saavuttamaan hyviä työmarkkinatuloksia, parannettu tuottavuutta ja saavutettu työehtosopimusten piirissä oleville palkansaajille korkeampi keskimääräinen palkkataso. Paikallisen sopimisen tuoma joustavuus on tämän tutkimustiedon perusteella siis vahvistanut tuottavuuskehitystä. Edellytyksenä edellä mainituille vaikutuksille on tutkimuksissa todettu se, että

⁷⁶ OECD Employment Outlook 2018, s. 73-122

palkkakoordinaatio säilyy vahvana paikallisen sopimisen lisääntymisestä huolimatta, mikä on tärkeää kustannuskilpailukyvyn säilymisen kannalta erityisesti taloudellisesti heikkoina aikoina.

OECD:n arvion mukaan paikallinen sopiminen on Pohjoismaissa parantanut tuottavuutta, nostanut palkkatasoa sekä vähentänyt ei-vapaaehtoisten epätyypillisten työsuhteiden osuutta. Varsinaista työllisyysvaikutusta sillä ei kuitenkaan ole havaittu. On mahdollista, että tuottavuuden paraneminen on johtanut palkkatason nousuun, eikä työllisyyden paranemiseen. Toisaalta, työmarkkinoita koskevan tutkimuskirjallisuuden yleinen konsensus on, että pitkällä aikavälillä tuottavuuden paraneminen yleensä parantaa myös työllisyyttä.

Vastaavasti OECD arvioi, että kollektiivisopimisen hajauttaminen paikallistasolle ilman liittotason hallintaa tai koordinaatiota, eli käytännössä toimialakohtaisen työehtosopimusjärjestelmän purkaminen kuten joissain englanninkielissä maissa on tapahtunut, johtaa jossain määrin heikompiin työmarkkinatuloksiin. Tulos voi selittyä palkkakoordinaation heikkenemisen negatiivisilla vaikutuksilla, mikä voi heikentää kilpailukykyä taloudellisten kriisien aikoina ja johtaa inflatorisiin palkankorotuksiin ei-kilpailluilla sektoreilla.

Mihin paikallisen sopimisen mahdollinen positiivinen taloudellinen vaikutus sitten voi perustua? Talousteorian⁷⁷ pohjalta on mahdollista hahmotella työehdoista sopimisen joustavoitumisen erilaisia hyötyjä. Pääasiassa joustavuuden etujen voidaan hahmottaa liittyvän työntekijäkorvauksen sitomiseen entistä tiiviimmin yhteen tuottavuuskehityksen kanssa. Työntekijäkorvauksen linkittäminen vahvemmin osaksi tuottavuuskehitystä voi teorian näkökulmasta vahvistaa työllisyyttä muun muassa seuraavien mekanismien kautta:

- Ulkoisen kustannuskilpailukyvyn ylläpitäminen, erityisesti yrityksen kohdatessa kansainvälistä hintakilpailua, sekä kilpailukyvyn hitaasta palautumisesta johtuvan väliaikaisen työttömyyden välttäminen
- Työntekijöiden palkkaamisen kustannustehokkuus suhteessa työvoimaa korvaaviin laiteinvestointeihin

77 Ks. esim. Meager, N. & Speckesser S. (2011): Wages, productivity and employment: A review of theory and international data. European Employment Observatory Thematic expert ad-hoc paper. Institute for Employment Studies.

- Ns. ”tehokkuuspalkkojen” (*efficiency wages*), korvautuminen aidosti tuottavuuteen perustuvalla palkkauksella, mikä parantaa kannustinta palkata työvoimaa. Tämä argumentti liittyy teoriasuuntaukseen, jossa työttömyyttä vapaasti kilpaillussa markkinataloudessa selitetään tehokkuuspalkkojen maksamisella.
- Työntekijöiden vahvempi sitoutuminen yritykseen ja vahvemmat kannustimet oman osaamisensa kehittämiseen

Organisoitua hajauttamista koskevan tutkimuskirjallisuuden (esim. Stokke⁷⁸ 2008) perusteella voidaan kuitenkin päätellä, että hyödyt ovat varsin erilaisia eri tilanteissa ja eri sektoreilla:

1. Kansainvälisen kilpailun kohtaavat toimialat voivat paikallisen sopimisen avulla sopeuttaa yrityskohtaista palkkatasoa kunkin nimenomaisen yritystoiminnan kohtaamaan kilpailutilanteeseen, paikalliseen tuottavuustrendiin ja alalla vallitsevaan hintatasoon. Tämä voi olla tarpeen, sillä joidenkin yritysten kohtaama kansainvälinen kilpailu liittyy hyvin harvinaiseen yritystoimintaan, minkä huomioiminen toimialakohtaisissa työehtosopimuksissa voisi olla liian jäykkää ja yhdenmukaista. Ilman paikallista sopimista osa yrityksistä voisi menettää markkinaosuuttaan ulkomaisille kilpailijoille. Kun yrityksen tuottavuus tai alan markkinatilanne paranee, voidaan suurempi osuus voitoista jakaa työntekijöille palkankorotuksina.
2. Jyvittämällä palkankorotuksia työntekijöiden tai työntekijäryhmien välillä saman organisaation sisällä voidaan palkita henkilö- tai ryhmäkohtaisista suorituksista tai houkutella työpaikalle uusia avainhenkilöitä. Tämä koskee myös julkista sektoria. Tämän seurauksena työntekijät usein haakeutuvat sellaisiin tehtäviin, jossa he ovat kaikkein tuottavimpia.
3. Paikallisen sopimisen avulla voidaan lisätä organisaation tuottavuutta muovaamalla työsuhteen ehtoja sopimaan paremmin yrityksen liike-toimintamallin vaatimuksiin. Tämä koskee erityisesti muista työsuhteen ehdoista kuin palkoista sopimista.

78 Stokke, T. A. (2008): The Anatomy of Two Tier Bargaining Models. *European Journal of Industrial Relations*.

Teoriakirjallisuuden kautta voidaan kuitenkin hahmottaa myös paikallisen sopimisen taloudellisia riskejä. Jos palkat alkavat määräytyä yrityskohtaisesti ilman riittävää lattiatasoa, on riskinä kansantalouden yrityskannan luovan tuhon ja uusiutumisen hidastuminen. Tämä johtuu siitä, että heikon tuottavuustason yritykset voivat kompensoida matalaa tuottavuuttaan laskemalla palkkoja. Näiden yritysten poistuminen markkinoilta hidastuisi ja tapahtuisi vasta siinä vaiheessa, kun ne eivät saisi riittävästi työvoimaa. Tämä voi hidastaa koko kansantalouden tuottavuuskehitystä. Lisäksi liian suuri palkkahajonta yritysten sisällä voi johtaa työntekijöiden keskinäisen luottamuksen heikkenemiseen, mikä voi heikentää tuottavuutta yrityksessä⁷⁹.

Suomessa paikallisen sopimisen taloudellisia vaikutuksia ovat vuonna 2016 käsitelleet Suomen pankin tutkijat *Meri Obstbaum ja Juuso Vanhala* artikkelissaan *Paikallinen sopiminen*⁸⁰. Suomen pankin tutkijat suhtautuvat aavistuksen varautuneemmin paikallisen sopimisen työmarkkinavaikutuksiin kuin OECD:n työllisyyskatsaus. Tutkijat argumentoivat, että Suomessa rakennetyöttömyyden taso on niin korkea, ettei paikallisen sopimisen lisäämisellä yksinään voida parantaa työllisyyttä kovin paljoa. Artikkelissä esittää lisäksi huomion, että rahaliittoon kuuluvalla maalla kustannuskilpailukyvyyn säilyttävä vahva palkkakoordinaatio voi olla tärkeämpää kuin maille, joilla on oma valuutta. Näin on organisoidun hajauttamisen edelläkävijämaissa Ruotsissa, Tanskassa ja Norjassa. Toisaalta tätä argumenttia vastaan puhuu se, että Tanskan kruunun arvo on sidottu euroon. Tutkijat huomauttavatkin, ettei ajatukselle löydy empiiristä tukea. Osa muista artikkelissa esitetyistä kriittistä havainnoista voi selittyä myös sillä, että niihin viittaava lähdekirjallisuus on tehty eteläeurooppalaisessa kontekstissa, jossa työmarkkinasuhteet ovat heikolla tasolla. Tutkijat arvioivatkin, että paikallisen sopimisen lisääntymisellä voi olla lieviä positiivisia vaikutuksia työllisyyden lisäksi tuottavuuteen ja taloudellisista shokeista toipumiseen, eli työmarkkinoiden resilienssiin.

Ruotsissa on tehty jonkin verran empiiristä tutkimusta paikallisen sopimisen taloudellisista vaikutuksista. *Lundborgin*⁸¹ (2005) mukaan paikallinen sopiminen pal-

79 Akerlof, G. ja Yellen, J. (1990): The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment, *The Quarterly Journal of Economics* 105: 255–283.

80 Obstbaum M. & Vanhala J. (2016): Paikallinen sopiminen. *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 2/2016 s. 129–153. [Linkki](#).

81 Lundborg, P. (2005) *Individual Wage Setting, Efficiency Wages and Productivity in Sweden*. FIEF Working Paper Series. Stiftelsen facköreningsrörelsens Institut för Ekonomisk Forskning.

koista Ruotsissa on lisännyt palkkaeroja yritysten välillä sekä työntekijöiden välillä. Suurempi joustavuus palkankorotuksia annettaessa on voinut johtaa keskipalkan nousuun, sillä työehtosopimukset tarjoavat perälaudan, jonka myötä palkat eivät yksittäisen työntekijän tasolla jouta (merkittävästi) alaspäin vaikka joustavatkin ylöspäin. Tutkimus antaa tilastollista tukea sille, että palkkauksen yksilöllistyminen paikallisen sopimisen myötä on lisännyt työn tuottavuutta Ruotsissa.

Saksan osalta *Garloff ja Gürtzgen*⁸² (2015) osoittavat vuodet 2005–2007 käsittävällä aineistolla, että paikallisen sopimisen mahdollistavia avauslausekkeita on otettu käyttöön niillä aloilla, joilla palkkataso on laskenut. Muut kontrolloidut tekijät sekä ajassa muuttuvat paikallisesti vakiot taustatekijät huomioon ottaen avauslausekkeiden käyttöönotolla on ollut tilastollisesti merkitsevä yhteys palkkatason laskuun. Tästä ei voida kuitenkaan tehdä suoraa kausaalisuuspäätelmää: luultavasti avauslausekkeita on tarvittu enemmän heikosti menestyneillä aloilla. Tulosten mukaan aloilla, joissa on otettu käyttöön avauslausekkeita, palkkataso on ollut voimakkaammin yhteydessä yrityksen tulokseen kuin niillä aloilla, joissa ei ole avauslausekkeita. Yhteys näkyy erityisesti niissä yrityksissä, joissa taloudellinen tilanne on heikko. Tuloksista voi siis päätellä, että avauslausekkeet ovat johtaneet keskimäärin useammin palkkojen laskuun kuin nousuun, ja palkkojen lasku on keskittynyt erityisesti vaikeuksissa oleviin yrityksiin.

Ruotsia ja Saksaa koskevista empiiristä tutkimuksista voidaan päätellä, että paikallisen sopimisen lisäämisen vaikutukset ovat todennäköisesti hyvin erilaisia riippuen siitä, miten sopimisjärjestelmä on rakennettu. Johtopäätöksenä aihetta käsittelevästä akateemisesta kirjallisuudesta voidaan lisäksi todeta, että keskustelu paikallisen sopimisen lisäämisestä liittyy olennaisesti palkanmuodostusjärjestelmästä käytävään keskusteluun (nk. Suomen malli). Muissa Pohjoismaissa paikallisen sopimisen lisäämisen rinnalla on luotu uudenlainen tapa huolehtia palkkakoordinaatiosta eri liittojen välillä. Ruotsissa se on viime vuosiin saakka perustunut vientisektorin palkkanormiin. Ajankohtaisessa keskustelussa on kuitenkin noussut esille palvelusektorin kohtaama entistä suurempi kansainvälinen kilpailu. Tämä asettaa uusia haasteita sille, miten muissa Pohjoismaissa jatkossa asetetaan kilpailukyvyyn turvaavat palkkanormit.

82 Garloff, A. & Gürtzgen, N. (2015) Öffnungsklauseln und Lohnflexibilität: Neue Evidenz auf Basis von verbundenen Betriebs-Beschäftigtendaten. Industrielle Beziehungen 22. 217–239.

Liite 1. Työlakien dispositiiviset ja semidispositiiviset säännökset

Työsopimuslaki

Dispositiivisia työsopimuslain säännöksiä ovat:

- 1:7.1: oikeuksien ja velvollisuuksien siirtäminen kolmannelle (ilman tämän suostumusta)
- 1:8: työntekijän avustajan ottaminen (työnantajan suostumuksella)
- 2:12.1: työntekijän oikeus palkkaansa työnteon estyessä (ei kaikin osin)
- 2:13.1: palkanmaksuaika ja –kausi
- 4:2: työnteko äitiys- ja vanhempainrahakauden aikana
- 4:3.1 hoitovapaasta ja sen jaksoista sopiminen
- 4:4 ja 4:5: osittaisesta hoitovapaasta sopiminen (ml. muuttaminen ja keskeyttäminen)
- 4:7 a: sopimus poissaolosta perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi
- 5:2.2: määräaikainen lomauttaminen
- 5:6: työhönpaluu lomautuksen jälkeen
- 6:1a.1: Eroamisikä ja työsuhteen jatkaminen
- 6:2 ja 6:3 yleiset irtisanomisajat
- 7:12.1 työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen
- 7:13: työntekijän oikeus työllistymistä edistävään koulutukseen (rahakorvaus).

Lisäksi laissa on säädetty mahdollisuudesta tietyin rajoituksin sopia mm. koeajasta ja kilpailukieltosopimuksesta.

Semidispositiivisia työsopimuslain säännöksiä ovat:

Valtakunnallisella työehtosopimuksella saadaan sopia

- 1 luvun 5 §:ssä työsuhteen kestosta riippuvista työsuhte-etuuksista;
- 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitetusta neuvotteluvelvollisuudesta;
- 2 luvun 5 §:ssä työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle;
- 2 luvun 11 §:ssä sairausajan palkasta;
- 2 luvun 13 §:ssä palkanmaksuajasta ja -kaudesta;
- 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitetun lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun lomautuksen enimmäisajan pidentämisestä;
- 5 luvun 3 §:ssä ennakkoselvityksestä ja työntekijän kuulemisesta;
- 5 luvun 4 §:ssä lomautusilmoituksesta;
- 5 luvun 7 §:n 2 momentissa työnantajan oikeudesta vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta;
- 6 luvun 4 a §:ssä korvattavan ansionmenetyksen määräytymisperusteesta;
- 6 luvun 6 §:ssä työntekijän takaisin ottamisesta;
- 7 luvun 4 §:ssä työn tarjoamisvelvollisuuden alueellisesta laajuudesta;
- 7 luvun 13 §:ssä irtisanotun työntekijän oikeudesta työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen;
- 9 luvussa työsopimuksen päättämismenettelystä.

Jos valtakunnallisessa työehtosopimuksessa on mainituista asioista sopiminen jätetty paikallisesti sovittaviksi, paikallisen sopimisen mahdollisuudet eivät ulotu yleissitovaan kenttään.

Työaikalaki

Uudessa työaikalaisissa on varsin laajat mahdollisuudet työehtosopimuksin sopia alakohtaisista työaikajärjestelyistä. Lisäksi työsopimustasoisia sopimismahdollisuuksia on lisätty.

Dispositiiviset säännökset

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia

- 4 §: varallaolosta ja siitä maksettavasta korvauksesta
- 8 §: yötyön teettämisestä tietyissä tehtävissä työntekijän suostumuksin
- 11 §: säännöllisen työajan pidentämisestä (2 tuntia/ vrk ja 48/ viikko, 4 kuukauden tasoittumisjaksolla)
- 12 §: liukuvan työajan järjestelyistä ja saldon pitämisestä vapaana
- 13 §: joustotyöajan käyttöönotosta
- 14 §: laissa tarkoitettujen erien siirtäminen työaikapankkiin työntekijän suostumuksella
- 15 §: lyhennetystä työajasta
- 17 §: lisä- ja ylityösuostumus
- 21 §: lisä- ja ylityökorvauksen sekä sunnuntaityön korotusosan antaminen vapaa-aikana
- 23 § 3 mom.: lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskeminen
- 24 §: päivittäisen tauon lyhentämisestä puoleen tuntiin
- 25 § 2 mom. vuorokausilevon tilapäisestä lyhentämisestä (työntekijöiden edustajan tekemä sopimus ja työntekijän suostumus)
- 27 §: viikkolevon keskimääräistyksestä työntekijän suostumuksella
- 38 §: korvauksen maksamisesta erillisenä korvauksena
- 39 §: n 2 mom. poikkeusluvan jatkamisesta sopiminen työntekijöiden edustajan kanssa.

Semidispositiiviset säännökset (TAL 34 §)

- Yrityskohtaisella työehtosopimuksella työnantaja ja valtakunnallinen työntekijäliitto voivat sopia säännöllisen työajan järjestelyistä ml. joustotyöstä ja säännöllisen työajan tasoittumisjaksosta.

- Laissa on lisäksi säännökset järjestäytymättömän työnantajan oikeudesta tehdä yleissitovan työehtosopimuksen kelpuuttavaan määräykseen perustuva paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta.
- *Valtakunnallisella työehtosopimuksella* saadaan sopia toisin siitä, mitä tässä laissa säädetään:
- 2 §:n 4 § (lain soveltamisalapoikkeukset tietyillä aloilla)
- 4 §:ssä varallaolosta;
- 8 §:ssä tehtävistä, joissa yötyötä saadaan teettää, yötyöntekijän enimmäistyöajasta 24 tunnin aikana, yötyöajan tasoittumisesta ja sen sijoittumisesta kuitenkin siten, että se käsittää vähintään 7 tunnin ajanjakson, johon sisältyy kello 24:n ja 05:n välinen aika, säännöllisen työajan enimmäismäärä erityisen vaarallisissa töissä;
- 12 §:n 2 momentissa liukuvan työajan rajoista, enimmäiskertymästä ja seurantajakson pituudesta;
- 15 §:n 2 momentissa lyhennettyä työaikaa koskevan määräaikaisen sopimuksen kestosta;
- 17 §:ssä sunnuntaityötä koskevasta suostumuksesta;
- 18 §:ssä enimmäistyöajan tasoittumisjakson pidentämisestä kuuteen kuukauteen; teknisistä tai työn järjestämistä koskevista syistä tasoittumisjakson pituus voidaan pidentää enintään 12 kuukauteen;
- 20 §:ssä lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaityöstä maksettavasta korvauksesta;
- 21 §:ssä lisä- ja ylityökorvauksen sekä sunnuntaityöstä maksetun korvauksen antamisesta vapaa-aikana;
- 22 §:ssä työsopimuksen päättymisestä kesken tasoittumisjakson;
- 23 §:ssä lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskemisesta;
- 24 §:ssä päivittäisistä tauoista;
- 25 §:ssä vuorokausilevosta, ei kuitenkaan 4 momentissa tarkoitetusta korvaavasta lepoajasta;
- 26 §:ssä moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilevosta;
- 27 §:ssä viikkolevosta;
- 28 §:n 1 momentissa viikkolevosta poikkeamisesta;
- 29 §:ssä työajan tasoittumissuunnitelmasta;

- 30 §:ssä työvuoroluettelosta.

Lisäksi valtakunnallisella sopimuksella saadaan sopia eräistä moottoriajoneuvon kuljettajia koskevista säännöksistä. Valtakunnallisessa työehtosopimuksessa saadaan sopia myös 13 §:ssä tarkoitettua joustotyöaikaa vastaavasta työajasta sekä 14 §:ssä tarkoitettua työaikapankkia vastaavasta järjestelystä tai muusta vastaavasta järjestelystä, joka voidaan laissa tarkoitettuna työaikapankin sijasta ottaa käyttöön. Sopia saadaan niin ikään poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta sekä enimmäistyöajan ylittämisestä sairaaloissa ja eläinsairaaloissa päivystystehtävissä (ns, opt out).

Vuosilomalaki

Dispositiiviset säännökset

Työnantaja ja työntekijä saavat sopia

- 7 §:n 2 mom. 6 kohta: työssäolon veroinen aika koulutukseen osallistuminen
- 12 §: poissaolopalkan laskemisesta prosenttiperusteista vuosilomapalkkasäännöstä sovellettaessa
- 13 §: palvelurahoihin perustuva vuosilomapalkka
- 14 §: lomapalkan laskentasäännön määräytyminen palkkausmuodon vaihtuessa
- 18 §: vuosilomaetuuksien siirtäminen seuraavaan työsuhteeseen
- 20 §:n 1 mom: vuosiloman antamisajankohta
- 21 §: vuosiloman jakaminen ja ajankohdasta sopiminen
- 24 §: vuosiloman sijoittaminen työntekijän vapaajaksolle, suostumusedellytys
- 27 §: vuosiloman säästäminen
- 32 §: laissa säädetty pidempi vuosiloma, lakisääteisen osa ylittävän loman antaminen

Semidispositiiviset säännökset 31 §)

Valtakunnallisella työehtosopimuksella voidaan sopia

- lomakaudesta,

- vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta,
- talviloman sijoittamisesta muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen,
- säästövapaasta
- siitä, mitä 8 §:n 2 momentissa säädetään.
- 12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakamisesta pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa
- 7 §:ssä säädetystä työssäolon veroisesta ajasta siten, että sovittu järjestely turvaa työntekijöille tässä laissa säädettyjä vastaavan pituiset vuosilomat. Siitä, mitä 7 §:n 2 momentin 1 kohdassa säädetään, ei kuitenkaan saa sopimuksin poiketa työntekijän vahingoksi.
- virkamiehen tai viranhaltijan vuosiloman siirtämisessä ja keskeyttämisessä noudatettavasta ilmoitusajasta ja loman keskeyttämisen perusteista tilanteissa, joissa siirtäminen tai keskeyttäminen on julkisen vallan käyttöön liittyvistä painavista syistä tarpeen taikka välttämätöntä julkisyhteisön laissa säädettyjen terveyteen tai turvallisuuteen liittyvien tehtävien hoitamiseksi.

Opintovapaalaki (13.1 §)

Semidispositiiviset säännökset

Työ- ja virkaehtosopimuksella saa sopia

- 4 - 6 §: opintovapaoikeus
- 7 – 9 a§: opintovapaan hakemis- ja myöntämismenettely
- 10 § opintovapaan keskeyttäminen.

Lähteet

- Ahtela, Jukka (2019) Sopiminen työmarkkinoilla. Muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Works –selvitys 3/2019.
<https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2019/10/Akava-Works-Sopiminen-tyo%CC%-88markknoilla-raportti-3-2019.pdf> .
- Ahtiainen, Lasse (2019) Palkansaaajien järjestäytyminen vuonna 2017. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:10. Työelämä.
http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161433/TEM_10_2019_Palkansaaajien%20jarjestaytyminen.pdf?sequence=1&isAllowed=y . (2019a)
- Ahtiainen, Lasse (2019) Työehtosopimusten kattavuus vuosina 2017/2018. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä 2019: 62.
http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161945/TEM_2019_62.pdf (2019b)
- Akerlof, G. ja Yellen, J. (1990): The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment, The Quarterly Journal of Economics 105: 255–283.
- Alsos, Kristin (2019) Working life in Norway. Eurofound.
<https://www.eurofound.europa.eu/country/norway> .
- Aumayr-Pintar, Christine (2019) To have or have not: A statutory minimum wage. Eurofound.
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2019/to-have-or-have-not-a-statutory-minimum-wage>
- Broughton, Andrea & Welz, Christian (2013): Impact of the crisis on industrial relations.
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/impact-of-the-crisis-on-industrial-relations>
- Danielsson, Michaela & Gustafsson, Anna-Karin (2019) Working life in Sweden. Eurofound.
<https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden>
- EK:n internetsivut: <https://ek.fi/mita-teemme/tyoelama/tyoehtosopimukset/>.
- Eurofound (2016): Win-win arrangements: Innovative measures through social dialogue at company level, Publications Office of the European Union, Luxembourg: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1633en_0.pdf
- Euroopan viides työoloselvitys (2015). Eurofound.
<https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>
- Firon, Rasmus & Kaartinen, Maija & Tönnies Lönnroos, Lisa & Savolainen, Anna (2019) Working life in Finland.
<https://www.eurofound.europa.eu/country/finland>.
- Garloff, A. & Gürtzgen, N. (2015) Öffnungsklauseln und Lohnflexibilität: Neue Evidenz auf Basis von verbundenen Betriebs-Beschäftigtendaten. Industrielle Beziehungen 22. 217–239.
- HE 157/2000 vp, Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi: https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_157+2000.pdf.
- Heimonen, Raija & Timonen, Kirsi & Turunen, Jarno & Karikallio, Hanna & Leminen, Seppo (2019) Paikallisen sopimisen hyvät käytänteet ja esteet teknologiateollisuudessa. PTT Raportteja 259. Peller-von taloustutkimus. Helsinki.
- Ibsen, Christian Lyhne & Keune, Maarten (2018) Organised Decentralisation of Collective Bargaining. Case studies of Germany, Netherlands and Denmark. OECD Social, Employment and Migration Working Papers.
https://www.oecd-ilibrary.org/employment/organised-decentralisation-of-collective-bargaining_f0394ef5-en
- Jørgensen, Carsten & Bühring, Tobias (2019) Working life in Denmark. Eurofound.
<https://www.eurofound.europa.eu/country/denmark>
- Kairinen, Martti & Uhmavaara, Heikki & Murto, Jari & Arvidsson, Peter (2008) Paikallinen sopiminen kunta- ja valtiosektorilla. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Yksityisoikeuden sarja. Turku: Uniprint. (2008a)

- Kairinen, Martti & Uhmavaara, Heikki & Murto, Jari (2008) Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Yksityisoikeuden sarja A:121. Turku: Uniprint. (2008b)
- Kauhanen, Antti (2015). Mitä paikallinen sopiminen muuttaa? Etlä Muistiot 39, 19.10.2015.
- Kjellberg, Anders (2019) Den svenska modellen i fara? fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad Statistik och analyser: facklig medlemsutveckling, organisationsgrad och kollektivavtalstäckning 2000-2023. Arena Idé, Stockholm.
<https://arenaide.se/wp-content/uploads/sites/2/2019/05/rap-svenska-modellen-final2.pdf>
- Kraemer, Birgit (2019) Working life in Germany. Eurofound.
<https://www.eurofound.europa.eu/country/germany>
- Lundborg, P. (2005) Individual Wage Setting, Efficiency Wages and Productivity in Sweden. FIEF Working Paper Series. Stiftelsen facköreningsrörelsens Institut för Ekonomisk Forskning.
- Lyly-Yrjänäinen, Maija (2019) Työolobarometri 2018. Loppuraportti.
http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM_2019_51.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Makkula, Janne & Rytkönen, Atte & Vanhanen, Rauno (2015) Työehtosopimusten paikallinen sopiminen. https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/migrated_documents/tyoehsosop_paikall_sopiminen090315.pdf.
- Meager, N. & Speckesser S. (2011): Wages, productivity and employment: A review of theory and international data. European Employment Observatory Thematic expert ad-hoc paper. Institute for Employment Studies.
- Medlingsinstitutets Årsrapport, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2018. <https://www.mi.se/publikationer/senaste-arsrapporten/>.
- Nergaard, Kristine (2018) Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2016/2017. Fafo-notat 2018:20. <https://www.fafo.no/images/pub/2018/10285.pdf>
- OECD (2018) OECD Employment Outlook 2018. OECD Publishing, Paris.
https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en
- OECD (2019) OECD Employment Outlook 2019 : The Future of Work.
https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2019_9ee00155-en
- OECD:n tilastot (2019) <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>.
- Obstbaum Meri ja Vanhala Juuso (2016). Paikallinen sopiminen. Kansantaloudellinen aikakauskirja 2/2016, s. 129-153.
- Räisänen, Heikki & Järvinen, Päivi & Hjelt, Jan (2016) Paikallisen sopimisen laajuus ja ominaispiirteet eräissä Euroopan maissa. TEM-analyyseja 69/2016. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Seip, Åsmund Arup & Bakke, Berit (2019) Industrial Relations, Norway: Latest developments in working life Q1 2019. European Observatory of Working Life. Eurofound.
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2019/norway-latest-developments-in-working-life-q1-2019>
- Stokke, Torgeir-Aarvaag, (2008) The Anatomy of Two-tier Bargaining Models, European Journal of Industrial Relations, Vol. 14, No.1, pp. 7-24
- SAK:n internetsivut, Auto- ja kuljetusalan työntekijäliitto ATK:n työehtosopimukset: <https://www.sak.fi/tyoelama/sopimukset/tyoehsosopimukset/auto-ja-kuljetusalan-tyontekijaliiton-akn-tyoehsosopimukset>.
- SAK:n internetsivut, Palvelualojen ammattiliitto PAM:n työehtosopimukset: <https://www.sak.fi/tyoelama/sopimukset/tyoehsosopimukset/palvelualojen-ammattiliiton-pamin-tyoehsosopimukset>.
- Teknologiateollisuus ry:n internetsivut: <https://teknologiateollisuus.fi/fi/ajankohtaista/uutinen/tyoehsosopimusneuvottelut-jatkuvat-tiiviina>.
- TEM (2016). Työ- ja elinkeinoministeriön asettaman työryhmän mietintö koskien paikallisen sopimisen edistämistä ja henkilöstön asemaa vahvistavan lainsäädännön kehittämistä. 7.6.2016
- TEM (2019). Työ- ja elinkeinoministeriön näkemys Suomen työmarkkinoista. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:4
- Tiitinen, Kari-Pekka & Kröger, Tarja (2012) Työsopimusoikeus. BALTO print, Liettua.
- Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnan sihteeristön raportti 29.9.2014, Palkat, tuottavuus ja työllisyys – kokemuksia Saksasta, <https://vm.fi/dms-portlet/document/0/372091>.
- Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnan raportti 2019:6, Talousnäkömät ja palkanmuodotus. Valtioneuvoston kanslia, Helsinki 2019.

Työsuojelu.fi –sivusto: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoehtosopimus>.

Valtioneuvosto (2019). Pääministeri Antti Rinteen hallituksen ohjelma 6.6.2019. Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Valtioneuvoston julkaisuja 2019:23.

Vanhala, Juuso & Virén, Matti (2017) Kannattavat yritykset työllistävät ja maksavat korkeampaa palkkaa. Euro & Talous, 3/2017. <https://www.eurojalous.fi/fi/2017/3/kannattavat-yritykset-tyollistavat-ja-maksavat-korkeampaa-palkkaa/>.

Van het Kaar, Robbert (2019) Working life in the Netherlands. Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/country/netherlands>

Voss, Eckhard & Schöneberg, Katharina & Rodriguez Contreras, Ricardo (2015): Collective bargaining in Europe in the 21st century. Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/industrial-relations/collective-bargaining-in-europe-in-the-21st-century>

Yrittäjä – Hyvä työnantaja –julkaisut: <https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/tutkimukset/yrittaja-hyva-tyonantaja-539726>.

Äimälä, Markus & Kärkkäinen, Mika (2017) Työsopimuslaki. BALTO Print, Liettua.

Paikallisen sopimisen tila ja edistämisen edellytykset

Verkojulkaisu

ISSN 1797-3562

ISBN 978-952-327-495-2

Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi

Julkaisumyynti: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi