

# SOPIMUSJÄRJESTELMÄ TESTISSÄ<sup>1</sup>

**Merja Kauhanen**

KTT, johtava tutkija, Työn ja talouden tutkimus Labore

Nopea teknologinen kehitys, globalisaation eteneminen, väestönrakenteen muutos ja ilmaston muutos ovat keskeisiä megatrendejä, jotka ovat vaikuttaneet ja vaikuttavat työmarkkinoilla ja muokkaavat niitä. Ne ovat nopeuttaneet muutostahtia työmarkkinoilla ja heijastuneet yksilöiden työmarkkina-asemaan. Teknisen kehityksen, globalisaation ja muiden tekijöiden vaikutukset työmarkkinoilla suodattuvat kuitenkin instituutioiden kautta.<sup>2</sup>

Suomalaisessa työmarkkinamallissa keskeisessä roolissa työmarkkinoiden toimintaan vaikuttavina instituutioina ovat myös vahva ammattiyhdistysliike ja korporatistinen sopimusjärjestelmä. Työmarkkinoiden erilaiset muutostuulet ovat myös heijastuneet työehtosopimusjärjestelmään asettaen sille muutospainetta. Keskeinen muutospainetta on ollut paikallisen sopimisen lisääminen ja sopimusjärjestelmän vieminen hajautetumpaan suuntaan.

Suomessa kollektiivisia työehtosopimuksia on tehty jo 1940-luvulta lähtien. Tupojen, ts. tulopoliittisten keskitettyjen sopimusratkaisujen aikaan siirryttiin 1960-luvun lopulla, jonka jälkeen tehtiin yhteensä kahdeksantoista keskitettyä sopimusratkaisua ennen kuin vuonna 2016 Elinkeinoelämän keskusliitto irtautui lopullisesti keskusjärjestösopimusten tekemisestä.

Nykyisen suomalaisen sopimusjärjestelmän keskeisiä piirteitä ovat muun muassa palkansaajien ja työnantajien kansainvälisesti verrattuna korkeat järjestäytymisasteet, palkan-

muodostuksen moniportaisuus, työehtosopimusten laaja kattavuus sekä työehtosopimusten mukanaan tuoma työrauhavelvoite. Moniportaisuus tarkoittaa tässä sitä, että palkoista ja muista työsuhteen ehdoista sovitaan sekä liittotasolla että paikallisesti. Liittotaso on Suomessa monen muun Euroopan maan tapaan keskeisin sopimisen taso. Huomionarvoista on se, että Suomessa valtakunnallisissa työehtosopimuksissa sovitaan palkkojen ja työaikojen ohella monista muista työsuhteen ehdoista, joista monissa muissa maissa säädetään lainsäädännöllä. Esimerkkejä tällaisista ehdoista ovat alakohtaiset minimipalkat ja lomarahat. Monia etuja ei olisi lainkaan tai niiden taso olisi alhaisempi, jos työehdot perustuisivat pelkästään lainsäädäntöön.

Suomessa valtakunnallisissa työehtosopimuksissa määräytyy myös se, mistä kaikista paikallisesti voidaan sopia, ja tässä on alakohtaisia eroja. Työntekijöiden kannalta on merkityksellistä, että paikallisesti voidaan sopia työehtosopimuksia paremmista ehdoista mutta ei heikommista. On hyvä muistaa, että esimerkiksi ansioiden nousuun eivät vaikuta ainoastaan sopimuskorotukset, vaan myös palkkaliukumat, ts. yritys- tai työntekijäkohtaiset palkankorotukset. Avaamislausekkeiden käyttö on ollut vähäistä. Vuoden 2016 kilpailukyky sopimuksessa moniin työehtosopimuksiin tosin tuli mukaan ns. selviytymis- eli kriisilausekkeita, jotka mahdollistavat toisin sopimisen yrityksen poikkeuksellisten talou-

1 Tämä artikkeli pohjautuu osin raporttiin Merja Kauhanen, *Miten palkoista sovitaan?: Suomen ja Ruotsin työmarkkinamallit vertailussa* (Helsinki: Teollisuuden palkansaajat, 2021).

2 Werner Eichhorst, *Labor Market Institutions and the Future of Work: Good Jobs for All?* (Bonn: IZA- Institute of Labor Economics, 2017), <http://ftp.iza.org/pp122.pdf>.

dellisten vaikeuksien aikana. Alojen ja työntekijäryhmien välillä on myös eroja siinä, kuinka paljon sektorikohtainen työehtosopimus antaa pelivaraa sopia paikallisesti esimerkiksi palkankorotuksista – kuten esimerkiksi siitä, toteutetaanko palkankorotus yleiskorotuksena vaiko esimerkiksi yleiskorotuksen ja paikallisesti jaettavan erän yhdistelmänä.

Koska Suomessa paikallinen sopiminen ja sen lisääntyminen ovat toistaiseksi tapahtuneet pääasiallisesti valtakunnallisten työehtosopimusten määrittämissä raameissa ja ehtojen mukaan, voidaan kehitystä Suomessakin luonnehtia organisoiduksi hajautuskehitykseksi (engl. organised decentralisation).<sup>3</sup>

Työehtosopimusten yhteiskunnalliseen merkittävyyteen vaikuttaa se, kuinka suuri osa työstä on niiden piirissä. Suomessa työehtosopimusten merkittävyyttä lisää niiden korkea kattavuus. Julkisella sektorilla työehtosopimusten kattavuus on ollut sata prosenttia ja yksityiselläkin sektorilla noin 84 prosenttia. Korkean kattavuuden taustalla ovat työnantajien ja työntekijöiden suhteellisen korkeiden järjestäytymisasteiden lisäksi Suomessa käytössä oleva työehtosopimusten lakisääteinen laajennusmenettely, ts. lakisääteinen yleisittovuus. Jos työehtosopimus on yleisittova, niin se koskee myös alan järjestäytymättömiä työnantajia.

Keskeinen piirre suomalaisessa sopimusmallissa on perinteisesti ollut myös palkkanuovottelujen koordinaatio eli palkkavaateiden yhteensovittaminen ja makrotaloudellisen vakauden ja hintakilpailukykyyn tekijöiden huomioon ottaminen. Keskitetyt sopimusratkaisut olivat aiemmin keskeisin keino koordinaation saavuttamiseen. Keskitettyjen sopimusten päättymisen jälkeen koordinaatiota on

erityisesti työnantajapuolelta haluttu toteuttaa siten, että ulkomaiselle kilpailulle alttiit vientialat määrittäisivät ns. palkkanormin, ts. korotusten tason, jota muut alat eivät saisi palkankorotuksissaan ylittää. Tällaista koordinaation mallia kutsutaan mallineuvotteluksi (engl. pattern bargaining). Ongelmana tämänkaltaisessa mallissa on se, että siinä on erittäin vaikeaa parantaa joidenkin ryhmien suhteellista palkka-asemaa. Siksi mallin noudattamisesta ei vallitse yhteisymmärrystä. Tästä kertovat äskettäin hoitajien palkkakiista sekä kunta-alan muiden palkansaajaryhmien yleistä linjaa suuremmat korotukset viimeksi solmitussa sopimuksessa.

Haasteena sopimusjärjestelmän muuttuessa onkin edistää alojen välillä sellaista palkoista sopimisen koordinaatiota, joka huomioisi makrotaloudelliset reunaehdot. Koordinaatio on aiemman tutkimuksen mukaan yhteydessä suotuisiin työmarkkinatulemiin, kuten korkeampaan työllisyyteen, alhaisempaan työttömyyteen ja pienempiin palkkaeroihin.

Paikallisen sopimisen merkityksen kasvamisessa on eri asia, tapahtuuko se kollektiivisten työehtosopimusten täydentäjänä ja puitteissa vai korvaako paikallinen sopiminen kollektiivista sopimista. Suomessakin on jo nähty irtautumista valtakunnallisten työehtosopimusten teosta (esim. Metsäteollisuus ry). Kollektiivisten työehtosopimusten mallista voisi kuitenkin kuvitella pidettävän kiinni, koska siitä on monenlaista hyötyä sekä palkansaajille että yrittäjille. Palkansaajille työehtosopimukset tuottavat reilummat ehdot ja vähimmäisturvaa. Yrityksille työehtosopimukset ovat myös keino estää tehotonta palkkilpailua.<sup>4</sup> Työehtosopimukset tuovat myös työmarkkinarauhaa työmarkkinoille. Kollektiivisten työehtosopimusten täydentäjänä ja puitteissa vai korvaako paikallinen sopiminen kollektiivista sopimista. Suomessakin on jo nähty irtautumista valtakunnallisten työehtosopimusten teosta (esim. Metsäteollisuus ry). Kollektiivisten työehtosopimusten mallista voisi kuitenkin kuvitella pidettävän kiinni, koska siitä on monenlaista hyötyä sekä palkansaajille että yrittäjille. Palkansaajille työehtosopimukset tuottavat reilummat ehdot ja vähimmäisturvaa. Yrityksille työehtosopimukset ovat myös keino estää tehotonta palkkilpailua.<sup>4</sup> Työehtosopimukset tuovat myös työmarkkinarauhaa työmarkkinoille. Kollektiivisten työehtosopimusten täydentäjänä ja puitteissa vai korvaako paikallinen sopiminen kollektiivista sopimista. Suomessakin on jo nähty irtautumista valtakunnallisten työehtosopimusten teosta (esim. Metsäteollisuus ry).

3 Ks. tarkemmin Paul Jonker-Hoffrén, “Decentralisation in the context of competitiveness discourse: The Finnish labour market relations system since 2008,” teoksessa *Shaping and Re-shaping the Boundaries of Working Life*, toim. Nicol Foulkes Savinetti & Aart-Jan Riekhoff (Tampere: Tampere University Press, 2020).

4 Daron Acemoglu, *It's Good Jobs, Stupid* (Economics for Inclusive Prosperity, 2019), <https://econfp.org/wp-content/uploads/2019/06/Its-Good-Jobs-Stupid.pdf>.

tiivisen sopimisen maailmassa makrotason palkkakoordinaation voisi ajatella olevan helpommin saavutettavissa kuin pirstaloituneessa hajautetussa sopimisessa.

### Kirjallisuus

- Acemoglu, Daron. *It's Good Jobs, Stupid*. Policy Brief 13. Economics for Inclusive Prosperity, 2019. <https://econfp.org/wp-content/uploads/2019/06/Its-Good-Jobs-Stupid.pdf>.
- Eichhorst, Werner. *Labor Market Institutions and the Future of Work: Good Jobs for All?*. Bonn: IZA-Institute of Labor Economics, 2017. <http://ftp.iza.org/pp122.pdf>.
- Jonker-Hoffrén, Paul. "Decentralisation in the context of competitiveness discourse: The Finnish labour market relations system since 2008." Teoksessa *Shaping and Re-shaping the Boundaries of Working Life*, toimittaneet Nicol Foulkes Savinetti & Aart-Jan Riekhoff, 159–180. Tampere: Tampere University Press, 2020.
- Kauhanen, Merja. *Miten palkoista sovitaan?: Suomen ja Ruotsin työmarkkinamallit vertailussa*. Analyysi 3/2021. Helsinki: Teollisuuden palkansaajat, 2021.