

TEM-analyyseja

69/2016

PAIKALLISEN SOPIMISEN LAAJUUS JA OMINAISPIIRTEET ERÄISSÄ EUROOPAN MAISSA

Heikki Räisänen – Päivi Järviniemi – Jan Hjelt

ISSN 1797-5271

ISBN 978-952-327-105-0



Paikallisen sopimisen laajuus ja ominaispiirteet eräissä Euroopan maissa

Heikki Räisänen – Päivi Järvinieniemi – Jan Hjelt

Työ- ja elinkeinoministeriö
Ministry of Employment and the Economy

Email: etunimi.sukunimi@tem.fi

Helsinki, huhtikuu 2016

HEIKKI RÄISÄNEN – PÄIVI JÄRVINIEMI – JAN HJELT: PAIKALLISEN SOPIMISEN LAAJUUS JA OMINAISPIIRTEET ERÄISSÄ EUROOPAN MAISSA

Tiivistelmä: Analyysissa tarkastellaan seitsemän Euroopan maan paikallisen sopimisen järjestelmiä sekä niiden kehitystä ja ominaispiirteitä. Tarkasteltavat maat ovat Ruotsi, Tanska, Saksa, Alankomaat, Irlanti, Itävalta ja Espanja.

Analyysin tiedonkeruu on toteutettu Suomen ao. maiden suurlähetystöjen kautta ulkoministeriön koordinoimana. Suurlähetystöjen raportit antavat yleiskuvan tilanteesta. Tarkasteltavia asioita ovat sopimusjärjestelmän ja lainsäädännön rooli, palkoista ja työajoista sopiminen sekä normaali- tai kriisitilanteen merkitys poikkeamissa sekä henkilöstön valmius paikalliseen sopimiseen.

Päätulos on se, että useimmissa maissa voidaan kohtuullisen laajasti sopia paikallisesti työehtosopimusjärjestelmän sisällä, jolloin valtuutus tähän muodostuu työehtosopimusjärjestelmässä. Palkoista kuitenkin on yleensä sopimuksissa tai lailla määritelty minimitaso, jota ei voi alittaa. Espanjan järjestelmässä voidaan työehtosopimukset ohittaa.

Itse sopimusjärjestelmät ovat nekin muutoksessa, lähes kaikissa Euroopan maissa ne näyttävät muuttuvan hajautetumpaan suuntaan joko tasaisesti, nopeutetusti tai äkillisesti. Merkkejä keskittymään järjestelmään siirtymisestä on vain kahdessa maassa.

Asiasanat: paikallinen sopiminen, työehtosopimus, työlainsäädäntö, sopimusjärjestelmät

Abstract: This analysis describes the systems and their developments of local agreements in seven European countries. The countries covered in the analysis are Sweden, Denmark, Germany, the Netherlands, Ireland, Austria and Spain.

The collection of data for the analysis has been committed through the Finnish embassies in the respective countries coordinated by the Ministry of Foreign affairs. The reports provided by the embassies give a general overview on the state of local agreements. The issues discussed are the roles of collective agreements and legislation, local agreements on wages and working hours, and in addition the relevance of normal or crisis situation in deviations as well as the readiness of the personnel for local agreements.

The main outcome of the analysis is that in most countries there exists a relatively broad space for local agreements within the system of collective agreements, which means that the mandate is based on the system of collective agreements. However, concerning wages there usually exists a minimum standard either in the collective agreements or in the minimum wage legislation, which is not possible to go under. In the Spanish system it is possible to omit the collective agreements.

The systems of collective agreements are also changing. Almost in all the European countries there is a trend towards greater desentralisation. The patterns of change are the steady desentralisation, the accelerated desentralisation and the accelerated decentralisation with abrupt change. However, there are tendencies of recentralisation of the system in two countries.

Key words: local argeements, collective agreements, labour law, collective agreement systems

Saatteeksi

Tämä paikallisen sopimisen piirteitä Suomen kannalta kiinnostavissa Euroopan maissa käsittelevä analyysi on varsin ajankohtainen.

Hallituksen työllisyyden ja kilpailukyvyn kärkihankkeisiin sisältyy paikallisen sopimisen edistäminen, jossa on tavoitteena kannustaa työelämän osapuolia luomaan paikallisen sopimisen toimintatapoja työpaikoille ja huolehtia paikallisen sopimisen edellytysten vahvistamisesta lainsäädäntöhankkein.

Analyysi sisältää seitsemän EU-maan paikallisen sopimisen järjestelmätason yleispiirteisen kuvauksen ja sitä taustoittavan osan työehtojen sopimusjärjestelmien kehityksen piirteistä. Analyysi lisää tietopohjaamme sopimusjärjestelmien ja paikallisen sopimisen luonteesta ja tukee siten hallituksen kärkihankkeissa asetettuja tavoitteita.

Kiitämme aineistohankintaan osallistuneita Suomen suurlähetystöjä yhteistyöstä sekä analyysin laatijoita.

Toivomme tämän TEM-analyysin olevan hyödyllinen tietopohja kaikille paikallisesta sopimisesta ja sopimusjärjestelmistä kiinnostuneille.

Olli Rehn
elinkeinoministeri

Jari Lindström
oikeus- ja työministeri

Tekijöiden alkusanat

Elinkeinoministeri *Olli Rehn* antoi helmikuussa 2016 tehtäväksi kartoittaa seitsemän EU-maan paikalliseen sopimiseen liittyviä käytäntöjä. Selvitys kytkeytyy Suomessa ajankohtaiseen työmarkkinajärjestöjen sopimusvalmisteluun ja paikallisen sopimisen rooliin siinä yhteydessä ja hallitusohjelman kirjauksissa. Tiedonkeruu päätettiin toteuttaa pääosin Suomen suurlähetystöjen kautta ulkoministeriön koordinoimana.

Analyysia on täydennetty sopimusjärjestelmiin ja niiden kehittymiseen liittyvällä suppealla kirjallisuusanalyysillä. Lisäksi liiteosassa esitetään tarkasteltavien maiden ja Suomen keskeisiä työmarkkinaindikaattoreita.

Keskeinen havainto on se, että paikallinen sopiminen organisoituu lähes kaikissa tarkastelluissa maissa työehtosopimusjärjestelmän kautta ja mahdolliset lainsäädännön kautta tapahtuvat järjestelyt ja poikkeamat ovat harvinaisempia. Itse sopimusjärjestelmät näyttävät myös olevan muuttumassa, useimmat kohti aiempaa hajautetumpaa tasoa.

Kiitämme aineiston hankinnasta Suomen suurlähetystöjen virkamiehiä sekä raportin ensimmäisen käsikirjoitusversion kommentoinnista Seija Ilmakunnasta Palkansaajien tutkimuslaitoksesta ja Vesa Vihriälää Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksesta.

Kiitämme Erno Mähöstä työ- ja elinkeinoministeriöstä Saksan tilannetta koskevien analyysien antamisesta käyttöömme ja käsikirjoitustamme koskevista huomioista sekä Paula Sardaria käsikirjoituksen taittamisesta.

Työ- ja elinkeinoministeriössä
huhtikuussa 2016

Heikki Räisänen, Päivi Järvinieniemi ja Jan Hjelt

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO.....	1
2. TYÖEHTOJEN SOPIMISESTA EUROOPASSA	1
2.1 Talouskriisin vaikutukset työelämän suhteisiin ja työehtosopimusneuvotteluihin.....	1
2.2 Työehtosopimusjärjestelmistä.....	3
2.3 Palkanmuodostusmekanismeista.....	6
2.4 Työajoista.....	6
2.5. Ruotsin palkanmuodostusmallin erityispiirteitä	7
2.6. Paikallisen sopimisen ominaispiirteitä Saksassa	8
3. PAIKALLINEN SOPIMINEN ERÄISSÄ EUROOPAN MAISSA	8
3.1 Yleisiä huomioita aineistosta ja sen tulkinnasta	9
3.2 Eri maiden työmarkkinajärjestelmistä ja niiden toimivuudesta.....	9
3.3 Paikallisen sopimisen eri piirteistä.....	12
3.4 Maaraportointien tulokset	19
LÄHTEET	21
LIITE.....	23
TEM-analyysejä –verkkojulkaisusarjassa aiemmin ilmestynyt	26

1. JOHDANTO

Tässä selvityksessä käsitellään paikallisen sopimisen laajuutta seitsemässä Euroopan maassa. Maatarkastelua taustoitetaan osin laajemmalla Euroopan maita koskevalla kirjallisuuskatsauksella. Aihe kytkeytyy Suomessa ajankohtaiseen työmarkkinajärjestöjen sopimusvalmisteluun ja paikallisen sopimisen rooliin siinä yhteydessä ja hallitusohjelman kirjauksissa. Maakohtainen tiedonkeruu tehtiin Suomen suurlähetystöjen kautta ulkoministeriön koordinoimana. Lisäksi raportissa esitetään sopimusjärjestelmien kehityspiirteitä koskeva suppea kirjallisuuskatsaus sekä tarkasteltavien maiden ja Suomen keskeisimpiä työmarkkinaindikaattoreita koskeva liiteosuus.

Analyysi on luonteeltaan yleistasoinen järjestelmäkuvaus. Sen pohjalta ei ole mahdollista tehdä yksityiskohtaisia tulkintoja ja myös maa-aineistojen vertailtavuudessa on rajoituksensa.

2. TYÖEHTOJEN SOPIMISESTA EUROOPASSA

Tässä osuudessa on hyödynnetty pääasiassa Eurofoundin¹ maavertailuraportteja. Niiden lisäksi on käytetty muuta, täydentävää kirjallista lähdeaineistoa.

2.1 Talouskriisin vaikutukset työelämän suhteisiin ja työehtosopimusneuvotteluihin

Vuodesta 2008 alkanut talouden ja työmarkkinoiden kriisi on heijastunut EU-maiden ja Norjan työmarkkinajärjestelmiin ja instituutioihin. Kansalliset säästötoimet ovat vaikuttaneet työllisyyteen ja hyvinvointiin joissakin jäsenvaltioissa muita enemmän. Merkittäviä ja kauaskantoisia vaikutuksia on havaittu EU:n työmarkkinasuhteiden useisiin osa-alueisiin. Vaikutuksia on kuitenkin vaikea erottaa esim. kansallisten työmarkkinasuhteiden pitkäaikaisista suuntauksista. Kriisin vaikutus työmarkkinasuhteisiin on ollut merkittävintä maissa, joissa taloudelliset vaikutukset ovat olleet tuntuvimpia. Pohjois- ja Keski-Euroopan maiden – joissa vaikutukset ovat olleet lievimpiä – työmarkkinasuhdejärjestelmissä on ollut joustonvaraa toimijoiden ja menettelyjen osalta. Se on auttanut sopeutumaan paremmin taloustilanteen muutoksiin.

Useissa jäsenvaltioissa on ollut aiempaa enemmän paitsi ammattiliittojen, myös työnantajaorganisaatioiden sulautumisia ja uudelleenjärjestelyjä. Ammattiliittojen jäsenmäärät ovat laskeneet monissa maissa, joissakin puolestaan kasvaneet. Etenkin maissa, joiden taloudellinen tilanne on ollut erittäin vakava, on noussut esiin aivan uusia yhteiskunnallisia liikkeitä. Esimerkiksi Espanjassa on vaadittu radikaaleja poliittisia muutoksia ja sosiaaliturvan leikkauksista luopumista. Kreikassa mo-

¹ EU:n työ- ja elinolojen kehittämissäätiö, Eurofound (http://europa.eu/about-eu/agencies/regulatory_agencies_bodies/policy_agencies/eurofound/index_fi.htm)

nia yritystason sopimuksia on laadittu työntekijöiden epävirallisissa yhdistyksissä, jotka on perustettu työehtosopimusneuvottelujen uusien sääntöjen pohjalta.

Työehtosopimusneuvottelujen hajauttamista on tapahtunut jossakin määrin useimmissa maissa. Valtakunnalliselta tasolta on siirrytty ala- ja yritysکوhtaisiin tai alakohtaisista yritysکوhtaisiin sopimusneuvotteluihin. Tämän ovat mahdollistaneet avauslausekkeet sekä ylempien tason määräyksistä poikkeaminen, jolloin alempitasoiset sopimukset ohittavat ylempitasoiset sopimukset. Ainoat maat, joissa suuntauksena on ollut keskittäminen, ovat Suomi sekä jossakin määrin Belgia. Muita vaikutuksia ovat laajennusmekanismien käytön väheneminen, työehtosopimusneuvottelujen määrän lasku, koska osa työmarkkinaosapuolista ei pääse sopuun, lyhyemmät sopimukset, joiden ajatellaan soveltuvan paremmin muuttuviin taloudellisiin tilanteisiin ja epävarmoihin aikoihin sekä sellaisten määräysten rajoittaminen, jotka mahdollistavat työehtosopimusten automaattisen jatkumisen niiden päättymisen jälkeen.

Hallitusten säästötoimet ja budjettileikkaukset ovat aiheuttaneet painetta palkkojen alentamiseen ja jäädytyksiin varsinkin julkisella sektorilla. EU ja työnantajat ovat kehottaneet palkkojen indeksidonnaisuutta noudattavia maita uudistamaan järjestelmiään. Joissakin maissa on sovittu työajan muutoksista tuottavuuden nostamiseksi. Työaikaan liittyviä määräyksiä ovat olleet henkilöstöpoolien käyttöönotto, työntekijöiden tilapäinen siirto sopimusyritysten välillä ja lyhennetyn työajan järjestelmien laajentaminen.

Maittain tarkasteltuna *Ruotsin* työmarkkinamallissa liittotasolla neuvottelemine on ollut yleisintä myös talouskriisin aikana. Paineita paikalliseen sopimiseen on ollut kuitenkin yhä enemmän. Työpaikkojen säilyttämiseksi on sovittu paikallisesti tilapäisistä lomautuksista, lyhennetystä työajasta sekä työvoimakustannusten ja palkkojen alentamisesta. *Tanskassa* vaikutuksia on ollut mm. sopimuskausien pituuteen ja sisältöön. *Saksassa* työntekijäjärjestöt ja ammattiyhdistykset sekä yritysten johto ja työneuvostot ovat niin ikään sopineet työpaikkoja säilyttävistä toimista. Talouskriisin jatkuessa on kuitenkin pelätty työmarkkinaosapuolten konfliktien lisääntyvän vaadittaessa parempia työoloja ja palkkoja.

Irlannissa on talouskriisin myötä luovuttu keskitetyistä työehtosopimuksista ja julkisen sektorin palvelutuotantoa uudistettu työpaikkojen ja palkkojen säilyttämiseksi. Yksityisen sektorin joillakin vientiteollisuuden aloilla on otettu käyttöön yritystason neuvottelut. *Espanjassa* työttömyys kasvoi rajusti talouskriisin seurauksena. Eräänä syynä on nähty työehtosopimusjärjestelmän keskittyneisyys ja jäykkyys, minkä vuoksi yritykset eivät ole voineet varautua markkinoiden yllättäviin muutoksiin. Järjestelmään on muutettu, mutta sen vaikutuksia ei ole voitu vielä havaita.

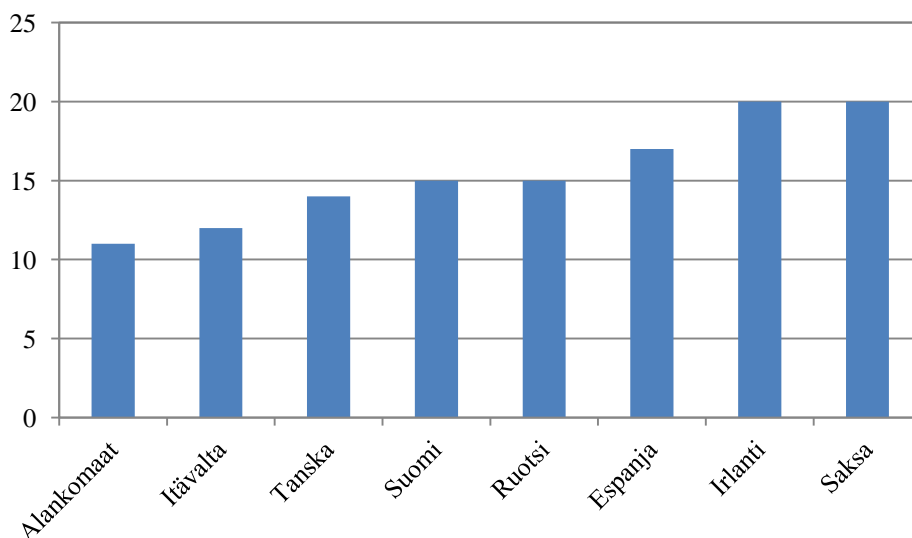
Alankomaissa talouskriisi ei ole lisännyt työttömyyttä yhtä paljon kuin joissakin muissa EU-maissa. Se on kuitenkin kohdistunut voimakkaimmin pankki-, rakennus- ja liikennesektorille. Myöskään **Itävalta** ei ole kärsinyt talouskriisistä yhtä paljon kuin monet muut maat, joskin voimakkaasti ja lyhyen aikaa. Silti kolmikantaneuvotteluissa sovittiin useista toimenpiteistä talouden ja työllisyyden turvaamiseksi. Maassa oli ensimmäinen lakko neljännesvuosisataan ja taloudellisesti merkittävässä metalliteollisuudessa työehtosopimusneuvottelut hajautettiin. (Broughton & Welz 2013.)

2.2 Työehtosopimusjärjestelmistä

Euroopan maiden työehtosopimusjärjestelmät ovat muuttuneet tasaisesti 1990-luvun loppupuolelta lähtien. Etenkin vuoden 2008 jälkeen globaalin kilpailun kiristyttyä on havaittu eri puolilla Eurooppaa suuntaus kohti neuvotteluprosessien hajauttamista ja joustavuuden lisäämistä. Muutosten ajoittumisessa ja muutostahdissa on kuitenkin merkittäviä eroja.

EU:n työmarkkinasuhtejärjestelmien ryhmittelyyn perustuva analyysi viittaa siihen, että ryhmien rajat ovat hämärtyneet ja muuttuneet epäselvemmiksi viimeisten 20 vuoden aikana ja erityisesti vuoden 2008 jälkeen. Nyt itä- ja keskieuropalaiseen ryhmään kuuluvien maiden (Baltian maat, Bulgaria, Puola, Romania, Slovakia, Slovenia, Unkari ja Tšekin tasavalta) ja eteläiseen ryhmään kuuluvien maiden (Espanja, Italia, Kreikka, Kroatia, Portugali ja Ranska) välillä on enemmän eroja kuin yhtäläisyyttä. Keski- ja länsieuropalaiseen ryhmään kuuluvissa maissa (Itävalta, Belgia, Saksa, Luxemburg ja Alankomaat) erot ovat kasvaneet, mutta yhtäläisyyttä on tässä ryhmässä edelleen enemmän. Vastaavanlainen tulos on saatu myös työmarkkinaosapuolten tekemässä kansallisen tason itsearviointissa: samankaltaisen arvion tehneiden maiden ryhmät eivät vastaa työmarkkinasuhteista laadittuja malliryhmiä tai yksinkertaisia lännen ja idän sekä pohjoisen ja etelän välisiä jaotteluja.

Kuvio 1. Työehtosopimusjärjestelmän muutoksen intensiteetti keskitetystä paikalliseen vuodesta 1997 lähtien eräissä Euroopan maissa. (Lähde: Voss et al. 2015)



Muutoksen intensiteetin arvot: 11–13 = vähän tai lainkaan muutosta, 14–16 = tasaista muutosta ja 17 tai enemmän = merkittävää muutosta.

Työnantajajärjestöjen mukaan työehtosopimusten hajauttaminen on välttämätöntä, jotta yritykset pystyisivät sopeutumaan kasvavaan kilpailuun. Ammattiliitot puolestaan katsovat hajauttamisen johtavan työolojen ja palkkojen syöksykierteeseen, vääristyneeseen kilpailuun sekä sosiaalisen ulottuvuuden katoamiseen yritystason ulkopuolella käytävissä kollektiivisissa neuvotteluissa.

Taulukko 1. Keskitetyn työehtojen sopimusjärjestelmän muutos kohti hajautettua maittain ja pääpiirteineen. (Lähde: Voss et al. 2015)

Muutosmalli	Maat ja muutoksen pääsisältö
Ei merkittävää muutosta	Kroatia, Latvia, Norja ja Britannia
Tasainen siirtyminen hajautettuun järjestelmään	Itävalta: sektoritasolta yhtiötasolle, mutta viime vuosina fragmentoitumista (esim. vuonna 2012 metallialan neuvottelut)
	Belgia: keskitetystä sektori- tai toimialatasolle, alueellistaminen vaikuttanut neuvotteluprosesseihin
	Suomi: kansalliselta tasolta alemmille tasoille.
	Ranska: keskitetystä erityisesti yhtiötasolle
	Luxemburg: keskitetystä sektoritasolle ja yhtiötasolle
	Alankomaat: voimakkaasti ohjattu muutos hajautettua järjestelmää kohti
Nopeutettu siirtyminen hajautettuun järjestelmään	Bulgaria: keskitetystä sektori- tai toimialatasolle
	Kypros: vuoden 2012 jälkeen sektoritasolta yhtiötasolle ja yritys- tai toimipaikkatasolle
	Tseki: vuoden 2008 jälkeen nopeutettu hajauttaminen
	Tanska: vuoden 2008 jälkeen sektoritasolta yhtiötasolle ja yritys- tai toimipaikkatasolle
	Saksa: kansalliselta tasolta alemmille tasoille ml toimipaikka/työpaikkataso, julkisella sektorilla kansalliselta tasolta paikalliselle tasolle
	Italia: vuoden 2008 jälkeen sektoritasolta yhtiötasolle ja yritys- tai toimipaikka/työpaikkatasolle
	Malta: yhtiötason sopiminen vallitseva jo aiemmin, sektoritason sopimuksia ei ole enää uudistettu
	Puola: sektoritasolta yhtiö- ja yritystasolle; yksittäisten työnantajien kollektiivisopimuksia, koska työnantaja- ja ammattiliittoja ei ole tai ne eivät käy sopimusneuvotteluita
	Slovakia: sektoritasolta yhtiötasolle

Slovenia: vuoden 2008 jälkeen sektoritasolta yhtiötasolle; julkisten palvelujen aloilla keskitetystä sektoritasolle.

Espanja: vuoden 2012 jälkeen sektoritasolta yhtiötasolle (työreformi)

Ruotsi: sektoritasolta paikalliselle tai yhtiötasolle (palkanmuodostus)

Äkillinen siirtyminen hajautettuun järjestelmään

Kreikka ja Unkari: sektoreiden väliseltä tai sektori-kohtaiselta tasolta toimialatasolle; vuoden 2008 jälkeen yhtiö- ja työpaikkatasolle (reformit)

Irlanti: vuoden 2008 jälkeen kansalliselta tasolta ja sektori tasolta alemmille tasoille

Portugali: vuoden 2008 jälkeen yhtiötasolle

Romania: vuoden 2011 jälkeen kansallisella ja toimialatasolla sopimisen lopettaminen

Merkkejä siirtymisestä keskitetympään järjestelmään

Viro: yhtiötasolta sektoritasolle (yhtiötaso edelleen vallitseva)

Liettua: vuosina 2012-2014 yhtiötasolta ylemmälle tasolle sopimusten kehittymättömyyden vuoksi (yhtiötaso edelleen vallitseva)

Vuoden 2015 alusta lähtien on ollut havaittavissa myös kansallisen tason, sektoritason ja useiden sektoreiden yhteisten kollektiivisopimusten uudistamista, uudelleen neuvottelemista tai niitä koskevien keskusteluiden lisääntymistä Euroopassa. Näin on tapahtunut eniten talouskriisistä kärsineissä maissa ja/tai sellaisissa, joissa keskitetty sopimusjärjestelmä on aiemmin ollut olemassa (Kroatia, Irlanti, Slovenia, Espanja ja Kreikka). Esimerkiksi Espanjassa on tehty vuoden 2015 alkupuolella yhteensä 926 uutta kollektiivisopimusta, joiden piirissä on yhteensä 2,5 miljoonaa palkansaajaa. Euroopan yksityisen sektorin työntekijöistä noin kuusi kymmenestä on jonkinlaisen kollektiivisen työehtosopimuksen piirissä. (Voss et al. 2015 ja Aumayr-Pintar 2015.)

2.3 Palkanmuodostusmekanismeista

Palkanmuodostusmekanismeissa tapahtuneiden muutosten laajuudessa on ollut suurta maittaista vaihtelua. Muutos on ollut laajin kuudessa maassa, jotka ovat saaneet rahoitustukipaketteja troikalta: Espanjassa, Irlannissa, Kreikassa, Kyproksessa, Portugalissa ja Romaniassa. Niissä hallituksen määräämät muutokset ovat vaikuttaneet palkanmuodostusmekanismien rakenteeseen heikentämällä tai poistamalla valtiontuki työehtosopimuksia koskeville usean työntäjän yhteisjärjestelyille. Tukien päätyypit ovat suosituimmuusperiaate, johon neuvottelujen eri tasojen luokittelu on perustunut, laajentamismenettelyt ja menettelyt sopimusten jatkamiseksi päättymisen jälkeen. Näiden maiden työnantajien yhteisneuvottelujen mahdollisuudet palkkojen kattavaan säätelemiseen ovat heikentyneet. Useimmissa maissa (19:ssä) palkanmuodostusmekanismeissa on kuitenkin tapahtunut vain vähän tai ei ollenkaan muutoksia vuoden 2008 jälkeen. Syynä ovat mm. kriisin suhteellisen lievä vaikutus joissakin maissa, työehtosopimusneuvottelujen vähäinen merkitys toisissa ja useissa maissa voimassa olevien palkanmuodostusjärjestelyjen kyky vastata talouskriisin aiheuttamaan muutokseen.

EU:n uuden talouden ohjausjärjestelmän maakohtaisten suositusten kohteena ovat useimmiten olleet maat, joissa neuvottelujärjestelmät ovat yhden sijasta usean työnantajan järjestelmiä. Kun muutoksista on neuvoteltu työnantajien ja ammattijärjestöjen välillä sen sijaan, että ne olisivat olleet hallitusten määräämiä, on hajautettu työehtosopimusneuvotteluita päätasoilla ja laajennettu neuvottelualaa yhtiötasolla alakohtaisesti ja alojen välillä. (Marginson & Welz 2014.)

2.4 Työajoista

EU:ssa palkansaajien työajan pituutta ja järjestämistä säännellään erilaisissa lainsäädännöllisissä yhdistelmissä (ml työaikadirektiivi) sekä kansallisella, alakohtaisella tai yrityksen tasolla käytävissä työehtosopimusneuvotteluissa ja yksilötason neuvotteluissa. Työaikadirektiivissä (2003/88/EY) pyritään takaamaan turvallisuuteen ja terveyteen liittyvät työaikajärjestelyiden vähimmäisvaatimukset, työaikojen kohtuullinen pituus sekä riittävät lepoajat ja lomat. Direktiivin 15 artiklassa annetaan jäsenvaltioille lisäksi mahdollisuus soveltaa tai ottaa käyttöön sellaisia lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä sekä edistää sellaisten työehtosopimusten soveltamista, jotka ovat työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelemiselle suotuisampia. Sitä sovelletaan muutamia harvoja poikkeuksia lukuun ottamatta kaikkiin julkisiin ja yksityisiin aloihin sekä kaikkiin työntekijöihin. Työaikaa koskevia sääntöjä määritellään erityisesti työehtosopimuksissa kattaen työaikaan liittyvät osatekijät kansallisella, alakohtaisella tai yrityksen tasolla.

Työajan sääntelyyn käytettävissä institutionaalisissa järjestelyissä on kuitenkin merkittäviä maiden välisiä eroja. Yli kaksi kolmannesta EU:n jäsenvaltioista käyttää valtuuksiin perustuvaa mukauttavaa tai neuvotteluihin perustuvaa järjestelyä työajan määrittelyssä. Kumpikin niistä käsittää työmarkkinaosapuolten välittömän osallistumisen työajan määrittelyyn. Valtuuksiin perustuvaa järjestelyä käyttävät kahdeksan jäsenvaltiota ovat unioniin vuonna 2004 tai sen jälkeen liittyneitä Keski-

ja Itä-Euroopan maita, joissa työehtosopimusneuvottelujärjestelmät ovat heikompia kuin muissa jäsenvaltioissa.

EU:ssa käytettävät työajan määrittelyn järjestelyt ovat pysyneet pääosin ennallaan vuosina 1999–2014. Joissakin maissa on kuitenkin annettu alemmille institutionaalisille tasoille enemmän neuvotteluvaltaa. Monissa Keski- ja Itä-Euroopan maissa on mahdollista viimeisten lainsäädäntömuutosten mukaan työaikojen ja -järjestelyiden määrittely yritys- tai yksilötasolla. Myös sopimus pohjainen säännöllinen työaika on pysynyt vakaana harvoja poikkeuksia lukuun ottamatta valtaosassa jäsenvaltioita. Näin on ollut etenkin kemianteollisuudessa, metalliteollisuudessa, pankkialalla, vähittäiskaupan alalla ja julkishallinnossa.

Työaikadirektiivi on vaikuttanut työaikaa koskeviin sääntöihin vuodesta 2004 lähtien Euroopan Unioniin liittyneissä jäsenvaltioissa siten, että tavanomainen työaika lyheni niissä vuoteen 2011 saakka. Työehtosopimusneuvotteluilla on kuitenkin edelleen varsin vähäinen rooli suuressa osassa näitä maita. Tavanomaiset työajat ovat niissä yleensä pidemmät kuin maissa, joissa työaika määritellään mukautetuin valtuuksin tai neuvotteluin. (Cabrita ym. 2016.)

2.5. Ruotsin palkanmuodostusmallin erityispiirteitä

Pohjoismaiden palkanmuodostusmalleilla on selvästi yhteisiä piirteitä, jotka erottavat ne muista Euroopan maista. Niitä ovat palkansaajien (Norjaa lukuun ottamatta) ja työnantajien korkea järjestäytymisaste, palkanmuodostuksen koordinaatio ja monitasoisuus sekä työehtosopimusten laaja kattavuus. Työehtosopimuksissa säädellään palkkojen ja työaikojen ohella laajalti myös muita työsuhteen ehtoja. (Kauhanen 2015.)

Ruotsissa pitkän aikavälin suuntana on ollut palkkaneuvottelujen hajautuminen ja keskitetystä sopimuksista luopuminen. Nykyistä mallia voidaan kutsua kaksitasoiseksi palkkamalliksi, jossa palkoista sovitaan sekä liittotasolla että paikallisesti. Työehtosopimusten kattavuus on myös erittäin korkea. Nykyistä koordinoitua, hajautettua palkkamallia on kehitetty vuodesta 1997 lähtien. Siinä avoimen sektorin vientialoja edustava Teollisuussopimus toimii ohjeellisen palkankorotuslinjan asettajana, jota muiden sopimusalojen odotetaan noudattavan omissa sopimuksissaan. (Emt.)

Yleisesti liittotasolla sovitaan palkkapotista, joka jaetaan paikallisesti. Liittotason sopimusten merkitys paikallisesti palkoista sovittaessa vaihtelee kuitenkin suuresti paikallisten työehtosopimustyyppien mukaan. Vajaalle viidennekselle (18 %) palkansaajista palkankorotus määräytyi täysin paikallisesti ja vajaalle kymmenesosalle (8 %) kokonaan yleiskorotuksena ilman paikallista sopimista. Noin kolmelle neljännekselle (74 %) palkanmuodostus määräytyi liittotason ja paikallisen sopimisen yhdistelmänä. (Emt.)

Paikallinen, hajautettu sopiminen on selvästi yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Sen merkitys on suurin valtiolla. Yksityisellä sektorilla, joka vastaa noin kahdesta kolmanneksesta (64 %) kaikista palkansaajista Ruotsissa, yleiskorotusten piirissä oli puolestaan yhteensä reilu kolmannes palkansaajista (13 %:lla ainoastaan yleiskorotus sekä 22 %:lla yleiskorotus ja palkkapotti)

ja pelkästään paikallisen sopimisen varassa vain alle kymmenesosa (8 %). Kuntasektorilla on täysin hajautetun palkanmuodostuksen merkitys kasvanut vuoden 2010 jälkeen. Paikallisen sopimisen asteessa on lisäksi merkittäviä eroja paitsi sektoreittain, myös työntekijä- ja toimihenkilöasemassa olevien palkansaajien välillä. (Emt.)

2.6. Paikallisen sopimisen ominaispiirteitä Saksassa²

Saksassa paikallista sopimista koskeva keskustelu on ollut sisällöllisesti suppeampaa kuin Pohjoismaissa. Se on koskenut osittain työehtojen heikennyksiä vastapainona työpaikkojen säilyttämiselle, mutta on ollut kuitenkin pelkkiä kriisilausekkeita laajempi kysymys. 2000-luvun alussa käydyn keskustelun jälkeen Saksassa päädyttiin lopulta lisäämään paikallista sopimista liittojen välillä ilman lakimuutoksia. Kun työehtosopimusten kattavuus on samaan aikaan heikentynyt, on tämä jo sinällään lisännyt vapauksia sopia työpaikkatasolla työehdoista. On myös huomattava, että Saksassa työpaikoilla voi olla kahdenlaista työntekijöiden edustusta: ammattiliiton ja työpaikkaneuvoston. Edullisuusperiaatteen mukaisesti on noudatettava sitä normia, joka on työntekijälle edullisempi.

Paikallinen sopiminen keskittyy Saksassa paljolti työehtosopimusten avauslausekemaisiin kirjauksiin. Aluksi avauslausekkeiden kriteerit olivat tiukat, yrityksen tuli olla vakavissa vaikeuksissa. Sittemmin monilla aloilla pelkkä kilpailukyvyn vahvistaminen on ollut riittävä peruste sopia henkilöstön kanssa avauslausekkeen käytöstä ja työehtosopimuksen minimitason alittavista työehdoista. Työehtosopimusten avauslausekkeita on lisätty sopimukseen 2000-luvulla paljon.

Tyypilliset avauslausekkeet liittyvät työajan pidentämiseen ilman palkkakompensaatiota, työajan lyhentämiseen ja työaikajoustoihin, sovittujen palkankorotusten lykkäämiseen, yrityskohtaisten lisien leikkaamiseen, tai kollektiivisesti sovittujen lisien tai peruspalkan leikkaamiseen. Yleisin kriisipoikkeama ovat työaikajoustopot, seuraavaksi työajan pidennys.

3. PAIKALLINEN SOPIMINEN ERÄISSÄ EUROOPAN MAISSA

Tämä luku perustuu kokonaisuudessaan Suomen suurlähetystöjen kohdemaistaan kokoamiin vastauksiin työ- ja elinkeinoministeriön esittämiin paikallista sopimista koskeviin kysymyksiin. Vastauksissa sivutaan jossain määrin myös yleisempiä sopimusjärjestelmien ja työmarkkinoiden organisoitumisen piirteitä. Vastaukset ovat osin melko niukkoja, mutta antavat kuitenkin yleiskuvan

² Luku 2.6. perustuu Erno Mähösen työ- ja elinkeinoministeriössä laatimien Saksan paikallista sopimista koskevien kolmen julkaisemattoman muiston keskeisiin havaintoihin. Muistioiden keskeisimmät lähteet ovat: *Sanomalehtien Berliner Zeitung, Handelsblatt, Der Spiegel, Die Welt ja Frankfurter Allgemeine Zeitung internet-arkistot*; *Bispinck, Reinhard & Schulten, Thorsten (2011): Sector-level bargaining and possibilities for deviations at company level: Germany. Eurofound report*; *Schulten, Thorsten & Bispinck, Reinhard (2014): Wages, collective bargaining and economic development in Germany: Towards a more expansive and solidaristic development? WSI-Diskussionspapier 191, Düsseldorf.*

paikallisen sopimisen roolista ja sisältöalueista. Yksityiskohtaisiin tulkintoihin ja vertailuihin maiden välillä liittyy aineistoa koskevia rajoitteita. Tulokset ovat suuntaa-antavia.

Tarkastelun kohteena olevissa maissa voidaan sopia kohtalaisen laajasti työehdoista paikallisesti. Useimmiten sopiminen tapahtuu työehtosopimusjärjestelmän sisällä eli se perustuu työehtosopimuksissa annettuun valtuutukseen sopia asioista paikallisesti. Mikäli palkasta voidaan sopia paikallisesti, on vähimmäistaso kuitenkin yleensä varmistettu minimipalkkalailta tai työehtosopimusmääräyksellä. Ainoastaan Espanjassa näyttää olevan käytössä sellainen järjestelmä, jossa lailla ”ohitetaan” työehtosopimukset ja mahdollistetaan niistä poikkeaminen ilman työehtosopimuksen määräystä.

3.1 Yleisiä huomioita aineistosta ja sen tulkinnasta

Suurlähetystöjen kokoamat tiedot kuvaavat hyvin yleispiirteet kohdemaiden paikallisesta sopimisesta. Yksityiskohdissa raporttien syvyystaso ja vastausten käyttökelpoisuus hieman vaihtelevat, mutta tiedot vaikuttavat kuitenkin varsin luotettavilta. Suurlähetystöt ovat hankkineet tietoja julkisista lähteistä sekä asemamaan viranomaisilta ja muilta asiantuntijoilta Joidenkin maiden, muttei kaikkien osalta raportoinnissa esitetään myös yleisempiä huomioita ja taustoitusta maan työmarkkinajärjestelmän piirteistä. Työmarkkinaosapuolten järjestäytymisaste, työehtosopimustoiminnan rooli, minimipalkkalainsäädäntö, työsuhdeturvalainsäädäntö, työttömyysturvan kattavuus, taso ja kesto tai aktiivisen työvoimapolitiikan rooli vaikuttavat paikallisen sopimisen käyttöön. Ne muodostavat institutionaalisen toimintakehikon, jossa tässä raportissa esiteltävät vastaukset saavat merkityksensä. Liitteessä esitetään tarkasteltavien maiden työmarkkina-instituutioiden keskeisiä piirteitä Suomeen verrattuna.

Tuloksia tarkasteltaessa ja niitä Suomeen verratessa on hyvä muistaa, että Suomen työmarkkinoita leimaa korkea sekä työntekijöiden että työnantajien järjestäytyminen, työehtosopimustoiminnan kattavuus, lakisääteisen minimipalkan puuttuminen, keskitasoinen työsuhdeturvalainsäädäntö ja verraten pitkäkestoinen vakuutusmuotoinen työttömyysturva sekä kohtuullisen tasoinen aktiivinen työvoimapolitiikka.

Tehty selvitys perustuu eräiden etukäteen valittujen kohdemaiden asiantuntija-arvioihin ja kirjalliseen materiaaliin aihetta koskevasta lainsäädännöstä ja sopimuksista. Muuta tutkimusaineistoa paikallisen sopimisen luonteesta ja laajuudesta ei ole tässä luvussa käytetty. Siten johtopäätökset koskevat järjestelmätasoa, eivät normien soveltamista työelämässä. Myöskään yritysten ja työorganisaatioiden käytännöistä ei voi tehdä päätelmiä hankitun materiaalin pohjalta.

3.2 Eri maiden työmarkkinajärjestelmistä ja niiden toimivuudesta

Ruotsin työmarkkinasuhteita on 1980-luvulta lähtien leimannut nopea muutos vahvasti keskittyneestä neuvottelujärjestelmästä desentralisoituneeseen organisaatio- ja neuvottelurakenteeseen ja paikalliseen sopimiseen niin julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Hallitus on toisinaan puuttunut

asiaan estääkseen palkkainflaatioon joutumista. Ruotsin työmarkkinamalli rakentuu ammattijärjestöjen ja työnantajaosapuolten vapaudelle neuvotella ja laatia työehtosopimukset poliittisesta ohjauksesta irrallaan.

Ruotsissa on 685 valtakunnallista työehtosopimusta, ja ne koskevat n. 3,6 miljoonaa työntekijää. Yli 500 sopimusta umpeutuu vuoden 2016 aikana. Paikallisesta sopimisesta ei uskota tulevan vaikeaa kysymystä ensi vuoden sopimusneuvotteluissa. Paikalliset neuvottelut ja yksilöllinen palkanmuodostus toimivat Ruotsissa hyvin. Keskustelua saattaa syntyä siitä, tulisiko palkankorotusten ns. yksilötakuu (individgaranti) eli keskitetysti määritellyt palkankorotuksen vähimmäismäärät sisällyttää työehtosopimukseen. Muussa tapauksessa palkankorotuksen määrä määräytyy yksilön työsuorituksen perusteella ja edellytykset saada palkankorotus käydään läpi esimiehen ja työntekijän välisessä toimintasuunnitelmassa.

Palkanmuodostuksesta on päätetty Ruotsissa pitkään keskitetysti ammattialoittain. Yhä useampi ammattiliitto siirtyi 2010-luvulla numerottomiin sopimuksiin (sifferlösa avtal) ja niiden määrä on kasvanut nopeasti. Vuonna 2015 työehtosopimuksen piiriin kuuluvista työntekijöistä neljännekseen (n. 900 000 palkansaajaa) sovelletaan numerotonta sopimusta, mikä on kaksinkertainen määrä vuoteen 2012 verrattuna.

Työnantajat suhtautuvat numerottomiin sopimuksiin positiivisesti, ammattiliittojen näkemykset ovat sen sijaan jakautuneet. Numerottomien sopimusten haittoina on nähty se, että ne johtavat korkeampiin palkankorotuksiin, kuin mitä tietty sektori saattaa kestää ja voivat siten kiihdyttää inflaatiota. Sopimusten on yhtäältä pelätty aiheuttavan epätasapainoa palkanmuodostuksessa ja toisaalta katsottu edistävän palkkojen tasa-arvoistumista.

Tanskan työmarkkinajärjestelmän perustana on joustoturvamalli (flexicurity). Joustavat palkkaamis- ja erottamissäädökset antavat työnantajalle mahdollisuuden joustaa työvoiman määrässä taloudellisen tilanteen tarpeen mukaan. Joustojen kohteena ovat henkilöstön määrä, henkilöstön työtehtävät, työaika ja palkkaus. Tätä tasapainottaa hyvä työttömyysturva ja -korvaus sekä aktiivinen työmarkkinapolitiikka. Arviolta neljännes tanskalaisista yksityisen sektorin työntekijöistä vaihtaa työpaikkaa vuosittain. Joustoturvamallin lisäksi siihen kuuluu pitkälle menevä sopimusvapaus.

Tanskassa ei ole laissa säädettyä minimipalkkaa. Silti palkkataso on Euroopan korkeimpia. Noin kolme neljännestä (74 %) yksityisistä työnantajista kuuluu kollektiivisopimusten piiriin. Palkkauksesta sovitaan pitkälti paikallisella tasolla, erityisesti teollisuudessa. Muistakin ehdoista sovitaan laajasti paikallisesti. Tätä rajoittaa lähinnä syrjinnän kieltö ja muut yleiset säännökset, kuten terveys- ja työturvallisuusmääräykset.

Tanskan järjestelmä takaa sekä kohtuullisen korkean työllisyyden (työttömyys nyt vähän yli 6 %), että korkean palkkatason. Parhailaan käydään keskustelua mahdollisista poikkeamista normaaliin palkkaukseen pakolaisten työllistämiseksi, mutta tämä on vielä hyvin kiistanalaista. Tanskassa lakot ja muut työtaistelutoimenpiteet ovat hyvin harvinaisia.

Alankomaiden sopimusjärjestelmässä työntekijä- ja työnantajajärjestöjen välisten sektorikohtaisten, eli kokonaisia aloja koskevien työehtosopimusten lisäksi tehdään järjestöjen välillä yrityskohtaisia sopimuksia. Sektorikohtaiset työehtosopimukset voidaan myös julistaa yleissitoviksi kyseisellä alalla. Tämä riippuu sopimuksen solmineiden liittojen tahdosta: niiden tulee pyytää päätöstä yleissitovuudesta sosiaali- ja työministeriöltä. Yleissitovuuden kriteerinä on mm. se, että yli puolet (55 %) kyseisen alan työnantajista on sopimuksen piirissä. Sillä, kuinka moni alan työntekijöistä on sopimuksen piirissä, ei ole merkitystä.

Irlannin työmarkkinajärjestelmän pääsääntönä on vapaaehtoisuus niin järjestäytymisessä kuin sopimisessa. Noin kolmasosa työntekijöistä kuuluu ammattiliittoon tai -yhdistykseen. Julkisella sektorilla se on huomattavasti yleisempää kuin yksityisellä sektorilla. Irlannissa oli käytössä kansallisen tason palkkaneuvottelut 1987–2009, jolloin neuvoteltiin kuusi keskitettyä sopimusta. Ensimmäinen sopimus, Programme for National Recovery, oli vastaus 1980-luvun puolivälin talouskriisiin. Seuraavat sopimukset vakiinnuttivat maahan institutionaalisen sosiaalisen kumppanuuden järjestelmän, jossa osapuolina olivat työnantajajärjestöt, maanviljelijöiden edustajat, ammattiyhdistykset ja valtio. Vaikka sopimukset varsinaisesti koskivat vain järjestäytyneitä työntekijöitä, myös monet järjestäytymättömät työnantajat seurasivat keskitetysti sovittua palkkakehitystä. Järjestelmä kaatui vuonna 2008 alkaneeseen talouskriisiin, minkä jälkeen paikallisesta sopimisesta tuli pääsääntö.

Irlannin tapaoikeuteen perustuvan oikeusjärjestelmän luonteesta johtuen kaksi sopimusjärjestelmää on viime vuosina katsottu laittomiksi ja niiden tilalle on säädetty uudet järjestelyt.

Itävallan talous- ja työmarkkinapoliittisen päätöksenteon peruspilareita on sosiaalikumppanuusjärjestelmä (Sozialpartnerschaft). Työntekijä- ja työnantajapuolen yhteistyö on pidemmälle vietyä ja institutionalisoidumpaa kuin Suomessa. Sosiaalikumppaneilla on perinteisten työehtosopimus- ja palkkaneuvotteluiden lisäksi yhteiskunnallista vaikutusvaltaa mm. lainsäädäntötyössä, julkishallinnossa, tuomioistuimissa ja yleisesti Itävallan sosiaalipolitiikassa. Lisäksi kollektiivisopimukset katsotaan olennaiseksi työehtosopimusten osaksi. Lainsäädännön päivityksistä on pyritty sopimaan yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa ja lakot ovat harvinaisia.

Itävallassa on neljä suurta etujärjestöä. Työntekijöitä edustavat sos.dem. SPÖ-vetoiset Arbeiterkammer (AK) ja Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB), Itävallan ammattiliittojen keskusliitto, joka koostuu seitsemästä ammattikohtaisesta alajärjestöstä. Työnantajia edustavat konservatiivipuolue ÖVP-vetoinen Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ), Itävallan kauppakamari sekä Landwirtschaftskammer, maatalouskamari (LK). Käytännössä kollektiivisopimusten osapuolet ovat ÖGB ja sektorikohtaiset kauppakamarit WKÖ:n katon alla. Jokainen valmiiksi neuvoteltu työehtosopimus tulee jättää liittovaltion talous- ja työvoimaministeriöön ja se on julkaistava virallisesti Wiener Zeitung-lehdessä.

WKÖ, AK ja LK kuuluvat Itävallan perinteiseen kamarijärjestelmään. Kamareiden edunvalvonta-tehtävät perustuvat lakiin, ja jäsenyys niissä on pakollinen (myös esim. toiminimellä yrittäjänä toimiessa). WKÖ:n jäseniä ovat kaikki työnantajat lukuun ottamatta maatalouden työnantajia, jotka ovat maatalouskamari LK:n jäseniä. Kaikki työntekijät, yksityisellä ja julkisella sektorilla ovat puolestaan työntekijäkamari AK:n jäseniä. Poliittisten puolueiden jälkeen näillä neljällä etujärjestöllä

(WKÖ, AK, LK ja ÖGB) on suurin vaikutus Itävallan poliittiseen järjestelmään. Ne voivat esim. ehdottaa uusia lakeja työelämää koskien. Sosiaalikumppanit istuvat myös hallitusneuvotteluissa mukana. Ammattiliitoilla on läheinen suhde perinteisiin hallituspuolueisiin, sosiaalidemokraattiseen puolueeseen (SPÖ) ja konservatiiviseen kansanpuolueeseen (ÖVP). Oppositiopuolueet ovat kritisoineet järjestelmää epädemokraattiseksi. Samalla sektorikohtaiset työehtosopimukset rajoittavat työnantajan ja työntekijän neuvottelujen marginaalia työsopimusneuvotteluissa – yllätyksille on vähän sijaa.

Espanjassa paikallisen sopimisen lisäämisellä on ollut keskeinen merkitys toteutetun sisäisen devalvaation onnistumisessa; palkkatasoa on pystytty laskemaan näin myös yksityisellä sektorilla. Tällä on puolestaan ollut merkitystä kilpailukyvyn parantumiseen ja sitä kautta ennätyslukemiin nousseiden vientilukujen positiiviseen kehittymiseen. Espanjassa vientisektorin rakenne on kuitenkin monien arvioiden mukaan ollut muita maita otollisempi tämäntyyppisen kilpailukyvyn lisäämiselle.

Keskitettyä/paikallista sopimista koskeva lainsäädäntö on keskeinen asia Espanjan meneillään olevissa hallitusneuvotteluissa. Työreformin toteuttanut konservatiivinen Partido Popular (PP) pyrkii luonnollisesti säilyttämään nykylainsäädännön, kun taas keskustasta vasemmalle päin pyrkimyksenä on työreformin keskeisten uudistusten poistaminen. Hallitusneuvottelut ovat vaikeat, ja uudet vaalit kesäkuussa ovat mahdolliset. Paikallisen sopimisen perusteiden muuttumista Espanjassa on lähiaikoina/-vuosina kuitenkin pidettävänä mahdollisena skenaariona.

3.3 Paikallisen sopimisen eri piirteistä

Onko paikallinen sopiminen toteutettu sopimusjärjestelmän kautta vai onko siitä/sen tueksi säädetty lailla? Jos paikallisesta sopimisesta on lainsäädäntöä, onko laki säädetty a) velvoittamaan paikallisen sopimisen salliminen vai b) tukemaan paikallista sopimista ja/tai laentamaan sen käyttöalaa?

Ruotsissa paikallisesta sopimisesta on säädetty myötämääräislailla (Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet). Työntekijöiden perusoikeuksista säädetään useassa laissa. Ruotsissa ei ole yleistä eikä lailla määrättyä työehtosopimusten yleissitovuutta. Laki on säädetty tukemaan paikallista sopimista ja laajentamaan sen käyttöalaa. Vaikka valtaosa sopii palkoistaan paikallisesti, vain osa niistä määräytyy täysin paikallisesti. Yksityisellä sektorilla vain kahdeksan prosenttia palkanmuodostuksesta toteutui 2014 paikallisella palkanmuodostuksella ilman rajoituksia.

Ruotsissa työehtosopimuksen solmiminen on vapaaehtoista. Työntekijäorganisaatio voi käyttää työtaistelutoimia työehtosopimuksen aikaansaamiseksi. Työmarkkinaosapuolet voivat solmimillaan työehtosopimuksilla etäännyä varsin kauas merkittävästä osasta lainsäädäntöä. Ammattiliittotason sopimuksilla määritetään tietyn alan työehdot keskitetysti koko maassa. Ammattiliittotason sopimukset ohjaavat paikallisen tason neuvotteluja ja antavat raamit paikallisen tason sopimuksille; paikallisen tason sopimusehdot eivät voi olla liittotason ehtoja heikompia. Paikallisen tason neuvotteluissa solmittava työehtosopimus saattaa koskea vain tiettyä yritystä tai tiettyä työpaikkaa.

Tanskassa paikallisen tason sopimista ei ole säädelty lailla. Rajoitukset tulevat lähinnä muusta lain-säädännöstä, jotka koskevat tasa-arvoa, terveys- ja turvallisuusmääräyksiä sekä syrjinnän kieltoa. Siten palkkauksen lisäksi on laaja mahdollisuus sopia muista ehdoista, kuten työajoista. Kollektiivisopimukseen kuulumista ei ole lailla säännelty, mutta työntekijöiden liitot voivat painostaa voimakkaasti yrityksiä, jotka eivät näitä sovelle. Painostuskeinoihin kuuluvat tukisektorien boikotit, kuten tavarantoimitus. Kolme neljästä (74 %) yksityisen sektorin ja kaikki julkisen sektorin työnantajat kuuluvat kollektiivisopimusten piiriin. Ne ovat yleisesti sektorikohtaisia kaksikantasopimuksia, joissa voidaan jättää paljonkin sovittavaksi paikallisella tasolla. Jotkut kollektiivisopimukset tehdään paikallisella tasolla.

Tanskassa kollektiivisopimuksessa päätetty palkka on minimitaso, jonka ylittävistä määrästä neuvotellaan. Eläkekassaosuudet on jätetty kollektiivisopimuksissa sovittavaksi. Irtisanomisaikojen tai muita ehtoja ei ole säännelty lailla, eikä niitä yleensä sisällytetä kollektiivisopimukseen.

Alankomaissa yksi laki koskee työehtosopimuksia ja toisella lailla säädetään yleissitovuudesta. Eri-tyistä paikallisiin sopimukseen keskittyvää lakia ei ole, vaan työehtosopimuslaki koskee myös niitä. Alankomaissa on 196 sektorikohtaista työehtosopimusta, joista 76 on julistettu yleissitoviksi. Yrityskohtaisia työehtosopimuksia on 504. Kuusi miljoonaa työntekijää kuuluu työehtosopimusten piiriin, joista puolet sektorikohtaisten ja puolet yrityskohtaisten työehtosopimusten piiriin.

Työehtosopimusten soveltamisalan ulkopuolella olevien työntekijöiden työsuhteen ehdot määräytyvät lain minimisäännösten sekä työsopimusten nojalla. Kaikki yrityskohtaiset työehtosopimukset tehdään työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kesken. Järjestelmää, jossa yrityskohtainen sopimus työsuhteen ehdoista voitaisiin tehdä ilman järjestöjä, suoraan työnantajan ja työntekijöiden välillä, ei tunneta.

Irlannissa on laeilla säännelty tietyt työntekijöiden vähimmäisehdot liittyen palkkaan, vapaapäiviin, työtunteihin, irtisanomiseen ja tasa-arvoon työsuhteissa. Työehtosopimuksella voidaan sopia näitä paremmista, mutta ei huonommista ehdoista. Valtion rooli on rajoittunut minimiehtojen lisäksi vapaaehtoisen sopimisen mahdollistavan lainsäädäntökehikon säätämiseen ja toimielinten perustamiseen (työtuomioistuin, Labour Court ja ns. Labour Relations Commission), jotka ovat toimivaltaisia työnantajien ja työntekijöiden välisissä ristiriitatilanteissa.

Elokuussa 2015 voimaantullut Industrial Relations Act mahdollistaa yksittäisiä yrityksiä koskevien työnantajan/työnantajien ja ammattiyhdistysten välisten sopimusten rekisteröimisen. Uuden lainsäädännön mukaan laadittu sopimus, Registered Employment Agreement (REA), on rekisteröimisen jälkeen rikos- ja siviilioikeudellisesti toimeenpantavissa. Kyseiset sopimukset ovat sitovia vain allekirjoittaneiden osapuolten välillä, eikä yhtäkään ole vielä tähän mennessä rekisteröity.

Industrial Relations Act antaa myös mahdollisuuden määrittää minimipalkan ja muita ehtoja tietyn-tyyppiselle työlle tai työntekijäryhmälle erityisesti, kun kyseessä on valtioiden rajat ylittävä työ. Merkittävää osaa työnantajista ja/tai työntekijöistä edustavat organisaatiot voivat yhdessä tai erikseen pyytää työtuomioistuinta selvittämään palkkaan, eläkkeeseen, ja sairausajan palkkaan liittyviä

oikeuksia tietyn sektorin työntekijöille ja tarvittaessa suositella muutoksia ministerille, joka voi toimeenpanna ne asetuksella. Tällainen ns. Sectoral Employment Order on koko sektoria sitova. Järjestelmä korvaa aiemmin käytössä olleet sektorikohtaiset rekisteröidyt sopimukset (Sectoral Registered Employment Agreements), jotka korkein oikeus katsoi perustuslainvastaisiksi muiden rekisteröityjen sopimusten ohella vuonna 2013.

Saksassa yritystasoisille sopimuksille on leimallista se, että sopimuksen tekee yksittäinen yritys yhden tai useamman ammattiliiton kanssa, eikä kuten sektorikohtaisissa työehtosopimuksissa työnantajajärjestö ammattiliiton kanssa. Saksassa ei ole erityisiä ehtoja yritystasoisille sopimuksille.

Itävallassa työehtosopimukset syntyvät liittovaltiotason nk. sosiaalikumppanuusjärjestelmässä. Työehtosopimuksilla määritetään minimi- ja peruspalkat, erityismaksut (esim. lomarahat), työaikakysymykset ja irtisanomisajat. Työehtosopimukset ovat osa työlainsäädäntöä ja niistä neuvotellaan vuosittain. Paikallisesti voi sopia, mutta ei ristiriidassa työehtosopimusten kanssa (esim. minimipalkka) eli kun sopimus on työntekijälle suotuisampi.

Itävallassa kollektiivisopimukset määrittävät vähimmäispalkan ja peruspalkan, muut mahdolliset edut, kuten lomarahan ja nk. joulubonuksen - lain mukaan palkkaa maksetaan työntekijöille 14 kuukaudelta vuodessa - sekä työaikaa ja irtisanomisaikaa koskevat kysymykset.

Espanjassa sektorikohtaisia/keskitettyjä/kollektiivisia, yleissitovia työehtosopimuksia ja paikallisia/yrityskohtaisia työehtosopimuksia kohdellaan työlainsäädännössä samalla tavalla. Toisin sanoen molemmista säädetään lailla, jolla määritellään kompetenttien sopijapuolten määräytyminen, sopimusten käyttöalan laajuus, voimassaolo, mahdollisuudet niistä poikkeamiseen - sekä paikallisen ja keskitetyn sopimuksen keskinäinen etusijajärjestys yms.

Espanjassa lainsäädäntö sallii paikallisen sopimisen työaikoja ja perhevapaita koskevissa asioissa. Vuoden 2012 työreformissa laajennettiin huomattavasti paikallisen sopimisen käyttöalaa, joka aikaisemmin oli hyvin vähäinen ja perustui pitkälti keskitetyissä sopimuksissa paikalliselle tasolle delegoituun sopimusvapauteen.

Missä määrin voidaan sopia/käytännössä sovitaan a) palkkojen taso ammatti- ja työtehtäväkohtaisesti sekä b) palkanlisät ammattittain, työtehtävien tai henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella?

Ruotsissa teollisuuden palkkasopimukset tehdään kilpailukyvyn mukaan, yleensä kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Muiden alojen sopimukset on sidottu teollisuuden sopimuksiin. Palkankorotusten haarakka asetetaan liittotasolla. Vain alle kymmenesosa sopimuksista korottaa tasaisesti kaikkien alan työntekijöiden palkkoja. Numerottomat sopimukset ovat ilman keskitetysti määriteltyjä palkankorotusten luokkia. Palkankorotuksista neuvotellaan henkilökohtaisten työsuoritusten perusteella. Tämä vaatii työnantajalta tarkempaa paneutumista työntekijöidensä toimiin. Isolle osalle osa korotuksista määräytyy paikallisesti.

Tanskassa on 273 kollektiivisopimusta. Niiden sopimistaso vaihtelee. Niissä voidaan tyypillisesti päättää sektorikohtaisesti, eli ammateittain tai tehtäväkohtainen sopiminen on mahdollista. Suoraa bonusjärjestelmää käytetään lähinnä finanssisektorilla. Nykyään palkoista sovitaan hyvin pitkälti paikallisella tasolla, erityisesti teollisuudessa. Tyypillisesti vientipainotteinen teollisuus antaa suunnan linjalle. Paikallinen sopiminen on vähäisintä julkisella sektorilla.

Alankomaissa palkat määräytyvät työehtosopimusten palkkataulukkojen mukaisesti. Taulukot perustuvat ammattiin, koulutukseen sekä työkokemuksen pituuteen. Mikäli kysymyksessä (b) viitataan palkanlisiin siten kuin ne Suomessa perinteisesti ymmärretään (vuorolisät ym.), ks. edellinen vastaus. Henkilökohtaisiin ominaisuuksiin perustuvista palkanlisistä ei sovita työehtosopimuksissa. Bonusjärjestelmien käyttäminen ei ole yleistä. Palkanlisiä/bonuksia koskevia määräyksiä on joissakin työehtosopimuksissa, mutta ei kaikissa.

Irlannissa vapaaehtoisten työehtosopimusneuvottelujen kautta työpaikoilla sovitaan käytännön asioista, kuten palkoista ja työtunneista. Lisäksi voidaan sopia mm. työmarkkinasuhteista osapuolten välillä. Lainsäädännöllä on määrätty tietyistä vähimmäisehdoista liittyen vähimmäispalkkaan, vapaapäiviin, työtunteihin, irtisanomiseen, sekä tasa-arvoon työsuhteissa. Työehtosopimuksella voidaan sopia näitä ehtoja paremmista, mutta ei huonommista ehdoista.

Saksassa neuvotteluosapuolet ovat enimmäkseen vapaita määrittelemään palkkaryhmät, palkkatasot ja bonukset. Olemassa olevan lainsäädännön reunaehdot tai muut lakisäätöiset määräykset on kuitenkin otettava huomioon. Saksassa on mm. säädetty minimipalkoista lailla.

Itävallassa palkoista voi neuvotella tapauskohtaisesti, niin kauan kuin toimitaan työlainsäädännön puitteissa. Henkilökohtaisen pätevyuden ja kokemuksen mukaan voi saada enemmän palkkaa. Jos työtehtävät ovat esim. fyysisesti raskaita, on mahdolliset lisäedut (niiden viitekehys) yleensä neuvoteltu kunkin eri sektorin kollektiivisopimuksessa. Kerran saadut mahdolliset bonukset muuttuvat saavutetuksi eduksi.

Espanjassa keskitetyissä ja paikallisissa sopimuksissa on yleensä sovittu palkkojen taso ammatti- ja työtehtäväkohtaisesti. Palkkojen suuruudesta sopiminen paikallisesti, ammatti- ja työtehtäväkohtaisesti ohi kollektiivisten sopimusten on tullut mahdolliseksi ja yleistynyt vuoden 2012 työreformin jälkeen. Palkanlisien suuruudesta voidaan sopia paikallisesti ohi keskitettyjen sopimusten, mutta niiden määräytymisperusteista sovitaan keskitetysti.

Missä määrin voidaan sopia muista asioista, kuten työajasta?

Ruotsissa vientiteollisuuden työnantaja- ja työntekijäjärjestöt sopivat ensimmäisinä palkoista ja muista työehdoista. Ammattiliittotason sopimuksilla määritetään tietyn alan työehdot keskitetysti koko maassa antaen raamit paikalliselle sopimiselle.

Tanskassa paikallisen tason sopimista ei ole säädelty lailla. Siten palkkauksen lisäksi on laaja mahdollisuus sopia muista ehdoista, kuten työajasta.

Alankomaissa työehtosopimuksen puuttuessa työaika määräytyy lain perusteella.

Irlanti: ks. edellinen vastaus.

Saksassa työehtosopimuksin voidaan poiketa lakisääteisistä työaikamääräyksistä lainsäädännön määräämällä tavoin.

Itävallassa paikallisesti voidaan sopia esim. työn määräaikaisuudesta syihin vedoten (esim. äitiysloman sijaisuus). Lisäksi yritys voi neuvotella esim. lyhennetystä työajasta henkilökohtaisesti työntekijän kanssa. Ylitöiden tekeminen on kuitenkin rajoitettua ja sen korvaukset määritellään kollektiivisopimuksissa.

Espanjassa vuotuisen työajan määrästä ei normaaleissa oloissa voida sopia paikallisesti työntekijän kannalta huonommin ehdoin, kuin mitä sektoria koskevassa keskitetyssä työehtosopimuksessa on sovittu. Paikallisilla sopimuksilla on lainsäädännössä määritelty etusija, ja niillä voidaan sopia keskitettyihin sopimuksiin nähden työntekijän kannalta huonommista ehdoista mm. seuraavissa asioissa: peruspalkan ja palkanlisien suuruus (perusteista ei voi sopia paikallisesti), ylityökorvauksen ja vuorotyön korvausten suuruus, työajan jakautuminen ja vuosilomien aikataulun määräytyminen sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittamista koskevat järjestelyt.

Koskeeko poikkeamismahdollisuus "normaaleja" tilanteita vai ainoastaan "kriisitilanteita", joissa yrityksen toiminnan jatkuminen on muodostunut kyseenalaiseksi?

Ruotsissa enemmistö palkoista sovitaan paikallisesti. Viennin kehittyminen määrää palkankorotusten tason.

Tanskassa yleisesti kollektiivisopimukset neuvotellaan kahden, kolmen vuoden ajaksi. Jos sektoria kohtaisi kriisitilanne, yleensä kummankin osapuolen suostumuksella ryhdyttäisiin uusiin neuvotteluihin. Joskus ammattiliitto on esimerkiksi päättänyt, että se ei suostu palkkojen alennukseen, vaan enemmän annetaan työnantajayrityksen kaatua. Tämä on kuitenkin hyvin harvinaista. Viimeisimpiä esimerkkejä kriisitilanteista ovat olleet tanskalaisten teurastamojen kilpailukykyä koskeva ja SAS lentoyhtiön henkilöstöä koskeva (tämä tosin kollektiivisopimuksen uusimisen yhteydessä).

Alankomaissa yritys voi pyytää lupaa poiketa sektorikohtaisesta työehtosopimuksesta. Pyyntö osoitetaan niille työnantaja- ja työntekijäjärjestöille, jotka ovat sopimuksen tehneet. Useimmissa työehtosopimuksissa on määräys siitä, millä ehdoilla sopimuksesta voi poiketa. Jos järjestöt eivät myönnä lupaa poiketa, on vielä mahdollisuus pyytää sitä sosiaali- ja työministeriöltä, mutta tämä on hyvin harvinaista. Esimerkkinä tapaus viime kuukausilta: Yksi Alankomaiden suurimmista tavarataloketjuista, V&D, ajautui konkurssiin. Konkurssin välttääkseen työnantaja oli ehdottanut 10–15 pro-

sentin palkanalennuksia. Työntekijäjärjestö ei kuitenkaan suostunut tähän (taustalla oli usko konkurssin vääjäämättömyyteen sekä työntekijöiden huoli palkka-alen vaikutuksesta ansiosidonnaisiin työttömyyskorvauksiin).

Irlannissa työnantaja voi poiketa sovitusta ehdoista ainoastaan taloudellisten vaikeuksien vuoksi, ja tuolloinkin poikkeaminen on mahdollista ainoastaan sektorisopimusten (Employment Regulation Order ja Sectoral Employment Order) kohdalla. Yksittäisten rekisteröityjen sopimusten (Registered Employment Agreement) kohdalla sopimuksen osapuoli voi pyytää työtuomioistuinta muuttamaan sopimusta, mutta toisen osapuolen on suostuttava tähän. Ristiriitatilanteessa ns. työsuhdekomissio (Workplace Relations Commission) voi ottaa asian soviteltavaksi ja työtuomioistuin voi antaa asiassa suosituksen.

Saksassa työehtosopimuksista on periaatteessa pidettävä kiinni sekä ”normaaliaikoina” että kriisitilanteissa. Tätä ei kuitenkaan sovelleta silloin, kun työehtosopimukset antavat mahdollisuuden poiketa määräyksistä tietyissä tilanteissa. Poikkeaminen ei johdu välttämättä siitä, onko kyseessä kriisitilanne. Työehtosopimukset voivat myös sisältää muista ehdoista riippuvia poikkeuksia.

Itävallassa poikkeamismahdollisuus koskee myös ns. normaaleja tilanteita.

Espanjassa keskitetyistä sopimuksista voidaan poiketa paikallisesti edellisessä vastauksessa mainituissa asioissa normaaleissa tilanteissa. Taloudellisista, teknisistä, organisatorisista tai tuotannollisista syistä johtuvissa kriisitilanteissa yleissovittavista sopimuksista voidaan poiketa paikallisella tasolla myös "melkein kaikkien" muiden työehtojen (vuosityöaika, palkan/työkorvauksen maksutapa, työn tekemisen tapa ja tuottavuusvaatimukset, työtehtävät, vapaaehtoiset parannukset sosiaaliturvaan) kohdalla. Poikkeuksen on kuitenkin perustuttava em. kriisitilanteeseen, sen on oltava ajallisesti rajattu ja siitä on sovittava työnantajan ja työntekijöiden välisissä neuvotteluissa laissa määritellyllä tavalla. Jos yritys ja työntekijät tai niitä edustavat liitot eivät pääse asiassa sopuun kahdenvälisesti, voi julkinen valta toimia välittäjänä neuvotteluissa.

Millä tavoin ja missä instanssissa henkilöstön valmius paikalliseen sopimiseen ja sopimuksen sisältöön päätetään?

Ruotsissa ei ajankohtainen kysymys.

Tanska: ei mainintaa.

Alankomaissa kaikki yrityskohtaiset työehtosopimukset tehdään työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kesken. Järjestelmää, jossa yrityskohtainen sopimus työsuhteen ehdoista voitaisiin tehdä ilman järjestöjä, suoraan työnantajan ja työntekijän välillä, ei tunneta. Alankomaiden erikoisuus on se, että sopimuksen neuvotteleva työntekijäjärjestö ei määräydy sen mukaan, mihin liittoon suurin osa työntekijöistä on järjestäytynyt, vaan työnantajajärjestö voi myös valita sopimuskumppanikseen toisen työntekijäjärjestön. Alankomaissa on kolme työntekijöiden keskusjärjestöä, joiden kanssa neuvottelut käytännössä hoidetaan.

Irlannissa tilanteissa, joissa työnantaja ei suostu neuvottelemaan työehtosopimuksesta ja työntekijöiden määrä ei ole vähäinen (not insignificant), ammattiyhdistys voi ryhtyä toimiin arvioidakseen ko. työnantajan palveluksessa olevien jäsentensä palkan ja työskentelyehdot suhteessa vastaaviin työnantajiin ja saada tarvittaessa asiasta työoikeuden päätöksen.

Irlannissa tietyillä sektoreilla, kuten maatalous-, turvallisuus-, kampaamo-, catering-, ja vähittäiskaupan alalla on käytössä ns. yhteiskomiteat (Joint Labour Committees), jotka koostuvat yhtä suuresta määrästä ko. sektorin työnantajien ja työntekijöiden edustajia. Ne tapaavat säännöllisesti työllisyydestä vastaavan ministerin nimittämän puheenjohtajan johdolla keskustelemaan ja päättämään ko. alaa koskevista (vähimmäis-) ehdoista. Ehtoja harkitessaan komitean on otettava neuvotteluissa huomioon mm. kilpailukyvyn säilyttäminen. Kun komitea on päässyt yhteisymmärrykseen ehtojen määrittämisestä/muuttamisesta, intressitahoilla on mahdollisuus antaa siihen mielipiteensä, minkä jälkeen sopimus alistetaan työtuomioistuimen harkittavaksi. Jos työtuomioistuin katsoo, että sopimus on hyväksyttävissä, se lähetetään vastuuministerille, joka voi toimeenpanna muutokset asetuksella (ns. Employment Regulation Order, ERO). Tällä hetkellä voimassa on kaksi ERO:a, siivousalalla ja turvallisuusalalla, jotka tulivat voimaan lokakuussa 2015. Aiemmin sopimuksia oli enemmän, mutta korkeimman oikeuden vuonna 2011 tekemä päätös katsoi ne laittomiksi. Ns. vanhat työntekijät saavat edelleen nauttia aiemmin sovituista ehdoista, mutta uusia työntekijöitä ne eivät enää koske.

Saksassa työehtosopimusneuvotteluja käyvät toimivaltaiset ammattiliitot. Tämä koskee myös yrittäjätyöehtosopimuksia. Yritysten henkilöstö ei osallistu neuvotteluihin.

Itävallassa henkilöstön valmius riippuu siitä, onko se kollektiivisopimusten piirissä. Kollektiivisopimusten aloilla Itävallan ammattiliittojen keskusliitto (yli kolme miljoona jäsentä) on henkilöstön neuvotteleva osapuoli. Ammattiliitot ovat hyvin edustettuna ja aktiivisia osavaltioissa ja paikalliselle tasolle saakka. Itävallassa on säännönmukaisesti työpaikoilla työntekijöiden etua valvovat ns. työpaikkaneuvostot tai neuvottelukunnat. Jos ko. alalla työehtosopimusta ei ole, niin henkilöstö voi neuvotella suoraan työnantajan kanssa paikallisesti.

Espanjassa henkilöstöä edustaa paikallisissa sopimusneuvotteluissa työntekijöiden keskuudestaan vaaleilla valitsemien henkilöiden muodostama työpaikkaneuvosto ("comité de empresa") tai ammattiyhdistysten yrityskohtaiset jaostot, mikäli nämä edustavat enemmistöä työpaikkaneuvoston jäsenistä. Työpaikkaneuvostossa on 5–75 jäsentä, riippuen työntekijöiden määrästä (50–100 työntekijää, 5 jäsentä; 100–200 työntekijää, 9 jäsentä ... jne.). Pääsääntönä on, että työpaikkaneuvosto tekee enemmistöpäätöksen sopimuksen hyväksymisestä.

Mahdolliset muut näkökohdat

Ruotsissa on ns. Startjobb-ehdotus: mahdollisuus palkata maahanmuuttajia kantaväestöä alhaisemalla palkalla työllisyyden parantamiseksi.

Irlannissa julkisella sektorilla järjestäytymisaste on korkea. Valtionhallinto ja julkisen sektorin ammattiliitot ovat päässeet sopimukseen palkkojen jäädyttämisestä talouskriisin aikana ja sittemmin maltillisista palkankorotuksista. Annetut vastaukset koskevat yksityistä sektoria.

Espanjassa vuoden 2012 työreformissa muutettiin lainsäädäntöä myös keskitettyjen sopimusten voimassaolon osalta. Aiemmin keskitetyn sopimuksen tilapäinen voimassaolo jatkui määräämättömän pitkään sopimuskauden päättymisen jälkeen. Työntekijöillä ei siten ollut houkutinta hyväksyä uutta epäedullisempaa sopimusta, vaan jatkaa vanhan sopimuksen ehtojen mukaan. Nytemmin keskitetyn sopimuksen sopimuskauden päättymisen jälkeen tilapäinen voimassaolo jatkuu enintään vuoden, minkä jälkeen (periaatteessa) sovelletaan työlainsäädännön minimiehtoja.

3.4 Maaraportointien tulokset

Taulukko 2: Paikallisesta sopimisesta maa-aineistojen mukaan.

Paikallinen sopiminen maittain	Työehtojärjestelmän kautta	Työehtojärjestelmästä poiketen (ehtoja heikentäen)	Palkat ammattitai tehtäväkohtaisesti	Palkanlisät ammattitai tehtäväkohtaiset/henk.koht.	Työajat/ muut ehdot	Poikkeaminen normaali-tilanteissa/kriiseissä
Ruotsi	+	-	+	+	+/-	..
Tanska	+	-	+	+	+	kriisit
Alankomaat	+	-	+	+/-	-	lähinnä kriisit
Irlanti	+	-	+	+	+	kriisit
Saksa	+	-	+	+/-	+/-	(norm. ja kriisit)
Itävalta	+	-	+	+	-	norm ja kriisit
Espanja	+	+	+	+/-	-	norm. ja kriisit

Oheiseen taulukkoon on koottu maa-aineiston keskeisimpiä havaintoja. Plus-merkki tarkoittaa, että kyseinen piirre esiintyy kohdemaassa. Miinus-merkki tarkoittaa, ettei piirrettä esiinny. Plus/miinus -merkintä tarkoittaa, että piirre esiintyy, mutta siihen liittyy rajoituksia tai esiintyminen ei ole muutoin täysin selkeää.

Taulukko perustuu suppean maa-aineiston tulkintaan. Taulukon laadinnassa on käytetty apuna myös muita, kuin nimenomaisesti tarkasteltavaa piirrettä koskevia vastauksia. Sen luotettavuuteen yksityiskohdissa on syytä suhtautua varauksin, mutta joitain keskeisiä suuntaviivoja se osoittaa.

Tietyssä mielessä paikallinen sopiminen tapahtuu kaikissa kohdemaissa työehtosopimusjärjestelmän kautta. Espanjassa tästä voidaan kuitenkin poiketa myös ehtoja heikentäen. Muissa maissa näyttää siltä, ettei heikentävä poikkeaminen ole mahdollista. Palkoista voidaan sopia ammatti- tai tehtäväkohtaisesti jollain tavoin kaikissa kohdemaissa, mutta tämän sisältö vaihtelee. Paikallinen sopiminen antaa mahdollisuudet palkanlisistä sopimiseen Ruotsissa, Tanskassa, Irlannissa ja Itävallassa. Alankomaissa, Saksassa ja Espanjassa tähän liittyy rajoituksia. Työajoista tai muista työehdoista voidaan sopia paikallisesti Tanskassa ja Irlannissa sekä rajoituksin Ruotsissa ja Saksassa. Poikkeaminen tapahtuu kriisitilanteissa Tanskassa ja Irlannissa sekä lähinnä kriiseissä Alankomaissa. Itävallassa ja Espanjassa poikkeaminen on mahdollista normaalioloissa ja kriiseissä ja Saksassa rajoituksin sekä normaalioloissa että kriiseissä.

Tanskassa ja Alankomaissa vähimmäispalkkaus määräytyy työehtosopimusten mukaan ja vastaavasti Irlannissa ja Saksassa lainsäädännön mukaan.

Yhteenvetotaulukon perusteella useimpia paikallisen sopimisen ulottuvuuksia esiintyi Tanskassa ja Irlannissa.

LÄHTEET:**Kirjallisuus:**

Aumayr-Pintar, Christine (2015): A trend reversal in collective bargaining? Eurofound.
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/industrial-relations/a-trend-reversal-in-collective-bargaining> (luettu 4.4.2016)

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> (luettu 4.4.2016)

Cabrita, Jorge & Boehmer, Simon & Galli da Bino, Camilla (2016): Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU.
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/industrial-relations-law-and-regulation/working-time-developments-in-the-21st-century-work-duration-and-its-regulation-in-the-eu>
 (luettu 4.4.2016)

Kauhanen, Merja (2015): Ruotsin palkanmuodostusmalli – keskitetty, liittokohtainen vai hajautettu? Talous & Yhteiskunta 4/2015, 2-8.
<http://www.labour.fi/ty/tylehti/talous-yhteiskunta-42015/ruotsin-palkanmuodostusmalli/>
 (luettu 7.4.2016)

Marginson, Paul & Welz, Christian (2014): Changes to wage-setting mechanisms in the context of the crisis and the EU's new economic governance regime.
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/changes-to-wage-setting-mechanisms-in-the-context-of-the-crisis-and-the-eus-new-economic-governance>
 (luettu 4.4.2016)

Mähönen, Erno (2016): Paikallisten sopimusten sisällöstä ja sopimisen toimintatavoista Saksassa. Julkaisematon muistio. Työ- ja elinkeinoministeriö/työelämä- ja markkinaosasto. (2016 a)

Mähönen, Erno (2016): Paikallisen sopimisen kriisilausekkeiden vaikutuksista Saksassa. Julkaisematon muistio. Työ- ja elinkeinoministeriö/työelämä- ja markkinaosasto. (2016 b)

Mähönen, Erno (2016): Saksassa vuosien 2003-2005 tienoilla käydyistä julkisesta keskustelusta koskien lakisääteistä paikallisen sopimisen edistämistä. Julkaisematon muistio. Työ- ja elinkeinoministeriö/työelämä- ja markkinaosasto. (2016 c)

Voss, Eckhard & Schöneberg, Katharina & Rodriguez Contreras, Ricardo (2015): Collective bargaining in Europe in the 21st century. Eurofound.
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/industrial-relations/collective-bargaining-in-europe-in-the-21st-century> (luettu 4.4.2016)

Muut tietolähteet maittain (suurlähetystöt 11.3.2016):*Ruotsi:*

Asiantuntija Edel Karlsson Håål, yksityisyrittäjien kattojärjestö Svenskt Näringsliv.

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

<https://www.notisum.se/rnp/sls/lag/19760580.htm>

Lag (1982:80) om anställningsskydd

<https://www.notisum.se/rnp/sls/lag/19820080.htm>

Avtalsrörelsen och lönebildningen 2014, Medlingsinstitutets årsrapport (s. 137–140):

http://www.mi.se/files/PDF-er/att_bestalla/arsrapporter/AR14_20150219.pdf.

Tanska:

Ei ilmoitettu lähteitä.

Alankomaat:

Alankomaiden sosiaali- ja työministeriön Senior Policy Advisor Michiel Tunnissenin haastattelu 10.3.2016.

Irlanti:

Irlannin työpaikoista, yrityksistä ja innovaatioista vastaavan ministeriön (Department of Jobs Enterprise and Innovation) antamat vastaukset ja julkiset lähteet.

Industrial Relations (Amendment) Act 2015

<http://www.irishstatutebook.ie/eli/2015/act/27/enacted/en/pdf>

Turvallisuusalan Employment Regulation Order

<http://www.irishstatutebook.ie/eli/2015/si/417/made/en/pdf>

Siivousalan Employment Regulation Order

<http://www.irishstatutebook.ie/eli/2015/si/418/made/en/pdf>

Yleiskatsaus Irlannin järjestelmään

<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Ireland>

Julkisen sektorin sopimuksista: <http://www.per.gov.ie/en/haddington-road-agreement/>.

Saksa:

Ei ilmoitettuja lähteitä.

Itävalta:

Ei ilmoitettuja lähteitä.

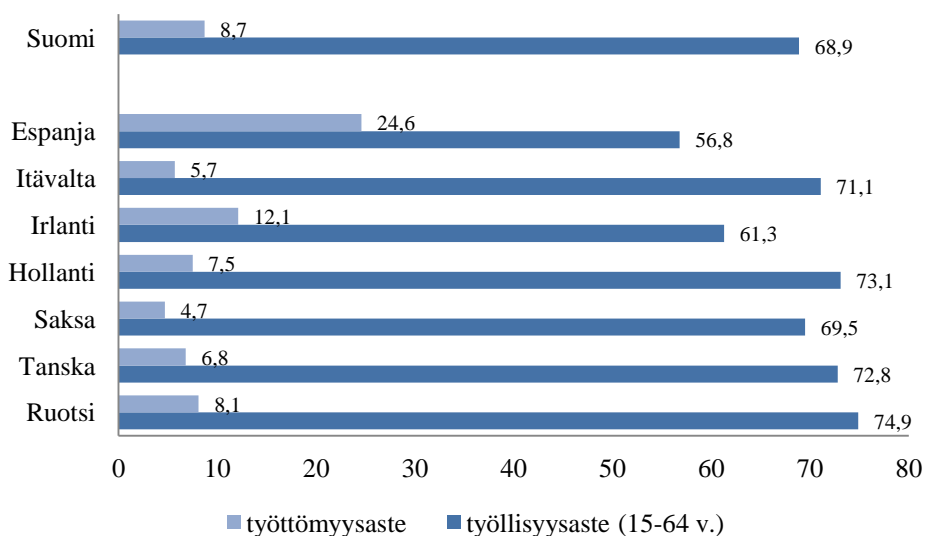
Espanja:

Voimassa oleva lainsäädäntö.

Espanjan työministeriön työsuhdeasioista ja sääntelystä vastaavien yksiköiden päälliköiden kanssa käyty keskustelu.

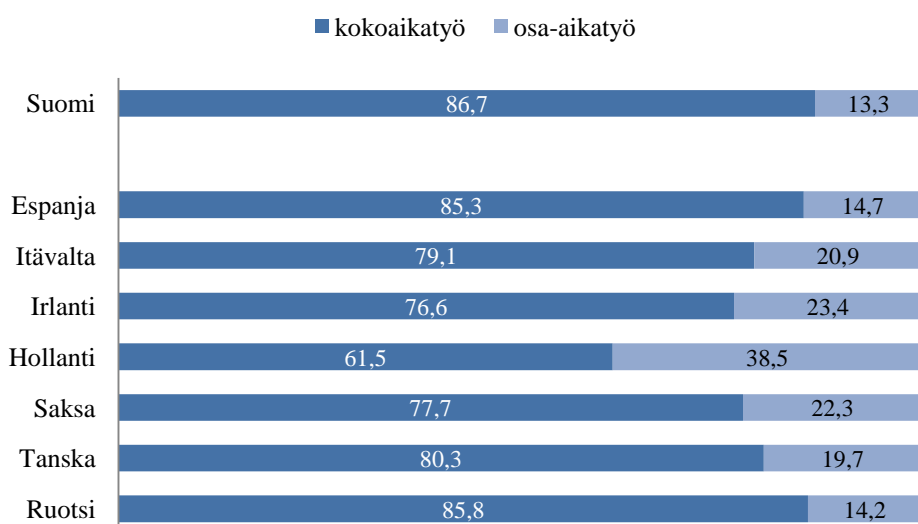
LIITE: Eräitä työmarkkinoiden ominaispiirteitä tarkastelun kohteena olleissa seitsemässä maassa ja Suomessa (Lähde kaikissa OECD:n tilastot)

Kuvio 1. Työllisyysaste, % 15–64 v. väestöstä ja työttömyysaste, % työvoimasta vuonna 2014

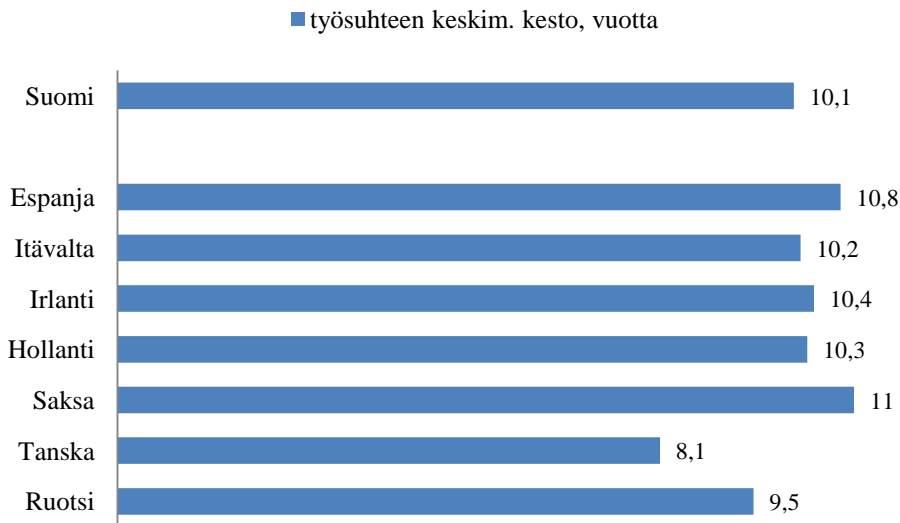


Työllisyys on Suomea alhaisempi tarkastelumaista vain Espanjassa ja Irlannissa. Vain niissä työttömyys on Suomea yleisempää.

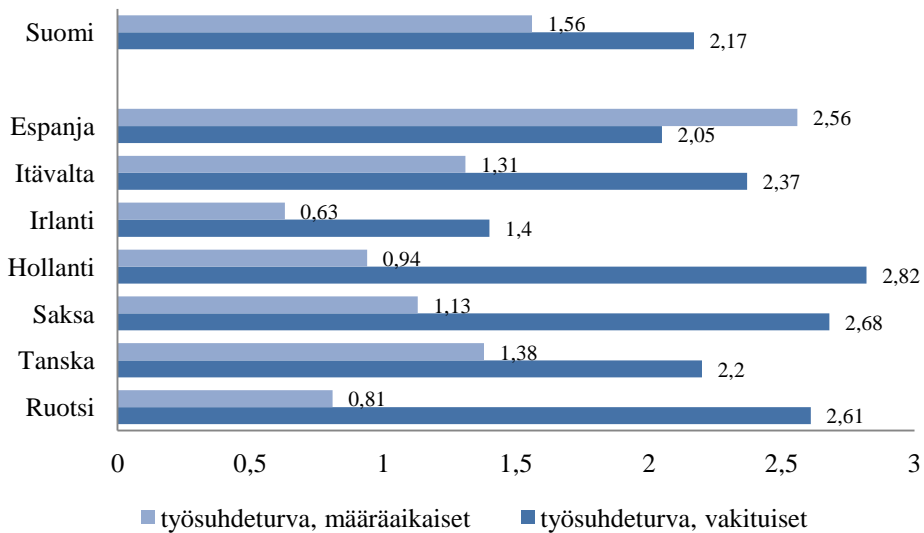
Kuvio 2. Kokoaika- ja osa-aikatyön osuudet vuonna 2014 OECD:n yhteisen määrittelyn pohjalta, % kokonaistyöllisyydestä



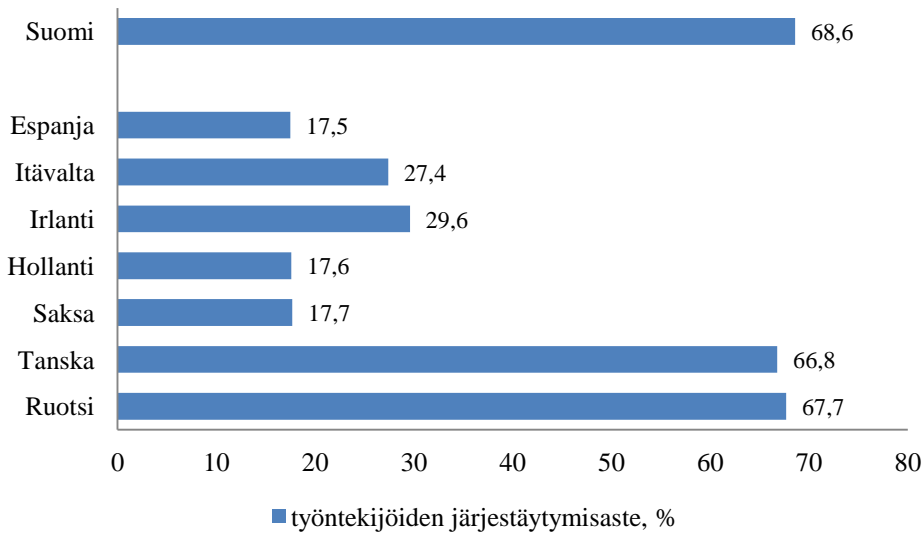
Kokoaikatyön osuus on Suomessa korkein. Seuraavaksi korkein se on Ruotsissa ja Espanjassa.

Kuvio 3. Työsuhteen keskimääräinen kesto vuosina vuonna 2014

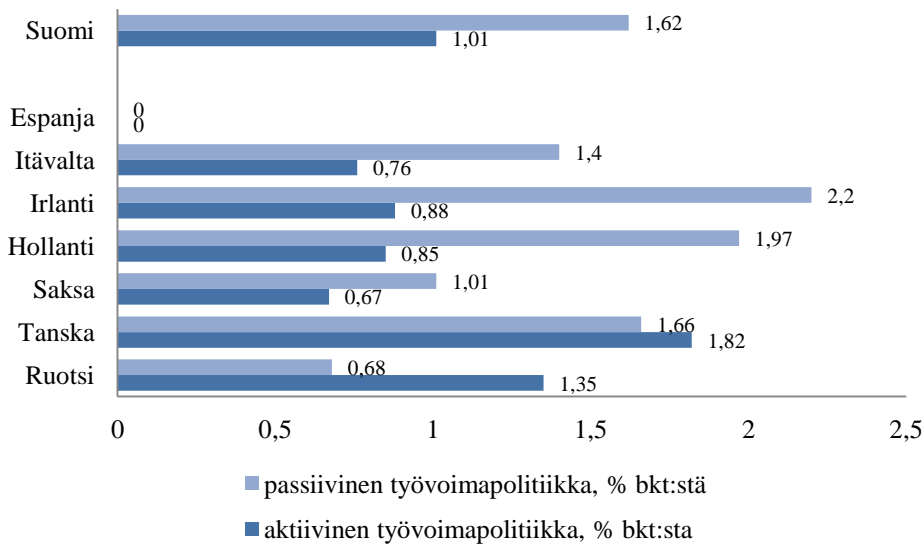
Tanskan ja Ruotsin alhaiset keskimääräiset työsuhteen kestot viittaavat talouden ja työmarkkinoiden voimakkaaseen dynamiikkaan. Tarkempi tulkinta edellyttää jakaumavaikutusten tarkastelua.

Kuvio 4. Työsuhdeturva v. 2013, yksilöllinen vakituisen työsuhteen sääntely ja yksilöllinen määräaikaisen työsuhteen sääntely (mitä korkeampi arvo, sitä tiukempi sääntely)

Vakituisen (toistaiseksi voimassa olevan) työsuhteen sääntely on vertailumaista Suomea väljempää vain Irlannissa ja Espanjassa. Hollanti, Saksa ja Ruotsi sääntelevät sitä tiukimmin. Määräaikaisen työsuhteen sääntely on vain Espanjassa tiukempi kuin Suomessa. Voimakkaat sääntelyerot eri työsuhtedyyppien välillä voivat aiheuttaa työmarkkinoiden lohkoutumista.

Kuvio 5. Työntekijöiden järjestäytymisaste vuonna 2013, %

Työntekijöiden järjestäytymisaste on Pohjoismaissa selkeästi korkeampi kuin muissa vertailumaisissa. Espanjan ja Suomen luvut ovat vuodelta 2012.

Kuvio 6. Aktiivisen ja passiivisen työvoimapolitiikan kustannukset vuonna 2013, % bkt:stä

Tanska ja Ruotsi panostavat aktiivipolitiikkaan enemmän kuin työttömyysturvaan. Kaikissa muissa vertailumaissa tilanne on päinvastainen. Suomen aktivointipanostus oli v. 2013 suhteellisen korkea (sen jälkeen aktiivimenot on supistettu ja passiivimenot ovat kasvaneet huomattavasti). Espanjan tiedot puuttuvat.

TEM-analyysejä –verkkojulkaisusarjassa aiemmin ilmestynyt

→ www.tem.fi → julkaisut → TEM-analyyseja

Nio, Ilkka (1/2008); **Työvoimatoimistojen yhteiskunnallisen vaikuttavuuden arviointi – esimerkkinä rakenteellisen työttömyyden alentaminen**

Torvi, Kai (2/2008); **Maahanmuutto vastauksena työvoiman saatavuuteen – loppuraportti**

Nio, Ilkka – Torvi, Kai – Tuomaala, Mika (3/2008); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin talous- ja työmarkkinaennuste**

Nio, Ilkka – Sardar, Paula (4/2008); **Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuosina 2005 ja 2006**

Tuomaala, Mika (5/2008); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2007**

Alatalo, Johanna – Tuomaala, Mika (6/2008); **Alueelliset rakennemuutokset**

Mella, Ilkka (7/2008); **Maakuntien suhdannekehitys**

Nio, Ilkka – Torvi, Kai – Tuomaala, Mika (8/2008); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin talous- ja työmarkkinaennuste, syksy 2008**

Tuomaala, Mika – Torvi, Kai (9/2008); **Kohti työperusteista maahanmuuttoa: Ulkomailta palkattavan työvoiman tarpeen arviointi**

Alatalo, Johanna – Räisänen, Heikki (10/2009); **Työttömyysturvan uudistuslinjausten ex ante -vaikutusarviointia**

Nio, Ilkka – Torvi, Kai – Tuomaala, Mika (11/2009); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin talous- ja työmarkkinaennuste, kevät 2009**

Heinonen, Ville – Kangaspunta, Kirsi – Räisänen, Heikki – Sardar, Paula (12/2009); **Työllisyys ja työttömyys eri koulutustasoilla – tilastollinen tarkastelu**

Tuomaala, Mika (13/2009); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2008**

Alatalo, Johanna – Torvi, Kai (14/2009); **Joustoturva Suomen työmarkkinoilla: indikaattorit ja niiden tulkinta**

Mella, Ilkka (15/2009); **Maakuntien suhdannekehitys 2007–2009**

Alatalo, Johanna – Nio, Ilkka – Tuomaala, Mika (16/2009); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin talous- ja työmarkkinaennuste, syksy 2009**

Kaarna, Anssi (17/2009); **Väestön hyvinvointi alueilla – tilastollinen katsaus**

Nio, Ilkka – Sardar, Paula (18/2009); **Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuosina 2006 ja 2007**

Räisänen, Heikki – Tuomaala, Mika (19/2010); **TE -toimistojen tuottavuus ja työpaikkojen täytön tehokkuus**

Kaarna, Anssi – Mella, Ilkka (20/2010); **Maakuntien suhdannekehitys 2008–2010**

Nio, Ilkka – Tuomaala, Mika (21/2010); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste**

Tuomaala, Mika (22/2010); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2009**

Kaarna, Anssi – Mella, Ilkka (23/2010); **Maakuntien suhdannekehitys 2008–2010**

Nio, Ilkka – Sardar, Paula (24/2010); **Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2008**

Alatalo, Johanna – Nio, Ilkka – Tuomaala, Mika (25/2010); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2010**

Alatalo, Johanna – Räisänen, Heikki – Tuomaala, Mika (26/2010); **Työvoiman rekrytointi taantumassa – julkisen työnvälityksen näkökulma**

Alatalo, Johanna – Räisänen, Heikki – Tiainen, Pekka (27/2010); **Lainsäädännön työllisyysvaikutusten arviointi ja taloudelliset vaikutukset**

Avikainen, Ahti – Kerminen, Päivi – Korhonen, Tiina – Murto, Mikko – Peura, Jari (28/2010); **Työhönoittamisesta työn tarjoamiseen – työhönoittamisten käyttöä koskeva selvitys ja kehittämissuhteet**

Kaarna, Anssi – Mella, Ilkka (29/2011); **Maakuntien suhdannekehitys 2009 – 2011**

Alatalo, Johanna – Räisänen, Heikki – Tuomaala, Mika (30/2011); **Työvoimatilanne metsäalan ammattiteissa**

Douglas, Inka – Kerminen, Päivi – Meling, Timo – Peura, Jari (31/2011); **Työttömyysturvan menettämisen työvoimapolitiisesta moitittavan menettelyn takia**

Alatalo, Johanna – Nio, Ilkka – Tuomaala, Mika (32/2011); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste**

Tuomaala, Mika (33/2011); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2010**

Nio, Ilkka – Sardar, Paula (34/2011); **Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2009**

Järvinen, Päivi (35/2011); **Suomen työelämän muutoskuvia 2000 luvulla – Tutkimuksesta vaikuttavaan kehittämiseen?**

Alatalo, Johanna – Nio, Ilkka – Tuomaala, Mika (36/2011); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2011**

Hytönen, Jukka – Mella, Ilkka – Pousi, Anu (37/2011); **Äkillisen rakennemuutoksen alueet 2007–2011**

Räisänen, Heikki (38/2011); **Rekrytoinnin mustan laatikon avaaminen: rekrytoinnin syyt, rekrytointiongelmien ja hakukanavat Suomessa v. 2010**

Mella Ilkka (39/2012); **Maakuntien suhdannekehitys 2010–2012**

Alatalo, Johanna – Tuomaala, Mika (40/2012); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2012**

Tuomaala, Mika (41/2012); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2011**

Sihto, Matti – Tuomaala, Mika – Sardar, Paula (42/2012); **Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2010**

Koponen, Eija-Leena – Laiho, Ulla-Maija – Tuomaala, Mika (43/2012); **Mistä tekijät sosiaali- ja terveysalalle – työvoimatarpeen ja -tarjonnan kehitys vuoteen 2025**

Alatalo, Johanna – Tuomaala, Mika (44/2012); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin ennuste. Syksy 2012**

Sihto, Matti – Sardar, Paula (45/2012); **Ikääntyneiden työllisyys- ja työttömyyskehitys uuden ikäpolitiikan aikana**

Honkanen, Petri – Kangaspunta, Seppo – Koponen, Eija-Leena – Tukki, Jukka – Tuohinen, Titta (46/2013); Ilmiöitä 2013 – **Toimintaympäristön muutoksia, joita TEM ei voi väistää**

Räisänen Heikki (47/2013); **Onko yksikään työllisyyskokeilu onnistunut Suomessa?**

Mella Ilkka, Pouru Laura (48/2013); **Maakuntien suhdannekehitys 2011–2013**

Alatalo, Johanna – Koponen, Eija-Leena – Saijets, Heli (49/2013); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin ennuste. Kevät 2013**

Koponen Eija-Leena (50/2013); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2012**

Koponen Eija-Leena – Räisänen Heikki (51/2013); **Minne ja miten uudet työpaikat syntyvät?**

Alatalo Johanna – Räisänen Heikki – Saijets Heli (52/2013); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin ennuste. Syksy 2013**

Sihto Matti – Sardar Paula (53/2013); **Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2011**

Räisänen Heikki (54/2013); **Työtarjousten vaikutus työpaikkojen täytön ja rekrytoinnin kestoon julkisessa työnvälityksessä**

Räisänen Heikki – Sardar Paula (55/2014); **Virta-varanto –kaaviot TEM:n työnvälityksen tilastojärjestelmässä – käsitteitä, sovelluksia ja tulkintoja**

Mella Ilkka – Urjankangas Hanna (56/2014); **Maakuntien suhdannekehitys 2012 – 2014**

Alatalo Johanna – Hämäläinen Hanna – Räisänen Heikki (57/2014); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2014**

Vuorinen Pentti (58/2014); **Läpidualisoitunut maailma – Virtuaalinen tulevaisuus keskuudessamme – TrendWikiä hyödyntävä raportti**

Räisänen Heikki (59/2014); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2013**

Alatalo Johanna – Hämäläinen Hanna – Maunu Tallamaria (60/2014); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, Syksy 2014**

Räisänen Heikki – Järvelä Simo (61/2014); **Työtarjousten käytön lisäys – vuoden 2014 politiikkamuutoksen arviointia**

Sihto Matti – Maunu Tallamaria – Sardar Paula (62/2014); **Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2012**

Kangaspunta Seppo (63/2015); **Näkökulmia digitaaliseen maailmaan, Trendwikin vuosiraportti 2015**

Alatalo Johanna – Maunu Tallamaria – Räisänen Heikki – Tuomaala Mika (64/2015); **Uusien työpaikkojen synty toimipaikoissa 2011 -2014**

Maunu Tallamaria (65/2015); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2014**

Alatalo Johanna – Hämäläinen Hanna – Maunu Tallamaria (66/2015); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2015**

Maunu Tallamaria – Sardar Paula (67/2015); **Työvoimapolitiikan palvelulta sijoittuminen vuonna 2013**

Alatalo Johanna – Hämäläinen Hanna – Maunu Tallamaria (68/2015); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2015**