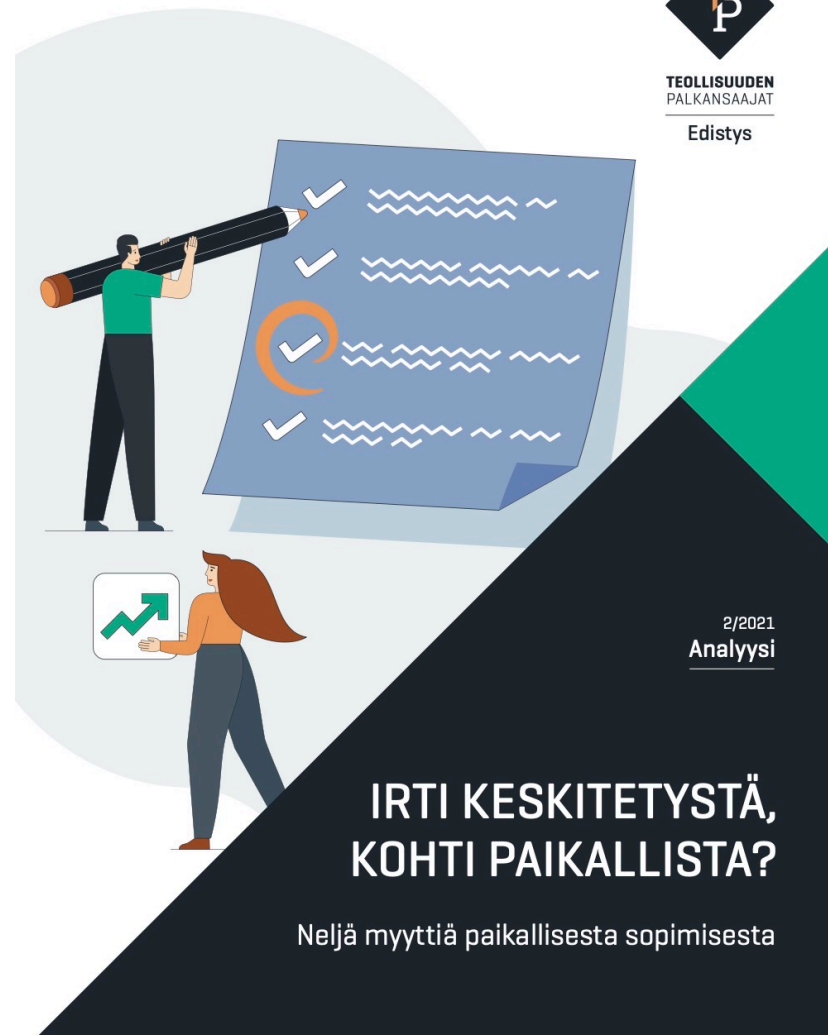


Analyysi 2/2021

IRTI KESKITETYSTÄ, KOHTI PAIKALLISTA?

Neljä myyttiä paikallisesta sopimisesta

Tiivistelmä julkaisusta



TEOLLISUUDEN
PALKANSAAJAT

Edistys



TEOLLISUUDEN
PALKANSAAJAT

Edistys

2/2021
Analyysi

IRTI KESKITETYSTÄ, KOHTI PAIKALLISTA?

Neljä myyttiä paikallisesta sopimisesta



TEOLLISUUDEN
PALKANSAAJAT

Edistys

Mistä julkaisussa on kyse?

- Paikallisella sopimisella tarkoitetaan yleisimmin työpaikalla tehtävää koko henkilöstöä koskevaa sopimusta
 - TES määrittää mistä voidaan sopia paikallisesti
 - Voi myös tarkoittaa työehdoista sopimista yritystasolla
- Paikallinen sopiminen on paljon esillä julkisuudessa
 - Tarjotaan lääkkeeksi moneen asiaan (työllisyyteen, kilpailukykyyn jne.)
 - Samalla keskitetty yleissitova työehtosopiminen nähdään usein vanhanaikaisena ja jäykkänä
- Tarve tehdä tutkimuskirjallisuuteen perustuva analyysi paikallisesta sopimisesta pelkkien oletuksien ja väitteiden sijaan. Tarkastelussa neljä paikalliseen sopimiseen usein liitettyä väittämää

Myytti 1: Yleissitovuus tekee Suomen työmarkkinoista jäykät

OIKEIN VÄÄRIN

- Suomen työmarkkinat joustavat:
 - Työvoiman käyttötavat hyvin joustavat (osa-aika-, nollatunti-, vuokratyösopimukset jne.)
 - Lomautusjärjestelmä joustava
 - Irtisanominen kansainvälisesti verraten helppoa
- Ainoana “jäykkyyden” aiheuttajana alaspäin joustamattomat tes-vähimmäispalkat
 - Tessien selviytymislausekkeet mahdollistavat neuvottelun kriisitilanteissa, mutta osapuolet ovat hyödyntäneet tätä niukasti

Myytti 2: Paikallinen sopiminen lisää työllisyyttä ja vähentää työttömyyttä

OIKEIN VÄÄRIN

- Työpaikoilla sovitaan jo nyt monista asioista, esim. työaikajärjestelyistä
 - Laajemmat mahdollisuudet sopimiselle järjestäytyneissä yrityksissä
- Tutkimuskirjallisuuden perusteella keskitetyn tai vähintään koordinoitun ja paikallisen sopimisen yhdistäminen on suotuisaa työllisyyskehityksen kannalta
 - Kokonaan hajautettu järjestelmä on puolestaan riski
- Myös palkkojen vaikutus kokonaiskysyntään ja kotimaiseen kulutukseen on tärkeää huomioida



TEOLLISUUDEN
PALKANSAAJAT

Edistys

Myytti 3: Paikallinen sopiminen lisää tuottavuutta

OIKEIN VÄÄRIN

- Ei selkeää näyttöä paikallisen sopimisen ja tuottavuuden kasvun yhteydestä, riippuvaista monista ulkoisista ja sisäisistä seikoista
- Alhaisemmat työkustannukset saattavat heikentää kannustimia investointeihin
- Henkilöstön vaikutusmahdollisuudet työpaikoilla vahvistaisivat tuottavuuden kasvua

Myytti 4: Paikallinen sopiminen lisää työnantajan valtaa paikallistasolla

OIKEIN VÄÄRIN

- Työnantajapuolen lausunnoissa korostunut halu vahvistaa direktio-oikeutta paikallisen sopimisen kautta
- Mikäli yleissitovuus purettaisiin, siirtyisi paikallistasolla valtaa työnantajille ainakin lyhyellä aikavälillä
 - Työntekijöiden edustus olisi järjestettävä uudelleen kokonaan yrityskohtaisessa sopimisessa
 - Työnantajan tulkintaetuoikeus vaatisi uudistusta. Esim. Ruotsissa se on rajoitetumpi kuin Suomessa
 - Yritysten olisi myös lisättävä resursseja sopimustoimintaan



TEOLLISUUDEN
PALKANSAAJAT

Edistys

Yhteenveto



TEOLLISUUDEN
PALKANSAAJAT

Edistys

- Kansainvälinen tutkimuskirjallisuus ei tarjoa selkeää näyttöä paikallisen sopimisen väitetyistä eduista
 - Kun vastavuoroisuus ja sopimisen kulttuuri ovat kunnossa, paikallista sopimista kannattaa edistää
- Suomen työmarkkinamallin vahvuutena on pidetty kompromissihalukkuutta ja pyrkimystä konsensukseen
 - Luottamus yhteistyön jatkuvuuteen ylläpitää työrauhan lisäksi myös yhteiskuntarauhaa



Koko julkaisu
luettavissa
osoitteessa

tpry.fi/edistys



TEOLLISUUDEN
PALKANSAAJAT

Edistys