

Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka?

Ruotsin, Tanskan,
Saksan ja Ranskan
työmarkkinasääntely
vertailussa



Akava Works -selvitys 3/2019

Akava Works -selvitys Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa keskittyy työehtosopimusjärjestelmiin, erityisenä näkökulmana työpaikkakohtainen sopiminen. OTK, VT Jukka Ahtela laati Akava Worksin toimeksiannosta vertailun neljän EU-maan työmarkkinajärjestelmien eroista. Selvitys auttaa ymmärtämään niiden piirteitä suomalaisesta näkökulmasta.

Maat ovat keskeisiä kilpailijamaitamme ja niitä pidetään usein uudistushaluisina ja -kykyisinä. Selvitys kuvaa erityisesti työehtosopimusjärjestelmää eri tasoilla, alakohtainen ja yritys-kohtainen taso keskiössä. Soveltuvien osien valotetaan myös keskusjärjestötason merkitystä. Työmarkkinaosapuolet, järjestäytyminen, työehtosopimusneuvottelujen menettelytavat, sopimusten sisältökysymykset – erityisesti palkanmuodostus ja työaikakysymykset – sekä erimielisyyksien ratkaisu ovat tärkeitä tekijöitä. Lainsäädäntöä ja työehtosopimuskäytäntöjä tarkastellaan sen pohjalta, millaisia sopimismahdollisuuksia ne tarjoavat paikallisille osapuolille.

Lähdeaineistona on käytetty pääasiassa julkisesti saatavilla olevaa virallisaineistoa, lainsäädäntöä, vuosi- ja tutkimusraportteja sekä työehtosopimusosapuolten avulla saatua tarkempaa aineistoa.

Avainsanat: työmarkkinajärjestelmä, paikallinen sopiminen, työehtosopimukset, järjestäytyminen

Sisältö

Toimeksianto	5
Johdanto	6
1. Ruotsi	8
1.1. Keskeinen työlainsäädäntö	8
1.2. Työehtosopimusosapuolet	8
1.3. Työehtosopimusten kattavuus ja sitovuus	9
1.4. Työehtosopimukset ja palkanmuodostus	9
1.5. Työriidat, työrauha ja sovittelu	12
1.6. Työaikasääntely	15
1.7. Henkilöstön osallistuminen	16
Hallintoedustus	16
Työpaikkatason osallistuminen	16
1.8. Arviointia ja johtopäätöksiä	16
1.9. Mitä voidaan oppia?	17
1.10. Mitä tulee välttää?	17
2. Tanska	18
2.1. Keskeinen työlainsäädäntö	18
2.2. Työehtosopimusosapuolet	18
2.3. Työehtosopimusten kattavuus ja sitovuus	19
2.4. Työehtosopimukset ja palkanmuodostus	19
2.5. Työriidat, työrauha ja sovittelu	20
2.6. Työaikasääntely	21
2.7. Henkilöstön osallistuminen	22
Hallintoedustus	22
Työpaikkatason osallistuminen	22
2.8. Arviointia ja johtopäätöksiä	23
2.9. Mitä voidaan oppia?	24
2.10. Mitä tulee välttää?	24

3. Saksa	25
3.1. Keskeinen työlainsäädäntö	25
3.2. Työehtosopimusosapuolet	25
3.3. Työehtosopimusten kattavuus ja sitovuus	26
3.4. Työehtosopimukset ja palkanmuodostus	27
3.5. Työriidat, työrauha ja sovittelu	30
3.6. Työaikasääntely	31
3.7. Henkilöstön osallistuminen	32
Hallintoedustus	32
Yritysneuvosto	33
3.8. Arviointia ja johtopäätöksiä	34
3.9. Mitä voidaan oppia?	34
3.10. Mitä tulee välttää?	35
4. Ranska	36
4.1. Keskeinen työlainsäädäntö	36
4.2. Työehtosopimusosapuolet	36
4.3. Työehtosopimusten kattavuus ja sitovuus	37
4.4. Työehtosopimukset ja palkanmuodostus	38
4.5. Työriidat, työrauha ja sovittelu	41
4.6. Työaikasääntely	42
4.7. Henkilöstön osallistuminen	44
Hallintoedustus	44
Työpaikkatason osallistuminen	44
4.8. Arviointia ja johtopäätöksiä	47
4.9. Mitä voidaan oppia?	48
4.10. Mitä tulee välttää?	48
5. Suomi	49
6. Yhteenveto ja johtopäätöksiä	54
Lähdeluettelo	59

Toimeksianto

Akava Works antoi minulle marraskuussa 2018 toimeksiannon laatia selvitys Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinajärjestelmistä, erityisesti työehtosopimusjärjestelmistä verrattuna Suomen järjestelmään. Tavoitteeksi asetettiin laatia kattava selvitys verrokki-maiden järjestelmistä, erityisesti tarkastellen järjestelmien joustavuutta paikallisella tasolla huomioiden myös järjestelmän oikeusvarmuus.

Selvityksessä kiinnitetään erityistä huomiota seuraaviin näkökohtiin:

- Työlainsäädännön ja työehtosopimusten muodostama yleinen viitekehys
- Neuvottelujärjestelmä, osapuolet, sopimusten keskeinen sisältö; järjestäytymisasteet
- Sopimusjärjestelmän kattavuus ja sitovuus; yleissitovuus
- Riitojen ratkaisu ja sovittelu; sanktiot
- Paikallinen sopiminen lainsäädännön tai työehtosopimusten nojalla: mahdollisuudet ja käytännön toteuttaminen; vähimmäistyöehdot ja niistä poikkeaminen tai mahdollisuus sopia toisin
- Palkanmuodostus: joustavuus ja sopijaosapuolet eri tasoilla
- Työajat: sääntelyn periaatteet lainsäädännössä ja sopimuskentässä; joustavuus ja turva
- Henkilöstöedustus: määräytyminen ja laajuus; oikeudet ja velvollisuudet

Johdanto

Tässä selvityksessä tarkastellaan neljän EU-maan, Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työehtosopimusjärjestelmiä. Miksi juuri nämä maat valikoituivat kohteiksi? Kirjoittajalla on tästä oma näkemyksensä. Ruotsi ja Tanska ovat luontevia vertailukohtia monestakin syystä. Pohjoismaina niiden järjestelmien perusteet ja tavoitteet ovat pitkälti samoja kuin Suomessa. Ne ovat keskeisiä kilpailijamaitamme ja lisäksi niitä pidetään usein hyvinä esimerkkeinä uudistushalusta ja -kyvystä.

Saksa ja Ranska ovat Suomesta katsottuna huomattavan erilaisia; ja niillä on myös keskinäisessä vertailussa paljon eroja. Saksa on Euroopan suurin talous ja se on liittovaltio, jossa työehtosopimustoiminnalla on historialliset perinteet. Saksan sodanjälkeinen talousihme rakentui pitkälti sopimuskulttuurin varaan. Saksa on viime vuosina ollut myös tunnettu siitä, että työmarkkinajärjestelmä, erityisesti työehtosopimusjärjestelmä, on ollut voimakkaassa murroksessa. Saksaa on pidetty hyvänä esimerkkinä työmarkkinapolitiikan muutosveturina. Se on Suomesta katsottuna myös työmarkkina- ja oikeuskulttuuriltaan ”pohjoinen maa”.

Ranska on erilainen EU-maa myös työmarkkinanäkökulmasta. ”Ranskalainen poikkeus” näkyy monessa kohdassa työmarkkinoilla ja niiden sääntelyssä. Työmarkkinasääntely Ranskassa on kaikilla tasoilla kuin labyrintti, jossa kuljetaan vahvasti byrokraattisen ohjauksen avulla. Mutta myös Ranskan tekee erityisen kiinnostavaksi se, että sikäläinen työmarkkinajärjestelmä on voimakkaan muutosvallan kourissa osana presidentti Emmanuel Macronin laajaa taloudellista ja yhteiskunnallista uudistusohjelmaa.

Selvityksen tavoitteena on kuvata verrokkimaiden järjestelmiä ja auttaa ymmärtämään niiden keskeisiä piirteitä suomalaisesta näkökulmasta: mikä on yhteistä ja mikä on erilaista; mikä selittää keskeisiä eroja ja mihin suuntaan kehitys on menossa? Tämän kuvaamiseksi valotetaan tarpeen mukaan myös historiallista kehitystä. Tavoitteena on kertoa, mitä näistä maista voimme oppia ja mitä meidän on kenties syytä välttää ja varoa.

Sisällöllisesti selvityksen kohteena on erityisesti työehtosopimusjärjestelmä eri tasoilla, alakohtainen ja yrityskehäinen taso keskiössä. Soveltuvien osien valotetaan myös keskusjärjestötason roolia. Työmarkkinaosapuolet, järjestäytyminen, työehtosopimusneuvottelujen menettelytavat, sopimusten sisältökysymykset – erityisesti palkanmuodostus ja työaikakysymykset – sekä erimielisyyksien ratkaisu ovat tässä suhteessa tärkeitä tekijöitä.

Selvitys ei anna kokonaiskuvausta verrokkimaiden työmarkkinajärjestelmistä. Työvoimapolitiikka ja työmarkkinapolitiikan talouspoliittiset yhteydet jäävät tarkastelun ulkopuolelle. Tärkeitä oikeudellisia teemoja, kuten työsuhdeturva ja erilaiset työsopimustyytit, ei kuulu tarkastelun piiriin, ei myöskään työsuojaus ja työhyvinvointi. Työvoimakustannusten kannalta tärkeitä sosiaalivakuutuksen teemoja ei käsitellä, vaikka ne monessa maassa ovat työmarkkinajärjestöjen toimintapiirissä.

Käytännön menettelyjen selostaminen vaatii taustakseen suppean yleiskuvauksen relevantista työmarkkinalainsäädännöstä, johon työehtosopimukset perustuvat. Tanskaa lukuun ottamatta kaikissa näissä maissa on työehtosopimuksia koskevaa lainsäädäntöä.

Erityisenä näkökulmana selvityksessä on työpaikkakohtainen sopiminen. Lainsäädäntöä ja työehtosopimuskäytäntöjä tarkastellaan sen pohjalta, millaisia sopimismahdollisuuksia ne tarjoavat paikallisille osapuolille. Tässä tarkoituksessa tarkastellaan erityisesti palkkaan ja työaikoihin liittyviä kysymyksiä.

Selvityksessä ei ole mahdollista mennä yksittäisten työehtosopimusten vertailuun, mutta havainnollisuuden vuoksi jokaisesta maasta on nostettu tarkasteluun joitakin työehtosopimuksia ja niiden keskeisiä elementtejä.

Selvityksen lähdeaineistona on käytetty pääasiassa julkisesti saatavilla olevaa virallista aineistoa, lainsäädäntöä, vuosi- ja tutkimusraportteja sekä työehtosopimusosapuolten avustuksella saatua tarkempaa aineistoa. On kiintoisaa havaita, että Tanskaa lukuun ottamatta viranomaistahot selvityksen kohteena olevissa maissa keräävät ja analysoivat hyvinkin tarkasti työehtosopimustoimintaa koskevia tietoja.

Selvityksen johtopäätökset ja arviot siitä, mitä verrokkimaista voitaisiin oppia tai mitä tulisi välttää, ovat kirjoittajan omia. Ne perustuvat siihen vapauteen, minkä itsenäinen, mutta subjektiivinen selvitysote antaa.

Lopuksi haluan kiittää Akava Worksia haasteellisesta ja innostavasta toimeksiannosta sekä hyvästä yhteistyöstä urakan aikana.

Helsingissä 1.3.2019

Jukka Ahtela

**Keskus-
järjestöt
eivät ole
Ruotsissa
neuvottelu-
osapuolia
työehto-
sopimus-
asioissa,
vaan
sopimukset
neuvotellaan
liittotasolla.**

1. Ruotsi

1.1. Keskeinen työlaainsäädäntö

Ruotsissa on varsin tasapainoinen työnjako lainsäädännön ja työehtosopimusten välillä. Työlaainsäädäntö on kattavaa ja suhteellisen yksityiskohtaista, mutta se tunnustaa työehtosopimusjärjestelmän keskeisen merkityksen käytännön työelämän sääntelijänä.

Työlaainsäädännön rungon Ruotsissa muodostavat työympäristölaki, työsuhteturvalaki sekä työaikalaki. Kollektiivilainsäädännön osalta perustana on myötämääräislaki (Medbestämmandelag, MBL). Erityistä työehtosopimuslakia Ruotsissa ei ole, vaan myötämääräislaki määrittelee myös työehtosopimusten oikeudellisen perustan.

Tämän selvityksen kannalta merkityksellistä ovat työlaainsäädännön antamat sopimismahdollisuudet eri sopimustasoilla ja erityisesti paikallisesti. Ruotsissa on vankka perinne uskoa sopimismahdollisuuksia työmarkkinaosapuolille. Tämä heijastuu esimerkiksi työaikasääntelyyn, jossa työaikalaki voidaan jopa kokonaisuudessaan korvata työehtosopimuksen määräyksillä. Näin on meneteltykin esimerkiksi useissa teollisuuden työehtosopimuksissa.

1.2. Työehtosopimusosapuolet

Ammattijärjestöistä suurin on Landsorganisationen i Sverige (LO), joka edustaa 14 ammattiliittoa ja lähes 1,3 miljoonaa palkansaajaa. Toimihenkilöiden puolella TCO (Tjänstemännens centralorganisation) edustaa niin ikään 14 jäsenliittoa. Jäseniä on noin 1,1 miljoonaa. Akaateemisesti koulutettujen toimihenkilöiden keskusjärjestö Sacon 23 jäsenjärjestöä edustavat runsasta 500 000 jäsentä.

Keskusjärjestöjen ulkopuolella ovat Ledarna, Svensk Pilotförening, Svensk Lokförarförening, Brandmännens Riksförbund, Svenska Hamnarbetarförbundet sekä Sveriges Arbetares Centralorganisation SAC.

Työnantajapuolella Svenskt Näringsliv (SN) edustaa yksityisten alojen 49 jäsenliittoa. Jäsenyrityksiä on lähes 60 000, jotka työllistävät lähes 1,8 miljoonaa palkansaajaa. Julkisen sektorin työnantajat edustaa Sveriges Kommuner och Landsting (SKL). Sen jäseninä ovat Ruotsin 290 kuntaa sekä 20 maakäräjäkuntaa ja aluetta, joiden palveluksessa on runsaat 1,1 miljoonaa palkansaajaa. Arbetsgivarverket edustaa valtionhallinnon alueella 250 viranomaista, liikelaitosta ja muuta työnantajaa. Palkansaajia näiden palveluksessa on noin 250 000.

Ruotsissa on yhteensä 115 liittotason neuvotteluosapuolta, joista 55 työnantajapuolella ja 60 ammattiliittojen puolella. Yhteensä nämä neuvottelevat noin 670 työehtosopimusta.

Keskusjärjestöt eivät ole neuvotteluosapuolia työehtosopimusasioissa, vaan sopimukset neuvotellaan liittotasolla. Työehtosopimusneuvotteluissa LO:lla on koordinoiva rooli, toisin kuin toimihenkilökeskusjärjestöillä. Samoin työnantajapuolella SN voi sääntöjensä mukaan vahvasti koordinoida jäsenliittojensa neuvotteluja. Keskusjärjestöt neuvottelevat myös muun muassa sosiaalivakuutukseen ja eläkepolitiikkaan liittyvissä kysymyksissä. Toimihenkilö-

keskusjärjestöt ovat tätä varten muodostaneet neuvottelukartelli Förhandlings- och samverkansrådet PTK:n.

Työmarkkinaosapuolet ovat jo pitkään kantaneet huolta EU:n aiheuttamista haasteista Ruotsin työmarkkinajärjestelmälle. Keskusjärjestöt perustivat lokakuussa 2018 työmarkkinoiden EU-neuvoston. Sen tarkoituksena on huolehtia Ruotsin työehtosopimusjärjestelmän toimivuudesta ja kehittämisestä EU-oloissa. Neuvostossa on kuusi Svenskt Näringslivin edustajaa, joista viisi edustaa jäsenliittoja sekä LO:sta ja PTK:sta kummastakin viisi jäsentä. Neuvosto kokoontuu vähintään neljä kertaa vuodessa tai tarpeen mukaan jonkun jäsenen pyynnöstä. Päätöksenteko tapahtuu konsensuksella.

Järjestäytymisaste

Palkansaajien järjestäytymisaste Ruotsissa on pysynyt noin 70 prosentissa. Työntekijäpuolella järjestäytymisaste on ollut hienoisessa laskussa kun taas toimihenkilöpuolella järjestäytymisaste on lievässä nousussa. Toimihenkilöjärjestöjen jäsenmäärä ylitti työntekijäjärjestöjen jäsenmäärän ensi kerran vuonna 2008. Erityisesti ylempiä toimihenkilöitä edustava Saco on lisännyt jäsenmääräänsä. Kansainvälisesti vertaillen Ruotsissa on edelleen erittäin korkea järjestäytymisaste, mutta sen lasku on ollut poikkeuksellisen jyrkkää: 12 prosenttiyksikköä vuodesta 2000 lähtien.

Työnantajapuolen järjestäytymisaste vuonna 2017 oli noin 30 prosenttia, jos perusteena on työnantajajärjestöjen jäsenyritysten lukumäärä suhteessa yksityisen sektorin yritysten kokonaismäärään. Työnantajapuolella järjestäytymisaste on itse asiassa kuitenkin korkeampi kuin palkansaajapuolella, jos mittarina käytetään palkansaajien osuutta niissä yrityksissä, jotka ovat työnantajaliittojen jäseniä. Yksityisen sektorin palkansaajista 82 prosenttia työskenteli työnantajaliittojen jäsenyrityksissä vuonna 2017.

1.3. Työehtosopimusten kattavuus ja sitovuus

Työehtosopimusten kattavuusaste vuonna 2017 oli 89 prosenttia. Tämän verran 16–64-vuotiaista palkansaajista oli työehtosopimusten piirissä. Yksityisellä sektorilla kattavuus oli 83 prosenttia ja julkisella sektorilla 100 prosenttia. Ruotsissa on tehty myös arvioita työehtosopimusten kattavuudesta henkilöstöryhmittäin. Vuonna 2017 yksityisellä sektorilla 72 prosenttia toimihenkilöistä oli työehtosopimusten piirissä kun taas työntekijöiden osalta vastaava luku oli 98 prosenttia.

Työehtosopimusten sitovuus perustuu myötämäärämlakiin. Työehtosopimus sitoo allekirjoittajajärjestöjä, mutta myös työnantajaa, joka on järjestön jäsenyyden tai liityntäsopimuksen (hångavtal) nojalla velvollinen noudattamaan sopimusta. Tällainen työnantaja on velvollinen soveltamaan työehtosopimuksen määräyksiä sekä järjestäytyneeseen että järjestäytymättömään kenttään.

Työehtosopimuksen ulkopuolella oleva työnantaja ei juridisesti ole velvollinen soveltamaan työehtosopimusta. Käytännössä järjestäytymättömät työnantajat solmivat liityntäsopimuksia tai soveltavat muutoin alan työehtosopimusta, koska taustalla on ammattiliiton tai paikallisen ammattiosaston mahdollisuus painostaa työtaistelutoimin sopimuksen noudattamiseen. Tietoisuus tästä asetelmasta on luonut kulttuurin, jossa työehtosopimusten noudattaminen on ”maan tapa”. Ongelmia on tässä suhteessa ollut lähinnä ulkomaisten yritysten suhteen.

Liityntäsopimusten piirissä vuonna 2017 oli noin 96 000 työntekijää ja noin 24 000 toimihenkilöä. Näiden arvioiden taustalla on oletus, että kaikkien palkansaajien osalta työehtosopimusten kattavuus oli 89 prosenttia. Alakohtaiset työehtosopimukset kattoivat yksityisellä sektorilla työntekijöiden osalta 98 prosenttia ja liityntäsopimukset 8 prosenttia; toimihenkilöiden osalta vastaavat luvut olivat 72 prosenttia ja yksi prosentti.

1.4. Työehtosopimustoiminta ja palkanmuodostus

Työmarkkinaosapuolten vahvan itsenäisen roolin ja vastuun leimaama Ruotsin malli nojautuu korkeaan järjestäytymisasteeseen ja työehtosopimusten laajaan kattavuuteen.

Ruotsissa on pitkä ja vahva perinne kansainväliselle kilpailulle alttiiden alojen, erityisesti vientialojen johtavasta roolista palkanmuodostuksen määrittäjänä. Tämä linjaus on työ-

**Ruotsin
malli**
*nojautuu
korkeaan
järjestäyty-
misasteeseen
ja työehto-
sopimusten
laajaan
kattavuuteen.*

markkinoiden sovittelutoimesta vastaavan sovittelulaitoksen (Medlingsinstitutet) toimintaa ohjaava periaate.

Ruotsi on tunnettu teollisuussopimusmallistaan (Industriavtal). Sen mukaan kansainväliselle kilpailulle alttiit teollisuusalat määrittävät yleisen palkankorotusvaran (märket). Käytännössä kaikki työehtosopimusten piirissä olevat alat noudattavat tätä mallia. Myös julkisen sektorin järjestöt ovat tähän malliin sitoutuneita.

Ruotsin palkanmuodostusmallin toimivuuden voi katsoa perustuvan vahvaan koordinaatioon ja yhteistoimintaan, jonka osia ovat teollisuussopimus, työmarkkinoiden keskusjärjestöjen koordinaatio sekä sovittelulaitoksen tuki yhteiselle linjalle.

Teollisuussopimus (Industriavtal)

- Ensimmäinen teollisuussopimus (Industrins samarbets- och förhandlingsavtal) solmittiin vuonna 1997. Sitten sopimus on uusittu vuonna 2011 ja 2016. Teollisuussopimuksessa korostetaan osapuolten sitoutumista kehittää teollisuuden yleisiä toimintaedellytyksiä Ruotsissa. Sopimuksessa annetaan erityistä painoa työmarkkinayhteistyölle ja työehtosopimusten roolille kilpailukyvyyn turvaamisessa. Lähtökohtana on palkanmuodostuksen ohjaaminen alakohtaisilla työehtosopimuksilla. Tätä koskevasta neuvottelumenettelystä sopimus sisältää tarkat kirjaukset.
- Alakohtaiset neuvottelut tulee käynnistää viimeistään kolme kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä. Mikäli sopimusneuvotteluissa ei ole kuukausi ennen sopimuskauden päättymistä saavutettu edistystä, voidaan neuvotteluja edistämään ja sovittelemaan kutsua puolueeton puheenjohtaja.
- Uusitussa sopimuksessa korostetaan entistä voimakkaammin osapuolten sitoutumista ”var och en och gemensamt” ”märketiin”, jotta siitä tulisi yleinen palkanmuodostusraami myös muille aloille. Teollisuussopimuksen tavoitteet on tunnustettu myös julkisen sektorin neuvottelujärjestöissä.
- Työnantajapuolella teollisuussopimuksen osapuolia ovat Almega, Industri och Kemiförbundet, Livsmedelsbranschens Arbetsgivarförbund, Stål- och Metallförbundet, Sveriges Skogsindustrier, Verkstadsföreningen sekä TEKO-industrierna. Palkansaajapuolen osapuolet ovat GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, Industrifacket Metall, Livsmedelsarbetareförbundet, Sveriges Ingenjörer ja Unionen.

Keskusjärjestöt eivät osallistu neuvottelutoimintaan, niillä on koordinoiva rooli. LO:n sääntöjen mukaan jäsenliittojen tulee pitää LO:n hallitus ajan tasalla tärkeimmistä neuvotteluhankkeista. Jäsenliittojen tulee pyytää sisällöltään periaatteellisista tai laajoja käytännön vaikutuksia omaavista kysymyksistä LO:n hallituksen lausunto.

SN:n sääntöjen mukaan jäsenliittojen tulee pohtia neuvottelujen yhteydessä ilmeneviä olennaisen merkittäviä kysymyksiä yhdessä keskusliiton kanssa. SN:n hallituksella on myös oikeus olennaisissa kysymyksissä antaa määräyksiä työehtosopimuksen sisältöä tai muutoin menettelytapoja koskien.

Palkanmääräytymismallit

Sovittelulaitoksen jaottelun mukaan Ruotsin työehtosopimus käytännössä voidaan erottaa seitsemän erilaista palkanmääräytymismallia.

1. Paikallinen palkanmuodostus ilman keskitetysti tai alakohtaisesti annettua raamia
Palkankorotuksista päätetään kokonaisuudessaan paikallisella tasolla. Tätä mallia sovelletaan erityisesti julkisella sektorilla (opettajat, terveydenhuolto, akateemisesti koulutetut).

2. Paikallinen palkanmuodostus, jossa sitova perälauta palkankorotusvarasta
Palkankorotusvara päätetään paikallisella tasolla, mutta työehtosopimuksessa määriteltyä perälautaa on sovellettava, jollei paikallisesti päästä sopuun. Tätä mallia sovelletaan julkisella sektorilla (lääkärit, vanhushuolto), mutta myös yksityisen sektorin toimihenkilösopimuksissa (IT-ala, insinöörit).

3. Paikallinen palkanmuodostus, sitova perälauta palkankorotusvarasta ja yksilöta-kuusta

Palkankorotusvara päätetään paikallisella tasolla, mutta työehtosopimuksessa määriteltä perälautaa on sovellettava, jollei paikallisesti päästä sopuun. Perälaudassa taa- taan myös yksilöllinen takuukorotus, jollei korotuksesta muuta sovita. Malli on laajalti käytössä toimihenkilösopimuksissa (pankit, teollisuuden toimihenkilöt, rautatiet).

4. Palkkapotti ilman yksilötakuuta

Työehtosopimus määrittää palkkapotin paikallisten osapuolten jaettavaksi. Mallia sovelletaan mm. kunta-alalla, teräs- ja metalliteollisuudessa sekä hoitoaloilla.

5. Palkkapotti, jossa on yksilötakuu tai yksilötakuuta koskeva perälauta

Työehtosopimus määrittää palkkapotin osapuolten jaettavaksi. Sitä täydennetään yksi- lötakuulla tai yksilötakuuta koskevalla perälaudalla, joka takaa vähimmäiskorotuksen. Käytössä mm. teknologiateollisuudessa, elintarviketeollisuudessa, sähköasennusosalalla ja eräissä palvelualojen toimihenkilösopimuksissa.

6. Yleiskorotus ja palkkapotti

Työehtosopimus määrittää osin yleiskorotuksen ja osin paikallisesti sovittavan palk- kapotin. Mallia käytetään mm. kaupan alalla sekä hotelli- ja ravitsemusosalalla samoin kuin metsäteollisuudessa.

7. Yleiskorotus

Työehtosopimus määrittää kaikille maksettavan yleiskorotuksen. Käytössä tämä malli on rakennusteollisuudessa sekä maantiekuljetusaloilla.

Esimerkiksi palvelutyönantajia edustavan Almegan sekä insinööri-, ekonomi-, lakimies- ja muita yksityisen sektorin ylempiä toimihenkilöitä edustavien järjestöjen välinen IT-alan työehtosopimus sisältää yleisten työehtomääräysten lisäksi erityisen palkkasopimuksen.

- Palkkasopimus tähtää yksilöllisestä palkanmuodostuksesta sopimiseen yrityksissä. Se sisältää menettelytavat palkkaprosessista ja siihen liittyvistä neuvottelumenette- lystä ja erimielisyyksien ratkaisemisesta. Sopimus perustuu yhtäältä tavoitteeseen parantaa yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä toisaalta turvata toimihenkilöi- den yksilöllinen palkkakehitys ottaen huomioon työn tulokset, osaaminen ja taidot. Osaamisen kehittämistä korostetaan yrityksen ja toimihenkilön yhteisenä etuna.
- Palkkasopimus sisältää menettelytavat vuotuisista yrityskohtaisista palkkaneuvotte- luista. Menettelytapojen yksityiskohdista sovitaan työpaikalla. Neuvottelujen perus- tana ovat yrityksen taloudellinen tila ja tulevaisuuden näkymät sekä näihin liittyen palkkaus rakenne ja palkkapolitiikan näkymät. Palkanmuodostuskriteerit käydään yhdessä läpi samoin kuin koko prosessin aikataulu. Mikäli neuvottelujen käymisen läh- tökohdista ja tavoitteista ei saavuteta yhteisymmärrystä, voivat paikalliset osapuolet kääntyä liittojen puoleen avun saamiseksi.
- Palkanmuodostuksen tulee olla yksilöllistä ja yksilöiden eroja heijastavaa. Sen tulee perustua yrityksen tavoitteisiin ja toiminta-ajatuksen. Palkanmuodostuksen ja palk- karakenteen tulee olla asiallista ja järjestelmällistä. Palkanmuodostusperiaatteiden tulee olla selkeitä ja kaikille tunnettuja.
- Yksilöllisten palkkakeskustelujen tultua suoritetuksi työnantaja esittää yksilölliset palkantarkistusehdotukset paikalliselle ammattiosastolle. Neuvottelujen jälkeen työn- antaja tiedottaa palkantarkistuksista yksilöllisesti. Mikäli neuvotteluissa ei saavuteta yhteisymmärrystä, tulee osapuolten yhdessä konsultoida liittojen kanssa ja sen jälkeen uudelleen pyrkiä ratkaisuun. Mikäli tällöinkään ei saavuteta yhteisymmärrystä, sovel- letaan perälautaa, jossa on määritelty palkankorotukset (1.4.2017–2,0 %; 1.4.2018–1,8 % ja 1.4.2019 2,3 %).
- Toimihenkilölle, jolle työnantaja ei katso voivansa antaa palkankorotusta tai jolle an- netaan merkittävästi pienempi korotus, laaditaan erityinen toimenpideohjelma tulevan palkkakehityksen turvaamiseksi.

Työehto- sopimukset *Ruotsissa tarjoavat periaatteessa saman- tyyppisiä paikallisen sopimisen mahdolli- suuksia kuin Suomessa.*

Työehtosopimusten toisinsopimismahdollisuudet

Työehtosopimukset Ruotsissa tarjoavat periaatteessa samantyyppisiä paikallisen sopimisen mahdollisuuksia kuin Suomessa. Alakohtaiset työehtosopimukset antavat vaihtelevassa laajuudessa mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen. Sopimisen kohteena ovat erityisesti palkka-asiat ja työaika-asiat. Palkka-asioissa sopiminen on yleisesti ottaen pidemmälle vietyä kuin Suomessa, mutta työaika-asioiden osalta sopimisen kohteet ovat varsin pitkälle samoja kuin Suomessa.

Seuraavassa esitetään eräitä alakohtaisia havaintoja (teknologia, kemia, majoitus- ja ravitsemusala).

Teknologiateollisuus

- Paikallinen sopiminen on varsin yleistä erityisesti työntekijöiden osalta. Sopimusten kohteena on hyvin usein työaika. Tällöin voidaan sopia muun muassa työehtosopimuksen ylittävstä ylityöstä tai työaikapankkijärjestelmästä. Palkkauksen osalta työehtosopimus edellyttää paikallista sopimista korotusvaran jakamiseksi työntekijäkohtaisesti.
- Työehtosopimuksen osapuolet ovat käyttäneet mahdollisuutta korvata koko työaikalaki työehtosopimukseen otetuilla määräyksillä. Ainoat pakottavat määräykset ovat tällöin työaikadirektiivin pakottavat vähimmäismääräykset (esim. enimmäistyöaika ja lepoajat).
- Työpaikoilla käytetään työehtosopimusten joustomahdollisuuksia ilmeisen hyvin. Tämä ei tarkoita joustomahdollisuuksien täysimääräistä hyödyntämistä, vaan sitä, että eri tilanteissa oleville yrityksille löytyy työehtosopimuksesta mahdollisuus sopia omaan tilanteeseen sopiva ratkaisu.

Kemianteollisuus

- Työaika ja palkkaus ovat tärkeimmät paikallisen sopimisen kohteet. Työntekijöiden kanssa sovitaan enemmän kuin toimihenkilöiden kanssa. Työaika-asioissa paikallisen sopimisen kohteena ovat työntekijöiden osalta useimmiten työajan sijoittelu, vuorotyötä koskevasta vuosityöajasta sopiminen, siirtyminen työaikamuodosta toiseen, työajan lyhentämisen toteuttaminen (kuusi päivää vuodessa kokoaikatyötä tekeväille), työvuo- rojen muutokset ja varallaoloaika.
- Toimihenkilöiden kanssa sovitaan useimmiten varallaolajärjestelyistä sekä epämu- kaan työaikaan liittyvistä järjestelyistä. Molempien henkilöstöryhmien kanssa sovitaan myös yleisesti liukuvasta työajasta.
- Varsinaisia paikallisia sopimuksia solmitaan lähinnä suurissa ja keskisuurissa yri- tyksissä, pienissä yrityksissä vähemmän. Avaamislausekkeita ei kemianteollisuuden työehtosopimukseen sisälly.

Majoitus- ja ravitsemusala

- Työaika-asiat ovat tärkein paikallisen sopimisen kohde. Työehtosopimukseen sisältyy erityinen vuosityöaikasopimus, jota sovelletaan paikallisesti. Paikallinen sopiminen palkka-asioissa on harvinaista. Tätä selittää pitkälti yritys rakenne, joka on pk-valtaista.
- Vuosityöaikaa koskevan sopimisen lisäksi muu paikallinen sopiminen alalla on harvi- naisempaa. Avaamislausekkeita ei työehtosopimuksessa ole.

1.5. Työriidat, työrauha ja sovittelu

Työpaikkatason erimielisyydet

Yksittäiset työoikeudelliset riidat pyritään ensisijaisesti ratkaisemaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti. Yleinen neuvottelujärjestys perustuu LO:n ja SAF:n

aikoinaan sopimaan menettelyyn, joka toimii esikuvana useilla aloilla ja myös myötämäärämislain neuvottelumenettelymääräyksille. Jako oikeusriitoihin ja intressiriitoihin on merkityksellinen. Oikeudelliset tulkintariidat ratkaistaan oikeudenkäyntiä työriidoissa koskevan lain (Lag om rättegången i arbetstvister LRA) mukaan. Keskeisenä foorumina on työtuomioistuimien. Riidat on ensi sijassa pyrittävä ratkaisemaan neuvotteluteitse; jos näin ei ole laita, työtuomioistuin ei voi ottaa juttua käsiteltäväkseen. Muutoinkin työtuomioistuin arvioi ennalta, onko tapaus siinä määrin merkityksellinen, että sen käsittely työtuomioistuimessa on perusteltua.

Työehtosopimuksissa on tarkat määräykset erimielisyyksiä koskevasta neuvottelumenettelystä ja työrauhasta. Esimerkiksi teknologiateollisuuden työehtosopimus:

- Lähtökohtana on pitkä perinne siitä, että työpaikan asioita hoidetaan yhdessä rakensien keskustelujen avulla ja näin pyrkien välttämään riitoja. Mikäli erimielisyyksiä kuitenkin syntyy, ne pyritään vakavalla mielellä ratkaisemaan paikallisesti tai tarpeen niin vaatiessa liittotasolla työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti. Näin voidaan välttää hankala tuomioistuinkäsittely.
- Osapuolet sitoutuvat sopimuskauden ajaksi työrauhaan. Työsuhteen ehtoihin tai työoloihin muutoin kohdistuvat työtaistelutoimenpiteet on kielletty, lukuun ottamatta keskusjärjestöjen pääsopimuksessa mainittuja myötätuntotyötaisteluita.
- Palkansaajapuolta paikallisissa neuvotteluissa edustaa työpaikan ammattiosasto (verksadsklubb). Jollei tällaista työpaikalla ole, edustaa palkansaajapuolta paikallinen ammattiosasto (avdelning).
- Neuvottelumenettelyä koskevat määräajat asian vireille saattamiseksi vaihtelevat erimielisyyden syyn mukaan. Työsuhteen päättämistä koskeva riita tulee saattaa paikallisiin neuvotteluihin kahden viikon kuluessa työsuhteen päättymisestä. Jos kyse on muusta riidasta, asia tulee saattaa vireille mahdollisimman nopeasti, kuitenkin viimeistään neljän kuukauden kuluessa siitä, kun vireille saattava osapuoli on saanut tiedon asiaan liittyvistä tosiseikoista. Jos kyse on perusteettomasta määräaikaisesta työsuhteesta, asia tulee saattaa vireille kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä.
- Jos asia ei ratkea paikallisen tason erimielisyyksineuvotteluissa, käsittelyä jatketaan liittotasolla (central förhandling). Työsuhteen päättämistä koskeva riita tulee saattaa liittotasolle kahden viikon kuluessa paikallisten neuvottelujen päättymisestä lukien. Jos taas on kyse myötämäärämislaissa tarkoitetuista tärkeistä muutoksista työoloissa tai – suhteissa, tulee liittotason neuvotteluita pyytää viikon kuluessa paikallisten neuvottelujen päättymisestä. Muuta riitaa koskeva pyyntö liittotason neuvottelujen käynnistämiseksi tulee esittää mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään kahden kuukauden kuluttua paikallisten neuvottelujen päättymisestä.
- Neuvottelut katsotaan päättyneiksi, kun osapuolet ovat ratkaisusta yhtä mieltä tai jos osapuoli selkeästi ilmoittaa toiselle katsovansa neuvottelut päättyneiksi. Ennen kuin neuvottelut on katsottu päättyneiksi, osapuolet eivät saa ryhtyä oikeudellisiin tai muihin toimenpiteisiin riidan johdosta. Mikäli osapuoli haluaa päättyneiden neuvottelujen jälkeen jatkaa asian käsittelyä työtuomioistuimessa, kanne tulee nostaa työsuhteen päättämistä koskevissa riidoissa kahden viikon ja muissa riidoissa neljän kuukauden kuluessa liittotason neuvottelujen päättymisestä kanneoikeuden menettämisen uhalla.

Järjestäytymättömiä työnantajia koskevat riidat käsitellään yleisissä alioikeuksissa. Työtuomioistuin on näissä tapauksissa viimeinen muutoksenhakuaste.

Mikäli työnantajan, työntekijän tai työehtosopimusosapuolten katsotaan rikkoneen MBL:ä tai työehtosopimusta vastaan, on seuraamuksena MBL 54 §:n mukaan vahingonkorvausvelvollisuus. Laissa on lisäksi erityismääräyksiä vahingonkorvauksen määrittämisestä sekä niistä tilanteista, joissa ammattiliiton tulkintaetuoikeuden käyttämisestä on aiheutunut vahinkoa työnantajalle.

Palkansaajanpuolen tulkintaetuoikeus

Myötämääräislaki antaa palkansaajapuolelle eräissä tapauksessa tulkintaetuoikeuden erimielisyysasiassa. Tällöin sovelletaan palkansaajanpuolen tulkintaa asiassa kunnes asia on lopullisesti ratkaistu. Tulkintaetuoikeutta voi ensisijaisesti käyttää ammattiliiton paikallinen elin ja sitten työehtosopimukseen osallinen ammattiliitto; yksittäinen työntekijä ei voi tätä oikeutta käyttää.

Tulkintaetuoikeutta voidaan käyttää seuraavissa tilanteissa:

- Paikallista yhteistoimintasopimusta koskevat riidat silloin kun on kyse sopimukseen sisältyvien myötämääräismistä koskevien määräysten tulkinnasta.
- Työntekovelvoitetta koskevat riidat, ellei työnantaja esitä erityisiä syitä, joiden vuoksi työnteon lykkääminen ei ole perusteltua.

Palkkaa koskevissa erimielisyyksissä noudatetaan työnantajan tulkintaa, edellyttäen, että työnantaja on välittömästi pyytänyt asiaa koskevia neuvotteluja.

Työrauha

Keskusjärjestöjen SAF (nykyään SN) ja LO vuonna 1938 solmima pääsopimus (Saltsjöbadsavtalet) on edelleen voimassa ja sisältää tarkat määräykset erimielisyyksien selvittämiseksi ja työtaistelujen välttämiseksi. Sopimuksen määräyksiä vastaavat tekstit löytyvät useimmista alakohtaisista työehtosopimuksista. Pääsopimus on toiminut myös esikuvana myötämääräislaille.

Työehtosopimuksessa voidaan sopia laajemmasta työrauhavelvollisuudesta kuin mitä myötämääräislaissa määrätään.

Keskusjärjestöjen pääsopimuksen mukaan myötätuntotyötaistelut ovat periaatteessa sallittuja, mikäli tuettava työtaistelu on laillinen, eikä myötätuntotyötaistelu missään määrin kohdistu omien etujen edistämiseen. Poliittiset työtaistelut on periaatteessa kielletty. Työtuomioistuimen käytännössä on tosin todettu, että laajuudeltaan ja kestoltaan suppeat mielenilmaukset on sallittu. Työtaisteluja koskevaa suhteellisuusperiaatetta ei Ruotsin oikeusjärjestys tunne.

Työtaistelusta on annettava ennakoilmoitus vastapuolelle ja sovittelulaitokselle seitsemän päivää ennen toimenpiteen toteuttamista. Sovittelulaitos voi siirtää työtaistelun alkamista 14 päivällä.

- Sovittelulaitoksesta (Medlingsinstitut) säädetään myötämääräislaissa. Laitoksen tehtävänä on vastata työriitojen sovittelusta, edistää hyvin toimivaa palkanmuodostusta sekä neuvoa ja tukea työmarkkinoiden osapuolia neuvottelu- ja sopimustoiminnassa. Työriidan osapuolten suostumuksella sovittelulaitos voi aina nimetä sovittelijan. Ilman tällaista suostumusta sovittelija voidaan määrätä, jos on arvioitavissa, että työriidasta voi seurata työtaistelutoimenpiteitä tai jos työtaistelutoimenpiteet on jo aloitettu.
- Sovittelulaitoksella on pysyviä sovittelijoita ja erityissovittelijoita. Pysyviä sovittelijoita on neljä ja heidät voidaan rinnastaa Suomessa aiemmin toimineisiin piirisovittelijoihin. Pysyvät sovittelijat vastaavat kukin omasta alueestaan ja siellä hoidettavista paikallisista työriidoista, joissa on useimmiten kyse paikallisen ammattiosaston vaatimuksesta saada solmittua työehtosopimus yksittäisen työnantajan kanssa.
- Sovittelulaitoksella on käytettävissään kolmisenkymmentä erityissovittelijaa, joilla on tausta työmarkkinoiden neuvottelutoiminnassa. Erityissovittelijat määrätään hoitamaan liittotason työriitoja, pääsääntöisesti kaksi sovittelijaa yhdessä yhtä riitaa sovittelemaan.

Myötämääräislaki edellyttää työehtosopimuksen osapuolilta työrauhavelvollisuutta (MBL 41 §). Työrauhavelvoite koskee myös yksittäistä työntekijää, järjestäytymisestä riippumatta. Työtaistelu on laitton, jos se kohdistuu työehtosopimuksen työrauhamääräystä vastaan tai jos sillä painostetaan työehtosopimusta koskevassa erimielisyysasiassa tai jos sillä tuetaan laitonta työtaistelua.

Laittomasta työtaistelusta sekä muusta myötämäärämislain rikkomisesta on säädetty vahingonkorvausvelvollisuus. Se koskee työnantajaa, työntekijää ja näiden järjestöjä. Yksittäisellä työntekijällä ei kuitenkaan ole vahingonkorvausvelvollisuutta, jos laitton työtaistelun on järjestänyt työehtosopimukseen sidottu ammattijärjestö. Lain esitöiden mukaan työntekijän vahingonkorvausvelvollisuuden määrittämisessä mittapuuna on 2 000 kruunua vuoden 1993 rahanarvon mukaan.

Työtaistelua koskevan ennakkoilmoituksen laiminlyönnistä on säädetty erityinen sanktiosumma (30 000 – 100 000 kruunua). Yksittäinen työntekijä voidaan tuomita vahingonkorvausvelvolliseksi vain, jos tästä on säädetty asetuksessa tai työehtosopimuksessa.

1.6. Työaikasääntely

Työaikalaki vuodelta 1983 on työaikasääntelyä koskeva yleislaki. Siinä määritellään peruskäsitteet kuten säännöllinen työaika, ylityö, päivystys ja lisätyö. Laki antaa työehtosopimusosapuolille laajat valtuudet sopia toisin, jopa koko työaikalaki voidaan korvata työehtosopimusmääräyksillä. Sopimisvapautta rajoittaa kuitenkin vuonna 1996 säädetty ns. EU-sulku: mikäli työehtosopimuksessa on sovittu työntekijän näkökulmasta EU:n työaikadirektiivin alittavia normeja, työnantajan on sovellettava direktiivin minimimääräyksiä.

Paikallisella tasolla voidaan sopia toisin eräistä lain säännöksistä enintään yhden kuukauden ajaksi. Paikallisen sopimuksen määräyksiä työnantaja voi soveltaa myös järjestäytymätömiin työntekijöihin.

Säännöllinen työaika on lain mukaan 40 tuntia viikossa. Se voi olla myös keskimäärin 40 tuntia viikossa korkeintaan neljän kuukauden ajan. Päivystystyö luetaan työaikaan. Sitä voidaan tehdä korkeintaan 48 tuntia neljän viikon jaksossa tai 50 tuntia kalenterikuukaudessa. Näistä voidaan sopia toisin työehtosopimuksella.

Myös ylityö voidaan sopia toisin työehtosopimuksella. Perussääntöjen mukaan yleistä ylityötä voidaan tehdä enintään 48 tuntia neljän viikon aikana tai 50 tuntia kuukaudessa tai 200 tuntia vuodessa. Tämän lisäksi voidaan tehdä ns. ylimääräistä ylityötä erityisistä syistä enintään 150 tuntia kalenterivuoden aikana.

- Teknolוגiateollisuuden työehtosopimuksen työaikamääräykset korvaavat kokonaisuudessaan työaikalain määräykset. Kalenterivuoden mittaisella tarkastelujaksolla keskimääräinen työaika ei saa ylittää 48 tuntia seitsemän päivän jaksolla. Paikallisesti voidaan sopia muusta vastaavan pituisesta kiinteästä tai rullaavasta tarkastelujaksosta.
- Normaali viikkotyöaika on päivätyössä ja kaksivuorotyössä 40 tuntia, keskeytyvässä kolmivuorotyössä 38 tuntia, keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 36 tuntia, keskeytymättömässä juhlapyhät sisältävässä kolmivuorotyössä 35 tuntia ja jatkuvassa yötyössä 34 tuntia.
- Sopimuksessa on myös määräykset työaikapankista, sen kartuttamisesta ja käytöstä.
- Työajan sijoittelua koskevissa paikallista sopimista koskevissa määräyksissä korostetaan keskeisenä ohjaavana periaatteena yrityksen toiminnallisten tarpeiden ja työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden mahdollisimman hyvää yhteensovittamista. Työajan sijoittelusta voidaan sopia vapaasti paikallisesti. Jos sopimukseen ei päästä, noudatetaan perälautana työehtosopimuksen määräyksiä.

Palvelutyönantajia edustavan Almega sekä insinööri-, ekonomi-, lakimies- ja muita yksityisen sektorin ylempiä toimihenkilöitä edustavien järjestöjen välinen IT-alan työehtosopimus sisältää tiivistetysti seuraavat määräykset työaika-asioista:

- Työehtosopimuksen työaikalite korvaa työaikalain kokonaisuudessaan. Tarkoituksena on antaa paikallisille osapuolille mahdollisimman laajat sopimisvaltuudet. Säännöllisen työajan enimmäispituus on keskimäärin 40 tuntia kuukaudessa kuukauden tasoittumisjaksolla. Enimmäistyöaika voi olla 48 tuntia kuukaudessa kuuden kuukauden tai paikallisesti sopien 12 kuukauden tasoittumisjaksolla.

- Jos toimihenkilön työtehtävät edellyttävät itsenäistä työajan sijoittelua, voidaan hänen kanssaan sopia siitä, että ylityöt korvataan korotetulla palkalla ja/tai kolmen tai viiden päivän vapailla. Näissäkin tapauksessa edellytetään, että käytössä on tarkoituksenmukainen työajan seurantarjestelmä.
- Lisäksi sopimuksessa on määräykset matka-ajan korvauksista, epämukavan työajan korvauksista sekä varallaolosta.

1.7. Henkilöstön osallistuminen

Hallintoedustus

Henkilöstön edustusta yritysten hallinnossa koskee laki vuodelta 1987 (styrelserepresentationslagen). Sen mukaan yli 25 työntekijää työllistävien yritysten hallituksiin on valittava vähintään kaksi työntekijöiden edustajaa. Yli 1 000 työntekijän yrityksissä työntekijöiden edustajia on valittava kolme. Työntekijöillä ei kuitenkaan voi olla enemmistöä hallituksen jäsenistössä.

Paikallinen ammattiosasto valitsee työntekijöiden edustajat. Käytännössä valinnassa usein sovitaan yrityksen ja ammattiosaston välillä. Työntekijöiden edustus koostuu käytännössä LO:n ja toimihenkilöitä edustavien järjestöjen nimeämistä henkilöistä. Selvitysten mukaan noin 75 prosentissa yrityksissä hallituksissa on noin kolmannes henkilöstön nimeämiä jäseniä.

Henkilöstön edustajat yrityksen hallituksissa ovat asemaltaan rinnastettavissa muihin hallituksen jäseniin, kuitenkin sillä poikkeuksella, että he eivät voi osallistua työehtosopimuksia, työtaisteluita tai muita ristikkäisiä intressejä sisältävien asioiden käsittelyyn. Muutoin heidän tulee toimia hallituksessa yrityksen etuja edistäen.

Työpaikkatason osallistuminen

Myötämäärämlaki antaa paikallisille ammattiosastoille ja luottamusmiehille keskeisen roolin kaikessa yhteistoiminnassa työnantajan kanssa. Lainsäädännön ohella työehtosopimukset täsmentävät ja syventävät tätä roolia.

Lain mukaan työnantajalla on laaja ensisijainen neuvotteluvelvollisuus työntekijöiden asemaan vaikuttavien työpaikan muutosten osalta. Työntekijöiden aloitteesta voidaan käynnistää neuvottelut myös asioista, jotka eivät sinänsä kuulu yhteistoiminnan piiriin, mutta joilla voi olla merkitystä työsuhteiden näkökulmasta. Kolmas laji neuvotteluja koskee paikallisen yhteistoimintasopimuksen aikaansaamista.

Tietyissä erikseen määritellyissä tapauksissa ammattiyhdistyksellä on veto-oikeus työnantajan päätökseen. Myös tulkintaetuoikeus voi eräissä tapauksissa olla työntekijäpuolella. Näitä kysymyksiä on selostettu edellä (ks. s. 14).

1.8. Arviointia ja johtopäätöksiä

Ruotsin työmarkkinamallin tunnusmerkkejä ovat korkea järjestäytymisaste, työehtosopimusten laaja kattavuus, työehtosopimusosapuolten vahva rooli myös työpaikkatasolla sekä sopimusjärjestelmän joustavuus. Osapuolet ovat sitoutuneet nykyjärjestelmän ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Lainsäätäjän rooli on toissijainen työmarkkinaosapuolten itsenäisyyteen nähden. Tämä näkyy esimerkiksi työaikojen sääntelyssä, jossa työehtosopimuksilla on keskeinen rooli.

Työsuhteen ehtojen sääntely lainsäädännössä Ruotsissa on osin tiukempaa (erityisesti työsuhteturva) ja yleisesti ottaen yksityiskohtaisempaa kuin Suomessa. Yksityiskohtaisuus erityisesti menettelytapojen osalta koskee myös työehtosopimuksia. Toisaalta työehtosopimuksissa käytetään aktiivisesti hyväksi lainsäädännön mahdollistamia toisinsopimismahdollisuuksia; esimerkkinä teknologiateollisuuden työaikamääräykset, joilla korvataan työaikalainsäädäntö kokonaisuudessaan. Työaikasääntelyssä painopiste Suomeen verrattuna on selvästi enemmän paikallisessa sopimisessa.

Henkilöstön edustus ja vaikutusmahdollisuudet sekä työpaikkatason toiminnassa että yritysten hallinnossa perustuvat lainsäädäntöön ja ovat vahvempia kuin Suomessa. Työpaikkakohtaisten ja paikallisten ammattiosastojen rooli työpaikkakohtaisessa sopimisessa on keskeinen. Myös hallintoedustuksessa ammattiliittojen rooli on näkyvä. Toisaalta Suomen

hallintoedustusjärjestelmä tarjoaa monipuolisemmat mahdollisuudet hallintoedustuksen järjestämiseen yrityksen hallinnon eri tasoilla.

Työpaikkatason toiminnassa paikallisen ammattiosaston ja luottamusmiesten asema on vahva. Myös tämä perustuu lainsäädäntöön. Työehtosopimuksissa luottamusmiehet ja ammattiosasto ovat olennainen tekijä paikallisen sopimisen toimeenpanossa. Tässä on selvä ero Suomeen verrattuna.

Kaiken kaikkiaan ruotsalaista työmarkkinajärjestelmää leimaa pitäytyminen pitkäaikaiseen sopimuskulttuuriin, osapuolten sitoutuminen järjestelmän kehittämiseen sekä keskinäinen luottamus kaikilla tasoilla.

1.9. Mitä voidaan oppia?

Palkanmuodostuksen mallimaa

Ruotsalainen palkanmuodostusmalli yhdistää esimerkillisellä tavalla makrotalouden kestävyiden ja mikrotalouden tarpeet joustavuudelle ja kannustavuudelle. Teollisuussopimuksen ”märket” on neuvottelukierroksen kiintopiste, johon on työmarkkinoilla laajasti opittu sitoutumaan. Myös sovittelijainstituutilla on tässä avoimesti oma yleistä hyväksyttyä linjaa tukeva roolinsa. Liitoilla on oma roolinsa soveltaa sovittua linjaa alakohtaisesti ja edistää viime kädessä paikallisten osapuolten mahdollisuuksia järkeviin sekä yhteisesti että yksilöllisesti hyväksyttyihin palkkaratkaisuihin.

Yhteistoiminta ja osallistuminen toimivat

Ruotsissa ”diskuteerataan”, ja keskustelua on työpaikoilla suomalaisten mielestä usein jopa liikaa. Työpaikkatason päätöksenteko vaatii aikaa, kun osapuolille on laissa ja työehtosopimuksissa varmistettu laajat mahdollisuudet esittää näkemyksiään. Palkansaajapuolen työpaikkatason edustus ”fackklubb” on tunnustettu osapuoli, jolla on merkittäviä vaikutusmahdollisuuksia neuvotteluissa ja paikallisessa sopimisessa. Henkilöstön osallistumisen tukema lopputulos on kuitenkin hyvä; luottamuksen ilmapiirissä valmistellut päätökset on helppo toteuttaa, kun niihin on yhdessä sitouduttu.

Sovittelijalaitos tukee aidosti työehtosopimustoimintaa

Ruotsissakin lähtökohtana on se, että osapuolet pyrkivät työehtosopimusneuvotteluissa ratkaisuun omin voimin. Sovittelutoiminto on reservissä. Sovittelijalaitokselle on kuitenkin uskottu avoimesti mahdollisuudet tukea työehtosopimustoimintaa. Sovittelija on sidottu yleiseen linjaan. Lisäksi sovittelijalaitoksella on riittävät resurssit myös osapuolia hyödyttävän talous- ja työmarkkinatiedon tuottamiseen.

1.10. Mitä tulee välttää?

Byrokratiaa, holhousta

Ruotsalaiset työehtosopimukset ovat yleisesti ottaen varsin joustavia mutta monisanaisia. Suomalaisiin työmarkkinateksteihin tottuneelle Ruotsissa väännetään rautalangasta sellaisiakin asioita, joita Suomessa pidettäisiin itsestäänselvyyksinä. Monet menettelytavat sekä lainsäädännössä että työehtosopimuksissa ovat tarkasti määritettyjä ja aikataulutettuja. Tämä saattaa tosin selittyä sillä, että paikallisen tason laaja yhteistoiminta- ja sopimusjärjestelmä edellyttävät tarkempaa ja käytännöllisempää ohjeistusta.

Politiikan sekoittamista työmarkkinoihin

Työmarkkinoiden järjestösuhteet ovat Ruotsissa olleet perinteisesti puoluepoliittisesti leimautuneempia kuin Suomessa. Tämä on johtunut selväpiirteisestä vasemmisto-oikeisto- jaosta ja varsinkin LO:n aiemmasta avoimesta suhteesta sosialidemokraattiseen puolueeseen. Nyt nämä kytkökset ovat löystyneet, mutta keskustelu työmarkkinoilla heijastaa edelleen enemmän puoluepoliittista jakoa kuin Suomessa. Kyse voi tietysti olla kaiken kaikkiaan avoimemmasta yhteiskunnallisesta keskustelukulttuurista.

Työpaikkatason toiminnassa paikallisen ammattiosaston ja luottamusmiesten asema on Ruotsissa vahva.

**Lain-
säädännön
merkitys
työelämän
sääntelyssä
on Tanskassa
kansain-
välisesti
vertailtuna
vähäinen.**

2. Tanska

2.1. Keskeinen työlagsäädantö

Lainsäädännön merkitys työelämän sääntelyssä on kansainvälisesti vertailtuna vähäinen. Pääpaino on työehtosopimuksissa. Tanskalaisen yksittäisiä työsuhteita koskevan työlagsäädännön erityispiirre on erityisryhmiä koskeva sääntely: mm. toimihenkilöitä, maatalous-työntekijöitä, virkamiehiä ja merimiehiä koskevat omat lait. Kaikkia työntekijöitä koskevat peruslait kuten työsuhde, työaika, kollektiivi-irtisanomiset, vuosiloma, perhevapaat ja muut vapaat sekä asevelvollisuus. Monet lait ovat EU-direktiivin voimaansaattamislakeja. Keskeinen merkitys on yleisillä työoikeudellisilla periaatteilla ja oikeuskäytännöllä.

Kollektiivilainsäädännön merkitys on vähäinen verrattuna työmarkkinajärjestöjen keskinäisiin sopimuksiin, joista erityisesti keskusjärjestöjen yleissopimus kattaa tarkasti sopimustoiminnan sekä paikallisen neuvottelutoiminnan pelisäännöt ja teollisuuden yleinen työehtosopimus lisäksi myös työsuhteisiin sovellettavat säännöt. Kollektiivilainsäädännön keskeisiä lakeja ovat työtuomioistuinlaki ja sovittelilaki.

2.2. Työehtosopimusosapuolet

Työntekijäjärjestöistä suurin on perinteisesti ollut miljoonajäseninen LO. Toimihenkilöjärjestö FTF puolestaan on edustanut pääosin julkisten alojen toimihenkilöitä mutta myös rahoitusalan toimihenkilöitä. Vuoden 2019 alusta lukien nämä keskusjärjestöt ovat yhdistyneet. Uuden järjestön nimi on Fagbevægelsens Hovedorganisation FHO.

FHO:n 80 (79) jäsenjärjestöä edustavat suuria aloja (kauppa ja toimistot, palvelualat, opettajat, poliisit, julkisten alojen työntekijät, metalliala), mutta myös lukuisia verrattain pieniä aloja (kirkkomuusikot, turistioppaat ja sosiaalipedagogit). Järjestö rakenne on varsin monimutkainen, koska järjestöt perustuvat osin ammatilliseen, osin alakohtaiseen ja osin yleiseen järjestäytymiseen.

Korkeakoulutettuja edustava Akademikerne edustaa sekä julkisen että yksityisen sektorin toimihenkilöitä. Sen suurin jäsenjärjestö on insinöörejä edustava Ingeniørforeningen IDA.

Järjestäytymisaste Tanskassa on 67,2 prosenttia. Se on ollut hienoisessa laskussa, kuitenkin niin, että sekä toimihenkilöjärjestöjen osuus samoin kuin keskusjärjestöjen ulkopuolella olevien järjestöjen osuus on kasvanut.

Työnantajapuolella suurin järjestö on Dansk Arbejdsgiverforening DA, jonka jäsenistö kattaa valtaosan yksityisistä aloista sekä teollisuudessa että palveluissa. DA:lla on 14 jäsenjärjestöä ja jäsenyritysten määrä on 24 200. Ne työllistävät kolmanneksen Tanskan työvoimasta. Merkittävistä aloista ulkopuolella on ainoastaan rahoitusala. Tietoa työnantajien järjestäytymisasteesta Tanskassa ei ole saatavilla, mutta sen arvioidaan olevan suhteellisen alhainen koska elinkeinorakenne on pienyritysvaltainen.

Keskusjärjestöt eivät ole työehtosopimusosapuolia, mutta niiden ohjaava ja koordinoiva vaikutus jäsentensä toimintaan on merkittävä. Niinpä DA päättää keskitetysti jäsenliittojen sa neuvottelemien työehtosopimusratkaisujen hyväksymisestä.

2.3. Työehtosopimusten kattavuus ja sitovuus

Työehtosopimusten kattavuus Tanskassa on arviolta 84 prosenttia (julkisella sektorilla 100 prosenttia). Luvut vaihtelevat alojen ja henkilöstöryhmien mukaan. DA:n jäsenistössä 87 prosenttia työntekijöistä on työehtosopimusten piirissä; kuitenkin vain noin 10 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä on työehtosopimusten piirissä.

Työehtosopimukset ovat alakohtaisia, mutta esimerkiksi teollisuuden osalta noudatetaan laajasti teollisuuden yleistä työntekijäsopimusta sekä teollisuuden yleistä toimihenkilösopimusta, jonka piirissä ovat esimerkiksi insinöörin tai alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet toimihenkilöt.

Tarkkaa lukua työehtosopimusten määrästä ei ole, koska niitä ei keskitetysti rekisteröidä. Yksityisellä sektorilla on arviolta 600 työehtosopimusta.

Lainsäädäntö ei määrittele työehtosopimusta eikä sen oikeusvaikutuksia. Työehtosopimukselle ei aseteta kirjallisuusvaatimusta eikä sisällön osalta vähimmäiskriteerejä. Vakiintuneella työmarkkinakäytännöllä on suuri merkitys työehtosopimustoiminnan perustana.

Lainsäädäntö ei myöskään määrittele työehtosopimuksen sitovuu- ta, vaan se perustuu sopimusoikeudellisiin periaatteisiin. Järjestäytynyt työnantaja on velvollinen soveltamaan työehtosopimusta osapuolena olevan palkansaajajärjestöjen jäseniin mutta myös järjestäytymättömiin työntekijöihin.

Järjestäytymätön työnantaja ei puolestaan ole velvollinen soveltamaan työehtosopimusta sen enempää järjestäytyneisiin kuin järjestäytymättömiin työntekijöihinkään. Työnantaja- puolella pidetään kuitenkin tasapuolisen kilpailun kannalta tärkeänä, että myös järjestäytymättömät työnantajat soveltavat työehtosopimuksia. Tämä tapahtuu yleisesti liityntäsopimusten avulla.

Työntekijöillä on oikeus painostaa järjestäytymätöntä työnantajaa työtaistelutoimin solmimaan työehtosopimuksen. Tätä tukevat myötätuntotyötaistelut ovat sallittuja.

2.4. Työehtosopimukset ja palkanmuodostus

Varsinainen työehtosopimustoiminta on keskusjärjestöjen jäsenliittojen vastuulla. Keskusjärjestöillä on kuitenkin melko vahva ohjaava rooli sopimustoiminnassa. Työehtosopimusneuvottelut käydään ensisijaisesti vientisektorin johdolla. Tanskalainen erikoisuus neuvottelukierrosten päättämisessä on se, että kaikki työehtosopimukset alistetaan samanaikaisesti jäsenäänestykseen: ne hyväksytään tai hylätään samanaikaisesti. Työnantajapuolella keskusliitto DA hyväksyy viime kädessä alakohtaiset neuvotteluratkaisut.

Tanskassa ei ole lakisääteistä vähimmäispalkkaa. Viime vuosina on vakiintunut jako kahden tyyppisiin alakohtaisiin sopimusratkaisuihin. Suurin osa (arviolta 85 prosenttia yksityisellä sektorilla) sopimuksista jättää palkankorotuksen määrittämisen työpaikkatasolle. Työehtosopimus määrittää ainoastaan vähimmäispalkat. Tämä malli on vallitseva teollisuudessa ja muun muassa rahoitusallalla.

Teollisuuden yleisessä työehtosopimuksessa määritellään vähimmäispalkat, mutta palkan korotuksen neuvotellaan yksilökohtaisesti, jopa niin, että työehtosopimus kieltää työmarkkinajärjestöjen puuttumisen näihin neuvotteluihin.

- Esimerkiksi tehdasteollisuuden työehtosopimusratkaisu vuodelta 2107 määritteli vähimmäispalkat 1.3.2017 (DKK 115,65), 1.3.2018 (DKK 117,65) ja 1.3.2019 (DKK 119,65). Näitä sovelletaan arviolta 1 prosenttiin alan työntekijöistä ja toimihenkilöistä. Valtaosalle palkat sovitaan paikallisesti.

Työehtosopimus korostaa paikallisten ratkaisujen merkitystä palkoista sovittaessa. Ratkaisujen tulee tukea tuottavuuden lisäämistä ja yrityksen kilpailukykyä sekä näin muodoi- n myös työllisyyttä. Erityisesti metalliteollisuudessa on viime vuosina sovittu paikallisesti erilaisista suorituspalkkausjärjestelmistä.

**Kaikki
työehto-
sopimukset
Tanskassa
alistetaan
neuvottelu-
kierroksen
päätyttyä
saman-
aikaisesti
jäsen-
äänestykseen:
ne hyväksy-
tään tai
hylätään
saman-
aikaisesti.**

**Jos
sopimus-
teitse ei
saada
aikaan
ratkaisua,
työnantaja
voi tanska-
laisessa työ-
markkina-
mallissa
päättää
asiasta
laajalti
direktio-
oikeuden
puitteissa.**

Teollisuuden yleisessä toimihenkilösopimuksessa todetaan, että jokaisen toimihenkilön palkka sovitaan työnantajan kanssa yksilöllisesti ottaen huomioon työsuoritus, pätevyys, koulutus sekä tehtävän sisältö ja toimen vastuullisuus. Palkkaehdot tulee arvioida ja tarkistaa vähintään kerran vuodessa. Jos toimihenkilön palkkaus poikkeaa vastaavan ryhmän alkutasosta, toimihenkilö voi saattaa asian liittojen väliseen neuvotteluun. Asiaa ei kuitenkaan voi viedä liittojen väliseen välimiesoikeuteen.

Toinen palkanmääräytymismalli puolestaan määrittää työehtosopimuksessa palkankorotusten tason, ei vähimmäispalkkoja. Tätä mallia sovelletaan muun muassa kuljetusaloilla ja elintarviketeollisuudessa samoin kuin laajalti julkisilla aloilla.

Sopimusjärjestelmän leimallinen piirre on päätösvallan mahdollistaminen työpaikkatasolla ja siellä sopimisen mahdollistaminen työnantajan ja jopa yksittäisen työntekijän välillä. Tästä huolimatta työehtosopimukset ovat varsin laajoja ja yksityiskohtaisia. Lähes kaikesta voidaan kuitenkin paikallisesti sopia toisin.

Tanskalainen työmarkkinamalli perustuu korostetusti siihen, että jos sopimusteitse ei saada aikaan ratkaisua, työnantaja voi laajalti direktio-oikeuden puitteissa päättää asiasta. Tämä periaate on havaittavissa muun muassa työehtosopimusten työaika määräyksissä. Sopimuksissa painotetaan myös erimielisyyksien ratkaisumenettelyjä ja kaiken kaikkiaan paikallisen viestinnän, vuoropuhelun ja neuvottelutoiminnan merkitystä.

- Tanskan työehtosopimusjärjestelmän kehittämispyrkimyksistä on hyvä esimerkki kotisiivouspalveluita välittävän Hilfr.dk - digitaalisen alustan ja palvelualojen työntekijöitä edustavan 3F-ammattiliiton välillä syksyllä 2018 solmittu työehtosopimus. Se lienee ensimmäinen alustataloutta koskeva työehtosopimus Euroopassa. Sopimus sisältää määräykset vähimmäispalkasta, sairausajan palkasta, vuosilomakorvauksesta ja eläkekarttumasta. Työehtosopimus on vuoden mittainen ja sen piirissä on vajaat 500 henkilöä.

2.5. Työriidat, työrauha ja sovittelu

Tanskan sopimusjärjestelmän keskeisin instrumentti on keskusjärjestöjen DA:n ja LO:n välinen yhteistyösopimus. Se on alun perin vuodelta 1947, mutta sitä on uudistettu jatkuvasti. Keskeinen tavoite on määritellä työpaikkatason yhteistoiminnan periaatteet sekä menettelytavat erimielisyyksien ratkaisemiseksi. Tämän ohella sopimus luo pohjan järjestäytyneiden työmarkkinaosapuolten keskinäiselle luottamukselle samalla painottaen työpaikkatason yhteistyötä ja sopimista. Työmarkkinajärjestöt kokevat vahvaa omistajuutta järjestelmän suhteen. Tämä on hyvin leimallista tanskalaiselle työmarkkinakulttuurille.

Työpaikkatason erimielisyyksien ratkaisumenettelyt perustuvat työehtosopimuksiin, joissa on kattavat ja yksityiskohtaiset määräykset erimielisyyksien ratkaisumenettelyistä työpaikkatason sovittelusta alkaen työtuomioistuimeen asti. Painopiste erimielisyyksien ratkaisemisessa on työpaikkatasolla.

- Esimerkkinä kaupan alan työehtosopimus, jonka mukaan työehtosopimusta koskevat erimielisyydet tulee ensi sijassa ratkaista työpaikkatasolla tarvittaessa liittojen avustuksella. Jos se ei johda tulokseen, asia käsitellään liittotasolla kahden viikon kuluessa pyynnön esittämisestä, kuitenkin niin, että kokous silloinkin pidetään työpaikalla. Jos kyse on yleisluontoisesta erimielisyydestä, asia käsitellään suoraan liittotasolla työnantajaliiton tiloissa viimeistään neljän viikon kuluessa asian vireille saattamisesta.
- Mikäli tälläkään tasolla ei saavuteta yhteisymmärrystä joko keskinäisin neuvotteluin tai sovittelumenettelyssä, asia voidaan viedä työtuomioistuimen käsiteltäväksi.

Teollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksessa on lisäksi erityismääräykset työsuhteen irtisanomistapauksia varten. Näissä tapauksissa tulee noudattaa erityistä nopeutettua menettelyä. Tarvittaessa asia voidaan saattaa välimiesoikeuden käsittelyyn.

Työehtosopimusten tulkintaan tai rikkomuksiin liittyvissä kysymyksissä työtuomioistuin on viimekätinen instanssi. Työtuomioistuimessa on puheenjohtajan lisäksi lakimiesjäsenenä viisi varapuheenjohtajaa, jotka ovat korkeimman oikeuden jäseniä. Maallikkojäsenet nimeää keskeisten työmarkkinajärjestöjen ehdotuksesta ja he ovat yleensä liittojen puheenjohtajia tai korkeita yritysjohtajia.

Nopeuttaakseen prosessia työtuomioistuimen puheenjohtaja voi osapuolten suostumuksella ratkaista asian vakiintuneen käytännön ja ennakkotapausten perusteella. Juttujen määrä työtuomioistuimessa on vähentynyt kymmenen viime vuoden aikana.

Työoikeudelliset riitatapaukset voidaan saattaa myös normaalien alioikeuksien käsiteltäväksi.

Sopimusperusteiseen järjestelmään kuuluu varsin kattava työrauha. Työtaisteluoikeudesta ei ole lainsäädännössä mainintoja. Työehtosopimusten voimassaollessa työtaistelut on lähtökohtaisesti kielletty. Tämä velvoite perustuu keskusjärjestöjen väliseen yleissopimukseen. Työtaistelu uuden työehtosopimuksen solmimiseksi on sinänsä sallittu.

Tanskassa on lakiin perustuva työriitojen sovittelujärjestelmä (Statens Forligsinstitution). Sen kokoonpano on pääsovittelijan lisäksi kolme varsinaista sovittelijaa ja viisi apulaissovittelijaa. Muutoin sovittelujärjestelmä toimii kuten Suomessakin. Sovittelija voi muun muassa siirtää työtaistelun alkamista kahdella viikolla.

Myötätuntotyötaistelut on oikeuskäytännössä eräin edellytyksin sallittu: järjestäjänä on saman keskusliiton piiriin kuuluva liitto kuin tuettava liittokin, tukevalla ja tuettavalla on yhteisiä intressejä, työtaistelu noudattaa laajuudeltaan ja toimeenpanotavaltaan kohtuullisuutta ja suhteellisuutta. Poliittiset työtaistelut on lähtökohtaisesti kielletty; ainoastaan lyhyet ja ”kohtuulliseen syyhyn” perustuvat poliittiset työtaistelut on oikeuskäytännön mukaan sallittu.

Laittomasta työtaistelusta työtuomioistuin voi tuomita yksittäisen työntekijän vahingonkorvausmaksuun. Sen määrä on 35 DKK/tunti, jos kyseessä on alemman ammattitaidon työntekijä, tai 40 DKK/tunti, jos kyseessä on ammattityöntekijä. Työtaistelun jatkuessa tuomittava määrä voi nousta. Mikäli työehtosopimuksen rikkoja on järjestö, vahingonkorvausmaksu voi nousta jopa 20 miljoonaan DKK.

Muissa kuin työtaisteluja koskevissa työehtosopimuksen rikkomustapauksissa vahingonkorvausmaksu voi usein enimmillään olla 500 000 DKK.

Lailliseenkin työtaisteluun osallistuminen päättää työsuhteen. Tämän vuoksi lakonlopetamissopimuksessa on määräykset työsuhteiden palauttamisesta ja jatkumisesta.

2.6. Työaikasääntely

Työehtosopimukseen perustuvan sääntelykulttuurin vuoksi Tanskalla on perinteisesti ollut haasteena EU-direktiivien toimeenpano sopimusjärjestelmän kautta. Vuonna 2002 voimaan tullut laki EU:n työaikadirektiivin toimeenpanosta edellyttää direktiivin vähimmäisnormien noudattamista. Aiemmin työaikasääntely oli pelkästään työehtosopimusten varassa. Työaikadirektiivin voimaansaattamislaki sisältää muun muassa viittaukset viikoittaiseen enimmäistyöaikaan. Tämän säädöksen ohella direktiivin toimeenpanoa koskee työympäristölaki, jossa on määritelty muun muassa vuorokautiset ja viikoittaiset lepoajat.

- Toisaalta myös monet työehtosopimukset sisältävät liitteenä pöytäkirjan, jossa todetaan työehtosopimuksen määräysten täyttävän direktiivin vähimmäisnormit. Teollisuuden työehtosopimukseen sisältyvän työaikadirektiivin toimeenpanoa koskevan erityissopimuksen mukaan osapuolet toteavat, viitaten myös työympäristölakiin ja siihen sisältyviin direktiivin pakottaviin määräyksiin, että tällä sopimuksella osapuolet toimeenpanevat työaikadirektiivin määräykset. Erityissopimuksessa todetaan direktiivin pakottavat määräykset, samalla kun useassa kohdassa jätetään asia paikallisesti sovittavaksi (esimerkiksi yötyö, päivittäiset lepotauot).
- Myös kaupan alan työehtosopimuksessa todetaan, että työehtosopimusosapuolten sopimus työaikadirektiivin toimeenpanosta yhdessä työympäristölain ja vuosilomalain kanssa takaavat direktiivin voimaan saattamisen kyseisen työehtosopimuksen piirissä olevien työntekijöiden osalta.
- Teollisuussopimuksen työaikamääräykset perustuvat keskimääräiseen 37,5 tunnin työviikkoon viikon, kuukauden tai vuoden puitteissa. Pääsäännön mukaan työajan sijoittelu päätetään paikallisesti työntekijöiden mielipidettä kuullen. Jos työntekijät eivät keskenään pääse yhteisymmärrykseen, järjestetään äänestys, jonka lopputulosta kaikkien tulee kunnioittaa järjestäytymisestä riippumatta. Työnantaja tekee työajan

sijoittelua koskevat ratkaisut, ja mikäli ratkaisu on vastoin työntekijöiden näkemystä, hän voi saattaa sen toimeen neljäntoista päivän ilmoitusajalla, minkä johdosta työntekijöillä puolestaan on oikeus riitauttaa asia työehtosopimuksen neuvottelumenettelymääräysten mukaisesti.

- Paikallisesti voidaan sopia myös viikoittain vaihtelevasta työajasta, joka tasoittuu keskimäärin 37,5 tuntiin vuoden tasoitusjaksolla. Lisäksi viikonlopputyöstä voidaan sopia paikallisesti. Vastaavia määräyksiä sisältyy muidenkin alojen työehtosopimukseen.

Ylityön osalta työehtosopimukset poikkeavat toimihenkilöiden ja työntekijöiden osalta. Pääsääntöisesti toimihenkilöt ovat velvollisia tekemään ylityötä, mikäli se on yrityksen toiminnan kannalta perusteltua. Työntekijöiltä vaaditaan ylityöiden tekemiseen suostumus. Ylityökorvaukset on toimihenkilöiden osalta lähtökohtaisesti otettu huomioon peruspalkassa kun taas työntekijöiden ylityökorvauksista on sovittu työehtosopimuksissa.

Kaiken kaikkiaan työehtosopimukset mahdollistavat paikallisen sopimisen työaikojen osalta lähes kaikilta osin, kunhan työaikadirektiivin vähimmäisnormit toteutuvat.

2.7. Henkilöstön osallistuminen

Hallintoedustus

Tanskan yhtiölainsäädäntö antaa työntekijöille mahdollisuuden valita edustajansa yli 35 työntekijää työllistävän yrityksen tai konsernin hallitukseen. Henkilöstön edustajien lukumäärä vastaa puolta yrityksen omistajien valitsemista jäsenistä. Hallituksessa on vähintään kaksi henkilöstön edustajaa, konserneissa kolme. Tämä merkitsee käytännössä, että henkilöstön edustajia on vähintään kolmannes hallituksen jäsenistä.

Hallintoedustusta koskevan lainsäädännön periaatteet on sisällytetty myös DA:n ja LO:n väliseen yhteistoimintasopimukseen. Tämän nojalla ne ovat käytännössä voimassa alakohdaksiin työehtosopimuksiin perustuvina normeina.

Henkilöstön edustajien asema yrityksen hallituksessa on sama kuin muiden hallituksen jäsenten: heidän tulee toiminnassaan edistää yrityksen etua. Henkilöstön edustajat eivät kuitenkaan saa osallistua työriitoja koskevien asioiden käsittelyyn.

Vuonna 2011 tehdyn tutkimuksen mukaan enemmistössä (55 prosenttia) yritysten hallituksista oli henkilöstön edustus. Suurissa, yli 500 henkeä työllistävissä yrityksissä osuus oli 65 prosenttia kun taas pienemmissä, alle 100 työntekijää työllistävissä yrityksissä osuus oli 13 prosenttia.

Työpaikkatason osallistuminen

Työpaikkatason yhteistoimintaa ohjaa DA:n ja LO:n välinen yhteistoimintasopimus. Se sisältää kattavat määräykset luottamusmiesjärjestelmästä, työpaikkojen yhteistoimintamenettelyistä, yhteistoimintakomiteoista ja erimielisyyksien ratkaisumenettelyistä. Yhteistoimintasopimuksen määräykset ovat laajalti osana alakohtaisia työehtosopimuksia.

Luottamusmies (tillidsrepraesentant) voidaan valita työpaikkaan, jossa normaalisti työskentelee vähintään 4–6 työntekijää. Luottamusmieheksi vaalikelpoinen on paikallisen ammattiosaston jäsen ja vaaleihin saavat osallistua työpaikan järjestäytymättömätkin työntekijät.

Koska tanskalaisilla työpaikoilla usein toimii monien ammattiliittojen ammattiosastoja, luottamusmiehiä voidaan valita useita. Nämä voivat puolestaan valita yhteisen edustajan keskuudestaan.

Työpaikkatason yhteistoimintaan kuuluvat yhteistoimintakomiteat. Myös niiden toiminta perustuu DA:n ja LO:n yhteistoimintasopimukseen. Yhteistoimintakomitea voidaan perustaa yritykseen, joka työllistää normaalisti vähintään 35 työntekijää ja jossa työntekijöiden enemmistö tai työnantaja haluaa perustaa tällaisen elimen. DA:n arvion mukaan yhteistoimintakomiteoita on perustettu noin 70 prosenttiin niistä yrityksistä, joihin se on sääntöjen mukaan perustettavissa.

Yhteistoimintakomiteoiden kokoonpanossa on yhtä suuri määrä henkilöstön ja työnantajan edustajia. Työntekijöiden vähimmäislukumäärä on kaksi (jos yritys työllistää 35–50 työntekijää) ja kasvaa liukuvalla asteikolla kuuteen (jos yritys työllistää 501–1 000 työntekijää). Järjestäytymättömilläkin työntekijöillä on oikeus valita edustajansa komiteaan.

Yhteistoimintakomitean tehtävänä on edistää yhteistoimintaa yrityksessä niin yrityksen kuin yksittäisen työntekijän etua silmällä pitäen. Sen merkitys liittyy ennakoivaan tiedonvälitykseen ja neuvottelutoimintaan ja varsinaista päätösvaltaa sillä ei ole. Komitea voi sopia muun muassa yrityksessä noudatettavan henkilöstöpolitiikan periaatteista mukaan lukien tasa-arvokysymykset, koulutuksesta, tietosuojasta ja tuotanto- tai palvelutoiminnan muutostilanteissa noudatettavista menettelytavoista.

2.8. Arviointia ja johtopäätöksiä

Tanskan työmarkkinamalli on ehkä erikoislaatuinen koko Euroopassa. Se perustuu erittäin vahvasti työehtosopimusjärjestelmään, jonka tukena puolestaan on korkea järjestäytymisasenne ja työmarkkinaosapuolten vahva sitoutuminen ja omistajuus järjestelmään.

Työaikasääntely on hyvä esimerkki tanskalaisesta sopimismallista. Työaikadirektiivin toimeenpanoa varten säädettiin yksinkertainen työaikalaki, mutta kaikki keskeiset työaika koskevat säännöt ovat alakohtaisissa työehtosopimuksissa. Niissä lisäksi yleensä todetaan työehtosopimuksen täyttävän EU-direktiivin vaatimukset.

Valtiovallan rooli työmarkkinapolitiikan ohjauksessa on vähäinen, vaikka perinteinen kolmikantakeskustelu toimiikin erinomaisesti. Työmarkkinaosapuolten itsenäisyys on avainasia, joka korostuu molempien osapuolten kannanotoissa. Osapuolet ovat ylpeitä järjestelmästään.

Tanskalaista dynaamista työmarkkina-ajattelua kuvaa myös se, että Tanskassa solmittiin vuonna 2018 Euroopan ensimmäinen työehtosopimus, joka koskee digialustoilla tehtävää työtä.

Tanskan työmarkkinajärjestelmän erityispiirteet ilmenevät myös suhteessa Euroopan unioniin. Tanska on perinteisesti suhtautunut kriittisesti työmarkkinoita ja sosiaalipolitiikkaa koskeviin eurooppalaisiin aloitteisiin. Tämän näkemyksen jakavat sekä työnantajat että palkansaajat. Perusongelmana pidetään työehtosopimusjärjestelmän poikkeuksellisen vahvaa asemaa sääntelyn toimeenpanossa: se ei taivu kovin helposti direktiivien toimeenpanon välineeksi. Toinen argumentti on tietysti, että tanskalaisen työmarkkinasääntelyn taso ylittää helposti eurooppalaisen minimitason.

Työehtosopimukset ja niiden terminologia eivät poikkea merkittävästi suomalaisista verrokeistaan. Työehtosopimusten kattamien asioiden kirjo on kuitenkin laajempi: Tanskassa painottuvat vahvasti muun muassa koulutuskysymykset ja niihin panostaminen. Myös eläkeasioita on kirjattu työehtosopimuksiin, koska koko ammatillinen eläkejärjestelmä toimii työehtosopimusten varassa. Niin ikään maahanmuuttajien integroinnin parantamisesta on sovittu keskusjärjestöjen välillä.

Samoin kuin Ruotsissa paikallisiin neuvotteluihin, sopimiseen ja riitojen ratkaisuun liittyvät menettelytavat selostetaan yksityiskohtaisesti tanskalaisissa työehtosopimuksissa. Tässä suhteessa on havaittavissa jonkinlainen kulttuuriero Suomeen ainakin työehtosopimustekstien laajuudessa.

Henkilöstön osallistumista koskevat menettelyt ovat rakenteeltaan varsin samanlaisia kuin Suomessa. Luottamusmiehen rooli on Tanskassa kuitenkin keskeisempi.

Tanska on joustoturvan ”flexicurityn” kotimaa. Tämä periaate sisältää kolme elementtiä: joustavan työmarkkinasääntelyn, kattavan työttömyysturvan ja aktiivisen työmarkkinapolitiikan. Irtisanominen taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla on helppoa, mutta vastapainona on korkeatasoinen ja kattava työttömyysturva. Uudelleen työllistymistä edistetään aktiivisella työvoimapolitiikalla. Malli toimii Tanskassa hyvin ja sitä käytetään esimerkkinä hyvästä käytännöstä muuallakin EU:ssa.

2.9. Mitä voidaan oppia?

Työmarkkinajärjestelmän omistajuus

Työmarkkinajärjestöt kokevat vahvaa omistajuutta työmarkkinajärjestelmästä. Sopimisen kulttuuri on voimakas eivätkä myöskään poliittiset päätöksentekijät kyseenalaista sitä. Työmarkkinajärjestöt ovat ylpeitä tanskalaisesta mallista ja puolustavat sitä EU-tasollakin.

Joustoturva toimii

Joustoturva-ajattelu toimii Tanskassa hyvin ja sitä on pidetty yleisemminkin esikuvana muissa maissa. Vaikka se on käsitteenä jo vakiintunut ja jossain määrin jopa kulunut, kannattaa sitä hyödyntää Suomessakin työmarkkinoiden kehittämisskeskustelun osana.

Tuloksekas palkanmuodostusmalli

Palkanmuodostusmalli on selkeä ja toimiva. Keskusjärjestöt sopivat vientivetoisen sektorin kilpailukykyä tukevan palkkaraamin, jonka mukaisesti liitot neuvottelevat omat ratkaisunsa työpaikkakohtaista sopimista varten. Järjestelmä toimii ja tuottaa osapuolten mielestä kohtuullisen hyviä tuloksia.

2.10. Mitä tulee välttää?

Henkilöstöryhmien erilainen kohtelu

Tanskan sinänsä niukka työlainsäädäntö tekee yllättävän selkeän eron työntekijä- ja toimihenkilöstätyksen välillä. Tämä koskee esimerkiksi työsuhdeturvaa ja työaika. Lisäksi monissa työehtosopimuksissa on liitteitä, joissa on määräyksiä erilaisiin työntekijäryhmiin sovellettavista poikkeusmääräyksistä. Tämä jaotteluajattelu tuntuu erikoiselta, kun työelämässä ja taloudessa muutoin pyritään raja-aitojen häivyttämiseen.

Toimisiko kaikkivaltias sopimusjärjestelmä muualla kuin Tanskassa?

Tanskassa ei ole työehtosopimuslakia ja niukkaa on muukin työoikeudellinen lainsäädäntö. Työehtosopimuksen käsite ja oikeusvaikutukset perustuvat vakiintuneeseen työmarkkinakäytäntöön ja oikeuskäytäntöön. Tällainen ”vetten päällä kävely” -malli toimii Tanskassa, mutta on vaikea kuvitella sitä sellaisenaan Suomessa käytettäväksi. Tanskan kaiken kattava sopimusjärjestelmä kaikkine hyvine puolineen vaatisi ainakin suomalaisen laillisuusajattelun perusteella jonkinlaisen sääntelypohjan yleisen uskottavuuden ja oikeusvarmuuden tueksi.

3. Saksa

3.1. Keskeinen työainsäädäntö

Saksassa on vankka lainsäädäntöperusta kaikelle työainsäädännölle, joskaan ei yhtenäistä työainsäädännön kodifikaatiota. Keskeisiä oikeusnormeja ovat perustuslaki (Grundgesetz; järjestäytymisvapaus), siviilioikeuslaki (Bürgerliches Gesetzbuch), yritysperuslaki (Betriebsverfassungsgesetz), työaikalaki (Arbeitszeitgesetz) ja työehtosopimuslaki (Tarifvertragsgesetz). Lainsäädäntö on sanonnaltaan erittäin tarkkaa ja poljennoltaan jyvää, kuitenkin tunnustaen työehtosopimusten ja erityisesti työpaikkatason yhteistyön keskeisen merkityksen.

3.2. Työehtosopimusosapuolet

Suurin keskusjärjestö on DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund), jolla on runsaat kuusi miljoonaa jäsentä. Sen kahdeksan jäsenjärjestöä ovat alakohtaisia liittoja, jotka ovat resursseiltaan keskusjärjestöä suurempia. DGB:llä ei ole välitöntä roolia työehtosopimusneuvotte- luissa.

DGB:n suurimmat jäsenjärjestöt ovat IG Metall (metalli, sähkötekninen, teräs, autoteol- lisuus, tekstiili ja vaatetus), Ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft; julkiset palvelut, kauppa, rahoitus, terveydenhuolto, kuljetukset, viestintä, yksityiset palvelut) ja IG BCE (Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie; kemia, lääketeollisuus, kaivokset, ener- giateollisuus). Tämä luettelo taulukoksi otsikolla DGB:n suurimmat jäsenjärjestöt palstojen otsikoksi Nimi & toimiala(t)) jäsenmäärä

DGB:n kanssa kilpailevat ”itsenäiset” ammattiliitot dbb (dbb Beamtenbund und Tarifu- nion), jonka 1,3 miljoonan jäsenkunta edustaa julkisia aloja ja yksityisiä palvelualoja sekä kristillinen keskusjärjestö CGB Christlicher Gewerkschaftsbund. Keskusjärjestöjen ulko- puolella on useita itsenäisiä ammatillisia järjestöjä kuten sairaalalääkärit (Marburger Bund), lentäjät (Cockpit), matkustamohenkilökunta (Ufo) ja lennonjohtajat (GdF).

Palkansaajapuolen järjestäytymisaste on eurooppalaisittain alhainen, 18,5 prosenttia vuonna 2016, ja se on hienoisessa laskussa. Ennen Saksojen yhdistymistä järjestäytymisaste oli 30 prosentin tienoilla. Nykyään järjestäytymisaste itäisessä Saksassa on vain 13,4 prosent- tia, läntisessä Saksassa 19,6 prosenttia. Arviolta 20 prosenttia ammattiyhdistysten jäsenistä on eläkeläisiä.

Työnantajien keskusjärjestön BDA:n (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberver- bände) jäseniä ovat yhtäältä alueelliset työnantajaliitot ja toisaalta alakohtaiset työnanta- jaliitot kuten teknologiateollisuutta edustava Gesamtmetall ja kaupan alaa edustava HDE (Handelsverband Deutschland). Näillä on puolestaan osavaltiokohtaiset jäsenjärjestönsä.

Uutena ilmiönä työnantajapuolen järjestäytymiseen on tullut ns. OT-status (ohne Tariffbin- dung): yritys on työnantajaliiton jäsen ainoastaan eräiden jäsenpalvelujen osalta, mutta ei ole sidottu työehtosopimukseen. Teknologiateollisuuden piirissä arviolta puolet Gesamtmetallin

**Palkan-
saajien
järjestäy-
tymisaste
on Saksassa
eurooppa-
laisittain
alhainen,
18,5 pro-
senttia
vuonna 2016.**

Työehto- sopimusten kattavuus vaihtelee suuresti alan ja yrityksen koon mukaan.

jäsenistä on OT-statuksella. Ne edustavat noin 20 prosenttia alan työntekijöistä. Työnantajien järjestäytymisasteen arvioidaan olevan noin 30 prosentin luokkaa.

Julkisella sektorilla kunnallisia työnantajia edustaa Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), joka solmii sektorin työehtosopimukset. Valtionhallinnossa työehtosopimukset osavaltioiden puolesta neuvottelee julkistyonantajia edustava yhteiselin Tariffgemeinschaft deutscher Länder (TdL).

Työehtosopimusneuvottelujen osapuolia ovat alakohtaiset järjestöt, pääsääntöisesti osavaltiotasolla, mutta osin myös valtakunnallisesti. Tärkeimmät sopimusalat ovat metalliteollisuus, kemian teollisuus ja julkinen sektori. Alakohtaisia sopimuksia on noin 36 000. Yrityskohtaiset työehtosopimukset ovat lisääntyneet viime vuosina. Niiden määrä on noin 35 000, mutta ne kattavat vain noin 9 prosenttia työvoimasta. Työministeriön rekisteröimien työehtosopimusten määrä on noin 73 000, joista vajaassa 7 000 sopimuksessa oli sovittu palloista. Noin 250 sektorilla oli työehtosopimuksia joko kansallisella tai alueellisella tasolla.

3.3. Työehtosopimusten kattavuus ja sitovuus

Työehtosopimusten kattavuus on pienentynyt. Kun vuonna 1998 sopimusten piirissä oli läntisessä Saksassa 76 prosenttia työvoimasta, osuus on pudonnut 59 prosenttiin vuonna 2016. Itäisessä Saksassa vastaavat luvut olivat 68 ja 51 prosenttia. Koko Saksan alueella työehtosopimusten piirissä vuonna 2016 oli 56 prosenttia työntekijöistä. Heistä 48 oli alakohtaisten työehtosopimusten piirissä ja 8 prosenttia yrityskohtaisten työehtosopimusten piirissä. Työehtosopimusten ulkopuolella olevan 44 prosentin osalta noin puolet työskentelee yrityksissä, jotka noudattavat alakohtaista sopimusta ei-sitovasti suuntaa-antavana.

Yritysten määrän perusteella laskettuna vain 27 prosenttia oli alakohtaisten työehtosopimusten piirissä ja 2 prosenttia yrityskohtaisten sopimusten piirissä. Yrityksistä 42 prosenttia ei ollut lainkaan alakohtaisen sopimuksen piirissä ja 28 prosenttia yrityksistä noudatti alakohtaista sopimusta suuntaa-antavana olematta muodollisesti sen piirissä.

Työehtosopimusten kattavuus vaihtelee suuresti alan ja yrityksen koon mukaan. Suuremmat yritykset ovat pääsääntöisesti työehtosopimusten piirissä, kun taas pienyritykset harvemmin. Vähittäiskaupan alalla työehtosopimusten kattavuus on vain 40 prosenttia.

Myös työntekijän palkkatasolla on merkitystä työehtosopimuksen kattavuudelle. Selvitysten mukaan työehtosopimuksen kattavuus lisääntyy palkkatason nousun myötä. Palkkatason kahdella alimmalla viidenneksellä olevista työntekijöistä ainoastaan 27 prosenttia oli työehtosopimusten piirissä, kun taas kahdella ylimmällä viidenneksellä olevilla vastaava luku oli 66 prosenttia.

Ylemmät toimihenkilöt kuuluvat eräillä aloilla työehtosopimusten piiriin, tosin varsin vähäisessä määrin. Esimerkiksi suunnittelu- ja arkkitehtitoimistojen arkkitehteillä ja insinööreillä on ollut oma ammatillinen työehtosopimus jo vuodesta 1980. Sen piirissä on kuitenkin vain 1 prosentti alan yrityksistä. Osapuolina ovat ASIA (Arbeitgeberverband selbständiger Ingenieure und Architekten) ja Gewerkschaft ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft.

Myös Gesamtmetallin ja IG Metallin välisiin työehtosopimuksiin sisältyvät esimerkiksi insinööreihin sovellettavat palkkataulukot.

Työehtosopimusten normaalisitovuuden perusteella ne sitovat sopijaosapuolia ja niiden jäseniä tai yksittäistä yritystä, jos kyse on yrityskohtaisesta sopimuksesta. Käytännössä työnantajat soveltavat työehtosopimuksia järjestäytymättömiinkin työntekijöihin. Myös järjestäytymättömät työnantajat soveltavat usein välillisesti alan työehtosopimuksia pitäen niitä ”suuntaa-antavina” yrityskohtaisille sopimuksilleen tai muille työehtokäytännöilleen.

Työehtosopimuslain mukaan työministeriö voi alan osapuolten pyynnöstä ja työmarkkinoiden keskusjärjestöjen edustajista koostuvan komitean suostumuksella julistaa sopimuksen yleissitovaksi. Edellytyksenä on, että yleissitovaksi julistaminen on yleisen edun mukaista. Tällaiseksi laki määrittelee kaksi tapausta: työehtosopimuksella on kiistaton merkitys alan työehtojen edistämisessä tai yleissitovuus on tarpeen estämään ei-toivottavaa taloudellista kehitystä alalla. Työehtosopimus voidaan julistaa yleissitovaksi myös lähetettyä työntekijöitä koskevan lain tai vuokratyövoimaa koskevan lain perusteella.

Yleissitoviksi julistettuja työehtosopimuksia on lukumääräisesti hyvin vähän (vajaa 450 eli 0,7 prosenttia sopimuksista). 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, sosiaalihuolto ja ammatillinen koulutus.

3.4. Työehtosopimukset ja palkanmuodostus

Työehtosopimuksia säätelee työehtosopimuslaki (Tarifvertragsgesetz), joka on vuodelta 1949 (uudistettu vuosina 1969 ja 1990). Se korostaa työehtosopimusosapuolten sopimusvapautta ja rajoittaa julkisen vallan puuttumista työehtosopimustoimintaan. Tämä ilmenee myös siinä, että Saksassa ei ole lakiin perustuvaa työrauha- tai sovittelujärjestelmää.

Saksan työehtosopimusjärjestelmän katsotaan saaneen alkunsa 15.11.1918, jolloin solmittiin ns. Stinnes-Legien -sopimus, jossa työmarkkinajärjestöt tunnustivat toisensa ja sitoutuivat solmimaan työehtosopimuksia sekä perustamaan niihin liittyviä sovintoelimiä. Historiallisesti ja periaatteellisesti pidetään merkittävänä, että tämä sopimus julkaistiin silloisessa virallisessa lehdessä. Näin valtiolta tunnusti sinänsä yksityisoikeudellisten osapuolten autonomiaan perustuvan järjestelmän puuttumatta siihen lainsäädännöllä.

Nykyinen työehtosopimusjärjestelmä perustuu perustuslakiin ja työehtosopimuslakiin. Jälkimmäisen mukaan työehtosopimus säätelee osapuolten oikeudet ja velvoitteet sekä sisältää oikeusnormeja, jotka voivat koskea työsuhteiden sisältöä, solmimista ja päättämistä sekä yritystä koskevia oikeudellisia kysymyksiä. Perustuslaki puolestaan takaa työehtoja tai taloudellisia ehtoja puolustavia organisaatioita koskevan yhdistymisvapauden jokaiselle ja kaikissa ammateissa.

Työehtosopimuslaki määrittää myös kelpoisuuden solmia työehtosopimuksia. Tämä edellyttää muun muassa, että organisaatioiden säännöissä on annettu valtuus solmia työehtosopimuksia, organisaatio on vapaasti perustettu ja demokraattisesti hallintoitu sekä riippumaton vastapuolesta, puolueista, kirkosta ja valtiosta. Työehtosopimuskelpoisuus edellyttää myös, että organisaation toimialue kattaa useampia yrityksiä tai työpaikkoja ja että organisaatio on toimintakykyinen: sillä tulee olla mahdollisuus käyttää valtaa painostus- ja vastapainostuskeinona.

Myös yrityskohtaiset työneuvostot voivat sopia työsuhteisiin liittyvistä ehdoista, mutta nämä eivät nimenomaisesti lain mukaan saa koskea palkkausta tai muita työehtoja, joista normaalisti sovitaan työehtosopimuksissa.

Työehtosopimusjärjestelmä muutosten kourissa

Saksan työehtosopimusjärjestelmässä on viime vuosina tapahtunut monia muutoksia. Osa näistä on selitettävissä Saksan yhdistymisen jälkiseurauksilla; ero itäisen ja läntisen Saksan välillä on monessa suhteessa edelleen merkittävä. Osa muutoksista perustuu poliittisiin ratkaisuihin ja osa on seurausta yritysten tarpeesta reagoida maailmantalouden ja kansallisen talouden muutoksiin.

Saksassa käydään vilkasta keskustelua työehtosopimusjärjestelmän tulevaisuudesta. Työehtosopimusten kattavuus supistuu, kun järjestäytymisaste on laskussa. Varsinkaan pienemät yritykset eivät järjestäydy työnantajaliittoihin entiseen tapaan. Ero itäisen ja läntisen Saksan välillä on myös huomattava. Järjestäytymisaste on idässä huomattavasti pienempi sekä työnantajapuolella että palkansaajapuolella.

Eräs piirre järjestäytymiskehityksessä palkansaajapuolella on, että alakohtaisten liittojen rinnalle syntyy ammattikohtaisia, pienempiä liittoja. Esimerkkeinä käytetään muun muassa lentäjiä, lääkäreitä ja veturinkuljettajia. Tämä johtaa työehtosopimusjärjestelmän sirpaloitumiseen. Koska Saksassa ei ole yleissitovaa työehtosopimusjärjestelmää, tämä kehitys on johtanut siihen, että palkansaajaliitot vaativat enenevässä määrin työehtosopimusten julistamista sitoviksi hallituksen toimin.

Valtiolta on pyrkinyt puuttumaan tilanteeseen muun muassa määräämällä vähimmäispalkkoja aloille, joilla esiintyy erityistä painetta ulkomaisen työvoiman käyttöön. Tällaisia aloja ovat rakennusalan lisäksi siivous, jakelutoiminta, vartiointiala, pesulat, jätehuolto, eräät kaivosalan työt ja hoitoala.

Saksassa on perinteisesti noudatettu teollisuusliittoperiaatetta: työpaikalla työntekijöihin sovelletaan yhtä, alakohtaista tai yrityskohtaista työehtosopimusta riippumatta siitä, mihin ammattiliittoon työntekijät kuuluvat. Poikkeuksena ovat olleet eräät ammattikohtaiset työehtosopimukset. Vuonna 2010 valtakunnallinen työtuomioistuin kuitenkin linjasi, että vaikka yksittäiseen työntekijään tulee aina soveltaa yhtä työehtosopimusta, työpaikalla voi kuitenkin olla sovellettavana useita työehtosopimuksia. Ratkaisu herätti kritiikkiä ja huolta sekä työnantajapuolella että palkansaajapuolella, koska sen nähtiin vauhdittavan työehtosopimuskentän pirstaloitumista.

Vuonna 2015 säädetty laki palautti ”yksi yritys – yksi sopimus” -periaatteen ja myös valtakunnallinen työtuomioistuin linjasi ratkaisunsa uudelleen tämän mukaisesti vuonna 2017.

Ratkaisun perusteluissa korostetaan, ettei työmarkkinajärjestelmässä voida sallia avainase-
man tai saarrostusmahdollisuuden käyttämistä omien etujen ajamiseksi. Edelleen peruste-
luissa todettiin, että lainsäätäjällä on oikeus puuttua työmarkkinaosapuolten autonomiaan
laatimalla lainsäädännölliset puitteet, jotka turvaavat järjestelmän toimintakyvyn. Työpai-
kalla noudatetaan siten pääsääntöisesti sitä työehtosopimusta, jonka piirissä enemmistö
työpaikan työntekijöistä on.

Vähimmäispalkka

Saksassa on lakiin perustuva vähimmäispalkka vuodesta 2015. Tätä koskeva laki säädettiin
vuonna 2014 osana Saksan tuolloista hallitusohjelmaa. Vähimmäispalkka koskee kaikkia
työsuhteita lukuun ottamatta eräitä poikkeuksia, esimerkiksi harjoittelijat, oppisopimus-
oppilaat, alaikäiset, pitkäaikaistyöttöminä palkatut tietyin ehdoin. Vähimmäispalkkalain
rikkomisesta saattaa työnantajalle koitua enimmillään 500 000 euron seuraamusmaksu.

Vähimmäispalkan suuruus on 1.1.2019 lukien 9,19 euroa/tunti. Vähimmäispalkka nousee
edelleen 19 sentillä 1.1.2020. Saksassa on joukko työehtosopimuksia, joiden alimmat tauluk-
kopalkat ovat pienempiä kuin vähimmäispalkka.

Työehtosopimusten sisältö ja rooli palkanmuodostuksessa

Työehtosopimusneuvotteluissa keskeisin taso on osavaltiokohtainen alakohtainen työehto-
sopimus. Useimmiten neuvottelukierroksen avaa keskeinen teollisuusala esimerkiksi metal-
li- ja sähköteollinen teollisuus tai kemianteollisuus vaikkapa Baden-Württembergissä. Tätä
”pilottiratkaisua” seurataan muissa osavaltioissa samoilla aloilla. Pilottiratkaisu on usein
suuntaa-antavana muidenkin alojen ratkaisuille.

Työehtosopimusten sisällön osalta voidaan erottaa:

- Palkkasopimukset (Entgelttarifverträge), joissa sovitaan palkoista ja muista rahalli-
sista etuuksista kuten erilaisista lisistä. Sopimuskausi on useimmiten yksi vuosi.
- Puitesopimukset (Rahmentarifverträge), joissa sovitaan perusteet palkkajärjestel-
mille ja
-ryhmittelyille. Näiden sopimusten kesto aika on pidempi.
- Kuorisopimukset (Manteltarifverträge), joissa sovitaan yleisemmin työehdoista
kuten työajoista ja vuosilomista.
- Erityissopimukset (Besondere Tarifverträge), joissa sovitaan tapauksittain erityisky-
symyksistä, kuten koulutuksesta.

Esimerkiksi Baden-Württembergin osavaltion metalli- ja sähköteollisen teollisuuden
kaksivuotinen (1.1.2018–1.3.2020) työehtosopimus on varsin tyypillinen teollisuuden
työehtosopimus. Sen palkkamääräykset perustuvat liitteissä todettuihin palkkaryhmit-
telyihin sekä erityiseen palkankorotusliitteeseen. Palkankorotusratkaisun taso vuonna
2018 oli 4,3 prosenttia, lisäksi maksettiin 100 euron kertakorvaus.

Vuonna 2019 palkankorotus koostuu lisäkorvauksesta (”T-ZUG”; 27,54 prosenttia kuu-
kausiansiosta) sekä kaikille samansuuruisesta 400 euron kertakorvauksesta. Jälkim-
mäisen korvauksen maksua voidaan lykätä tai alentaa taikka jättää kokonaan maksa-
matta, mikäli yrityksen taloudellinen tilanne sitä vaatii. Työntekijät, joilla on lasten- tai
muita hoitovelvoitteita, voivat vaihtaa lisäkorvauksen vastaaviin vapaapäiviin.

Avaamislausekkeet ja yrityskohtaiset sopimukset

Sopimusjärjestelmä on monimuotoistunut ja työpaikkakohtainen joustavuus on lisääntynyt
ns. avaamislausekkeiden käytön takia. Ne mahdollistavat eräin edellytyksin työehtosopi-
musten vähimmäisehtojen alittamisen. Avaamislausekkeet alkoivat yleistyä jo 1980-luvulla.
Esimerkiksi metalliteollisuuden 35:n tunnin viikkoon siirtymisen yhteydessä sovittiin avaa-

mislausekkeesta, joka mahdollisti työajan pidentämisen 40 viikkotuntiin edellyttäen, että järjestely koskee enintään 18 prosenttia yrityksen työvoimasta (ns. työaikakäytävä). Näitä lausekkeitä alkoi olla työehtosopimuksissa yhä enemmän 1990-luvun puolivälistä alkaen. Taustalla olivat tuolloin Saksan yhdistymisestä ja 1990-luvun alun taloudellisesta taantumasta johtuneet kielteiset vaikutukset yritysten taloudelliseen tilanteeseen.

Myöhemmin 2000-luvulla lausekkeiden käyttö on perustunut myös tarpeeseen lisätä työehtosopimusten joustavuutta ja sen myötä yritysten kilpailukykyä. Tässä suhteessa Baden-Württembergin metalliteollisuuden työehtosopimusosapuolten ns. Pforzheim-sopimus vuonna 2004 määrittä työehtosopimuspolitiikan suunnanmuutosta kohti yrityskoh- taisia sopimuksia. Pforzheim-sopimus mahdollisti yritystason sopimukset, joilla voidaan poiketa alakohtaisesta työehtosopimuksesta tai täydentää sitä. Poikkeamat voivat koskea muun muassa palkkoja, työaikoja tai palkkiojärjestelmiä. Tavoitteena on parantaa yritysten kilpailukykyä, innovaatiotoimintaa ja investointimahdollisuuksia sekä näin turvata työllistä- mismahdollisuuksia.

Pforzheim-sopimuksen sallimat avaamislausekkeet eivät tosin ole puhtaita yrityskoh- taisia sopimuksia, sillä ne edellyttävät toteutuakseen kyseisten liittojen suostumuksen.

Avaamislausekkeitä sisältyy lähes kaikkiin merkittäviin työehtosopimuksiin, mutta niiden sisältö ja menettelytavat vaihtelevat. Sisällön osalta voidaan erottaa ensinnäkin yleislaus- sekkeet, jotka mahdollistavat työehtosopimuksen tason alittamisen tilanteissa, joissa yritys kohtaa merkittäviä taloudellisia vaikeuksia. Näissä yleislausseissa ei aina tarkalleen mää- ritellä poikkeamismahdollisuuksien kohteita ja joissain tapauksissa niihin sisältyy luettelo mahdollisista käyttökohteista.

Toinen ryhmä lausekkeitä ovat erityisesti palkkoja ja/tai työaikoja koskevat lausekkeet. Palkkaa koskevat avaamislausekkeet voivat mahdollistaa kuukausipalkan alentamisen tietyl- lä prosentilla määrääjäksi. Ne voivat mahdollistaa sovittujen palkankorotusten lykkäämisen, alentamisen tai peruuttamisen. Lisäksi bonusjärjestelmiä voidaan leikata.

Työaikoja koskevat avaamislausekkeet mahdollistavat työajan pidentämisen tai lyhentä- misen joko palkan muutoksilla tai ilman muutoksia. Ne voivat myös mahdollistaa erilaisten joustavien työaikamallien käyttöönoton.

Avaamislausekkeiden käytön edellytyksenä voi olla yrityksen joutuminen vakaviin talou- dellisiin vaikeuksiin, joiden ratkaisuvaihtoehtona olisi konkurssin välttäminen tai työpaik- kojen säilyttäminen työehtomääräyksistä joustamalla. Perusteluna voi joissain tapauksissa olla tavoite parantaa yrityksen kilpailukykyä. Avaamislausekkeiden käyttöön suostuminen työntekijäpuolella taas perustuu useimmiten siihen, että näin voidaan turvata työpaikkoja. Sopimus avaamislausekkeiden käytöstä sisältääkin usein työnantajan sitoumuksen säilyttää työpaikat tai olla turvautumatta irtisanomisiin määrätyn pituisena aikana.

Avaamislausekkeiden käyttö edellyttää käytännössä, että asianomaiset työehtosopimus- osapuolet hyväksyvät sen. Näin on myös niissä tapauksissa, joissa avaamislausekkeiden käytöstä on sovittu yritysneuvoston kanssa.

Työministeriön päätöksellä yleissitoviksi julistettuihin työehtosopimuksiin ei ole sisälty- nyt avaamislausekkeitä, vaikka tämä olisi sinänsä teoriassa mahdollista.

Vuonna 2011 arvioitiin 20 prosentin kaikista työehtosopimusten piiriin kuuluvista yri- tyksistä soveltaneen avaamislausekkeitä. Nämä yritykset edustivat 35 prosenttia kaikista palkansaajista. Avaamislausekkeitä käytettiin työaika-asioissa 13 prosentissa yrityksiä ja palkka-asioissa 10 prosentissa yrityksiä. Muita teemoja olivat erilaiset lisät ja vuosibonukset (10 prosentissa yrityksiä).

Eniten avaamislausekkeitä käytettiin tehdasteollisuudessa, kuljetusaloilla, hotelli- ja ravintola-aloilla sekä investointihyödykkeiden tuotannossa ja yrityspalveluissa. Avaamislau- sekkeiden käyttö oli vähäisintä rakennus- ja rahoitus- ja palvelusaloilla.

Vaikka avaamislausekkeitä pidetään yleisesti metalliteollisuuden ilmiönä, käytetään niitä myös palvelu-aloilla. Esimerkiksi vähittäiskaupan alalla on Pforzheim-sopimusta vastaava osapuolten sopimus, jonka nojalla voidaan yrityskoh- taisesti sopia määräaika- ja palkka-asioissa 10 prosentissa yrityksiä. Muita teemoja olivat erilaiset lisät ja vuosibonukset (10 prosentissa yrityksiä).

Avaamislausekkeiden käyttöä koskeviin sopimuksiin liittyi useimmiten työnantajan sitoumus säilyttää työpaikat tai olla turvautumatta irtisanomisiin tietyn määrääjän. Lisäksi ehtona on käytännössä joissain tapauksissa ollut työntekijöiden tai ammattiosaston oikeuk- sien lisääminen päätöksenteossa tai uusien investointien tekeminen.

Selvitysten mukaan avaamislausekkeiden käyttö on laajentunut erityisesti metalliteol- lisuudessa voimakkaasti: kun niitä vuonna 2004 käytettiin 70 tapauksessa, lukumäärä oli kohonnut 730:een vuonna 2009 ja noin 1 800:aan vuonna 2013.

IG Metallin selvityksen mukaan vuonna 2015 metalliteollisuuden yrityskohtaisista sopimuksista (4 368) noin kolmannes (1 450) oli poikkeussopimuksia alan varsinaisesta työehtosopimuksesta. Työehtosopimuksen mukaisia (Anerkennungstarifverträge) oli 516 ja tällaisia sopimuksia poikkeusmääräyksiin 238. Tavallisia yrityskohtaisia sopimuksia oli 2 164 kappaletta.

3.5. Työriidat, työrauha ja sovittelu

Riitojen ratkaisu ja sovittelu

Yritysneuvostolain mukaan yritykseen voidaan tarpeen mukaan perustaa sovitteluelin erimielisyyksien ratkaisemista varten. Jäseniksi nimetään yhtä suuri lukumäärä työnantajan edustajia ja yritysneuvoston nimeämiä edustajia. Lisäksi valitaan puolueeton puheenjohtaja. Sovitteluelimen tulee ratkaista erimielisyydet ripeästi. Päätöksenteon ohjenuorana on kohtuusharkinta sekä työnantajan että työntekijän edut huomioon ottaen. Päätöksestä voi valittaa kahden viikon kuluessa työtuomioistuimeen.

Yritysneuvostolain lain mukaan lain tarkoittamat sovitteluelintä koskevat määräykset voidaan sisällyttää myös työehtosopimukseen. Tämä vaikuttaa olevan yleinen menettelytapa. Esimerkiksi Volkswagenin yrityskohtaisessa työehtosopimuksessa on seuraavat erimielisyyksien ratkaisemista koskevat määräykset:

Jos yhtiön ja yritysneuvoston välisissä neuvotteluissa ei löydetä ratkaisua oikeusriitaan, asia siirtyy yhtiön ja ammattiliiton välisiin neuvotteluihin. Jos tällöinkään ei päästä sopuun, asia siirtyy työtuomioistuinprosessiin.

Jos kyseessä on työehtosopimusosapuolten välinen oikeudellinen erimielisyys, asiaa käsitellään erityisesti tätä varten asetettavassa sovitteluelimessä, johon osapuolet nimeävät kolme jäsentä ja puolueettoman puheenjohtajan. Sovitteluelimen ratkaisu on lopullinen, jos se on yksimielinen. Ratkaisua pidetään yksimielisenä myös silloin, jos osapuolet ilmoittavat etukäteen tai jälkikäteen siihen sitoutuvansa. Jos ratkaisu ei ole lopullinen, kumpikin osapuoli voi saattaa sen työtuomioistuimen käsiteltäväksi.

Jos kyseessä on yhtiön ja yritysneuvoston välinen työehtosopimuksen tulkintaa koskeva erimielisyys, asia käsitellään työehtosopimuksen edellyttämässä sovitteluelimessä. Näitä perustetaan kaksi, joista toinen käsittelee erityisesti työajan lyhentämistilanteita (lomautus) ja henkilöstömäärän vähennyksiin liittyviä kysymyksiä nopeutetussa aikataulussa. Jollei sovitteluelin päädy lopulliseen tai yksimieliseen ratkaisuun, asia voidaan alistaa työtuomioistuimen käsiteltäväksi.

Saksassa ei ole lakiin perustuvaa varsinaista työehtosopimusosapuolten välistä sovittelujärjestelmää. Työehtosopimukset sisältävät yleensä määräyksiä myös tämäntyyppisistä sovitteluelimistä ja riitojen ratkaisumenettelyistä.

Alakohtaisten sovittelumääräysten perustana on keskusjärjestöjen BDA ja DGB välinen ”Margarethenhof-sopimus” vuodelta 1954. Sen mukaan sovittelun tulee alkaa automaattisesti alakohtaisten neuvottelujen kariuduttua. Työrauhavelvoite on voimassa sovittelun ajan. Sovitteluelimessä tulee olla tasalukuinen määrä molempia osapuolia edustavia jäseniä. Sovittelijoiden ratkaisu ei sido osapuolia. Alkuperäinen keskusjärjestöjen sopimus ei edellyttänyt sovitteluelimeltä puolueetonta puheenjohtajaa; käytännössä tällainen valitaan poikkeuksetta.

Vuosina 2000–2017 alakohtaiseen sovittelumenettelyyn turvauduttiin 38 kertaa. Näistä 26 sovittelua johti osapuolten hyväksymään lopputulokseen. Eniten sovitteluja oli lentoliikenteen alalla (9), rautatieliikenteessä (8), lennonjohtotoiminnassa (5) ja julkisissa palveluissa (5).

Käytännössä sovittelumenettelyyn varataan 14 päivää. Sen jälkeen osapuolilla on toiset 14 päivää aikaa hyväksyä tai hylätä sovintoesitys.

Työrauha

Saksan työläinsäädäntö ei säätele työtaistelutoimenpiteitä. Työtaistelujen sallittavuus ja niitä koskevat menettelytavat perustuvat pääsääntöisesti työtuomioistuimen ratkaisukäytäntöön.

Työehtosopimuksen ollessa voimassa työehtosopimuksissa sovittuihin asioihin kohdistuvat työtaistelut ovat kiellettyjä. Muuhun kuin työehtosopimuksessa sovittuun asiaan kohdistuva työtaistelu on periaatteessa sallittu. Työtaistelun toimeenpanijana voi olla ainoastaan työntekijöiden kollektiivi, ts. ammattiliitto. Työneuvostot eivät voi käynnistää työtaistelua. Työtaistelun toimeenpanotavan tulee noudattaa reilun pelin sääntöjä eikä sillä saa loukata työläinsäädännön perusnormeja. Kaikki sovintoon johtavat menettelyt on käytävä läpi ennen työtaisteluun ryhtymistä.

Virkamiehillä (Beamte) ei ole työtaisteluoikeutta. Näin muodoin esimerkiksi opettajat, poliisit ja merkittävä osa muuta julkishallintoa eivät voi ryhtyä työtaisteluihin.

Poliittiset työtaistelut on kielletty. Myötätuntotyötaistelu on oikeuskäytännön mukaan sallittu ainoastaan, jos sillä ei vaikuteta omiin etuihin, se on tarpeellinen, kohtuullinen ja suhteellisuusperiaatteen mukainen ja jos tuettava työtaistelu on laillinen.

3.6. Työaikasääntely

Kaikki työntekijät kuuluvat työaikalain piiriin lukuun ottamatta johtavassa asemassa olevia toimihenkilöitä. Lain mukaan päivittäinen työaika voi olla enintään kahdeksan tuntia ja viikoittainen työaika enintään 48 tuntia. Päivittäistä työaika voidaan pidentää enintään kymmeneen tuntiin kuuden kuukauden tasoittumisjaksolla.

Käytännön työaikasääntely perustuu työehtosopimuksiin ja yritysneuvoston kanssa sovittuihin sääntöihin. Sen jälkeen kun työaika yleisesti lyhennettiin metalliteollisuudessa ja eräillä muilla aloilla 35 viikkotuntiin samalla mahdollistaen yrityskohtaiset joustot, työaikakysymykset eivät parin vuosikymmenen aikana olleet kovinkaan merkittävästi esillä työehtosopimusneuvotteluissa. Viime työehtosopimuskiirroksilla on kuitenkin kehitetty ratkaisuja, joissa on onnistuttu menestyksellisesti yhdistämään yrityksen ja työntekijöiden tarpeita.

Esimerkkejä alakohtaisista ja yrityskohtaisista työehtosopimuksista:

Saattaakseen itäisen Saksan kemian teollisuuden työaikamääräykset läntisen Saksan tasolle kemian teollisuuden osapuolet kehittivät vuoden 2017 neuvottelukierroksella nk. Potsdamin mallin, jossa työpaikalla voidaan sopia työajoista 32–40 viikkotyötunnin työaikakäytävän puitteissa. Jos sopimusta ei synny, turvaudutaan perälautaan, jonka mukaan työaika lyhenee kolmessa vaiheessa nykyisestä 40 viikkotunnista 39,5 tuntiin vuonna 2019, 39 tuntiin vuonna 2021 ja 38,5 tuntiin vuonna 2023.

Sopimus mahdollistaa kaiken kaikkiaan laajemmat työehtosopimuksesta poikkeavat työpaikkakohtaiset mahdollisuudet työajoista sopimiseen. Se tarjoaa myös laajemmat yksilölliset mahdollisuudet työajan pituudelle ja sijoittelulle. Vähimmäistyöaika on 32 tuntia viikossa. Sen ylittävä tuntimäärä voidaan sopia yksilöllisten tarpeiden mukaan, myös ylittäen 40 viikkotunnin rajan.

Myös Baden-Württembergin osavaltion metalli- ja sähköteollisen teollisuuden kaksivuotinen (1.1.2018–1.3.2020) työehtosopimus sisältää uusia mahdollisuuksia työpaikkakohtaiselle työajoista sopimiseen. Se solmittiin helmikuussa 2018. Sopimus edustaa kokonaisuudessaan varsin hyvin ns. yleistä teollisuuden linjaa työaikakysymyksissä Saksassa. Keskeiset elementit ovat:

- Työtuntien lisääminen: laajennettiin mahdollisuuksia lisätä yrityskohtaisiin kiintiöihin perustuvaa työtuntien määrää normaalista 35:sta 40 tuntiin viikossa, mikäli muutosta voidaan perustella työvoiman saatavuusongelmilla tai muilla erityisillä syillä.
- Mahdollisuus korvata työajan kiintiöjärjestelmä konttjärjestelmällä ”yhteisellä yrityskohtaisella työaikamäärällä” (keskimääräinen työaika 35,9 tuntia/viikko, joka vastaa kiintiömallissa 18 prosenttia työntekijöistä 40 tunnin työviikossa ja 82 prosenttia 35 tunnin työviikossa).

Saksassa on historiallisesti vahva henkilöstön osallistumisen ja edustuksen kulttuuri.

- Kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus siirtyä määräajaksi osa-aikatyöhön. Määräaika voi olla 6–24 kuukautta ja työaika voidaan lyhentää 28 tuntiin viikossa. Työnantaja voi tuotantotaloudellisista syistä (esim. ammattityövoiman tarve) tästä kieltäytyä.
- Yksi vapaapäivä koulutuksen vaatimaan tutkintoon valmistautumiseksi.
- Työehtosopimukseen otettiin myös määräykset sopimuksenvaraisesta etätyöstä (Tarifvertrag zum Mobilen Arbeiten).

Volkswagenin yrityskohtaisessa sopimuksessa on vuodesta 2006 sovellettu monipuolisia työaikamalleja. Ne perustuvat yhtäältä työehtosopimuksessa suoraan mahdollistettuihin järjestelyihin ja toisaalta järjestelyihin, joista sovitaan erikseen yritysneuvoston kanssa.

Työajan kesto vaihtelee ns. työaikakäytävän (Arbeitszeitkorridor) sisällä väleillä 25–33 tai 26–34 viikkotuntia, joiden lisäksi voidaan sopia yhdestä/kahdesta lisätyötunnista ilman ylityökorvausta. Projekteissa voidaan yksilökohtaisesti sopia viikkotyöajan pidentämisestä 40 tuntiin. Pidennetyltä työajalta maksetaan erityinen korvaus, joka perustuu 75 prosenttiin normaalista tuntipalkasta.

Yritysneuvoston kanssa voidaan sopia lauantain käyttämisestä työvuorojen järjestämiseen. Samoin sovitaan yritysneuvoston kanssa, korvataanko tämä lauantaityo vastaavana vapaana vai rahalla.

Työehtosopimus sisältää yleislausekkeen, jonka nojalla yritysneuvoston kanssa voidaan tarpeen vaatiessa sopia työaikajoustoja koskevista lisäjärjestelyistä. Edelleen sopimukseen sisältyvät määräykset yksilöllisestä työaikajoustotilistä (Individuelles Flexibilitätskonto), joka perustuu +-400 tunnin vaihteluväliin. Myös liukuvaa työaika pidetään työehtosopimuksessa tärkeänä välineenä työntekijän yksilöllisten ja yrityksen tuotannollisten tarpeiden yhteensovittamiseksi.

3.7. Henkilöstön osallistuminen

Saksassa on historiallisesti vahva henkilöstön osallistumisen ja edustuksen kulttuuri. ”Mitbestimmung”-käsite tarkoittaa henkilöstön mahdollisuutta vaikuttaa yrityksen päätöksentekoon tuomalla mukaan henkilöstön näkemys tasapainottamaan taloudellisia näkökohtia. Ajattelumalli on peräisin sodanjälkeiseltä ajalta, jolloin hiili- ja terästeollisuudessa haluttiin työntekijöille laajempia oikeuksia valvoa yritysten päätöksentekoa.

Henkilöstön edustus toteutuu kahdella tasolla: yritysneuvostoissa (Betriebsrat) työpaikatasolla ja hallintoedustuksena (Aufsichtsrat) yrityksen hallituksessa tai hallintoneuvostossa. Saksassa yhtiölainsäädäntö edellyttää kaksipuolista mallia, jossa ylintä päätösvaltaa käyttää osakkeenomistajia edustava hallintoneuvosto (Aufsichtsrat), joka nimittää yrityksen johdosta koostuvan toimeenpanevan hallituksen tai johtoryhmän (Vorstand).

Hallintoedustus

Yli 500 työntekijää työllistävien osakeyhtiöiden (GmbH) hallintoneuvostoissa tulee vuoden 1976 lain mukaan olla vähintään puolet henkilöstön nimeämiä jäseniä. Pörssinoteeratuissa yhtiöissä tämä henkilöstöraja on 2 000. Mikäli pörssinoteerattu yhtiö työllistää 500–2 000 henkeä, sen hallintoneuvostossa tulee olla vähintään kolmannes henkilöstön nimeämiä jäseniä. Hiili- ja terästeollisuuden yrityksissä noudatetaan omaa lainsäädäntöä, jonka henkilöstörajat ovat alemmat.

Yhtiökokouksen valitsemalla hallintoneuvoston puheenjohtajalla on ylimääräinen ääni uusintäänestyksessä, mikäli äänestys hallintoneuvoston päätöksenteossa päättyy tasatulokseen.

Henkilöstön edustajat valitaan joko suoralla vaalilla tai valintalautakuntaan valittavien edustajien toimesta. Valituksi voi tulla myös yrityksen ulkopuolinen henkilö, esimerkiksi ammattiliiton edustaja.

Hallintoneuvoston keskeinen tehtävä on valita tai erottaa yrityksen toimeenpaneva hallitus tai johtoryhmä, päättää sen palkkauksesta ja yleisesti valvoa johtoryhmän työskentelyä sekä hyväksyä merkittävimmät strategiset päätökset.

Yritysneuvosto (Betriebsrat)

Yritysneuvosto edustaa yrityksen tai työpaikan kaikkia työntekijöitä. Se voidaan perustaa yritykseen, joka normaalisti työllistää vähintään viisi työntekijää. Yritysneuvostolla on merkittävä asema tiedonsaannissa ja konsultaatioissa yrityksen johdon kanssa. Se voi vaikuttaa käytännössä suurestikin yrityksen henkilöstöpolitiikkaan, palkkauspoltiikkaan ja työolo-suhteisiin.

Yritysneuvoston perustaminen ei ole pakollista, mutta ammattiliitoilla on oikeus käynnistää yritysneuvoston perustaminen yritykseen, jossa sellaista ei ole.

Yritysneuvoston koko on suhteessa yrityksen henkilömäärään. Jos henkilömäärä on 5–20, neuvostoksi riittää yksi henkilö. Jos työntekijämäärä on 21–50, jäseniä on kolme. Jos työntekijämäärä on 51–100, jäseniä on viisi; jos työntekijöitä on 1 001–1 500, yritysneuvostossa on 15 jäsentä. Julkisella sektorilla on omaan lainsäädäntöön perustuva vastaava järjestelmä.

Yritysneuvostossa on pelkästään henkilöstön jäseniä; työnantaja ei ole siinä edustettuna. Työntekijöillä ja toimihenkilöillä on käytännössä omat edustajansa, joiden määrä on suhteessa näiden ryhmien kokoon yrityksen henkilöstössä. Vuokratyöntekijät on otettava lukuun henkilöstömäärää laskettaessa.

Yritysneuvoston keskeinen tehtävä on valvoa, että työnantaja noudattaa työlainsäädännön, työehtosopimusten ja muiden sopimusten vaatimuksia. Laki määrittelee 13 asiakokonaisuutta, joissa työnantaja voi laatia sitovia sääntöjä vain yritysneuvoston suostumuksella. Jos laissa listatut asiat on jo sovittu työehtosopimuksella, noudatetaan sitä. Työpaikalla yhdessä sovittavia asioita ovat muun muassa työtuntien sijoittelu, tauot, palkanmaksun ajankohta, lomajärjestelyt, työntekijöiden valvontalaitteiden käyttöönotto, työsuojelu, työsuhteasuntojen irtisanomisjärjestely sekä henkilökohtaiset palkanlisät ja bonukset.

Yritysneuvoston kanssa on neuvoteltava merkittävistä uudelleenjärjestelyistä, henkilöstöpolitiikan muutoksista ja ammatilliseen koulutukseen liittyvistä kysymyksistä. Yritysneuvostolla on oikeus tehdä aloitteita työntekoon ja työaikoihin liittyvissä asioissa.

Työnantaja on velvollinen tiedottamaan yritysneuvoston talousvaliokunnalle yrityksen taloudellista tilanteesta. Työnantajan on tarvittaessa neuvoteltava näistä kysymyksistä. Neuvottelujen kohteena voi olla esimerkiksi yrityksen uudelleenjärjestelyt tai yritysostot.

Yli 20 työntekijän yrityksessä vaaditaan yritysneuvoston suostumus uusiin rekrytointeihin, muutoksiin palkka-arvioissa ja siirroissa tehtävistä toisiin. Tietyin edellytyksin yritysneuvosto voi kieltäytyä antamasta suostumustaan. Mikäli työnantaja haluaa tällöin toimeenpanna ratkaisun, asia on vietävä työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Työsuhteen päättämistapauksissa työnantajan on kaikissa tapauksissa kuultava yritysneuvostoa, muussa tapauksessa irtisanominen on pätemätön. Yritysneuvosto voi laissa mainittuihin perusteisiin nojaten riitauttaa irtisanomisen. Jos yritysneuvosto on menetellyt näin ja jos työntekijä on saattanut asian työtuomioistuimen käsiteltäväksi, työsuhte jatkuu, kunnes asia on tuomioistuimessa lopullisesti ratkaistu.

Keskeisin väline yritysneuvoston toiminnassa on paikallinen työpaikkasopimus yritysneuvoston ja työnantajan välillä. Siinä määritellään yritysneuvoston toimintakenttä ja -valtuudet sekä muut sen toimintaa ohjaavat periaatteet. Työpaikkasopimuksessa ei saa kuitenkaan käsitellä niitä palkkoihin tai muihin työsuhteen ehtoihin liittyviä kysymyksiä, jotka kuuluvat työehtosopimusten piiriin.

Yritysneuvostojen määrä on ollut selvästi havaittavissa laskussa jo pitkään. Kun 1990-luvun puolivälissä 51 prosenttia työntekijöistä läntisessä Saksassa työskenteli yrityksissä, joissa oli yritysneuvosto, tämä suhde on laskenut 40 prosenttiin vuonna 2017. Itäisessä Saksassa vastaavat luvut ovat 43 prosenttia ja 33 prosenttia. Yritysten osuuksissa vastaavat luvut koko Saksassa ovat 12 ja 9 prosenttia.

Yrityksen koko vaikuttaa erittäin paljon yritysneuvoston perustamiseen. Yritysneuvosto on yli 90 prosentissa yli 500 työntekijän yrityksissä, ja niiden osuus 5–50 työntekijää työllistävissä yrityksissä on läntisessä Saksassa 9 prosenttia ja itäisessä Saksassa 11 prosenttia. Tämäkin osuus on laskenut trendinomaisesti.

Myös toimialalla on merkitystä. Infra-aloilla (vesi, sähkö, jätehuolto) sekä rahoitusaloilla ja valmistavassa teollisuudessa yritysneuvostoja on suhteessa enemmän kuin palvelualoilla (esimerkiksi majoitus- ja ravitsemusala) ja rakennusteollisuudessa.

Merkittävä havainto on myös, että 39 prosenttia yksityisen sektorin yrityksistä ei ole työehtosopimuksen tai yritysneuvostojärjestelmän piirissä.

3.8. Arviointia ja johtopäätöksiä

Saksan työmarkkinajärjestelmän tavaramerkkejä ovat Mitbestimmung eli myötämääräämisjärjestelmä sekä alakohtaiset joustavat työehtosopimukset. Työmarkkinaosapuolten autonomialla on myös vahva perinne. Valtiovallan puuttumista työmarkkinajärjestelmään halutaan välttää mahdollisimman pitkälle. On tärkeää havaita, että Saksan järjestelmä on muuttunut voimakkaasti 1990-alusta lukien. Taustalla ovat sekä Saksojen yhdistymisestä johtuneet muospaineet että tarve ja poliittinen tahto sopeutua talouden rakenteiden muutoksiin. Näitä muutoksia tehtiin 2000-luvun taitteessa erityisesti liittokansleri Gerhard Schröderin johdolla (Hartz-uudistukset) sekä myöhemmin 2000-luvun alkupuolella työmarkkinaosapuolten kesken (Pforzheim-sopimus). Jälkimmäisen uudistuksen ponttimena oli tosin uhka valtiiovallan puuttumisesta työaika sääntelyyn lainsäädäntötoimin.

Kuten edellä olevasta kuvauksesta käy ilmi, itäistä ja läntistä Saksaa käsitellään edelleen erikseen tilastoinnissa. Itäinen Saksa on edelleen jonkinasteisessa kehitysvaiheessa esimerkiksi työehtosopimusten kattavuudessa ja paikallisen sopimisen laajuudessa.

Työntekijöiden järjestäytymisaste on laskenut trendinomaisesti, samoin työehtosopimusten kattavuus. Myös työnantajien järjestäytymisaste on laskussa. Varsinkin pienet ja keskisuuret yritykset käyttävät enenevässä määrin mahdollisuutta ”kevytjärjestäytymiseen”, jossa jäsenmaksua työnantajaliitolle maksetaan vain neuvonnasta ja muista jäsenpalveluista, ei työehtosopimuksen piirissä olemisesta. Näin vältetään työehtosopimuksesta johtuvat velvoitteet.

Lain mahdollistamaa työehtosopimusten kattavuuden laajentamista ei ole juurikaan käytetty. Työehtosopimusten avaamislausekkeiden käyttö on sen sijaan yleistynyt. Niitä käytetään paitsi yritysten taloudellisen tilanteen merkittävästi heikentyessä myös yritysten kilpailukyvyn parantamiseksi.

Paikallisen sopimisen kulttuuri on vahva. Henkilöstön osallistumisjärjestelmä (yritysneuvostot) on oleellinen osa paikallisen sopimisen mekanismeja. Alueellisten ja alakohtaisten sopijaosapuolten asema yrityskohtaisessa sopimisessa on myös merkittävä.

Saksaan ja saksalaisuuteen liitetään usein sääntöjen tarkka noudattaminen ja lainkuuliaisuus. Tämä heijastuu työmarkkinakulttuuriinkin. Kynnys ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin on korkea; pääsääntöisesti työtaistelutoimet ovat varoituslakkoja työehtosopimusneuvottelujen yhteydessä. Työmarkkinaosapuolet kokevat olevansa sopimuksiin perustuvan työrauhan turvaajia. Yritysneuvostoilla on oma merkityksensä paineiden purkamisessa.

Kehitys on jatkumassa kohti hajautetumpaa työehtosopimusjärjestelmää. Tämä tarkoittaa joustavampia työehtosopimuksia, mahdollisuuksia valita yrityskohtaisia moduuleita alakohtaisista työehtosopimuksista sekä yleensäkin enemmän yrityskohtaisia sopimuksia. Joustoja pyritään hakemaan erityisesti työajoista. Perinteiset teollisuudenalat kuten metalliteollisuus ja kemianteollisuus johtavat kehitystä.

Työehtosopimusjärjestelmän tulevaisuudesta käydään Saksassa vilkkaasti keskustelua. Työmarkkinaosapuolilla näyttää olevan yhteinen intressi puolustaa järjestelmän itsenäisyyttä ja välttää valtiiovallan väliintulo. Toisaalta palkansaajapuoli korostaa työehtosopimusten kattavuuden turvaamista tarvittaessa valtiiovallan toimeenpanemalla sitovuuden laajentamisella. Työnantajapuoli puolestaan näkee ratkaisuna, että työehtosopimusten houkuttelevuutta lisätään niitä joustavoittamalla. Tähän liittyvä toinen ratkaisumalli on moduulipohjainen työehtosopimusten soveltaminen: yrityskohtaisesti päätettäisiin – työnantajan päätöksellä tai yhdessä sopimalla – mitä osia alakohtaisesta työehtosopimuksesta kyseisellä työpaikalla sovelletaan.

Verrattaessa Saksan ja Suomen työehtosopimus- ja osallistumisjärjestelmiä ei voi välttyä jonkinlaiselta tuttuuden tunteelta. Oikeudelliset käsitteet ovat historiallisessa tarkastelussa samaa kantaa, mikä helpottaa ymmärtämistä, vaikka järjestelmät ovat sekä laajuudeltaan että menettelyiltään varsin erilaisia. Ehkä yllättävä ero on se muutosvauhti, joka on havaittavissa Saksan jäykkinä pidetyillä työmarkkinoilla. Suunta on vahvasti kohti yritys- ja työpaikkakohtaisen sopimisen lisäämistä.

3.9. Mitä voidaan oppia?

Luottamus kantaa hyvää työmarkkinaperimää

Saksassa on pitkä, yli satavuotinen perinne työehtosopimustoiminnasta. Se on kestänyt sota-ajat, taloudelliset kriisit, anarkian ja diktatuurin ajat. Perinne on kannatellut myös työ-

Itäinen Saksa on edelleen jonkinasteisessa kehitysvaiheessa esimerkiksi työehtosopimusten kattavuudessa ja paikallisen sopimisen laajuudessa.

markkinoiden osapuolten keskinäistä luottamusta. Toisin kuin Suomessa, kriisitilanne ei ole synnyttänyt uusia työmarkkinamenettelyjä, vaan itse synnytetty menettelyt ovat selviytyneet läpi kriisien. Hyvää perimää kannattaa vaalia.

Työnjako poliittisen ja työmarkkinajärjestelmän välillä

Työehtosopimustoiminnan itsenäisyys ja järjestäytymisvapaus ovat sekä poliittisia että työmarkkinapoliittisia perustuslakikysymyksiä. Poliittinen päätöksentekijä halutaan pitää riittävän kaukana työmarkkinoiden sääntelystä. Tämä uhka on usein saanut työmarkkinaosapuolet toimenpiteisiin järjestelmän kehittämiseksi ilman poliittista väliintuloa. Itse asiassa koko työehtosopimusjärjestelmän hallittu uudistaminen kohti työpaikkakohtaista sopimista on tästä hyvä osoitus. Saksassa ei ole lakisääteistä sovittelujärjestelmää, mikä kertoo osaltaan siitä, että työmarkkinaosapuolet haluavat kantaa itse vastuun järjestelmän toiminnasta ilman julkista väliintuloa.

Henkilöstön osallistuminen tuo lisäarvoa sekä tuottavuuteen että työhyvinvointiin

Mitbestimmung ja yritysneuvostot ovat käsitteitä, joita pidetään perisaksalaisen muodollisuuden ja kankean byrokratian tunnusmerkkeinä. Voi olla, että lakitekstit antavat paperinmakuisen kuvan näistä menettelyistä, mutta käytännön totuus on toisenlainen. Henkilöstön osallistuminen yrityksen hallintoon ja osin päätöksentekoon ovat selvästi olleet paitsi keskinäistä luottamusta lisääviä menettelyjä, mutta myös työmarkkinapoliittista vakautta ja ennustettavuutta sekä päätösten toimeenpanon tehokkuutta lisääviä menettelyjä. Oven avaaminen henkilöstön osallistumiselle ei vie keneltäkään mitään pois vaan tuo lisäarvoa sekä tuottavuuteen että työhyvinvointiin.

3.10. Mitä tulee välttää?

Työehtosopimusjärjestelmän päivittämistä ei pidä laiminlyödä

Työehtosopimusjärjestelmän tarpeellisuus Saksassa tarvitsee kirkastamista. Sekä palkansaajapuoli että työnantajapuoli kantavat huolta järjestäytymisasteen jatkuvasta alenemisesta. Tämä johtaa käytännössä siihen, että työehtosopimusten kattavuus vähenee. Työnantajapuolella osa jäsenistä haluaa tätä kautta irti liian jäykkinä pidetyistä työehtosopimuksista. Palkansaajapuolella syyt ovat moninaisemmat, mutta työvoiman rakennemuutokset perinteisestä teollisuudesta monimuotoisempiin palvelualoihin sekä nuorempien sukupolvien vähäisempi kiinnostus ay-toimintaan ovat varmasti keskeisiä selittäviä tekijöitä. Toisaalta toimihenkilöiden järjestäytymisasteessa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia.

Alueellinen polarisoituminen on pitkäkestoinen ongelma

Saksassa on edelleen suuri juopa maan läntisen ja itäisen osan välillä. Tämä koskee niin taloutta, politiikkaa kuin työmarkkinoitakin. Eräiltä osin näillä kahdella Saksalla on edelleen erilaiset normit työmarkkinoilla. Toisaalta Saksassa puhutaan työmarkkinoiden sirpaloitumisesta perinteisen työmarkkinan ja mini-job- ym. ns. vähemmän tuottavuuden työmarkkinan välillä.

Bürokratisierung: "Ein Prozess, welcher Arbeitsbeziehungen formalisiert, standardisiert und entpersonalisiert."

Tarpeetonta byrokratiaa kannattaa aina välttää. Saksan monimutkaisena pidetyt menettelyt selittyvät melko usein maan liittovaltiarakenteella ja alueellisten painotusten merkityksellä. Tämä koskee työmarkkinoitakin. Ei kuitenkaan voi välttyä vaikutelmalta, että lainsäädännön tai työehtosopimusten puolella ei haluta ottaa mitään riskejä, vaan menettelyt kirjataan teksteihin turhan yksityiskohtaisesti. Sääntelyn ratio hukkuu pääsääntöjen ja poikkeusten sekamelskaan.

**Tarpeetonta
byrokratiaa
kannattaa
aina välttää.**

**Ranskan
työlain-
sääntö**
*on kodifioitu
työlakiin
(Code du
travail), joka
on laajuudel-
taan noin
3 000 sivua.*

4. Ranska

4.1. Keskeinen työlainsäädäntö

Ranskassa työlainsäädäntö on historiallisen perinteen mukaisesti kodifioitu yhteen työlakiin (Code du travail), joka on laajuudeltaan noin 3 000 sivua. Työlainsäädäntö on viime vuosina ollut jatkuvan muutoksen kohteena. Työlakikodifikaation ohella perustuslain yleiset periaatteet määrittelevät tärkeitä työoikeudellisia kysymyksiä kuten työtaisteluoikeutta ja kilpailukieltosopimuksia. Oikeuskäytännöllä on myös vahva asema työoikeudellisena oikeuslähteenä.

4.2. Työehtosopimusjärjestelmän osapuolet

Palkansaajajärjestöt

Palkansaajapuolella järjestökenttä on historiallisesti jakautunut poliittisen, uskonnollisen ja aatteellisen taustan mukaan. Palkansaajapuolella on perinteisesti vaikuttanut viisi kilpailuvaa keskusjärjestöä: CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC ja toimihenkilöjärjestö CFE-CGC. Näitä on vuosien saatossa pidetty edustavina ilman lainsäädännöllisiä kriteerejä. Tilanne muuttui vuonna 2008, jolloin uusi lainsäädäntö edellytti, että ollakseen edustava järjestö sen tuli saada työpaikkavaaleissa vähintään 10 prosenttia annetuista äänistä ja 8 prosenttia alakohtaisella tasolla ja keskusjärjestötasolla pidetyissä vaaleissa. Sääntöjä kiristettiin keskusjärjestöjen osalta vuodesta 2017 alkaen siten, että ollakseen edustava myös alakohtaisella tasolla keskusjärjestön tulee saada kyseisen alan vaaleissa vähintään 8 prosenttia annetuista äänistä.

Confédération Générale du Travail (CGT) toimii pääasiassa yksityisellä sektorilla keskeisillä teollisuuden ja logistiikan aloilla. Se on ollut poliittisesti varsin vasemmalle suuntautunut ja historiallisesti sen voimakkain poliittinen tukija on ollut Ranskan kommunistinen puolue. Viime vuosina järjestö on kuitenkin korostanut yhteistyöhalukkuuttaan laajemmalla poliittisella kentällä.

Force Ouvrière (FO) irtautui CGT:stä jo vuonna 1949. Syynä oli kommunistien ylivalta CGT:ssä. Poliittisesti FO:ssa toimi aikoinaan mm. sosialisteja, trotskilaisia ja gaullisteja. FO:a on perinteisesti pidetty maltillisena työntekijäjärjestönä, vaikka aivan viime aikoina se on ärhäköitynyt mm. presidentti Macronin uudistusten takia.

Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) on jäsenmäärältään suurin palkansaajakeskusjärjestö. Sitä pidetään maltillisimpana palkansaajakeskusjärjestönä, joka on ollut muita valmiimpi yhteistyöhön hallituksen kanssa. Sen syntyhistoria liittyy eroon kristillisestä työntekijäjärjestöstä CFTC:sta.

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC) on alun perin perustettu toimimaan teollisuuden ja kaupan aloilla. Se edustaa eurooppalaista sosiaalikiristillistä perinettä, jonka tavoitteina yhdistyvät talouden menestys ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus.

Confédération Générale des Cadres (CGC) edustaa korkeakoulutettuja. Järjestön juuret ovat vahvasti entisissä insinöörejä edustaneissa sittemmin yhdistyneissä järjestöissä. Ylempiä toimihenkilöitä edustaa myös **Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA)**.

Vuonna 2017 toimitetuissa työpaikkavaaleissa eniten ääniä sai CGT (33,9 prosenttia). CFDT sai 21,8 prosenttia, FO 15,8 prosenttia sekä CFTC 8,7 prosenttia. Ylempiä toimihenkilöitä edustavien järjestöjen osalta suurin oli CGC, joka sai 27,9 prosenttia äänistä. UNSA sai äänistä 6,2 prosenttia. Äänestysprosentti oli 25,5.

Järjestäytymisaste on Ranskassa perinteisesti alhainen. Työministeriön tutkimuksen mukaan se oli 11 prosenttia vuonna 2016. Yksityisellä sektorilla luku oli 8,4 prosenttia ja julkisella sektorilla 19,1 prosenttia. Luvut ovat hienoisessa laskussa vuoden 2013 vastaavista luvuista (11,2; 8,7 ja 19,8).

Merkittäviä tekijöitä järjestäytymisasteen suhteen ovat ikä, sukupuoli ja ammatillinen asema. Yli 50-vuotiaista 14,9 prosenttia on järjestäytyneitä, kun taas vain 3,7 prosenttia alle 30-vuotiaista on järjestäytyneitä. Miesten järjestäytymisaste on 12 prosenttia; naisten 10 prosenttia. Keskiasteen työntekijöistä 12,3 prosenttia kuuluu ammattiliittoon; ylemmistä toimihenkilöistä 11,2 prosenttia, mutta työntekijäasemassa olevista vain 9,7 prosenttia.

Työnantajajärjestöt

Työnantajapuolella vaikutusvaltaisain keskusjärjestö on Medef (Mouvement des entreprises de France), joka edustaa laajalti koko yksityistä sektoria. Pienempiä yrityksiä edustaa CGP-ME (Confédération générale des petites et moyennes entreprises) sekä UPA (Union professionnelle artisanale). Julkisella sektorilla ei ole varsinaisia työnantajaorganisaatioita vaan virkasuhteen ehdot määrätään lainsäädännöllä ja alemmilla normeilla.

Myös työnantajapuolella edustavuuskriteerit on nyttemmin määritelty tarkasti laissa. Vuonna 2014 edustavuuskriteerit säädettiin koskemaan työnantajaliittoja: ollakseen edustava liitto- tai keskusjärjestötasolla työnantajajärjestön on osoitettava edustavansa vähintään 8 prosenttia alan yrityksistä tai työntekijöistä.

Työnantajapuolen järjestäytymisaste vuonna 2017 oli työministeriön mukaan 24 prosenttia.

4.3. Työehtosopimusten kattavuus ja sitovuus

Alakohtainen työehtosopimus sitoo kaikkia sopimuksen solmineen työnantajajärjestön jäseniä. Tämän lisäksi on käytössä yleissitovaksi julistamista koskeva menettely, jonka perusteella työministeriö voi julistaa alakohtaisen sopimuksen yleissitovaksi. Edellytyksistä ja menettelytavoista on laissa yksityiskohtaisia määräyksiä. Osana Macronin uudistuksia edellytyksiä täydennettiin vuonna 2017 siten, että työehtosopimuksen yleissitovuuden edellytyksenä on, että se sisältää alle 50 työntekijää työllistäviä yrityksiä koskevia määräyksiä tai perusteluja sille, että tällaisia määräyksiä ei työehtosopimuksessa ole. Uudeksi hylkäämisperusteeksi yleissitovuuden arvioinnissa lisättiin viittaus ”liialliseen haittaan alan vapaalle kilpailulle”. Myös tällä pyritään ottamaan huomioon pienten yritysten asema työehtosopimusta sovellettaessa.

Jompikumpi osapuoli tai molemmat yhdessä voivat pyytää yleissitovuutta. Asia käsitellään erityisessä sekakomiteassa, joka antaa lausuntonsa työministeriölle. Ministeriö ratkaisee tämän pohjalta asian. Myönteisen ratkaisun edellytyksenä on, että tätä eivät vastusta alalla toimivat muut edustavat organisaatiot, joiden piirissä on yli 50 prosenttia alan työntekijöistä.

Menettelyä täydennettiin vuonna 2017 siten, että ministeriö voi omasta aloitteestaan tai osapuolten pyynnöstä pyytää ennen asian ratkaisemista taloudellisia ja sosiaalisia näkökohtia koskevan vaikutusarvion. Vuonna 2017 tällaisia sitovuuden laajennuksia tehtiin 765; alakohtaisista työehtosopimuksista 95 prosenttia julistettiin yleissitoviksi.

Yrityskohtaisen työehtosopimuksen pätevyys puolestaan edellyttää, että sitä kannattavat liitot, joiden jäseniä on vähintään 30 prosenttia työpaikan työntekijöistä.

4.4. Työehtosopimukset ja palkanmuodostus

Työehtosopimustoiminta on Ranskassa suhteellisen uusi ilmiö verrattuna moneen muuhun maahan; neuvottelutoiminta on nykymuodossaan käynnistynyt vasta 1950-luvulla. Työehtosopimusjärjestelmä perustuu työlakiin (Code du travail), joka ohjaa huomattavan voimakkaasti neuvottelutoimintaa kaikilla tasoilla. Viime vuosikymmeninä työehtosopimusjärjestelmää on kehitetty lähinnä hallituksen aloitteesta ja työehtosopimustoiminta on tämän johdosta laajentunut erityisesti yritystasolle.

Sopimustoiminta tapahtuu keskusjärjestö-, liitto- ja yritystasolla. Keskeisin taso on liittotas, joskin yritystason merkitys on jatkuvasti korostunut. Keskusjärjestösopimuksia on solmittu muun muassa työsuhteturvasta, ammatillisista eläkkeistä, työsuojelusta ja ammatillisista koulutuksesta.

Ranskan työministeriö laatii vuosittain yksityiskohtaisen katsauksen kuluneen vuoden työehtosopimustoiminnasta eri tasoilla. Vuotta 2017 koskevat seuraavat yhteenvedonomaiset tiedot:

- Kaikilla tasoilla solmittiin yhteensä 1 100 työehtosopimusta. Keskusjärjestötasolla solmittiin yksi varsinainen keskusjärjestösopimus (lisäeläkejärjestelmien fuusio) sekä 16 muuta tekstiä. Liittotasolla solmittiin 1 094 työehtosopimusta, lisäystä 6 prosenttia edellisvuoteen. Näistä 480 sisälsi palkkoja koskevia määräyksiä. Muita keskeisiä sopimusteemoja olivat neuvottelu- ja sopimismenettelyt, tasa-arvo työpaikoilla, ammatillinen koulutus ja oppisopimukset sekä täydentävä sosiaaliturva. Työajoista neuvoteltiin suhteellisen vähän.
- Yrityskohtaisia sopimuksia solmittiin noin 36 000. Keskeisiä sopimusteemoja olivat työolot, palkat, työaika ja henkilöstörahastot/säästötilit. Työolojen nousu neuvotteluteemojen kärkeen selittyä lainsäädäntöuudistuksella, joka koskee työntekijän oikeutta olla sähköpostien tavoittamattomissa.

Presidentti Emmanuel Macronin uudistusten keskeinen sisältö

On hieman harhaanjohtavaa puhua presidentti Macronin työmarkkinauudistuksista, koska näiden uudistusten suuri linja on saanut alkunsa jo 2000-luvun alkuvuosina, minkä jälkeen presidentit Sarkozy, Holland ja Macron ovat vieneet uudistuksia enemmän tai vähemmän onnistuneesti eteenpäin. Keskeinen ponnin uudistuksissa on ollut yrityskohtaisen sopimisen helpottaminen.

Vuosien 2004 ja 2008 uudistuksissa otettiin käyttöön muun muassa työpaikkakohtainen enemmistöperiaate: yrityskohtainen työehtosopimus on pätevä vain, jos allekirjoittajajärjestöillä on vähintään 30 prosentin kannatus kyseisellä työpaikalla ja jos enemmistön omaavat ammattijärjestöt eivät vastusta sopimusta. Yrityskohtaisella sopimuksella voidaan poiketa alakohtaisesta tai keskusjärjestösopimuksesta työehtoja huonontaenkin lukuun ottamatta vähimmäispalkkaa, palkkaluokitteluja, ammatillista koulutusta ja lisäsosiaaliturvaa. Yrityskohtaisia poikkeuksia pyrittiin tosin rajoittamaan myös siten, että poikkeusmahdollisuuksia rajattiin pois alakohtaisesta työehtosopimuksessa tai että enemmistöliitot saattoivat riitauttaa yrityskohtaisen sopimuksen. Vuonna 2008 työpaikkakohtaisia neuvottelumahdollisuuksia laajennettiin myös yrityksiin, joissa ei ole luottamusmiestä.

Kiistellyt ns. El Khomri-lait vuonna 2016 laajensivat vielä entisestään yrityskohtaisia sopimismahdollisuuksia erityisesti työaikakysymyksissä.

Varsinaisesti vasta presidentti Macronin vuonna 2017 hahmottelemat työmarkkinauudistukset nostivat työpaikkakohtaisen sopimisen työmarkkinatoiminnan keskiöön. Uudistus lisäsi niiden asioiden määrää, joista ei työpaikkakohtaisesti voi sopia alakohtaisesta työehtosopimuksesta poiketen. Toisaalta liittojen mahdollisuutta kieltää paikallinen neuvottelumahdollisuus rajattiin. Kaiken kaikkiaan paikallisen sopimisen merkitystä korostettiin alakohtaisten sopimusten kustannuksella.

Alakohtaiset sopimukset ovat edelleen pääsääntö vähimmäispalkkojen, palkkaryhmittelyjen ja ylityökorvausten osalta. Muissa asioissa alakohtaisia työehtosopimuksia sovelletaan vain yrityskohtaisen sopimuksen puuttuessa.

Alakohtaista neuvottelujärjestelmää uudistettiin antamalla liitoille lisää joustoa muun muassa neuvottelujen ajankohdan ja neuvoteltavien aiheiden suhteen. Lisäksi edellytetään, että uusissa alakohtaisissa työehtosopimuksissa tulee olla erityismääräyksiä koskien alle 50 työntekijän yrityksiä.

Palkanmuodostus

Vähimmäispalkka

Ranskassa on lakisääteinen vähimmäispalkka, SMIC (Salaire minimum interprofessionnel de croissance). Vuonna 2019 vähimmäispalkka on 10,03 euroa/t (1521,22 euroa/kk). Vähimmäispalkalla on Ranskassa suuri merkitys, koska sen piirissä on arviolta 3,4 miljoonaa palkansaajaa, mutta myös sen vuoksi, että se vaikuttaa työehtosopimusten palkkausjärjestelmiin. Lain mukaan työehtosopimuksen minimipalkan alittavien taulukkopalkkojen olemassaolo velvoittaa palkkaneuvottelujen käynnistämiseen.

Työehtosopimusjärjestelmän erityispiirre on, että merkittävä osa alakohtaisten työehtosopimusten vähimmäispalkoista alittaa lakisääteisen vähimmäispalkan. Vuonna 2009 keskeisistä työehtosopimuksista 80 prosentissa jokin alimmista taulukkopalkoista alitti lakisääteisen vähimmäispalkan. Tästä seuraa, että työehtosopimuksen alimmalla palkkatasolla oleva työntekijä saa joka tapauksessa lakisääteisen vähimmäispalkan.

Alakohtaiset työehtosopimusneuvottelut

Alakohtaisissa työehtosopimuksissa sovitaan perinteisesti vähimmäispalkoista ja palkkaporasta, ei niinkään palkankorotuksista kuten esimerkiksi Saksassa. Kuten edellä todettiin, eräillä aloilla erityisesti palvelusektorilla, työehtosopimuksen mukaiset vähimmäispalkat alittavat lakisääteisen vähimmäispalkan, minkä johdosta neuvottelut kohdistuvat usein alimpien taulukkopalkkojen nostamiseen vähimmäispalkan tasolle.

- Esimerkiksi valtakunnallisen metalliteollisuuden insinöörejä ja ylempiä toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen (Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972) palkkausta koskevat määräykset lähtevät siitä, että tämän työehtosopimuksen tarkoittamat toimihenkilöt toimivat yrityksissä niin monimuotoisissa ja vaativissa tehtävissä, ettei työehtosopimukseen voida sisällyttää heitä koskevia suoria palkkamääräyksiä. Sen sijaan työehtosopimuksen palkkausjärjestelmä perustuu luokitusjärjestelmään, jonka keskeisinä tekijöinä ovat tehtävän vaativuus, toimihenkilön koulutus ja työuran pituus. Näiden pohjalta päädytään erityiseen indeksiin (asteikolla 60–240), jota sovelletaan palkanmäärittelyyn.

Työlaki määrittelee tarkasti työehtosopimusten muotomääräykset, pätevyysedellytykset sekä osapuolten oikeudet ja velvoitteet. Työehtosopimuksella tulee lain mukaan määritellä työsuhteen ehtoja sekä säännellä alan yritysten keskinäistä kilpailua. Myös neuvottelumenettely on laissa tarkasti säännelty.

Vuoden 2017 työmarkkinauudistukset lisäsivät alakohtaisten työehtosopimusosapuolten toimintavapautta, mutta samalla muutettiin merkittäväällä tavalla siihen asti vallinnutta normihierarkiaa. Aiemmin laki määritteli yleiset vähimmäisehdot, joista alakohtaisilla työehtosopimuksilla voitiin poiketa, jos työehtosopimuksen ehdot olivat lakia edullisemmat. Yrityskohtaisilla työehtosopimuksilla voitiin edelleen samalla periaatteella sopia toisin alakohtaisen työehtosopimuksen määräyksistä.

Vuonna 2017 säädettiin ns. kolmiomalli, jossa normihierarkia käännettiin ylösalaisin: nyt perustasona on yrityskohtainen sopimus, jolla voidaan poiketa työehtosopimuksen määräyksistä työntekijän etuja vähentäenkin, kunhan noudatetaan lain vähimmäisnormeja. Kolmiomalli määrittelee työehtosopimuksissa sovittavat eritasoiset asiat: pakottavat normit (ordre public), joista ei voi toisin sopia, varsinaisesti sopimisen kohteena olevat neuvoteltavat asiat sekä tämän ryhmän lisäksi neuvoteltavat, toissijaiset asiat.

Jos osapuolet sopivat työehtosopimusneuvotteluja koskevasta menettelystä, voidaan tässä sopimuksessa sopia toisin lain neuvottelumenettelyä koskevista perusmääräyksistä. Voidaan sopia myös neuvotteluaikatauluista. Tällaisen menettelysopimuksen kesto ei saa ylittää viit-

Vähimmäis-
palkalla
on Ranskassa
suuri
merkitys ja
se vaikuttaa
työehto-
sopimusten
palkkaus-
järjestelmiin.

Macronin uudistukset laajensivat keväällä 2018 yritys- kohtaisen sopimisen aluetta myös sopimukseen, joilla pyritään parantamaan yrityksen toiminta- edellytyksiä ja kilpailu- kykyä.

tä vuotta. Siinä voidaan sopia toisin muun muassa edellä mainituista pakollisista neuvotteluteemoista. Jollei sopimusta neuvottelumenettelystä ole, joka vuosi on neuvoteltava palkoista ja joka kolmas vuosi tasa-arvoasioista, työoloista, työllistämistoimista ja ammatillisesta koulutuksesta. Vähintään joka viides vuosi on neuvoteltava tarpeesta arvioida palkkaluokitteluja ja tarpeesta perustaa henkilöstörahastoja sekä niiden luokittelujärjestelmistä.

Vuotuisia neuvotteluja varten työnantajapuolen on laadittava raportti, josta käyvät ilmi erityisesti palkkaukseen liittyvät tasa-arvonäkökohdat saatavilla olevien tilastotietojen pohjalta. Neuvottelut on aloitettava työnantajapuolen aloitteesta aina viimeistään kolmen kuukauden kuluttua siitä, jos alan taulukkopalkat alittavat lakisääteisen vähimmäispalkan. Jos työnantajapuoli ei kolmen kuukauden kuluessa käynnistä neuvotteluja, ne tulee käynnistää palkansaajapuolen aloitteesta, mikäli tätä koskeva vaatimus tehdään 15 päivän kuluessa ensiksi mainitun määräajan päättymisestä lukien.

Neuvoteltavat asiat on uudistuksessa ryhmitelty kolmeen blokkiin: pakottavat, sopimussensvaraiset ja yrityskohtaisesti sovittavat asiat. Ensimmäiseen ryhmään kuuluu 13 asiatyyppeä kuten vähimmäispalkat, täydentävä sosiaaliturva, eräät työaikakysymykset (kuten yötyön määrittely, tauot, osa-aika, tasoittumisjaksot), määräaikaiset työsuhteet ja koeaika. Mikäli näistä ei ole sovittu työehtosopimuksessa, noudatetaan lain vähimmäismääräyksiä. Yrityskohtaisessa työehtosopimuksessa voidaan sopia vain edullisemmista ehdoista.

Toiseen blokkiin kuuluvissa asioissa on neljä asiaryhmää, joissa alakohtainen työehtosopimus voi ”lukita”, ts. kieltää yrityskohtaisen sopimismahdollisuuden: työhön liittyvien riskien ennaltaehkäisy ja työn rasittavuuden määrittely, luottamusmiesjärjestelmän käyttöönoton vähimmäisraja työntekijöiden lukumäärän osalta, vammaisten työhönotto ja työehdot sekä vaarallisen työn lisät. Yrityskohtaisella sopimuksella voidaan näistä asioista sopia, jos alakohtaista sopimusta ei ole (tällöin noudatettava lain vähimmäisehtoja) tai jos alakohtaisessa sopimuksessa ei ole ”lukkoa” tai jos yrityskohtainen sopimus on alakohtaisen sopimuksen määräyksiä edullisempi.

Kolmanteen blokkiin (yrityskohtainen sopimus) kuuluvat kaikki ne asiat, jotka eivät kuulu ykkös- ja kakkosblokin piiriin. Näistä voidaan siis sopia yrityskohtaisesti. Jos yrityskohtaista sopimusta ei ole, noudatetaan alakohtaisen työehtosopimuksen määräyksiä tai jos sitä ei ole, lain määräyksiä.

Yritystason neuvottelut

Myös yritystasolla työnantaja on lainsäädännön nojalla velvollinen vuosittaisiin neuvotteluihin palkoista, jos yrityksessä on luottamusmies, mikä edellyttää tavallisesti yli 50 työntekijän henkilöstömäärää. Sopimispakkoa ei ole, mutta neuvotteluvelvoite on sanktioitu seuraamusmaksun uhalla (enimmillään yksi prosentti yrityksen palkkasummasta). Yrityskohtaisten neuvottelujen merkitystä lisäsi 2000-luvun alkupuolella säädetty uudistus, jonka mukaan 35 tunnin työaikajärjestelmän toimeenpanosta voitiin eräin osin sopia yritystasolla. Lisäksi lainsäädännössä on määrätty pakollisiksi neuvotteluteemoiksi työvoimanäkymät, tasa-arvokysymykset, taloudelliset osallistumisjärjestelmät ja voitonjako sekä nuorten ja ikääntyneiden työllistäminen.

Yrityskohtaisen sopimuksen neuvottelee työntekijäpuolella yleensä luottamusmies tai jos sellaista ei ole valittu, muu työntekijöiden valitsema edustaja.

Keväällä 2018 voimaan tulleet Macronin uudistukset laajensivat yrityskohtaisen sopimisen aluetta myös sopimukseen, joilla pyritään parantamaan yrityksen toimintaedellytyksiä ja kilpailukykyä. Tavoitteena on sekä työllisyyden ylläpitäminen että varautuminen yrityksen toimintaympäristön muutoksiin. Tällaisten sopimusten edellytyksenä ei ole välitöntä taloudellista painetta.

Kilpailukyksopimuksessa voidaan muuttaa palkkauksen ehtoja, kunhan kunnioitetaan lakisääteistä vähimmäispalkkaa sekä alakohtaisen työehtosopimuksen vähimmäisehtoja. Työajan kestoa koskevista määräyksistä voidaan sopia toisin samoin kuin työntekijän ammatillisesta tai maantieteellisestä liikkuvuudesta yrityksen puitteissa.

Suuri periaatteellinen uudistus aikaisempaan verrattuna koskee alakohtaisen ja yrityskohtaisen työehtosopimuksen suhdetta. Kun aiemmin järjestelmä perustui siihen, että alakohtainen sopimus antoi eräin edellytyksin mahdollisuuden paikalliseen sopimiseen, uusi järjestelmä perustuu paikallisen sopimisen etusijaan suhteessa alakohtaiseen sopimukseen. Tätä rajoittavat ainoastaan laissa määritellyt eräät poikkeukset. Uusi järjestelmä mahdollistaa esimerkiksi sopimisen kokemusvuosisistä, yötyölisistä tai 13. kuukauden palkasta toisin kuin alakohtaisessa työehtosopimuksessa on sovittu.

Kuten edellä on selostettu, uusissa säännöissä luetellaan 13 teemaa, joista voidaan sopia alakohtaisissa työehtosopimuksissa mutta joista ei voi sopia heikommilla ehdoilla yrityskohtaisissa sopimuksissa. Näitä ovat mm. määräaika- ja tilapäisiä työsuhteita koskevat kysymykset. Lisäksi mm. työsuojelua, vajaatyökykyisiä sekä sukupuolten tasa-arvoa koskevissa asioissa yrityskohtaisissa sopimuksissa ei saa sopia toisin ellei samalla taata, että sopimus vastaa alakohtaisen sopimuksen vähimmäistasoa.

Yrityskohtaisten sopimusten pätevyyttä ja hyväksymistä koskevat menettelyt uudistettiin. Yrityksissä, joissa on luottamusmies, työehtosopimuksen solmii työnantaja sekä niiden ammattijärjestöjen edustajat, jotka ovat saaneet yli 50 prosenttia äänistä edellisissä työpaikka-vaaleissa. Jos sopimuksen solmii sellaisen ammattiliiton edustaja, joka on saanut vain 30–50 prosenttia annetuista äänistä, tällainen ammattiliitto tai työnantaja voi vaatia neuvottelutuloksen alistamista työpaikkaäänestykseen. Tällöin sopimuksen voimaantulo edellyttää työpaikan työntekijöiden enemmistön hyväksymistä.

Mikäli yrityksessä työskentelee alle 11 työntekijää, samoin kuin yrityksessä, jossa työskentelee 11–20 työntekijää ja jossa ei ole talous- ja sosiaalikomiteaa eikä luottamusmiestä, työnantaja voi ehdottaa työntekijöille paikallista sopimusta, jonka työntekijät voivat hyväksyä 2/3 enemmistöllä. Alle 20 työntekijän yrityksissä järjestetään paikallisen sopimuksen hyväksymistä koskeva yleinen työpaikkaäänestys työpaikan kaikkien työntekijöiden keskuudessa ja sopimuksen hyväksyminen edellyttää 2/3 hyväksyntää. Jos työntekijöitä on 20–49, sopimuksen voi allekirjoittaa työntekijöiden puolesta enemmistöä annetuista äänistä edustava työntekijöiden edustaja tai ammattiliiton valtuuttama edustaja.

Jo aiemmin yrityskohtaiset työehtosopimukset mahdollistivat myös poikkeamia alakohtaisista sopimuksista. Näin on ollut jo vuodesta 2004, josta lähtien työpaikkatasolla on ollut mahdollista sopia työehtosopimuksista poiketen lukuun ottamatta asioista, joista työehtosopimus nimenomaisesti kieltää sopimista toisin. Monissa alakohtaisissa työehtosopimuksissa onkin ollut kategorinen kieltä sopia työehtosopimuksen kattamista asioista toisin yritystasolla. Myöskään vähimmäispalkkoja ei voi alittaa.

Myös avaamislausekkeiden käyttö työehtosopimuksissa on ollut mahdollista vuodesta 2013 lähtien. Tämä perustuu kolmen palkansääntelyjärjestön työllistämisen edistämistä koskevaan sopimukseen työnantajajärjestöjen kanssa. Työpaikkojen turvaamiseksi voidaan yritystasolla sopia palkkojen alentamisesta, ei kuitenkaan vähimmäispalkkojen. Niin ikään voidaan ottaa käyttöön joustavia työaikaajärjestelyjä. Sopimusten voimaantulo edellyttää, että niitä kannattaa työpaikan työntekijöiden enemmistö. Sopimusten kesto ei ylittää kahta vuotta. Vuonna 2013 solmittiin 70 tällaista sopimusta.

4.5. Työriidat, työrauha ja sovittelu

Työriitojen ratkaiseminen ja sovittelu

Ranskassa ei ole ollut lakisääteistä sovittelujärjestelmää vuoden 1982 jälkeen, jolloin sovittelua koskevat määräykset tehtiin tahdonvaltaisiksi. Siihen asti käytössä oli pakollinen välitysmenettely (conciliation) ja vuodesta 1955 lukien myös sovittelumenettely (médiation), jossa puolueeton puheenjohtaja pyrki löytämään sovinnon. Työehtosopimuksissa on kuitenkin edelleen määräyksiä riitojen ratkaisumenettelyistä erityisten lautakuntien kautta. Määräyksissä todetaan usein myös, että työtaistelut ovat kiellettyjä sovittelu aikana.

Esimerkiksi valtakunnallisen metalliteollisuuden insinöörejä ja ylempiä toimihenkilöitä koskevaan työehtosopimukseen (Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972) sisältyvät seuraavat erimielisyyksien ratkaisemista koskevat määräykset:

- Lähtökohtaisesti kaikki paikallisella tasolla syntyvät erimielisyydet tulee ratkaista paikallisessa neuvottelumenettelyssä. Jollei tämä tuota tulosta, asia siirtyy liittotasolle. Työehtosopimusosapuolet asettavat pysyvän sovittelukomitean, jossa on yhtä monta molempien osapuolten edustajaa varamiehinä. Sovittelukomitealla on sihteeri, jonka käytännön toiminnasta vastaa työnantajaliitto.
- Sovittelukomitean tulee kokoontua kolmen työpäivän kuluessa saatuaan sovittelu-pyyntöä. Kuultuaan osapuolia komitean tulee ratkaista asia viiden päivän kuluessa laskettuna komitean ensimmäisestä kokouksesta.

- Jos asiassa ei saavuteta yksimielistä ratkaisua, erimielisyydet kirjataan pöytäkirjaan. Sovitteluprosessin aikana osapuolet eivät saa toimeenpanna lakkoa tai työsulkuja.

Jos työnantaja laiminlyö neuvotteluvaikeutensa tai muutoin rikkoo työehtosopimusta, johtaa tämä usein rikosoikeudellisiin seuraamuksiin. Seuraamusmaksut voivat nousta tällöin huomattavan korkeiksi.

Alueelliset työtuomioistuimet (Conseil de prud'hommes)

Yksilöperusteisia työoikeudellisia riitoja varten Ranskassa on erityinen maallikkojäsenyyteen perustuva oikeusistuinjärjestelmä, Conseils de prud'hommes, joka koostuu 210 alueellisesta tuomioistuimesta. Jäseninä ovat työmarkkina-asioita tuntevat maallikkojäsenet, jotka oikeusministeriö ja työministeriö nyttemmin nimittävät keskeisten työmarkkinajärjestöjen esittämistä ehdokkaista. Aiemmin jäsenet valittiin erityisillä vaaleilla.

Alueelliset työtuomioistuimet ratkaisevat yksittäisiin työsuhteisiin liittyviä riitoja. Niiden toimialueeseen eivät periaatteessa kuulu työehtosopimuksiin liittyvät riidat, joiden forumina ovat ensiasteen tuomioistuimet. Käytännössä rajanveto on häilyvää. Ratkaisuun pyritään ensi sijaisesti neuvotteluteitse. Työtuomioistuin voi myös antaa toimenpidekieltoja ja väliaikaisratkaisuja.

Vuonna 2015 alueelliset työtuomioistuimet ratkaisivat noin 195 000 tapausta, joista runsaat 33 000 oli toimenpidekieltoja ja väliaikaisratkaisuja. Keskimääräinen käsittelyaika oli 14 kuukautta; toimenpidekieltojen ja väliaikaisratkaisujen osalta 2 kuukautta.

Työrauha

Lakko-oikeuden käsite Ranskassa poikkeaa merkittävästi muiden eurooppalaisten maiden käsitteistä. Ranskassa lakko-oikeus on perustuslaillinen ja yksilöllinen kansalaisoikeus, ei kollektiivinen työoikeudessa määritelty käsite. Määräyksiä lakko-oikeudesta ei ole yksityistä sektoria koskevassa työlaainsäädännössä eikä myöskään työehtosopimuksissa. Sen sijaan oikeuskäytännössä on kehitetty vakiintuneita periaatteita.

Työtaistelu voidaan tulkita kielletyksi joukkotoiminnaksi, mikäli sen tavoitteena ei ole ammatillisten etujen edistäminen. Poliittiset ja myötätuntotyötaistelut ovat tässä tarkoituksessa sallittuja. Sen sijaan esimerkiksi ulkopoliittisiin kannanottoihin liittyvät työtaistelut ovat kiellettyjä. Samoin on kielletty lakkoaseen väärinkäyttö, jos se on omiaan pitkäkestoisesti haittaamaan yrityksen toimintaa. Jos työntekijät syyllistyvät työtaistelun aikana vakaviin väärinkäytöksiin, tilanne tulkitaan työsuhteen rikkomiseksi.

Julkisen sektorin osalta säännöt ovat tiukat. Poliisien, puolustusvoimien ynnä muiden vastaavien julkisorganisaatioiden osalta lakot on kielletty. Muiden julkishallinnon työntekijöiden lakko-oikeus on tunnustettu, kunhan noudatetaan viiden päivän ennakoilmoitusaikaa.

4.6. Työaikasääntely

Vuosituhanneen vaihteessa työaika lyhennettiin työaikalain uudistuksella, ns. Aubry-lait, kaikissa yrityksissä koosta riippumatta 35 tuntiin viikossa (151,67 tuntia/kuukausi, 1 607 tuntia/vuosi). Lyhennyksen toimeenpanosta voidaan sopia työehtosopimuksella. Pian näiden uudistusten jälkeen työaikalakia muutettiin jälleen ylitöiden tekemisen helpottamiseksi. Vuonna 2016 alennettiin ylityökorvausten määrää.

Alakohtaisessa tai yrityskohtaisessa työehtosopimuksessa voidaan sopia työaikajärjestelyistä ja työajan sijoittamisesta viikon ja yhden vuoden väliselle ajanjaksolle. Käytännössä viikkotyöaika voidaan sopia 35 tuntia pidemmäksi siten, että työnantaja maksaa ylittävasti tunneista könttäkorotuksen. Sopimuksessa tulee olla myös määräykset työaika- ja ylityömuutoksista koskevasta ilmoitusmenettelystä ja ylitöiden laskentaa koskevista säännöistä.

Työaikalainsäädäntöä uudistettiin jälleen vuonna 2008. Tavoitteena oli yksinkertaistaa ja joustavoittaa sääntelyä. Erityisesti lainsäätäjät tähtäsivät siihen, että työehtosopimukset mahdollistaisivat aiempaa enemmän yrityskohtaista sopimista. Tämän mukaisesti työaikasääntelyn pääsäännöksi tuli työehtosopimuksen rooli perälautana: työehtosopimuksen työaika- ja ylitysmääräyksiä sovelletaan vain siinä tapauksessa, ettei asiasta ole yrityskohtaisesti sovittu.

Ranskassa lakko-oikeus on perustuslaillinen ja yksilöllinen kansalaisoikeus, ei kollektiivinen työoikeudessa määritelty käsite.

Jollei ylityökorvauksista ole työehtosopimuksessa toisin sovittu, on korvauksen määrä kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta (36.–43. viikkotunti) 25 prosenttia tuntipalkasta ja siitä ylöspäin 50 prosentin korotus.

Työaikalain soveltamisessa ylempiin toimihenkilöihin noudatetaan erityissääntöjä. Laki erottelee kolme ryhmää ylempiä toimihenkilöitä:

- Ylin yritysjohto (cadres dirigeants), johon työaikalakia ei sovelleta.
- Ryhmäjohto (cadres intégrés), joiden työajat määräytyvät työpaikan tuotanto- tai palvelutoimintojen mukaan siten, että he ovat osa työntekijäryhmää, jonka työajat ovat ennalta määrättävissä.
- Muut itsenäisessä asemassa olevat toimihenkilöt (cadres autonomes), joiden työaika ei työtehtävien ja niihin liittyvän itsenäisyyden vuoksi voi ennalta määrätä. Näihin toimihenkilöihin sovelletaan päivittäisen ja viikoittaisen enimmäistyöajan lisäksi vuotuista työpäivien enimmäismäärää 218, mikäli siitä on työehtosopimuksessa sovittu.
- Vuorokautinen työaika ei saa ylittää kymmentä tuntia paitsi eräissä erikoistapauksissa, joissa on kyse yrityksen toiminnassa tapahtuvista odottamattomista tilapäisistä muutoksista. Tällainen pidennys edellyttää joko työsuojelutarkastajan tai ammattiliittojen lupaa. Viikoittainen keskimääräinen enimmäistyöaika on 44 tuntia 12 viikon tasotusjaksolla. Ehdoton enimmäistyöaika on työaikadirektiivin sallima 48 tuntia viikossa.

Työnantajan on laadittava työpaikan työaikasäännöt ja annettava se tiedoksi työsuojeluviranomaiselle. Työaikasäännöt on käytävä läpi myös yritysneuvostossa tai työntekijöiden edustajan kanssa.

- Esimerkiksi voimassaolevan valtakunnallisen metalliteollisuuden insinöörejä ja ylempiä toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen (Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie) mukaan näihin henkilöihin sovelletaan työajan pituutta koskevia lakisääteisiä määräyksiä. Koska tämän henkilöstöryhmän läsnäolo työpaikalla ei toimenkuvasta ja työtehtävistä johtuen ole ennalta määrättävissä, sovitaan työaikaan liittyvistä menettelyistä ja yötyöstä tai loma-aikana tehtävään työhön liittyvistä taloudellisista eduista paikallisesti.
- Myös 1982 voimaan tulleen 35 tunnin työviikon soveltamisesta sovitaan tämän työehtosopimuksen mukaan joko liittojen kesken erikseen tai paikallisesti siten, että toimihenkilö saa lyhennyksen joko puolikkaina tai kokonaisina päivinä tai muina työaikajärjestelyinä sen mukaan kuin työpaikan osapuolet tai työehtosopimuksen osapuolet sopivat. Perälautana työajan lyhennyksessä on kaikissa tapauksissa se, että toimihenkilö saa vähintään saman tasoisen työajan lyhennyksen kuin työpaikan muut henkilöstöryhmät.
- Työehtosopimuksessa on myös erityisen tarkat matkustamista ja ulkomaan komennuksia koskevat määräykset, joissa korostuu toimihenkilön erityinen status. Myös esimerkiksi perhesyihin liittyvät vapaat ovat laajoja ja yksityiskohtaisesti määriteltäviä:

- Omat häät: 1 viikko
- Lapsen häät: 1 päivä
- Puolison kuolema: 3 päivää
- Isän, äidin tai lapsen kuolema: 2 päivää
- Veljen, sisaren, appivanhemman, isovanhemman tai lapsenlapsen kuolema: 1 päivä

4.7. Henkilöstön osallistuminen

Hallintoedustus

Henkilöstön edustusta yritysten hallinnoissa koskevaa lainsäädäntöä on uudistettu viime vuosina. Aikaisemmin hallintoedustus oli pakollista ainoastaan valtion omistamissa yrityksissä tai yksityistetyissä valtion yrityksissä. Vuonna 2015 hallintoedustusta laajennettiin koskemaan kaikkia suuryrityksiä.

Henkilöstön edustus on nyttemmin pakollista kaikissa osakeyhtiöissä (Société anonyme, SA), jotka työllistävät 5 000 työntekijää maailmanlaajuisesti tai 1 000 Ranskassa. Aiemmin nämä rajat olivat 10 000 ja 5 000 työntekijää. Jos yrityksen hallituksessa on enintään 12 jäsentä, siinä tulee olla vähintään yksi työntekijöiden edustaja. Jos hallituksessa yli 12 jäsentä, työntekijöiden edustajia tulee olla vähintään kaksi. Tämä koskee sekä yksiportaista mallia (hallitus, conseil d'administration) että kaksiportaista mallia (hallintoneuvosto, conseil de surveillance), jossa henkilöstön edustus tulee toteuttaa hallintoneuvostossa.

Valtion omistamissa yli 200 työntekijää työllistävissä yrityksissä hallituksen jäsenistä tulee kolmanneksen edustaa henkilöstöä. Alle 200 työntekijää työllistävissä valtion yrityksissä henkilöstön edustajia tulee olla enintään kolmannes hallituksen jäsenistä, vähintään kuitenkin kaksi.

Myös muissa kuin lain tarkoittamissa yrityksissä voidaan ottaa käyttöön henkilöstöedustus yrityksen hallinnossa. Tällöin henkilöstön edustajien lukumäärä hallituksessa rajoittuu enintään neljään (pörssiyrityksissä viiteen) henkilöön.

Yhtiökokous päättää henkilöstön edustajien valintamenettelystä. Käytössä on neljä vaihtoehtoista tapaa: vaalit, yrityskomitean suorittama nimitys, suurimman paikallisen ammattijärjestön suorittama nimitys tai näiden tapojen yhdistelmä.

Henkilöstön edustaja yrityksen hallinnossa ei voi samanaikaisesti toimia yrityskomitean jäsenenä tai luottamusmiehenä.

Henkilöstön edustaja voi toimia yrityksen hallinnossa myös henkilöstön osakkeenomistajuuteen perustuen, mikäli henkilöstön omistus on vähintään kolme prosenttia yrityksen osakkeista.

Työpaikkatason yhteistyö

Ranskan tuoreet työmarkkinauudistukset sisältävät merkittäviä muutoksia myös työpaikkatason yhteistyöhön. Aikaisemmin yhteistyö perustui kolmeen instanssiin: työntekijöiden edustus (mukaan lukien luottamusmiesjärjestelmä), yrityskomitea ja työsuojelukomitea. Nämä yhdistetään vuonna 2017 tehdyn uudistuksen mukaan työpaikan talous- ja sosiaalikomiteaksi. Uudistukselle on määrätty siirtymäaika, joka ulottuu vuoteen 2020. Tässä selostetaan sekä tähän asti voimassa ollutta että uutta järjestelmää.

Aikaisempi järjestelmä

Työntekijöiden edustajat ja luottamusmiehet

Työntekijöiden edustajat on valittava yrityksiin, jotka työllistivät vähintään 11 työntekijää. Työntekijöiden edustajien määrä on suhteessa työntekijämäärään alkaen yhdestä ja nousten aina yhdeksään (750–999 työntekijää, tästä ylöspäin 250 työntekijää toivat aina yhden lisäpaikan). Työnantajan tulee järjestää työntekijöiden edustajien vaali joka neljäs vuosi. Ehdokkaiden nimeämisessä etuoikeus on työpaikan edustavimmilla ammattijärjestöillä. Työntekijöiden edustajien tehtävänä on luottamusmiehen tavoin valvoa työntekijöiden oikeuksia ja huolehtia siitä, että työpaikalla noudatetaan työlaeiden määräyksiä.

Varsinaisia luottamusmiehiä on oikeus valita yrityksiin, joissa työskentelee vähintään 50 työntekijää. Työnantajalla ei ole muuta roolia luottamusmiehen valinnassa kuin oikeus riitauttaa valinta oikeudessa, mikäli valintaan epäillään liittyvän väärinkäytöksiä. Työpaikkaan, jossa on 50–999 työntekijää, voidaan valita yksi luottamusmies ja tätä useampia suhteellisesti nousevan asteikon mukaan siten, että yli 10 000 työntekijän yrityksessä luottamusmiehiä voi olla viisi.

Luottamusmiehillä on oikeus työstä vapautukseen 10 tuntia/kk, jos työntekijämäärä on 50–150. Vapaan määrä kasvaa tästä suhteessa työntekijämäärään. Luottamusmiehillä on laaja työsuhdeturva.

Lain mukaan työnantaja on velvollinen vuosittain neuvottelemaan luottamusmiehen kanssa palkoista, työoloista ja työajoista, mutta sopimispakkoa ei ole.

Yrityskomitea (Comité d'entreprise)

Yrityskomitea on perustettava yritykseen, jossa työskentelee vähintään 50 työntekijää. Työministeriön selvityksen mukaan yrityskomiteoita on runsaassa 80 prosentissa lainsäädännön soveltamisalaan kuuluvista yrityksistä.

Yrityskomitean jäsenmäärä riippuu yrityksen henkilöstön määrästä ja vaihtelee kolmen (henkilöstön määrä 50–74) ja 15 (henkilöstön määrä yli 15 000) välillä. Jäsenet valitaan neljäksi vuodeksi kerrallaan.

Yrityskomitea on yhteiselin; sen puheenjohtajana toimii työnantajan edustaja ja sihteerinä työntekijöiden edustaja. Suuremmissa yrityksissä tulee nimetä myös erityisjaostoja kuten koulutusasioita, asuntoasioita ja talousasioita varten.

Yrityskomitean toimivaltuudet liittyvät tiedonsaantiin ja neuvotteluihin työnantajan kanssa sekä henkilöstöä koskevien sosiaalisten ja kulttuuristen toimien hoitaminen.

Yrityskomitean tehtäväalueet:

- Henkilöstöä koskevien sosiaalisten ja kulttuuristen aktiviteettien hoitaminen
 - Näillä on perinteisesti suuri merkitys ranskalaisessa työelämässä ja työnantajan edellytetään panostavan näihin myös taloudellisesti.
- Neuvottelut työnantajan kanssa
 - Yrityskomitealle on kerrottava ja sitä on kuultava muun muassa yrityksen organisaatiota, hallintoa, strategioita ja niiden muutoksia koskevista asioista. Sama koskee päätöksiä, jotka vaikuttavat yrityksen henkilöstön kokoon tai rakenteeseen, työaikaan, työpaikan sijaintiin, työehtoihin tai ammatilliseen koulutukseen. Yrityskomiteaa on myös kuultava uuden teknologian käyttöönottoprojekteista, mikäli niillä on huomattavia vaikutuksia työsuhteisiin, vaadittaviin pätevyyksiin, palkkaan, ammatillisiin koulutukseen tai työehtoihin. Yrityskomiteaa kuullaan kaikista suunnitelluista henkilöstötoimenpiteistä, kuten irtisanominen, työsopimuksen muuttaminen jne. Velvoitteiden laiminlyönnistä seuraa rikosoikeudellisia seuraamuksia. Irtisanomiset, jotka on tehty kuulematta yrityskomiteaa, ovat pätemättömiä ja näin irtisanotut työntekijät voivat vaatia vahingonkorvausta. Myös paikalliset sopimukset, jotka on tehty yrityskomiteaa kuulematta, ovat pätemättömiä.
- Taloudellisten asioiden seuranta
 - Yrityskomitealla on laajat oikeudet saada tietoa myös yrityksen taloudellisesta tilanteesta. Tämä koskee erityisesti kriisitilanteita ja yrityksen strategisia suunnitelmia.

Työsuojelukomitea

Vähintään 50 työntekijän työpaikalla tulee olla työsuojelukomitea. Sen tehtävänä on seurata ja kehittää työpaikan työoloja ja työturvallisuutta. Työnantajan tulee konsultoida komiteaa kaikissa merkittävässä muutostilanteissa, joilla on vaikutusta työoloihin tai työturvallisuuteen. Viimeaikaisen oikeuskäytännön mukaan myös kollektiivi-irtisanomiset on tulkittu perusteiksi, joilla on vaikutusta työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen.

Uusi järjestelmä (Macronin uudistukset)

Presidentti Macronin uudistusten tavoitteena on yksinkertaistaa henkilöstön osallistumisjärjestelmiä sekä tehostaa niiden toimintaa paikallisen yhteistyön vahvistamiseksi. Palkansaajajärjestöt tosin epäilevät, että taustalla on lisäksi tavoite vähentää palkansaajajärjestöjen vaikutusvaltaa työpaikoilla.

Työpaikan talous- ja sosiaalikomitea

Yhdistämällä aiemmat kolme yhteistyöinstanssia (työntekijöiden edustaja, yrityskomitea ja työsuojelukomitea) pyritään lisäämään työpaikkavuoropuhelun toimivuutta ja antamaan sille strategista ulottuvuutta.

Talous- ja sosiaalikomitea (Comité Economique et Social, CSE) on perustettava kaikkiin vähintään 11 työntekijän yrityksiin. Komiteaa koskevat säännöt ovat hyvin yksityiskohtaisesti laissa ja sitä täydentävässä asetuksessa määriteltyjä. Seuraavassa selostetaan pääkohdat.

Kokoonpano:

- Työnantajan edustaja sekä hänen tukenaan enintään kolme neuvoa-antavaa jäsentä, joilla ei ole äänioikeutta.
- Yrityksen henkilömäärästä riippuva lukumäärä henkilöstön edustajia; 11-24 työntekijän yrityksessä henkilöstön edustajia on yksi, 25-49 työntekijän yrityksessä kaksi, 10 000 työntekijän yrityksessä henkilöstön edustajia on 35. Lisäksi työpaikan edustavimmalla ammattiliitolla on oikeus nimetä komiteaan neuvoa-antava jäsen.
- Käsiteltäessä työsuojeluasioita tai työoloja, komitean työskentelyyn voi osallistua myös työsuojelupäällikkö, yrityksen lääkäri, sosiaaliturva-asiantuntija tai työsuojelutarkastaja. Henkilöstöllä on myös oikeus käyttää asiantuntijoita. Heidän palkkioistaan henkilöstö vastaa viidenneksen osalta.

Valinta

- Henkilöstön edustajat valitaan vaaleilla, joiden järjestämisestä vastaa työnantaja. Vaaleja varten henkilöstö jaetaan kahteen kategoriaan, joista toinen on työntekijöitä ja toinen toimihenkilöitä varten. Mikäli yrityksessä on yli 25 ylemmää toimihenkilöä, he muodostavat kolmannen kategorian. Henkilöstön sukupuolijakauma tulee ottaa huomioon valinnassa.

Toimikausi ja kokoukset

- Toimikausi on neljä vuotta. Kokouksia on pidettävä vähintään kerran kuukaudessa ja aina tarvittaessa, mikäli tähän on perusteltu syy.

Toiminnan rahoitus

- Työnantaja varaa CSE:n toimintaa varten budjetin, joka vastaa 0,20 prosenttia yrityksen palkkasummasta.

Tehtävät

- Tehtävät ovat pitkälti samankaltaisia kuin aiemmassa yritysneuvostossa. CSE:n tehtäväkenttään kuuluvat tiedonsaanti ja neuvonpito yrityksen talouteen, työllisyyteen, investointeihin ja muuhun toimintaan liittyvissä kysymyksissä. Näiltä osin yli 300 työntekijän yrityksen on vuosittain annettava laaja selvitys, jota varten tiedot on koottava erityiseen jatkuvasti ylläpidettävään tietokantaan.
- Mikäli yrityksen toiminnassa tapahtuu merkittäviä muutoksia, näitä on käsiteltävä CSE:ssä.
- Lisäksi keskeinen tehtäväalue on työpaikan sosiaali- ja kulttuuriasioiden käsittely.

Paikallisesti sopien yli 50 työntekijän yritykseen voidaan uuden lainsäädännön mukaan perustaa yritysneuvosto. Samasta nimestä huolimatta kyse on eri elimestä kuin aiemmista, vanhan lainsäädännön mukaisista yritysneuvostoista, jotka korvataan edellä selostetuilla talous- ja sosiaalikomiteoilla (CSE). Uusi yritysneuvosto on tavallaan vahvennettu versio talous- ja sosiaalikomiteasta.

Yritysneuvoston tehtävät ovat samat kuin talous- ja sosiaalikomitean, kuitenkin niin, että lisäksi CE voi solmia yrityskohtaisia työehtosopimuksia. Lisäksi ammatillista koulutusta koskevista asioista CE:lla voi olla veto-oikeus, jos tästä on CE:a perustettaessa sovittu. Näin ollen CE on itse käytännössä laajemmilla valtuuksilla varustettu CSE.

Työpaikkojen yhteistyösuhteet vuonna 2017

Työministeriön selvityksen mukaan yli 11 työntekijän työpaikoista 67 prosentilla toimi henkilöstön edustusjärjestelmä ja 37 prosentilla oli luottamusmies. Leimallista viime aikojen kehitykselle on työministeriön selvitysten mukaan ollut työntekijöiden osallistumisen hiipuminen; toisaalta on kuitenkin ollut havaittavissa ristiriitojen vähenemistä. Yrityskohtainen sopiminen on yleensä rajoittunut lakisääteisten velvoitteiden täyttämiseen kun taas muu epävirallinen yhteistoiminta on vakiintunutta ja se on kohdistunut sekä työorganisaation että työolojen kehittämiseen.

4.8. Arviointia ja johtopäätöksiä

Ranskan työmarkkinakulttuuria leimaavat alhainen järjestäytymisaste ja työmarkkinakentän järjestöllinen kilpailu. Järjestäytymisaste on EU:n alhaisimpia, vain 8 prosenttia palkansaajista kuuluu ammattiliittoihin. Tästä huolimatta työehtosopimusten piirissä on yksityisellä sektorilla 97 prosenttia työvoimasta. Tämä johtuu alakohtaisten työehtosopimusten yleisittävyydestä.

Ranskan työmarkkinajärjestelmä on yhdistelmä ranskalaista keskusjohtoisuutta, byrokraattista monimutkaisuutta ja moniäänistä järjestökenttää. Keskeisenä peruspilarina on yksityiskohtainen työlaainsäädäntö. Yleisvaikutelmaksi kuitenkin jää, että työmarkkinajärjestelmä elää omaa elämäänsä ja työpaikat omaansa.

Järjestäytymisaste on perinteisesti ollut Euroopan alhaisimpia, mutta tämä ei vaikuta työehtosopimusjärjestelmän kattavuuteen, joka taas lainsäädännöllisen sitovuuden takia on Euroopan laajimpia. Työmarkkinajärjestöjen autonomiaan tuo oman vivahteensa niiden toiminnan tarkka sääntely, muun muassa edustavuuden määrittely lainsäädännöllä. Vähimmäispalkkalainsäädännöllä on ohjaava vaikutus työehtosopimustoimintaan.

Jonkinlainen paradoksi on myös se, että keskusjohtoisen dirigismin puitteissa lainsäätäjä on pyrkinyt edistämään työpaikkatason neuvottelu- ja yhteistoimintaa. Tästä on tuoreimpana osoituksena presidentti Macronin työmarkkinauudistus, jonka keskeisenä tavoitteena on työelämän sääntelyn joustavoittaminen työpaikkatason sopimustoimintaa edistämällä. Uudistus on kohdistunut merkittävällä tavalla perinteisen työehtosopimusjärjestelmän peruseräiteisiin siirtämällä painopistettä alakohtaisilta liitoilta työpaikoille. Työpaikkasopimisessa on puolestaan avattu uusia mahdollisuuksia pienille järjestäytymättömille työpaikoilla.

Uudistus on aiheuttanut vastustusta palkansaajajärjestöissä, ja vastaavasti sitä on tervehditty kiitoksin työnantajapuolella. Uudistuksen mukaisesti osapuolet ovat kuitenkin lähteneet jatkamaan yhteistyötään.

Ranskan työmarkkinajärjestelmä on kaiken kaikkiaan voimakkaan muutoksen kourissa. Lainsäädännön osalta eletään monenlaista siirtymäaikaa, joka aiheuttaa osapuolille paljon lisätyötä käytännön tasolla.

Suomalaisesta näkökulmasta Ranskan työmarkkinajärjestelmä on sekä rakenteiltaan, käsitteiltään ja kulttuuriltaan varsin vieras. Työelämän suhteet vaikuttavat kireiltä kaikilla tasoilla ja valtiovallan ohjaus on vahvasti läsnä. Tästä huolimatta on mielenkiintoista havaita, että työelämän murros haastaa vakiintuneita rakenteita ja toimintatapoja molemmissa maissa. Vastauksia haetaan tosin eri tavoin.

**Ranskan
työmarkkina-
järjestelmä**
*on yhdistelmä
ranskalaista
keskus-
johtoisuutta,
byrokraattista
monimutkai-
suutta ja
moniäänistä
järjestö-
kenttää.*

**Ranskassa
on vahva
usko**
*siihen, että
työpaikka-
taso on paras
paikka työtä
koskevien
kysymysten
käsittelyyn.*

4.9. Mitä voidaan oppia?

Uudistukset vaativat päättäväisyyttä ja kärsivällisyyttä

Ranskassa on vahva usko siihen, että työpaikkataso on paras paikka työtä koskevien kysymysten käsittelyyn. Vaikka Ranska on poliittisesti hyvin keskusjohtoinen maa, myös politiikan puolella on oivallettu tämä asia jo kauan sitten. Työmarkkinajärjestöt eivät varsinkaan palkansaajapuolella ole olleet ihastuneita tästä, syynä erityisesti Euroopan alhaisin järjestäytymisaste. Tästä huolimatta välttämättömyydestä on tehty hyve ja presidentti Macronin uudistusten kanssa on alettu elää. Uudistukset vaativat kärsivällisyyttä.

Poliittinen ohjauskin tukee työmarkkinatoimintaa

Dirigismin periaatteiden mukaisesti valtiolta puuttuu pohjoismaisesta näkökulmasta käsittämättömällä tavalla työmarkkinaosapuolten neuvottelutoimintaan. Jos tästä haluaa löytää myönteistä, voi sen nähdä ohjauksena – ehkä kömpelönä, mutta hyvää tarkoittavana – neuvottelemaan joka tapauksessa koko kansakunnan näkökulmasta tärkeitä teemoista kuten osaamisen kehittäminen, tasa-arvo ja työllisyyden edistäminen.

Työministeriö seuraa ja analysoi tarkasti työehtosopimustoimintaa eri tasoilla. Vuotuiset raportit eri tasojen neuvottelutoiminnasta ja tuloksista ovat huomattavan yksityiskohtaisia ja sisältävät paljon tietoa, josta on varmasti hyötyä myös osapuolille.

4.10. Mitä tulee välttää?

Isännätön työmarkkinajärjestelmä

Ranskan työmarkkinajärjestelmä on hyvin sirpaleinen ja polarisoitunut. Palkansaajakeskusjärjestöjä on monta ja ne kilpailevat keskenään, myös työpaikoilla. Työnantajapuolella suur-yritysten ja pienyritysten näkemyserot ovat usein vaikeasti yhteen sovitettavia. Tämä tilanne johtaa työmarkkinajärjestelmän isännättömyyteen ja antaa luonnollisesti tilaa poliittiselle päätöksentekijälle – mikä voi sinänsä olla siunaukseksi tai kiroukseksi, tarkastelukulman mukaan.

Byrokratiaa labyrintissa

Ylenmääräinen yksityiskohtaisuus erityisesti lainsäädännössä, mutta myös työehtosopimuksissa on suomalaiseseen harvasanaisuuteen tottuneelle painajainen. Kun tähän lisää tiheästi tehdyt muutokset siirtymäaikoihin, on vaikea uskoa, että kaikkea sääntelyä pystytään asiallisesti toimeenpanemaan.

Työehtosopimuksia on yksinkertaisesti liikaa. Monet niistä ovat peräisin kymmenien vuosien takaa eikä niiden perusrakenteita tai sääntelyn kohteita ole useinkaan uusittu. Ne ovat tuulahdus menneiltä ajoilta.

Työehtosopimusten sitovuus on varmistettu mekanismilla, jossa hallitus käytännössä julistaa kaikki pyydyt työehtosopimukset yleissitoviksi. Kun käytössä on lisäksi vähimmäispalkkajärjestelmä, joka pakottaa osapuolet monilla aloilla sovittamaan palkkataulukot sen mukaan, ei voi välttyä vyö ja henkselit -vaikutelmalta.

5. Suomi

5.1. Keskeinen työläinsäädäntö

Työelämän sääntely perustuu Suomessa kattavaan lainsäädäntöön, joka kuitenkin tunnustaa työehtosopimusten ja työmarkkinaosapuolten merkityksen sääntelyn toimeenpanijana. Lainsäädäntö määrittää periaatteessa vähimmäistason, josta työehtosopimuksilla voidaan määrätyn edellytyksin poiketa.

Työsopimuslaki, työaikalaki ja vuosilomalaki muodostavat työsuhteen sääntelyn ”kovan ytimen” kun taas työehtosopimuslaki, työriitalaki ja yhteistoimintalaki ovat kollektiivisääntelyn perusta.

5.2. Työehtosopimusosapuolet

Keskusjärjestötasolla SAK, STTK ja Akava ala- ja ammattikohtaisine jäsenliittoineen edustavat kattavasti työntekijä- ja toimihenkilökenttää sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Järjestäytymisaste Suomessa on perinteisesti ollut korkealla pohjoismaisella tasolla. Kuitenkin viime vuosina Suomen järjestäytymisaste on seurannut yleiseurooppalaista alenevaa trendiä. Tuoreen selvityksen mukaan se on laskenut 59,5 prosenttiin.

Työnantajapuolella Elinkeinoelämän keskusliitto EK jäsenliittoineen edustaa kattavasti yksityistä elinkeinoelämää. Julkisen sektorin työntekijä edustavat Kuntatyönantajat, Valtion työmarkkinailaitos sekä Kirkon sopimusvaltuuskunta. On arvioitu, että noin 90 000 työnantajayrityksestä 16 000 on järjestäytynyt työnantajaliittoihin.

5.3. Työehtosopimusten kattavuus ja sitovuus

Työehtosopimukset kattavat noin 84 prosenttia yksityisen sektorin palkansaajista. Työehtosopimus sitoo normaalisisovuuden perusteella työehtosopimuksen solminutta liittoa ja sen jäseniä. Arviolta 18 prosenttia yksityisen sektorin palkansaajista on työehtosopimusten piirissä sopimuksen yleissitovuuden perusteella eli siitä huolimatta, että työnantaja ei ole järjestäytynyt työnantajaliittoon.

Yleissitovuus tarkoittaa, että työnantajan on noudatettava työsuhteissa vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidetyn työehtosopimuksen määräyksiä. Käytännön sääntönä on, että jos alan työehtosopimus kattaa suunnilleen puolet alan työntekijöistä, voidaan sopimusta pitää lain tarkoittamalla tavalla edustavana.

Yleissitovuuteen liittyy suomalainen erikoisuus, joka rajoittaa paikallisen sopimisen mahdollisuuksia. Jos työehtosopimuksella on laeissa olevien valtuuttavien normien perusteella sovittu lain pääsääntöä väljemmistä määräyksistä, järjestäytymätön yritys ei voi hyödyntää niitä, jos ne edellyttävät paikallista sopimista, koska se on laissa nimenomaisesti kielletty.

Järjestäytymätön yritys ei voi hyödyntää mitään työehtosopimuksessa olevia paikallista sopimista koskevia määräyksiä, joiden soveltaminen on rajattu järjestäytyneisiin yrityksiin.

5.4. Työehtosopimukset ja palkanmuodostus

Palkoista sovitaan Suomessa pääsääntöisesti alakohtaisilla työehtosopimuksilla. Yleissitoivien työehtosopimusten määrä on noin 180. Suomessa ei 1970-luvun jälkeen ole ollut käytössä lakisääteistä vähimmäispalkkaa. Työehtosopimukset määrittävät paitsi palkat myös muut keskeiset työehdot kuten työajat, matkakorvaukset ja sairausajan palkan.

Työehtosopimukset kattavat pääsääntöisesti työntekijä- ja toimihenkilökentän, mutta myös yksityisen sektorin ylemmillä toimihenkilöillä on Suomessa kolmisenkymmentä alakohtaista työehtosopimusta.

Suomessa on ollut pitkä perinne tulopoliittisista kokonaisratkaisuksista, joissa määriteltiin palkkojen lisäksi työlainsäädännöllisiä, sosiaalipoliittisia ja jopa maatalouspoliittisia kysymyksiä. Palkkojen suhteen keskitetyt ratkaisut määrittivät raamin, jonka puitteissa neuvoteltiin alakohtaiset työehtosopimukset.

EK ilmoitti vuonna 2015, että se ei enää ole osapuoli työehtosopimustoiminnassa. Tällä linjauksella tavoitellaan irtautumista keskitetyistä ratkaisuksista ja siirtymistä alakohtaisiin työehtosopimuksiin perustuvaan palkanmäärittelyyn. Näin siitä huolimatta, että hakusessa on ollut ns. Suomen malli. Sen keskeisenä ajatuksena on, että keskeiset ventialat määrittävät palkkalinjan, jota muutkin alat neuvotteluissaan noudattaisivat. Toistaiseksi tällaisesta mallista ei ole pystytty sopimaan, toisin kuin esimerkiksi Ruotsissa.

Työehtosopimusten palkkamääräyksissä on eroja erityisesti paikallisesti sovittavien erien osalta. On aloja, joilla työehtosopimusratkaisussa määritellään kaikille tuleva yleiskorotus ja sen lisäksi paikallisesti sovittava erä, josta neuvotellaan tai sovitaan työpaikkakohtaisesti. Joskus tällaiseen malliin liittyy myös perälauta, jonka mukaan paikallinen erä maksetaan yleiskorotuksena, jos siitä ei onnistuta sopimaan. On myös aloja, kuten kuljetusalat, joilla paikalliset erät työehtosopimuksissa ovat tuntemattomia.

5.5. Työriidat, työrauha ja sovittelu

Työehtosopimukset takaavat työntekijöille työsuhteessa noudatettavat vähimmäisehdot, mutta samalla ne edellyttävät sitoutumista työrauhaan sopimuskauden ajaksi. Työtaisteluoikeus on sinänsä ammatillisen järjestäytymisvapauden piiriin kuuluva perusoikeus, mutta työehtosopimuksen voimassa ollessa kaikki työehtosopimukseen kohdistuvat työtaistelutoimenpiteet ovat kiellettyjä.

Työpaikkatason erimielisyyksien ratkaisemiseksi työehtosopimukset sisältävät määräykset neuvottelumenettelystä. Pääsääntöisesti erimielisyydet on pyrittävä ratkaisemaan neuvotteluteitse työnantajan ja luottamusmiehen välillä. Jos se ei onnistu, asia siirtyy liitto- tasolle neuvoteltavaksi ja sieltä tarvittaessa työtuomioistuimen käsittelyyn, mikäli kyse on työehtosopimusta koskevasta tulkintariidasta.

Työtaistelut tai niillä uhkaaminen on sallittu painostuskeino silloin, kun työehtosopimus ei ole voimassa. Näin on tilanne usein työehtosopimuksen voimassaolon umpeuduttua ja neuvoteltaessa sen jatkamisesta. Työriitojen sovittelusta annettu laki kuitenkin edellyttää, että työriidan johdosta ei saa ryhtyä työnseisaukseen tai työsulkuun, ellei valtakunnansovittelijalle ja vastapuolelle ole toimitettu kirjallista ilmoitusta työtaistelutoimenpiteestä viimeistään kahta viikkoa ennen sen alkamista.

Ennakoilmoituksen johdosta sovittelija käynnistää neuvottelut osapuolten kesken riidan ratkaisemiseksi. Tarvittaessa työ- ja elinkeinoministeriö voi siirtää aiotun työnseisauksen alkamista kahdella viikolla.

5.6. Työaikasääntely

Voimassaoleva työaikasääntelyn peruslaki on työaikalaki (605/1996). Se on luonteeltaan pakottavaa oikeutta, jota sovelletaan sekä työ- että virkasuhteessa tehtävään työhön. Työaikalain keskeiset aihealueet ovat soveltamisala ja sen poikkeukset, työajaksi luettava aika, säännöllinen työaika ja sen ylittäminen, yö- ja vuorotyö sekä lepoajat ja sunnuntaityö.

Laki antaa mahdollisuuden valtakunnallisille työnantaja- ja työntekijäjärjestöille sopia laista poiketen työ- ja virkaehtosopimuksin. Näin mahdollistetaan ala- ja yrityskohtaisten tarpeiden huomioon ottaminen.

Sopimismahdollisuus on muun muassa työaikaan luettavasta ajasta, liukuvan työajan liukuma-ajasta ja enimmäiskertymästä, lisä- ja ylityöstä maksettavasta korvauksesta, yötyön tekemisestä muissa kuin laissa säädettyissä töissä, päivittäisistä lepoajoista ja vuorokausilevosta, viikoittaisesta vapaa-ajasta ja siitä poikkeamisesta, sunnuntaityöstä ja siitä maksettavasta korotetusta palkasta, työajan tasoittumisjärjestelmästä ja työvuoroluetteloista.

Työaikalain säännökset ovat lähtökohtaisesti pakottavia. Työaikalain mukaan säännöllisen työajan pituudesta voidaan kuitenkin sopia toisin valtakunnallisilla työ- ja virkaehtosopimuksilla. Työ- ja virkaehtosopimukset ovat käytännössä keskeisin väline päivittämisen ja viikoittaisen työajan sääntelyssä.

Työehtosopimusten mukaan työaika voidaan järjestää joko työnantajan työnjohto-oikeuteen perustuen tai paikallisesti sopien. Esimerkiksi teknologiateollisuuden työehtosopimuksen mukaan työnjohto-oikeuteen perustuvia työaikajärjestelyjä ovat päivätyön ja vuorotyön järjestäminen (vuorokautinen ja viikkotyöaika, työpäivät, työvuorot). Paikallisesti voidaan sopia varsinkin keskimääräistä viikkotyöaikaa koskevista järjestelyistä, tiivistetystä työajasta ja työaikapankista. Sopimismahdollisuus on myös suoraan työnantajan ja työntekijän välillä esimerkiksi liukuvasta työajasta tai osa-aikatyöstä.

Suomessa on parin viime vuosikymmenen ajan edistytty tuntuvasti joustavissa työaikajärjestelyissä. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön (Eurofound) vuoden 2012 yrityskyselyn mukaan suomalaisilla työpaikoilla oli käytössä enemmän joustavia työaikoja kuin missään muussa EU-maassa. Suomessa kolmella työpaikalla neljästä on mahdollista kerryttää työaikaa niin, että työntekijä voi pitää niitä myöhemmin joko kokonaisina tai osittaisina vapaapäivinä. EU-maissa vastaava mahdollisuus on keskimäärin runsaalla kolmanneksella työpaikoista.

Työaikalaki uudistetaan

Eduskunnan käsittelyssä olevan työaikalain kokonaisuudistuksen mukaan lain soveltamisalaa täsmennetään erityisesti sellaisten työntekijöiden osalta, jotka työskentelevät johtavassa asemassa tai heillä on muutoin mahdollisuus päättää työajoistaan.

Laissa säädetään uudesta joustotyöaikaa koskevasta työaikamallista ajasta ja paikasta riippumattomassa työssä. Joustotyöaikaa noudatettaessa työntekijä itse päättää työajastaan sekä työntekopaikastaan ja työnantaja puolestaan määrittelee tehtävät ja niitä koskevat tavoitteet sekä kokonaisaikataulun.

Lisäksi ehdotetaan mahdollisuutta sopia työaikapankin käyttöönotosta kaikilla työpaikoilla riippumatta siitä, onko työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa työaikapankkia koskevia määräyksiä. Työaikapankilla tarkoitetaan työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelmää, jolla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää ja yhdistää toisiinsa.

Liukuvaan työaikajärjestelyyn ehdotetut muutokset lisäävät työntekijöiden työaikajoustoja. Ehdotuksella lavennetaan lisäksi työnantajan ja työntekijän oikeutta sopia keskimääräisen työajan järjestelyistä. Jaksotyön ja säännöllisesti teetetävän yötyön käyttöalaa koskevaa säännöstä ehdotetaan täsmennettäväksi siten, että se vastaisi paremmin työmarkkinoiden tarpeita. Lakiin ehdotetaan otettavaksi työaikadirektiiviin perustuvat enimmäistyöaika ja vähimmäislepoaikoja koskevat säännökset.

Työaikalain uudistus tulee voimaan 1.1.2020.

5.7. Henkilöstön osallistuminen

Suomessa henkilöstön osallistumista koskevaan lainsäädäntöön kuuluvat yksityisen ja julkisen sektorin yhteistoimintalait, henkilöstön edustusta yritysten hallinnossa turvaavat lait sekä henkilöstörähistolaki. Myös työoikeuden erityislainsäädännössä on turvattu työntekijöiden osallistumismahdollisuudet (mm. työsuojelulainsäädännön ja työterveyshuoltolainsäädännön mukainen yhteistoiminta). EU-sääntely on osin yhdentänyt kansallisia osallistumisjärjestelmiä sekä toisaalta edellyttänyt osallistumisjärjestelmiä.

Hallintoedustus

Laki työntekijöiden edustuksesta yritysten hallinnossa (hallintoedustuslaki, 725/1990) edellyttää henkilöstön edustusta hallinnossa sellaisissa osakeyhtiöissä ja osuuskunnissa, joiden henkilöstön määrä Suomessa on säännöllisesti vähintään 150. Hallintoedustus on ensisijaisesti toteutettava sopimusteitse. Tällöin työnantaja ja henkilöstöryhmät voivat vapaasti sopia sen mallin ja ne yritysjärjestelmien tasot, jolla henkilöstön edustus toteutetaan. Jollei tämä onnistu, menetellään lain säännösten mukaisesti.

Työntekijöiden ja henkilöstöryhmien enemmistön niin vaatiessa henkilöstöedustus on toteutettava; se toteutetaan tällöin työnantajan päättäessä, mihin toimielimeen tai toimielimiin, esimerkiksi hallintoneuvostoon, hallitukseen tai johtoryhmään, henkilöstö voi valita edustajansa. Tarkoitus, että henkilöstö on edustettuna elimessä, jossa käsitellään merkityksellisiä yrityksen toimintaan ja henkilöstön asemaan liittyviä ratkaisuja.

Yhteistoimintalaki

Yhteistoimintalakia pidetään Suomen osallistumisjärjestelmien peruslakina. Sitä laadittaessa päädyttiin työmarkkinajärjestöjen aloitteesta aikoinaan 1970-luvulla varsin ennakkoluottomaan perusratkaisuun. Yt-lain mukaan henkilöstön mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhön ja työpaikan asioihin lisätään tavoitteena yrityksen toiminnan kehittäminen sekä työolojen parantaminen ja keskinäisen yhteistoiminnan lisääminen. Tämä kaikki toteutetaan mahdollisimman luontevalla tavalla osana normaalia työpaikan toimintaa, pääsääntöisesti ilman uusia organisaatioita tai elimiä.

Laki ei puutu työnantajan oikeuteen tehdä päätöksiä liikkeenjohto- ja työnjohto-oikeutensa nojalla. Yt-lailla ei puututa myöskään työsuhteen ehtojen sisältökysymyksiin. Yt-laki on luonteeltaan menettelytapalaki. Pääsääntöisesti kyseessä ovat tiedotus- tai neuvottelumenettelyt. Yt-laki nojaa toimeenpanon osalta pitkälti voimassaolevaan työehtosopimusten luottamusmiesjärjestelmään.

Yt-lakia sovelletaan yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20. Eräät yt-lain säännökset koskevat ainoastaan vähintään 30 työntekijää työllistäviä yrityksiä. Yhteistoimintalain piiriin kuuluu vajaa 900 000 palkansaajaa, jotka työskentelevät noin 8 000 yrityksessä.

Yhteistoiminnan osapuolet ovat työnantaja ja yrityksen henkilöstö. Pääperiaatteena on, että yhteistoiminta toteutetaan yrityksen toimintaorganisaation tai työnantajan ja henkilöstön edustajien, esim. luottamusmiehen kanssa. Lähtökohtana on, että yhteistoiminta tapahtuu yrityksen olemassa olevan organisaation puitteissa.

Yhteistoimintalaissa on säännökset mm. työnantajan tietojenantovelvollisuudesta (taloudelliset ja työvoimaa koskevat tiedot), henkilöstö- ja koulutussuunnitelmista, työhönotossa noudatettavista periaatteista ja käytännöistä, vuokratyövoiman käytön periaatteista, yritystoiminnan muutoksista aiheutuvista henkilöstövaikutuksista ja töiden järjestelyistä sekä yhteistoimintaneuvotteluista työvoiman käyttöä vähennettäessä. Juuri viimeksi mainituista säännöksistä yt-laki parhaiten tunnetaan.

Yt-lain mukaiset menettelyt ja työnantajan velvoitteet ulottuvat tietojen antamisesta eriasteisiin, osin laissa määriteltyihin määräaikoihin sidottuihin neuvotteluihin ja eräissä asioissa myös sopimiseen. Sovittavia asioita ovat muun muassa yrityksen yhteistoimintakoulutus, yrityksessä noudatettavat työsäännöt sekä aloitetoiminta.

Työehtosopimusten neuvottelujärjestelmät

Esikuvana yt-lain menettelyille ovat olleet työehtosopimusten neuvottelumääräykset. Ne muodostavatkin usein puitteet käytännön yhteistoimintamenettelyille työpaikoilla. Työehtosopimusten mukaan valitut luottamusmiehet toimivat usein yt-lain tarkoittamina henkilöstön edustajina.

Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen ja alakohtaisten liittojen solmimissa luottamusmies-sopimuksissa sekä työehtosopimuksissa on sovittu menettelystä, jonka mukaan työntekijöillä on oikeus valita luottamusmies työpaikalle edustamaan heitä työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.

Luottamusmiessopimukseen perustuva järjestelmä koskee järjestäytyneitä työntekijöitä työehtosopimusaloittain. Työpaikoilla luottamusmiesjärjestelmään kuuluvat tavallisesti useat eri järjestöjen tai niiden ammattiosastojen valitsevat pääluottamusmiehet, luottamusmiehet ja varaluottamusmiehet. Esimerkiksi ylemmät toimihenkilöt, toimihenkilöt ja työn-

tekijät valitsevat omat luottamusmiehensä. Järjestäytymättömässä kentässä on mahdollista valita erityinen lakisääteinen luottamusvaltuutettu, jonka asema ja tehtävät ovat pääpiirtein samat kuin luottamusmiehen.

Esimerkiksi teknologiateollisuuden työehtosopimuksen mukaan luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on luoda edellytykset yrityksen ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan kehittämiseksi sekä työehtosopimuksen oikean soveltamisen ja paikallisen sopimisen edistämiseksi. Luottamusmiesjärjestelmän tehtävänä on tarjota väylä yrityksen toimintojen, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien ja tuottavuuden parantamiselle.

5.8. Arviointia ja johtopäätöksiä

Suomen työmarkkinasääntely on yleisesti ottaen tavanomaista pohjoismaista tasoa. Työlainsäädännön periaatteet ovat pohjoismaissa varsin yhdenmukaisia, samoin työehtosopimusjärjestelmän ja työmarkkinajärjestöjen keskeinen rooli. Pohjoismaita pidetään yleiseurooppalaisessa vertailussa moderneina, joustavina ja turvallisina maina työmarkkinakatsannossa. Tätä vahvistavat myös työoloja koskevat tutkimukset ja kyselyt. Niiden mukaan pohjoismaiden työmarkkinoita leimaavat korkea luottamuksen taso, avoimuus, joustavuus, vähäinen byrokratia ja dynaamisuus.

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

Eurooppalaisessa työelämävertailussa Suomi pärjää hyvin. Meillä on eniten työntekijöitä joustavissa työaikajärjestelyissä. Luottamus työpaikoilla on korkeaa tasoa. Johdon ja henkilöstön yhteistyösuhteet ovat hyvin toimivia. Tulokset ovat siis myönteisiä, vaikka välineitä moititaan.

On totta, että pohjoismaisessa vertailussa Suomella on eräitä ominaispiirteitä, joissa se poikkeaa naapureistaan. Lakisääteinen yleissitovuus on eräs sellainen. Toisaalta työehtosopimusten kattavuus on muissa pohjoismaissa samalla korkealla tasolla ilman lakisääteistä yleissitovuutta. Työaikajousten 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. Eri asia on, miten käytäntö toimii.

Ei voi välttyä vaikutelmalta, että työpaikkatason sopiminen muissa pohjoismaissa on sujuvampaa kuin Suomessa. Se perustuu molemminpuoliseen luottamukseen ja oivallukseen aidosta yhteisistä eduista työnantajan ja työntekijöiden välillä. Tätä on vaikea edistää sääntelyllä.

Kun laajennetaan tarkastelua pohjoismaiden ulkopuolelle, tässä tapauksessa Saksaan ja Ranskaan, kuva hyvästä suomalaisesta työmarkkinajärjestelmästä vahvistuu. Suomessa on pienen maan suhteellisen yksinkertaiset menettelytavat. On tietysti selvää, että suurissa maissa järjestelmät ovat työmarkkinoillakin monimutkaisia ja vaikeasti hahmotettavia pienen maan näkökulmasta. Erityisesti työlainsäädännön yksityiskohtaisuus ja ainakin lain sanamuodoista ilmenevä jäykkyys ovat silmiinpistävä piirre. Toisaalta työehtosopimusjärjestelmän rooli käytännön toimeenpanossa alakohtaisella ja työpaikkatasolla mahdollistavat näissäkin maissa ilmeisen hyvin käytännön toiminnan.

Yhteistoimintalakia on Suomessa arvosteltu byrokraattiseksi irtisanomislaksi. Tätähän sen alun perin ei ole tarkoitettu olevan; yhteistoiminnan työpaikoilla tulisi olla käytännön toimintaan sisäänrakennettua ja luottamusta edistävää toimintaa. Yt-laki on kuitenkin sekä pohjoismaisessa että laajemmassa eurooppalaisessa vertailussa mainettaan parempi, samoin suomalainen hallintoedustusmalli. Kysymys on tältäkin osin siitä, osataanko ja halutaanko välineitä käyttää. Yt-lain osalta on myönteistä, että sen uudistaminen on harkinnan alla; nimenomaan olisi tärkeää häivyttää irtisanomislain leima ja nostaa aito yhteistoiminnan ja luottamuksen edistäminen keskiöön.

6. Yhteenvetoa ja johtopäätöksiä

Tämän selvityksen kohteena ovat neljän verrokkimaan työehtosopimusjärjestelmät, työ-aikasääntely sekä henkilöstön osallistumisjärjestelmät. Kyseessä ei siten ole näiden maiden työmarkkinajärjestelmien kokonaisvertailu. Ulkopuolelle jäävät esimerkiksi työsopimusjuriidikka, työsuhteturva, vuosilomasääntely, perhevapaat, työsuojelu ja työhyvinvointi, osaamisen kehittäminen sekä laajemmin sosiaaliturva kuten eläkkeet ja työsuhteturva.

Onko joku maa toista parempi palkansaajan tai työnantajan näkökulmasta? Tähän kysymykseen ei välttämättä saa vastausta, vaikka tarkastelussa olisivat työmarkkinat kokonaisuudessaankin. Verotus, koulutus, elinkeinopolitiikka, asuntopolitiikka ja kaikki muut yhteiskunta- ja talouspolitiikan lohkot vaikuttavat ratkaisevalla tavalla kokonaisarvioon.

Myös tarkastelijan omalla kansallisella näkökulmalla on merkitystä. On selvää, että tässä tapauksessa erityisesti Ruotsin ja Tanskan järjestelmät vaikuttavat suomalaisesta tarkkailijasta tutummilta ja selkeämmiltä kuin Saksan ja Ranskan järjestelmät. Käsitteet ja menettelyt ovat lähempänä tuttuja kotimaisia, mutta myös maiden kokoluokat ja niihin liittyvät erot valtiollisissa, alueellisissa ja hallinnollisissa järjestelmissä vaikuttavat asiaan.

Pelkästään neuvottelu- ja työehtosopimusjärjestelmiä ja työaikajärjestelmiä tarkastelella on havaittavissa eräitä yhteisiä piirteitä ja jopa trendejä. Henkilöstön osallistumisjärjestelmien osalta näitä havaintoja on vaikeampi tehdä, varsinkin kun näitä koskevia muutos-hankkeita on vähemmän kuin ensiksi mainituissa asioissa.

Seuraavassa on nostettu esiin kymmenen havaintoa piirteistä, ilmiöistä ja trendeistä, joita tämän selvityksen myötä on tämän kirjoittajalle hahmottunut. Näihin tulee suhtautua tosin siinä mielessä varauksin, että lähes jokaisen kohdalla löytyy näistä neljästä vertailumaasta jokin poikkeus; aika usein Tanskassa.

1. Järjestäytymisasteen aleneminen

Palkansaajien ja myös yritysten järjestäytymisaste on hiipumassa. Erityisen merkittävää tämä on Saksassa, mutta myös Ruotsissa ja Tanskassa ilmiö on havaittavissa, joskin lievempänä. On myös havaittavissa, että työntekijöiden järjestäytymisaste on selkeämässä laskussa kuin toimihenkilöiden, joilla on jopa hienoista nousua esimerkiksi Ruotsissa. Ranska on tässä tarkastelussa siinä mielessä poikkeus, että palkansaajien järjestäytymisaste on historiallisesti ollut hyvin alhaisella tasolla. Myös yritysten halu järjestäytyä on erityisesti Saksassa hiipumassa. Näillä ilmiöillä on merkitystä työehtosopimusjärjestelmän toimivuuteen.

2. Liittorakenteiden tiivistyminen ja keskittyminen

Työmarkkinajärjestöjen rakenteet pyrkivät heijastelemaan talouden rakenteiden muutosta. Toimialojen erot hämärtyvät, pyritään laajempiin ja edustavampiin kokonaisuuksiin. Alakohtaiset liitot vahvistuvat ja keskusjärjestöjen rooli on hakemassa uusia muotoja jäsenliittojen tukena ja poliittisena vaikuttajana.

3. Työehtosopimusten kattavuus haasteena

Järjestäytymisasteen laskulla on suora yhteys siihen huoleen, jota erityisesti palkansaajapuolella mutta myös valtiovallan taholta kannetaan työehtosopimusten kattavuuden hupenemisesta. Saksa on selkein esimerkki tästä ja keskustelu työehtosopimusten kattavuudesta ja sitovuudesta on vilkasta. Työnantajapuolella taas koetaan tarvetta uudistaa työehtosopimuksia sisällöllisesti paremmin yritysten tarpeisiin sopiviksi, jotta yrityksillä olisi motivaatio sitoutua niihin.

4. Paikallisen sopimisen korostaminen ja edistäminen

Neljä vertailumaata ovat kaikki hyviä esimerkkejä paikallisen sopimisen merkityksestä. Ruotsi ja Tanska ovat tässä suhteessa olleet aina edelläkävijöitä, mutta näissäkin maissa pyritään vahvistamaan edelleen paikallisen sopimisen merkitystä työehtosopimustoiminnassa. Saksassa on tämänsuuntainen kehitys ollut käynnissä jo parin vuosikymmenen ajan. Ranskassa presidentti Macronin uudistusten ydin liittyy paikallisen sopimustoiminnan ja pienten yritysten aseman kohentamiseen.

5. Kattava työrauha työehtosopimusjärjestelmien sisäänrakennettuna ominaisuutena

Ranskaa lukuun ottamatta vertailumaissa vallitsee hyvin yksituumainen näkemys siitä, että työehtosopimukset on tarkoitettu yhtäältä turvaamaan kohtuulliset työehdot ja toisaalta työrauha. Erimielisyyksien ratkaisujärjestelmät ja näitä tukevat sovittelujärjestelmät ovat näkyvä ja paikoin hyvin tarkasti määritelty osa työehtosopimusjärjestelmiä. Työehtosopimusosapuolen oletetaan kantavan suurta vastuuta järjestelmän toimivuudesta tältä osin. Poliittiset työtaistelut on pääsääntöisesti kiellettyjä ja myös myötätuntotyötaistelujen pelisäännöt ovat tiukkoja.

6. Henkilöstön osallistumisjärjestelmien kansalliset erityispiirteet korostuvat

Henkilöstön osallistumisen tärkeys on havaittu kaikissa vertailumaissa. On mielenkiintoista havaita, kuinka voimakkaita tässä suhteessa ovat kansalliset traditiot ja toimintamallit. EU-sääntely pystyy määrittämään vähimmäistasot tiedottamiselle ja neuvottelutoiminnalle, mutta kansallisia peruslähtökohtia on vaikea harmonisoida. Saksalainen Mitbestimmung, ranskalaiset yrityskomiteat, Ruotsin medbestämmande ja Tanskan jatkuvan neuvottelun malli tarjoavat kukin kirsitysapua suomalaiselle yhteistoiminnalle.

7. Työaikadirektiiviä sovelletaan joustavilla tavoilla

Työaikakysymykset ovat työmarkkinakeskustelun ytimessä ja voimakkaassa muutoksessa kaikkialla. Työajan pituus tai sen lyhentäminen ei ole tässä enää keskiössä, vaan kyse on tarpeesta sovittaa paremmin yhteen yrityksen ja työntekijän tarpeet. Työaikadirektiivi antaa kaikille maille yhteiset sitovat puitteet, joiden sisällä jäsenmaat ja työmarkkinaosapuolet voivat etsiä sopivia ratkaisuja. Tanska on tässä suhteessa työehtosopimusmallillaan omilla teillään, mutta kaikissa muissakin vertailumaissa pyritään lainsäädännössä ja työehtosopimuksilla hyödyntämään direktiivin tarjoamat mahdollisuudet työaikojen sääntelyssä.

8. Pohjoismaiden sopimusmalli vs. valtiovallan paine Saksassa ja Ranskassa: politiikan vaikutus uudistusten vauhtiin

Vaikka Saksa ja Ranska ovat työmarkkinamalleiltaan hyvin erilaisia, kummassakin on ollut havaittavissa valtiovallan enemmän tai vähemmän suuri halu ohjata työmarkkinatoimintaa. Saksassa tämä tapahtui Saksojen yhdistymisen ja sitä seuranneen talouskriisin myötä erityisesti liittokansleri Schröderin ohjauksessa. Poliittisen paineen alla työmarkkinaosapuolet löysivät ratkaisuja, joilla lisättiin yhtäältä työmarkkinoiden joustavuutta ja toisaalta työntekijöiden turvaa. Ranskassa useiden presidenttien kausilla on yritetty samaa, mutta vasta presidentti Macron onnistui viemään uudistuksia läpi – työmarkkinaosapuolten osin vastustaessa, osin tukiessa. Pohjoismaissa uudistukset ovat viime vuosina olleet lähtökohtaisesti työmarkkinajärjestöjen aloitteesta ja vedolla tapahtuvia.

9. Työehtosopimukset muuttuvat hitaasti

Vastakohtana Macronin näyttäville uudistuksille työehtosopimustoiminnan kautta tehtävät uudistukset eivät useinkaan saa kovin suurta julkisuutta. Ne tapahtuvat varsin hitaasti ja pienin askelin. Iso kuva hahmottuu vasta myöhemmin. Mutta jo nyt voidaan arvioida, että sekä Saksassa että Ranskassa – ja pohjoismaisissa vertailumaissa jo

aiemmin – on valittu työehtosopimusten kärsivällisen uudistamisen tie, tavoitteena järjestelmien ajan tasaistaminen ja tulevaisuuden haasteisiin vastaaminen.

10. Yrityksen koko vaikuttaa – polarisoituvatko työmarkkinat?

Pienten, alle 5–10 työntekijän yritysten erityiskohtelu työmarkkinasääntelyssä ei ole uusi ilmiö. Tämä koskee erityisesti erilaisia yhteistoiminta- ja osallistumisjärjestelmiä. Työehtosopimusten kattavuuden osalta haasteita tässä suhteessa on lähinnä Saksassa. On selvää, että suuremmissa yrityksissä toimivat menettelytavat eivät aina sovellu pienille työpaikoille, joilla asiat usein pystytään hoitamaan ”perhepiirissä”. Tästä kuitenkin seuraa kysymys, mitä mahdollisia riskejä tällainen pelisääntöjen eriytymiskehitys sisältää työmarkkinoiden toimivuudelle tulevaisuudessa.

Yhteenveto

	Ruotsi	Tanska	Saksa	Ranska	Suomi
Työlainsäädäntö	xx	x	xxx	xxx	xx
Järjestäytymisaste, %	70	67,2	18,5	11	59,4
Tes-sitovuus	Osalliset	Osalliset	Osalliset/ yleis- sitovuus (päättös)	Yleis- sitovuus (päättös)	Yleis- sitovuus (laki)
Minimipalkka	Tes	Tes	Laki- sääteinen	Laki- sääteinen	Tes
Palkan- muodostus	Industri- avtal	Vientialat	Tes/pilotti- sopimus	Tes/ala/ yritys	Tes/ ”yl. linja”
Työajat	Tes/laki	Tes/laki	Tes/laki	Tes/laki	Tes/laki
Sovittelu	Laki	Laki	Tes	Tes	Laki
Työrauha	Tes	Tes	Laki/tes	Vs lakko- oikeus	Tes
Hallintoedustus	Yli 35 tt yrityksissä	Yli 35 tt yrityksissä	Yli 500 tt yrityksissä	Yli 1 000 tt yrityksissä	150 tt/taso sovittavissa
Työpaikkaosall.	Medbestäm- mande	Luottamus- mies	Yritys- neuvosto	Talous & sosiaali- komitea	Yhteis- toiminta

x = vähäinen merkitys xx = kohtalainen merkitys xxx = suuri merkitys



Ruotsi

- Selkeä, mutta yksityiskohtainen työlänsäädäntö
- Korkea palkansaajien järjestäytymisaste; aleneva trendi
- Vahva luottamus ja sopimisen kulttuuri; yksityiskohtaiset, mutta joustavat työehtosopimukset
- Ei yleissitovuutta, mutta työehtosopimusten sitovuus laajaa korkean järjestäytymisasteen ja liittymis-sopimusten vuoksi
- Teollisuussopimukseen (vientivetoiseen sektoriin) ja paikalliseen sopimiseen perustuva palkanmuodostus
- Työehtosopimusten työaikoja koskevat sopimis-mahdollisuudet hyvällä tasolla
- "Medbestämmande": puitteet paikalliselle neuvottelu-menettelylle, riitojen ratkaisemiselle ja sovittelulle.
- Kattava sopimusten kunnioittamiseen perustuva työrauhajärjestelmä



Tanska

- Työlänsäädännöllä vähäinen merkitys; työmarkkinoiden sääntely vahvasti sopimus pohjalla
- Korkea palkansaajien järjestäytymisaste
- Kattavat, yksityiskohtaiset, mutta joustavat työehtosopimukset; osapuolilla vahva järjestelmän omistajuus
- Ei yleissitovuutta, mutta työehtosopimusten sitovuus laajaa korkean järjestäytymisasteen ja vertaispaineen takia
- Vientivetoinen palkanmuodostus, vahva alakohtainen- ja keskus-järjestökoordinaatio molemmin puolin
- Paikallisella sopimisella keskeinen rooli myös palkanmuodostuksessa
- Työajoista sopiminen paikallisesti työehto-sopimusten määrittämissä rajoissa
- Keskusjärjestöjen yhteistyösopimus perustana työpaikkatason yhteistyölle; hyvin toimivat alakohtaisten työehtosopimusten neuvottelumenettelyt ja riitojen ratkaisu
- Luottamusmiestajärjestelmän keskeinen rooli työpaikkatason yhteistoiminnassa; myös työpaikkojen yhteistyökomiteat tärkeitä



Saksa

- Laaja ja yksityiskohtainen työlainsäädäntö
- Palkansaajien järjestäytymisaste melko alhainen; alenee edelleen
- Erot läntisen ja itäisen Saksan välillä myös työmarkkinoiden rakenteissa
- Alakohtaiset ja osavaltiokohtaiset työehtosopimukset; yrityskohtaisten sopimusten määrä kasvaa
- Vähimmäispalkkalaki
- Ei yleissitovuutta mutta mahdollisuus olemassa – käytetään hyvin harvoin. Työehtosopimusten kattavuus pienenevässä erityisesti pienissä yrityksissä.
- Ala- tai yrityskohtaiset pilottisopimukset avaavat palkkakierroksen – muut seuraavat
- Työehtosopimukset usein monimutkaisia rakenteeltaan ja aihealueiltaan
- Yrityskohtaiset avaamislausekkeet ja toisinsopiminen yleistymässä (palkat ja työajat)
- Mitbestimmung: paikallisessa sopimisessa yritysneuvostoilla keskeinen rooli (kuultava, neuvoteltava, sovittava)
- Työehtosopimusten neuvottelu- ja riitojenratkaisumenettelyt, työehtosopimus takaa työrauhan, ei lakisääteistä sovittelua



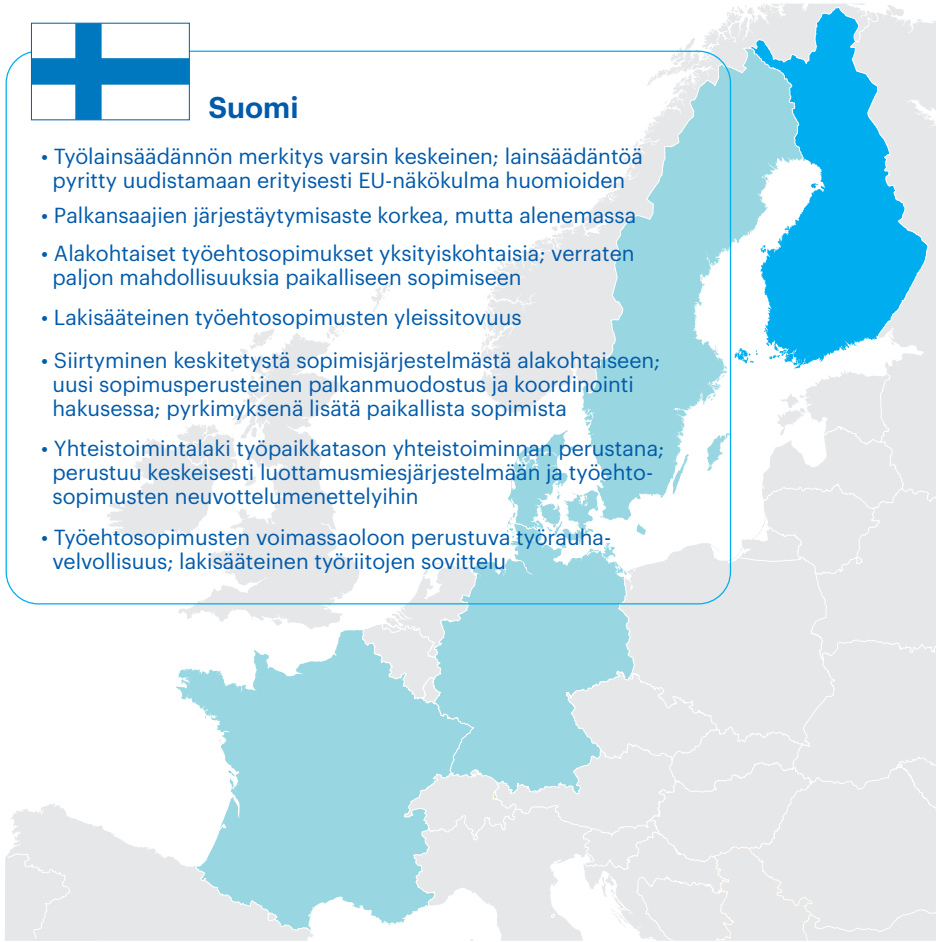
Ranska

- Työlainsäädännön 3000-sivuinen järkäle "Code du travail". Lainsäädäntö ja politiikka ohjaavat vahvasti työmarkkinatoimintaa,
- Palkansaajien järjestäytymisaste huomattavan alhainen; alenee hitaasti edelleen
- Alakohtaiset, alueelliset, yrityskohtaiset työehtosopimukset; menettely ja sisällöt ohjattu tarkasti lainsäädännössä
- Vähimmäispalkkalaki
- Yleissitovuus työministeriön päätöksin pääsääntönä
- Alakohtaiset työehtosopimukset määrittävät vähimmäispalkat, palkkausjärjestelmät ja työehdot; paikallisesti neuvotellaan ja sovitaan käytännön palkat/työehdot
- Vahva painotus työpaikkatason moniportaiseen yhteistyöhön: työntekijöiden edustajat, luottamusmiesjärjestelmä, talous- ja sosiaalikomitea, yritysneuvosto. Lakisääteisesti määrämuotoista ja aikataulutettua neuvottelutoimintaa.
- Ei lakisääteistä tai työehtosopimuksiin sidottua työrauhaa; lakko-oikeus yksilöllisenä perusoikeutena; syy lakkoo ryhtymiseen ei saa olla kohtuuton vaatimus tai ylimitoitettu vaatimus, jota työntantajalta ei voi edellyttää täytettäväksi.
- Työehtosopimusten neuvottelu- ja riitojenratkaisumenettelyt; ei lakisääteistä sovittelua



Suomi

- Työlainsäädännön merkitys varsin keskeinen; lainsäädäntöä pyritty uudistamaan erityisesti EU-näkökulma huomioiden
- Palkansaajien järjestäytymisaste korkea, mutta alenemassa
- Alakohtaiset työehtosopimukset yksityiskohtaisia; verraten paljon mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen
- Lakisääteinen työehtosopimusten yleissitovuus
- Siirtyminen keskitetystä sopimisjärjestelmästä alakohtaiseen; uusi sopimusperusteinen palkanmuodostus ja koordinointi hakusessa; pyrkimyksenä lisätä paikallista sopimista
- Yhteistoimintalaki työpaikkatason yhteistoiminnan perustana; perustuu keskeisesti luottamusmiesjärjestelmään ja työehtosopimusten neuvottelumenettelyihin
- Työehtosopimusten voimassaoloon perustuva työrauhavelvollisuus; lakisääteinen työriitojen sovittelu



Lähdeluettelo

- Adlercreutz- Mulder. *Svensk arbetsrätt*. 14. upplagan. Norstedts Juridik. 2013
- Assarsson, Maria. *Kollektivavtalsregleringar i Öresundregionen*. 2006 Lund universitet
- Baker & McKenzie. *The Global Employer: Focus on France*. 2015
- Beck-Texte im dtv. *Arbeitsgesetze*. 87. Auflage. dtv Verlagsgesellschaft mbH. 2015
- Centre for the Study of European Labour Law "Massimo d'Antonia"/Thorsten Schulten, Reinhard Bispinck. *Varieties of decentralisation in German collective bargaining – experiences from metal industry and retail trade*. 2017
- Dares. *Les relations professionnelles en 2017*
- Dütz/Thüsing. *Arbeitsrecht*. 19. Auflage. C.H.Beck 2014
- Entreprise&Personnel. *Improving businesses' competitiveness: Recent changes in 4 European countries*. 2014
- Eurofound. *Collective bargaining in Europe in the 21st century*. 2015
- Eurofound. *Sector-level bargaining and possibilities for deviations at company level: Germany, France*. 2011
- European Commission. *Industrial Relations in Europe 2012*
- European Trade Union Institute. *Strike rules in the EU27 – A comparative overview*. 2007
- European Trade Union Institute. *Worker participation.eu: Denmark, France, Germany, Sweden*
- Federal Ministry of Labour and Social Affairs. *Co-determination 2018*
- France Stratégie. *Collective Bargaining and Internal Flexibility: A Franco-German Comparison*
- Friedrich Ebert Stiftung. *Changes to the "Swedish Model"*. 2014
- Friedrich Ebert Stiftung. *Trade Unions in Denmark*. 2012
- Friedrich Ebert Stiftung. *Trade Unions in Germany*. 2012
- Gaudu – Bergeron-Canut. *Droit du travail*. 6. Edition. Dalloz. 2018
- Henssler-Braun. *Arbeitsrecht in Europa*. 3. Auflage. Verlag Dr. Otto Schmidt 2011
- Humanis. *L'Etat du Dialogue Social en France*. 2018
- IAB Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. *Tarifbindung- der Abwärtstrend hält an*. 24.5.2018. *Die betriebliche Mitbestimmung verliert an Boden*. 24.5.2018
- Ifo Insitut (Leibnitz-Insitut für Wirt-Shaftsforshung an der Universität München. *Comparative study about the powers and the representativeness of employee representatives in French and German companies*. 2017
- Institut der deutschen Wirtschaft (iwd). *Auf die Schlichtung*. 7.5.2018. *Weniger Streiks, mehr Kooperation*. 24.7.2018. *Tarifverhandlungen 2018: Streit um die Arbeitszeit* 2.8.2018. *Gewerkschaften haben ein Trittbrettfahrer-Problem*. 2.1.2019
- KU Leuven/HIVA. *Inclusive Growth through Collective Bargaining in France*. 2018
- LO, FTF, Akademikerne, DA. *The foundation and dynamics of the Danish labour market*. 2017
- Medlingsinstitutet. *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2018*

Ministère du Travail. *La négociation collective en 2017*

OECD. *Collective Bargaining in OECD and accession countries*. 2015. *Organised Decentralisation of Collective Bargaining*. 2018

Työ- ja elinkeinoministeriö. *Työolobarometri 2018*

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI). *Collective Bargaining in Germany 2017*

ZBW – Leibniz – Informationszentrum Wissenschaft. *Tarifpartnerschaft – ein altes aber gefährdetes Bündnis?* 2018

