



5.9.2024

Budjettiosasto
Rakenneyksikkö

Paikallisen sopimisen edistämisen työllisyysvaikutukset

- Hallituksen esitys 85/2024 paikallisesta sopimisesta koostuu useammasta toimenpiteestä. Paikallisen sopimisen edistämistä koskevien toimien työllisyysvaikutusten arviointiin liittyy epävarmuutta johtuen relevantin tutkimustiedon rajallisuudesta ja tilastopohjan rajoitteista. Alla on tarkasteltu tarkemmin keskeisten toimenpiteiden vaikutuksia käytettävissä olevan tiedon puitteissa.
 - *Poistetaan paikallisen sopimisen kiellot järjestäytymättömiltä yrityksiltä (liite 1)*
 - Muutoksella ei arvioida lyhyellä aikavälillä olevan merkittäviä vaikutuksia työllisyyteen
 - Yleissitovuuden kautta työehtosopimusten piirissä on noin 290 000 palkansaajaa
 - Työehtosopimuksissa mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen on annettu sellaisia säännöksiä koskien, joihin liittyy järjestäytymättömiä yrityksiä koskevia paikallisen sopimisen kieltoja, varsin vähän lukuun ottamatta työaikasääntelyä
 - Tilastollisesti ei-merkitsevät piste-estimaatit antavat viitteitä, että jos vaikutuksia on, ne olisivat pieniä positiivisia
 - *Mahdollistetaan säännöksistä, joista poikkeaminen on nyt mahdollista vain valtakunnallisella työehtosopimuksella, poikkeaminen työnantajakohtaisella työehtosopimuksella (liite 2)*
 - Muutoksella on todennäköisesti vain vähäisiä vaikutuksia työllisyyteen etenkin lyhyellä aikavälillä
 - Nykytilassa yrityskohtaisten sopimusten piirissä on hallituksen esityksen mukaan vain joitakin kymmeniä tuhansia työntekijöitä
 - Epäselvää on, missä määrin ja miten lisääntyneet joustomahdollisuudet lopulta realisoituisivat työehtojen muutoksina.
 - Kilpailu työvoimasta ja liittojen neuvotteluvoima myös paikallisella tasolla voivat rajoittaa yritysten mahdollisuuksia tarjota poikkeavia työehtoja.
 - Jos työsuhte-ehtojen muutokset jäävät pieniksi, on todennäköistä, että myös työllisyysvaikutukset jäävät pieniksi.
 - Tilastollisesti ei-merkitsevät piste-estimaatit sekä työsuhdeturvaa yleisesti koskeva tutkimuskirjallisuus viittaavat siihen, että mikäli työllisyysvaikutuksia on, ne eivät todennäköisesti olisi merkittäviä
 - Muutos lisäisi myös työnantajakohtaisten työehtosopimusten houkuttelevuutta suhteessa valtakunnallisiin työehtosopimuksiin, mikä voi vahvistaa kannustimia solmia yrityskohtaisia työehtosopimuksia, ja siten lisätä yrityskohtaisia sopimuksia pidemmällä aikavälillä.
 - *Mahdollistetaan paikallinen sopiminen luottamusvaltuutetun kanssa, mikäli työehtosopimuksessa edellytettyä luottamusmiestä ei olisi valittuna eikä työehtosopimuksessa olisi sovittu vaihtoehtoisesta menettelystä mainitun henkilöstön edustajan puuttuessa (liite 3)*
 - Muutoksen myötä paikallinen sopiminen mahdollistuisi aiempaa laajemmassa yritys- ja työntekijäjoukossa. Se, miten paikallisen sopimisen hyödyntämismahdollisuuksien

laajeneminen lopulta realisoituu lisääntyneenä paikallisena sopimisena, riippuu mm. siitä, millaisista vaihtoehtoisista menettelytavoista sopijaosapuolia koskien työehtosopimuksissa lopulta sovitaan, ja miten vaihtoehtoisten menettelytapojen edellyttämä henkilöstöedustus – kuten luottamusvaltuutettujen - yleisyys kehittyy.

- Käytettävissä oleva tilastopohja, tilastollisesti ei-merkitsevät piste-estimaatit sekä työsuhteturvaa yleisesti koskeva empiirinen tutkimuskirjallisuus viittaavat siihen, että jos vaikutuksia on, ne eivät todennäköisesti olisi merkittäviä

Nykytila ja ehdotetut keskeiset muutokset lyhyesti

Jos sopimusallalla on yleissitova työehtosopimus, pitää järjestäytymättömän työnantajan noudattaa vähintään yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Yleissitovat työehtosopimukset voivat sisältää mahdollisuuden sopia tietyistä asioista paikallisesti. Nykytilassa järjestäytymättömät työnantajat eivät voi soveltaa työehtosopimuksen paikallisen sopimisen mahdollisuuksia, jotka liittyvät työläinsäädännön säännöksiin, joista on mahdollista poiketa myös työntekijöiden etuja heikentäen. Ehdotus on, että jatkossa myös järjestäytymättömät työnantajat voisivat hyödyntää näitä työehtosopimusten paikallisen sopimisen mahdollisuuksia.

Työlainsäädännössä on säännöksiä, joista voidaan poiketa valtakunnallisella työehtosopimuksella myös työntekijöiden etuja heikentäen. Ehdotus on, että näistä työläinsäädännön säännöksistä olisi jatkossa mahdollista poiketa myös työnantajakohtaisella työehtosopimuksella.

Työehtosopimuksessa voidaan edellyttää paikallisen sopimuksen sopijapuoleksi luottamusmiestä tai muuta yksilöityä edustajaa. Kaikilla työpaikoilla tällaista edustajaa ei ole, jolloin paikallinen sopiminen ei ole ollut näissä tapauksissa mahdollista. Ehdotus on, että jatkossa paikallinen sopimus voitaisiin tehdä luottamusvaltuutetun kanssa, jos työehtosopimuksessa edellytettyä henkilöstön edustajaa ei ole, eikä työehtosopimuksessa ole sovittu vaihtoehtoisesta menettelystä.

Tutkimuskirjallisuus koskien neuvottelujärjestelmän hajautumista ja paikallista sopimista

Yleisesti ottaen tutkimusta koskien työllisyyttä ja neuvottelujärjestelmiä ja niiden ominaisuuksia on varsin vähän. Paikalliselle sopimiselle tai neuvottelujärjestelmän hajautumiselle ei myöskään ole olemassa yksiselitteistä määritelmää. Tästä syystä eri maissa ja eri tutkimuksissa paikallinen sopiminen ja neuvottelujärjestelmän hajautuminen voivat viitata varsin eri asioihin. Tämä vaikuttaa tutkimustulosten sovellettavuuteen. Maiden väliset institutionaaliset erot voivat myös olla suuria, mikä myös rajoittaa kansainvälisten tutkimusten sovellettavuutta Suomen kontekstiin.

Suomessa neuvottelujärjestelmän hajautumista on tarkasteltu tuoreesti kahdessa tutkimuksessa (Kauhanen ym. 2024 ja Kauhanen 2023a). Tässä muistiossa tarkasteltavien kysymysten näkökulmasta rajoitteena kuitenkin on, että työllisyyden sijaan tutkimuksissa on tarkasteltu neuvottelujärjestelmän hajautumisen vaikutuksia palkkoihin ja palkkojen hajontaan.

Uusitalo (2000) on jo varsin vanha paikallista sopimista koskeva suomalainen tutkimus. Tulosten sovellettavuuden näkökulmasta on huomioitava, että järjestelmä ja työehtosopimukset sekä niiden sisältämät paikallisen sopimisen mahdollisuudet ovat sittemmin muuttuneet. Tutkimuksessa kuitenkin tarkastellaan paikallisen sopimisen vaikutusta työvoiman kysyntään ja sen vaihteluihin. Tutkimuksessa paikallisen sopimisen tilaa mitattiin yrityksille suunnatulla kyselyllä koskien yrityksissä voimassa olevia paikallisia

sopimuksia. Kyselyn pohjalta tutkimuksessa on muodostettu kuusi paikallisen sopimisen indikaattoria: 1) Paremmat palkkaedut, 2) Huonommat palkkaedut, 3) Henkilöstöjärjestelyt, 4) Työaikajärjestelyt, 5) Palkkajoustot ja 6) Tulokseen sidottu palkkaus. Tutkimuksessa havaitut paikallisen sopimisen vaikutukset ovat pieniä ja tulokset epätarkkoja, johtuen muun muassa aineistoon liittyvistä rajoitteista. Paikallisella sopimisella ei havaittu tilastollisesti merkitsevää vaikutusta keskimääräiseen työllisyyden tasoon. Huomionarvoista on, että tutkimuksessa tarkasteltiin isoja yrityksiä.

Garnero (2021) on tarkastellut neuvottelujärjestelmien sekä työllisyyden, työttömyyden ja palkkahajonnan välistä yhteyttä OECD maissa hyödyntäen sekä yliajan tapahtuvia muutoksia että maiden välisiä eroja neuvottelujärjestelmissä¹. Tutkimuksessa koordinoitunut neuvottelujärjestelmät (pääosin keskitetyt ja koordinoitunut sekä organisoidusti hajautetut ja koordinoitunut järjestelmät) olivat yhteydessä korkeampaan työllisyyteen verrattuna täysin hajautettuihin järjestelmiin. Tarkastelujen pohjalta ei kuitenkaan voida luotettavasti tunnistaa neuvottelujärjestelmän vaikutuksia. Tutkimuksessa neuvottelujärjestelmiä myös tarkastellaan kokonaisuutena, joten tutkimuksen perusteella on vaikea tehdä päätelmiä koskien yksittäisiä neuvottelujärjestelmän ominaisuuksia ja niiden vaikutuksia.

Etenkin Saksassa käytössä olevia avaamislausekkeita² voidaan pitää yhtenä paikallisen sopimisen muotona. Avaamislausekkeet antavat mahdollisuuden poiketa yritystason sopimuksella toimialatason työehtosopimuksessa sovitusta työehdoista ja ne voivat koskea palkkoja³, bonuksia tai työaikoja⁴. Niiden käyttö on monissa tapauksissa rajattu tilanteisiin, joissa yritys on vaikeassa taloudellisessa tilanteessa ja sovitusta työehdoista poikkeaminen auttaisi välttämään konkurssin tai säästämään työpaikkoja, mutta perusteena voi myös olla tarve parantaa kilpailukykyä (Kauhanen ja Saukkonen, 2011). Avaamislausekkeet eivät ole suoraan verrannollisia ehdotettuihin paikallisen sopimisen muutoksiin. Niiden voidaan kuitenkin ajatella antavan jonkinlaisia viitteitä vaikutuksista, sillä niissä on kyse mahdollisuudesta poiketa toimialatason sopimuksesta.

Brändle ja Heinbach (2013) ovat tutkineet avauslausekkeiden ja työvoiman kysynnän välistä yhteyttä Saksassa. He havaitsivat positiivisen yhteyden työpaikkojen kasvuvauhdin ja avauslausekkeiden välillä. Yrityksillä, joiden sopimuksissa oli avauslausekkeita, työvoiman kysynnän kasvuvauhti oli keskimäärin 0,50-0,70 prosenttiyksikköä korkeampi kuin yrityksissä, joiden toimialatason sopimuksissa niitä ei ollut. Yhteys on kuitenkin tilastollisesti merkitsevä vain osassa tarkasteluja. Tutkimuksessa ei myöskään täysin pystyttyä kontrolloimaan kaikkia eroja sellaisten yritysten välillä, joiden toimialatason sopimuksessa on avauslausekkeita ja niiden, joiden sopimuksessa lausekkeita ei ole. Tästä syystä tuloksia ei voida luotettavasti tulkita avauslausekkeiden ja työvoiman kysynnän välisenä syy-seuraussuhteena, sillä on mahdollista, että tuloksiin liittyy jonkinlaista valikoitumisharhaa.

Damiani ym. (2020) ovat tarkastelleet työllisyyttä sekä mahdollisuutta poiketa kansallisista säädöksistä ja toimialatason kollektiivisista sopimuksista yritystasolla Italiassa. Tarkastellut poikkeamismahdollisuudet

¹ Neuvottelujärjestelmät luokitellaan tutkimuksessa kolmen piirteen perusteella: 1) neuvottelemisen taso eli onko kyseessä yrityskohtaiset, toimialakohtaiset vai toimialat ylittävät neuvottelut, 2) joustavuus ja 3) palkkakoordinaatio.

² Sipilän hallituskaudella, osana kilpailukyky sopimusta työehtosopimukseen neuvoteltiin selviytymislausekkeita, jotka mahdollistavat työehtojen sopeuttamisen työpaikkojen turvaamiseksi työnantajan joutuessa taloudellisiin vaikeuksiin.

³ esim. mahdollisuus alentaa peruspalkkoja tietyksi ajanjaksoksi tai jättää maksamatta/lykätä sovittuja palkankorotuksia

⁴ esim. mahdollisuus joustaviin työaikajärjestelyihin

koskivat irtisanomis- ja rekrytointisääntöihin, määräaikaisten työsuhteiden ehtoihin sekä työaikoihin. Tutkimuksessa sillä, että yritys hyödynsi poikkeamismahdollisuutta, ei havaittu tilastollisesti merkitsevää vaikutusta työpaikkojen nettomäärään. Kyseistä löydöstä ei voida tulkita syy-seuraussuhteena, sillä tutkimuksessa käytetyillä menetelmillä ei voitu täysin huomioida mm. sen vaikutusta, että poikkeamismahdollisuuksia valikoituu käyttämään tiettyntyyppiset yritykset.

Yritystason työllisyys- ja kilpailukyky sopimukset ovat avaamislausekkeiden lisäksi toinen neuvottelujärjestelmän hajautumisen muoto Saksassa. Työllisyys- ja kilpailukyky sopimuksissa on kyse johdon ja työntekijöiden edustajien välisistä sopimuksista, joilla pyritään ratkaisemaan kilpailukykyyn ja työllisyyteen liittyviä ongelmia. Sopimuksissa työntekijöiden edustajat (work councils) tekevät myönnytyksiä kustannusten vähentämiseksi ja tuottavuuden parantamiseksi ja vastineeksi työnantajat yleensä lupaavat esimerkiksi pidättäytyä suunnitelluista irtisanomisista, suojella uhattuna olevia työpaikkoja tai jopa laajentaa kyseessä olevaa toimipaikkaa.⁵ Addison ym. (2017) ovat tutkineet paikallisen tason työllisyys- ja kilpailukyky sopimusten yhteyttä palkkoihin, tuottavuuteen, työllisyyteen, investointeihin ja innovaatioihin Saksassa. Tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että työllisyys- ja kilpailukyky sopimuksilla olisi lyhyellä ja keskipitkällä aikavälillä positiivinen yhteys keskimääräisiin palkkoihin ja mahdollisesti myös työllisyyteen ja innovaatioihin. Kyse on yhteydestä (korrelaatiosta), joten tulosten tulkintaan syy-seuraussuhteena liittyy epävarmuuksia.

Kollektiivisen sopimusjärjestelmän ja sen eri ominaisuuksien vaikutusta työllisyyteen ovat tutkineet myös Fanfani (2023), Guimaraes ym. (2017) ja Martins (2021). Fanfani (2023) on tarkastellut kollektiivisesti sovittujen taulukkopalkkojen vaikutusta palkkoihin ja sitä kautta työllisyyteen Italiassa. Martins (2021) on puolestaan tutkinut, miten kollektiivisesti sovittujen vähimmäispalkkojen laajentaminen kattamaan myös muita kuin työehtosopimuksen allekirjoittaneita osapuolia, vaikutti työllisyyteen ja palkkasummaan Portugalissa. Guimaraes ym. (2017) tarkastelee kollektiivisesti neuvoteltujen vähimmäispalkkojen sekä työllisyyden välistä yhteyttä Portugalissa. Kyseiset tutkimukset käsittelevät kollektiivisesti sovittuja vähimmäispalkkoja ja sopimuskorotuksia sekä käytänteitä, joissa vähimmäispalkat ulotetaan kattamaan myös muita kuin sopimusosapuolia. Nyt ehdotetut muutokset eivät kuitenkaan koske yleissitovuutta tai vähimmäispalkkoja, joten kyseiset tutkimukset soveltuvat huonosti tässä tarkasteltavien säädösmuutosten vaikutusten arviointiin.

Yllä käsitellyn tutkimuskirjallisuuden lisäksi viitteitä ehdotettujen muutosten vaikutuksista voidaan pyrkiä epäsuorasti hakemaan myös tutkimuksista, jotka käsittelevät työmarkkinajoustoja, joiden osalta paikallisen sopimisen mahdollisuudet lisääntyisivät muutosten myötä. Yksi tällainen tutkimuskirjallisuuden haara on työsuhdeturvaa koskeva kirjallisuus. Ehdotusten myötä paikallisen sopimisen mahdollisuudet lisääntyisivät muun muassa työntekijän takaisinottamiseen, työn tarjoamisvelvollisuuteen sekä irtisanotun työntekijän oikeuteen työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen liittyvien säännösten osalta. Nämä säännökset voidaan tulkita työsuhdeturvaan liittyvinä joustoina. Empiirinen tutkimus viittaa siihen, että työsuhdeturvan vaikutus kokonaistyöllisyyteen on todennäköisesti hyvin pieni (ks. esim. Kauhanen ja Kauhanen (2018) kirjallisuuskatsaus, Heimberger (2021) meta-analyysi).

Suhde muihin hallitusohjelman sisältämiin työläinsäädännön muutoksiin

Hallitusohjelman mukaan työ sopimuslakiin perustuva työntekijän takaisinotto velvollisuus poistettaisiin alle 50 henkeä säännöllisesti työllistävässä yrityksissä ja yhteisöissä. Lisäksi hallitusohjelma sisältää kirjauksen työ sopimuslain vaatiman lomautus ilmoitusajan lyhentämisestä seitsemään päivään. Molempia säädöksiä

⁵ ks. esim. Seifert ja Massa-Wirth 2005

voitaisiin noudattaa työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta. Takaisinottovelvollisuutta ja lomautusilmoitusta koskevat säädökset ovat säädöksiä, joista nykytilassa voidaan valtakunnallisella työehtosopimuksella sopia toisin ja, joihin liittyviä paikallisen sopimisen valtuuksia järjestäytymättömät yritykset eivät nykytilassa voi soveltaa. Näin ollen voidaan ajatella, että hallitusohjelman mukaiset lomautusilmoitusaikaan ja takaisinottovelvollisuuteen kohdistuvat lainsäädännön lievennykset, osaltaan jossain määrin pienentävät paikallisen sopimisen mahdollisuuksien laajentamisen merkitystä.

Liite 1: Paikallisen sopimisen kieltojen poistaminen järjestäytymättömiltä yrityksiltä, työllisyysvaikutukset

Paikallisten sopimisen kieltojen poistaminen järjestäytymättömiltä yrityksiltä kohdistuisi yrityksiin, jotka ovat työehtosopimusten piirissä yleissitovuuden kautta. Ahtiainen (2024) on arvioinut yleissitovuuden kautta työehtosopimusten piirissä olevien henkilöiden määrää perustuen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan muistioihin, jotka koskevat vuosina 2021/2022 solmittuja yksityisen sektorin valtakunnallisia työehtosopimuksia.

Vuonna 2021 yleissitovuuden kautta työehtosopimusten piiriin tuli noin 293 000⁶ palkansaajaa (Ahtiainen 2024). Metsäteollisuus irtautui valtakunnallisista työehtosopimuksista työehtosopimusten päättyessä vuosina 2021 ja 2022. Jos Metsäteollisuuden sopimusaloilla yleissitovuuden perusteella sopimusten piiriin tulleiden työntekijöiden lukumäärä⁷ vähennetään Ahtiaisen (2024) selvityksen mukaisesta yleissitovuuden perusteella työehtosopimusten piiriin tulleiden henkilöiden lukumäärästä, saadaan arvioksi, että yleissitovuuden perusteella työehtosopimusten piirissä olisi arviolta 287 000 palkansaajaa. Huomioiden työllisyyden kasvu vuodesta 2021 vuoteen 2022⁸, tarkoittaisi tämä, että muutos kohdentuisi arviolta noin 293 000 henkilöön.

Paikallisen sopimisen tila ja edistämisen edellytykset –selvityksen mukaan ei ole kattavaa tietoa siitä, minkä verran eri alojen työehtosopimukseen sisältyy sellaisiin työolainsäädännön säännöksiin perustuvia paikalliseen sopimiseen valtuuttavia säännöksiä, joita järjestäytymättömien yritysten ei ole nykytilassa mahdollista soveltaa. Yleiskuva on, että mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen on kyseisten säännösten kattamista asioista annettu suhteellisen vähän lukuun ottamatta työaikasääntelyä (Paikallinen sopiminen –alatyöryhmä 2020). Asiat, joissa paikallista sopimista on mahdollistettu, koskevat lähinnä palkanmaksuaikaa ja -kautta, lomautusilmoitusta, takaisinottovelvollisuutta sekä joitakin työaika- ja vuosiloma-asioita (emt.). Ahtelan ja Salmisen (2021) selvityksen mukaan järjestäytymättömiä yrityksiä koskevat kiellot liittyvät erityisesti työaikamääräyksiin ja työaikajoustoihin. Ahtela ja Salminen (2021) selvityksessä todetaan: ”Sopimisen kiellot ja rajoitukset eivät sinänsä useinkaan ole yksittäisinä tekijöinä yrityksen pitkän aikavälin toiminnan kannalta ratkaisevia, mutta kireässä kilpailutilanteessa niillä saattaa olla merkitystä esimerkiksi tarjouskilpailussa.”

Uusitalo (2000) tutkimuksen, jossa tarkastellaan paikallisen sopimisen vaikutusta työvoiman kysyntään ja sen vaihteluihin, voidaan ajatella tarjoavan yhden mahdollisen tavan etsiä jonkinlaisia viitteitä vaikutuksista. Uusitalo (2000) tutkimuksessa paikallisen sopimisen tilaa on mitattu yrityskyselyllä, jossa on kerätty tietoa yrityksissä voimassa olevista paikallisista sopimuksista. Kyselyn pohjalta käytetään kuutta paikallisen sopimisen indikaattoria: 1) Paremmat palkkaedut, 2) Huonommat palkkaedut, 3) Henkilöstöjärjestelyt, 4) Työaikajärjestelyt, 5) Palkkajoustot ja 6) Tulokseen sidottu palkkaus. Oletus on, että työaikajärjestely-indikaattori ja sille saatu estimaatti on tässä yhteydessä näistä osuvin, koska yleiskuva Ahtelan ja Salmisen

⁶ Ahtiainen (2024), taulukko 30 pohjalta laskettu

⁷ Luvusta on vähennetty Metsäteollisuuden bioteollisuutta koskevan työehtosopimuksen, Paperiteollisuuden toimihenkilösopimuksen, Metsäteollisuus ry:n ja Sähköalojen ammattiliitto ry:n välisen Paperi- ja puumassateollisuuden sähköalan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen, Mekaanisen metsäteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksen sekä Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen sopimusallalla yleissitovuuden kautta sopimuksen piiriin tulleiden palkansaajien määrä. Kyseinen palkansaajien määrä on saatu vähentämällä Ahtiaisen (2024) selvityksen mukaisesta sopimusalan palkansaajien lukumäärästä järjestäytyneissä yrityksissä olevien palkansaajien lukumäärä kullakin sopimusallalla.

⁸ Jos oletetaan, että yleissitovuuden piirissä olevien palkansaajien kasvu vuodesta 2021 vuoteen 2022 vastaisi palkansaajien määrän yleistä kehitystä työnvälitystilastossa tarkoittaisi tämä, että yleissitovuuden kautta työehtosopimusten piirissä olisi noin $1,022 \cdot 287\,000 = 293\,000$ palkansaajaa.

(2021) sekä Paikallisen sopimisen alatyöryhmän (2020) selvityksiin perustuen on, että järjestäytymättömiä yrityksiä koskevat sopimisen rajoitteet kohdistuvat etenkin työaikajoustoihin. Uusitalo (2000) tutkimuksessa instrumenttimuuttujamenetelmällä arvioituna yrityksissä, joissa oli sovittu paikallisesti työaikajärjestelyistä, työvoiman kysyntä kasvoi 0,3 prosenttia enemmän kuin muissa yrityksissä. Arvio ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä. Uusitalo (2000) estimaatin soveltamiseen tässä yhteydessä sisältyy epävarmuutta johtuen mm. siitä, että tutkimus on vanha – järjestelmä ja työehtosopimukset sekä työehtosopimusten sisältämät paikallisen sopimisen mahdollisuudet ja sisältö ovat sittemmin muuttuneet. Lisäksi huomionarvoista on, että Uusitalo (2000) tutkimuksessa tarkasteltiin isoja yrityksiä. Yleissitovuuden kautta työehtosopimuksia noudattavien yritysten joukossa on puolestaan paljon pieniä yrityksiä. On mahdollista, että vaikutukset poikkeavat yrityskoon mukaan.

Kun Uusitalon (2000) piste-estimaattia sovelletaan karkeaan arvioon järjestäytymättömien, yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattavien työnantajien palveluksessa olevien henkilöiden määrästä, saadaan, että muutos lisääisi työvoiman kysyntää yleissitovuuden perusteella työehtosopimuksia noudattavien yritysten joukossa $0,003 \cdot 293\,000 = n.900$ hengellä.

Yllä oleva arvio on kuitenkin yliarvio, sillä se olettaa, että muutoksen myötä kaikissa yleissitovuuskentän yrityksissä solmittaisiin paikallisesti aiempaa enemmän työaikajärjestelyistä. Ehdotettu muutos – yhdessä hallituksen esityksen sopijaosapuolia koskevan muutoksen, jonka myötä jatkossa paikallinen sopimus voitaisiin tehdä luottamusvaltuutetun kanssa, mikäli työehtosopimuksessa edellytettyä luottamusmiestä ei olisi valittuna eikä työehtosopimuksessa olisi sovittu vaihtoehtoisesta menettelystä mainitun henkilöstön edustajan puuttuessa⁹, kanssa – lisäävät järjestäytymättömien yritysten mahdollisuuksia sopia paikallisesti. Se, missä määrin järjestäytymättömissä yrityksissä muutosten myötä lopulta sovittaisiin aiempaa enemmän paikallisia sopimuksia, on kuitenkin epäselvää ja vaikeasti arvioitavissa. Uusitalo (2000) tutkimuksen yrityskyselyssä työaikajärjestelyistä oli tehty paikallisia sopimuksia yli 70 prosentissa yrityksissä. Jos esimerkinomaisesti ajatella, että noin 70% prosentissa järjestäytymättömissä yrityksissä sovittaisiin paikallisesti aiempaa enemmän työaikajärjestelyistä, tarkoittasi tämä, että työn kysyntä kasvaisi arviolta $0,7 \cdot 900 = n.600$ hengellä.

Yllä oleva arvio ei huomioi sitä, mistä työvoima lisääntyneeseen työvoiman kysyntään vastaamiseksi on peräisin. Osa työvoimasta, jolla lisääntynyt työvoiman kysyntä katettaisiin, voi tulla muista yrityksistä, jotka eivät hyödynnä paikallisen sopimisen joustoja. Tilastokeskuksen kokeellisen työvoimavirrat-tilaston mukaan voidaan arvioida, että vuonna 2021 keskimäärin noin 52% prosenttia uusista työsuhteista¹⁰ oli sellaisia, joissa henkilö siirtyi työlliseksi työttömyydestä tai työvoiman ulkopuolelta. Jos tätä sovelletaan aiemmin saatuun lukuun työvoiman kysynnän kasvusta, saadaan, että vaikutus kokonaistyöllisyyteen olisi karkeasti arvioituna alle 500 henkeä¹¹.

Edellä esitetty laskelma sisältää paljon epävarmuuksia eikä sitä tule tulkita tarkkana arviona. Kyseisen, ei-tilastollisesti merkittävään piste-estimaattiin perustuvan laskelman voidaan kuitenkin ajatella antavan viitteitä siitä, että jos muutoksella on vaikutuksia työllisyyteen, ne todennäköisesti olisivat vähäisiä.

⁹ Kyseisen muutoksen vaikutuksia tarkastellaan tarkemmin liitteessä 3.

¹⁰ Uudet työsuhteet on tässä määritelty työvoiman ulkopuolelta työlliseksi siirtyneiden, työttömyydestä työlliseksi siirtyneiden ja työpaikkaa vaihtaneiden työllisten summana.

¹¹ $0,52 \cdot 900 < 500$ henkeä tai $0,52 \cdot 600 = n.300$ henkeä, jos 70% järjestäytymättömistä yrityksistä sopisi aiempaa laajemmin paikallisesti työaikajärjestelyistä

Kokonaisuutena voidaan todeta, että ei ole viiteitä siitä, että paikallisen sopimisen kieltojen poistamisella järjestäytymättömiltä yrityksiltä olisi ainakaan lyhyellä aikavälillä merkittäviä vaikutuksia työllisyyteen. Kieltojen poistamisen merkitys voi pidemmällä aikavälillä muuttua riippuen siitä, millaisista paikallisen sopimisen mahdollisuuksista kyseisten säännösten osalta työehtosopimuksissa sovitaan. Jos kyseisten säännösten osalta sovitaan laajemmista mahdollisuuksista paikalliseen sopimiseen, voi järjestäytyneitä yrityksiä koskevien paikallisen sopimisen kieltojen purkamisen merkitys kasvaa. Toisaalta ehdotus mahdollistaa jatkossa paikallisen sopimuksen tekeminen luottamusvaltuutetun kanssa, mikäli työehtosopimuksessa edellytettyä luottamusmiestä ei olisi valittuna eikä työehtosopimuksessa olisi sovittu vaihtoehtoisesta menettelystä mainitun henkilöstön edustajan puuttuessa, voi luoda työntekijäjärjestöille kannustimen rajoittaa mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen työehtosopimuksissa. Kyseisessä tapauksessa järjestäytymättömiä yrityksiä koskevien sopimisen kieltojen poistamisen merkitys pienentyisi.

Liite 2. Mahdollisuus poiketa tietyistä työlainsäädännön säännöksistä myös työnantajakohtaisella työehtosopimuksella

Työlainsäädännössä on useita säännöksiä, joista voidaan valtakunnallisella työehtosopimuksella poiketa myös työntekijöiden etuja heikentäen. Säännökset liittyvät muun muassa lomauttamiseen, työn tarjoamisvelvollisuuteen, työntekijän takaisinottamiseen, palkanmaksuaikaan ja –kauteen, vuosilomiin, lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaityöstä maksettavaan korvaukseen sekä työaikaan. Ehdotus on, että jatkossa näistä työlainsäädännön säännöksistä olisi mahdollista poiketa myös työnantajakohtaisella työehtosopimuksella.

Ehdotettu muutos lisäisi mahdollisuuksia työmarkkinajoustoihin niiden yritysten osalta, joilla on yrityskohtainen työehtosopimus. Vaikka yrityskohtaiset sopimukset ovat viime aikoina yleistyneet metsäteollisuuden siirryttyä liittokohtaisesta sopimisesta yrityskohtaiseen sopimiseen ja teknologiateollisuuden siirryttyä hybridimalliin, on yrityskohtaisia työehtosopimuksia ja niiden piirissä olevia työntekijöitä vielä kuitenkin verrattain vähän. Tarkkaa tietoa yrityskohtaisten työehtosopimusten piirissä olevista työntekijöistä ei ole, mutta hallituksen esityksen (HE 85/2024) mukaan yrityskohtaisten työehtosopimusten piirissä työskentelisi arviolta joitakin kymmeniä tuhansia ihmisiä.

Ehdotettu säädösmuutos lisäisi yrityskohtaisten työehtosopimusten joustomahdollisuuksia. Epävarmaa kuitenkin on, missä määrin ja millaisista työlainsäädännöstä poikkeavista kirjauksista työnantajakohtaisissa työehtosopimuksissa lopulta sovittaisiin uusien joustomahdollisuuksien myötä. Hallituksen esityksen mukaan ehdotettujen laajempien sopimusmahdollisuuksien hyödyntäminen edellyttää, että työnantajakohtaisessa sopimuksessa toisena sopijaosapuolena on joko työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys tai sen jäsenyhdistys. Voidaan ajatella, että kilpailu työvoimasta ja liittojen neuvotteluvoima myös paikallisella tasolla rajoittavat yritysten mahdollisuutta tarjota poikkeavia työsuhde-ehtoja (Kauhanen 2023b), ja siten myös uudistuksen myötä sopimukseen neuvoteltavien työehtojen muutosten laajuutta. Tässä voi olla ala- ja aluekohtaisia eroja.

Kokonaisuutena ajatellen, muutoksella ei oleteta lyhyellä aikavälillä olevan merkittäviä vaikutuksia työllisyyteen. Johtopäätös perustuu seuraaviin huomioihin. Kuten yllä on todettu, yrityskohtaisten työehtosopimusten piirissä on tällä hetkellä vielä varsin vähän työntekijöitä. Toiseksi, on epäselvää, missä määrin ja miten lisääntyneet joustomahdollisuudet lopulta realisoituisivat muuttuneina työehtoina. Yritysten mahdollisuuksia tarjota poikkeavia työehtoja voidaan ajatella rajoittavan kilpailu työvoimasta ja liittojen neuvotteluvoima myös paikallisella tasolla. Jos työsuhde-ehdoissa tapahtuvat muutokset jäävät pieniksi, on todennäköistä, että myös työllisyysvaikutukset jäävät pieniksi. Tutkimuskirjallisuutta, joka tarjoaisi luotettavaa näyttöä juuri ehdotetun kaltaisen muutoksen työllisyysvaikutuksista ei ole. Uusitalon (2000) tutkimuksessa, jonka soveltamiseen tässä yhteydessä liittyy muistiossa jo aiemmin esiin tuotuja varauksia, paikallisen sopimisen vaikutukset työvoiman kysyntään olivat yleisesti pieniä, eivätkä tilastollisesti merkitseviä. Koska osa muutoksen mukanaan tuomista lisääntyneistä joustomahdollisuuksista liittyy työsuhdeturvaa koskeviin työehtoihin, viitteitä mahdollisista vaikutuksista voidaan hakea myös työsuhdeturvaa koskevasta empiirisestä kirjallisuudesta. Työsuhdeturvaa yleisesti koskevan empiirisen tutkimuksen mukaan työsuhdeturvan vaikutus kokonaistyöllisyyteen on todennäköisesti hyvin pieni (ks. esim. Kauhanen ja Kauhanen (2018) kirjallisuuskatsaus, Heimberger (2021) meta-analyysi). Vaikka edellä mainittujen tutkimustulosten sovellettavuuteen tässä yhteydessä liittyy rajoitteita, ne kuitenkin viittaavat siihen suuntaan, että ehdotetun muutoksen mahdolliset työllisyysvaikutukset todennäköisesti jäisivät vähäisiksi.

Muutoksen voidaan ajatella myös lisäävän yrityskohtaisten sopimusten houkuttelevuutta suhteessa valtakunnallisiin työehtosopimuksiin, ja siten vahvistavan kannustimia solmia yrityskohtaisia työehtosopimuksia. Tämä voi lisätä yrityskohtaisten sopimusten määrää tulevaisuudessa. Kauhanen (2023a) havaitsi tutkimuksessaan lyhyellä aikavälillä vain maltillisia vaikutuksia palkkoihin Metsäteollisuuden siirtyessä liittokohtaisesta sopimisesta yrityskohtaiseen sopimiseen sekä ohjelmistoalan siirtyessä niin sanottuun hybridimalliin. Yksi mahdollinen selitys maltillisille vaikutuksille oli, että liitoilla on myös paikallisesti merkittävää neuvotteluvoimaa, mikä rajoittaa yrityskohtaisiin neuvotteluihin siirtymisen aikaansaamia muutoksia (Kauhanen 2023b). Hallituksen esityksen mukaan ehdotettuja laajempia sopimusmahdollisuuksia olisi mahdollista hyödyntää työnantajakohtaisissa sopimuksissa, joissa toisena sopijaosapuolena on joko työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys tai sen jäsenyhdistys¹². Jos tältä pohjalta ajatellaan, että liitoilla olisi merkittävää neuvotteluvoimaa myös mahdollisia uusia työnantajakohtaisia sopimuksia neuvoteltaessa, rajoittaisi se todennäköisesti yrityskohtaisten työehtosopimusten mahdollisen lisääntymisen aikaansaamia muutoksia työsuhte-ehtoihin. Myös kilpailu työvoimasta voi rajoittaa yritysten tai toimialojen mahdollisuuksia tarjota poikkeavia työsuhte-ehtoja (Kauhanen 2023b). Jos työsuhte-ehdoissa tapahtuvat muutokset jäävät pieniksi, on todennäköistä, että myös työllisyysvaikutukset jäävät pieniksi.

¹² Vaikka alalla olisi yleissitova työehtosopimus, työnantaja, joka on solminut työehtosopimuksen, jonka toisena sopijapuolena on valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys, saa kuitenkin soveltaa kyseisen työehtosopimuksen määräyksiä. Yleissitovalla työehtosopimuksella on kuitenkin etusija suhteessa sellaiseen työehtosopimukseen, jossa työntekijöiden yhdistys ei ole valtakunnallinen.

Liite 3: Muutokset säännöksiin koskien paikallisen sopimisen sopijaosapuolia

Nykytilassa työehtosopimuksessa on voitu edellyttää paikallisen sopimisen sopijapuoleksi luottamusmiestä. Kaikilla työpaikoilla tällaista edustajaa ei kuitenkaan ole, jolloin paikallista sopimusta ei ole voitu tehdä. Ehdotus on, että jatkossa paikallinen sopimus voitaisiin tehdä luottamusvaltuutetun kanssa, mikäli työehtosopimuksessa edellytettyä luottamusmiestä ei olisi valittuna eikä työehtosopimuksessa olisi sovittu vaihtoehtoisesta menettelystä mainitun henkilöstön edustajan puuttuessa.

Ehdotuksen vaikutusten kannalta tärkeänä voidaan pitää kolmea asiaa: 1) luottamusmiesedustuksen laajuus nykytilassa, 2) työehtosopimusten määräykset koskien paikallisen sopimisen osapuolia ts. missä määrin työehtosopimukset sisältävät paikallisen sopimisen kirjauksia, joissa paikallinen sopiminen edellyttää luottamusmiestä eikä vaihtoehtoista menettelytapaa ole määritelty ja 3) paikalliseen sopimiseen kelpuuttavien määräysten yleisyys ja luonne työehtosopimuksissa. Kattavaa tietopohjaa yllä olevista asioista ei ole saatavilla. Muistiossa pyritään arvioimaan yllä olevia asioita saatavilla olevaan tietoon pohjautuen.

Paikallisen sopiminen -alatyöryhmä (2021) on selvittänyt vuoden 2020 joulukuussa kyselytutkimuksella henkilööedustuksen laajuutta yrityksissä. Kyselyn kohdejoukko koostui 1000 yli 4 työntekijän yrityksestä. Kyselyn mukaan noin puolessa työnantajaliittoon kuuluvassa yrityksessä oli luottamusmies tai luottamusmiehiä. Yleissitovuuden kautta työehtosopimusta noudattavissa yrityksissä luottamusmiehiä oli noin 16 prosentissa yrityksistä. Luottamusvaltuutettuja oli puolestaan noin 15 prosentissa työnantajaliittoon kuuluvista yrityksistä, vastaavan osuuden ollessa noin 8 prosenttia yleissitovuuden kautta työehtosopimusta noudattavissa yrityksissä. Kyselyn mukaan työnantajaliittoon kuuluvissa yrityksissä kolmannes henkilöstöstä oli edustamatta, kun taas yleissitovuuden piirissä olevissa yrityksissä 60 prosenttia henkilöstöstä oli ilman edustajaa. Kyselyn tietoja hyödyntäen voidaan karkeasti arvioida¹³, että yksityisellä sektorilla järjestäytyneiden työnantajien palveluksessa (valtakunnallisten sopimusten piirissä) ilman luottamusmiesedustusta olisi 49% henkilöstöstä eli $0,49 \cdot 945\,000^{14} = 460\,000$ henkeä, yleissitovassa kentässä 73% henkilöstöstä eli $0,73 \cdot 293\,000 = 210\,000$ henkeä, ja täten yksityisellä sektorilla yhteensä 670 000 henkeä.

Osa yllä mainituista henkilöistä on sellaisten työehtosopimusten piirissä, joissa paikallinen sopiminen on jo nykytilassa mahdollista ilman luottamusmiestä. Työehtosopimusten välillä on eroja siinä, missä määrin sopimusosapuolena edellytetään olevan luottamusmies. Lisäksi työehtosopimuksen sisällä voi olla asiakohtaisia eroja siinä, missä määrin sopijaksi edellytetään luottamusmiestä. Tämän muistion pohjaksi työehtosopimusten määräyksiä koskien paikallisen sopimisen hyväksytyt osapuolia on pyritty karkeasti kartoittamaan perustuen yksityisen sektorin valtakunnallisten työehtosopimusten¹⁵ kirjauksiin paikallisen sopimisen osapuolista. Kyseinen tieto on yhdistetty Ahtiainen (2024) tietoihin normaali¹⁶- ja yleissitovuuden kautta työehtosopimusten piirissä olevien henkilöiden määrästä työehtosopimuksittain.

¹³ Kun lukuja koskien edustetun henkilöstön osuutta skaalataan hyödyntäen yritysten osuuksia, joissa on luottamusmies tai luottamusvaltuutettu, saadaan että normaalisivien, valtakunnallisten sopimusten piirissä ilman luottamusmiestä olisi $1 - 0,50 / (0,50 + 0,15) \cdot 2/3 = 49\%$ ja yleissitovassa kentässä yleissitovassa kentässä $1 - 0,16 / (0,16 + 0,08) \cdot 0,40 = 73\%$.

¹⁴ Laskettu perustuen Ahtiainen (2024) lukuihin. Kyseisistä luvuista on kuitenkin poistettu Metsäteollisuuden valtakunnallisten sopimusten piirissä järjestäytyneiden työnantajien palveluksessa olleiden henkilöiden määrä ja lukua on korotettu palkansaajien määrän kasvulla 2022 vs. 2022.

¹⁵ Perustuu pääosin työehtosopimuksiin vuosille 2023-2025 tai 2023-2024.

¹⁶ Tarkastelu kattaa yksityisen sektorin valtakunnalliset sopimukset

Yllä kuvatun suuntaa-antavan tarkastelun perusteella yksityisellä sektorilla valtakunnallista työehtosopimusta noudattavien järjestäytyneiden yritysten palveluksessa olevista työntekijöistä karkeasti noin 20-30% työskentelisi työehtosopimusten piirissä, joissa paikallinen sopiminen jossain tapauksessa edellyttää luottamusmiestä, mutta työehtosopimus sisältää maininnan vaihtoehtoisesta menettelytavasta luottamusmiehen puuttuessa. Vastaava osuus yleissitovuuden nojalla työehtosopimusta noudattavien yritysten kohdalla on noin 20-35%. Lukuihin sisältyy epävarmuutta.

Tietoa siitä, miten ilman luottamusmiesedustusta olevat henkilöt kohdentuvat sellaisille sopimusaloille, joissa paikallinen sopiminen jossain tapauksessa edellyttää luottamusmiestä, mutta vaihtoehtoisesta menettelytapaa luottamusmiehen puuttuessa ei ole määritelty, ei ole. Jos todella karkeasti oletetaan, että ilman luottamusmiestä olevien osuus on sama riippumatta sopijaosapuolia koskevista määräyksistä, tarkoittaisi tämä, että paikallisen sopimisen hyödyntämismahdollisuuksien lisääntyminen voisi koskettaa karkeasti arviolta

$$945\,000 \cdot 0,49 \cdot (1-0,30) + 293\,000 \cdot 0,73 \cdot (1-0,35) = n. 470\,000 \text{ työntekijää.}$$

$$945\,000 \cdot 0,49 \cdot (1-0,20) + 293\,000 \cdot 0,73 \cdot (1-0,20) = n. 540\,000 \text{ työntekijää.}$$

Yllä 945 000 on normaalisitovuuden ja 293 000 yleissitovuuden kautta työehtosopimusten piirissä olevien palkansaajien määrä yksityisellä sektorilla (valtakunnallisten sopimusten piirissä). Luku 0,49 (0,73) on arvio ilman luottamusmiesedustusta olevan henkilöstön osuudesta normaalisitovuuden kautta työehtosopimusta noudattavien piirissä (yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattavien piirissä). Luku 0,30 (0,35) on karkea arvio siitä, kuinka suuri osa normaalisitovuuden piirissä (yleissitovuuden piirissä) olevista työntekijöistä työskentelee työehtosopimusten piirissä, joissa paikallinen sopiminen jossain tapauksessa edellyttää luottamusmiestä, mutta työehtosopimus sisältää maininnan vaihtoehtoisesta menettelytavasta luottamusmiehen puuttuessa. Yllä olevan arvion mukaan voitaisiin karkeasti siis ajatella, että muutos voisi lisätä paikallisen sopimisen hyödyntämismahdollisuuksia yksityisellä sektorilla noin 470 000-540 000 työntekijän osalta. Siihen, missä määrin paikallinen sopiminen lopulta lisääntyisi, vaikuttaa se, millaisista vaihtoehtoisista menettelytavoista sopijaosapuolia koskien työehtosopimuksissa lopulta sovitaan, ja miten vaihtoehtoisten menettelytapojen edellyttämä henkilöstöedustus – kuten luottamusvaltuutettujen yleisyys – jatkossa kehittyy. Nykytilassa luottamusvaltuutettuja on vielä varsin vähän.¹⁷

Työllisyysvaikutusten näkökulmasta merkitystä on myös sillä, millaisten asioiden osalta paikallisen sopimisen mahdollisuudet muutoksen myötä lisääntyisivät. Mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen vaihtelevat työehtosopimuksittain. Tarkkaa tietoa siitä, kuinka paljon ja, millaisia paikallisen sopimisen mahdollisuuksia työehtosopimuksissa on, jotka edellyttävät sopimista luottamusmiehen kanssa, ei ole. Paikallisen sopimisen alatyöryhmän selvityksessä (2020) on käsitelty yleisesti työehtosopimusten paikalliseen sopimiseen kelpuuttavien määräysten yleisyyttä ja luonnetta Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) tekemän selvityksen pohjalta. Selvityksessä tarkasteltiin 34: ää työehtosopimusta, joiden piirissä on noin 74 % EK:n jäsenliittojen työehtosopimusten piirissä olevien palkansaajien kokonaismäärästä. Selvityksessä on huomioitu mahdollisuus sekä työehtosopimustasoiseen sopimiseen että muuhun paikalliseen sopimiseen.

¹⁷ Paikallisen sopiminen -alatyöryhmän (2021) teettämän kyselytutkimuksen pohjalta voidaan karkeasti arvioida, että yksityisellä sektorilla järjestäytyneiden työntekijöiden palveluksessa (valtakunnallisten sopimusten piirissä) luottamusvaltuutettuedustus olisi noin 16 prosentilla henkilöstöstä eli $0,16 \cdot 945\,000 = 151\,000$ hengellä. Yleissitovassa kentässä 13 prosentilla henkilöstöstä eli $0,13 \cdot 293\,000 = 38\,000$ hengellä ja siten kaikkinaensa noin 190 000 hengellä.

Selvityksen mukaan paikallisen sopimisen mahdollisuudet liittyvät ylivoimaisesti eniten työaikaan (Paikallisen sopimisen alatyöryhmä 2020). Eri aloilla useasti toistuvina määräyksinä mainitaan säännöllisestä työajasta toisin sopiminen, työajan tasoittumisjaksojen muuttaminen, palkkauksen määräytyminen, mahdollisuus muuttaa lepoaikojen pituuksia, siirtyminen käyttämään liukuvaa työaikaa, mahdollisuus sopia erilaisten lisien ja kertymien korvaamisesta vapaalla, keskimääräisen työajan muuttaminen, työaikapankin käyttöönotto, vuosilomakorvauksen ja lomarahen maksuajankohdat sekä tavallisesta poikkeavien työaikojen (sunnuntai-, yli- ja lisätö) korvaukset ja vaihtaminen vapaaksi. Muut hieman vähemmän toistuvat määräykset liittyivät jaksotyöhön siirtymiseen, työvuoroluettelon ilmoitusaikoihin, lomauttamiseen, irtisanomiseen, säästövapaaseen, olosuhdelisiin, varallaolokorvaukseen, matkakulujen korvaukseen, työtehtävien vaativuutta koskeviin ryhmittelykysymyksiin, työvuorokauden/työviikon alkamisajan määrittämiseen sekä mahdollisuuteen sairauspoissaoloon työntekijän omalla ilmoituksella.

Tutkimuskirjallisuutta suoraan ehdotetun kaltaisen muutoksen työllisyysvaikutuksista ei ole. Uusitalon (2000) tutkimuksesta, jonka soveltamiseen tässä yhteydessä liittyy muistiossa jo aiemmin esiin tuotuja varauksia¹⁸, voidaan kuitenkin etsiä viitteitä vaikutuksista. Uusitalon (2000) tutkimuksessa paikallisen sopimisen vaikutukset työvoiman kysyntään olivat yleisesti ottaen pieniä, eivätkä tilastollisesti merkitseviä. Yllä kuvatun EK:n selvityksen (Paikallisen sopimisen alatyöryhmä 2020) mukaan paikallisen sopimisen mahdollisuudet yleisesti ottaen liittyvät ylivoimaisesti eniten työaikaan. Jos tältä pohjalta esimerkinomaisesti ajateltaisiin, että sopijaosapuolia koskevan muutoksen myötä paikallinen sopiminen lisääntyisi työaikajärjestelyjen myötä, viittaisi Uusitalo (2000) tuloksia hyödyntävä karkea laskelma siihen, että jos vaikutuksia työllisyyteen on, ne eivät olisi merkittäviä¹⁹. EK:n selvityksen mukaan paikalliseen sopimiseen kelpuuttavia määräyksiä liittyy myös mm. irtisanomiseen ja lomauttamiseen. Empiirinen tutkimuskirjallisuus viittaa siihen, että yleisesti ottaen työsuhteturvan, johon esimerkiksi lomauttamista ja irtisanomista koskevien säännösten voidaan ajatella lukeutuvan, vaikutukset kokonaistyöllisyyteen ovat pieniä.

Yhteenvetona voidaan todeta, että ehdotettu muutos laajentaisi paikallisen sopimisen hyödyntämismahdollisuuksia kattamaan laajempaa yritysjoukkoa ja siten suurempaa osaa työntekijöistä. Kuten muidenkin paikallisen sopimisen edistämistä koskevien toimenpiteiden kohdalla, sopijaosapuolia koskeva muutos lisää paikallisen sopimisen hyödyntämismahdollisuuksia, mutta epävarmaa on, missä määrin paikallisen sopimisen mahdollisuuksien laajeneminen lopulta realisoituisi lisääntyneenä paikallisena sopimisena. Käytettävissä oleva tilastopohja (johon sisältyy rajoitteita), tilastollisesti ei-merkitsevät piste-estimaatit sekä työsuhteturvaa yleisesti koskeva empiirinen tutkimuskirjallisuus viittaavat kuitenkin siihen, että muutoksen mahdolliset työllisyysvaikutukset eivät todennäköisesti olisi merkittäviä ainakaan lyhyellä aikavälillä.

¹⁸ Mm. liittyen siihen, että tutkimus on jo varsin vanha – järjestelmä ja työehtosopimukset sekä työehtosopimusten sisältämät paikallisen sopimisen mahdollisuudet ja sisältö ovat sittemmin muuttuneet

¹⁹ Jos ajatellaan, että paikallinen sopiminen lisääntyisi muutoksen myötä työaikaa koskevissa asioissa, voidaan liite 1 mukaista laskentalogiikkaa ja Uusitalo (2000) estimaattia hyödyntäen karkeasti arvioida, että työvoiman kysyntä voisi lisääntyä $0,003 \cdot 540\,000 = 1600$ hengellä. Tämä kuitenkin yliarvioi työllisyysvaikutusta, sillä se olettaa, että kaikissa kohteena olevissa yrityksissä sovittaisiin uusia paikallisia sopimuksia koskien työaikaa. Se ei myöskään huomioi sitä, että mistä työvoima kasvaneen kysynnän kattamiseksi tulee. Jos esimerkinomaisesti oletetaan, että 70% osalta henkilöstöstä tehtäisiin aiempaa enemmän paikallisia sopimuksia, ja ajatellaan, että lisääntyneestä työvoiman kysynnästä 0,52 tulisi työttömistä (tarkempi kuvaus ks. liite 1) saadaan, että muutoksen myötä työllisyys voisi kasvaa $0,003 \cdot 540\,000 \cdot 0,7 \cdot 0,52 = < 600$ hengellä.

Lähteet

- Addison, J. T.; Teixeira, P.; Evers, K.; Bellmann, L. (2017). Contract innovation in Germany: An economic evaluation of pacts for employment and competitiveness. *British Journal of Industrial Relations*, 53(3), 500–526.
- Ahtela, Jukka ja Salminen, Joel (2021). Selvitys työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen nykytilasta ja paikallista sopimista edistävästä toimenpiteistä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:13. [\[linkki\]](#)
- Ahtiainen, Lasse (2024). Työehtosopimusten kattavuus vuosina 2017/2018. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:62.
- Brändle, Tobias; Heinbach, Wolf Dieter (2013). Opening Clauses in Collective Bargaining Agreements: More Flexibility to Save Jobs? *Review of Economics*, Vol. 64, Issue 2:159-192.
- Damiani, Mirella; Pompei, Fabrizio; Ricci, Andrea (2020). Opting Out, Collective Contracts and Labour Flexibility: Firm-Level Evidence for The Italian Case. *British Journal of Industrial Relations*, 58:3: 558–586.
- Fanfani, Bernardo (2023). The employment effects of collective wage bargaining. *Journal of Public Economics*, Volume 227, November 2023. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2023.105006>.
- Garnero, Andrea (2021). The role of collective bargaining for employment and wage inequality: evidence from a new taxonomy of bargaining systems. *European Journal of Industrial Relations*, Vol 27(2):185-202.
- Guimaraes, Paulo; Martins, Fernando; Portugal, Pedro (2017). Upward Nominal Wage Rigidity. IZA DP No. 10510, January 2017.
- Heimberger, Philipp (2021). Does employment protection affect unemployment? A meta-analysis. *Oxford Economic Papers*, Volume 73, Issue 3, July 2021: 982–1007.
- Kauhanen, Antti ja Saukkonen, Seppo (2011). Miksi Saksa menestyy? Talous- ja työmarkkinauudistusten rooli Saksan taloudellisessa menestyksessä 2000-luvulla. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos Etla. Helsinki, 2011. [\[linkki\]](#)
- Kauhanen, Antti (2023a). “The Effects of the Decentralization of Collective Bargaining on Wages and Wage Dispersion: Evidence from the Finnish Forest and IT Industries”.
- Kauhanen, Antti (2023b). Kauhanen, Antti (25.4.2023). “The Effects of the Decentralization of Collective Bargaining on Wages and Wage Dispersion: Evidence from the Finnish Forest and IT Industries”. ETLA Working Papers No 105. <http://pub.etla.fi/ETLA-Working-Papers-105.pdf>
- Kauhanen, Antti; Maczulskij, Terhi; Riukula, Krista (2024). The incidence and effects of decentralized wage bargaining in Finland. *Journal of Labor Research* (2024). <https://doi.org/10.1007/s12122-024-09356-x>
- Kauhanen, Antti ja Kauhanen, Merja (2018). Irtisanomissuojan taloudelliset vaikutukset. Työpoliittinen aikakauskirja 4/2018, 11-20.
- Martins, P.S. (2021). 30,000 Minimum Wages: The Economic Effects of Collective Bargaining Extensions. *British Journal of Industrial Relations*, 59: 335-369. <https://doi.org/10.1111/bjir.12564>
- Paikallinen sopiminen –alatyöryhmä (2021). PAIKALLINEN SOPIMINEN – ALATYÖRYHMÄN MUISTIO. Työ- ja elinkeinoministeriö, 9.4.2021. [\[linkki\]](#)

Paikallinen sopiminen –alatyöryhmä (alatyöryhmä 7) (2020). Paikallisen sopimisen tila ja edistämisen edellytykset: Paikallinen sopiminen –alatyöryhmän selvitys. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:8.

Uusitalo, Roope (2000). Paikallinen sopiminen ja yritysten työvoiman kysyntä. VATT- tutkimuksia 62. Valtion taloudellinen tutkimuslaitos.