ARTIKKELI

PAUL JONKER-HOFFRÉN
Yliopisto-opettaja ja tutkija
TURUN YLIOPISTO
paujon@utu.fi

Kuvat
MAARIT KYTÖHARJU

Yleissitovuuden monet muodot Euroopassa

Euroopassa on yllättävän monta maata, joissa noudatetaan työehtosopimusten yleissitovuutta. Artikkelissa tarkastellaan Alankomaita, Saksaa, Irlantia, Isoa-Britannia, Ruotsia, Norjaa, Tanskaa ja Itävaltaa, vaikka niissä kaikissa ei olekaan mahdollisuutta tehdä työehtosopimuksia yleissitoviksi. Tärkeät kysymykset yleissitovuudesta ovat: kuka pyytää yleissitovuutta, miten julistetaan työehtosopimus yleissitovaksi ja milloin siitä saa poiketa. Katsaus osoittaa, että Euroopassa on varsin kirjava valikoima tällaisia mekanismeja. Saksan kriisilausekkeista on hyvä muistaa, että työehtosopimuksen poikkeamastakin pitää sopia erikseen.

Suomessa työehtosopimusten (TES) yleissitovuus on hyvin yleistä. Talouskeskustelussa kuullaan kuitenkin usein, ettei TESien yleissitovuus ole välttämättä hyvä asia. Tämä juridinen mekanismi haittaa kilpailukykyä tai vaikeuttaa yritysten mahdollisuuksia rekrytoida, koska työn hinta saattaa olla liian korkeaa. **MARGINSON JA WELZ** (2015) toteavat, että juuri tämä taloudellinen näkökulma on yksi tärkeä tekijä, joka ajaa muutoksia työehtosopimusten kattavuuteen ja neuvottelutasoon. Koska Suomessa neuvottelut paikallisesta sopimisesta ovat täydessä vauhdissa, on kiinnostavaa katsoa, miten muissa eurooppalaisissa maissa sovelletaan TESien yleissitovuutta.

Yleissitovuus voi tarkoittaa muuta kuin miten se tulkitaan Suomessa: se voi koskea myös vain tiettyjä sektoreita tai elementtejä työehtosopimuksesta. Yhtä tärkeää on, miten ja milloin yleissitovuudesta saa poiketa. Tässä artikkelissa tarkastelen eräiden Euroopan maiden osalta sitä, kuka tekee aloitteen yleissitovuudesta, mitkä ovat sen mahdolliset ehdot ja kuinka usein sitä on käytetty. Maat ovat Saksa, Alankomaat, Irlanti, Ruotsi, Itävalta, Norja, Iso-Britannia ja Tanska.

Tilastojen puutteen vuoksi ei ole mahdollista kertoa sektorikohtaisesti, kuinka suurta kattavuus on, paitsi Saksan osalta. Yhdysvallat jäi tämän artikkelin ulkopuolelle, koska siellä ei tunneta lainkaan yleissitovuutta. Voitaisiin myös perustella erilainen ryhmä maita, mutta tämä ryhmä koostuu maista, jotka ovat Suomen suurimpia kauppakumppaneita tai työehtosopimusten kattavuudessa samankaltaisia kuin Suomi.

Yleissitovuudella on vaikutuksia talouteen, mutta on vaikeaa yksiselitteisesti sanoa mihin suuntaan. Yleisesti ottaen yleissitovuus voisi liittyä kilpailuun työehdoista: esimerkiksi jo vuonna 1937 Alankomaissa säädettiin laki, jonka tarkoitus oli estää, että työnantajat, jotka eivät ole TESin allekirjoittaneen järjestön jäseniä, määräävät työehtoja alle sovitun tason (**KERCKHOFS** 2011).

Yleissitovuudella pyritään estämään kilpailu työehdoilla ja edistämään samapalkkaisuutta.

Toisaalta voidaan myös ajatella (palkkasopimusten) yleissitovuutta toisinpäin: se takaa, että kaikki saavat samasta työstä samaa palkkaa ja tämän kautta maan sisällä on selkeä työn hinta. Selvää on, että työehtosopimus on tärkeä palkkoja määräävä instrumentti. Työehtosopimukset ovat kaikissa maissa vähän erilaisia – niiden sisältöön heijastuu myös paikallisia ominaisuuksia liittyen sosiaalipolitiikkaan ja yritysdemokratiaan sekä työmarkkinasuhteiden luonteeseen. Yleissitovuuteen voi liittyä myös työ- tai

Paul Jonker-Hoffrénin mukaan Alankomaiden yleissitovuuden käytäntö tarjoaisi Saksan mallille pragmaattisen vaihtoehdon, joka sopisi paremmin Suomen perinteisiin.

YLEISSITOVUUDEN POISTAMISEN USKOTAAN TEKEVÄN TYÖMARKKINAT JOUSTAVAMMIKSI.

talouspoliittisia tavoitteita: esimerkiksi inflaation hillitseminen (niin kuin ennen Suomessa) tai tasa-arvon parantaminen työmarkkinoilla.

Tämän päivän kiinnostus yleissitovuuteen liittynee uskoon, että jos siitä luovuttaisiin, niin työmarkkinat olisivat (palkkojenkin osalta) joustavia ja Suomen kilpailukyky paranisi. Yleissitovuus olisi haitta yksikkötyökustannusten kehitykselle tai haittaisi työn tehokasta allokaatiota. Tämänkin takia on kiinnostavaa katsoa, miten yleissitovuus (nimenomaan) Alankomaissa ja Saksassa toimii ja miten määräyksistä saa poiketa.

YLEISSITOVUUS: MISSÄ?

Aluksi on tärkeää kysyä, missä tai mihin sovelletaan yleissitovuutta. Kyseessä voi olla sektoritaso, tietty alue tai koko maa. Esimerkkejä tästä ovat Ranska, Espanja ja Norja ja tietyllä tavalla myös Saksa, jossa työehtosopimukset lähtökohtaisesti tehdään osavaltioiden tasolla. Itävallassakin yleissitovuus voi päteä juuri alueen tarkkuudella.

Työehtosopimuksen yleissitovuus voi olla myös yhdistelmä näistä asioista. Yleisin ”taso” on kuitenkin sektoritaso (**EUROFOUND** 2015). Suomessa on jo monta asiaa, jotka TESissä sovitaan ratkaistaviksi paikallisesti. Myös eri maissa voi käydä niin, että yhden yrityksen työehtosopimusta sovelletaan laajemmin, vaikka tämä on harvinaisempaa ja perustuu yleensä vapaaehtoisuuteen.

YLEISSITOVUUS: MEKANISMIT JA PROSESSIT

Miten työehtosopimus tulee yleissitovaksi? Maakohtaiset yksityiskohdat selviävät alla. Yleisin keino on ministeriön päätös tai asetus, mutta Euroopassa on myös maita kuten Slovenia ja Romania, joissa maan työlaki määrää prosessin vaiheet. Irlannissa työtuomioistuin rekisteröi työehtosopimuksen. On myös maita, joissa ei ole yhtään yleissitovuusmekanismia: Kypros, Tanska, Italia, Malta, Ruotsi ja Iso-Britannia.

Yleissitovuuden voimaantulo eri maissa riippuu yleensä sopimusten kattavuudesta ja ministeriön päätöksistä.

Yleisimmät ehdot sille, että työehtosopimuksen voi julistaa yleissitovaksi, liittyvät sen kattavuuteen. Tämä katsotaan työnantajan kautta: esimerkiksi Alankomaissa ministeriö voi päättää TESin yleissitovaksi, jos se koskee vähintään 55 prosenttia sektorin työntekijöitä. Toinen yleinen ehto liittyy allekirjoittajajärjestöjen edustavuuteen.

Eri maissa on myös eri käytännöt siitä, miten aloitetaan yleissitovuusprosessi. Yleensä neuvottelukumppanit pyytävät relevantilta taholta (yleensä ministeriöltä) lupaa käynnistää prosessi, kun taas joissakin maissa tämä prosessi on lähes automaattinen.

YLEISSITOVUUS: KUINKA USEIN?

On maita, joissa työehtosopimukset julistetaan varsin usein yleissitoviksi, ja sitten on maita, missä tätä tapahtuu harvoin. Ensimmäiseen ryhmään kuuluvat esimerkiksi Alankomaat, Belgia, Ranska ja Suomi. Toiseen ryhmään kuuluvat Itävalta, Saksa, Irlanti ja Norja. Tähän on erilaisia syitä, jotka voivat liittyä työehtosopimusten kattavuuteen sinänsä tai siihen, että yleissitovuus ilmenee usein vain tietyllä sektorilla (kuten Irlannissa). **EUROFOUND** (2015, 43) mukaan keskimääräinen kattavuus on Euroopassa laskenut jonkin verran ja erityisesti matalan kattavuuden maiden ryhmä on kasvanut. Tässä on nähtävissä myös eurokriisin vaikutus työmarkkinasuhteisiin.

Tässä artikkelissa käsitellyt maat ovat enimmäkseen vielä ns. erittäin korkean kattavuuden maita, vaikka Saksa ja Irlanti ovatkin kokeneet kattavuuden selkeää kaventumista 1990-luvulta alkaen. Kattavuusluvut toki riippuvat myös siitä, kuinka vahva asema ay-liikkeellä on kussakin maassa, vaikka esimerkiksi Ranskassa ja Alankomaissa työehtosopimusten kattavuus ja yleissitovuus eivät juuri näytä riippuvan ay-liikkeen asemasta, mikä johtuu näiden maiden juridisista järjestelmistä. Kuten alan kirjallisuudessa osoitetaan, korporatistinen järjestelmä – kuten Saksassa tai Alankomaissa – on hyvin ratkaiseva sille, miten yleissitovuus toimii palkkojen osalta (**HARTOG ET AL.** 2000; **HAIPETER** 2011).

Euroopassa työehtosopimusten keskimääräinen kattavuus on ollut laskusuunnassa.

Työehtosopimukset sisältävät hyvin laajan skaalan asioita, jotka myös voivat liittyä yleisemmin sosiaali- tai työllisyyspolitiikkaan. Suomesta esimerkkejä ovat kirjaukset ammatillisesta koulutuksesta ja vanhempainvapaista. Kuitenkin on usein myös perusteltua kysyä, mitkä osat työehtosopimusta julistetaan yleissitoviksi.

ALANKOMAAT

Alankomaissa yleissitovuudella on pitkä perinne. Vaikka maassa on aika matala järjestäytymisaste, tehdään silti monia työehtosopimuksia yleissitoviksi: **FULTON** (2015) arvioi, että työehtosopimusten kattavuus yleissitovuuden kautta on noin 84 prosenttia. **EUROFOUND** (2015) luokittelee myös Alankomaat ”erittäin korkean kattavuuden” maaksi. Maan sosiaali- ja työllisyysministeriön ylläpitämän työehtosopimusten tietokannan mukaan vuodesta 2013 lähtien on ollut voimassa 87 yleissitovaa sektorityöehtosopimusta.

ALANKOMAISSA TYÖEHTOSOPIMUSTEN KATTAVUUS ON ERITTÄIN KORKEA, VAIKKA JÄRJESTÄYTYMISASTE ON AIKA MATALA.

Mielenkiintoista on, että Alankomaissa yleissitovuus tuo vain pienen lisäyksen työntekijöiden määrään, jotka ovat TESin piirissä (SZW 2015, 141) – toisin sanoen jo lähtökohtaisesti työehtosopimusten kattavuus on korkeaa luokkaa. On olemassa huomattava määrä yrityskohtaisia työehtosopimuksia, erityisesti teollisuudessa, mutta nämä edustavat vain hieman yli 10 prosenttia kaikista TESin piirissä olevista työntekijöistä.

Yleissitovuuden kannalta kiinnostava asia on myös se, että Alankomaissa nähdään olevan neljä erityyppistä TESiä: standardi-TESit, minimi-TESit, TESit, joissa on sekä standardi- että minimimääräykset ja TESit jossa ei ole erityisempiä määräyksiä (VAN DEN AMEELE JA SCHAEPS 2014). Standardimääräys tarkoittaa, että ei ole sallittua poiketa TESin määräyksistä. Minimimääräykset sallivat työntekijälle positiivisia poikkeamia (niin kuin Suomessa). Työehtosopimukset, joissa on molemmantyyppisiä määräyksiä, kertovat tarkasti, mitkä määräykset ovat standardi- tai minimimääräyksiä. Toisaalta jos työehtosopimuksessa ei ole kumpaakaan määräystä, niin yleensä se korostaa neuvottelukumppaneiden roolia tai että ei saa poiketa negatiiviseen suuntaan. Toisin sanoen TESin luonnehdinnan mukaan on sallittu enemmän tai vähemmän poikkeavuusmahdollisuuksia, vaikka työehtosopimus onkin yleissitova.

VAN DEN AMEELE JA SCHAEPS (2014) havaitsivat, että yleissitovat työehtosopimukset ovat enimmäkseen joko yhdistelmä standardi-ja minimimääräyksiä tai minimimääräyksiä sisältäviä (61 prosenttia kaikista yleissitovista TESeistä vuodesta 2013 alkaen). Yleissitovissa työehtosopimuksissa, joista on mahdollisuus poiketa, on sovittu palkkauksesta, työajasta, vapaista ja muista asioista. Nämä mahdollisuudet poiketa eivät ole välttämättä kriisilausekkeita; kyseessä voivat olla palkkausportaat, palkat sinänsä tai eri työtehtävien sisällön muutosmahdollisuudet. Työajan poikkeusmahdollisuudet liittyvät usein ylityöjärjestelmään sekä päivä- ja vuosityöaikaan. Kategoriassa ”muut poikkeukset” on sekalaisia asioita, kuten määräyksiä omaishoidosta, vakuutusasioista ja ylemmistä toimihenkilöistä.

Alankomaissa on tällä hetkellä voimassa 1103 työehtosopimusta, joista tosin vain 177 on sektorikohtaisia yleisiä TESejä ja 503 yrityskohtaisia TESejä. Loput liittyvät varhaiseläkkeisiin tai erilaisiin (sosiaalisiin tai työntekijöiden kehittämisen) rahastoihin. Nämä ovat juridisesti myös työehtosopimuksia, koska työntekijöille nämä ovat ikään kuin vakuutuksia (vähän kuin työttömyyskassoja, mutta suppeampia). Sektorikohtaiset TESit kattavat vajaat 5 miljoonaa ihmistä, yrityskohtaiset vähän yli puoli miljoonaa. Kuten yllä todettiin, on Alankomaissa yleissitovaksi julistaminen erittäin yleistä, myös vientisektoreilla.

SAKSA

Saksassa yleissitovuus perustuu Palkkalain 5 pykälään. Se määrittää, että Saksan sosiaali- ja työministeriö voi julistaa työehtosopimuksen yleissitovaksi, jos enemmistö komiteasta, jossa on työnantajien ja työntekijöiden edustajia, päättää vahvistaa sen. Saksassa ei ole eksplisiittistä palkkaneuvottelun koordinaatiota koko maan tasolla, ts. palkka- ja työehtosopimusneuvottelut käydään osavaltiotasolla.

HAIPETERIN (2011) mukaan Saksan työehtosopimusten kehityksessä on tapahtunut suuria muutoksia, sillä on jo vuosia voitu nähdä, että nimenomaan työnantajat ovat vähemmän sitoutuneita niihin. Tässä yhteydessä on tärkeää muistaa, että Saksassa työehtosopimusten kattavuus koskee pelkästään ammattiliittojen jäseniä, vaikka käytännössä työnantajat antavat kaikille työntekijöille samat työehdot. Ryhmä ”sitoutumattomat” työnantajat kasvaa, mutta HAIPETER (2011) näkee siinä myös merkkejä muutoksista, koska tästä kehityksestä tulee työnantajan järjestöihin paineita panostaa *paikallisiin* työmarkkinasuhteisiin. Nämä ovat tärkeitä, sillä paikallisella tasolla voi olla hyviä mahdollisuuksia säilyttää työmarkkinarauha. Myös globalisaation yhteydessä voi työnantajille ja ammattiliitoille olla järkevää ryhtyä enemmän yhteistyöhön paikallisella tai sektoritasolla, koska nämä ”sitoutumattomat” työnantajat uhkaavat myös muita firmoja (HAIPETER 2011, 191).

Suomessa on kova kiinnostus Saksan TESien avaus- tai kriisilausekkeisiin. 1990-luvulla näitä käytettiin paljon, mutta TES-osapuolilla ei ollut paljoa vaikutusvaltaa niihin, vaikka ne olivatkin osa työehtosopimuksia. Niin kutsuttu vuoden 2004 Pforzheimin sopimus antoi nimenomaan ammattiliitoille välineitä hallita paremmin avauslausekkeiden käyttöä, ainakin teoriassa. Vuonna 2005 tulivat yleisohjeet niiden käytöstä. Avauslausekkeet johtavat omaan, erilliseen sopimukseen. HAIPETER (2011) kertoo, että nämä koskevat useimmiten työaikakysymyksiä, tarkemmin ottaen työajan lisäyksiä.

”Saksassa työehtosopimusten yleissitoviksi julistaminen ei ole yleistä, ja viime vuosina tämän instrumentin käyttö on vähentynyt rajusti.”

Koska kyseessä on uusi sopimus, ko. tutkimuksesta ilmenee myös, että sopimiseen ammattiliitot vaativat sitoutumista eri asioihin, esimerkiksi työsuhdeturvaan, investointeihin, koulutukseen yms. Jos työnantajat haluavat käyttää avauslausekkeita johonkin asiaan (esim. työaikaan), syntyy uusi neuvottelutilanne,

”RUOTSISSA, ISOSSA-BRITANNIASSA JA TANSKASSA EI OLE JURIDISTA MAHDOLLISUUTTA TEHDÄ TYÖEHTOSOPIMUSTA YLEISSITOVAKSI.”

jossa ammattiliitto yleensä suostuu, mutta vain jos se saisi heikennyksille jotain vastinetta. Tämä on ikään kuin lehmänkauppa – ammattiliitot eivät noin vain suostu hyväksymään heikennyksiä, vaan niilläkin pitää olla joku pointti hyväksyä uusi sopimus.

Saksassa työehtosopimusten yleissitoviksi julistaminen ei ole yleistä, ja viime vuosina tämän instrumentin käyttö on vähentynyt rajusti. Toisin kuin Alankomaissa tai Suomessa, TESien yleissitovuus vaihtelee kovasti sektoreittain ja myös yllättäen tulotasoittain. **BISPINCK ET AL.** (2010, 4) ovat osoittaneet, että kattavuus on suurin julkisella sektorilla (87 prosenttia) ja finanssialalla (82 prosenttia) ja pienin viestintäalalla (21 prosenttia) ja majoitusalalla (43 prosenttia). Kirjoittajat eivät anna suoraa selitystä siitä, miksi kattavuus vaihtelee niin paljon tulotason mukaan, mutta taustalla voi olla vahvojen teollisuusalojen ammattiliitojen asemaa ja matalapalkkasektorin kehitystä (ns. Hartz-reformit).

Saksan ”TES-komitean” sisällä on ilmeisesti ollut työnantajien jyrkempi kanta yleissitovaksi julistamisesta. Tämä näkyy tilastoissa: vuodesta 2006 vain 1,5 prosenttia työehtosopimuksista julistettiin yleissitovaksi. Toisaalta on myös ”lähetettyjen työntekijöiden” yhteydessä mahdollista laajentaa työehtosopimusten kattavuutta työntekijöille, jotka ovat töissä Saksassa mutta ulkomaalaisen firman palveluksessa. Tämä koskee **BISPINCKIN ET AL.** (2010) mukaan kymmentä sektoria.

IRLANTI

Irlannissa työehtosopimusten kattavuus oli ennen 40–60 prosenttia. Vuosina 1987–2009 oli olemassa tupon kaltaisia keskitettyjä sopimuksia, jotka eivät kuitenkaan olleet juridisesti sitovia. Irlannin talouskriisi vaikutti nopeasti tähän malliin: työnantajien yksipuoliset toimet johtivat siihen, että entistä enemmän palkoista ja muista asioista sovittiin yritystasolla. Myös viime aikojen lakimuutokset ovat ajaneet melko vahvasti TES-neuvottelujen hajauttamista. **EUROFOUNDIN** (2015) mukaan Irlanti on nykyään matalan kattavuuden maa.

Irlannissa on mahdollista laajentaa työehtosopimusta, mutta se ei ole yleistä. Työehtosopimuksen allekirjoittajat voivat pyytää laajennusta, mutta Työtuomioistuin myöntää sen vain, jos allekirjoittaneet järjestöt edustavat työntekijöitä ”merkittävästi”. Tätä on tapahtunut ainakin rakennussektorilla. On tärkeää huomata, että Irlannissa ei ole yksiselitteistä tilastolähdettä työehtosopimusten kattavuudesta.

Irlannissa siirryttiin talouskriisin myötä tuposta kohti yrityskohtaisia sopimuksia.

ITÄVALTA

Itävalta on työehtosopimuskäytäntöjen osalta melko samanlainen kuin Suomi, sillä sopimusten kattavuus on erittäin korkea. Toisin kuin joissakin muissa maissa, neuvottelukumppaneina ovat ammattiliitot ja ns. talouskammarit (*Wirtschaftskammer Österreich*), joiden jäsenyys on työnantajille pakollista. Maassa on mahdollista tehdä työehtosopimuksista yleissitovia. Prosessin virallinen nimi on ”laajennusmääräys” (*Satzungserklärung*) ja Itävallan valtion ”välimiesoikeus” (*Bundeseinigungsamt*) antaa sen, jos työehtosopimuksia allekirjoittava työnantaja- tai työntekijäjärjestö hakee tällaista määräystä. Kuitenkin kuten **EUROFOUND** (2015) kertoo, Itävallassa tällaiset määräykset ovat suhteellisen harvinaisia. Viime vuosien esimerkkejä löytyy yksityiseltä terveyssektorilta, yksityiseltä koulutussektorilta ja eri alueiden suutareilta.

NORJA

Norja ei tuntenut yleissitovuutta vuoteen 1993 asti. Silloin astui voimaan laki, jonka avulla voidaan laajentaa työehtosopimuksen kattavuutta, jos ilmenee, että ulkomaalaiset työntekijät saavat huonommat työehdot kuin työehtosopimuksen sektorilla normaalisti. Vuodesta 2004 lähtien on ollut mahdollista julistaa yleissitoviksi keskeisiä lausekkeita työehtosopimuksista (**ALSOS JA ELDRING** 2008). Tämä liittyy samoin kuin Saksassa siihen, että Norjaan on tullut kasvava määrä työnperäisiä maahanmuuttajia EU-maista. Käytännössä tämä työehtosopimusten laajennus on tapahtunut rakennus- ja laivanrakennusssektoreilla – alussa vain eri alueilla, myöhemmin joskus koko maassa (**NERGAARD** 2014).

RUOTSI, ISO-BRITANNIA JA TANSKA

Ruotsissa, Isossa-Britanniassa ja Tanskassa ei ole juridista mahdollisuutta tehdä työehtosopimusta yleissitovaksi. Tosin Ruotsissa, missä kattavuus on edelleen erittäin korkea (**EUROFOUND** 2015, 43; **KAUHANEN** 2015) on mahdollista, että jos yritys ei ole työehtosopimuksen allekirjoittajien (ts. työnantajaliiton) jäsen, se voi soveltaa kuitenkin TESin ehtoja. Tästä voi tehdä myös virallisemman sopimuksen (”*hängavtal*”).

Isossa-Britanniassa on äärimmäinen vapaaehtoinen sopimuskäytäntö – ne ovat sitovia ”in honour only”. Kuitenkin, ammattiliitot jakavat tietoa niistä ja siten vaikka työehtosopimukset ovatkin yrityskohtaisia, ne voivat toimia ikään kuin vertauskohtana (”*benchmark*”).

Tanskassakaan ei ole muodollista laajentamismahdollisuutta työehtosopimuksille. Tanskan korkea järjestäytymisaste ja työnantajien keskittyminen takaa sen, että työehtojen soveltaminen tapahtuu laajasti myös TESin sopijapuolten ulkopuolella, toisin sanoin vapaaehtoisesti.

JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämä lyhyt katsaus osoittaa, että Euroopassa on monenlaisia TESien laajennuskäytäntöjä. Eri maiden käytännöt liittyvät ehkä kilpailuun, lähinnä kilpailuun työvoimasta. Viimeiset trendit Saksasta esimerkiksi viittaavat siihen, että työantajatkaan eivät ole aina iloisia ”villistä desentralisaatiosta” ja että heillekin on hyötyä yhteistyöstä. Saksan tapauksessa myöskään ”avaus- tai kriisilausekkeet” eivät ole mitenkään työantajan yksipuolinen ratkaisu taloudelliseen ahdinkoon: jotta pääsee käyttämään näitä lausekkeita, joutuu neuvottelemaan siitä, *miten* poiketaan työehtosopimuksesta.

Alankomaiden TES-järjestelmän joustavuus saattaisi sopia malliksi Suomellekin.

Alankomaiden standardi- ja minimimääräykset osoittavat hyvin pragmaattisen keskitien, koska maan malli tarjoaa tasapainoa tasa-arvon ja paikallisen joustavuuden välillä. Maassa on hyvin yleistä käyttää yleissitovuutta, vaikka järjestäytymisaste ei olekaan kovin korkea. Työnantajajärjestöt kokevat Alankomaiden mallissa riittävästi joustavuutta, ja yleissitovat työehtosopimukset estävät epäreilua kilpailua työehdoilla. Tutkimusten mukaan mallia pidetään toimivana ja muiden maiden malleja lähes kuriositeetteina, joita ei ainakaan vakavasti harkita. Sen lisäksi malli sallii sen, että suuret yritykset pystyvät neuvottelemaan oman yrityskohtaisen sopimuksen (**VAN DER VELDT JA WIRTZ** 2013). Esimerkiksi Sappi Netherlandsilla ja BASFilla on oma TES. Tämä työehtosopimustasojen ja määräysten joustavuus voisi tarjota esimerkin Suomellekin ilman, että Suomen työmarkkinasuhteiden malliin tarvitsisi tehdä kovin rajuja muutoksia. Maiden erilaisen institutionaalisen kehityksen takia vaihtoehtoiset mallit eivät kuitenkaan ole yksinkertaisesti sovellettavissa Suomeen. ■

Kirjallisuus

ALSOS, K. & ELDRING, L. (2008), Labour Mobility and Wage Dumping: The Case of Norway, European Journal of Industrial Relations, 14, 441–459.

AMEELE, A. VAN DEN & SCHAEPS, M. (2014), Karakter van bedrijkfstakcao’s, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
http://cao.minszw.nl/pdf/174/2014/174_2014_13_234468.pdf

BISPINCK, R. & DRIBBUSCH, H. & SCHULTEN, T. (2010), German Collective Bargaining in a European Perspective: Continuous Erosion or Re-stabilisation of Multi-employer Agreements?, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf, WSI-Diskussionspapier 171.

EUROFOUND (2015), Collective Bargaining in the 21st Century. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

FULTON, L. (2015), Worker Representation in Europe, Labour Research Department and ETUI.
www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations

HAIPETER, T. (2011), ’Unbound’ Employers’ Associations and Derogations: Erosion and Renewal of Collective Bargaining in the German Metalworking Industry, Industrial Relations Journal, 42, 174–194.

HARTOG, J. & LEUVEN, E. & TEULINGS, C. N. (2000), Wages and the Bargaining Regime in a Corporatist Setting: The Netherlands, Tinbergen Institute Discussion Paper 00–013/3.

KAUHANEN, M. (2015), Ruotsin palkanmuodostusmalli – keskitetty, liittokohtainen vai hajautettu?, Talous&Yhteiskunta, 43:4, 2–8.

KERCKHOFS, P. (2011), Extension of Collective Bargaining Agreements in the EU – Background paper, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2011/54/en/1/EF1154EN.pdf

MARGINSON, P. & WELZ, C. (2015), European Wage-setting Mechanism under Pressure: Negotiated and Unilateral Change and the EU’s Economic Governance Mechanism, Transfer, 21, 429–450.

MALMBERG, J. (2002), The Collective Agreement as an Instrument for Regulation of Wages and Employment conditions, Scandinavian Studies in Law, 43:7, 189–213.

NERGAARD, K. (2014), Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2013, Fafo-notat 2014:14.

SZM (2015), CAO-afspraken 2014, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
http://cao.minszw.nl/index.cfm

VAN DER VELDT, K. & WIRTZ, M. (toim.) (2013), Ontwerpers in Arbeidsverhoudingen – Draagvlak van de CAO. Den Haag: AWVN.