

HENKILÖSTÖN EDUSTAJIEN ASEMA PAIKALLISESSA SOPIMISESSA

SELVITYS NELJÄN EUROOPAN MAAN
METALLI- JA PAPERITEOLLISUUDESTA

Jyrki Raina

Elokuu 2021

Teollisuus
liitto 

ammattiliitto
pro 

 PAPERILIITTO

ytn

HENKILÖSTÖN EDUSTAJIEN ASEMA PAIKALLISESSA SOPIMISESSA

SELVITYS NELJÄN EUROOPAN MAAN METALLI- JA PAPERITEOLLISUUDESTA

Teollisuusliitto, Paperiliitto, Ammattiliitto Pro ja YTN tilasivat keväällä 2021 Jyrki Rainalta selvityksen neljän EU-maan – Ruotsi, Tanska, Saksa ja Hollanti – metalli- ja paperiteollisuuden henkilöstön edustajien asemasta erityisesti sovellettaessa ala- ja yrityskohtaisia työehtosopimuksia sekä sovittaessa palkankorotuksista paikallisesti.

Raina teki selvityksen vertailumaiden liittojen asiantuntijoiden haastattelujen sekä lakien, työehtosopimusten ja muiden kirjallisten lähteiden avulla. Tarkoituksena on antaa yleiskuva näiden neljän maan käytännöistä tukemaan Suomessa käytävää keskustelua paikallisen sopimisen kehittämisestä. Lisäksi selvitettiin ammattiliittojen jäsenmaksujen perintätapoja.

Selvitys on tarkoitettu yhtäältä tilaajaliittojen sisäiseen käyttöön lisäämään ymmärrystä eri maiden järjestelmistä ja toisaalta tarpeen mukaan nostamaan esiin elementtejä julkiseen keskusteluun.

On muistettava, ettei yksittäisiä käytänteitä voida sellaisenaan kopioida maasta toiseen. Työmarkkinasuhteet ja -normit muodostavat historiasta kasvaneen kokonaisuuden ja menettelytavat pohjautuvat kunkin maan traditioon. Selvityksen lopussa kirjoittaja nostaa kuitenkin esille näkökohtia, joita suomalaisessa työmarkkinavuoropuhelussa voisi huomioida paikallisen sopimisen näkökulmasta.

Selvityksen ohjausryhmän muodostivat Jari Hakkarainen Teollisuusliitosta, Matti Koskinen Prosta, Markku Häyrynen Paperiliitosta ja Petteri Oksa YTN:stä.

**Teollisuus
liitto**



ammattiliitto
pro

P PAPERILIITTO

ytn

1. Selvitystehtävä

Selvityksessä keskitytään henkilöstön edustajien asemaan, tehtäviin ja oikeuksiin paikallisessa sopimisessa metalli- ja paperiteollisuuden työpaikoilla Ruotsissa, Tanskassa, Saksassa ja Hollannissa. Tähän ryhmään kuuluvat luottamushenkilöt ja yritysneuvoston jäsenet.

Selvitys kattaa erityisesti seuraavat kysymykset:

- Henkilöstön edustajien tehtävät ja toimivalta ala- ja yrityskohtaisten työehtosopimusten soveltamisessa, paikallisessa sopimisessa ja erimielisyyksien ratkaisemisessa
- Työnjako luottamushenkilöiden ja yritysneuvostojen jäsenten välillä
- Ketä henkilöstön edustajat edustavat
- Mistä asioista voidaan sopia
- Työsuhdeturva
- Henkilöstön edustajien koulutus

Erityiskysymyksenä olen käynyt läpi ay-jäsenmaksujen perinnän kohdemaissa.

Haastattelin seuraavia ammattiliittoja kohdemaissa:

- Ruotsi: IF Metall, Pappers, Unionen ja Sveriges Ingenjörer
- Tanska: CO-industri
- Saksa: IG Metall ja IGBCE
- Hollanti: FNV

Selvitys kattaa kaikki henkilöstöryhmät työntekijöistä ylempiin toimihenkilöihin.

Ruotsi

Sopimusjärjestelmä

Ruotsissa ei ole työehtosopimusten yleissitovuutta. Sen puuttuessa teollisuuden ammattiliitot solmivat ensin oman alansa työnantajajärjestön kanssa valtakunnallisen työehtosopimuksen, joka kattaa järjestön jäsenyritykset. Sen jälkeen liittojen asiamiehet kiertävät järjestäytymättömissä yrityksissä neuvottelemassa liityntäsopimukset (*hängavtal*), jotka ovat käytännössä suoria kopioita alakohtaisista sopimuksista. Paikallinen sopiminen perustuu liittojen solmimiin työehtosopimuksiin.

IF Metallin järjestämisaloiilla valtakunnallisten työehtosopimusten piirissä on 7700 teollisuusyritystä. Sen lisäksi IF Metallilla on liityntäsopimuksia 3470 yrityksen kanssa, joissa liitolla on jäseniä. Toimihenkilöiden Unionenilla on liityntäsopimuksia teollisuudessa noin 2500 ja Sveriges Ingenjörerillä satoja. IF Metallin mukaan sen työehtosopimusten kattavuus on yli 90 % työntekijöistä. Unionen ilmoittaa teknologiateollisuuden sopimuksen kattavan 78 500 jäsentään (ei tarkkaa prosenttilukua), Sveriges Ingenjörer 95 % insinööreistä.

Pappers on tarvinnut liityntäsopimuksia vain 6-7 ulkoistetun yrityksen kanssa, koska massa- ja paperiteollisuuden työehtosopimus on niin kattava. Sen piirissä on 54 työpaikkaa eli lähes kaikki tehtaot, joilla Pappersin 13 000 jäsentä työskentelevät. Sopimuksen kattavuus on siten lähes 100 %, samoin Unionenin ja Sveriges Ingenjörerin järjestämisalueilla. Kuten Pappers sanoo, 70-80 vuotta vanha perinne jatkuu. Myös työnantajat ovat tyytyväisiä järjestelmään, mitä osoittaa yritysten korkea sitoutuminen työnantajaliittoon.

Edunvalvonta vaatii jyvän koneiston. IF Metallilla on jäseniä 13 000 työpaikalla. Heitä tukee 35 ammattiosasto, 1500 työhuonekuntaa ja 27 000 luottamushenkilöä. Ainakin 7000 pientä työpaikkaa on kuitenkin ilman luottamushenkilöä. Niiden työntekijöiden etuja valvoo ammattiosastoissa 4600 asiamiestä.

IF Metall toteaa, että korkea järjestäytymisaste auttaa. Järjestäytymisaste liiton aloilla on 78 %, Pappersin peräti 94 %. Unionen on panostanut järjestämiseen voimakkaasti ja on kasvanut vaikuttavalla vauhdilla. Yksityissektorin toimihenkilöiden järjestäytymisaste on 78 %. Sveriges Ingenjörer kasvaa myös ja ilmoittaa järjestäytymisasteeseen teollisuudessa noin 70 %.

Liityntäsopimukset tehdään siten, että ammattiosasto ottaa yhteyttä järjestäytymättömään työnantajaan ja ehdottaa sopimusta. Se saadaan tehtyä useimmiten ilman suurempia ongelmia. Viime vuosina on ollut ongelmia muutaman pienyrityksen kanssa, joita liitto on joutunut uhkaamaan työtaistelutoimilla sopimuksen saamiseksi aikaan. Jonkun kerran liitto on joutunut perääntymään, kun jäsenet työpaikoilla eivät jaksais taistella sopimuksen puolesta.

Perälautamalli, raha ja työajat hallitsevat

Kaikki ruotsalaisliitot toteavat, että paikallinen sopimustoiminta on erittäin tärkeää. Sen raamit määritellään alakohtaisissa työehtosopimuksissa. Palkkausjärjestelmät, palkankorotusten kohdistuminen ja työaikajärjestelyt sovitaan paikallisesti. Alakohtaisissa sopimuksissa on yksityiskohtainen ohjeistus. Toimihenkilöiden ja insinöörien palkkaus on yksilöllistä (ja sovitaan tai "sovitaan" esimiehen ja toimihenkilön välisessä palkkakeskustelussa), ja työntekijäpuolellakin eriytettyä eli ei-kollektiivista.

IF Metallin, Pappersin, Unionenin ja Sveriges Ingenjörerin alakohtaiset työehtosopimukset toimivat perälautamallilla. Jos paikallisesti ei päästä sopimukseen, alakohtainen sopimus takaa vähimmäisturvan kuten minimipalkat ja palkankorotukset. Pappersin sopimuksessa ei ole edes minimipalkkaa, myös kruunumäärät sovitaan paikallisesti ja liitot sopivat ainoastaan yleiskorotuksesta ja paikallisesti jaettavasta potista perälautan kera. Jos paikallisesti ei päästä sopimukseen, erimielisyyden voi tuoda liittotasolle, mutta sitä tapahtuu harvoin. Paperialan rakenteen vuoksi – pieni joukko suuria työpaikkoja – Pappers pystyy itse asiassa osallistumaan paikalliseen sopimiseen enemmän kuin liitot muilla aloilla.

Paikallisella sopimuksella ei voi lähtökohtaisesti sopia huonompia ehtoja kuin alakohtaisissa työehtosopimuksissa.

Paikallinen sopiminen painottuu rahaan ja työaikaan, joista on pohjamääräykset alakohtaisessa työehtosopimuksessa. Raha-asioihin kuuluvat muun muassa vuoro- ja yötyölisät, työaikaan vuorojärjestelmät. Laissa olevista asioista voi sopia toisin esimerkiksi vuorojärjestyksestä irtisanomistilanteissa. Korona-aikoina tehtiin paljon sopimuksia lyhennetystä työajasta valtion rahallisella tuella sekä etätyöstä.

Paikallisten sopijoiden toimivalta

Muodollisena paikallisena sopijana on ammattiosasto (*avdelning*) tai työhuonekunta (*klubb*, yleensä yhden työpaikan työntekijöiden tai toimihenkilöiden muodostama yksikkö, joka on ammattiosaston osa). Yleensä puheenjohtaja allekirjoittaa paikallisen sopimuksen sen jälkeen kun se on kollektiivisesti hyväksytty.

IF Metallin mukaan työhuonekunnalla on sopimismandaatti, eikä liitto voi virallisesti puuttua neuvottelutulosiin muutoin kuin jos ne ovat alakohtaisen sopimuksen vastaisia. Jos työpaikalla ei ole työhuonekuntaa, astuu ammattiosasto sen tilalle paikallisena sopijana.

Pappersin ammattiosastot ovat itsenäisiä juridisia henkilöitä, mikä vähentää liiton muodollista vaikutusvaltaa. Paperialan työehtosopimuksessa on kuitenkin vahvistettu pitkä perinne, jonka mukaan paikalliset sopimukset lähetetään työntekijä- ja työnantajaliittojen tarkistettaviksi ja hyväksyttäväksi. Tällä varmistetaan alakohtaisen sopimuksen noudattaminen.

Myös Unionen ja Sveriges Ingenjörer korostavat työhuonekuntiansa sopimismaandaattia, mutta liitot yrittävät valvoa sopimista.

Henkilöstön edustajien valinta ja oikeudet

Luottamushenkilöt valitaan työhuonekunnan tai ammattiosaston vuosikokouksessa yhden tai kahden vuoden kaudeksi. He edustavat muodollisesti vain järjestäytyneitä työntekijöitä. Käytännössä työehtosopimuksia sovelletaan kuitenkin kaikkiin työntekijöihin jo lain syrjintäkiellon vuoksi, ja liittojen mukaan se on myös niiden etu. Järjestäytymättömät työntekijät eivät voi riitauttaa järjestäytyneiden tekemää sopimusta. Joskus liitot valvovat kuitenkin myös järjestäytymättömien etua sopimuskurin ylläpitämiseksi.

Luottamusmieslaki (*Förtroendemannalagen*) määrittelee luottamushenkilöiden oikeudet. He ovat osittain tai kokonaan vapautettuja työstä sen mukaan mitä paikallisesti sovitaan. Unionen huomauttaa, että monet itse asiassa pitävät parempana osittaista vapautusta, koska he haluavat panostaa myös ammatilliseen kehitykseensä.

Myötämääräyslaki (*Medbestämmandelagen, MBL*) takaa luottamushenkilöille laajat tiedonsaanti- ja neuvotteluoikeudet, tietyissä asioissa veto-oikeuden. Harvoissa tilanteissa kuten koskien työntekovelvoitetta hänellä on tulkintaetuoikeus eli hänen näkemystään noudatetaan, kunnes erimielisyys on ratkaistu. Tämä ei kuitenkaan koske palkkaukseen liittyviä kysymyksiä.

Henkilöstön edustajia ei saa syrjiä palkka- tai urakehityksen suhteen. Irtisanomissuoja on muutoin sama kuin muilla työntekijöillä, mutta lomautus- ja irtisanomistilanteissa työn puutteen vuoksi voidaan laissa määritellystä vuorojärjestyksestä poiketa luottamushenkilöiden hyväksi. Liittojen mukaan näin ei kuitenkaan yleensä tehdä, koska tasavertaisen kohtelun periaate on tärkeä.

Kaikilla ruotsalaisliitoilla on järjestelmällinen koulutusohjelma uusille luottamushenkilöille, joka alkaa 2-3 viikon peruskurssilla ja syvenee kohti lakien ja sopimusten tuntemista, neuvottelutekniikkaa ja yritystalouden perusteita. Yritysten hallitusten palkansaajajäsenet saavat erityiskoulutusta tehtäviinsä.

Ay-jäsenmaksujen kerääminen

IF Metallilla ja Pappersilla on sopimukset työnantajaliittojen kanssa ay-jäsenmaksujen työnantajaperinnästä, jotka kattavat valtaosan jäsenistöstä. Unionen ja Sveriges Ingenjörerin jäsenet maksavat itse pankkisiirrolla ja yleensä automaattisen perinnän avulla.

IF Metallin keskimääräinen jäsenmaksu on 1,56 % bruttopalkasta, joka sisältää liiton, ammattiosastojen ja työttömyyskassan osuudet. Alin kuukausimaksu on 230 SEK (22,50€) ja maksimi 633 SEK (62€). Pappersin jäsenmaksu on 0,9 % ilman osaston ja kassan osuutta.

Unionenin jäsenmaksu on kiinteä 235 SEK (23€) kuussa, josta pienempituloiset saavat helpotusta. Sveriges Ingenjörer perii kiinteän 240 SEK (23,50€) kuussa, korona-aikana 100 SEK lisää syyskuun loppuun 2021 asti. Sekä Unionen että Sveriges Ingenjörerin jäsenet voivat halutessaan maksaa lisäksi ylimääräisenä työttömysvakuutusmaksuna

kassaan 140 SEK (13,70€) kuussa. Sillä katetaan työttömyysetuus, joka ylittää lakisääteisen enimmäismäärän.

Ammattiliittojen kommentteja

IF Metallin mukaan paikallisen sopimisen näkyvyys auttaa korkean järjestäytymisasteen ylläpitoa. Liiton jäsenyydestä nähdään olevan suoraa hyötyä.

Pappersin mukaan järjestelmä toimii hyvin, mutta vaatii vahvoja ammattiosastoja. Paikalliset sopimukset vaihtelevat suuresti ja voivat olla pitkiä ja yksityiskohtaisia. Paikallisissa neuvotteluissa yritetään saada korkeampia korotuksia kuin valtakunnallisesti, jos yrityksen tilanne on hyvä. Liiton edustaja allekirjoittaa myös paikalliset sopimukset, mutta ei ole mukana neuvotteluissa.

Niin liitot kuin työnantajajärjestöt ovat tyytyväisiä järjestelmän toimivuuteen. Se on auttanut nostamaan myös työnantajien järjestäytymisastetta. Unionen toteaa, että palkat ovat nousseet reaalisesti ja lukuisia ongelmia on ratkaistu. Unionen näkee haasteena saada koulutetuksi mahdollisimman paljon paikallisia edustajia sekä panostaa 18 aluekonttoriin ja työhuonekuntiin.

Ammattiliittojen mukaan Ruotsin järjestelmä ja paikallisen sopimisen toimiminen edellyttää korkeaa järjestäytymisastetta, luottamusta osapuolten välillä, hyvin toimivaa ja koulutettua paikallista sopimusorganisaatiota sekä työehtosopimusten laajaa kattavuutta. Edustus yritysten hallituksissa tasapainottaa työmarkkinaosapuolten asemaa ja vahvistaa luottamuksen ilmapiiriä.

Tanska

Sopimusjärjestelmä

Tanskassa ei ole yleissitovuutta, mutta työehtosopimukset kattavat 84 % palkansaajista. Valtakunnalliset sopimukset määrittävät vähimmäispalkat ja muut työehdot, mutta palkankorotuksista sovitaan paikallisesti yrityksissä.

Teollisuudessa valtakunnalliset sopimukset solmii CO-industri työnantajien Dansk Industrin kanssa yleensä 2-3 vuodeksi ja työrauhalausekkeen kera. CO-industri on yhdeksän jäsenliiton kartelli. Suurimmat jäsenet ovat yleisliitto 3f, Dansk Metal ja toimihenkilöiden HK/Privat. Myös Dansk Metalilla ja 3f:llä on toimihenkilöjäseniä. Sopimukset kattavat noin 80 % teollisuustyöntekijöistä, lisäksi 5-10 % tulee järjestäytymättömien työnantajien liityntäsopimusten (*tiltrædelsesaftale*) kautta.

CO-industri solmii Dansk Industrin kanssa kaksi sopimusta, Teollisuuden työehtosopimuksen ja Teollisuuden toimihenkilösopimuksen, viimeksi vuosiksi 2020-2023. Ne perustuvat vähimmäispalkkajärjestelmään, joka määrittelee kehykset jäsenliittojen luottamusmiesten neuvottelemille työpaikkatason sopimuksille. Työmäärää kuvaa se, että 3f:llä on yli 12 000 liityntä- ja paikallista sopimusta.

Teollisuuden sopimukset ovat laajoja, toimihenkilösopimus lyhyempi ja vähemmän yksityiskohtainen. Keskeisiä alueita ovat vähimmäispalkat, työajat, vuoro- ja ylityökorvaukset, koulutus ja eläkemaksut. Joustavasta työajasta ja viikonlopputyöstä voidaan sopia paikallisesti.

Työehtosopimukset ohjaavat, että paikallisesti voidaan sopia palkkausjärjestelmistä, jotka perustuvat pätevyyteen, työtehtäviin tai urakoihin, tai joissa on tuotanto-, suoritus- tai tulospalkkioita, bonuksia tai epämukavan työn lisiä. Yksittäiset palkat sovitaan työnantajan sekä työntekijän tai toimihenkilön kanssa, tarvittaessa luottamushenkilön

avustuksella. Palkan pohjana tulee olla arviointijärjestelmä, joka ottaa huomioon yksittäisen työntekijän koulutuksen, kokemuksen, kyvykkyyden sekä työn vaatimukset.

Paikallisessa sopimisessa palkankorotukset ovat ykkössijalla ja joskus ainoa käsiteltävä asia. Kaikesta voidaan kuitenkin neuvotella, ja hyvin menevissä yrityksissä pyydetään enemmän.

Palkkausjärjestelmät ovat melko kollektiivisia työntekijäpuolella, kun taas toimihenkilöt ovat enemmän yksilöllisten palkkojen varassa. Insinööreillä ei ole työehtosopimusta yksityisellä sektorilla, joten IDA-ammattiliitto tarjoaa jäsenilleen vuosittain tarkat palkkatilastot, aloituspalkkasuosituksiset ja neuvontaa yksilöllisiin palkkaneuvotteluihin.

Kun teollisuuden työehtosopimus on voimassa, työrauhavelvollisuus kattaa myös paikalliset neuvotteluprosessit eli työtaistelutoimilla ei voi vauhdittaa neuvotteluja.

Työehtosopimukset kattavat kaikki työntekijät niiden piiriin kuuluvissa yrityksissä eli CO-industrin mukaan järjestäytymättömiä ei voi kohdella eri tavalla.

Teollisuuden työehtosopimuksesta voidaan poiketa erityistilanteissa, mutta sitä seurataan tarkkaan ja paikalliset luottamusmiehet ovat tiiviissä yhteydessä ammattiliiton aluetoimistoon. Poikkeukset koskevat useimmiten työaikajärjestelyjä ja työn jakamista. Palkkojen osalta paikallinen sopimisjärjestelmä tarjoaa joustavuutta, koska teollisuuden työehtosopimuksessa on vain vähimmäispalkka, jonka ali ei mennä.

Paikallisten sopijoiden toimivalta

Luottamushenkilöillä (*tillidsrepraesentant*) on henkilökohtainen toimivalta, mutta he voivat tarpeen mukaan kutsua ammattiosaston edustajan mukaan neuvotteluihin. Tavoitteet päätetään työntekijöiden kokouksessa ja neuvottelutulos laitetaan äänestykseen ainakin silloin kuin neuvottelumandaatissa määritellyjä tavoitteita ei ole saavutettu.

Työehtosopimus sisältää pitkän listan neuvoteltavia asioita palkkausjärjestelmistä ja vuosittain käytävistä palkankorotusneuvotteluista töiden järjestelyyn, työaikoihin, urakoihin, ylitöihin, etätöihin ja ulkopuolisen työvoiman käyttöön.

Henkilöstön edustajien valinta ja oikeudet

Päälluottamusmiesten ja osaston luottamusmiesten valintaan saavat osallistua kaikki työntekijät, myös järjestäytymättömät. Työntekijät ja toimihenkilöt valitsevat omat luottamushenkilönsä, jotka edustavat kaikkia oman ryhmänsä palkansaajia.

Luottamushenkilöillä on neuvotteluvaltuuksien lisäksi myös laajat tiedonsaantioikeudet, joista erityisesti yrityksen taloudellisiin näkymiin liittyvät tiedot ovat tärkeitä palkkaneuvotteluissa.

Luottamushenkilön saa irtisanoa vain pakottavista syistä 5 kuukauden ja yli 5 vuoden työsuhteessa 6 kuukauden irtisanomisajalla. Työn puutteen vuoksi irtisanomisaika lyhenee 56 päivään. Nämä määräykset vahvistavat hiukan Tanskan yleisesti heikkoa irtisanomissuojaa, joka on osa flexicurity- eli joustoturvajärjestelmää. Sen muut elementit ovat vahva työttömyysturva ja aktiivinen työvoimapolitiikka.

Työehtosopimuksessa CO-industri ja sen jäsenliitot sitoutuvat antamaan uusille luottamushenkilöille enintään 6 viikon koulutuksen, ja työnantajapuoli sitoutuu antamaan siihen vapautusta työstä. Peruskurssin jälkeen työlainsäädäntö ja neuvottelutaidot ovat keskeisiä aiheita.

Henkilöstöllä on oikeus valita kolmasosa yrityksen hallituksen jäsenistä. Heille tarjotaan erillistä koulutusta hallituksen toiminnasta ja yritystaloudesta.

Ay-jäsenmaksujen kerääminen

Aiemmin pääsääntönä oli työnantajien jäsenmaksuperintä, mutta nykyään suurin osa jäsenistä maksaa jäsenmaksut suoraan liitolle.

Tanskan ay-jäsenmaksut lienevät Euroopan korkeimpia, Dansk Metalilla ammattiosastosta riippuen 483-598 DKK (65-80€) kuussa. Päälle tulee työttömyyskassan jäsenmaksua 522 DKK (70€). Insinööriliitto IDAn jäsenmaksu on selvästi alempi, 293 DKK (reilut 39€) kuussa.

Ammattiliittojen kommentteja

Tanskan joustavan järjestelmän toimivuus perustuu korkeaan järjestäytymisasteeseen, työehtosopimusten laajaan kattavuuteen, vahvaan ja koulutettuun luottamushenkilökaartiin sekä luottamukseen, joka on rakennettu pitkällä yhteistyöllä. Siihen on CO-industrin mukaan valtaosa työnantajistakin tyytyväisiä ja sitoutuneita, ei vähiten yrityskohtaisen joustavuuden ansiosta. Henkilöstön edustus yritysten hallituksessa vahvistaa luottamuksen ja omistajuuden tunnetta.

Saksa

Sopimusjärjestelmä

Saksassa työntekijöiden oikeudet ja vahvat vaikutusmahdollisuudet on turvattu kahta kanavaa pitkin, ammattiliittojen ja yritysneuvostojen kautta. Niiden rooli on jonkin verran päällekkäinen ja toisiaan täydentävä.

IG Metallilla on 10 000 työehtosopimusta, joista yrityskohtaisia on noin 7500. Yrityssopimukset noudattavat suurin piirtein aluesopimusten tasoa tai ovat työntekijöille parempia kuten palkkamääräykset Volkswagenin yrityssopimuksessa, jonka piirissä on 115 000 palkansaajaa. Metallin sopimukset kattavat 62 % sopimuskentästä ja alan järjestäytymisaste noin 50 %.

Kemian-, energia- ja kaivosliitolla IGBCE:llä on 3 000 työehtosopimusta. Paperiteollisuuden sopimuksen kattavuus on yli 90 %, samoin alan järjestäytymisaste. Molemmille liitolle itäinen Saksa on heikompaa aluetta.

Saksassa on mahdollista hakea työehtosopimusta yleissitovaksi, mutta IG Metall ja IGBCE eivät ole sitä juuri käyttäneet. Liitot pitävät kiinni autonomiastaan eivätkä halua valtion sotkeutuvan sopimustoimintaan.

Sopimusjärjestelmän huipulla on aluekohtainen runkosopimus (*Manteltarifvertrag*), joka sisältää palkkaluokituksen kuukausipalkkoineen, työajat, vuosilomat sekä lisät vuoro- ja ylitöistä. Palkankorotukset ja muut työehdot sovitaan vuosittaisissa tai pidemmissä aluekohtaisissa työehtosopimuksissa (*Flächen- tai Entgelttarifvertrag*).

IG Metallin ja IGBCE:n työehtosopimukset kattavat kaikki henkilöstöryhmät työntekijöistä ylempiin toimihenkilöihin, myös palkkaluokituksen osalta.

Järjestäytymättömiä työntekijöitä voisi periaatteessa kohdella eri tavalla, koska yleissitomaton työehtosopimus koskee vain siihen suoraan sidottujen liittojen jäseniä. IG Metallin ja IGBCE:n mukaan työnantajat kuitenkin noudattavat työehtosopimuksia kaikkiin työntekijöihin, koska muuten järjestäytymättömät liittyisivät liittoon. Kuitenkin

vain liiton jäsenet voivat riitauttaa sopimusrikkomukset oikeudessa. Taustalla vaikuttavaa perustuslain tasa-arvosäännöstä ei ole siksi testattu usein oikeudessa eikä oikeuskäytäntö ole yhtenäistä. Liitot ovat pyrkineet suosimaan jäseniään muun muassa työaika-, irtisanomis- ja eläkejärjestelyissä.

Työnantajajärjestö Gesamtmetall avasi 2005 yrityksille mahdollisuuden liittyä jäseneksi ilman sitoutumista alakohtaiseen työehtosopimukseen. Niiden palveluksessa on nykyään viidennes alan työntekijöistä, yleensä pienistä ja keskisuurissa yrityksissä.

Yritysneuvostot ja luottamushenkilöt toimivat rinta rinnan

Ammattiliittojen jäsenet valitsevat luottamushenkilöt (*Vertrauensleute*) neljäksi vuodeksi kerrallaan. He edustavat jäseniä, huolehtivat järjestämisestä ja toimivat yhteistyössä yritysneuvostojen kanssa, usein myös neuvostojen jäseninä.

Yritysneuvostoilla (*Betriebsrat*) on Saksassa tärkeä rooli niiden laajojen tiedonsaanti-, konsultaatio- ja myötämääräämisoikeuksien vuoksi. Vaikka yritysneuvostot eivät voi solmia varsinaisia työehtosopimuksia, ne tekevät yritystason sopimuksia (*Betriebsvereinbarung*) lain määrittelemissä asioissa. Yrityssopimusten ehdot eivät voi olla työntekijälle huonompia kuin alakohtaisessa työehtosopimuksessa.

Yritysneuvoston tehtäviin kuuluu lakien ja alakohtaisten työehtosopimusten soveltaminen ja niiden noudattamisen valvonta. Neuvosto voi esimerkiksi vahvistaa palkkaus- ja vuorotyön järjestelmät työehtosopimuksen puitteissa. Raja ammattiliiton ja yritysneuvoston toimivallan välillä on hiukan häilyvä.

Yritysneuvosto valitaan vähintään viiden työntekijän yrityksiin neljäksi vuodeksi vaalilla, johon saavat osallistua kaikki työntekijät.

Neuvostojen laaja rooli on määritelty tarkkaan laissa (*Betriebsverfassungsgesetz*). Neuvostolle pitää antaa laajat tiedot ja niitä pitää konsultoida hyvissä ajoin monista asioista kuten esitetyt muutokset työorganisaatioon sekä yksilö- ja kollektiiviperusteiset irtisanomiset. Neuvoston suostumus (myötämäärääminen) vaaditaan isoon joukkoon asioita kuten muutokset työajoissa, ylityön teettäminen, koulutus, ulkopuolisen työvoiman käyttö ja irtisanomiskorvaukset sosiaalisuunnitelmissa työvoiman vähentämistilanteissa.

Yritysneuvostojen vahvan roolin vuoksi niin menestys neuvostojen vaaleissa kuin järjestäminen ovat ammattiliitoille tärkeitä. Vuoden 2018 yritysneuvostovaaleissa IGBCE:n ehdokkaat voittivat 82 % paikoista ja IG Metallin 76 %.

Yritysneuvostojen jäsenillä on tehostettu irtisanomissuoja ja heillä on oikeus koulutukseen. Luottamushenkilöillä ei ole erityistä irtisanomissuojaa. IG Metallin ja IGBCE:n mukaan tästä ei ole juuri aiheutunut ongelmia, koska työnantajat eivät halua vaikeuksia vahvojen liittojen kanssa.

IG Metall and IGBCE pitävät huolta luottamushenkilöidensä koulutuksensa liittojen järjestelmien puitteissa. Keskeisiä asioita ovat työlait ja työehtosopimukset, palkkaus- ja työaikajärjestelmät sekä yritystalouden perusteet.

Työehtosopimuksesta poikkeaminen

IG Metall vahvisti mahdollisuuden poiketa valtakunnallisesta tai aluekohtaisesta työehtosopimuksesta määräajaksi ja tarkoin rajatuilla ehdoilla niin sanotulla Pforzheimin sopimuksella 2004. Muutos seurasi pitkäaikaista poliittista keskustelua sopimusjärjestelmän jäykkyyksistä. Myös IGBCE on käyttänyt avauslausekkeita (*Öffnungsklausel*) poikkeustapauksissa. Liitto voi tunnustaa yrityksen taloudelliset

vaikkeudet, mutta myönnytysten vastapainona ovat aina työllisyystakuut, lupaus olla siirtämättä tuotantoa muualle, investoinnit ja koulutus.

IG Metallin työehtosopimukset sisältävät myös mahdollisuuden pidentää työaika yrityssopimuksella 40 viikkotuntiin asti osalle työntekijöistä erityisesti, kun ammattitaitoisesta työvoimasta on pulaa. Kriisiaikoina työaika voidaan lyhentää tilapäisesti palkkoja alentaen ja työllisyystakuita vastaan. Avauslausekkeet ovat mahdollisia vain sopijaliitoille.

Työehtosopimuksesta poikkeaminen edellyttää yrityksen ja yritysneuvoston yhteistä hakemusta sopimuksen solmineille työnantaja- ja työntekijäjärjestöille. IG Metallin ja IGBCE:n aluetoimistot johtavat neuvotteluja yrityksen tai työntajaliiton aluejärjestön kanssa. Ne voivat delegoida tehtäviä paikalliselle toimistolle, mutta aina kontrollin säilyttäen. Jos yritys on useammilla alueilla, liiton keskustoimisto on myös mukana prosessissa. Poikkeussopimuksia ei solmita järjestäytymättömien työntajien kanssa, paitsi kun ne sitoutuvat liittymään työntajaliittoon.

Poikkeusprosessissa työntajan pitää todistaa kirjallisesti järjestelyn välttämättömyys talousnäkömiön pohjalta. Samoin työehtosopimuksen sallimat järjestelyt on käytettävä ensin kuten ylitiöiden lopettaminen sekä joustava ja lyhennetty työaika. Väliaikaisen sopimuksen täytyy sisältää suunnitelma, miten poikkeustilanteesta palataan normaaliin. Liitto seuraa kehitystä tarkasti työntajan ja paikallisten edustajien raporttien pohjalta. Työntaja maksaa myös työntekijäpuolen asiantuntijoiden kulut. Eniten poikkeuksia on tehty työaikajärjestelyissä (lyhennyksiä ja pidennyksiä), loma- ja joulurahoista sekä palkan lisistä, harvemmin palkankorotusten siirtämisestä.

Taluskriisin vuosina IG Metallilla oli suurimmillaan yli 1800 poikkeussopimusta eli kolmasosa kaikista yritystason sopimuksista. Työajat, palkat, bonukset ja lomarahat olivat tavallisimpia poikkeuksia. Vastapainoksi saatiin työllisyystakuita ja sitoumuksia investointeihin. IG Metallin strategia oli sitouttaa työntekijät poikkeuksiin ja yhdistää se järjestämiseen. Liiton jäsenmäärä onkin kasvanut useimpina viime vuosina.

Työntajat ovat tutkimusten mukaan tyytyväisiä sopimusvallan hajauttamiseen ja poikkeussopimukseen. Yritysneuvostojen jäsenten mielestä ne ovat johtaneet johdon vallan kasvuun, liittojen vaikutusvallan vähenemiseen, konflikteihin ja alempiin palkkoihin.

Ay-jäsenmaksujen kerääminen

Saksassa työntajaperintä oli aiemmin yleistä, mutta nykyään lähes kaikki työntekijät maksavat jäsenmaksunsa itse. IG Metallin ja IGBCE:n jäsenmaksu on 1 % bruttopalkasta.

Ammattiliittojen kommentteja

IG Metall ja IGBCE ovat suurelta osin tyytyväisiä Saksan sopimusjärjestelmään, mutta sen turvaaminen vaatii paljon työtä yritysten ja työelämän rakenteiden muuttuessa. IG Metall panostaa järjestäytymiseen, kumpikin liitto jäsentensä valintaan vaikutusvaltaisiin yritysneuvostoihin.

Yrityselämän puolelta on jo pitkän aikaa kuulunut valituksia järjestelmän jäykkyyksistä. IG Metall viittaa kuitenkin vuoden 2019 tutkimukseen, jonka mukaan kaksi kolmasosaa haastatelluista metallialan yrityksistä oli tyytyväisiä niitä sitovaan alakohtaiseen työehtosopimukseen, talokohtaisiin sopimuksiin jopa 80 %. Tärkeimpinä syinä mainittiin perinne, työrauha, toimitusketjujen turvaaminen, taloudellisten laskelmien ennustettavuus ja yksittäisten yritysten suojaaminen painostukselta. Yritykset viittasivat

myös vahvojen ammattiliittojen ja yritysneuvostojen paineeseen sopimusjärjestelmän ylläpitämiseksi.

Yritysneuvostojen lisäksi liitot korostavat hallintoedustuksen tärkeyttä Saksan järjestelmässä. Henkilöstöllä on yrityksen koosta riippuen oikeus valita kolmasosa tai puolet hallintoneuvostojen (*Aufsichtsrat*) jäsenistä. Hallintoneuvosto valitsee ja erottaa yrityksen johdon, päättää sen palkkauksesta ja vahvistaa keskeiset strategiset linjaukset. Henkilöstön edustajien osallistuminen tärkeiden päätösten tekoon tasapainottaa osapuolten voimasuhteita sekä vahvistaa luottamusta ja omistajuutta.

Hollanti

Sopimusjärjestelmä

Valtakunnallisia sopimuksia on tutkimuksen piirissä olevilla sektoreilla vain metalliteollisuudessa. Metallilla on pitkä sopimusperinne jo 1930-luvulta lähtien ja sopimukset kattavat myös suuren joukon pienempiä yrityksiä. Paperiteollisuudessa on 20 sopimusta, joista yksi yhteinen neljän yrityksen kanssa. Kartonki- ja pakkaussektorilla on oma sopimus, mutta siinä liitto-osapuolena on vain kristillinen CNV, joka on myös allekirjoittanut paperialan sopimuksen. Maan suurin ammattiliitto FNV on sopijaosapuoli kaikissa merkittävissä työehtosopimuksissa.

Metallialan suurista työehtosopimuksista *Metaal & Techniek* (eli *kleinmetaal*, erityisesti asennus) kattaa 320 000 ja *Metalelektro* 160 000 työntekijää. Ylemmillä toimihenkilöillä on lisäksi täydentävä sopimus erityisesti palkankorotuksista ilman palkkaluokitusta, mutta monissa määräyksissä mukaan lukien työajat viitataan Metalelektro-sopimuksen tekstiin. Molemmat sopimukset on julistettu yleissitoviksi. Kristillinen CNV ja toimihenkilöiden De Unie ovat allekirjoittaneet molemmat metallisopimukset, toimihenkilöiden VHP2 toisen niistä. Sopimukset ovat yleissitovia.

FNV sanoo, että metallin sektorisopimukset antavat mahdollisuuden neuvotella parempia sopimuksia paikallisella tasolla. Hyvin menevissä yrityksissä yritetään saada korkeampia korotuksia tai lisiä. Työnantajien mielestä sopimusjärjestelmä on jäykkä, mutta FNV:n mukaan 750 yritystä kattavat alakohtaiset sopimukset antavat paljon mahdollisuuksia paikallisille sovellutuksille esimerkiksi työaikojen suhteen.

Järjestäytymättömiä työntekijöitä ei voi kohdella huonommin palkkojen suhteen, mutta uudelleenjärjestelyihin liittyvissä sosiaalisuunnitelmissa on mahdollista rakennella etuuksia sopijaliittojen jäsenille.

Työnantaja voi poiketa työehtosopimuksesta tilapäisesti taloudellisten vaikeuksien iskiessä vain saatuaan siihen sopijaliittojen luvan. Talouskriisin aikana sovittiin joissakin tapauksissa alemmista palkankorotuksista ja työaikajärjestelyistä.

FNV:n hajautettu rakenne ja Hollannin pieni koko helpottaa yrityksissä käyntiä ja paikallisen sopimisen tukemista.

Metallialan sopimuksissa sekä yrityskohtaisissa sopimuksissa on säännönmukaisesti työrauhalauseke. Työtaistelutoimet ovat kuitenkin mahdollisia neljän viikon varoitusajalla asioissa, joita ei ole suoranaisesti katettu sopimuksissa (bonusjärjestelmät, uudelleenjärjestelyt, sulkemiset).

Paikallisten sopijoiden valinta, toimivalta ja oikeudet

Yritysneuvosto (*ondernemingraad*) on pakollinen vähintään 50 työntekijän yrityksissä. Vaaliin osallistuvat kaikki työntekijät ja neuvosto edustaa heitä kaikkia. Neuvostot eivät yleensä neuvottele palkoista, vaikka sitä ei vanhalla tuomioistuimen päätöksellä suljettu

pois. Yritysneuvostot voivat kuitenkin olla osallisia neuvotteluissa palkka- ja työaikamääräysten soveltamisesta paikallisella tasolla.

Hollannin järjestelmälle on tyypillistä, että ammattiliiton palkkalistoilla olevilla toimitsijoilla on sopimisvaltuudet erityisesti raha-asioissa. Laki määrittelee myös kaikkien työntekijöiden valitsemille yritysneuvostoille oikeudet tiedonsaantiin ja sopimiseen tietyistä asioista. Siksi on tärkeää, että 70-80 % yritysneuvostojen jäsenistä on myös FNV-liiton jäseniä. Ammattiliitot edustavat jäseniään, mutta liittojen solmimat sopimukset kattavat kaikki työntekijät.

Alakohtaiset työehtosopimukset tarjoavat raamit työaikatarkoituksille, joiden yksityiskohdat sovitaan paikallisesti yritysneuvoston kanssa. Neuvostolla on laajat tiedonsaantioikeudet, sitä pitää konsultoida ennen tärkeiden päätösten tekoa (uudelleenjärjestelyt, myynnit, ostot, investoinnit ja ulkopuolisen työvoiman käyttö), ja sen hyväksyntä vaaditaan tietyissä asioissa (palkkausjärjestelmät, työajat, koulutus). Neuvostolla on laaja aloiteoikeus. Jäsenet voivat käyttää kokousten lisäksi vähintään 60 tuntia vuodessa asioiden hoitamiseen. Heillä on oikeus toimistotiloihin ja asiantuntijoiden käyttöön. Myös työpaikan ay-ryhmä yleensä sopii samanlaisista oikeuksista työnantajan kanssa.

Koska ay-edustajat ovat ammattiliiton palkkalistoilla, heillä ei ole normaalia parempaa irtisanomissuojaa. Yritysneuvoston jäseniä ei voi irtisanoa ilman viranomaisen lupaa.

FNV kouluttaa ay-aktiivinsa koulutusjärjestelmänsä puitteissa. Yritysneuvoston jäsenillä on oikeus vähintään viiteen koulutuspäivään vuodessa.

Ay-jäsenmaksujen kerääminen

FNV-liitolla on joitakin jäsenmaksujen perintäsopimuksia suurten yritysten kanssa, mutta pääsääntöisesti työntekijät maksavat jäsenmaksunsa itse. Se on 17,50 € euroa kuussa, osa-aikaisille työntekijöille, opiskelijoille ja nuorille selvästi pienempi.

Ammattiliiton kommentteja

FNV:n mukaan järjestäytymisaste teollisuudessa on vain 30 %, mikä vaikeuttaa paikallisten ay-rakenteiden pystyttämistä. Lainsäädäntökään ei tarjoa paljon oikeuksia ay-edustajille, joten liitto on panostanut yritysneuvostojen vaaleihin. Maan pieni koko helpottaa liiton toimitsijoiden liikkumista työpaikalta toiselle.

Työnantajat pitävät FNV:n mukaan selkeästä ja läpinäkyvästä järjestelmästä yleissitovuudella vahvistettuna, koska se kattaa lähes koko teollisuuden ja estää kilpailun dumpaavilla työehdoilla. Joustavat tarjoavat yrityskohtaiset sopimukset, joita erityisesti suuremmat yritykset ovat halunneet, kuten Philips metalliteollisuudessa.

Lopuksi – pohdittavaa Suomessa

Suomessa on käyty jo pidemmän aikaa keskustelua paikallisen sopimisen kehittämisestä. Teknologia- ja paperiteollisuuden työehtosopimukset ovat jo sisältäneet suuren määrän asioita, joista voi sopia toisin paikallisesti. Metsä- ja teknologiateollisuuden työnantajapuolen tämänvuotiset ilmoitukset kiihdyttävät työmarkkinasuhteiden hajaantumista yritystasolle.

Tässä prosessissa voi odottaa yllätyksiä. Vuosikymmenten kuluessa teollisuuden työmarkkinaosapuolet Suomessa ovat luoneet kehittyneitä ja yksityiskohtaisia palkkaus- ja työaikajärjestelmiä, joita on lähes mahdotonta hallita lainsäädännöllä. Toisaalta järjestelmien soveltaminen vaatii yksityiskohtaista asiantuntemusta, jota erityisesti pienissä ja keskisuurissa yrityksissä ei yleensä ole – eikä niillä ole varaa palkata uusien asiantuntijoiden joukkoa järjestelmiä kehittämään ja soveltamaan.

Vaikka paikallinen sopiminen on laajentunut tämän selvityksen neljässä vertailumaassa, työnantaja- ja työntekijäliitot ovat säilyttäneet merkittävän aseman niin sopijaosapuolina kuin asiantuntijoina ja järjestelmän toimivuuden valvojina.

Alakohtaiset työehtosopimukset ovat kaikissa vertailumaissa olennainen osa sopimusjärjestelmää. Ne tarjoavat perusturvan ja pohjan tasaisemmalle työmarkkinapelikentälle sosiaalisen dumpin estämiseksi.

Laajan kattavuuden varmistamiseksi sekä työntekijä- että työnantajapuolen korkea järjestäytymisaste on tärkeää. Hollannin tapauksessa kattavuutta on vahvistettu yleissitovuudella kuten muissa alhaisen järjestäytymisasteen maissa Euroopassa.

Valmisteilla olevan EU:n minimipalkkadirektiivin kirjaukset työehtosopimusten tärkeydestä osoittavat, että Euroopan komissio on oppinut virheistään. Globaalin talouskriisin aikana 10 vuotta sitten se osallistui Romanian ja Kreikan kansallisten sopimusjärjestelmien tuhoamiseen, mikä johti eriarvoisuuden kasvuun ja työssäkäyvien köyhyyteen.

Paikallisen sopimisen laajeneminen lisää koulutustarvetta niin palkansaaja- kuin työnantajapuolella. Ammattiliittojen kannattaa käydä läpi koulutusjärjestelmiensä sisältö ja muoto. Pitäisikö myös työehtosopimusten määräyksiä luottamushenkilöiden oikeuksista ja osaamisen kehittämisestä tarkistaa?

Selvityksen keskeisiä havaintoja on luottamuksen ilmapiirin tärkeys menestystekijänä. Aito tunne samassa veneessä olemisesta, samalla sekä yrityksen että sen työntekijöiden eduista huolehtimisesta, luo vahvan pohjan yrityksen jatkuvaan kehittämiseen hyvässä yhteistyössä ja nopeaan reagointiin muutostilanteissa.

Hallintoedustus nousi esiin omistajuutta ja sitoutumista vahvistavana taustatekijänä. Henkilöstö valitsee edustajansa yritysten hallitukseen Ruotsissa ja Tanskassa sekä vaikutusvaltaisiin hallintoneuvostoihin Saksassa.

Tutkimukset ovat jo kauan osoittaneet, että pohjoismaisen hyvinvointivaltion menestystekijöihin kuuluvat vahvat työmarkkinaosapuolet ja koordinoitu työehtosopimuspolitiikka. Kaikissa maissa haastatellut asiantuntijat korostivat toimivien työmarkkinasuhteiden merkitystä niin kansallisella kuin yritystasolla. Yhteistyö on paras tapa valmistautua nopeasti muuttuvan maailman haasteisiin ja jatkaa suomalaista menestystarinaa.