

Kilpailukieltosopimuksen periaatteellinen tarkastelu

Ajatuksia sääntelyn
kehittämisen pohjaksi



Sisältö

Johdanto	4
Kilpailukieltosopimuksen periaatteellinen tarkastelu	5
1. Työn taustaa ja työryhmä	5
Summary: Regulating non-compete agreements	5
2. Lainsäädännöllinen viitekehys	6
3. Periaatteellinen tarkastelu	6
A. Yhteiskunnan tavoitteet	6
B. Sopimusvapaus ja ulkoisvaikutukset	6
C. Kilpailukieltosopimuksella tavoitellut hyödyt	7
D. Kilpailukieltosopimusten yhteiskunnalliset haitat	8
E. Hyötyjen ja haittojen punninta	9
4. Kilpailukieltosopimusten lisääntynyt käyttö	10
5. Ratkaisuehdotuksia	10
F. Sääntelyn ja valvonnan kehittäminen	10
G. Tutkimusta päätöksenteon tueksi	11
6. Yhteenveto	12
Kilpailukieltosopimusten talousteoriaa ja empiirisiä tutkimustuloksia	
Matias Pietola	
Johdanto	1
Haitan teoria	3
Investointien suojaaminen	3
Empiirisiä tutkimustuloksia	14
Viitteet	16

Johdanto

Aalto-yliopiston taloustieteen työryhmä teki selvityksen kilpailukieltosten taloudellisesta tehokkuudesta Akava Worksin toimeksiannosta.

Selvitystyö aloitettiin keväällä 2018. Tässä raportissa kuvataan selvitystyön tuloksia. Periaatteellisessa tarkastelussa on kuvattu työntekijöiden kilpailukieltoihin liittyviä intressejä ja ehtoja, joilla ne voisivat olla hyväksyttäviä.

Periaatteelliseen tarkasteluun liittyy kilpailukieltosopimusten teoriaa koskeva kirjallisuuskatsaus.

Aalto-yliopisto taloustieteen työryhmä 30.8.2018

Kilpailukieltosopimuksen periaatteellinen tarkastelu

Ajatuksia sääntelyn kehittämiseksi

1. Työn taustaa ja työryhmä

1. Tämä raportti on tehty Akava Worksin tilaamana selvityksenä. Tilaaja pyysi Aalto-yliopiston taloustieteen työryhmää laatimaan kilpailukieltosopimuksen taloudesta kirjallisuuskatsauksen sekä periaatteellisen yhteenvedon. Akava Works on maksanut Aalto-yliopiston taloustieteen laitokselle korvauksen työn tekemisestä.

2. Työ on jaettu kahteen osaan, jotka ovat Matias Pietolan laatima kirjallisuuskatsaus (osana 2) sekä prof. Matti Liskin, Oskari Nokso-Koiviston ja Matias Pietolan laatima periaatteellinen tarkastelu.

Summary: Regulating non-compete agreements

A non-compete agreement is an agreement between a worker and an employer, whereby the worker commits not to join a rival employer or to launch a competing business for a specific period of time after the employment contract with the current employer ends. The purpose of the agreement is to protect relationship-specific and non-contractible investments made by the employer, by making it difficult or impossible for the worker to join a rival and make use of these investments there.

Indeed, without a non-compete agreement, anticipating opportunism from the worker's side, the employer may be unwilling to invest, as that would only benefit the rival, while still leaving the costs of the investment. In this sense non-compete agreements can improve welfare in the society, by creating incentives to invest in human capital, customer relations or intellectual property, for example.

However, by definition, non-compete agreements are anti-competitive and may have serious implications for the efficient functioning of both labour and product markets. If non-compete agreements are widely used without clear justifications, they prevent workers from changing their jobs and joining more efficient employers (or launching more efficient businesses), while not benefiting the society

through new investments. Therefore, non-compete agreements should be allowed only if they are necessary for welfare-improving investments, and cannot be replaced by less harmful agreements, such as non-disclosure agreements, payback clauses and non-solicitation agreements.

2. Lainsäädännöllinen viitekehys

3. Työsuhteen aikana työntekijä on työsopimuslain mukaan velvollinen pidättymään työnantajan kanssa kilpailevasta toiminnasta. Tämä toimintaoikeuden rajoitus lakkaa normaalesti samalla kun työsuhde päättyy.

4. Erityisen painavasta syystä työntekijä ja työnantaja voivat kuitenkin tehdä kilpailukieltosopimuksen, jonka mukaan työntekijä ei saa harjoittaa kilpailevaa toimintaa omaan tai toisen lukuun työsuhteen päättymisen jälkeen.

5. Kilpailukiello voidaan sopia enintään kuudeksi kuukaudeksi, ellei työntekijä saa kohtuullista korvausta kilpailukieltosopimuksen aiheuttamasta sidonnaisuudesta. Jos työnantaja maksaa tällaisen korvauksen, kilpailukiellosta voidaan sopia enintään vuodeksi.

6. Kilpailukielloa rikkova työntekijä on velvollinen korvaamaan työnantajalle aiheutuvan vahingon. Lisäksi osapuolet voivat ottaa kilpailukieltolausekkeeseen määräyksen sopimussakosta, jonka työntekijä on vahingonkorvauksen sijasta velvollinen maksamaan työnantajalle. Sopimussakko ei saa ylittää työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.

3. Periaatteellinen tarkastelu

A. Yhteiskunnan tavoitteet

7. Yhteiskunnan kokonaisyhyvinvoinnin voidaan karkeasti ajatella koostuvan kuluttajien ja työntekijöiden hyvinvoinnista sekä yritysten voitoista. Yritykset rekrytoivat työmarkkinoilta työntekijöitä ja ostavat toisilta yrityksiltä tuotantopanoksia, jotka tuotantoprosessissa muuttuvat kuluttajille hyödykemarkkinoilla myytäväksi tuotteiksi ja palveluiksi. Kilpailukieltosopimuksia koskeva sääntely vaikuttaa sekä työmarkkinoiden että hyödykemarkkinoiden toimintaan.

8. Tarkastelussamme lähdemme siitä, että yhteiskunnan kokonaisuutta tavoiteltaessa kilpailukieltosopimusten sääntely ja valvonta olisi rakennettava sellaiseksi, että työmarkkinoiden lisäksi myös hyödykemarkkinoiden toiminta olisi mahdollisimman tehokasta ja kuluttajien hyvinvointia edistävää.

B. Sopimusvapaus ja ulkoisvaikutukset

9. Sopimusvapaus sisältää oikeuden tehdä sopimuksia, kieltäytyä sopimuksesta, valita sopimuskumppani, sopimuksen sisältö ja sen muoto. Moderni yhteiskunta perustuu sopimusvapauden yleiseen periaatteeseen.

10. Sopimusvapauden ajatuksena on, että hyvin toimivilla markkinoilla osapuolten välisille sopimuksille on olemassa taloudelliset tehokkuusperustelut. Sopimuksia ei tehtäisi, ellei niistä koituisi osapuolille tehokkuushyötyjä. Tästä peruslähtökohdasta seuraa, että yhteiskunnan ei pitäisi puuttua kahden tai useamman vapaan taloudellisen toimijan välisiin sopimuksiin, ellei puuttumiselle ole selkeitä perusteluita.

11. Sopimusvapautteen voidaan yhteiskunnan taholta perustellusti puuttua sääntelyllä ja viranomaistoiminnalla, mikäli markkinatoimijat pyrkivät omaksi edukseen tekemään sellaisia sopimuksia, joiden vaikutus yhteiskunnan kokonaisuhyvinvointiin on kielteinen. Tällöin sopimuksella saavutettavat yksityiset hyödyt jäävät yhteiskunnalle aiheutuvia kielteisiä ulkoisvaikutuksia pienemmiksi.

C. Kilpailukieltosopimuksella tavoitellut hyödyt

12. Työmarkkinoilla kilpailukieltosopimus on pyrkimys kohti vertikaalista yhteenliittymää työntekijän, eli työpanoksen tarjoajan, ja yrityksen kesken. Vaikka kilpailukiello ei olekaan identtinen muiden vertikaalisten yhteenliittymien kanssa, sen vaikutuksia voidaan ajatella samoin. Oikein perustein tehdystä sopimuksesta voi seurata tehokkuushyötyjä, jotka parantavat työmarkkinoiden sekä yritysten päätuotemarkkinoiden toimintaa.

13. Pohjimmiltaan tehokas kilpailukieltosopimus on korvike sille, ettei täydellisiä sopimuksia ole olemassa. Yritys voisi haluta kirjoittaa työsopimuksen, jossa työntekijä sitoutuu korvaamaan työpaikan vaihtuessa esimerkiksi työntekijän perehdyttämiseen ja kouluttamiseen tehdyt investoinnit. Tällaisen sopimuksen kirjoittaminen ja täytäntöönpano saattaa kuitenkin olla vaikeaa, ellei kysymys ole esimerkiksi työnantajan maksamista lukukausimaksuista työntekijän tutkinnon suorittamiseksi.

14. Työpaikka myös tuottaa informaatiota työntekijän kyvyistä, joista kilpailijat kiinnostuvat vasta kun kyvyt paljastuvat – täydellisillä markkinoilla yritys saisi tästä erillisen korvauksen, hieman samoin kuin jalkapallopelaajien työmarkkinoilla seuroille maksetaan siirtokorvauksia. Kilpailukiello pyrkii tosiasiaassa antamaan yritykselle omistusoikeuden tuottamaansa informaatioon, luomalla kitkaa muiden yritysten pyrkimykseen saalistaa työntekijöitä, joiden markkina-arvo ja markkina-arvon paljastuminen ovat seurausta yrityksen toimista.

15. Yritys tuottaa lisäksi tuotteisiin, tuotantoon ja markkinoihin liittyvää informaatiota. Näihin liittyviä immateriaalioikeuksia voi olla mahdotonta suojata sopimusteitse niin, ettei oikeuksia siirtyisi työntekijän mukana. Kilpailukiello on jälleen yritys suojata vaikeasti määriteltäviä omistusoikeuksia. Puhdas salassapitosopimus saattaa usein olla vaikeampi toteuttaa.

16. Yrityksen ja työntekijän välille voi kehittyä vahva riippuvuussuhde, jossa toisen osapuolen mahdollisuutta hyväksikäyttää toista on hankala rajoittaa sopimusteitse. Yritysten välisissä suhteissa riippuvuus voi kehittyä suhteeseen tehtyjen investointien vuoksi, jolloin ostaja tulee täysin riippuvaksi yhdestä alihankkijasta. Sopimuksilla on usein vaikea rajoittaa toisen osapuolen myöhempää neuvotteluvoimaa, mikä saattaa estää koko yhteishankkeen. Kilpailukiello on

Nimensä mukaisesti kilpailukieltosopimuksen tarkoitus on rajoittaa kilpailua.

etukäteen neuvotteluvoimaa rajoittava tekijä, mikä voi olla joissain tapauksissa välttämätöntä yhteistyölle.

17. Työnantajan näkökulmasta kilpailukieltosopimus on omiaan lisäämään yrityksen kannusteita investoida kilpailukiellon kohteena olevaan työntekijään. Investoinnit voivat liittyä niin työntekijän osaamiseen kuin muihin työntekijään kytkeytyviin asioihin kuten keksintöihin, teknologiaan tai asiakassuhteisiin. Yrityksen kannalta olisi harmillista, jos työntekijä, jonka koulutukseen yritys on juuri panostanut, vaihtaa työnantajaa ja ulosmittaa koulutuksen hyödyt saadessaan uudelta työnantajalta saamansa koulutuksen ansiosta parempaa palkkaa.

18. Työntekijän näkökulmasta kilpailukieltosopimuksen solmiminen voi olla mielekästä, jos hän saa sitoutumisesta työnantajaan kompensointia, kuten korkeamman palkan tai muun edun muodossa.

D. Kilpailukieltosopimusten yhteiskunnalliset haitat

19. Markkinoiden hyödyntämisen tavoitteena on, että kussakin toimessa tehokkain yritys (tai jokin muu toimija) suorittaisi annetun tehtävän. Tällöin asiakas pääsee päättämään, minkä tuottajan tarjoama hinta-laatu –suhde vastaa parhaiten hänen tarpeitaan. Tavoitteena on kilpailu, jossa tehokkaammin asiakkaiden tarpeisiin vastaavat yritykset kukoistavat ja kasvavat ja heikommin tarpeisiin vastaavat heikentyvät ja pienenevät tai muuttavat toimintaansa ja jälleen kerran pärjäävät kilpailussa tai kuolevat pois. Vastaavasti työmarkkinoilla yritykset joutuvat kilpailemaan työntekijöistä.

20. Kilpailukieltosopimuksella saavutettavat yksityiset hyödyt eivät vielä takaa, että sopimukset ovat yhteiskunnallisesti hyödyllisiä. Nimensä mukaisesti kilpailukieltosopimuksen tarkoituksena on kilpailun rajoittaminen.

21. Kilpailun heikkenemisestä johtuva hintojen nousu hyödykemarkkinoilla (tai vastaavasti työmarkkinoilla palkkojen lasku) antaa yrityksille vahvat kannusteet järjestellä oma toimintansa ja toimintaympäristönsä siten, että kilpailu olisi mahdollisimman vähäistä. Kartellit ovat tästä äärimmäinen esimerkki. Toinen kilpailun rajoittamisen muoto on yrityksen ja sen asiakkaan välinen sopimus, jolla pyritään estämään asiakkaan ja kilpailevan yrityksen välinen kaupankäynti esimerkiksi asiakkaalle asetettavalla yksinostovelvoitteella. Kilpailukieltosopimus voidaan rinnastaa tällaiseen sopimukseen.

22. Kilpailukieltosopimus nostaa työntekijän kynnystä työpaikan vaihdolle, jolloin työntekijät eivät siirry yhtä kitkattomasti kokonaisuuden kannalta tehokkaimman työnantajan palvelukseen kuin tilanteessa, jossa kilpailukieltosopimusta ei olisi. Tästä aiheutuu kokonaisuhyvinvoinnin tappio.

23. Hyödykemarkkinoiden kilpailua kilpailukieltosopimus heikentää vaikeuttamalla tehokkaamman yrityksen rekrytointeja toimialan sisältä. Samasta syystä kilpailukieltosopimus vaikeuttaa uusien yritysten markkinoille tuloa. Tästäkin aiheutuu kokonaisuhyvinvoinnin tappio.

Kilpailukiello

on yritys

suojata

vaikeasti

määriteltäviä

omistus-

oikeuksia.

24. Kilpailunäkökulmasta työnantaja ja työntekijä tekevät kilpailukieltosopimuksen solmiessaan sopimuksen, jossa kärsijöitä ovat työmarkkinoilla muut työntekijät ja yritykset sekä hyödykemarkkinoilla kuluttajat.

E. Hyötyjen ja haittojen punninta

25. Kilpailukieltosopimusten yhteiskunnallisten vaikutusten kannalta keskeinen kysymys on: miksi kilpailua rajoitetaan? Onko kilpailurajoitukselle olemassa tehokkuusperustelu, joka vaikuttavuudeltaan ylittää työmarkkinoiden ja hyödykemarkkinoiden kilpailun rajoittamisesta aiheutuneen haitan? Voitaisiko käyttää jotain pienempää haittaa aiheuttavaa sopimusta vastaavan tehokkuushyödyn saamiseksi?

26. Kilpailun rajoittamisen yhteiskunnallisten hyötyjen ja haittojen punninta muistuttaa samaa pohdintaa, jota kilpailuviranomainen tekee vertikaalisten yhteenliittymien kohdalla. Yritys voi ostaa tuotantopanoksen markkinoilta tai liittää sopimusteitse panoksen tuottajan itseensä. Yhteenliittymä voi vähentää kilpailua yrityksen päätuotemarkkinalla, jos panoksen saatavuus merkittävästi vaikeutuu. Toisaalta yrityksen toiminta tehostuu, jos yhteenliittymä vähentää hinnoittelun vääristymiä tai jos panoksen alihankinta markkinoilta on sopimusteitse vaikeaa, esimerkiksi laatukontrollin, informaation vuotamisen tai liiallisen riippuvuussuhteen vuoksi. Yhteiskunnallisessa harkinnassa tulee punnita kilpailun vähenemisen haittoja ja tehokkuuden lisääntymisen hyötyjä.

27. Kilpailuhaitat voivat perustella kilpailukieltosopimuksen korvaamisen kilpailua vähemmän rajoittavalla sopimuksella. Periaatteellisia vaihtoehtoja ovat esimerkiksi salassapitosopimus, työntekijän koulutuskustannusten takaisinmaksuvelvoite ja asiakkaiden houkuttelun kieltävä sopimus.

28. Innovaatioprosessin alkuvaiheessa syntyvän tietotaidon osalta tilanne on monimutkaisempi. On olemassa tehokkuusperusteluita, joiden perusteella lainsäätäjä on katsonut järkeväksi, ettei varhaisen vaiheen innovaatioille voi hakea esimerkiksi patenttisuojaa. Ideoiden vaihtuminen edesauttaa sitä, että niiden jatkokehitykseen saadaan oikeat henkilöt. Ei ole selvää, että kilpailukieltosopimuksen salliminen olisi tällaisessa tilanteessa tehokkuuden näkökulmasta perusteltua.

29. Kilpailukieltosopimuksen periaatteellinen punninta on tehtävä tapauskohtaisesti. Punninnassa on otettava huomioon toimialan erityispiirteet, joista kumpuavat sekä mahdolliset tehokkuushyödyt että kilpailua vääristävät tekijät.

30. Hyötyjen ja haittojen punninta on haastavaa, muttei mahdotonta. Vastaava punninta on johtanut kilpailuviranomaisten linjauksiin yritysten välisiin sopimuksiin liittyen.

Työsopimuslain

vaatimus erityisen painavista syistä on taloustieteen näkökulmasta järkevä.

4. Kilpailukieltosopimusten lisäänty- nyt käyttö

Kilpailukieltosopimusten käyttö lisääntynyt nopeammin ja enemmän kuin teorian valossa voisi päätellä.

31. Sekä tutkimuskirjallisuus että Suomessa tehty selvitys antavat viitteitä siitä, että kilpailukieltosopimusten käyttö lisääntyy nopeammin ja enemmän kuin teorian valossa voisi päätellä. Näin tapahtuu erityisesti silloin, kun niiden käyttöä ei erityisesti valvota. Kilpailukieltosopimusten kasvaneet määrät tuskin johtuvat ainoastaan tehokkuutta kasvattavista syistä.

32. Yhdysvalloissa eri osavaltiot suhtautuvat kilpailukieltosopimuksiin eri tavoin, mikä on mahdollistanut empiirisen tutkimuksen kilpailukieltosopimusten työmarkkinavaikutuksista. Esimerkiksi vuonna 1985 Michiganin kilpailulainsäädännön uudistus johti epähuomiossa kilpailukieltosopimusten täytäntöönpanokiellon kumoutumiseen. Empiirinen tutkimus osoittaa, että uudistus vähensi työvoiman liikkuvuutta Michiganin työmarkkinoilla, erityisesti teknisillä ja yritys kohtaista osaamista vaativilla aloilla. Lisäksi uudistuksen seurauksena Michigan menetti innovatiivista työvoimaa naapuriosavaltioihin.

33. Yksinkertainen selitys kilpailukieltosopimusten käytön kasvulle voi olla se, että työnhakija ja yritys arvottavat kilpailukieltosopimusta eri tavoin. Työsopimusta tarjotessaan työnantaja kokee saavansa työntekijän sitoutumisesta suuremman hyödyn kuin mikä on työntekijän kokema haitta. Näin yritys pystyy korvaamaan työntekijälle haitan. Tämä ei olisi ongelma, jos sopimuksella ei olisi kielteisiä vaikutuksia kilpailuun työ- ja hyödykemarkkinoilla. Kuten aiemmin olemme kuvanneet, nämä vaikutukset voivat kuitenkin olla ilmeisiä. Yhteiskunnan tulisikin estää tällaiset, ilman investointikannustimiin liittyvää tosiasiallista tehokkuusperustelua, laaditut kilpailukieltosopimukset.

5. Ratkaisuehdotuksia

F. Sääntelyn ja valvonnan kehittäminen

34. Työsopimuslain vaatimus erityisen painavista syistä on taloustieteen näkökulmasta järkevä: kilpailukieltosopimuksia tulisi tehdä vain erityisissä tilanteissa, työnantajan tekemien yhteiskunnan kannalta tärkeiden investointien suojaamiseksi. Lakiin olisi hyvä lisätä, että kilpailukieltosopimuksen tekemisen tulee olla investointien suojaamiseksi välttämätöntä eli samaan lopputulokseen ei voida päästä kilpailua (tai työntekijän toimintavapautta) vähemmän rajoitettavalla sopimuksella, kuten salassapitosopimuksella, koulutuskulujen takaisinmaksusopimuksella tai asiakkaiden houkuttelukiellolla.

35. Näyttäisi siltä, että käytännössä kilpailukieltosopimuksia tehdään automaattisesti ilman työsopimuslain edellyttämiä erityisen painavia syitä. Näin ollen lainsäätäjän tavoitteen saavuttaminen edellyttää joko viranomaisvalvontaa tai nykylain muuttamista.

36. Viranomaisvalvonta voisi olla joko etukäteistä tai jälkikäteistä valvontaa. Etukäteisessä valvonnassa työnantajalla olisi lakiin perustuva velvollisuus hakea etukäteen viranomaiselta hyväksyntä kilpailukieltosopimukselle. Jälkikäteisessä valvonnassa viran-

omainen selvittäisi omasta aloitteestaan tai tutkintapyyntöä sen, ovatko kilpailukieltosopimukselta vaadittavat erityisen painavat syyt olemassa.

37. Etukäteinen valvonta saattaa johtaa hakemustulvaan, kuten kävi Euroopan komission kilpailuosastolle vuosituhannen alussa, mistä syystä kilpailupolitiikassa päädyttiin muiden kuin yrityskauppojen osalta jälkikäteiskontrolliin. Hakemusten määrään voitaisiin toki vaikuttaa ehdollisella hakemusmaksulla, jonka työnantaja on velvollinen suorittamaan vain hylkäävän päätöksen saatuaan. Jos erityisen painavat syyt ovat olemassa, hakemusmaksua ei perittäisi lainkaan. Vaihtoehtoisesti työnantajan tulisi rekisteröidä kilpailukieltosopimus sen uhalla, että rekisteröimätön sopimus on mitätön. Rekisteriä voitaisiin hyödyntää sekä etukäteis- että jälkikäteisvalvonnassa. Rekisterin avulla voitaisiin myös paremmin tutkia sopimusten vaikutuksia.

38. Viranomaisvalvonnan sijasta voitaisiin harkita työsopimuslain muuttamista niin, että kilpailukieltosopimukselle tulisi hinta myös silloin, kun kilpailukiellon pituus ei ylitä kuutta kuukautta. Jos kilpailukieltosopimuksia tehdään automaattisesti, tavallaan varmuuden vuoksi, tämä voitaisiin estää muuttamalla lakia esimerkiksi niin, että työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle (mahdollisesti alennettua) palkkaa kilpailukiellon ajalta. Mikäli kilpailukieltosopimukselle laitetaan hinta, niitä ei kannata tehdä automaattisesti, ilman harkintaa.

39. Harkita voitaisiin myös varsinaisen kilpailukieltosopimuksen sijasta niin sanottua kilpailukielto-optiota, jossa työnantajalle annetaan työsuhteen päättyessä oikeus erityisen painavista syistä kilpailukiellon asettamiseen maksamalla työntekijälle etukäteen sovittu tai laissa määrätty korvaus, esimerkiksi edellisen kuuden kuukauden palkkaan sidottu. Työnantajan tulisi maksaa työntekijälle korvaus kilpailukieltoon vetoamisen yhteydessä.

G. Tutkimusta päätöksenteon tueksi

40. Kilpailukieltosopimuksen yhteiskunnallisen hyväksyttävyyden näkökulmasta keskeistä on erottaa yhteiskunnalliseen haittaan nähdessä riittävällä tehokkuusperusteella laaditut sopimukset sellaisista sopimuksista, joihin riittävää tehokkuusperustelua ei ole.

41. Tehtyjen selvitysten lisäksi olisi tärkeää kattavasti selvittää, kuinka laajasti kilpailukieltosopimuksia käytetään eri toimialoilla ja tehtävätasolla. Toinen hyväksyttävyyden kannalta kiinnostava näkökulma on, miten työntekijöitä kompensoidaan kilpailukieltosopimuksista. Kolmas kiinnostava näkökulma liittyy työntekijöiden ja yritysten käyttäytymiseen tilanteessa, jossa kilpailukieltosopimus joko on tai ei ole voimassa.

42. Suomalainen työntekijöiden ja työnantajien tietoja kattavasti sisältävä rekisteriaineisto antaa hyvän lähtökohdan tutkimuksen tekemiselle. Tähän aineistoon kytkettävissä oleva riittävän kattava ja luotettava tieto kilpailukyky sopimusten käytöstä antaisi työkalut tutkimuksen luotettavalle tekemiselle.

6. Yhteenveto

43. Kilpailukieltosopimukset vaikeuttavat merkittävästi työvoiman liikkumista tuottavaan työhön ja ne ovat siksi yhteiskunnan kannalta haitallisia sopimuksia, ellei niiden käytöstä tule selkeitä tehokkuusestuja.

44. Kilpailukieltosopimus on yksittäistapauksessa perusteltu vain, jos se on välttämätön yhteiskunnan kokonaisyhyvinvoinnin näkökulmasta tärkeiden, työsuhteeseen liittyvien, työnantajan tekemien investointien suojaamiseksi. Vaikka kilpailulakia ei sovelletakaan työmarkkinoihin, tämä punninta muistuttaa kilpailuviranomaisen tekemää punnintaa hyödykemarkkinoilla.

45. Näyttää siltä, että usein kilpailukieltosopimuksia tehdään automaattisesti ilman työsopimuslain edellyttämiä erityisen painavia syitä, jolloin lainsäätäjän tarkoitus jää toteutumatta. Lakia on joko muutettava tai viranomaisvalvontaa lisättävä.

Kilpailukieltosopimusten talousteoriaa ja empiirisiä tutkimustuloksia

Matias Pietola

31. elokuuta 2018

1 Johdanto

Tämän artikkelin tarkoituksena on luoda katsaus taloustieteen kirjallisuuteen, joka on keskeistä sen arvioimiseksi, miten kilpailukieltosopimukset vaikuttavat yhteiskunnan kokonaisyhyvinvointiin. Kilpailukieltosopimuksella tarkoitetaan työntekijän ja työnantajan välistä sopimusta, jolla rajoitetaan työntekijän oikeutta siirtyä kilpailevan työnantajan palvelukseen tai harjoittaa kilpailevaa toimintaa omaan lukuunsa työsuhteen päättymisen jälkeen. Sopimuksella pyritään usein suojaamaan tietotaitoon, työntekijän osaamiseen tai esimerkiksi asiakassuhteisiin liittyviä investointeja. Taloudellisessa mielessä kilpailukieltosopimukset voidaan rinnastaa hyödykemarkkinoilla tehtäviin yksinoikeussopimuksiin, joiden tarkoituksena on kilpailun rajoittaminen sopimusosapuolten etujen suojelemiseksi. Esimerkiksi ostajan ja myyjän välisessä yksinostosopimuksessa ostaja sitoutuu olemaan ostamatta määrättyä hyödykettä myyjän kilpailijalta. Vastaavasti yksinjakelusopimuksessa tuotteen valmistaja antaa jälleenmyyjälle yksinoikeuden tuotteen myyntiin ja markkinointiin tietyllä alueella.

Työmarkkinoilla tehtävät kilpailukieltosopimukset eroavat kuitenkin hyödykemark-

kinoilla tehtävistä yksinoikeussopimuksista siinä, että niihin sovelletaan eri lainsäädäntöä. Siinä missä kilpailulainsäädäntö asettaa rajoituksia yksinoikeussopimusten käytölle hyödykemarkkinoilla, kilpailulakia ei sovelleta työmarkkinoihin. Sen sijaan työmarkkinoiden osalta sovellettavaksi tulee työsopimuslaki, jonka mukaan kilpailukieltosopimuksen tekeminen on mahdollista työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä *erityisen painavasta syystä*.¹ Lain mukaan kilpailukiellon pituus saa olla enintään kuusi kuukautta, ellei työntekijä saa kohtuullista korvausta kilpailukieltosopimuksesta aiheutuvasta sidonnaisuudesta, missä tapauksessa rajoitusaika voidaan sopia enintään vuoden mittaiseksi. Lisäksi osapuolet voivat ottaa kilpailukieltosopimukseen määräyksen vahingonkorvauksen sijasta tuomittavasta sopimussakosta, jonka työntekijä on velvollinen maksamaan rikkoessaan kilpailukieltosopimusta. Sakko ei kuitenkaan saa ylittää työntekijän työsuhteen päättymistä edeltäneen kuuden kuukauden palkkaa.²

Vaikka lainsäätäjät suhtautuukin eri markkinoilla tehtäviin yksinoikeussopimuksiin eri tavoin, tällainen erottelu ei välttämättä ole taloustieteellisen analyysin kannalta taroituksenmukainen. Työmarkkinoilla tehtäviä kilpailukieltosopimuksia on syytä arvioida samoista lähtökohdista kuin muitakin yksinoikeussopimuksia, jolloin voimme soveltaa samaa talousteoriaa samankaltaisiin sopimuksiin. Toimialan taloustieteessä yksinostosopimusten hyvinvointivaikutuksia on kilpailupoliittisista syistä tutkittu pitkään ja soveltuvin osin näitä tutkimustuloksia voidaan hyödyntää myös kilpailukieltosopimusten tarkastelussa.³ Tämä analogisen tarkastelun mahdollisuus huomioiden ei olekaan kovin yllättävää, että suoraan kilpailukieltosopimuksia koskevaa talusteoreettista kir-

¹Arvioinnissa on lain mukaan otettava muun ohella huomioon työnantajan toiminnan laatu ja sellainen suojan tarve, joka johtuu liike- tai ammattisalaisuuden säilyttämisestä tai työnantajan työntekijälle järjestämästä erityiskoulutuksesta, samoin kuin työntekijän asema ja tehtävät. Perustelujen mukaan erityisen painavat syyt eivät ole yksiselitteisesti lueteltavissa, vaan syyn olemassaolo tulee ratkaista tapauskohtaisesti (HE 157/2000 vp. s. 82).

²Työsopimuslain mukaan kilpailukiellon pituutta ja sopimussakkoa koskevat rajoitukset eivät koske johtamistyötä eivätkä johtamistehtävään välittömästi rinnastettavassa itsenäisessä asemassa olevia työntekijöitä.

³Fumagalli ja Motta (2018) sisältää kattavan kirjallisuuskatsauksen yksinostosopimusten talusteoriasta.

jallisuutta on melko vähän. Sen sijaan kilpailukieltosopimusten työmarkkinavaikutuksista on tehty useampia empiirisiä tutkimuksia.

Kilpailukieltosopimusten sääntely on poikkeus sopimusvapauden yleiseen periaatteeeseen. Sopimusvapauden rajoittaminen edellyttää esikysymyksenä sen selvittämistä, miksi kilpailukieltosopimukset voivat ylipäättään olla yhteiskunnalle haitallisia. Ilman johdonmukaista haitan teoriaa kilpailukieltosopimusten käytön rajoittamista on vaikea perustella. Haitan teoriaa ja siihen kohdistuvaa kritiikkiä käsitellään seuraavassa kappaleessa. Tämän kappaleen jälkeen pyritään kartoittamaan kilpailukieltosopimusten vaikutuksia osapuolten investointikannustimiin. Investointien suojaamisesta mahdollisesti syntyvät hyödyt tulee normaalisti suhteuttaa kilpailun rajoittumisesta aiheutuviin haittoihin. Punnintatilanteessa voidaan hyödyntää kilpailukieltosopimuksia koskevia empiirisiä tutkimustuloksia, joita käsitellään artikkelin loppuksi.

2 Haitan teoria

Nimensä mukaisesti kilpailukieltosopimuksen tarkoituksena on rajoittaa kilpailua.⁴ Kilpailevan toiminnan rajoitukset ovat kuitenkin omiaan aiheuttamaan allokatiivisia tehokkuustappioita: yhteiskunnan rajalliset resurssit eivät välttämättä kohdennu sinne, missä niistä on eniten hyötyä. Työmarkkinoilla tämä tarkoittaa, että kilpailukiellon olemassaolo saattaa estää työnteon siellä, missä siitä saadaan paras tuottavuus. Mitä pidempi kilpailukieltoaika on, sitä kauemmin kilpaileva työnantaja joutuu odottamaan, että työntekijä voi aloittaa hänen palveluksessaan. Odottaminen tosiasiassa vähentää työntekijästä saatavaa lisäarvoa, estäen työntekijän siirtymisen tehokkaamman kilpailijan palvelukseen, ellei kilpailija saa työntekijästä merkittävästi parempaa tuottavuutta. Toisaalta, vaikka työntekijä vaihtaisi työpaikkaa, karenssiajalta syntyy joka tapauksessa

⁴Lain esitöiden mukaan kilpailukieltosopimus ei ole perusteltu, ellei työnantajalla ole työntekijän tehtäviin liittyvää todellista kilpailunrajoitustarvetta (HE 157/2000 vp. s. 82).

tehokkuustappio kun työntekijä työnteon sijasta joutuu viettämään palkatonta lomaa.⁵

Kilpailukieltosopimusten vaikutuksia voidaan tarkemmin analysoida Aghionin ja Boltonin (1987) tapaan kahden periodin mallilla, jossa ensimmäisellä periodilla työntekijä neuvottelee työnantajan A kanssa työsopimuksesta ja siihen sisältyvästä kilpailukieltolausekkeesta. Neuvotteluhetkellä tiedetään, että työntekijän työnantajalle A tuottama lisäarvo on $a \in (0, 1)$. Lisäksi tiedetään, että neuvotteluiden jälkeen toisella periodilla työnantaja B tekee työntekijälle kilpailevan työtarjouksen. Tähän liittyy kuitenkin epävarmuutta, joten osapuolet olettavat ensimmäisellä periodilla, että toisella periodilla realisoituva työntekijän kilpailijalle tuottama lisäarvo b on tasaisesti jakautunut välillä $[0, 1]$. Työntekijälle aiheutuva työnteon kustannus voidaan vakioda nolnaan.

Tarkastellaan aluksi mallin toista periodia olettaen, ettei A päässyt työntekijän kanssa sopimukseen ensimmäisellä periodilla. Jos työntekijän tuottavuus kilpailijan palveluksessa on suurempi eli $b > a$, alloktiivinen tehokkuus edellyttää, että B palkkaa työntekijän. Ilman kilpailukielttoa näin myös tapahtuu, koska työnantajien välisen palkkakilpailun seurauksena B tarjoaa työntekijälle palkan a , mihin A ei pysty kannattavasti vastaamaan. Jos puolestaan $b < a$, alloktiivinen tehokkuus edellyttää, että A palkkaa työntekijän. Tämä on myös lopputulos, koska A tarjoaa työntekijälle palkan b , mihin vastaavasti B ei kykene kannattavalla tavalla vastaamaan. Voimme päätellä, että työnantajien välinen palkkakilpailu tekee työmarkkinasta tehokkaan: työtä tehdään siellä, missä siitä saadaan paras tuottavuus. Ensimmäiseltä periodilta katsottuna työntekijälle maksettavan kilpailullisen palkan odotusarvo on

$$\int_0^a [b] db + \Pr [b > a] \cdot a = \left(1 - \frac{1}{2}a\right) a. \quad (1)$$

⁵Periaatteessa mikä tahansa työvoiman liikkuvuuden rajoitus on omiaan aiheuttamaan työmarkkinoille alloktiivisia tehokkuustappioita. Ks. Hopenhayn ja Rogerson (1993).

Vastaavasti voimme laskea, että A saa odotetun voiton

$$\int_0^a [a - b] db + \Pr [b > a] \cdot 0 = \frac{1}{2}a^2. \quad (2)$$

Tarkastellaan seuraavaksi mallin toista periodia olettaen, että A on ensimmäisellä periodilla päässyt työntekijän kanssa neuvottelutulokseen ja osapuolet ovat allekirjoittaneet työsopimuksen. Sopimuksen mukaan A sitoutuu maksamaan työntekijälle palkan $p \geq 0$ ja työntekijä puolestaan sitoutuu kilpailukielttoon, jonka pituus on $x \in [0, 1]$. Olettaen, ettei työntekijä ole valmis rikkomaan kilpailukieltosopimusta, B voi saada työntekijän palvelukseensa vasta kilpailukieltajan umpeuduttua. Näin ollen B tekee työntekijälle kilpailevan työtarjouksen vain jos $(1 - x)b > p$. Koska B haluaa minimoida palkkakustannukset, hänen kannattaa tarjota vain hieman parempaa palkkaa kuin A . Siten p muodostuu joka tapauksessa työntekijän palkaksi. A puolestaan saa odotetun voiton

$$(a - p) \Pr [(1 - x)b \leq p]. \quad (3)$$

Mitä pidempi kilpailukieltto on, sitä epätodennäköisempää on, että työntekijä vaihtaa työpaikkaa. Asettamalla maksimaalisen kilpailukiellon $\hat{x} = 1$ työnantaja A varmistuu, ettei työntekijä koskaan vaihda työpaikkaa. Tämä on tietenkin yhteiskunnan kannalta ongelmallista, sillä työntekijä ei vaihda työpaikkaa siinäkään tapauksessa, että siirtyminen kilpailijan palvelukseen olisi tehokasta. Odotettavissa oleva allokatiivinen tehokkuustappio on

$$\int_a^1 [b - a] db = \frac{(1 - a)^2}{2} > 0. \quad (4)$$

Emme kuitenkaan vielä voi tehdä johtopäätöstä, että kilpailukieltosopimukset aiheuttavat tehokkuustappioita työmarkkinoille. Ensiksi on selvitettävä, millä ehdoin molemmat osapuolet suostuvat allekirjoittamaan työsopimuksen ensimmäisellä periodilla.

Tästä pääsemme Chicagon koulukunnan kritiikkiin.

Chicagon koulukunnan kritiikki 1960-luvun Yhdysvalloissa tuomioistuimet suhtautuivat erittäin ankarasti yksinoikeussopimuksiin, koska niiden katsottiin estävän tehokkaampien kilpailijoiden pääsyä hyödykemarkkinoille. Vastapainoksi tähän oikeuskäytäntöön syntyi Chicagon koulukunnan kritiikki. Koulukunnan jäsenten Posnerin (1976) ja Borkin (1978) mukaan edes monopoliasemassa asemassa oleva yritys ei kykene yksinostosopimuksia käyttämällä *voitokkaasti* estämään tehokasta kilpailua markkinoilla. Syy on yksinkertainen. Jotta asiakas suostuisi tällaiseen sopimukseen, monopoli joutuisi kompensoimaan asiakkaalle kilpailun estymisestä syntyvän haitan eli käytännössä korkeamman ostohinnan. Tämän takia monopoli ei voi päästä yksinostosopimuksella parempaan asemaan, jos kilpailija on tehokkaampi ja pystyy palvelemaan asiakasta monopolia edullisemmin. Teorian mukaan yksinostosopimuksia ei siten tehdä kilpailun rajoittamiseksi, vaan niiden taustalla täytyy olla jotkin muut syyt, kuten molempia osapuolia ja yhteiskuntaa hyödyttävät tehokkuusedut. Tämän logiikan perusteella tuomioistuinten ei tulisi lainkaan puuttua yksinostosopimuksiin.

Chicagon koulukuntaa mukailleen Rubin ja Shedd (1981) sekä Callahan (1985) argumentoivat, ettei rationaalinen työntekijä suostu kilpailukieltoon ilman kompensatiota, kuten parempaa aloituspalkkaa. Rationaalinen työntekijä ennakoi, että kilpailukielto vaikeuttaa työnantajan kilpailuttamista tulevaisuudessa. Ilman kilpailukieltoa työnantaja on pakotettu vastaamaan mahdolliseen kilpailuun toiselta työnantajalta joko parempien työolosuhteiden tai paremman palkan muodossa. Kilpailukielto estää tällaisen potentiaalisen kilpailun ja antaa työnantajalle keinotekoisesti neuvotteluvoimaa, mikä mahdollistaa palkkakurin. Ilman palkankorotusta tänään rationaalinen työntekijä ei ole valmis hyväksymään huonompaa palkkaa huomenna.

Kritiikki voidaan esittää formaalisti edellä kuvatussa mallissa, jossa se kiteytyy

epäyhtälöön $p \geq (1 - \frac{1}{2}a) a$. Toisin sanoen työntekijä on valmis allekirjoittamaan työ-sopimuksen vain jos hän saa palkaksi vähintään sen, mikä on odotettavissa kilpailun seurauksena toisella periodilla. Koska A haluaa minimoida palkkakustannukset, hänen ei kannata tarjota suurempaa palkkaa kuin mihin työntekijä on valmis suostumaan: A tarjoaa työntekijälle palkan $\hat{p} = (1 - \frac{1}{2}a) a$ ja asettaa kilpailukiellon pituudeksi $\hat{x} = 1$. Mutta huomionarvoista on, ettei A kuitenkaan pysty kilpailukieltosopimuksella sitout-tamaan työntekijää niin, että hän pääsisi sillä parempaan asemaan. Hänen odotettu voittonsa on

$$(a - \hat{p}) \Pr [(1 - \hat{x}) b \leq p] = \frac{1}{2} a^2 \quad (5)$$

eli tismalleen sama kuin ilman sopimusta. Näin ollen kilpailukieltosopimuksen tekemi-nen on yhtä kannattavaa kuin sen tekemättä jättäminen. Chicagon koulukuntaa mu-kaillen tästä voidaan tehdä johtopäätös, että kilpailukieltoja käytetään muista syistä kuin palkkakilpailun rajoittamiseksi, eikä niitä tulisi säännellä ainakaan sen takia, että ne voivat aiheuttaa allokatiivisia tehokkuustappioita työmarkkinoilla.

Chicagon koulukunnan kritiikki perustuu kuitenkin useampaan rajoittavaan oletuk-seen, kuten siihen, että työntekijä ei ole koskaan valmis rikkomaan kilpailukieltosopi-musta, työntekijä on tulevaisuuden suhteen vähintään yhtä kärsivällinen kuin työnan-taja ja että työnantajien välinen palkkakilpailu on täydellistä.⁶ Näistä oletuksista jous-tamalla voidaan osoittaa, että kilpailukieltosopimuksen tekeminen työntekijään kohdis-tuvan kilpailun rajoittamiseksi on työnantajan näkökulmasta aidosti kannattavaa.

Epätäydellinen kilpailu Työnantajien välisestä täydellisestä palkkakilpailusta seu-raa, että ilman kilpailukieltoa työntekijä saa palkaksi sen, minkä lisäarvon hän tuot-taisi vähemmän tehokkaassa yrityksessä. Todellisuudessa kilpailu on kuitenkin usein enemmän tai vähemmän epätäydellistä, jolloin työntekijän markkinaehtoinen palkkata-

⁶Chicagon koulukunnan kritiikin kritiikistä, ks. Farrell (2005).

so muodostuu matalammaksi.⁷ Siten kilpailukiellon negatiivinen vaikutus työntekijän palkkakehitykseen ei ole niin suuri. On selvää, että työntekijä hyötyy työnantajan kilpailuttamisesta vähemmän, jos kilpailu työnantajien välillä on heikkoa. Toisaalta työnantajan kannalta kilpailukiellon etuna on edelleen se, että työntekijän on vaikeampi vaihtaa työnantajaa. Voi hyvinkin olla, että epätäydellisen kilpailun vallitessa kilpailukiellon tekeminen kilpailun rajoittamiseksi on työnantajan näkökulmasta kannattavaa.⁸

Ääritilanteessa palkkataso on ennalta määrätty, eikä siitä neuvotella paikallisesti ollenkaan. Tässä tapauksessa työntekijä saa saman palkan työnantajasta riippumatta, eikä hänen palkkansa riipu siitä, onko nykyisen työnantajan kanssa solmittu kilpailukieltosopimus vai ei. Näin ollen työntekijä on valmis hyväksymään kilpailukiellon ilman kompensatiota. Toisaalta työnantaja edelleen hyötyy kilpailukieltosopimuksesta, koska hän saa varmemmin pidettyä työntekijän itsellään.

Johnson ja Lipsitz (2017) tarkastelevat kilpailukieltosopimuksia matalapalkka-aloilla. Heidän mukaan kilpailukieltosopimukset mahdollistavat hyödyn siirtämisen työntekijältä työnantajalle tilanteessa, jossa palkkaa ei voida laskea esimerkiksi minimipalkkasäänön takia. Kilpailukieltosopimuksia voidaan käyttää tavallaan rahan korvikkeena silloin kun palkoista ei sovita paikallisesti, vaan ne määräytyvät esimerkiksi työehtosopimuksen mukaan.

Joskus kilpailukieltosopimus tehdään erillisenä vasta työsopimuksen allekirjoittamisen jälkeen. Arnow-Richmanin (2006) mukaan erilliset kilpailukieltosopimukset voivat olla työntekijän näkökulmasta ongelmallisia, koska sopimuksen ulkopuoliset vaihtoehdot eivät välttämättä ole enää saatavilla varsinaisen työsopimuksen allekirjoittamisen jälkeen. Starr ym. (2018) argumentoivat, että työnantaja voi hetkellistä monopsonivoimaa hyväksikäyttäen saada työntekijän hyväksymään kilpailukieltosopimuksen ilman erillistä kompensatiota ja näin rajoittaa kilpailua työntekijästä tulevaisuudessa. Tämä

⁷Epätäydellisesti kilpailusta työmarkkinoilla, ks. esim. Ashenfelter ym. (2010).

⁸Yksinostosopimuksien osalta, ks. Motta ja Fumagalli (2018).

argumentti on kuitenkin altis kritiikille, sillä rationaalinen työntekijä ennakoi myöhemmin tehtävän erillisen kilpailukieltosopimuksen.

Kilpailukieltosopimuksen rikkominen Chicagon koulukunnan kritiikki perustuu oletukseen, ettei työntekijä ole koskaan valmis rikkomaan kilpailukieltosopimusta. Tämä on melko rajoittava oletus, etenkin kun kilpaileva työnantaja B saattaa ehdollistaa tarjouksensa sille, että työntekijän pitää aloittaa työnteko lähitulevaisuudessa. Olettaen, että kilpailukieltosopimus on oikeudellisesti pätevä, sen rikkominen perustaa työntekijälle vahingonkorvausvastuun. Vaihtoehtoisesti kilpailukieltolauseke voi sisältää sopimussakon, jonka työntekijä joutuu maksamaan kilpailukiellon rikkomisesta syntyvästä vahingon määrästä riippumatta.

Aghionin ja Boltonin (1987) mallia mukaillen voidaan näyttää, että työntekijälle syntyvän korvausvelvollisuuden vuoksi kilpailukieltosopimuksen tekeminen työntekijän sitouttamiseksi on aidosti kannattavaa. Riittää, että ensimmäisellä periodilla A sisällyttää työsopimukseen ehdon, jonka mukaan työntekijä on velvollinen maksamaan työnantajalle korvauksen y mikäli työntekijä rikkoo kilpailukieltolauseketta. Nyt työntekijä on valmis vaihtamaan työpaikkaa vain jos B tarjoaa hänelle vähintään palkan $p + y$. Siten B tekee työntekijälle kilpailevan työtarjouksen vain jos $b > p + y$. Koska B haluaa minimoida palkkakustannukset, hän tarjoaa vain hieman paremman palkan kuin $p + y$. Korvaus huomioiden työntekijän saama hyöty on siten p työnantajasta riippumatta. Toisaalta A nettoaa odotetun voiton

$$y \cdot \Pr [b > p + y] + (a - p) \Pr [b \leq p + y] = y(1 - p - y) + (a - p)(p + y) \quad (6)$$

ja pyrkii maksimoimaan sen siten, että työntekijä hyväksyy sopimuksen: $p \geq (1 - \frac{1}{2}a) a$. Voidaan laskea, että optimaalinen työsopimus on sellainen, jossa työntekijän saama palkka on edelleen $\hat{p} = (1 - \frac{1}{2}a) a$ ja korvaus maksimoi työnantajan A odotetun voiton

tällä palkkatasolla. Työnantajan kannalta optimaalinen korvaus on

$$\hat{y} = \frac{1+a}{2} - \hat{p} = \frac{1-a}{2} + \frac{1}{2}a^2. \quad (7)$$

Nyt työnantajan A saama odotettu voitto on

$$\frac{1}{2}a^2 + \frac{(1-a)^2}{4} > \frac{1}{2}a^2. \quad (8)$$

Seuraa johtopäätös, että A pystyy kilpailukieltosopimuksella rajoittamaan kilpailua työntekijästä niin, että hän pääsee sillä aidosti parempaan asemaan kuin ilman sitä. Tämä on yhteiskunnalle haitallista, koska kilpailukieltosopimus aiheuttaa allokatiivisen tehokkuustappion $b - a$ aina kun

$$a < b \leq \frac{1+a}{2} = \hat{p} + \hat{y}. \quad (9)$$

Vaikka työntekijästä saataisiin parempi tuottavuus kilpailijan palveluksessa, kilpailukieltosopimus estää työpaikan vaihtamisen. Syynä on kilpailukieltosopimuksen rikkomiseen liittyvä oikeudellinen riski. Työntekijän korvausvelvollisuuden takia B joutuu maksamaan työntekijälle parempaa palkkaa saadakseen hänet vaihtamaan työpaikkaa. Tämän takia B tekee kilpailevan työtarjouksen vain jos työntekijä on hänelle erityisen tuottava.⁹

Eri aikamieltymykset On myös mahdollista, että kilpailukieltosopimus tehdään siitä yksinkertaisesta syystä, että työntekijä on tulevaisuuden suhteen kärsimättömämpi kuin työnantaja. Toisin sanoen työntekijä arvostaa suhteessa enemmän aloituspalkkaa

⁹Tulos perustuu kuitenkin oletukseen, että A ja työntekijä sitoutuvat allekirjoitettuun työsopimukseen eivätkä he neuvottele sitä uudestaan, jos B tekee työntekijälle kilpailevan tarjouksen. Jos työntekijä ennakoi, että työsopimus neuvotellaan uudestaan, palaamme takaisin lähtöruutuun. Ks. Spier ja Whinston (1995) .

kuin tulevaisuuden palkkakehitystä, kun taas työnantaja kokee työntekijän sitouttamisen ja pidemmän aikavälin palkkakurin ylläpitämisen tärkeäksi. Jos osapuolten aikapreferenssit ovat erilaiset, työntekijä on valmis hyväksymään kilpailukieltosopimuksen pienemmällä kompensatiolla kuin mitä työnantaja kokee hyötyvänsä kilpailukieltosopimuksesta. Tällöin kilpailukieltosopimuksen tekeminen työntekijään kohdistuvan kilpailun rajoittamiseksi on aina kannattavaa.

3 Investointien suojaaminen

Kilpailukieltosopimukset voivat olla yhteiskunnan kannalta hyödyllisiä, jos niiden tuoma suoja kannustaa yrityksiä investoimaan tutkimus- ja tuotekehitykseen, henkilökunnan osaamiseen tai esimerkiksi asiakassuhteisiin. Vaikka innovaatioita voidaan suojata immateriaalioikeuksin, niiden kehitysvaiheeseen liittyy usein hiljaista tietoa, joka on sidoksissa työntekijöihin.¹⁰ Jos avainasemassa oleva työntekijä vaihtaa kilpailijan palvelukseen kriittisellä hetkellä, samalla kilpailijalle saattaa työntekijän mukana siirtyä tärkeää, liikesalaisuuksien piiriin kuuluvaa tietoa. Tiedon salassa pysymistä ei välttämättä voida täysin turvata salassapitosopimuksin. Gilsonin (1999) mukaan kilpailukieltosopimukset antavat tosiasiaa työnantajalle omistusoikeuden tähän hiljaiseen tietoon.

Kilpailukieltosopimukset voivat olla siten hyödyllisiä innovaatioprosessin alkuvaiheessa, jolloin ideat ovat vielä sen verran kehittymättömiä, ettei niitä voi suojata immateriaalioikeuksin. Hellmannin ja Perottin (2011) mukaan tähän liittyy kuitenkin punnintatilanne. Yhtäältä tiedon siirtyminen kilpailijoiden välillä saattaa pienentää yritysten kannustimia hankkia sitä. Toisaalta kehitysvaiheessa olevien ideoiden olisi hyvä päästä liikkumaan vapaasti, jotta niitä ryhtyvät jalostamaan oikeat henkilöt. Lisäksi, jos monet yritykset voivat hyötyä samoista ideoista, näiden ideoiden jakaminen tietyllä

¹⁰Ks. esim. Arrow (1972).

alueella toimivien yritysten kesken voi lisätä alueen kilpailukykyä.

Esimerkiksi Kalifornian osavaltiossa sijaitsevaa Piilaaksoa pidetään kilpailukykyisenä korkeateknologian liiketoiminnan keskittymänä.¹¹ Gilson (1999) ja Hyde (2015) argumentoivat, että yksi Piilaakson menestykseen keskeisesti vaikuttavista seikoista on se, että Kalifornian osavaltiossa kilpailukieltosopimukset ovat oikeudellisesti mitättömiä. Tähän liittyen Franco ja Mitchell (2008) esittävät teorian, jonka mukaan entisten työntekijöiden muodostamat uudet ”spin-out” yritykset ovat Piilaakson menestyksen takana. Tällaisten uusien yritysten perustaminen on luonnollisesti hankalaa, jos työntekijät ovat sidottuina vakiintuneiden työnantajien kanssa tehtyihin kilpailukieltosopimuksiin.

Motta ja Roende (2002) analysoivat kilpailukieltosopimusten vaikutuksia keksintöjen syntymiseen. Jos työntekijän panos on innovaatioprosessissa ratkaiseva, kilpailukieltosopimuksen tekeminen ei ole kannattavaa, koska se laskee työntekijän motivaatiota. Toisaalta, jos työnantajan tekemä tutkimus- ja tuotekehitysinvestointi on ratkaisevassa roolissa, kilpailukielto edesauttaa luovaa toimintaa, sillä se kannustaa yritystä vaadittavan investoinnin tekemiseen. Kräkelin ja Sliwkan (2009) analyysin perusteella kilpailukieltosopimuksen tekeminen ei välttämättä ole työnantajan intressissä, koska työpaikan vaihtamisen mahdollisuus motivoi työntekijää parempaan tuloon. Työntekijä ennakoi, että ilman kilpailukieltoa hän voi vaihtaa työpaikkaa, jolloin työnantaja on sidottu palkitsemaan työntekijää hyvistä suorituksista. Kilpailukieltosopimuksen ongelmana on, ettei työnantajan ole pakko tehdä palkankorotusta, koska työntekijä ei pysty vaihtamaan työpaikkaa. Työnantajan opportunismmin vuoksi työntekijä ei odota palkankorotusta hyvästä suorituksesta, eikä siten uhraa energiaa hyvän työsuorituksen tekemiseen.¹²

¹¹Ks. Saxenian (1996).

¹²Yleisesti ottaen työntekijöiden uramahdollisuudet luovat heille implisiittisiä kannustimia tehdä työnsä hyvin. Ks. Holmström (1999) sekä Gibbons ja Murphy (1992).

Kräkel ja Sliwka (2009) osoittavat, että työnantaja voi palauttaa työntekijän kannustimet kilpailukieltosopimuksen sijasta käytettävän kilpailukieltioption avulla. Ideana on, että osapuolet sopivat etukäteen työnantajalle annettavasta optiosta, jonka perusteella työnantajalla on oikeus asettaa työntekijälle kilpailukieltio jälkikäteen, maksamalla työntekijälle ennalta sovittu korvaus. Tämä on aina parempi sopimusjärjestely kuin varsinaisen kilpailukieltosopimuksen tekeminen, koska työnantaja sitoutuu uskottavalla tavalla palkitsemaan työntekijää hyvistä suorituksista.

Työntekijän kouluttaminen Kilpailukieltosopimukset saattavat kannustaa työnantajia investoimaan työntekijöiden koulutukseen. Suojan tarvetta voidaan perustella sillä, ettei työnantajan kannata maksaa koulutuksesta, jos työntekijä koulutuksen saatuaan vaihtaa kilpailijan palvelukseen. Toisaalta Beckerin (1964) teorian perusteella suoja ei välttämättä ole tarpeen. Jos koulutus on yleispätevää ja työmarkkinat ovat kilpailulliset, työntekijällä on kannustimet itse investoida tehokkaalla tavalla osaamiseensa, koska työntekijä saa investoinnista täysimääräinen hyödyn. Tällöin yritykset eivät tarvitse suojaa, koska työntekijät maksavat itse koulutuksensa. Toisaalta, jos koulutuksella saatavat taidot ovat yrityskohtaisia, työnantaja ei tarvitse suojaa, koska työntekijä ei voi hyödyntää opittuja taitojaan muualla.¹³

Beckerin (1964) logiikka perustuu kuitenkin täydellisen kilpailun oletukseen. Acemogluun (1997) mukaan epätäydellisillä työmarkkinoilla työntekijä ei saa itselleen täysimääräisenä sitä hyötyä, joka työntekijän tekemästä koulutusinvestoinnista syntyy. Osa tästä hyödystä menee työnantajapuolelle, jolloin työntekijän kannustimet investoida omaan osaamiseen ovat liian pienet ja työnantajien on syytä kantaa osa koulutuskustannuksista. Tällöin kilpailukieltosopimus kannustaa työnantajaa investoimaan työntekijän koulutukseen.

¹³Segal ja Whinston (2000) tarkastelevat yksinoikeussopimuksen vaikutuksia ostajan ja myyjän kannustimiin tehdä sopimussuhteeseen liittyviä investointeja. Heidän tulosten perusteella yksinostosopimuksella ei ole vaikutusta osapuolten investointikannustimiin, ellei investoinneilla ole vaikutusta ostajan ja muiden myyjien väliseen kaupankäyntiin.

kijän kouluttamiseen. Meccheri (2009) kuitenkin näyttää, että vaikka kilpailukieltosopimus kannustaa yritystä investoimaan työntekijän yleispäteviin taitoihin, se toisaalta saattaa vähentää kannustimia erityisosaamisen kehittämiseen.

4 Empiirisiä tutkimustuloksia

Kilpailukieltosopimusten työmarkkinavaikutuksista on tehty useampia empiirisiä tutkimuksia Yhdysvalloissa, jossa eri osavaltiot suhtautuvat kilpailukieltosopimukseen eri tavoin. Kalifornian osavaltiossa kilpailukieltosopimukset ovat mitättömiä kun taas Floridassa niihin suhtaudutaan suopeasti. Lisäksi tietyt osavaltiot ovat kuluneina vuosikymmeninä muuttaneet kilpailukieltosopimuksia koskevaa lainsäädäntöään. Erityisen radikaalin toimenpiteen teki vuonna 1985 Michiganin osavaltio, joka tavallaan vahingossa salli kilpailukieltosopimusten käytön. Ennen vuotta 1985 kilpailukieltosopimukset olivat Michiganissa Kalifornian osavaltion tapaan mitättömiä, mutta maaliskuussa 1985 Michiganin kilpailulainsäädännön uudistus johti kilpailukieltosopimusten täytäntöönpanokiellon kumoutumiseen. Lakiesityksessä ja valmisteluaineistossa ei kuitenkaan ole ainuttakaan mainintaa kilpailukieltosopimuksista, vaan lailla pyrittiin pelkästään yhdenmukaistamaan Michiganin osavaltion kilpailulainsäädäntö muiden osavaltioiden kilpailulainsäädännön kanssa.

Michiganin reformia koeasetelmana hyödyntäen Marx ym. (2009) osoittavat empiirisesti, että kilpailukieltosopimusten täytäntöönpano vähentää työvoiman liikkuvuutta. Heidän tulostensa perusteella vaikutus on erityisen suuri sellaisten työntekijöiden osalta, jotka ovat erikoistuneet kapeille teknisille aloille tai joiden taidot ovat sidoksissa tietynlaiseen yritystoimintaan. Belenzon ja Schankerman (2013) vahvistavat nämä tutkimustulokset. Myöhemmässä tutkimuksessa Marx ym. (2015) hyödyntävät jälleen Michiganin lakimuutosta ja osoittavat lisäksi, että uudistuksen seurauksena Michigan

menetti innovatiivista ja tuottavaa työvoimaa muihin osavaltioihin.

Myös muut tutkimukset osoittavat, että kilpailukieltosopimukset vähentävät työvoiman liikkuvuutta. Fallick ym. (2006) näyttävät, IT-alan työntekijät vaihtavat työpaikkaa kilpailevien työnantajien välillä useammin Piilaaksossa kuin Kalifornian osavaltion ulkopuolella olevissa IT-alan maantieteellisissä keskittymissä. Lisäksi he näyttävät, että vaihtuvuus Kalifornian muissa IT-alan klustereissa on samaa luokkaa kuin Piilaaksossa. Garmaise (2011) tutkii kilpailukieltosopimusten vaikutuksia analysoimalla poikittaisvariaatiota niiden täytäntöönpanossa eri Yhdysvaltojen osavaltioissa. Hänen tulostensa perusteella kilpailukieltosopimusten kovempi täytäntöönpano saa yritysjohtajat pysymään pidempään tehtävissään vaihtamatta työpaikkaa.¹⁴

Samila ja Sorenson (2011) analysoivat Yhdysvaltojen metropolialueilta saatavilla olevaa paneeliaineistoa. Heidän tulostensa perusteella kilpailukieltotehdot vähentävät merkittävästi riskipääoman vaikutusta yrittäjyyteen ja työllistymiseen. Osavaltioissa, joissa kilpailukieltosopimuksia ei panna täytäntöön, riskipääoman parempi saatavuus lisää yrittäjyyttä enemmän. Syynä tähän näyttäisi olevan se, että kilpailukiellot vaikeuttavat uuden yrityksen markkinoille pääsyä, koska työvoimaa on hankala rekrytoida vakiintuneilta, kilpailukieltosopimuksia käyttäviltä työnantajilta. Lisäksi riskipääoman positiivinen vaikutus patentointiin ja työllisyyteen on suurempi niissä osavaltioissa, joissa kilpailukieltosopimukset ovat mitättömiä.

Jeffers (2017) tarkastelee työvoiman liikkuvuuden rajoittamisen vaikutuksia yritysten investointeihin ja yrittäjyyteen. Hänen tulostensa perusteella yritykset investoivat välineistöön ja laitteisiin enemmän niissä osavaltioissa, joissa kilpailukieltosopimukset ovat oikeudellisesti täytäntöönpanokelpoisia. Toisaalta Jeffersin tulosten mukaan kilpailukieltosopimusten täytäntöönpanokelpoisuus vähentää uusien yritysten syntymistä

¹⁴Lisäksi Garmaisen (2011) tulosten perusteella kilpailukieltosopimusten täytäntöönpano näyttäisi siirtävän johtajien kompensatiota bonuspalkkioista palkkoihin. Hänen tuloksensa viittaavat myös siihen, että kilpailukieltosopimukset vähentävät johtajien kannustimia investoida omaan henkiseen pääomaan.

korkean teknologian aloilla.

Balasubtramanian ym. (2018) tutkivat kilpailukieltosopimusten vaikutuksia työntekijöiden palkkoihin ja työvoiman liikkuvuuteen. Osavaltioissa, joissa kilpailukieltosopimukset ovat täytäntöönpanokelpoisia, työntekijät vaihtavat työpaikkaa harvemmin ja ansaitsevat kumulatiivisesti vähemmän kuin osavaltioissa, joissa kilpailukieltosopimukset ovat mitättömiä. Lisäksi Balasubtramanian ym. (2018) hyödyntävät vuonna 2015 Hawajin osavaltion tekemän lainsäädäntömuutosta, joka kielsi kilpailukieltosopimusten käytön teknisillä aloilla. Heidän tulosten perusteella kiello lisäsi työntekijöiden liikkuvuutta ja nosti palkkoja uusissa työsopimuksissa.

Viitteet

- Acemoglu, D. (1997). Training and innovation in an imperfect labour market. *The Review of Economic Studies*, 64(3):445–464.
- Aghion, P. and Bolton, P. (1987). Contracts as a barrier to entry. *The American Economic Review*, 77(3):388–401.
- Arnow-Richman, R. (2006). Cubewrap contracts and worker mobility: The dilution of employee bargaining power via standard form noncompetes. *Mich. St. L. Rev.*, page 963.
- Arrow, K. J. (1972). Economic welfare and the allocation of resources for invention. In *Readings in Industrial Economics*, pages 219–236. Springer.
- Ashenfelter, O. C., Farber, H., and Ransom, M. R. (2010). Labor market monopsony. *Journal of Labor Economics*, 28(2):203–210.
- Balasubramanian, N., Chang, J. W., Sakakibara, M., Sivadasan, J., and Starr, E. (2018).

Locked in? the enforceability of covenants not to compete and the careers of high-tech workers.

Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. The University of Chicago Press, Chicago.

Belenzon, S. and Schankerman, M. (2013). Spreading the word: Geography, policy, and knowledge spillovers. *Review of Economics and Statistics*, 95(3):884–903.

Bork, R. (1978). *The Antitrust Paradox: A Policy at War with Itself*. New York: Basic Books.

Callahan, M. B. (1985). Post-employment restraint agreements: A reassessment. *The University of Chicago Law Review*, 52(3):703–728.

Fallick, B., Fleischman, C. A., and Rebitzer, J. B. (2006). Job-hopping in silicon valley: some evidence concerning the microfoundations of a high-technology cluster. *The Review of Economics and Statistics*, 88(3):472–481.

Farrell, J. (2005). Deconstructing chicago on exclusive dealing. *The Antitrust Bulletin*, 50(3):465–480.

Franco, A. M. and Mitchell, M. F. (2008). Covenants not to compete, labor mobility, and industry dynamics. *Journal of Economics & Management Strategy*, 17(3):581–606.

Fumagalli, C., Motta, M., and Calcagno, C. (2018). *Exclusionary Practices: The Economics of Monopolisation and Abuse of Dominance*. Cambridge University Press.

Garmaise, M. J. (2011). Ties that truly bind: Noncompetition agreements, executive compensation, and firm investment. *The Journal of Law, Economics, and Organization*, 27(2):376–425.

- Gibbons, R. and Murphy, K. J. (1992). Optimal incentive contracts in the presence of career concerns: Theory and evidence. *Journal of political Economy*, 100(3):468–505.
- Gilson, R. J. (1999). The legal infrastructure of high technology industrial districts: Silicon valley, route 128, and covenants not to compete. *NYUJ Rev.*, 74:575.
- Hellmann, T. and Perotti, E. (2011). The circulation of ideas in firms and markets. *Management Science*, 57(10):1813–1826.
- Holmström, B. (1999). Managerial incentive problems: A dynamic perspective. *The Review of Economic Studies*, 66(1):169–182.
- Hopenhayn, H. and Rogerson, R. (1993). Job turnover and policy evaluation: A general equilibrium analysis. *Journal of Political Economy*, 101(5):915–938.
- Hyde, A. (2015). *Working in Silicon Valley: Economic and Legal Analysis of a High-velocity Labor Market*. Routledge.
- Jeffers, J. S. (2017). The impact of restricting labor mobility on corporate investment and entrepreneurship.
- Johnson, M. and Lipsitz, M. (2017). Why are low-wage workers signing noncompete agreements?
- Krakerl, M. and Sliwka, D. (2009). Should you allow your employee to become your competitor? on noncompete agreements in employment contracts. *International Economic Review*, 50(1):117–141.
- Marx, M., Singh, J., and Fleming, L. (2015). Regional disadvantage? employee non-compete agreements and brain drain. *Research Policy*, 44(2):394 – 404.
- Marx, M., Strumsky, D., and Fleming, L. (2009). Mobility, skills, and the michigan non-compete experiment. *Management Science*, 55(6):875–889.

- Meccheri, N. (2009). A note on noncompetes, bargaining and training by firms. *Economics Letters*, 102(3):198–200.
- Motta, M. and Rønde, T. (2002). Trade Secret Laws, Labour Mobility and Innovations. CEPR Discussion Papers 3615, C.E.P.R. Discussion Papers.
- Posner, R. A. (1976). *Antitrust Law: An Economic Perspective*. Chicago: University of Chicago Press.
- Rubin, P. H. and Shedd, P. (1981). Human capital and covenants not to compete. *The Journal of Legal Studies*, 10(1):93–110.
- Samila, S. and Sorenson, O. (2011). Noncompete covenants: Incentives to innovate or impediments to growth. *Management Science*, 57(3):425–438.
- Saxenian, A. (1996). *Regional advantage - Culture and Competition in Silicon Valley and Route 128*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Segal, I. and Whinston, M. D. (2000). Exclusive Contracts and Protection of Investments. *RAND Journal of Economics*, 31(4):603–633.
- Spier, K. E. and Whinston, M. D. (1995). On the efficiency of privately stipulated damages for breach of contract: Entry barriers, reliance, and renegotiation. *The RAND Journal of Economics*, 26(2):180–202.
- Starr, E., Prescott, J. J., and Bishara, N. (2018). Noncompetes in the us labor force.