



Lehdistötiedote 3.9.2003

Suomalainen sopimusjärjestelmä – työmarkkinaosapuolten näkemykset

Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ja Palkansaajien tutkimuslaitos toteuttavat vuosina 2001 - 2004 laajan tutkimushankkeen Työmarkkinoiden pelisäännöt: työelämän suhteet, sopimustoiminta ja tulopolitiikka 2000-luvulla. Sitä rahoittaa Työsuojelurahasto.

Nyt julkaistavan osatutkimuksen koordinoijina ovat toimineet tutkimusjohtaja Kari Alho ETLA:sta ja johtaja Jukka Pekkarinen Palkansaajien tutkimuslaitoksesta, ja muina tutkijoina ovat olleet tutkija Anni Heikkilä, tutkimusjohtaja Jukka Lassila ja tutkimuspäällikkö Hannu Piekkola ETLA:sta sekä tutkija Ralf Sund Palkansaajien tutkimuslaitoksesta.

Lisätietoja: Tiedottaja Heikki Taimio, puh. (09) 2535 7349, e-mail: Heikki.Taimio@labour.fi

Tutkimuksen tavoite on kartoittaa työmarkkinaosapuolten suhtautumista suomalaiseen työmarkkinoiden neuvottelu- ja sopimusjärjestelmään erityisesti palkoista sopimisen näkökulmasta.

Tavoitteen saavuttamiseksi suunnattiin laaja kysely yksityisen sektorin yrityksissä työnantajien sekä kolmen eri henkilöstöryhmän – työntekijöiden, toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden – edustajille. Työnantajaa edusti yrityksen tai toimipaikan johto, henkilöstöryhmiä pääluottamusmiehet tai vastaavat. Toisessa vaiheessa kysely suunnattiin lähes samansisältöisenä työmarkkinajärjestöille, joita edustivat keskusjärjestöjen ja liittojen työmarkkinakysymyksistä vastaava johto ja asiantuntijat.

Kysely jaettiin viiteen osaan. Näissä kysyttiin kantoja sopimusjärjestelmää koskeviin väittämiin tai kysymyksiin:

- nykyisen sopimusjärjestelmän toimivuudesta,
- sopimustoiminnan kehittämiskohteista,
- verotuksen, sosiaaliturvajärjestelmän sekä sopimus-toiminnan välisistä yhteyksistä,
- palkkojen joustavuudesta EMU-oloissa ja
- työmarkkinoiden ja sopimusjärjestelmän tulevista haasteista ja uhista.

Yhteensä kysymyksiä oli 55. Vastaukset ositettiin 14:ään työnantajia ja henkilöstöryhmiä yritys- ja järjestötasolla edustavaan vastaajaryhmään. Tutkimusraportti perustuu lähinnä näiden vastausjakaumien esittämiseen, kommentointiin sekä näkemyksiä selittävien taustatekijöiden analysointiin ristiintaulukointien avulla.

Yhteensä vastauksia saatiin yrityskyselyssä noin 1900

ja liitto-keskusjärjestökyselyssä 150. Tämä on tyydyttävä, osittain hyväkin tulos kyselyn vaativa aihe ja sen toteuttamistapa huomioon ottaen. Tuloksiamme voidaan pitää edustavina.

Nykyinen sopimusjärjestelmää toimii, mutta ...

Suomalainen sopimusjärjestelmä saa työmarkkinaosapuolilta yleisesti ottaen kohtuullisen hyvät arvostukset vastaajan edustamasta organisaatiosta tai sen tasosta riippumatta. Osapuolet ovat yhtä mieltä monista sopimusjärjestelmäämme perinteisesti liitetystä hyvistä ominaisuuksista: sen palkkakehityksen ennustettavuudesta ja vakaudesta, työrauhan ylläpidosta, kohtuullisen hyvistä neuvottelusuhteista työpaikoilla sekä tehotonta palkkakilpailua rajoittavasta luonteesta.

Työmarkkinoiden sopimusjärjestelmään kohdistuu toisaalta tyytymättömyyttä. Tyytymättömyyden aiheet, odotukset sekä käsitykset muutospaineista ovat työnantajien ja palkansaajien tahoilla erilaisia. Eroja on myös eri henkilöstöryhmien sekä erityyppisten yritysten ja eri toimialojen välillä.

Keskeisimmät erot työnantajapuolen ja palkansaaja-puolen välillä liittyvät sopimusjärjestelmän joustavuuteen sekä työehtosopimuksissa sovittujen vähimmäispalkkojen merkitykseen. Työnantajien taholla kritisoidaan järjestelmän joustamattomuutta ja palkkauksen vähäistä kannustavuutta. Palkansaajien vastauksissa korostetaan taas sopimusjärjestelmän antamaa vähimmäisturva.



Myös eräissä muissa nykyisen sopimusjärjestelmän toimivuutta koskevissa kysymyksissä saatiin esille mielenkiintoisia tuloksia. Näyttää siltä, että palkansaajapuoli kokee varsin laajalti, että koulutuksesta ei saa riittävää kompensatiota, kun taas työnantajien kannat jakautuvat tässä suhteessa. Samanlaiset näkemyserot koskevat erilisiä naispalkkakorotuksia.

Saatujen vastausten valossa merkille pantava havainto on myös, että palkansaajapuoli ei ole yhtenäinen.

Suurin ero palkansaajapuolen näkemyksissä ilmenee suhtautumisessa palkkaeroihin ja matalapalkkaisten asemaan. Erityisesti SAK-laisten, mutta myös melko voimakkaasti STTK-laisten näkemyksissä korostuvat matalapalkkaisten asemasta huolehtiminen sekä vähimmäisturvan säilyttämisen tarve sopimusjärjestelmässämme. Tämä seikka ei puolestaan ole erityisen korkealle priorisoitu – työnantajien ohella – akavalaisessa kentässä.

Vastauksista välittyy toisaalta se, että palkansaajia ja niiden järjestöjä yhdistäviä tekijöitä on edelleen paljon. Suhteellisen yhtenäinen käsitys koko palkansaajapuolella on sopimustoiminnan toimivuudesta yleensä, samoin sen joustavuudesta, ennustettavuudesta ja vakaudesta. Melko yksimielinen kielteinen kanta vallitsee myös siihen, palkattaisiinko työttömiä töihin työehtosopimusten vähimmäispalkkaa pienemmällä palkalla, jos tämä mahdollisuus sallittaisiin.

Sekä työnantaja- että palkansaajapuolella järjestöjen vastaukset poikkeavat joiltakin osin yritystasolta saadusta vastauksista. Selkeintä tämä ero on työnantajapuolella. Pääsäännöksi voi sanoa, että järjestöissä esitetään yritystasoa enemmän kritiikkiä sopimustoiminnan ja työmarkkinoiden joustamattomuudelle ja palkkaerojen riittämättömyydelle.

... siihen kohdistuu kehittämisspaineita

Järjestelmään kohdistuu toisaalta suuria kehittämisodotuksia ja -paineita. Työnantajat ja palkansaajat ovat sopimustoiminnan kehittämisen osalta yhtä mieltä siitä, että tietyt sopimustoiminnan kehittämisvaihtoehdot eivät tule kysymykseen. Tällainen osapuolia yhdistävä näkemys koskee kollektiivisten työehtosopimusten säilyttämistarvetta ja sen karttamista, että siirryttäisiin tyystin yritystasoiseen työsuhteista ja työrauhasta päättämiseen.

Samalla kannalla ollaan myös siitä, että ajatus eteneemisestä Eurooppa-tasoiseen sopimiseen, "eurotupoon", on vielä hyvin epärealistinen. Tämä vaihtoehto ei liioin näyttäydä millään lailla tavoiteltavana kummankaan osapuolen vastauksissa.

Eri vastaajaryhmien välillä on toisaalta selviä eroja. Erityisesti suuret yritykset, jotka ovat kansainvälistyneitä, haluaisivat edetä selvästi pidemmälle kuin pienet yritykset kohti yrityskohtaista sopimustoimintaa tai ainakin tilan-

netta, jossa yritystason rooli on nykyistä suurempi. Yritystasolla tähän liittyy kuitenkin ristiriitaa, sillä juuri suurten yritysten palkansaajien edustajat eivät toisaalta hyväksy etenemistä kohti yrityskohtaista sopimustoimintaa.

Keskitettyjen tulopoliittisten sopimusten kannatus on voimakkainta työntekijä- ja toimihenkilökentässä, mutta yleisesti sen kannatus on työmarkkinoilla jossain määrin vähäisempää kuin liittotason sopimisen.

Myös yrityksen työsuhteiden vakinaisuudella ja yrityksen henkilöstön keski-ikällä on merkitystä kollektiivisten sopimusten haluttavuuden kannalta. Alhaisen keski-ikäisen yrityksissä suositaan muita enemmän palkkasopimusten yksilö- ja yrityskohtaisuuden lisäämistä sekä sopimustoiminnan kansainvälistymistä. Tämä voi enteillä työmarkkinoillamme aikaa myöten muutosta, jonka nopeutta ja mittaluokkaa ei tämän kyselyn valossa voi vielä kuitenkaan arvioida.

Eri osapuolten sisäisissä näkemyksissä sopimusjärjestelmän kehittämisen suhteen näyttää olevan selviä eroja eri toimialojen välillä. Tämä yleinen havainto perustelee liitto-toimialatason merkitystä sopimustoiminnan organisoimisessa.

On mielenkiintoista panna merkille, että teollisuuden 1990-luvulla nopeimmin kasvanut ala, elektroniikkateollisuus, ei juuri missään sopimusjärjestelmän kehittämistä koskevassa kysymyksessä erotu paljoo vastausten keskiarvosta. Tämän alan suhteellisen merkityksen kasvu ei siten merkinne lisääntyneitä sopeutumispainetta työmarkkinoiden sopimusjärjestelmälle. Sen sijaan perinteinen teollisuuden vetoala, metsäteollisuus, näyttäisi kulkevan eturintamassa halussa ja valmiudessa edetä kohti yrityskohtaista sopimista. Sen henkilöstö puolestaan enimmäkseen suosii liittotason sopimista.

Suuret yritykset haluavat paikallista järjestelyvaraa, mutta ...

Kyselyssä tiedusteltiin kantoja myös yrityskohtaisen järjestelyvaran toivottuun suuruuteen ja siihen, miten sen käytöstä pitäisi päättää. Yrityskohtainen järjestelyvara palkkauksessa saa myönteisen vastaanoton erityisesti työnantajilta ja näiden liitoilta. Yksilöllisen sopimisen piiriin jo valmiiksi kuuluvat ylemmät toimihenkilöt suhtautuvat palkkojen paikallisen joustavuuden lisäämiseen muita palkansaajaryhmiä suosivammin. Työntekijät ja kaikki työntekijäpuolen liitot kannattavat vahvasti edustuksellista paikallista sopimista, kun taas ylempien toimihenkilöiden ja työnantajien keskuudessa kannatetaan selvästi myös yksilöllisiä neuvotteluja. Työnantajat korostavat myös työnantajan omaa päätäntävaltaa.

Paikallista sopimista ja yrityskohtaista järjestelyvaraa kannattavat erityisesti suuryritysten työnantajat. Tarve palkkojen yrityskohtaiselle joustavuudelle näyttää työnantajavastausten perusteella olevan suurempaa suhdanneherkillä aloilla, vientiyrityksissä ja ulkomaisessa omistuksessa olevissa yrityksissä, joilla on toimintaa myös ulkomailla.



... työntekijät karsastavat sitä

Palkansaajapuolella yrityskohtaisen järjestelyvaran kannatus pienenee yrityskoon kasvaessa ylempiä toimihenkilöitä lukuun ottamatta. Työntekijöitä edustavat luottamusmiehet painottavat matalapalkkaisten työntekijöiden palkkojen nostamista järjestelyvaran turvin ja ylempät toimihenkilöt koulutettujen palkkausta.

Tulospalkkaukseen suhtaudutaan varsin myönteisesti sekä työnantaja- että palkansaajapuolella niin yrityksissä kuin liitoissa ja keskusjärjestöissäkin.

Verotus ja palkkamaltti

Myönteinen tulos aktiivisen työmarkkina- ja talouspolitiikan mahdollisuuksien näkökulmasta on, että verotuksen alentamisen yhdistämistä työmarkkinaratkaisuihin pidetään hyväksyttävänä ja tehokkaana keinona maltillisten palkankorotusten saavuttamiseksi.

Vastaajien enemmistön näkemysten mukaan työllisyyttä ei kuitenkaan pidä yrittää parantaa sallimalla nykyistä matalampia palkkoja, ei edes osoittamalla matalapalkkaisimmille työntekijöille samalla julkista tukea. Tämä monessa teollisuusmaassa käyttöön otettu ratkaisu alhaisen tuottavuuden työn kysynnän lisäämiseksi torjutaan meidän työmarkkinakentässämme varsin yksituumaisesti palkansaajapuolella, erityisesti työntekijöiden edustajien taholta. Työnantajat puolestaan kannattavat palkkahaitarin leventämistä alapäästä, eivät kuitenkaan yksituumaisesti.

Työnantajat ovat sitä mieltä, että sosiaaliturvaa ja sen rahoitusta on meillä kehitetty niin, että houkutus jäädä pois työmarkkinoilta on kasvanut. Teollisuuden työntekijävastaajat ovat selvästi ja palvelualojen työntekijät aavistuksen verran eri mieltä. Toimihenkilöiden kannat ovat siltä väliltä.

EMU-sopeutumista palkkajoustoin

Tutkimuksessa kysyttiin myös sitä, minkälaista palkkasopeutumista vastaajat haluaisivat ja minkälaisen he odottavat toteutuvan mahdollisissa taantumissa EMU-oloissa, joissa omaa raha- ja valuuttakurssipolitiikkaa ei voida enää harjoittaa.

Johtopäätös vastauksista on se, että taantumasopeutumisen odotetaan käytännössä tapahtuvan lähinnä irtisanomisin. Toisaalta tarve synnyttää mekanismeja, joilla taantumisiin voitaisiin sopeutua osittain myös nimellisen palkan joustoin, tiedostetaan kuuluvaksi EMU-oloihin.

Työmarkkinoilla ja sopimustoiminnalla on monia haasteita jatkossa

Kyselyn viimeisessä osiossa tiedusteltiin kantoja työmarkkinoiden ja sopimustoiminnan tuleviin haasteisiin. Työnan-

tajien mielestä sopimusjärjestelmän tulisi pystyä jatkossa huolehtimaan paremmin kannustavasta palkkauksesta. Palkansaajapuolella – lähinnä SAK:n ja STTK:n piirissä – korostetaan matalapalkkaisten aseman turvaamista. Nämä näkemykset ovat jossain määrin vastakkaisia.

Kustannusinflaation hallinnan haasteellisuus on puolestaan kohtuullisen keskeisellä sijalla kaikkien työmarkkinaosapuolien keskuudessa. Vastauksista on lisäksi lupa päätellä, että EMU-oloissa kasvanut vastuu tunnustetaan ja tunnustetaan tässä suhteessa. On myös todennäköistä, että vertailu EU-maiden palkkatasoon tulee olemaan tärkeä elementti sopimustoiminnan taustalla.

Loppupäätelmä

Kirjassa kyselytutkimuksen aineistosta on raportoitu vasta yleiskuva. Näyttää kuitenkin siltä, että nykyiseen järjestelmään vallitsee yleisesti ottaen varsin suuri tyytyväisyys sen kokonaistaloudellista vakautta vahvistavien vaikutusten osalta. Järjestelmän katsotaan antavan myös yritystoiminnalle selkeät, vakaat ja ennustettavat puitteet.

Toisessa vaakakupissa on järjestelmän jäykkyys. Tässä suhteessa osapuolten näkemykset poikkeavat toisistaan siten, että työnantajat korostavat tarvetta suurempaan kannustamiseen palkoilla ja toisaalta taas palkansaajat, kaikkein voimakkaimmin työntekijöitä edustavat luottamusmiehet ja järjestöt, korostavat tärkeyttä turvata toimeentuloa myös matalapalkkaisille. Suuret yritykset haluaisivat edetä muita voimakkaammin kohti yrityskohtaista sopimista, mutta toisaalta näiden yritysten henkilöstö ei näyttäisi olevan tähän valmis.

Näiden ristipaineiden sovittaminen, joustavuuden ja turvan samanaikainen saavuttaminen on jatkossakin keskeinen haaste työmarkkinoittemme sopimusjärjestelmälle. ■

Julkaisu

Kari Alho, Anni Heikkilä, Jukka Lassila, Jukka Pekkarinen, Hannu Piekkola, Ralf Sund: Suomalainen sopimusjärjestelmä – työmarkkinaosapuolten näkemykset Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA, Sarja B 203, Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 89, Helsinki 2003. ISBN 951-628-390-x ISSN 1236-7176 ISSN 0356-7443 (ETLA)

Tilaukset

*Irmeli Honka
puh. (09) 2535 7338, fax (09) 2535 7332
e-mail: Irmeli.Honka@labour.fi
Tilauhinta: 13,50 €*