

Palkansaaja- ja työnantaja-järjestöille ja niiden jäsenille on tehty ensimmäinen laaja kyselytutkimus Suomen työehtosopimusjärjestelmästä. Artikkelissa kootaan yhteen ja kommentoidaan sen keskeisiä tuloksia.



Ralf Sund toteutti työehtosopimusjärjestelmää koskeneen laajan kyselytutkimuksen työskennellessään projektitutkijana Palkansaajien tutkimuslaitoksessa.

Suomalainen sopimusjärjestelmä ristiaallokossa

Ralf Sund
VTM

Suomen työehtosopimusjärjestelmän tilasta ja kehittämisestä käytiin vilkasta keskustelua viimeksi EMU-jäsenyyttä koskeneen päätöksen alla. Tuolloisen uhkakuvan mukaan taloudellinen integraatio hävittää suomalaisen kolmikantaan rakentuvan sopimusjärjes-

telmän, jonka keskeisiä elementtejä ovat sopimusjärjestelmän keskittyneisyys ja yleissitovuus. Päinvastainen näkökulma näki EMU-jäsenyyden vahvistavan suomalaista sopimusjärjestelmää. Sekä lyhyt lähihistoria että työmarkkinatoimijoiden käsitykset tu-

kevat vahvasti jälkimmäistä näkemystä.

Sopimusjärjestelmän tilaa ja tulevaisuutta pohdittaessa työmarkkinatoimijoiden kanta on sekä kiinnostava että merkittävä. Ensimmäistä kertaa meillä on nyt käytettävissä suhteellisen laaja kyselyaineisto työmarkkinatoimijoiden käsityksistä (Alho ym. 2003).

Toimijoiden käsitystä ei pidä yliarvioida. Liittyhän näkemyksiin subjektiivisuusharhaa – hehän arvioivat tavallaan omia tekemisiään. Vastaajia saattaa kiehtoa myös tietty konservatiivisuus: miksi hypätä tuntemattomaan. Toisaalta on muistettava, että vastaajat jos ketkä tietävät miten järjestelmä käytännössä toimii. Siksi

aineistoa ei pidä myöskään aliarvioida.

Kyselyn teknisestä suorittamisesta löytyy selvitys tutkimusraportista (Alho ym. 2003, 2–10). Olennaista tässä on todeta, että vastaukset on luokiteltu vastaajatyypeittäin 14 ryhmään. Palkansaajajärjestöjen vastaukset on luokiteltu kunkin kolmen keskusjärjestön osalta kolmeen ryhmään. Kunkin keskusjärjestön osalta löytyvät jakaumat liittojen toimihenkilöiden, palvelusektorin yritystason ja teollisuuden yritystason vastauksista erikseen. Työnantajavastaukset on jaettu sekä palvelusektorin että teollisuussektorin osalta yritystason ja järjestötason vastaajien mukaan. Julkisilta työnantajilta löytyy jakauma vain järjestövastaajien osalta.

Keskeinen tulos on kahtalainen. Samalla kun sopimusjärjestelmään liittyy melkoisen suuri tyytyväisyys ja hyväksyttävyys, järjestelmän kehittämiseen liittyy hyvin ristiriitaisia odotuksia.

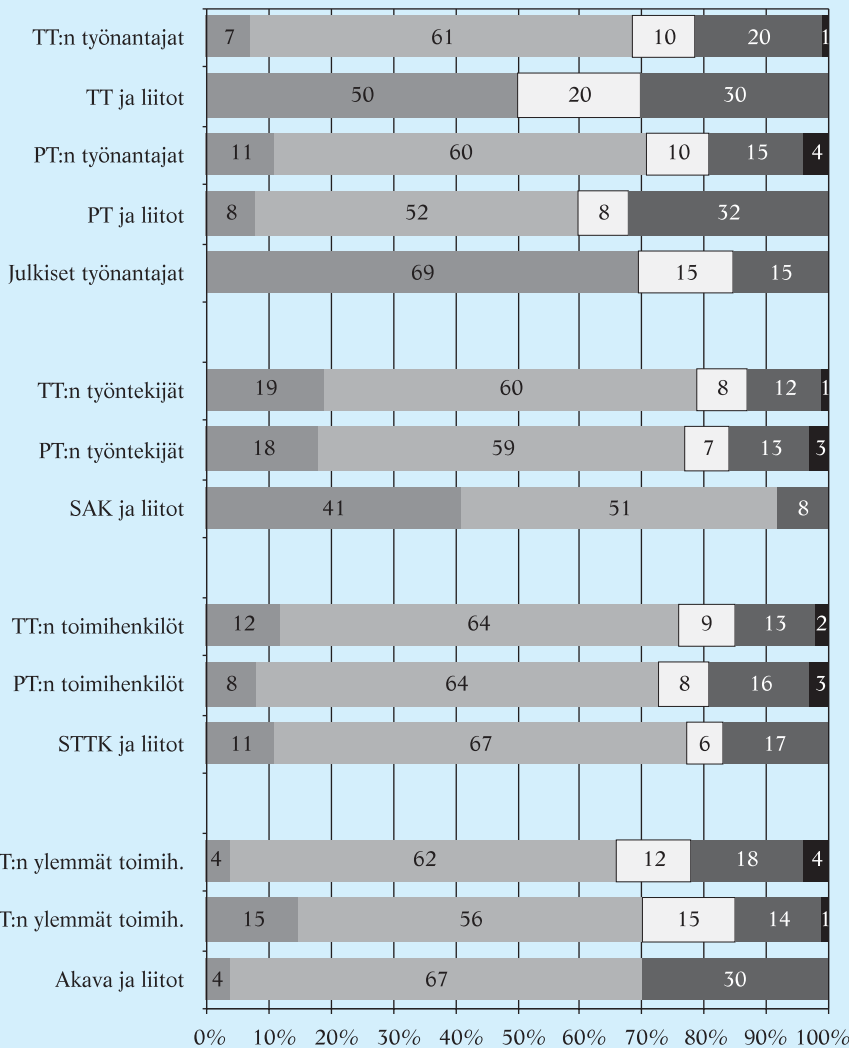
Työmarkkinaosapuolten yleinen tyytyväisyys sopimusjärjestelmään on kohtuullisen suurta (kuvio 1). Kaikissa vastaajaryhmissä tulos on selvä – jopa hämmästyttävän selvä siihen nähden, miten kriittistä keskustelua sopimusjärjestelmän piirteistä on viime vuosina paikoin käyty. Esimerkkeinä mainittakoon vaikkapa Suomen Pankin pääjohtajan Matti Vanhalan puheenvuoro aiheesta ja työreformi -teeman ympärillä käyty keskustelu.

Melko harvoissa kysymyksissä voidaan nähdä työmarkkinaosapuolten yksituumaisuutta, mutta sitäkin löytyy. Esimerkiksi tyytyväisyys sopimusjärjestelmän toimivuuteen on kaikissa vastaajaryhmissä kohtuullisen suurta.

Kiinnostavia ovat näkemykset, joissa käsitykset poikkeavat vastaajarymittäin – siis seikat, joissa sopimusjärjestelmän kehittämisen suunta nähdään eri tavalla. Näiden osalta voidaan suhteellisen luotettavasti ennustaa, että kehittämistyötä täytyy tehdä. Lukuisten seikkojen kohdalla järjestelmä on epästabiili, koska odotukset järjestelmän kehittämisestä ovat ristikkäisiä.

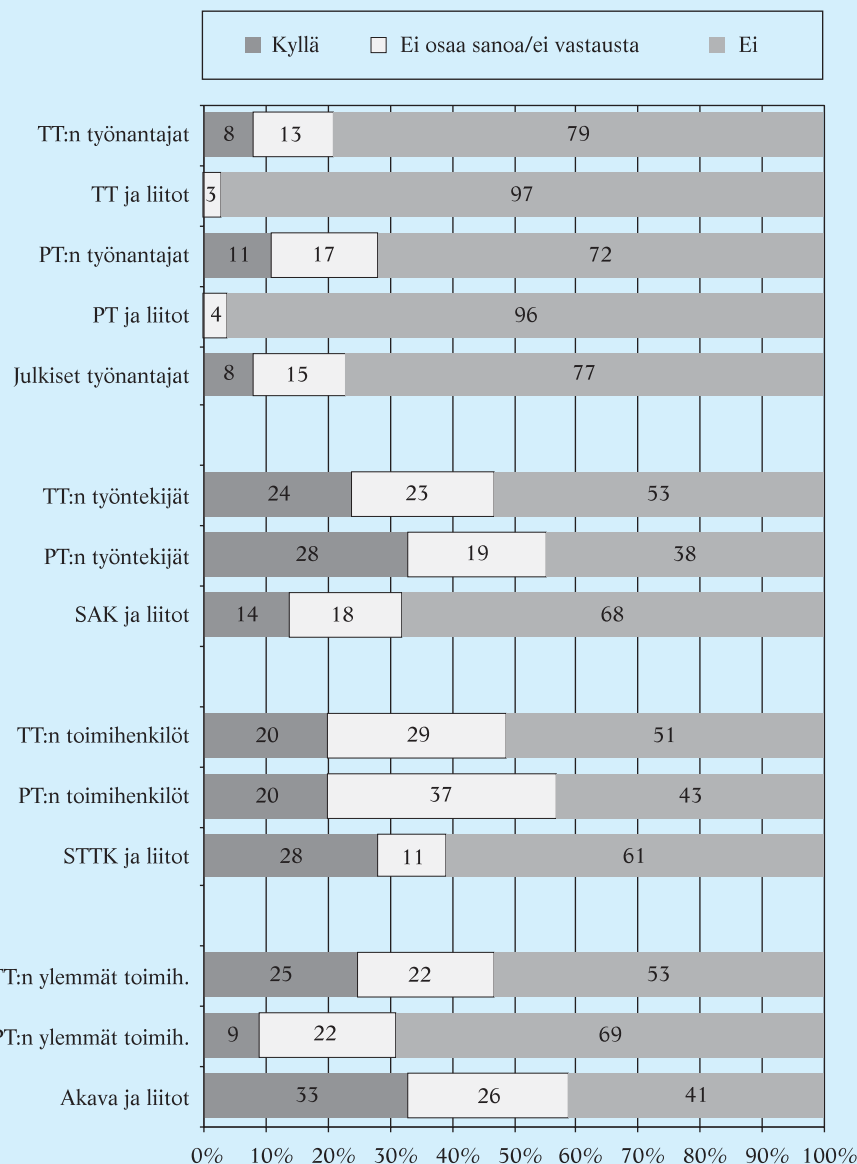
Kuvio 1. Yleisesti ottaen olen tyytyväinen nykyisen sopimusjärjestelmän toimivuuteen.

■ Täysin samaa mieltä ■ Osittain samaa mieltä □ Ei samaa eikä eri mieltä
 ■ Jossain määrin eri mieltä ■ Täysin eri mieltä ▨ Ei vast.



Lähde: Alho ym. (2003).

Kuvio 2. Onko eurooppatasoinen sopiminen palkoista toimialatasolla toivottavaa lähimpien 5 vuoden aikana?



Lähde: Alho ym. (2003).

Organisointumistavan mielekkyys

Vastausten perusteella järjestökenttä voisi huomattavasti tiivistyä. Eri organisaatioista saaduissa vastauksissa sekä palkansaaja- että työnantajapuolella esiintyy eräin osin sen verran pieniä

eroja, etteivät näkemuserot voi olla este organisaatioiden yhdistymisille.

SAK:n ja STTK:n piirissä sekä organisaatioissa työskentelevien että kenttävastaajien osalta ollaan kaikissa keskeisissä kysymyksissä yhtä mieltä. Näin ollen näkemyksissä ei esiinny sellaista erituumaisuutta, etteikö palkan-

saajapuolelle voisi kehittyä vuosien saatossa kaksi keskusjärjestöä.

Ylempien toimihenkilöiden vastausten profiili poikkesi kaikissa olennaisissa kysymyksissä STTK:n ja SAK:n vastauksista. Eroja oli jopa siinä määrin, että useissa kysymyksissä ylempien toimihenkilöiden kanta oli lähempänä työnantajien kuin muiden palkansaajien käsityksiä.

Eriyksen voimakkaasti tämä piirre tuli esille palkkaerojen suotavuutta koskevista näkemyksistä. Sekä ylempien toimihenkilöiden että työnantajat toivoisivat sopimusjärjestelmän kehittyvän sellaiseen suuntaan, missä palkkaerot voisivat kasvaa. Asian voisi ilmaista myös niin, että kannustavalle palkkausjärjestelmälle annettaisiin enemmän mahdollisuuksia toteutua.

Myös työnantajapuolella yksityisen sektorin jakautuminen kahteen keskusjärjestöön on huonosti perusteltavissa kyselyaineiston perusteella. Eroja toki myös esiintyi. Varsinkin TT:n järjestövastauksissa käy ilmi melko voimakas tarve kehittää sopimusjärjestelmää. Kaikissa keskeisissä pääkysymyksissä vastaukset olivat varsinkin yritystasolla melko yhdenmukaiset ja varsin pitkälle yhdenmukaiset myös järjestöissä työskentelevien osalta.

Vaikka johtopäätös organisaatioiden lukumäärän supistamisesta on kyselyaineiston perusteella melko vankka, on syytä muistaa, että eri organisaatioiden olemassaolon oikeutus perustuu lukuisiin muihin ja täysin perusteltuihin syihin.

Integraatio ja palkoista sopiminen

Euroopan integraation vaikutus ei juurikaan heijastu vastauksissa. Voidaan sanoa, että eurooppalaiset palkanormit ovat hyvin kaukana suomalaisesta sopimusjärjestelmästä ja palkkojen määräytymisprosessista. Palkkojen määräytymisen osalta Suomi koetaan lähes lintukodoksi, jossa asiat ratkaistaan kansallisesti tai jopa yrityskohtaisesti.

SAK:n ja STTK:n vastaajien piirissä EU:n itälaajentuminen koetaan jossakin määrin haasteena. Työpaikkojen ulosliputtaminen ja halvan työvoiman tuomat uhat kotimaassa nähdään mahdollisina ongelmina.

Tästä huolimatta kansainvälisyys ei näyttele juuri minkäänlaista roolia suomalaisessa sopimuspyödyssä.

Palkankorotusten määrittämisestä Euroopan tasolla kavahdetaan kaikissa vastaajaryhmissä hyvin voimakkaasti. Vaikka integraation syveneminen loogisesti mahdollistaakin Eurooppa-tason sopimisen palkoista, ajatus ei saa juuri lainkaan kannatusta missään vastaajaryhmässä. Euroopalaisten palkkaratkaisujen tason käyttö ohjeellisena ei myöskään saa erityistä suosiota osakseen. Kuviosta 2 voi havaita, että erityisesti työnantajapuolelle kansainvälinen ulottuvuus on vähämerkityksellinen.

Vastausten perusteella palkkojen sopiminen tulee säilymään kansallisella tasolla pitkään. Integraatio ei ole tunkeutumassa palkkaneuvotteluihin suoranaisesti eikä edes välillisesti. Suomalainen sopimusjärjestelmä on valmistautunut tältä osin melko huonosti integraation syvenemiseen.

Kysymykset, joissa selvitettiin miten EMU-jäsenyydestä mahdollisesti aiheutuvat negatiiviset shokit tulisi työpaikoilla käsitellä, tukevat tätä lintukotohypoteesia. Vakavat taantumat tulisi hoitaa jollakin kombinaatiolla toimenpiteitä, joilla ongelmasta selvitään.

Sopimusjärjestelmä nauttii melko suurta suosiota palkansaajapuolella

Kysymykseen siitä, tulisiko sopimusjärjestelmä säilyttää kutakuinkin nykyisellään, vastasi palkansaajarintama varsin yksimielisen myönteisesti. Työnan-

tajapuolella vastaukset jakautuivat melko tasan.

Asetelma on selvä: työnantajapuolella on tyytymättömyyttä ja muutostarvetta huomattavasti enemmän kuin palkansaajapuolella. Työnantajat ovat sopimusjärjestelmän suhteen radikaaleja muuttajia ja palkansaajat konservatiivisia säilyttäjiä.

Kyselyn perusteella on vaikea päätellä, minkälaista järjestelmää nykyisen tilalle toivotaan. Vastausten perusteella voidaan hahmotella suuntaa.

Työnantajien vastauksissa korostuu tarve joustavoittaa sopimusjärjestelmää ja saada päätöksentekoa enem-

män yritystasolle. Järjestelmän tulisi olla joustavampi mukautumaan kannattavuuden muutoksiin. Sen tulisi myös mahdollistaa palkkakustannusten alentamisen alle minimien. Yritystasolla tulisi pystyä sopimaan nykyistä enemmän palkkasopimusten sisällöstä. Työnantajapuolella eniten kannatusta vaihtoehtoisista sopimusjärjestelmistä sai malli, jossa yleiskorotusten sijasta sovitetaan minimikorotuksista, ja palkankorotuksista sovitetaan paikallisesti työrauhan vallitessa. Kun tarjolla oli malli, jossa paikalliselle sopimustoiminnalle annettaisiin enemmän mahdollisuuksia ilman työrauhavelvoitetta, työnantajien vastustus oli suurta.

Työrauhan päättäminen työpaikkatasolla ei saanut missään ryhmässä kannatusta. Palkansaajapuolella vastustuksen peruste lienee ollut kokonaisuuteen liittyvä paikallinen sopiminen, jonka suhteen enemmistössä palkansaajapuolta oltiin hyvinkin varauksellisia. Työnantajien vastauksia on loogista tulkita siten, että paikallista sopimista ei kannateta hinnalla millä hyvänsä: työrauhavelvoitteen menetyks on liian kallis hinta paikallisesta sopimisesta.

Todennäköistä on, että paikallinen sopimustoiminta tulee saamaan enem-

män sijaa, mutta koska työrauhasta päättäminen tulee jäämään valtakunnalliselle tasolle, ei paikallisen sopimustoitinnan rooli voi merkittävästi lisääntyä. Nykyään työehtosopimuksissa on ns. perälautamalli, jossa paikalliselle sopimukselle luodaan mahdollisuuksia, mutta mikäli paikallisesti ei saavuteta konsensusta, noudatetaan valtakunnallisen työehtosopimuksen määräystä. Tämä noin kymmenen vuotta sitten voimakkaasti lisääntynyt toimintamalli on varmaankin lisääntymässä entisestään. Kyselytutkimuksen tulosten perusteella näyttäisi sekä mahdolliselta että todennäköiseltä, että paikallinen sopiminen tulee lisääntymään kohtuullisten tiukkojen raamien ohjaamana.

Euro- vai prosenttilinja – tulospalkkauksesta ratkaisu?

Yksi sopimusjärjestelmän tulevaisuudenkin kannalta keskeisiä kysymyksiä on jatkossakin palkankorotuslinjan toteutuminen. Meillä ei ole olemassa vastaavanlaisia kyselytuloksia kuin nyt käsillä oleva aineisto, joten kantojen muuttumisesta tai muuttumattomuudesta ei voi vetää johtopäätöksiä. Olennaista kuitenkin on, että palkkaerojen osalta käsityskannat poikkeavat voimakkaasti. Ylemmät toimihenkilöt ja työnantajat näkevät yhdeksi keskeisimmistä sopimuspolitiikan tavoitteista palkkaerojen kasvattamisen. Asian voi ilmaista toisinkin: tavoitteena on mahdollistaa kannustava palkkaus. Lähes yhtä tiukasti on SAK:n ja STTK:n piirissä asetettu kannattamaan sopimusjärjestelmän piirteitä, jotka tarjoavat vähimmäisturvaa ja kaventavat palkkaeroja.

Kuviosta 3 käy ilmi, että varsinkin työnantajapuolella sopimusjärjestelmän minipalkkapiirrettä, joka on yksi näkökulma palkkaeroihin, pidetään sopimusjärjestelmän huonoutena. Myös ylemmät toimihenkilöt kritisoivat järjestelmää samasta syystä.

Kantojen tiukkuus ja eroavaisuus on niin suurta, että aivan selvästi tämä kanto sopimusjärjestelmän kaskesta on jollain keinoin käännettävä. Kyselyai-

Palkansaajajärjestöt kannattavat nykyistä sopimusjärjestelmää, mutta osa työnantajista haluaa siirtää sopimustoimintaa enemmän paikallistasolle.

neistosta löytyy vastaus myös mahdotomalta näyttävään ristiriitaan.

Vastaajien käsitys tulospalkkauksen suotavuudesta on jokaisessa vastaajaryhmässä melko suurta. Vastauksista voisi vetää sen johtopäätöksen, että palkkaerojen kasvua saatettaisiin sietää, mikäli se tapahtuisi tulospalkkauksen avulla. Vastaajien käsitys työnarvioinnin tarpeellisuudesta on myös erityisen myönteinen. Edelleen rohkea tulkinta: palkkarakenne voisi nykyisestään järkkyyä, mikäli sen perusteena olisi työnarviointi.

Kyselyn vastausten perusteella voi sekä tulospalkkauksen kehittämisen että työnarviointimenetelmien aikaansaamisen nähdä keinoina ratkaista työmarkkinatoimijoiden käsityksissä olevia kohtuullisen suuria käsityseroja. Tämä kehitystyö näyttäisi olevan jopa välttämätön, mikäli sopimusjärjestelmää halutaan nykytuotoisena jatkaa.

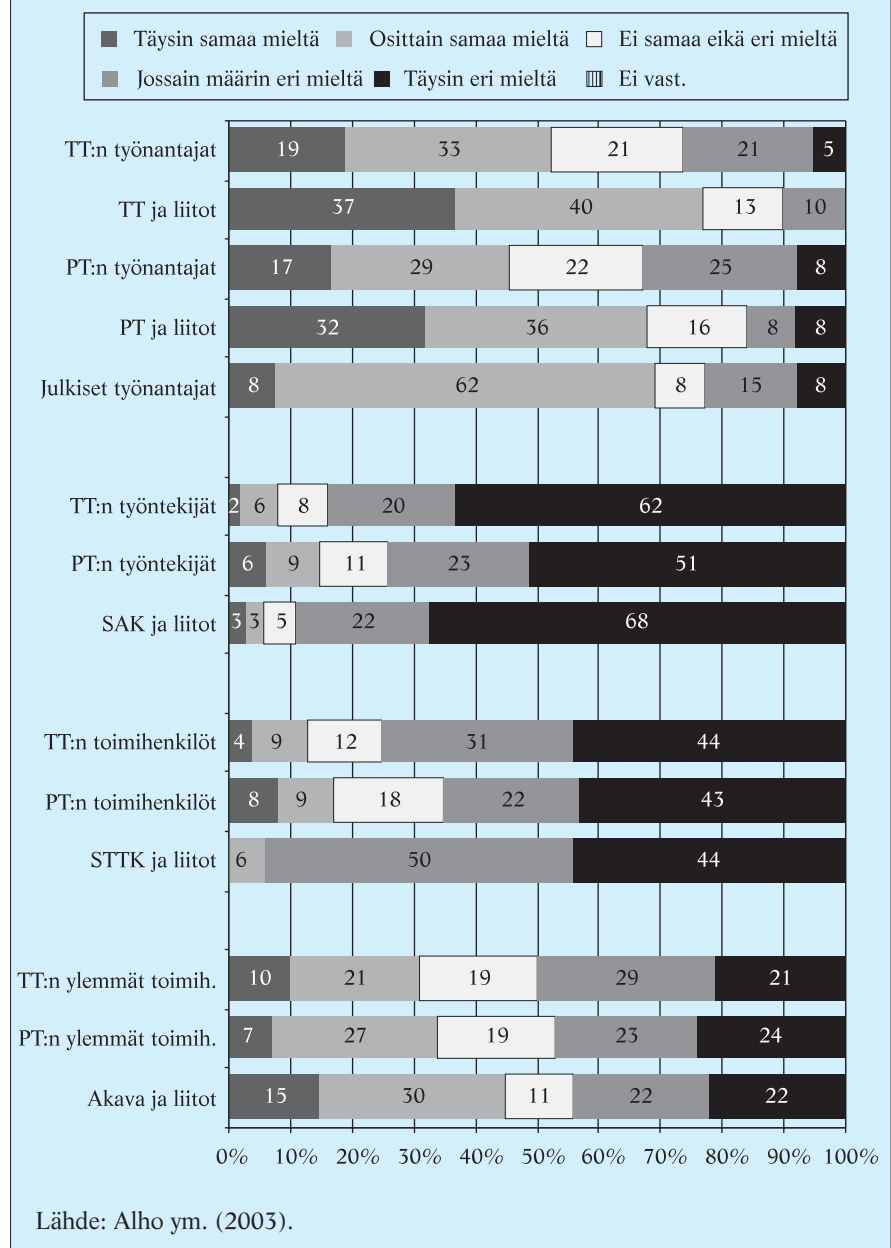
Valtiovallan rooli

Tulopoliittinen sopimusjärjestelmä on laajimmillaan kolmen osallistujan järjestelmä. Valtio osallistuu siihen veroratkaisuilla ja sosiaaliturvajärjestelmää kehittämällä. Vastaajat ovat koko lailla yhtä mieltä siitä, että veroratkaisuilla on merkitystä palkkavaatimusten ja -ratkaisujen kannalta.

Siihen nähden miten tiivistä valtio on osallistunut viime vuosikymmeninä sopimuspolitiikkaan, on outoa, että työmarkkinaosapuolet suhtautuvat melko penseästi kolmannen ”partin” toimiin. Valtion osallistumisen suotavuudesta on hieman eri tavalla painotuvia käsityksiä. Veroratkaisujen sitomista palkkaratkaisuihin vieroksutaan hieman enemmän ylempien toimihenkilöiden ja työnantajien piirissä kuin SAK:n ja STTK:n piirissä.

Vastauksiin lienee diskontanttu aavistus veropäätösten sisällöstä. Ylempiä toimihenkilöitä edustavissa järjestöissä toivotaan veroelementtiä voimakkaammin osaksi sopimuksia kuin SAK:n piirissä. Työnantajien kannat jakautuvat melko tasaisesti. Niitä voisi

Kuvio 3. Nykyinen sopimusjärjestelmä on huono, koska vähimmäispalkat estävät alhaisemman palkkatason työpaikkojen syntyä.



tulkita siten, että mitä kokonaisvaltaisempi sopimuspoliittinen paketti on, sitä keskitetympi ja vähemmän joustava se on. Vaikka veroelementin käyttöön liittyy implisiittisesti oletus selvittää hieman alhaisemmilla palkankorotuksilla, siihen liittyy periaatteellisesti kyseenalainen keskittyneisyys.

Järjestöt pitävät vastakkainasettelua yllä?

Yksi vastausaineiston mielenkiintoisimmista ja selkeimmistä tuloksista on se, että järjestöjen väliset näkemuserot työntekijä- ja työnantajapuolella ovat yrityksissä olennaisesti pienemmät kuin



Ralf Sundin mielestä suomalainen työehtosopimusjärjestelmä nauttii yleistä hyväksyntää sekä palkansaaja- että työnantajapuolella, mutta samalla siihen kohdistuu voimakkaita odotuksia ja ristipaineita.

itse järjestöjen edustajien väliset näkemyserot. Tendenssi on vahva useiden kysymysten osalta.

Tästä havainnosta voi tehdä johtopäätöksen, että paikallisen sopimustoiminnan lisääntymiselle on hyvät edellytykset. Mutta samassa yhteydessä on muistettava, että paikallistason merkityksen kasvattaminen törmää kahteen esteeseen tai ainakin hidasteeseen. Ensinnäkin sitä vieroksuvat palkansaajapuolen edustajat yritystasolla. Toisaalta – mikä on hieman yllättävää – myös työnantajapuolen yritystason vastaajat karsastavat paikallista sopimista. Yritystason palkkaratkaisuja toivoo työnantajapuolella useammin järjestövastaa- ja kuin yritys vastaaja.

Tulos vaatii selityksen. On todennäköistä, että yrityksissä esiintyy epäilyjä tarvittavasta sopimusteknisestä osaami-

sesta. Tuntuu myös uskottavalta, että tarvittavien resurssien määrä arveluttaa. Työehtojen laatiminen on työlästä puuhaa. Työrauhan mahdollisen järkkymisen täytyy myös arveluttaa. Kyselyn tulosten perusteella voidaan olettaa, että periaatteessa paikallisen sopimustoiminnan ja sopimusten yleisen joustavuuden lisääntymistä pidetään myönteisenä asiana, mutta siihen panostettava aika ja vaiva todennäköisesti huolestuttaa.

Palkansaajapuolella, jossa jo yleiselläkin tasolla paikallisen sopimustoiminnan merkityksen lisääntymiseen suhtaudutaan pidättyväisesti, saattavat lisäksi vaikuttaa samat seikat: epäilyt osaamisesta ja huoli ajan riittävydestä.

Kyselytutkimuksen tulokset ja niiden ana-

lysointi paljastavat, että sekä joustavuuden että paikallisen elementin lisääminen sopimustoiminnassa on monimutkainen ja vaikea prosessi.

Yhteenveto

Työmarkkinatoimijoiden käsityksistä saadaan varteenotettavaa aineistoa sopimusjärjestelmän tulevaisuutta koskevaan keskusteluun. Vaikka voidaan sanoa, että hyvin yleisellä tasolla sopimusjärjestelmäämme ei liity romuttamisajatuksia, siihen liittyy valtavasti odotuksia. Odotukset ovat monissa keskeisissä kysymyksissä ristikkäisiä. Voidaan sanoa, että sopimusjärjestelmämme on vakaa, mutta epästabiililla tavalla.

Suurimmat paineet liittyvät sopimusjärjestelmämme kykyyn vastata yhtääl-

tä lähinnä työnantajien tarpeeseen palkkahajonnan kasvattamisesta ja toisaalta palkansaajapuolen tarpeeseen tasoittaa palkkaeroja. Tämän jännite saattaa olla purettavissa tulospalkkusta kehittämällä.

Useissa kysymyksissä pyrittiin löytämään työmarkkinatoimijoiden käsityksiä sopimustoiminnan suunnasta. Vastauksista voi vetää kaksi johtopäätöstä. Monien hyvinkin keskeisten kysymysten osalta vallitsi kohtuullinen yksimielisyys. Esimerkiksi kustannusinflaation hallinta EMU-oloissa koettiin ainakin vastausten jakauman osalta melko yhtäläisesti eri vastaajaryhmissä. Kaiken kaikkiaan voidaan todeta, että sopimusjärjestelmä toimii hyvin EMUn myötä muodostuneessa uudessa talouspoliittisessa tilanteessa.

KIRJALLISUUS

Alho, K. & Heikkilä, A. & Lassila, J. & Pekkarinen, J. & Piekkola, H. & Sund, R. (2003), Suomalainen sopimusjärjestelmä – työmarkkinaosapuolten näkemykset ETLA B:203, Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 89, Helsinki: Taloustieto.