

SY-KESKUSTELUALOITTEITA

TYÖEHTOSOPIMUSTEN KATTAVUUS, PALKAT JA TYÖLLISYYS

Pasi Holm*

*Kiitän Pertti Rauhiota, Risto Suomista, Seppo Toivosta ja Rauno Vanhasta kommentteista sekä Seppo Kouvosta avusta aineiston hankinnassa. Tutkimuksessa esitetyt väittämät eivät välttämättä vastaa Suomen Yrittäjien näkemyksiä.

Suomen Yrittäjät

Helsinki 2000

Tiivistelmä

Työsopimuslain uudistuksen tavoitteena on muuttaa lakia vastaamaan yritystoiminnan muuttunutta toimintaympäristöä. Pääasiallisena tavoitteena lakia uudistettaessa pitäisi olla mahdollisimman hyvän työllisyyskehityksen turvaaminen ilman, että työntekijöiden vähimmäisehdot vaarantuvat. Työllisyystavoitetta on tarkasteltava toisaalta pitkän aikavälin kehityksen kannalta ja toisaalta suhdanneperäisten työllisyyden vaihteluiden kannalta. Työllisyyden korostaminen on tärkeää sekä työntekijöiden että yritysten kannalta. Jos yritysten toimintaedellytykset ovat kunnossa, ne pystyvät työllistämään. Työllisyys vaikuttaa keskeisesti ihmisten hyvinvointiin ja vähentää tehokkaimmin syrjäytymistä.

Tutkimuksessa arvioidaan työsopimuslain uudistuksen keskeisten kohtien, eli yleissitovuuden ja paikallisen sopimisen mahdollisuuksien, vaikutuksia sekä työllisyystavoitteeseen että työntekijöiden vähimmäisehtoihin. Keskeiset tulokset ovat:

- 1) Perinteisen näkemyksen mukaan parhaan työllisyysvaikutuksen takaavat toisaalta keskitetty tai koordinoitu sopimusjärjestelmä ja toisaalta yritystasolle hajautettu sopimusjärjestelmä. Yritysten välisen kilpailun lisääntyminen korostaa yritystasolle hajautetun sopimusjärjestelmän hyviä puolia. Suomen kansantalouden keskimääräistä suurempana pidetty häiriöalttius korostaa myös yritystasolle hajautettua sopimusjärjestelmää ja sen mahdollistamia joustoja.
- 2) Työehtosopimusten eurooppalainen vertailu osoittaa, että työehtosopimusten ulkopuolella olevien yritysten työvoimaosuus vaihtelee maittain ja toimialoittain. Työehtosopimusten ulkopuolella olevissa yrityksissä maksetaan lähes samaa palkkaa kuin niiden piirissä olevissa yrityksissä.
- 3) Kotimaisen toimialoittaisen työllisyysvertailun perusteella voidaan päätellä, ettei työehtosopimusten kattavuudella ole suurta merkitystä työllisyyskehitykseen taloudellisen kasvun aikana. Sen sijaan laman aikana työllisyys heikkeni enemmän toimialoilla, joilla on ollut yleissitova työehtosopimus.
- 4) Työehtosopimusten ulkopuolella olevien yritysten työntekijöiden keskimääräinen palkka on noin viisi prosenttia pienempi kuin työehtosopimusten piirissä olevien yritysten työntekijöiden palkka. Koska työehtosopimusten piirissä olevien keskipalkka on noin 20 prosenttia korkeampi kuin alimmat taulukkopalkat, työehtosopimusten ulkopuolella olevissa yrityksissä eivät työntekijöiden vähimmäisedut vaarannu.

Vuonna 1997 yksityisellä sektorilla työskenteli noin 1 300 000 työntekijää. Perinteisiin työnantajakeskusjärjestöihin kuuluvissa yrityksissä työskenteli noin 900 000 henkilöä. Työehtosopimuksia yleissitovana noudattavissa yrityksissä työskenteli noin 325 000 työntekijää. Työehtosopimusten ulkopuolella olevissa yrityksissä työskenteli noin 75 000 työntekijää. Perinteisiin työnantajakeskusjärjestöihin kuuluvien yritysten henkilökunnan osuus vaihtelee toimialoittain. Osuus on liike-elämän palveluissa noin 55 prosenttia, kaupassa ja rakentamisessa noin 60 prosenttia ja teollisuudessa noin 80 prosenttia.

Työmarkkinoiden vallitseva kehitystrendi on pk-yritysten lukumäärän ja niiden kansantaloudellisen merkityksen kasvu. Markkinoiden globalisoitumisen seurauksena on myös Suomessa lisätty yritystason paikallista sopimista. Paikallisen sopimisen menettely koskettaa kuitenkin vain perinteisiin työnantajajärjestöihin kuuluvia, lähinnä suuryrityksiä. Lisääntyvä joukko pk-yrityksiä uhkaa jäädä joustojen ulkopuolelle, ellei niitä uloteta myös yleissitovaan kenttään. Yritysten sopeutumiskykyvaatimusten lisääntyessä yleissitovuuden määrittelyä nykyisestä ei ole tarvetta muuttaa varsinkaan, koska työehtosopimusten ulkopuolella olevien yritysten työntekijöiden palkat eivät oleellisesti poikkea työehtosopimusten piirissä olevien työntekijöiden palkoista.

Sisällys

Tiivistelmä

1. Johdanto

2. Mitä yleissitovuudella tarkoitetaan?

3. Työmarkkinajärjestelmät kansainvälisessä vertailussa

4. Yleissitovuus sekä toimialoittainen työllisyys, yrittäjäys ja palkat

4.1 Työehtosopimusten kattavuus ja työllisyys

4.2 Työehtosopimusten kattavuus ja yritykset

4.3 Järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien yritysten palkkojen vertailu

5. Yleissitovuuden kehittäminen

6. Yhteenveto

Lähteet

1. Johdanto

Talouspolitiikan painopiste on siirtynyt finanssipolitiikkaan sekä työmarkkina- ja tulopolitiikkaan Suomen liittyttyä Euroopan talous- ja rahaliittoon. Kansallista finanssipolitiikkaa rajoittavat EU:n kasvu- ja vakaussopimuksen vaatimukset ja varautuminen väestön ikääntymiseen. Markkinoiden globalisoituminen ja Euroopan taloudellinen integraatio on jo nyt lisännyt ja tulee jatkossa entisestään lisäämään suuryritysten fuusioita. Samanaikaisesti suuryritykset keskittävät toimintojaan ydinalueisiin, jolloin yritysten tuotannollisten toimintojen ja tukitoimintojen eli ns. rönsyjen ulkoistaminen lisääntyy. Verokilpailun myötä julkisen sektorin suhteellinen merkitys kansantaloudessa tulee pienenemään. Nämä kehitystrendit antavat tilaa pienten ja keskisuurten yritysten ja yrittäjyyden kehittymiselle. Vuonna 1997 pk-yritykset, joiden henkilökunnan määrä on alle 250 henkeä, työllistivät noin 60 prosenttia yksityisen sektorin työllisistä. Tulevaisuudessa pk-yritykset tulevat ottamaan yhä suuremman vastuun työllisyydestä.

Talouspolitiikan painopisteen ja yritysten toimintaympäristön muutokset aikaansaavat muutospaineita työmarkkinoilla ja lisäävät työmarkkinoiden yhteiskunnallista merkitystä. Työmarkkinoiden sääntelyä on tehty lähinnä suuryritysten ja niiden työntekijöiden näkökulmasta. Pk-yritysten ja niissä työskentelevien tarpeet vaativat uusia ratkaisumalleja. Yhteiskunnallinen merkitys korostuu siinä, että tulo- ja työmarkkinapolitiikka vaikuttaa aikaisempaa keskeisemmin työllisyyteen. Työmarkkinoiden erilaisten joustomekanismien avulla on sopeuduttava taloudellisiin häiriöihin. Työmarkkinoita on tarkasteltava tulevaisuudessa yhä enemmän pienten ja keskisuurten yritysten ja yrittäjyyden näkökulmasta.

Suomessa on pyritty viime vuosina joustavoittamaan työmarkkinoita. Vuosina 1995 ja 1997 on sovittu keskitetyistä tulopoliittisista kokonaisratkaisuksista, jotka omalta osaltaan edesauttoivat talouden vakautumista ja työllisyyden paranemista. Työehtosopimuksissa on lisätty ns. liikkuvien palkanosien merkitystä ja lisätty paikallisen sopimisen mahdollisuutta.

Tulo- ja työmarkkinapoliittisia ratkaisuja on perinteisesti valmisteltu ns. kaksikantaisesti tai kolmikantaisesti. Kaksikantaisiin neuvotteluihin osallistuvat työmarkkinoiden keskusjärjestöt ja kolmikantaisiin neuvotteluihin keskusjärjestöjen lisäksi julkinen valta. Julkisella vallalla, hallituksella, on toki mahdollisuus lainsäädännöllisin keinoin säädellä työmarkkinoita ilman työmarkkinajärjestöjen hyväksyntää.

Kaksikantaisissa ja kolmikantaisissa neuvotteluissa työnantajien näkemyksiä ovat yksityisellä sektorilla edustaneet Teollisuus ja Työnantajat (TT) ja Palvelutyönantajat (PT). Näiden työnantajaliittojen jäsenenä on noin 13 500 yritystä. Nämä yritykset ovat ns. normaalisitovuuden piirissä annettuaan työnantajaliitoille valtuudet tehdä puolestaan työmarkkinasopimuksia. Työnantajayrityksiä Suomessa on kaikenkaikkiaan noin 120 000. Täten reilut 100 000 lähinnä pientä ja keskisuurta työnantajayritystä jäävät työmarkkinaneuvottelujen ulkopuolelle. Näistä noin yli puolet noudattaa työehtosopimuksia yleissitovina.

Pienten ja keskisuurten yritysten määrän lisääntyminen ja niiden merkityksen kasvu on lisännyt kiinnostusta työehtosopimusten kattavuuteen ja siihen, milloin alan työehtosopimus on yleissitova ja milloin ei. Pk-yritysten määrän lisääntyminen merkitsee sitä, että yhä pienempi osuus yrityksistä ja työntekijöistä on normaalisitovuuden piirissä ja yhä suurempi määrä niistä on yleissitovuuden piirissä tai täysin työehtosopimusten ulkopuolella. Vuonna 1997 yksityisellä sektorilla työskenteli noin 1 300 000 työntekijää. Perinteisiin

työnantajakeskusjärjestöihin kuuluvissa yrityksissä työskenteli noin 900 000 henkilöä. Työehtosopimuksia yleissitovana noudattavissa yrityksissä työskenteli noin 325 000 työntekijää. Työehtosopimusten ulkopuolella olevissa yrityksissä työskenteli noin 75 000 työntekijää. Perinteisiin työnantajakeskusjärjestöihin kuuluvien yritysten henkilökunnan osuus vaihtelee toimialoittain. Osuus on liike-elämän palveluissa noin 55 prosenttia, kaupassa ja rakentamisessa noin 60 prosenttia ja teollisuudessa noin 80 prosenttia.

Työehtosopimus on yleissitova, jos tarkasteltavan sopimusalan normaalisitovuuden piirissä olevissa yrityksissä työskentelee ”ainakin noin puolet” sopimusalan työntekijöistä. Yleissitova työehtosopimus velvoittaa kaikkia sopimusalan yrityksiä noudattamaan työehtosopimusta.

Miten työmarkkinoiden muutokset voidaan ottaa huomioon työmarkkinapolitiikassa? Ensiksi voidaan olla tekemättä mitään. Tällöin työehtosopimusten kattavuus pienenee asteittain itseksensä. Toiseksi voidaan muuttaa yleissitovan työehtosopimuksen määritelmää. Jos määritelmää laajennetaan, työehtosopimusten kattavuus laajentuu. Kolmanneksi voidaan yhdenmukaistaa normaalisitovaa ja yleissitovaa työehtosopimusta ja kehittää työehtojen vähimmäisehtojen määräytymistä joko lainsäädännöllisin keinoin tai yhdenmukaistamalla ja yksinkertaistamalla lukuisten eri työehtosopimusten määräyksiä.

Työsopimuslain uudistaminen on kirjattu niukkasanaisesti pääministeri Paavo Lipposen II hallituksen ohjelmaan. Merkittävin työmarkkinajärjestelmään vaikuttava hanke tällä hetkellä on työsopimuslakikomitean työ työsopimuslain uudistamiseksi. Ohjelman mukaan työsopimuslakia uudistetaan työsopimuslakikomitean työn valmistuttua. Komitean useaan kertaan jatkettu määräaika on asetettu tammikuun 2000 loppuun. Työnantaja- ja palkansaajajärjestöjen ja viranomaisten edustajista kootun komitean tavoitteena on laatia esitys koko työsopimuslain uudistamiseksi. Tässä yhteydessä se käsittelee myös työehtosopimusten yleissitovuutta.

Työsopimuslain uudistuksen tavoitteena on muuttaa lakia vastaamaan yritystoiminnan muuttunutta toimintaympäristöä. Pääasiallisena tavoitteena lakia uudistettaessa pitäisi olla mahdollisimman hyvän työllisyyskehityksen turvaaminen ilman, että työntekijöiden vähimmäisehdot vaarantuvat. Työllisyystavoitetta on tarkasteltava toisaalta pitkän aikavälin kehityksen kannalta ja toisaalta suhdanneperäisten työllisyyden vaihteluiden kannalta. Työllisyyden korostaminen on tärkeää sekä työntekijöiden että yritysten kannalta. Jos yritysten toimintaedellytykset ovat kunnossa, ne pystyvät työllistämään. Työllisyys vaikuttaa keskeisesti ihmisten hyvinvointiin ja vähentää tehokkaimmin syrjäytymistä.

Tässä tutkimuksessa arvioidaan työehtosopimuslain uudistuksen keskeisten kohtien, eli yleissitovuuden ja paikallisen sopimisen mahdollisuuksien, vaikutuksia sekä työllisyystavoitteeseen että työntekijöiden vähimmäisehtoihin. Tutkimusaineistona käytetään sekä kansainvälistä että kotimaista vertailuaineistoa.

Tutkimuksen keskeiset tulokset ovat. 1) Perinteisen näkemyksen mukaan parhaan työllisyysvaikutuksen takaavat toisaalta keskitetty tai koordinoitu sopimusjärjestelmä ja toisaalta yritystasolle hajautettu sopimusjärjestelmä. Yritysten välisen kilpailun lisääntyminen korostaa yritystasolle hajautetun sopimusjärjestelmän hyviä puolia. Suomen kansantalouden keskimääräistä suurempana pidetty häiriöalttius korostaa myös yritystasolle hajautettua sopimusjärjestelmää. 2) Työehtosopimusten eurooppalainen vertailu osoittaa, että työehtosopimusten ulkopuolella olevien yritysten työvoimaosuus vaihtelee maittain ja toimialoittain. Työehtosopimusten ulkopuolella olevissa yrityksissä maksetaan lähes samaa

palkkaa kuin niiden piirissä olevissa yrityksissä. 3) Kotimaisen toimialoittaisen työllisyysvertailun perusteella voidaan päätellä, ettei työehtosopimusten kattavuudella ole suurta merkitystä työllisyyskehitykseen taloudellisen kasvun aikana. Sen sijaan laman aikana työllisyys heikkeni enemmän toimialoilla, joilla on ollut yleissitova työehtosopimus. 4) Työehtosopimusten ulkopuolella olevien yritysten työntekijöiden keskimääräinen palkka on noin viisi prosenttia pienempi kuin työehtosopimusten piirissä olevien yritysten työntekijöiden palkka. Koska työehtosopimusten piirissä olevien keskipalkka on noin 20 prosenttia korkeampi kuin alimmat taulukkopalkat, työehtosopimusten ulkopuolella olevissa yrityksissä eivät näin ollen työntekijöiden vähimmäisedut vaarannu.

2. Mitä yleissitovuudella tarkoitetaan?

Länsimaisissa yhteiskunnissa säännellään työehtoja ja turvataan ns. minimitöehtojen toteutuminen työmarkkinoilla. Kohtuullisten vähimmäisehtojen turvaamiselle on ainakin kaksi vaihtoehtoa. Vähimmäisehtoja voidaan säädellä lainsäädännöllä tai niistä voidaan sopia työmarkkinajärjestöjen välisillä työehtosopimuksilla.

Vähimmäisturva rakentuu Suomessa kahdelle toisiaan täydentävälle pilarille. Työsuhteen osapuolten oikeussuhteista ja työntekijöiden perusturvasta säädetään usein varsin seikkaperäisesti työlainsäädännöllä. Sitä täydentävät työehtosopimukset palkkojen, työaikojen ja muidenkin työehtojen osalta. Työlainsäädäntöä on valmisteltu pääsääntöisesti ns. kolmikantaisessa valmistelussa, johon hallituksen lisäksi ovat osallistuneet sekä työntekijä- että työnantajajärjestöt. Useissa tapauksissa, kuten työaikasäätelystä, lainmukaiset vähimmäisehdot ovat tahdonvaltaisia, eli niistä voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän yhteisellä sopimuksella, jolloin tosiasialliset vähimmäisehdot määräytyvät työehtosopimuksissa. Palkkaehtoihin kuuluvat vähimmäispalkat, ilt- ja yötyölisät, lomarahat ja n.s. pekkaspäivät. Palkkojen vähimmäisehdot määräytyvät työehtosopimusten perusteella niillä aloilla, joissa on voimassa ns. yleissitova työehtosopimus. Työehtosopimusten yleissitovuuden perusteella myös järjestäytymättömien työnantajien tulee noudattaa työehtosopimusten määräyksiä. Aloilla, joilla ei ole yleissitovaa työehtosopimusta, järjestäytymättömien työnantajien ei tarvitse noudattaa järjestäytyneiden työnantajien sopimia työehtosopimuksia. Vuonna 1999 oli lisäksi useita sellaisia aloja, joilla ei ole työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen sopimia työehtosopimuksia lainkaan.

Työehtosopimus on yleissitova silloin, kun järjestäytyneiden yritysten työntekijöiden lukumäärä on vähintään noin puolet alan työntekijöiden lukumäärästä. Niillä aloilla, joilla järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien yritysten lukumäärä vaihtelee tai yritysten työntekijöiden lukumäärä vaihtelee vuosittain ja ollaan lähellä 50 prosentin kriittistä rajaa, työehtosopimusten yleissitovuuden määrittely on ongelmallista. Useissa tapauksissa työnantajaliittojen ulkopuolisilla työpaikoilla sen enempää työntekijät kuin työnantajatkaan eivät voi yleensä edeltäkäsien tai varmuudella tietää, mitä sääntöjä heidän välisessään työsuhteessa on noudatettava. Yleissitovuuden olemassaolon ratkaisee nykyisin yleinen tuomioistuimien vasta riidan ilmettyä. Yleissitovuuden toteutamisessa olisi varmaan syytä siirtyä työsuhteen osapuolten kannalta nykyistä selkeämpään järjestelyyn.

Ns. paikallisen sopimisen yleistymisen työehtosopimuksissa vaikuttaa järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien työnantajien työehtoihin. Työehtosopimuksissa mainitun paikallisen sopimisen menettelyn perusteella voidaan poiketa työlakien säädöksistä. Järjestäytymättömien

yritysten tulee noudattaa työlakeja, vaikka järjestäytyneet yritykset niistä paikallisen sopimisen menettelyn avulla poikkeaisivat.

Vaikka Suomessa on harjoitettu tulopolitiikkaa jo 30 vuotta, ei Suomessa ole käytettävissä tarkkaa yhteenvetoa eri työehtosopimusten velvoitteista. Työmarkkinoiden muutosten nopeutuminen ja työmarkkinoiden roolin korostuminen Suomen EMU-ratkaisun myötä edellyttää tutkimustietoa työehtosopimusten ehtojen muutoksista sopimusaloittain ja työehtosopimusten vertailua eri sopimusaloilla.

Suomessa on tällä hetkellä reilusti toista sataa erilaista yleissitovaa työehtosopimusta. Työehtosopimusten piirissä olevissa järjestäytyneissä yrityksissä työskentelee lähes 70 prosenttia yksityisen sektorin työntekijöistä¹. Noin 25 prosenttia työntekijöistä työskentelee järjestäytymättömissä yrityksissä, jotka ovat yleissitovuuden velvoitteiden piirissä. Työehtosopimusten ulkopuolella olevissa yrityksissä työskentelee reilut 5 prosenttia yksityisen sektorin työntekijöistä.

Työnantajaliittoihin järjestäytyneitä työnantajayrityksiä on noin 17 prosenttia ja järjestäytymättömiä työnantajayrityksiä noin 83 prosenttia työnantajayrityksistä. Järjestäytymättömistä yrityksistä noin 60 prosenttia noudattaa alan yleissitovaa työehtosopimusta ja 40 prosenttia yrityksistä toimii aloilla, joissa ei ole yleissitovaa työehtosopimusta.

3. Työmarkkinajärjestelmät kansainvälisessä vertailussa

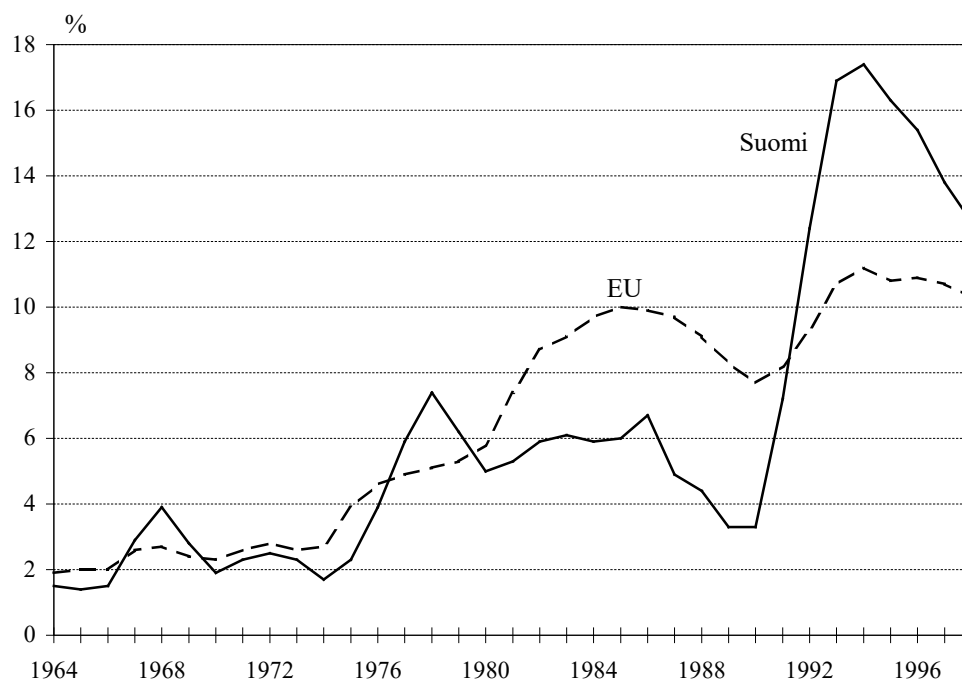
Suomen työmarkkinat ovat muuttuneet huomattavasti kymmenen viime vuoden aikana. Suomi pysyi vuoteen 1990 saakka alhaisen työttömyyden ja korkean työllisyysasteen maana. Korkeaa työllisyyttä ylläpiti 1980-luvulla julkisen sektorin työpaikkojen lisäys. Tuona aikana yksityisellä sektorilla työllisyys laski 0,4 prosenttia.

Laman aikana 1990 - 1993 työttömyysaste kohosi jyrkästi toiseksi korkeimmaksi Euroopassa Espanjan jälkeen. Kun työttömyysaste oli vuonna 1990 3,5 prosenttia eli 4,2 prosenttiyksikköä EU:n keskiarvon alapuolella, se kohosi 16,6 prosenttiin vuonna 1994. Sen jälkeen työttömyys on alentunut tasaisesti. Vuonna 1998 työttömyysaste oli 11,4. Maaliskuussa 1999 työttömyysaste oli prosenttiyksikön korkeampi kuin EU-maiden keskiarvo (Eurostat 1999).

Pohjoismainen työmarkkinasopimusjärjestelmä eroaa useiden muiden Euroopan maiden sopimusjärjestelmästä. Pohjoismaille tunnusomaisia piirteitä ovat olleet keskitetty sopimusjärjestelmä sekä ammattiyhdistysliikkeen keskeinen asema yhteiskunnassa, korkeat järjestäytymisasteet ja työsopimusten laaja kattavuus (taulukko 1). Pohjoismaissa myös työnantajat ovat olleet järjestäytyneitä ja neuvotteluosapuolena keskittyneitä. Työntekijöiden järjestäytymisaste on ollut 20 vuoden ajan selvästi korkeampi verrattuna useimpiin manner-Euroopan maihin, USA:han ja Japaniin. Ruotsissa ja Suomessa ammatillinen järjestäytyminen on jatkanut kasvuaan vielä 1990-luvullakin.

¹ Työehtosopimusten kattavuutta koskevat luvut ovat arvioita, koska Suomessa ei ole käytettävissä kattavaa tilastoa.

Kuvio 1. Suomen ja EU:n työttömyysaste vuosina 1964 - 1998, prosenttia



Lähde: European Commission (1998), TK (1999b).

Taulukko 1. Työntekijöiden järjestäytymisaste ja työehtosopimusten kattavuus

	Työntekijöiden järjestäytymisaste, prosenttia Työvoimasta				Työehtosopimus- ten kattavuus, Prosenttia Työntekijöistä			
	1980	1990	1994	Sijoitus v. 94 ¹⁾	1980	1990	1994	Sijoitus v. 94 ¹⁾
Tanska	76	71	76	3	(69) ⁴⁾	69	69	13
Suomi	70	72	81	2	95	95	95	2
Saksa	36	33	29	13	91	90	92	4
Alankomaat	35	26	26	15	76	71	81	8
Uusi-Seelanti	56	45	30	12	(67)	67	31	17
Ruotsi	80	83	91	1	(86)	86	89	6
USA	22	16	16	18	26	18	18	19
Irlanti	57	50	-	-	-	-	-	-
Iso-Britannia	50	39	34	10	70	47	47	15
EU-keskiarvo ²⁾	50	43	44			87	82	
OECD-keskiarvo ³⁾	46	40	40			70	68	

1) Asetettaessa 19 OECD-maata järjestykseen, 2) 12 EU-jäsenmaan keskiarvo (poissa Kreikka, Irlanti ja Luxemburg), 3) 19 OECD-maan keskiarvo, 4) Ei tietoa vuodelta 1980, jolloin on käytetty vuoden 1990 tietoa. Lähde: OECD (1994, 1997).

Työehtosopimusten kattavuus (union coverage) on useissa EU-maissa varsin laaja riippumatta järjestäytymisasteesta (taulukko 1). EU-maissa keskimäärin noin 80 prosenttia on jonkun

kollektiivisen työehtosopimuksen piirissä. Tarkasteluajanjaksolla ei EU-maissa ole työehtosopimusten kattavuudessa tapahtunut merkittävää muutosta Iso-Britanniaa lukuun ottamatta. Sitä vastoin EU:n ulkopuolisissa maissa, USA:ssa ja Uudessa-Seelannissa, työehtosopimusten kattavuus on vähäistä. Näissä maissa työehtosopimusten kattavuus on vähentynyt entisestään 1990-luvulle tultaessa. Työnantajat ovat järjestäytyneimpiä pienissä keskitetyn sopimusjärjestelmän maissa, Suomessa, Ruotsissa ja Itävallassa sekä isoista maista Saksassa. Näissä maissa myös julkinen sektori on työnantajana hyvin järjestäytynyt.

Palkanmuodostuksen institutionaaliset puitteet vaihtelevat suuresti eri maissa. Neuvottelujärjestelmiä voidaan luokitella niiden hierarkisuuden mukaan. Tällöin keskeistä on se, mitkä ovat sopijaosapuolet ja sopimisen taso. Yleensä erotetaan kolme tasoa: 1) kansallinen taso ja keskusjärjestöt tai kolmikanta, 2) toimiala- ja ammattiliitot ja 3) yksittäiset työnantajat ja työntekijöiden yhteenliittymät tai yksittäiset työntekijät (taulukko 2). Pohjoismaat luokitellaan yleensä keskitettyjen sopimusjärjestelmien maiksi, kun taas Pohjois-Amerikka ja Japani ovat esimerkkejä hajautetun sopimusjärjestelmän maista. Ruotsissa ja EU:n ulkopuolisista maista Uudessa-Seelannissa näyttää trendinä olleen siirtyminen kohti hajautetumpaa sopimusjärjestelmää.

Taulukko 2. Työsopimusten keskittyneisyyden aste ja koordinaatio

	Keskittyneisyyden aste ¹⁾				Koordinaatio ²⁾			
	1980	1990	1994	Sijoitus v. 94	1980	1990	1994	Sijoitus v. 94
Tanska	2+	2	2	5	2.5	2+	2+	6
Suomi	2.5	2+	2+	1	2+	2+	2+	6
Saksa	2	2	2	5	3	3	3	1
Alankomaat	2	2	2	5	2	2	2	9
Uusi-Seelanti	2	1.5	1	16	1.5	1	1	16
Ruotsi	3	2+	2	5	2.5	2+	2	9
USA	1	1	1	16	1	1	1	16
Irlanti ³⁾	-	-	-	-	-	-	-	-
Japani	1	1	1	16	3	3	3	1

1) 3 = keskitetty taso, 2 = liittotaso ja 1 = paikallinen taso. 2) OECD:n arvio useista lähteistä. Mitä suurempi luku, sitä suurempi koordinaatio. Koordinaatio sisältää sekä ammattiliittojen että työnantajajärjestöjen (sisäisen) yhteistoiminnan. Arviot koordinaatiosta on muodostettu Visserin (1990) arviosta ammattiliittojen yhteistoiminnasta, Calmforsin ja Drifffillin (1988) keskittyneisyyttä kuvaavasta indeksistä sekä OECD:n keräämistä tiedoista työnantajajärjestöistä (OECD, 1997). 3) ei OECD:n tietoa.

Lähde: OECD (1997).

Työmarkkinajärjestelmiä koskevassa tutkimuksessa on pyritty myös tarkastelemaan sopijaosapuolten välistä yhteistoimintaa (koordinaatio) sopimusmenettelyssä (taulukko 2). OECD:n mukaan esimerkiksi Suomessa keskitetty sopimusjärjestelmä yhdistyy osapuolten väliseen yhteistoimintaan. Sopimusjärjestelmän painopisteen siirtyminen kohti liittotasoa saattaa vähentää osapuolten välistä yhteistoimintaa, kuten on tapahtunut Ruotsissa. Toisaalta

myös liittotasoon sopimusjärjestelmä (Saksa) ja aivan hajautettukin sopimusjärjestelmä (Japani) voi olla hyvin koordinoitu.²

Taulukossa 3 on kuvattu työmarkkinasopimusjärjestelmiä Euroopan maissa ja esitetty tärkeimmät sopimustasot. Samalla on esitetty arvio siitä, mihin suuntaan kehitys on kulkenut 1980-luvun alusta 1990-luvun puoliväliin. Yleisenä trendinä neuvottelujärjestelmien kehityksessä näyttää olleen sopimisen siirtyminen entistä enemmän joko liittotasolle tai yritystasolle.

Usean tason neuvottelujärjestelmissä alemman portaan neuvotteluja saattavat rajoittaa ylemmän tason sopimukset. Näin on esimerkiksi Suomessa ja Ruotsissa, joissa paikallista ja yrityskohtaista sopimista rajoittaa työmarkkinaosapuolten keskusjärjestö- tai liittotasoinen sopiminen. Siinä on määriteltä puitteet sille, mistä liittojen tekemistä sopimuksista saa poiketa ja miten. Muissa Euroopan maissa ei ole yhtä selkeästi määriteltä eri tasojen keskinäisiä valtasuhteita työehtosopimuksissa. Esimerkiksi Saksassa paikallinen ja yrityskohtainen sopiminen perustuu lakiin, jossa määritellään paikallisesti ja yrityskohtaisesti sovittavat asiat. Muistakin asioista voidaan sopia paikallisesti tai yrityskohtaisesti, joskaan laki ei siihen velvoita (Allén 1997).

Pitkän aikavälin keskimääräinen työttömyysaste on ollut matalin Itävallassa sekä Ruotsissa ja korkein Espanjassa sekä Irlannissa EU-maista. Itävaltaa ja Ruotsia pidetään korporatiivisten työmarkkinoiden maina. Japanissa työttömyysaste on ollut noina vuosina keskimäärin noin 2,5 prosenttia ja USA:ssa noin 6 prosenttia. Ruotsissa ja Japanissa työttömyysaste on noussut ja USA:ssa laskenut 1990-luvun jälkipuoliskolla.

Taulukko 3. Keskimääräinen työttömyysaste ja työmarkkinoiden neuvottelujärjestelmien sopimustasot 1980-luvun alusta 1990-luvun puoliväliin EU-maissa. (1 = yritystaso, 2 = liitto- tai toimialataso ja 3 = keskusjärjestötaso)

Jäsenmaa	Sopimustasot	Tärkein sopimustaso ja arvioitu muutoksen suunta	Keskimääräinen työttömyysaste vuosina 1983-96
Itävalta	2,3	2->3,1	3,8
Belgia	1,2,3	2	9,7
Tanska*	1,2	2	9,9
Suomi	1,2,3	3->2,1	9,1
Ranska	1,2,3	2	10,4
Saksa	1,2	2	6,2
Irlanti*	1,2,3	3,1	15,1
Italia*	1,2,3	2,1	7,6
Alankomaat	1,2,3	2	8,4
Espanja	1,2,3	2,3->2	19,7
Ruotsi	1,2,3	3->2	4,3
Iso-Britannia	1,2	2->1	9,7

Arvioitua muutoksen suuntaa on merkitty nuolella. Tähdellä merkityt ovat Allénin (1997) arvioita.

Lähde: Allén (1997).

² Perinteinen neuvottelujärjestelmien kolmijaottelu lähtee siitä että palkoista sovitaan ainoastaan yhdellä tasolla; joko yritys-, liitto- tai keskusjärjestötasolla. Se ei huomioi sitä, että esimerkiksi keskitetty järjestelmä itse asiassa pitää sisällään moniportaisen järjestelmän (Calmfors 1993).

Taulukko 4. Työehtosopimusten ulkopuolella olevien yritysten työvoimaosuus sekä työehtosopimusten ulkopuolella olevien ja niiden piirissä olevien yritysten palkkasuhde joissain EU-maissa vuonna 1995.¹⁾

Maa	*	Teollisuus	Rakenta- minen	Tukku- ja vähit- täiskauppa	Rahoitus- toiminta	Kiinteistö-, vuokraus-, tutk.palv.
Belgia	1	547562	128740	215869	89715	109925
	2	2,7 %	7,9 %	10,8 %	1,6 %	23,9 %
	3	89,5	93,3	101,1	77,3	95,4
Tanska	1	236684	46642	132740	76185	79557
	2	6,4 %	2,9 %	35,1 %	1,3 %	..
	3	109,2	103,1	108,6	112,2	121,6
Länsi-Saksa	1	5632312	1068399	1749224	540552	..
	2	23,4 %	19,4 %	35,6 %	13,6 %	..
	3	114,9	105,2	121,1	160,9	..
Itä-Saksa	1	532168	453541	181667	83351	..
	2	41,2 %	53,1 %	55,9 %	8,1 %	..
	3	85,9	86,4	97	173,7	..
Ranska	1	3849914	839285	1653210	567687	1627799
	2	2,5 %	2,6 %	5,2 %	3,5 %	12 %
	3	104,5	85,8	87,1	119,4	72
Italia	1	3333114	333719	623703	447004	419065
	2	0,3 %	..	1,6 %	..	..
	3	70,9	..	110,4	..	..
Itävalta	1	516740	249332	314187	90975	99744
	2	3,1 %	4,1 %	3,3 %	1,1 %	3,1 %
	3	102,4	99,5	107,4	88,1	76,5
Suomi	1	331341	34858	95113	45958	64398
	2	0,1 %	..	0,7 %	..	24,1 %
	3	92,3	..	99,5	..	121,4
Britannia	1	3497925	638144	1902825	821785	1567482
	2	87 %	60,2 %	88,8 %	97,9 %	90,4 %
	3	103,9	108,4	102,4	105,9	113

1) Koodit: 1 = työllisten lukumäärä, 2 = työehtosopimusten ulkopuolella olevien yritysten työvoimaosuus, 3 = työehtosopimusten ulkopuolella olevien ja niiden piirissä olevien yritysten työntekijöiden palkkojen suhde (kertaa 100).

HUOM: Kreikka, Espanja, Hollanti, Portugali ja Ruotsi jätetty pois tarkastelusta puuttuvien tietojen vuoksi.

Lähde: EUROSTAT: New Cronos, Structure of Wages, 1995.

Taulukossa 4 tarkastellaan työehtosopimusten ulkopuolella olevien yritysten työvoimaosuutta (koodin 2 osoittamat rivit) sekä työehtosopimusten ulkopuolella olevien ja niiden piirissä olevien yritysten työntekijöiden palkkojen suhdetta (koodin 3 osoittamat rivit) joissain EU-maissa vuonna 1995. Iso-Britanniassa työehtosopimusten ulkopuolella olevien yritysten työvoimaosuus on keskimäärin reilut 80 prosenttia.

Itä-Saksassa vastaava luku on noin 50 prosenttia ja Länsi-Saksassa noin 20-25 prosenttia. Muissa maissa työehtosopimusten piirissä olevien yritysten työvoimaosuus on yli 90 prosenttia lukuunottamatta kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalveluiden toimialaa. Suomessa ja Belgiassa tämän toimialan työehtosopimusten ulkopuolella olevien yritysten työllisyysosuus on lähes neljännes.

Tanskassa, Länsi-Saksassa ja Iso-Britanniassa työehtosopimusten ulkopuolella olevien yritysten työntekijöiden keskimääräinen palkka on korkeampi kuin työehtosopimusten piirissä olevien yritysten työntekijöiden keskimääräinen palkka. Belgiassa tilanne on lähes kaikilla toimialoilla päinvastainen. Muissa maissa on runsaasti toimialoittaista vaihtelua sen suhteen, kumpi on korkeampi työehtosopimusten ulkopuolella olevien vai niiden piirissä olevien yritysten työntekijöiden keskimääräinen palkka. Keskimääräisten palkkojen erot työehtosopimusten ulkopuolella olevissa ja työehtosopimusten piirissä olevissa yrityksissä ovat suhteellisen pienet lukuunottamatta muutamia poikkeuksia. Työehtosopimusten ulkopuolella olevien yritysten palkat ovat reilut 20 prosenttia pienemmät Belgian rahoitustoiminnassa, Italian teollisuudessa ja Itävallan kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalveluissa. Työehtosopimusten ulkopuolella olevien yritysten palkat ovat reilut 20 prosenttia suuremmat Länsi- ja Itä-Saksan rahoitustoiminnassa ja Tanskan ja Suomen kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalveluissa.

Vähimmäispalkat määräytyvät joko lakisääteisesti tai työehtosopimusten perusteella. Lakisääteinen kattava minimipalkka on OECD-maista Ranskassa, Hollannissa, Portugalissa, Espanjassa, Kanadassa, Iso-Britanniassa, Yhdysvalloissa, Japanissa ja Uudessa-Seelannissa. Työehtosopimukseen perustuva järjestelmä on pohjoismaissa ja Itävallassa.

Taulukko 5. Palkkaerojen vertailu

	Minimipalkan suhde keskipalkkaan %	Ylimmän ja alimman palkkadesiilin palkkojen suhde
Tanska	54	-
Suomi	52	2.76
Saksa	55	2.32
Alankomaat	55	2.29
Uusi-Seelanti	46	-
Ruotsi	52	2.15
USA	32	5.6
Irlanti	55	-
Iso-Britannia	40	3.37

Lähde: Kiander (1997).

Työehtosopimusten alimpien taulukkopalkkojen perusteella arvioitu keskimääräinen minimipalkka suhteessa työntekijöiden keskipalkkaan on Suomessa eurooppalaista tasoa (taulukko 5). USA:ssa ja Iso-Britanniassa minimipalkkojen suhde keskipalkkoihin on selvästi Eurooppaa pienempi. Ylimmän ja alimman palkkadesiilin palkkojen suhteen avulla arvioitu

bruttopalkkahajonta on Suomessa eurooppalaisella tasolla. Palkkahajonta on suurinta USA:ssa ja Iso-Britanniassa.

Työmarkkinainstituutioiden työllisyysvaikutusten arviointi kansainvälisen vertailun avulla ei ole helppoa. Yksinkertainen työttömyysasteen ja työmarkkinainstituutioiden vertailu ei anna oikeaa kuvaa työttömyyden syistä. Tutkimusten mukaan (esim. Layard ja Nickell, 1997) ammattiliittojen vaikutusvalta nostaa työttömyyttä yleensä. Ammattiliittojen haitallinen työllisyysvaikutus kumoutuu silloin, kun työntekijäliitot ja työnantajaliitot pystyvät yhteistyöhön eli koordinoituihin työmarkkinaratkaisuihin. Koordinoitujen työmarkkinaratkaisujen saavuttaminen ei ole kansainvälisen vertailun perusteella kuitenkaan helppoa. Kilpailun lisääntyminen hyödykemarkkinoilla näyttäisi olevan tehokkain keino koordinoituihin työmarkkinaratkaisuihin voimakkaiden ammattiliittojen maissa.

Perinteisen näkemyksen mukaan parhaan työllisyysvaikutuksen takaavat toisaalta keskitetty tai koordinoitu sopimusjärjestelmä ja toisaalta yritystasolle hajautettu sopimusjärjestelmä. Koorditoimaton liittotason sopimusjärjestelmä on huono vaihtoehto. Camfors (1993) on täydentänyt näkemystä seuraavilla huomioilla. Yritysten välisen kilpailun lisääntyminen korostaa yritystasolle hajautetun sopimusjärjestelmän hyviä puolia. Suomen kansantalouden keskimääräistä suurempana pidetty häiriöalttius korostaa myös yritystasolle hajautettua sopimusjärjestelmää. Toisaalta laaja julkinen sektori korostaa koordinoitua sopimusjärjestelmää (Holm et al, 1999).

Työehtosopimusten eurooppalainen vertailu osoittaa, että työehtosopimusten ulkopuolella olevien yritysten työvoimaosuus vaihtelee maittain ja toimialoittain. Työehtosopimusten ulkopuolella olevissa yrityksissä maksetaan lähes samaa palkkaa kuin niiden piirissä olevissa yrityksissä.

Taulukko 6. Työmarkkinajärjestöjen keskinäiset suhteet ja yhteiskuntavaikuttaminen

	Työmarkkinasuhteet	Yhteiskuntavaikuttaminen
EU	-Koordinoidut, pääosin sektori-kohtaiset neuvottelut -Kollektiivisten sopimusten kattavuus > 80 % -Työnantajajärjestöt neuvottelevat -Ammattiliitoilla ja työnantajaliitoilla keskeinen rooli	-Institutionalisoidut kaksi- ja kolmikantaneuvottelut
USA	-Koordinoimattomat, hajautetut neuvottelut -Kollektiivisten sopimusten kattavuus noin 15 % -Yritykset neuvottelevat -Työnantajaliitoilla ei roolia	-Eri intressiryhmien yhteiskuntavaikuttaminen, työmarkkinajärjestöillä ei erityistä roolia
Japani	-Koordinoidut, hajautetut neuvottelut -Kollektiivisten sopimusten kattavuus noin 20 % - Työnantajaliitoilla rajoitettu rooli	-Institutionalisoidut kolmikantaneuvottelut; isoilla yrityksillä enemmän vaikutusvaltaa

Lähde: Mukaellen Traxler (1999).

Yhteenvetona keskeiset maat voidaan luokitella työmarkkinasuhteiden ja yhteiskuntavaikuttamisen mukaan seuraavasti (Taulukko 6). EU:ssa ammattiliitoilla ja työnantajaliitoilla on keskeinen rooli koordinoituissa työmarkkinasopimuksissa, joiden kattavuus on laaja. Työmarkkinaosapuolten yhteiskuntavaikuttaminen on organisoitu kaksi- ja kolmikantaneuvotteluihin. USA:ssa yritykset neuvottelevat hajautetusti työhdoista. Sopimusten kattavuus on tämän vuoksi suppea. Eri intressiryhmät vaikuttavat itsenäisesti yhteiskuntaan. Japanissa pyritään koordinoimaan hajautettuja neuvotteluita, vaikka kollektiivisten sopimusten kattavuus on alhainen. Vaikka Japanissa on kolmikantaneuvotteluita, isoilla yrityksillä on enemmän vaikutusvaltaa kuin työmarkkinajärjestöillä.

4. Yleissitovuus sekä toimialoittainen työllisyys, yrittäjäyys ja palkat

Seuraavissa kappaleissa vertaillaan työllisyyden, yritysten lukumäärän ja palkkojen kehitystä työehtosopimusten kattavuuden mukaan. Jaksoissa 4.1 ja 4.2 tarkastellaan joidenkin toimialojen kehitystä vuosina 1991-97. Tarkasteluperiodi on jaettu kahteen osaan: vuosiin 1991-94 ja 1994-97. Ensimmäinen aikaperiodi kattaa syvän laman vuodet ja jälkimmäinen lamasta elpymisen. Toimialat on jaettu neljään ryhmään sen mukaan, kuinka kattava työehtosopimus alalla on. Tarkasteltavat toimialat on valittu siten, että ne ovat mahdollisimman vertailukelpoisia kattavuudeltaan erilaisissa työehtosopimusluokissa ja siten, että niistä on saatavilla mahdollisimman luotettavasti tarkastelussa tarvittavia tilastotietoja. Tilastoaineistojen puute rajoittaa analyysia huomattavasti.

4.1 Työehtosopimusten kattavuus ja työllisyys

Niillä tarkastelluilla toimialoilla (taulukko 7), joilla ei ollut lainkaan työehtosopimusta, työskenteli vuonna 1997 noin 23 000 henkilöä (henkilötyövuosina mitattuna). Näiden toimialojen työllisyys väheni vuosien 1991-94 aikana noin 2 prosenttia. Laman jälkeen työllisyys on parantunut noin 40 prosenttia. Vuosina 1994-97 parani työllisyys nopeimmin työnvälityksessä ja henkilöstöhankinnassa, joihin syntyi paljon uusia yrityksiä. Jos tämä toimiala jätetään tarkastelun ulkopuolelle, ryhmän toimialojen työllisyys parani laman jälkeen noin 20 prosenttia.

Tarkastelluilla toimialoilla, joilla on työehtosopimus, mutta joka ei ole yleissitova, työllisyys jopa parani lamavuosina. Tämä tosin johtuu yksinomaan teleliikenteen työllisyyden paranemisesta. Laman jälkeen toimialojen keskimääräinen työllisyys parani reilut 20 prosenttia.

Toimialoilla, joilla on yleissitova työehtosopimus vain osassa toimialaa, työllisyys on parantunut laman jälkeen noin 25 prosenttia. Toimialaluokitusten muutosten vuoksi ainoastaan kiinteistöalan palveluiden työllisyydestä on luotettavaa tietoa 1990-luvun alusta. Kiinteistöalan palveluissa työllisyys kasvoi 16 prosenttia laman aikana.

Tarkasteltavilla toimialoilla, joilla on ollut yleissitova työehtosopimus, työllisyys laski reilut 15 prosenttia laman aikana. Näiden toimialojen työllisyys on laskenut myös laman jälkeen. Tähän on tosin syynä pankkitoiminnan ja muun rahoituksen välityksen työllisyyden heikko kehitys. Jos tämä toimiala jätetään tarkastelun ulkopuolelle, ryhmän toimialojen työllisyys on parantunut laman jälkeen lähes 30 prosenttia.

Taulukko 7. Työehtosopimukset ja toimialoittainen työllisyys (henkilötyövuosina).

	TOL	TYÖLLISET			TYÖLLIS. MUUTOS, %	
		1991	1994	1997	91-94	94-97
Ei työehtosopimusta						
Lakiasiaain- ja asianajotstot	74111&74112	2073	2 415	3 039	16.5	25.8
Tilitstot	74121	5805	6 343	7 743	9.3	22.1
Työnvälitys ja hlöstöbank.	745	1701	1 542	4 881	-9.3	216.5
Kiinteistövälitys	7031	3164	3 154	3 338	-0.3	5.8
Muu jakelu- ja kuriiritmta	6412	..	..	4 297	..	..
Mainoststot	74401	4163	3 092	4 035	-25.7	30.5
Yhteensä 1, pl. 6412		16906	16 546	23 036	-2.1	39.2
Ei yleissitova TES						
Tietojenkäsittelypalvelu	72	14198	13 858	17 864	-2.4	28.9
Polttoain. Vähittäiskauppa	505	..	5 811	5 531	..	-4.8
Taksiliikenne	6022	7574	6 033	9 104	-20.3	50.9
Teleliikenne	642	9292	15 354	17 314	65.2	12.8
Yhteensä 2, pl. 505		31064	35245	44282	13.4	25.6
Yhteensä 2		..	41 056	49 813	..	21.3
Yleissitova TES osassa alaa						
Muu liike-elämää palv. Tmta	74	..	68 083	91 369	..	34.2
Kiinteistöalan palvelut	70	15611	18 158	19 962	16.3	9.9
Posti- ja kuriiritmta	641	..	25 847	29 993	..	16.0
Yhteensä 3		..	112 088	141 324	..	26.1
Yleissitova TES						
Parturit ja kampaamot	93021	..	4 952	6 163	..	24.5
Matkatoimistot	633	3621	3 331	4 221	-8.0	26.7
Pankkitmta ja muu rah. Vél.	651&652	50690	41 725	30 911	-17.7	-25.9
Linja-autoliik, säänn+ tilaus	60212&60231	11085	9 291	9 736	-16.2	4.8
Moottoriajon.+osien kauppa	501&503	10755	8 865	13 749	-17.6	55.1
Yhteensä 4, pl. 93021		76151	63212	58617	-17.0	-7.3
Yht 4, pl. 93021&651&652		25461	21487	27706	-15.6	28.9
Yhteensä 4		..	68 164	64 780	..	-5.0

Lähde: Tilastokeskus, Suomen Yritykset 1991-97.

Työllisyysvertailun perusteella voidaan päätellä, ettei työehtosopimusten kattavuudella ole suurta merkitystä työllisyyskehitykseen taloudellisen kasvun aikana. Laman aikana työllisyys näyttää heikkenevän enemmän toimialoilla, joilla on ollut yleissitova työehtosopimus. Työehtosopimusten kattavuuden suhdanteittain epäsymmetrinen vaikutus työllisyyteen on perusteltavissa sillä, että työehtosopimuksissa määritellään työehtojen minimitaso. Yritykset voivat omilla päätöksillään tarjota työntekijöilleen työehtosopimuksia parempia ehtoja. Esimerkiksi palkkaliukumukset osoittavat, että näin myös tapahtuu. Vaikka tarvetta ja halua yrityksissä olisikin, laskukautena ei voida sopia työpaikkansa säilyttävän työntekijän kannalta työehtosopimuksen osoittamaa tasoa heikompia sopimuksia. Tällöin yhdeksi sopeutumiskeinoksi monissa tapauksissa tulee henkilöstön vähentäminen. Niillä toimialoilla, joilla ei ole kattavia työehtosopimuksia, yritykset voivat helpommin käyttää muita sopeutumiskeinoja kuin henkilöstön vähentämistä.

Pelkästään työehtosopimusten kattavuutta ja työllisyyttä vertailemalla ei tietenkään voi täysin luotettavasti päätellä työehtosopimusten työllisyysvaikutusta. Vaikutusarvion tekeminen vaatii luotettavaa tilastoaineistoa ja seikkaperäistä tutkimusta, jossa tarkastellaan samanaikaisesti kaikkia potentiaalisesti merkittäviä työllisyyteen vaikuttavia tekijöitä. Tällaisia ovat esimerkiksi toimialan kysyntätilanne ja työvoimakustannukset. Myös työehtosopimusten sisällöllä on työllisyyteen oleellinen vaikutus. Työehtosopimukset ovat erilaisia eri toimialoilla. Viime aikoina monien alojen työehtosopimuksiin on sisällytetty yrityskohtaisia elementtejä ja paikallista sopimista. Työehtosopimusten kattavuuden ja työllisyyden vertailu tuottaa kuitenkin suuntaa antavaa näkemystä työllisyysvaikutuksista varsinkin, kun näkemys on yhdenmukainen a priori –päätelyn kanssa.

4.2 Työehtosopimusten kattavuus ja yritykset

Tarkastelluilla toimialoilla (taulukko 8), joissa ei vuonna 1997 ollut lainkaan työehtosopimusta, oli tuona vuonna noin 8 600 yritystä. Toimialoilla, joissa ei ollut yleissitovaa työehtosopimusta, toimi noin 12 800 yritystä. Luokassa ”yleissitova työehtosopimus osassa alaa” oli vuonna 1997 noin 33 000 yritystä. Luokassa ”yleissitova työehtosopimus” on noin 13 000 yritystä samoin kuin luokassa ”ei yleissitova työehtosopimus”.

Kaikissa työehtosopimusten kattavuusluokissa yritysten lukumäärä lisääntyi vuosina 1994-97 10 - 25 prosenttia. Jos polttoaineiden vähittäiskauppa, joka kuuluu ryhmään ”ei yleissitova työehtosopimus”, jätetään tarkastelun ulkopuolelle, kaikissa ryhmissä yritysten lukumäärä lisääntyi laman jälkeen noin 15 - 25 prosenttia. Vuosien 1991-94 aikana tarkastelluilla toimialoilla, joissa ei ollut työehtosopimusta, yritysten lukumäärä lisääntyi noin 5 prosenttia. Tarkastelluilla toimialoilla, joilla ei ollut yleissitovaa työehtosopimusta, yritysten lukumäärä laski reilut 3 prosenttia. Kiinteistöalan palveluissa yritysten lukumäärä laski laman aikana lähes 50 prosenttia. Toimialalla oli työehtosopimus vain osassa alaa. Tarkastelluilla toimialoilla, joilla oli yleissitova työehtosopimus, yritysten lukumäärä kasvoi lähes 8 prosenttia. Jos tarkastelun ulkopuolelle jätetään pankkitoiminta ja muu rahoituksen välitys, jossa yritysten lukumäärä kasvoi reilut 100 prosenttia, ryhmän yritysten lukumäärä laski noin 8 prosenttia.

Työehtosopimusten kattavuudella ei näytä olevan vaikutusta yritysten lukumäärään sen paremmin nousukautena kuin laskukautenakaan. Uusien yritysten perustaminen ja olemassa olevien yritysten toiminnan jatkaminen on riippuvainen muista tekijöistä, kuten esimerkiksi potentiaalisista markkinoista.

Taulukko 8. Työehtosopimukset ja yritysten lukumäärä toimialoittain

	TOL	YRITYKSET			YRIT. LKM:n MUUTOS, %	
		1991	1994	1997	91-94	94-97
Ei työehtosopimusta						
Lakiasiaain- ja asianajotstot	74111&74112	985	1 119	1 444	10.2	29.0
Tilitstot	74121	2943	3 141	3 683	6.7	17.3
Työnvälitys ja hlöstöhank.	745	161	203	333	26.1	64.0
Kiinteistövälitys	7031	1479	1 331	1 431	-10.0	7.5
Muu jakelu- ja kuriiritmta	6412	..	181	241	..	33.1
Mainoststot	74401	1375	1 483	1 675	7.9	12.9
Yhteensä 1, pl. 6412		6943	7277	8566	4.8	17.7
Ei yleissitova TES						
Tietojenkäsittelypalvelu	72	1830	2 359	3 155	28.9	33.7
Polttoain. Vähittäiskauppa	505	..	1 399	1 146	..	-18.1
Taksiliikenne	6022	8643	7 738	8 354	-10.5	8.0
Teleliikenne	642	96	125	191	30.2	52.8
Yhteensä 2, pl. 505		10569	10222	11700	-3.3	14.5
Yhteensä 2		..	11621	12846	..	10.5
Yleissitova TES osassa alaa						
Muu liike-elämää palv. tmta	74	..	19 804	25 307	..	27.8
Kiinteistöalan palvelut	70	13314	6 718	7 452	-49.5	10.9
Posti- ja kuriiritmta	641	..	183	242	..	32.2
Yhteensä 3			26705	33001		23.4
Yleissitova TES						
Parturit ja kampaamot	93021	..	7 006	8 080	..	15.3
Matkatoimistot	633	265	386	496	45.7	28.5
Pankkitmta ja muu rah. väl.	651&652	512	1 100	1 313	114.8	19.4
Linja-autoliik, säänn+ tilaus	60212&60231	406	374	399	-7.9	6.7
Moottoriajon.+osien kauppa	501&503	2793	2 431	2 780	-13.0	14.4
Yhteensä 4, pl. 93021		3976	4291	4988	7.9	16.2
Yht 4, pl. 93021&651&652		3464	3191	3675	-7.9	15.2
Yhteensä 4		..	11297	13068	..	15.7

Lähde: Tilastokeskus, Suomen Yritykset 1994-97.

4.3 Järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien yritysten palkkojen vertailu

Järjestäytyneiden yritysten henkilöstön osuus vaihtelee toimialoittain (taulukko 9). Järjestäytyneiden yritysten henkilöstöosuus on suurinta tehdasteollisuudessa sekä kuljetus, varastointi ja tietoliikenteessä. Järjestäytyneiden yritysten henkilökuntaosuus on alhaisinta rakentamisessa ja kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalveluissa. Yhteensä järjestäytyneissä yrityksissä työskentelee noin 70 prosenttia yksityisen sektorin työntekijöistä. Tätä lukua voidaan pitää ylärajana, sillä tilasto koskee vain niiden yritysten henkilöstöä, jotka työllistävät yli viisi työntekijää.

Taulukko 9. Järjestäytyneiden yritysten* työvoimaosuus ja työehtosopimusten ulkopuolella olevien ja niiden piirissä olevien yritysten henkilöstön keskipalkkojen** suhde vuonna 1995.

	Yrityksiä	Henkilöstöä	Järjestäytyn. yritysten osuus	Järjestäytyn. Yritysten henk.osuus	Palkka- suhde	Yks.sek.*** työllisyyden muutos 94-97
Yhteensä	26335	955044	31,4 %	71,0 %	95,6 %	8,5 %
Kaivannaistoiminta	1234	47683	28,7 %	72,3 %	..	3,6 %
Tehdasteollisuus	4850	332578	35,7 %	82,0 %	92,6 %	6,4 %
Sähkö-, kaasu- ja vesihuolto	182	13511	37,9 %	69,0 %	..	-8,6 %
Rakentaminen	3232	61304	28,6 %	59,2 %	..	17,6 %
Kauppa	5914	145633	27,8 %	62,9 %	99,5 %	9,2 %
Majoitus- ja rav.toiminta	1290	33458	56,5 %	75,9 %	86,5 %	11,5 %
Kulj., varastointi ja tietoliikenne	2021	100058	28,9 %	81,2 %	88,6 %	4,4 %
Rahoitustoiminta	624	48098	64,7 %	75,6 %	..	-18,3 %
Kiinteistö-, vuok- Raus- ja tutk.palv.	5731	148011	25,0 %	54,2 %	121,4 %	23,8 %

*Koskee vain yli 5 henkilön yrityksiä

**Kokoaikaiset kuukausiansiot

***Kansantalouden tilinpidon mukaan

Lähteet: Palkkarakennetilasto 1997 (Tilastokeskus) ja New Cronos, Structure of Earnings 1995 (EUROSTAT)

Työehtosopimusten ulkopuolella olevien yritysten työntekijöiden keskimääräinen palkka on noin viisi prosenttia pienempi kuin työehtosopimusten piirissä olevien yritysten työntekijöiden palkka. Majoitus- ja ravitsemustoiminnassa työehtosopimusten ulkopuolella olevien yritysten työntekijöiden keskimääräinen palkka on matalin verrattuna työehtosopimusten piirissä olevien yritysten työntekijöiden keskimääräiseen palkkaan. Kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalveluissa työehtosopimusten ulkopuolella olevien yritysten työntekijöiden keskimääräinen palkka on reilut 20 prosenttia suurempi kuin työehtosopimusten piirissä olevien yritysten työntekijöiden keskimääräinen palkka.

Toimialoittaisia keskipalkkoja ja työehtosopimusten taulukkopalkkoja vertaamalla voidaan päätellä, että työntekijöiden henkilökohtaisten palkanlisien suuruus on noin 20 prosenttia. Työehtosopimusten ulkopuolella olevien ja niiden piirissä olevien yritysten palkkasuhteen avulla voidaan puolestaan päätellä, että myös työehtosopimusten ulkopuolella olevissa yrityksissä työntekijöille maksetaan henkilökohtaisia palkanlisiä kaikilla toimialoilla. Työehtosopimusten ulkopuolella olevissa yrityksissä ei näin ollen poljeta työntekijöiden vähimmäisetuja.

Yksityissektorin työllisyys on parantunut vuosien 1994-97 aikana 8,5 prosenttia. Eniten työllisyys on parantunut kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalveluissa nousun ollessa noin 24 prosenttia. Myös kaupassa, jossa järjestäytymättömien yritysten henkilöstöosuus on keskimääräistä korkeampi, työllisyys on lisääntynyt keskimääräistä enemmän.

Vaikkei yksinkertaisen toimialoittaisen vertailun perusteella voidakkaan vetää voimakkaita johtopäätöksiä, on kuitenkin syytä huomata, että toimialalla, jossa järjestäytymättömien yritysten työntekijöiden osuus on suurin, on työllisyys kasvanut nopeimmin. Tällä toimialalla

työehtosopimusten ulkopuolella olevat yritykset maksavat vielä parempaa palkkaa kuin työehtosopimusten piirissä olevat yritykset.

5. Yleissitovuuden kehittäminen

Työlainsäädännöllä ja työehtosopimuksilla pyritään luomaan työmarkkinoille pelisäännöt, jotka takaavat työntekijöille vähimmäisturvan työmarkkinoilla. Alati muuttuvassa toimintaympäristössä työmarkkinoiden pelisääntöjen pitäisi olla riittävän joustavia, jotta yritykset voisivat sopeutua toimintaympäristön muutoksiin. Kansainvälisen vertailun mukaan työmarkkinat näyttävätkin muuttuvan vähitellen hajautetumpaan ja joustavampaan suuntaan.

Toimialoitaisen vertailun mukaan niillä toimialoilla, joilla ei ollut yleissitovaa työehtosopimusta, työllisyys kehittyi selvästi paremmin 1990-luvun laman aikana kuin niillä toimialoilla, joilla oli yleissitova työehtosopimus. Työehtosopimusten joustamattomuus ja paikallisen sopimisen menettelyn soveltamiskielto yleissitovuuden piirissä olevissa yrityksissä näyttää lisäävän työttömyyttä taloudellisissa taantumissa. Kun työnantajan ja työntekijöiden yhdessä sovittavilla yrityskohtaisilla työsuhteen ehtojen muutoksilla ei ole voinut poiketa yleissitovan työehtosopimusten ehdoista, yrityksen sopeutumiskeinoiksi ovat jääneet pääsääntöisesti lomautukset ja irtisanomiset.

Nykyinen kehityssuunta, jossa työehtosopimuksiin pyritään lisäämään paikallisen sopimisen mahdollisuutta, lisää työehtosopimusten joustavuutta. Koska yrityskohtainen sopiminen on Suomen tapaisessa keskimääräistä häiriöherkemmässä maassa yritystoiminnan menestymisen ja työllisyyden kannalta keskeisessä asemassa, paikallisen sopimisen mahdollisuus on ulotettava myös yleissitovuuden piirissä oleviin yrityksiin. Työntekijöiden sopimustasapainoa voidaan turvata esimerkiksi luottamusmiehen tai muun henkilöstön edustajan käyttämisellä tai ns. porukalla sopimisella. Koko henkilöstön tai henkilöstöryhmän kanssa porukalla sopiminen on käytännössä yleinen menettelytapa pienissä yrityksissä. Yleisin on kahden välinen sopiminen (Yrittäjäbarometri, 1998).

Yleissitovuuden toteamisessa olisi syytä siirtyä työsuhteen osapuolten kannalta nykyistä selkeämpään järjestelyyn, jossa viranomainen keräisi tilastoaineiston ja tekisi tarvittavan laskutoimituksen ja sen perusteella päätöksen yleissitovuuden edellytysten täyttymisestä. Yritysten sopeutumiskyvyvaatimusten lisääntyessä yleissitovuuden määrittelyä nykyisestä ei ole tarvetta muuttaa varsinkaan, koska työehtosopimusten ulkopuolella olevien yritysten työntekijöiden palkat eivät oleellisesti poikkea työehtosopimusten piirissä olevien työntekijöiden palkoista.

6. Yhteenveto

Länsimaisissa yhteiskunnissa säännellään työehtoja ja turvataan ns. minimityöehtojen toteutuminen työmarkkinoilla. Vähimmäisehtoja voidaan säädellä lainsäädännöllä tai niistä voidaan sopia työmarkkinajärjestöjen välisillä työehtosopimuksilla.

Suomessa työsuhteen osapuolten oikeussuhteista ja työntekijöiden perusturvasta säädetään usein varsin seikkaperäisesti työlainsäädännöllä. Sitä täydentävät työehtosopimukset

palkkojen, työaikojen ja muidenkin työehtojen osalta. Työlainsäädäntöä on valmisteltu pääsääntöisesti ns. kolmikantaisessa valmistelussa, johon hallituksen lisäksi ovat osallistuneet sekä työntekijä- että työnantajajärjestöt. Useissa tapauksissa, kuten työaikasäätelystä, lainmukaiset vähimmäisehdot ovat sillä tavoin laajalti tahdonvaltaisia, että niistä voidaan poiketa valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen välisillä sopimuksilla, jolloin tosiasialliset vähimmäisehdot määräytyvät työehtosopimuksissa.

Palkkaehtoihin kuuluvat esimerkiksi vähimmäispalkat, vuorolisät, lomarahat ja ns. pekkauspäivät. Palkkojen vähimmäisehdot määräytyvät työehtosopimusten perusteella niillä aloilla, joissa on voimassa ns. yleissitova työehtosopimus. Työehtosopimusten yleissitovuuden perusteella myös perinteisiin työnantajajärjestöihin järjestäytymättömien työnantajien tulee noudattaa työehtosopimusten määräyksiä. Aloilla, joilla ei ole yleissitovaa työehtosopimusta, järjestäytymättömien työnantajien ei tarvitse noudattaa järjestäytyneiden työnantajien sopimia työehtosopimuksia. Suomessa on lisäksi useita sellaisia aloja, joilla ei ole työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen sopimia työehtosopimuksia lainkaan.

Kaksikantaisissa työmarkkinaneuvotteluissa työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen tekemä työehtosopimus on yleissitova, jos tarkasteltavan sopimusalan normaalisitovuuden piirissä olevissa yrityksissä työskentelee ainakin noin puolet sopimusalan työntekijöistä. Yleissitova työehtosopimus velvoittaa kaikkia sopimusalan yrityksiä noudattamaan työehtosopimusta.

Pienten ja keskisuurten yritysten määrän lisääntyminen ja niiden merkityksen kasvu on lisännyt kiinnostusta työehtosopimusten kattavuuteen ja siihen, milloin alan työehtosopimus on yleissitova ja milloin ei. Pk-yritysten määrän lisääntyminen merkitsee sitä, että yhä pienempi osuus yrityksistä ja työntekijöistä on normaalisitovuuden piirissä ja yhä suurempi määrä niistä on yleissitovuuden piirissä tai täysin työehtosopimusten ulkopuolella.

Kansainvälisen vertailun mukaan työmarkkinat näyttävätkin muuttuvan hajautetumpaan ja joustavampaan suuntaan. Toimialoittaisen vertailun mukaan niillä toimialoilla, joilla ei ollut yleissitovaa työehtosopimusta, työllisyys kehittyi paremmin 1990-luvun laman aikana kuin niillä toimialoilla, joilla oli yleissitova työehtosopimus.

Yleissitovuuden toteamisessa olisi syytä siirtyä työsuhteen osapuolten kannalta nykyistä selkeämpään järjestelyyn, jossa viranomainen keräisi tilastoaineiston ja tekisi tarvittavan laskutoimituksen ja sen perusteella päätöksen yleissitovuuden edellytysten täyttymisestä. Yritysten sopeutumiskykyvaatimusten lisääntyessä yleissitovuuden määrittelyä nykyisestä ei ole tarvetta muuttaa varsinkaan, koska työehtosopimusten ulkopuolella olevien yritysten työntekijöiden palkat eivät oleellisesti poikkea työehtosopimusten piirissä olevien työntekijöiden palkoista.

Suomessa on pyritty viime vuosina joustavoittamaan työmarkkinoita. Työehtosopimuksissa on lisätty ns. liikkuvien palkanosien merkitystä ja lisätty paikallisen sopimisen mahdollisuutta. Tämäkin on jo osoitus yrityskohtaisen sopimisen suotuisista vaikutuksista yritysten toimintaan. Paikallisen sopimisen yleistymisen työehtosopimuksissa vaikuttaa perinteisiin työnantajajärjestöihin järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien työnantajien työehtoihin. Työehtosopimuksiin otettujen paikallisen sopimisen menettelyjen perusteella voidaan poiketa työlakien säädöksistä. Järjestäytymättömien yritysten tulee noudattaa työlakeja, vaikka järjestäytyneet yritykset niistä paikallisen sopimisen menettelyn avulla poikkeaisivat.

Nykyinen kehityssuunta, jossa työehtosopimukseen pyritään lisäämään paikallisen sopimisen mahdollisuutta, lisää työehtosopimusten joustavuutta. Koska yrityskohtainen sopiminen on Suomen tapaisessa keskimääräistä häiriöherkemmässä maassa yritystoiminnan menestymisen ja työllisyyden kannalta keskeisessä asemassa, paikallisen sopimisen mahdollisuus on ulotettava myös yleissitovuuden piirissä oleviin yrityksiin.

Vaikka Suomessa on harjoitettu tulopolitiikkaa jo 30 vuotta, ei Suomessa ole käytettävissä yhteenvertausta eri työehtosopimusten velvoitteista. Työmarkkinoiden muutosten nopeutuminen ja työmarkkinoiden roolin korostuminen Suomen EMU-ratkaisun myötä edellyttää tutkimustietoa työehtosopimusten ehtojen muutoksista sopimusaloittain ja työehtosopimusten vertailua eri sopimusaloilla.

Lähteet:

Allén, T. (1997): Euroopan talous- ja rahaliitto ja työmarkkinoiden neuvottelujärjestelmät. Tutkimuksia 66. Palkansaajien tutkimuslaitos. Helsinki.

Calmfors, L. (1993): Centralization of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance: A survey, OECD, Working Paper, No. 131.

European Commission (1998): European Economy No 65. Luxembourg.

EUROSTAT: New Cronos, Structure of Wages, 1995.

Holm, P., Tossavainen, P., Tuomala, J. ja Valppu P. (1999) Työmarkkinoiden toimintaympäristön muutokset julkisen sektorin palkanmuodostuksen kannalta, keskustelualoitteita 209, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki.

Kiander, J. (1996): Teollisuuden ja työmarkkinoiden sopeutuminen Euroopan talous- ja rahaliittoon. Tutkimuksia 62. Palkansaajien tutkimuslaitos. Helsinki.

Lagard, R. and Nickell, S. (1997): Labour Market Institutions and Economic Performance, mimeo, Institute of Economics and Statistics, University of Oxford.

OECD (1994): The OECD Jobs Study: Evidence and Explanations, Part II. Paris.

OECD (1997): Employment Outlook. Paris.

TK, Suomen Yritykset 1991 – 1997, Tilastokeskus, Helsinki.

TK (1999): Työvoimatilastoinnin muutokset. Työmarkkinat 1999:3. Tilastokeskus. Helsinki.

Traxler, F. (1999): Presentation in the UEAPME seminar, Bruxelles, October 4 – 5.

Yrittäjäbarometri, syyskuu 1998, Suomen Yrittäjät.