



Työmarkkinat toimiviksi,
työnteko kannattavaksi,
työllistäminen helpoksi.

TYÖMARKKINAT TOIMIVIKSI, TYÖNTEKO KANNATTAVAKSI, TYÖLLISTÄMINEN HELPOKSI.

SAATTEEKSI	3
TIIVISTELMÄ	4
1. TILANNE SUOMESSA	8
2. SUOMI ON JÄÄNYT KILPAIJAMAIDEN KELKASTA	30
3. TYÖELÄMÄN SÄÄNTELYSTÄ EUROOPASSA	38
4. TYÖELÄMÄN PELISÄÄNNÖILLÄ VAIKUTETAAN TYÖLLISYYTEEN JA HYVINVOINNIN PERUSTUKSIIN	54
5. JOHTOPÄÄTÖKSIÄ	66



SAATTEEKSI

Suomalaisten hyvinvoinnin turvaamiseksi on välttämätöntä löytää toimivat keinot, joilla täällä tehtävän työn kilpailukykyä voidaan parantaa. Toiseksi on välttämätöntä huolehtia siitä, että taloudessa on riittävä määrä työpanosta. Tulevaisuuden kehitys näyttää tällä hetkellä näissä asioissa huonolta ja johtaa hyvinvoinnin tason laskuun, jollei korjaavia toimia saada aikaan.

Tämän keskusteluasiakirjan tarkoituksena on nostaa esille toimenpiteitä, joilla näihin ongelma-kohtiin voidaan vaikuttaa. Yleisessä keskustelussa näitä kutsutaan "rakenteellisiksi uudistuksiksi". Erityisesti esille otetaan työvoiman kysyntään ja työn tuottavuuteen vaikuttavia tekijöitä. Siis asioita, joilla on merkitystä yritysten halukkuuteen palkata ihmisiä töihin ja joiden ansiosta työpaikoilla kyettäisiin löytämään entistä tuottavampia tavat tehdä työtä. Korjaavia toimia haettaessa on myös rohjettava asettaa kysymys, ovatko kaikki työelämän sääntelyn perusratkaisut, kuten työehtosopimusten laaja sitovuus, enää puolustettavissa.

Asiakirja sisältää myös eräitä ehdotuksia työpanoksen lisäämiseksi. Työpanoksen pitäminen riittävällä tasolla vaatii sekä ihmisten työuran aikaisen työssäoloajan lisäämistä että työhön osallistuvien lukumäärän kasvattamista.

Keskusteluasiakirjan laatimiseen ovat osallistuneet Suomen Yrittäjien toimiston asiantuntijat Harri Hellstén, Janne Makkula, Petri Malinen, Atte Rytönen ja Rauno Vanhanen. Julkaisun ulkoasusta ja taitosta on vastannut Lea Hult.

Helsingissä 9.4.2014



Rauno Vanhanen

TIIVISTELMÄ

Keskusteluasiakirjan tavoitteena on nostaa keskusteluun työelämän ja työmarkkinoiden sääntelyn uudistamistarpeet pyrittäessä parantamaan suomalaisen työn kilpailukykyä hyvinvoinnin turvaamiseksi.

Asiakirjan alkuosassa luodaan katsaus siihen, minkälaisessa tilanteessa suomalainen työelämä nyt on. Sen jälkeen pyritään arvioimaan, onko työelämän sääntely ja erityisesti työehtojen sopimisjärjestelmä kaikilta osin ajan tasalla. Lopuksi tehdään ehdotuksia siitä, miten järjestelmiä tulisi kehittää.

HAVAINTOJA NYKYTILASTA

Hyvinvoinnin ylläpitämisen vaatima rahoitus tulee yksityisten yritysten kannattavan toiminnan kautta. Nykyisen hyvinvoinnin säilyttämistä uhkaavat monet tekijät. Talouskasvun edellytyksenä oleva tuottavuus on kehittynyt vain välttävästi eikä riittävä työvoimapanos ei ole enää tulevana vuosina itsestäänselvyys.

Suomen kilpailukyvyssä suhteessa kilpailijamaihin on toivomisen varaa. Yksikkötyökustannukset ovat viime vuosina kohonneet Suomessa euroalueen keskimääräistä vauhtia nopeammin. Kyky kilpailla kustannuksilla on heikentynyt, eikä Suomi houkuta ulkomaisia investointeja. Vienti on supistunut huolestuttavasti. Työttömien työnhakijoiden määrä on noussut 300 000:een, mikä vastaa jo yli 11 prosentin työttömyyttä.

Ansiotyön tekemisessä on 40 vuoden kuluessa tapahtunut huomattavaa muutosta. Työsuhteen osapuolten välinen suhde on muuttunut olennaisella tavalla tänä aikana. Samaan aikaan kun yksityisen sektorin palkansaajien lukumäärä on jokseenkin sama kuin 1970-luvun alussa, työnantajayritysten lukumäärä on tuosta ajasta miltei kaksinkertaistunut. Työnantajayritykset olivat aiemmin suurempia. Kansalaisten koulutuksen ja osaamisen taso on noussut. Työsuhteen osapuolten osaamisessa ja

taloudellisissa voimavaroissa ei enää ole sellaista eroa kuin minkä ainakin oletettiin vielä 1970-luvun alussa vallitsevan.

Ansiotyön muodoista palkkatyössä ei ole tapahtunut kovin olennaisia muutoksia. Jatkuva kokoaikatyö on edelleen vallitseva muoto. Osa-aikatyö on jossain määrin lisääntynyt, mutta määräaikainen kokoaikatyö ei. Suurin muutos ansiotyön tekemisen muodoissa on yksityrittäjänä työtään tekevien määrän kasvu viimeisten 10 vuoden aikana.

Työpanoksen määrän tarkka mittari on työtuntien määrä. Vuosityöaika työllistä kohti on jatkuvasti lyhentynyt, minkä on ymmärrettävästi mahdollistanut tuottavuuden paraneminen pitkällä aikajänteellä. Työtuntien määrään ovat vaikuttaneet mm. 5-päiväiseen työviikkoon siirtyminen, vuosilomien pidentyminen, perhevapaiden lisääntyminen ja työajan tasaamisvapaat. Koko työuran kestäessä suomalaiselle kertyvä työaika on olennaisesti lyhentynyt samalla kun keskimääräinen elinaika on pidentynyt. Taloudessa olevan työpanoksen määrä uhkaa edelleen pienentyä varsinkin sen johdosta, että työiässä olevien osuus koko väestöstä pienenee.

Työolosuhteiden kehitystä eri kokoluokan yrityksissä on seurattu työ- ja elinkeinoministeriön teettämällä työolobarometreillä. Pienemmissä yrityksissä työolot ovat pal-

kansaajien näkemyksen mukaan keskimäärin muita paremmat. Erityisesti tämä näkyy pienten työnantajayritysten ja niiden työntekijöiden välisten suhteiden luottamuksellisuutena, työntekijöiden hyvinä vaikutusmahdollisuuksina työtehtäviin sekä tasapuolisena kohteluna.

Euroopan maissa työehtosopimusten laaja noudattamisvelvollisuus on melko harvinaista. Pohjoismaissa työehtosopimusten kattavuus on sangen korkea, samoin kuin esimerkiksi Ranskassa, Itävallassa ja Belgiassa. Korkean kattavuuden taustalla on eri maissa erilaiset tekijät, Suomen kaltainen lakisääteinen yleissitovuus on harvinaisen. Valtaosassa eli 21:ssä EU:n 28 jäsenmaasta on käytössä minimipalkka, jolla varmistetaan kohtuulliset vähimmäistyöehdot.

Työsuhdeturvan sääntely vaihtelee eri maissa niin ikään melkoisesti. Erityisesti määräaikaisen sopimisen mahdollisuudet näyttävät monissa maissa olevan vähemmän kuin Suomessa. Irtisanomissuojan osalta huomiota on syytä kiinnittää Saksaan, jossa pieniin alle 10 työntekijän yrityksiin ei sovelleta lainkaan työlainsäädännön työsuhdeturvasäännöksiä. Tanskassa lainsäädäntö on kaiken kokoisten yritysten osalta samantapainen, toisin sanoen työsuhteen päättämiseksi ei ole asetettu erityisen korkeaa kynnyksiä.

MISTÄ HAITALLINEN KEHITYS JOHTUU?

Työelämän rakenteet ja pelisäännöt ovat Suomessa paljolti peräisin vuosikymmenten takaa koko lailla toisenlaisesta yhteiskunnasta kuin missä ne nyt edelleen vaikuttavat. Ne ilmenevät työelämää sääntelevissä laeissa ja työehtosopimuksissa sekä korporaatioita suosivassa yhteiskunnan päätöksenteossa. Vaikka lähes kaikki työlait on kirjoitettu uudelleen 1990- ja 2000-luvuilla, ne silti heijastelevat edelleen 40 vuoden takaista yhteiskuntaa.

Työelämän pelisäännöt vaikuttavat siihen, onko ihmisillä ylipäättään työtä, saadaanko työmme tulokset kaupaksi muuallekin maailmaan ja miten lopulta koko hyvinvointimme pystytään rahoittamaan. Työelämän pelisäännöillä vaikutetaan niin työssä olevien ihmisten lukumäärään, työaikaan kuin myös suomalaisen työn kilpailukykyyn.

Suomalaisen työn kilpailukykyyn heikentyminen on osaltaan seurausta niistä jäykistä mekanismeista, joilla meillä sekä pal-

kat että työehdot muutoinkin määräytyvät. Esimerkiksi palkantarkistus on Suomessa vuosikymmenet perustunut järjestelmään, jossa työehtosopimuksissa sovitut palkantarkistukset on maksettava yrityksen tilanteesta riippumatta. Tällä on tietoisesti pyritty siihen, että heikomman tuottavuuden yritykset, joissa palkkataso on luonnostaankin matala, karsiutuisivat markkinoilta. On uskottu, että matalan tuottavuuden työpaikat tällä tavoin korvautuisivat korkeamman osaamistason yrityksillä, joissa palkkataso olisi myös parempi. Tästä periaatteesta kiinni pitäminen työehtosopimuksissa ja lainsäädännössä onkin johtanut tavoitellulla tavalla matalan tuottavuuden yritysten ja niissä olevien työpaikkojen olennaiseen vähenemiseen varsinkin 1990-luvun laman jälkeisenä aikana. Tilalle ei kuitenkaan ole syntynyt lainkaan riittävästi hyväpalkkaisia uusia töitä, vaan seurauksena on ollut työttömyyden pysyvältä vaikuttava nousu korkealle (300 000 työttömän) tasolle.

JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

Työehtojen määräytymisjärjestelmää on muutettava suuntaan, joka antaa työsuhteen osapuolille mahdollisuuden ottaa käyttöön sellaiset työn tekemisen ehdot, joilla työ saadaan kilpailukykyiseksi. Tämän vuoksi sen järjestelmän ajantasaisuus, jolla on ollut tarkoitus varmistaa kohtuullisten vähimmäistyöehtojen toteutuminen, on syytä arvioida uudelleen.

- Nykyisenlaisesta työehtojen yleissitovuusjärjestelmästä on mahdollista luopua ilman, että työn tekemisen ehtojen kohtuullinen taso vaarantuu.
- Säättämällä yleissitovuuden sijaan yleinen vähimmäispalkkataso suoraan lainsäädännöllä, voitaisiin päinvastoin varmistaa nykyistä kattavammin kohtuullisen palkan maksaminen kaikesta työstä.
- Vähimmäistyöehtojen sääntelyllä ei pidä estää yritysten välistä normaalia kilpailua myös työehdoilla, kunhan palkkataso ei alita vähimmäispalkkaa.
- Työelämän sääntelyn joustavuuden lisääminen on tietenkin mahdollista myös säilyttämällä edelleen työehtojen yleissitovuus, jos se muutetaan pakottavasta sopimuksenvaraiseksi niin, että työpaikoilla olisi mahdollista sovittaessa poiketa työehtosopimuksen määräyksistä.

Työsuhteeseen palkkaamisen kynnys koetaan varsinkin pienimmissä yrityksissä korkeaksi.

- Yksilöperusteisen irtisanomissuojan lieventäminen madaltaisi välittömästi palkkaamisen kynnystä, sillä se pienentäisi yrittäjän riskiä rekrytoinnin epäonnistumisesta.

- Irtisanomissuojan lieventämisen kohdistaminen vain pienimpiin, esim. enintään 10 henkilön, yrityksiin parantaisi palkkaamisen mahdollisuuksia juuri niissä yrityksissä, joissa näyttää olevan muutoin parhaat mahdollisuudet uusien työpaikkojen perustamiseen.

Työpanoksen määrän lisääminen vaatii monenlaisia toimia, joilla olisi voitava sekä pidentää ihmisten elinkaaren aikaista työaikaa että lisätä työssä olevien ihmisten osuutta kaikista työkäisistä. Niinpä on esimerkiksi

- löydettävä keinot aikaistaa nuorten siirtymistä opinnoista työhön
- myöhennettävä vanhuuseläkkeelle siirtymistä nostamalla alinta eläkeikää
- laajennettava mahdollisuuksia sopia työehtosopimuksista poikkeamisesta työaikojen pidentämiseksi
- vähennettävä työelämästä syrjäytymistä kehittämällä nuoria varten nykyistä toimivampi käytännön työn kautta ammattiin opiskelemisen muoto
- aktivoitava työttömien hakeutumista uuteen työhön puuttumalla työttömyysturvan keston ja porrastukseen; samoin tarvitaan sosiaaliturvan ja palkan nykyistä rohkeampaa yhteensovitusta
- kannustettava vanhuuseläkkeellä jo olevia takaisin työelämään
- houkuteltava Suomeen työvoimaa muista maista.

1. TILANNE SUOMESSA

1.1 YRITYSTEN MÄÄRÄN KEHITYS

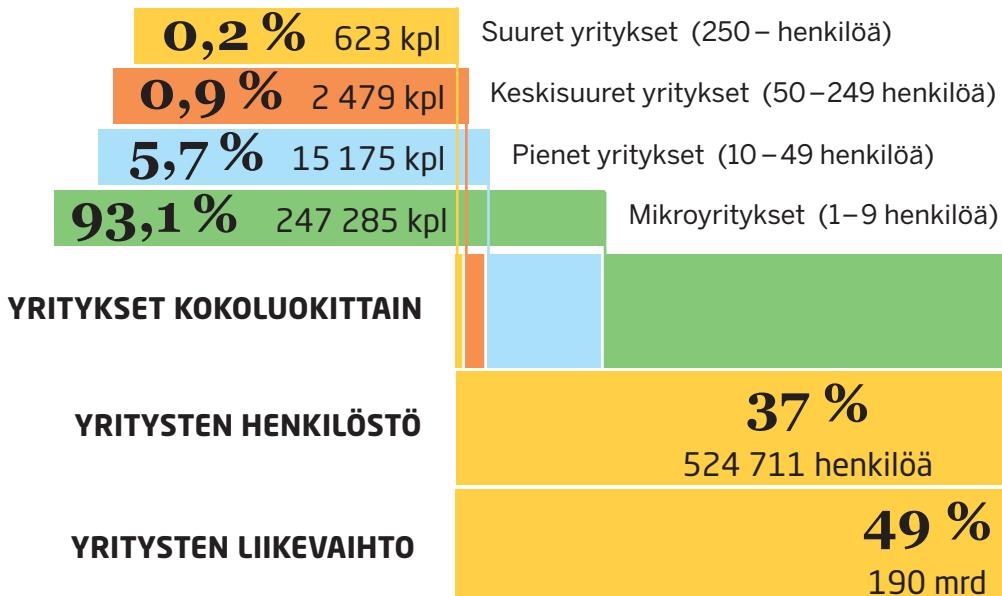
Suomessa on noin 267 000 yritystä (pl. maa- ja metsätalous), joista mikroyritysten eli 1–9 henkilöä työllistävien yritysten osuus on noin 93 prosenttia. Pk-yritykset työllistävät 64 prosenttia yritysten henkilöstöstä. Mikroyrityksissä töissä on joka neljäs eli noin 360 000 henkilöä. Yritysten liikevaihdosta pk-yritykset tekevät yli puolet.

Työnantajana toimivien yritysten lukumäärä on lisääntynyt viimeisten 40 vuoden aikana selvästi. Tilastokeskuksen laatiman laskelman mukaan vuonna 1972 Suomessa oli noin 38 000 työnantajayritystä (kriteerinä väh. 1,5 henkilötyövuotta) ja vuonna 2012 noin 74 000 työnantajayritystä. Yksityisten yritysten palveluksessa olevien palkansaajien lukumäärä on sen sijaan pysynyt, 1990-luvun lamavuosia lukuun ottamatta, lähes muuttumattomana noin

1,4–1,5 miljoonassa palkansaajassa. Työnantajayritysten koko on tänä aikana näin ollen selvästi pienentynyt.

Tilastokeskus tilastoi työvoimatutkimuksen yhteydessä erikseen yrittäjänä toimivien henkilöiden lukumäärää. Yrittäjiä (pl. maa- ja metsätalous) oli 258 000 vuonna 2013. Merkittävä osuus eli noin 65 prosenttia yrittäjistä toimii yksin työllistämättä suoraan muita henkilöitä. Yksinyrittäjien lukumäärä on lisääntynyt viimeisten kymmenen vuoden aikana noin 50 000:lla, ja samalla yhden hengen yritysten suhteellinen osuus kaikista yrityksistä on jatkuvasti kasvanut.

Yksinyrittäjien merkitys taloudessa ei kuitenkaan rajoitu pelkästään siihen, että he työllistävät itsensä. Yksinyrittäjistä huomattava osa toimii verkostoissa antaen työtilaisuuksia toisille yrityksille. Suomen Yrittäjien tekemän yksinyrittäjäkyselyn tulos-



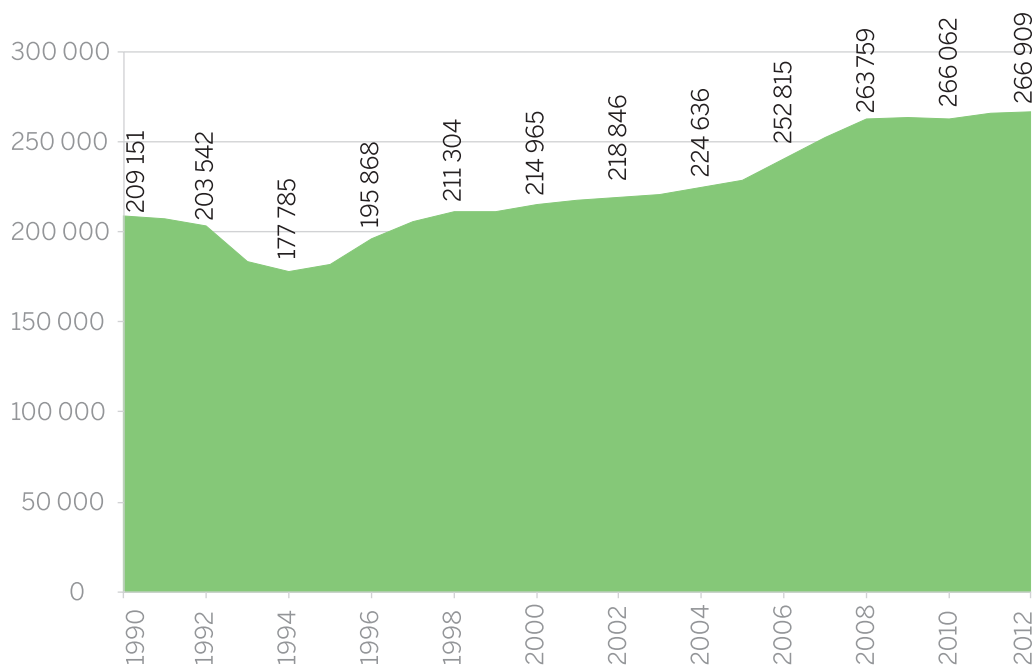
ten mukaan yhteistyöverkoston tyypillinen laajuus ja yhteistyökumppaneiden määrä on 2–3 yrittäjää.

Työnantajana toimivien yrittäjähenkilöiden lukumäärä taas ei ole juuri lainkaan muuttunut viimeisten 10 vuoden kuluessa.

Kansainvälisesti vertaillen Suomessa on vähän kasvuyrityksiä. Katsausten mukaan

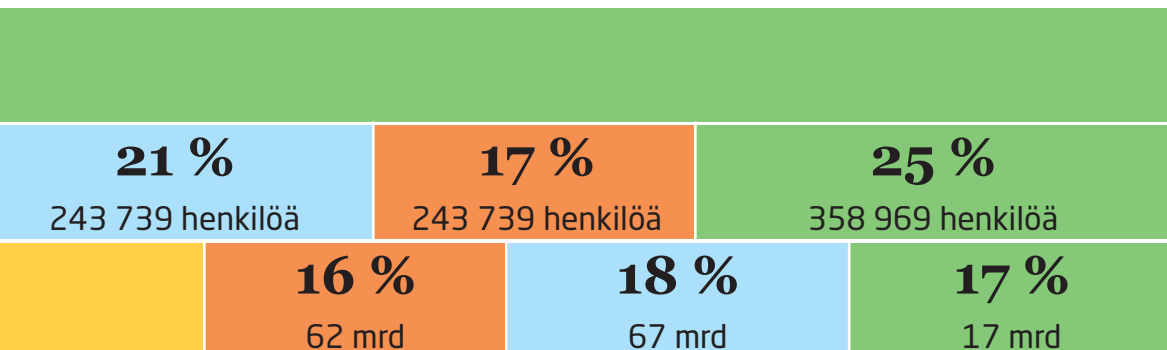
yli kymmenen henkilöä työllistäviä ja yli 20 prosentin vuosivauhdilla vähintään kolmen vuoden ajan kasvavia yrityksiä on tunnistettu alle 700. Tämä yritysjoukko on kuitenkin talouskasvun kannalta äärimmäisen tärkeä. Se on luonut yli puolet niistä uusista työpaikoista, jotka ovat syntyneet yli kymmenen henkeä työllistäviin yrityksiin.

Yritysten määrä 1990–2012



Lähde: Tilastokeskus

Yritysten lukumäärä on ollut jatkuvassa kasvussa 1990-luvun lamavuosien jälkeen. Kasvu on kuitenkin tasaantunut viime vuosina.



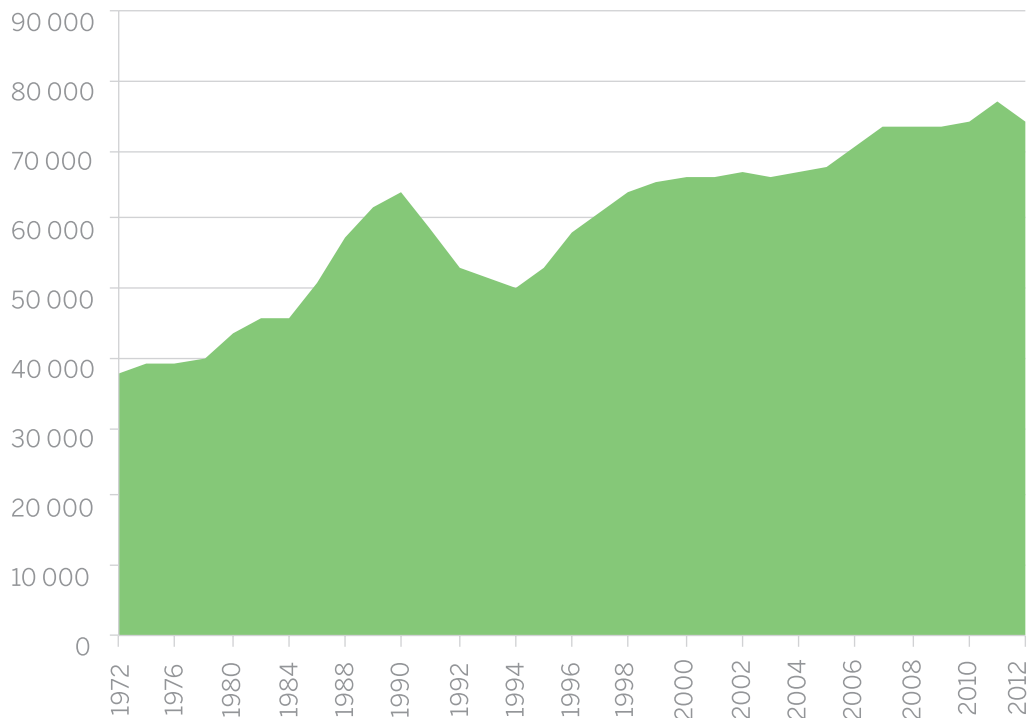
1.2 TYÖNTEON MUOTOJEN KEHITYS

Perinteisen palkkatyön muodot ovat pysyneet suhteellisen muuttumattomina. Valtaosa eli noin 65 prosenttia palkkatyössä olevista on edelleen jatkuvaa kokoaikatyötä tekeviä. Määräaikaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden lukumäärissä ei ole tapahtunut sanottavaa muutosta viimeisten 10 vuoden aikana. Määräaikaisen työn osuus on tänä aikana pienentynyt. Osa-aikatyön osuus

taas on hieman kasvanut, mutta osa-aikatyö on Suomessa edelleen selvästi vähäisempää kuin Euroopassa keskimäärin. Vuokra-työn määrä on ollut jatkuvassa kasvussa, mutta sen osuus on edelleen pieni, noin yhden prosentin luokkaa.

Selkeimmin näkyvä muutos työn tekemisen muodoissa on se, että yrittäjänä ansionsa hankkivia on huomattavasti enemmän. Yrittäjien lukumäärä on kasvanut viimeisten 10 vuoden aikana noin 50 000:lla.

Työnantajayritysten määrä vuosina 1972–2012 (vähintään 1,5 htv)



Lähde: Tilastokeskus

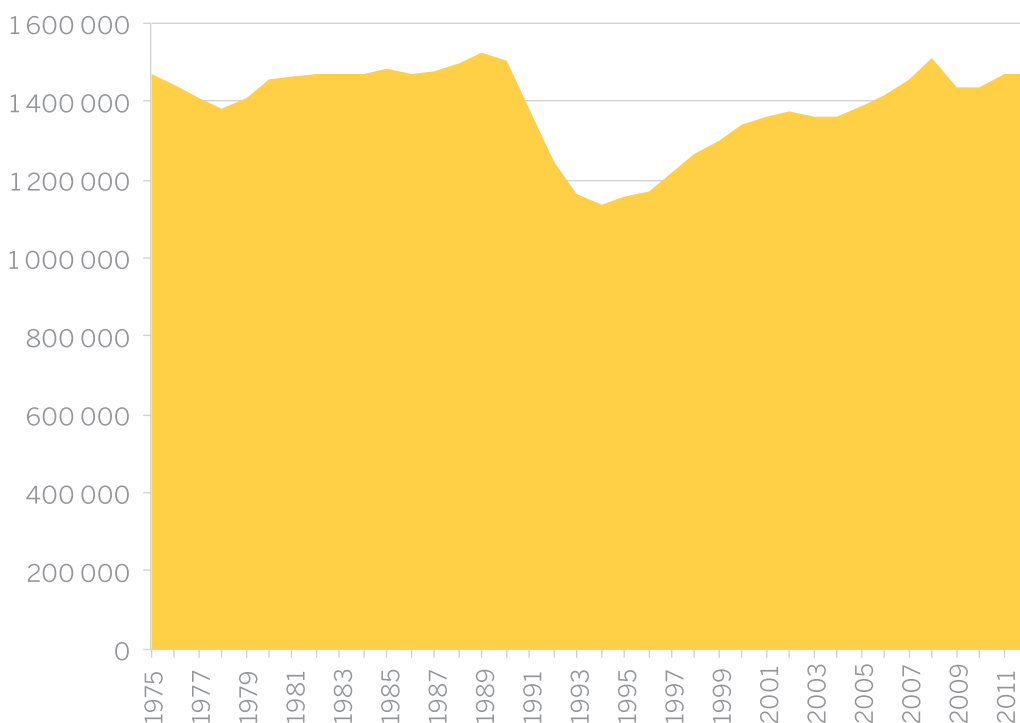
Työnantajayritysten lukumäärä on lisääntynyt 40 vuoden aikana lähes kaksinkertaiseksi. Kun yrityksissä töissä olevien työntekijöiden kokonaismäärä ei juuri ole samana aikana muuttunut, yritysten keskimääräinen koko on pienentynyt.

Uutta työtä onkin syntynyt suhteellisesti eniten yrittäjätyöhön. Lisäys on tullut lähes pelkästään yksityisrittäjien määrän kasvusta, joita tällä hetkellä on lähes 170 000.

Yksinyrittäjien lukumäärän kasvu samoin kuin vuokratyön käytön jatkuva lisääntyminen ovat merkkejä siitä, että työvoimaa tarvitsevat yritykset ja muut toimeksiantajatahot turvautuvat työpanosta hakiessaan enenevästi muuhun kuin palkkatyönä tehtävään työhön. Työnantajariskin ottamista

pyritään välttämään jos vain työvoimapanos voidaan saada käyttöön muutoinkin. Niinpä esimerkiksi yksityisrittäjät pyrkiessään kasvattamaan yrityksensä toimintaa turvautuvat verkostojen ja kumppaniyritysten kanssa toimimiseen. Yritysten kasvu ei näy palkkatyön lisääntymisenä. Työnantajayrittäjien määrä ei olekaan juuri kasvanut edes talouden hyvinä vuosina.

Palkansaajat yrityksissä 1975–2012



Lähde: Tilastokeskus

Yksityissektorin yritysten palveluksessa olevien työntekijöiden määrä laski olennaisesti 1990-luvun lamassa; muutoin määrä on pysynyt samalla tasolla viimeiset 40 vuotta.

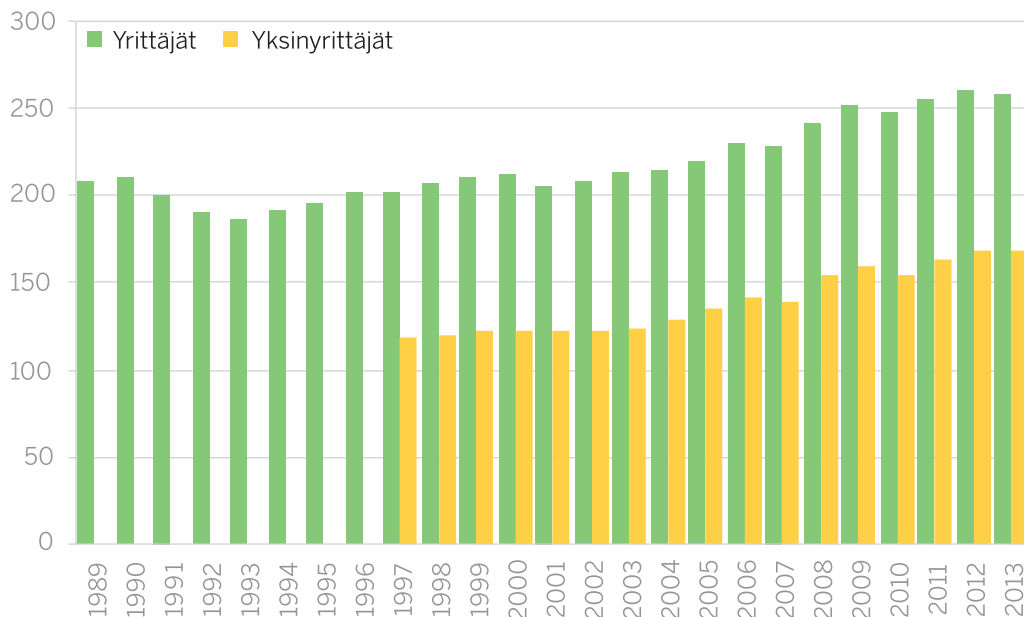
1.3 TYÖPANOKSEN RIITTÄVYYS

Työpanos on ollut Suomessa laskevassa suunnassa pitkään. Luonnollisin työpanoksen mittari on koko taloudessa tehtävien työtuntien määrän kehittyminen. Vaikka työssä olevien kansalaisten lukumäärä on työikäisen väestön määrän kasvun seurauksena viime vuosien aikana ollut historiamme korkein, yli 2,5 miljoonaa työssä olevaa, kokonaistyötuntien määrä ei ole noussut vastaavasti ennätysiin, koska henkilöä kohti laskettu vuosityöaika on jatkuvasti lyhentynyt.

Tehtyjen työtuntien määrä (työssä olevat ihmiset x vuosityöaika) vaikuttaa osaltaan yhteiskunnan saamien verotulojen määrään ja siten hyvinvointipalveluiden ylläpitämisen mahdollisuuksiin.

Työpanoksen määrään vaikutetaan niin työelämän normeilla, siis laeilla ja työehtosopimuksilla kuin myös niillä sosiaaliturvan säännöillä, jotka määrittävät sen, kannattaako yksilön hakeutua työhön vai elää yhteiskunnan tarjoamien tukien varassa.

Yrittäjien ja yksinyrittäjien määrän kehitys (pl. maa- ja metsätalous)



Lähde: Tilastokeskus

Yrittäjänä toimivien henkilöiden lukumäärä on hieman pienempi kuin yritysten lukumäärä. Yrittäjien määrän kasvu viimeisten 10 vuoden aikana tulee käytännössä pelkästään yksinyrittäjien määrän lisääntymisestä.

Työaikojen kehitys

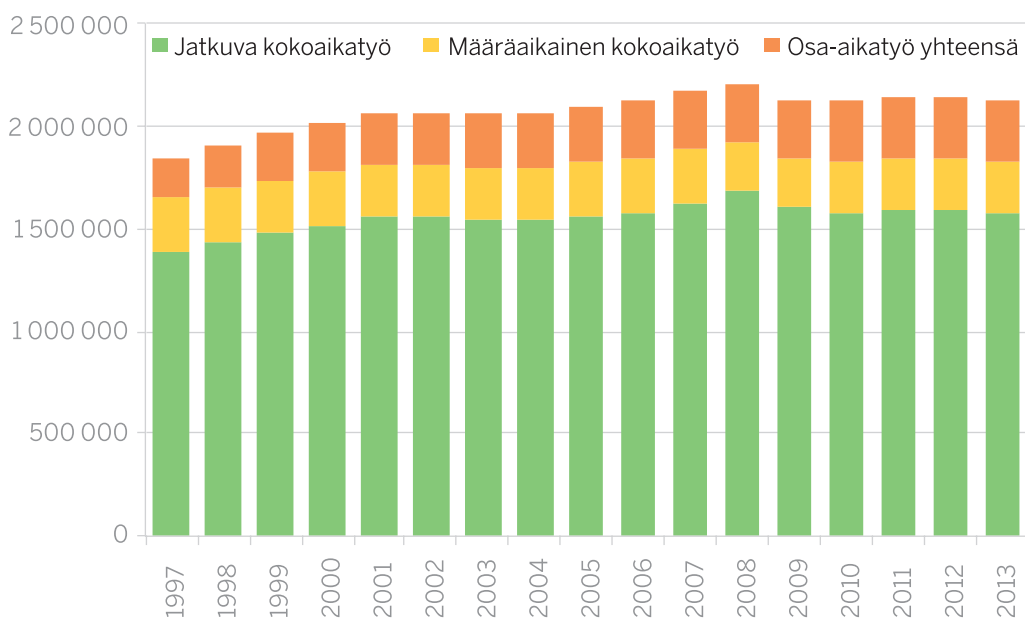
Suomalaisten koko työuran aikainen työssäoloaika on tyypillisesti noin 40 vuotta. Vaikka työssäolovuosien määrä on pysynyt vuosikymmeniä ennallaan, työuran aikana tehtyjen työtuntien määrä on kuitenkin laskenut. Työuran kesto tunneissa on nykyisin noin 70 000 työtuntia. Viime vuosikymmeninä tämä määrä on laskenut yli 4 600 tunnilla.

Yhteensä yksityisellä sektorilla kokoaikaisena työskentelevän vuosittainen työaika on alentunut viidenneksellä vuodesta 1960. Tämä merkitsee sitä, että esimerkiksi vuonna 1980 työntöen aloittaneen henkilön

pitäisi tehdä lähes kolme vuotta nykyistä pidempään töitä, jotta hänen työuransa tuntimäärä ylttäisi samalle tasolle kuin työuran vuosien 1960–2000 välillä tehneen työntekijän.

1960-luvun alkupuolella yksityisen sektorin kokoaikaisien työntekijöiden viikko-työaika oli 45 tuntia. Tuolloin työpäiviä oli keskimäärin kuusi viikossa. Asteittain tehtyjen muutosten myötä yksityisten alojen viikoittainen työaika aleni keskimäärin 40 tuntiin vuoteen 1970 mennessä. Käytännössä tämä johtui siitä, että lauantai muutettiin työmarkkinajärjestöjen sopimuksella vapaapäiväksi.

Palkansaajat työsuhteen tyypin mukaan



Lähde: Tilastokeskus

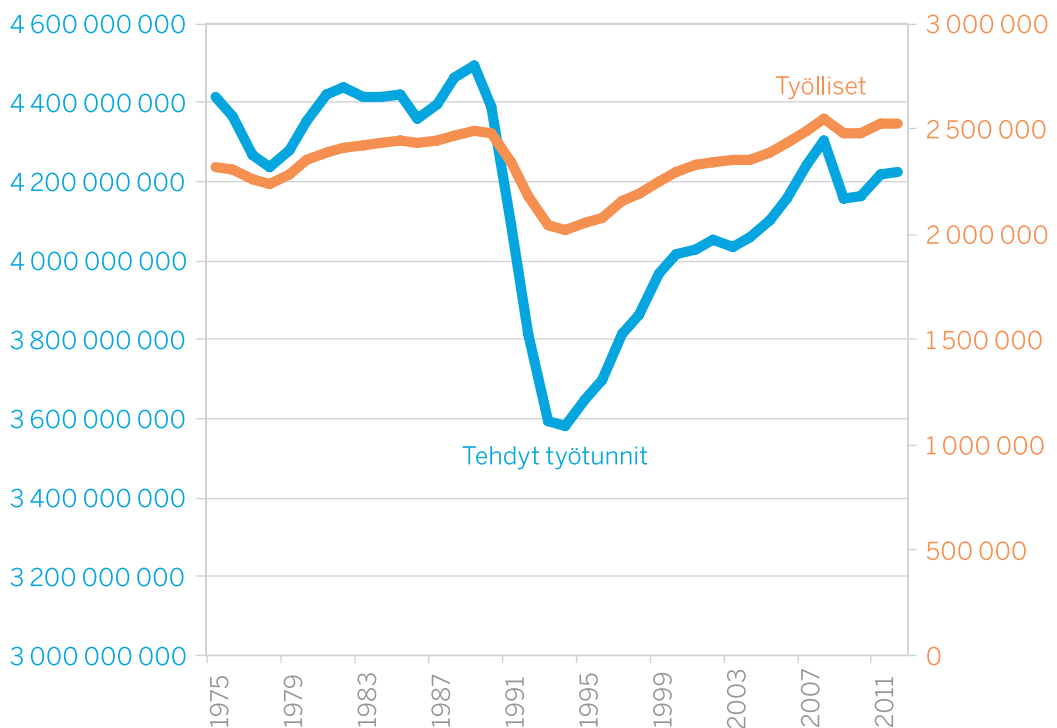
Kokoaikainen jatkuva palkkatyö on pysynyt vallitsevana työsuhteen muotona, osa-aikatyö on lisääntynyt hiukan. Määräaikaista kokoaikatyötä tekevien lukumäärä sen sijaan ei ole kasvanut.

Vuosina 1986–1990 toteutettiin toinen merkittävä muutos, kun ns. pekkaspäivät otettiin työehtosopimuksissa käyttöön, jolloin vuosittainen työaika lyheni 100 tunnilla eli 12,5 päivällä. Myös arkipyhävapaat ovat lisääntyneet 1990-luvun (loppiainen) ja 2000-luvun (helatorstai) aikana. Vuosina 2002–2010 arkipyhävapaat ovat lyhentäneet työaika keskimäärin kymmenellä päivällä vuosittain.

Edelleen 1970-luvulta alkaen työntekijöiden vuosilomat ovat pidentyneet 18 työpäivästä 30 työpäivään. Joissakin työehtosopimuksissa on säännöksiä yli 30 päivän vuosilomista.

Eniten kokoaikatyöntekijän työaika ovat siten lyhentäneet lauantain muuttuminen vapaapäiväksi, niin sanottujen pekkaspäivien käyttöönotto sekä vuosilomien pidentyminen. Myös perhevapaiden pidentyminen on vähentänyt työaika.

Työllisyys ja työtunnit 1975–2012



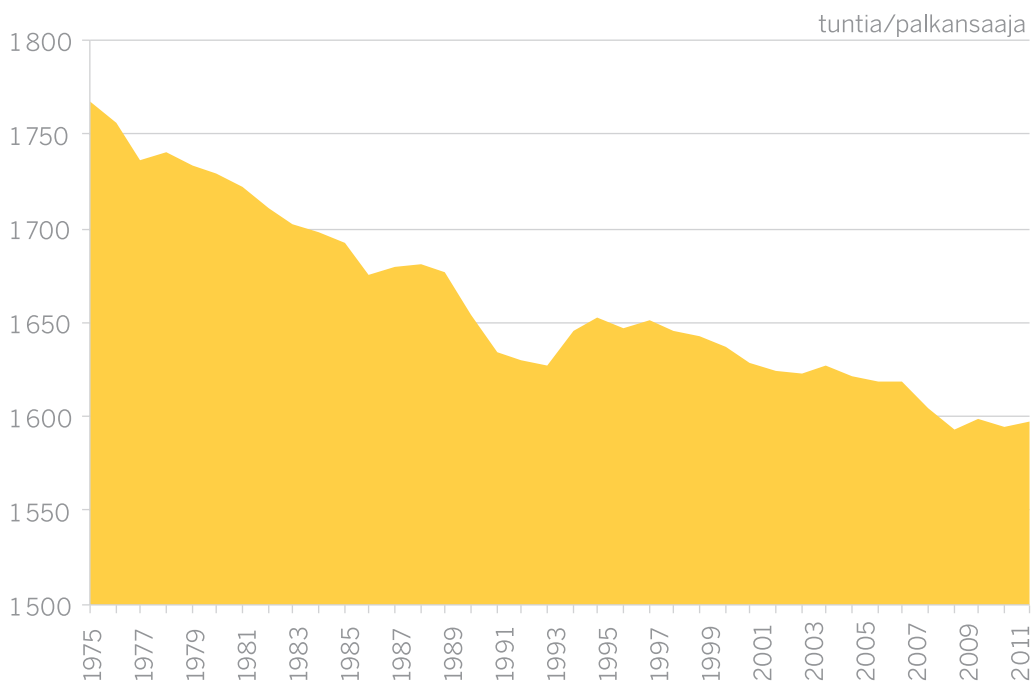
Lähde: Tilastokeskus

Koko taloudessa käytössä oleva työpanos ei ole enää noussut 1990-luvun lamavuosia edeltäneelle tasolle työtunteina laskettuna, vaikka työssä olevien henkilöiden lukumäärä on jopa ylittänyt menneiden vuosien tason.

Vuosikymmeniä sitten tehdyt päätökset työajan lyhentämisestä ja vuosilomien pidentämisestä laskevat yhä työntekijän työuran kokonaistyötunteja. Lisäksi viimeaikaisilla esimerkiksi vuosilomalakia muuttaneilla lainsäädäntöratkaisuilla on työnantajalle aiheutuvien, arviolta noin 200 miljoonan euron lisäkustannusten ohella se vaikutus, että tehdyt työtunnit vähenevät edelleen.

Työaikaan liittyvillä ratkaisuilla on siten pitkäaikaisia vaikutuksia koko yhteiskuntaan. Työtuntien vähentäminen on ollut mahdollista oloissa, joissa tuottavuus kehittyi myönteisesti. Tuottavuuskehityksen hidastuessa työtuntien määrän samanaikainen väheneminen heikentää talouskasvua.

Palkansaajien vuosittainen työtuntien kehitys 1975–2012



Lähde: Tilastokeskus

Henkilöä kohti laskettu vuosityöaika on jatkuvasti lyhentynyt vuosien mittaan tehtyjen tietoisten päätösten seurauksena. Palkansaajilla keskimääräinen vuosityöaika on nyt alle 1 600 tuntia vuodessa ja yrittäjillä runsaat 2 200 tuntia vuodessa.

Suomalaisten työaika Eurooppalaisessa vertailussa

Suomessa tehdään kansainvälisesti katsottuna verrattain lyhyttä työviikkoa. Kuten edellä todettiin, työaika Suomessa on lyhentynyt 1960-luvulta reippaasti aina 2000-luvulle saakka.

Eurostatin tilastojen mukaan suomalaisten työviikko on kaikista vertailuun sisällytetyistä maista lyhyin, kun katsotaan keskimääräistä tehtyä viikkotyöaikaa kokoaikatyössä.

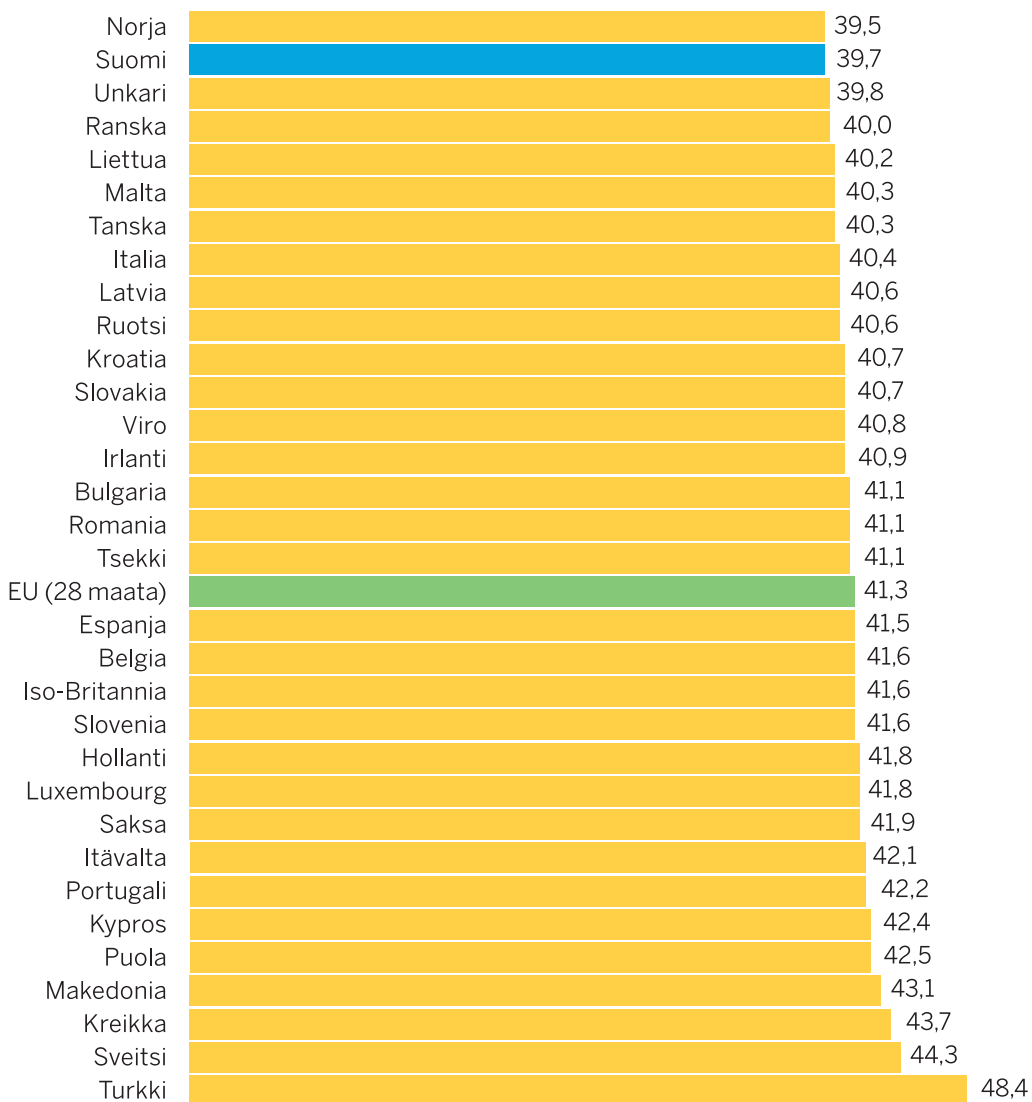
Jos tehdyn viikkotyöajan keskiarvo lasketaan kaikista palkansaaajista mukaan lukien myös osa-aikaisesti työskente-

levät, Suomen sijoitus kohoaa hieman. Tosin myös näin tarkasteltuna suomalaisten työntekijät ovat edelleen Euroopan lyhyimpiä. Yksi vertailussa vaikuttava tekijä on naisten työskentelyn erot eri maiden välillä. Maissa, joissa naiset ovat usein osa-aikatyössä, työajan keskiarvo on pienempi kuin Suomessa, missä naiset tekevät pääosin kokoaikatyötä. Esimerkiksi Saksa kuuluu maihin, joissa työntekijät ovat pisimpiä, mutta kun otetaan mukaan myös osa-aikatyötä tekevät, ovat työviikot Saksassa lyhyitä, jopa lyhyempiä kuin Suomessa. Saksassa naisten työllisyysaste oli 68 prosenttia vuonna 2011 eli samaa tasoa kuin Suomessa, mutta työllisistä saksalaisnaisista 45 prosenttia teki osa-aikatyötä, kun Suomessa vastaava osuus oli vain 19 prosenttia.

Eurostatin tilaston mukaan suomalaisten työviikko on kaikista vertailuun sisällytetyistä maista lyhyin, kun katsotaan keskimääräistä tehtyä viikkotyöaikaa kokoaikatyössä.



Palkansaajien keskimääräinen tehty viikkotyöaika kokoaikatyössä vuonna 2012, 15–64-vuotiaat.



Lähde: Eurostat 2013

Suomessa kokoaikatyötä tekevien palkansaajien todellinen viikkotyöaika on EU-maista lyhin.

Työvoiman riittävyys, työllisten määrä

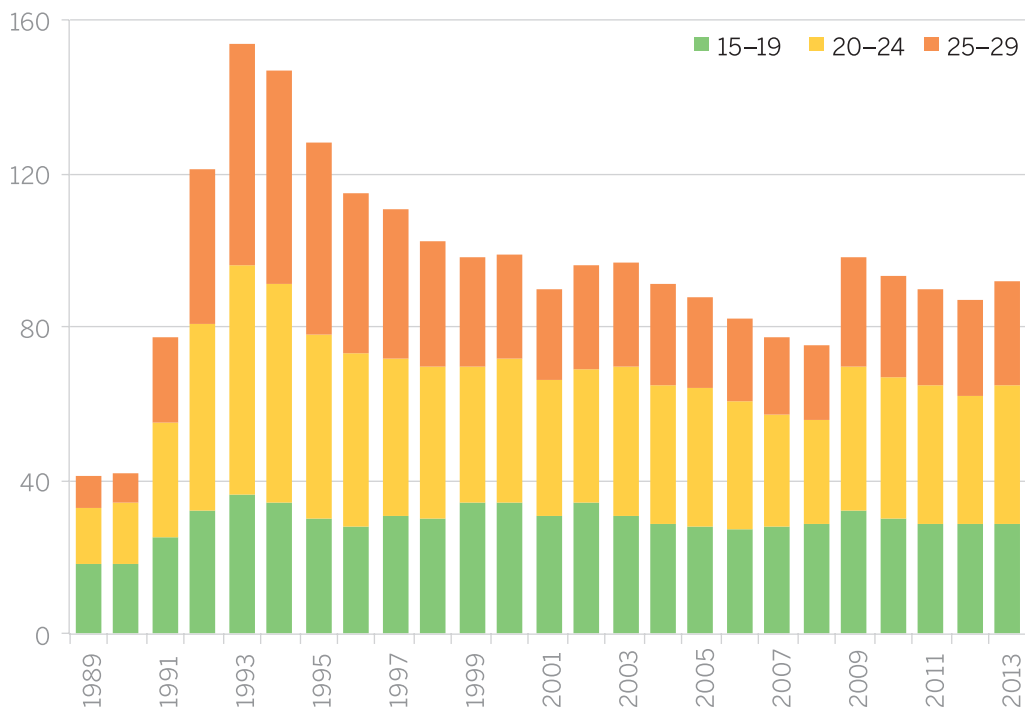
Samaan aikaan, kun työllisten tekemät työtunnit ovat lyhentyneet, on vakiintunut pitkään työelämän ja jopa yhteiskunnan ulkopuolella olevien joukko. Työttömänä olevien määrä on jäänyt pysyvästi olennaisesti korkeammalle tasolle kuin mitä se oli ennen 1990-luvun lamavuosia. Tuolloin tilastokeskuksen tilastoimien työttömien määrä jäi alle 100 000:n mutta lamavuosien jälkeen työttömien määrä on ollut joitain

poikkeuksia lukuun ottamatta jatkuvasti yli 200 000. Huomiota on syytä kiinnittää vielä siihen, että te-toimistoissa työttömiksi työnhakijoiksi ilmoittautuneiden määrä on ollut jatkuvasti vielä tätäkin suurempi ollen noin 300 000 työttömän tuntumassa. Kasvanut työttömyys on kohdistunut erityisesti perusasteen koulutuksen varassa oleviin.

Väestön ikääntyminen merkitsee lähivuosina lähes kaikilla toimialoilla niukkuutta työikäisestä työvoimasta. Niinpä on löydettävä keinot saada käyttöön kaikki mahdolliset työvoimareservit. Työttömyydestä joh-

Työttömät 15–29 vuotiaat nuoret 1989–2013

1 000 henkeä



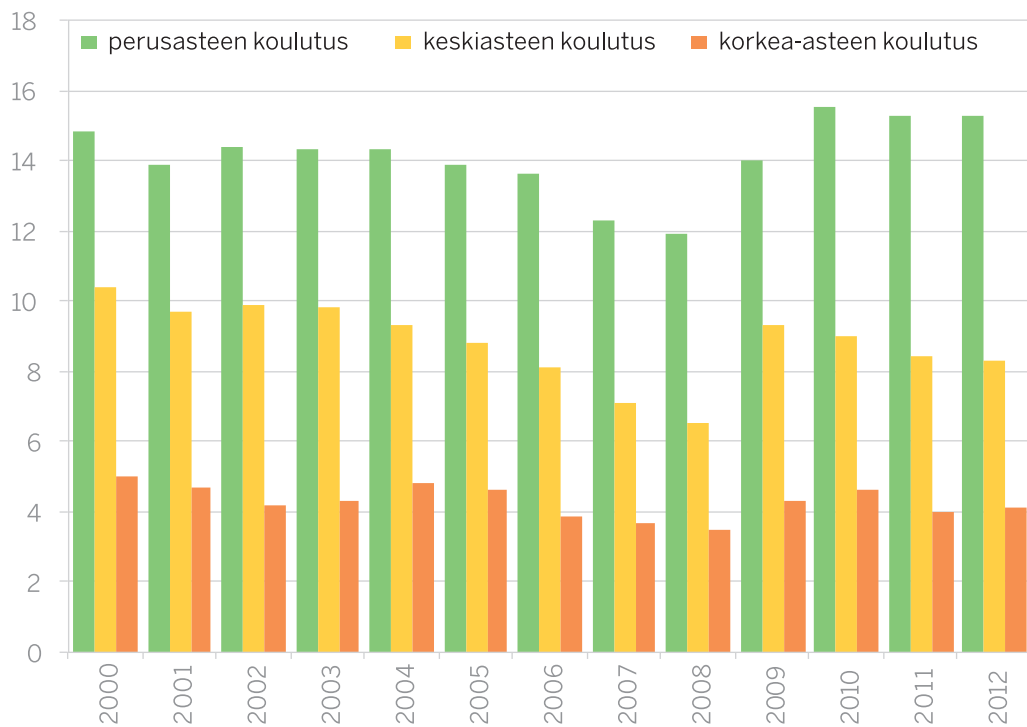
Lähde: Tilastokeskus

Nuorten työttömyys ei ainakaan toistaiseksi ole kääntynyt laskuun huolimatta Nuorisotakuuhankkeen lukuisista toimista.

tuva suuri työvoimareservi tulee saada työmarkkinoiden käyttöön. On arvioitu, että työttömistä runsas 100 000 on muita kuin vaikeasti työllistyviä. Nuorten työllisyydessä on niin ikää parannettavaa. Osatyökykyisten joukossa on runsaasti heitä, jotka olisivat valmiit tekemään ansiotyötä nykyistä enemmän. Työperäistä maahanmuuttoa on edelleen mahdollista lisätä. Työurien pidentämiseen myös loppupäästä eläkkeellejäämisikää nostamalla on selkeä tarve. Myös vanhuuseläkkeelle jo jääneitä voidaan kannustaa ansiotyöhön eläkkeen ohessa.

Huolestuttavaa on se, että osaan nuorista kohdistuu uhka jäädä yhteiskunnan ulkopuolelle, kun heillä ei peruskoulun jälkeen ole koulunkäynti jatkunut eivätkä he myöskään ole töissä. Tutkimusten mukaan meillä on noin 40 000 sellaista nuorta, joilla on vain peruskoulu käytynä eivätkä he ole hakemassa töitä eivätkä opiskelemissa. Nuorten työttömyys ei ole lähtenyt laskuun ainakaan toistaiseksi huolimatta Nuorisotakuu-hankkeen puitteissa toteutetuista lukuisista toimenpiteistä. Päinvastoin vuonna 2013 nuorten työttömien määrä oli lisääntynyt edellisvuodesta.

Työttömyysaste koulutusasteen mukaan 2000–2012, %



Lähde: Soininvaara-Vartiainen: Lisää matalapalkkatyötä. 2013

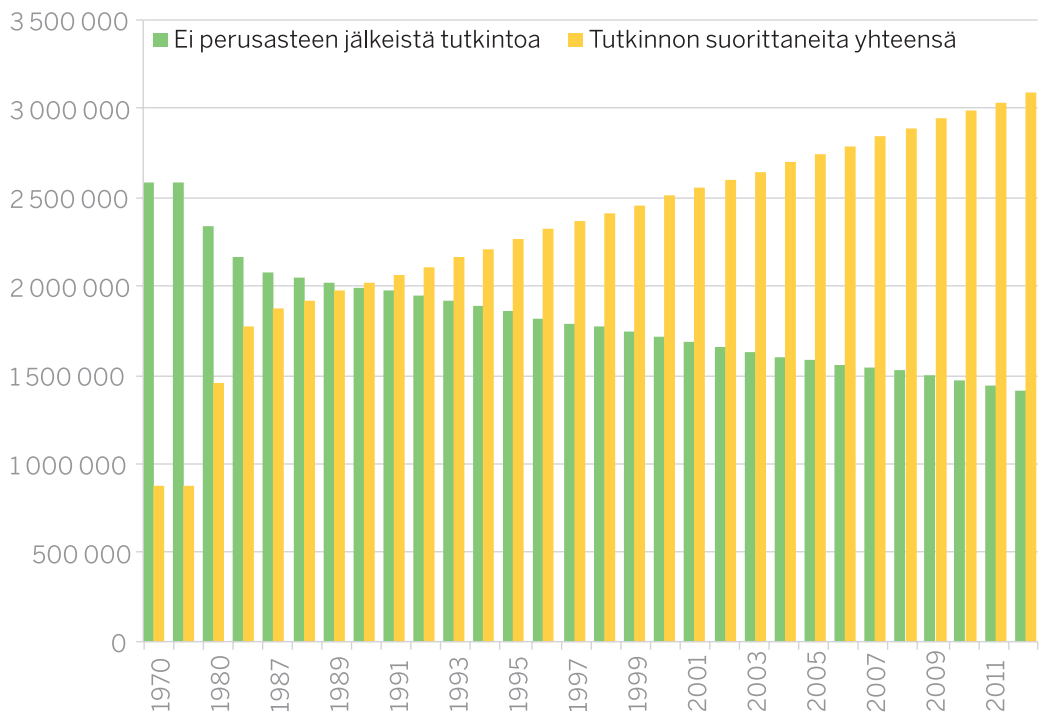
Koulutus vaikuttaa yhä enemmän yksilön työllistymismahdollisuuksiin. Pelkän perusasteen koulutuksen varassa olevien työttömyys on jo lähes kaksinkertaista keskiasteen tutkinnon suorittaneisiin verrattuna.

Erityisesti koulutus vaikuttaa työuran pituuteen. Mitä korkeampi koulutus, sitä pidemmät ovat työllisen ajan odotteet. Perusasteen koulutuksen miesten työllisyysaste on ollut 1990-luvulta lähtien vain 50 prosentin luokkaa ja on 2000-luvun lopun talouskriisin aikana laskenut noin 45 prosenttiin.

Kansalaisten koulutustaso on sinänsä parantunut vuosikymmenten mittaan. Pelkän perusasteen varassa olevien lukumäärä on pienentynyt 40 vuodessa miljoonalla henkilöllä. Vastaavasti tutkinnon suorittaneiden kansalaisten määrä on moninkertaistunut samana aikana.

Suomeen muutti vuonna 2012 ulkomailta 31 280 henkilöä (nettomaahanmuutto 17 430 henkeä). Vajaa puolet maahanmuuttajista tuli EU:n ulkopuolelta (nk. kolmansien maiden kansalaiset). Nettomaahanmuuton määrä on jatkuvasti kasvanut viime vuosikymmenen lopulta alkaen niin, että määrä on nyt pysynyt useana vuotena 17 000 muuttajan tuntumassa. Pääasialliset syyt muuttaa Suomeen ovat perhe, opiskelu ja työnteko. Ennen oleskeluluvan myöntämistä kolmansista maista tuleville työntekijöille tulee maahanmuuttoviranomaisen suorittaa ns. saatavuusharkinta, jonka ta-

Perusasteen koulutus, tutkinnon suorittaneet 1970–2012



Lähde: Tilastokeskus

Suomalaisten koulutustaso on 40 vuodessa noussut huimasti, tutkinnon suorittaneiden määrä on nelinkertaistunut. Nykyisistä nuorista ikäluokista pelkän perusasteen varaan jää onneksi enää suhteellisen pieni osuus koko ikäluokasta.

voite on varmistua siitä, että työskentelyalalla on pulaa työvoimasta. Työnteon perusteella oleskelulupaa Maahanmuuttovirastolta vuonna 2012 haki vajaat 6 000 kolmansista maista tulevaa. Suomeen muuttavat ulkomaalaiset ovat pääosin nuoria aikuisia ja monet heistä perustavat perheen täällä.

Työkyvyttömyyseläkkeellä on kaikkiaan yli 250 000 henkilöä. Osa heistä arvioi kuitenkin itse olevansa kykenevä tekemään ainakin jonkin verran työtä. Tällä hetkellä lähes 20 000 työkyvyttömyyseläkkeellä ole-

vaa tekeekin jonkin verran ansiotyötä. Heidän lisäksi osatyökykyisistä henkilöistä työhön halukkaita on selvityksen mukaan yli 33 000.

Vanhuuseläkkeen ohessa ansiotyössä käyvien määrä on jatkuvasti ollut lievässä kasvussa. Eläkkeen ohessa ansiotyötä tekee nyt runsas 7 prosenttia vanhuuseläkkeellä olevista (mukana luvussa eivät ole osa-aikaeläkkeellä olevat). Heitä on noin 30 000. Ansiotyön tekemistä eläkkeen ohessa olisi mahdollista lisätä sopivilla kannusteilla.

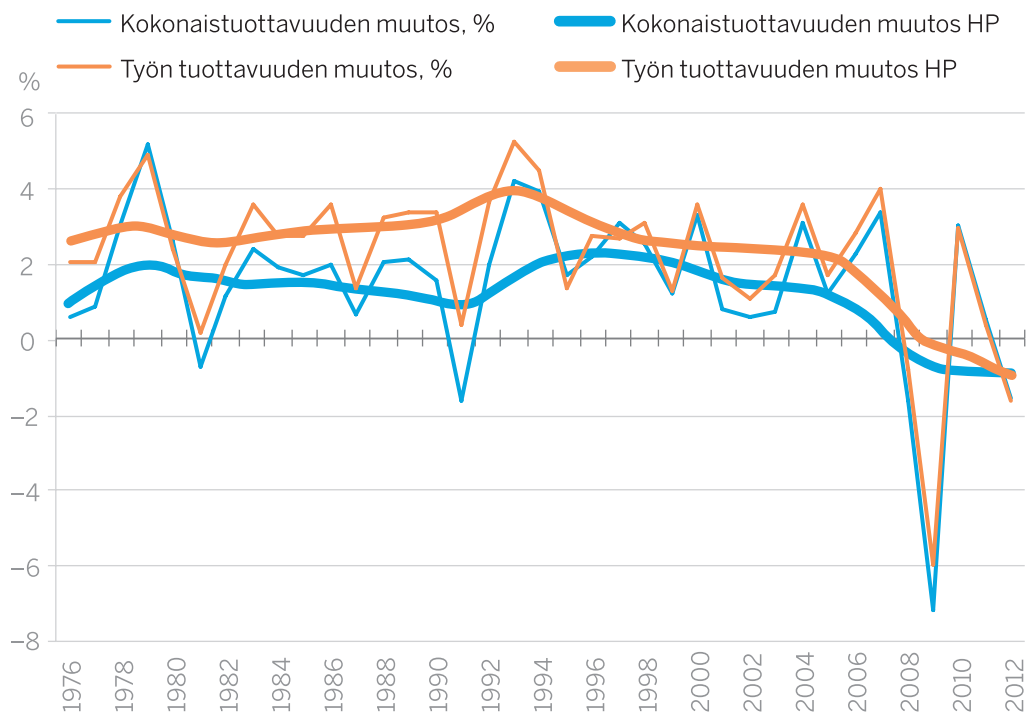


1.4 TYÖN TUOTTAVUUS

Taluskasvu rakentuu yhtäältä tuottavuuden paranemisen ja toisaalta työpanoksen riittävyyden varaan. Työpanoksen niukentumisen ohella huolta aiheuttaa tuottavuuden kehittyminen tulevaisuudessa. Riittävä taluskasvu on välttämätön edellytys sille, että yhteiskunta pystyy ylläpitämään hyvinvointipalvelut kansalaisilleen.

Tuottavuuskasvu on jatkuvasti heikentynyt 1990-luvun puolivälin jälkeen. Tuottavuustutkijat ovat todenneet, että tuottavuuden kasvu on hidastunut Suomessa ns. eturintaman maiden tasolle ja viime vuosina vielä supistunut ainutlaatuisen jyrkästi. Suomen aiemmin nauttima perässä tulijan asema, jossa voitiin hyödyntää muualla eli eturintaman maissa tehtyä kehitystyötä ja innovaatioita, on menetetty.

Koko kansantalouden tuottavuuskehitys 1976–2012




Lähde: Tilastokeskus

Koko kansantalouden työn tuottavuuden kasvuvauhti on hidastunut voimakkaasti 1990-luvun puolivälin jälkeen, jopa ennen kokemattomalla tavalla.

Olemme siis saavuttaneet kehityksessä eturintamassa olevien maiden tason, Suomi ei pysty enää saamaan itselleen etua kopioimalla muualla tehtyä kehittämistyötä. Suomessa tuottavuuden kasvu on pudonnut aiempaan ennusteuraan verrattuna selvästi hitaammaksi.

Tuottavuuden kehitys on siis jäämässä vaatimattomaksi, jollei löydetä jatkuvasti uusia kasvuun vaikuttavia innovaatioita taikka tapoja parantaa työn tuottavuutta.

Juuri tämän vuoksi yhteiskunnan panostukset tutkimukseen ja tuotekehitykseen ovat välttämättömiä. Innovaatioihin tähtäävän kehittämistyön ohella myös työelämän kehittäminen työpaikkatason ratkaisuin mahdollisimman hyväksi ja kilpailukykyiseksi on vaikuttava keino vastata heikkenevään tuottavuuskehitykseen. Työelämää normittava lainsäädäntökään ei saisi vaikeuttaa tuottavuuden ja kilpailuvyyn parantamiseen tähtäävää kehittämistyötä työpaikoilla.



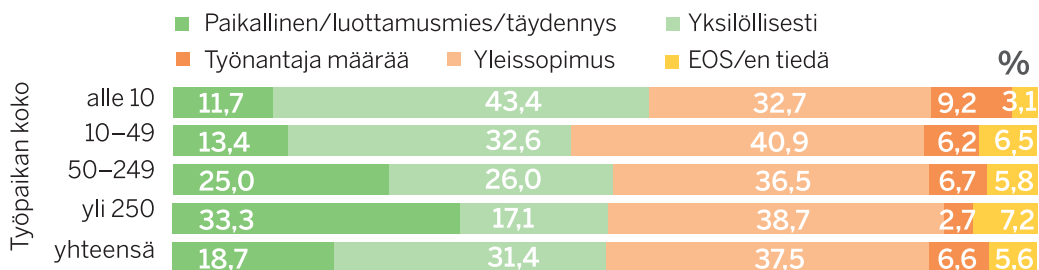
Tuottavuuden kehitys on jäämässä vaatimattomaksi, jollei löydetä jatkuvasti uusia kasvuun vaikuttavia innovaatioita tai tapoja parantaa työn tuottavuutta.

1.5 TYÖOLOT YRITYKSISSÄ

Useiden vuosien ajan toteutettujen Työolobarometri-kyselyiden perusteella työolot pienissä yrityksissä koetaan hyväksi. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että työnantajan ja työntekijöiden väliset suhteet koetaan pienillä työpaikoilla avoimiksi ja luottamuksellisiksi, vaikutusmahdollisuudet omiin töihin

ovat hyvällä tasolla, työntekijöiden kohtelu työpaikalla koetaan tasapuoliseksi ja kiireen kokeminen työssä on pienissä yrityksissä harvinaisempaa kuin suuremmissa. – Hyvät työolot näyttäisivät olevan kytköksissä myös siihen havaintoon, että pienemmissä yrityksissä yksilötasoinen sopiminen palkoista ja työajoista on tavanomaisempaa kuin suuremmissa.

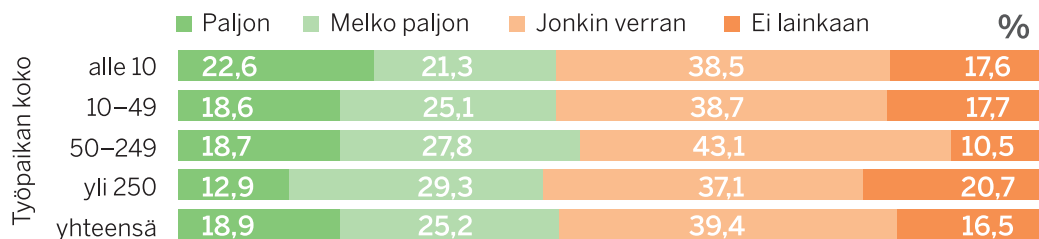
Työaikoihin liittyvistä asioista sopiminen



Lähde: Työolobarometri

Pienissä yrityksissä työajoista sopimisen mallina on yleisimmin se, että asioista sovitaan suoraan työntekijän ja työnantajan kesken. Työajoista myös sovitaan pienimmissä yrityksissä paikallisesti enemmän kuin suuremmissa.

Vaikutusmahdollisuuksia työtahtiin on...



Lähde: Työolobarometri

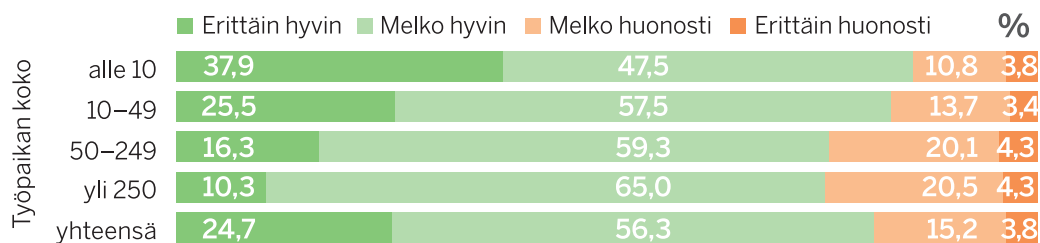
Pienen yrityksen työntekijä kokee itsellään olevan melko hyvät vaikutusmahdollisuudet työn tekemisen tahtiin.

Hyvät työolot ovat olennainen tekijä ehkäistäessä työurien ennenaikaista katkeamista. Suomalaisen työelämän laadun kehittymistä ja palkansaajien käsityksiä työolojen kehityksestä seurataan vuosittain työ- ja elinkeinoministeriön Työolobarometrin avulla tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä. Tutkimus pohjautuu palkansaajilta saatuihin tietoihin

heidän oman työelämänsä laadusta ja sen muutoksista.

Vuosina 2010 ja 2011 työolotutkimuksessa työntekijöiltä kysyttiin, millä tavoin työpaikoilla sovitaan työaikoihin sekä palkkaukseen liittyvistä asioista. Selvitysten vastauksen perusteella voidaan todeta, että mitä pienempi yritys, sitä enemmän sekä työaikoihin että palkkaukseen liittyvistä asi-

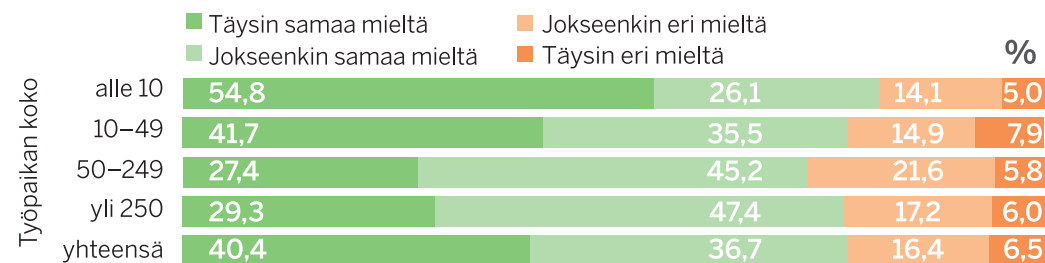
Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet avoimet ja luottamukselliset kuvaa työpaikkaa...



Lähde: Työolobarometri

Avoimuus ja luottamuksellisuus työpaikan osapuolten kesken ovat pienissä yrityksissä suorastaan edellytys sille, että yritys voi pärjätä. Samalla se luo hyvän pohjan sille, että työntekoon liittyvistä asioista voidaan sopia yritystasolla.

Olen väitteen työpaikalla työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti kanssa...



Lähde: Työolobarometri

Oikeudenmukainen ja tasapuolinen suhtautuminen kaikkiin työntekijöihin on pienessä työyhteisössä paitsi luontaista myös välttämätöntä, jotta yritys voi pitää kiinni työntekijöistään.

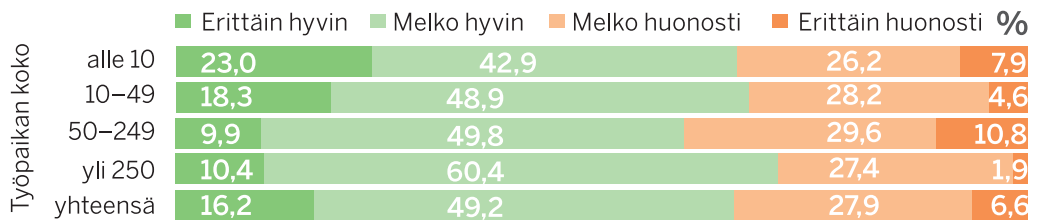
oista sovitaan paikallisesti ja useimmiten suoraan työnantajan ja työntekijän kesken. Samalla kyseisten selvitysten tuloksista voidaan nähdä, että pienemmissä yrityksissä työntekijät kokevat pystyvänsä vaikuttamaan enemmän omiin työtehtäviinsä sekä työtahtiinsa kuin työntekijät suurissa yrityksissä. Lisäksi pienissä yrityksissä työntekijät kokevat työtahdin ja kiireen lisääntyneen viime vuosien aikana vähemmän kuin työntekijät suuremmissa yrityksissä.

Työikäisen väestön vähentyessä työskentelyolosuhteisiin panostaminen on yrityksille myös tärkeä kilpailukeino niiden pitäessä kiinni osaavista työntekijöistä. Työolojen myönteisen kehittymisen kannalta on

tärkeää, että työntekijöiden ja työnjohdon suhteet koetaan luottamuksellisiksi ja ettei työpaikoilla esiinny ratkaisemattomia ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä. Paikallisen sopimisen voidaan myös nähdä edellyttävän, että työpaikalla vallitsee osapuolten kesken vahva luottamuksen ilmapiiri ja että työntekijät kokevat tulevaisuutta tasapuolisesti kohdelluiksi. Pienissä yrityksissä nämä tavoitteet näyttävät työolobarometrien tulosten valossa toteutuvan kaikkein parhaiten.

Työntekijöiden työssä jaksamiseen vaikuttavista seikoista voidaan lisäksi nostaa esille töiden organisoimisen laatu työpaikoilla sekä se, kuinka työntekijät kokevat henkilökohtaisen elämäntilanteensa tulevan huo-

Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita kuvaa työpaikkaa...



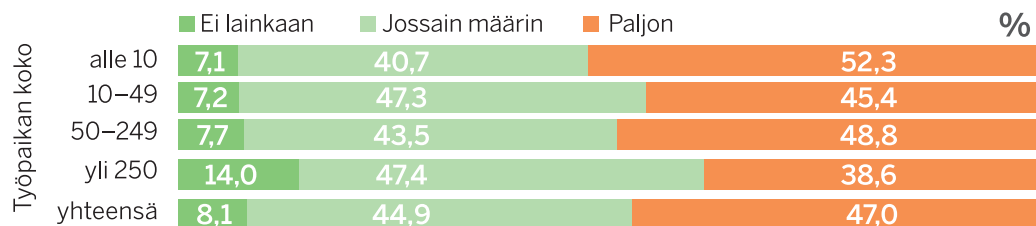
Lähde: Työolobarometri

Pienen yrityksen menestyminen perustuu monessa tapauksessa siihen, että tuotteita ja toimintatapoja kehitetään jatkuvasti ja rohkeasti. Tässä myös luotetaan käytännön työn yhteydessä syntyviin oivalluksiin.

mioiduksi työaikojen joustoissa, työtehtävien määrätymisessä sekä uran kehittämisessä. Työolobarometrien vastausten perusteella selkeä enemmistö työntekijöistä kaikissa yrityskokoluokissa kokee, että heidän elämäntilanteensa tulee huomioiduksi jokaisella kysytyllä osa-alueella ainakin jossain määrin. Vaikka isoissa yrityksissä resurssit ja mahdollisuudet työtehtävien ja työaikojen järjestelyihin ovat usein parhaat, kyselyiden mukaan työajoissa ja työtehtävissä joustetaan eniten nimenomaan pienimmissä, alle 10 työntekijän yrityksissä. Lisäksi on syytä huomata, että pienten yritysten työntekijät kokevat suurten yritysten työntekijöitä useammin työpaikan töiden

olevan hyvin organisoituja. Vaikka suuremmissa yrityksissä on lähtökohtaisesti suuremmat voimavarat panostaa työn organisointiin ja hallinnointiin, lienee pienemmissä yrityksissä työntekijöillä itsellään paremmat mahdollisuudet, osaksi paikallisen sopimisen kautta, vaikuttaa omien töidensä organisointiin. Lisäksi vaikutusta on sillä, millä tavoin työntekijöitä kannustetaan kehittämään itseään ja kokeilemaan uusia asioita työpaikoilla.

Elämäntilanne huomioon työaikojen joustoissa



Lähde: Työolobarometri

Pienissä yrityksissä kyetään esim. työntekijän perhetilanne ottamaan hyvin huomioon työaikajärjestelyissä siitä huolimatta, että henkilömäärä yrityksessä on pieni.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon järjestäminen työntekijöille säädettiin Suomessa kaikkien työnantajien velvollisuudeksi vuonna 1978. Työterveyshuollon ydinsisältönä olevan ennalta ehkäisevän työterveyshuollon järjestäminen on pakollista. Tavoitteena on torjua työhön liittyviä vaaroja. Lakia säädettäessä katsottiin sen sijaan sairaanhoidon olevan yhteiskunnan velvollisuus. Työnantajille annetaan laissa kuitenkin halutessaan mahdollisuus järjestää työntekijöilleen myös sairaanhoitoa osana työterveyshuoltoa.

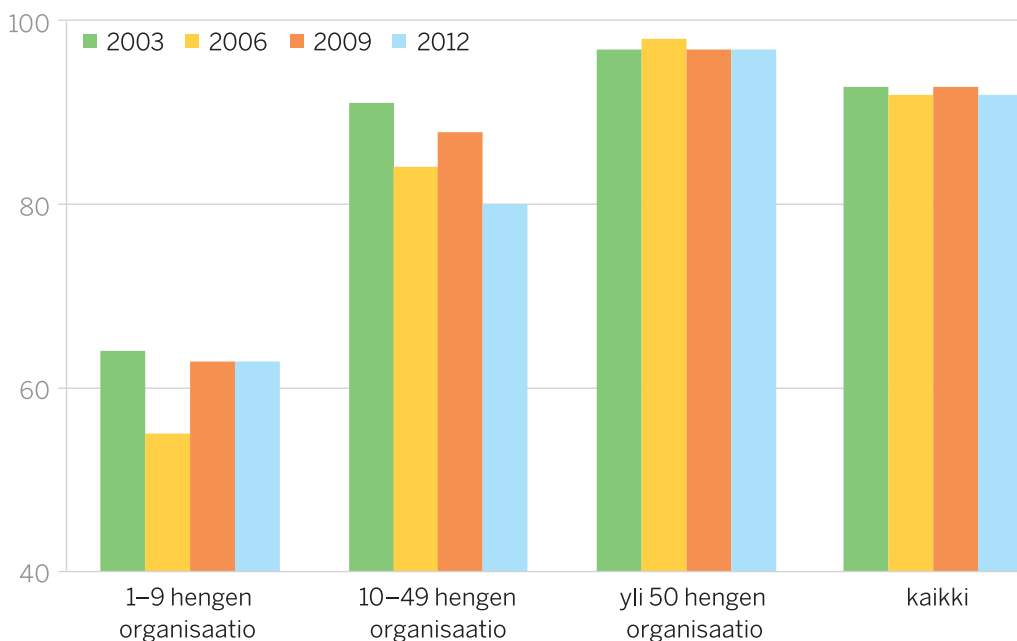
Työ ja terveys 2012 -haastattelututkimuksen mukaan työnantaja oli järjestänyt työterveyshuollon palvelut 91 prosentille palkansaajista. Osuus on samaa luokkaa

kuin tutkimuksen aikaisempina vuosina. Kyseisen haastattelututkimuksen mukaan työterveyshuollon kattavuus oli 1–9 henkilön organisaatioissa 63 prosenttia, 10–49 henkilön organisaatioissa 80 prosenttia ja yli 50 henkilön organisaatioissa 97 prosenttia palkansaajista.

Suomen Yrittäjien jäsenistönsä keskuudessa vuonna 2012 tekemän selvityksen mukaan 88 prosenttia yrityksistä on järjestänyt työterveyshuollon työntekijöilleen. Yli 10 henkeä työllistävistä yrityksistä näin olivat tehneet lähes kaikki yritykset ja alle 10 henkeä työllistävistä 83 prosenttia.

Työ ja terveys 2012 -haastattelututkimuksen mukaan 86 prosenttia työterveyshuollon järjestäneistä yrityksistä tarjosi työntekijöilleen myös sairaanhoitoa. Suomen Yrit-

Työterveyshuollon kattavuus, %



Lähde: Työ ja terveys haastattelututkimus. Työterveyslaitos.

Kauppinen Timo, Mattila-Holappa Pauliina, Perkiö-Mäkelä Merja, Saalo Anja, Toikkanen Jouni, Tuomivaara Seppo, Uuksulainen Sanni, Viluksela Marja, Virtanen Simo: Työ ja terveys Suomessa 2012. Työterveyslaitos, Helsinki. 2013.

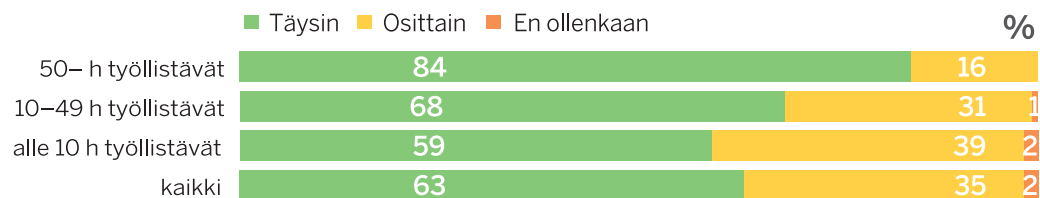
täjien selvityksen mukaan työterveyshuollon järjestäneistä yrityksistä 75 prosenttia oli järjestänyt palvelut laajoina eli sisältäen myös sairaanhoidon.

Suomen Yrittäjien tutkimuksen mukaan työterveyshuoltopalvelut järjestäneistä yrityksistä selvästi yli kolmannes ei täysin ymmärtänyt, mihin oli työterveyshuollon järjestäessään sitoutunut. Yli puolet palvelun järjestäneistä ei kokenut siitä olevan hyötyä erityisesti työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisessä ja sairauspoissaolojen ehkäisyssä.

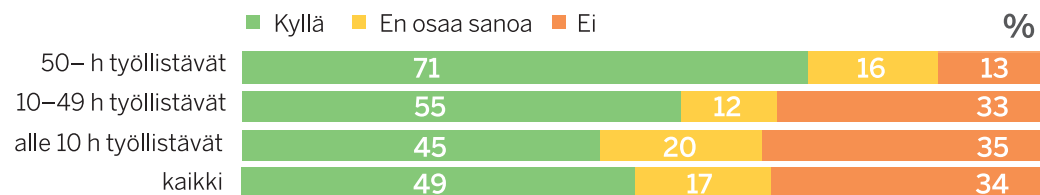
Puutteellinen tietoisuus työterveyshuollon sisällöstä, tarkoituksesta, hyödyistä ja työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto, työterveyshuollon palvelujen hankintaosaamisen puutteet ja hankintaan liittyvä byrokratia sekä työterveyshuoltopal-

velujen saatavuus ja kustannukset ovat tärkeimmät työterveyshuollon järjestämättömyyden syyt pienissä yrityksissä. Työterveyshuollon järjestäminen lisää osaltaan hallinnollista taakkaa, joka rasittaa etenkin pieniä yrityksiä ja vaikuttaa tutkitusti myös yrittäjien työssä jaksamiseen. Työterveyshuoltopalvelujen yksityisille tuottajille pienet yritykset ovat suuria yrityksiä työllistävempiä ja heikommin tuottavia asiakkaita. Julkisen terveyshuollon resurssien vähäisyys on myös usein todettu syyksi pienten yritysten vaikeuksille saada työterveyshuollon palveluita terveyskeskuksista. Työterveyshuoltopalvelujen tarjonnassa on myös alueellisia eroja, jotka ovat yhteydessä pienten yritysten vaikeuksiin hankkia palveluita.

Koetteko ymmärtävänne, mihin olette työterveyshuoltosopimuksessanne sitoutuneet?



Koetteko työterveyshuollosta olevan hyötyä erityisesti työkyvyn ylläpitämisessä ja sairauspoissaolojen ehkäisyssä?



Lähde: Työterveyshuoltokysely 2012. Suomen Yrittäjät.

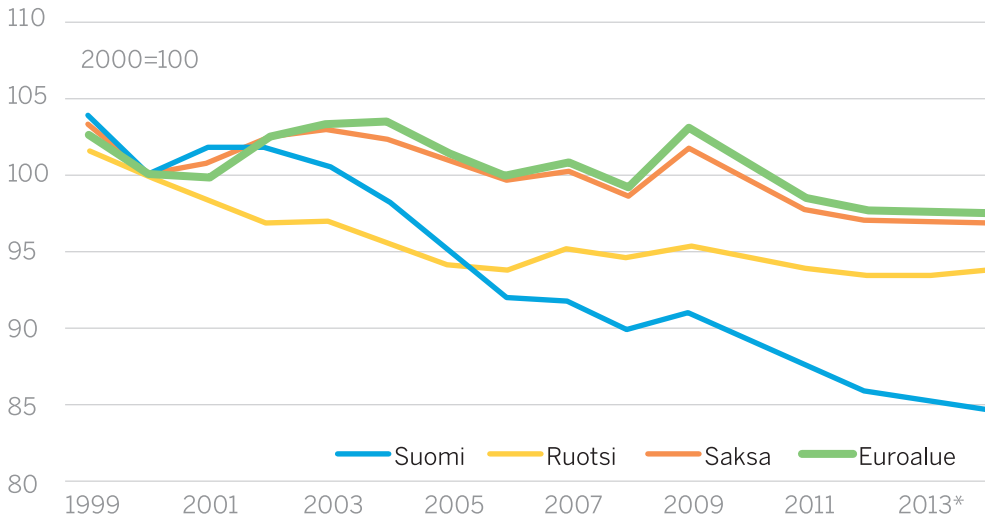
2. SUOMI ON JÄÄNYT KILPAILIJAMAIDEN KELKASTA

Suhteessa kilpailijamaihin Suomen kilpailukyvyssä on toivomisen varaa. Suomen vienti takkuilee ja on kaukana kilpailijamaista. Vastaavasti kustannuskilpailukyky on heikentynyt eikä Suomi houkuta ulkomaisia investointeja. Erityisesti Saksaan nähden Suomen työttömyysasteen kehitys on huolestuttava.

Yhä useampi suomalaisen yrityksen työpaikka sijaitsee Suomen ulkopuolella. Suomalaisten yritysten ulkomailla sijaitsevien tytäryhtiöiden palveluksessa olevien henkilöiden lukumäärä on kasvanut lähes 600 000:een. Yhä useammin myös suomalaisen yrityksen alihankinta tapahtuu toisessa maassa toimivalta yritykseltä.

Seuraavassa kuvassa oleva vaihtosuhte kuvaava Suomesta vietyjen tavaroiden ja palveluiden ja Suomeen tuotujen tavaroiden ja palveluiden hintojen kehitystä kansantalouden tilinpidossa.

Vaihtosuhte



Lähde: Eurostat, Euroopan komissio

Vaihtosuhte kuvaava Suomesta vietyjen ja toisaalta Suomeen tuotujen hyödykkeiden hintojen kehitystä.

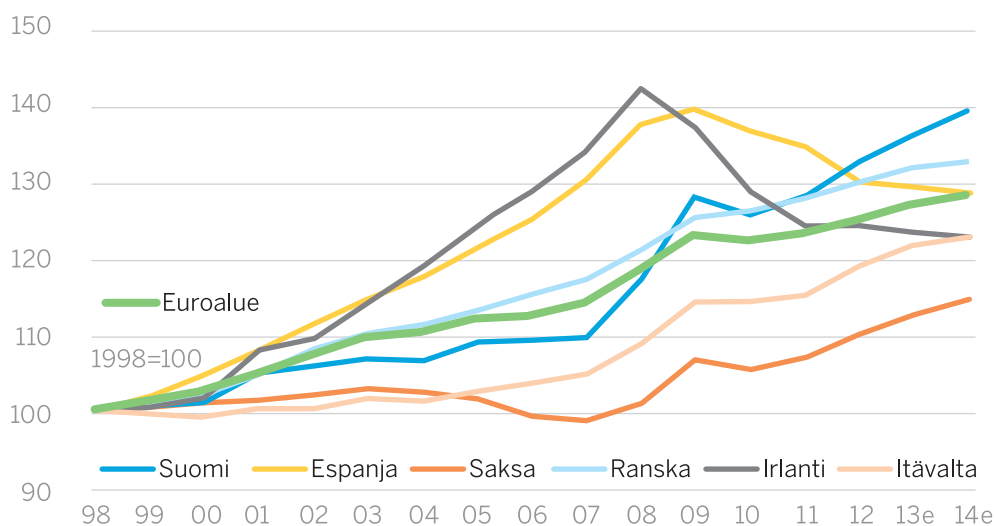
Vaihtosuhteen kehitys vaikuttaa yritysten kilpailukykyyn ja kannattavuuteen vientiyri-tysten tuotteiden ja palveluiden hintakehi-tyksen ja ulkomailta ostettujen välipanosten luomien kustannuspaineiden kautta. Suo- men vaihtosuhte on heikentynyt merkittä- västi 2000-luvulla.

Viime vuosina yksikkötyökustannukset ovat kohonneet Suomessa euroalueen kes- kimääräistä vauhtia nopeammin ja komis- sio arvioi näin tapahtuvan myös kuluvana ja ensi vuonna. Yhteensä yksikkötyökustan- nukset ovat nousseet Suomessa rahaliiton

aikana euroaluetta enemmän, huolimatta siitä, että Suomessa tuottavuuskehitys on ollut euroaluetta nopeampaa. Suomen yk- sikkötyökustannusten kuvaaja nousee ri- peästi vuosina 2008–2009 ja kohoaa eu- roalueen kuvaajan yläpuolelle vuonna 2009.

Koko talouden kilpailukyky on kohentu- nut viimeisen 10 vuoden aikana merkittä- västi vain vuonna 2010, mutta tuolloinkin valuuttakurssin muutoksella oli tuntuva vai- kutus kilpailukykyyn kohenemiseen.

Koko talouden yksikkötyökustannusten kehitys 1998–2014



Lähde: Euroopan komissio

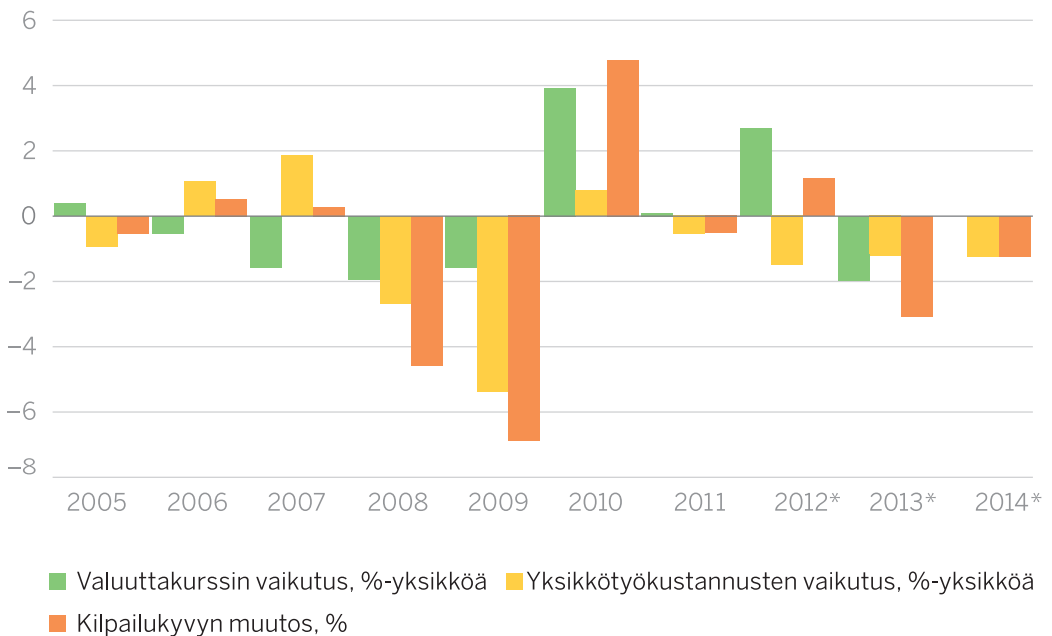
Kuluvana vuonna sekä valuuttakurssi, että suhteelliset yksikkötyökustannukset aiheuttavat kilpailukyvn heikkenemisen. Ensi vuonna kilpailukyvn ennustetaan heikkenevän edelleen, kun suhteelliset yksikkötyökustannukset kohoavat kilpailijamaita nopeammin.

Kansainväliselle kilpailulle avoimen sektorin eli tehdasteollisuuden kilpailukykyindikaattori huomioi myös Suomelle relevanttien kilpailijamaiden kustannuskehityksen sekä valuuttakurssien vaikutukset. Tehdas-

teollisuuden kilpailukyky oli korkeimmillaan vuonna 2007 lähes yhtäjaksoisen ja pitkään jatkuneen myönteisen kehityksen seurauksena, mutta sen jälkeen tehdasteollisuuden kilpailukyky on heikentynyt.

Tehdasteollisuuden kilpailukykyindikaattori kertoo yhteisessä valuutassa Suomen tehdasteollisuuden yksikkötyökustannusten kehityksen suhteessa viidentoista kilpailijamaan ulkomaankauppapainoilla painotettuun kehitykseen.

Koko talouden kilpailukyvn kehitys 2005–2014



Lähde: Euroopan komissio

Suomen talouden kilpailukyky on kohonnut merkittävästi vain vuonna 2010.

Sähkö- ja elektroniikkateollisuuden nopea tuottavuuskehitys alensi yksikkötyökustannuksia lähes yhtäjaksoisesti vuoteen 2007 saakka. Samaan aikaan muun teollisuuden kuin sähkö- ja elektroniikkateollisuuden yksikkötyökustannukset kohosivat. Vuosina 1995–2007 teollisuuden yksikkötyökustannuskehitys näytti sähkö- ja elektroniikkateollisuuden menestyksen johdosta hyvin myönteiseltä, eivätkä yksikkötyökustannukset juurikaan kohonneet. Vuosina 2008–2009 finanssikriisiä seurannut

Tehdasteollisuuden kilpailukyindikaattori huomioi myös Suomelle relevanttien kilpailijamaiden kustannuskehityksen sekä valuuttakurssien vaikutukset.

Tehdasteollisuuden kilpailukyindikaattori



Lähde: BLS, BIS, Euroopan komissio, OECD, VM

Yhteisessä valuutassa Suomen tehdasteollisuuden yksikkötyökustannusten kehitys suhteessa viidentoista kilpailijamaan ulkomaankauppapainoilla painotettuun kehitykseen.

syvä taantuma sekä palkansaajakorvausten ripeä kasvu heikensivät teollisuuden yksikkötyökustannuksia tuntuvasti.

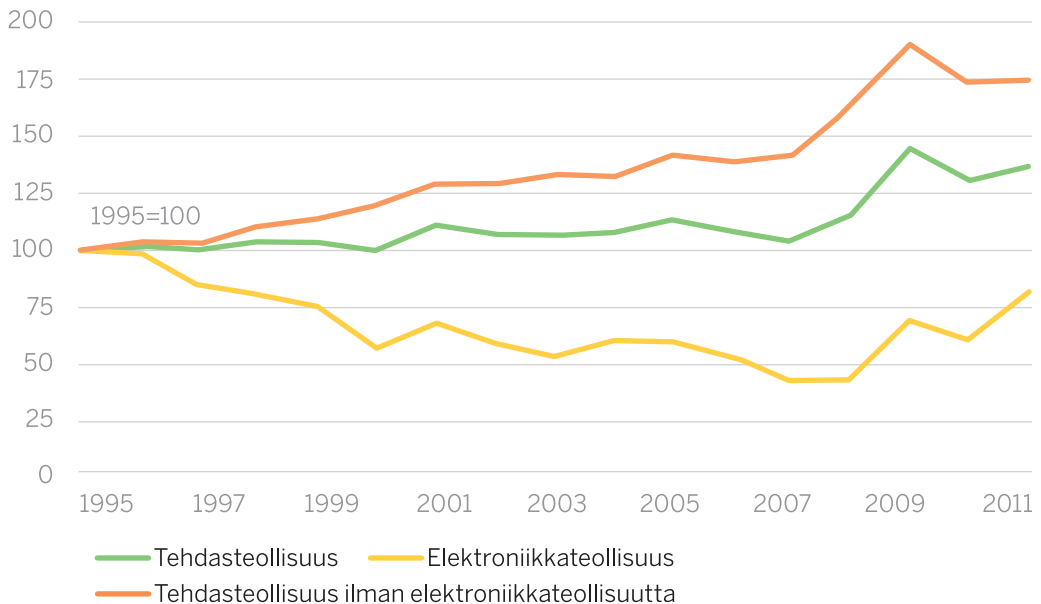
Tuonti- ja vientihintojen kehityksen vaikutusta yritysten kannattavuuteen ja palkanmaksuvaraahan voi tarkastella reaalisilla yksikkötyökustannuksilla, jossa työvoimakustannusten kehitystä verrataan euromääräiseen arvonlisäykseen. (Aiemmin esitetty nimellisten yksikkötyökustannusten tarkastelu ei huomioi vaihtosuhteen heikkenemisen vaikutusta.)

Reaalisilla yksikkötyökustannuksilla tarkasteltuna Suomen tehdasteollisuuden kustannuskilpailukyky suhteessa muihin maihin

näyttää heikentyneen vielä enemmän kuin nimellisillä yksikkötyökustannuksilla mitattuna, erityisesti vuonna 2009. Viime vuonna tilanne on suhteellisesti hiukan korjaantunut, koska kilpailijamaiden reaaliset yksikkötyökustannukset ovat kohonneet nopeammin kuin Suomessa. Ero vuoden 2005 jälkeisessä kehityksessä valikoituihin kilpailijamaihin on suuri.

Euroopan komission laskemassa kilpailukyviindikaattorissa verrataan Suomen tehdasteollisuuden yksikkötyökustannuksia 36 teollistuneen kilpailijamaan yksikkötyökustannusten kehitykseen.

Tehdasteollisuuden yksikkötyökustannusten kehitys 1995–2011

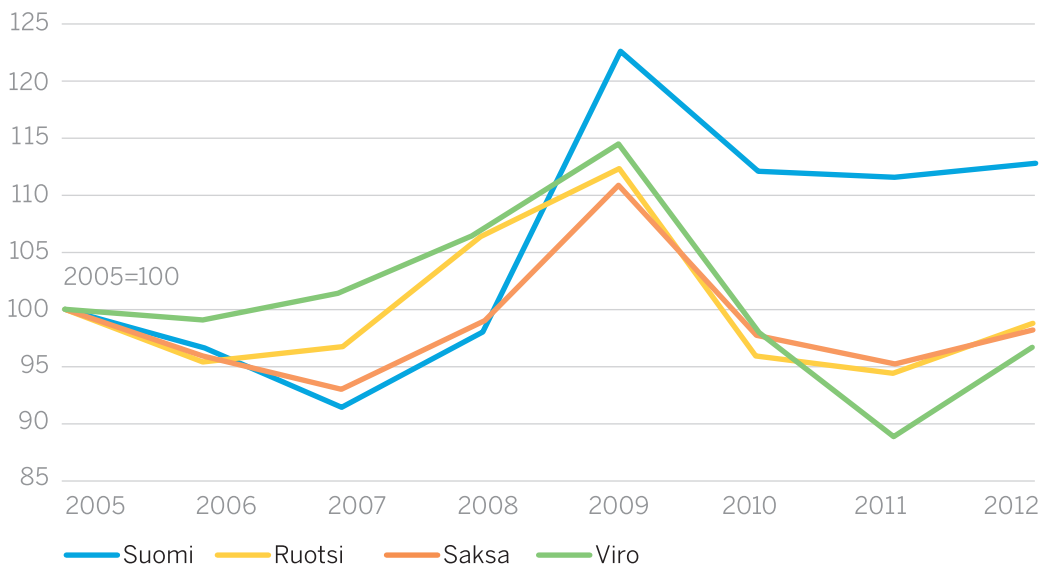


Lähde: Tilastokeskus, VM

Suomen tehdasteollisuuden kilpailukyky laskettuna ilman elektroniikkateollisuuden vaikutusta on työvoimakustannusten johdosta heikentynyt.



Tehdasteollisuuden reaalisten yksikkötyökustannusten kehitys 2005–2012



Lähde: Eurostat, VM

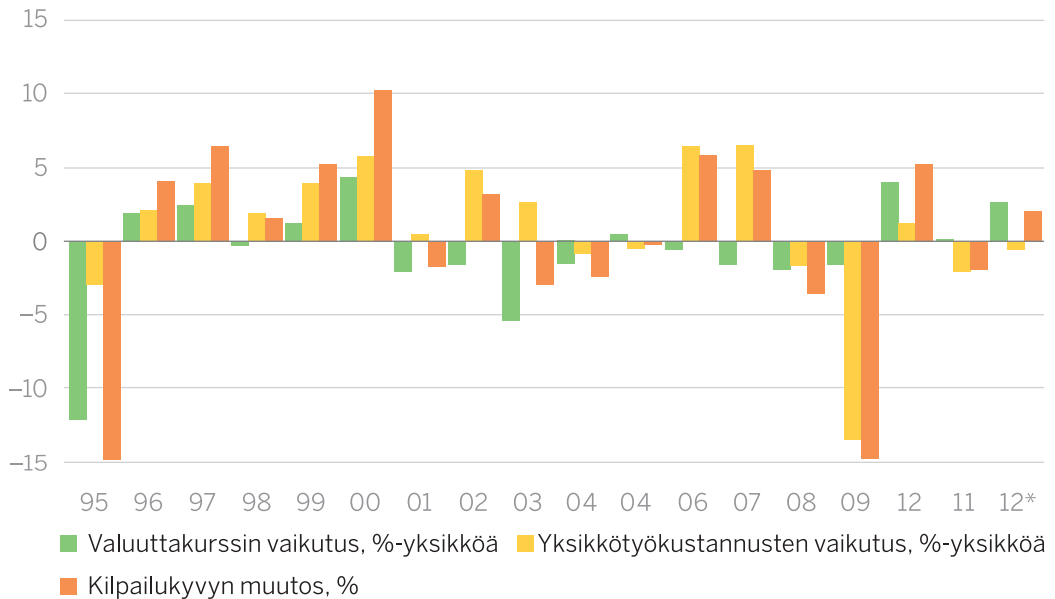
Muihin maihin verrattuna Suomen tehdasteollisuuden kustannuskilpailukyky on selkeästi heikentynyt.

Alla olevassa kuvassa keltainen pylväs kuvaa yksikkötyökustannusten suhteellisen muutoksen vaikutusta kilpailukykyyn. Esimerkiksi vuonna 2007 pylväs ylöspäin osoittaa yksikkötyökustannusten nousseen Suomessa kilpailijamaita maltillisemmin, mikä on tukenut kilpailukyvyyn myönteistä kehittymistä.

Samana vuonna euron ulkoinen arvo kuitenkin vahvistui (vihreä pylväs), mikä puolestaan haittasi suomalaisten tuotteiden kilpailukykyä.

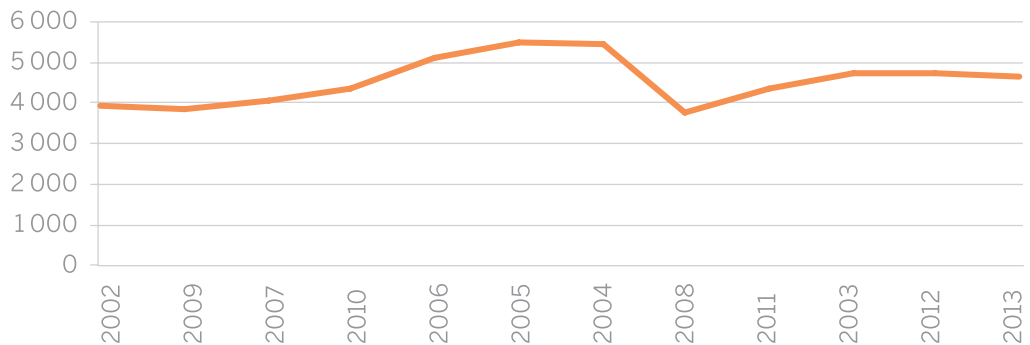
Kilpailukyvyyn muutos yhteensä summautuu valuuttakurssin ja yksikkötyökustannusten vaikutuksista ja sitä kuvataan oranssilla pylväällä. Kun kilpailukyky paranee, oranssi pylväs osoittaa ylöspäin.

Tehdasteollisuuden kustannuskilpailukyky



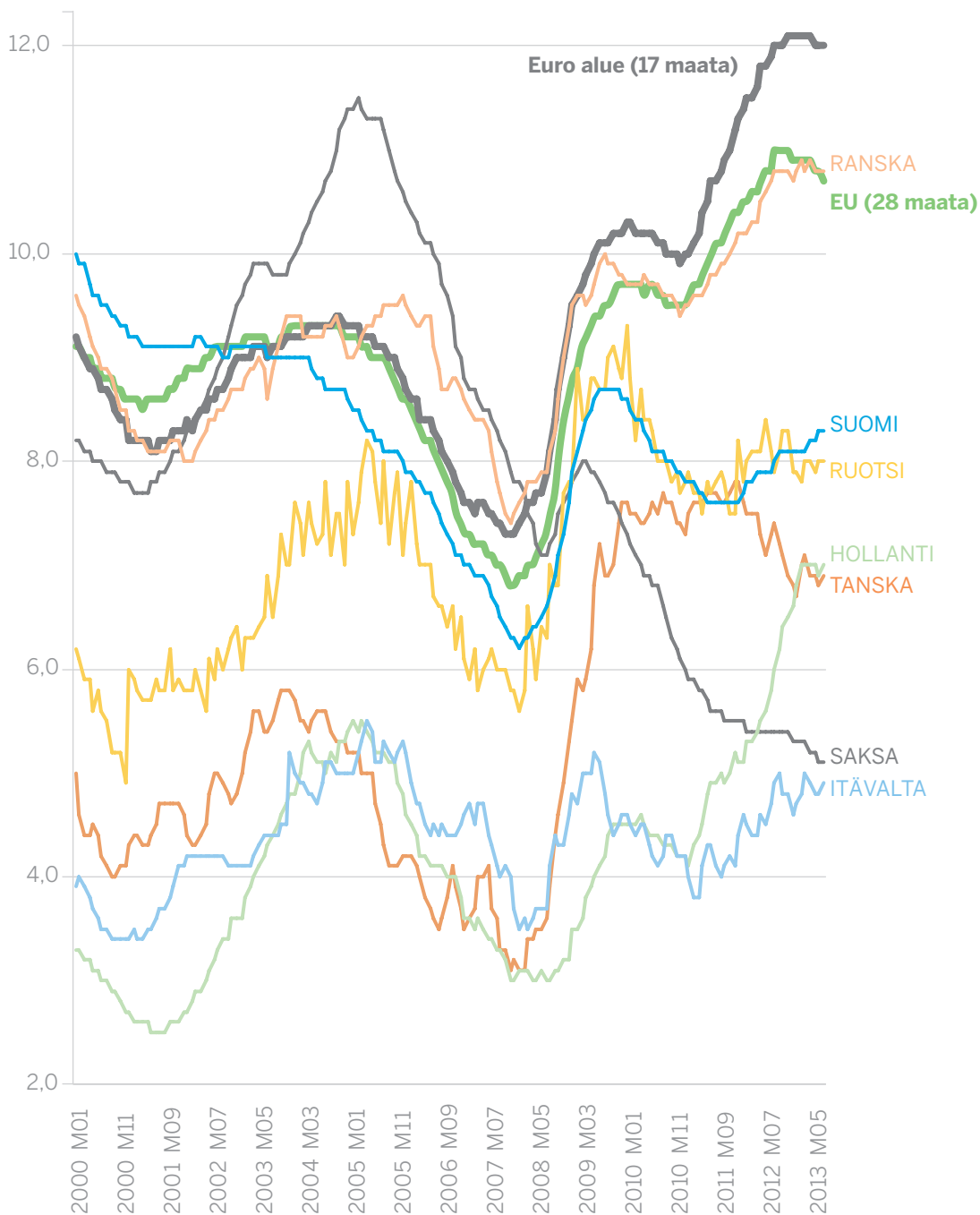
Lähde: Euroopan komissio

Viennin arvon kehitys 2002–2013, miljoonaa euroa



Lähde: Tulli

Työttömyysasteiden kehitys eräissä EU-maissa.



3. TYÖELÄMÄN SÄÄNTELYSTÄ EUROOPASSA

Vertailtaessa eri Euroopan maiden työehtojärjestelmiä voidaan todeta, että työehtosopimusten laaja noudattamisvelvollisuus on melko harvinaista.

Pohjoismaissa työehtosopimusten kattavuus on sängen korkean samoin kuin joissakin muissa maissa kuten Ranskassa, Itävallassa ja Belgiassa. Korkean kattavuuden taustalla on eri maissa erilaiset tekijät, Suomen kaltainen lakisääteinen yleissitovuus on harvinaisen. Valtaosassa eli 21:ssä EU:n 28 jäsenmaasta on käytössä minipalkka keinona varmistaa vähimmäistyöehdot.

Työsuhdeturvan (irtisanomisperusteet ja -aika, määräaikainen työsopimus, koeaika) sääntely vaihtelee niin ikään melkoisesti. Erityisesti määräaikaisen työsopimuksen solmimismahdollisuudet näyttävät monissa maissa olevan väljemmät kuin Suomessa. Irtisanomissuojan osalta huomiota on syytä kiinnittää Saksaan, jossa pie-niin alle 10 työntekijän yrityksiin ei lainkaan sovelleta työlainsäädännön työsuhdeturvasäännöksiä. Tanskassa lainsäädäntö on kaiken kokoisten yritysten osalta samantapainen, toisin sanoen työsuhteen päättämiselle ei ole asetettu erityisen korkeaa kynnystä.



Työelämän pelisäännöt vaihtelevat melkoisesti eri Euroopan maissa. Vaihtelua on niin vähimmäistyöehtojen turvaamisessa kuin työsuhdeturvan sääntelyssä.

3.1 VÄHIMMÄISTYÖEHTOJEN SÄÄNTELY

Työehtosopimusten kattavuus ja vähimmäistyöehtojen määrittäminen

Työehtojen sääntelyn tarkoituksena on turvata ns. vähimmäistyöehtojen toteutuminen työmarkkinoilla. Kohtuullisten vähimmäisehtojen turvaamiselle on ainakin kaksi vaihtoehtoa. Vähimmäisehtoja voidaan säädellä lainsäädännöllä tai niistä voidaan sopia työmarkkinajärjestöjen välisillä työehtosopimuksilla. Työehtosopimusten mukaisia vähimmäistyöehtoja tarkasteltaessa huomiota on syytä kiinnittää siihen, millä tasolla työehdoista sopiminen pääsääntöisesti tapahtuu, kuinka suuri osa työntekijöistä/työnantajista on työehtosopimukseen sidottuja, onko työnantajan mahdollista tulla sidotuksi työehtosopimukseen, vaikka tämä ei olisi työnantajaliiton jäsen sekä onko työpaikoilla mahdollista sopia paikallisesti lakien tai työehtosopimuksen

ehdoista poikkeavasti. Vähimmäistyöehtoihin ja niistä sopimiseen vaikuttaa myös se, kuinka laajasti työntekijät ovat järjestäytyneet ja kuinka kattavia ovat eri maissa noudatettavat työehtosopimukset.

Työntekijöiden järjestäytymisaste vaihtelee EU-alueella pohjoismaiden varsin korkeasta noin 70 prosentista Viron kymmeen ja Ranskan kahdeksaan prosenttiin. Monissa maissa työntekijöiden järjestäytymisaste on viime vuosina ollut laskussa.

Työehtosopimusten kattavuus samoin vaihtelee Liettuan noin 15 prosentista Ranskan, Itävallan ja Belgian reilusti yli 90 prosenttiin. Korkean kattavuuden maita ovat lisäksi pohjoismaat Suomi, Ruotsi sekä Norja. Ensiksi mainituissa syynä ovat lähikohtaisesti lainsäädännölliset järjestelmät, joiden tarkoituksena on varmistaa työehtosopimusten kattavuus kun taas pohjoismaiden osalta selittäväenä tekijänä voidaan pitää työntekijöiden korkeaa järjestäytymisastetta.

Työntekijöiden järjestäytymisaste ja työehtosopimusten kattavuus 2010

	Työntekijöiden järjestäytymisaste, % työvoimasta	Työehtosopimusten kattavuus, % työntekijöistä
EU-keskiarvo	23	62
Iso-Britannia	26	29
Ranska	8	98
Ruotsi	70	88
Saksa	19	62
Suomi	74	91
Tanska	67	80
Viro	10	33

Lähde: European trade union institute/worker-participation.eu

Millä tasolla työehdoista sovitaan?

Työehtoja koskevat neuvottelujärjestelmät voidaan luokitella niiden hierarkisuuden mukaan. Keskeistä on se, mitkä ovat sopija-osapuolet ja sopimisen taso. Yleensä erotetaan kolme tasoa: 1) kansallinen taso ja keskusjärjestöt 2) toimiala- ja ammattiliitot ja 3) yksittäiset työnantajat ja työntekijöiden yhteenliittymät tai yksittäiset työntekijät. ETUIn (European Trade Union Institute) mukaan työehtojen sopimisen suuntana on jo jonkin aikaa ollut siirtyminen pois päin keskitetyistä ratkaisuista kohti paikallisella ja yritystasolla tapahtuvaa sopimista. Muun muassa Kreikassa ja Espanjassa lainsäädäntöä on uusittu siten, että työnantajat voivat neuvotella työntekijöiden kanssa ehdoista, jotka ovat heikompia kuin maissa ylemmillä tasoilla sovitut työehtosopimusten ehdot. Saksassa samanlainen menettely on mahdollistettu työehtosopimusten niin kutsutuilla avaamislausekkeilla, Ranskassa myös jopa lainsäädännön tasolla.

Pohjoismaat on yleensä luokiteltu keskitettyjen sopimusjärjestelmien maiksi, mutta

on huomattava, että esimerkiksi Ruotsissa toimialatasolla tapahtuvat neuvottelut jätävät hyvin paljon yritystasolla tapahtuvan sopimisen ratkaistavaksi. Tanskan työehtosopimusjärjestelmä on hyvin järjestäytynyt ja kollektiiviset työehtosopimukset koskevat noin 90 prosenttia Tanskan työmarkkinoista. Yksityisellä sektorilla sopimukset solmittiin aiemmin keskusliittojen välillä, mutta nykyään sopimuksia solmitaan pääasiassa suoraan työnantaja- ja työntekijäpuolten liittojen välillä. Lisäksi Tanskassa palkkaehtoja koskevissa neuvotteluissa on myös annettu paljon mahdollisuuksia paikalliselle sopimiselle. Tätä kuvaa se, että vain 17 prosentilla yksityisen sektorin työntekijöistä palkanmuodostus tapahtuu liittotason neuvottelujen perusteella.

Virossa työehtosopimusten piiriin kuuluu vain alle neljännes palkansaajista ja trendi on laskeva. Suurin osa sopimisesta tapahtuu suoraan yritys-/organisaatiotasolla ja solmituista työehtosopimuksista suurimman osan, 47 prosenttia sopimuksista on solminut työpaikkakohtainen ammattiyhdistys. Liittokohtaisia sopimuksia on 28 pro-

Millä tasolla työehdoista sovitaan?

	paikallinen sopiminen	toimiala- ja ammattiliitot	keskusjärjestö
Iso-Britannia	x		
Ranska	x	x	
Ruotsi	x	x	
Saksa		x	
Suomi	^{*)} x	x	x
Tanska	x	x	x
Viro	x		

^{*)} osittainen paikallinen sopiminen

senttia ja loput työntekijöiden valitseman luottamushenkilön solmimia. Työnantaja-puolella työehtosopimuksen solmii 98 prosentissa tapauksista paikallinen työnantaja ja työnantajien liitoilla on siten marginaalinen merkitys. Ainoa palkansaajien ja työnantajien keskusjärjestötasolla solmima ja yleissitova sopimus on sopimus minimipalkasta. Liittotason sopimusten määrä sekä kattavuus ovat laskeneet, tätä kuvaa myös se, että vuonna 2012 maassa solmittiin ainoastaan 2 liittotason työehtosopimusta.

Saksassa työehtosopimuslain mukaan työnantajat ja ammattiliitot voivat neuvotella työehdoista ja solmia työehtosopimuksia. Poikkeavana piirteenä työehtosopimusten sitovuudessa on Saksassa se, että yksittäinen työnantaja voi liittyä työnantajajärjestöön ilman työehtosopimukseen sitoutumista. Toimialakohtainen sopiminen on edelleen pääsääntö, mutta yrityskohtainen sopiminen on yleistynyt. Lisäksi työehtosopimusten avamislausekkeet ovat myös mahdollistaneet alakohtaisista työehtosopimuksista poikkeamisen vaikeissa taloudellisissa olosuhteissa.

Suomessa työehtoja koskeva vähimmäisturva rakentuu kahdelle toisiaan täydentävälle pilarille. Työsuhteen osapuolten oikeussuhteista ja työntekijöiden perusturvasta säädetään varsin seikkaperäisesti työlainsäädännöllä. Sitä täydentävät työehtosopimukset palkkojen, työaikojen ja muidenkin työehtojen osalta. Työlainsäädännössä on joiltakin osin tahdonvaltaisia säännöksiä työehdoista, eli säännöksistä voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän yhteisellä sopimuksella. Tällöin tosiasialliset vähimmäisehdot määräytyvät useimmiten työehtosopimuksissa. Palkkaehtoihin kuuluvat vähimmäispalkat, erilaiset palkanlisät, lomarahat ja pekkaspäivät. Palkkojen vähimmäisehdot määräytyvät työehtosopimusten perusteella niillä aloilla, joissa on voimassa ns. yleissitova työehtosopimus. Työehtosopimusten yleissitovuuden perusteella myös työnantajaliittoon järjestäytymättömien työnantajien tulee noudattaa työehtosopimusten määräyksiä.

Poikkeavana piirteenä Saksassa on se, että yksittäinen työnantaja voi liittyä työnantajajärjestöön ilman työehtosopimukseen sitoutumista.



Palkan määräytyminen - minimipalkat muualla Euroopassa

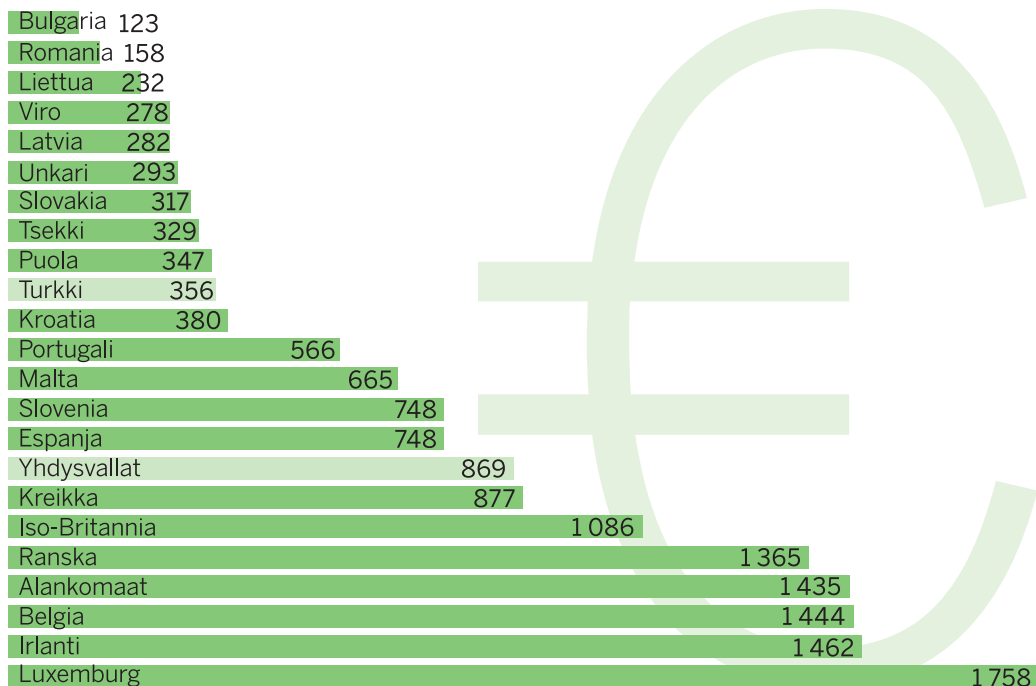
Eurostatin tilastojen mukaan vuonna 2011 EU:n 28 jäsenvaltiosta 21 (kaikki muut paitsi Tanska, Saksa, Italia, Kypros, Itävalta, Suomi ja Ruotsi) sekä yksi ehdokasmaa (Turkki) olivat määrittäneet vähimmäispalkan lainsäädännöllä tai kansallisella alojen välisellä sopimuksella. Tilastojen mukaan kansallisten minimipalkkasäännösten käyttö on Euroopassa selkeästi lisääntynyt.

Niissä maissa, joissa kansallinen vähimmäispalkka on määritelty, se pannaan täytäntöön säännöksellä tai suoraan kansallisella alojen välisellä sopimuksella (Belgia ja Kreikka), ja siitä neuvotellaan yleensä työ-

markkinaosapuolten kanssa. Kansallista vähimmäispalkkaa sovelletaan yleensä kaikkiin palkansaajiin, tai ainakin suureen enemmistöön. Tilastoissa vähimmäispalkka ilmoitetaan bruttomääräisenä palkkana, josta ei ole vähennetty maittain vaihtelevia tuloveroja eikä sosiaaliturvamaksuja. Joissakin maissa vähimmäispalkkaa ei ole vahvistettu kuukausipalkkana vaan tuntitai viikkopalkkana, jolloin tilastoissa tuntitai viikkopalkka muunnetaan vähimmäiskuukausipalkaksi maiden itsensä laatimilla muuntokertoimilla.

Useissa valtioissa työsuhteessa maksettava minimipalkka on määritelty lainsäädännön tasolla. Tällaisia maita ovat muun muassa Iso-Britannia, Ranska, Hollanti sekä

Minimipalkat (€) Euroopan unionissa, Turkissa sekä USA:ssa heinäkuussa 2013



Lähde: Eurostat

Espanja. Näissä maissa kokoaikaisen työntekijän kuukausittaisen minimiansion taso vuonna 2013 vaihtelee Espanjan 753 eurosta Hollannin 1 469 euroon, jossa minimipalkan taso on Luxemburgin ja Belgian jälkeen Euroopan kolmanneksi korkein.

Lainsäädännössä määritellyn minimipalkan rinnalla monissa valtioissa on käytössä käytäntö, jossa minimipalkat neuvotellaan työmarkkinaosapuolten kesken ja tämän jälkeen vahvistetaan valtion taholta. Muun muassa Virossa minimipalkoista ei varsinaisesti ole säädetty laissa, mutta vuosittain hallitus vahvistaa työnantaja- ja palkansaajapuolen neuvotteleman yleisen minimipalkan, joka vuonna 2013 kokoaikaiselle työntekijälle oli 320 euroa kuukaudessa.

Edellä esitetyn taulukon ulkopuolelle jäävät Saksa sekä Kypros, joissa lakisääteisiä vähimmäispalkkoja ei sovelleta kaikkiin palkansaajiin tai suurimpaan osaan heistä, vaan ainoastaan tiettyihin tai rajoitettuihin työntekijäryhmiin, jotka määritetään esimerkiksi alojen tai ammattien mukaan. Saksassa on työehtosopimuksissa sovittu niin kutsutuista "avaamislausekkeista", joilla säädettyistä minimipalkoista voidaan poiketa. Lisäksi listattuna eivät ole maat, joissa ei ole lakisääteistä kansallista vähimmäispalkkaa, eli Tanska, Italia, Itävalta, Suomi, Ruotsi, Islanti, ja Sveitsi. Näissä maissa palkat määritetään työmarkkinaosapuolten neuvotteluilla, yritysten tasolla tai yksittäisin sopimuksin.

Tilastojen mukaan kansallisten minimipalkkasäännösten käyttö on Euroopassa selvästi lisääntynyt.

3.2 TYÖSUHDETURVA ERI MAISSA

Työsuhdeturvan taso vaihtelee myös Euroopan unionin sisällä. Yhteistä kaikille jäsenmaille kuitenkin on se, ettei työntekijän irtisanominen saa tapahtua syrjivillä perusteilla. Tällaisia perusteita ovat muun muassa työntekijän sukupuoli, kansallisuus, uskonto, poliittinen vakaumus sekä seksuaalinen suuntautuminen. Sen sijaan eroja maiden välillä löytyy siitä, millaisin perustein työntekijällä on mahdollisuus irtisanoa

työntekijä sekä siinä, millaisin perustein työntekijän kanssa voidaan solmia määräaikainen työsopimus kuin myös käytettävissä koeaikaehdoissa. Seuraavassa on lyhyesti tarkasteltu pääasiassa kuuden maan (Iso-Britannia, Ranska, Ruotsi, Saksa, Tanska sekä Viro) lainsäädäntöä sekä käytäntöjä. Seuraavat vertailut perustuvat ILO:n "Employment protection legislation database"-tietokannasta kerättyihin tietoihin. *)

*) Lähde: International Labour Organization ILO – Employment protection legislation database –EPLex. Lisäksi Komission tiedonanto, Vuotuinen kasvuselvytys 2013

Määräaikaiset työsopimukset ja niiden mahdollisuudet muualla Euroopassa

Ensimmäisenä voidaan todeta, ettei missään Euroopan maassa ole lähtökohtaisesti kielletty käyttämästä määräaikaisia työsopimuksia. Säännökset vaihtelevat sen osalta, millaisia perusteita määräaikaisten sopimusten käyttämiselle vaaditaan, kuinka useita määräaikaisia sopimuksia voidaan tehdä sekä kuinka pitkiä ne voivat olla kestoaltaan.

ISO-BRITANNIASSA ei ole tarvetta perustella määräaikaisten työsopimusten käyttöä. Mikäli työntekijä on ollut töissä 4 vuotta perustuen joko yhteen tai useampaan määräaikaiseen työsopimukseen eikä määräaikaisuudelle ole perusteltua syytä, työsopimus katsotaan toistaiseksi voimassa olevaksi. Määräaikaisten työsuhteiden osuus kaikista työsuhteista vuonna 2012 oli 6,3 prosenttia.

RANSKASSA määräaikaisten sopimusten osalta on laissa määritelty ne tilanteet, joissa määräaikaisen työsopimuksen käyttäminen on sallittua. Tällöinkin työnantajalla tulee olla asiallinen syy (objective and material reasons) määräaikaisuuden käytölle. Lisäksi määräaikaisten työsopimusten käyttöä on rajoitettua ajallisesti siten, että työntekijän kanssa voidaan tehdä enintään kaksi (2) määräaikaista työsopimusta peräkkäin, joiden kesto voi yhteensä olla enintään 24 kuukautta. Määräaikaisten työsuhteiden osuus on 15,2 prosenttia (2010).

RUOTSISSA lainsäädännössä ei ole määritelty varsinaisia vaatimuksia määräaikaisten työsopimusten käytölle, eikä määräaikaisten työsopimusten osalta ei myöskään määrällisiä rajoituksia. Ajallinen maksimikesto määräaikaisille työsopimuksille on kuitenkin kaksi vuotta viiden vuoden aikajaksolla. Mikäli tämä aika ylittyy, työsuhde katsotaan toistaiseksi voimassa olevaksi. Määräaikaisten työsuhteiden osuus on 17 prosenttia (2012).

SAKSASSA määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle ei tarvita perustetta, mikäli sopimuksen kesto ei ylitä kahta (2) vuotta. Tänä aikana sopimus voidaan uudistaa kolme (3) kertaa. Poikkeuksena niin kutsutuilla "uusilla yrityksillä" tämä ajanjakso on pidennetty kestäämään neljä (4) vuotta. Perustetta määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen ei tarvita myöskään, mikäli työntekijä on täyttänyt 52 vuotta. Lisäksi, mikäli määräaikaisille työsopimuksille on hyväksyttävä ja objektiivinen (objective and material reason) peruste, ei sopimusten käyttöä ole lukumääräisesti tai ajallisesti rajoitettu. Määrärikaisten työsuhteiden osuus 13,7 prosenttia (2012).

TANSKASSA määräaikainen työsopimus voidaan solmia, mikäli tälle on hyväksyttävä ja perusteltu syy (objective and material reason), eikä lainsäädännössä ole määritelty rajoituksia peräkkäisten määrärikaisten käytölle tai kestolle, mikäli perusteet täyttyvät. Määrärikaisten työsuhteiden osuus 8,4 prosenttia (2010).

VIROSSA määräaikainen työsopimus voidaan solmia, mikäli määrärikaisuus voidaan perustella työtehtävän edellytyksillä, ajanjaksolla, projektilla tai esimerkiksi tilapäisellä työvoiman tarpeen lisäyksellä. Määrärikainen työsopimus voidaan tehdä enimmillään 5 vuodeksi ja peräkkäisiä määrärikaisia työsopimuksia voi olla enimmillään kaksi. Näin maksimikokonaiskesto on 10 vuotta. Määrärikaisten työsuhteiden osuus 3,3 prosenttia (2012).

EDELLÄ LISTATTUJEN MAIDEN LISÄKSI esimerkiksi Norjassa määrärikaisia työsopimuksia on mahdollisuus käyttää vain lainsäädännössä erikseen mainituissa tilanteissa ja tällöinkin määrärikaisten työsopimusten ajallinen kesto on rajoitettu 48 kuukauteen. Toisena vertailun ulkopuolisena esimerkkinä voidaan nostaa esille Itävalta, jossa ei ole rajoituksia ensimmäisen määrärikaisten työsopimuksen tekemisessä. Mikäli määrärikaista työsopimusta tämän jälkeen jatketaan, se muuttuu toistaiseksi voimassa olevaksi, ellei voida näyttää perusteita määrärikaisuuden jatkamiseksi.



Koeikasäännökset muualla Euroopassa

Koeajan pituudet vertailumaissa vaihtelevat Tanskan 3 kuukaudesta aina Ison-Britannian 24 kuukauteen. Ison-Britannian lainsäädännössä ei ole varsinaisia määräyksiä koeajasta. Laissa on kuitenkin määritelty 24 kuukauden pituinen määräaika, jonka aikana työntekijä ei nauti varsinaista työsuhdeturvaa. Tämä jakso pidennettiin yhdestä vuodesta kahteen vuoteen vuonna 2012.

Ranskassa koeajan pituus voi olla enintään 8 kuukautta, Ruotsissa sekä Saksassa maksimipituus on 6 kuukautta. Tanskassa ei ole varsinaista lainsäädäntöä koeaikaa koskien, mutta 3 kuukauden koeajasta voidaan sopia. Huomionarvoista on, että tällöin molemmat osapuolet voivat päättää työsuhteen käyttäen 14 päivän ilmoitusaikaa. Virossa koeaika voi olla enintään 4 kuukautta. Mikäli työsuhteen on solmittu määräajaksi ja on kestoltaan lyhyempi kuin 8 kuukautta, voi koeajan kesto olla vain puolet tästä. Voidaan siis todeta, että Virossa noudatettava menettely vastaa täysin Suomen lainsäädäntöä.

Muiden kuin varsinaisten vertailumaiden osalta voidaan todeta Norjassa olevan käytössä järjestelmä, jossa koeajan pituus voi olla enintään 6 kuukautta. Tätä koeaikaa voidaan pidentää siinä tapauksessa, että työntekijä on koeaikana poissa töistä ja työntekijää on tiedotettu tällaisesta mahdollisuudesta työsuhteen solmittaessa. Belgiassa koeajan kesto on sidottu työntekijän palkkaan; mikäli vuosittain palkkataso on alle 36 355 euroa, koeaika voi olla enintään 6 kuukautta, mikäli yli tämän, 12 kuukautta.



Irtisanomisperusteet ja irtisanomisaika

Työntekijän irtisanomisen perusteita, irtisanomisaikaa, irtisanomisajan palkkaa sekä mahdollista erakorvausta koskevat säännökset vaihtelevat varsin suuresti myös Euroopan unionin sisällä. Irtisanominen syrjivillä perusteilla on kaikissa maissa kielletty perustuen Euroopan unionin syrjintädirektiiviin. Lisäksi laissa on määritelty erikseen suojellut työntekijäryhmät, kuten raskaana tai perhevapaalla olevat sekä työntekijöiden edustajat.

ISO-BRITANNIASSA irtisanominen on sallittu ”hyväksyttävästä syystä” (any fair reason). Laissa on kuitenkin esimerkinomaisesti kuusi työntekijän henkilöön liittyvää syytä, joiden perusteella irtisanomista voidaan pitää hyväksyttävänä. Irtisanomisaika vaihtelee viikosta (yli kuukauden kestänyt työsuhde) 12 viikkoon, pidentyen aina viikolla kutakin työsuhteen vuotta kohden. Lisäksi siinä tapauksessa, että työntekijän työsuhde on jatkunut vähintään 2 vuotta, työnantajan on annettava työntekijälle irtisanomisen syyt kirjallisena.

RANSKASSA irtisanominen edellyttää ”vakavaa ja aitoa” (serious and genuine) syytä, niin taloudellisten kuin henkilökohtaisten syiden perusteella irtisanottaessa. Työntekijälle pitää kertoa irtisanomisen perusteet ennen irtisanomista tapahtuvassa suullisessa kuulemisessa. Tämän lisäksi irtisanomisilmoitus on toimitettava kirjallisena. Irtisanomisaika on kuukauden, mikäli työsuhde on jatkunut korkeintaan 6 kuukautta ja 2 kuukautta, mikäli työsuhde on jatkunut tätä pidempään. Työnantajalla on velvollisuus maksaa palkkaa irtisanomisajalta ja tämän lisäksi työnantajan on maksettava irtisanottavalle työntekijälle niin sanottua erakorvausta (severance pay) joka on riippuvainen työsuhteen pituudesta.

RUOTSISSA irtisanomisen perusteen tulee olla asiallinen (any fair reason) ja sen on perustuttava objektiivisesti havainnollistettaviin syihin (taloudelliset tai yksilölliset). Irtisanomisaika vaihtelee kuukaudesta kuuteen kuukauteen, riippuen työsuhteen kestosta. Muihin maihin verrattaessa, Ruotsin osalta voidaan mainita käytössä oleva, laissa säädetty, niin kutsuttu työvoiman vähentämisjärjestys (last in – first out -periaate). Työnantajan irtisanoessa työntekijöitä tuotannollista tai taloudellisista syistä irtisanomisjärjestys määräytyy siten, että ensin



irtisanotaan viimeksi työnantajan palvelukseen tulleita. Jos irtisanomisuhan alla olevat työntekijät ovat olleet työnantajan palveluksessa yhtä pitkään, työntekijäin välinen irtisanomisjärjestys määräytyy työntekijän iän mukaan niin, että irtisanominen kohdistuu nuorempaan työntekijään. Irtisanomisjärjestyksestä on mahdollista sopia toisin työehtosopimuksella. Myös työntekijälle maksettava irtisanomisajan palkka / erokorvaus määritellään työehtosopimuksissa. Mikäli työnantajan palveluksessa on enintään 10 työntekijää, työnantaja voi ennen irtisanomisjärjestyksen vahvistamista jättää irtisanomisen ulkopuolelle enintään kaksi työntekijää.

SAKSASSA irtisanomisen perusteen tulee olla asiallinen (any fair reason) ja se voi liittyä joko työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin tai työnantajan taloudellisten olosuhteiden muutoksiin. Irtisanomisaika vaihtelee 4 viikosta 7 kuukauteen, riippuen työsuhteen pituudesta. Irtisanottaessa työntekijä on oikeutettu erokorvaukseen, joka määräytyy – kuten irtisanomisaika – työsuhteen keston perusteella, ollen minimissään 0,5 kuukauden palkka, mikäli työsuhde on kestänyt alle 2 vuotta ja enintään 10 kuukauden palkka niissä tapauksissa, jolloin työsuhde on kestänyt yli 20 vuotta. Mikäli irtisanominen tapahtuu työntekijän henkilöstä johtuvalla perusteella, erokorvausta (severance pay) ei makseta.

Saksassa on työsuhdeturvan sääntelyssä tehty merkittävä poikkeus pienten yritysten kohdalla tavoitteena madaltaa palkkaamisen kynnyistä. Irtisanomissuojasäännökset eivät lainkaan koske alle 10 työntekijän yrityksiä. Rajana oli aiemmin 5 työntekijää mutta osana ns. Hartz-reformeja raja korotettiin 10 työntekijään. Lievemman työsuhdeturvan ei ole havaittu Saksassa johtaneen irtisanomisten lisääntymiseen pienissä yrityksissä.

TANSKASSA ei ole laissa määriteltyjä, irtisanomiselle vaadittavia perusteita. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että työnantajalla olisi mielivaltaisen oikeus irtisanoa työntekijää, vaan tätä oikeutta on tulkittava suhteessa kiellettyihin, syrjiviin irtisanomisperusteisiin. Tanskan ratkaisu on siten jokseenkin samansisältöinen kuin Saksassa pienten yritysten osalta. Lisäksi työehtosopimuksissa voi olla erinäisiä määräyksiä vaadittavista irtisanomisperusteista. Irtisanomisaika on yksi kuukausi työsuhteen ensimmäisen kuuden kuukauden aikana ja kolme kuukautta tämän jälkeen. Jokaisen kolmen vuoden työskentelyn jälkeen irtisanomisaika kasvaa kuukaudella, ollen enintään kuitenkin 6 kuukautta.

VIROSSA irtisanominen voi tapahtua työntekijän henkilöön tai työnantajan taloudelliseen tilanteeseen liittyvistä syistä, aivan kuten Suomessa, eikä työnantaja voi päättää työsuhdetta ilman perustetta. Päättääk-

seen työntekijän työsuhteen, tulee työnantajalla olla tähän ”hyvä syy” (good reason). Lainmukainen irtisanomisaika on työsuhteen kestoista riippuen 15 päivää, mikäli työsuhde on kestänyt vähintään 6 kuukautta, ja enimmillään 90 päivää, mikäli työsuhde on kestänyt vähintään 20 vuotta. Irtisanomisajalta työnantajan on maksettava työntekijälle palkkaa. Lisäksi työnantajan on, milloin irtisanominen ei johdu työntekijän henkilöön perustuvasta syystä, maksettava työntekijälle eroraha, jonka suuruus vastaa yhden kuukauden keskimääräistä palkkaa.

EDELLÄ MAINITTUJEN LISÄKSI Hollannissa on päädytty järjestelmään, jossa irtisanominen on mahdollista ”oikeudellisen purkamisen” kautta, mikäli tähän on tärkeä syy (important reason). Prosessissa työsuhteen purkamista haetaan oikeudelta ja päätöksen tullessa se astuu voimaan heti, eikä käytössä ole minkäänlaista irtisanomisaikaa. Oikeus saattaa kuitenkin määrätä työnantajan maksettavaksi kohtuulliseksi katsomansa erokorvauksen, joka määräytyy lähtökohtaisesti työntekijän iän mukaan. Toiseksi työsuhde voidaan päättää niin kutsutulla summaarisella menettelyllä (summary dismissal) mikäli tähän on painava työntekijästä johtuva syy (urgent reason). Kolmanneksi työsopimuksen irtisanominen voidaan toteuttaa hakemalla siihen lupa hallintoviranomaiselta, joka myöntää luvan, mikäli katsoo irtisanomisen olevan oikeutettu

ja tällöin irtisanomisaika vaihtelee yhdestä neljään kuukauteen.

Varsinaisia työsuhdeturvaa uudistavia toimenpiteitä toteutettiin vuoden 2012 aikana Euroopassa vain Unkarissa, Slovakiassa ja Italiassa. Unkarissa muutettiin säännöksiä, jotka koskevat samanaikaista useissa työpaikoissa olemista, joustavia työaikajärjestelyjä sekä työsuhteen päättämistä koskevien sääntöjen yksinkertaistamista. Portugalissa alennettiin irtisanomiskorvauksen määrää 20 päivän palkkaan työssäolovuotta kohti sekä toistaiseksi voimassa olevissa että määräaikaissa työ sopimuksissa ja lievennettiin taloudellisista syistä johtuvan yksittäisten työntekijöiden irtisanomisen perusteita. Slovakiassa toteutettiin toimia, joilla rajoitetaan peräkkäisten määräaikaisten työ sopimusten kestoa ja lukumäärää sekä poistetaan työvoiman vuokrausyrityksiä koskeneet poikkeukset.

Useimmissa vertailumaissa työsuhteen päättäminen työntekijän henkilöön liittyvillä syillä on mahdollista, jos siihen on ”asiallinen peruste”. Suomessa vaaditaan ”asiallista ja painavaa” syytä.

3.3 SAIRAUSAJAN PALKANMAKSU

Sairausajan palkanmaksun osalta käytännöt vaihtelevat laajasti ja kuten Suomessa, palkanmaksusta ja käytännöistä on lainsäädännön lisäksi saatettu määrätä alakohtaisesti työehtosopimuksissa.

Alla olevassa kuvauksessa on keskitytty pääasiassa lainsäädännön tasolla määritettyihin sairausajan palkkaa koskeviin säännöksiin. EY-tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesti sairausloma on työntekijälle annettu oikeus, jotta hän voi toipua sairaudesta takaisin työkykyiseksi.

RUOTSISSA työnantajan lakisääteinen palkanmaksuvelvollisuus kattaa työntekijän

sairauden osalta 14 päivää, kuitenkin siten, että ensimmäinen päivä on niin kutsuttu karenssipäivä, jonka osalta työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta. Palkan määrä on lähtökohtaisesti 80 prosenttia työntekijän normaalista ansiosta, tarkemmat säännökset palkan laskemisesta on määritelty työehtosopimuksissa.

TANSKASSA työnantajan palkanmaksuvelvollisuus on riippuvainen ensinnäkin siitä, onko työnantaja yksityinen vai julkinen. Työntekijän ollessa työkyvytön joko sairauden tai tapaturman johdosta, yksityinen työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijällä tämän palkkaa vastaavan määrän kahden viikon ajalta. Julkisella sektorilla palkanmaksuvelvollisuus kestää lähtökohtaisesti koko poissaolon ajan. Työntekijän palkanmaksuvelvollisuuden edellytyksenä on lisäksi, että työntekijä on täysin työkyvytön sopimuksensa mukaisiin työtehtäviin. Lisäksi pois-

EY-tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesti sairausloma on työntekijälle annettu oikeus, jotta hän voi toipua sairaudesta takaisin työkykyiseksi.



saolon tulee johtua sairaudesta tai tapaturmasta, ei esimerkiksi raskauteen liittyvistä terveydellisistä ongelmista. Työntekijän työsuhteen tulee olla kestänyt vähintään 13 viikkoa ja työntekijän tulee olla työskennellyt vähintään 120 tuntia viimeisen 13 viikon aikana. Lisäksi erityisten työntekijäryhmien, mm. maataloustyöntekijöiden osalta on sairausajan palkasta säädetty erikseen.

RANSKASSA työnantajalla ei ole lakisääteistä velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa tämän työnteon estyessä sairauden tai tapaturman vuoksi, mutta asiasta voidaan sopia työehtosopimuksissa.

SAKSASSA työntekijällä, mikäli hän työkyvyttömyyden sairauden tai tapaturman vuoksi, on oikeus saada normaalia palkkaansa vastaava korvaus (los-of-pay) työnantajalta kuuden viikon ajalta, mikäli työsuhte on kestänyt pidempään kuin neljä viikkoa. Laissa on lisäksi määritelty, että työnteki-

jän on toimitettava työnantajalla todistus työkyvyttömyydestään, mikäli tämä jatkuu pidempään kuin kolme päivää. Mikäli työkyvyttömyys uusiutuu saman sairauden johdosta seuraavan 12 kuukauden aikana, työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan siltä osin, kuin kuusi viikkoa ei ole aiemmin täyttynyt. Oikeutta sairausajan palkkaan ei ole, mikäli työntekijä on aiheuttanut työkyvyttömyyden tahallisesti tai törkeän huolimattomalla toiminnallaan.

VIROSSA työnantajan palkanmaksuvelvollisuus on vertailuista maista suppein. Työntekijän ollessa työkyvyttömyyden sairauden tai tapaturman johdosta ensimmäiset kolme päivää ovat niin kutsuttuja karenssipäiviä ja työnantajan palkanmaksuvelvollisuus alkaa sairausloman neljäntenä päivänä, kestäen kokonaisuudessaan vain 4 päivää. Sairausajan palkan määrä on 70 prosenttia työntekijän normaalista ansiosta.



3.4 SAKSAN ERITYISPIIRTEITÄ

Erityisesti Saksan asema suhteessa kilpailijamaihin herättää kysymyksen menestyksen taustasyistä. Saksassa työmarkkinoiden joustavuus on lisääntynyt merkittävästi, palkka- ja kustannuskehitys on ollut erittäin maltillista, ja kilpailukyky on sitä myöten parantunut.

Saksan negatiivista palkkaliukumaa selittää ensinnäkin se, että sitovat työehtosopimukset kattavat vain noin 60 prosenttia palkansaajista eivätkä sopimusten ulkopuolella olevat yritykset ole sidottuja palkkaratkaisuihin. Lisäksi palkkoja koskevat niin sanotut avaamislausekkeet ovat yleisty-

neet. Avaamislausekkeet koskevat yleensä työaikojen joustoa (myös pidentämistä) tai palkkojen joustoa (peruspalkkojen tai bonusten alentamista tai palkankorotusten lykkäämistä). Lausekkeiden käyttämisen edellytyksenä on yleensä se, että yrityksellä on taloudellisia vaikeuksia, jolloin avaamislausekkeiden avulla voidaan mahdollistaa työpaikkojen säilyminen. Avaamislausekkeiden tarjoamaa sopimismahdollisuutta on voitu käyttää myös yrityksen kilpailukyvyn parantamiseksi. Lähes 60 prosentissa yrityksistä tehtiin yrityskohtaisia sopimuksia avaamislausekkeiden perusteella vuonna 2010. Edellä mainitusta jär-

Työsuhdeturvan piirteitä eriäissä EU-maissa

Maa	Määräaikaiset työ sopimukset	Koe-aika	Irtisanomisperusteet ja lainmukainen irtisanomisaika
Iso-Britannia	Ei tarvetta perustella määräaikaisten työ sopimusten käyttöä.	24 kk	Hyväksyttävä syy. Irtisanomisaika 1–12 viikkoa.
Ranska	Enintään 2 määräaikaista työ sopimusta peräkkäin, joiden kesto voi yhteensä olla enintään 24 kk.	8 kk	Vakava ja aito syy. Irtisanomisaika 1–2 kuukautta
Ruotsi	Ajallinen maksimikesto määräaikaisten työ sopimuksille 2 vuotta 5 vuoden aikajaksolla.	6 kk	Asiallinen syy. Irtisanomisaika 1–6 kuukautta.
Saksa	Määräaikaisen työ sopimuksen tekemiselle ei tarvita perustetta, mikäli sopimuksen kesto ei ylitä kahta vuotta.	6 kk	Asiallinen syy. Irtisanomisaika 4 viikkoa – 7 kuukautta.
Tanska	Määräaikainen työ sopimus voidaan tehdä hyväksyttävästä ja perustellusta syystä.	3 kk	Ei laissa määriteltyjä irtisanomiselle vaadittavia perusteita. Irtisanomisperuste ei saa olla syrjivä. Irtisanomisaika 1–6 kuukautta.
Viro	Määräaikainen työ sopimus voidaan tehdä enimmillään 5 vuodeksi ja peräkkäisiä määräaikaisten työ sopimusten voi olla enimmillään 2.	4 kk	Hyvä syy. Irtisanomisaika 15–90 päivää.

jestelmästä huolimatta Saksa on kuitenkin Suomen tavoin sopimusyhteiskunta ja työmarkkinaosapuolten suhteet ovat hyvät. Työmarkkinajärjestöillä on myös Saksassa vahva status ja autonomia.

Saksassa tehdyt työvoimapolitiittiset uudistukset eli niin sanotut Hartz-reformit ovat lisänneet sekä työvoiman kysyntää että tarjontaa. Tarjontaa on lisätty muun maussa lyhentämällä ansiosidonnaisen työttömyyskorvauksen kestoa ja tiukentamalla työn vastaanottovelvoitetta. Kysyntäpuolella on muun ohella vähennetty työmarkkinoiden sääntelyä alentamalla työllistämisen kynnystä ja lisäämällä erilaisten työnteko-

muotojen joustavampaa käyttöä. Hartz-reformien myötä Saksan työttömyysaste on alentunut 2005–2012 välillä 11 prosentista 5,5 prosenttiin; vastaavasti työllisyysaste on parantunut.

Hyvä työllisyyskehitys on pitänyt palkansaajaväestön ostovoiman vaihtoehtoista kehitystä parempana siitä huolimatta, että Saksassa on paljon myös matalapalkkaista väkeä. Tämän väestönsosan ansiot ovat kuitenkin parempia kuin tilanteessa, että he olisivat vailla työtä, minkä lisäksi työssä oleminen antaa mahdollisuuden osaamisen kehittymisen kautta nousta paremmin palkattuihin tehtäviin.

Lainmukainen sairausajan palkanmaksuvelvollisuus	Muuta huomioitavaa
Enintään 28 viikkoa. 3 ensimmäistä päivää karenssipäiviä.	Yli 2 vuotta jatkuneissa työsuhteissa annettava työntekijälle irtisanomisen perusteet kirjallisena.
Ei lakisääteistä palkanmaksuvelvollisuutta.	Irtisanomistilanteissa työnantajan maksettava työntekijälle työsuhteen kestosta riippuva erokorvaus.
14 päivää. Palkan määrä lähtökohtaisesti 80 prosenttia työntekijän normaalista ansiosta. Ensimmäinen sairauspäivä on niin kutsuttu karenssipäivä.	Taloudellisin ja tuotannollisin perustein irtisanottaessa irtisanomisjärjestys.
6 viikkoa 12 kuukauden aikana samaa sairautta kohti.	Irtisanomissuojasäännökset eivät koske alle 10 työntekijän yrityksiä.
Kaksi viikkoa.	Jotta työnantajalla olisi velvollisuus maksaa palkkaa sairausajalta, työntekijän työsuhteen tulee olla kestänyt vähintään 13 vk ja työntekijän tulee olla työskennellyt vähintään 120 h viimeisen 13 vk:n aikana.
4 päivää. Palkan määrä 70 % työntekijän normaalista ansiosta. Sairausajan 3 ensimmäistä pv karenssipäiviä.	Työntekijän irtisanominen työntekijän henkilöön tai työnantajan taloudelliseen tilanteeseen liittyvistä syistä kuten Suomessa.

4. TYÖELÄMÄN PELISÄÄNNÖILLÄ VAIKUTETAAN TYÖLLISYYTEEN JA HYVINVOINNIN PERUSTUKSIIN

Työelämän rakenteet ja pelisäännöt ovat Suomessa paljolti peräisin vuosikymmenten takaa koko lailla toisenlaisesta yhteiskunnasta kuin missä ne nyt edelleen vaikuttavat. Ne saavat ilmauksensa työelämää sääntelevissä laeissa ja työehtosopimuksissa samoin kuin korporaatioita suosivassa yhteiskunnan päätöksenteossa.

Vaikka lähes kaikki työlait on uudelleen kirjoitettu 1990- ja 2000-luvuilla, ne silti heijastelevat edelleen 40 vuoden takaista yhteiskuntaa. Pelisääntöjä on rakennettu lähtien siitä oletuksesta, että ne vaikuttavat lähinnä vain kahden osapuolen, työntekijän ja työnantajan asemaan, joista työnantaja on tässä yhteydessä suuri ja taloudellisesti vahva tuotantolaitos ja työntekijä taas vain kansakoulun käynyt työläinen.

Työelämän pelisäännöllä on kuitenkin vaikutusta huomattavasti laajemmalle. Pelisäännöt vaikuttavat siihen, onko ihmisillä ylipäätään työtä, saadaanko työmme tulokset kaupaksi muuallekin maailmaan ja miten lopulta koko hyvinvointimme pystytään rahoittamaan. Yhteiskunnan tarjoamien palveluiden turvaaminen edellyttää talouden kasvua. Talouskasvu puolestaan vaatii, että yhteiskunnassa on riittävästi työpanosta ja että työ pystytään tekemään tuottavasti.



Työelämän pelisäännöillä vaikutetaan näihin kaikkiin, niin työssä olevien ihmisten lukumäärään, työaikaan kuin myös työn tuottavuuteen.

Suomalaisen työn kilpailukyky ei ole kehittynyt hyvin, mikä näkyy myös tehdyissä kilpailukykyvertailuissa. Kielteinen muutos on paljolti seurausta niistä jäykistä mekanismeista, joilla meillä sekä palkat että työh ehdot muutoinkin määräytyvät. Yksikkötyökustannukset Suomessa ovat olleet kasvussa 10 viimeisen vuoden ajan ja ovat kasvaneet nopeammin kuin esimerkiksi Ruotsissa ja Saksassa. Samaan aikaan, ja kustannusten kasvun seurauksena, viennin arvosta on hävinnyt neljäsosa.

Palkantarkistusten toteuttamistapa on Suomessa vuosikymmenet perustunut järjestelmään, jossa työehtosopimuksissa sovitut palkantarkistukset on maksettava yrityksen tilanteesta riippumatta. Tällä on tie-

toisesti pyritty siihen, että heikomman tuottavuuden yritykset, joissa palkkataso on luonnostaankin matala, karsiutuisivat markkinoilta. On uskottu, että matalan tuottavuuden työpaikat tällä tavoin korvautuisivat korkeamman osaamistason yrityksillä, joissa palkkataso olisi myös parempi. Tästä periaatteesta kiinni pitäminen työehtosopimuksissa ja lainsäädännössä onkin johtanut tavoitellulla tavalla matalan tuottavuuden yritysten ja niissä olevien työpaikkojen olennaiseen vähenemiseen.

Tilalle ei valitettavasti ole syntynyt riittävästi korkean osaamisen työpaikkoja vaan tuloksena on ollut työttömyyden kasvu ja pysyminen korkealla. Sellaisten työpaikkojen määrä, joihin voi työllistyä pelkän peruskoulun käynyt, on pudonnut 25 vuodessa lähes 900 000:sta reiluun 300 000:een. Tälläkin hetkellä työttömiä työnhakijoita on te-toimistoissa noin 300 000.



4.1 NYKYINEN TYÖEHTOJÄRJESTELMÄ SYÖ KILPAILUKYKYÄMME

Suomalaisen työn heikko kilpailukyky on vahvasti seurausta työnlainsäädäntömme sangen ehdottomasta sisällöstä sekä työehtosopimusten samankaltaisesta tiukkuudesta.

Työlainsäädäntö itsessään antaa niukasti mahdollisuuksia poiketa lakien vaatimuksista yritystasolla työntekijöiden ja yrityksen välisin sopimuksin. Poikkeamisvalta eli mahdollisuus yrityskohtaiseen sopimiseen on suurimmalta osin jätetty alakohtaisten työehtosopimusten varaan. Lainsäätäjä on siis siirtänyt yrityskohtaisen sopimisen mahdollisuuksista päättämisen alakohtaisten työnantaja- ja työntekijäyhdistysten ratkaistavaksi.

Yrityskohtaisen sopimisen mahdollisuudet on vielä säädetty keskenään erilaisiksi riippuen siitä, kuuluuko yritys TES:n allekirjoittaneeseen työnantajaliittoon vai jouutuuko yritys noudattamaan samaa TES:sta yleissitovuuden perusteella.

Työehtosopimusmääräyksistä tiukasti kiinni pitäminen on johtanut lisäksi siihen, että korkeammakaan osaamis- ja palkkatason yrityksissä ei ole edes yrityksen kriisitilanteessa sallittu poiketa esim. palkan korotusten toteuttamisesta, vaikka yrityksen palkkataso selkeästi ylittäisi työehtosopimuksen vähimmäispalkan. Vastaavasti ei ole sallittua maksaa vähimmäispalkan alittavaa palkkaa syrjäseudullakaan, jolla elinkustannukset saattavat olla huomattavasti matalammat kuin taajaan asutuilla seuduilla.

Yleissitovuus on perusoikeuksien kannalta kyseenalainen

Työehtosopimusten yleissitovuus tarkoittaa sitä, että tietyn alan TES:sta on noudatettava kaikissa yrityksissä siitä riippumatta, onko yritys jäsenenä TES:n allekirjoittaneessa työnantajajärjestössä. Työnantajajärjestön jäsenenä oleva yritys on antanut järjestölleen valtakirjan tehdä itseään sitovan sopimuksen yrityksessä

noudatettavista palkka- ja muista työn tekemisen ehdoista. Työnantajajärjestöön kuulumattomat yritykset taas ovat velvollisia noudattamaan samaa sopimusta yleissitovuuden johdosta. TES on yleissitova, jos sen katsotaan olevan asianomaisella alalla edustavana pidettävä. Tämän seikan ratkaisee jokaisen TES:n kohdalla yleissitovuuden vahvistamislautakunta.

Työnantajajärjestön jäsenenä olevat yritykset saavat työehtosopimuksella varmistettua itselleen työrauhan. Työehtosopimuksen voimassa ollessa työntekijät eivät saa painostaa yritystä millään työtaistelutoimella, jonka tarkoituksena olisi vaikuttaa työehtosopimuksessa sovittuihin työehtoihin. Työrauhavelvoite ei sen sijaan ole voimassa yrityksissä, joissa työehtosopimusta noudatetaan yleissitovuuden seurauksena.

Vuonna 2012 valtakunnallisia työehtosopimuksia oli yhteensä 210 sopimusta, joista yleissitoviksi oli vahvistettu 163 sopimusta ja ei-yleissitoviksi 47 sopimusta.

Työehtosopimusten kattavuudesta tuoreimmat laskelmat kohdistuvat vuoden 2008 tilanteeseen (TEM julkaisuja 28/2011).

TES	Työntekijöitä
normaalisitova	920 000
yleissitova	338 000
ulkopuolella	225 000
yhteensä	1 481 000

Normaalisitovuuden piirissä palkansaajista oli yksityisellä sektorilla 73 prosenttia ja yleissitovuus mukaan lukien kaikkiaan työehtosopimusten piirissä oli 85 prosenttia palkansaajista.

Tarkasti laskettua tietoa siitä, miten yksityisen sektorin työnantajayritykset tässä

suhteessa jakautuvat, ei ole. Kun työnantajayrittäjiä on työvoimatutkimuksen mukaan yhteensä noin 90 000, näistä n. 20 000 on työnantajaliittojen jäseniä ja näin normaalisitovuuden piirissä. Lopuista 70 000 työnantajasta joka tapauksessa yli puolet on yleissitovuuden piirissä.

Yleissitovuusjärjestelmä on poikkeuksellinen siinä mielessä, että siinä yritys veloitetaan noudattamaan omissa työehtosopimuksissaan ulkopuolisten tahojen keskenään sopimia sääntöjä. Muutoinhan noudatettavat säännöt annetaan lainsäädännöllä. Yleissitovuuden kohdalla lainsäätäjä on siirtänyt velvoittavien sääntöjen antamistehtävän yksityisoikeudellisille järjestöille.

Toinen erikoisuus yleissitovuusjärjestelmässä on se, että yleissitovuuden perusteella TES:sta noudattavien yritysten kohdalla TES:n säännöt ovat tiukemmin noudatettavat kuin työnantajaliittojen jäsenyrityksissä. Tämä seuraa siitä, että yleissitovuuden piirissä olevat yritykset eivät saa käyttää hyväkseen kaikkia niitä paikallisen eli yrityskohtaisen sopimisen mahdollisuuksia, joita TES:ssa on annettu työnantajaliiton jäseninä olevien yritysten käyttöön. Yrityskohmainen sopimismahdollisuus tarkoittaa sitä, että yrityksen työsuhteen ehdoissa voidaan sopimalla poiketa lainsäädännön muutoin pakottavista oikeusnormeista. Saadakseen hyväkseen kaikki yrityskohtaisen sopimisen mahdollisuudet, yrityksen olisi liityttävä jäseneksi alansa työnantajaliittoon. Tällainen tilanne on Suomen perustuslain kannalta vähintäänkin kyseenalainen, kun perustuslaissa taataan kaikille yhdistymisvapaus, eli myös oikeus olla liittymättä mihinkään järjestöön.

Onko yleissitovuudelle enää kestäviä perusteita?

Työehtosopimusten yleissitovuutta, joka sisällytettiin työlainsäädäntöön vuonna 1970, perusteltiin pääasiassa vähimmäispalkkatason turvaamistarpeella. Tavoitteena oli turvata kohtuullinen palkkaus mahdollisimman laajalle osalle työssä olevia.

Järjestelmää yli 40 vuotta sitten säädettyä suuret ikäluokat olivat tulleet työmarkkinoille ja työvoimaa oli runsaasti tarjolla. Jotta työvoiman suuri ylitarjonta ei olisi johtanut palkkojen alihinnoitteluun, haettiin keinoa varmistaa työsuhteissa tietty vähimmäispalkan taso. Vaikka lain säätämisvaiheessa esillä oli myös ajatus pelkän vähimmäispalkan määrän säätämisestä, yleissitovuus tuli kuitenkin lopulta koskemaan paitsi palkan määrää myös kaikkia muita työehtoja.

Yleissitovuuden olemassaolon oikeudesta on sittemmin perusteltu myös sillä, että se asettaa työehtojen osalta yritykset samalle viivalle eikä niillä ole siten tarvetta kilpailla työehdoilla.

Yhteiskunnallinen tilanne ja työmarkkinat ovat muuttuneet monessa suhteessa sinä aikana kun meillä on ollut yleissitovuusjärjestelmä käytössä. Yleissitovuuden ydinsisältöä ei kuitenkaan ole tänä aikana muutettu.

Työvoiman tarjontatilanne on muuttunut olennaisella tavalla siitä, kun yleissitovuusjärjestelmä otettiin käyttöön. Työmarkkinoille tulevat ikäluokat ovat nyt jatkuvasti pienempiä kuin sieltä eläkkeelle poistuvat ikäluokat. Tämä tilanne tulee jatkumaan

vielä vuosikaudet. Vaikka 2010-luvulla työttömyys on sinänsä ollut korkealla tasolla, meillä ei enää pitkään aikaan ole ollut sen kaltaista rakenteellista työvoiman ylitarjontaa kuin joitakin vuosikymmeniä sitten oli tilanne. Väestön ikärakenteen muutos on olennaiselta osin poistanut tarpeen ainakin yleissitovuuden kaltaiselta vähimmäistyöehtojen määrittelyltä.

Työnantajajritysten määrä on kasvanut vuosikymmenten myötä ja yritysten välillä vallitsee monestakin syystä nykyään aidompi kilpailutilanne kuin menneinä vuosina. Työnantajajritysten määrä oli tilastokeskuksen laskelmien perusteella vuonna 1972 vajaat 38 000 työnantajajritystä kun niitä vuonna 2012 oli lähes 74 000. Työnantajien määrä on siten lähes kaksinkertaistunut. Yritysten palveluksessa olevien palkansaajien lukumäärä sen sijaan on pysynyt koko ajan jokseenkin samassa tasossa, noin 1,4–1,5 miljoonassa palkansaajassa. Työnantajajritysten keskikoon voidaan siten olettaa huomattavasti pienentyneen vuosien mittaan. Työnantaja ei ole enää menneiden vuosien suuri tuotantolaitos.

Kilpailussa menestyminen edellyttää yrityksiltä osaamista ja tässä ratkaisevaa on henkilöstö. Yrityksillä on luonnostaan tarve

saada töihin osaavaa henkilöstöä ja osavien työntekijöiden niukkuuden vallitessa ei ole pelkoa siitä, että heille tarjottaisiin kohtuuttoman heikkoja työehtoja. Yritys ei voi pidemmän päälle pärjätä kilpailussa, jos sen työehdot eivät ole kilpailukykyiset. Tätä osoittaa osaltaan sekin, että meillä työskentelee yli 200 000 palkansaajaa tehtävissä, joita ei koske mikään työehtosopimus. Ei ole ollut havaittavissa, että työehtosopimuksen puuttuminen olisi johtanut näissä tehtävissä kohtuuttomiin palkka- tai muihin työehtoihin.

Yleissitovuutta arvioitaessa on syytä kiinnittää huomio myös siihen, millainen suomalainen työehtojärjestelmä on verrattuna kilpailijamaiden vastaaviin järjestelmiin. Tältä osin näyttää selvältä, että Suomessa työnantajaliittoihin kuulumattomille yrityksille on asetettu olennaisesti tiukemmat säännöt noudatettaviksi kuin muissa maissa on laita. Ruotsissa ei ole säädetty minkäänlaista työehtosopimusten yleissitovuutta.

Työnantajajritysten määrä on kasvanut vuosikymmenten myötä, ja yritysten välillä vallitsee monestakin syystä nykyään aidompi kilpailutilanne kuin menneinä vuosina.

Mitä työehtosopimusten yleissitovuudesta luopuminen merkitsisi?

Kohtuullisen vähimmäispalkan varmistamiseksi työsuhteissa saattaisi olla perusteltua, että yleissitovuudesta luovuttaessa lainsäätäjät asettaa yleisen minimipalkan tason. Minimipalkan taso tulisi asettaa niin, että se mahdollistaa myös matalamman tuottavuuden omaavien henkilöiden palkkaamisen töihin. Vähimmäismäärän asettamisella voidaan estää se, ettei töitä voida teettää kohtuuttomilla ehdoilla.

Kaikilta muilta osin työn tekemisen ehdot määräytyisivät tehtävän työsuhteen ja lainsäädännön pohjalta. Työsuhteita koskeva säännöstö yksinkertaistuisi huomattavasti, kun työehtosopimuksen soveltamisen tarve jäisi pois. Yleissitovuuden säätämisen jälkeen työlainsäädäntö on kaikilta osiltaan tullut huomattavasti yksityiskohtai-

semmäksi ja lainsäädäntö itsessään antaa vastauksen hyvin kattavasti erilaisiin työsuhteissa esille tuleviin kysymyksiin. Vuoden 1970 työsuhtesopimuksissa on 56 pykälää, kun taas nyt voimassa olevassa työsuhtesopimuksissa on 128 pykälää. Sääntely on tullut vastaavalla tavalla entistä yksityiskohtaisemmaksi myös muussa työelämän lainsäädännössä. Työehtosopimuksia ei siinä mielessä enää tarvita myöskään ”täyttämään” lainsäädännön aukkoja.

Yleissitovuudesta luopuminen olisi erittäin merkittävä yksinkertaistus työehtojen määräytymisjärjestelmään ja huomattava vähennys yritysten ns. hallinnollisessa taakassa, kun työehtosopimuksen oikeaa soveltamista koskeva selvittelytarve ja siihen liittyvä epävarmuus poistuisivat.

Mahdollisuudet hakea työpaikoilla yhdessä henkilöstön kanssa tuottavampia ja kilpailukykyisimpiä toimintatapoja paranisivat. Tämä tarkoittaisi kilpailun tehostumista



Kuva: Työväen Arkisto

sekä Suomen rajojen sisällä toimivien yritysten kesken että suomalaisten yritysten aseman parantumista suhteessa ulkomaisiin kilpailijoihin. Yrityskohtaisen sopimisen mahdollisuudet olisi kirjoitettava suoraan työlainsäädäntöön, kun ne on nyt säädetty valtaosaltaan työmarkkinajärjestöjen päätettäväksi, jonka johdosta sopimismahdollisuudet eivät suurimmalta osin edes ole hyödynnettävissä yleissitovuuden piirissä olevilla, yleensä pienillä työpaikoilla.

Sopimusmahdollisuuksien lisääminen pienissä yrityksissä on välttämätöntä myös sen vuoksi, että erilaisiin muutostilanteisiin sopeutumistarve on huomattavasti lisääntynyt pienissä yrityksissä. Tämä on seurannut siitä, että suuremmat yritykset ovat siirtyneet entistä enemmän alihankintaan.

Yritysten palkkaamisen kynnys madaltuisi palkkatasoa koskevan vaatimuksen alentumisen ansiosta. Erityisesti tämä hel-

pottaisi vaikeasti työllistyvien kuten pitkäaikaistyöttömien tai osatyökykyisten työmarkkinoille pääsemistä. Kun ylipäänsä uusia työpaikkoja syntyy pääasiassa vain pienempiin yrityksiin, joista huomatta osa ei kuulu työnantajaliittoihin, voidaan olettaa, että yleissitovuudesta luopuminen olisi työllisyyden kannalta selkeästi vaikuttava toimenpide.

Muiden maiden tilanteiden perusteella, joissa siis ei ole vastaavaa yleissitovuusjärjestelmää, ei ole pääteltävissä, että yleissitovuudesta luopuminen johtaisi työehtojen olennaiseen heikentymiseen. Tällaisesta työmarkkinoiden eriytymisestä ei ole merkkejä esim. Ruotsista, jossa ei ole ollut lainkaan vastaavaa yleissitovuutta.



4.2 TYÖNANTAJAKSI RYHTYMINEN, TYÖNTEKIJÖIDEN PALKKAAMINEN

Työmarkkinat koostuvat työvoiman tarjonnasta ja kysynnästä. Jotta markkinat toimisivat optimaalisesti, tarjonnan ja kysynnän tulisi kohdata.

Kuten jo edellä on todettu, työnantajayrittäjien lukumäärä on pitkään pysynyt ennallaan. Yksinyrittäjien määrä sen sijaan on lisääntynyt. SY:n tekemien yksinyrittäjyyttä koskevien selvitysten mukaan yrittäjät toimivat verkostoissa muiden yrittäjien kanssa ja hankkivat tarvittavia palveluita alihankintana. Yksilöperusteinen työsuhdeturva muodostaa Suomessa palkkaamisen kynnyksen. Mitä pienemmästä yrityksestä

on kyse, sitä suurempi suhteellinen riski virherekrytointiin liittyy. Epäonnistunut rekrytointi saattaa uhata jopa koko yrityksen olemassaoloa. Yksilöperusteista irtisanomista helpottamalla voitaisiin lisätä työllistymishalukkuutta ja sitä kautta työpaikkoja.

Sama merkitys olisi koeajan pidentämisellä. Esimerkiksi Ruotsissa työsuhteen alussa noudatettava koeaika on kuuden kuukauden mittainen. Saksassa puolestaan ongelmaan on tartuttu siten, että työsuhdeturvan keventäminen on kohdistettu pieniin yrityksiin – alle 10 henkilöä työllistävä yritys voi irtautua epäonnistuneesta rekrytoinnista ilman erityistä perustetta, kunhan irtisanomisen syy ei ole syrjivä. Järjestelmä ei kuitenkaan ole johtanut ns. hire-and-fire -mentaliteettiin, vaan pienissä yrityksissä työntekijöistä on haluttu pitää kiinni. Tämä on luonnollista tilanteessa, jossa yrittäjä tekee samaa työtä kuin työn-



Kuva: Työväenmuseo Weiristas



tekijänsä, ja osapuolet tuntevat toisensa ja luottavat toisiinsa.

Hyvin toimivilla työmarkkinoilla työllisyyden pitäisi olla korkea kaikilla koulutustasoilla. Erityisesti vähän koulutettujen osalta työmarkkinat eivät tällä hetkellä toimi. Selvitysten mukaan (esim. Soininvaara–Vartiainen) palkkaero peruskoulun ja keskiasteen käyneiden välillä on mitättömän pieni. Toisin sanoen perusasteen koulutuksen saaneille työnantajan on maksettava lähes samaa palkkaa kuin keskiasteen koulutuksen saaneille. Tämä työehtosopimuksista nouseva vaatimus selittää perusasteen koulutuksen varassa olevien alhaista työllisyyttä.

Vähimmäispalkkojen nykyisen kaltainen tiukka sääntely johtaa siihen, että osa työikäisistä on jäänyt lähes pysyvästi työelämän ulkopuolelle.

Lisäksi olisi tarvetta uudistaa erityisesti nuorten työssäoppimisen muotoja. Mer-

kittävästä syynä nuorten korkeaan työttömyysasteeseen ja syrjäytymisvaarassa olevien nuorten suureen lukumäärään on puute suomalaisessa peruskoulun jälkeisessä koulutusjärjestelmässä. Meillä ei ole saatu oppilaitosopiskelun rinnalle todelliseen käyttöön työn tekemisen kautta tapahtuvaa ammattiin oppimista. Niissä Keski-Euroopan muutamissa maissa, joissa jopa puolet ammattiin opiskelevista hankkii osaamisen työssä opiskellen, myös nuorisotyöttömyys on selkeästi alle 10 prosentin tasolla. Työ- ja elinkeinoministeriön toteuttama laaja nuorisokysely osoittaa, että moni meillä syrjäytymiskierteessä oleva nuori olisi halukas tämän kaltaiseen ammatin opiskelemiseen.



Kuva: Työväenmuseo Werstas



Kuva: Tekniikan museo

4.3 TYÖNTEKIJÄN SUOJELUPERIAATE: PERUSTEET OVAT MUUTTUNEET, TYÖNANTAJAT OVAT ERILAISIA

Työlakien eriyttäminen yleisestä sopimusoikeudesta ja työlakien olemassaolo on suurelta osin perustunut siihen ajatusmalliin, että työntekijälle on tarvetta antaa erityistä suojaa, koska hänen oletetaan olevan sopimussuhteessa heikommassa asemassa.

Lainsäädännöllä turvattu erityissuoja on ollut ymmärrettävä lähtökohta, kun työpaikkoja on ollut tarjolla selvästi vähemmän kuin työtä haluavia, johtuen näihin vuosiin saakka jatkuneesta työikäisen väestön määrän kasvusta.

Työntekijöiden koulutustaso oli niin ikään huomattavasti tämänhetkistä vaatimattomampi sekä ensimmäistä työsopimuslakia vuonna 1922 säädettäessä kuin edelleen vuoden 1970 työsopimuslakia säädettäessä. Työnantajayritysten voitiin hyvin arvioida olleen osaamiseltaan ja voimavaroiltaan huomattavastikin vahvempia kuin pelkän kansakoulun varassa olleet työntekijät. Tällä hetkellä työnantajien ja työntekijöiden osaamistasossa ei ole enää lainkaan aiempien vuosien kaltaista eroavuutta. Kun vuonna 1970 perusasteen jälkeisen tutkinnon suorittaneita oli noin 800 000 kansalaista, niin vuonna 2011 tutkinnon suorittaneita oli jo yli 3 miljoonaa.



Kuva: Kansan Arkisto

Työnantajat ovat entistä useammin pieniä yrityksiä. Työnantajayrityksistä 81 prosenttia on alle 10 työntekijää työllistäviä yrityksiä. Yrittäjien koulutustaso tai osaaminen ei enää poikkea työntekijöiden tasosta, monesti työntekijöillä on ainakin parempi muodollinen koulutus kuin työnantajayrittäjällä. Työnantajayrityksen taloudelliset voimavaratkaan eivät enää suuresti poikkea työntekijöiden tilanteesta. Työtuntia kohti laskettu yrittäjän ansio ei juuri poikkea keskimääräisestä työntekijän palkasta.

Perusteita työntekijän suojeluperiaatteen korostamiselle työlainsäädännössä ei enää ole likimainkaan samalla tavalla kuin itsenäisyyden alkuaikoina ja vielä sotien jälkeisinäkin vuosina. Suojeluperiaatteen tarve on vähentynyt myös sen johdosta, että ikärakenteen muutoksen seurauksena työvoimasta ei enää tule olemaan sillä tavoin ylitarjontaa kuin menneinä vuosina, mikä välittömästi parantaa työntekijän neuvotteluasemaa työsuhteen osapuolena.

Työtuntia kohti laskettu yrittäjän ansio ei juuri poikkea keskimääräisestä työntekijän palkasta.



5. JOHTOPÄÄTÖKSIÄ

5.1 TYÖEHTOJEN MÄÄRÄYTYMISJÄRJESTELMÄ UUDISTETTAVA

Yleissitovuudesta luopuminen

- On aihetta arvioida, tarvitaanko Suomessa enää työehtosopimusten yleissitovuutta. Tällöin työnantajaliittoon kuulumatonta yritystä ohjaisi työsuhteasioissa vain lainsäädäntö. Tällainen yritys voisi tietenkin vastaisuudessaakin omasta tahdostaan soveltaa työsuhteissaan alansa työehtosopimusta.
- Sen varmistamiseksi, että työstä maksetaan kohtuullinen palkka, voitaisiin lailla asettaa yleinen vähimmäispalkan määrä. Vähimmäispalkka olisi sama kaikissa töissä toimialasta riippumatta. Vähimmäispalkka voitaisiin määrittää sekä kuukausi- että tuntipalkkana. Vähimmäispalkan taso tulisi asettaa niin, että se mahdollistaa myös matalamman tuottavuuden omaavien henkilöiden palkkaamisen töihin.
- Yrityskohtaisen sopimisen mahdollisuudet, toisin sanoen poikkeamismahdollisuudet työlainsäädännön pääsäännöistä olisi kirjoitettava suoraan lainsäädäntöön, kun poikkeamismahdollisuudet tällä hetkellä on valtaosaltaan siirretty työehtosopimuksilla määriteltäviksi eli työmarkkinajärjestöjen päätettäviksi.
- Siirtymävaiheen osalta joudutaan selvittämään, ovatko jotkut työehtosopimuksiin sisältyvät etuudet mahdollisesti muodostuneet yksittäisten työsuhteiden ehdoiksi, kuten työajan lyhentämismaksut tietyillä aloilla, lomarahen maksaminen tai palkanmaksu äityisvapaan ajalta.

Työehtosopimusten velvoittavuudesta luopuminen

- Jollei yleissitovuusjärjestelmästä voida kokonaan luopua, olisi työehtosopimusten yleissitovuus joka tapauksessa muutettava pakottavasta tahdonvaltaiseksi. Tällöin työnantajaliittoon kuulumattomissa yrityksissä työpaikkatasolla voitaisiin kaikista työehtosopimuksen määräyksistä sopia työnantajan ja työntekijöiden kesken toisin. Toisin sopimista rajoittaisi luonnollisesti se, että työlainsäädännön pakottavista säännöksistä ei voitaisi poiketa.
- Osapuolten välisen sopimustasapainon varmistamiseksi lainsäädäntöön voitaisiin kirjata menettelytavat, joilla tällainen poikkeava sopimus voitaisiin tehdä. Jollei osapuolten kesken vallitse yhteisymmärrystä työehtosopimuksesta poikkeavien ehtojen käyttöönotosta, työpaikalla noudatettaisiin edelleen työehtosopimusta sellaisenaan.

- Jos työehtosopimusten pakottavuudesta luovutaan em. tavalla yleissitovuuden osalta, voisi olla johdonmukaista muuttaa työehtosopimukset tahdonvaltaisiksi myös työnantajaliittoon kuuluvien yritysten kohdalla eli ns. normaalisitovuuden piirissä. Tämä siis merkitsisi, että työnantaja ja työntekijät voisivat yritystasolla sopimalla poiketa omien liittojensa tekemän työehtosopimuksen kaikista määräyksistä.

Vahingonkorvausvelvollisuus laittomista työtaistelutoimista

- Laittomien lakkojen vastuusääntely on muutettava hyvityssakoista tavaliseksi vahingonkorvausvastuuksi. Työtaisteluista lukumääräisesti suurin osa on laittomia. Laittomat lakot aiheuttavat usein vahinkoa laajemmalle kuin vain lakossa olevien työntekijöiden työnantajayritykselle. Vahinko ja koituu myös esim. sopimuskumppaneina oleville yrityksille. Laittomien lakkojen sopimuskumppaneille aikaansaamat vahingot eivät tule hyväksyttäväksi sillä perusteella, että kumppaniyritys ei esim. ole asianomaisen työnantajaliiton jäsen eikä siten saa hyväkseen työehtosopimuksen takaamaa työrauhaa.
- Vastuu laittoiman lakon aiheuttamista vahingoista tulee kohdistaa myös työtaisteluun osallistuneisiin yksittäisiin henkilöihin järjestöjen ohella ja vastuu tulee muuttaa normaaliksi vahingonkorvausvastuuksi.

**Työmarkkinoiden rakenteita kehitettävä,
työnteko kannattavaksi, työllistäminen helpoksi.**

5.2 TYÖSUHDETURVAA KOSKEVAA SÄÄNTELYÄ UUDISTETTAVA

Yksilöperusteista irtisanomissuojaa lievennettävä

- Palkkaamisen kynnykseen vaikuttaa yhdeltä osalta se, millaiseksi työnantaja kokee mahdollisuutensa irtautua solmimastaan työsopimuksesta, jos sopimus ei toteudu työnantajan odottamalla tavalla. Olennaisin kynnys seuraa työntekijän henkilöön liittyvän syyn perusteella (yksilöperuste) tapahtuvan irtisanomisen tiukoista ehdoista. Sen sijaan työsuhteen päättämisperusteet siinä tilanteessa, että yritys on joutunut taloudellisiin vaikeuksiin eikä pysty enää tarjoamaan työtä, ovat lainsäädännön osalta suhteellisen toimivat.
- Liian tiukaksi asetettu yksilöperuste vaikuttaa haitallisesti varsinkin pienempien yritysten palkkaushalukkuuteen. Epäonnistuneen rekrytoinnin seuraukset ovat yritykselle sitä vahingollisemmat mitä pienemmästä yrityksestä on kysymys. Jos palkkaamispäätöksen osoittauduttua vääräksi työsopimus joudutaan päättämään irtisanomisella ja jos irtisanominen riitautetaan, jo pelkkä riidan selvittely on pienelle yritykselle yleensä suhteettoman kallis puhumattakaan siitä, että riita etenee tuomioistuimeen, jossa irtisanominen todettaisiin laittomaksi. – Pienissä yrityksissä näyttäisi kuitenkin tilastotietojen perusteella olevan hyviä työllistämisen mahdollisuuksia, joita nyt ei hyödynnetä täysimääräisesti.
- Palkkaamisen kynnystä on mahdollista madaltaa suoraan lainsäätäjän toimin lieventämällä työsopimuslaissa olevia työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperusteita. Muutoksella saavutettaisiin todennäköisesti hyvinkin nopeasti näkyviä myönteisiä vaikutuksia pienten yritysten palkkaamishalukkuuteen.
Lievennyksen tekemistä olisi harkittava
 - a) yleisenä kaikkiin työpaikkoihin kohdistuvana
 - b) rajoittaen lievennys niihin, joiden kohdalla siitä aiheutuu nykysääntelyssä eniten haittaa, toisin sanoen pieniin, esim. enintään 10 työntekijän yrityksiin.

Saksassa työlainsäädännön irtisanomissäännökset eivät lainkaan koske alle 10 työntekijän yrityksiä. Siellä ei ole havaittu, että tällainen lievempi sääntely olisi johtanut tosiasiallisen työsuhdeturvan heikkenemiseen niin että pienissä yrityksissä työsuhteita lopetettaisiin suhteellisesti enemmän kuin suuremmissa.

Koeaikaa pidennettävä

- Samaan suuntaan, kuin edellä todettu työsopimuksen irtisanomisperusteiden lieventäminen vaikuttaisi työsuhteen alussa noudatettavan, mahdollisen koeajan pidentäminen nykyisestä neljästä kuukaudesta esimerkiksi yhteen vuoteen.

Määräaikaisen työsopimuksen ehtoja helpotettava

- Myös määräaikaisen työsopimuksen solmimisen ehtojen lieventäminen avaisi nykyistä enemmän mahdollisuuksia työntekijöiden palkkaamiseen. Määräaikaisen työsopimuksen solmimisen ehtoja säännellään osaltaan EU:n lainsäädännöllä. EU-normiston puitteissa olisi mahdollista ottaa Suomessakin käyttöön nykyistä sallivampia ehtoja kuten se, että määräaikaisen sopimuksen tekemiseksi ei tarvita erityisiä perusteita esim. kahden ensimmäisen vuoden aikana.

Epäonnistuneen rekrytoinnin seuraukset ovat yritykselle sitä vahingollisemmat mitä pienemmästä yrityksestä on kysymys.

5.3 TYÖPANOKSEN MÄÄRÄÄ LISÄTTÄVÄ

Elinkaaren aikaisen työajan pidentämiseksi

- Nuoret on saatava siirtymään nykyistä aikaisemmin opinnoista työhön, opinnoista valmistumisikä on kyettävä alentamaan.
- Myös työuran loppupäästä on voitava pidentää työelämässä jatkamista keskimääräisen elinajan pidentymisen myötä. Niinpä alimman vanhuuseläkeiän korottaminen nykyisestä on välttämätöntä.
- Työaikaa on mahdollista pidentää myös yritystasolla tehtävin järjestelyin. Tätä voidaan edesauttaa muuttamalla työehtojen määräytymisjärjestelmää sopimisenvaraiseen suuntaan siten kuin edellä on ehdotettu. Yrityskohtaisesti sopien tulisi olla mahdollista muuttaa esim. TES-pohjaisia lomarahakäytäntöjä ja työajan lyhentämismuutoksia eli ns. pekkasvapaita.
- Vuosikymmenten mittaan lisääntyneiden erilaisten perhepoliittisten ja muiden vapaajaksojen tarkoituksenmukaisuus on arvioitava kriittisesti; niinpä tulisi luopua kokonaan esim. nykyisen kaltaisesta vuorotteluvapaajärjestelmästä, joka lyhentää työurien kestoa.
- Perusteettomat lyhytaikaiset sairauspoissaolot vähentävät työpanosta. Perusteettomia poissaoloja voidaan ehkäistä säätämällä ensimmäinen poissaolopäivä palkattomaksi.

Työssä olevien osuuden lisäämiseksi

- Sen ehkäisemiseksi, että osa nuorista ihmisistä jäisi vaille ammattia ja työtä, jolloin heidän työpanoksensa elinkaaren aikana voi jäädä hyvin vähäiseksi, on kyettävä kehittämään käytännön työn kautta ammattiin kouluttautumisen muoto. Oppisopimus ja muut nykyiset opiskelumuodot eivät tarjoa todellista vaihtoehtoa niille nuorille, joille oppilaitoksessa opiskelu ei onnistu.
- Työttömyysjaksojen lyhentämiseksi on työnvälitystä tehostettava ja työttömien työnhakua on aktivoitava. Tähän voidaan vaikuttaa työttömyysetuukusten keston ja tason tarkistamisella ja porrastamisella. Myös sosiaaliturvan ja ansiotulon yhteensovittamista on edelleen kehitettävä siihen suuntaan, että ansion hankkimisesta työnteolla koituisi aina selvä taloudellinen hyöty.

- Ikääntyvien henkilöiden työpanoksen lisäämiseksi ns. työttömyysputki on lakkautettava kokonaan. On myös kannustettava vanhuuseläkkeelle jo jääneitä takaisin työelämään esim. osa-aikatyöhön tai yrittäjätööhön.
- Osatyökykyisten työpanosta on mahdollista lisätä.
- Maahanmuuton esteitä kolmansista maista tulevien kohdalla on raivattava. Suomen on myös selkeästi houkuteltava tänne työntekijöitä muista maista.

5.4 TYÖTERVEYSHUOLLON KEHITTÄMINEN

- Pienillä yrityksillä ei ole kaikissa tapauksissa mahdollisuuksia järjestää työterveyshuoltoa, ja toisaalta monet yritykset eivät koe saavansa siitä hyötyä. Pienissä yrityksissä työolot ovat selvitysten perusteella kuitenkin kunnossa. On aiheellista ottaa arvioitavaksi, onko työterveyshuollon pakollisuus edelleen tarpeen kaikilla toimialoilla ja yrityskokoluokissa.
- Työterveyshuolto on ajautunut perustehtävästään eli työstä aiheutuvien riskien ennalta ehkäisyn asiantuntijana työkäisten yleiseksi terveydenhuoloksi ja sairaanhoidoksi, jonka kustantaa suurelta osin työnantaja. Työterveyshuoltoa tulisi ohjata takaisin sen pääasialliseen tehtävään esim. poistamalla työterveyshuollon sairaanhoidon KELA-korvaus.

Työpanoksen määrään voidaan vaikuttaa sekä työssä olevien työaikaa pidentämällä että lisäämällä työssä olevien ihmisten määrää.

YRITTÄJYYS
LUO TYÖTÄ!