

Kari Alho – Anni Heikkilä – Jukka Lassila –
Jukka Pekkarinen – Hannu Piekkola – Ralf Sund

**SUOMALAINEN SOPIMUSJÄRJESTELMÄ –
työmarkkinaosapuolten näkemykset**

Julkaisijat:

*Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA (Sarja B 203)
Palkansaajien tutkimuslaitos (Tutkimuksia 89)*

Kustantaja: Taloustieto Oy
Helsinki 2003

Kansi: MainosMayDay, Vantaa

ISBN 951-628-390-X

Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ISSN 0356-7443

Palkansaajien tutkimuslaitos ISSN 1236-7176

Painopaikka: Yliopistopaino, Helsinki 2003

ALHO, Kari – HEIKKILÄ, Anni – LASSILA, Jukka – PEKKARINEN, Jukka – PIEKKOLA, Hannu – SUND, Ralf, SUOMALAINEN SOPIMUSJÄRJESTELMÄ – TYÖMARKKINAOSAPUOLTEN NÄKEMYKSET. Helsinki: ETLA, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, 2003, 174 s. (B, ISSN 0356-7443; nro 203). ISBN 951-628-390-X ja Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 89. ISSN 1236-7176.

TIIVISTELMÄ: Tämä tutkimus pyrkii luotaamaan työmarkkinaosapuolten, yrityksissä työnantajien, työntekijöiden, toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden edustajien sekä vastaavien liittojen ja työmarkkinoiden keskusjärjestöiden edustajien näkemyksiä työmarkkinoiden sopimusjärjestelmään palkoista. Kysymykset koskivat järjestelmän toimivuutta, sen kehittämiskohteita, paikallista sopimista, tulospalkkausta, verotusta ja sosiaaliturvaa sekä sopimusjärjestelmän tulevia haasteita. Vastauksia näihin kysymyksiin haettiin laajalla kyselyllä, jonka tulokset raportoidaan 14 vastaajaryhmän osalle ositettuna sekä tarkastelemalla vastauksia lisäksi 12 eri taustamuuttujan suhteen. Näin saadaan esille käsitykset nykyisestä sopimusjärjestelmästä ja näkemykset sen kehittämistoiveista ja -paineista.

ASIASANAT: Sopimusjärjestelmä, työmarkkinat, palkat

ALHO, Kari – HEIKKILÄ, Anni – LASSILA, Jukka – PEKKARINEN, Jukka – PIEKKOLA, Hannu – SUND, Ralf, THE FINNISH WAGE BARGAINING SYSTEM – VIEWS OF THE SOCIAL PARTNERS. Helsinki: ETLA, The Research Institute of the Finnish Economy, 2003, 174 p. (B, ISSN 0356-7443; no. 203). ISBN 951-628-390-X and Labour Institute for Economic Research, Studies 89. ISSN 1236 7176.

ABSTRACT: This study seeks to find out the views of the Finnish social partners towards the wage bargaining system. To that end, the study used a questionnaire survey, directed to the employers and three personnel groups, i.e. blue-collar workers, white-collar and upper-level employees, of Finnish firms. A similar survey was also sent to representatives of the unions and central organisations, including the public sector. The questions concerned the performance of the present bargaining system, how to improve it in the future, the types and the extent of local bargaining, profit sharing, the roles of taxation and social security, and the future challenges facing the Finnish wage bargaining system. The results of the large survey are reported in this study by partitioning the answers into 14 employer and employee groups and by cross tabulating the answers according to 12 background variables. By this means, it is possible to evaluate the current bargaining system and to find out the views regarding its future evolution and the adjustment pressures facing it.

KEY WORDS: Bargaining system, Labour market, Wages

Esipuhe

Työmarkkinoiden sopimusjärjestelmä on keskeisessä asemassa, kun pohditaan taloutemme vakautta, kasvua ja muuntumiskykyä. Se on myös olennainen siltä kannalta, miten eri toimijat kykenevät toteuttamaan omia tavoitteitaan työelämässä ja työmarkkinoilla.

Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ja Palkansaajien tutkimuslaitos käynnistivät vuonna 2001 laajan tutkimushankkeen *Työmarkkinoiden pelisäännöt: työelämän subteet, sopimustoiminta ja tulopolitiikka 2000-luvulla*. Kolmi-voutista hanketta rahoittaa Työsuojelurahasto.

Tutkimushanke sisältää periaatteellisia ja empiirisiä tarkasteluja työmarkkinoittemme pelisäännöistä. Jo hankkeen alussa tutkimusryhmä asetti tavoitteeksi selvittää myös käytännön tasolla sitä, kuinka työmarkkinaosapuolet ja -toimijat näkevät nykyisen sopimusjärjestelmän ja sen kehittämisen erityisesti palkoista sopimisen sekä työmarkkinoittemme ja työelämän suhteiden toimivuuden osalta yleensäkin.

Nyt käsillä oleva raportti esittelee tämän tavoitteen saavuttamiseksi kootun laajan kyselyaineiston tulokset. Kyseessä on kansallisella tasolla ja kansainvälisestikin mittava luotaus työmarkkinoista, joka tarjoaa pohjan myös jatkotutkimuksille.

Tutkimus julkaistaan Työsuojelurahaston tuella, mistä laitokset esittävät parhaat kiitoksensa. Tutkimuslaitokset kiittävät myös kaikkia kyselyyn vastanneita ja hankkeen tukiryhmän jäseniä, jotka ovat osaltaan antaneet panoksensa kyselyn sisältöön ja toteutukseen.

Helsingissä, toukokuussa 2003

Pentti Vartia

Jukka Pekkarinen

Tekijöiden esipuhe

Haluamme myös kiittää Työsuojelurahastoa mahdollisuudesta työskennellä tämän tärkeän tutkimusprojektin parissa. Samalla kiitämme hankkeen tukiryhmää, joka on merkittäväällä tavalla vaikuttanut tutkimuksen ja kyselylomakkeen muotoiluun. Yrityskyselyn alustavia tuloksia esiteltiin tutkimushankkeen tukiryhmälle 8.1.2003 sekä työmarkkinoiden keskusjärjestöjen väliselle neuvottelu- ja sopimusjärjestelmän kehittämistyöryhmälle 9.5.2003, jolloin saatiin arvokkaita kommentteja ja osviittoja tämän tutkimusraportin laatimiselle.

Sisäinen työnjakomme on ollut se, että Kari Alho on toiminut koko raportin koordinaattorina yhdessä Jukka Pekkarisen kanssa. Kari Alho on kirjoittanut tämän raportin luvut 1-3, 5 ja 8. Ralf Sund on kirjoittanut luvut 4 ja 9. Hannu Piekkola ja Anni Heikkilä ovat laatineet luvun 6 ja Jukka Lassila luvun 7. Raportti on tästä sisäisestä työnjaosta huolimatta ensi sijassa kahdesta tutkimuslaitoksesta koostuvan tutkijaryhmän tiiviin yhteistyön tulos.

Lisäksi Juhana Vartiainen osallistui aktiivisesti kyselylomakkeen laatimiseen hankkeen alkuvaiheessa ja samoin Kari Sihtola otoksen suunnitteluun ja toteuttamiseen ja osan luvun 2 pohjatekstin kirjoittamiseen. Sinikka Littu työsti tulosten analyysivaiheessa ristiintaulukoinnit ja niihin liittyvät kuvat raporttia varten.

Taloustutkimus Oy toimi kyselyn käytännön toteuttajana. Kiitämme tutkimusjohtaja Soile Kuitusta ja markkinatutkija Pauliina Ahoa hyvästä yhteistyöstä ja vaivannäöstä tämän laajan kyselyn toteuttamisessa ja moninaisten toiveittemme huomioonottamisesta työn kuluessa. Laila Riekinen on osallistunut kirjan toimitustyöhön ja Tuula Ratapalo on tainnut raportin.

Helsingissä, toukokuussa 2003

Kari Alho, Anni Heikkilä, Jukka Lassila,
Jukka Pekkarinen, Hannu Piekkola ja Ralf Sund

Sisällysluettelo

	Yhteenveto	
1	Tutkimuksen tausta, tavoitteet ja sisältö	1
2	Tutkimuksen toteuttaminen	4
2.1	Tutkijaryhmä	4
2.2	Kyselylomake	4
2.3	Perusjoukon valinta ja osittaminen	4
2.4	Kyselyn käytännön toteuttaminen	6
2.5	Vastausprosentit	7
3	Tulosten analyysin ja raportoinnin menettelyt	11
4	Käsitykset nykyisen sopimusjärjestelmän toimivuudesta	15
4.1	Tyytyväisyys nykyiseen sopimusjärjestelmään	17
4.2	Palkkojen joustavuus	19
4.3	Sitooko nykyinen sopimusjärjestelmä liikaa yritysten palkkapolitiikkaa?	21
4.4	Työrauhan merkitys	23
4.5	Palkkakilpailua työntekijöistä	25
4.6	Palkat ja kannattavuuden muutokset	27
4.7	Paikallisen sopimisen mahdollisuus	29
4.8	Ennustettavuus ja vakaus	32
4.9	Kansantaloudellisesti kestäviin palkkaratkaisuihin	34
4.10	Estääkö vähimmäispalkanormi työpaikkojen synnyn?	34
4.11	Alhaisella palkalla töihin?	37
4.12	Onko vähimmäispalkalla merkitystä?	39
4.13	Vähimmäispalkkojen korottamisen vaikutukset	39
4.14	Toimeentulon turvaaminen	43
4.15	Työilmapiiri ja vähimmäispalkat	43
4.16	Työelämän suhteet	46
4.17	Ovatko palkat liian korkeita?	46
4.18	Yhteenveto	49
5	Näkemykset sopimusjärjestelmän kehittämisestä	51
5.1	Palkankorotuksista sopimisen taso	51
5.2	Sopimusjärjestelmän tulevaisuuden vaihtoehdot	60

5.3	Mikä on oikea palkanormi?	67
5.4	Ansiokehitystarkastelujen tarpeellisuus	75
5.5	Koulutuksen palkitseminen	75
5.6	Palkkatasa-arvon edistäminen	78
5.7	Valmius paikalliseen sopimiseen	80
5.8	Yritysten halukkuus siirtyä kohti yrityskohtaisempaa sopimista palkoista	84
5.9	Työn vaativuuden arviointi	85
5.10	Kansainväliset palkkavertailut	85
5.11	Eurooppa- tasoinen sopiminen	90
5.12	Laadulliset kysymykset	90
5.13	Avoimet kysymykset	93
5.14	Yhteenveto	95
6	Yrityskohtainen järjestelyvara ja tulospalkkaus	97
6.1	Paikallisen sopimisen toteuttaminen	97
6.2	Yrityskohtainen järjestelyvara	101
6.3	Yrityskohtaisen järjestelyvaran käyttötavat	110
6.4	Tulospalkkaus	114
6.5	Yhteenveto	118
7	Verotus, sosiaaliturva ja palkanmuodostus	120
7.1	Yleispiirteet	120
7.2	Verotus ja palkkamaltti	122
7.3	Sosiaaliturva ja työhön osallistuminen	126
7.4	Työllisyyttä matalilla palkoilla?	128
7.5	Yhteenveto	130
8	Palkkojen joustavuus EMU-oloissa	131
8.1	Palkkojen toivottu joustavuus	131
8.2	Minkälainen sopeutuminen toteutuu käytännössä?	137
8.3	EMU-puskurit	139
8.4	Johtopäätös	141
9	Sopimusjärjestelmän tulevat haasteet	142
9.1	Kustannusinflaation hallinta EMU-oloissa	143
9.2	Palkkahajonnan suuruus	145
9.3	Työvoimapulaan?	148
9.4	EU:n itälaajentumisen vaikutukset työmarkkinoilla	148

9.5	Sopimusjärjestelmä ja kilpailijamaiden palkkataso	151
9.6	Matalapalkka-alojen haasteellisuus	151
9.7	Koulutuksen riittävä palkitseminen	155
9.8	Korkea tuloverotus	157
9.9	Sopimustoiminnan tulevaisuus ja työn sivukulut	159
9.10	Työnantajien ja työntekijöiden suhteet	159
9.11	Työpaikan varmuus ja sopimusjärjestelmä	162
9.12	Matalapalkkaisten työkustannusten eriyttäminen	164
9.13	Funktionaalinen tulonjako sopimusjärjestelmän haasteena	164
9.14	Kilpailu hyödykemarkkinoilla ja sopimusjärjestelmä	166
9.15	Matalapalkkaisten ja osa-aikaisten toimeentulon turvaaminen	166
9.16	Avoin kysymys	170
9.17	Tiivistelmä	171
Lähteet		173
Liitteet		175
Liite 1	Yrityskyselyn lomake	
Liite 2	Liitto-keskusjärjestökyselyn lomake	
Liite 3	Järjestetty probit-estimoinnin tulokset	

Yhteenveto

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

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

Yhteensä vastauksia saatiin yrityskyselyssä noin 1900 ja liitto-keskusjärjestökyselyssä 150. Vaikka vastausprosentti sinänsä ei muodostunut kovin korkeaksi, on tämä tyydyttävä, osittain hyväkin tulos kyselyn vaativa aihe ja sen toteuttamistapa huomioon ottaen. Tuloksiamme voidaan pitää edustavina.

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

- nykyisen sopimusjärjestelmän toimivuus,
- sopimustoiminnan kehittämiskohteet,
- verotuksen, sosiaaliturvajärjestelmän sekä sopimustoiminnan väliset yhteydet,
- palkkojen joustavuus EMU-oloissa,
- työmarkkinoiden ja sopimusjärjestelmän haasteet ja uhat.

Vastaukset ositettiin 14 työnantajia ja henkilöstöryhmiä yritys- ja järjestötasolla edustavaan vastaajaryhmään. Tämä raportti perustuu lähinnä näiden vastausjakaumien esittämiseen, kommentointiin sekä näkemyksiä selittävien taustatekijöiden analysointiin ristiintaulukointien avulla.

Käsitykset nykyisen sopimusjärjestelmän toimivuudesta

Suomalainen sopimusjärjestelmä saa työmarkkinaosapuolilta yleisesti ottaen kohtuullisen hyvät arvosanat vastaajan edustamasta organisaatiosta tai sen tasosta riippumatta. Osapuolet ovat yhtä mieltä monista sopimusjär-

jestelmäämme perinteisesti liitetyistä hyvistä ominaisuuksista: sen palkka-kehityksen ennustettavuudesta ja vakaudesta, työrauhan ylläpidosta, koh- tuullisen hyvistä neuvottelusuhteista työpaikoilla sekä palkkakilpailua ra- joittavasta luonteesta.

Työmarkkinoiden sopimusjärjestelmään kohdistuu toisaalta suuria ke- hittämiso-dotuksia, osittaista tyytymättömyyttä ja muutospaineita. Tyyty- mättömyyden aiheet, odotukset sekä käsitykset muutospaineista ovat työnantajien ja palkansaajien tahoilla erilaisia. Eroja on myös eri henkilös- töryhmien sekä erityyppisten yritysten ja eri toimialojen välillä.

Keskeisimmät erot työnantajapuolen ja palkansaajapuolen välillä liitty- vät sopimusjärjestelmän joustavuuteen sekä työehtosopimuksissa sovittu- jen vähimmäispalkkojen merkitykseen. Työnantajien taholla kritisoidaan järjestelmän joustamattomuutta ja palkkauksen vähäistä kannustavuutta. Palkansaajien vastauksissa korostetaan taas sopimusjärjestelmän antamaa vähimmäisturvaa.

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

Saatujen vastausten valossa merkille pantava havainto on myös, että palkansaajapuoli ei ole yhtenäinen. Monissa sopimusjärjestelmää koskevis- sa peruskysymyksissä ylempiä toimihenkilöitä edustava AKAVA ja sen paikallisporras on mielipiteineen lähempänä työnantajia kuin kahta muuta palkansaajajärjestöä. Yleensäkin näyttää siltä, että ylempiä toimihenkilöitä edustavien luottamushenkilöiden ja järjestöjen kannat poikkeavat työnan- taji- en näkemysistä useissa kysymyksissä kaikkein vähiten. Eniten tätä poikkeamaa on työntekijöiden luottamusmiesten sekä työntekijöitä edus- tavien järjestöjen – SAK:n ja sen jäsenliittojen – näkemyksissä. Tähän vä- liin asettuvat toimihenkilöiden ja niitä edustavien järjestöjen kannat. Sama piirre on näkynyt myös käytännön neuvottelutoiminnassa. Voi olettaa, että mikäli palkansaajapuoli aikoo esiintyä yhtenäisenä neuvottelupöydässä, se joutuu jatkossa käyttämään aikaa yhteisten vaatimusten ja näkemysten hiomiseen.

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

Vastauksista välittyy toisaalta se, että palkansaajia ja niiden järjestöjä yhdistäviä tekijöitä on edelleen paljon. Näiden yhdistävien varaan yhteistyötä voidaan tulevaisuudessakin kestävästi rakentaa. Suhteellisen yhtenäisen käsityksen koko palkansaajapuolella on sopimustoiminnan toimivuudesta yleensä, samoin sen joustavuudesta, ennustettavuudesta ja vakaudesta. Melko yksimielinen kielteinen kanta vallitsee myös siihen, palkattaisiinko työttömiä töihin työehtosopimusten vähimmäispalkkaa pienemmällä palkalla, jos tämä mahdollisuus sallittaisiin.

Vastauksista välittyvä havaintona on vielä se, että sekä työnantaja- että palkansaajapuolella järjestöjen vastaukset poikkeavat joiltakin osin yritystasolta saaduista vastauksista. Selkeintä tämä ero on työnantajapuolella. Pääsäännöksi voi sanoa, että järjestöissä esitetään yritystasoa enemmän kritiikkiä sopimustoiminnan ja työmarkkinoiden joustamattomuudelle ja palkkaerojen riittämättömyydelle.

Sopimusjärjestelmän kehittäminen

Työnantajat ja palkansaajat ovat sopimustoiminnan kehittämisen osalta yhtä mieltä siitä, että tietyt sopimustoiminnan kehittämisvaihtoehdot eivät tule kysymykseen. Tällainen osapuolia yhdistävä näkemys koskee kollektiivisten työehtosopimusten säilyttämistarvetta ja sen karttamista, että siirryttäisiin kokonaan atomistiseen, yritystasoiseen työsuhteista ja työrauhasta päättämiseen. Samalla kannalla ollaan myös siitä, että ajatus etenemisestä Eurooppatasoiseen sopimiseen, ”eurotupoon”, on vielä hyvin epärealistinen. Tämä vaihtoehto ei liioin näyttäydy millään lailla tavoiteltavana kummankaan osapuolen vastauksissa. Osapuolet tulkitsevat sopimusjärjestelmämme perusteiltaan kansalliseksi ja tällaisena myös käyttökelpoiseksi. Sen avulla voidaan parhaiten vastata myös EMU-oloissa esiintyvään työmarkkinoiden ja palkanmuodostuksen sopeutumistarpeeseen.

Mutta eri vastaajaryhmien välillä on toisaalta selviä eroja. Erityisesti suuret yritykset, jotka ovat kansainvälisiä, haluaisivat edetä selvästi pidemmälle kuin pienet yritykset kohti yrityskohtaista sopimustoimintaa tai ainakin tilannetta, jossa yritystason rooli on nykyistä suurempi. Yritystasolla tähän liittyy kuitenkin ristiriitaa, sillä juuri suurten yritysten palkansaajien edustajat eivät toisaalta hyväksy etenemistä kohti yrityskohtaista sopimustoimintaa.

On lisäksi mielenkiintoista havaita, että niissä yrityksissä, joissa on paljon toimihenkilöitä tai ylempiä toimihenkilöitä, juuri näiden ryhmien edustajien käsitys yrityskohtaisen sopimisen toivottavuudesta on melko kielteinen. Heidän vastauksistaan välittyy tarve turvautua kollektiiviseen sopimiseen.

Myös yrityksen työsuhteiden vakinaisuudella ja yrityksen henkilöstön keski-ikä on merkitystä kollektiivisten sopimusten haluttavuuden kannalta. Yrityksen henkilöstön alhainen keski-ikä näyttääkin liittyvän palkansääjien keskuudessa yleisistä kannoista jossain määrin poikkeavaan asennoitumiseen sopimustoimintaan nähden. Tällaisissa alhaisen keski-ikäisen yrityksissä suositetaan muita enemmän palkkasopimusten yksilö- ja yritysکوhtaisuuden lisäämistä sekä sopimustoiminnan kansainvälistämistä. Tämä voi enteillä työmarkkinoillamme aikaa myöten muutosta, jonka nopeutta ja mittaluokkaa ei tämän kyselyn valossa voi vielä kuitenkaan arvioida.

Eri osapuolten sisäisiä näkemyseroja sopimusjärjestelmän kehittämisen suhteen näyttää kyselyssämme käytettävissä olleista taustatekijöistä aiheuttavan kaikkein selvimmän toimialajako. Tämä yleinen havainto perustelee liitto-toimialatason merkitystä sopimustoiminnan organisoinnissa.

On mielenkiintoista panna merkille, että teollisuuden nopeimmin kasvanut ala, elektroniikkateollisuus, ei juuri missään sopimusjärjestelmän kehittämistä koskevassa kysymyksessä erotu paljoa vastausten keskiarvosta. Tämän alan suhteellisen merkityksen kasvu ei siten merkinne lisääntyntä sopeutumispainetta työmarkkinoiden sopimusjärjestelmälle. Sen sijaan perinteinen teollisuuden vetoala, metsäteollisuus, näyttäisi kulkevan eturintamassa halussa ja valmiudessa edetä kohti yritysکوhtaista sopimista. Metsäteollisuuden henkilöstökään ei näytä olevan voimakkaasti eri mieltä tästä kehityskulusta. Myös rahoitussektori näyttäisi poikkeavan muista toimialoista monissa kohdin yritysکوhtaisuutta kannattavaan suuntaan.

Paikallinen järjestelyvara ja tulospalkkaus

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

Myönteisimmin yritysکوhtaiseen järjestelyvaraan suhtautuvat TT:n jäsenyritysten työnantajat, joista 29 prosenttia mielestä järjestelyvaran tulisi olla vähintään puolet koko palkankorotuksesta. PT:n työnantajista 21 prosenttia on tätä mieltä järjestelyvaran suuruudesta. TT:n jäsenyrityksissä

suositaan suurempaa järjestelyvaraa, josta suhteessa suurempi osa sovittaisiin yhdessä työntekijän kanssa, kuin PT:n jäsenyrityksissä.

Tarve palkkojen yrityskohtaiselle joustavuudelle näyttää olevan suurempaa suhdanneherkillä aloilla, vientiyrityksissä ja ulkomaisessa omistuksessa olevissa yrityksissä, joilla on toimintaa myös ulkomailla. Paikallisen sopimisen ja yrityskohtaisen järjestelyvaran tarvetta ilmeneekin erityisesti suur yrityksissä. Palkansaajapuolella yrityskohtaisen järjestelyvaran kannatus pienenee yrityskoon kasvaessa ylempiä toimihenkilöitä lukuun ottamatta. Yksi selitys tälle voisi olla se, että yrityskohtainen järjestelyvara ymmärretään liitoille varatun järjestelyvaran osaksi, josta erityisesti työntekijäpuolella halutaan päätettävän liittotasolla. Näin voi olla etenkin suurissa yrityksissä. Palkansaajien mielipiteen eroavuutta työnantajien näkemyksistä selittää myös se, että yrityskohtainen järjestelyvara mielletään selvästi palkkaeräksi, joka mahdollistaa tietyn ryhmän palkkauksen korjaamisen. Työntekijöitä edustavat luottamusmiehet painottavat matalapalkkaisten työntekijöiden palkkojen nostamista ja ylemmät toimihenkilöt koulutettujen palkkausta.

Viime vuosina voimakkaasti lisääntyneeseen tulospalkkaukseen suhtaudutaan varsin myönteisesti sekä työnantaja- että palkansaajapuolella niin yrityksissä kuin liitoissa ja keskusjärjestöissäkin. Kaikki työmarkkinatoimijat näyttävät olevan melko tyytyväisiä tulospalkkauksen toimivuuteen paikallisena palkkausjärjestelmänä. Vastaajien avoimissa kysymyksissä itse esille ottamien asioiden joukossa se myös mainittiin yleisimmin sopimus-toiminnan kehittämiskohteenä.

Verotus, sosiaaliturva ja palkat

Verotusta ja sosiaaliturvaa koskeva kyselyn osio tuotti kaksi mielenkiintoista tulosta talouspolitiikan harjoittamisen kannalta.

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

Hankala tulos talouspolitiikan keinojen lisäämismahdollisuuksien kannalta on puolestaan se, että vastaajien enemmistön näkemysten mukaan työllisyyttä ei pidä yrittää parantaa sallimalla nykyistä matalampia palkkoja, ei edes osoittamalla matalapalkkaisimmille työntekijöille samalla julkista tukea. Tämä monessa teollisuusmaassa käyttöön otettu ratkaisu alhaisen tuottavuuden työn kysynnän lisäämiseksi torjutaan meidän työmarkkinakentässämme varsin yksituumaisesti palkansaajapuolella. Vaatimus, että kokoaikatyön palkalla on kaikissa tapauksissa tultava toimeen ilman lisätu-

lonsiirtoja tai muuta palkkaperustaista julkista tukea, ei välttämättä helpota työttömyysongelmamme ratkaisua.

Työnantajat kannattavat palkkahaitarin leventämistä alapäästä, eivät kuitenkaan yksituumaisesti. Sen sijaan palkansaajat, erityisesti työntekijöiden edustajat, vastustavat tätä ajatusta voimakkaasti.

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

Tätä käsityseroa ja sen taustalla olevia tekijöitä kannattaisi tutkia tarkemmin. Saattaa olla, että eri osapuolet voisivat oppia toistensa käsityksistä, ja tämä saattaisi johtaa jopa perustellumpaan sosiaaliturvan kehitykseen tulevaisuudessa.

EMU-sopeutuminen

Tutkimuksessa kysyttiin myös sitä, minkälaista palkkasopeutumista vastaajat haluaisivat ja minkälaisen he odottavat toteutuvan mahdollisissa taantumissa EMU-oloissa, joissa omaa raha- ja valuuttakurssipolitiikkaa ei voida enää harjoittaa. Kysymys muotoiltiin samalla tavalla kuin eräissä kansainvälisissä tutkimuksissa, mutta nyt kysymys esitettiin näistä poiketen myös henkilöstöryhmien edustajille.

Johtopäätös vastauksista on se, että taantumasopeutumisen odotetaan käytännössä tapahtuvan lähinnä irtisanomisin. Toisaalta tarve synnyttää mekanismeja, joilla taantumiin voitaisiin sopeutua osittain myös nimellisen palkan joustoin, tiedostetaan kuuluvaksi EMU-oloihin. Tämä työvoima- ja palkkasopeutumisen yhdistävä vaihtoehto saa enemmän kannatusta kuin jyrkkä irtisanomisvaihtoehto tai toisaalta täydellinen palkkajousto, jolloin ainoastaan palkanalennuksin sopeuduttaisiin taantumiaan.

Työmarkkinoiden ja sopimustoiminnan tulevat haasteet

Kyselyn viimeisessä osiossa tiedusteltiin kantoja työmarkkinoiden ja sopimustoiminnan tuleviin haasteisiin. Osassa kysymyksiä vastaajat ovat melkoisen yksimielisiä. Näitä ovat mm. kysymykset inflaation hallinnan ja työvoimapulan haasteellisuudesta tulevalle sopimustoiminnalle.

Toisen ryhmän muodostavat ne aihealueet, joiden osalta vastaukset jakautuvat voimakkaasti. Yleensä jakolinja kulkee työnantajien ja palkansaa-

jien välillä. Joissakin kysymyksissä AKAVAn piiristä olevat vastaajat erka-nevat jälleen muista palkansaajaryhmistä ja heidän vastauksensa noudatta-vat melko pitkälle samanlaista profiilia kuin työnantajien vastaukset.

Kuten nykyisen sopimusjärjestelmän arvioinnin osalta, löytyvät suurim-mat erot myös tulevien haasteiden osalta sopimusjärjestelmän kyvystä käsi-tellä palkkaeroja. Työnantajien mielestä sopimusjärjestelmän tulisi pystyä jatkossa huolehtimaan paremmin kannustavasta palkkauksesta. Palkansaaja-puolella - lähinnä SAK:n ja STTK:n piirissä - korostetaan matalapalkkaisten aseman turvaamista. Nämä näkemykset ovat jossain määrin vastakkaisia.

Sopimusjärjestelmää voidaan luonnollisesti kehittää helpoimmin niiden kysymysten osalta, joissa työmarkkinatoimijoiden kesken vallitsee suureh-ko konsensus. Tästä näkökulmasta on merkille pantavaa, että kustannusin-flaation hallinnan haasteellisuus on kohtuullisen keskeisellä sijalla kaikkien työmarkkinaosapuolien keskuudessa. Tämä seikka tulee jatkossakin ole-maan sopimustoiminnan kulmakiviä. Vastauksista on lisäksi lupa päätellä, että EMU-oloissa kasvanut vastuu tunnustetaan ja tunnustetaan tässä suhteessa. On myös todennäköistä, että vertailu EU-maiden palkkatasoon tu-lee olemaan tärkeä elementti sopimustoiminnan taustalla.

*

Tässä tutkimuksessa on koottu laaja ja Suomen oloissa, jopa kansainväli-destikin varsin ainutlaatuinen kyselyaineisto siitä, miten työmarkkinatoimi-jat yrityksissä ja liitoissa sekä keskusjärjestöissä suhtautuvat työmarkkinoi-den sopimustoiminnan nykyiseen tilaan ja sen tuleviin kehitystoiveisiin ja -paineisiin. Tutkimus on keskittynyt nimenomaan palkoista sopimisen ana-lysointiin. Muut työmarkkinoiden sopimuskysymykset on tarkoituksellises-ti jätetty sivuun.

Kyselyaineisto ja sen analysointiin käytettävissä olevat taustamuuttajat muodostavat kaikkine rajauksineenkin hyvin rikkaan aineiston, jota voi-daan käyttää moniin eri tarkoituksiin. Työmarkkinaosapuolet ja talouspoli-tiikan valmistelijat saavat siitä monenlaista, omalta kannaltaan hyödyllistä tietoa. Aineisto tarjoaa runsaasti mahdollisuuksia myös työmarkkinoiden, palkanmuodostuksen ja talouspolitiikan tutkimukselle. Tällaisella tutki-muksella voi olla myös kansainvälistä merkitystä.

Tässä kirjassa kyselytutkimuksesta on raportoitu vasta yleiskuva. Näyt-tää kuitenkin siltä, että nykyiseen järjestelmään vallitsee yleisesti ottaen varsin suuri tyytyväisyys sen kokonaistaloudellista vakautta vahvistavien vaikutusten osalta. Järjestelmän katsotaan antavan myös yritystoiminnalle selkeät, vakaat ja ennustettavat puitteet. Toisessa vaakakupissa on järjes-telmän jäykkyys. Tässä suhteessa osapuolten näkemykset poikkeavat toi-sistaan siten, että työnantajat korostavat tarvetta suurempaan kannustami-seen palkoilla ja toisaalta taas palkansaajat, kaikkein voimakkaimmin työn-

tekijöitä edustavat luottamusmiehet ja järjestöt, korostavat tärkeyttä turvata toimeentuloa myös matalapalkkaisille. Suuret yritykset haluaisivat edetä muita voimakkaammin kohti yrityskohtaista sopimista, mutta toisaalta näiden yritysten henkilöstö ei näyttäisi olevan tähän valmis.

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

1 Tutkimuksen tausta, tavoitteet ja sisältö

Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ja Palkansaajien tutkimuslaitos käynnistivät vuonna 2001 laajan tutkimushankkeen *Työmarkkinoiden pelisäännöt: työelämän suhteet, sopimustoiminta ja tulopolitiikka 2000-luvulla*, jota rahoittaa Työsuojelurahasto. Hanke on kolmivuotinen.

Tutkimushankkeen taustalla on se, että Suomen työmarkkinat ja niillä valitsevat työelämän suhteet, kuten työmarkkinaosapuolten välinen neuvottelujärjestelmä ja tulopolitiikka, ovat joutuneet monilta osin uuteen tilanteeseen. Integraation seurauksena yritystoiminta on etenevässä määrin globaalia. Suomi on liittynyt talous- ja rahaliitto EMUun, mikä asettaa aiemmasta poikkeavan reunaehdon palkanmuodostukselle ja tulopolitiikalle. Uusi teknologia ja ns. uusi talous on merkinnyt Suomelle positiivista kasvusysäystä, mutta samalla merkinnyt hajautumista tuottavuuskehityksessä ja vaikeutta hallita koko työmarkkinakenttää yhtenäisillä palkkaratkaisuilla. Laman jäljiltä työttömyys on edelleen suurta ja edellyttää sopeutumista työmarkkinoilla. EU:n itälaajentuminen on osaltaan nostanut työmarkkinoiden kansainvälistymisen merkitykseltään kasvavaksi yhteiskuntapoliittiseksi kysymykseksi. Uudet kannustin- ja palkkausmekanismit ovat tulleet pysyvästi työmarkkinoille. Paikallinen sopiminen sekä johdon ja henkilöstön kannustaminen mm. tulospalkkauksella ovat korostaneet yritys- ja yksilötason merkitystä palkkausjärjestelmässä.

Tutkimushankkeen tavoitteena on tuottaa uutta, tieteellisesti perusteltua sekä soveltavaa tutkimustietoa työmarkkinoista, työelämän suhteista, sopimustoiminnasta ja tulopolitiikasta uusissa 2000-luvun oloissa.

Tutkimusprojekti on luonteeltaan pääasiassa soveltava, mutta pitää sisällään myös periaatteellisia tarkasteluja työmarkkinoiden toiminnasta ja sopimusjärjestelmästä. Hanke jakautuu tutkimuksellisesti kuuteen osaan sekä kokoavaan yhteenvetoraporttiin, joka laaditaan projektin loppuvaiheessa.

ETLAn ja Palkansaajien tutkimuslaitoksen yhteinen tutkimusryhmä asetti jo alkuvaiheessa hankkeen yhdeksi tavoitteeksi selvittää myös käytännön tasolla sitä, miten Suomen työmarkkinoilla suhtaudutaan työelämän nykyisen sopimusjärjestelmän toimivuuteen ja työelämän suhteisiin sekä niiden kehittämiseen ja niihin haasteisiin ja uhkiin, joita Suomen työmarkkinoiden nähdään kohtaavan jatkossa.

Tämän tavoitteen mukaisesti tutkimushanke suuntasi työmarkkinoiden kehitystendenssejä ja sopimustoiminnan toimivuutta ja muutostarpeita koskevan **kyselyn** ensimmäisessä vaiheessa **yritystasolle** yksityisen sektorin työnantajille sekä kolmen eri henkilöstöryhmien edustajille Teollisuus-

den ja Työnantajain Keskusliiton ja Palvelutyönantajat ry:n jäsenistöä koskien seuraavasti:

- Työnantajalle, yrityksen/toimipaikan toimitusjohtajalle tai työnantajan edustajalle
- Työntekijöiden pääluottamus-/luottamusmiehelle
- Toimihenkilöiden pääluottamus-/luottamusmiehelle
- Ylempien toimihenkilöiden edustajalle/luottamusmiehelle

Kyselyllä ei yritetty saada selville koko henkilöstöä edustavia näkemyksiä, vaan se suunnattiin henkilöstöä edustaville luottamusmiehille, jotka ovat enemmän tekemisissä työelämän suhteiden ja käytännön neuvottelutoiminnan kanssa. Heitä voidaan pitää työmarkkinoiden sopimustoiminnan toimijoina. Tämä rajaus on syytä pitää mielessä seuraavia tuloksia arvioitaessa.

Toisessa vaiheessa samanlainen kysely suunnattiin sopimustoiminnan vaikuttajahenkilöille työmarkkinajärjestöissä **sekä liitto- että keskusjärjestötasolla**, mukaan lukien julkinen sektori (ks. tästä tarkemmin luku 2).

Kysely jaettiin **viiteen osioon**. Nämä kysymysryhmät hajotettiin edelleen yksittäisiksi kysymyksiksi. Kysymykset olivat luonteeltaan sellaisia, että niissä kysyttiin mielipidettä puolesta tai vastaan koskien tiettyä työmarkkinoiden neuvottelujärjestelmän tilaa, ominaisuutta tai kehityskulkua koskevaa väitettä ja tämän asenteen voimakkuutta viiden vaihtoehdon asteikolla tai pyydettiin asettamaan eri vastausvaihtoehdot keskinäiseen paremmuusjärjestykseen. Kysely jaettiin seuraavalla tavalla osioihin.

- A) Mielipiteet nykyisestä sopimus- ja neuvottelujärjestelmästä (17 kysymystä)
- B) Näkemykset sopimustoiminnan kehittämiskohteista (15)
- C) Näkemykset verotuksen ja sosiaaliturvajärjestelmän yhteyksistä sopimusjärjestelmän kanssa (6)
- D) Asenne palkkojen joustavuuteen EMU-oloissa (2)
- E) Näkemykset työmarkkinoiden ja sopimusjärjestelmän tulevista haasteista ja uhista (15)

Yhteensä kysymyksiä 55

Lisäksi oli kolme avointa kysymystä Ne koskivat:

- a) vastaajan mielipidettä palkanmuodostuksen yleisiä pelisääntöjä koskevasta kehittämiskohteesta,
- b) vastaajan nimeämää paikallisen sopimisen tärkeintä kehittämiskohdetta,
- c) vastaajan nimeämää työmarkkinoiden tulevaa haastetta tai uhkaa.

Yritys- ja liitto-keskusjärjestökyselyt pyrittiin pitämään mahdollisimman samanlaisena. Osassa kysymyksiä yrityskyselyssä ollut muotoilu ”yrityksessä” korvattiin termillä ”alallanne” loogisuuden vuoksi. Tämä ero on ilmoitettu kuviotulosteissa, jotka raportoidaan luvuissa 4-9. Liitto-keskusjärjestökyselyyn lisättiin niinkään kolme kysymystä, jotka eivät esiintyneet yrityskyselyssä. Osioon D lisättiin kysymys siitä, riittävätkö ns. EMU-puskurit huolehtimaan työllisyydestä mahdollisissa taantumissa. Lisäksi kysyttiin osiossa B kantaa liittokohtaisen järjestelyvaran suuruuteen ja laadullisten sopimuskysymysten merkitykseen. Avoimet kysymykset liitto-keskusjärjestökyselyssä olivat samat kuin yrityskyselyssä.

Kyselyssä haluttiin myös tehdä erotteluja sen mukaan, minkälaisissa yrityksissä vastaajat toimivat. **Taustatietoja** kysyttiin 19 tekijän osalta, jotka koskevat mm. yrityksen/toimipaikan taloudellista tilannetta, kokoa, henkilökunnan ominaisuuksia ja tulospalkkausjärjestelmän käyttöönottoa ja sen suhteen vallitsevia suunnitelmia (ks. luku 3 ja liite 1). Nämä kysymykset esiintyivät ainoastaan työnantajan lomakkeessa, ja työntekijöiden suhteen ristiintaulukoinnit, ks. luvut 4-9, tehtiin sen mukaan, miten vastaava työnantaja yrityksen luokitteli. Henkilöstön edustajilta kysyttiin ainoastaan sitä, mitä yo. kolmesta työntekijäryhmästä hän edustaa. Henkilöstön edustajat siis ryhmiteltiin sen mukaan, miten he itse itsensä luokittelivat.

Järjestökyselyssä taustamuuttujia oli viisi. Sekä liitto- että keskusjärjestökyselyssä kysyttiin sitä, mitä osaa työmarkkinoiden järjestökentästä vastaaja edustaa (6 vaihtoehtoa, eli TT:n järjestökenttä, PT, Julkiset työnantajat, SAK, STTK ja AKAVA). Näiden ryhmien mukaan laaditaan suorat jakaumat vastauksista järjestökyselyn osalta. Edelleen kysyttiin sitä, edustako henkilö liittoa teollisuudessa, palvelualoilla vai julkisella sektorilla, liiton kokoa, alan järjestäytymisastetta ja naisvaltaisuutta.

Kyselylomakkeet yritystason kyselyssä ja liitto-keskusjärjestökyselyssä ovat tämän tutkimusraportin liitteenä.

2 Tutkimuksen toteuttaminen

2.1 Tutkijaryhmä

Kyselyn toteuttamisesta vastanneen tutkijaryhmän muodostivat ETLAsta Kari Alho (koordinaattori), Anni Heikkilä (1.1.2003 alkaen), Jukka Lassila, Hannu Piekkola ja Kari Sihtola (31.1.2003 saakka) sekä Sinikka Littu tilastoapulaisena (1.1.2003 alkaen). Palkansaajien tutkimuslaitoksesta osallistuivat Juhana Vartiainen (koordinaattori 31.8.2002 saakka), Jukka Pekkari-nen (myös koordinaattori 1.9.2002 alkaen) ja Ralf Sund (1.1.2003 alkaen).

Tutkijaryhmä on kokoontunut lukuisia kertoja pohtimaan kyselylomaketta, kyselyn toteuttamista, kyselyn tuloksia sekä tutkimusraportin sisältöä ja laadintaa, joten nyt käsillä oleva raportti on laajan ja intensiivisen ryhmätyön tulos.

2.2 Kyselylomake

Tutkijaryhmä laati kyselylomakkeen kevään ja kesän 2002 aikana (ks. luku 1 ja liitteet 1 ja 2). Sitä esiteltiin tutkimushankkeen tukiryhmän kokouksessa kesäkuussa 2002. Tämän lisäksi eräät tukiryhmään kuuluvat henkilöt antoivat erikseen palautetta kyselylomakkeeseen ja kyselyn toteuttamiseen. Nämä kommentit osaltaan paransivat merkittäväällä tavalla lomaketta ja tutkimuksen muotoilua.

2.3 Perusjoukon valinta ja osittaminen

Yritystason kysely suunnattiin yksityiselle sektorille Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton (TT) ja Palvelutyönantajat ry:n (PT) jäsenistöön.

Kuten luvussa 1 mainittiin, tutkimus suunnattiin neljän ryhmän edustajille:

- työnantajalle,
- työntekijöitä edustavalle pääluottamusmiehelle,
- toimihenkilöitä edustavalle pääluottamusmiehelle,
- ylempien toimihenkilöiden edustajalle, luottamushenkilölle.

TT:n kentässä perusjoukon muodostivat *toimipaikat*. Jos yrityksessä on vain yksi toimipaikka, kysely koski luonnollisesti ao. yritystä. PT:n jäsenistössä kysely koski *yrityksiä*. Otokset muodostettiin TT:n toimipaikkarekisteristä ja PT:n jäsenrekisteristä kevään 2002 tilanteen mukaan. Tutkimuksen otannan suorittaminen ja kohteiden poiminta tapahtui TT:n ja PT:n tilastoasiantuntijoiden avulla. Keskusjärjestöiltä saatiin tutkimukseen mukaan tulleiden toimipaikkojen ja yritysten osoitteet ja muut yhteystiedot. Perusjoukko jaettiin neljään ryhmään toimipaikan/yrityksen koon mukaan. Perusjoukon ositus ja otossuhteet on esitetty taulukossa 2.1.

Taulukko 2.1 Perusjoukon osittaminen ja otossuhteet (likimäärin) yrityskyselyssä

Yrityksen koko, henkilöä	TT		PT	
	Otosuhde, %	Otoksen koko	Otosuhde, %	Otoksen koko
yli 300	100	356	100	184
100-299	40	300	50	163
30-99	20	300	20	221
5-29	10	300	5	250
Yhteensä	.	1256	.	818

Tämän mukaan otokseen tuli peräti 2074 toimipaikkaa ja yritystä. Kun jokaisessa niistä pyrittiin tavoittamaan neljä vastaajaa, yhteensä kyselyllä pyrittiin tavoittamaan pitkälti yli 8000 vastaajaa.

Liitto-keskusjärjestökysely toteutettiin kokonaiskyselynä. Kaikista TT:n ja PT:n työnantajaliitoista valittiin kaksi edustajaa siten, että toinen oli ao. liiton toimitusjohtaja tai isommissa liitoissa työmarkkina-asioista vastaava johtaja ja toinen jäsenistön edustajana liiton hallituksen puheenjohtaja. Samalla tavalla SAK:n, STTK:n ja AKAVAn liitoissa kysely lähetettiin liiton puheenjohtajalle ja jäsenistön edustajana liittovaltuuston puheenjohtajalle. Julkiset työnantajat käsittävät Kunnallisen työmarkkinalaitoksen, Valtion työmarkkinalaitoksen sekä Kirkon sopimusvaltuuskunnan.

Keskusjärjestöissä kysely suunnattiin tutkijaryhmän sopiviksi katsomille henkilöille, jotka edustavat keskusjärjestön johtoa tai ovat työmarkkina-asioista ja kansantaloudellisista asioista vastaavia johtajia. Lisäksi lomake lähetettiin keskusjärjestöjen hallituksen tai liittovaltuuston puheenjohtajalle ja varapuheenjohtajille. Liitto-keskusjärjestökyselyssä vastaajajoukko on esitetty taulukossa 2.2.

Taulukko 2.2 Liitto-keskusjärjestökyselyn vastaajajoukon lukumäärä

Keskusjärjestö	Liittotaso	Keskusjärjestötaso	Yhteensä
TT	58	11	69
PT	25	11	36
Julkiset työnantajat	-	17	17
SAK	48	12	60
STKK	40	8	48
AKAVA	55	9	64
Yhteensä	226	68	294

Vastaajajoukon jako keskusjärjestötasolle ja liittotasolle on jossain määrin mielivaltainen, koska erityisesti PT:n kentässä keskusjärjestöjen edustajat toimivat usein samalla jonkun työnantajaliiton toimitusjohtajana tai asiamiehenä. Tämän seikan ja sen vuoksi, että keskusjärjestövastaajien lukumäärä on melko pieni, liitto-keskusjärjestötason vastaukset yhdistetään kyselyn tuloksia jatkossa esiteltäessä.

2.4 Kyselyn käytännön toteuttaminen

Tutkijaryhmä valitsi tarjouskilpailun perusteella Taloustutkimus Oy:n tutkimuksen käytännön toteuttajaksi. Taloustutkimuksesta kyselystä vastasivat tutkimusjohtaja Soile Kuitunen vuoden 2002 loppuun asti sekä markkinatutkija Pauliina Aho, joka on ollut yksin vastuussa kyselystä vuoden 2003 alusta lähtien. Taloustutkimus osallistui kyselylomakkeen suunnitteluun ja vastasi sen painatuksesta, lomakkeiden esitestauksesta, postituksesta, karhuamisesta, vastausten tallentamisesta sekä perusjakaumien ja peruskuvioiden tuottamisesta.

Taloustutkimus Oy toteutti ensi vaiheessa lokakuussa 2002 koekyselyn 10 yritys vastaajalle, joka osoitti, että kyselylomake on toimiva, mutta vaatii vastaajalta huolellista paneutumista asiaan.

Tämän jälkeen varsinaisen kyselyn ensimmäinen vaihe eli yritys kysely toteutettiin loka-marraskuun vaihteessa 2002. Vastaamatta jättäneille lähetetyn uuden vastauspyynnön jälkeen kysely lopetettiin 17.1.2003.

Tutkijaryhmällä ei ollut käytettävissä työntekijäpuolen osoitteita eikä henkilötietoja. Tästä syystä käytännössä meneteltiin siten, että kirjekuori, jossa oli yhteensä neljä kuorta sisällä, osoitettiin toimitusjohtajalle/toimipaikan johtajalle, siis työnantajalle, ja pyydettiin häntä toimittamaan

edelleen työntekijäpuolen kuoret ao. henkilöstöryhmän edustajille. Osa eri henkilöstöryhmien vastauskuorista tuli tällöin osoitetuksi väärin kohteisiin, joten seuraavissa tuloksissa palkansaajapuolen vastaajat ryhmiteltiin sen mukaan, miten he luokittelivat itse itsensä kolmen henkilöstöryhmän edustajaksi. Luonnollisesti kukin vastaaja palautti vastauksensa itse suoraan Taloustutkimukseen.

Liitto-keskusjärjestökyselyn toteutti myös Taloustutkimus Oy. Kysely lähti liikkeelle 8.1.2003 ja karhukierros tammikuun lopussa 2003. Nämä kyselykaavakkeet menivät suoraan yksilöidyille vastaajille. Kysely suljettiin 28.2.2003.

2.5 Vastausprosentit

Yrityskyselyssä lomakkeen palautti yhteensä 1901 vastaajaa, joista 9 palkansaajapuolen vastaajaa ei ilmoittanut, mitä henkilöstöryhmää hän edustaa. Palautuslomakkeiden lukumäärät ja vastausprosentit muodostuivat taulukoissa 2.3 ja 2.4 esitettyjen mukaisiksi tunnistettavissa olevien 1892 lomakkeen osalta

Taulukko 2.3 Vastausprosentit TT:n toimipaikkojen/yritysten osalta

a) Työnantajien vastaukset

Yrityksen koko, henkilöä	Vastauksia	Osuus vastauksista, %	Vastausprosentti
yli 300	173	40,8	48,6
100-299	116	27,4	38,7
30-99	94	22,2	31,3
5-29	41	9,7	13,7
Yhteensä	424	100	33,8

b) Työntekijöiden vastaukset

Yrityksen koko	Vastauksia	Osuus vastauksista, %	Vastausprosentti
yli 300	142	42,6	39,9
100-299	102	30,6	34,0
30-99	60	18,0	20,0
5-29	29	8,7	9,7
Yhteensä	333	100	26,5

c) Toimihenkilöiden vastaukset

Yrityksen koko	Vastauksia	Osuus vastauksista, %	Vastausprosentti
yli 300	157	45,6	44,1
100-299	98	28,5	32,7
30-99	68	19,8	22,7
5-29	21	6,1	7,0
Yhteensä	344	100	27,4

d) Ylempien toimihenkilöiden vastaukset

Yrityksen koko	Vastauksia	Osuus vastauksista, %	Vastausprosentti
yli 300	103	40,9	28,9
100-299	79	31,3	26,3
30-99	54	21,4	18,0
5-29	16	6,3	5,3
Yhteensä	252	100	20,1

ta, jotka ovat mukana tämän raportin analyseissa. Joidenkin kysymysten kohdalla osa vastauksista puuttui, joten saatujen vastausten lukumäärät jonnekin verran vaihtelevat myös kysymyksittäin.

Taulukko 2.4 Vastausprosentit PT:n yritysten osalta

a) Työnantajien vastaukset *

Yrityksen koko	Vastauksia	Osuus vastauksista, %	Vastausprosentti
yli 300	49	23,7	26,6
100-299	62	30,0	38,0
30-99	51	24,6	23,1
5-29	45	21,7	18,0
Yhteensä	207	100	25,3

* Lisäksi saatiin 16 vastausta, joista yrityksen kokoa ei saatu selville.

Vastausprosentiksi saadaan 27,3, kun kaikki 223 havaintoa lasketaan mukaan.

b) Työntekijöiden vastaukset *

Yrityksen koko, henkilöä	Vastauksia	Osuus vastauksista, %	Vastausprosentti
yli 300	37	37,8	20,1
100-299	22	22,4	13,5
30-99	19	19,4	8,6
5-29	20	20,4	8,0
Yhteensä	98	100	12,0

* Lisäksi saatiin 10 vastausta, joista yrityksen kokoa ei saatu selville.

Vastausprosentiksi saadaan 13,2, kun kaikki 108 havaintoa lasketaan mukaan.

c) Toimihenkilöiden vastaukset *

Yrityksen koko	Vastauksia	Osuus vastauksista, %	Vastausprosentti
yli 300	27	23,3	14,7
100-299	40	34,5	24,5
30-99	32	27,6	14,5
5-29	17	14,7	6,8
Yhteensä	116	100	14,2

* Lisäksi 4 vastausta, joista yrityksen kokoa ei saatu selville.

Vastausprosentiksi saadaan 14,7, kun kaikki 120 havaintoa lasketaan mukaan.

d) Ylempien toimihenkilöiden vastaukset *

Yrityksen koko	Vastauksia	Osuus vastauksista, %	Vastausprosentti
yli 300	28	32,2	15,2
100-299	22	25,3	13,5
30-99	17	19,5	7,7
5-29	20	23,0	8,0
Yhteensä	87	100	10,6

* Lisäksi 1 vastaus, josta yrityksen kokoa ei saatu selville.

Vastausprosentiksi saadaan 10,8, kun kaikki 88 havaintoa lasketaan mukaan.

Vastausprosentit olivat kokonaisuudessaan jokseenkin tyydyttävät, kun otetaan huomioon edellä selostettu tutkimuksen moniportainen toteuttaminen ja lomakkeeseen vastaamisen vaativuus. TT:n ja PT:n välillä on eräitä selviä poikkeamia. Erityisesti TT:n suurten jäsenyritysten piirissä vastausprosentti nousi korkeaksi, 50:een, mutta TT:n pienten jäsenyritysten vastausaktiivisuus jäi selvästi keskimääräistä alemmaksi. Sen sijaan PT:n yritysten työnantajien vastausprosentit muodostuivat paljon tasaisemmiksi eri kokoluokissa, vaikka jäivätkin keskimäärin jonkin verran alemmiksi kuin TT:n yritysten kohdalla. Henkilöstön puolella vastausaktiivisuus oli selvästi suurempaa suurissa yrityksissä. Hyvin pienissä yrityksissä vastaaminen jäi alhaiseksi. Voi tietysti olla, että niiden palveluksessa ei ole edes kaikkien henkilöstöryhmän edustajia.

Taulukko 2.5 Vastausprosentit liitto-keskusjärjestökyselyssä*

Keskusjärjestö	Vastauksia	Vastausprosentti
TT	30	43,5
PT	25	69,4
Julkinen työnantaja	13	76,5
SAK	37	61,7
STKK	18	37,5
AKAVA	27	42,2
Yhteensä	150	51,0

* Lisäksi saatiin 9 vastausta, joita ei voitu yhdistää näihin ryhmiin.

Vastausprosentit nousivat liitto-keskusjärjestökyselyssä kauttaaltaan korkeammiksi kuin yrityskyselyssä. Näin saattoi odottaakin, koska kyselyn kohteena olevat henkilöt toimivat monessa tapauksessa pääsääntöisesti työmarkkinakysymysten parissa.

3 Tulosten analyysin ja raportoinnin menetelyt

Tulokset raportoidaan seuraavissa luvuissa 4-9 siten, että luvussa 1 mainitut viisi kysymysosiota ovat esillä omilla luvuissaan. Osio B on jaettu kahteen lukuun, joista luvussa 5 tarkastellaan yleisesti kannanottoja työmarkkinoiden sopimusjärjestelmän kehittämiseen ja luvussa 6 kannanottoja paikallisen sopimisen laajuuteen ja muotoihin sekä näkemyksiä tulospalkkaukseen.

Kussakin kohdassa ovat esillä ns. suorat jakaumat ja niiden keskiarvot eri kysymysten osalta jaoteltuna kaikkiaan viiteen työnantajaryhmään ja yhdeksään työntekijäryhmään, eli ositettuna yhteensä 14 vastaajaryhmään.

Kun tähän lisätään ristiintaulukoinnit 12 eri taustamuuttujan mukaan luokiteltuna, muodostui erittäin laaja aineisto, jossa on tuhansia sivuja tulosteita. Näistä ristiintaulukoinneista on seuraavassa esitelty ne, jotka tutkijaryhmän mielestä ansaitsevat tulla raportoiduiksi kiinnostavina tuloksina. Koko valtavaa materiaalia ei ole ollut mahdollista eikä mielekästä laittaa tähän raporttiin, mutta tutkijaryhmä on sen kokonaisuudessaan käynyt läpi.

Jotta vastauksia eri luokkiin tulisi enemmän ja jotta kokonaiskuvan saaminen paranisi, vastauksia aggregoitiin siten, että ristiintaulukoinneissa säilytettiin jako työnantajiin ja eri henkilöstöryhmiin, mutta suorissa jakaumissa esillä oleva jako TT:n ja PT:n vastaajien välillä poistettiin. Alkuperäiset ja peruskuvioissa esiintyvät yrityskyselyn kahdeksan vastaajaluokkaa supistuivat siten neljäksi. Ristiintaulukointi tehtiin vain yrityskyselyn osalta.

Seuraavassa esitellään ristiintaulukoinneissa noudatettu jaottelu eri taustamuuttujien suhteen. Toimipaikkojen ja yritysten työnantajia pyydettiin vastaamaan vuoden 2001 tilanteen mukaan mm. seuraaviin ristiintaulukointeihin mukaan otettuihin muuttujiin. Osa niistä koski koko yritystä tai konsernia, koska ainoastaan tällä tasolla oli relevanttia esittää tietyt kysymykset.

1) Yrityksen/toimipaikan koko

- alle 30 henkilöä
- 30-99
- 100-299
- 300-999
- yli 1000 henkilöä

- 2) Kannattavuus
 - nettotulos alle 5 %
 - nettotulos yli 5 % liikevaihdosta
- 3) Viennin osuus liikevaihdosta
 - 0-19 %
 - 20-59 %
 - 60-100 %
- 4) Yrityksen ulkomaalaisomistus
 - kokonaan tai osittain ulkomaisesti omistettu
 - ei lainkaan ulkomaisesti omistettu
- 5) Yrityksen kansainvälistymisen aste, yrityksen/konsernin henkilöstöstä työskentelee ulkomailla
 - 0-19 %
 - 20-59 %
 - 60-100 %
- 6) Toimihenkilöiden osuus henkilöstöstä
 - 0-19 %
 - 20-59 %
 - 60-100 %
- 7) Ylempien toimihenkilöiden osuus henkilöstöstä
 - 0-19 %
 - 20-59 %
 - 60-100 %
- 8) Henkilöstön keski-ikä
 - alle 34 vuotta
 - 35-39 vuotta
 - 40-44 vuotta
 - yli 45 vuotta
- 9) Työsuhteiden vakinaisuus, vakinaisessa työsuhteessa olevien osuus
 - 0-59 %
 - 60-79 %
 - 80-100 %

- 10) Naisten osuus henkilöstöstä
- 0-19 %
 - 20-59 %
 - 60-100 %
- 11) Keskipalkka kuukaudessa
- alle 2000 €
 - 2001-3000 €
 - yli 3001 €
- 12) Toimiala, teollisuudessa jaottelu on:
- elintarviketeollisuus, toimialakoodi numeroilla 15 tai 16
 metsä 20, 21
 metallien valmistus 27
 metallituotteet 28
 koneet ja laitteet 29
 kulkuneuvot 34,35
 elektroniikka 30,31,32,33
 kemian teollisuus ja tevanake-teollisuus¹ 23, 24, 25; 17, 18, 19
 muu teollisuus 22, 26, 36; 40, 41; 10, 13, 14
- rakentaminen 45
- Palvelutoimialojen osalta jaottelu on:
- kauppa 50, 51, 52
 liikenne 60, 61, 62, 63, 64, ei 642
 rahoitus 65, 66, 67
 IT-palvelut 642, 72
 koulutus- ja hyvinvointipalvelut 80, 85, 90, 91, 92
 muut yksityiset palvelut 55, 70, 71, 73, 74, 93, 1, 2

Näihin yhdistelyihin päädyttiin, koska osassa alkuperäisistä luokista oli hyvin vähän havaintoja, jotta raportointia voitaisiin suorittaa tältä osin. Lisäksi paikallisen sopimisen tarkastelujen osalta noudatettiin eräiltä osin myös harvempaa luokkajakoa (ks. luku 6).

¹ Tämä yhdistäminen tehtiin vastaajien pienen lukumäärän vuoksi ja siksi tällä tavalla, että työntekijäpuolella edunvalvonta on yhdistymässä näiden alojen välillä.

Tulokset esitetään seuraavassa kauttaaltaan painottamattomina antaen jokaiselle vastaajalle yhtäläinen paino ryhmässään. Toinen vaihtoehto olisi suorittaa painotus esimerkiksi yrityksen koon mukaan. Tähän ei kuitenkaan haluttu mennä, koska ei ole selvää, miten juuri sopimusjärjestelmän kannalta asiaa arvioiden painotusta tulisi poikkeuttaa tasapainotuksesta. Toisaalta kuten luvussa 2 kävi ilmi, suurissa yrityksissä oli suurempi vastausaktiivisuus, erityisesti teollisuudessa, joten implisiittisesti tällaista kokoa huomioonottavaa painotusta esiintyy vastauksissa ja niiden raportoinnissa. Yrityksen/toimipaikan koko osoittautui myös yhdeksi keskeiseksi taustamuuttujaksi, joten koon vaikutuksesta saadaan lisäinformaatiota myös riskiintaulukoinneissa.

4 Käsitykset nykyisen sopimusjärjestelmän toimivuudesta

Tässä luvussa käydään läpi sopimustoiminnan nykytilaa käsittelevät vastaukset, joita eri työmarkkinoiden toimijat ovat antaneet. Yhteensä 17 kysymyksellä selvitettiin käsityksiä nykyisestä sopimusjärjestelmästä.

Vastaaajien tehtävänä oli ilmaista käsityksensä alla olevista väitteistä olemalla täysin samaa, osittain samaa, jossain määrin eri, täysin eri tai ei samaa eikä eri mieltä.

- 1) Yleisesti ottaen olen tyytyväinen nykyisen sopimusjärjestelmän toimivuuteen.
- 2) Nykyinen sopimusjärjestelmä tekee mahdolliseksi palkkojen riittävään joustavuuteen.
- 3) Nykyinen sopimusjärjestelmä sitoo liiaksi yrityksen palkkapolitiikkaa.
- 4) Nykyinen sopimusjärjestelmä on yrityksen kannalta hyvä, koska se takaa työrauhan ja tekee sovituisia yleiskorotuksista hyväksyttäviä henkilöstön keskuudessa.
- 5) Nykyinen sopimusjärjestelmä on yrityksen kannalta hyvä, koska se rajoittaa yritysten välistä kilpailua työntekijöistä.
- 6) Nykyinen sopimusjärjestelmä antaa riittävästi mahdollisuuksia sopeuttaa palkkoja kannattavuuden muutoksiin.
- 7) Vaativuuteen perustuvista palkkaportaista, henkilökohtaisten lisien osuuksista jne. voidaan nykyisin sopia riittävän joustavasti paikallisella tasolla.
- 8) Nykyinen sopimusjärjestelmä on hyvä, koska se lisää palkkojen enustettavuutta ja vakautta.
- 9) Nykyinen sopimusjärjestelmä on hyvä, koska sen avulla kaikki osapuolet saavat tietoa siitä, mikä on kansantaloudellisesti kestävä palkankorotusvara.
- 10) Nykyinen sopimusjärjestelmä on huono, koska vähimmäispalkat estävät alhaisemman palkkatason työpaikkojen syntyä.
- 11) Nykyinen sopimusjärjestelmä on huono, koska se estää työttömiä pääsemästä töihin, vaikka he olisivat valmiita hyväksymään sopimuspalkkoja alhaisemmat palkat.

12) Työehtosopimusten vähimmäispalkoilla ei ole merkitystä, koska useimmat työntekijät saavat joka tapauksessa niitä korkeampaa palkkaa.

13) Vähimmäispalkkojen korottaminen on haitallista, koska se nostaa muitakin palkkoja ylöspäin.

14) Työehtosopimusten vähimmäispalkat ovat tärkeitä, koska ne turvaavat minimitoimeentulon.

15) Työehtosopimusten vähimmäispalkat eivät estä alhaisen palkkatason työpaikkojen syntyä, koska yritykset eivät työilmapiirin huononemisen pelossa kuitenkaan palkkaisi työttömiä pienipalkkaisiin tehtäviin.

16) Työelämän suhteet työnantajan ja työntekijöiden välillä toimivat hyvin yrityksessänne.

17) Yrityksenne maksaa hyvää palkkaa verrattuna toimialan muihin yrityksiin.

Vastaukset on luokiteltu vastaajaryhmittäin, joita on 14. Ne on esitelty edellä luvussa 2.

Analyysissa kiinnitetään pääasiallinen huomio työnantajapuolen ja palkansaajapuolen vastausten vertailuun, koska niiden väliin sijoittuu sopimusjärjestelmämme toimivuuden, vakauden ja tulevaisuuden kannalta keskeinen vedenjakaja. Mikäli vastauksissa olisi kautta linjan systemaattisesti suuria eroja, voitaisiin sopimusjärjestelmäämme pitää perusteiltaan heikkona. Yleisesti ottaen näin ei kuitenkaan ole. Monista keskeisistä kysymyksistä työmarkkinaosapuolten käsitysten välillä on vain melko pieniä eroja.

Toinen analysoitava seikka on palkansaajapuolen keskinäinen yksituumaisuus. Keskitetyissä työmarkkinaratkaisuisissa viime vuosina kolme palkansaajakeskusjärjestöä on tiivistänyt yhteistyötään vuosi vuodelta. Tästä näkökulmasta välittyy aineistosta mielenkiintoista tietoa.

Kolmas kiinnostava teema on selvittää yritystason työmarkkinatoimijoiden käsityksiä suhteessa järjestöjen edustajien näkemyksiin. Yksi osa järjestelmän vakautta on se, missä määrin järjestöt edustavat oman jäsenkenttensä kantoja.

Neljänneksi etsitään taustamuuttujien avulla lisätietoa selittämään vastausten jakaumaa. Käytettävissä on ollut yritystason vastausten osalta ristiintaulukoita, joissa vastaukset on taulukoitu luvussa 3 esitellyn 12 taustamuuttujan suhteen. Tekstissä esitetään vain mielenkiintoisimpia tuloksia. Kiinnostavimpia ovat yrityksen toimialan, koon ja kansainvälistymisen heijastuminen annettuihin vastauksiin.

4.1 Tyytyväisyys nykyiseen sopimusjärjestelmään

Työmarkkinatoimijat ovat vastausten perusteella arvioiden melko tyytyväisiä nykyisen sopimusjärjestelmän toimivuuteen (kuvio 4.1). Pääsääntöisesti tyytyväisyys on suurempaa palkansaajilla kuin työnantajilla. Palkansaajapuolella tyytyväisyys sopimusjärjestelmään on aavistuksen verran suurempaa järjestöissä kuin yrityksissä.

Työnantajapuolella käsitys sopimusjärjestelmän toimivuudesta on parempi yrityksissä kuin niitä edustavissa järjestöissä.

Näin ollen yritystasolla käsityserot ovat suhteellisen pieniä, kun taas järjestöjen välillä on selviä eroja. Teollisuuden yrityksissä tyytyväisyyttä koskevan väitteen kanssa täysin tai osittain samaa mieltä olevien osuus vaihtelee välillä 66 - 79 %. Tyytyväisimpiä ovat työntekijät ja kriittisimpiä ylempät toimihenkilöt.

Palvelualan yrityksissä yksituumaisuus on vielä suurempaa. Eri vastaajaryhmien antamista vastauksista väitteen kanssa samaa tai osittain samaa mieltä on 71 - 77 %.

Järjestöedustajien vastauksissa on sen sijaan vaihtelua. Ääripäätä edustavat teollisuuden järjestöjen työnantajavastaajien täysin tai osittain samaa mieltä olevien 50 %:n osuus ja SAK:n järjestövästääjien 92 %:n osuus.

Erityisesti SAK:ssa ja sen jäsenliitoissa ollaan tyytyväisiä sopimusjärjestelmään. Syynä voi olla sopimusjärjestelmään liittyvä solidaarisuus. On oletettavaa, että SAK:ssa ja sen liitoissa arvostetaan järjestelmän sitä piirrettä, jolla turvataan pienipalkkaisten asemaa.

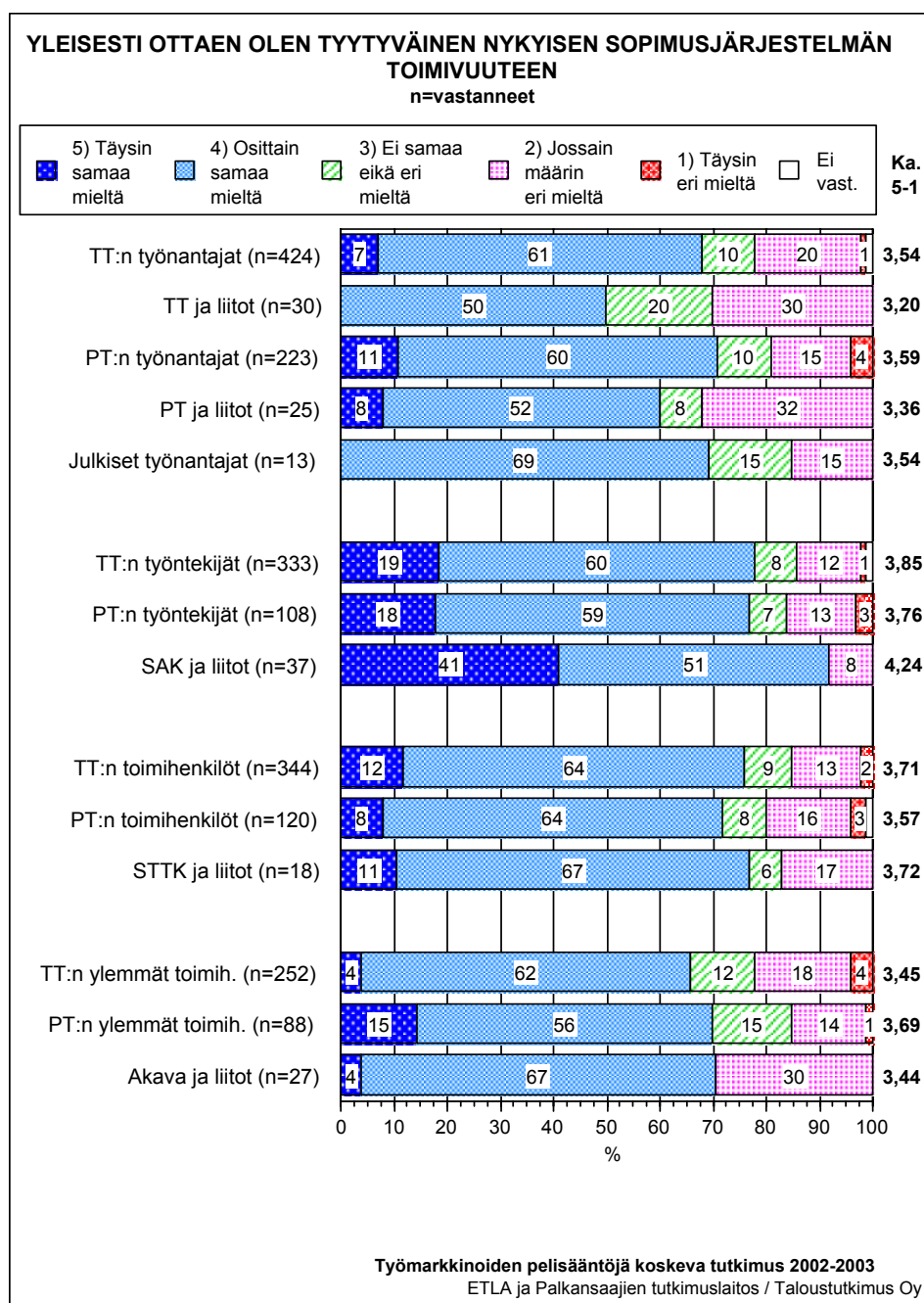
Kaikissa vastaajaryhmissä sopimusjärjestelmä saa enemmän positiivista arviota kuin negatiivista.

Ristiintaulukoinneistakaan ei eri alaryhmistä paljastunut kovinkaan suuria poikkeuksia tyytyväisyydessä sopimusjärjestelmään.

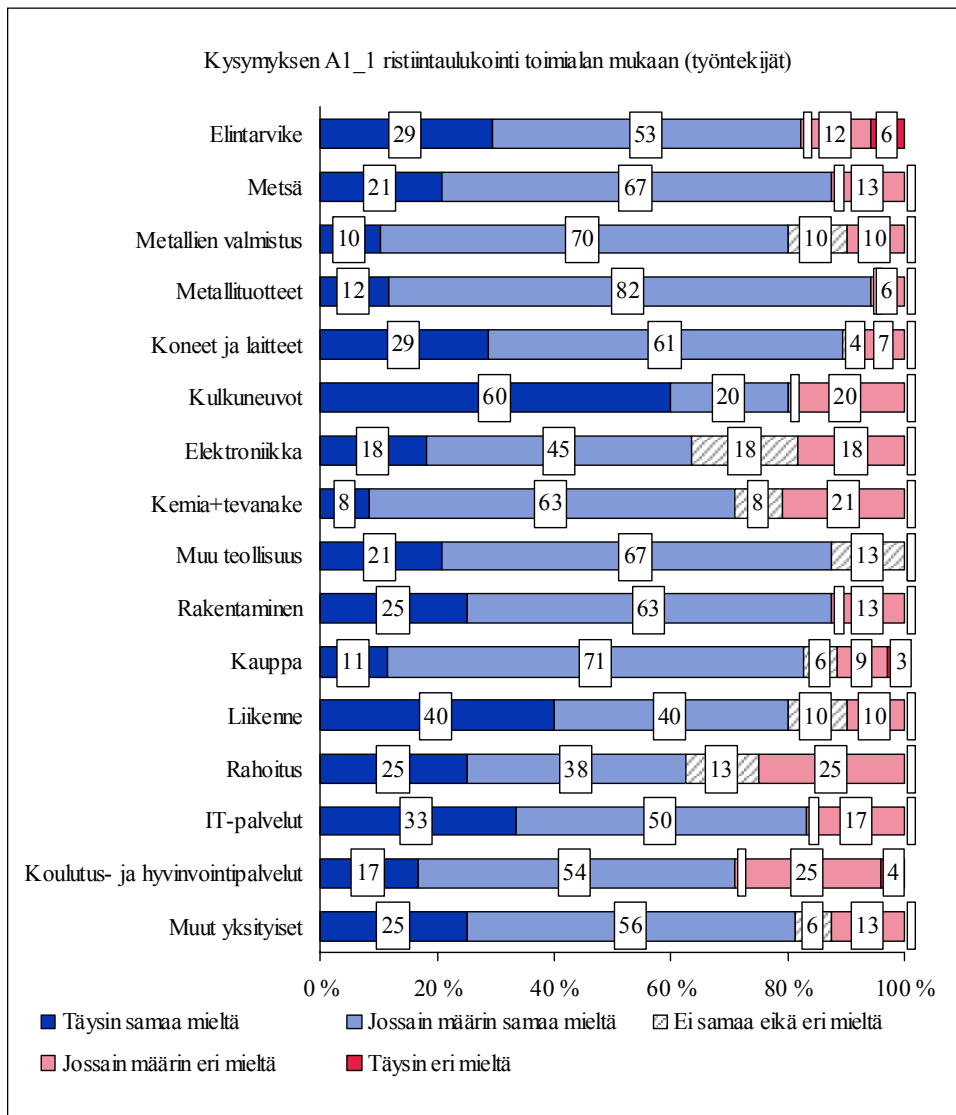
Teollisuuden työntekijöiden keskuudessa yrityskoolla näyttää olevan jossain määrin vaikutusta sopimusjärjestelmän hyväksyttävyyteen: erittäin suurissa yrityksissä työntekijät ovat jonkin verran tyytyväisempiä kuin pienissä teollisuusyrityksissä olevat työntekijät. Työnantajien käsitykset ovat päinvastaiset: sopimustoiminnan hyväksyttävyys on hieman suurempaa pienissä yrityksissä kuin suurissa.

Kuviossa 4.2 on työntekijöiden vastaukset ryhmitelty toimialan suhteen. Toimialoittain paljastuu painotuseroja, vaikka kaikilla toimialoilla ollaan suhteellisen tyytyväisiä sopimusjärjestelmän toimivuuteen. Tyytyväisyyden asteessa on selviä eroja työntekijöiden keskuudessa toimialoit-

Kuvio 4.1. (kysymys A1_1)



Kuvio 4.2. (kuvioon 4.1 liittyvä ristiintaulukointi)

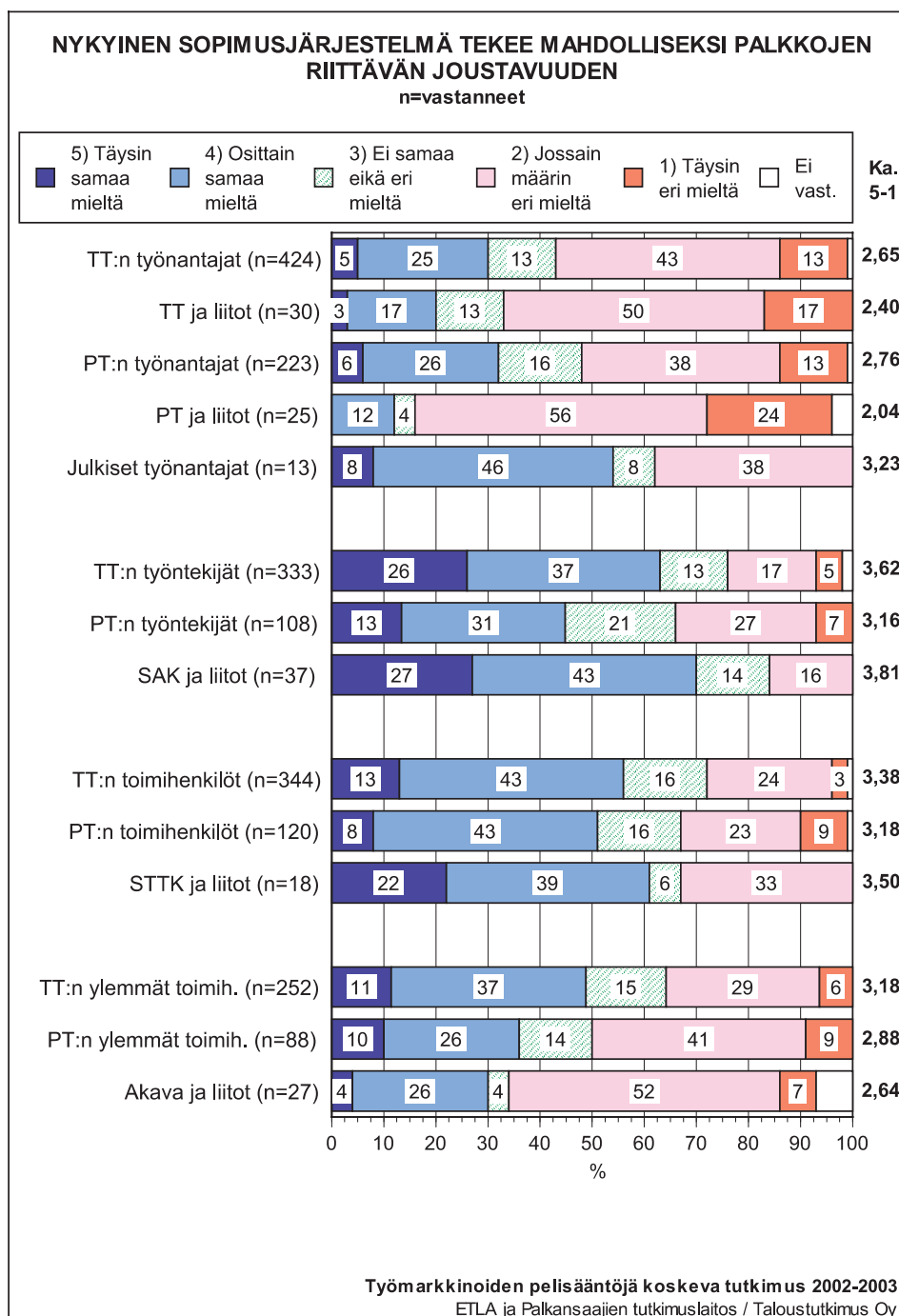


tain. Hieman pidättyväisempiä tyytyväisyydessä ollaan perinteisillä matalapalkka-aloilla. Yllättävänä voidaan pitää elintarvikealan ja liikennesektorin korkeita tyytyväisyydelukuja. Ovathan alat melko usein olleet keskitettyjen ratkaisujen ulkopuolella.

4.2 Palkkojen joustavuus

Käsityksissä sopimusjärjestelmän ominaisuudesta siinä suhteessa, miten se tekee mahdolliseksi palkkojen joustavuuden, on vastaajaryhmien välil-

Kuvio 4.3.



lä selvät erot (kuvio 4.3). Työnantajista selvästi yli puolet on väitteen kanssa täysin tai jossain määrin eri mieltä. Työntekijät ovat enimmäkseen sitä mieltä, että väite pitää paikkansa. Toimihenkilöt asettuvat työntekijöiden ja työnantajien käsitysten välille.

Suurimmat erot löytyvät teollisuudesta. Teollisuuden työntekijävastaajista hieman yli 20 % suhtautui kielteisesti esitettyyn väitteeseen joustavuuden riittävydestä. Vastaavasti teollisuuden työnantajavastaajista selvästi puolet ei voinut yhtyä väitteeseen. Joustavuusvaateisiin suhtautuivat jossain määrin kriittisesti myös toimihenkilöt.

Sekä teollisuuden että palvelutyönantajien käsitykset poikkesivat hieman toisistaan, kun tarkasteluun otettiin yritysten koko: mitä pienempi yritys, sen myönteisemmät vastaukset. Siis pienissä yrityksissä uskotaan, että sopimusjärjestelmä mahdollistaa joustavat palkkaratkaisut.

On syytä korostaa, ettei vastauksista käy ilmi suoraan se, missä määrin vastaaja pitää joustavuutta myönteisenä seikkana.

Jossain määrin yllättävänä voidaan pitää tulosta, jonka mukaan yrityksen kansainvälistymisen asteella ei ole merkitystä sen suhteen, miten kysymyksen vastattiin. Uskottavalta tuntuisi olettaa, että pohjoismaiseen sopimusjärjestelmään liittyvä vakaus ja jäykkyys koettaisiin ulkomaalaisten omistamisessa yrityksissä hankalaksi.

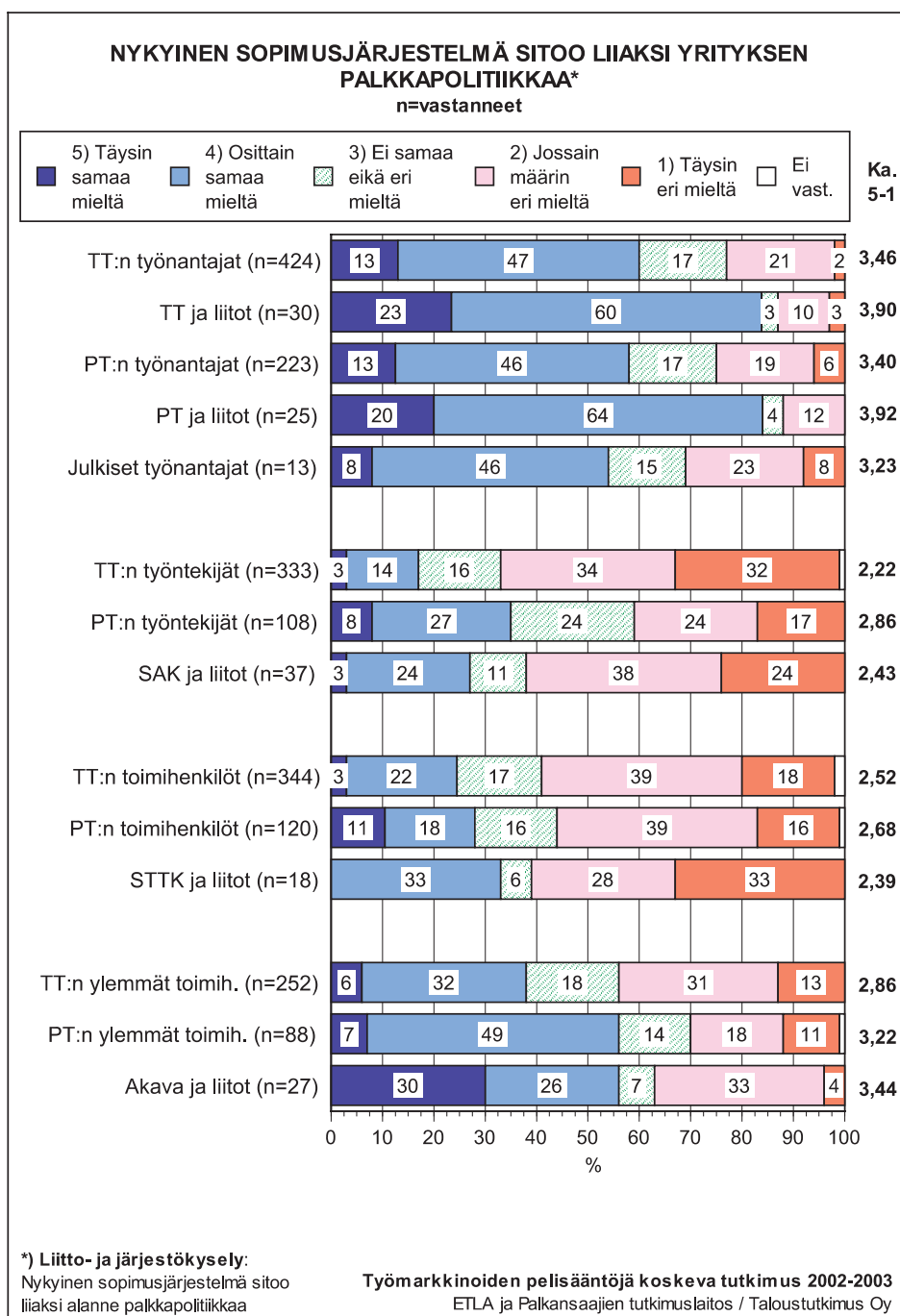
Kuviosta 4.3 käy ilmi, että huoli sopimusjärjestelmän joustamattomuudesta yrityskohtaisen palkkajärjestelmän joustavuuden suhteen on hieman suurempi järjestöissä kuin yrityksissä. Ilmiö tulee esille sekä työnantaja- että palkansaajapuolella. Erityisen voimakkaasti tämä näkyy ylempien toimihenkilöiden piirissä.

4.3 Sitooko nykyinen sopimusjärjestelmä liikaa yritysten palkkapolitiikkaa?

Sopimusjärjestelmän sitovuus koetaan liialliseksi työnantajapuolella ja ylempien toimihenkilöiden piirissä (kuvio 4.4). Jossain määrin erikoista on, että sekä työnantajapuolen että toimihenkilöpuolen järjestöjen kanta on kriittisempi kuin yritystason luottamushenkilöiden. AKAVAssa ja sen jäsenliitoissa lähes kolmannes vastaajista on täysin samaa mieltä väitteen kanssa, jonka mukaan sopimusjärjestelmä sitoo liiaksi yritystason palkkaratkaisuja. Vastava prosentti ylempien toimihenkilöiden yritystason edustajien osalta on alle 10.

Sama hieman erikoinen ilmiö toistuu työnantajapuolen vastauksissa. Sekä teollisuuden että palvelusektorin työnantajien liitoissa suhtautuminen yritystason mahdollisuuksiin on kriittisempi kuin yrityksissä.

Kuvio 4.4.



Nämä erot voivat johtua monesta eri syystä. On mahdollista, että yrityksissä tehdään joustavia järjestelyjä enemmän kuin liitoissa tiedetään. Toisaalta yritystason työnantajien vastauksissa saattaa heijastua haluttomuus omien palkkajärjestelmien luomiseen. Edellyttäähän yrityskohtaisen palkkajärjestelmän rakentaminen paljon työtä.

Työntekijävastauksista yrityksissä käy ilmi, että suurissa yrityksissä sopimusjärjestelmän nähdään joustavan enemmän kuin pienissä yrityksissä. Työnantajavastauksissa koon vaikutus vastausten jakaumaan on pienempi, mutta päinvastainen.

Yritystason työntekijöiden vastauksista käy ilmi, että pienissä yrityksissä sopimusjärjestelmä koetaan huomattavasti sitovammaksi kuin suurissa yrityksissä. Myös toimihenkilövastauksissa tuli ilmi sama vastausten painotuminen. Työnantajavastauksissa käsitykset olivat päinvastaiset, mutta erot pienempiä.

Palkansaajien osalta yrityksistä saadut vastaukset vaihtelevat jossain määrin toimialan mukaan. Yksityisellä palvelusektorilla, erityisesti kaupan ja rahoituksen aloilla sopimusjärjestelmän katsotaan sitovan liiaksi yrityksen palkkapolitiikkaa. Väite saa huomattavasti vähemmän kannatusta perinteisen teollisuuden piirissä.

4.4 Työrauhan merkitys

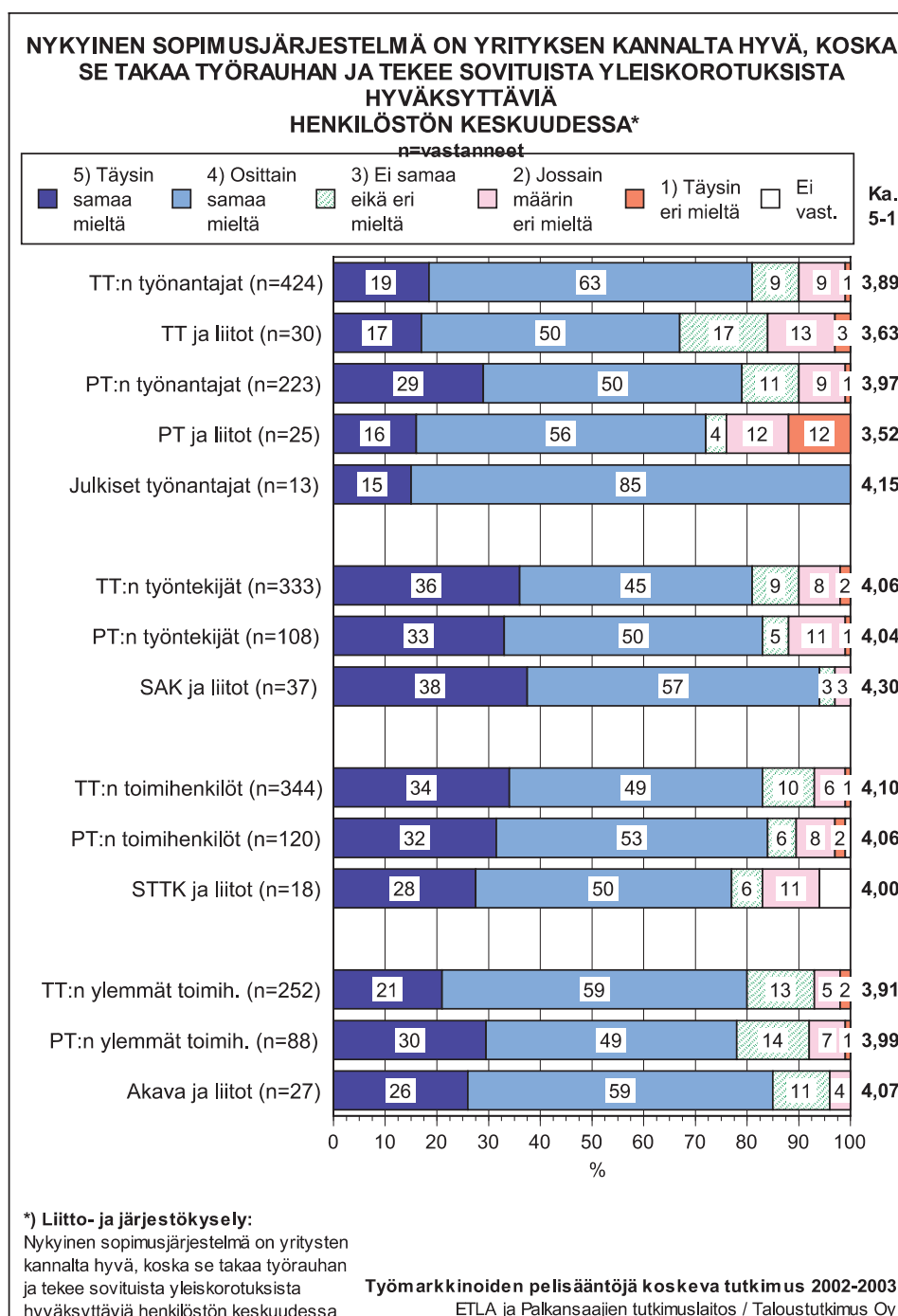
Työehtosopimusjärjestelmän etuna yrityksille on yleisesti pidetty sen merkitystä työrauhan takaajana. Yritykset ostavat työrauhaa palkkaratkaisuilla. Tätä yleistä käsitystä ajatellen hieman yllättävää on, että palkansaajapuolella arvostetaan työrauhan liittyvää sopimusjärjestelmän piirrettä enemmän kuin työnantajapuolella (kuvio 4.5).

Kysymyksessä on kaksi ominaisuutta, joten vastausten tulkitsemisessa tulee olla varovainen. Sopimusjärjestelmään liitettiin sekä työrauhapiirre että hyväksyttävyyys henkilöstön keskuudessa. On mahdollista, että eri vastaajaryhmät ovat kiinnittäneet huomiota eri piirteisiin vastauksia antaessaan.

Olennaista vastauksissa kuitenkin on, että kaikissa vastaajaryhmissä väittäjä saa suuren kannatuksen. Väittämän kanssa joko täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä on selvä enemmistö. Kriittisimmässäkin vastaajaryhmässä, palvelutyönantajajärjestöissä, positiivisten vastausten osuus ylitti 70 %.

Tämänkin kysymyksen vastauksissa toistuu mielenkiintoinen piirre. Työnantajapuolella järjestöissä ollaan aavistuksen kriittisempiä sopimusjärjestelmän ominaisuuksia kohtaan kuin yrityksissä.

Kuvio 4.5.



Palkansaajapuolella tilanne on epäyhtenäisempi. SAK:n ja AKAVAn piirissä järjestöissä ollaan työpaikoilla aavistuksen kriittisempiä kuin järjestöissä. STTK:ssa järjestöjen vastaukset ovat hyvin samanlaisia kuin työpaikkojen edustajien vastaukset.

Yritystason työntekijävastauksien osalta käy ilmi, että väite saa vähiten kannatusta aloilla, jotka ovat useimmin irtautuneet keskitetyistä ratkaisuista eli elintarvike- ja metsäteollisuudessa. Sopimusjärjestelmään liittyvää työrauhaa ja yleiskorotusten yleistä hyväksyttävyyttä arvostetaan eniten metallialalla, kaupan piirissä ja koulutus- ja hyvinvointipalvelujen alalla. Palkansaajapuolen järjestövastauksissa ei vastaavaa vastausten jakautumista voitu havaita.

4.5 Palkkakilpailua työntekijöistä

Lainsäätäjän yksi peruste sopimusjärjestelmällemme on ollut se, että sopimusjärjestelmään liittyvällä yleissitovuudella estetään haitallinen kilpailu palkoilla. Ominaisuus, joka esiintyy jo ensimmäisen työsopimuslain perustelutekstissä 1920-luvulta, ei saa kovin suurta kannatusta.

Väite asetettiin seuraavasti: "Nykyinen sopimusjärjestelmä on yritysten kannalta hyvä, koska se rajoittaa yritysten välistä kilpailua työntekijöistä."

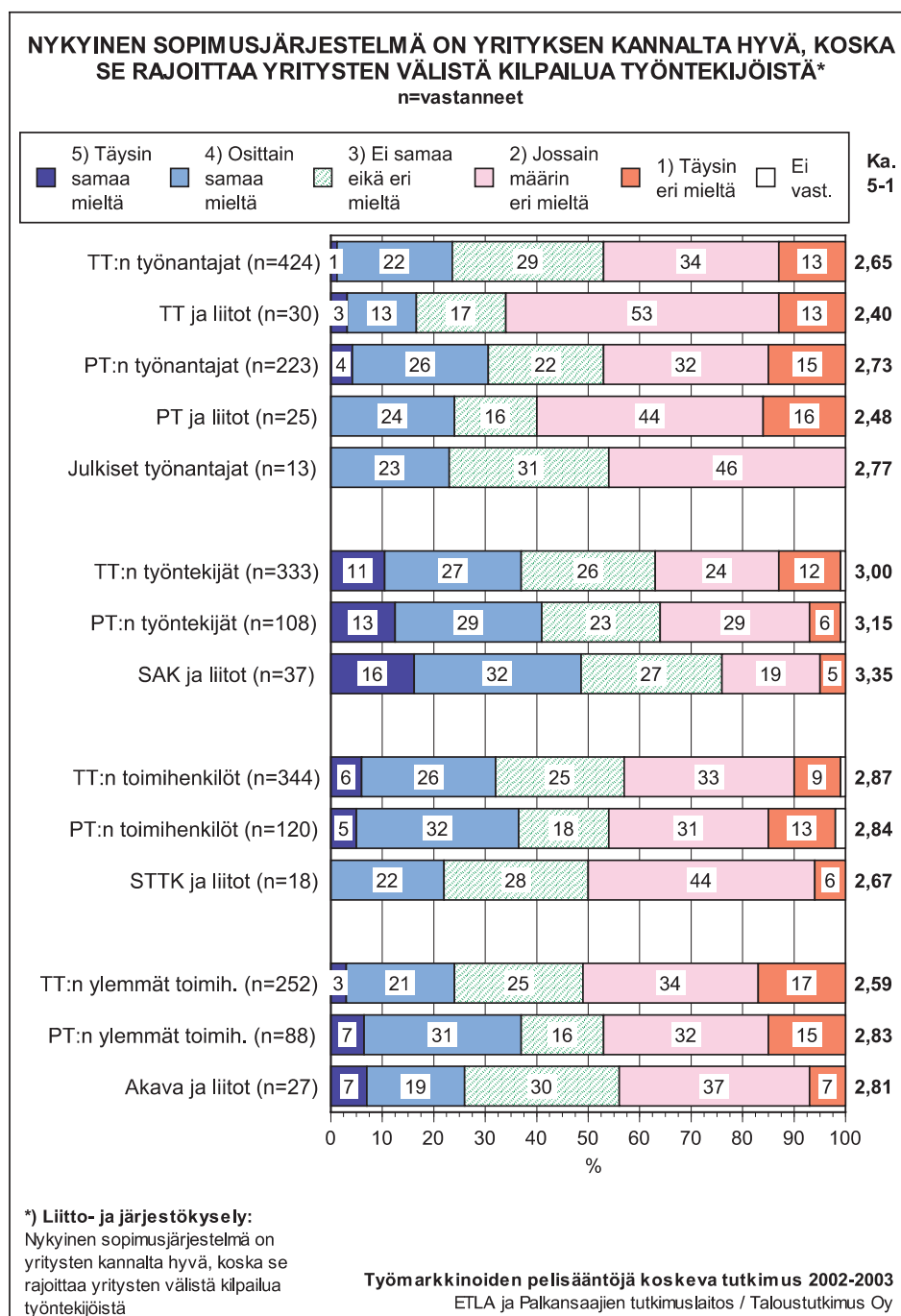
Yhdessäkään vastaajaryhmässä väite ei saa erityisen suurta kannatusta (kuviokuva 4.6). Vain SAK-laisten järjestövästaaajien joukossa vastauksista yli puolet on myönteisiä.

Erityisesti työnantajien järjestöissä ollaan väitteestä pääosin eri mieltä. Myös yrityksissä ollaan yleisesti ottaen eri mieltä esitetyn väitteen suhteen. Työnantajat ovat kriittisempiä kuin palkansaajat.

Vastauksia voi tulkita ainakin kahdella tavalla. Voidaan olettaa, ettei sopimusjärjestelmä pysty estämään yritysten kilpailua työntekijöistä. Tämä onkin hyvin uskottavaa, sillä sopimusjärjestelmään liittyen palkkaetujen minimi- ja maksimivälit ovat yrityksissä velvoittavia, mutta sopimusmääräysten ylittäminen on mahdollista. Suomalaiseen sopimusjärjestelmään liittyikin lukuisia sekä yritys- että henkilökohtaisia lisiä, jotka täydentävät sopimusjärjestelmän määräyksiä. On todennäköistä, että näitä lisämääräyksiä käytetään myös jossain määrin kilpailuun osaavasta työvoimasta.

Toisaalta voidaan ajatella, että ollessaan väitteen kanssa eri mieltä vastaajat pitävät sopimusjärjestelmään liittyvää pürrettä yhtenäisistä palkoista haitallisena tekijänä. Tämän näkemyksen voisi olettaa vaikuttaneen palkansaajapuolen vastauksiin.

Kuvio 4.6.



Taustamuuttujia tarkasteltaessa yritysten työnantajavastausten osalta voidaan todeta, että IT-alan ja elektroniikka-alan yrityksissä väite saa kaikkein alhaisimman kannatuksen ja kaupan alalla suurimman hyväksynnän. Oletettavaa on, että sopimusjärjestelmä ei kykene hillitsemään kilpailua työvoimasta aloilla, joilla on pulaa osaavasta työvoimasta.

4.6 Palkat ja kannattavuuden muutokset

Seuraavassa väitteessä pyrittiin selvittämään, voidaanko palkkoja sopeuttaa yritysten kannattavuuden muutoksiin (kuvio 4.7).

Varsinkin 1990-luvun alun lamavuosina käytiin vilkasta keskustelua sopimusjärjestelmän joustavuudesta. Työnantajapuolella pidettiin sopimusjärjestelmää aivan liian jäykkänä vastaamaan suuriin taloudellisiin ongelmiin. Työntekijäpuolella jäykkyyttä pidettiin hyvänä sen takia, ettei yritysten taloudellisia ongelmia suoraan siirretty palkansaajien palkkoihin.

Palkansaajapuolella pidetään sopimusjärjestelmän suomia mahdollisuuksia joustaa kannattavuuden muutoksiin saamiemme vastausten perusteella yleisesti ottaen riittävinä. Työnantajavastauksissa käsitys on voimakkaasti päinvastainen.

Valtaosa työnantajista pitää mahdollisuuksia sopeuttaa palkkoja kannattavuuden muutoksiin erittäin pieninä. Erityisen kriittisiä ollaan palvelualoja edustavissa työnantajajärjestöissä.

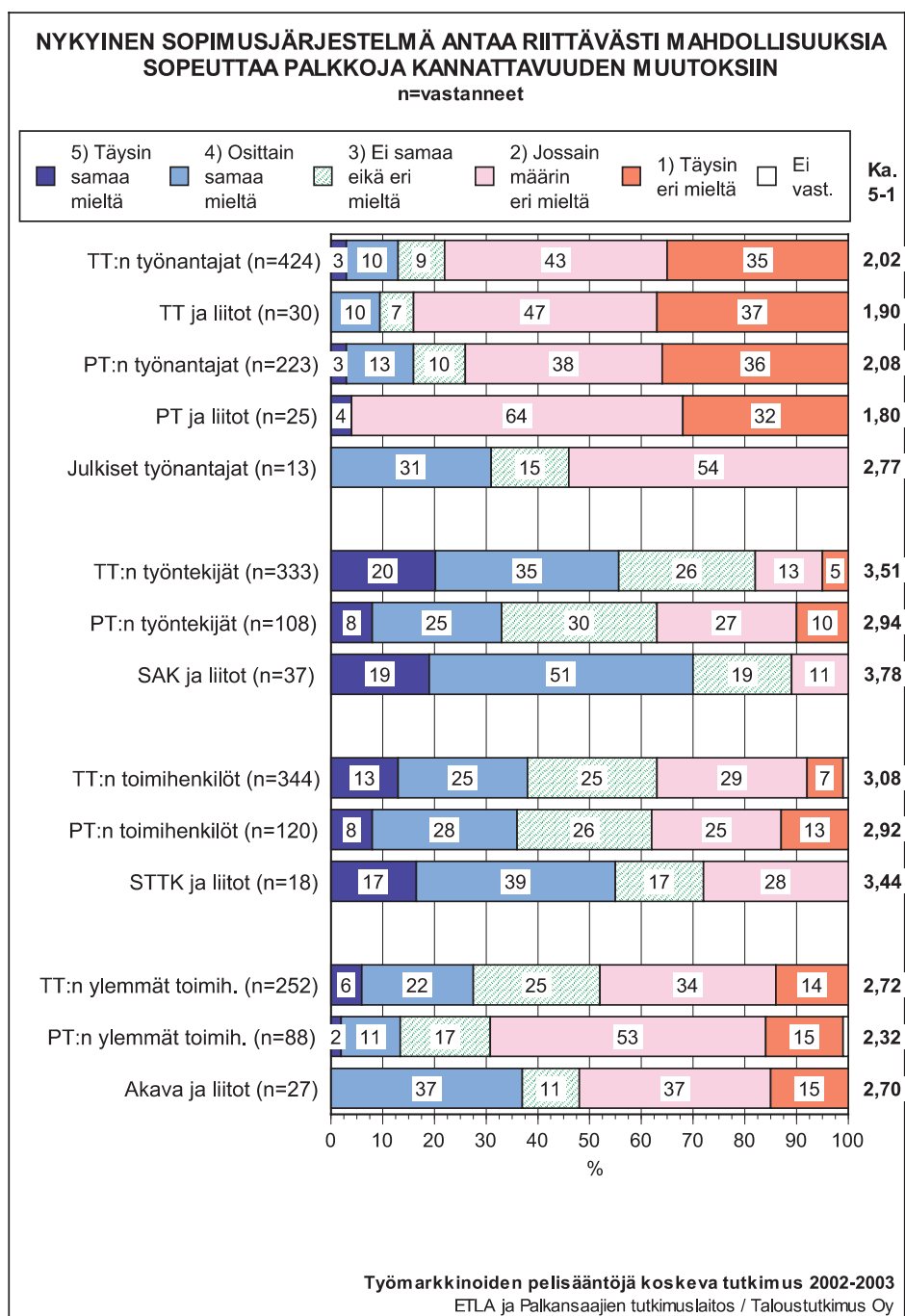
Palkansaajapuolen järjestöissä saa väite palkkojen sopeuttamisesta kannattavuuden muutoksiin huomattavasti enemmän kannatusta. SAK-laisissa järjestövastauksissa täysin tai osittain samaa mieltä väitteen kanssa on 70 % vastaajista, kun palvelualoja edustavissa työnantajajärjestöissä näitä vastauksia on 4 %.

Myös palkansaajajärjestöjen sisällä vastaukset painottuvat eri tavalla. Palkansaajapuolen yritys vastaajat eivät hyväksy väitettä siinä mitassa kuin heitä edustavat järjestöt. Tämä ero on erittäin suuri SAK:n järjestö-vastaajien ja saman keskusjärjestön palvelualoja edustavien yritysten palkansaajavastausten välillä.

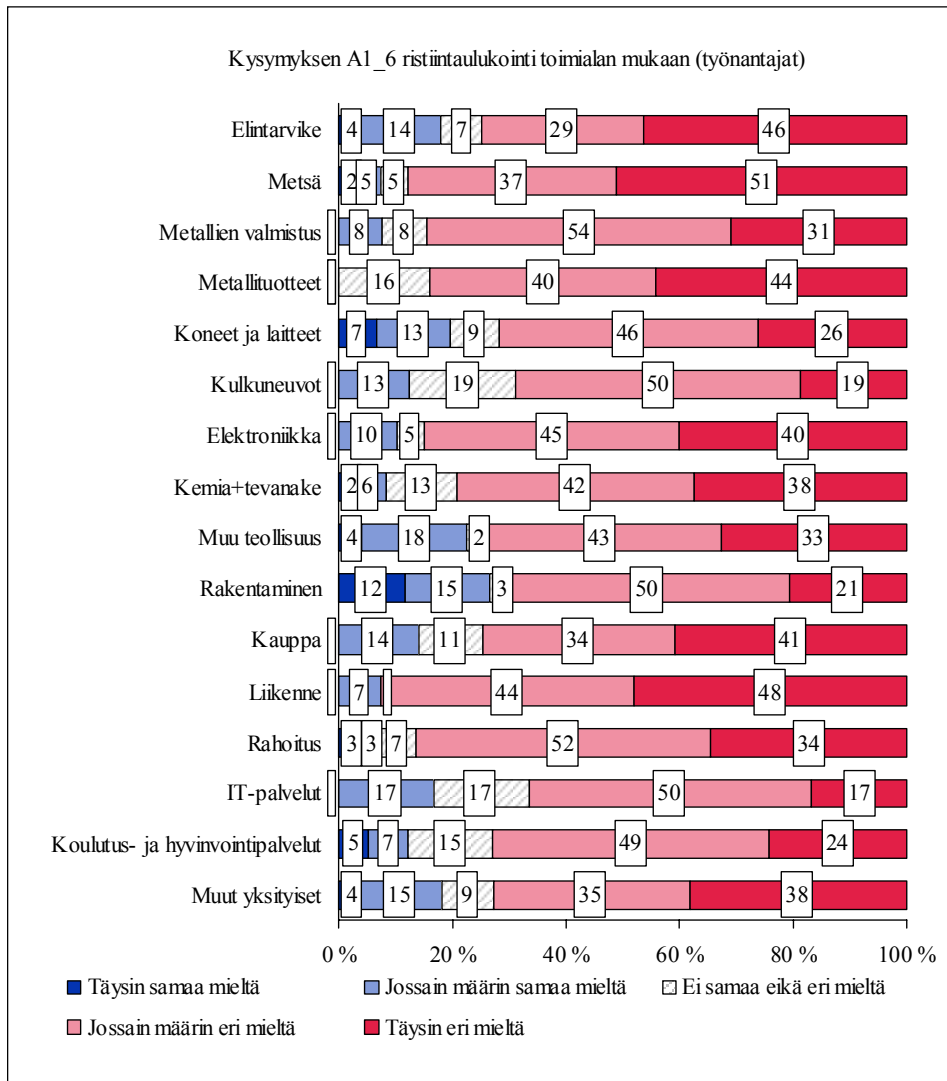
Suuret käsityserot työnantajien ja palkansaajien välillä nostavat pintaan yhden sopimusjärjestelmän keskustelun teeman: pystyykö järjestelmä sopeuttamaan palkkakustannuksia kannattavuuden mukaan vai ei.

Ristiintaulukot paljastavat vastauksissa toimialoittaisia eroja (kuvio 4.8). Rakennusalan työnantajien vastauksissa kannatetaan väitettä eniten ja liikenteessä, metsäteollisuudessa ja metallituoteteollisuudessa vähiten. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden vastauksissa ei samaa toimialoittaista jakaumaa voida havaita.

Kuvio 4.7. (kysymys A1_6)



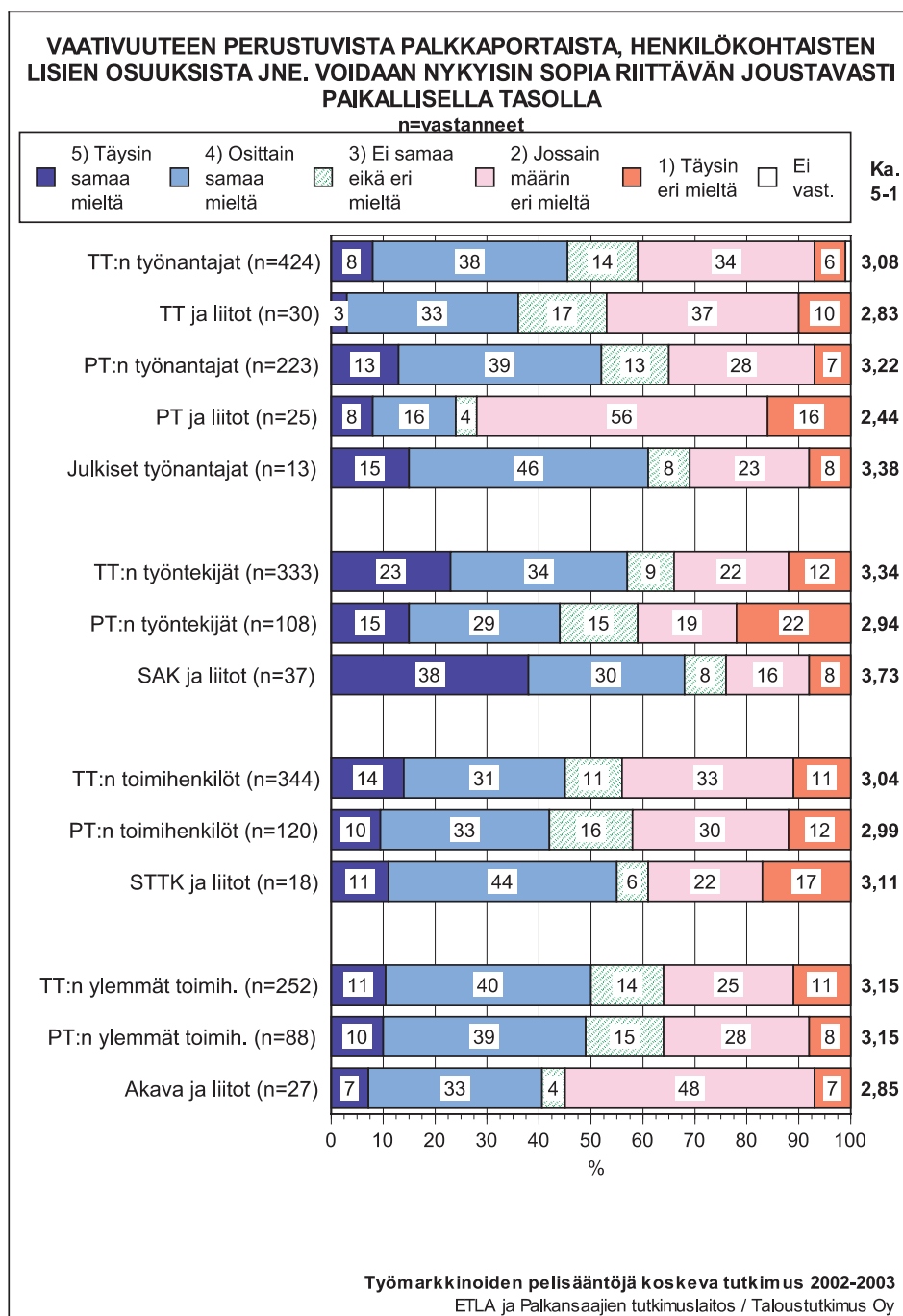
Kuvio 4.8. (kuvioon 4.7 liittyvä ristiintaulukointi)



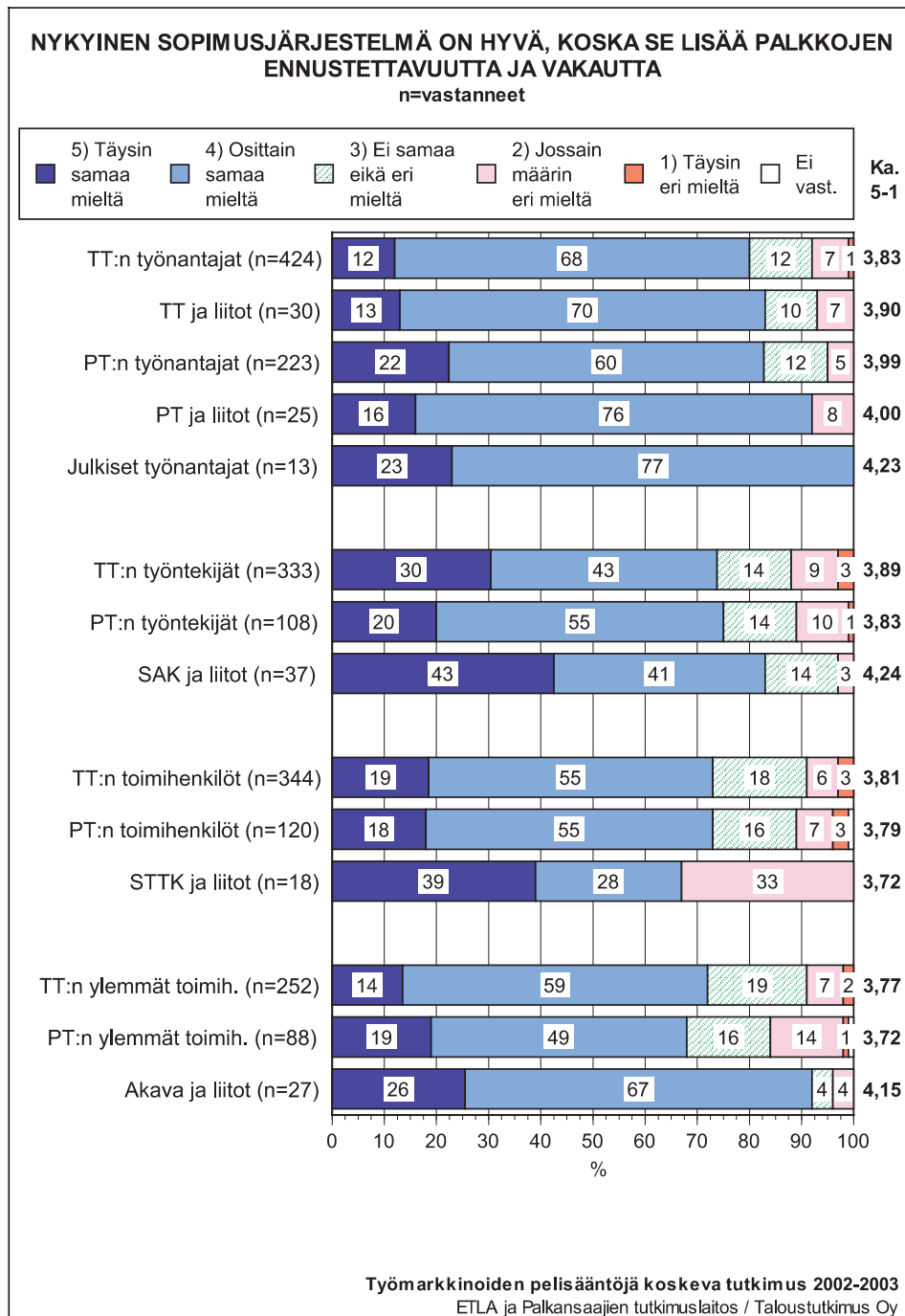
4.7 Paikallisen sopimisen mahdollisuus

Vastauksissa paikallisen sopimisen mahdollisuutta koskevaan kysymykseen paljastuu sopimusjärjestelmän kannalta mielenkiintoinen seikka (kuvio 4.9). Käsitys sopimusjärjestelmän joustavuudesta on työnantaja-puolella yritystasolla myönteisempi kuin työnantajia edustavissa järjestöissä. Yhtenä osana joustavuutta voidaan pitää mahdollisuutta yritystasolla sopia palkan eri määräytymisperusteista.

Kuvio 4.9.



Kuvio 4.10.



Sopimusjärjestelmään liittyvässä keskustelussa on viime vuosina paljon puhuttu joustavuudesta. Ilmosen ja Kevätsalon (2000, 5-19) väitteen mukaan joustavuusvaatimus syntyi yrityksissä 1990-luvun laman oloissa. Melko pian yrityksiä edustavat järjestöt ottivat sen keskeiseksi vaatimukseksi. Laman hellittäessä 1990-luvun puolivälin jälkeen yritystasolla ei ongelmia enää ollut siinä määrin kuin joitain vuosia aiemmin. Pulma poistui yrityksistä, mutta vaatimus jäi järjestöjen vaatimuksiin.

Sama ilmiö on havaittavissa jossain määrin päinvastaisena SAK:n ja STTK:n piirissä. Järjestöissä ollaan enemmän vakuuttuneita sopimusjärjestelmän joustoista kuin yritystason toimijoiden keskuudessa. Akavalaisessa kentässä nähdään enemmän joustomahdollisuuksia kuin AKAVAn järjestöissä.

Yritystason palkansaajapuolen vastauksista voisi ristiintaulukointien perusteella tehdä sen johtopäätöksen, että mahdollisuudet palkkaportaiden ja henkilökohtaisten lisien sopimiseen ovat paremmat, kun naisten osuus on alhainen, keskimääräinen kuukausipalkka on suuri ja viennin osuus suuri. Kannattavuudella ei näyttänyt olevan merkitystä minkään vastaajaryhmän vastauksissa. Toimialoista metsäteollisuudessa palkansaajat kokivat henkilökohtaisten lisien sopimiset enemmän mahdollisiksi kuin elintarvikealalla.

4.8 Ennustettavuus ja vakaus

Sopimusjärjestelmään liittyvä ennustettavuus ja vakaus saa lähes yksimielisen positiivisen kannatuksen (kuvio 4.10). Mikäli lasketaan yhteen väitteen kanssa täysin tai osittain samaa mieltä olevat, saa väite kaikissa ryhmissä yli kahden kolmasosan kannatuksen.

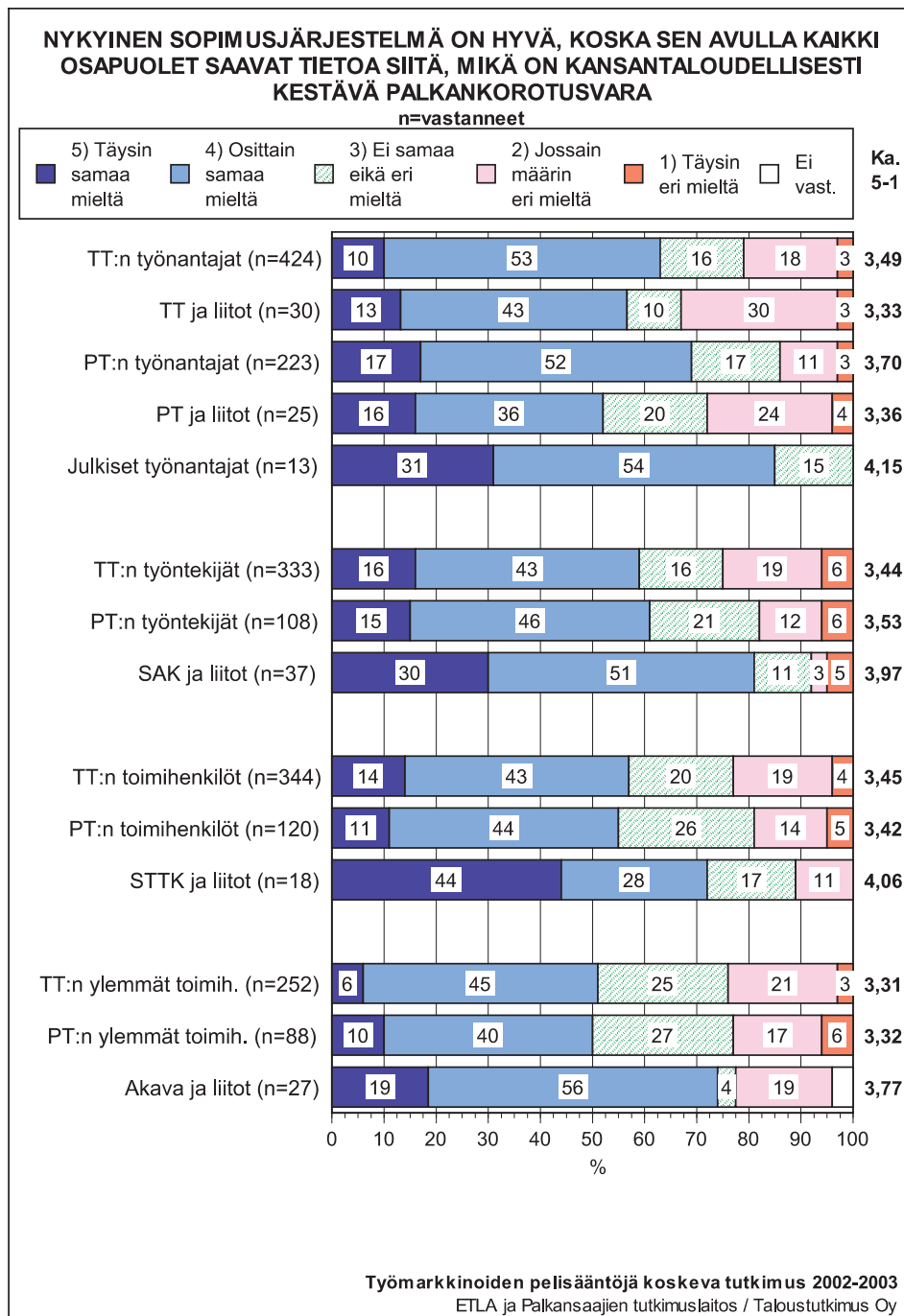
Työnantajapuolella ennustettavuuden ja vakauden arvostus on suurempi kuin palkansaajapuolella. On ymmärrettävää, että tuotantotoiminnan häiriöttömän kulun kannalta työehtojen ennustettavuus ja vakaus, jonka sopimusjärjestelmä takaa, on tärkeä seikka.

Yrityskentän ylemmissä toimihenkilöissä löytyy eniten kritiikkiä. Selitys lienee se, että ylemmät toimihenkilöt tekevät muita enemmän henkilökohtaisia työ- ja palkkasopimuksia, jolloin keskitetyn sopimusjärjestelmän tuottamat ratkaisut voivat olla esteenä.

SAK-laisessa ja STTK-laisessa järjestökentässä kannatus on suurempaa kuin yrityksissä.

Yritystason työnantajien vastauksissa ei juurikaan löytynyt variaatiota taustamuuttujien suhteen. IT-alan työntekijöiden ja toimihenkilöiden näkemykset poikkeavat muista toimialoista siten, että IT-alalla arvostetaan

Kuvio 4.11.



ennustettavuutta ja vakautta hieman vähemmän kuin muualla.

Työntekijät kansainvälisissä yrityksissä arvostavat ennustettavuuden ja vakauden merkitystä sopimuspolitiikan ominaisuutena korkeammalle kuin kotimaisissa yrityksissä.

Toimihenkilöiden vastauksissa kansainvälisyydellä ei ole merkitystä ja työnantajien vastauksissa tilanne on lievästi päinvastainen kuin työntekijöillä.

4.9 Kansantaloudellisesti kestäviin palkkaratkaisuihin

Vastausten jakaumat väitteeseen ”Nykyinen sopimusjärjestelmä on hyvä, koska sen avulla kaikki osapuolet saavat tietoa siitä, mikä on kansantaloudellisesti kestävä palkankorotusvara” käyvät ilmi kuviosta 4.11.

Palkansaajapuolen järjestöissä arvostetaan melko paljon tätä makro-näkemyä siitä, että eri osapuolet saavat tietoa kansantaloudellisesti kestävästä palkkaratkaisusta. Palkansaajat yritystasolla eivät hyväksy väitettä samassa määrin. Ero on ymmärrettävä, koska kysymyksessä on luonteeltaan makrotason näkökulma, ja sen näkökulman voisi olettaakin olevan järjestöissä korostetusti esillä.

Työnantajapuolella painotus on päinvastoin. Väite saa hieman enemmän hyväksyntää yritystasolla kuin järjestöissä.

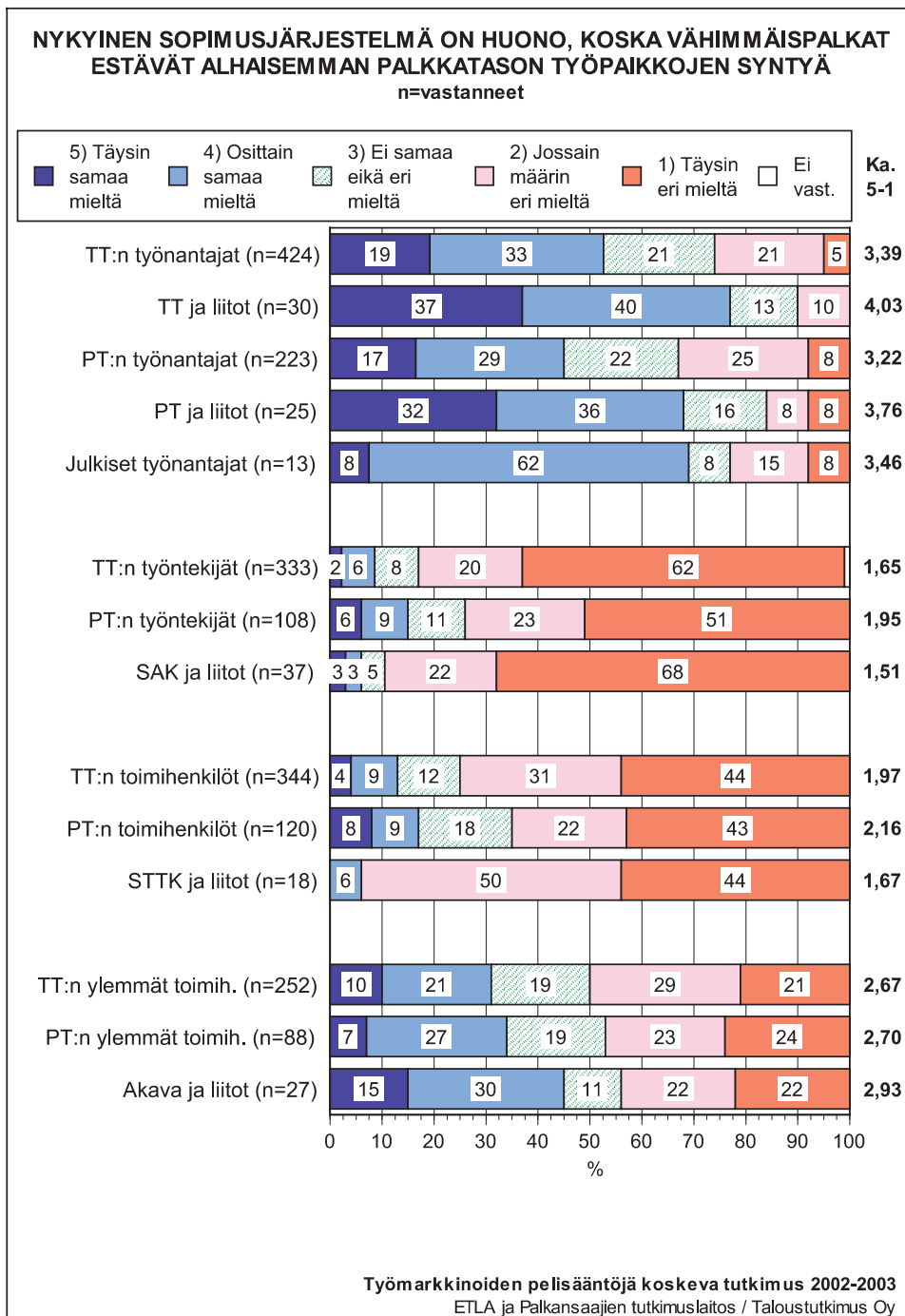
Kaiken kaikkiaan väite saa selvästi suuremman hyväksynnän kuin vastustuksen. Kaikissa ryhmissä täysin tai osittain samaa mieltä palkankorotusvaran kansantaloudellisesta kestävydestä on yli puolet vastaajista. Alhaisimmillaan se on palvelusektorin ylempien toimihenkilöiden piirissä, jossa tasan puolet on väitteen kanssa täysin tai osittain samaa mieltä.

Yritystason työnantajavastauksissa ei taustamuuttujien suhteen variaatiota juurikaan ole. IT-sektorilla tietoa kansantaloudellisesti kestävästä palkkaratkaisusta arvostetaan vähemmän kuin muilla toimialoilla. Sama ilmiö on vahvana toimihenkilöiden keskuudessa, mutta ei työntekijöiden ja ylempien toimihenkilöiden.

4.10 Estääkö vähimmäispalkanormi työpaikkojen synnyn?

Kuviosta 4.12 käyvät ilmi reaktiot väitteeseen, jonka mukaan sopimusjärjestelmä on huono, koska vähimmäispalkat estävät alhaisemman palkkatason työpaikkojen syntyä.

Kuvio 4.12.



Työnantajat pitävät tätä sopimusjärjestelmän piirrettä, joka estää normeja alhaisempien palkkojen maksun, hyvinkin kielteisenä seikkana. Kaikissa työnantajapuolta edustavissa ryhmissä seikkaa pidetään huolestuttavana. Työnantajista joko täysin tai osittain väitteen kanssa samaa mieltä on noin kaksi kolmasosaa.

Palkansaajapuolella väite ei saanut juurikaan hyväksyntää. Työntekijäpuolella kanta on tiukempi kuin toimihenkilöpuolella. Ylemmät toimihenkilöt asettuvat työnantajien ja työntekijöiden välimaastoon.

Alhaisen palkkatason työpaikkojen syntyä koskeva huoli on työnantajia edustavissa järjestöissä suurempi kuin yrityksissä. Palvelualan yrityksiä edustavien vastauksissa esitetyn väitteen hyväksyy kokonaan tai osittain 46 % vastaajista, kun palvelutyönantajia edustavissa järjestöissä näiden vastausten määrä on 58 %. Samansuuntainen ero on teollisuuden vastauksissa.

Palkansaajapuolella työpaikkatason ja järjestövastaajien kesken ei esiinny sanottavia eroja. Vain AKAVAn järjestöissä väite saa jossain määrin enemmän ymmärrystä kuin AKAVAn jäsenkentässä.

Väite liittyy suureen ryhmään, jossa selvitetään palkkaerojen suhdetta sopimusjärjestelmään. Kaikissa näihin väitteisiin esitetyissä kannanotoissa nousee esille sama tulos. Työnantajat kokevat pulmalliseksi sen, että vahva vähimmäispalkkajärjestelmä estää työpaikkojen synnyttämisen alhaiseman tuottavuuden ja palkkatason töihin. Yhtä ponnekkaasti ollaan pääosassa palkansaajarintamaa päinvastaista mieltä.

Tämä palkkaeroja koskeva kokonaisuus nousee esille keskeisenä aihepiirinä, josta työmarkkinaosapuolet ovat eri mieltä. Tähän yleisnäkemykseen liittyy kaksi mielenkiintoista täydentävää piirrettä.

AKAVAn piirissä, varsinkin akavalaisissa järjestöissä ollaan vähimmäispalkkaominaisuuden haitallisuudesta suurin piirtein yhtä laajasti huolissaan kuin työnantajajärjestöissä. Palkansaajarintama on siten hajallaan tämän näkemyksen suhteen.

Toinen mielenkiintoinen piirre liittyy työnantajien sisäisiin jakoihin. Vähimmäispalkkaominaisuus koetaan työnantajajärjestöissä huomattavasti vakavammaksi pulmaksi kuin työnantajapuolen yritystasolla. Tulos on sama sekä teollisuuden että palvelualojen puolella.

Työnantajarintaman rakoilulle voi löytää kaksi selitystä. Jo edellä mainittiin hypoteesi siitä, että yritysten voimakas tarve laman aikana alittaa vähimmäispalkat on jäänyt järjestöjen vaatimuslistalle hieman jälkijättöisesti. Yrityksistä pulma on jo poistunut, mutta järjestöissä se vielä koetaan tärkeäksi. Toinen selitys voi löytyä näkökulmaerosta. Järjestöissä korostetaan kansantaloudellista aspektia, ja yrityksissä asiaa tarkastellaan ensisijaisesti

oman yrityksen näkökulmasta. Taustalla lienee vaikuttamassa myös kohtuullisen vilkas keskustelu suomalaisen työttömyysongelman luonteesta, jossa yhtenä melko keskeisenä seikkana on noussut esille kysymys alhaisen tuottavuuden ja matalan palkkatason töiden tarpeellisuudesta.

Palkansaajien yritystason vastauksissa on variaatiota yrityksen koon suhteen. Pienissä yrityksissä väite saa enemmän kannatusta kuin suurissa yrityksissä. Yrityksissä, joissa on suhteellisesti vähemmän vakinaista väkeä, väite saa myös enemmän kannatusta kuin yrityksissä, joissa on enimmäkseen vakituisia työsuhteita. Naisten osuus ja keskipalkan pienuus korreloivat positiivisesti väitteen saaman suosion kanssa.

Taustamuuttujien osalta työnantajien vastaukset eivät juurikaan varioi. Työntekijöiden vastauksissa yrityskoolla on merkitystä väitteen hyväksyttävyyteen. Alle 30 työntekijän yritysten työntekijävastaaajista lähes 20 % on valmis hyväksymään väitteen täysin tai osittain, kun yli 1000 hengen yrityksissä ei yksikään vastaaja. Sama korrelaatio löytyy toimihenkilöiden vastauksissa, mutta ei ylempien toimihenkilöiden.

4.11 Alhaisella palkalla töihin?

Sopimusjärjestelmään liittyy periaate, jonka nojalla palkansaaja ei voi työskennellä sopimusmääräyksiä heikoimmilla ehdoilla, vaikka hän itse sitä tahtoi. Tämän periaatteen takana on ajatus työpaikoilla vallitsevasta epäsuhtaisesta neuvotteluasetelmasta.

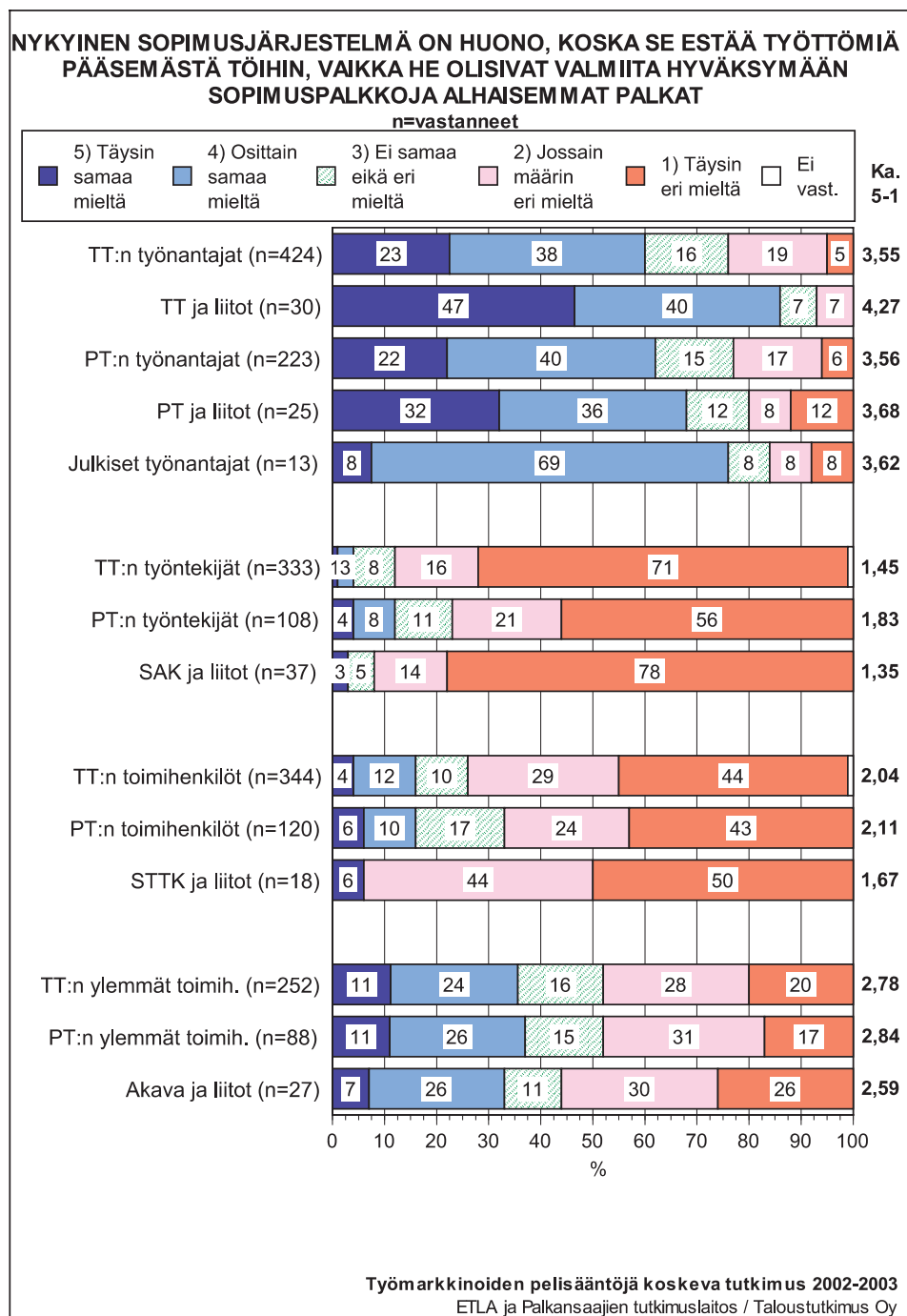
Varsinkin lamavuosina tämä sopimusjärjestelmän piirre sai osakseen arvostelua.

Palkansaajien näkemyksissä tätä ominaisuutta järjestelmässämme arvostetaan kyselymme perusteella erityisesti (kuvio 4.13). Palkansaajapuolen vastaajien käsitykset ovat sekä melko yhtenäiset että voimakkaat. Sopimusten tarjoamaa ehdotonta vähimmäisturvaa arvostetaan laajasti.

Voimakkaimmin vähimmäisturvan kyseenalaistavan väitteen kanssa eri mieltä on SAK-lainen sektori. Järjestöissä ollaan ehdottomampia kuin yritystasolla. SAK-laisissa palvelualan yrityksissä luottamushenkilöt eivät ole niin ehdottomia kuin järjestöissä. STTK:n sektorissa vastustus on lievempää kuin SAK-laisessa ay-liikkeessä, mutta voimakkaampaa kuin AKAVAn piirissä.

Työnantajapuolen kanta on vahvasti päinvastainen. Valtaosa työnantajavastaaajista pitää kysymyksessä esitettyä sopimusjärjestelmän piirrettä huonona. Kriitikki on selvästi voimakkaampaa järjestöissä kuin yrityksissä. Tämänkin kysymyksen osalta ilmenee sama ero kuin edellä useissa muissa palkkaeroihin ja vähimmäisturvaan liittyvissä väitteissä. Työnantajajärjes-

Kuvio 4.13.



töissä huoli sopimuspalkkoja alhaisempien palkkojen mahdottomuudesta on suurempaa kuin jäsenyrityksissä.

Erot palkansaajien ja työnantajien välillä ovat niin suuret, että palkkaeroihin suhtautumista koskeva keskustelu tulee vilkkaana jatkumaan. Kyse on sopimusjärjestelmän keskeisestä ominaisuudesta.

4.12 Onko vähimmäispalkalla merkitystä?

Vastaajien kantaa tiedusteltiin seuraavaksi väitteeseen, jonka mukaan työehtosopimusten vähimmäispalkoilla ei ole merkitystä, koska useimmat työntekijät saavat joka tapauksessa niitä korkeampaa palkkaa.

Vastaajaryhmästä riippumatta näyttää väitteen kanssa yhtä mieltä olevien osuus olevan melko pieni (kuvio 4.14). Jokaisessa ryhmässä niiden osuus, jotka olisivat samaa mieltä siitä, ettei vähimmäispalkoilla ole merkitystä, jäi hyvin pieneksi.

Täysin eri mieltä väitteen kanssa olevien määrässä on sen sijaan suurta variaatiota vastaajaryhmän perusteella. Varsinkin SAK:n ja STTK:n piirissä vähimmäispalkoilla nähdään suuri merkitys, vaikka käytännön palkkataso on vähimmäispalkkaa suurempi.

Oletettavaa on, että palkansaajapuolella vastaajat näkevät kuitenkin vähimmäispalkat turvana, joka on järjestelmässämme tarpeen.

Yritystason työnantajavastauksissa erottuvat toimialoista metsäteollisuus, jossa väite saa toimialoista eniten kannatusta. Kriittisimmät vastaukset löytyvät elektroniikkateollisuudesta.

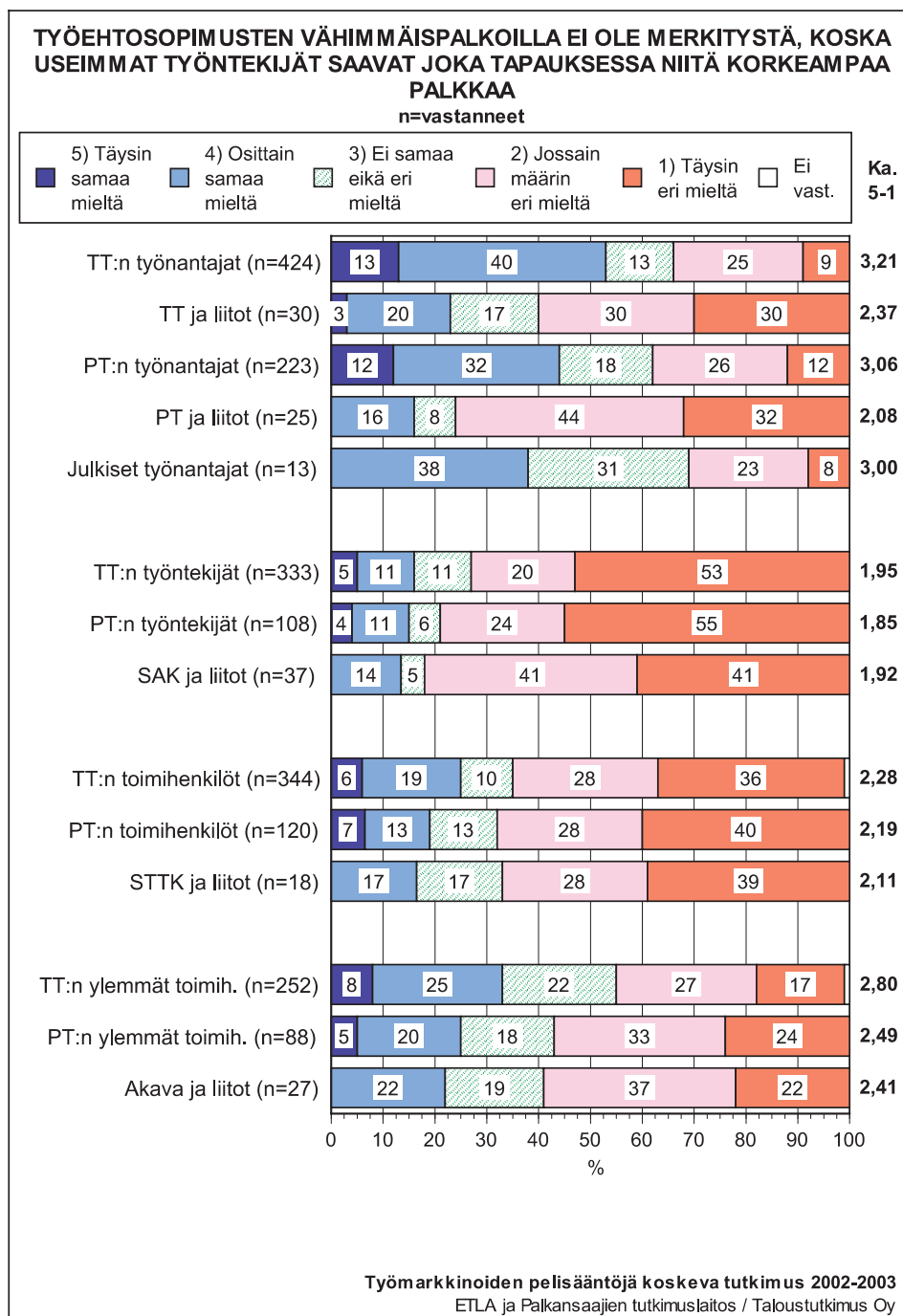
Kaikissa palkansaajien vastaajaryhmissä vastauksiin tuo variaatiota yrityksen koko: pienissä yrityksissä väite saa enemmän vastakaikua kuin suurissa.

4.13 Vähimmäispalkkojen korottamisen vaikutukset

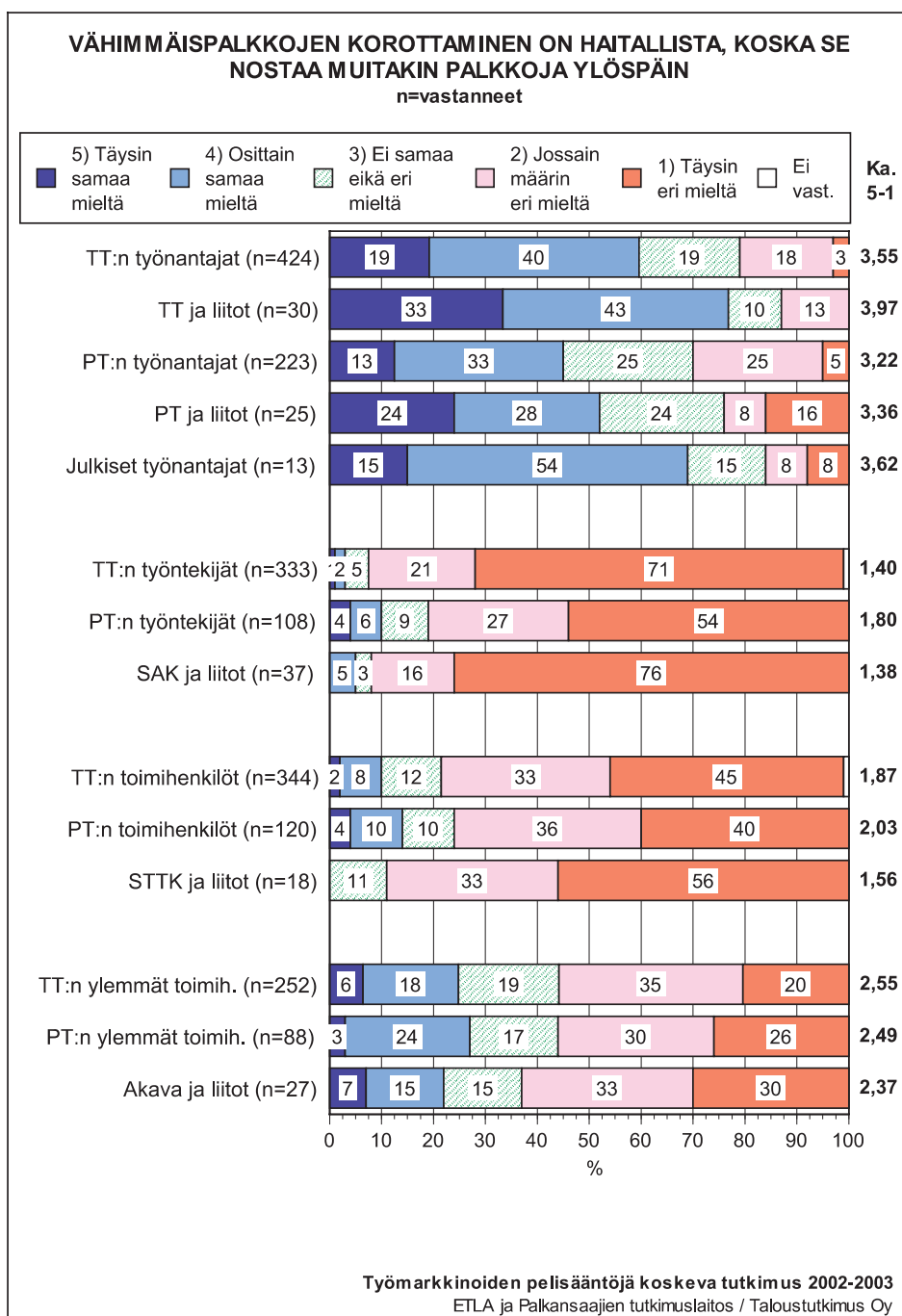
Väitteellä, onko vähimmäispalkkojen korottaminen haitallista, koska se nostaa muitakin palkkoja ylöspäin, on puututtu yhteen sopimusjärjestelmämme peruskysymykseen: kun vähimmäispalkkoja nostetaan, missä määrin se erilaisten palkkateknisten ja sosiaalisten vaikutuskanavien sekä kannustimien ylläpidon kautta tuo korotuksia myös vähimmäispalkkaa korkeammalla tasolla oleville?

Kysymys on pitkälle siitä, hakeeko palkkajakauma saman muodon jonkin ajan kuluttua, jos sen alapäätä "työnnetään" ylöspäin.

Kuvio 4.14.



Kuvio 4.15.



Asian tosiasiallinen selvittäminen ei liene kovinkaan vaikea tehtävä. Siitä huolimatta tämä kysymys on jakanut työmarkkinaosapuolten kantoja neuvottelupöydässä pitkään. Asia konkretisoituu kysymykseen erilaisten palkkatarkkaisu- ja korotusvaikutuksesta. Mikäli vähimmäispalkkojen korotus "lyö läpi" laajalti koko palkkajakauman, on sen kustannusvaikutus melkoinen verrattuna siihen, että vähimmäispalkkojen korotus toisi korotuksia vain niille, jotka työskentelevät hyvin pienillä palkkoilla.

Yksi suurista neuvottelukysymyksistä on vuosikymmeniä ollut vähimmäispalkkojen korottaminen. Palkansaajapuolella niitä on ajettu tuloerojen tasottamisen mielessä ja työnantajapuolella vastustettu lähes yhtä ponnekaasti siksi, että niiden kustannusvaikutus dynaamisten vaikutusten kautta kasvaa suureksi.

Kuvion 4.15 viesti tukee palkkaneuvotteluissa esillä ollutta ristivetoa. Työnantajapuolella nähdään hyvin laajasti vähimmäispalkkojen nostamisesta koituvat heijastusvaikutukset. Vain palvelutyönantajien yritys vasta-uksissa väite ei saanut enemmistöä täysin tai osittain samaa mieltä olevien määrällä mitattuna. Teollisuuden järjestöissä väite sai (täysin tai osittain samaa mieltä) 76 prosentin hyväksynnän.

Palkansaajapuolella sen sijaan väitteen suhteen ollaan erittäin kriittisiä. SAK-laisissa järjestöissä ollaan 76 prosenttisesti täysin eri mieltä. STTK:n kentässä väitteeseen suhtaudutaan myös hyvin kriittisesti, mutta hieman vähemmän kuin SAK:n piirissä. AKAVAn piirissä kannat jakautuivat melko tasaisesti puolesta ja vastaan.

Vähimmäispalkkojen korotuksen vaikutukset ovat yksi sopimustoiminnan kipupisteitä. Sopimustoiminnan edelleen kehittämiseksi olisikin tarpeen pyrkiä selvittämään vähimmäispalkkojen nostamiseen liittyvät heijastusvaikutukset mahdollisimman tarkkaan.

Osapuolten kantojen voimakas poikkeaminen toisistaan saattaa kieliä myös siitä, että neuvottelutoiminnan tuloksena kannat ovat lukkiutuneet palvelemaan neuvottelutoiminnan taktisia tavoitteita. Hypoteesi saa hieman tukea siitä tosiasista, että yritystasolla, sekä työnantaja- että palkansaajapuolella, kannat eivät olleet niin kaukana toisistaan kuin järjestöissä.

Työnantajien melko yksimielinen ja vankka myönteinen kanta väitteeseen rakoilee ristiintaukukointien osalta vain muutamassa kohdin. Vastauksen keskiarvo, joka työnantajien koko ryhmässä on noin 3,5, eli se kuvaa melko vahvaa kannatusta väitteelle, alittaa vain muutamassa osaryhmässä arvon 3. Tällöin tulee mainittavaksi kaksi vastausryhmää, joissa väite ei saa täysin jakamatonta suosiota: yrityksissä, joissa on vakituista henkilöstöä alle 60 %, on työnantajien vastausten keskiarvo 2,92 ja koulutus- ja hyvinvointipalvelujen toimialalla on vastaava keskiarvo 2,86.

Vastaavasti kaikissa työntekijäryhmän vastauksissa vastausten keskiarvo on alle kahden, kahta poikkeusta lukuun ottamatta: yrityksissä, joissa vakinaista työvoimaa on alle 60 %, on työntekijöiden vastausten keskiarvo 2,46, ja kaupan toimialalla keskiarvo on 2,11.

Toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden vastauksissa puolestaan yrityskoko heijastuu melko voimakkaasti vastauksiin: mitä suurempi yritys sen vähäisemmän kannatuksen väite saa.

4.14 Toimeentulon turvaaminen

Sopimukseen liittyvä minimipalkkoja turvaava ominaisuus saa palkansaajapuolella erittäin suuren kannatuksen (kuvio 4.16). Kaikissa palkansaajia edustavissa vastaajaryhmissä vähimmäisturvaa arvostaa (täysin tai osittain) selvästi yli kaksi kolmasosaa vastaajista.

Myös työnantajapuolella arvostus tältä osin on suhteellisen korkealla tasolla. Kaikissa viidessä työnantajapuolta edustavassa vastaajaryhmässä väitteen kannatus on suurempi kuin vastustus.

Vähimmäispalkkojen merkitys on erityisen keskeistä palkansaajapuolella, eivätkä työnantajatkaan ominaisuutta varsinaisesti karsasta, joten piirre tulee olemaan yhtenä keskeisenä elementtinä sopimusjärjestelmässämme.

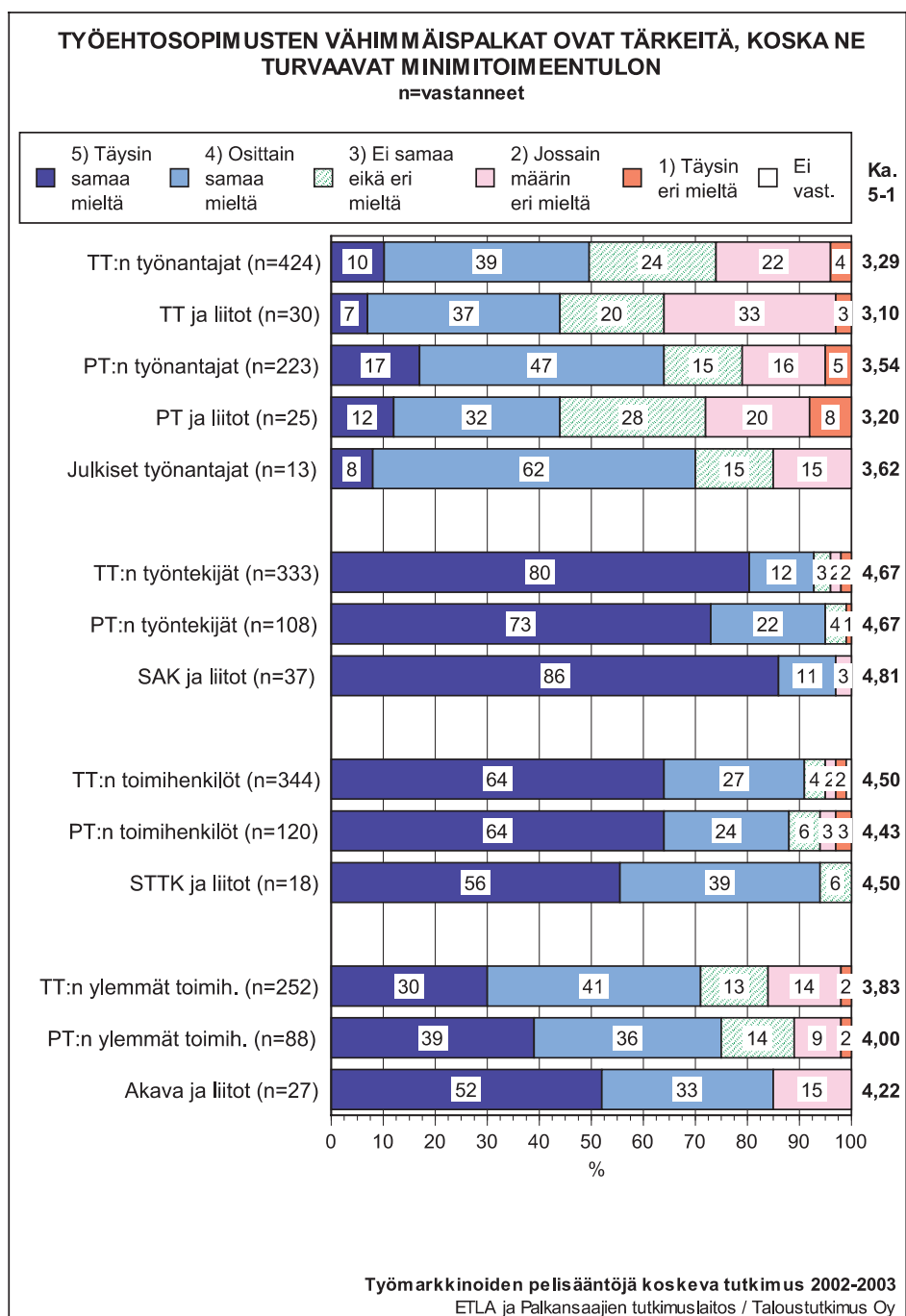
Taustamuuttujien suhteen ei olennaista vaihtelua vastausten jakaamaan syntynyt missään vastaajaryhmässä.

4.15 Työilmapiiri ja vähimmäispalkat

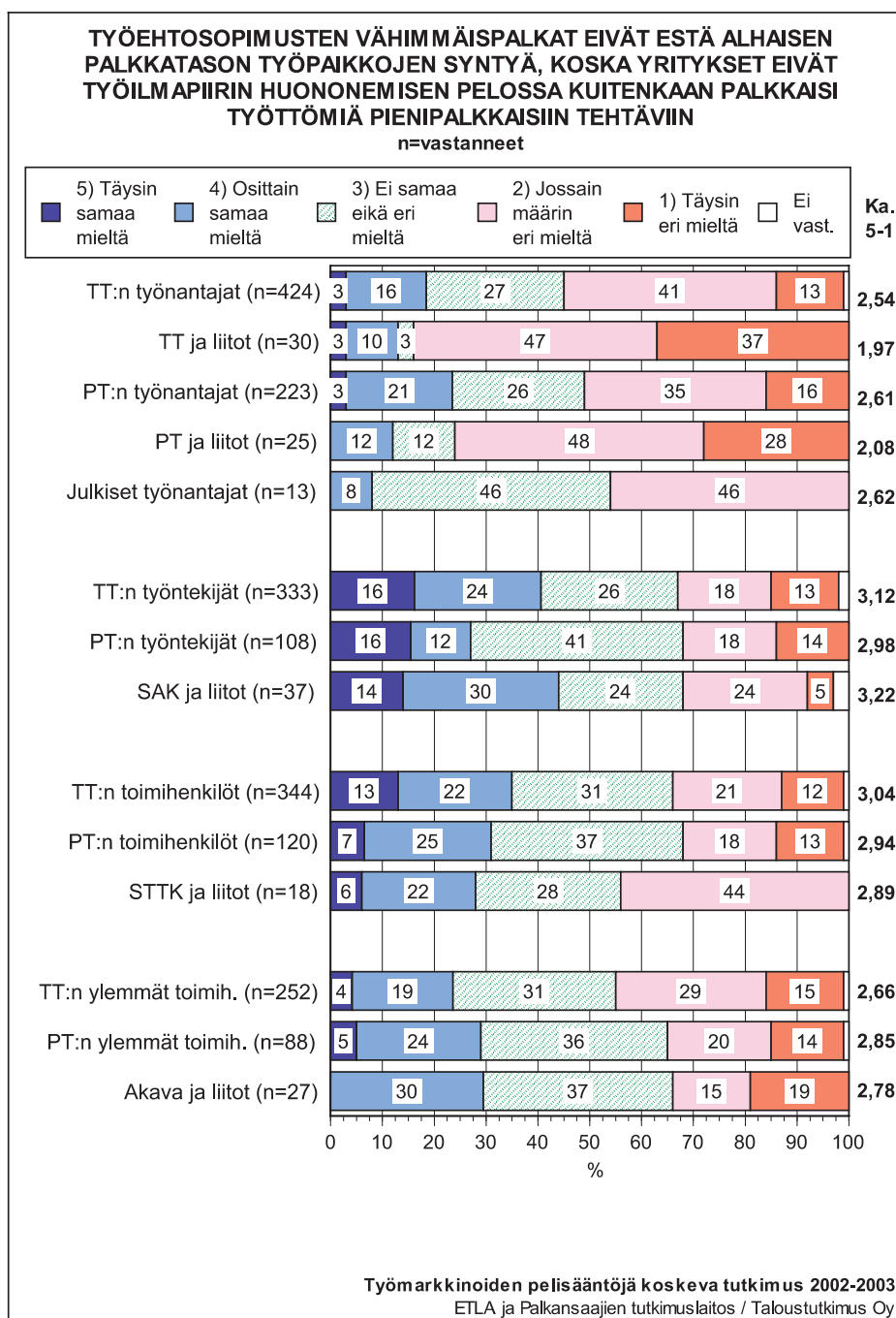
Kuvio 4.17 liittyy väitteeseen: ”Työehtosopimusten vähimmäispalkat eivät estä alhaisen palkkatason työpaikkojen syntyä, koska yritykset eivät työilmapiirin huononemisen pelossa kuitenkaan palkkaisi työttömiä pienipalkkaisiin tehtäviin.” Kysymys lienee ollut vaikeasti tulkittavissa. Vastaukset jakautuvat niin, että niiden tulkinta on melko hankalaa.

Mielenkiintoisin havainto liittyy työnantajien yritysvastauksiin ja työnantajien järjestövastauksiin. Väitteen kanssa täysin eri mieltä ollaan järjestöissä yli kaksi kertaa useammin kuin yrityksissä. On siis todennäköistä, että yrityksissä ollaan pidättyväisiä sen suhteen, että ilmapiirin heikentymisen pelossa työttömiä palkattaisiin töihin muuta henkilöstöä alemmilla palkoilla. Taustamuuttajat eivät juurikaan tuo muutoksia vastausten jakaamaan.

Kuvio 4.16.



Kuvio 4.17.



4.16 Työelämän suhteet

Työelämän suhteiden toimivuutta koskevaan kysymykseen annetuista vastauksista päätellen työelämän suhteet yrityksissä ovat erityisen hyvät (kuvio 4.18). Kaikissa vastaajaryhmissä väitteen hyvistä henkilöstösuhteista hyväksyy täysin tai osittain valtaosa vastaajista. Ainoan poikkeuksen tekevät AKAVAn järjestövastaajat.

Työnantajat pitävät suhteita hieman parempina kuin palkansaajat. Erot eivät ole suuria. Teollisuuden yritystason vastauksissa joko täysin tai osittain samaa mieltä väitteen kanssa on yritystason työnantajavastaajista 87 %, työntekijöiden yritys vastaajista 61 %, toimihenkilöistä 69 % ja ylempien toimihenkilöiden yritys vastaajista 75 %. Luvut ovat erittäin suuria, mikä kertoo, että keskimäärin ottaen suomalaisilla työpaikoilla on hyvät neuvottelusuhteet. Myös palvelusektorilla annetaan suuri hyväksyntä työelämän suhteiden laadulle.

Kaikissa järjestövastauksissa, STTK:ta lukuun ottamatta, pidetään suhteita huonompina kuin paikallistasolla. Erityisen suuri ero on AKAVAn sisällä.

Yritystason työnantajavastausten perusteella kansainvälisissä yrityksissä suhteet ovat vastauksista suoraan päätellen heikoimmat, mutta hyvät toki niissäkin. Muutoin variaatiot taustamuuttujien suhteen olivat melko pieniä.

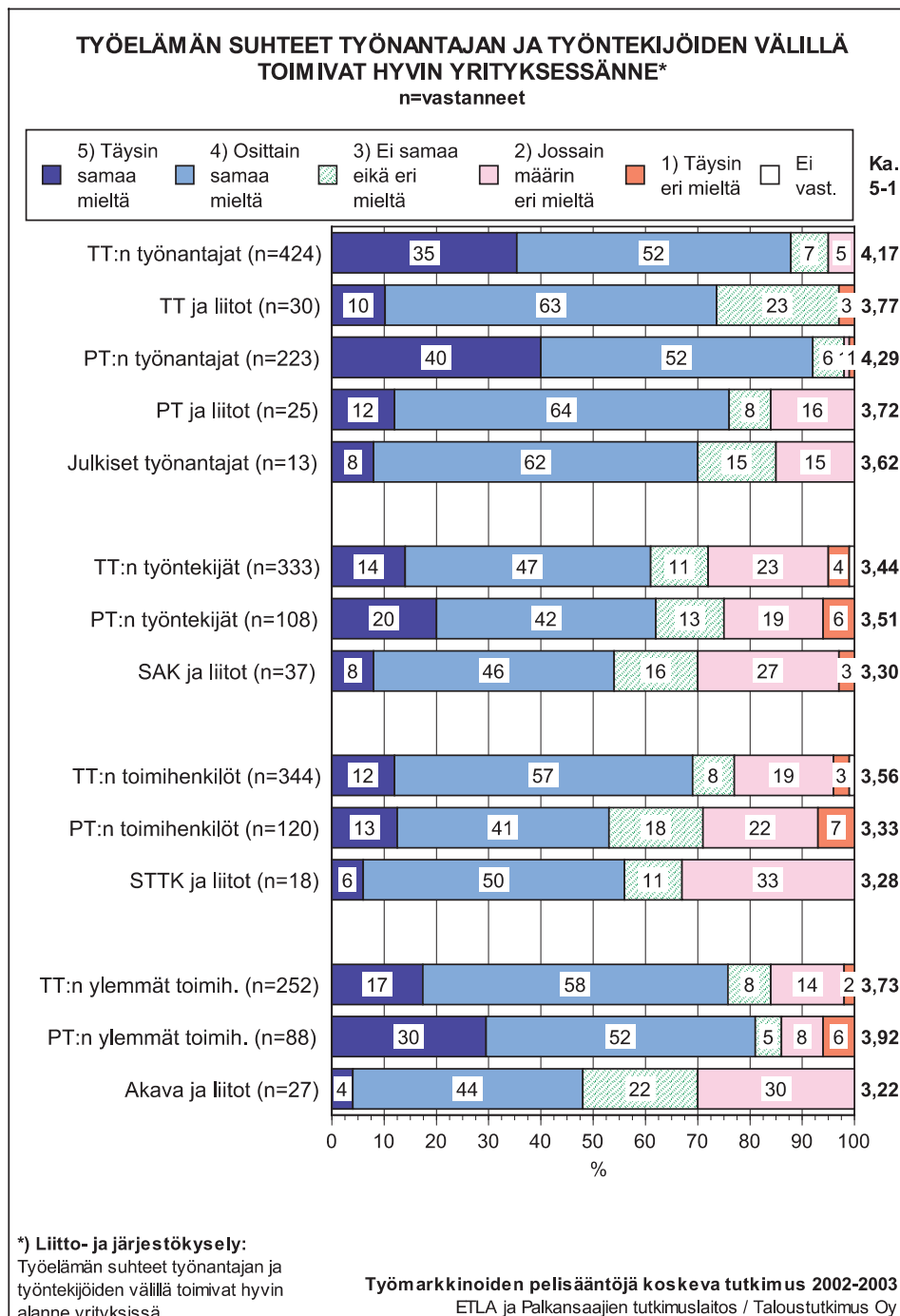
Kaikkien palkansaajaryhmien vastauksissa korreloi yrityskoko hieman niin, että työelämän suhteet ovat hieman paremmat pienissä yrityksissä kuin suuremmissa. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden, mutta ei ylempien toimihenkilöiden vastauksista voi päätellä, että työpaikan ilmapiiri on parempi, mikäli pysyvien työsuhteiden osuus on yrityksessä suuri.

4.17 Ovatko palkat liian korkeita?

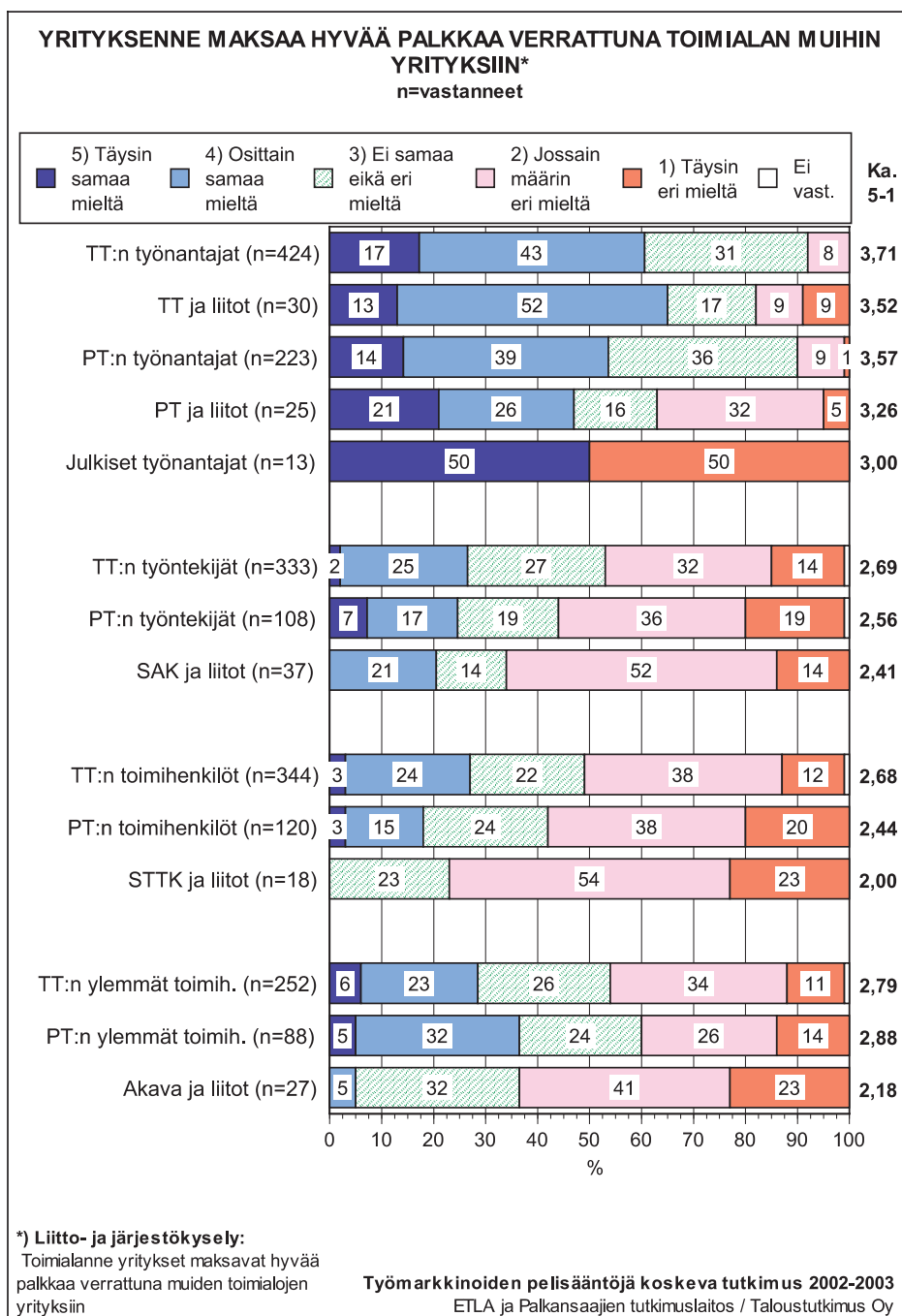
Kuvioon 4.19 liittyvä väite oli: ”Yrityksenne maksaa hyvää palkkaa verrattuna toimialan muihin yrityksiin”.

Tämän kysymyksen osalta palkansaajarintama on kohtuullisen yksimielinen: kaikissa palkansaajien vastausryhmissä palkkoja pidetään alhaisina. Yritystason vastaajat kokevat yrityksessään maksettavan enimmäkseen alhaisempia palkkoja kuin muissa yrityksissä, ja järjestötason vastaajat pitävät toimialansa palkkatasoa keskimäärin alhaisempina muihin toimialoihin nähden. Hieman erikoista on, ettei yhdessäkään palkansaajapuolen järjestövastauksessa yhdytty väitteeseen täysin.

Kuvio 4.18.



Kuvio 4.19.



Päinvastaisella tavalla vastasivat työnantajavastaajat. Pääosa vastaajista pitää yrityksensä/alansa palkkatasoa hyvinkin kilpailukykyisenä.

Mielenkiintoista on tulkita julkisten työnantajien vastauksia: heillä on vankka käsitys siitä, että julkisella sektorilla maksetaan hyvinkin kilpailukykyisiä palkkoja.

Työnantajien vastausprofiilit ovat taustamuuttujista riippumatta melko yhteneväiset. Työntekijöiden vastauksien perusteella voisi päätellä, että suurissa yrityksissä maksetaan parempia palkkoja kuin pienemmissä. Työntekijöiden käsityksen mukaan myös kansainvälistyneissä yrityksissä palkkataso on korkeampi kuin muissa.

Toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden vastausten perusteella välittyvä käsitys yrityskoon vaikutuksesta yrityksen palkkatasoon on päinvastainen kuin työntekijävastaajien.

Kaikissa IT-alan palkansaajaryhmissä on vallalla muita toimialoja voimakkaampana käsitys, että yrityksen palkkataso ei ole kilpailukykyinen. Oletettavaa on, että voimakkaasti kasvaneella alalla palkkainformaatiossa on puutteita.

4.18 Yhteenveto

Nykyistä sopimusjärjestelmää ajatellen vastauksista nousee esille eräitä huomionarvoisia seikkoja.

Ensinnäkin on sanottava, että monin paikoin suomalainen sopimusjärjestelmä on betoniin valettu: osapuolten kannat ovat monissa keskeisissä kysymyksissä hyvin yhteneväiset. Jo pelkästään ensimmäisen kysymyksen osalta, jossa kysyttiin vastaajien yleistä arviota sopimusjärjestelmän toimivuudesta, antavat työmarkkinatoimijat kohtuullisen korkean arvosanan.

Mutta raaputtamalla pintaa paljastuu eri työmarkkinaosapuolten välille eroja. Voidaankin sanoa, että vaikka sopimusjärjestelmämme saa melko suuren yleisen hyväksynnän, siihen kohdistetaan kuitenkin odotuksia ja muutospaineita. Kritiikki kohdistuu hieman eri kohtiin työntantajapuolella verrattuna työntekijäpuolen paineisiin.

Keskeisimmät erot työntantajapuolen ja palkansaajavastausten välille syntyvät sopimusjärjestelmän joustavuudesta ja vähimmäispalkkojen merkityksestä. Yhtä mieltä osapuolet ovat monista perinteisistä sopimusjärjestelmään liitetyistä ominaisuuksista kuten sen palkkakilpailua estävästä luonteesta, järjestelmän ennustettavuudesta ja vakaudesta sekä kohtuullisen hyvistä neuvottelusuhteista työpaikoilla.

Sen suhteen, missä määrin sopimusjärjestelmämme joustaa, esiintyy vastaajaryhmittäin kohtalaisia eroja. Palkansaajapuolella (lähinnä SAK:n ja

STTK:n piirissä) korostetaan palkkaerojen supistamisen tärkeyttä. Tämä näkemys ei saa juurikaan vastakaikua työnantajapuolella.

Vastausten perusteella voi melko luotettavasti ennustaa, että jatkossakin sopimusneuvottelujen keskeisimpiä kiistakysymyksiä tulevat olemaan sopimusjärjestelmän joustavuus ja palkkaerojen hallinta ja säätely. Näissä kohdin ristipaineet ovat kaikkein suurimmat.

Merkille pantava yleishavainto on myös se, että palkansaajarintama ei ole yhtenäinen. Monissa sopimusjärjestelmää koskevissa perustavaa laatua olevissa kysymyksissä ylempiä toimihenkilöitä edustava AKAVA on mielipiteineen lähempänä työnantajia kuin kahta muuta palkansaajajärjestöä. Tämä piirre on näkynyt myös käytännön neuvottelutoiminnassa. Voi olettaa, että mikäli palkansaajarintama aikoo esiintyä yhtenäisenä neuvottelupöydässä, se joutuu jatkossa käyttämään aikaa yhteisten vaatimusten ja näkemysten hiomiseen. Vastauksista käy toki ilmi myös se, että on paljon sellaisia palkansaajajärjestöjä yhdistäviä tekijöitä, joiden varaan yhteistyötä voidaan kestävästi rakentaa.

Keskeinen palkansaajapuolen sisäiseen yhtenäisyyteen liittyvä kysymys on suhtautuminen palkkaeroihin ja matalapalkkaisten asemaan. Erityisesti SAK-laisten, mutta myös melko voimakkaasti STTK-laisten vastauksissa, korostuu voimakkaasti kysymykset matalapalkkaisten asemasta ja sopimusjärjestelmämme vähimmäisturvan tarpeellisuudesta. Nämä seikat eivät olleet akavalaisessa kentässä erityisen korkealle priorisoituja.

Vastauksissa paljastuu myös yllättävä havainto sen suhteen, että monin paikoin järjestöjen vastaukset eroavat merkittävästikin järjestöjä edustavan yritystason kanssa. Erityisen selkeää tämä ero on työnantajapuolella. Pääsääntönä voisi sanoa, että järjestöissä annetaan enemmän kritiikkiä joustamattomuudelle ja palkkaerojen pienuudelle kuin yrityksissä.

Taustamuuttujien suhteen eniten variaatioita vastauksiin toivat yrityskoko ja toimiala.

5 Näkemykset sopimusjärjestelmän kehittämisestä

Tässä luvussa käydään läpi näkemykset neuvottelujärjestelmän kehittämisestä (osio B) muilta osin kuin kysymysten (ks. liite) B4-B6 ja B10 osalta, jotka koskevat paikallista sopimista ja sen toivottuja muotoja ja laajuutta sekä tulospalkkausta tai ovat näitä koskevia taustakysymyksiä. Nämä vastaukset raportoidaan luvussa 6.

Osion B kysymykset liittyvät siihen, millä tasolla palkankorotuksista tulisi sopia, mitkä ovat vaihtoehdot sopimusjärjestelmää kehitettäessä eri sopimuselementtien osalta ja mikä on sopiva palkankorotuksen normi. Lisäksi kysyttiin näiden isojen työmarkkinakysymysten ohella kantoja eräisiin muihin kysymyksiin, kuten ansiokehitystarkastelujärjestelmään, koulutuksen palkitsevuuteen ja naispalkkakysymykseen sekä johdantona lukuun 6 valmiutta paikalliseen sopimiseen. Kuten edellisessä luvussa, vastauksia analysoidaan tässäkin 12 taustamuuttujan suhteen tehtyjen ristiintaulukointien avulla.

5.1 Palkankorotuksista sopimisen taso

Kysymyksessä B1 kysyttiin kantaa siihen, millä tasolla palkankorotuksista tulisi mieluiten sopia. Kysyjille asetettiin viisi vaihtoehtoa:

- yksilötasolla,
- yritystasolla,
- toimialatasolla,
- tulopoliittisissa sopimuksissa ja
- Eurooppa-tasolla,

ja pyydettiin asettamaan ne järjestykseen niin, että mieluisin on vaihtoehto no 1,..., ja vähiten mieluisa on vaihtoehto no 5.

Kaikkien 14 vastaajaryhmän yli laskettu järjestys näiden vaihtoehtojen suhteen oli seuraava:

- 1) liittotasolla, keskiarvo 2,15
- 2) tulopoliittisissa sopimuksissa, 2,44
- 3) yritystasolla, 2,53
- 4) yksilötasolla, 3,21
- 5) Eurooppa-tasolla, 4,60.

Suosituin näyttäisi siis olevan liittotason sopiminen. Tämä seikka saa tukea siitä, että kautta koko kyselyn suurimmat erot eri taustamuuttujien suhteen näyttäisivät syntyvän juuri vastauksia toimialoittain tarkastellen, mikä näyttäisi viittaavan liittotason tärkeyteen työmarkkinoilla.

Äskeiset keskiarvot peittävät alleen varsin erilaisia näkemyksiä, joita tul- laan raporttoimaan jäljempänä. Yksi piirre on kuitenkin yhteinen ja selvä: Eurooppa-tasoinen sopimustoiminta ei näyttäydy ainakaan tällä hetkellä mitenkään toivotulta kehityskululta Suomen työmarkkinoilla. Se on yh- denmukaisesti vähiten mieluisa vaihtoehto kaikissa vastaajaryhmissä.

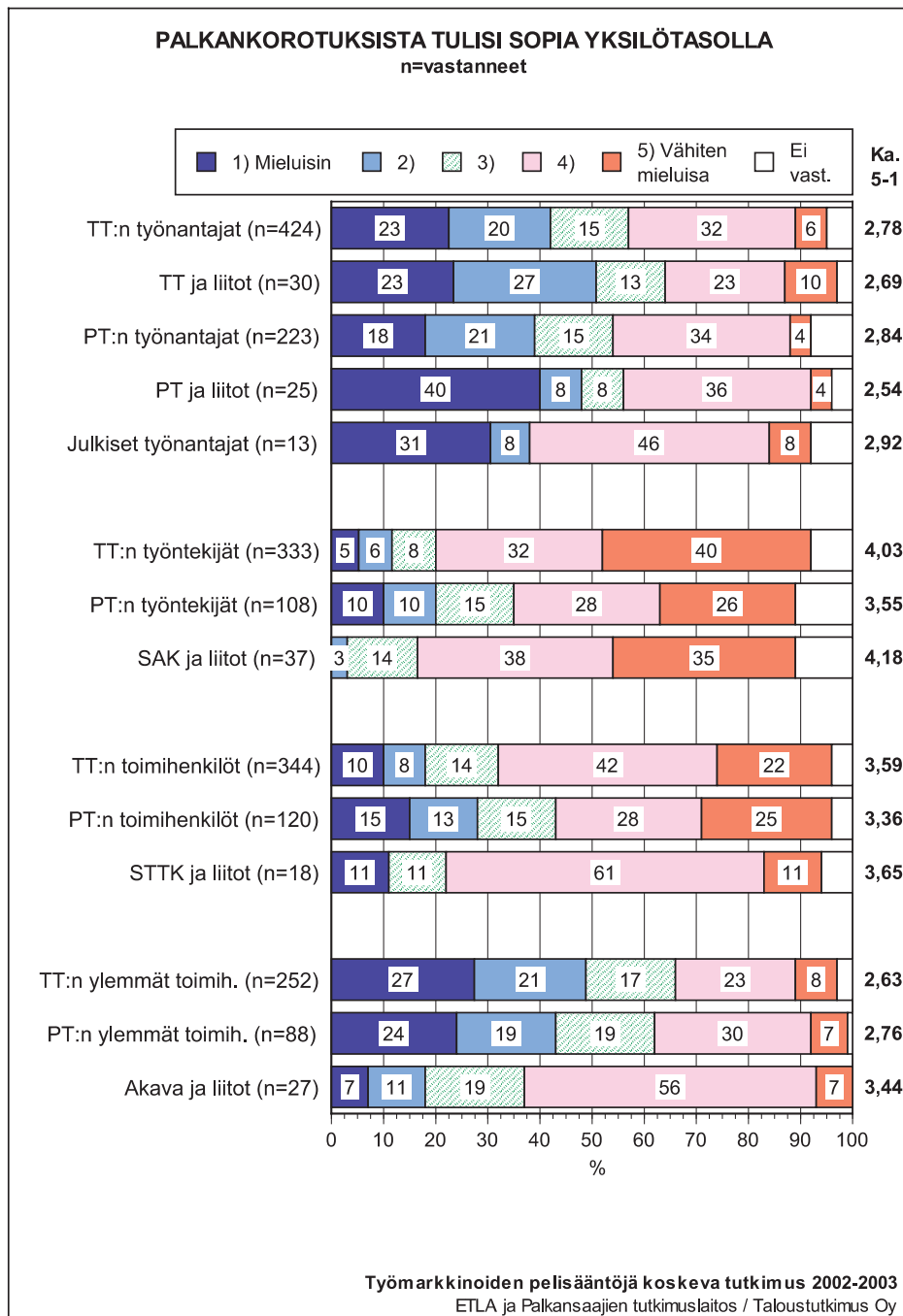
Kuvioissa 5.1-5.5 ovat esillä eri vaihtoehtojen vastaukset kunkin 14 vas- taajaryhmän osalta. Yksilötasoiseen sopimiseen näyttäisi olevan jossain määrin vetoa työnantajapuolella, erityisesti PT:ssä ja samoin ylempien toimihenkilöiden parissa, mutta täällä taas AKAVA vastustaa ajatusta sel- västi.

Yritystasoinen sopiminen on erittäin toivottua TT:n liitto- ja keskusjär- jestötasolla, lähes samoin myös yritystasolla. Sen sijaan työntekijäkentällä se on varsin vähän toivottu kehityssuunta, niinikään toimihenkilöpuolella, mutta ylemmät toimihenkilöt tuntevat tähän puolestaan selvästi enemmän vetoa, ei kuitenkaan AKAVA.

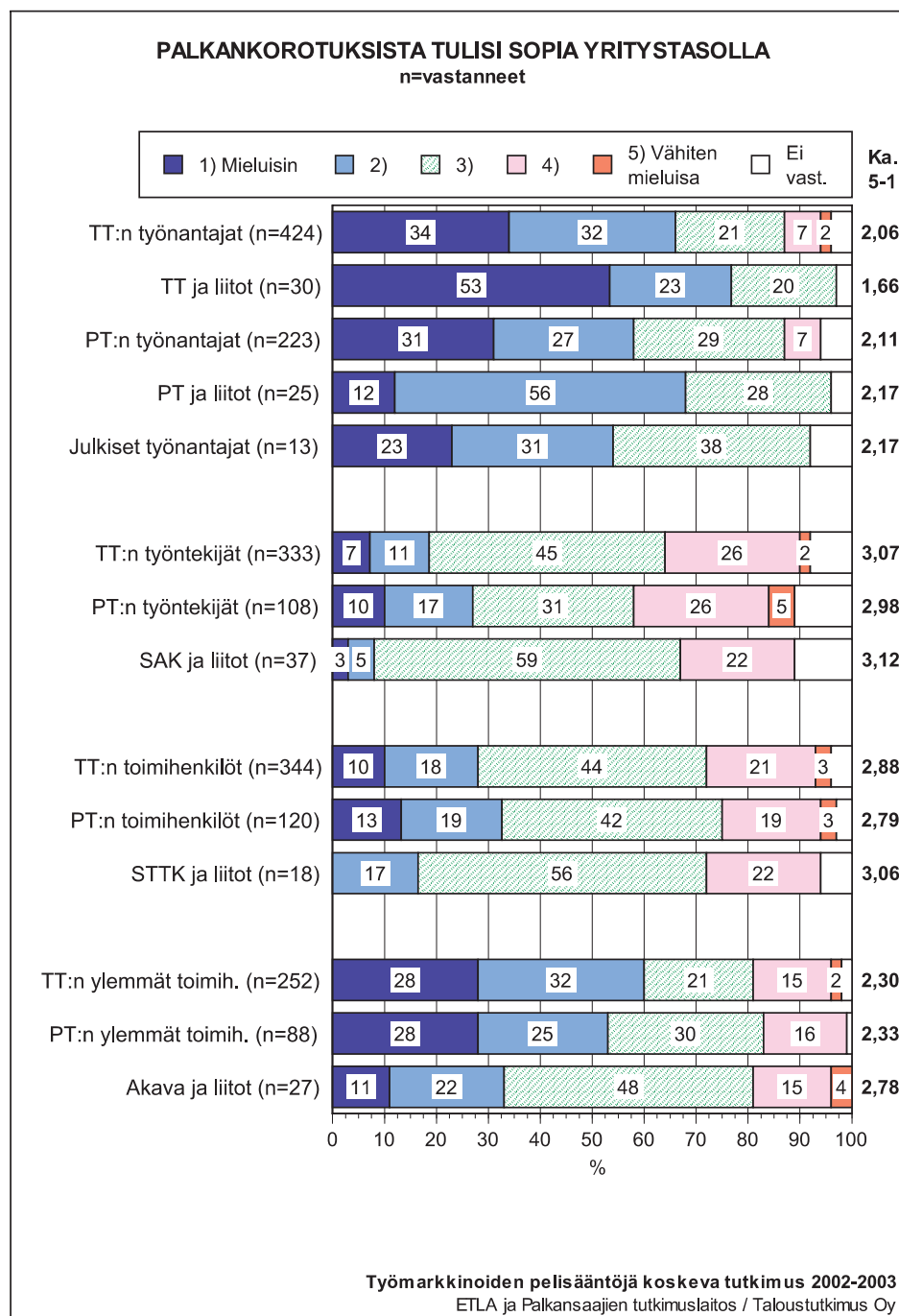
Liittotason suosio on erittäin korkea työntekijäpuolella sekä toimihenki- löiden osalta, samoin AKAVAn järjestökentässä. Työnantajapuolella tämän vaihtoehdon toivottavuus on keskimääräistä.

Tulopoliittiset sopimukset ovat kaikkein halutuimpia SAK:n ja STTK:n järjestökentässä, muualla kannanotto on keskimääräisen intensiteetin ta- soa. Eurooppa-tasoiset sopimukset ovat vielä utopiaa Suomen työmarkki- noilla, mikä on työmarkkinaosapuolia yhdistävä kanta.

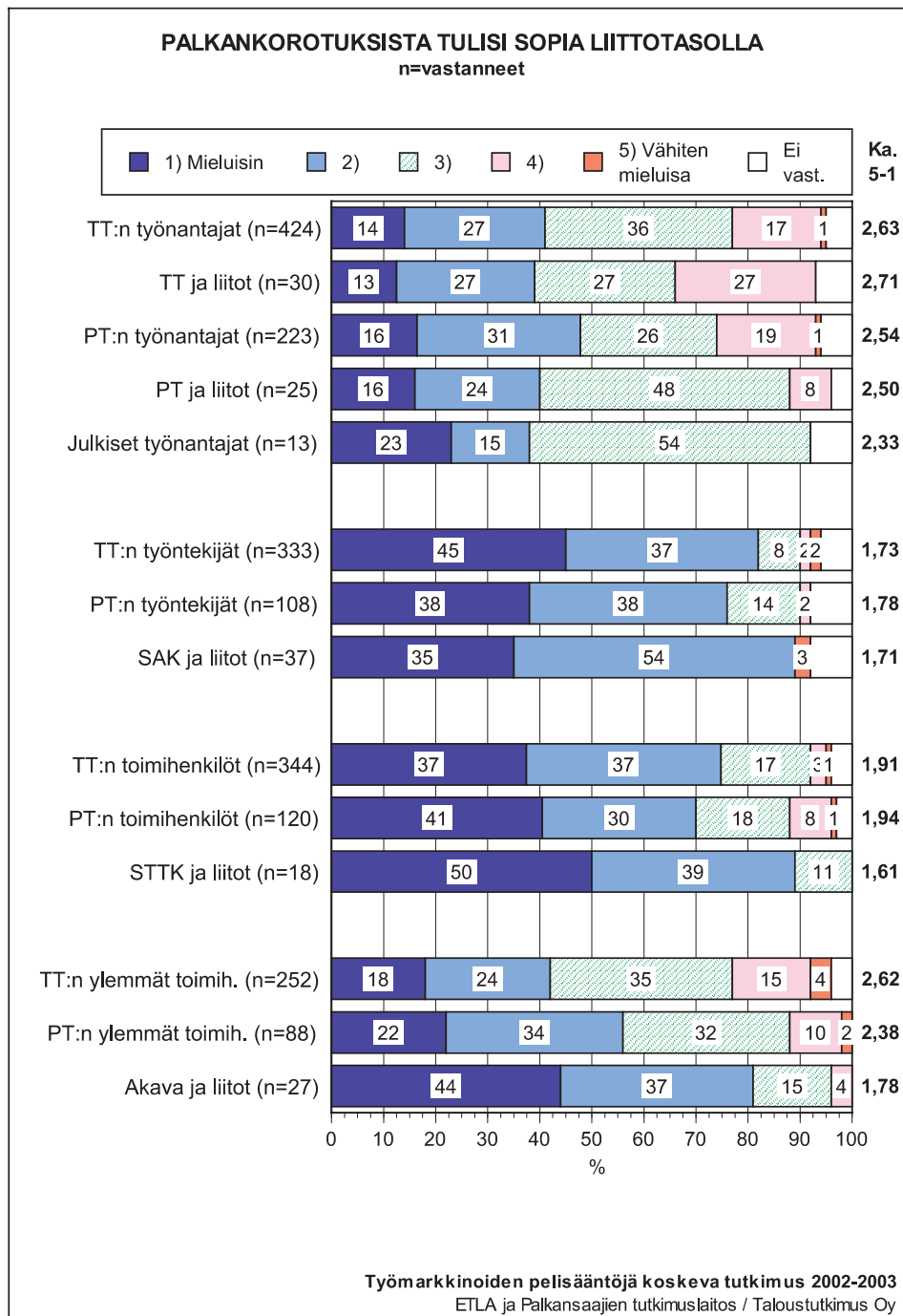
Kuvio 5.1.



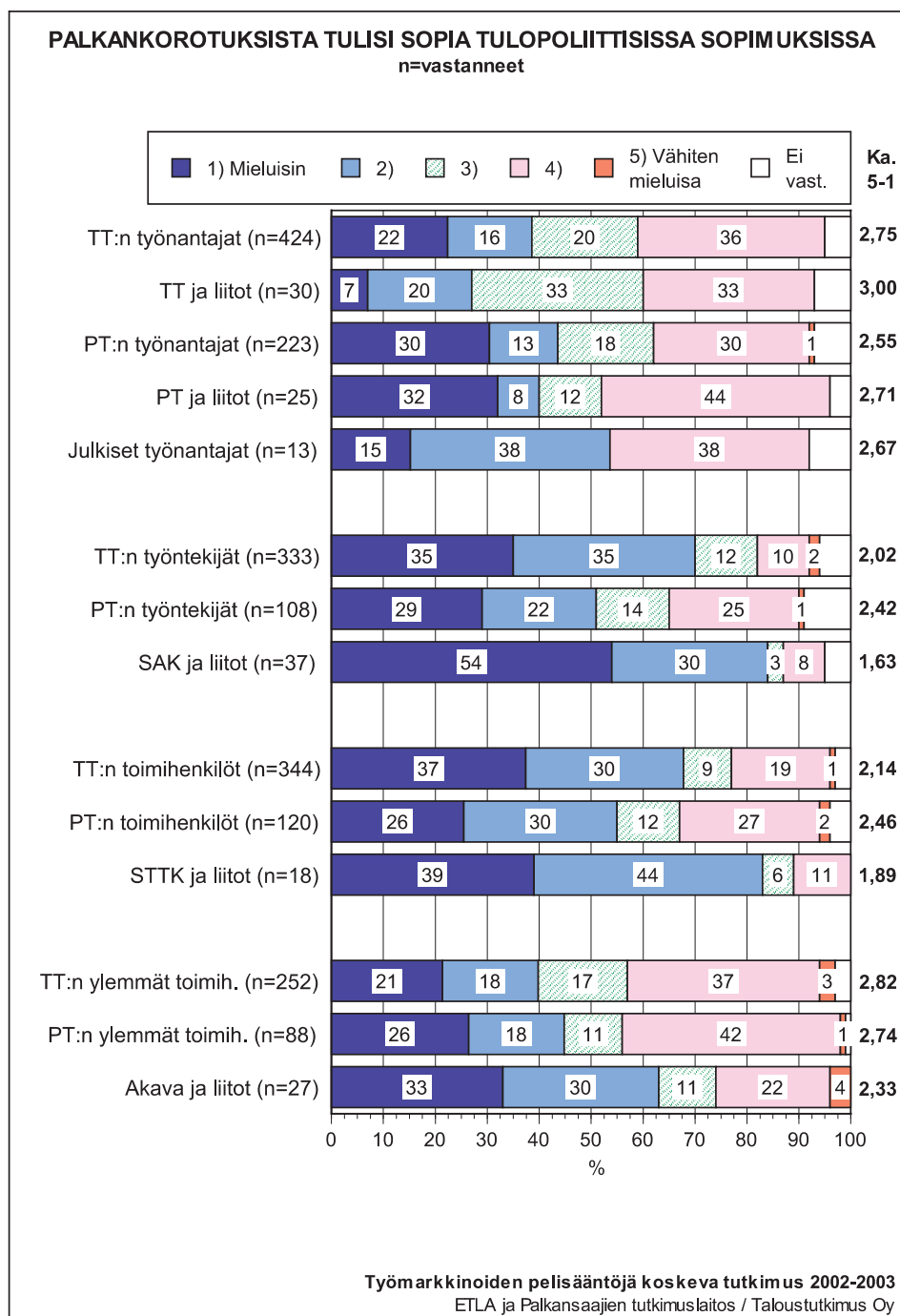
Kuvio 5.2. (kysymys B1_2)



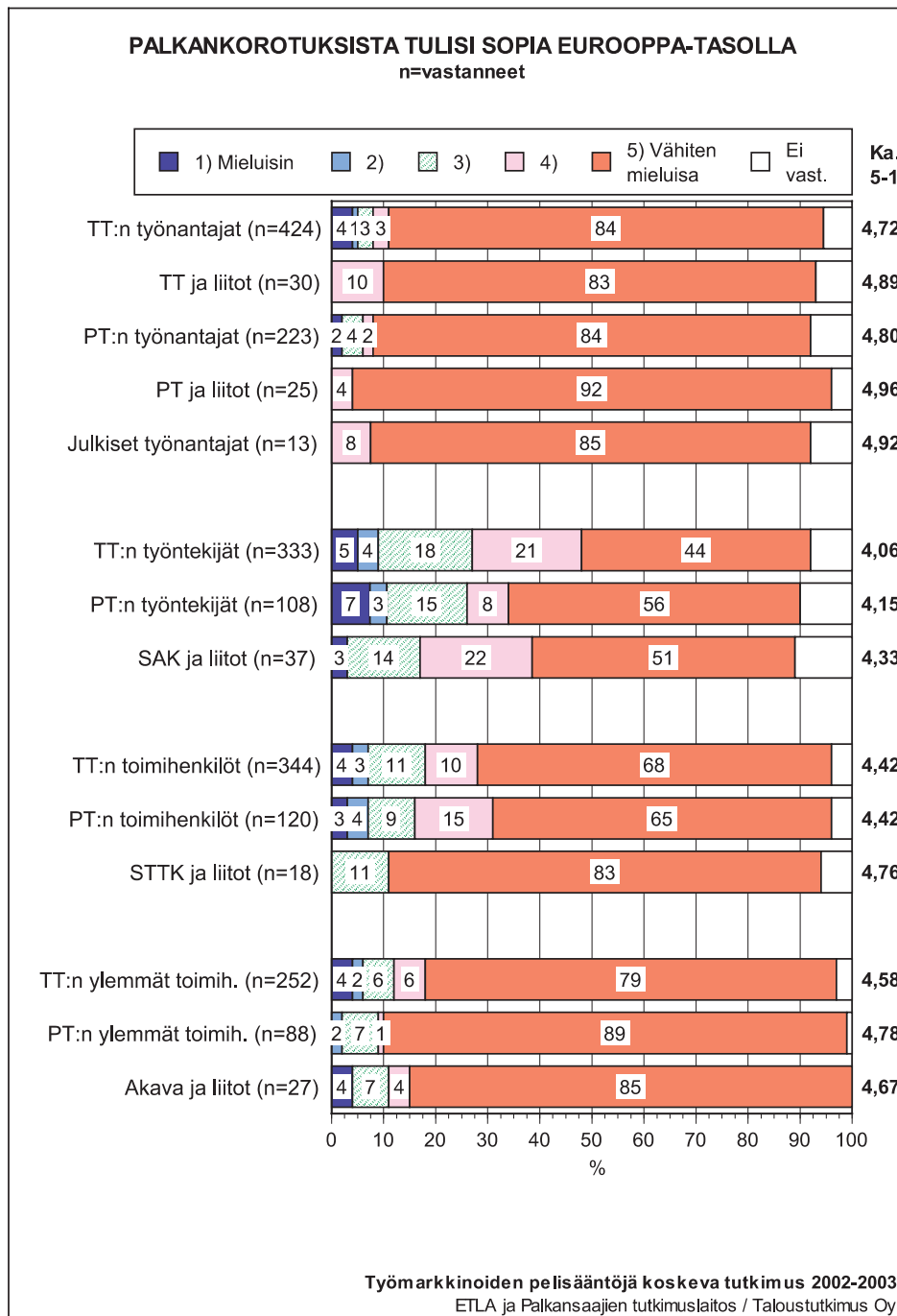
Kuvio 5.3.



Kuvio 5.4. (kysymys B1_4)



Kuvio 5.5.



Ristiintaulukoinnit paljastavat sen, että pienet yritykset tuntevat enemmän vetoa yksilökohtaiseen palkanmuodostukseen kuin suuret. Ylempien toimihenkilöiden osuuden ollessa suuri työnantajat eivät tunne vetoa yksilökohtaiseen palkkaukseen. Henkilöstön keski-ikä vaikuttaa siten, että alhaisen keski-ikä yrityksissä tunnetaan tähän vaihtoehtoon vetoa enemmän kuin muissa. Työntekijöiden, toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden osalta yrityksen koolla on samanlainen vaikutus yksilökohtaisen palkkauksen toivottavuuteen kuin työnantajilla. Henkilöstön keski-ikä vaikuttaa samalla lailla kuin yritysten osalta, erityisesti ylempien toimihenkilöiden osalta. Korkeampi palkkataso yrityksessä vähentää paradoksaalisesti työntekijöiden kannatusta, mutta ei juuri toimihenkilöiden eikä lainkaan ylempien toimihenkilöiden osalta. Työntekijät osaamisintensiivisissä yrityksissä, eli niissä, joissa ylempien toimihenkilöiden osuus on korkea, eivät kannata yksilöllistä palkkausta. Toimialojen suhteen ylempien toimihenkilöiden osalta on varsin paljon hajontaa siten, että elintarviketeollisuudessa on myönteistä suhtautumista ja koneteollisuudessa taas varsin kielteistä yksilölliseen palkkaukseen.

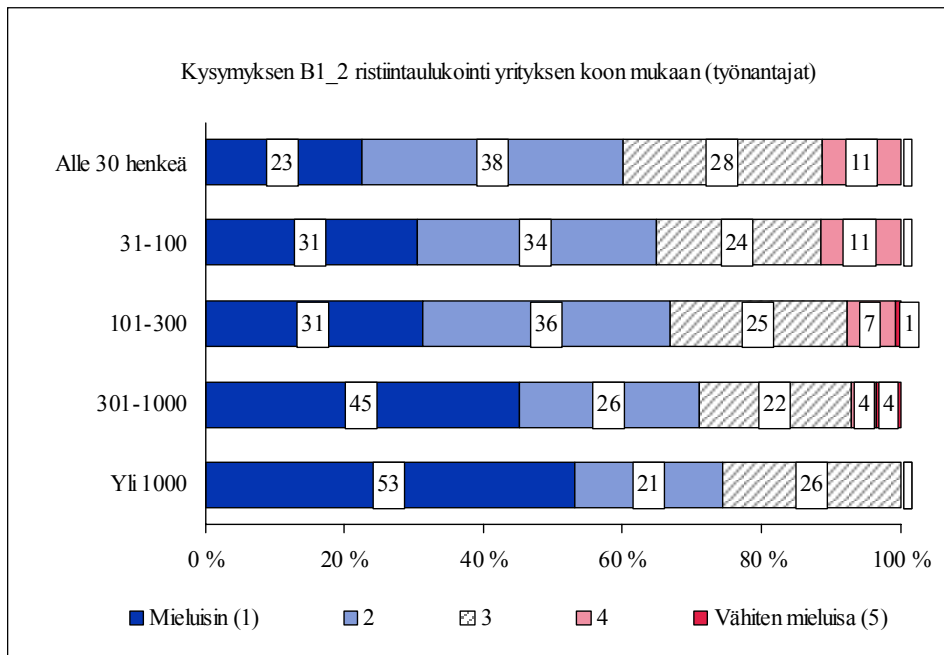
Yritystasolla tapahtuvan palkankorotuksista sopimisen kannatus kasvaa puolestaan yrityksen koon kasvaessa, ks. kuvio 5.6. Eri palkansaajaryhmien osalta kannanotoissa tässä suhteessa ei ole puolestaan eroja, mutta vakinaisten työsuhteiden määrän kasvaessa ylempien toimihenkilöiden kannatus ajatukselle kasvaa. Viennin osuuden kasvaessa myös yritysten mielenkiinto yrityskohtaiseen sopimiseen jossain määrin kasvaa, samoin jos yritys on ulkomaisesti omistettu ja jos se on kansainvälistynyt. Eri toimialoilla tämän vaihtoehdon suosio on varsin tasainen työnantajien puolella, voimakkainta metsäteollisuudessa ja pienintä muussa teollisuudessa.

Liittotasolla tapahtuvan sopimisen suosion mukaan ei synny eroa juuri minkään taustamuuttujan suhteen, kun tarkastellaan työnantajavastauksia. Työntekijöiden osalta taas vientiorientoituneisuus lisää tämän vaihtoehdon suosiota. Toimihenkilöiden osalta yrityksen koon kasvu lisää liittokohtaisen sopimisen suosiota, samoin parempi kannattavuus. Ylempillä toimihenkilöillä tilanne on sama. Mitä vähemmän yrityksessä on vakinaisia työsuhteita, sitä suositumpi on liittokohtainen sopiminen.

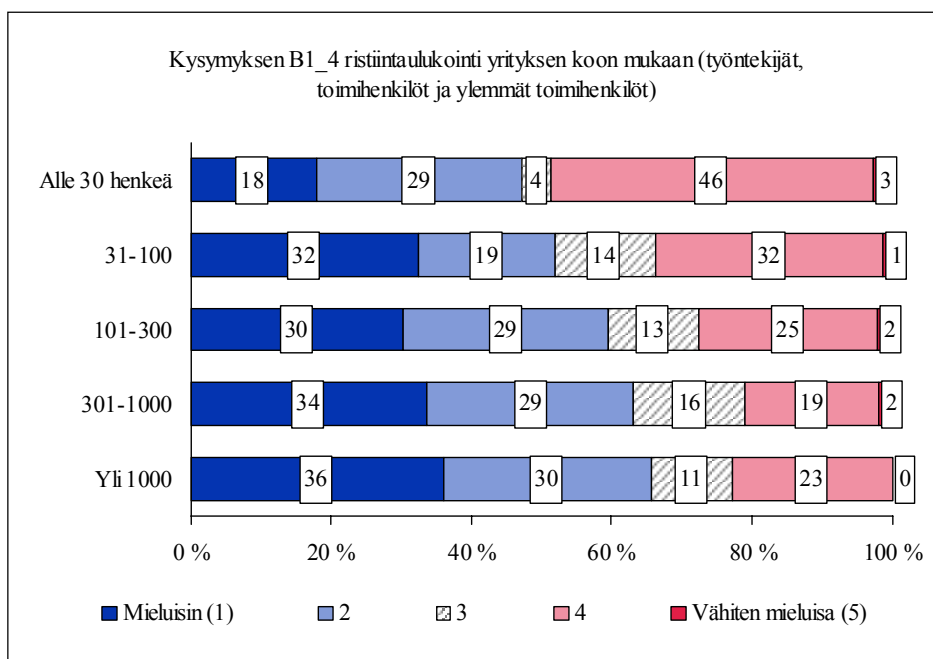
Kannanotot tulopoliittisiin sopimuksiin ovat taas yritystasolla varsin tasaisia eri taustamuuttujien suhteen, mutta vakinaisten työsuhteiden mukaan esiintyy eroa. Jos vakinaisessa työsuhhteessa on alle 60 % henkilöstöstä, tulopoliittisen sopimisen suosio kasvaa merkittävästi. Toimialoista muu teollisuus (keskiarvo 2) ja rahoitus (keskiarvo 3,3) ovat ääripäitä. Palkansaajien luottamusmiesten osalta taas tulopoliittisten sopimusten suosio on vankka suurissa yrityksissä (kuvio 5.7). Samoin näin käy, mitä korkeampi on henkilöstön keski-ikä ja kun naisten osuus vähentyy yrityksessä. Korkeampi palkkataso lisää tupon suosiota. Toimialoittain ei ole kovin suuria

eroja. Toimihenkilöillä yrityskoon vaikutus on vähäisempi, mutta viennin osuuden kasvu lisää tupon suosiota. Ylempillä toimihenkilöillä iän vaikutus on samansuuntainen kuin työntekijöillä.

Kuvio 5.6. (kuvioon 5.2 liittyvä ristiintaulukointi)



Kuvio 5.7. (kuvioon 5.4. liittyvä ristiintaulukointi)



Eurooppa-tason suhteen kannanotot ovat tasaisesti kielteisiä. Työnantajapuolella ei juuri minkään taustamuuttujan mukaan muodostu eroa tässä kielteisessä asenteessa. Ylemmillä toimihenkilöillä vastustus vähenee vinnin osuuden kasvaessa.

5.2 Sopimusjärjestelmän tulevaisuuden vaihtoehdot

Kysymyksessä B2 kysyttiin kantaa sopimusjärjestelmän tulevaisuuden vaihtoehtoihin sen suhteen, mihin suuntaan palkankorotuksista sopimista sekä TESSiin, paikallisen sopimisen ja työrauhan ylläpidon muotoja pitäisi viedä. Vastajille asetettiin kysymys: ”Sopimusjärjestelmää koskevassa keskustelussa on esitetty erilaisia tulevaisuuden vaihtoehtoja. Asettakaa vaihtoehtot:

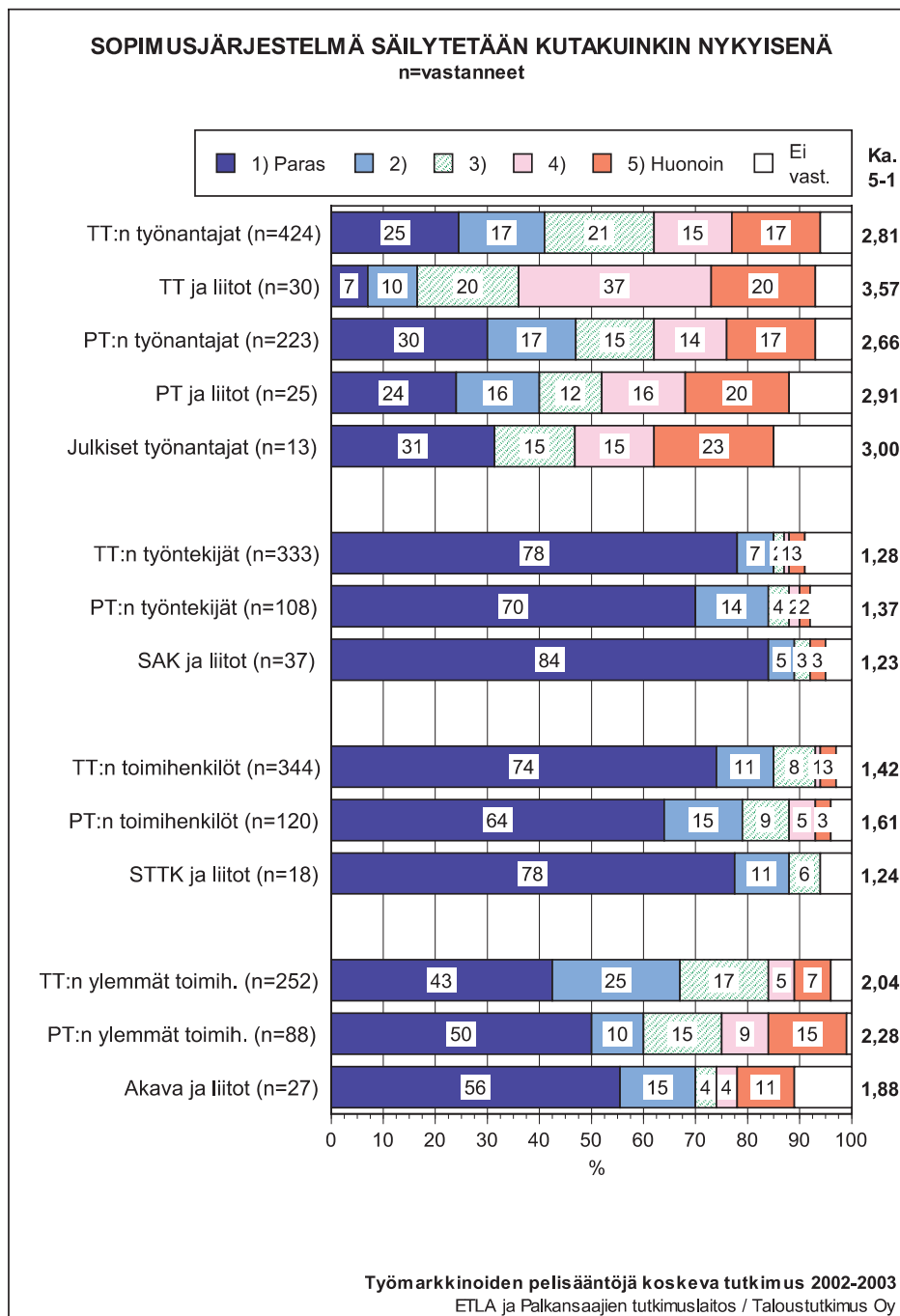
- sopimusjärjestelmä säilytetään kutakuinkin nykyisenä,
- jatketaan työehtosopimusten palkankorotuksia, mutta luovutaan vähimmäispalkoista,
- säilytetään työehtosopimusten vähimmäispalkat, mutta luovutaan kokonaan tai osittain nykyisenkaltaisista kaikkia sitovista työehtosopimusten palkankorotuksista,
- yleiskorotusten sijasta sovitaan minimikorotuksesta ja sen lisäksi palkoista sovitaan paikallisesti työrauhan vallitessa,
- luovutaan vähimmäispalkoista ja yleiskorotuksista, ja palkoista sopiminen ja työtaistelukeinoista päättäminen siirretään yritystasolle,

järjestykseen siten, että 1 = paras, ..., 5 = huonoin vaihtoehto”.

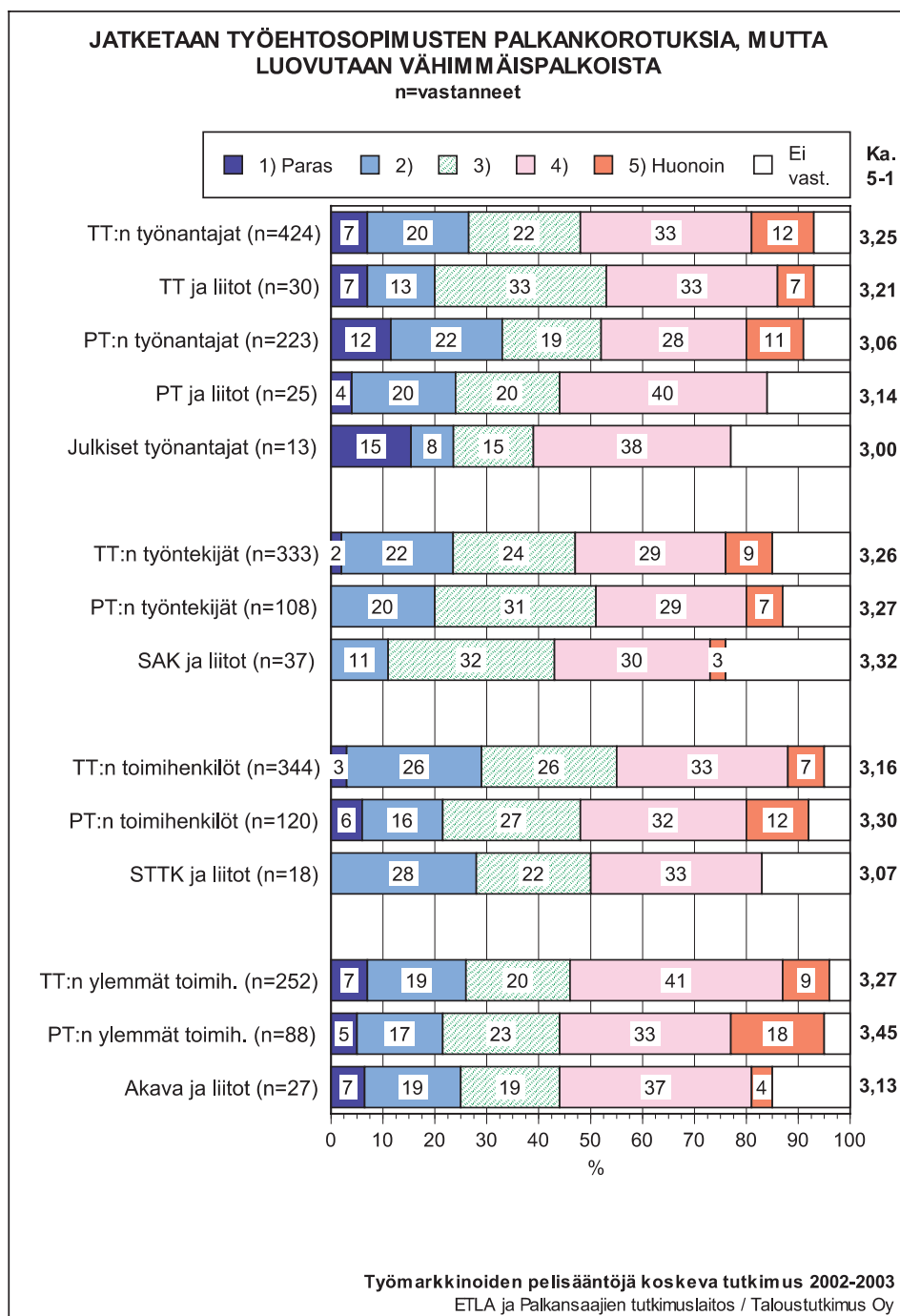
Kuvioissa 5.8-5.12 ovat esillä suorat vastausjakaumat. Nykyinen sopimusjärjestelmä nauttii erityisen selvästi suosiota SAK:n järjestökentässä, samoin STTK:ssa ja AKAVAssa, mutta lievästi vähemmän. Näitä selvästi vähäisempi on nykyisen järjestelmän suosio työnantajapuolella, erityisesti TT:n järjestökentässä on vastustusta. Tältä osin näkemyserot ovat varsin selvät työntekijöiden ja työnantajien välillä.

Toisaalta taas vaihtoehto, että jatketaan yleiskorotuksia, mutta luovutaan vähimmäispalkoista saa hyvin tasaisesti vähän kannatusta eri vastaajaryhmissä. Sama tilanne vallitsee siitä, että säilytetään vähimmäispalkat, mutta luovutaan sopimuspohjaisista palkankorotuksista ja annettaisiin palkkojen muodostua ilman niitä (kuvio 5.10). Tosin työnantajapuolella tähän liittyy hiukan vähemmän vastustusta kuin edelliseen vaihtoehtoon.

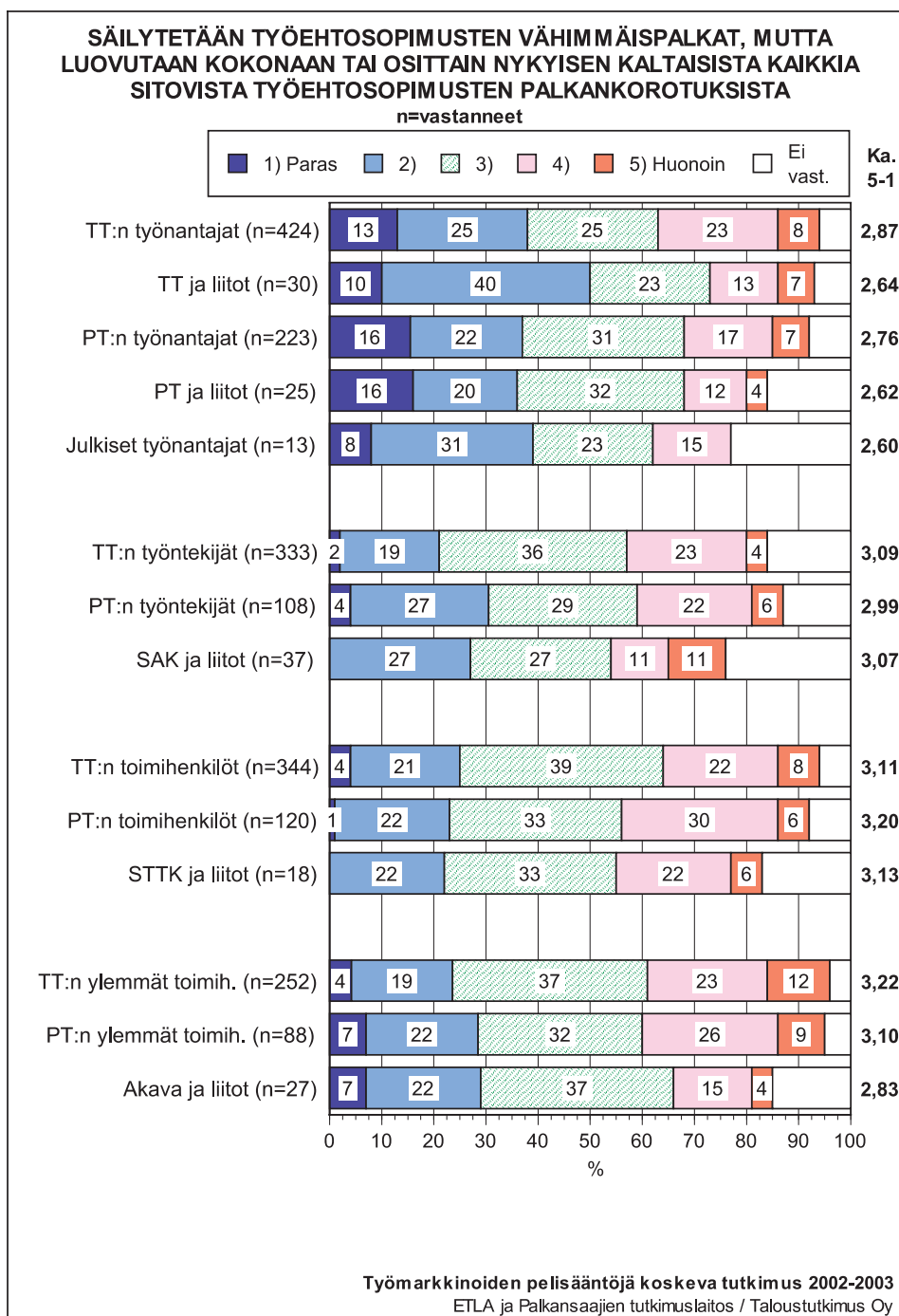
Kuvio 5.8.



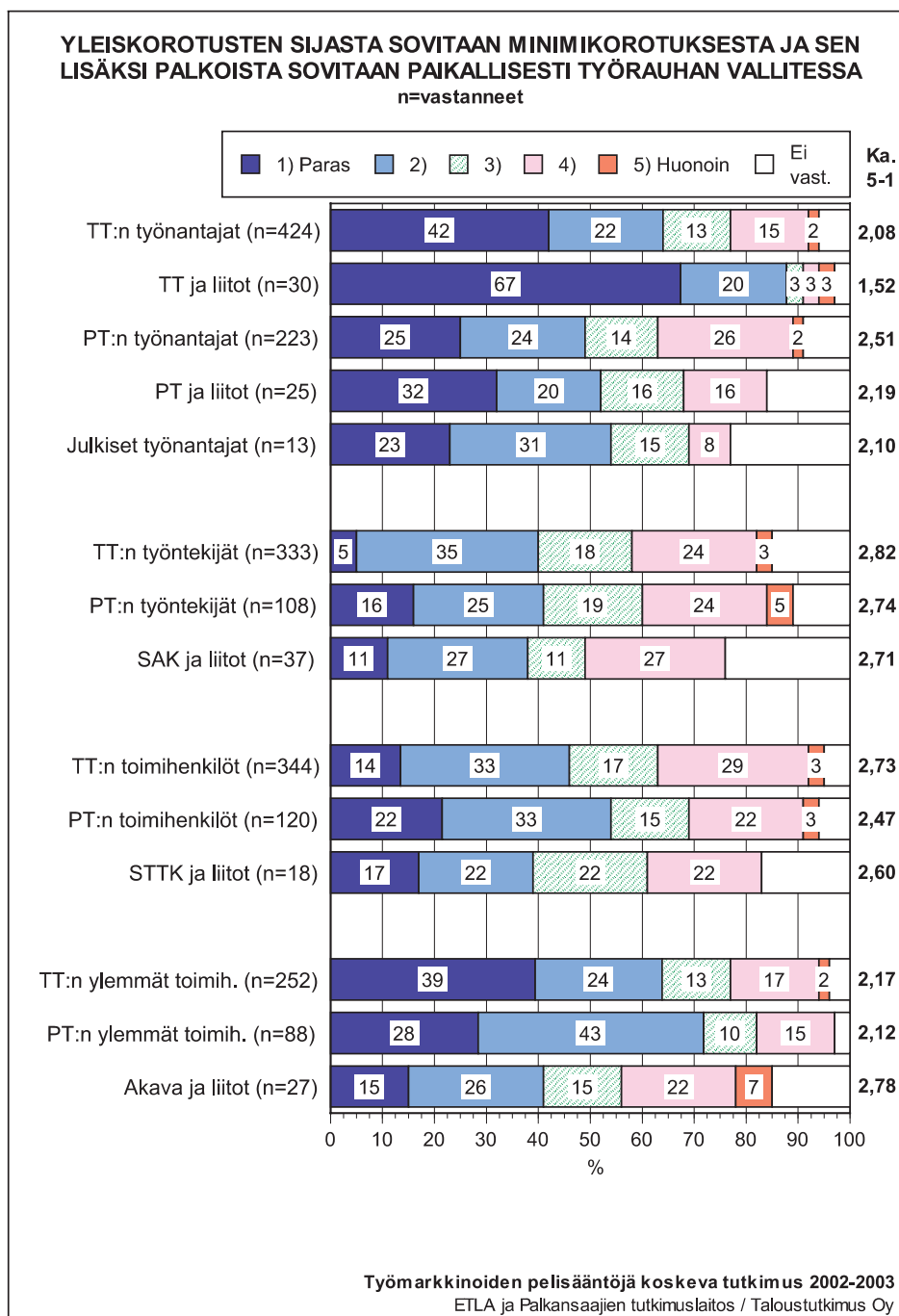
Kuvio 5.9.



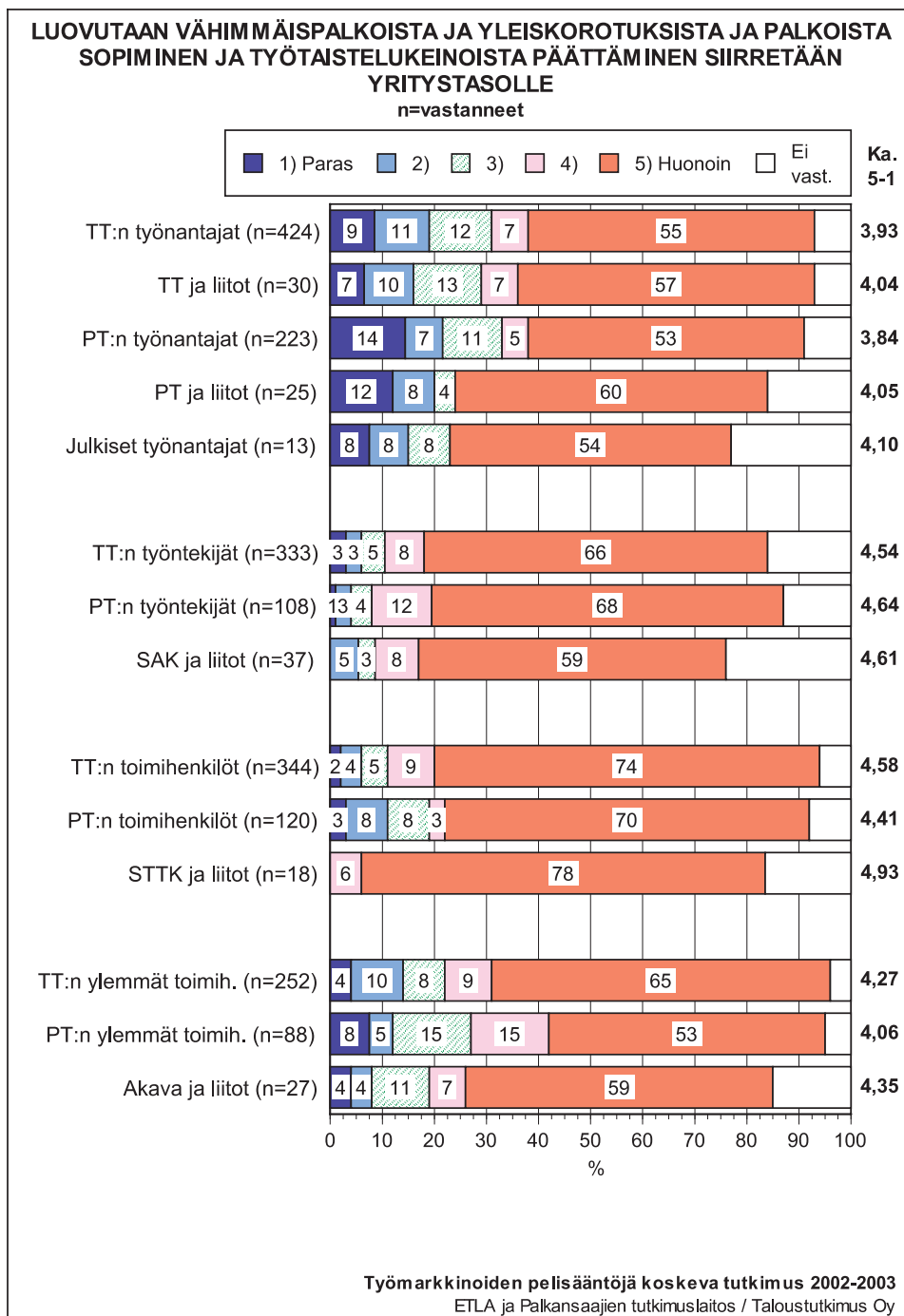
Kuvio 5.10.



Kuvio 5.11.



Kuvio 5.12.



Paikallinen sopiminen työrauhan vallitessa miellyttää työnantajia, erityisesti TT:n kentässä, mutta työntekijöiden keskuudessa tämä on selvästi vähemmän toivottua (kuvio 5.11). Toisaalta ylemmissä toimihenkilöissä yrityksissä asenne tähän vaihtoehtoon on samanlainen kuin työnantajilla.

Vaihtoehto, jossa esitetään täydellistä hajautumista yritystasolle sopimisen ja työtaistelukeinoista päättämisen suhteen, jolloin liittojen välisiä työehtosopimuksia ei olisi, saa kaikissa vastaajaryhmissä erittäin vähän suosiota (kuvio 5.12). Paikallista sopimista ei haluta toteuttaa tällä tavalla.

Ristiintaulukoinnit paljastavat sen, että yrityksen suuri koko ja vientiin suuntautuminen sekä ulkomaalaisomisteisuus vähentävät jonkin verran nykyjärjestelmän suosiota työnantajien taholta. Mitä vähemmän vakinaisia työsuhteita ja mitä alhaisempi on keski-ikä yrityksessä, sitä suotuisampana nykyjärjestelmä näyttäytyy. Toimialoittain vähiten kannatusta nykyjärjestelmälle on rahoituksessa, eniten taas toimialalla ”muut yksityiset palvelut”. Työntekijöiden osalta kannatus on tasaisen vahvaa, eikä merkittäviä eroja eri taustamuuttujien osalta ole havaittavissa. Yrityksen suuri koko ja korkea palkkataso lisäävät kuitenkin nykyjärjestelmän suosiota. Toimihenkilöiden kohdalla yrityksen suuri koko ja viennin korkea osuus liikevaihdosta, osaamisintensivisyys ja korkea keski-ikä lisäävät nykyjärjestelmän suosiota, samoin korkea keskipalkka. Toimialoittain suosio on suurin metsäteollisuudessa, pienin taas elintarviketeollisuudessa. Ylemmillä toimihenkilöillä vakinaisten työsuhteiden matala osuus lisää nykyjärjestelmän suosiota.

Vähimmäispalkoista luopuminen, mutta muuten jatkaminen yleiskorotuksilla on eri taustamuuttujien suhteen kannatukseltaan varsin tasainen yritysten osalta. Niinikään tämä pätee työntekijöiden ja toimihenkilöiden osalta. Ylemmissä toimihenkilöissä naisvaltaisissa yrityksissä tunnetaan tähän vaihtoehtoon vähäisempää mielenkiintoa ja kääntäen taas korkean palkkatason yrityksissä. Toimialoittain vähiten suosiota tälle vaihtoehdolle tunnettiin elintarviketeollisuudessa, metallituotteissa ja rahoitusalaalla, eniten taas liikenteen alalla.

Vaihtoehto, jossa säilytetään vähimmäispalkat, mutta luovutaan kaikkia sitovista TESsin mukaisista palkankorotuksista saa varsin tasaisia arvoja kaikissa yritysryhmissä. Mitä vähemmän vakinaisia työsuhteita on yrityksessä, sitä suositumpi tämä vaihtoehto on toimihenkilöiden keskuudessa. Ylemmillä toimihenkilöillä taas henkilöstön keski-ian noustessa tämän vaihtoehdon suosio vähenee, naisten osuuden suhteen riippuvuus on käänteinen. Keskimääräisen palkkatason noustessa yrityksessä tämän vaihtoehdon suosio laskee, mikä on luonteva tulos.

Vaihtoehto, jossa sovitaan yleiskorotuksen sijasta minimikorotuksesta ja lisäksi palkoista sovitaan paikallisesti työrauhavelvoitteen voimassa ollen, merkitsisi sitä, että olisi eräällä tasolla kaksitasoiset palkkaneuvottelut,

erikseen kollektiiviset liittojen välillä ja sitten, tosin työrauhavelvoitteen rajaamina, yrityskohtaiset. Tämä vaihtoehto saa eniten kannatusta erityisesti suurissa yrityksissä, vientiin suuntautuneissa tai ulkomaalaisomisteisissa yrityksissä ja yrityksissä, joissa on runsaasti vakinaisia työsuhteita ja korkea palkka. Toimialoista suurin kannatus on kulkuneuvoteollisuudessa ja pienin kemianteollisuuden ja tevanake-teollisuuden ryhmässä. Kansainvälistyneiden yritysten työntekijät tuntevat tähän vaihtoehtoon vetoa. Vakinaisten työsuhteiden lisääntyessä vaihtoehdon suosio myös kasvaa, mikä on luontevaa. Toimihenkilöillä rahoituksen toimialalla tähän tunnetaan eniten vetoa, vähiten taas elintarviketeollisuudessa. Ylempien toimihenkilöiden keskuudessa tätä kannatetaan suurissa ja kansainvälistyneissä yrityksissä. Toisaalta taas osaamisintensiivisissä yrityksissä ei tunneta mielenkiintoa, mikä vaikuttaa ristiriitaiselta. Vakinaisten työsuhteiden lisääntyessä mielenkiintoa tunnetaan enemmän. Toimialoista eniten mielenkiintoa tähän vaihtoehtoon tunnetaan metallituoteteollisuudessa, vähiten taas rakentamisessa.

Viimeinen vaihtoehto, jossa siirrytään kokonaan yrityskohtaiseen työmarkkinajärjestelmään irti kollektiivisopimuksista ja jossa siten myös työtaistelukeinoista päättäminen siirtyisi yritystasolle, eli siirrytään ikään kuin atomistisiin työmarkkinoihin, ei siis saanut minkäänlaista kannatusta osapuolilta. Yritysvastauksissa kaikkein pienin kannatus oli osaamisintensiivisissä yrityksissä. Toimialoittain pienin vastustus koettiin metsäteollisuudessa, suurin vastustus taas muissa yksityisissä palveluissa. Osaamisintensiivisten yritysten työntekijä- ja toimihenkilövastaajat tuntevat erittäin vähän vetoa tähän vaihtoehtoon. Toimihenkilöillä viennin kasvu lisää vastustusta, mutta korkea palkka vähentää sitä. Toimialoista työntekijöiden edustajilla suurin vastustus on kemianteollisuuden ja tevanake-teollisuuden ryhmässä ja muissa yksityisissä palveluissa. Ylempillä toimihenkilöillä vastustus on erittäin voimakasta osaamisintensiivisissä yrityksissä ja yrityksissä, joissa on vähän vakinaisia työsuhteita. Vastaajamäärä ylempien toimihenkilöiden osalta on kuitenkin varsin vähäinen, mikä vaikeuttaa arvioinnin luotettavuutta.

5.3 Mikä on oikea palkanormi?

Viime vuosina on puhuttu työmarkkina- ja talouspolitiikassa palkanormista, eli siitä, mihin tekijään palkankorotukset tulisi sitoa. Tämän taustalla ovat olleet Suomen liittyminen EMUun ja se tuottavuuskehityksen hajautuminen, mihin elektroniikkateollisuuden valtaisa nousu 1990-luvun loppupuolella johti. Muussa teollisuudessa ja taloudessa tuottavuuskehitys oli paljon hitaampaa kuin IT-alalla. Tämä vaikeutti yhtenäisen palkankorotuslinjan aikaansaamista koko taloudessa ja johti varsin suuriin kannatta-

vuuseroihin toimialojen välillä. Viime aikoina tilanne on tässä suhteessa tasaantunut, ja keskustelu palkkanormista on ollut jossain määrin taustalla. Se on kuitenkin jatkon kannalta varsin keskeinen kysymys.

Kysymyksessä B3 kysyttiin kantaa talouden oikeaan palkkanormiin, eli siihen, mihin tekijöihin palkankorotukset pitäisi kiinnittää. Vastajille asetettiin viisi vaihtoehtoa ja pyydettiin asettamaan ne järjestykseen siten, että, 1 = tärkein, ..., 5 = vähiten tärkeä:

- Palkankorotus on sama Suomessa kuin muualla euroalueella.
- Palkkoja on korotettava ns. kansantalouden palkkanormin, eli koko talouden työn tuottavuuden ja inflaatiotavoitteen summan mukaisesti (kansantalouden normi).
- Palkkoja on korotettava sen mukaan kuin työn tuottavuus nousee omalla toimialalla (toimialanormi).
- Palkankorotuksen on määrädyttävä yrityskohtaisen kannattavuuden sallimissa rajoissa (yritysnormi)
- Palkkojen nousu on sidottava työttömyystilanteeseen.

Kaikista näistä vaihtoehdoista vähiten kannatusta sai sitominen työttömyystilanteeseen (keskiarvo yli ryhmien 4,12, vrt. kuvio 5.17). Tämä on osoitus siitä, että Suomen työmarkkinoilla vallitsisi sisäpiirihypoteesin mukainen tilanne. Sen mukaan palkoista päättävät töissä olevat sisäpiiriläiset ottamatta huomioon palkanasetannan vaikutuksia ulkopuolella oleviin työttömiin ja heidän mahdollisuuteensa työllistyä. Tämä ei kuitenkaan merkitse sitä, etteikö työmarkkinasopimisen muodolla ole vaikutusta työllisyyteen; päinvastoin Alho (2002) päätyi siihen, että keskitetyillä tuporatkaisuilla on onnistuttu palkkamoderaatiolla vähentämään työttömyyttä merkittävästi keskipitkällä ajalla verrattuna liittokierroksiin.

Niinikään Eurooppa-tason palkkanormi on toistaiseksi vain kaukainen ajatus, kuten edelläkin havaittiin (kuvio 5.13). Tässä suhteessa on kyllä varsin paljon hajontaa vastaajaryhmien välillä. SAK:n liitoissa ja keskusjärjestössä tähän tunnetaan eniten vetoa, vähiten taas PT:n työnantajien ja ylempien toimihenkilöiden keskuudessa.

Kansantalouden palkkanormi saa tätä selvästi enemmän kannatusta (kuvio 5.14). Erityisen voimakas kannatus sille on SAK:n, STTK:n ja AKAVAn liitto- ja keskusjärjestötasolla. Samalla kannalla ovat myös julkiset työnantajat. Yksityisellä puolella on huomattava TT:n järjestötason vähäinen kannatus tälle vaihtoehdolle.

Toimialanormi saa enemmän kannatusta työnantajapuolella, vähemmän taas työntekijäpuolella (kuvio 5.15). Yritysnormi saa tätä vähemmän kan-

natusta työnantajapuolella paitsi TT:n järjestökentässä (kuvio 5.16). Näyttää siltä, että vaikka yritykset varsin yleisesti toivovat etenemistä kohti yritysکوhtaista sopimista, ne eivät välttämättä halua yrityksen taloudellisen tilanteen suoraa vaikutusta palkanmuodostukseen, sillä työnantajavastauksissa toimialanormi saa saman kannatuksen kuin yritysnormi. Työntekijäpuolella yritysnormi on varsin epäsuosittu.

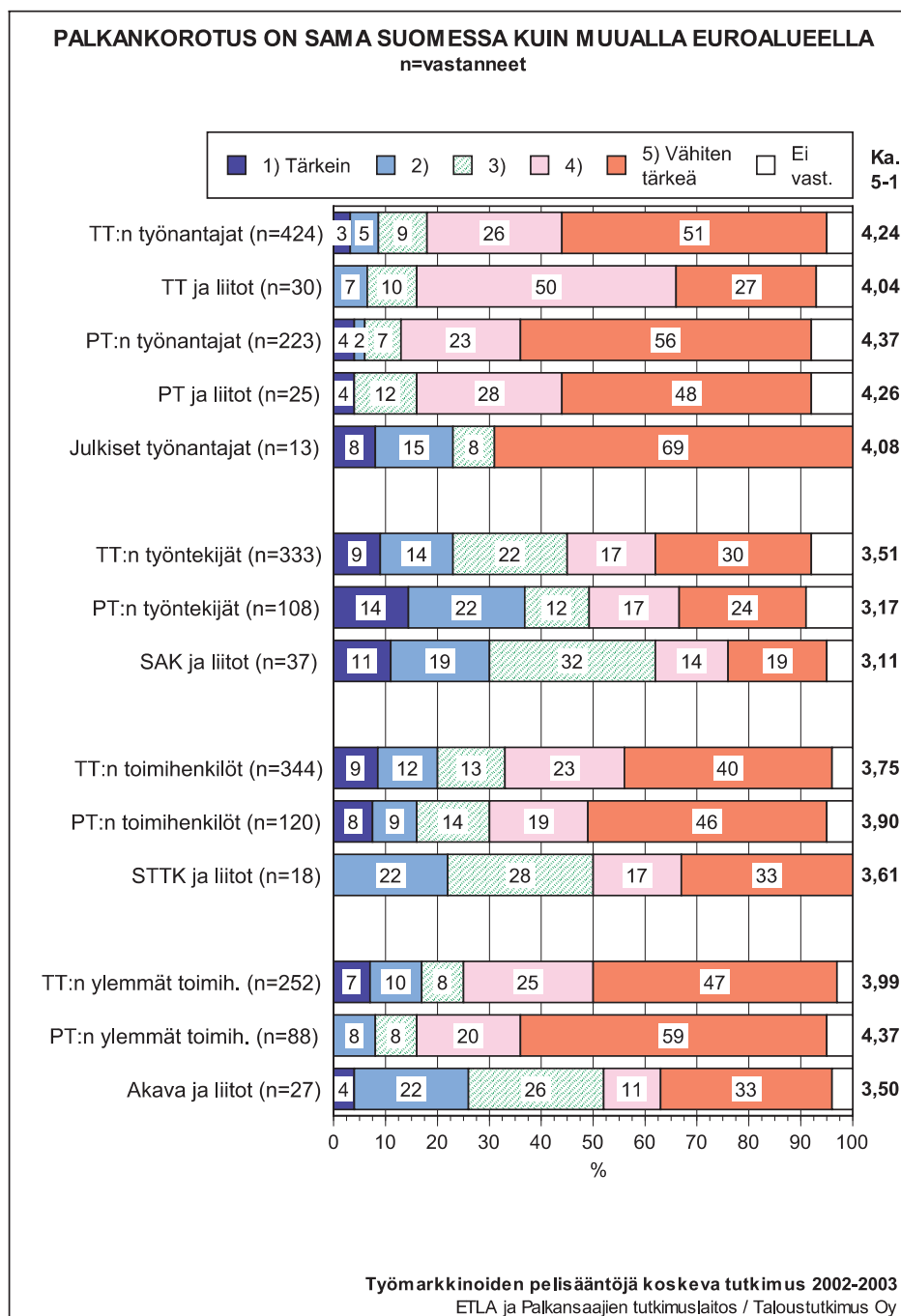
Ristiintaulukoinnit osoittavat, että eurotasoon kiinnittyminen ei juuri vaihtelee eri taustamuuttujien suhteen. Ehkä on huomionarvoista, että keski-ikältään nuorissa työpaikoissa työntekijät suhtautuvat tähän vähiten karttavasti (2,86), mutta ylemmillä toimihenkilöillä tilanne on taas käänteinen. Työntekijöillä vastustus on vähäisintä koneiden ja laitteiden sekä metallituotteiden valmistuksessa.

Kansantalouden palkanormi saavuttaa jonkin verran enemmän kannatusta yritysten taholta, mitä matalampi on palkkataso, toimialoista taas koulutus- ja hyvinvointipalveluissa. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustajien osalta näin on sitä enemmän, mitä suuremmassa yrityksessä he toimivat, ja edellisten osalta yrityksissä, joissa kannattavuus on matala. Henkilöstön keski-ään kasvaessa kansantalouden palkankorotusvaran mukainen normi kiinnostaa enemmän.

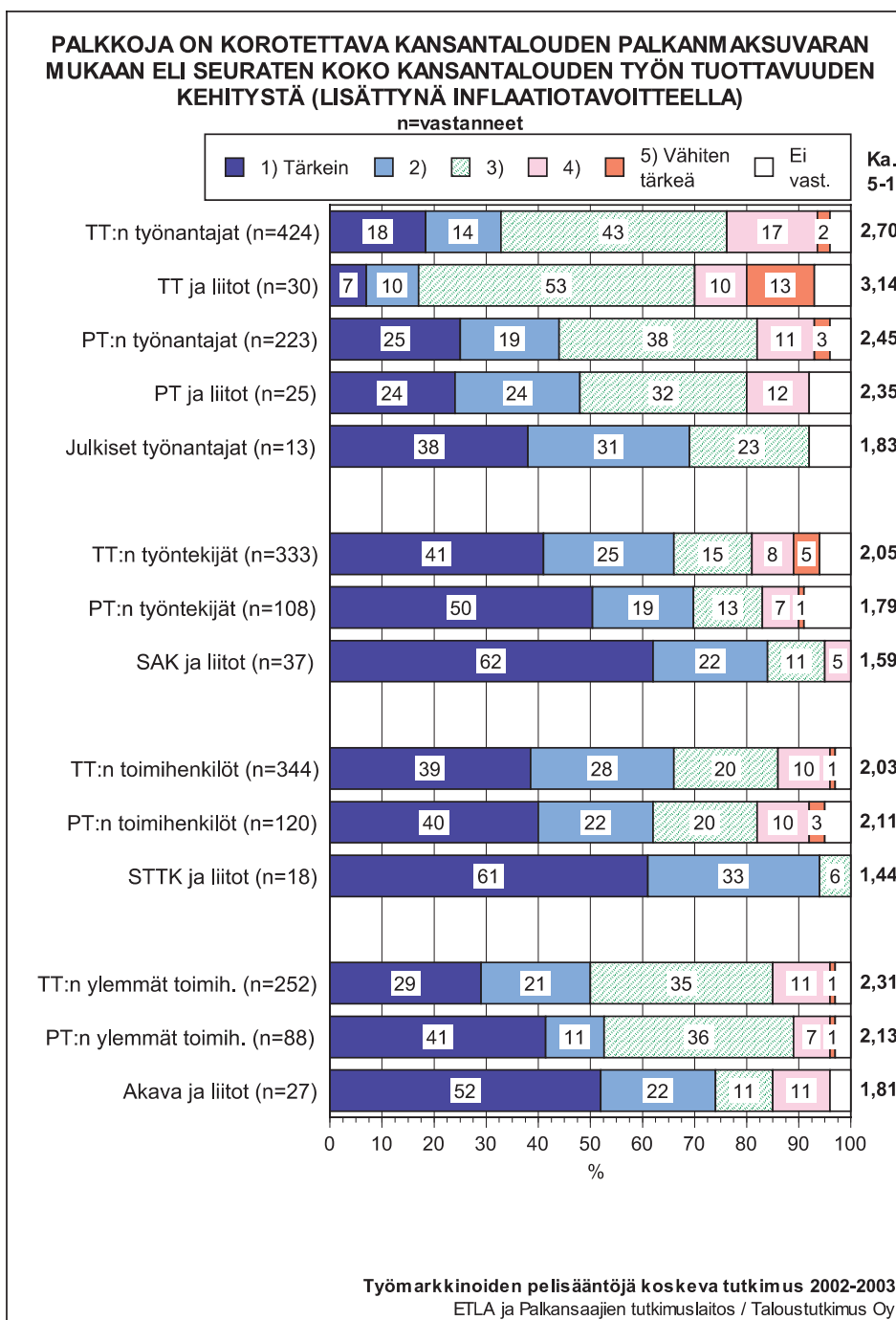
Toimialanormi on siis yritysکوhtaisten sopimisen suosion lisääntymisestä huolimatta lievästi suosittu yritysten keskuudessa kuin yritysnormi. Korkea palkkataso suosii tätä vaihtoehtoa, ja toimialoista rahoitus. Henkilöstön puolella korkea kannattavuus ja yrityksen suuntautuminen vientiin yleisesti suosivat tätä normia. Työntekijöiden taholla taas korkea palkkataso suosii hiukan yllättäen tätä vaihtoehtoa, niinkään vientiin suuntautuminen, korkea keski-ikä ja suuri vakinaisten työsuhteiden osuus, toimialoista metsäteollisuus. Toimihenkilöillä yrityksen korkea kansainvälistymisaste, matala naisten osuus ja korkea keskipalkka suosivat tätä. Ylemmillä toimihenkilöillä yrityksen suuri koko ja metsäteollisuudessa työskentely lisäävät tukea tälle vaihtoehdolle.

On mielenkiintoista, että yritysnormin suosio ei vaihtelee yrityksen koon mukaan, vaikka muuten yritysکوhtaisten sopimisen suosio työnantajien keskuudessa lisääntyy yrityksen koon mukaan, ks. alla luku 5.7 ja luku 6. Yritysten piirissä metsäteollisuus, metallituoteteollisuus ja liikenne kannattavat tätä eniten. Sen sijaan työntekijöiden edustajilla on havaittavissa se, että suurissa yrityksissä tätä normia vieroksutaan. Toimihenkilöillä on pienissä yrityksissä kannatusta tälle vaihtoehdolle, toisaalta taas keski-ään ollessa korkea ja vakinaisten työsuhteiden osuuden ollessa alhainen yritysnormin kannatus vähenee. Toimialoista suhteellisen suopeita ovat metsäteollisuuden toimihenkilöt. Ylemmillä toimihenkilöillä yrityksen koon kasvaessa kannatus vähenee, samoin, jos toimihenkilöiden osuus on suuri, ja jälleen vakinaisten suuri osuus kasvattaa yritysnormin suosiota.

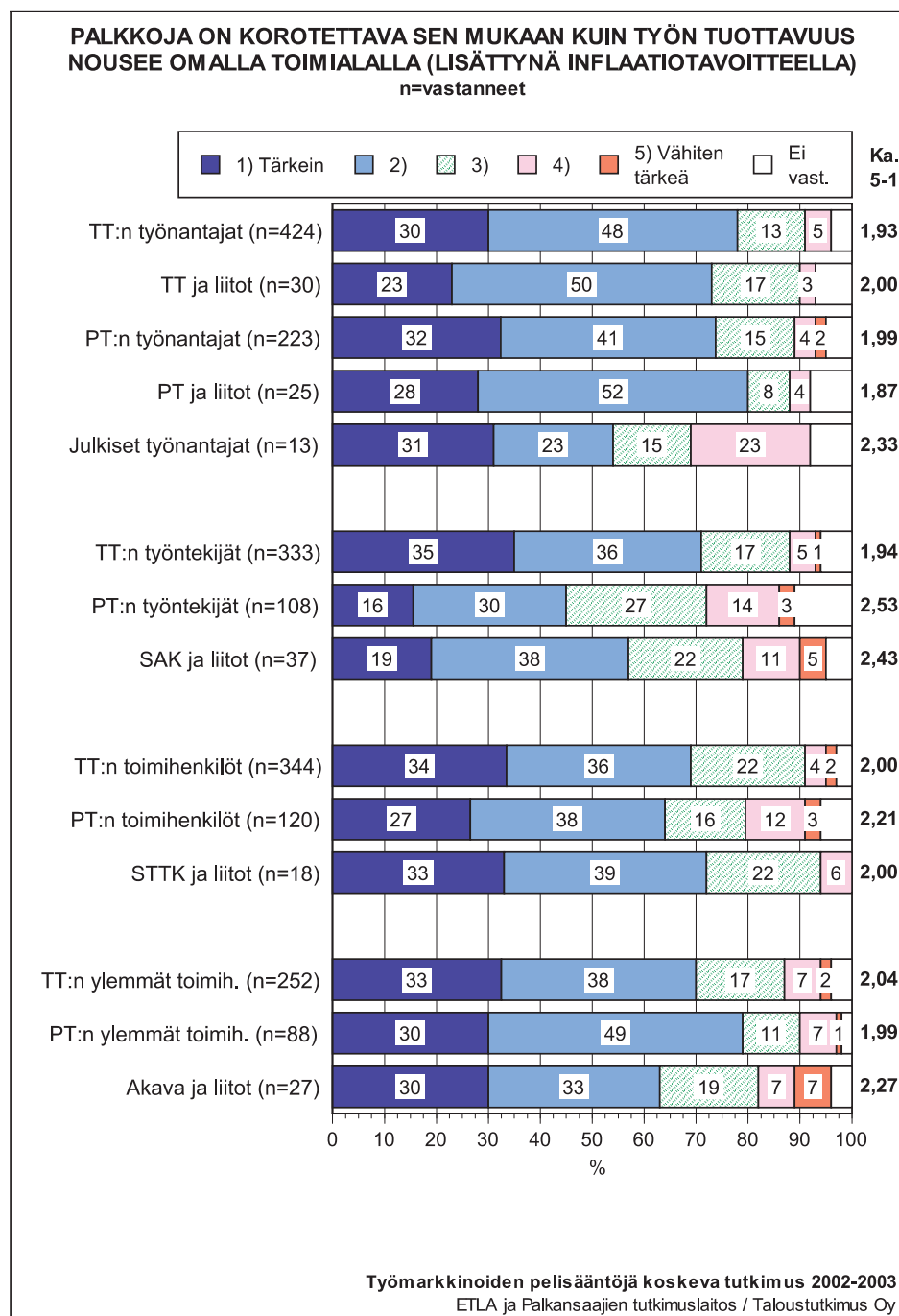
Kuvio 5.13.



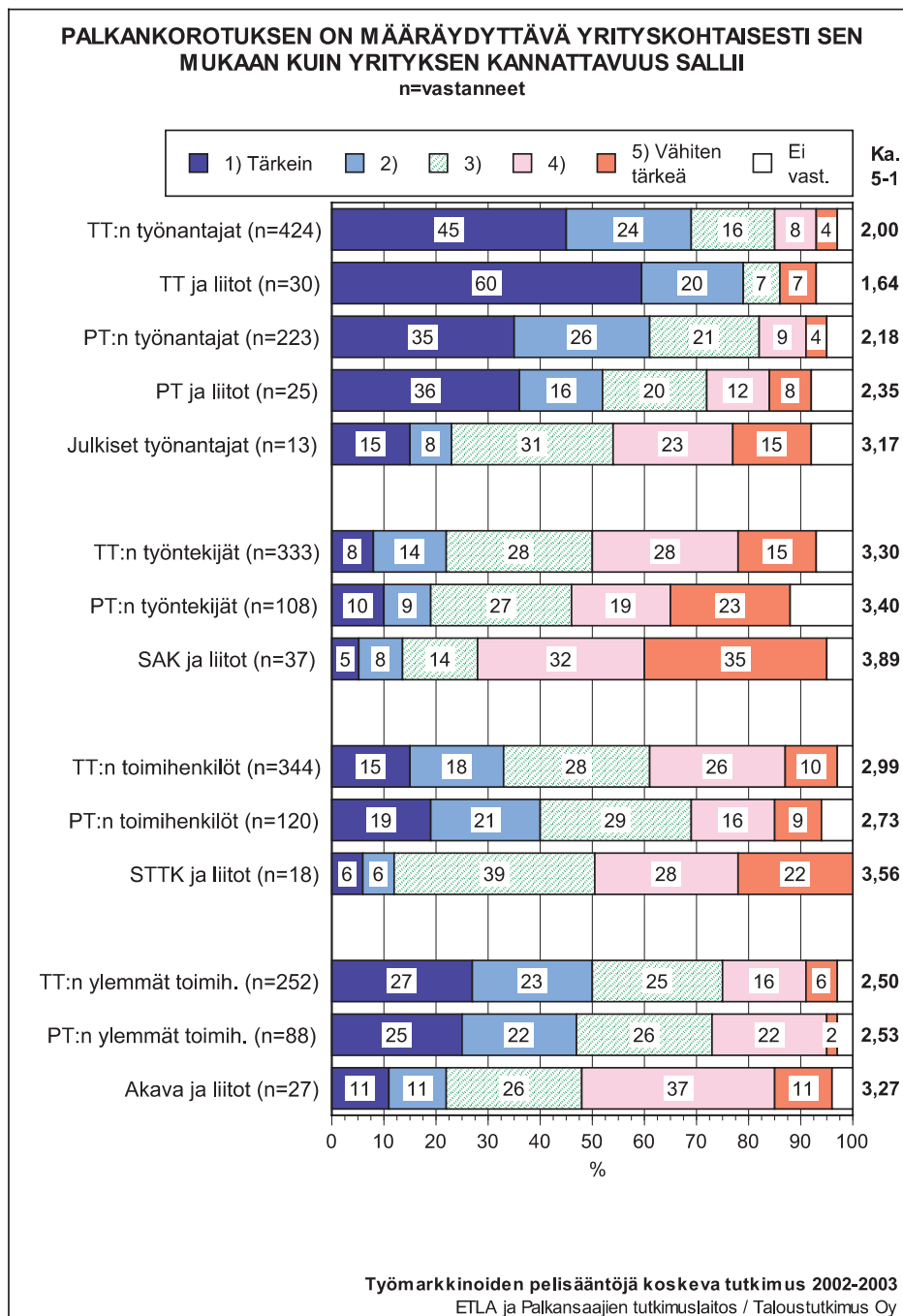
Kuvio 5.14.



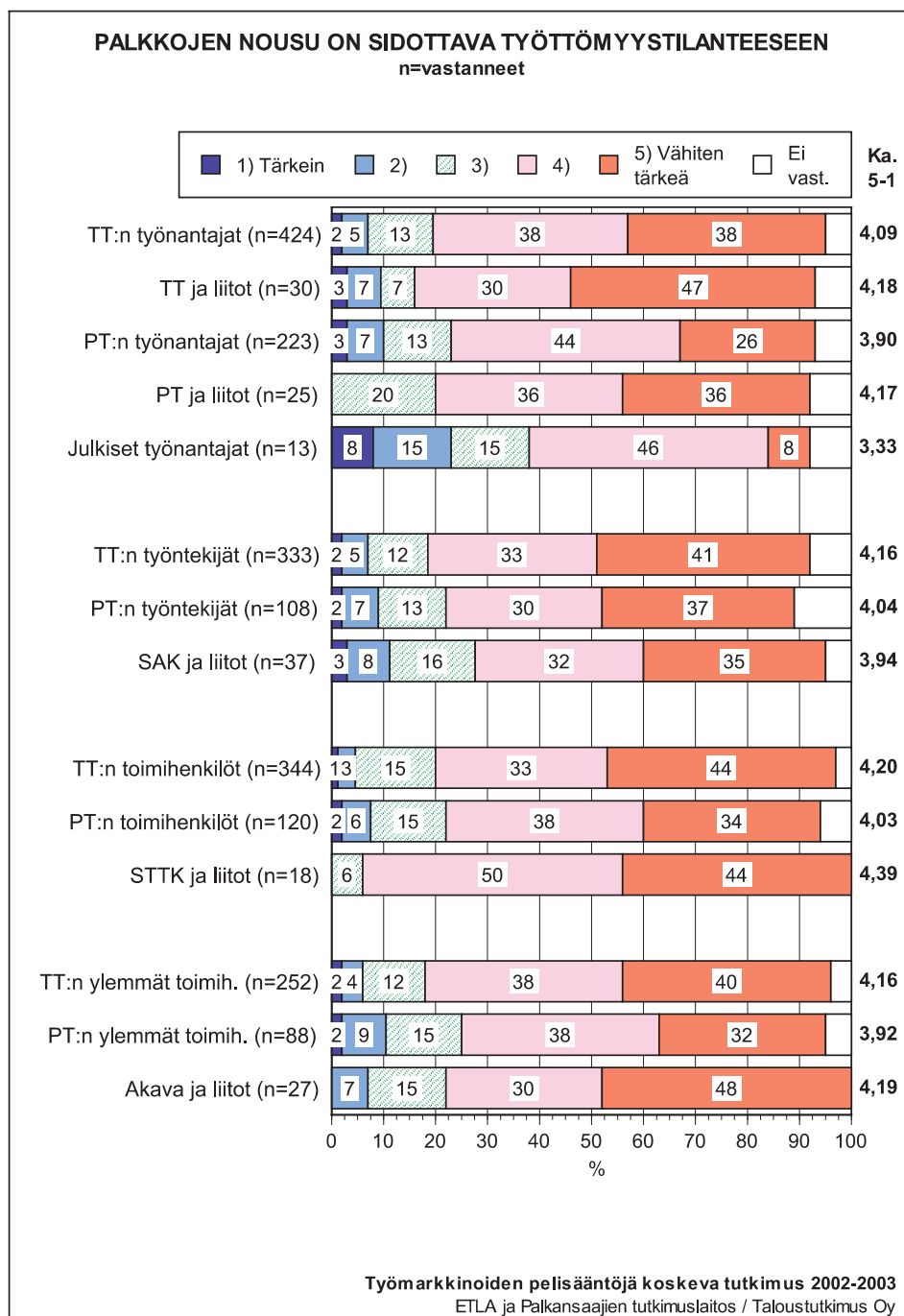
Kuvio 5.15.



Kuvio 5.16.



Kuvio 5.17.



Palkankorostusten sitominen työttömyystilanteeseen ei siis saa juurikaan kannatusta. Vientirytykset ja ulkomaisesti omistetut yritykset vastustavat tätä erityisesti, samoin toimialoista erittäin voimakkaasti metsäteollisuus. Vastustusta on kansainvälistyneissä yrityksissä myös työntekijäpuolella, sen sijaan matalapalkkaisissa yrityksissä tätä kannatetaan, ja vastustus on pienintä liikenteessä ja koulutus- ja hyvinvointipalveluissa. Toimihenkilöillä odotetusti kannatus vähenee, kun vakinaisten työsuhteiden osuus kasvaa. Ylemmillä toimihenkilöillä on enemmän kannatusta pienissä yrityksissä, ja jälleen vientiorientaatio, ulkomaalaisomisteisuus ja kansainvälistyminen laskevat kannatusta. Sen sijaan henkilöstön matala keski-ikä lisää selvästi kannatusta, ja taas korkea palkkataso alentaa sitä.

5.4 Ansiokehitystarkastelujen tarpeellisuus

Ansioiden kehitystä toisiinsa sitova järjestelmä on yksi Suomen työmarkkinoiden piirteistä, joka on ollut pitkään voimassa ja joka on ajoittain herättänyt pohdintaa siitä, onko enää nykyoloissa tarpeen säilyttää tällainen hallinnollinen ja markkinavoimien vaikutusta eliminoiva tekijä palkanmuodostuksessa. Tätä kysyttiin kysymyksen B7 ensimmäisessä kysymyksessä.

Tulokset ovat kuviossa 5.18. Yrityksissä työnantajien näkemykset jakautuvat tässä suhteessa kahtia, mutta työnantajien liitto- ja keskusjärjestöillä, jota järjestelmä enemmän työllistää, vallitsee selkeä halu päästä eroon järjestelmästä. Toisaalta taas työntekijäpuolella vallitsee yhtä voimakas näkemys siitä, että järjestelmä on syytä säilyttää.

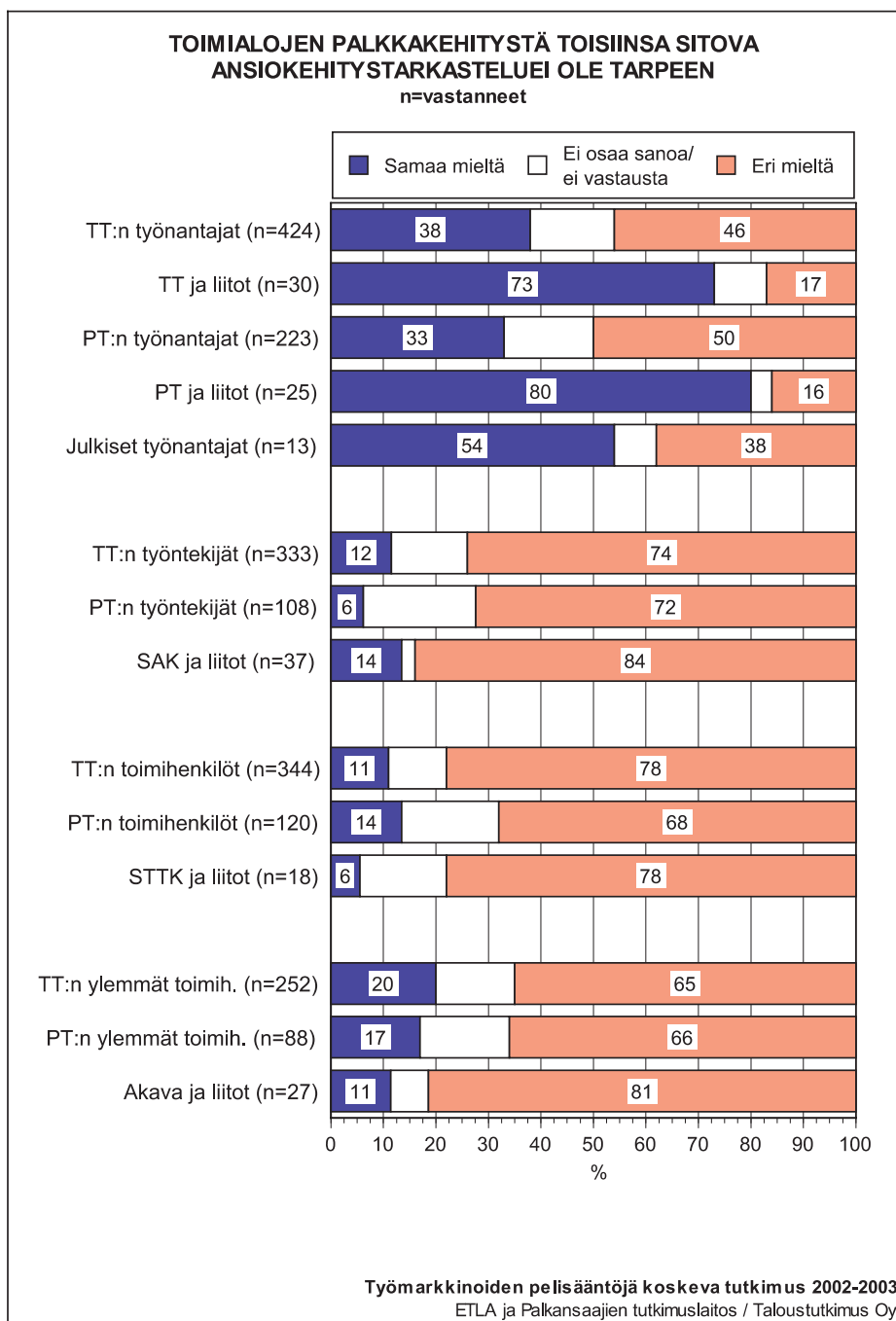
Yrityksissä naisvaltaisuuden kasvu pienentää vastustusta, mikä on josain määrin yllättävää, mutta ei se, että korkean palkkatason yrityksissä järjestelmän vastustus kasvaa. Toimialoista kulkuneuvoteollisuus ja rahoitus työnantajapuolella kannattavat voimakkaimmin järjestelmästä luopumista.

5.5 Koulutuksen palkitseminen

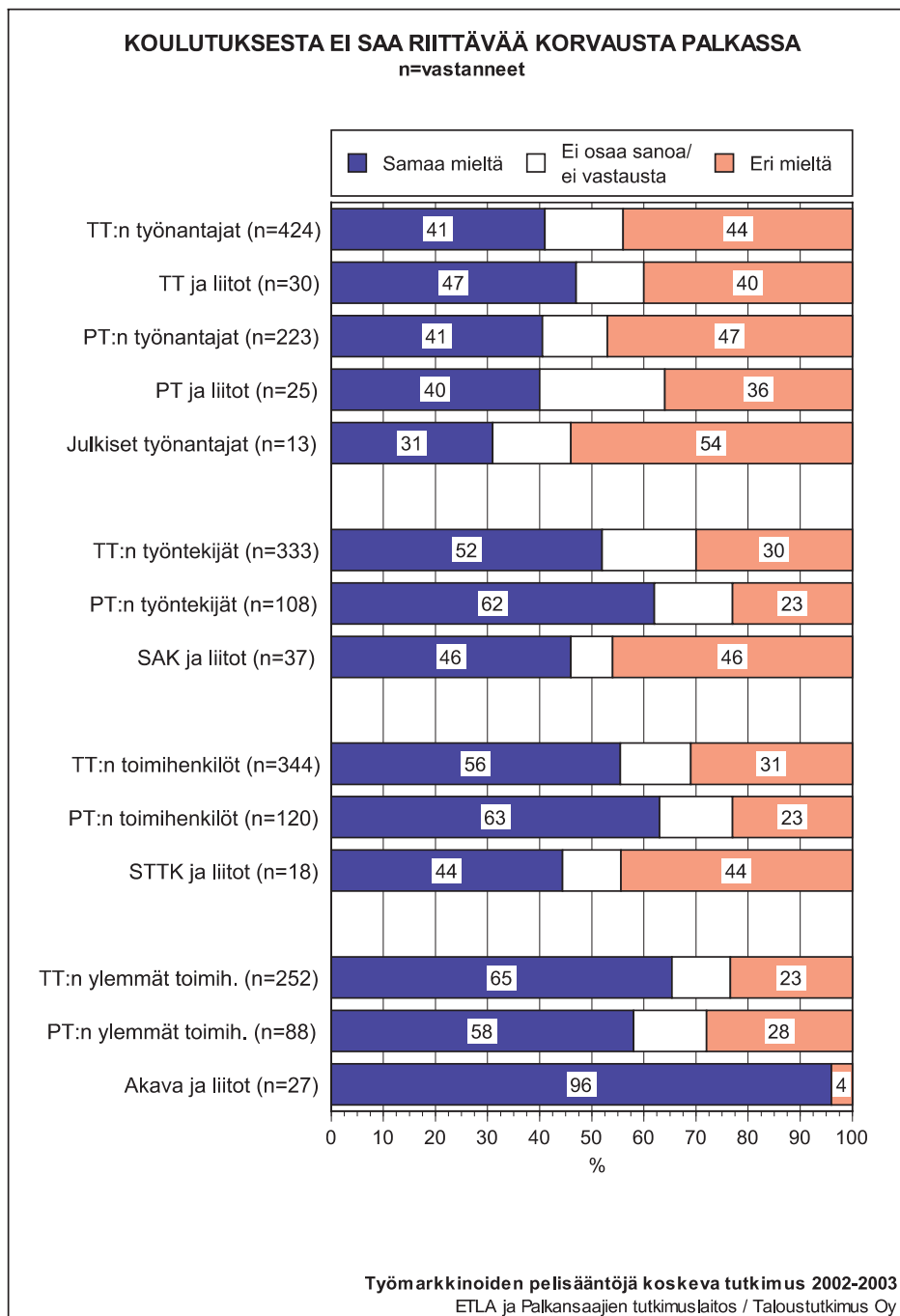
Kohdan B7 toisessa kysymyksessä kysyttiin kantaa väitteeseen, että koulutuksesta ei saa riittävää korvausta palkassa. Tämä kysymys on ollut varsin paljon esillä viime vuosien aikana ja sopimuskierrosten yhteydessä.

Tämä väite polarisoi varsin selvästi työmarkkinakenttää niin, että kussakin vastaajaryhmässä on paljon samaa mieltä ja eri mieltä olevia (kuviokuva 5.19). Tosin toimihenkilöillä myönteinen kanta (siis: ei palkita riittävästi) saa enemmän painoa niin, että AKAVAn järjestökenttä on lähes yksimielisesti tätä mieltä.

Kuvio 5.18.



Kuvio 5.19.



Työnantajien taholla osaamisintensivisissä yrityksissä, joissa ylempien toimihenkilöiden osuus on suuri, samaa mieltä olevien osuus on suuri. Toimialoista yli puolet tätä mieltä ovat rahoituksen ja IT-palveluiden työnantajat.

Työntekijöidenkin piirissä sitä mieltä, että koulutusta ei riittävästi palkita, ollaan varsin paljon, mutta kannatus vähenee selvästi yrityksen kansainvälistymisasteen kasvaessa. Tämä sama tulos pätee myös toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden kohdalla, joten ilmeisesti kansainvälistyneissä yrityksissä koulutuksen palkitsevuus on jouduttu nostamaan samanlaiseksi kuin muissa, ulkomailla toimivissa yksiköissä ainakin henkilöstöä tyydyttävällä tavalla. Sinänsähän Suomessa koulutuksen palkitsevuus ei keskimäärin ole kansainvälisesti alhaisella, vaan suhteellisen hyvällä tasolla palkkatutkimusten tulosten mukaan.

Ylemmillä toimihenkilöillä yrityksen koon kasvaessa näkemys koulutuksen vähäisestä tuotosta on yleisempää kuin pienissä yrityksissä. Suurissa yrityksissä peräti 77 % vastaajista on tätä mieltä.

5.6 Palkkatasa-arvon edistäminen

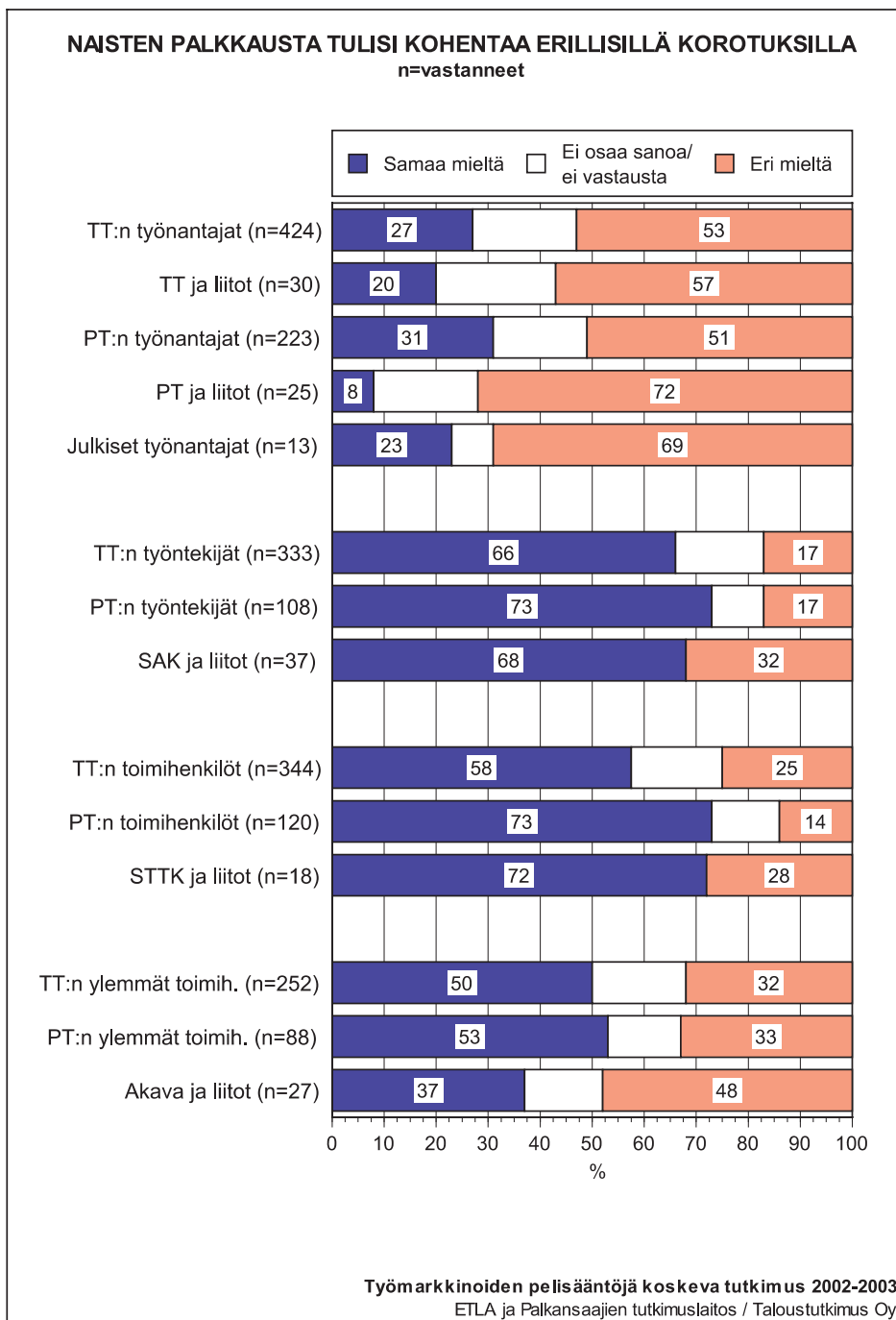
Kolmannessa kohdan B7 kysymyksessä tiedusteltiin kantaa siihen, tulisiko naisten palkkausta kohentaa erillisillä korotuksilla. Naispalkkaus on ollut intensiivisen selvitystoiminnan kohteena, ja sekä työmarkkinatutkijat että työmarkkinajärjestöt ovat tehneet siitä omia selvityksiään viime aikoina.

Vastausten mukaan työnantajat ovat selvästi tätä politiikkaa vastaan, erityisesti näin on PT:n liitto-keskusjärjestökentässä (kuviokuva 5.20). Palkansaajapuoli sen sijaan kannattaa varsin laajalti tällaista palkankorotusta, mutta ylemmät toimihenkilöt ja AKAVA ovat tässä suhteessa selvästi jakautuneita.

Työnantajilla ei ole eroa sen suhteen, mikä on henkilöstön naisvaltaisuus, mutta viennin osuuden kasvu ja ylempien toimihenkilöiden suuri osuus vähentävät ajatuksen kannatusta. Sen sijaan työntekijöillä ja toimihenkilöillä yrityksen naisvaltaisuus lisää naispalkkapolitiikan kannatusta, mutta ei ylempillä toimihenkilöillä. Toimialoista vähiten kannatusta on työnantajien taholla kemianteollisuuden ja tevanake-teollisuuden ryhmässä ja liikenteessä.

Työntekijöillä osaamisintensivisyys lisää kannatusta, vähiten kannatusta naispalkkakorotuksilla on liikenteessä, joka on ainoa toimiala, jossa kannatus asialle on alle puolet. Toimihenkilöillä ja ylempillä toimihenkilöillä vientiin suuntautuneisuus, ulkomaalaisomisteisuus ja kansainvälistymisaste alentavat kannatusta, kun taas suuri toimihenkilövaltaisuus nostaa kannatusta. Toimialoista pienin kannatus on kemianteollisuudessa ja muissa yksityisissä palveluissa ja suurin, 70 %, liikenteessä. Ylemmillä toimihenkilöillä teollisuudessa kannatus on suurempaa kuin palvelualoilla, mutta metsäteollisuus on poikkeus.

Kuvio 5.20.



5.7 Valmius paikalliseen sopimiseen

Jos työmarkkinoilla on vetoa kohti paikallista sopimista, siihen pitää olla halukkuutta ja valmiuksia molemmilla osapuolilla. Kysymyksen B7 neljännessä alakohdassa kysyttiin kantaa siihen, että ”henkilöstö olisi valmis siihen, että paikalliset osapuolet saisivat nykyistä vapaammat kädet palkoista sopimiseen”.

Samaa mieltä on enemmistö työnantajista, mutta eroaviakin näkemyksiä löytyy (kuviot 5.21). Työntekijät, erityisesti liitto- ja keskusjärjestöedustajat, ovat toista mieltä eli, että tällaista valmiutta ei olisi. Sen sijaan ylemmät toimihenkilöt ja AKAVA jakautuvat tässä asiassa kahtia.

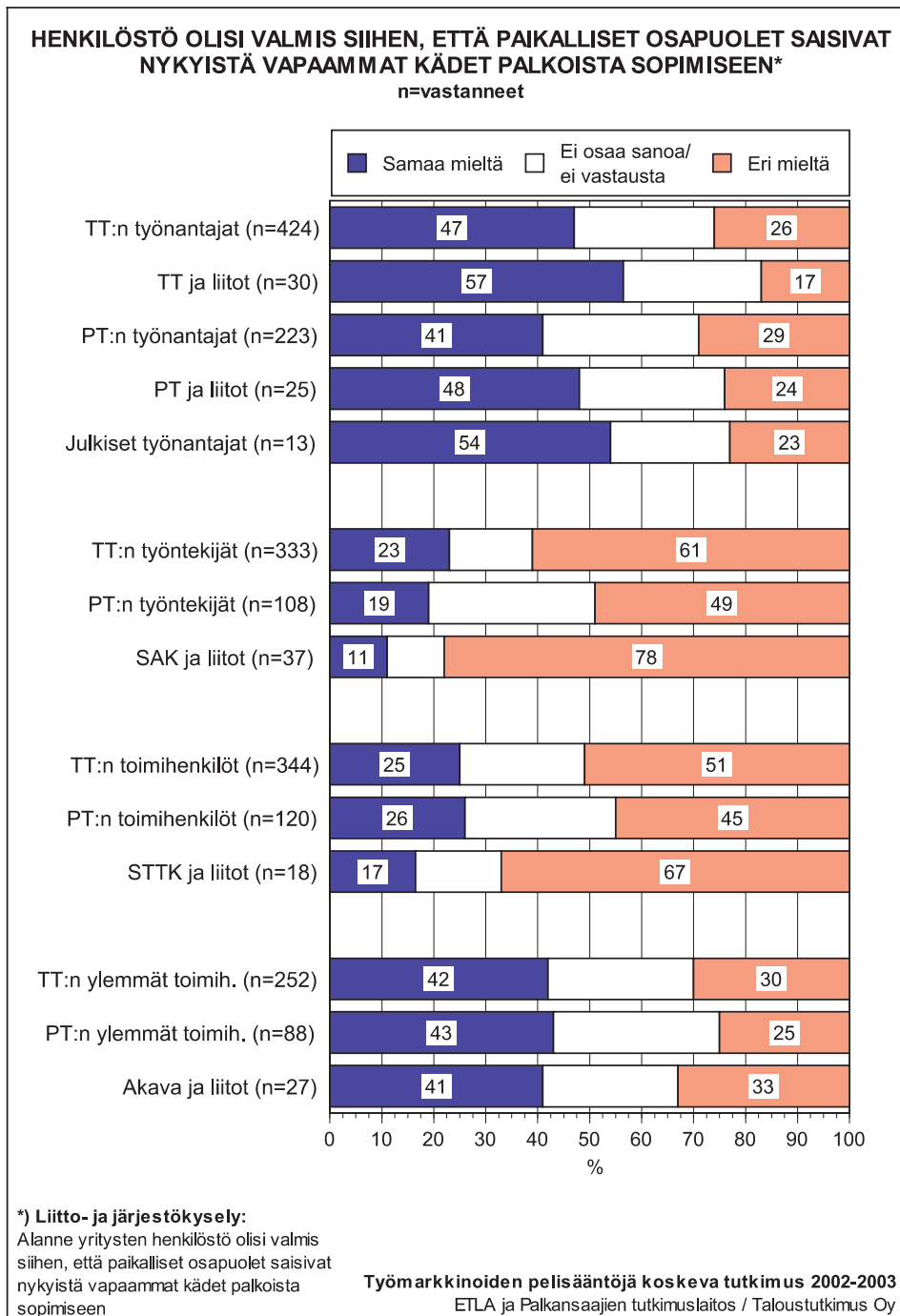
Työnantajien osalta yrityksen koon kasvaessa myönteinen kanta voimistuu hyvin selvästi siitä, että voitaisiin siirtyä vapaampaan yrityskohtaiseen sopimiseen palkoista. Samoin henkilöstön matala keski-ikä vaikuttaa tähän suuntaan työnantajapuolella. Henkilöstön edustajien keskuudessa näin selviä eroja ei esiinny.

Työnantajista vientiorientaatio ja ulkomaalaisomisteisuus lisäävät tämän ajatuksen kannatusta, samoin korkea palkkataso. Toimialoja, joissa kannatus on suurinta, ovat metsäteollisuus ja IT-palvelut, pienintä se on taas kemianteollisuuden ja tevanake-teollisuuden ryhmässä, liikenteessä ja koulutus- ja hyvinvointipalveluissa.

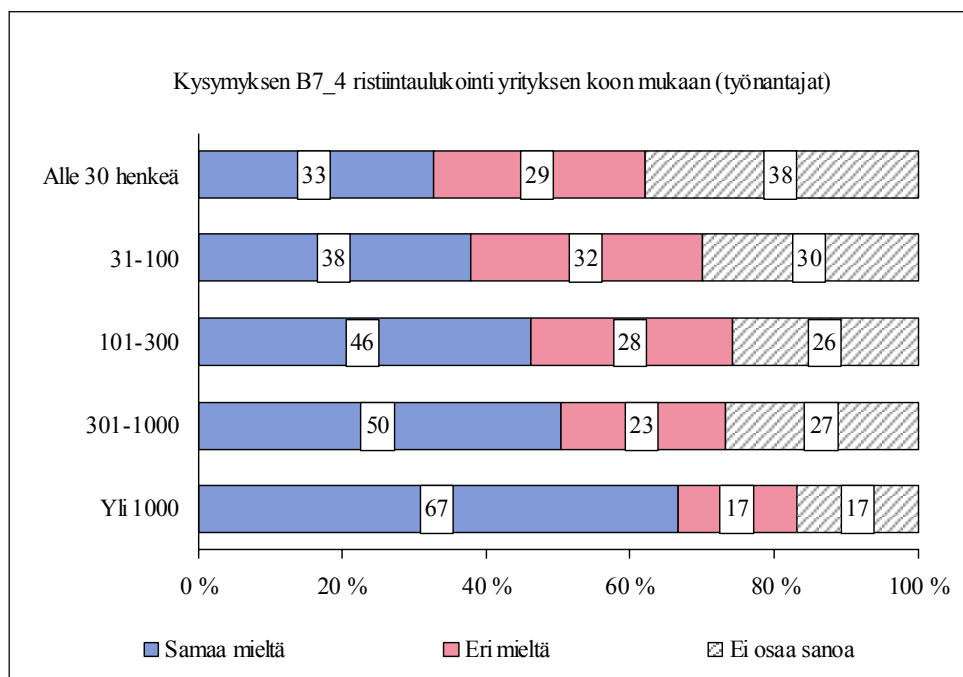
Työntekijäpuolella on huomattava, että suurissa yrityksissä ajatus ei saa kannatusta. Toimialoista eniten ajatus saa ymmärrystä metsäteollisuuden, metallituotteiden valmistuksen ja rahoituksen työntekijöiden keskuudessa. Toimihenkilöillä yrityksen kansainvälistymisasteen nousu lisää ajatuksen kannatusta voimakkaasti, samoin matala toimihenkilövaltaisuus ja alhainen keski-ikä sekä korkea vakinaisten työsuhteiden määrä. Myös ylemmillä toimihenkilöillä heidän oman osuutensa ollessa korkea paikallisen sopimisen valmius koetaan heikoksi. Toimialojen välillä on suuria eroja, yli 50 prosentin kannatus on elektroniikkateollisuudessa, metallituotteissa ja rahoituksessa, mutta metsäteollisuus on tällä kohdalla melko pieni (31 prosentin kannatus).

Kuviossa 5.22 on esillä yritys vastausten ristiintaulukointi yrityksen koon mukaan ja kuviossa 5.23 taas vastaava henkilöstöryhmien osalta kolme ryhmää yhdistäen.

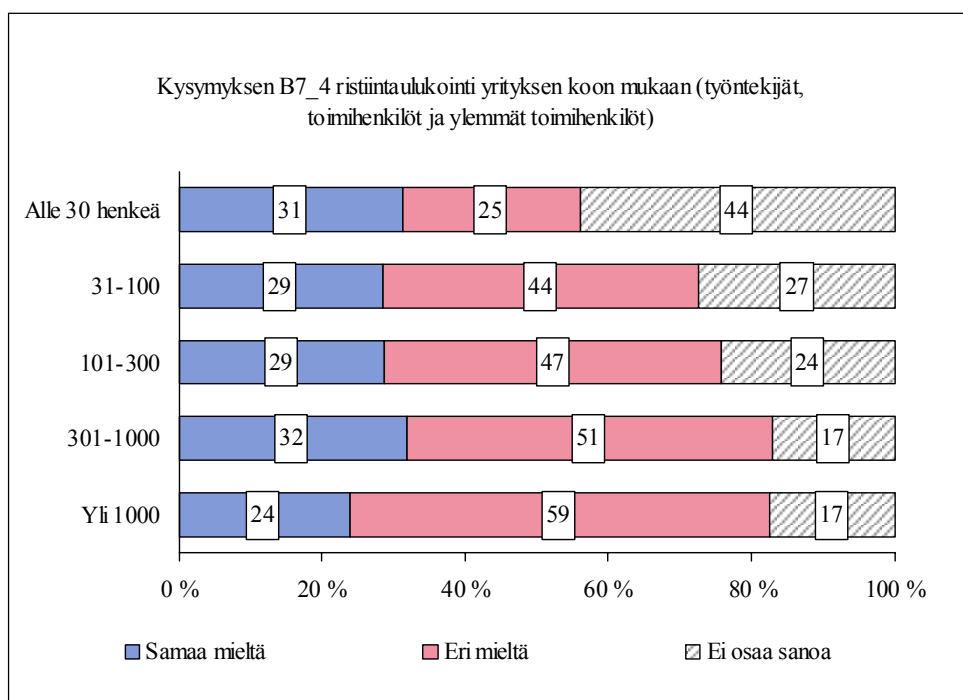
Kuvio 5.21. (kysymys B7_4)



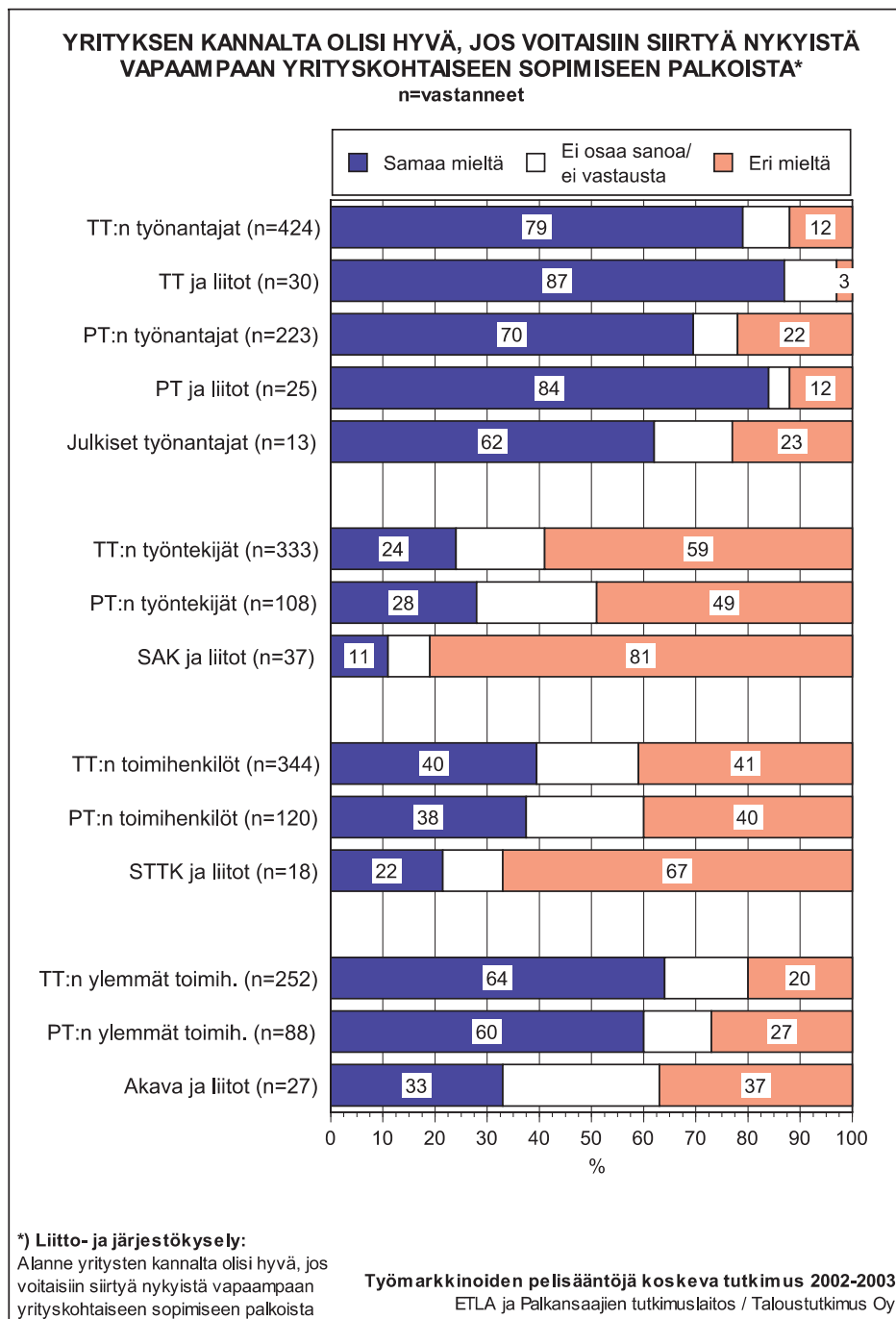
Kuvio 5.22. (kuvioon 5.21 liittyvä ristiintaulukointi)



Kuvio 5.23. (kuvioon 5.21 liittyvä ristiintaulukointi)



Kuvio 5.24. (kysymys B7_5)



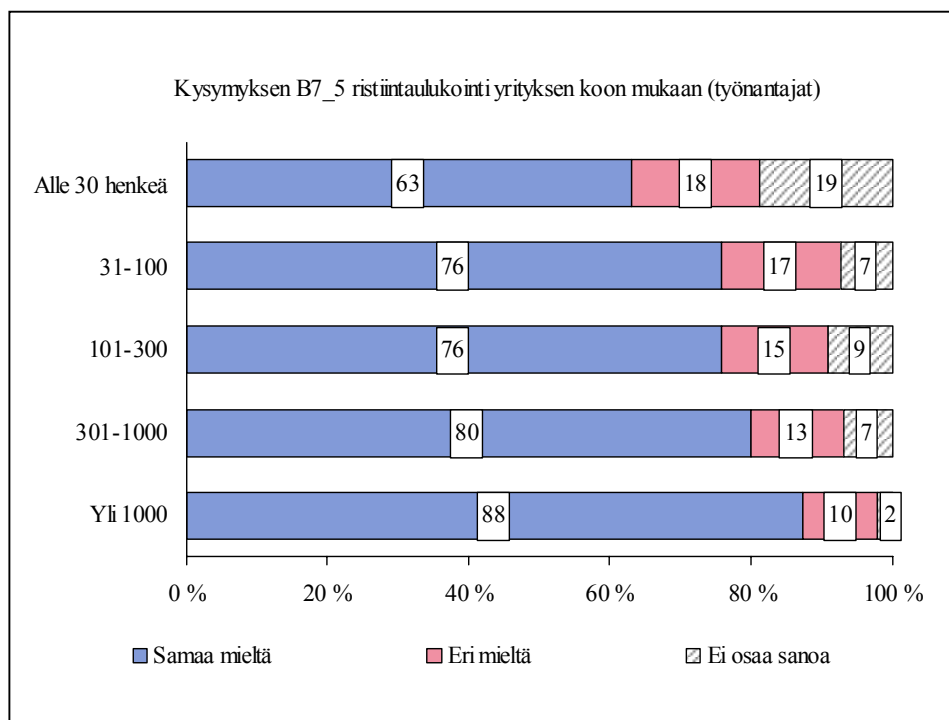
5.8 Yritysten halukkuus siirtyä kohti yrityskohtaisempaa sopimista palkoista

Kysymyksen B7 seuraavassa kohdassa kysyttiin puolestaan kantaa siihen, että ”yrityksen kannalta olisi hyvä, jos voitaisiin siirtyä nykyistä vapaampaan yrityskohtaiseen sopimiseen palkoista”.

Työnantajakentässä sekä yrityksissä että liitto-keskusjärjestötasolla tämä näkemys saa merkittävästi hyväksyntää, voidaan puhua lähes yksimielisestä kannatuksesta (kuvio 5.24). Samoin ylemmissä toimihenkilöissä ajatus saa varsin tuntuvaa kannatusta, mutta AKAVAn järjestökenttä jakautuu tässä suhteessa liitto- ja keskusjärjestötason suhtautuessa yrityskohtaiseen sopimiseen pidättyvämmiin. Sen sijaan työntekijäpuolella ajatus herättää vastustusta, erityisesti SAK:n ja STTK:n liitto-keskusjärjestökentässä.

Työnantajapuolella yrityskohtaisuuden kannatus vielä selvästi kasvaa yrityksen koon kasvaessa. Tämä on esillä kuviossa 5.25. Myös ulkomalaisomisteisuus lisää kannatusta. Toimialoittain kannatus on suurinta metsäteollisuudessa ja metallituoteteollisuudessa, vähäisintä koulutus- ja hyvinvointipalveluissa.

Kuvio 5.25. (kuvioon 5.24 liittyvä ristiintaulukointi)



Työntekijöiden osalta suurinta myötämielisyyttä ajatus saa hyvin kannattavissa yrityksissä ja toimialoista rahoituksessa, vähiten taas kemianteollisuudessa ja tevanake-sektorilla. Korkeampi keski-ikä yrityksissä laskee paikallisen sopimisen kannatusta kaikissa henkilöstöryhmissä. Toimihenkilöistä kannatus nousee kansainvälistymisasteen myötä ja laskee taas yllättäen hyvin kannattavissa ja osaamisintensiivisissä yrityksissä. Suurin kannatus on metallien valmistuksessa ja pienin taas elintarviketeollisuudessa.

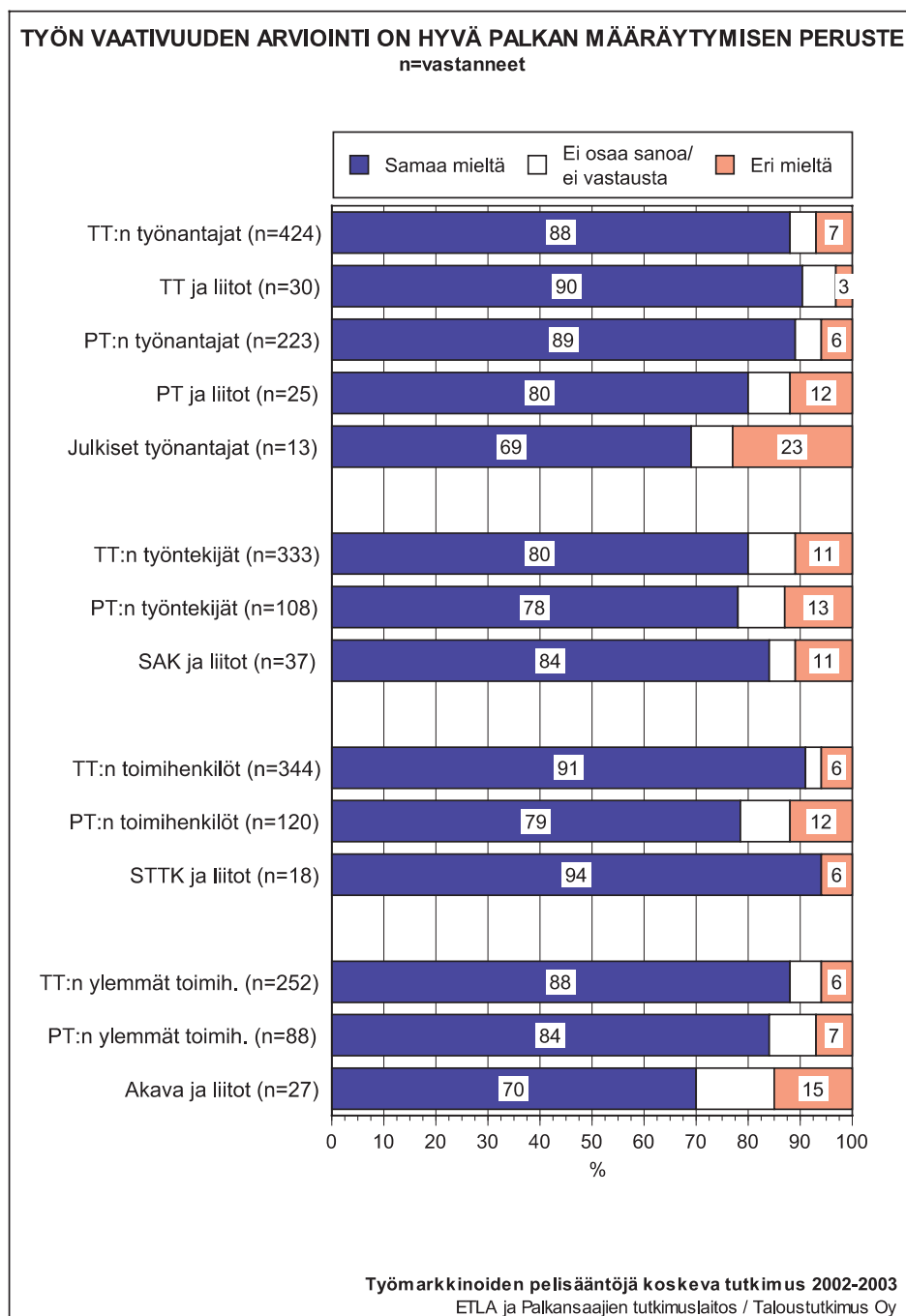
5.9 Työn vaativuuden arviointi

Työn vaativuuden mukainen palkanmääräytyminen herättää yleisesti hyvin myönteisen vastaanoton kautta koko vastaajajoukon (kuvio 5.26). Ainoastaan julkisista työnantajista vastustaa tätä lähes neljännes. Pienin työnantajakannatus on kemianteollisuuden ja tevanake-teollisuuden ryhmässä, samoin keskiuurissa yrityksissä/toimipaikoissa, kotimaisesti omistetuissa ja niissä, joissa on vähän vakinaisia työsuhteita. Toimihenkilöillä korkea viennin osuus yrityksessä lisää kannatusta työn vaativuuden arvioinnille, samoin yrityksen kansainvälisyysaste. Matala keski-ikä lisää kannatusta. Ylemmillä toimihenkilöillä pienissä yrityksissä kannatus on pientä, ja jälleen yrityksen matala keski-ikä suosii ajatusta.

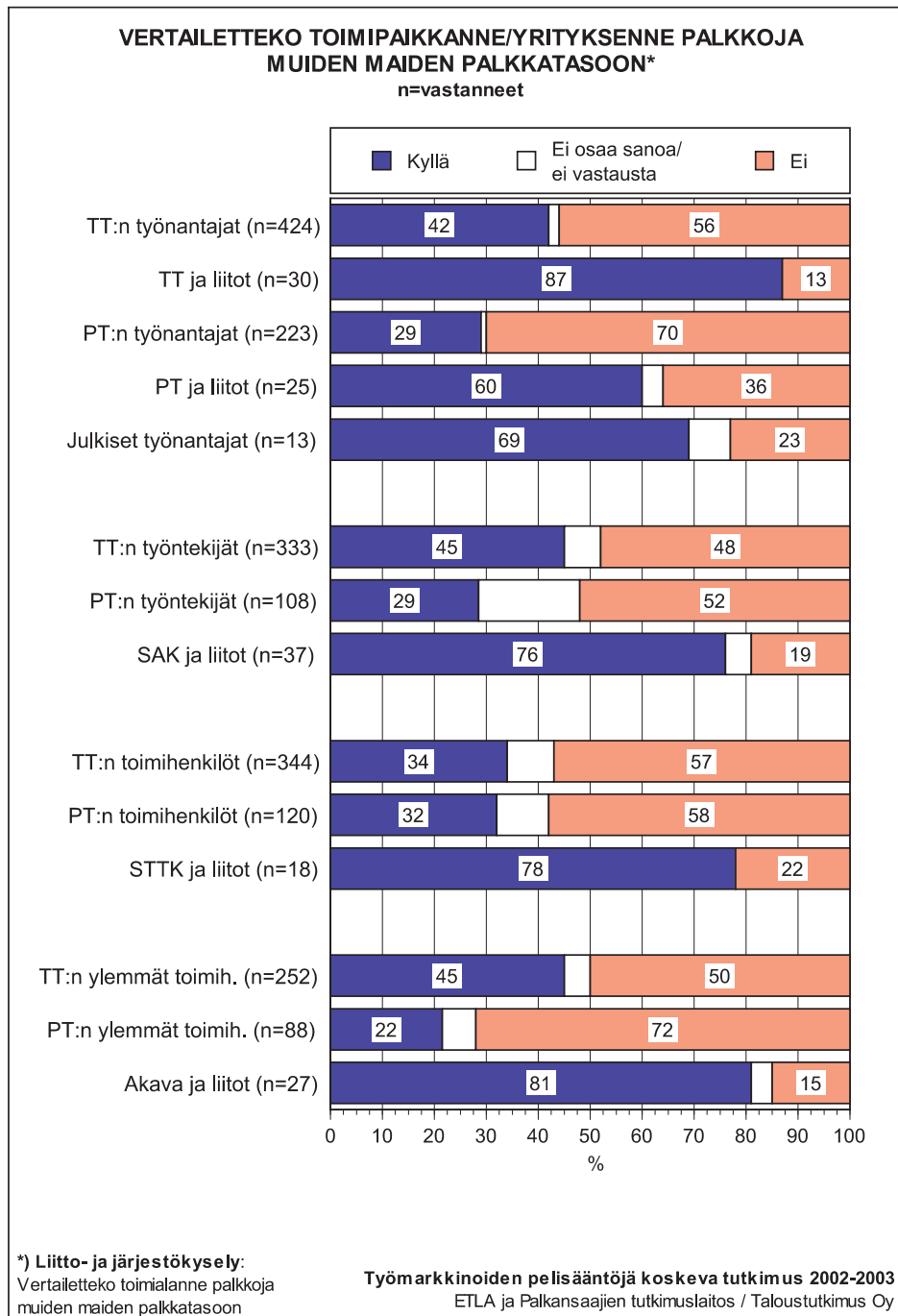
5.10 Kansainväliset palkkavertailut

Kysymyksessä B8 kysyttiin kantaa kansainvälisiin palkkavertailuihin. Kun Suomi on euroalueen jäsen, on puhuttu paljon siitä, että yhteinen valuutta tekee helpommaksi ja läpinäkyvämmäksi euroalueen palkanmuodostuksen ja erilaiset kansainväliset hinta- ja palkkavertailut. Vastausten mukaan palkkavertailuja tehdään selvästi liitto-keskusjärjestötasolla, mutta yrityksissä vähemmän (kuvio 5.27). Vastaajat ovat selkeästi ristikkäistä mieltä ryhmien sisällä (kuviot 5.28-5.31). Suurissa yrityksissä vertailu on selvästi yleisempää kuin pienissä. Samoin näin on, kun viennin osuus liikevaihdosta kasvaa ja yritys on kokonaan tai osittain ulkomaisesti omistettu, jos se on kansainvälistynyt henkilöstöllä mitattuna tai jos sen palkkataso on korkea. Näiden tekijöiden suhteen erot tässä kysymyksessä ovat selvästi suuremmat kuin minkään muun tämän osion kysymyksen kohdalla. Eniten vertailuja tehdään kemianteollisuuden ja tevanake-teollisuuden ryhmässä ja metsäteollisuudessa. Yleensä teollisuudessa vertailut ovat yleisempiä kuin palvelualoilla, mikä on odotusten mukaista.

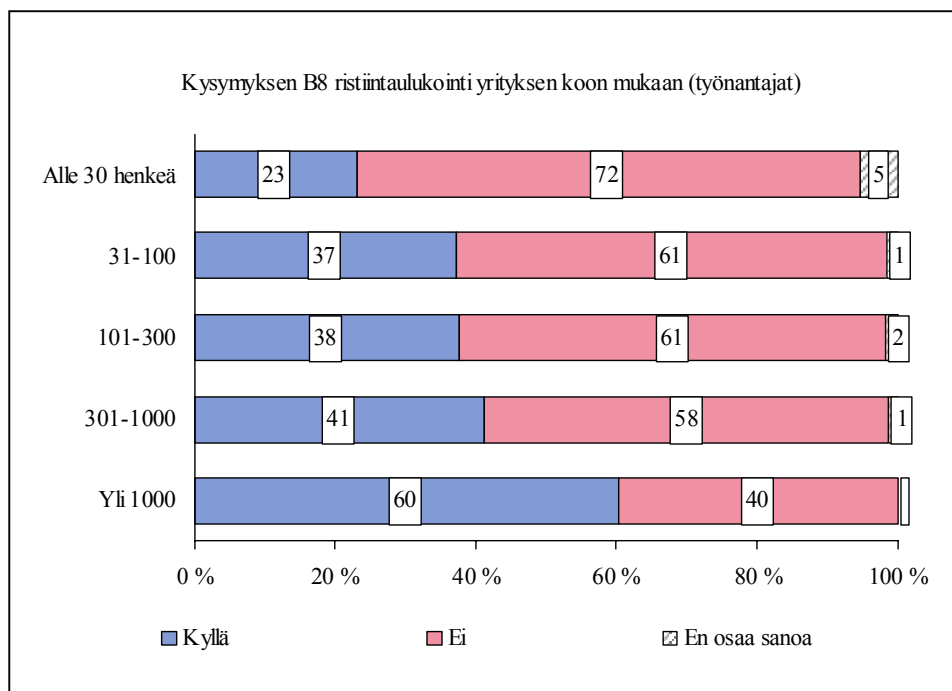
Kuvio 5.26



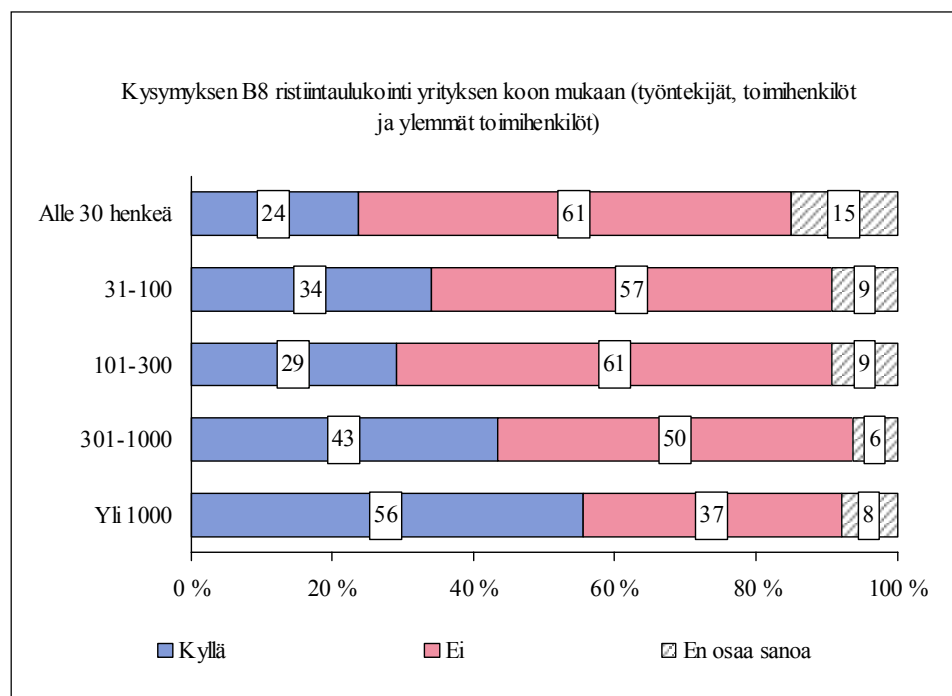
Kuvio 5.27. (kysymys B8)



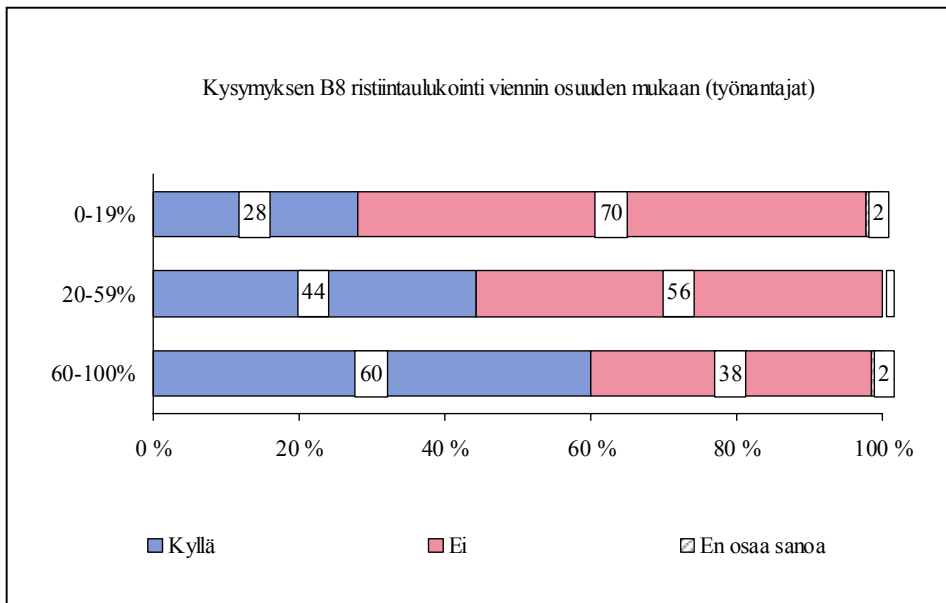
Kuvio 5.28. (kuvioon 5.27 liittyvä ristiintaulukointi)



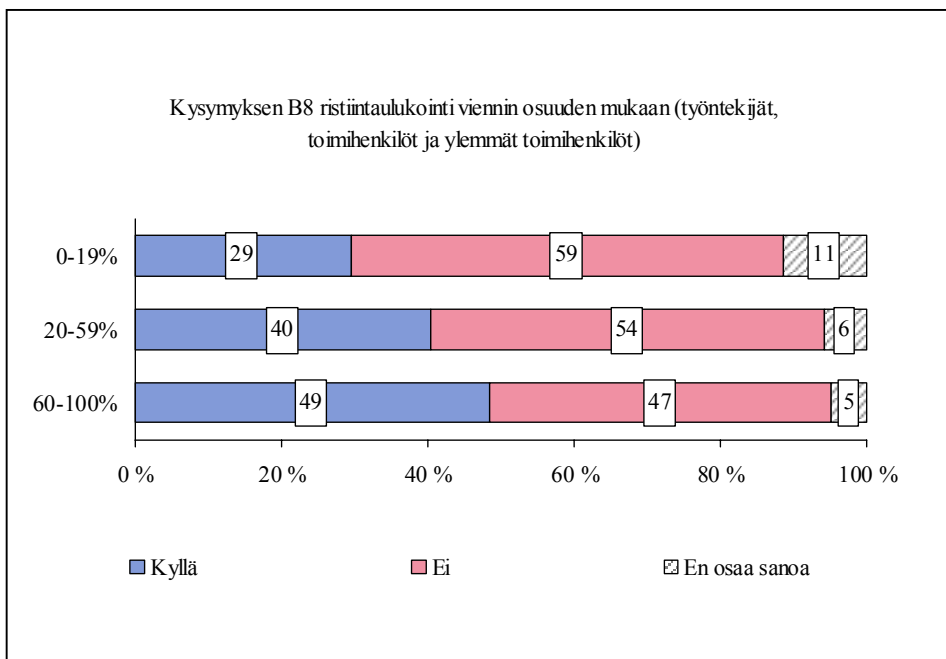
Kuvio 5.29. (kuvioon 5.27 liittyvä ristiintaulukointi)



Kuvio 5.30. (kuvioon 5.27 liittyvä ristiintaulukointi)



Kuvio 5.31. (kuvioon 5.27 liittyvä ristiintaulukointi)



Työntekijöiden osalta myös yrityskoon kasvu lisää vertailuja, viennin osuuden kasvu, kansainvälistymisen korkea aste ja osaamisintensiteetti samoin. Näiden muuttujien suhteen on siis harvinainen yhdenmukaisuus työnantaja- ja henkilöstövastausten välillä. Naisten osuuden kasvu vähentää vertailuja toimihenkilöillä ja kansainvälistymisaste lisää niitä. Ylemmillä toimihenkilöillä yrityksen koon kasvu lisää selvästi vertailuja, samoin viennin osuuden kasvu ja kansainvälistymisaste. Toimialoista koneiteollisuudessa vertaillaan eniten, rahoituksessa vähiten. Nuori keski-ikä yrityksessä lisää ylemmillä toimihenkilöillä vertailuja.

5.11 Eurooppa-tasoinen sopiminen

Osittain samaa kuin edellä kysymyksen B1 yhteydessä kysyttiin myös kysymyksessä B9, jossa tiedusteltiin sitä, ”Onko Eurooppa-tasoinen sopiminen palkoista toimialatasolla toivottavaa lähimpien 5 vuoden aikana?”

Tähän työnantajat tunsivat voimakkaampaa vastustusta kuin työntekijät, mutta missään ryhmässä eurotupot eivät saaneet enemmistön kannatusta (kuvio 5.32). Lähimpänä mielipiteiden tasajakoa ollaan AKAVAssa ja sen liitoissa. Työntekijöistä kemianteollisuuden alalla tunnetaan eniten vetoa tämänkaltaiseen sopimiseen. Ylempien toimihenkilöiden osalta suurissa yrityksissä tunnetaan mielenkiintoa, myös korkea kansainvälistymisaste lisää kannatusta.

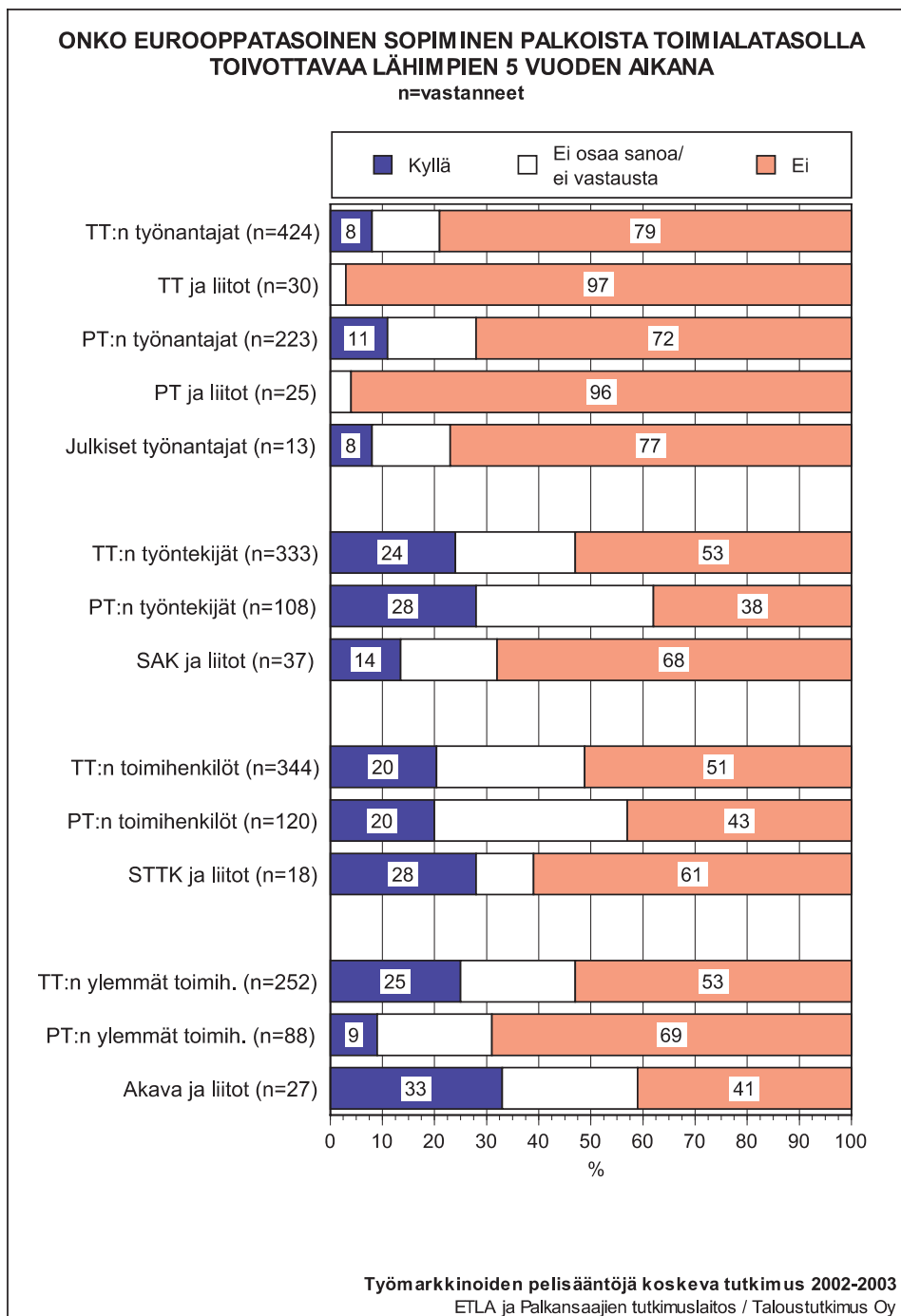
Työnantajilla suurin kannatus on elektroniikkateollisuudessa ja yllättäen koulutuksessa ja hyvinvointipalveluissa, 20 prosentin luokkaa. Ylemmillä toimihenkilöillä kansainvälistyminen lisää kannatusta selvästi, samoin alhainen keski-ikä.

5.12 Laadulliset kysymykset

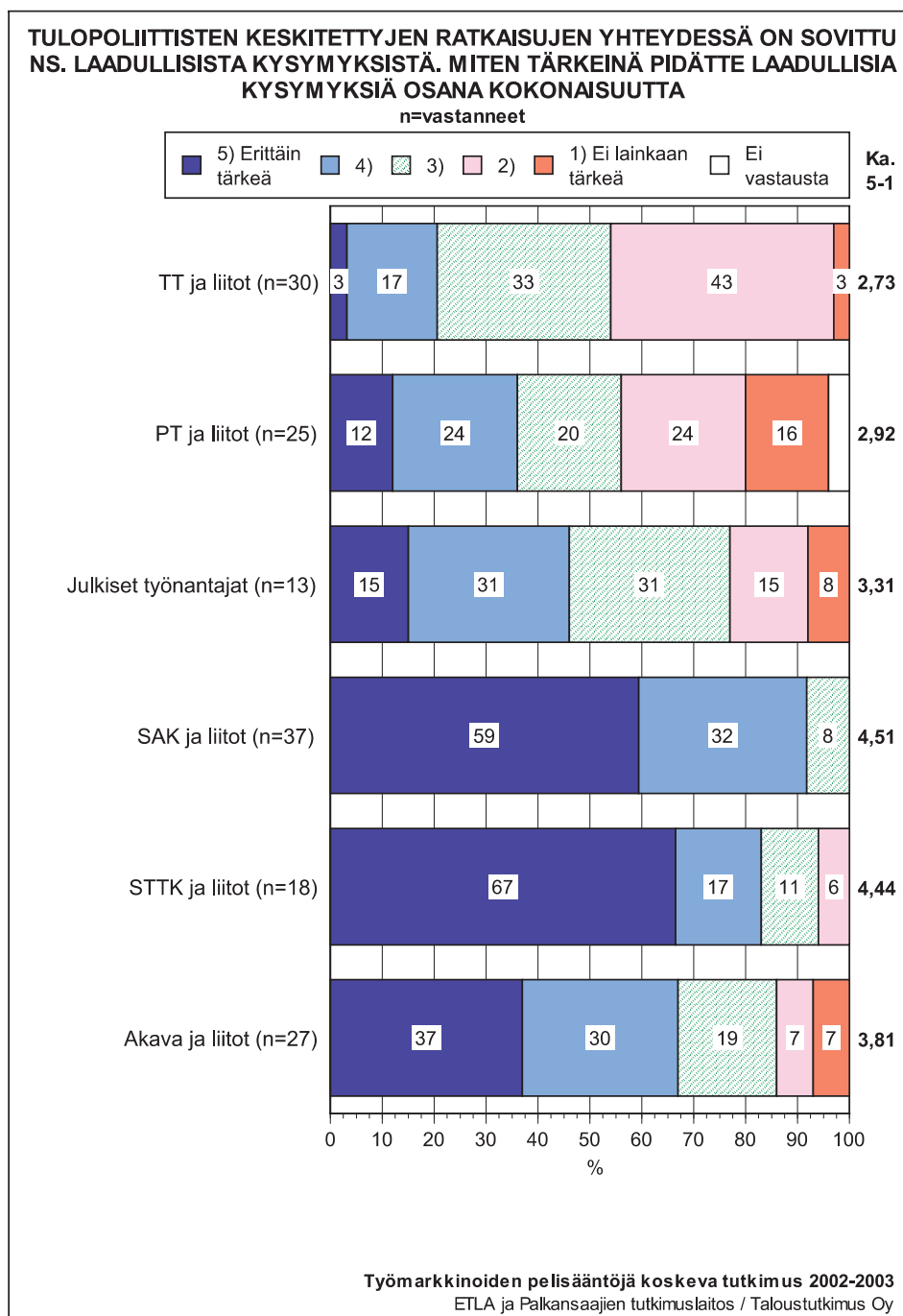
Liitto-keskusjärjestökyselyssä kysyttiin myös kantaa yleisesti ns. laadullisiin tekstikysymyksiin sopimuksissa. Tässä suhteessa ei pyritty pääsemään syvemmälle, koska tutkimuksemme koskettelee nimenomaan palkanmuodostusta ja siitä sopimista. Vastaukset tältä osin ovat esillä kuviossa 5.33.

Odotetusti laadulliset kysymykset näyttelivät selvästi suurempaa merkitystä palkansaajapuolella, koska työnantajat pyrkivät yleisesti neuvotteluisa puhtaaseen palkkaratkaisuun ja välttävät laadullisia muutoksia työmarkkinasuhteissa.

Kuvio 5.32.



Kuvio 5.33.



5.13 Avoimet kysymykset

Vastaajille annettiin myös mahdollisuus esittää itse omia näkemyksiä palkanmuodostuksen yleisiä pelisääntöjä koskevista kehittämiskohteista (kysymys B11) sekä palkkaukseen liittyvistä paikallisen sopimisen kehittämiskohteista (kysymys B12). Kummassakin kohdassa oli varattu kolme riviä näitä vastauksia varten. Vastauksia tuli näihin kysymyksiin runsaasti (taulukot 5.1 ja 5.2).

Palkkaukseen liittyvistä yleisistä kehittämiskohteista TT:n yritystyönantajat painottivat vastauksissaan tulospalkkauksen kehittämistä, riittäviä kannustimia ja työn tuottavuuden parempaa huomioonottamista palkoissa, yritysکوhtaisuuden lisäämistä ja suurempaa palkkajoustavuutta yleensä. PT:ssä samat tekijät nousivat esiin, lisäksi myös työn vaativuuden arvioinnin parantaminen ja se, että palkan tulisi heijastaa yrityksen tuloksellisuutta.

TT:n työntekijät painottivat tulospalkkausjärjestelmän raameista sopimista, työn vaativuutta ja henkilökohtaisten palkanlisien muodostumisen selkeyttämistä. PT:n työntekijät painottivat taas naisten palkkauksen ja matalapalkkaongelman hoitamista. TT:n toimihenkilöt eivät ole juuri huolissaan tulospalkkauksesta, tosin myös se mainitaan. Sen sijaan vaaditaan selkeyttä henkilökohtaisten palkanosien muodostumiseen, työn vaativuuden huomioonottamista palkkauksessa. PT:n toimihenkilöillä lisäksi naisten ja miesten samapalkkaisuus nousi esiin. TT:n ylemmät toimihenkilöt painottivat koulutuksen ja vaativuuden heijastumista palkkaan ja tuottavuuden huomioonottamista, myös verotus mainitaan. PT:n ylemmät toimihenkilöt painottavat enemmän naisten palkkausta.

Taulukko 5.1 Yrityskyselyn avointen vastausten lukumäärät

Ryhmä		B11	B12
Työnantajat	TT	236	215
	PT	114	112
Työntekijät	TT	215	211
	PT	66	65
Toimihenkilöt	TT	215	220
	PT	63	55
Ylemmät toimihenkilöt	TT	151	145
	PT	42	40
Muita vast.		7	8
Yhteensä		1109	1071

Taulukko 5.2 Liitto-keskusjärjestökyselyn avointen kysymysten vastaukset

Ryhmä		B11	B12
Työnantajat	TT	21	20
	PT	20	18
Työntekijät	Julkinen	6	9
	SAK	31	27
	STTK	10	11
	AKAVA	21	19
Muu		7	6
Yhteensä		116	110

Paikallisen sopimisen kehittämiskohteista (kysymys B12) mainittiin tulospalkkaus vieläkin yleisemmin kuin kysymyksen B11 yhteydessä kaikkien ryhmien osalta yhteensä. TT:n yritystyönantajat mainitsevat suuremman yksilökohtaisen joustamisen palkoissa ja ”ohjaavan palkitsemisen”, myös työaikajoustot mainitaan. PT:n sektorilla tuotiin esiin vapaampi kannattavuuteen perustuva sopiminen ja työn vaativuuden mukainen palkkaus.

Työntekijäpuolella (TT ja PT) toivotaan tasavertaisempaa asemaa suhteessa työnantajan ”saneluun”, mutta myös paikallisuuden suurempi merkitys palkkauksessa tuli esiin. Tulospalkkaus ja osallistuminen sen pelisääntöjen muodostamiseen ovat myös esillä tämänkin kysymyksen yhteydessä, samoin todelliseen osaamiseen, ei ”pärstäkertoimeen” perustuva palkkaus.

TT:n toimihenkilöillä on niinkään esillä tulospalkkaus, henkilökohtaisen osaamisen palkkavaikutuksen selkeyttäminen ja vaikuttaminen paikallisessa sopimisessa. PT:n toimihenkilöt puolestaan korostavat henkilökohtaisten ominaisuuksien vaikutusta palkkaan, mutta tulospalkkaus ei juuri lainkaan noussut esiin.

TT:n ylemmät toimihenkilöt painottavat henkilökohtaisten palkanosien määräytymistä ja tulos-bonuspalkkausta. PT:n ylemmillä toimihenkilöillä huolenaiheena on yksilöllinen palkanmuodostuminen, mutta eivät niinkään tulospalkkauskysymykset.

Liitto-keskusjärjestötason kyselyssä sopimustoiminnan yleisiä pelisääntöjä koskevan kysymyksen B11 osalta TT:n kentässä korostetaan yrityskohtaiseen suuntaan menevän palkanmuodostuksen toteutumista ja keskitetyn sääntelyn vähentämistä. PT:n kentässä korostetaan työn vaativuuden arviointia. Kumpikaan työnantajaryhmä ei juuri korosta tulospalkkauskysymyksiä

työmarkkinoiden yleisen sopimisen osalta. Julkiset työnantajat mainitsevat tulospalkkauksen ja työn vaativuuden.

SAK:n kentässä tulospalkkauskysymykset näyttelevät selvästi suurempaa roolia, mutta myös työn vaativuus ja tuottavuuden huomioonottaminen palkkauksessa. STTK:ssa mainittiin yleisesti tulospalkkauskysymykset. AKAVAn kentässä painavat myös tulospalkkauskysymykset ja julkisen sektorin palkkauksen kilpailukykyisyydestä huolehtiminen.

Paikallista sopimista koskevan avoimen kysymyksen B12 osalta TT:n kentässä tuotiin myös esiin paikallisen sopimisen muotojen kehittäminen ja palkka-joustavuus yrityksen taloudellisen tuloksen mukaan, mutta myös paikallisen sopimisen osaamisen lisääminen. PT:n kentässä mainitaan samoin koulutus paikalliseen sopimiseen ja tilan tekeminen TESSissä paikalliselle sopimiselle. Julkiset työnantajat mainitsevat tulospalkkauksen ja työn vaativuuden mukaisen palkkauksen kehittämisen.

SAK:n kentässä mainitaan yleisesti tulospalkkauksen pelisääntökysymykset ja neuvottelujärjestelmän kehittäminen paikallistasolla. STTK:n osalta mainitaan myös tulospalkkauksen pelisäännöt. AKAVAn kentässä tuodaan esiin tuottavuuden ja sen mittareiden kehittäminen sekä neuvottelujärjestelmän paikallinen kehittäminen.

Yleisesti ottaen kyselyn tulema on se, että paikallisen sopimisen menettelyjä tulisi kehittää ja avoimuutta lisätä.

5.14 Yhteenveto

Työnantajien ja työntekijöiden välillä on samanlaisia näkemyksiä sopimustoiminnan kehittämisen kannalta siten, että yhteisen näkemyksen mukaisesti sopimustoiminnan eräitä kehitysvaihtoehtoja halutaan yhdessä poissulkea. Yhteinen näkemys on kollektiivisten työehtosopimusten säilyttämisestä ja sen karttamisesta, että siirryttäisiin kokonaan atomistiseen, yritystasoiseen työsuhteista ja työrauhasta päättämiseen. Samalla kannalla ollaan myös siitä, että paljosta puheesta huolimatta ajatus etenemisestä eurooppatasoiseen sopimiseen, ”eurotupoon”, on vielä hyvin kaukana, eikä näyntydy tavoiteltavana kummankaan osapuolen vastauksissa. Sopimusjärjestelmä on perusteltaan kansallinen ja tässä myös käyttökelpoinen. Sillä voidaan osapuolten välillä osaltaan vastata mm. uusissa EMU-oloissa esiintyvään mahdolliseen sopeutumistarpeeseen, mitä tarkastellaan luvussa 8.

Mutta toisaalta selviä eroja on. Erityisesti suuret yritykset, jotka ovat usein kansainvälisiä, haluaisivat edetä selvästi pidemmälle kuin pienet yritykset kohti yrityskohtaista sopimustoimintaa tai ainakin tilannetta, jossa sen rooli on suurempi. Tässä on ristiriitä, sillä näiden yritysten työntekijöi-

den edustajat eivät ole lainkaan samaa mieltä tästä kehityssuunnasta. On mielenkiintoista havaita, että niissä yrityksissä, joissa on paljon toimihenkilöitä tai ylempiä toimihenkilöitä, henkilöstön edustajien oma käsitys yrityskohtaisen sopimisen valmiudesta on melko vähäinen ja heillä on tarve turvautua kollektiiviseen sopimiseen. Myös työsuhteiden vakinaisuudella ja yrityksen keski-ikäällä on merkitystä tässä suhteessa.

Henkilöstön alhainen keski-ikä yrityksessä näyttääkin edustavan yleisistä kannoista jossain määrin poikkeavaa asennetta sopimustoiminnan luonteen, sen yksilö- ja yrityskohtaisuuden ja kansainvälistymisen suhteen. Tämä voi merkitä aikaa myöten työmarkkinoillamme hidasta muutosta, jonka laajuus on tällä hetkellä ja tämän kyselyn valossa vielä vain ounasteltavissa.

Eri toimialojen välillä vallitsee näkemyksissä varsin paljon eroja, enemmän kuin monien muiden taustatekijöiden suhteen. On mielenkiintoista panna merkille, että teollisuuden nopeimmin kasvanut ala, elektroniikka-teollisuus, ei erotu juuri missään kysymyksessä keskimääräisestä eikä näyttäisi siten merkitsevän sopeutumispainetta sopimusjärjestelmälle. Sen sijaan perinteinen teollisuuden vetoala, metsäteollisuus, näyttäisi kulkevan eturintamassa halussa ja valmiudessa edetä kohti yrityskohtaista sopimista, eikä sen henkilöstökään näytä olevan voimakkaasti eri mieltä tästä kehityskulusta. Rahoitussektori näyttäisi myös poikkeavan muista toimialoista monissa kohdin yrityskohtaisen sopimisen suuntaan.

6 Yrityskohtainen järjestelyvara ja tulos- palkkaus

Tässä luvussa selvitetään työmarkkinaosapuolten näkemyksiä paikalliseen sopimiseen liittyvistä kehittämistarpeista nykyisessä neuvottelujärjestelmässä. Kysymyksissä B4-B6 ja B10 (ks. liite) kartoitetaan mielipiteitä paikallisen sopimisen muodoista ja laajuudesta sekä tulospalkkauksen toimivuudesta paikallisena palkitsemisjärjestelmänä.

6.1 Paikallisen sopimisen toteuttaminen

Kysymyksessä B4 kysyttiin vastaajien näkemystä siitä, kuinka paikallisista palkankorotuksista sopiminen tulisi toteuttaa. Vastaajille asetettiin neljä vaihtoehtoa:

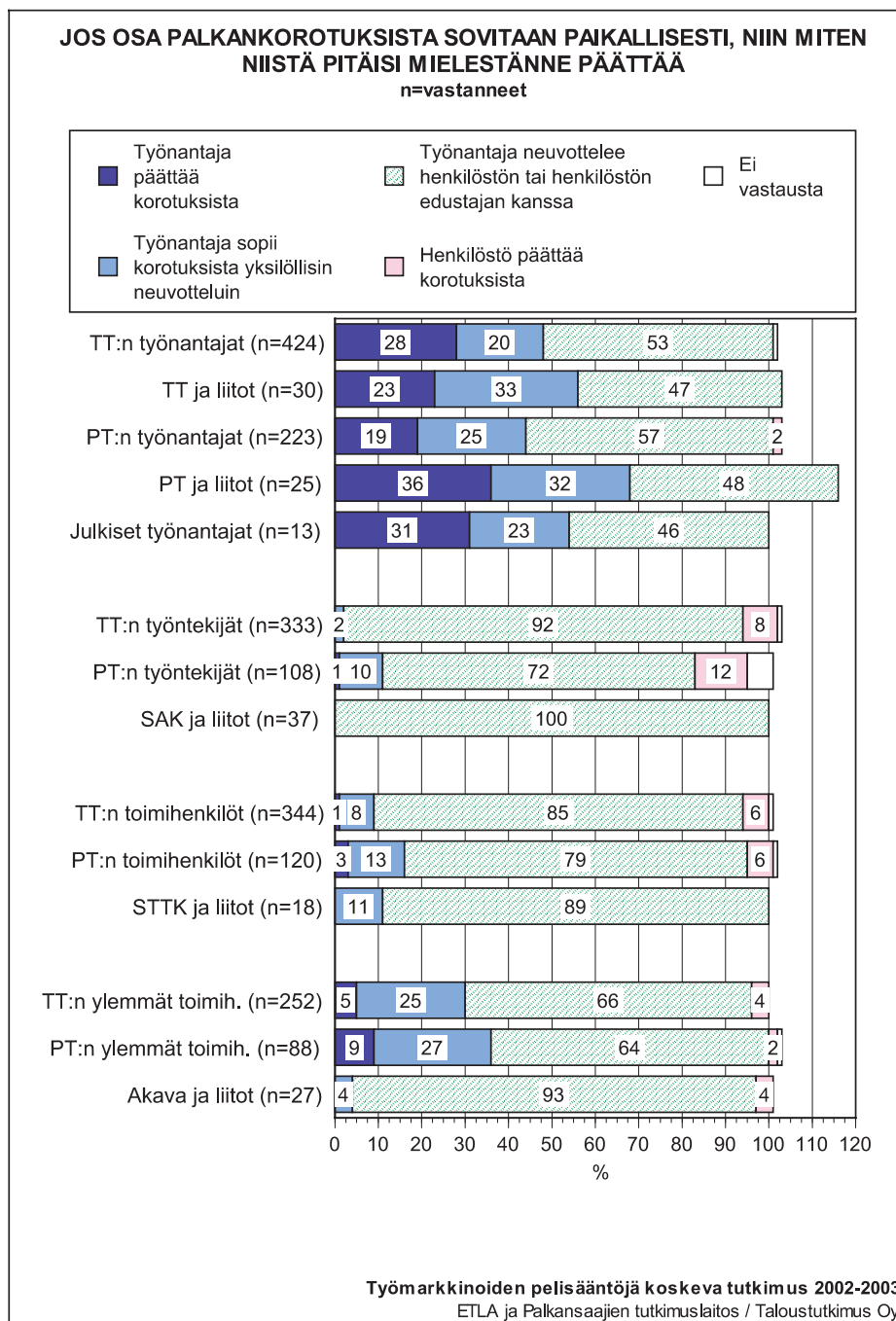
- 1) Työnantaja päättää korotuksista.
- 2) Työnantaja sopii korotuksista yksilöllisin neuvotteluin.
- 3) Työnantaja neuvottelee henkilöstön tai henkilöstön edustajan kanssa.
- 4) Henkilöstö päättää korotuksista.

Vastaajia pyydettiin valitsemaan näistä mielestään paras vaihtoehto.

Kuviosta 6.1 nähdään, että mielipiteet paikallisen sopimisen toteuttamistavoista eroavat odotetusti vastaajaryhmien välillä. TT:n työnantajista 28 % ja PT:n työnantajista 19 % haluaisi päättää yrityksensä palkankorotuksista itse ilman yksilöllisiä neuvotteluja. Toisaalta kaikista työnantajista yli puolet olisi kuitenkin valmis neuvottelemaan korotuksista henkilöstön tai sen edustajan kanssa. Työnantajien halu päättää palkoista itse liittyy yritysten tarpeeseen lisätä palkkakustannusten joustavuutta paikallistasolla. Työnantajien etujärjestöistä PT:llä on myönteisin kanta työnantajien itsenäiseen päätöksenteon palkankorotuksista. Siten PT:n työnantajien taholla yrityksen omaa päätöksentekoa palkankorotuksista kannatetaan vähemmän ja PT:n liitto-keskusjärjestötasolla enemmän kuin TT:n osalta.

Työntekijät, toimihenkilöt ja näiden etujärjestöt kannattavat vahvasti työnantajan ja henkilöstön välistä paikallista palkkaneuvottelua. SAK:n liitto- ja keskusjärjestötaso kannattaa kollektiivisia neuvotteluja yritystasolla täysin yksimielisesti. Henkilöstöryhmistä ylemmät toimihenkilöt erot-

Kuvio 6.1. (kysymys B4)



tuvat muista. Sekä TT:n että PT:n ylemmistä toimihenkilöistä noin kolmasosa suosii työnantajan korotusoikeutta joko yksin tai yksilöllisin neuvotteluin. Ylemmillä toimihenkilöillä palkkasopimukset ovat enemmän yksilöllisiä kuin muilla työntekijöillä, ja ylemmistä toimihenkilöistä siis kolmasosa ei katso tarvetta osallistua päätöksentekoon palkoista sovittaessa.

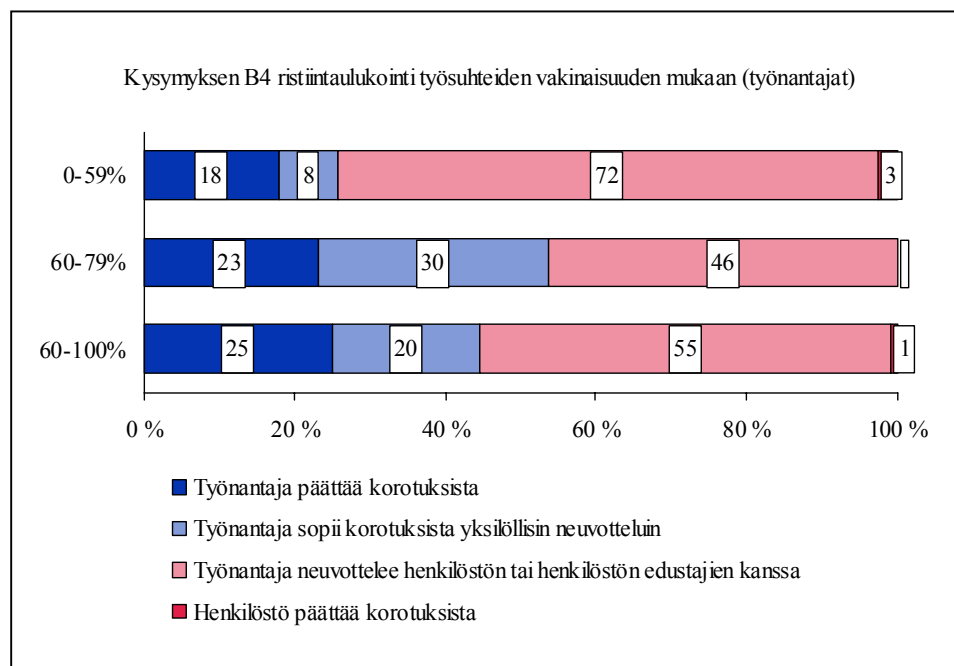
Mielenkiintoinen havainto on se, että ylempien toimihenkilöiden etujärjestö AKAVA on jäseniään selvemmin yritystason palkkaneuvottelujen kannalla. Yksi syy tälle mielipiteiden erolle lienee se, että AKAVAn jäsenkunnasta suhteessa suurempi osa työskentelee palveluissa julkisessa sektorissa tai lähellä sitä (koulutus, terveydenhuolto), missä korkeasti koulutetuilla henkilöillä ei useimmiten ole samanlaista yksilöllistä neuvotteluvoimaa kuin yksityisen sektorin ylemmillä toimihenkilöillä. Toinen mahdollinen syy on se, että AKAVAn yksityisen sektorin ylempien toimihenkilöiden osalta usein koko palkankorotus on joustava ja paikallisesti päätettävissä yksilöllisissä palkkasopimuksissa vaikkakin sinänsä ylemmillä toimihenkilöillä ei ole sopimusoikeutta. Siten on mahdollista, että palkankorotukset eivät välttämättä ole edes yleiskorotuksen suuruisia. Tämän voidaan ajatella olevan todennäköisempää silloin, kun työnantaja päättää yksin korotuksesta.

Yrityksen ominaisuudet ja näkemykset paikallisen sopimisen toteuttamisesta

Työnantajat ovat yllättävän myönteisiä yritystason palkkaneuvotteluja kohtaan silloin, kun työpaikan vakinaisten työsuhteiden osuus jää alle 60 prosentin (kuvio 6.2). Tällaisten yritysten työnantajista peräti 72 prosenttia kannattaa kollektiivisia neuvotteluja. Yritystason palkkaneuvottelujen kannatuksen havaitaan kasvavan lievästi yrityksen kansainvälistymisasteen eli ulkomailla työskentelevien työntekijöiden osuuden kasvaessa ja samoin naistyöntekijöiden osuuden kasvaessa. Keskimääräisen kuukausipalkan noustessa kollektiivisten yritystason neuvottelujen kannatus laskee jonkin verran, mikä on varsin luonteva tulos. Yksilöllisten palkkaneuvottelujen piiriin kuuluvat nimenomaan korkeasti koulutetut ja palkatut ylemmät toimihenkilöt. Näyttääkin siis siltä, että naisvaltaisissa ja siten tyypillisesti matalapalkkaisissa yrityksissä kollektiiviset neuvottelut ovat perinteinen sopimismuoto.

Varsin suurta työnantajan itsenäisen korotusoikeuden kannatus on silloin, kun vertaillaan ainakin osittaisessa ulkomaalaisomistuksessa olevia yrityksiä täysin kotimaisesti omistettuihin yrityksiin. Ulkomaalaisomisteisten yritysten työnantajista kolmannes kannattaa itsenäistä korotusoikeutta, kun kotimaisissa yrityksissä kannatus jää viidennekseen. Tässä mielipiteessä heijastuu suomalaisille työmarkkinoille tyypillinen yhteistoinnallisuus. Eroja korostaa myös se, että ulkomaalaisomisteiset yritykset ovat keskimääräistä suurempia ja yrityskoon kasvaessa yleensä työnantajan täysin itsenäisen korotusoikeuden kannatus laskee.

Kuvio 6.2. (kuvioon 6.1 liittyvä ristiintaulukointi)

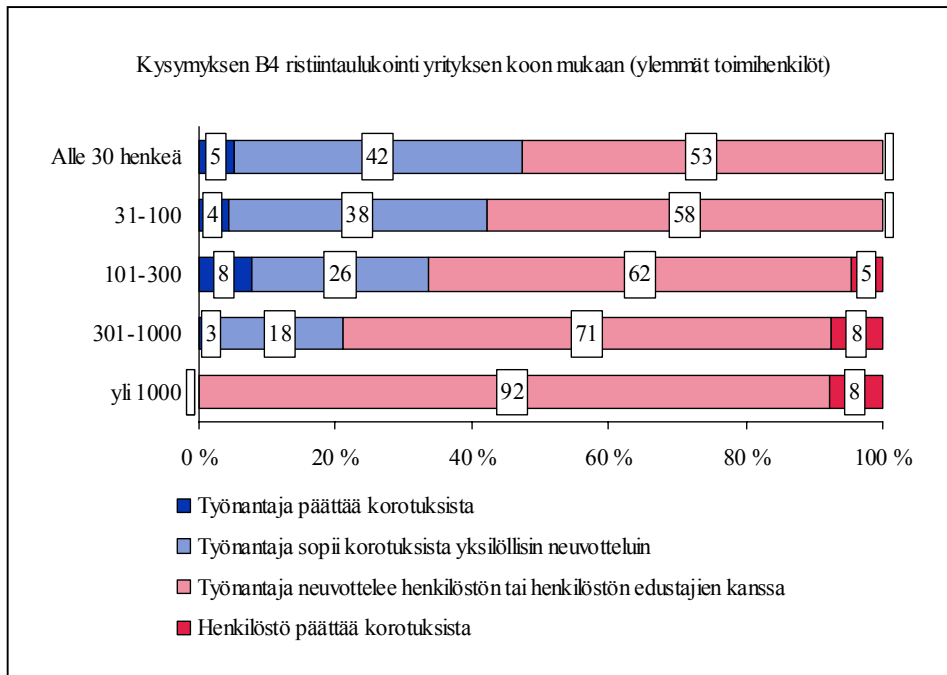


Palkansaajien mielipiteitä hallitsee edustuksellisen sopimisen voimakas kannatus. Huomionarvoinen havainto on henkilöstön oman korotusoi-
keuden keskimääräistä suurempi kannatus palkansaajien keskuudessa sil-
loin, kun vakinaisten työsuhteiden osuus jää alle 60 prosentin. Yksi seli-
tys tälle voi olla se, että pätkätyöläiset ovat huolestuneita omien etujen ja
palkkakehityksen jäämisestä vakinaisten työntekijöiden kollektiivisen
edunvalvonnan jalkoihin. Tuloksen merkittävyyttä pienentää kuitenkin
niiden työpaikkojen pieni määrä, joilla vakinaisten työsuhteiden osuus
on alle 60 prosenttia (39 kappaletta).

Ylempien toimihenkilöiden mielipiteistä löytyy muutama kiinnostava
havainto (kuviokuva 6.3). Yksilöllisten palkkaneuvottelujen kannatus pienenee
selvästi yrityksen koon kasvaessa. Suurissa yrityksissä ylempien toimihen-
kilöiden näkemykset vastaavat eniten AKAVAn näkemyksiä.

Suurissa yrityksissä, samoin kuin AKAVAn järjestötasolla, luotetaan
edustukselliseen sopimiseen paikallisessa sopimisessa. Ylemmät toimihen-
kilöt sen sijaan kannattavat yksilöllisiä neuvotteluja sitä vahvemmin, mitä
pienempi on heidän itsensä ja toisaalta myös toimihenkilöiden osuus yri-
tyksen työntekijöistä. Tulosta voi selittää se, että ylempät toimihenkilöt
ovat todennäköisemmin johtavassa asemassa silloin, kun heidän osuutensa
kaikista työntekijöistä on pieni. Myös Kauhasen ja Piekkolan (2002) tutki-

Kuvio 6.3. (kuvioon 6.1 liittyvä ristiintaulukointi)



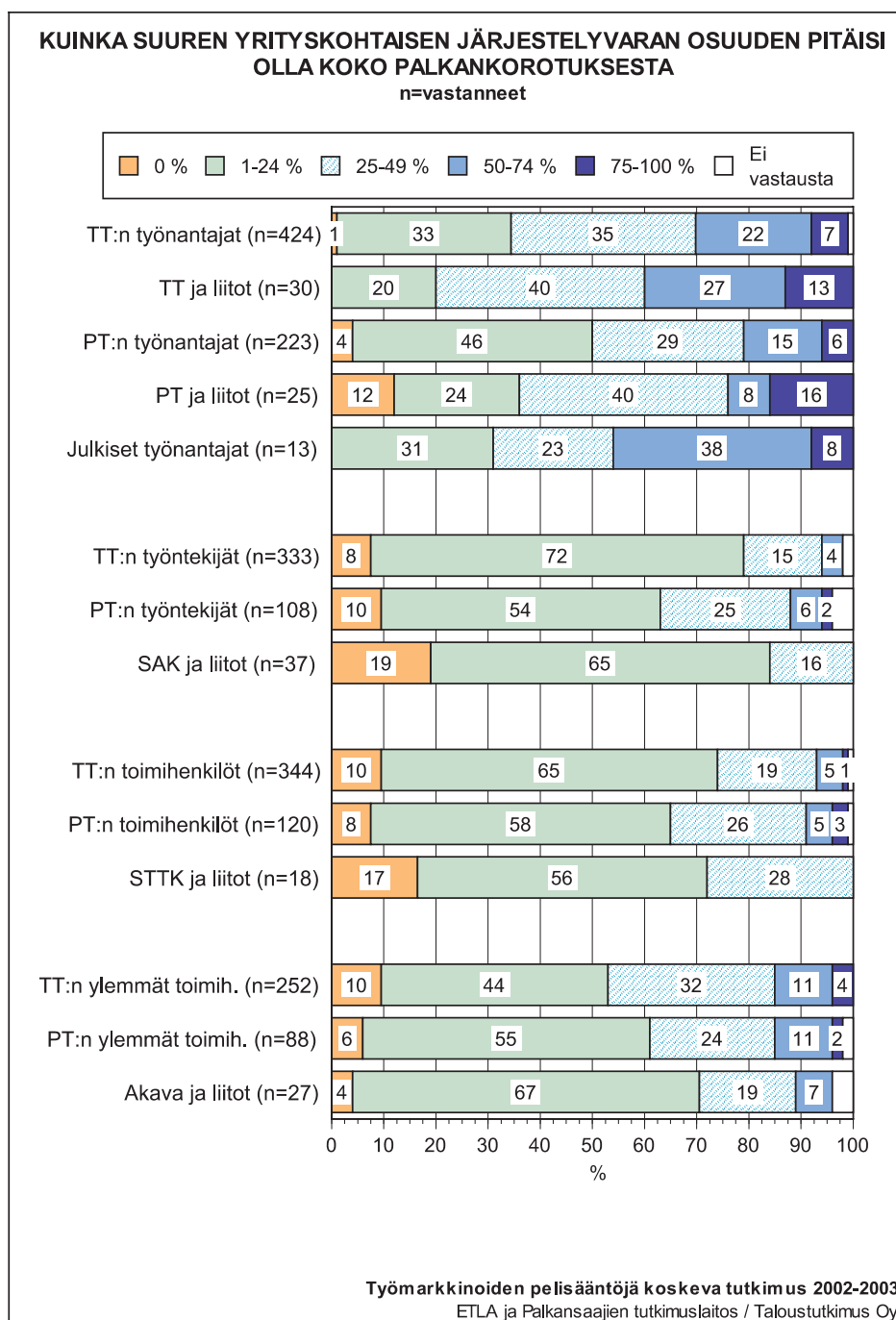
muksessa oli havaittavissa, että tulospalkkauksen osuus toimihenkilön palkasta pienenee yrityksen toimihenkilövaltaistuessa. Selvä johtopäätös tästä on siis ylempien toimihenkilöiden neuvotteluvoiman lisääntyminen sen myötä, mitä ainutlaatuisempaa ja kriittisempää heidän osaamisensa on yritykselle. Kun yrityksen työntekijöiden keski-ikä on 35-39 vuotta, yksilöllisten palkkaneuvottelujen kannatus on suurinta. On varsin luontevaa ajatella uskon omaan ammatilliseen potentiaaliin olevan suurimmillaan juuri tässä vaiheessa, kun uran käynnistysvaikeudet ovat jääneet taakse.

6.2 Yrityskohtainen järjestelyvara

Kysymyksessä B5 kysyttiin vastaajien mielipidettä siitä, kuinka suuren yritysokohtaisen järjestelyvaran osuuden tulisi olla koko palkankorotuksesta. Vastaajille asetettiin viisi vaihtoehtoa:

- 1) 0 prosenttia,
- 2) 1-24 prosenttia,
- 3) 25-49 prosenttia,
- 4) 50-74 prosenttia,
- 5) 75-100 prosenttia.

Kuvio 6.4. (kysymys B5)



Kuviosta 6.4 nähdään, että TT:n ja PT:n jäsenyritysten työnantajat kannattavat selvästi samassa yrityksessä olevia työntekijöitä ja toimihenkilöitä suurempaa yrityskohtaista järjestelyvaraa. Myönteisimmin järjestelyvaraan suhtautuvat TT:n jäsenyritysten työnantajat, joista 29 prosentin mielestä järjestelyvaran tulisi olla vähintään puolet koko palkankorotuksesta. PT:n työnantajista 21 prosenttia on tätä mieltä järjestelyvaran suuruudesta. Siten TT:n jäsenyrityksissä suositaan suurempaa yrityskohtaista järjestelyvaraa, josta suhteessa suurempi osa sovittaisiin yhdessä työntekijöiden kanssa kuin PT:n jäsenyrityksissä.

Sekä TT:n että PT:n jäsenyritysten työntekijät ja toimihenkilöt suhtautuvat yrityskohtaiseen järjestelyvaraan selvästi työnantajia skeptisemmin. Keskimäärin vain 6 prosenttia työntekijöistä ja 7 prosenttia toimihenkilöistä kannattaa sellaista järjestelyvaraa, jonka suuruus olisi vähintään puolet koko palkankorotuksesta. Kaikkein suurinta yrityskohtaisen järjestelyvaran vastustus on TT:n työntekijöiden piirissä, joista 80 prosentin mielestä tämän erän suuruus saisi olla korkeintaan 24 prosenttia koko palkankorotuksesta.

Kiinnostava huomio on se, että TT:n ja PT:n jäsenyritysten ylempien toimihenkilöiden mielipiteet järjestelyvarasta ovat selvästi lähempänä työnantajien mielipidettä kuin työntekijöiden tai toimihenkilöiden mielipiteet. TT:n ylemmistä toimihenkilöistä 15 prosenttia ja PT:n ylemmistä toimihenkilöistä 13 prosenttia on sitä mieltä, että yrityskohtaisen järjestelyvaran tulisi olla vähintään 50 prosenttia koko palkankorotuksesta. Tulosta voi selittää sillä, että ylemmillä toimihenkilöillä on jo nykyisin yksilöllinen palkkaus, jolloin palkkauksesta periaatteessa suurin osa on yrityskohtaista. Monet yksilölliset palkkasopimukset kuitenkin käytännössä noudattavat yleisesti sovittua linjaa yleiskorotuksen ja yrityskohtaisen järjestelyvaran suhteen. Ylemmistä toimihenkilöistä löytyy yrityskohtaisen järjestelyvaran vastustajia suurin piirtein yhtä paljon kuin työntekijöistä ja toimihenkilöistä eli noin 8 prosenttia.

Liitto- ja keskusjärjestötasolla myönteisimmin järjestelyvaraan suhtaututaan TT:n liitoissa ja keskusjärjestössä, joissa järjestelyvaran kannatus on jäsenyritysten työnantajia suurempaa. Myös PT:n liitot ja keskusjärjestö suhtautuvat järjestelyvaraan jonkin verran myönteisemmin kuin jäsenyritysten työnantajat. Palkansaajien etujärjestöjen osalta yrityskohtaisen järjestelyvaran kannatus on suurin AKAVAn piirissä, vaikka enemmän kuin kaksi kolmasosaa kannattaa alle 25 prosentin järjestelyvaraa. Yrityskohtaisen järjestelyvaran kannatus on kuitenkin pienempi kuin ylemmillä toimihenkilöillä yleensä. SAK:n liitto- ja keskusjärjestötasolla järjestelyvaran kannatus on myös pienempää kuin työntekijäkentällä: SAK:n vastaajista kaikkien mielestä järjestelyvaran tulisi olla korkeintaan 49 prosenttia koko palkankorotuksesta, kun työntekijöistä noin 5 prosenttia kannattaa yli 50

prosentista järjestelyvara. STTK:n liitto- ja keskusjärjestötasolla yritys-kohtaisen järjestelyvaran kannatus on enemmän samankaltainen kuin toimihenkilöiden yleensä. Tosin yksikään vastaaja ei kannata 50 prosentin tason ylittävää järjestelyvara toisin kuin toimihenkilöiden osalta yleensä.

Liittokohtainen järjestelyvara

Keskusjärjestöjen ja liittojen edustajilta kysyttiin yritys-kohtaisen järjestelyvaran lisäksi mielipidettä liittokohtaisen järjestelyvaran osuudesta koko palkankorotuksesta. Vastausvaihtoehdot olivat samat kuin kysymyksessä B5 edellä. Mielipiteet liittokohtaisen järjestelyvaran suuruudesta näkyvät kuviossa 6.5.

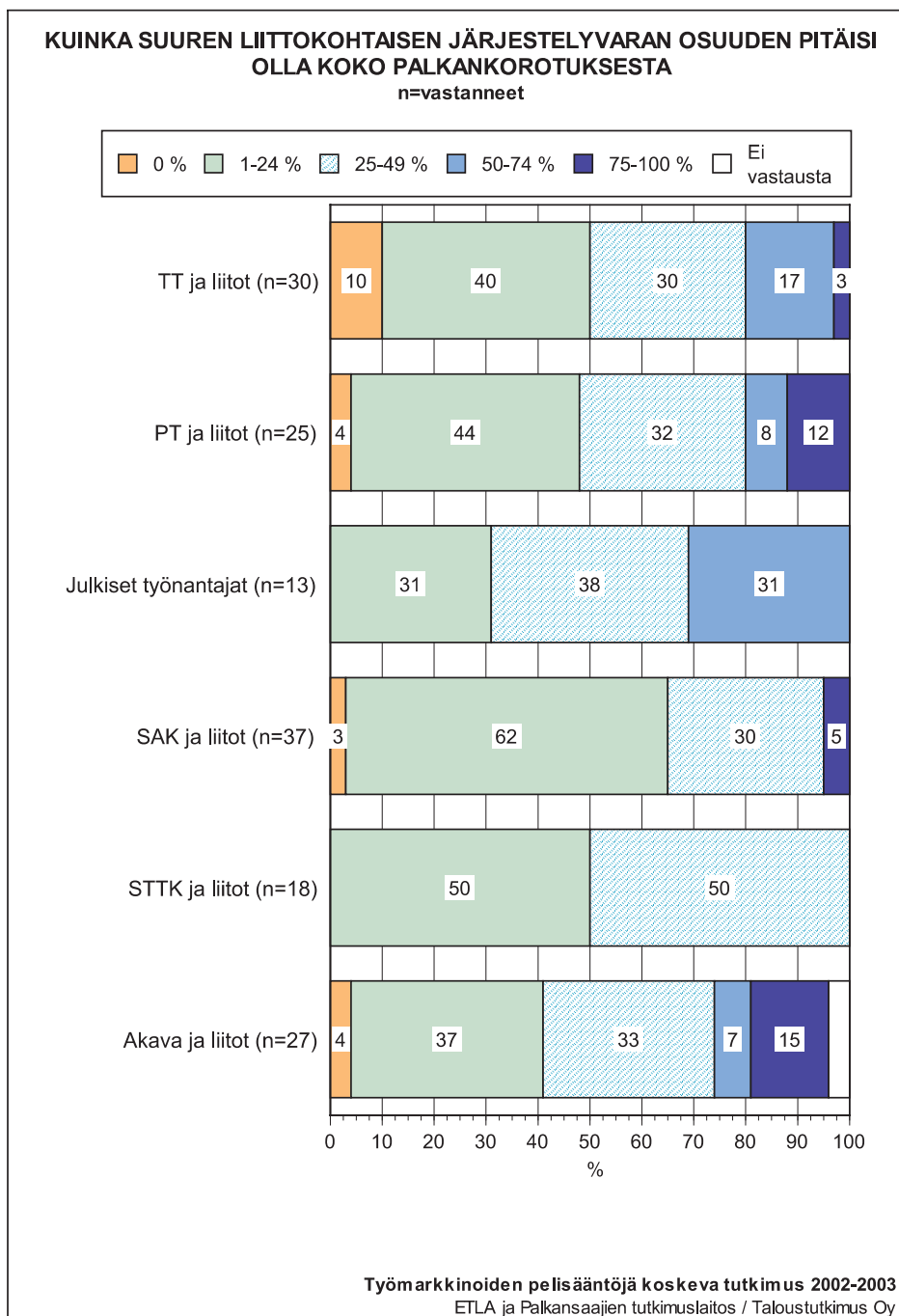
Vuosien 2003-2004 tulopoliittisessa sopimuksessa liittokohtainen järjestelyvara on 0,8 prosenttia vuonna 2003 ja 0,5 prosenttia vuonna 2004. Yleiskorotuksen ollessa vähintään 1,8 prosenttia vuonna 2003 ja 1,7 prosenttia vuonna 2004 järjestelyvaran osuudeksi koko korotuksesta tulee 31 prosenttia vuonna 2003 ja 23 prosenttia vuonna 2004. Voidaan todeta, että mielipiteet järjestelyvaran osuudesta palkankorotuksesta vaihtelevat liitto- ja keskusjärjestötasollakin. Liitto- ja keskusjärjestötason vastaajista ehkä suurin osa kannattaakin suunnilleen nykyisen suuruista liittokohtaisen järjestelyvaran osuutta koko palkankorotuksesta, kun vähintään 70 prosenttia vastaajista kannattaa liittokohtaista järjestelyvara, joka on 1 prosentin ja 49 prosentin välissä. Työnantajaliittojen ja AKAVAn edustajista suunnilleen 20 prosenttia kokee tarvetta nykyistä suurempaan liittoerään, kun taas SAK:n ja STTK:n edustajat ovat lähes kauttaaltaan tyytyväisiä liittoerään nykyisellään.

Liittokohtainen järjestelyvara voidaan osittain tai kokonaan siirtää yritys-kohtaiseksi järjestelyvaraksi siten kuin liittotasolla asiasta sovitaan. Kuvioista 6.4 ja 6.5 nähdään, että liitto- ja keskusjärjestötason vastaajat kannattavat yleensä kuitenkin suurempaa liittokohtaista kuin yritys-kohtaista järjestelyvara. Erot ovat kuitenkin pieniä. Yksi tulkinta tälle on se, että liittokohtainen järjestelyvara mielletään osaksi myös yritys-kohtaiseksi järjestelyvaraksi.

Yrityksen ominaisuudet ja tarve yritys-kohtaiselle järjestelyvaralle

Kun tarkastellaan työnantajien mielipiteitä yritys-kohtaisen järjestelyvaran suuruudesta, ristiintaulukoinnit paljastavat muutamia kiinnostavia yhteyksiä tiettyjen yrityksen ominaisuuksien ja työnantajien mielipiteen välillä. Heikkilä ja Piekkola (2003) ovat tutkineet ristiintaulukointien perusteella kiinnostaviksi arvioitujen taustamuuttujien tilastollista selitysvoimaa ekono-

Kuvio 6.5.



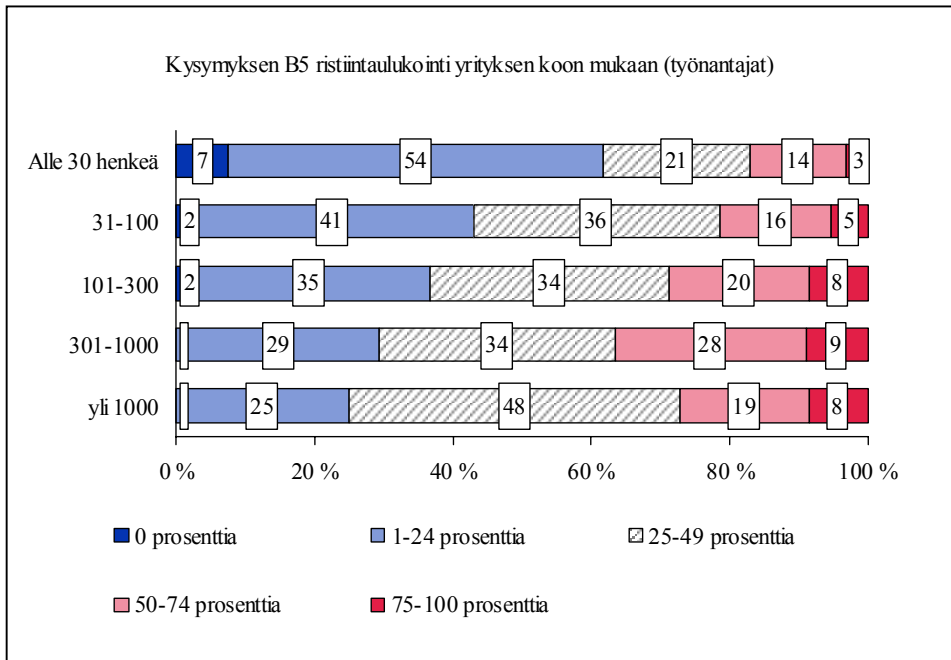
metrisen diskreetin valinnan (ordered probit) mallin avulla.² Seuraavassa raportoidaan tärkeimpiä havaintoja ristiintaulukoinneista ja samalla arvioidaan niiden merkitsevyyttä Heikkilän ja Piekkolan estimointitulosten valossa. Ordered probit -estimoinnin tulokset on raportoitu myös liitteessä 3. Tärkein työnantaja ja työntekijöitä jakava tekijä on yrityskoko, kuten kuvioista 6.6 ja 6.7 ilmenee.

Yrityksen koko vaikuttaa selvästi työnantajien mielipiteeseen toivotun järjestelyvaran suuruudesta. Suuret yritykset näyttävät haluavan pienyrityksiä suurempaa yritysکوhtaista järjestelyvaraa palkankorotuksiin. Suurilla yrityksillä on periaatteessa enemmän neuvotteluvoimaa kuin pienillä yrityksillä ja tarve yritysکوhtaiseen järjestelyvaraan on tässä suhteessa pienempi. Suuret yritykset saattavat kuitenkin hakea paikallisesta järjestelyvarasta muita etuja kuin mahdollisuutta hillitä palkankorotuksia, esimerkiksi mahdollisuutta eriyttää palkankorotukset kannustavuutta lisäävästi. Heikkilän ja Piekkolan estimointimallin tulosten mukaan tämä ristiintaulukoinnin osoittama yhteys on myös tilastollisesti merkitsevä. Suurista yrityksistä erityisesti vientiin painottavat yritykset kannattavat yritysکوhtaista järjestelyvaraa. Teorian mukaan (esim. Idson ja Oi 1999) suuret yritykset maksavat muita korkeampia palkkoja, ja tästä on empiiristä evidenssiä myös Suomen työmarkkinoilta (Asplund 1995). Ristiintaulukoinnin ja ekonometrisen estimointimallin mukaan suuryritykset näyttävät siis haluavan pienyrityksiä enemmän paikallista joustonvaraa palkkoihinsa samalla kun palkkataso on korkeampi. Tälle selitys voi löytyä siitä, että pienyritykset haluavat sen sijaan välttää monimutkaisia paikallisia palkkajärjestelyjä ja ovat siksi tyytyväisiä yhteiseen, keskitetysti sovittuun korotusprosenttiin. Paikallisen sopimisen tarve voi olla suurempi isoissa yrityksissä, joissa myös tulospalkkaus on yleistynyt nopeasti.

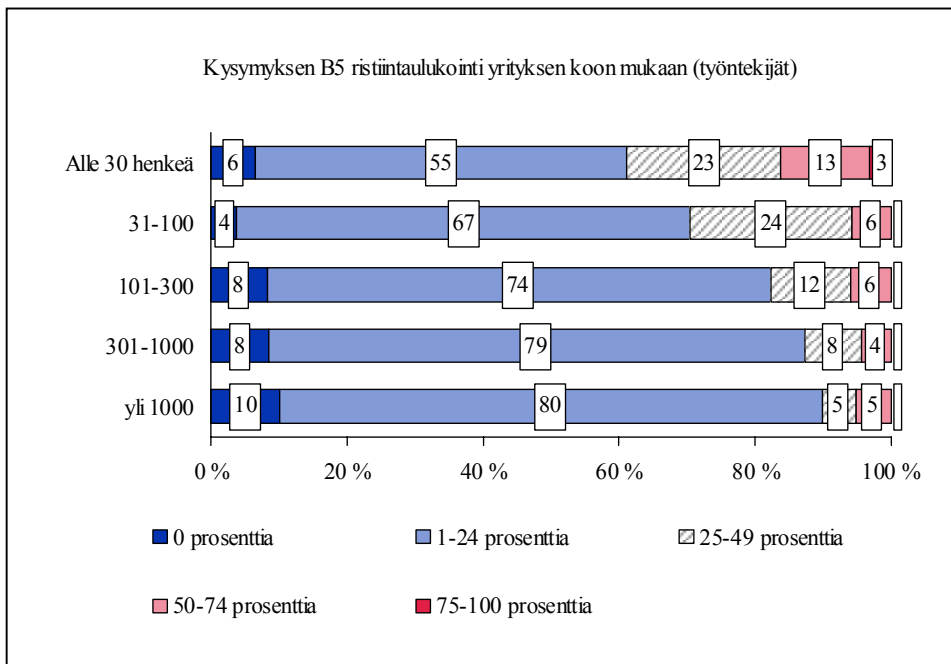
Mielenkiintoisen vertailukohdan edelliselle tulokselle tarjoaa yrityksen koon täysin vastakkainen vaikutus työntekijöiden mielipiteisiin. Heikkilän ja Piekkolan estimoinnit osoittavat myös tämän yhteyden olevan tilastollisesti merkitsevä kahden keskimmäisen kokoluokan osalta (alle 30 hengen ja 30-99 hengen yritykset). Tuloksia ei raportoida tässä. Työntekijöiden osalta yritysکوhtaisen järjestelyvaran kannatus siis pienenee yrityskoon kasvaessa. Yksi selitys tälle voi olla se, että yritysکوhtainen järjestelyvara ymmärretään liittoerän osaksi, josta työntekijäpuolella halutaan päätettävän liittotasolla.

² Ordered probit -mallissa valintajoukko (tässä tapauksessa kysymyksen B5 vastausvaihtoehdot) on ordinaalinen eli sen alkiot voidaan asettaa luonnolliseen järjestykseen. Heikkilän ja Piekkolan mallissa vastaaja tekee valinnan viiden vaihtoehdon välillä. Estimoinnin tarkoituksena on selvittää taustamuuttujien merkitys yritysکوhtaista järjestelyvaraa koskevan mielipiteen selittämisessä.

Kuvio 6.6 (kuvioon 6.4 liittyvä ristiintaulukointi)



Kuvio 6.7 (kuvioon 6.4 liittyvä ristiintaulukointi)



Sekä ristiintaulukointien että tilastollisten estimointien perusteella voi arvioida, että paremmin kannattavien yritysten toimitusjohtajat näyttävät haluavan suurempaa yrityskohtaista järjestelyvaraa (liite 3). Tämä vaikutusuhde on tilastollisesti erittäin merkitsevä. Samansuuntainen kannattavuuden paranemisen vaikutus on havaittavissa myös työntekijöiden ja ylempien toimihenkilöiden mielipiteistä, mutta näille ei saada tilastollista merkitsevyyttä. Sekä teorian mukaan (mm. Blanchflower, Oswald ja Sanfey 1996) että intuitiivisesti ajatellen kannattavat yritykset eivät tarvitse yhtä paljon paikallista joustovaraa palkankorotuksiin kuin vähemmän kannattavat. Toisaalta voidaan ajatella, että kannattavilla yrityksillä on enemmän palkanmaksuvaraa.

Kauhasen ja Piekkolan (2002) tutkimuksen perusteella tulospalkkaus on myös huomattavasti yleisempää kannattavissa yrityksissä. Lisäksi yrityksen tuottavuus saattaa edelleen nousta otettaessa tulospalkkaus käyttöön. Siten on myös mahdollista, että yrityskohtainen palkkaus sinänsä parantaa kannattavuutta. Tämäkin tulos tukee väittämää, jonka mukaan yrityskohtainen järjestelyvara voidaan nähdä erityisenä kannustinelementtinä. Havainnot tukevat myös tehokkuuspalkkamalleja, kun sopimuskorotukset ovat matalat ja palkkoja nostamalla voidaan lisätä työntekijöiden työpanosta (Muysken ja Van Veen 1996).

Yrityskohtaista palkkausta voidaankin perustella myös kannustinvaikutuksilla tai työvoiman sitouttamisella yritykseen. Vaihtoehtoinen selitys ennakoitusta poikkeavalle tulokselle on, että kannattavuus ei ole välttämättä luonteeltaan pysyvää. Nyt analysoitavan kyselytutkimuksen poikkeileikkausaineistosta ei pystytä selvittämään, onko yrityksen kannattavuus pysyvää tai tilapäistä. Saattaakin olla niin, että vastaushetkellä hyvin kannattavien yritysten taloudellinen tilanne vaihtelee pitemmällä aikavälillä. Kannattavuus saattaa perustua esimerkiksi monopolivoittoihin tai uuden teknologian käyttöönottoon, josta saatavat voitot eivät ole pidemmällä aikavälillä taatut. Voikin olettaa, että nimenomaan heilahtelut kannattavuudessa johtavat suuremman järjestelyvaran tarpeeseen.

Kun viennin osuus yrityksen liikevaihdosta kasvaa, tarve yrityskohtaiselle järjestelyvaralle suurenee. Tämä ristiintaulukoinnin implikoima yhteys ei ole kuitenkaan tilastollisesti merkitsevä (liite 3). Bernardin ja Jensenin (1999) mukaan hyvin menestyvistä yrityksistä tulee muita todennäköisemmin vientiyrityksiä ja toisaalta Bernard ja Wagner (1997) osoittavat, että vientiyritysten liiketoiminnan epäonnistumisen riski on muita pienempi. Pyrittäessä liikeriskin pienentämiseen ristiintaulukoinnin osoittaman korrelaation tulisi siis olla päinvastainen, mutta toisaalta tälle syy-yhteydelle ei saada vahvistusta ekonometrisen analyysin perusteella. Suoraa tulosta selittääkin enemmän se, että vientiyritykset ovat pääosin suuria ja niissä kannatetaan enemmän yrityskohtaista järjestelyvaraa palkkauksessa. Tarkemmas-

ta ekonometrisesta tarkastelusta ilmeneekin, että pienissä vientiyrityksissä yritysکوhtaisten järjestelyvaran kannatus on pienin. Siten hyvin menestyvät pienet vientiin painottuvat yritykset eivät välttämättä kannatakaan yritysکوhtaista järjestelyvaraa.

Ainakin osittainen ulkomaalaisomistus ja kansainvälistyminen näyttävät ristiintaulukointien perusteella lisäävän tarvetta paikallisen tason palkkajoustoille. Vaikutukset ovat samansuuntaiset myös tilastollisissa estimoinneissa, mutta niille ei saada tilastollista merkitsevyyttä (liite 3). Toisaalta kuitenkin ulkomaalaisomistuksessa olevat yritykset, joissa on myös ulkomaista henkilökuntaa, kannattavat yritysکوhtaista järjestelyvaraa. Tämän interaktio-termin vaikutus on myös tilastollisesti merkitsevä. Siten näyttää siltä, että ulkomaalaisomistuksella on merkitystä silloin, kun yrityksessä on työntekijöitä sekä Suomessa että muualla. Yksi tulkinta tälle on ulkomaisten palkkakäytäntöjen leviäminen Suomessa toimivaan osaan yrityksestä. Tunnettu tosiasia on se, että erityisesti yhdysvaltalaisissa yrityksissä palkkaus on huomattavasti joustavampaa ja samalla palkkataso on korkea.

Tehokkuuspalkkateorioiden mukaan yrityksillä on kannustin maksaa toimihenkilöille ja erityisesti ylemmille toimihenkilöille korkeita palkkoja työtehon varmistamiseksi ja kalliiksi käyvän työvoiman vaihtuvuuden pienentämiseksi. Näin ollen toimihenkilövaltaisen yrityksen voi päätellä maksavan vapaaehtoisesti sovittua tasoa korkeampia palkkoja, jolloin sillä ei olisi tarvetta suuriin yritysکوhtaisiin palkankorotuksiin. Tämä teoria ei saa suoraa vastausta ristiintaulukoinneista eikä ordered probit -mallin tuloksista.

Toimihenkilövaltaisuuden vaikutus järjestelyvaraan riippuu siitä, minkä suuruista toimihenkilöiden osuutta tarkastellaan. Yritysکوhtaisen järjestelyvaran kannatus on suurempaa toimihenkilövaltaisissa yrityksissä, mutta ei kuitenkaan silloin, kun osuus ylittää 60 prosenttia. Näistä yrityksistä suhteessa suurempi osa toimii palvelusektorilla.

Naistyöntekijöiden osuuden vaikutus yritysکوhtaisen järjestelyvaran tarpeeseen jää ristiintaulukointien perusteella epäselväksi. Yrityksen naisvaltaisuus on vahvasti toimialasidonnainen ominaisuus. Toimialavaikutuksen kontrolloinnin jälkeen ekonometrisessä analyysissä saadaan edelleen negatiivinen yhteys naisvaltaisuuden ja työnantajien haluaman järjestelyvaran vähille. Tulos ei ole kuitenkaan enää tilastollisesti merkitsevä (liite 3).

Yrityksen toimialan voi olettaa vaikuttavan voimakkaasti järjestelyvaran tarpeeseen. Ristiintaulukointi paljastaa perinteisesti suhdanneherkkinen toimialojen, metsäteollisuuden ja rahoitussektorin, työnantajien kannattavan suhteellisesti suurinta yritysکوhtaista järjestelyvaraa. Sen sijaan suhteellisesti pienin palkkojen paikallinen joustonvara näyttää riittävän koulutus- ja hyvinvointipalvelusektorille ja hieman yllättäen IT-palvelusektorille (tämä tulos johtuu kuitenkin satunnaisesta vaihtelusta

IT-sektorikoon ollessa pieni). Edellä mainitut löydökset eivät kuitenkaan saa tilastollista merkitsevyyttä.

6.3 Yrityskohtaisen järjestelyvaran käyttötavat

Kysymyksessä B6 kysyttiin vastaajien näkemystä siitä, millä tavalla yrityskohtaisen järjestelyvaran mukaiset palkankorotukset pitäisi toteuttaa. Vastaajille annettiin seuraavat neljä vaihtoehtoa:

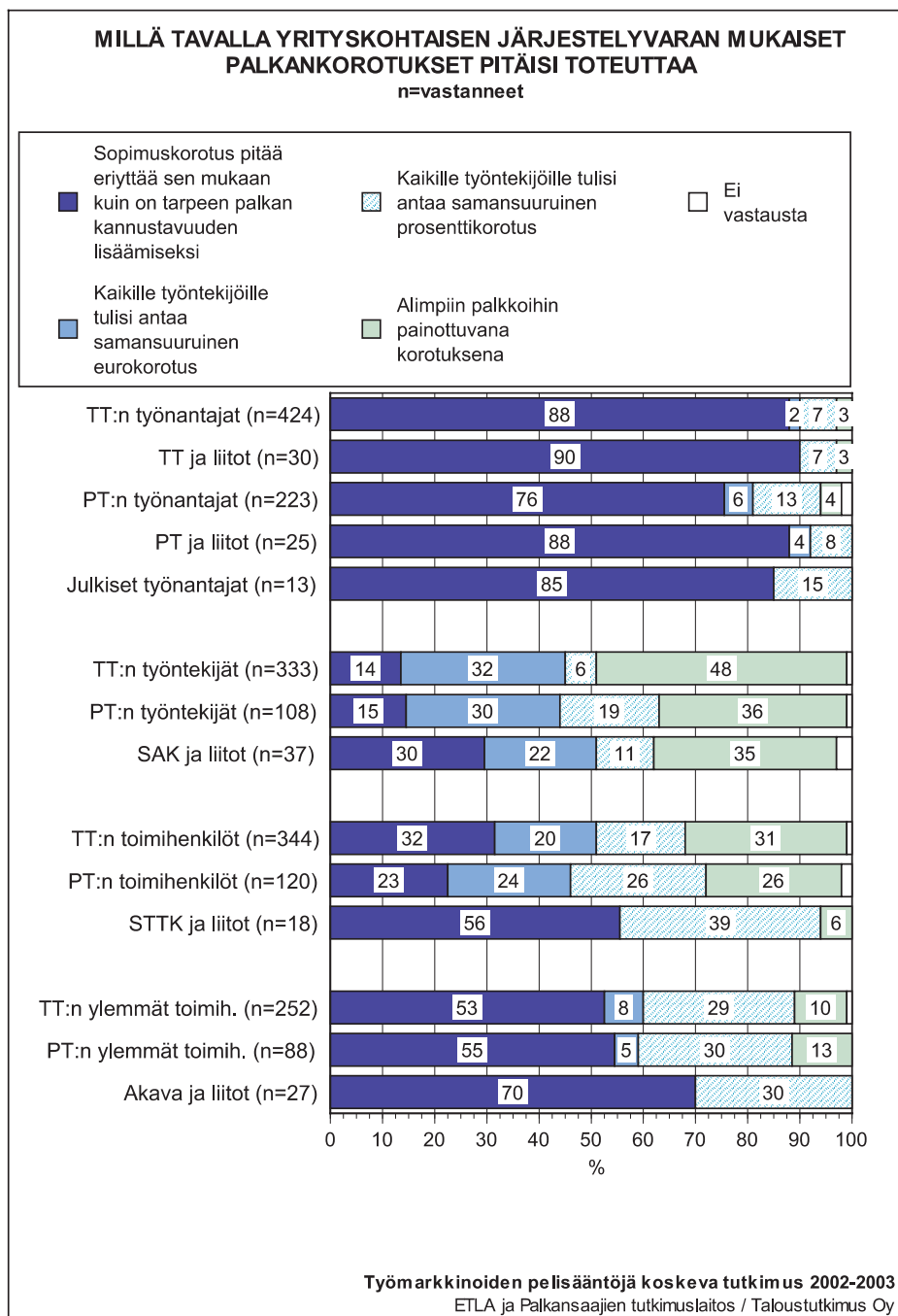
- 1) Sopimuskorotus pitää eriyttää sen mukaan kuin on tarpeen palkan kannustavuuden lisäämiseksi.
- 2) Kaikille työntekijöille tulisi antaa samansuuruinen eurokorotus.
- 3) Kaikille työntekijöille tulisi antaa samansuuruinen prosenttikorotus.
- 4) Alimpiin palkkoihin painottuvana korotuksena.

Vastaajia pyydettiin valitsemaan näistä mielestään paras vaihtoehto.

Vastaukset kysymykseen B6 näkyvät kuviossa 6.8. Työnantajat ja näiden etujärjestöt pitävät yrityskohtaista järjestelyvaraakaan ennen kaikkea mahdollisuutena eriyttää sopimuskorotus palkkauksen kannustavuuden lisäämiseksi. Yli puolet ylemmistä toimihenkilöistä sekä AKAVAn ja STTK:n edustajista on samoilla linjoilla. Erityisesti AKAVAn myönteinen mielipide on helppo ymmärtää, koska palkkataso on muita ryhmiä korkeampi. Erityisesti julkisella sektorilla on kuitenkin puhuttu myös alipalkkauksesta. Aika ajoin onkin noussut pintaan keskustelu tiettyjen akavalaisten alojen, mm. luokanopettajien palkkakuopasta. Täytyy kuitenkin huomata, että ylempien toimihenkilöiden, AKAVAn ja STTK:n piirissä myös kaikkien työntekijöiden samansuuruista prosenttikorotusta kannattaa kolmasosa.

Jo kysymyksestä B5 havaittiin palkansaajien selvästi työnantajia negatiivisempi suhtautuminen yrityskohtaiseen järjestelyvaraankin. Sama mielipide heijastuu selvästi myös kysymyksen B6 vastauksiin, sillä vain noin 15 prosenttia palkansaajista kannattaa paikallisen sopimuskorotuksen yksilöllistä eriyttämistä. Merkittävä osa niin työntekijöistä kuin toimihenkilöistäkin kannattaa palkkaerojen tasausta alimpiin palkkoihin painottuvan paikallisen korotuksen avulla. IT:n työntekijöistä peräti 48 prosenttia kannattaa alimpien palkkojen korottamista muita enemmän. Palkkaeroja tasaava vaikutus on myös kaikille työntekijöille euromääräisesti yhtä suurena kohdistettavalla palkankorotuksella. Myös tällaisen korotusmuodon kannatus on suurinta työntekijöiden keskuudessa. Voidaankin nähdä, että yrityskohtainen järjestelyvara mielletään hyvin usein eränä, jossa tietyn ryhmittymän palkkausta korjataan. Koulutetuilla korostuu tarve eriytettyyn palkkauk-

Kuvio 6.8. (kysymys B6)

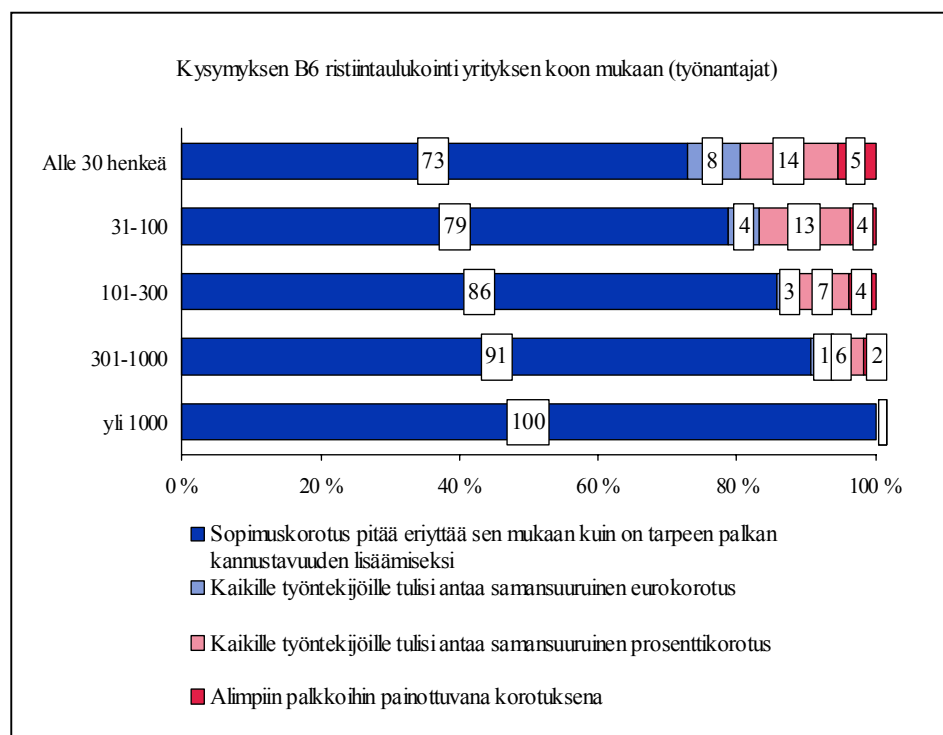


seen, jossa koulutuksesta maksetaan enemmän. Luottamusmiesten taholla korostetaan naisten ja matalapalkkaisten palkkauksen korjaamista. Yrityskohtaista järjestelyvaraa ei siten mielletä läheskään aina yritystasoisena eränä, vaan osana yleisempiä pyrkimyksiä.

Yrityksen ominaisuudet ja näkemykset yrityskohtaisen järjestelyvaran käytöstä

Työnantajien suuri enemmistö kannattaa siis sopimuskorotuksen eriyttämistä palkan kannustavuuden lisäämiseksi. Lähempi tarkastelu paljastaa, että tämän järjestelyvaran toteutustavan kannatus kasvaa yrityksen koon kasvaessa (kuvio 6.9), vientiosuuden lisääntyessä, ulkomaalaisomistuksen myötä sekä varsin selvästi myös ulkomailla työskentelevien työntekijöiden osuuden kasvaessa. Suurissa organisaatioissa samoin kuin vientikilpailussa mukana olevissa yrityksissä paikallisen palkkauksen motivointivaikutukset koetaan siis erityisen tärkeiksi. Vakinaisten työsuhteiden osuuden kasvaessa palkkauksen kannustavuus koetaan myös entistä tärkeämmäksi. Tämä ei liene yllättävä tulos samoin kuin ei sekään, että palkkauksen kannustavaa eriyttämistä puoltavat erityisesti suhdanneherkillä toimialoilla, kuten metsä- ja rakennusteollisuudessa, rahoitusallalla sekä IT-palvelusektorilla toimivat työnantajat.

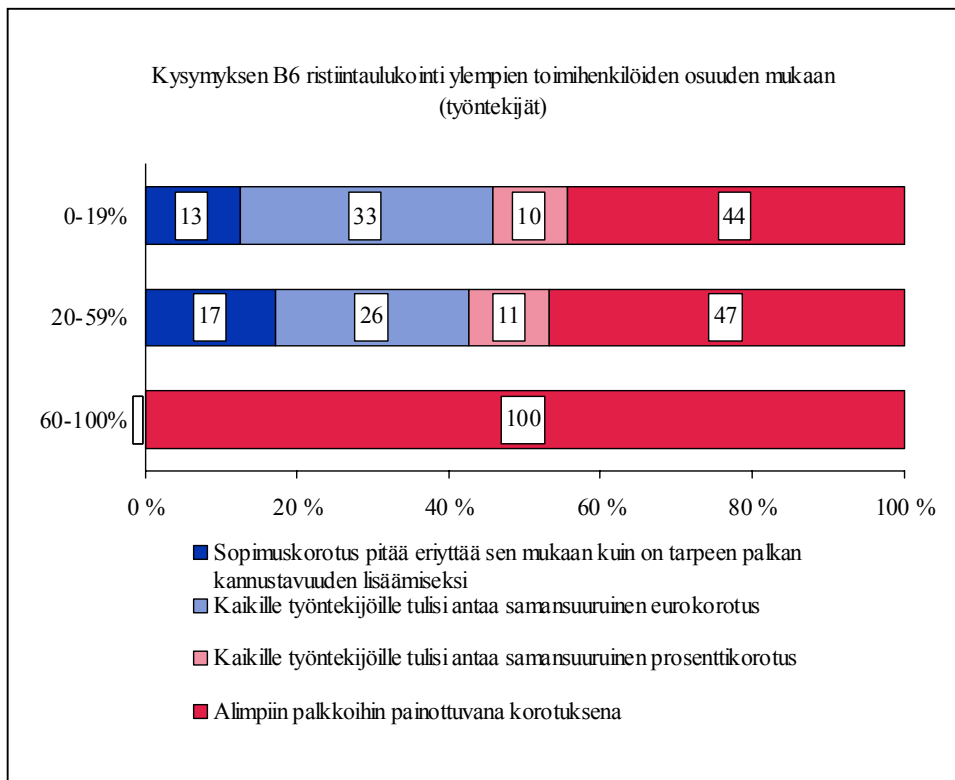
Kuvio 6.9. (kuvioon 6.8 liittyvä ristiintaulukointi)



Työntekijöiden mielipiteistä on kiinnostavinta tarkastella eniten suosiota saavuttaneen vaihtoehdon, alimpiin palkkoihin painottuvan korotuksen suosion vaihtelua yrityksen ominaisuuksien mukaan. Yrityksen vientiosuuden sekä ulkomailla työskentelevien työntekijöiden osuuden kasvu näyttävät vaikuttavan matalien palkkojen korotushalua lisäävästi. Samanlainen ”kansainvälisyys efekti” on havaittavissa vertailtaessa täysin kotimaisessa omistuksessa olevia yrityksiä ainakin osittain ulkomaisesti omistettuihin. Mielenkiintoinen huomio on se, että yrityksen kansainvälisyys näyttää vaikuttavan työnantajien ja työntekijöiden mielipiteisiin aivan eri suuntaisesti.

Silloin kun ylempien toimihenkilöiden osuus on vähintään 60 prosenttia henkilöstöstä, työntekijät ovat selkeästi halukkaimpia tasoittamaan yrityksen sisäistä palkkahajontaa korottamalla alimpia palkkoja muita enemmän (kuvio 6.10). Tässä kyselytutkimuksessa edellä mainittujen yritysten työntekijät pitivät alimpien palkkojen korotusta yksimielisesti parhaana vaihtoehtona. Vastaavasti ylemmät toimihenkilöt vastustavat näitä toimia etenkin silloin, kun heidän osuutensa kaikista työntekijöistä ylittää 60 prosenttia.

Kuvio 6.10 (kuvioon 6.8 liittyvä ristiintaulukointi)



Työntekijöiden tapaan korkean ylempien toimihenkilöiden osuuden yrityksissä työskentelevät toimihenkilöt (päinvastoin kuin ylempät toimihenkilöt) kannattavat myös selvästi muita enemmän alimpiin palkkoihin painottuvaa korotusta, tosin tämän kannatus ei ole prosentuaalisesti yhtä suurta kuin työntekijöillä. Kaikista työntekijäryhmistä ylempien toimihenkilöiden vastaukset ovat jälleen lähimpänä toimitusjohtajien mielipiteitä, vaikka samansuuruisen prosenttikorotuksen kannatus eriytetyn sijaan onkin ylempillä toimihenkilöillä selvästi työnantajia suurempaa. Työnantajien mielipiteistä löydettyä ”kansainvälisyys efektiä” eli kannustavan palkkauksen suosion lisääntymistä yrityksen kansainvälisten toimintojen lisääntymisen myötä ei ole kuitenkaan löydettävissä ylempien toimihenkilöiden mielipiteistä. Mielenkiintoinen huomio on myös se, että peräti 71 prosenttia niistä ylempistä toimihenkilöistä, jotka työskentelevät ei-vakinaisten työsuhteiden hallitsemisessa yrityksissä, kannattaa samansuuruisia prosenttikorotusta kaikille. Näyttääkin siis siltä, että päätkötöitä tekevät ylempät toimihenkilöt eivät välttämättä usko palkkauksen kannustavan eriyttämisen koskevan heitä.

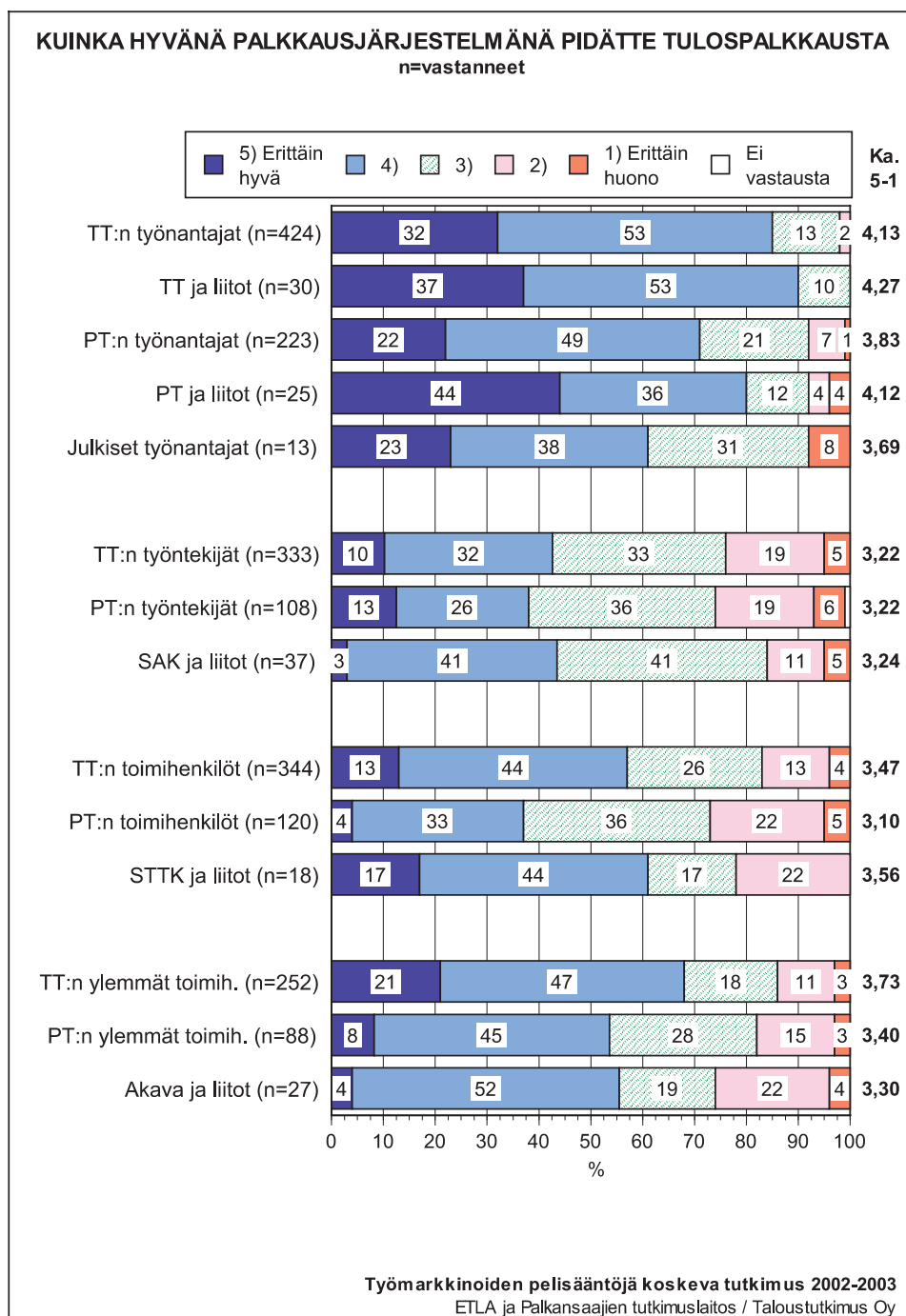
6.4 Tulospalkkaus

Kysymyksessä B10 vastaajilta kysyttiin, kuinka hyvänä palkkausjärjestelynä he pitävät tulospalkkausta. Vastausvaihtoehtoja oli viisi siten, että 5 = erittäin hyvä, ..., 1 = erittäin huono. Vastausten jakauma näkyy kuviossa 6.11.

Tulospalkkauksen käyttöön on kahdenlaisia syitä (katso Kruse 1996, Alho 1998, Kauhanen ja Piekkola 2002). Tulospalkkaus voi parantaa yrityksen tuottavuutta tarjoamalla työntekijöille kannusteita ja lisäämällä yrityksen työvoiman pysyvyyttä. Toisaalta tulospalkkaus tuo yrityksen palkkakustannuksiin luonnollista, kannattavuuden vaihtelun mukaista joustavuutta. Näiden tuottavuuden ja joustavuuden lisäämiseen liittyvien motiivien valossa ei olekaan yllättävää, että tulospalkkausta kannattavat voimakkaasti nimenomaan työnantajat. Peräti 85 prosenttia TT:n työnantajista pitää tulospalkkausta joko erittäin hyvänä tai hyvänä palkkausjärjestelmänä.

Tulospalkkauksen käyttö yleistyi Suomessa 1990-luvulla ensiksi nimenomaan toimihenkilöiden keskuudessa. Vuonna 1998 49 prosenttia teollisuuden toimihenkilöistä kuului tulospalkkauksen piiriin, kun vastaava luku teollisuuden työntekijöillä oli 29 prosenttia. (Lautala 2000). Vuonna 2001 jo 67 prosenttia teollisuuden ja 49 prosenttia Teollisuuden ja Työnantajain palvelualueiden henkilöstöstä oli tulospalkkauksen piirissä. Tulospalkkaus rajoittuu yrityksen sisällä tavallisemmin joihinkin henkilöstöryhmiin kuin tiettyihin toimipaikkoihin. TT:n palkkaustapatiedustelun (1999, 3) tulosten

Kuvio 6.11. (kysymys B10)



mukaan toimihenkilöt kuuluvat tulospalkkauksen piiriin selvästi työntekijöitä useammin. Tämän valossa onkin hieman yllättävää, kuinka myönteinen mielipide myös työntekijöillä on tulospalkkausta kohtaan. Ilmeisesti ne työntekijät, jotka ovat päässeet tulospalkkauksen piiriin ovat omalla tyytyväisyydellään vaikuttaneet työntekijöiden yleiseen mielipiteeseen järjestelmää kohtaan.

Valtaosassa useiden toimipaikkojen yrityksiä tulospalkkaus ei määräydy itsenäisesti, vaan osana koko konsernin päätöksentekoa. Kyselyn perusteella 53 prosentissa yrityksissä tulospalkkaus ei ole lainkaan toimipaikan itsenäisesti määräämä. Tulospalkka on siten useissa monitoimipaikkaisissa yrityksissä sidottu koko konsernin tulokseen. Tämä voi vaikuttaa kannustavuuteen silloin, kun tulospalkka ei riipu toimipaikan omasta menestyksestä.

Tulospalkkaus on yleisintä ylemmillä toimihenkilöillä. Työnantajien vastausten mukaan noin 60 prosenttia toimipaikoista on sellaisia, joissa ylemmät toimihenkilöt saavat tulospalkkaa. Vastaava osuus työntekijöiden osalta on noin 40 prosenttia. Tulospalkasta noin puolet määräytyy vähintään 50 prosenttisesti yrityksen tuloksesta. Lisäksi voittopalkkioita maksavia yrityksiä on runsas 10 prosenttia. Voittopalkkiot kattavat varsin tasaisesti kaikki henkilöstöryhmät.

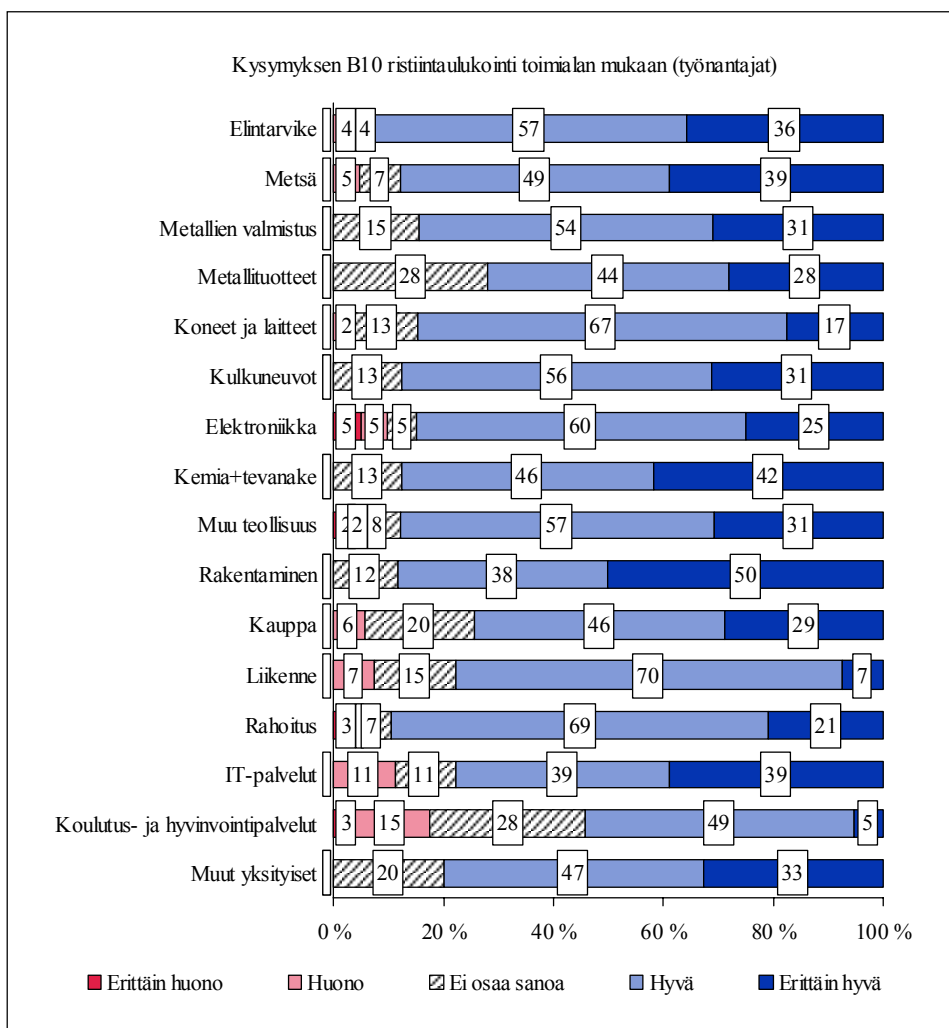
Tulospalkkauksessa 29 prosentissa toimipaikoista henkilöstö ei osallistunut sen valmisteluun. 35 prosentissa toimipaikoista henkilöstöä kuultiin suunnitteluvaiheessa ja 14 prosentissa tulospalkkausta suunniteltiin yhdessä henkilöstön kanssa. 21 prosentissa toimipaikoista tulospalkkauksesta sovittiin kirjallisesti. Voidaan siten karkeasti todeta, että kolmasosa tulospalkkauksesta on sellaista, jossa työnantajan oman ilmoituksen mukaan henkilöstö ei osallistu sen valmisteluun. Muissa tapauksissa henkilöstön osallistuminen vaihtelee, ja 20 prosentissa sopimukset tehdään kirjallisesti. Henkilöstön osallistuminen neuvotteluun tulospalkkauksen käytöstä on täysin riippumaton siitä, perustuuko tulospalkkaus enemmän kuin puolet tai vähemmän kuin puolet yrityksen voittoon/tulokseen. Tulos on yllättävä, kun ajatellaan tämän olevan yleensä tärkeä kriteeri sille, pitäisikö työntekijöiden osallistua tulospalkkauksen suunnitteluun.

Tulospalkkauksen käyttöönottoa seuraavien kolmen vuoden aikana suunnittelee 42 prosenttia kyselyyn vastanneista toimipaikoista. Vielä paremmin tulospalkkauksen suosiota ja toimivuutta suomalaisissa yrityksissä kuvaa se, että ainoastaan 2 prosenttia tulospalkkausta käyttävistä yrityksistä suunnittelee luopuvansa tästä palkkausjärjestelmästä seuraavien kolmen vuoden aikana. Suorituspalkoista kuten urakkapalkoista ei olla myöskään luopumassa.

Yrityksen ominaisuudet ja mielipiteet tulospalkkauksesta

Kauhasen ja Piekkolan (2002) tulosten mukaan yrityksen suuri koko selittää tulospalkkauksen käyttöä. Suuressa yrityksessä työntekijöiden valvonta on kallista ja tulospalkkauksen aikaansaama kannustinvaikutus tarjoaa edullisen keinon varmistaa työntekijöiden tehokas työskentely. Ristiintaulukoinneista on selvästi nähtävissä, että ainoastaan työnantajien tulospalkkamyönteisyys kasvaa yrityksen koon kasvaessa. Minkään työntekijäryhmän mielipiteistä vastaavaa positiivista yhteyttä yrityksen kokoon suhteen ei ole havaittavissa.

Kuvio 6.12. (kuvioon 6.11 liittyvä ristiintaulukointi)



Korkeasti koulutettujen ja toimihenkilöiden todennäköisyys saada tulospalkkaa on suurempi, mutta korkeasti koulutettujen/toimihenkilöiden osuuden kasvu työntekijöistä ei lisää tulospalkkauksen käyttämisen todennäköisyyttä (Kauhanen ja Piekkola 2002). Tämän kyselytutkimuksen aineisto tukee jälkimmäistä tutkimustulosta, sillä minkään vastaajaryhmän mielipiteet tulospalkkausta kohtaan eivät ristiintaulukointien perusteella näytä juuri muuttuvan toimihenkilöiden tai ylempien toimihenkilöiden osuuden kasvaessa. Sen sijaan työnantajien mielipiteistä voi havaita suhtautumisen tulospalkkausta kohtaan muuttuvan sitä positiivisemmaksi, mitä suurempi on yrityksen maksama keskimääräinen kuukausipalkka. Keskimääräinen palkkataso on luonnollisesti korkeampi sellaisessa yrityksessä, jossa korkeasti koulutettujen ylempien toimihenkilöiden osuus on suuri tai kannattavuus hyvä. Tällä perusteella työnantajamielipiteen voisi siis päätellä tukevan tulospalkkauksen käyttöä yrityksissä, joissa on paljon koulutettua työvoimaa. Kauhasen ja Piekkolan mukaan tulospalkkauksen käyttö nostaa sen piiriin kuuluvien työntekijöiden palkkoja eli samalla yrityksen keskimääräistä kuukausipalkkaa. Tulosta voi siten selittää sekin, että tulospalkka juuri osaltaan selittää korkeampia palkkoja. Saattaakin myös olla niin, että mielipide tulospalkkausta kohtaan muuttuu vielä aikaisempaa positiivisemmaksi siinä vaiheessa, kun järjestelmä on jo käytössä yrityksessä.

Suhdannevaihteluille herkkien toimialojen, kuten metsä-, kemian- sekä tekstiili- ja vaatetusteollisuuden työnantajissa tulospalkkaukseen näytetään suhtautuvan vakaampia toimialoja positiivisemmin (kuvio 6.12). Tulospalkkaus tuo muiden paikallistasoisten palkkausjärjestelmien (mm. yrityskohtainen järjestelyvara) tavoin yrityskohtaista joustavuutta palkkamenoihin. Epävakaassa ympäristössä toimivat yritykset arvostanevat tulospalkkauksessa erityisesti sitä, että laskusuhdanteen myötä pienentyneet voitot pienentävät työvoimakustannuksia automaattisesti ilman hankalia neuvotteluja. Kaikkein suurinta tulospalkkauksen kannatus on rakennusalan yrityksissä, mikä ei liene yllättävää toimialan läpikäymien heilahtelujen jälkeen.

6.5 Yhteenveto

Yrityskohtainen järjestelyvara ja siten palkoista sopiminen paikallisesti nykyisessä sopimusjärjestelmässä saa myönteisen vastaanoton erityisesti työnantajilta ja näiden liitoilta. Yksilöllisen sopimisen piiriin jo valmiiksi kuuluvat ylemmät toimihenkilöt suhtautuvat palkkojen paikallisen joustavuuden lisäämiseen muita työntekijäryhmiä suosiollisemmin. Viime vuosina voimakkaasti lisääntyneeseen tulospalkkaukseen suhtaudutaan yllättävän myönteisesti kaikissa vastaajaryhmissä. Paikallistason palkkaus tulospalkkauksen

muodossa saa siis varsin suurta kannatusta myös työntekijöiltä ja näiden etujärjestöiltä. Työntekijät ja kaikki työntekijäpuolen liitot kannattavat vahvasti edustuksellista paikallista sopimista, kun taas ylempien toimihenkilöiden ja työnantajien keskuudessa kannatetaan enemmän yksilöllisiä neuvotteluja ja työnantajat korostavat myös työnantajan omaa päätäntävaltaa.

Paikallisen sopimisen ja yritysکوhtaisen järjestelyvaran tarvetta ilmenee erityisesti suuryrityksissä. Selitys tälle voi olla se, että pienissä yrityksissä paikallisen sopimisen lisääminen koetaan hankalaksi ja työlääksi, vaikka tarvetta paikallisille palkkajoustoille esiintyisikin. Yllättävää on kuitenkin havainto, että työntekijäpuolella yritysکوhtaisen järjestelyvaran kannatus pienenee yrityskoon kasvaessa. Siten työnantajien ja työntekijöiden tai heitä edustavien luottamusmiesten mielipiteet yritysکوhtaisesta järjestelyvarasta poikkeavat eniten suurissa yrityksissä. Yksi selitys tälle voisi olla se, että yritysکوhtainen järjestelyvara ymmärretään liittoerän osaksi, josta työntekijäpuolella halutaan päätettävän liittotasolla.

Tarve palkkojen yritysکوhtaiselle joustavuudelle näyttää olevan suurempaa vientiä harjoittavissa tai muuten kansainvälisissä yrityksissä. Erityisen positiivisesti järjestelyvaraان näyttävät suhtautuvan sellaiset ulkomaalaisomisteiset suomalaisyritykset, joiden henkilökunnasta ainakin osa on ulkomailla. Palkkajousten tarve on odotetusti suurempaa suhdanneherkillä toimialoilla. Työntekijäpuolella yritysکوhtainen järjestelyvara taas mielletään selvästi palkkaeräksi, joka mahdollistaa tietyn ryhmän palkkauksen korjaamisen. Korkeasti koulutetut työntekijät toivovat tältä erältä palkkauksen kannustavuuden lisääntymistä, kun taas luottamusmiehet korostavat naispalkkaerää tai matalapalkkaisten palkkauksen korjaamista.

Kaikki työmarkkinatoimijat näyttävät olevan ainakin melko tyytyväisiä tulospalkkauksen toimivuuteen paikallisena palkkausjärjestelmänä. Työnantajien tyytyväisyys perustuu palkkojen yritysکوhtaisen joustavuuden kasvuun tulospalkkauksen myötä ja mahdollisesti myös suotuisiin tuottavuusvaikutuksiin. Ainoastaan 2 prosenttia tämän tutkimuksen työnantajavastaaajista suunnittelee luopuvansa tulospalkkauksen käytöstä lähivuosien aikana. Työntekijäryhmien myönteisyyteen vaikuttanee se, osallistuuko henkilöstö tulospalkkauksen suunnitteluun kuten suurimmassa osassa työpaikoista.

7 Verotus, sosiaaliturva ja palkanmuodostus

7.1 Yleispiirteet

Kyselytutkimuksen osio C käsittelee työmarkkinoiden sopimustoiminnan yhteydessä sovittavia verotukseen ja sosiaalisiin tulonsiirtoihin liittyviä asioita. Tavoitteena on tutkia työmarkkinatoimijoiden käsityksiä siitä, miten verotuksen käyttö tulopolitiikassa vaikuttaa palkanmuodostukseen. Näkemyksiä kysyttiin myös siitä, miten sosiaaliturvaa on kehitetty työmarkkinoille osallistumisen näkökulmasta. Lopuksi kysyttiin, pitäisikö työllisyyden parantamisen nimissä sallia nykyistä matalammat palkat ja maksaa niitä saaville julkista tukea palkan päälle toimeentulon turvaamiseksi – asia, jota monet taloustutkijat ovat suositelleet Euroopan rakenteellisen työttömyysongelman helpottamiseksi.

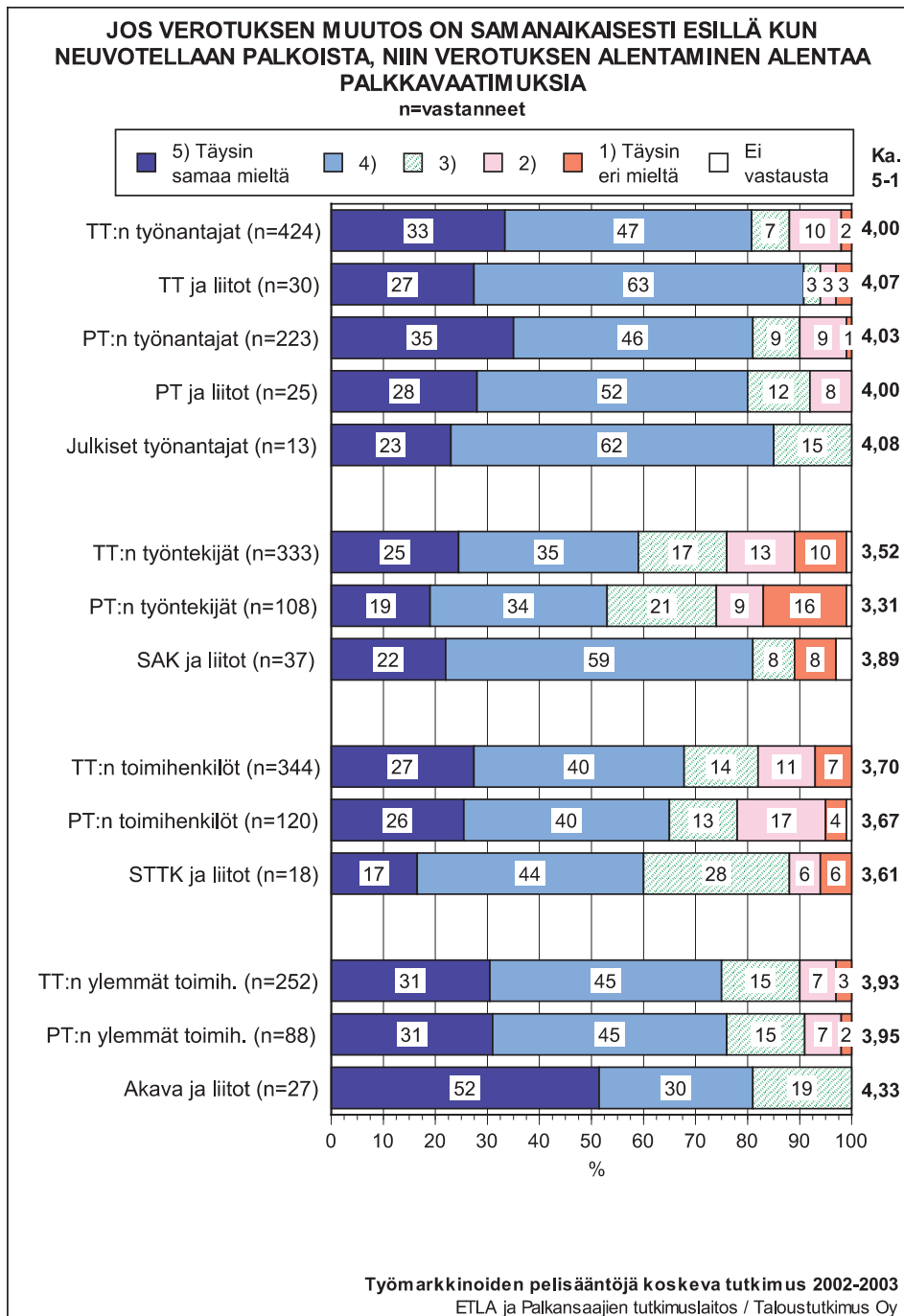
Kysymyksillä pyrittiin ensinnäkin selvittämään, onko veroporkkana, eli hallituksen lupaus tuloneuvottelijoita miellyttävistä veropäätöksistä, jos tulospolitus syntyy, hyödyllinen talouspolitiikan instrumentti palkkamaltin saavuttamisen kannalta. Vastausten valossa näin näyttäisi olevan – instrumentilla uskotaan olevan vaikutuksia. Vielä selkeämmin vastauksista ilmenee, että verotuksen korotuksia ei kannata tehdä tuloneuvottelujen aikana.

Vastaajien mielipidettä tiedusteltiin myös siitä, onko verotusta soveliasta tuoda tupopöytään päätettäväksi, vai olisiko riittävää, että tulopoliittisilla neuvottelijoilla olisi vain tieto hallituksen verotusta koskevista aikeista. Tästä asiasta mielipiteet hajosivat varsin paljon. Palkansaajaliittojen ja -keskusjärjestöjen vastaajat pitivät menettelyä soveliaampana kuin jäsenistönsä.

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

Ehdotukset, joissa työllistymistä matalilla palkoilla kompensoitaisiin julkisella palkan päälle tulevalla tuella, eivät vastausten perusteella saa Suomessa kannatusta. Työntekijöiden luottamusmiehistä suuri enemmistö ja toimihenkilöistäkin selkeä enemmistö on sitä mieltä, että kokoaikatyön palkalla pitää voida tulla toimeen. Työnantajienkin enemmistö on samaa mieltä. Ainoastaan TT:n, PT:n ja niiden jäsenliittojen vastaajien enemmistö

Kuvio 7.1.



kannattaa vaihtoehtoa, jossa palkat voisivat olla nykyistä matalampiakin ja niiden saajille maksettaisiin tukea riittävän elintason turvaamiseksi.

Monien kysymysten vastauksissa havaitaan, että vastaajaryhmät ikään kuin asettuvat tehtaan lattian ja toimitusjohtajan huoneen väliselle akselille. Työntekijöiden edustajien näkemykset ovat kauimpana työnantajien näkemyksistä, ja toimihenkilöt ovat siinä välissä niin, että ylempien toimihenkilöiden käsitykset ovat lähempänä työnantajien mielipiteitä ja kauempana työntekijöiden näkemyksistä kuin muiden toimihenkilöiden käsitykset.

7.2 Verotus ja palkkamaltti

Kysymyksessä C1 esitettiin ensiksi väite: ”Jos verotuksen muutos on samanaikaisesti esillä kun neuvotellaan palkoista, niin verotuksen alentaminen alentaa palkkavaatimuksia”. Väite saa merkittävää kannatusta: Enemmistö kaikissa vastaajaryhmissä on osittain tai kokonaan samaa mieltä väitteen kanssa. Yhtä poikkeusta lukuun ottamatta ryhmissä on täysin samaa mieltä olevia kuitenkin vähemmän kuin osittain samaa mieltä olevia (kuvio 7.1).

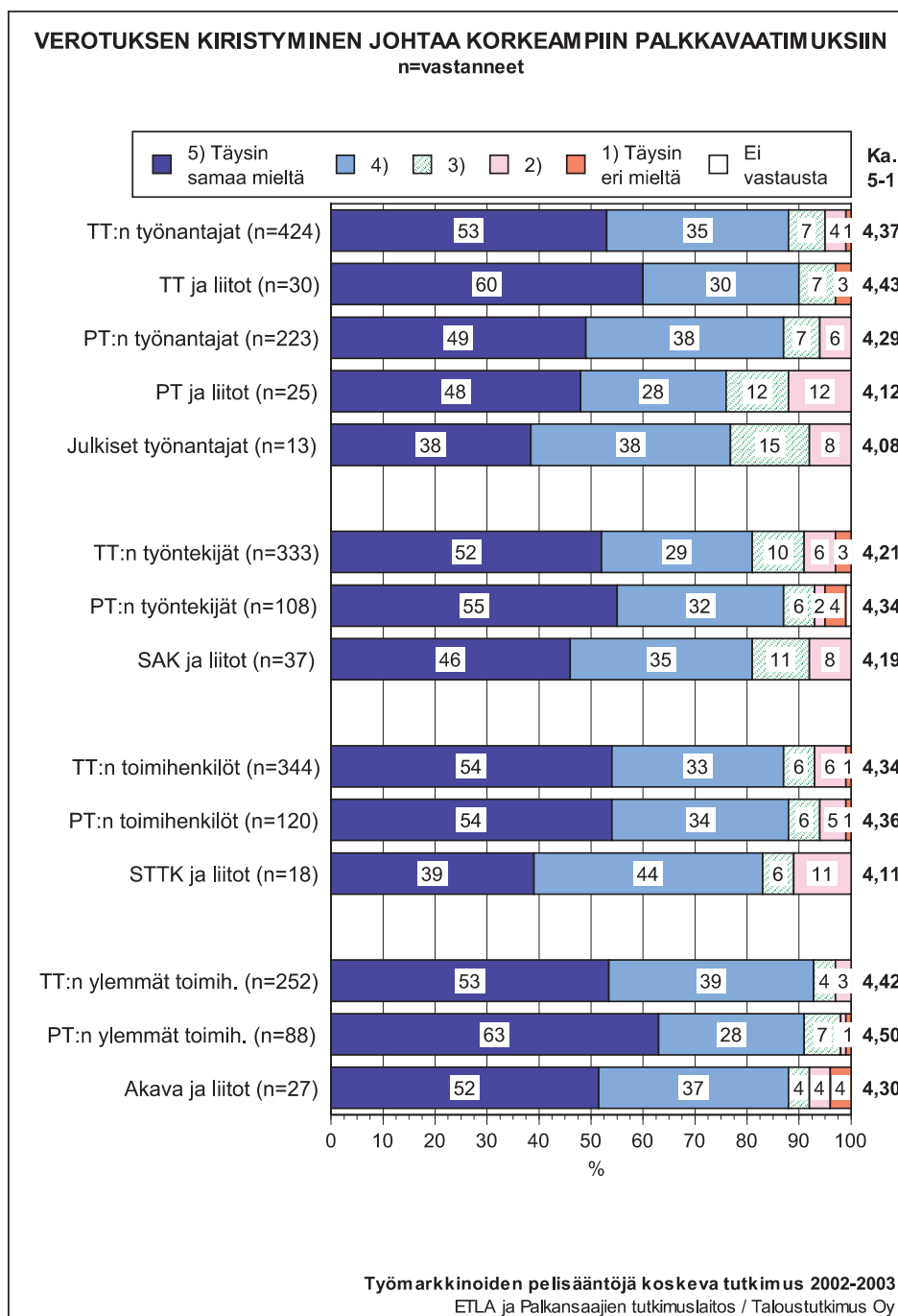
Vähintään neljä viidestä työnantajasta on väitteen kanssa osittain tai kokonaan samaa mieltä kaikissa ryhmissä, mukaan lukien TT ja PT jäsenliittoineen. Myös SAK:n, AKAVAn ja niiden jäsenliittojen edustajista neljä viidesosaa on tätä mieltä.

Ylemmissä toimihenkilöissä kannatusluvut ovat lähes työnantajien luokkaa, toimihenkilöillä kannatus on kahden kolmasosan suuruista, ja työntekijöiden edustajilla vielä hieman matalampaa.

SAK, TT, AKAVA ja niiden liitot uskovat jäsenistöään enemmän veropolitiikan mahdollisuuksiin tuloneuvotteluissa. STTK ja sen liitot taas uskovat asiaan vähemmän kuin jäsenistönsä.

Kun vastauksia luokiteltiin eri taustamuuttujien suhteen, niissä ei havaittu merkittäviä systemaattisia yhteyksiä, tai mielenkiintoisen näköiset poikkeamat esiintyivät ryhmissä, joissa vastaajia oli hyvin vähän. Mainittakoon kuitenkin havainto, että eri mieltä olevien työntekijöiden osuus kasvoi tasaisesti siirryttäessä pienistä yrityksistä suurempiin. Alle 30 hengen yrityksissä 6 % oli täysin ja 9 % osittain eri mieltä väitteen kanssa, ja yli 1000 hengen yrityksissä 15 % oli täysin ja 15 % osittain eri mieltä. Enemmistö työntekijöiden edustajista kaikissa kokoryhmissä oli kuitenkin osittain tai kokonaan samaa mieltä väitteen kanssa. Toimihenkilöiden vastauksissa ei ollut yhteyttä yrityksen kokoon, ja ylempien toimihenkilöiden vastauksissa samaa mieltä olevien osuus oli yleensä suurempi suurissa yrityksissä kuin pienissä.

Kuvio 7.2.



Kysymyksessä C1 esitettiin seuraavaksi väite: ”Verotuksen kiristymisen johtaa korkeampiin palkkavaatimuksiin.” Kysymyksen väitettä, että verotuksen kiristymisen johtaa korkeampiin palkkavaatimuksiin, kannatetaan vielä enemmän kuin edellistä väitettä verotuksen alentamisen vaikutuksesta. Useimmissa vastaajaryhmissä enemmistö on täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Täysin tai osittain samaa mieltä on vähintään kolme neljästä vastaajasta jokaisessa ryhmässä (kuvio 7.2).

Ristiintaulukointi ei osoittanut mitään mainittavia eroja taustamuuttujien mukaan luokitelluissa vastauksissa.

Tämän jälkeen tiedusteltiin kantaa seuraavaan väitteeseen: ”Veropäätöksiä ei pitäisi sitoa tulosopimuksen syntyyn. Tuponeuvottelijoille riittää tieto hallituksen verosuunnitelmista.”

Yleisesti ollaan hieman enemmän sitä mieltä, että veropäätöksiä ei pitäisi sitoa tulosopimuksen syntyyn kuin että pitäisi. Mielipiteitten hajonta on kuitenkin suurta (kuvio 7.3).

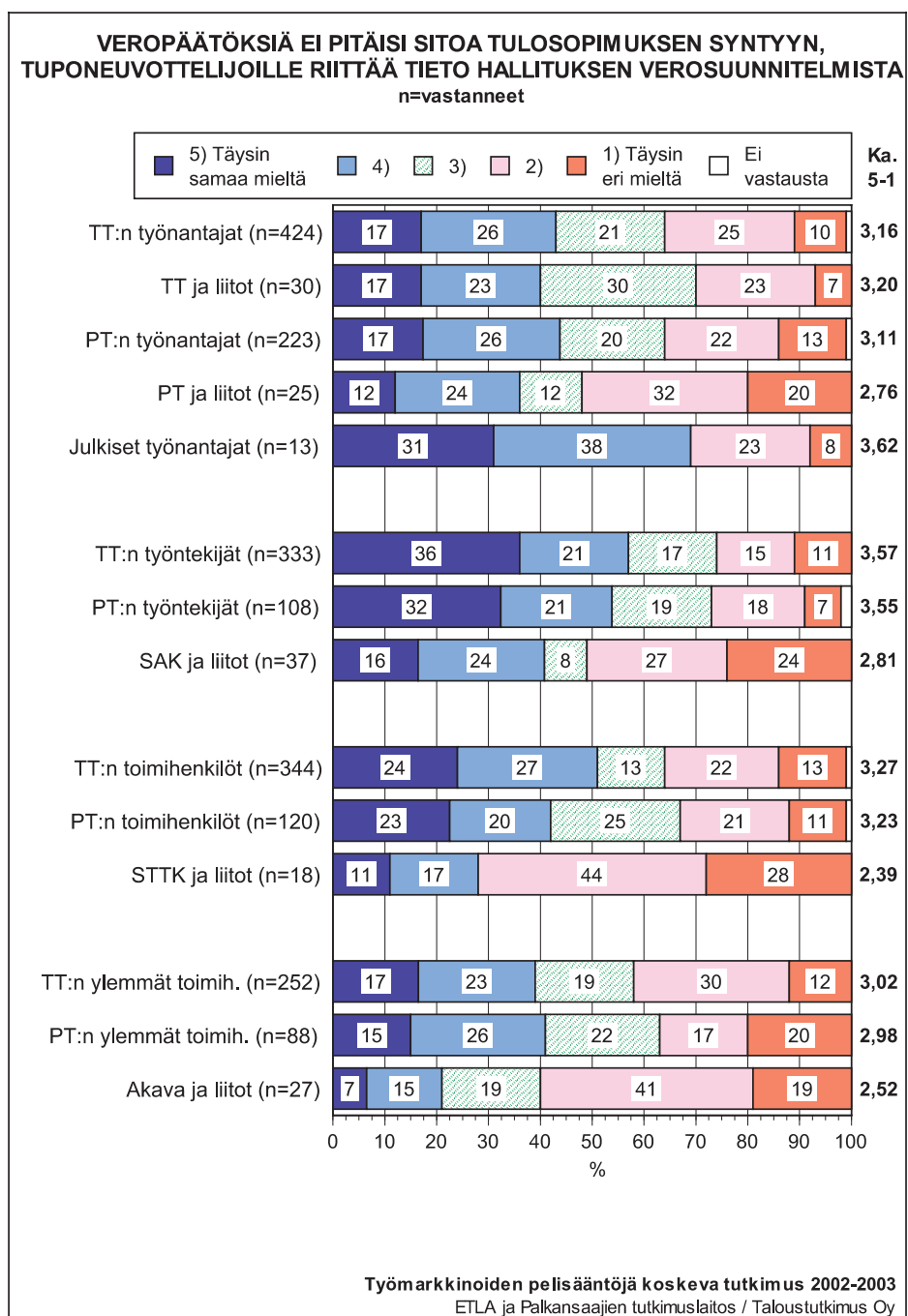
Julkiset työnantajat kannattavat väitettä muita voimakkaammin. Muista ryhmistä työntekijät ovat väitteen kanssa eniten samaa mieltä, seuraavaksi toimihenkilöt, sitten työnantajat ja viimeksi ylempät toimihenkilöt.

SAK, STTK, AKAVA ja niiden jäsenliitot ovat selvästi eri mieltä väitteen kanssa. Niiden kanta poikkeaa siten merkittävästi oman jäsenistön mielihiteistä. Myös palvelutyönantajien ja niiden jäsenliittojen edustajien kanta on väitteelle keskimäärin kielteinen ja poikkeaa siten palvelualan yritysjohtajien keskimääräisestä kannasta.

Yrityksen henkilöstön keski-ikä korreloi vastausten kanssa. Mitä korkeampi keski-ikä on, sitä useampi vastaaja on osittain tai kokonaan samaa mieltä väitteen kanssa. Tämä piirre havaitaan sekä työnantajien, työntekijöiden että toimihenkilöiden vastauksissa. Havainto pätee myös ylempien toimihenkilöiden vastauksiin, pois lukien yritykset, joissa keski-ikä on alle 34 vuotta. Tässä ryhmässä vastaajia oli tosin vain 12.

Yrityksissä, joissa viennin osuus liikevaihdosta on yli 60 %, työntekijävastaajista 49 % oli täysin samaa mieltä ja 20 % osittain samaa mieltä väitteen kanssa. Nämä osuudet ovat selvästi suurempia kuin pienempien yritysten työntekijöillä. Väitteen kanssa eri mieltä olevia oli kuitenkin suunnilleen yhtä paljon yrityskoosta riippumatta, ja pienemmissä yrityksissä oli paljon enemmän ”ei samaa eikä eri mieltä” -vastaajia. Toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden vastauksissa ei havaittu riippuvuutta yrityksen koosta.

Kuvio 7.3.



7.3 Sosiaaliturva ja työhön osallistuminen

Kysymyksessä C1 oli esillä lopuksi väite: ”Sosiaaliturvaa ja sen rahoitusta on kehitetty niin, että houkutus jäädä pois työmarkkinoilta on kasvanut.”

Työnantajat ovat kysymyksessä esitetyn väitteen kanssa samaa mieltä, julkiset työnantajat vähemmän kuin muut. Teollisuuden työntekijävastaajat ovat selvästi ja palvelualojen työntekijät aavistuksen verran eri mieltä. Toimihenkilöiden kannat ovat siltä väliltä. Jälleen havaitaan mielipiteissä järjestyksessä: työnantajat – ylemmät toimihenkilöt – toimihenkilöt – työntekijät, ks. kuvio 7.4.

Tämä eroavaisuus käsityksissä on kiinnostava. Mistä tällainen ero voi syntyä? Voivatko molemmat olla oikeassa?

Jos työntekijät tuntevat sosiaaliturvan lähemmin – omakohtaisesti tai tuttavapiirin kautta – heillä ehkä on parempi tieto sosiaaliturvan todellisesta roolista. Toisaalta vastaajat ovat luottamushenkilöitä, jotka ehkä vastaavat strategisesti: sosiaaliturvaa on puolustettava ja sen haitoista vaiettava, koska se on työntekijöille tärkeä asia. Vastaavasti työnantajien vastauksien taustalla voi olla ideologisia syitä, tai he näkevät sosiaaliturvasta vain kustannuspuolen. Mahdollisesti houkutus jäädä pois työmarkkinoilta hyväksytään helpommin lattiatasolla kuin johdossa.

Voi olla, että työntekijät yhdistävät työmarkkinoilta poistumisen muita enemmän irtisanomiseen eikä osittain sosiaaliturvasta riippuviin omakohtaisiin valintoihin. Työnantajat ehkä miettivät asiaa enemmän värväystilanteissa tai eläköitymisten yhteydessä – he eivät saa palkatuksi uutta työntekijää haluamallaan ehdoilla tai pidettyä vanhaa työntekijää, koska sosiaaliturva tarjoaa työntekijöille valinnanvaraa.

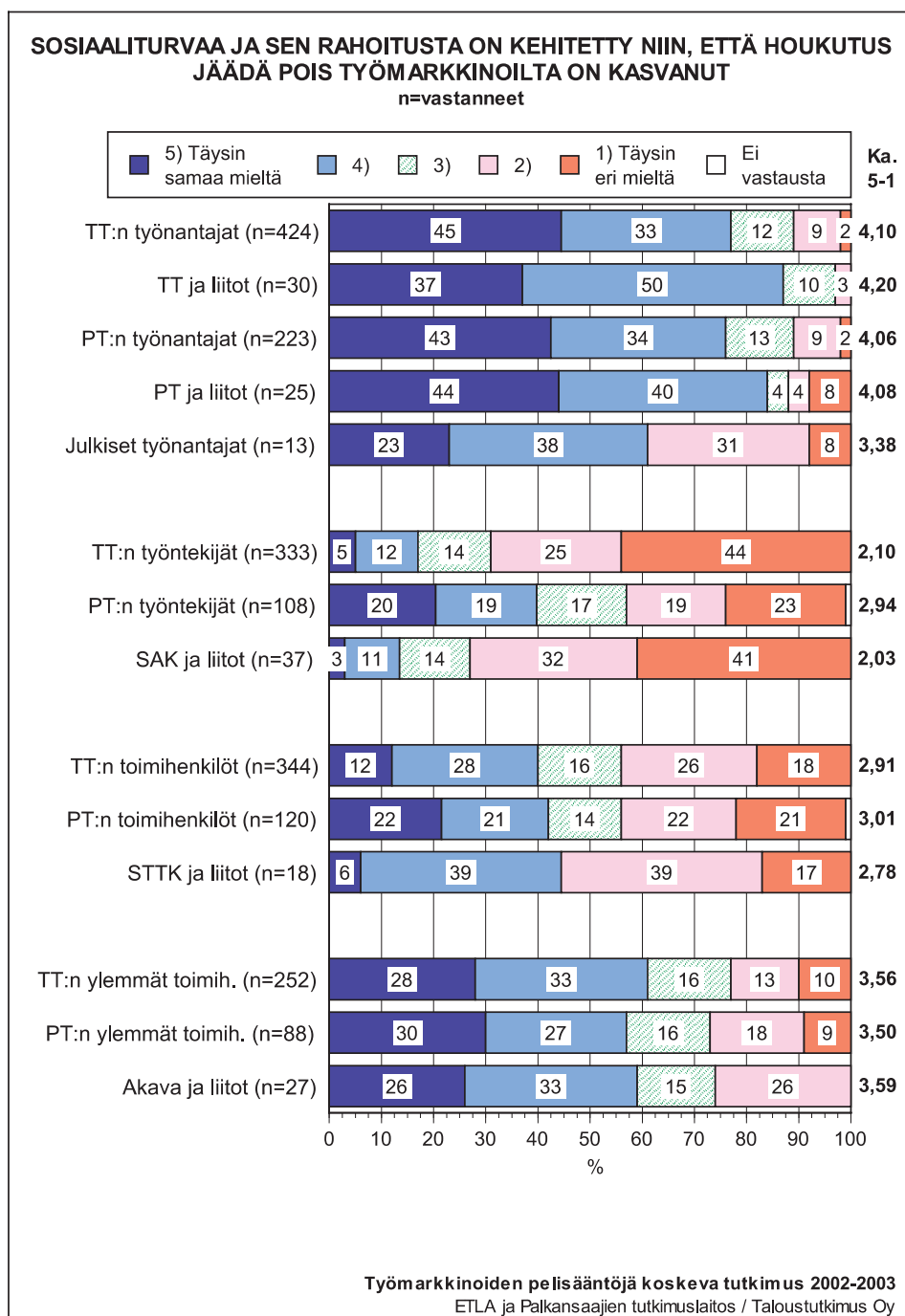
Ristiintaulukointien perusteella kaikkein kansainvälistyneimpien yritysten johtajat ovat vähemmän samaa mieltä väitteen kanssa kuin muut työnantajat. Työntekijät puolestaan ovat sitä enemmän eri mieltä, mitä kansainvälisempi yritys on.

Yrityksissä, joissa on kaikkein eniten vakinaisia työsuhteita, työnantajat ovat enemmän samaa mieltä väitteen kanssa kuin muut työnantajat. Suurissa yrityksissä työntekijät ja toimihenkilöt kannattavat väitettä vähemmän kuin pienemmissä yrityksissä.

Kotimaisessa omistuksessa olevien yritysten työntekijät kannattavat väitettä enemmän ja vastustavat vähemmän kuin osittain tai kokonaan ulkomaisessa omistuksessa olevien yritysten työntekijät.

Mitä korkeampi on henkilöstön keski-ikä, sitä enemmän työntekijät ovat väitteen kanssa eri mieltä. Mitä enemmän henkilöstöstä on naisia, sitä vähemmän toimihenkilöt ovat eri mieltä väitteen kanssa.

Kuvio 7.4.



7.4 Työllisyyttä matalilla palkoilla?

Kysymyksessä C2 kysyttiin kantaa siihen, kumpi seuraavista väittämistä kuvaa parhaiten omaa näkemystä:

1. Työttömyyden yhdeksi syyksi on sanottu, että vähimmäispalkat estävät alhaisemman palkkatason työpaikkojen syntyä. Siksi pitäisi luoda järjestelmä, jossa työntekijöitä voidaan palkata nykyistä matalammillakin palkoilla ja maksaa heille julkista tukea palkan päälle riittävän elintason turvaamiseksi.

2. Tavoitteena tulee olla, että kokoaikatyön palkalla voi tulla toimeen. Siksi kohdan 1 esitystä ei pidä toteuttaa.

Vastausten perusteella ehdotukset, joissa työllistymistä matalilla palkoilla kompensoitaisiin julkisella palkan päälle tulevalla tuella, eivät saa Suomessa kannatusta. Työnantajienkin pieni enemmistö on sitä mieltä, että kokoaikatyön palkalla pitää voida tulla toimeen. Työntekijöistä suuri enemmistö ja toimihenkilöistäkin selkeä enemmistö on samaa mieltä. Selvä järjestys vastauksissa on havaittavissa: näkemykset asettuvat järjestykseen akselille työnantajat - ylempät toimihenkilöt - toimihenkilöt – työntekijät (kuvio 7.5).

Ainoastaan TT:n, PT:n ja niiden jäsenliittojen vastaajien enemmistö kannattaa vaihtoehtoa 1. Huomattakoon, että AKAVAA lukuunottamatta liittojen asenteet ovat kärjistyneemmät kuin yritysjohtajien ja henkilöstön.

Ristiintaulukoinnit paljastavat seuraavia seikkoja.

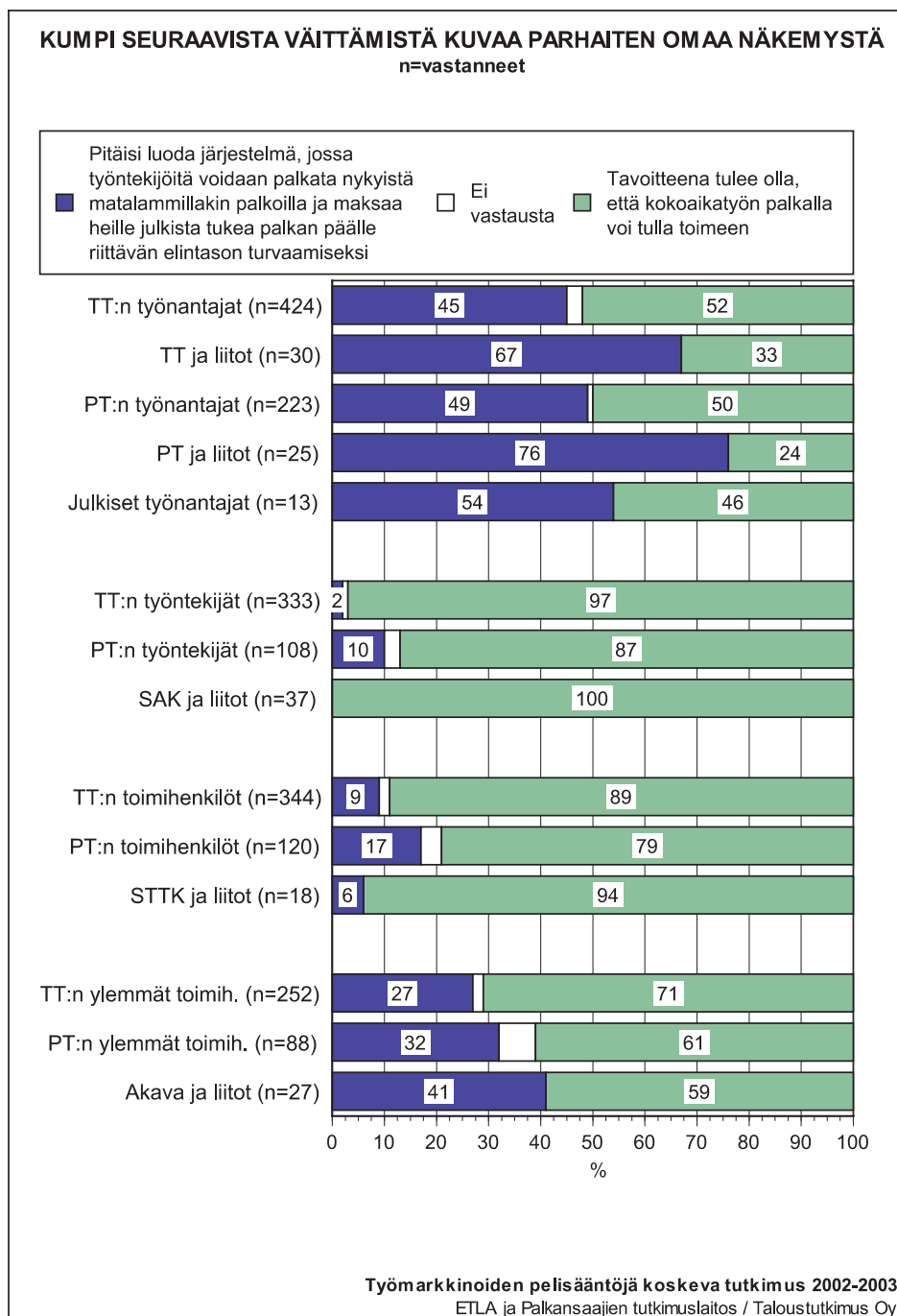
Mitä suurempi yrityksen keskimääräinen kuukausipalkka on, sitä vähemmän työnantajat ovat samaa mieltä 1-vaihtoehdon kanssa. Mitä enemmän ylempiä toimihenkilöitä yrityksessä on, sitä vähemmän työnantajat ovat samaa mieltä 1-vaihtoehdon kanssa (vastaajia tosin vain 20).

Pienissä yrityksissä 23 % työntekijöistä valitsi 1-vaihtoehdon, suurissa yrityksissä ei yksikään työntekijävastaaja. Yrityksessä, joissa on paljon ylempiä toimihenkilöitä, 25 % työntekijöistä valitsi vaihtoehdon 1. Nuoren henkilökunnan yrityksissä 24 % työntekijävastaajista valitsi 1-vaihtoehdon, ikärakenteeltaan vanhemmissa yrityksissä näin teki huomattavasti harvempi vastaaja. Mitä enemmän vakinaisia työsuhteita yrityksessä on, sitä vähemmän kannatusta työntekijöiltä löytyi kohdalle 1.

Teollisuuden toimialoilla ainoastaan elektroniikkateollisuuden työntekijöistä osa valitsi vaihtoehdon 1, muilla toimialoilla kannatusta ei löytynyt ollenkaan. Palvelualoilla kannatusta vaihtoehdolle 1 löytyi hieman enemmän.

Toimihenkilöiden vastauksiin yrityksen koko vaikuttaa samaan tapaan kuin työntekijöidenkin kohdalla. Myös henkilöstön keski-ikä ja työsuhteitten vakinaisuus vaikuttavat samankaltaisesti. Kannatusta toimihenkilöiden piirissä löytyi hieman kaikilta toimialoilta.

Kuvio 7.5.



Ylemmät toimihenkilöt kannattivat vaihtoehtoa 1 eniten keskikokoisissa yrityksissä, ja vähemmän sekä pienissä että suurissa yrityksissä. Pienipalkkaisissa yrityksissä löytyi vähiten kannatusta kohdalle 1. Pientä kannatusta ilmeni lähes kaikilla toimialoilla.

7.5 Yhteenveto

Verotusta ja sosiaaliturvaa koskeva kyselyn osa tuotti kaksi mielenkiintoista tulosta talouspolitiikan harjoittamisen kannalta.

Myönteinen tulos aktiivisen politiikanteon näkökulmasta on, että veroporkkanaa pidetään tehokkaana keinona palkkavaatimusten hillitsemiseksi ja sen käyttöä hyväksyttävänä.

Kielteinen tulos talouspolitiikan harjoittamisen kannalta on, että vastaajien enemmistön näkemyksien mukaan työllisyyttä ei pidä yrittää parantaa sallimalla nykyistä matalampia palkkoja, yhdistettynä työntekijöille maksettavaan julkiseen tukeen. Osa-aikatyöskentelyssä tällainen tilanne on jo varsin yleinen – miksei siis koko-aikatyöskentelyssä?

Helsingin Sanomien mukaan (HS 8.5.2003) ”tuhannet suomalaiset tekevät niin pienipalkkaista työtä, että he tarvitsevat elääkseen myös sosiaaliturvaa. Tuoreen tilaston mukaan noin kymmenen prosenttia toimeentulotukea saaneista kotitalouksista ansaitsee palkkaa tai yrittäjätuloa. Eläkettä nauttii 11,8 prosenttia toimeentulotuen saajista. Syitä on useita. Osa-aikatyön tekeminen yleistyy nopeasti, ja vähäisistä tunneista maksettava palkka jää pieneksi.” Saattaa olla, että asiaa ei hyväksytä osa-aikatyönkään yhteydessä, mutta luultavasti ymmärretään, että vaihtoehto osa-aikatyölle ei useissa tapauksissa ole kokopäivätyö vaan työttömyys. Ekonomistinäkemyksen mukaan seuraus vaatimuksesta, että koko-aikatyön palkalla on pärjättävä ilman lisätulonsiirtoja, on työttömyys monille niistä, joiden työn tuottavuus on matala.

Kiinnostava eriävyys työnantajien ja työntekijöiden käsityksissä koskee sosiaaliturvaa ja työmarkkinoilta poistumista. Työnantajat ovat sitä mieltä, että sosiaaliturvaa ja sen rahoitusta on kehitetty niin, että houkutus jäädä pois työmarkkinoilta on kasvanut. Teollisuuden työntekijävastaajat ovat selvästi ja palvelualojen työntekijät aavistuksen verran eri mieltä. Toimihenkilöiden kannat ovat siltä väliltä.

Tätä käsityseroa ja sen taustalla olevia tekijöitä kannattaisi tutkia tarkemmin. Saattaa olla, että eri osapuolet voisivat oppia toistensa käsityksistä, ja tämä saattaisi johtaa jopa perustellumpaan sosiaaliturvan kehitykseen tulevaisuudessa.

8 Palkkojen joustavuus EMU-oloissa

8.1 Palkkojen toivottu joustavuus

Osiassa D tiedusteltiin vastaajien kantaa palkkojen joustavuuteen EMU-oloissa. Kysymyksen taustalle oli luotu hypoteettinen tilanne, jossa talous joutuu taantumaan ja yrityksen tuotteiden tai palveluiden kysyntä laskee. Vastaajille asetettiin neljä vaihtoehtoa, joilla tilanteeseen voidaan sopeutua:

- 1) Koko henkilökunnan palkkoja alennetaan 10 %, jolloin kaikkien työpaikat säilyvät.
- 2) Palkkoja ei alenneta, mutta työvoiman määrää vähennetään irtisanomis- ja lomautuksin 10 prosentilla.
- 3) Jokin muu kombinaatio näistä siten, että yrityksen työvoimakustannukset alenevat 10 prosentilla.
- 4) Yritys voi ylläpitää työllisyyttä entisin palkoin käyttämällä taseeseen kerättyjä reservejä.

Kysyjä pyydettiin asettamaan nämä vaihtoehdot paremmuusjärjestykseen siten, että 1 = paras, ..., 4 = huonoin vaihtoehto.

Toisena rinnakkaiskysymyksenä kysyttiin sitä, minkä vaihtoehdon vastaaja uskoo toteutuvan käytännössä.

Edellinen kysymys noudattaa Campbellin ja Kamlanin (1997) analyysia USAsta. Agell ja Lundborg (1995, 1999) ovat kysyneet Ruotsissa palkkasopeutumista taantumissa. Edellisessä tutkimuksessa kysyttiin yritys vastaajilta, mitä he olettavat siitä, valitsisivatko heidän työntekijänsä taantumassa joko palkkasopeutus- vai irtisanomisvaihtoehdon (eli kumman yllä olevista vaihtoehdoista 1 ja 2).³ Tutkimuksen vastaajajoukko jakautui tässä suhteessa selvästi kahtia siten, että kumpikin vaihtoehdoista sai melko tasaisesti kannatusta. Palkkojen jousto alaspäin sai jonkin verran enemmän kannatusta kuin irtisanomisuhka, erityisesti toimihenkilöiden kohdalla ja pienemmissä yrityksissä, kun taas vähemmän koulutettujen kohdalla ja pienemmissä yrityksissä yritysjohtajien arvioima tilanne oli melko selvästi päinvastainen (ks. selostusta Alho 1998, 23).

³ Tarkemmin irtisanomisvaihtoehto oli muotoiltu siten, että koko henkilöstöllä on 10 prosentin todennäköisyys tulla irtisanotuksi.

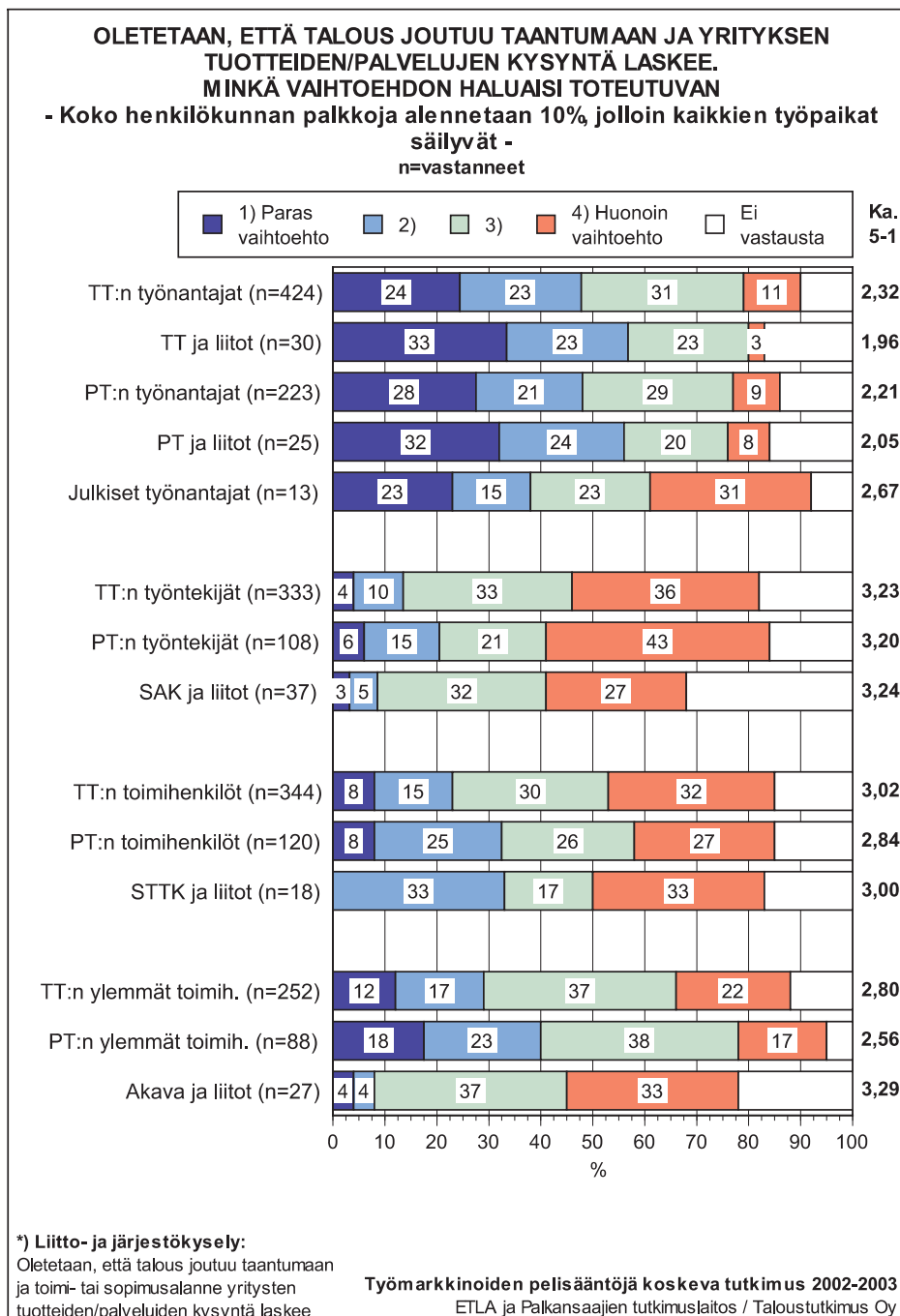
Oman tutkimuksemme kysymys noudattaa siis yleisesti edellämainittua esikuvaa, mutta siinä on esitetty lisäksi kaksi muuta sopeutumisvaihtoehtoa. Lisäksi verrattuna näihin tutkimuksiin kysyimme samaa erikseen paitsi työnantajien myös työntekijöiden, toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden edustajilta itseltään.

Kuviossa 8.1 ovat esillä kannanotot ”täydelliseen palkkasopeutumiseen”. Odotetusti se saa selvästi enemmän suosiota työnantajien kuin henkilöstön keskuudessa, jossa se on keskimäärin huonoimmaksi koettu vaihtoehto näistä neljästä. Työnantajien vastauksissa suuret, vientiin suuntautuneet ja ulkomaalaisomisteiset sekä osaamisintensiiviset yritykset karttavat tätä vaihtoehtoa. Toimialoista eniten täydelliseen palkkasopeutumiseen tunnettiin vetoa elintarviketeollisuudessa (keskiarvo 2,0), vähiten taas koneiteollisuudessa (2,9). Työntekijöiden edustajien vastaukset ovat sitä kielteisempiä, mitä vakinaisempia työsuhteet ovat. Työntekijöiden kohdalla toimialoista rakentaminen poikkesi muista vähäisemmässä kielteisyydessään. Toimihenkilöistä korkeampipalkkaisissa yrityksissä toimivat vastustavat enemmän palkkasopeutumista. Toimialoista taas metallien valmistuksen toimihenkilöedustajat suhtautuvat tähän myönteisimmin. Ylemmillä toimihenkilöillä eri toimialoista vastustus on vähäisintä kaupassa.

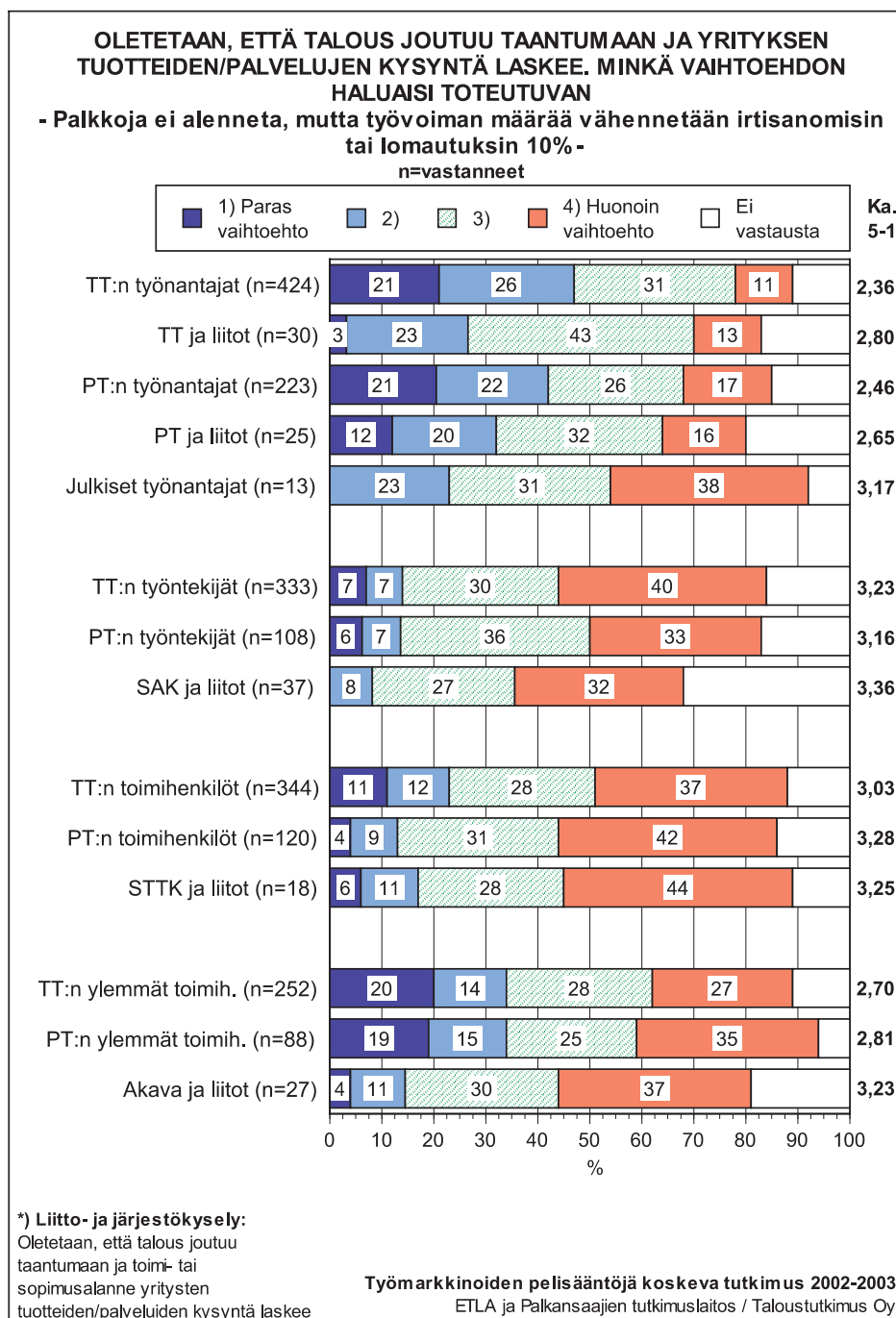
Kannanotto ”puhtaaseen irtisanomiskäytäntöön” on esillä kuviossa 8.2. Näyttäisi siltä, että yrityksissä tähän vaihtoehtoon tunnetaan enemmän vetoa kuin liitto-keskusjärjestötasolla. Sama pätee työntekijäpuolella. SAK:n kentässä on huomionarvoista se, että on varsin paljon vastaajia, jotka eivät halunneet ottaa kantaa tähän vaihtoehtoon. Sinänsä työnantajat suhtautuvat tähän vaihtoehtoon ehkä realistisemmin kuin työntekijät (ks. alla luku 8.2). Työnantajat osaamisintensiivisissä yrityksissä eli silloin, kun ylempien toimihenkilöiden osuus on suuri, tuntevat vetoa tähän vaihtoehtoon. Toimialaerot ovat melko pieniä. Työntekijöillä yrityksen korkea kansainvälistymisaste laskee jossain määrin irtisanomisvaihtoehdon houkuttelevuutta. Myönteisimpiä ovat kulkuneuvoteollisuuden, kielteisimpiä metsäteollisuuden työntekijäedustajat. Toimihenkilöillä taas yrityksen koon kasvaessa vastustus kasvaa. Naisten osuuden kasvu lisää vastustusta. Pienintä vastustus on muussa teollisuudessa ja suurinta taas IT-palveluissa. Ylemmillä toimihenkilöillä yrityksen kansainvälistyminen lisää vaihtoehdon vastustusta, samoin osaamisintensiivisyys selvästi ja naisten suuri osuus yrityksessä.

Kuviossa 8.3 on esillä vastaus kysymykseen muunlaisesta sopeutumisesta kuin yllä mainituista ääripäistä, mutta sen suuruudesta, että sekä irtisanomisin ja palkkasopeutumisella päästään yhteensä 10 prosentin säästöön työvoimakustannuksissa. Tämä vaihtoehto näyttää saavan selvästi enemmän suosiota kuin edellä mainitut ääripäät kaikissa vastaajaryhmissä. Tietynsuuruiseen palkkasopeutumiseen tunnetaan siis vetoa varsin yleisesti EMU-oloissa. Tämän toivotun palkkasopeutumisen suuruutta ei saatu esiin,

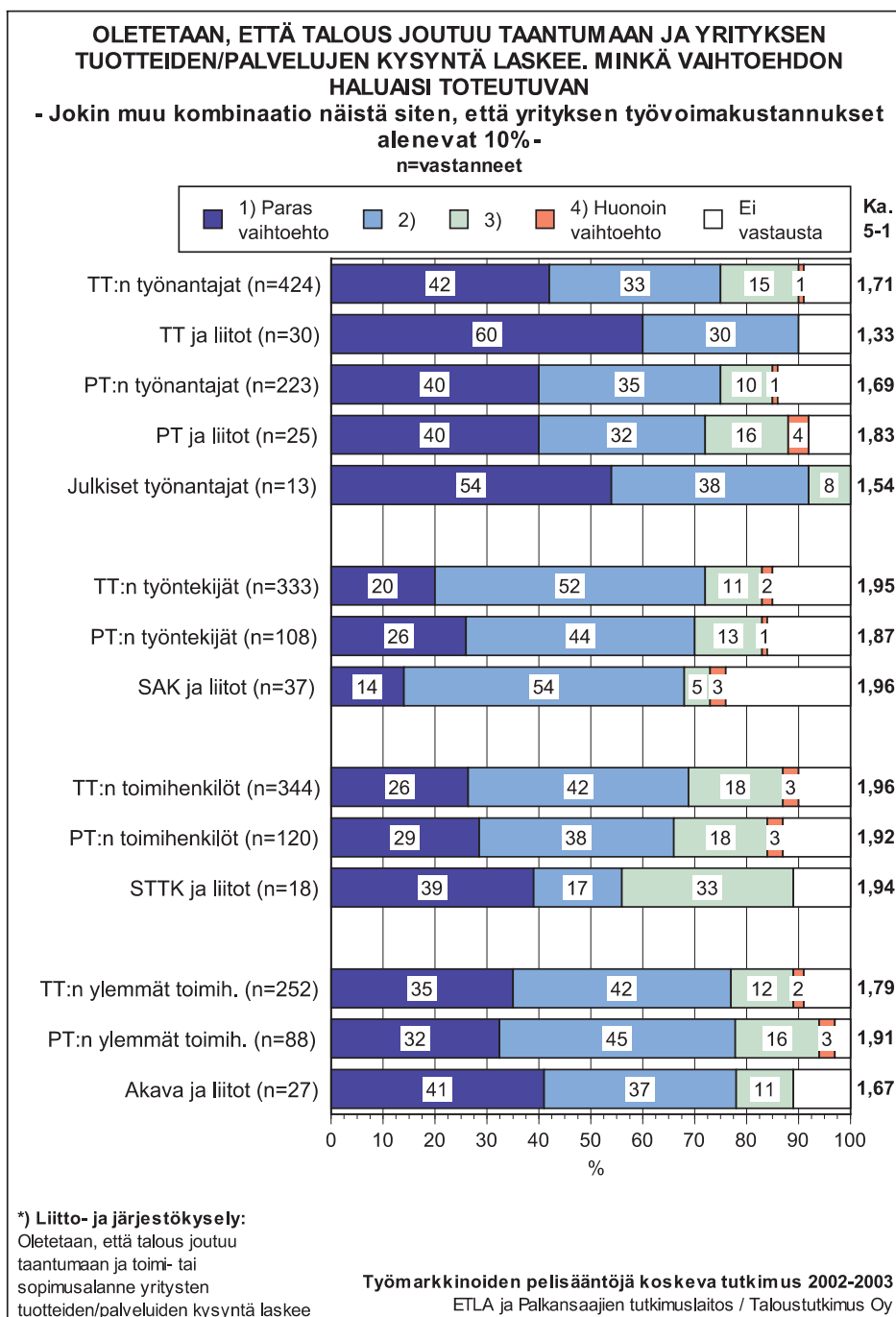
Kuvio 8.1.



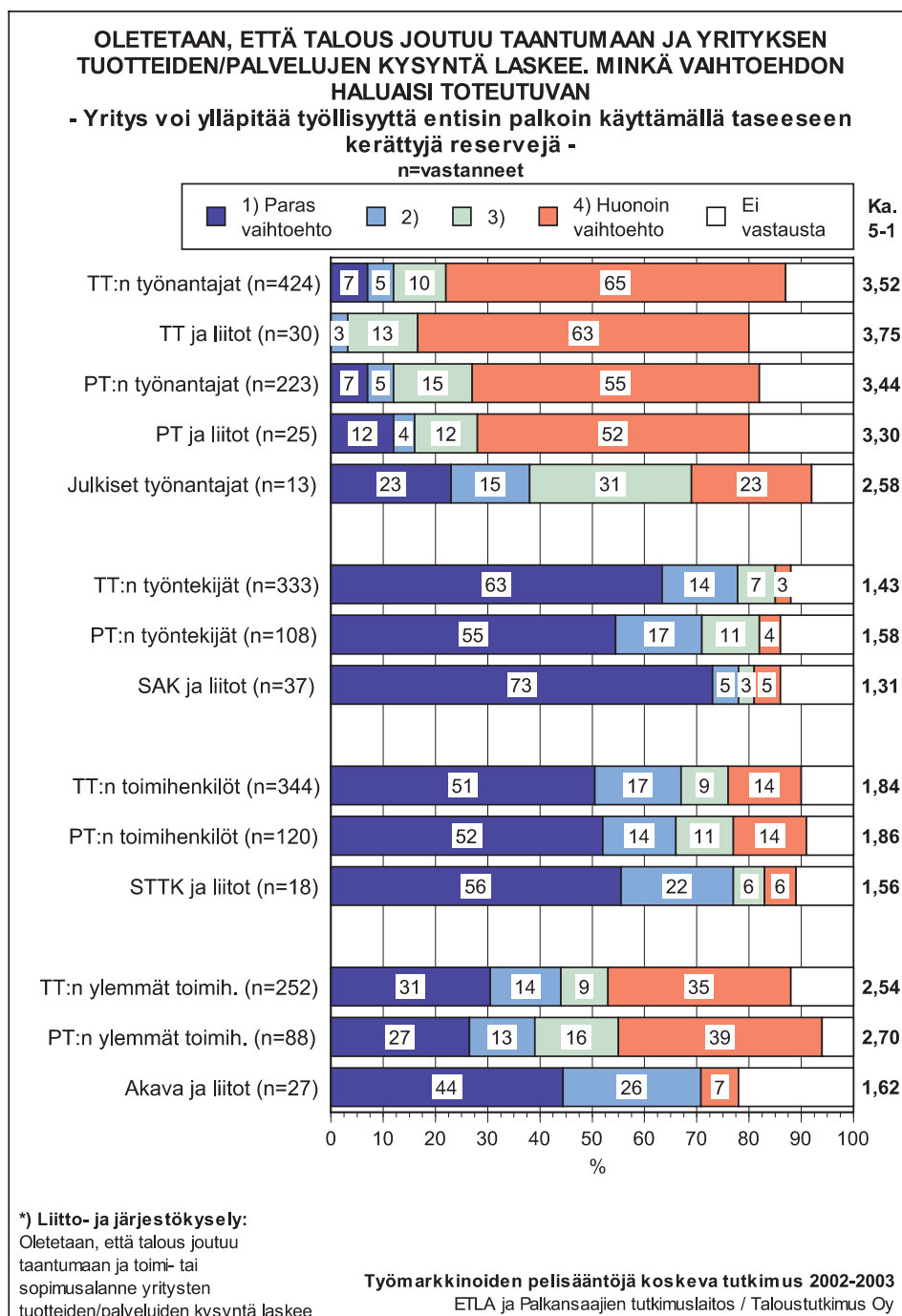
Kuvio 8.2.



Kuvio 8.3.



Kuvio 8.4.



koska sitä koskevaa tiedustelua ei erikseen saatu mahtumaan kyselyyn. Mutta se sijainnee karkeasti puolivälissä tai lähempänä täydellistä palkkasopeutusvaihtoehtoa kuin täydellistä irtisanomisvaihtoehtoa päätellen siitä, että kolmannen vaihtoehdon kannatus on keskimäärin jonkin verran lähempänä palkkasopeutumisen kuin irtisanomisen ääri vaihtoehdon kannatusta. Työnantajapuolella tähän osittaisen palkkasopeutumisen vaihtoehtoon tunnettiin vetoa sitä enemmän, mitä suurempi yritys on kyseessä, mutta toimihenkilöillä asia on käänteinen. Toimialat ovat tässä suhteessa melko samanlaisia. Ylemmillä toimihenkilöillä yrityksen korkea kansainvälistymisaste lisää selvästi tämän osittaisen palkkasopeutumisen suosiota.

Kuviossa 8.4 on esillä vaihtoehto, jossa yritys tinkii kannattavuudestaan ja ylläpitää työllisyyttä entisin palkoin käyttämällä taseeseen kerättyjä reservejä. Tämä on tietysti mahdollista käytännössä vain tietyn ajan, kuten on tapahtunut nykyisessä taantumassa. Tämä vaihtoehto saa odotetulla tavalla eniten suosiota henkilöstön keskuudessa työntekijöiden puolelta sekä SAK:n ja STTK:n liitto-keskusjärjestökentässä, mutta erittäin vähän suosiota yritysten taholta. Niinikään ylempien toimihenkilöiden osalta suosio on selvästi vähäisempää kuin osittaisen palkkasopeutusvaihtoehdon osalta, paitsi AKAVAn liitto-keskusjärjestökentässä samanlaista.

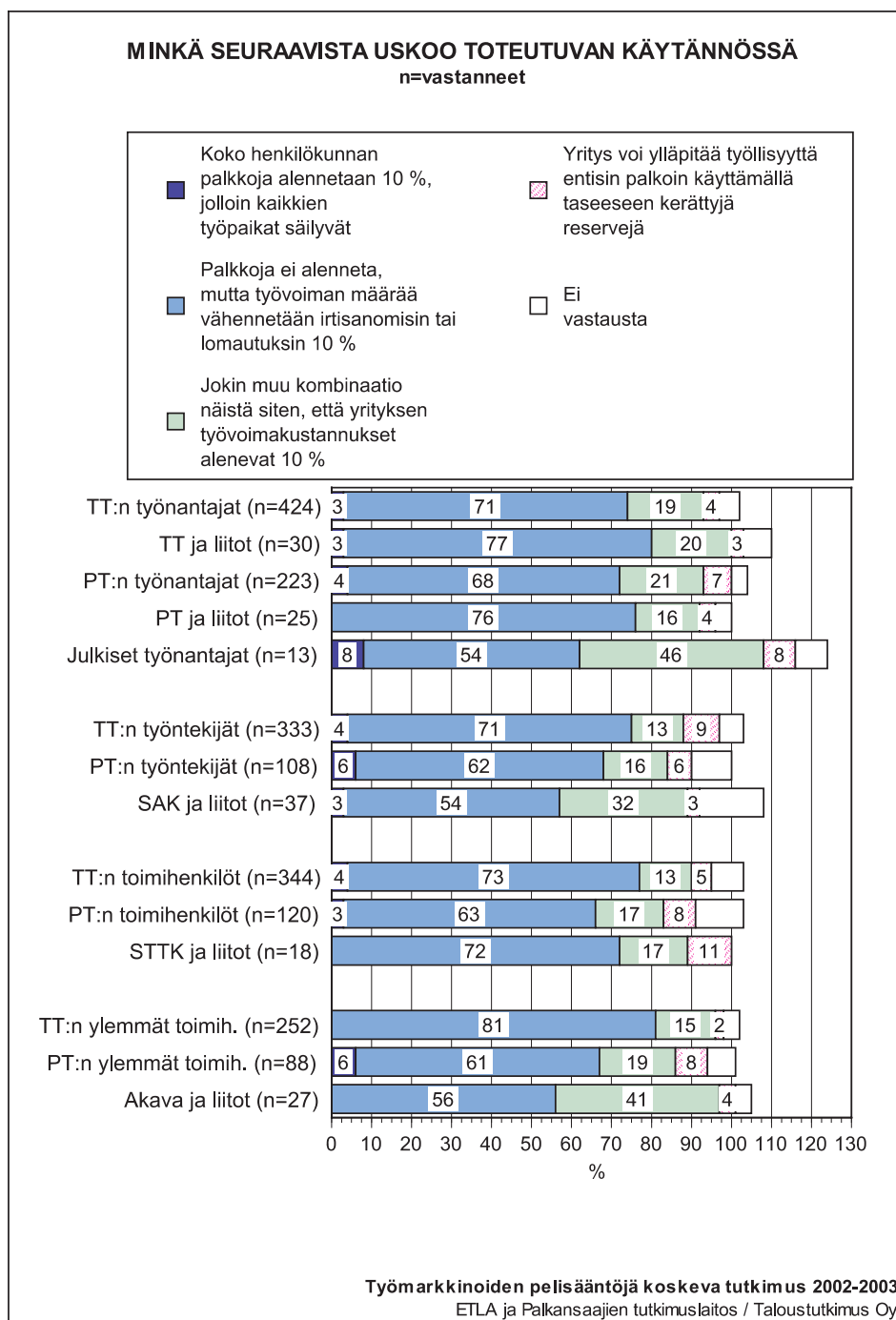
Suuret yritykset karsastavat tätä vaihtoehtoa, ja toimialat ovat tässä suhteessa melko samanlaisia. Työntekijöillä taas viennin suuri osuus lisää tämän vaihtoehdon suosiota, samoin yrityksen koko ja korkea kansainvälistymisaste. Toimihenkilöillä korkea palkkataso lisää vaihtoehdon houkuttelevuutta. Toimialoista eniten vetoa tähän tunnetaan metallituoteteollisuuden, vähiten liikenteen ja muun teollisuuden toimihenkilöedustajien taholta. Ylemmillä toimihenkilöillä yrityksen toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden suuri osuus henkilöstöstä lisää selvästi tämän vaihtoehdon houkuttelevuutta, samoin yrityksen keski-ikä ja vakinaisten työsuhteiden määrän nousu.

8.2 Minkälainen sopeutuminen toteutuu käytännössä?

Kysymyksessä D2 kysyttiin sitä, minkä vaihtoehdon vastaajat uskovat toteutuvan käytännössä erotuksena sille, minkä vaihtoehdon he toivoivat toteutuvan edellisessä kysymyksessä D1. Vastausjakaumat ovat esillä kuviossa 8.5. (Joiltakin osin vastausprosenttien summa ylittää sadan, koska vastaajat ovat merkinneet rastin useamman vaihtoehdon kohdalle). Vastaukset painottuvat varsin selvästi siihen, että yritysten odotetaan sanovan irti henkilöstöä taantumassa.

Osittaisen palkkasopeutumisen eli kolmannen vaihtoehdon (ks. yllä) toteutuminen myös käytännössä näyttäisi saavan enemmän kannatusta työn-

Kuvio 8.5.



antajien taholta palvelualoilla kuin teollisuudessa, teollisuudessa taas suhteellisesti eniten metsäteollisuudessa ja metallien valmistuksessa. Korkea keski-ikä lisää odotusta palkkasopeutumisesta, samoin korkea keskipalkka yrityksessä. Mutta missään vastaajaryhmässä tämä vaihtoehto ei kuitenkaan nouse suhteellisessa frekvenssissä yli kolmanneksen. Toisaalta kuitenkin osittaiseen palkkasopeutumiseen kohdistuvat odotukset ovat paljon suuremmat kuin täydelliseen palkkasopeutumiseen liittyvät.

Työntekijöillä yleisesti usko palkkasopeutumisen toteutumiseen on vähäisempää kuin yrityksillä, mikä on mielenkiintoinen havainto. Kansainvälistymisasteen nousu lisää selvästi odotusta palkkasopeutumisen toteutumisesta, samoin osaamisintensivisyys. Toimialoista eniten palkkasopeutumista odottavat metsäteollisuuden ja liikenteen työntekijöiden edustajat, mutta osuudet ovat neljänneksen luokkaa.

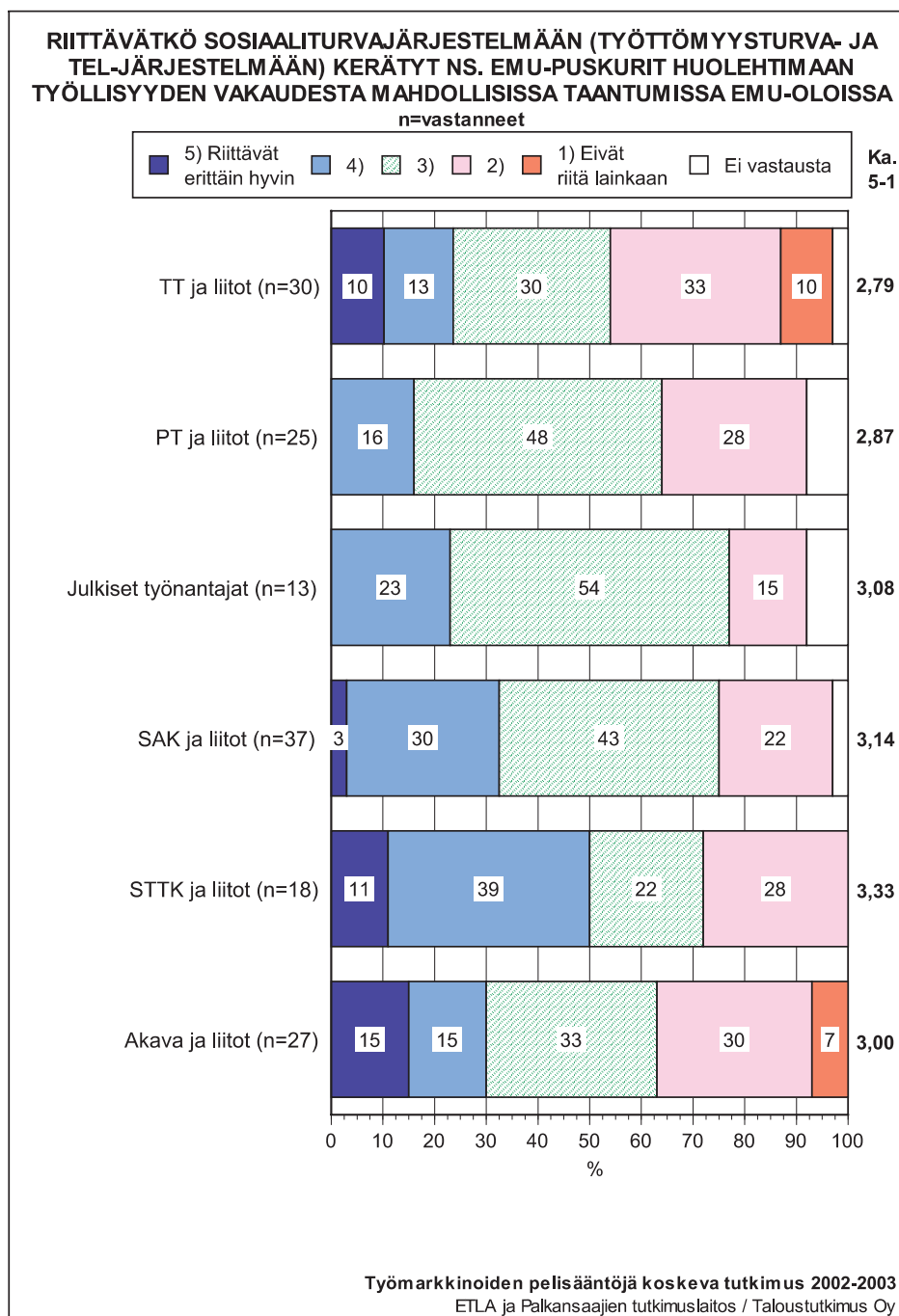
Toimihenkilöillä yrityksen toimihenkilövaltaisuuden nousu voimistaa odotusta palkkasopeutumisesta ja vakinaisten työsuhteiden määrän kasvu taas vähentää tätä odotusta. Naisten korkea osuus taas lisää sitä. Toimialoista suurinta odotus on metsäteollisuudessa ja palveluista rahoituksessa ja koulutus- ja hyvinvointipalveluissa.

Ylemmillä toimihenkilöillä kansainvälistymisasteen nousu vähentää odotusta palkkasopeutumisesta, kun taas yrityksen alhainen keski-ikä ja suuri naisten osuus lisäävät tätä odotusta. Toimialoista voimakkainta palkkasopeutumisen odotus on ylemmillä toimihenkilöillä, jotka ovat metsäteollisuudessa ja metallituotteissa sekä rahoituksessa ja kaupassa.

8.3 EMU-puskurit

Kysymyksessä D3 kysyttiin kantaa EMU-puskureihin. EMU-puskurit luotiin työmarkkinajärjestöjen välisten neuvottelujen pohjalta vuonna 1997 saavutettuun sopimukseen pohjautuen. Tavoitteena on kerätä rahastoja siten, että niillä voidaan estää sosiaaliturvarahastojen jakoluonteeseen liittyvä suhdanteita voimistava vaikutus taantumassa. 1990-luvun laman yhteydessä kävi nimittäin niin, että kun työllisyys yllättäen ja voimakkaasti heikkeni, niin työttömyysvakuutusmaksuja oli korotettava järjestelmän maksukyvyyn turvaamiseksi, mikä osaltaan johti siihen, että yritysten mahdollisuus työllistää edelleen heikkeni. Tämä negatiivisen kierteen mahdollisuus on tarkoitus eliminoida puskureilla, jotka kerättiin työttömyysturvajärjestelmään ja työeläkejärjestelmään, ks. tarkemmin esim. Holm ja Mäkinen (1998), Alho ja Kaseva (1999) ja Alho (2000). Yhteensä varoja näihin oli tarkoitus kerätä 1.2 mrd. euroa, mikä on runsaat 2,5 % yritysten vuotuisista työvoimakustannuksista. Tosiasiassa varoja kerättiin niihin tätä jonkin

Kuvio 8.6.



verran enemmän, ja niitä on tarkoitus nykyisessä taantumassa purkaa 200 milj. euron verran v. 2003 (Kauppalehti 19.5.2003).

Kysymyksessä D3 kysyttiin kantaa siihen, riittävätkö EMU-puskurit takaamaan työllisyyden EMU-taantumissa. Vastaukset ovat kuviossa 8.6. Tämä kysymys esitettiin vain liitto-keskusjärjestökyselyssä.

Vastausten mukaan arviot EMU-puskureiden riittämisestä ovat keskita-soa, eli puskurit eivät ole hyödyttömiä, mutta eivät riitä selviytymään ainakaan vaikeista taantumista. Näyttää siltä, että suhtautuminen puskureihin on erityisesti STTK:n ja SAK:n järjestökentässä myönteisempää kuin muualla.

8.4 Johtopäätös

Johtopäätös tästä analyysistä on se, että taantumasopeutumisen odotetaan realistisesti tapahtuvan etupäässä irtisanomisin. Mutta toisaalta tarve synnyttää mekanismeja, joilla voitaisiin nimellisen palkan joustoin osittain sopeutua taantumiin ja pitää yllä työllisyyttä, on ilmeinen EMU-oloissa. Tämä vaihtoehto saavuttaa enemmän kannatusta kuin jyrkkä irtisanomisvaihtoehto tai toisaalta täydellinen palkkajousto.

9 Sopimusjärjestelmän tulevat haasteet

Viimeinen kysymyskokonaisuus käsittelee sopimustoiminnan tulevia haasteita. Jokaiseen esitettyyn kysymykseen liittyy termi haaste. Vastajille esitettiin 15 sopimusjärjestelmäämme liittyvää eri piirrettä, joiden merkittävyyttä haasteena tuli arvioida viiden voimakkuutta kuvaavan vaihtoehdon suhteen.

Arvioitavina olleet mahdolliset uudet haasteet ovat:

- 1) Kustannusinflaation hallinta EMU-oloissa.
- 2) Nykyistä suuremman palkkahajonnan saavuttaminen palkanmuodostuksessa kannusteiden lisäämiseksi.
- 3) Uhkaava työvoimapula osaavasta työvoimasta.
- 4) EU:n itälaajenemisen aiheuttama siirtolaisvirta ja sen kielteinen vaikutus työehtoihin.
- 5) Palkkataso suhteessa kilpailijamaihin.
- 6) Matalapalkkatoimialojen palkkojen jääminen jälkeen muista aloista.
- 7) Koulutuksen riittävä palkitseminen.
- 8) Korkea tuloverotus.
- 9) Työn korkeat sivukulut.
- 10) Työnantajan ja työntekijöiden väliset huonot suhteet.
- 11) Epävarmuus työpaikan säilymisestä.
- 12) Matalapalkkaisten työntekijöiden työkustannusten suurempi eriyttäminen muista palkoista työllisyyden edistämiseksi.
- 13) Työtulojen ja pääomatulojen suhde.
- 14) Vähäinen kilpailu hyödykemarkkinoilla.
- 15) Matalapalkkaisten ja osa-aikaisten toimeentulon turvaaminen.

Vastaukset on jälleen ryhmitelty vastaajan aseman mukaan 14 eri ryhmään. Sekä teollisuuden että palvelusektorin osalta vastaukset on eriteltynä yrityksistä neljältä eri ryhmältä: työnantajilta, työntekijöiltä, toimihenkilöiltä ja ylemmiltä toimihenkilöiltä. Omassa ryhmässään ovat kuuden eri keskusjärjestön ja liittojen edustajien vastaukset. Järjestöt ovat TT, PT, Julkiset työnantajat, SAK, STTK ja AKAVA.

Se, millä tavalla työmarkkinatoimijat näkevät tulevaisuuden ja sen haasteet, on ensiarvoisen tärkeää, kun sopimusjärjestelmäämme uudistetaan. Tässä ei nyt tarkoiteta välttämättä mitään perinpohjaista uudistusta, vaan jatkuvaa kehitystyötä, jonka kohteena sopimusjärjestelmämme vuosien saatossa on ollut ja tulee olemaan.

Vastauksista löytyy useita sopimusjärjestelmälle asetettuja haasteita, joista työmarkkinatoimijoilla näyttää olevan melko yhtenäinen käsitys. Näiden suhteen sopimusjärjestelmän kehittämisen tulevaisuudessa voisi olettaa olevan helppoa. Siltä osin kuin käsitykset voimakkaasti poikkeavat, voidaan odottaa ongelmia.

Pääanalysoinnin kohteena ovat erot työnantajien kokemien haasteiden yhtäältä ja toisaalta palkansaajien haasteina kokemien seikkojen välillä. Tämä on jatkossakin keskeinen vedenjakaja sopimustoimintaa kehitettäessä.

Aineistossa on mielenkiintoista myös selvittää työmarkkinaosapuolten sisällä olevia painotuseroja. Yhtäältä on mielenkiintoista vertailla eri järjestöjen kantojen mahdollista erilaisuutta. Työnantajapuolella teollisuuden ja palvelusektorin mahdolliset painotuserot voivat avata mielenkiintoisia uusia kysymyksenasetteluja. Myös palkansaajarintaman yhtenäisyyden aste on tärkeä sopimusjärjestelmän osatekijä.

Aineisto antaa mahdollisuuksia myös järjestöjen sisäisten käsitysten analysointiin. Vertailemalla yritystason vastauksia järjestötason vastauksiin saadaan tietoa, koetaanko haasteet eri tavalla organisaation eri tasoilla. Seikalla on keskeinen merkitys sopimusjärjestelmän legitimitetin osalta.

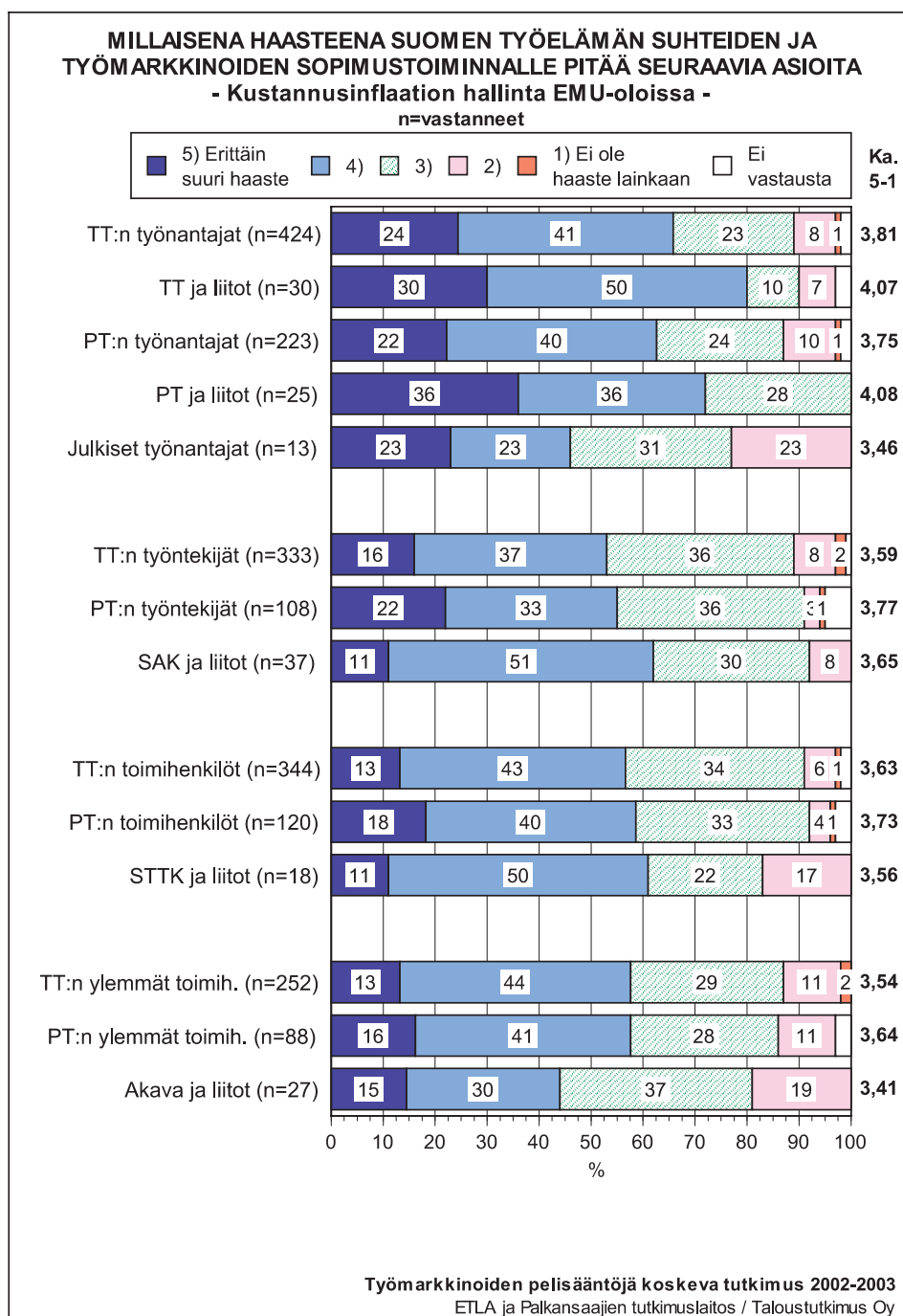
Yritystason vastaukset ovat neljän eri vastaajaryhmän osalta - työnantajat, työntekijät, toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt - luokiteltu 12 taustamuuttujan suhteen. Tätä aineistoa käytetään analysoinnissa avuksi. Taustamuuttujat on esitelty edellä luvussa 3.

9.1 Kustannusinflaation hallinta EMU-oloissa

Yleisesti ottaen kustannusinflaatiota pidetään kohtuullisen suurena haasteena sopimusjärjestelmälle (kuvio 9.1). Liitoissa huoli on hieman suurempi kuin yrityksissä ja työnantajapuolella hieman suurempi kuin palkansaajapuolella.

Kysymyksen voi ymmärtää kahdella eri tavalla. Voisi olettaa, että enin osa työnantajista pitää haasteellisena sitä, että palkkakehitys pystyttäisiin pitämään maltillisena, jotta työvoimakustannusten nousu ei aiheuttaisi kustannusinflaatiota. Tämän seikan tärkeys on merkittävästi korostunut EMU-ratkaisun jälkeen, jolloin riistäytynyttä kustannuskehitystä ei voida kansallisella rahapolitiikalla paikata.

Kuvio 9.1.



Työntekijäpuolen osalta voisi olettaa osan ehkä ymmärtäneen haasteellisuuden kysymyksenä siitä, missä määrin sopimusjärjestelmä luo ansioturvaa hintojen nousua vastaan.

Sopimusjärjestelmän tulevaisuuden kannalta on olennaista, missä määrin osapuolilla on yhteneväisiä käsityksiä asioista. Inflaation hallinta oli 1960-luvulla tulopolitiikan ensiaskeleita otettaessa keskeinen tavoite, joka myös silloin yhdisti osapuolia. Tässä suhteessa sopimusjärjestelmän taustalla olevat asiat näyttävät ainakin eräin osin säilyneen ennallaan.

Järjestötasolla asian tärkeys korostuu AKAVAA lukuun ottamatta enemmän kuin vastaavalla yritystasolla. Yritystason vastauksien tarkempi erittely ei tuonut taustamuuttujien suhteen merkittäviä eroja. Kaikissa vastaajaryhmissä vakinaisen työvoiman määrän nousu työpaikalla näyttää vähentävän sitä, missä määrin kustannusinflaatio koetaan haasteeksi.

9.2 Palkkahajonnan suuruus

Palkkahajontaan liittyvän kysymyksen muotoilussa on asetettu palkkahajonnan lisääminen tavoitteeksi. Tavoite koetaan ainakin työntekijäpuolella vastenmieliseksi (kuvio 9.2). Tämä näkyy osin vastauksissa.

Ylemmät toimihenkilöt ja erityisesti AKAVA ja sen liitot kokevat sopimusjärjestelmän selvästi hankaloittavan palkkaerojen luomista.

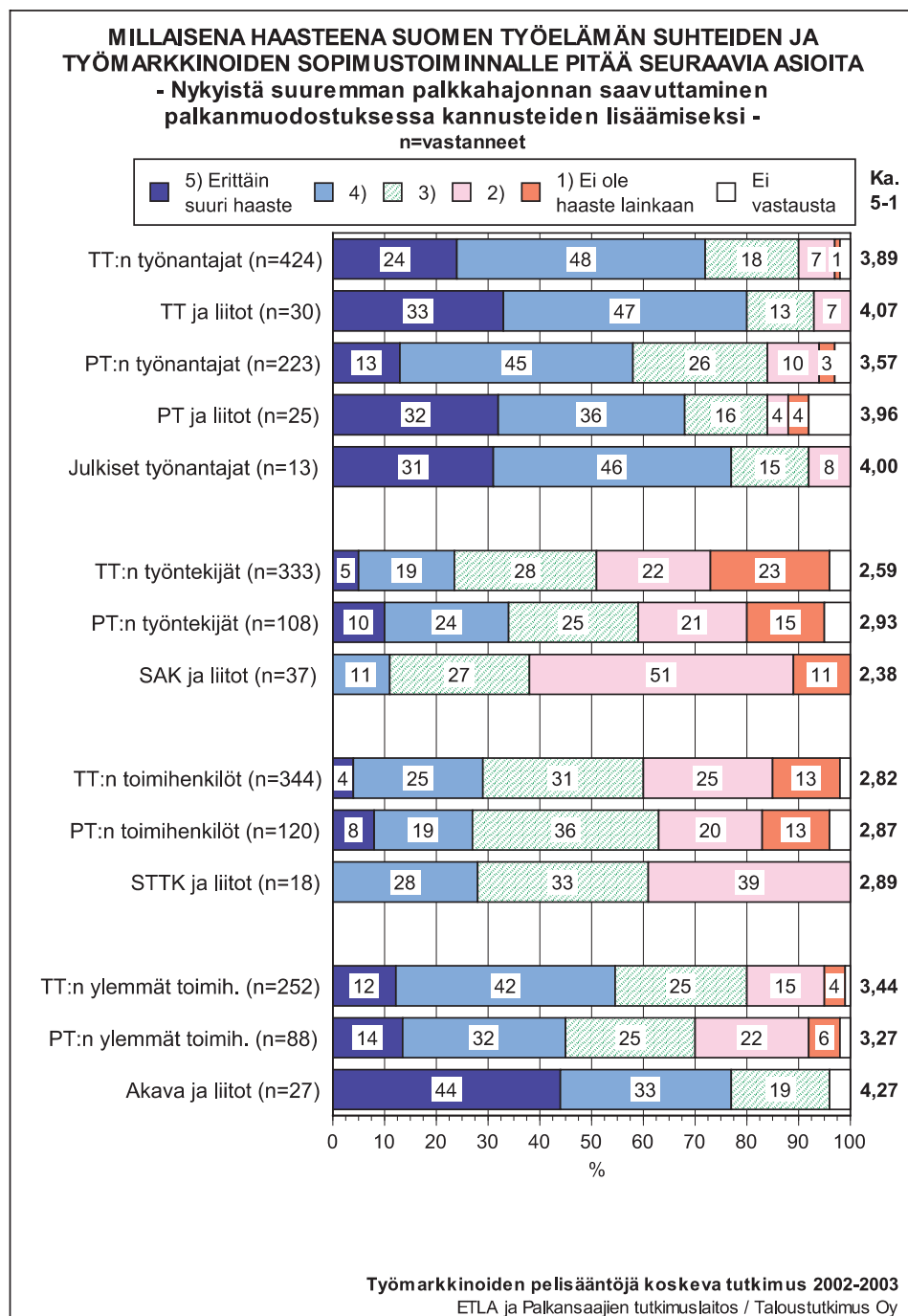
Mielenkiintoisimmaksi kysymykseksi nousevat eittämättä palkkaeroja ja vähimmäisturvaa koskevat seikat. Myöhemmin esille tulevissa kysymyksissä voidaan havaita sama perusilmiö. Palkkaerojen kasvattamisen tarve työnantajilla ja niiden vastustaminen palkansaajapuolella - lähinnä SAK:ssa ja STTK:ssa - on keskeisin erottava tekijä tulevaisuudessa.

Vastaukset poikkeavat merkittävästi toisistaan. Työnantajilla on tarve mahdollistaa suurempien palkkaerojen syntyminen, yhtä voimakkaasti tuntuvat palkansaajat sitä vastustavan. Asia tulee esille useissa tämän osion kysymyksissä ja muuallakin edellä tässä raportissa.

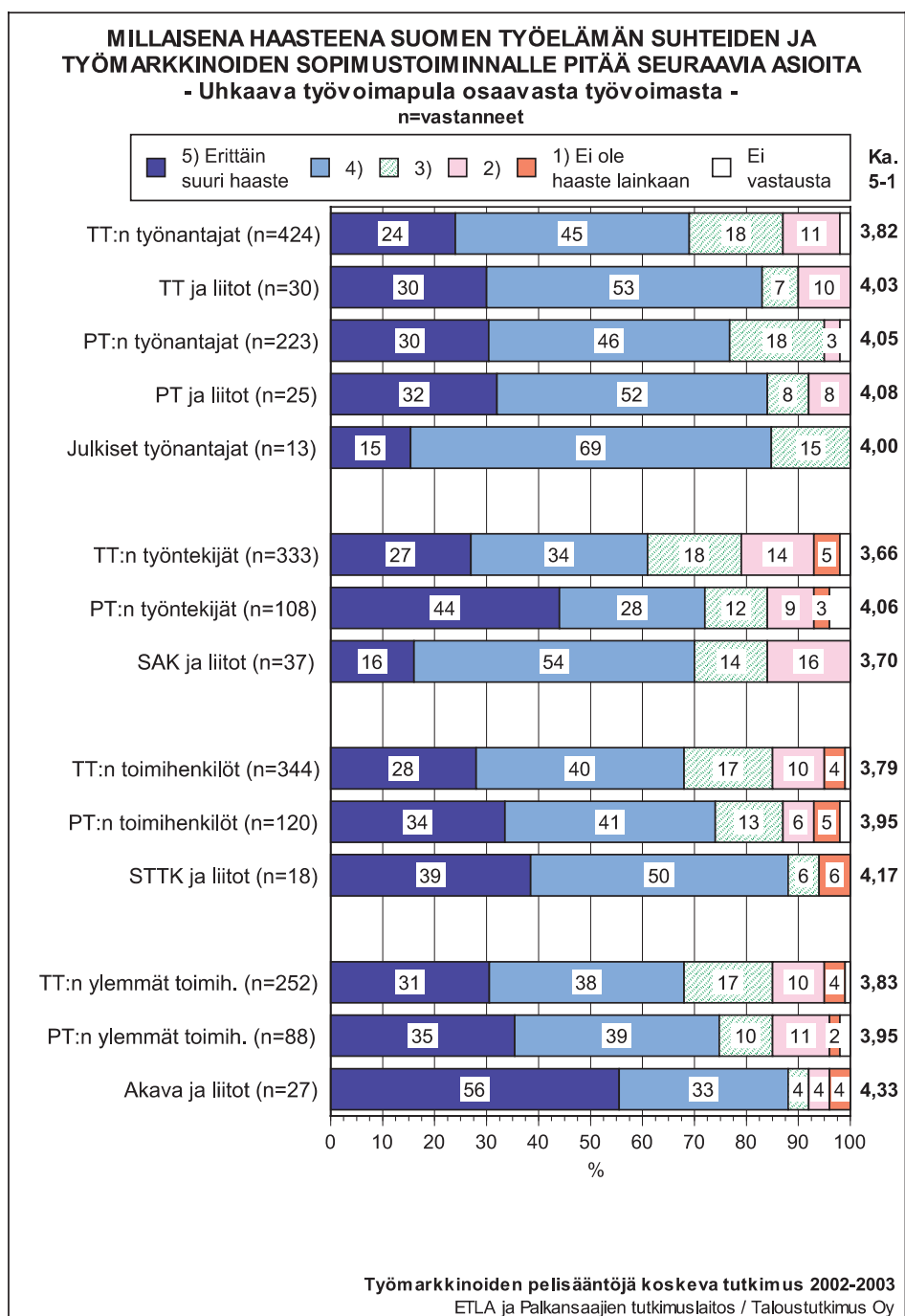
Aihe tulee varmaankin olemaan sopimusjärjestelmän edelleen kehittämisessä yksi keskeinen pulmakysymys. Millä sopimusjärjestelmän elementeillä tätä ristiriitaa voitaisiin säädellä ja hallita? Tuskin on liioittelua sanoa, että tämä seikka tulee olemaan ydinkysymys koko sopimusjärjestelmän jatkoa ajatellen.

Sopimusjärjestelmässä on ollut useita eri elementtejä, joilla on pyritty hallitsemaan palkkaerojen kasvua. Jatkossa näyttäisi siltä, että ristikkäisten paineiden ja odotusten yhteensovittamista varten tarvitaan uusia sopimuselementtejä.

Kuvio 9.2.



Kuvio 9.3.



Tulospalkkaus on yksi uusi elementti, josta voi muodostua sopimusjärjestelmän osa. Tulospalkkaus on kohtuullisen hyvin hyväksyttävissä palkansaajapuolella ja samalla se tuottaa työnantajien toivomia kannustimia palkkauksessa (ks. luku 6).

Yritystason vastauksissa taustamuuttujien suhteen yrityskoon kasvu näyttää lisäävän palkkahajonnan suurentamisen haasteellisuutta työnantajien ja ylempien toimihenkilöiden vastauksissa. Työntekijä- ja toimihenkilövastauksissa korrelaation etumerkki on päinvastainen.

9.3 Työvoimapulaan?

Kuvion 9.3 tulos kertoo, että osaavaan työvoimapulaan liittyvät kysymykset koetaan suurin piirtein samanlaisina kaikissa vastaajaryhmissä, järjestöissä hieman voimakkaampina kuin yrityksissä.

Se, miten vastaajat ovat liittäneet tämän sopimusjärjestelmän haasteeksi, on vaikeasti tulkittavissa. Perinteisestihän koulutuspolitiikka on hieman etäällä sopimusjärjestelmästä, vaikka varsinkin keskitetyissä sopimuksissa on ollut kirjauksia koulutuksesta.

Osaavan työvoiman uhkaava pula korostuu erityisesti korkeammin koulutettujen palkansaajaryhmien vastauksissa.

Eri toimialat nostivat eri tavalla tämän haasteen esiin. Työnantajien puolella nousee suurimman haasteen toimialaksi rakentaminen, työntekijöiden vastauksissa korostuu metallituoteteollisuus, toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden piirissä kulkuneuvoja valmistava toimiala.

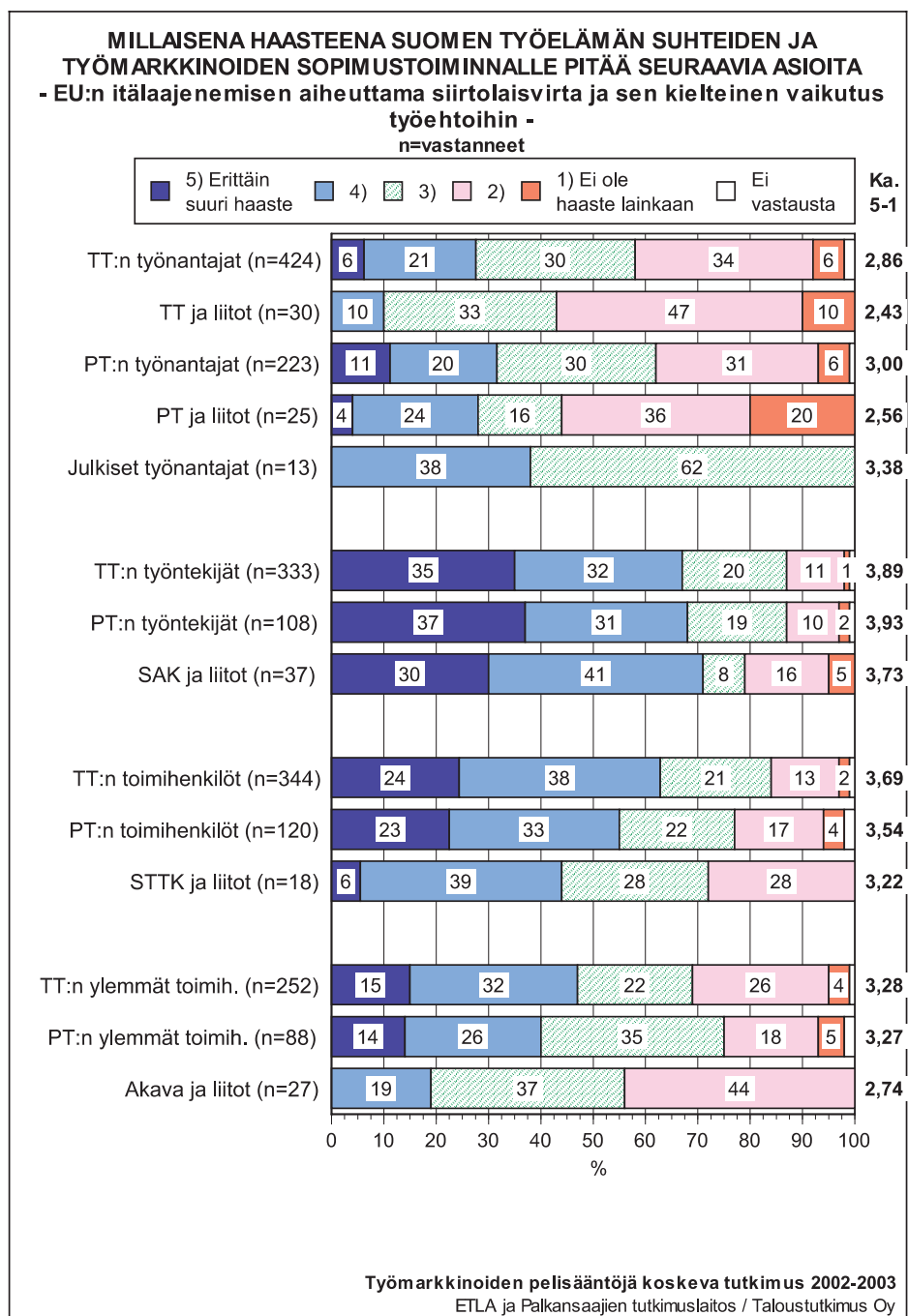
9.4 EU:n itälaajentumisen vaikutukset työmarkkinoilla

Baltian maat liittyvät EU:n jäseniksi toukokuussa 2004. Tähän liittyvät työmarkkinavaikutukset ovat herättäneet paljon keskustelua. Erityisesti SAK on kampanjoinut näkyvästi työvoiman maahan virtaamisen mahdollisia haittavaikutuksia vastaan.

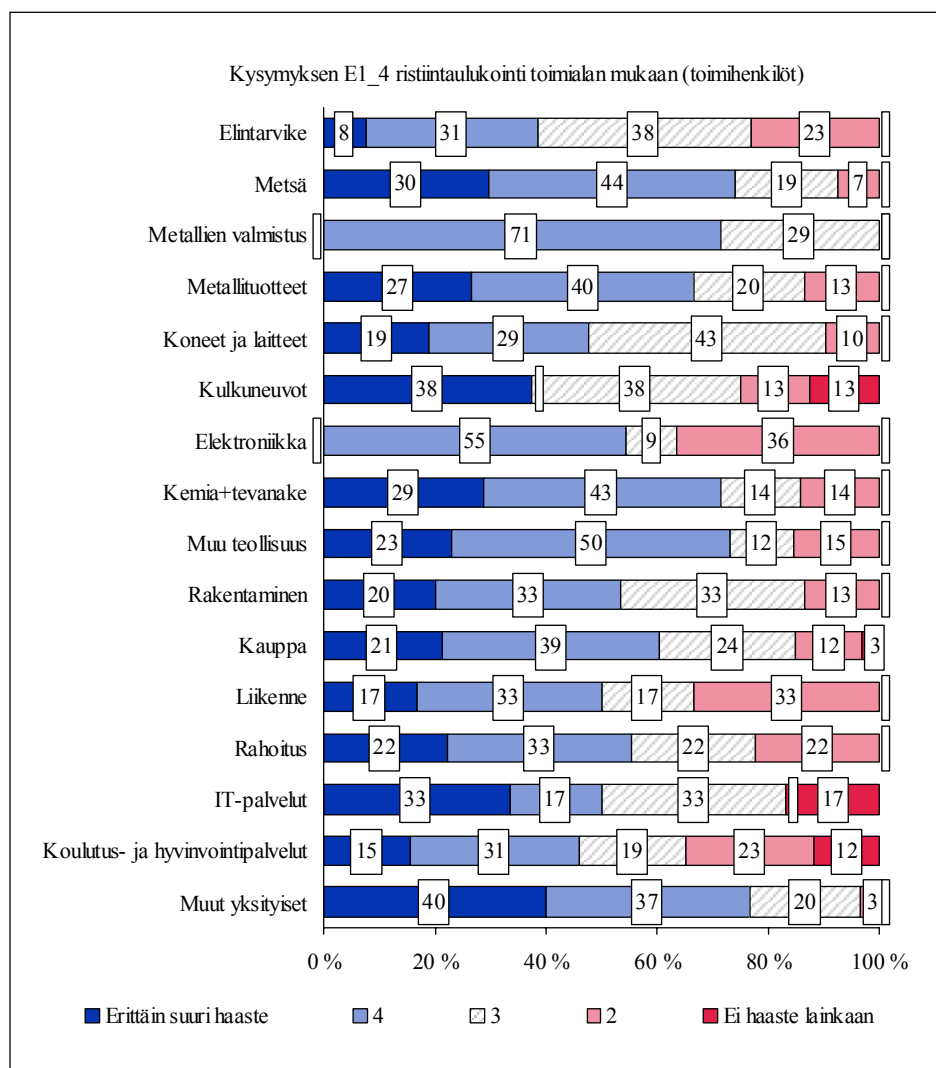
EU:n laajenemisen uhkasta on työmarkkinaosapuolilla hyvin erilaiset käsitykset (kuviokuva 9.4). Palkansaajat kokevat sen uhkana, työnantajat eivät. Työntekijät kokevat sen suurempana uhkana kuin toimihenkilöt. Tämä tuntuukin luonnolliselta, koska lähinnä on kysymys alhaisen koulutustason työvoimasta, joka on lähinnä tulossa SAK:n jäsenkenttään.

Työnantajien aiemmissa vastauksissa on käynyt ilmi, että sopimusjärjestelmän kyvyttömyys joustaa niin, että yrityksissä voitaisiin maksaa alhai-

Kuvio 9.4. (kysymys E1_4)



Kuvio 9.5. (kuvioon 9.4 liittyvä ristiintaulukointi)



sempia palkkoja eräille työntekijäryhmille, on koettu yhdeksi keskeiseksi pulmaksi. Yleisesti on arveltu, että uusista EU-jäsenmaista saattaisi tulevaisuudessa olla tarjolla työvoimaa tähän tarkoitukseen.

Taustamuuttujien tarkastelu antaa lisäinformaatiota. Kuviossa 9.5 ovat vastausten jakaumat vastaajien toimialojen mukaan. Yritystason työnantajavastausten jakauma on suhteellisen riippumaton taustamuuttujista. Jos-sain määrin ulkomaisen työvoiman tulon haasteellisuus koetaan suurena yrityksissä, joissa on vähän vakinaista työvoimaa ja erällä toimialoilla kuten koulutus- ja hyvinvointipalvelujen piirissä.

Palkansaajapuolen vastauksissa on eräiden taustamuuttujien suhteen selvää hajontaa. Työntekijöiden vastauksissa korostuvat eräät toimialat kuten elintarviketeollisuus ja kulkuneuvojen valmistus ja rakennusala. Näillä aloilla asia koetaan haasteellisemmaksi kuin muilla toimialoilla.

Eri työmarkkinaosapuolten painotuksissa on asian suhteen suuria eroja. Teollisuuden työnantajapuolen liitoissa ja keskusjärjestössä tämä uhka ei saa juurikaan huomiota, kun taas SAK-laisessa järjestökentässä ulkomaisen työvoiman uhkaa pitää joko erittäin suurena tai jonkinlaisena haasteena 71 % vastanneista.

Käsityserot ovat asian suhteen sen verran isoja, että sopimusjärjestelmän osalta asia tullee olemaan jonkin kokoinen kiistakysymys.

9.5 Sopimusjärjestelmä ja kilpailijamaiden palkkataso

Palkkatasomme kilpailukykyä koskevan kysymyksen voi ymmärtää kahdella tavalla (kuvio 9.6). Arvatenkin se on ymmärretty eri tavalla työnantaja- ja palkansaajavastauksissa. Työnantajat todennäköisesti pitävät uhkana sitä, että kilpailijamaita korkeammalle kipuavat työvoimakustannukset ovat pulma kilpailukyvyille ja sitä kautta tuotteiden menekille.

Palkansaajapuolella voidaan olettaa vastaajien ajattelevan, että tuotanto karkaa alhaisemman palkkatason maihin, tai että Suomessa pitäisi maksaa ainakin yhtä hyviä palkkoja kuin kilpailijamaissa.

Näin ollen eri vastaajaryhmien suhteellisen samanlaisiin vastausprofiileihin liittyy varaus ennen kuin sitä voidaan pitää konsensuksen ilmentäjänä.

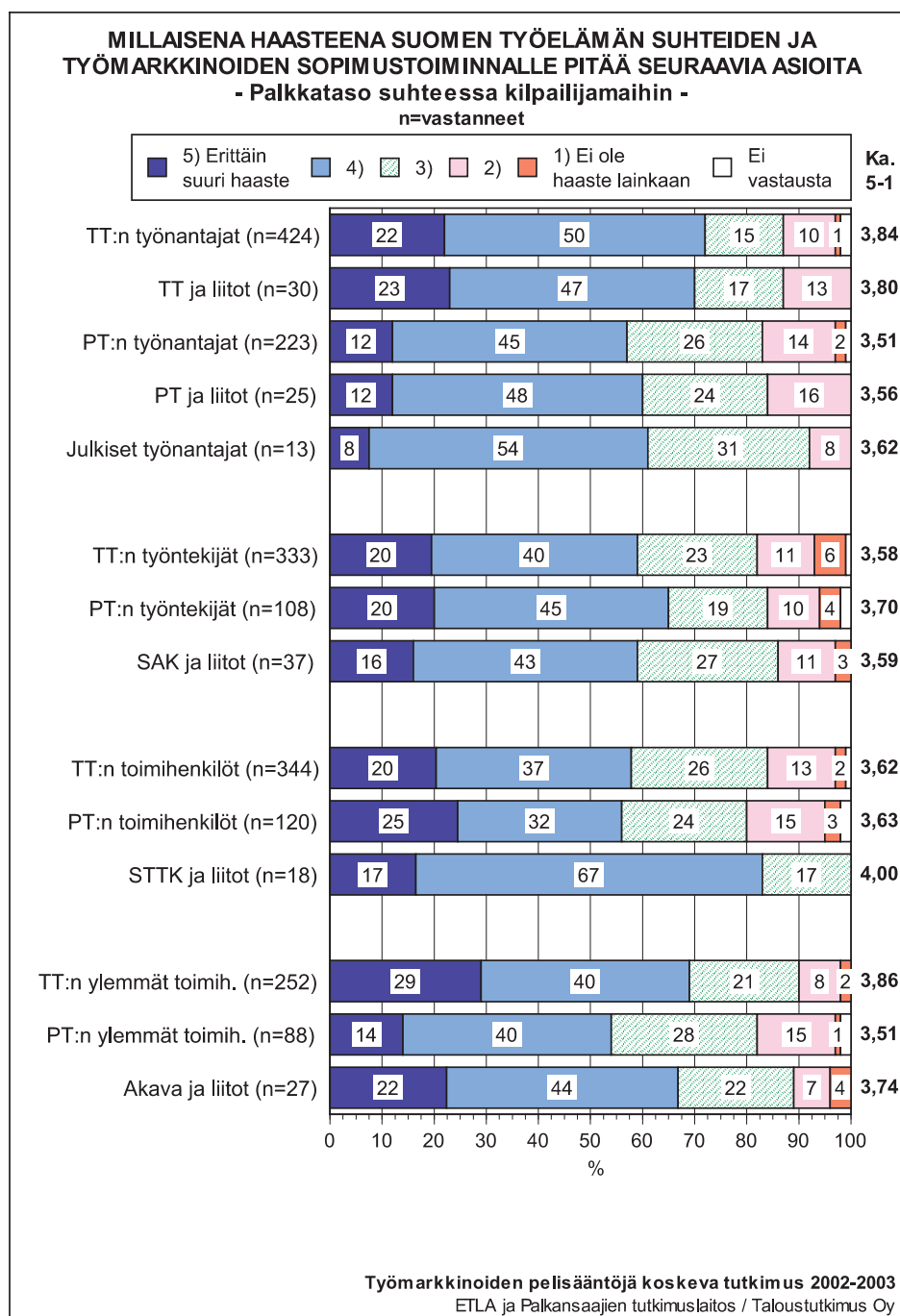
Järjestöjen edustajien vastaukset vastaavat melko pitkälle jäsenkentästä annettuja vastauksia. Vain STTK:n piirissä järjestöissä seikka koetaan haasteellisempänä kuin järjestökentällä.

Ristiintaulukoinneista käy ilmi, että yleisesti ottaen vientialoilla kansainvälinen palkkavertailu koetaan suurempana haasteena sopimusjärjestelmälle kuin kotimarkkinatoimialoilla. Myös yrityskoon kasvu näyttää lisäävän kysymyksen saamaa vastakaikua eri vastaajaryhmien keskuudessa.

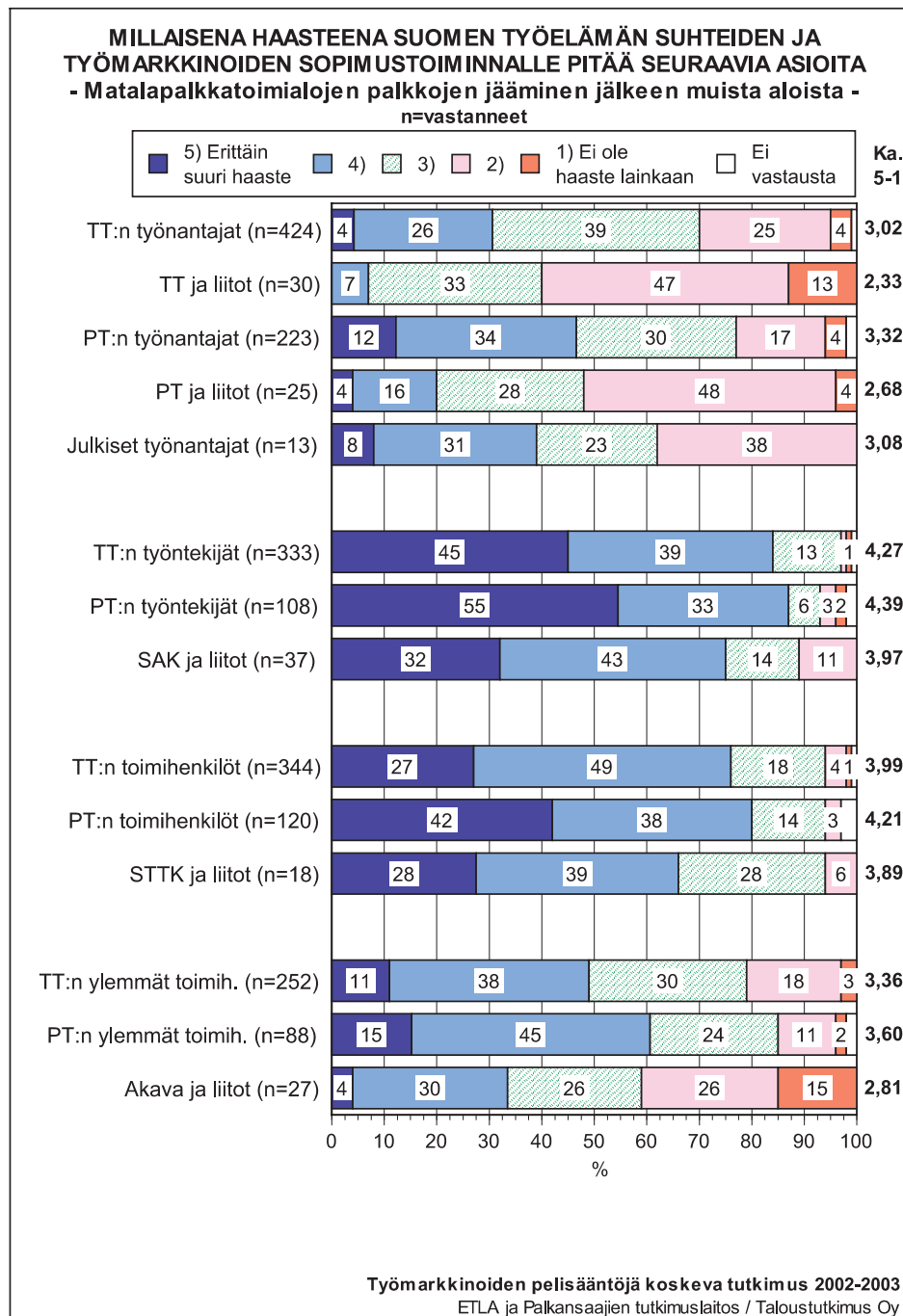
9.6 Matalapalkka-alojen haasteellisuus

Kuvioon 9.7 liittyvä haaste muotoiltiin kysymykseen seuraavasti: ”Millainen haaste Suomen työelämän suhteiden ja työmarkkinoiden sopimustoi-
minnalle on matalapalkkatoimialojen palkkojen jääminen jälkeen muista aloista.”

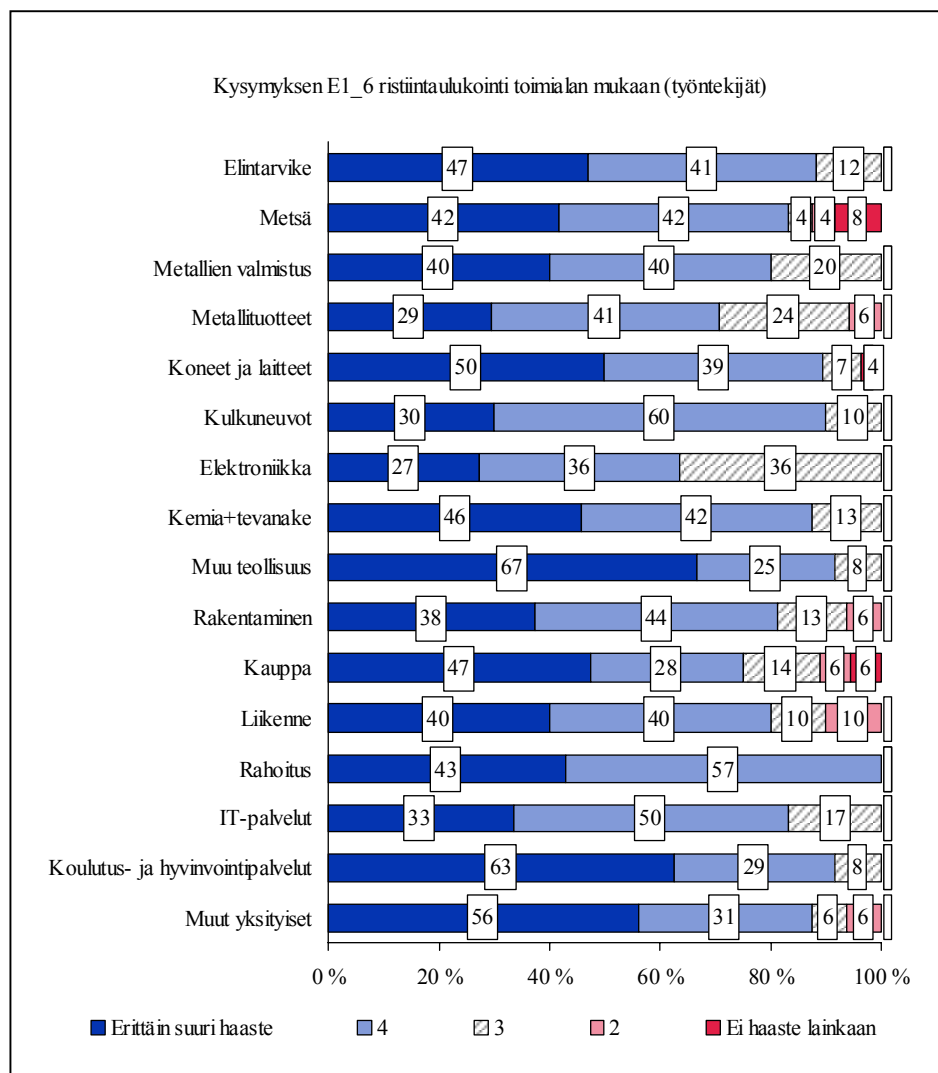
Kuvio 9.6.



Kuvio 9.7. (kysymys E1_6)



Kuvio 9.8. (kuvioon 9.7 liittyvä ristiintaulukointi)



Vastauksissa korostuvat toistamiseen työmarkkinaosapuolten voimakkaasti toisistaan poikkeavat kannat, kun kyse on palkkaeroista ja matalapalkka-alojen kohtalosta. Ääripäätä edustavat teollisuuden järjestöt, joista yksikään ei nähnyt matalapalkka-alojen jälkeenjääneisyyttä erittäin vakavana haasteena, kun taas palvelualojen työntekijäedustajista 55 % nimesi sen erittäin vakavaksi haasteeksi.

Vastausten erilaisuus on ymmärrettävää. Sopimusjärjestelmämme yksi keskeinen elementti on ollut pysyvä kiista matalapalkkaeristä, ansiokehitystakuista ja markka/europohjaisista yleiskorotuksista. Perinteisesti työn-

antajapuoli on voimakkaasti vastustanut näitä elementtejä ja palkansaajapuoli - erityisesti SAK - kannattanut.

On selvää, että tämä sopimuksen keskeisiin elementteihin liittyvä piirre tulee olemaan myös jatkossa korostuneesti esillä neuvotteluissa. Seuraavia johtopäätöksiä voi tulosten perusteella alustavasti tehdä.

Palkansaajarintama ei ole täysin yhtenäinen. Varsinkin AKAVAssa ja sen jäsenliitoissa työskentelevien vastaukset ovat lähempänä työnantajien käsityskantoja kuin muiden palkansaajajärjestöjen käsityksiä.

Työnantajapuolen sisällä matalapalkka-alojen jälkeenjääneisyyttä pidetään yrityksissä jossain määrin suurempana haasteena kuin alan järjestöissä. Palkansaajapuolella tilanne on päinvastainen: järjestöissä haasteellisuus koetaan hieman vähemmän merkittävänä kuin yritystason vastaajien keskuudessa.

Yritystason työnantajat kokevat seikan hieman useammin haasteeksi yrityksissä, joilla on alhaisempi palkkataso, kuin yrityksissä, joiden palkkataso on korkeampi.

Työntekijöiden yritystason vastauksissa näyttää yrityksen henkilöstön keski-ikä nousu lisäävän matalapalkka-asian haasteellisuutta. Toimihenkilöiden yritys vastauksissa on positiivinen korrelaatio naisten osuuden ja matalapalkka-asian haasteellisuuden kokemisen välillä.

Ylemmistä toimihenkilöistä elintarvikealalla ja metallien valmistuksessa työskentelevät kokevat matalapalkka-alojen jälkeenjääneisyyden haasteellisuuden voimakkaimmin.

Kuviossa 9.8 on ryhmitelty työntekijäpuolen vastaukset toimialan mukaan. Matalapalkka-alojen jälkeenjääneisyys koetaan matalapalkka-aloilla selvästi haasteellisemmaksi kuin aloilla, joiden palkkataso on korkeampi.

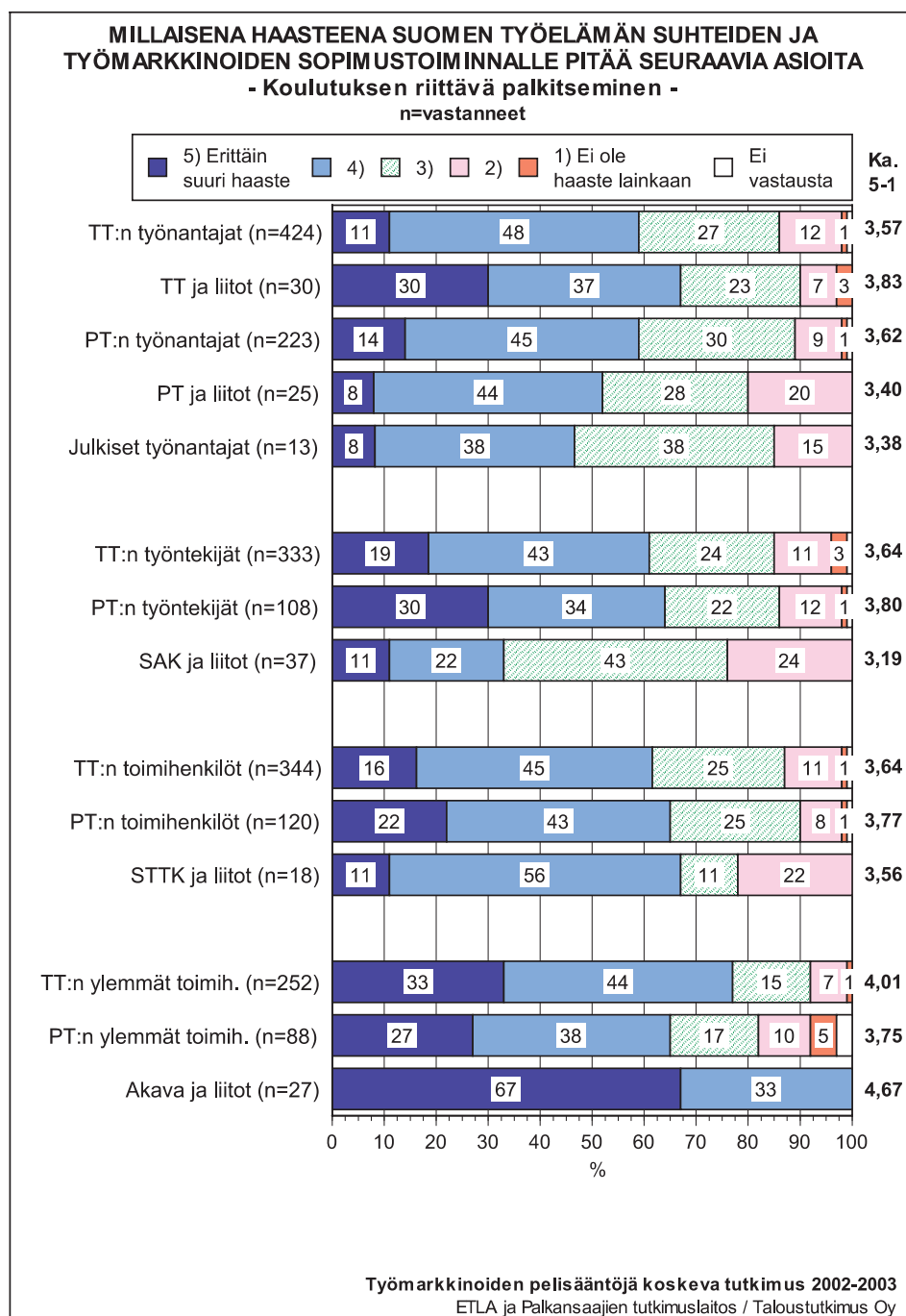
9.7 Koulutuksen riittävä palkitseminen

Koulutuksen palkitsevuutta koskeva kysymys on itse asiassa käänteinen osiossa B esitetyn kysymyksen kanssa (ks. luku 5.5).

On luonnollista, että järjestöt, joiden jäsenistö on parhaiten koulutettua, ovat huolissaan koulutuksen palkitsevuudesta (kuviot 9.9). AKAVAn ja sen jäsenliittojen vastaajista 67 % piti koulutuksen palkitsevuutta erittäin suurena haasteena sopimusjärjestelmälle.

Erikoista vastauksissa on, että AKAVAn kenttä eli yrityksissä olleet ylempiä toimihenkilöitä edustaneet vastaajat eivät kokeneet koulutuksen palkitsevuutta läheskään niin suurena haasteena kuin järjestövastaajat. Ero on merkittävä, sillä kentällä vain kolmasosa piti tätä seikkaa erittäin suurena haasteena. Tämä on nähtävissä myös luvussa 5, mutta lievempänä.

Kuvio 9.9.



Vastauksia voisi tulkita siten, että järjestöissä palkkausjärjestelmiä kehitettäessä varsinkin AKAVAn piirissä korostetaan koulutuksen merkitystä, mutta käytännön työelämässä asiaa ei koeta ihan niin suureksi pulmaksi kuin järjestöissä.

Myös SAK:n vastauksissa on yllättävää ero luottamushenkilöiden ja järjestövastausten välillä. Tosin ero on päinvastainen AKAVAn "sisäisiin" eroihin nähden. SAK:n järjestövastaavat kokevat huomattavasti vähäisemmäksi pulman koulutuksen palkitsemisesta kuin SAK-laiset luottamushenkilöt.

Taustamuuttujia koskevassa ristiintaulukointitarkastelussa työnantajien vastauksissa erottuu vakinaisten työsuhteiden osuuden merkitys koulutuskysymyksessä. Yrityksissä, joissa vakituisen työvoiman osuus on alhainen, koulutuksen palkitseminen koetaan selvästi muita yrityksiä haasteellisemmaksi.

Kaikissa palkansaajien vastausryhmissä käy ilmi henkilöstön keski-ikä merkitys: mitä korkeampi henkilöstön keski-ikä yrityksessä, sen haasteellisemmäksi koetaan koulutuksen palkitsevuus.

9.8 Korkea tuloverotus

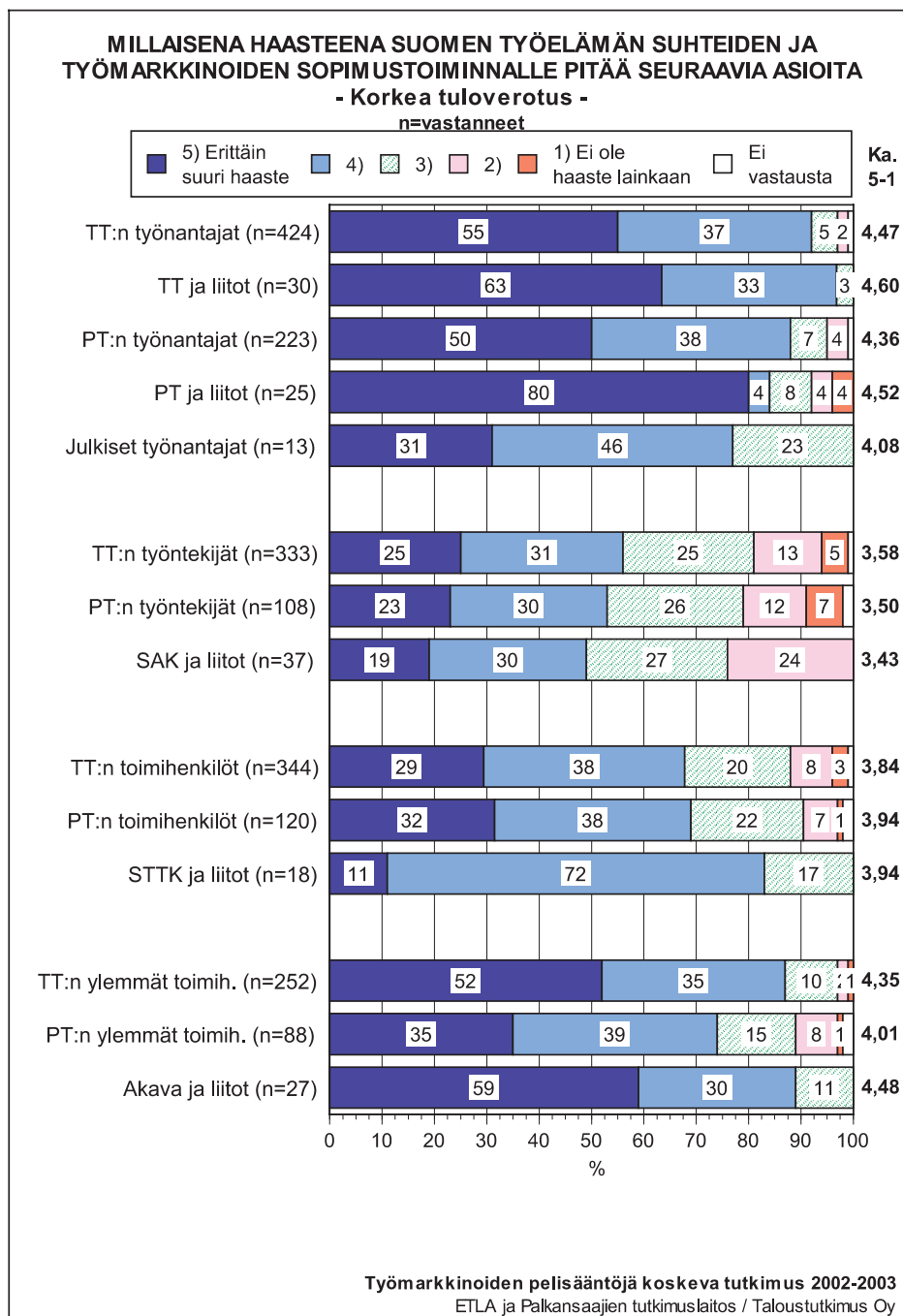
Verotuksen ja palkanmuodostuksen suhteita käsiteltiin edellä luvussa 7. Korkean tuloverotuksen haasteellisuutta koskevaan kysymykseen annetut vastaukset ovat ennakoitun mukaiset (kuvio 9.10). Sekä työnantaja-puoli että AKAVAn kenttä kokevat varsin yksituumaisesti korkean tuloverotuksen haasteellisuuden sopimustoiminnalle.

Vastausten toisen ääripään muodostavat SAK:n ja STTK:n järjestöt, joissa noin puolet vastaajista toteaa verotuksen olevan sopimustoiminnan haaste - ainakin jossain määrin. STTK:ssa ja sen liitoissa on melko vähän vastaajia, jotka kokevat korkean tuloverotuksen erittäin suurena haasteena, mutta yli kaksi kolmasosaa vastaajista pitää sitä kuitenkin melkoisena haasteena.

Työnantajapuolella tiedetään, että verojen jälkeen käteen jäävä palkka on palkansaajille tärkeitä. Mikäli tuloverotus on kireää tai sitä jopa kiristetään, ovat palkkavaatimukset korkeampia kuin tilanteessa, jossa tuloverotusta lievennetään (ks. luku 7).

Palkansaajapuolella verotuksen haasteellisuus kulkee käsi kädessä järjestön jäsenkunnan veroasteen kanssa. Mitä suuremman osan tuloverot vievät bruttopalkasta, sen suuremmaksi koetaan korkean tuloverotuksen merkitys sopimustoiminnalle.

Kuvio 9.10.



Vastauksissa nousee esiin verotuskysymys sen verran voimakkaasti, että tulopoliittisten ratkaisujen kytkeminen siihen on luonnollista. Työnantajapuolella se on erityisen tärkeä kysymys ja palkansaajapuolellakin osalle tärkeä.

Taustamuuttujien suhteen vastaukset noudattavat koko lailla samanlaista profiilia.

9.9 Sopimustoiminnan tulevaisuus ja työn sivukulut

Työvoimavaltaisilla aloilla, joita palvelualat ovat, koetaan työhön liittyvien sivukulujen merkitys suureksi (kuvio 9.11). Aineistosta erottuu erityisesti palvelualojen järjestöjen huoli. Myös palkansaajapuolen vastauksissa korostuu sama jako: palvelualoilla koetaan työn sivukulut hieman suuremmaksi haasteeksi sopimusjärjestelmälle kuin teollisuuden piirissä.

Hieman erikoista on, että sivukuluihin liittyvä haasteellisuus on selvästi lievempää palvelualojen työntajien vastauksissa kuin järjestöjen. Asiaa ei koeta niin pulmallisena palvelusektorin kentällä.

Taustamuuttujien osalta työntajien vastauksiin ei juuri tule hajontaa. Palkansaajapuolen vastauksissa sivukulut koetaan pienissä yrityksissä tärkeämmäksi kuin suurissa yrityksissä ja kotimarkkinasektorin yrityksissä hieman tärkeämmäksi kuin kansainvälisissä yrityksissä sekä matalapalkkaisissa yrityksissä hieman tärkeämmäksi kuin yrityksissä, joissa henkilöstöllä on korkeat palkat.

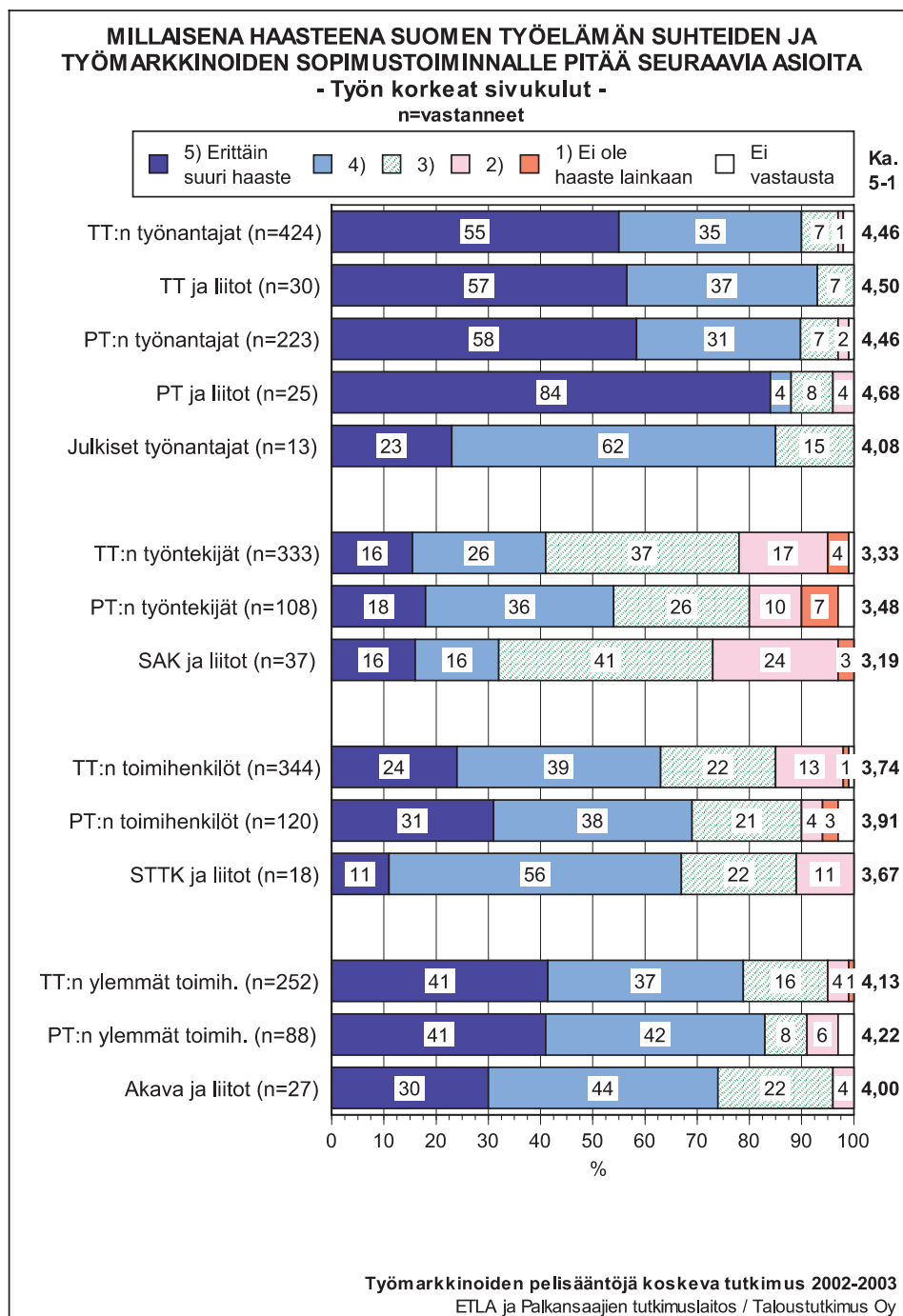
9.10 Työnantajien ja työntekijöiden suhteet

Työnantajan ja työntekijöiden väliset huonot suhteet koetaan palkansaajapuolella selvästi suuremmaksi haasteeksi sopimusjärjestelmälle kuin työnantajapuolella (kuvio 9.12). AKAVAn piirissä ei seikkaa koeta erityisenä haasteena.

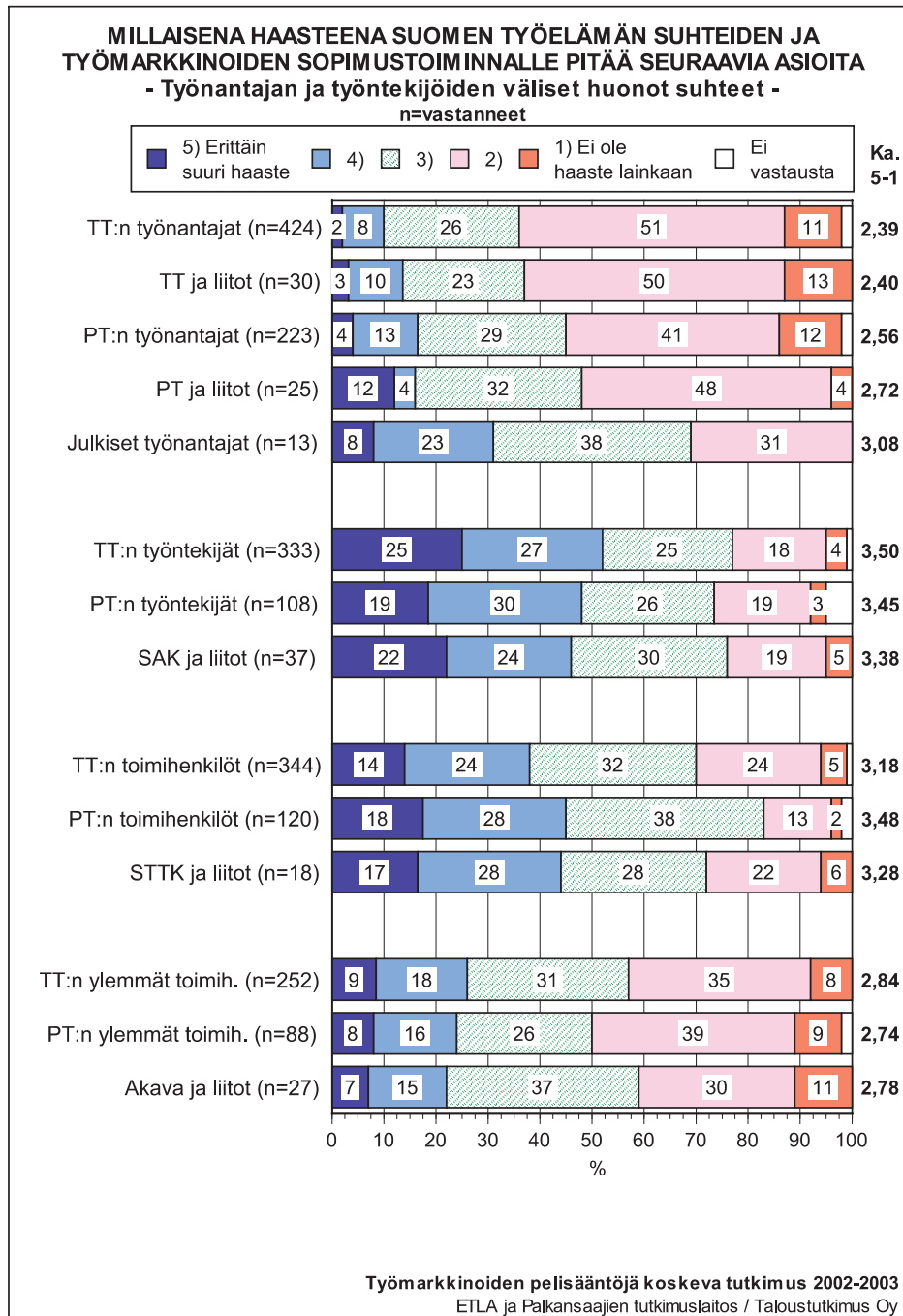
Työelämän suhteita on käsitelty myös luvussa 4.16. Vastausten tulkinnassa on monta mahdollisuutta. Osa työmarkkinatoimijoista voi pitää työpaikan suhteita sopimustoiminnan ulkopuolelle kuuluvana asiana, joka ratkaistaan sopimusmääräyksistä riippumatta paikallisesti. Näin ollen se ei voisi myöskään olla sopimusjärjestelmälle haaste tai pulma.

Toisaalta varsinkin työntajien vastauksia voidaan tulkita siten, että suhteet ovat keskimäärin ottaen työpaikoilla sen verran hyvät, ettei niistä koidu sopimusjärjestelmälle pulmia. Yhtä lailla voidaan ajatella, että palkansaajapuolella – suurimmassa määrin SAK-laisessa sektorissa – pidetään

Kuvio 9.11.



Kuvio 9.12.



työpaikkojen ilmapiiriä sen verran huonona, että se häiritsee sopimusjärjestelmän toimivuutta. Tätä mieltä oli lähes puolet SAK-laisista liitto- ja keskusjärjestövastaajista.

9.11 Työpaikan varmuus ja sopimusjärjestelmä

Laman jälkeiseen työelämään liittyy jossain määrin kasvaneena piirteenä työsuhteiden epätyyppillistyminen ja niiden muuttuminen epävarmemmiksi. Kuvion 9.13 mukaan tämä korostuu erityisesti SAK:n piiristä tulleissa vastauksissa.

SAK:n ja sen jäsenliittojen vastauksissa peräti 90 % vastaajista pitää tätä seikkaa joko erittäin suurena tai jossain määrin suurena haasteena. Jos vertaillaan kysymyskaavakkeessa tarjottuja eri seikkoja tulevaisuuden haasteiksi, niin työpaikan säilymisen epävarmuus koetaan SAK:n ja sen liittojen vastauksissa tärkeimmäksi tulevan sopimustoiminnan haasteeksi.

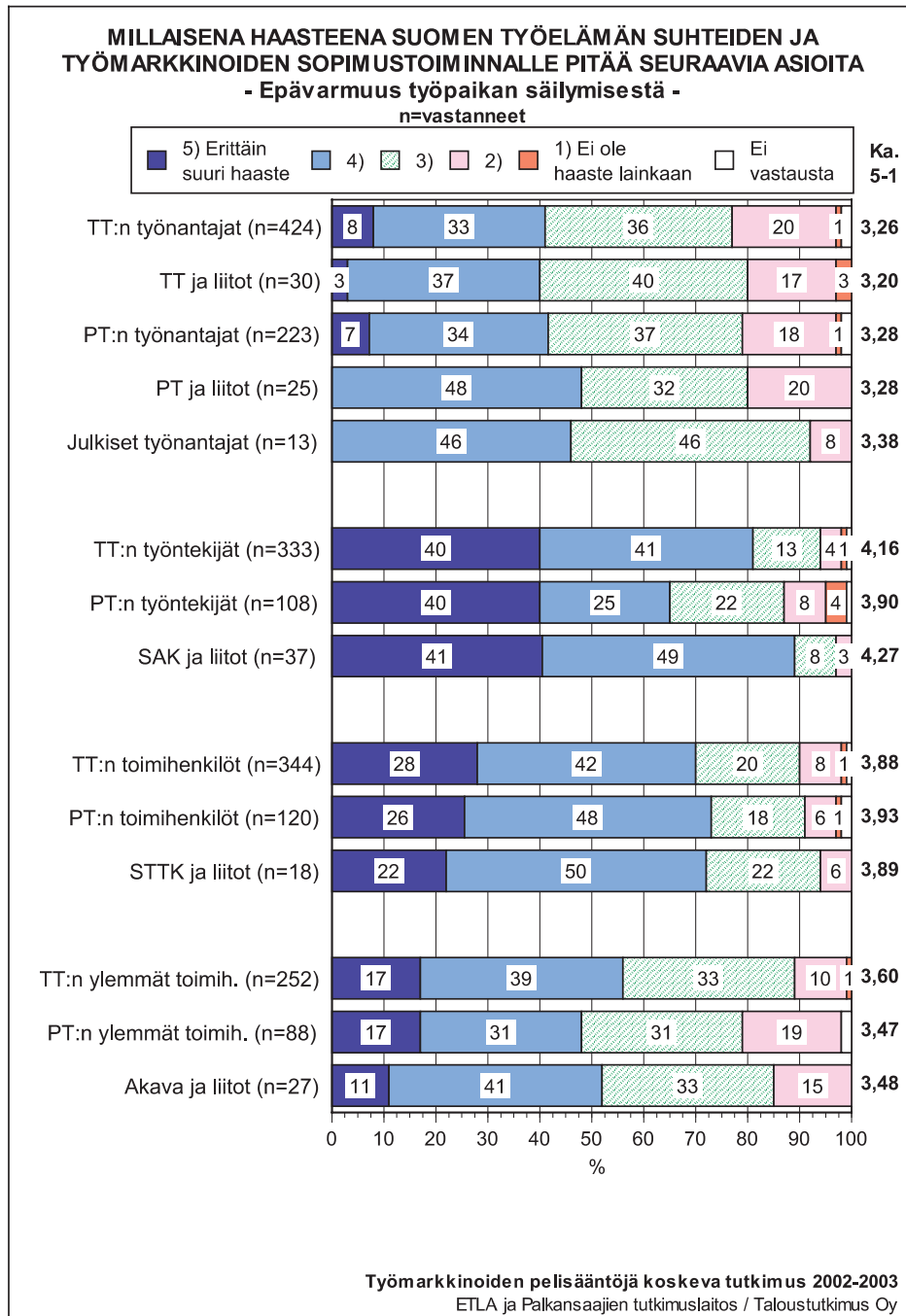
Vastausjakaumat toki eroavat palkansaajien ja työnantajien kesken toisistaan niin, että työnantajapuolella huoli ei ole läheskään niin suurta kuin palkansaajapuolella. Mutta myös työnantajista yli 40 % nimesi epävarmuuden työpaikan säilymisestä haasteelliseksi seikaksi sopimustoiminnalle. Työnantajien vastaukset voi tulkita myös niin, että syynä olisi se, että palkansaajapuolen vaatimuksien vuoksi seikka on haasteellinen sopimusjärjestelmälle.

Vastauksista voi vetää johtopäätöksen, että työsuhdeturva tavalla tai toisella tulee olemaan tulevissa sopimusratkaisuissa esillä. Se, missä määrin työmarkkinaratkaisujen uskotaan edistävän työllisyyttä, tulee jatkossakin olemaan tärkeä seikka. Syynä ei ole yksin SAK-laisen kentän selkeä käsitys asiasta, vaan myös se, että kaikissa vastaajaryhmissä asia nousi kohtuullisen voimakkaasti esille.

Yritystason vastaukset jakautuivat melkoisesti vastaajaryhmien osalta sen suhteen, millä toimialoilla työpaikkojen epävarmuus koetaan haasteelliseksi.

Työnantajien puolella metsäteollisuudessa haasteellisuuden kokemus on lievin. Suurinta on huoli rakennusalalla. Työntekijöiden vastausten ääritoimialat työpaikkojen pysyvyyden suhteen ovat IT-ala ja rakennusala. Haasteellisuus koetaan suurimmaksi rakennusalalla ja lievimmäksi IT-alalla. Toimihenkilöiden huoli on suurimmillaan koulutus- ja hyvinvointipalveluissa ja lievintä metallien valmistuksen toimialalla. Ylempien toimihenkilöiden haasteellisuus on suurinta elintarvikealalla ja pienintä kaupan alalla.

Kuvio 9.13.



9.12 Matalapalkkaisten työkustannusten eriyttäminen

Tutkimusajankohtana oli julkisuudessa keskustelua matalapalkka-alojen työllisyyden edistämistä alentamalla matalapalkkaisten sivukuluja. Viimeksi asia on ollut esillä Holm-Vihriälä -mallin yhteydessä. Ajatuksena on alentaa työllistämiskynnystä alentamalla työn teettämiseen liittyviä sivukuluja.

Kysyttäessä matalapalkka-alojen työkustannusten eriyttämistä työmarkkinatoimijoilta ovat vastausprofiilit melko lähellä toisiaan (kuvio 9.14). Siitä voisi päätellä, ettei tämä kysymys ole tulevaisuudessa sopimustoiminnan kannalta erityisen pulmallinen. Tämä johtopäätös on tehtävä pienellä varauksella. Joidenkin vastaajien mielestä se, ettei asia ole haasteellinen, voi tarkoittaa sitä, että asia ratkaistaan työmarkkinajärjestelmän ulkopuolella, joten se ei ole sopimusjärjestelmälle haasteellinen. Toisaalta osa vastaajista pitää asiaa sellaisena, joka ei kuitenkaan tule neuvottelujen piiriin, joten se ei sen takia ole haasteellinen. Tai sen suhteen ei pidä tehdä yhtään mitään, mihin viittaisivat lukujen 4 ja 7 tulokset edellä.

Sivukulujen alentamista on tarjottu pääasiallisesti edistämään palvelualojen työllisyyttä. Siksi onkin ymmärrettävää, että asia on palvelusektorin palkansaajien piirissä enemmän esillä kuin muiden.

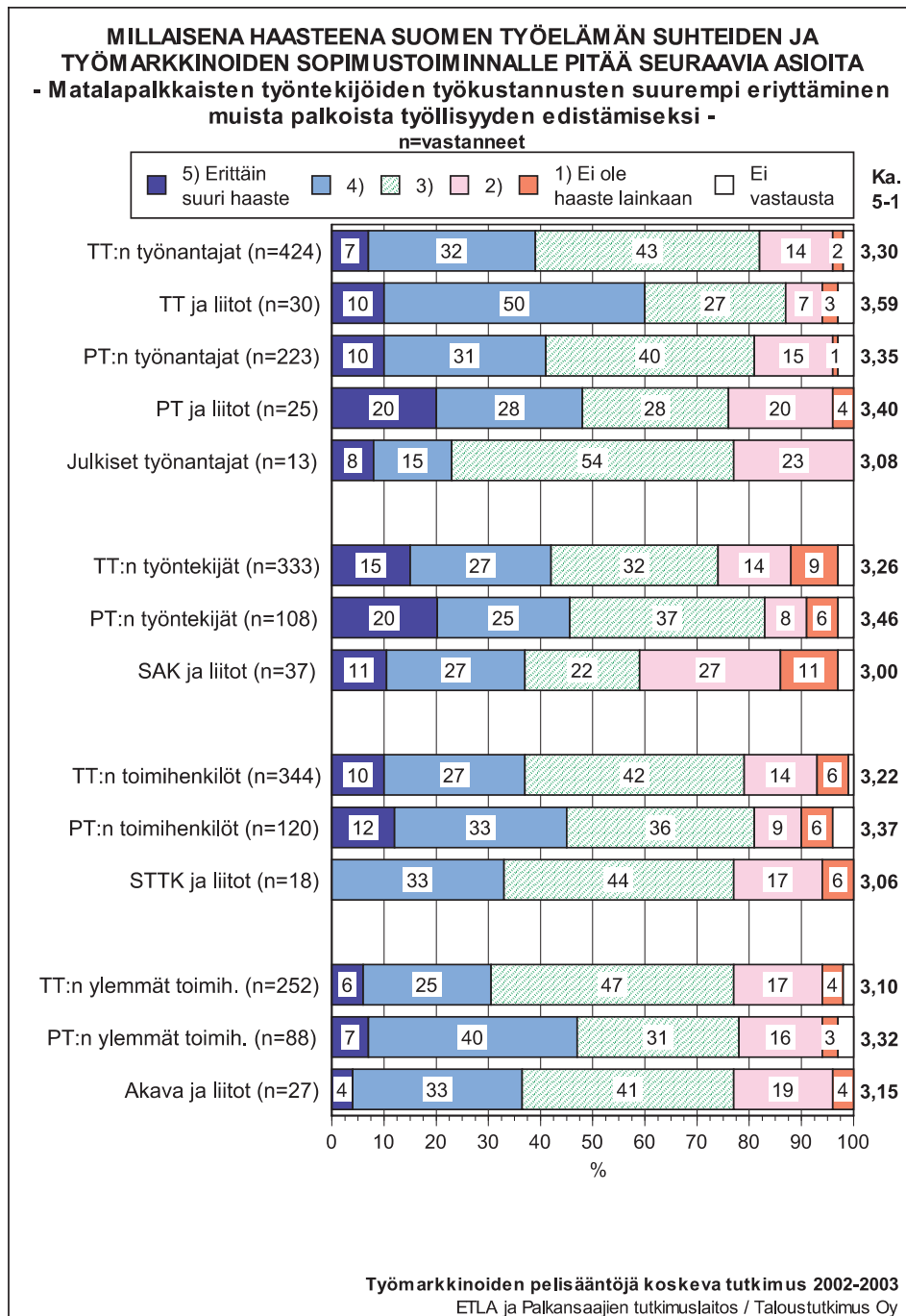
Taustamuuttujien suhteen näyttää siltä, että ajatus saa vastaajaryhmästä riippumatta hieman enemmän suosiota (so. koetaan haasteelliseksi) matalapalkkaisilla toimialoilla sekä yrityksissä, joissa on paljon ei-vakituisessa työsuhteessa olevia. Johtopäätösten osalta on oltava varovainen, koska haasteellisuus on voitu ymmärtää joko tarpeeksi edistää asiaa tai karttaa sitä.

9.13 Funktionaalinen tulonjako sopimusjärjestelmän haasteena

Kuvion 9.15 jakaumasta voisi päätellä, että palkansaajapuolella ollaan huolestuneita funktionaalisen tulonjaon kääntymisestä pääomatuloille edulliseen suuntaan. Erityisesti SAK:n ja STTK:n piirissä olevat vastaajat näkevät melkoisena haasteena sen, millä tavoin sopimusjärjestelmä pystyy ottamaan huomioon työtulojen ja pääomatulojen suhteen. AKAVAnkin kentässä huoli on ilmeinen, mutta vähäisempää kuin muussa palkansaajakentässä.

Työnantajat eivät koe mainittua seikkaa haasteellisena. Sen sijaan palvelusektorin työnantajat tuovat pääomatulojen ja työtulojen suhteen sopimusjärjestelmän haasteena selvästi voimakkaammin esille kuin teollisuuden työnantajat.

Kuvio 9.14.



9.14 Kilpailu hyödykemarkkinoilla ja sopimusjärjestelmä

Niiden haasteiden joukossa, jota kysymyskaavakkeella tarjottiin, ei hyödykemarkkinoiden vähäistä kilpailua koeta erityisenä haasteena (kuvio 9.16). Missään vastaajaryhmässä asia ei nouse erityisen painokkaasti esille.

Vastausten jakauma on odotettu, koska sopimusjärjestelmäämme ei perinteisesti ole liitetty hyödykemarkkinoiden kilpailutilanteeseen liittyviä seikkoja. Vastaajien on ollut varmaankin hieman vaikeata nähdä hyödykemarkkinoiden kilpailutilanteen ja sopimusjärjestelmän välistä yhteyttä.

Kilpailupolitiikka on yleisemmän talouspolitiikan aluetta, mistä syystä järjestövastaajat nostivat kysymyksen hieman yleisemmin esille kuin yritystason vastaajat. Vastausten perusteella on todennäköistä, ettei sopimusjärjestelmäämme jatkossakaan tule liittymään elementtejä, joilla kilpailupolitiikkaan yritettäisiin puuttua. Taustamuuttujien suhteen ei eroja vastauksiin juurikaan syntynyt.

9.15 Matalapalkkaisten ja osa-aikaisten toimeentulon turvaaminen

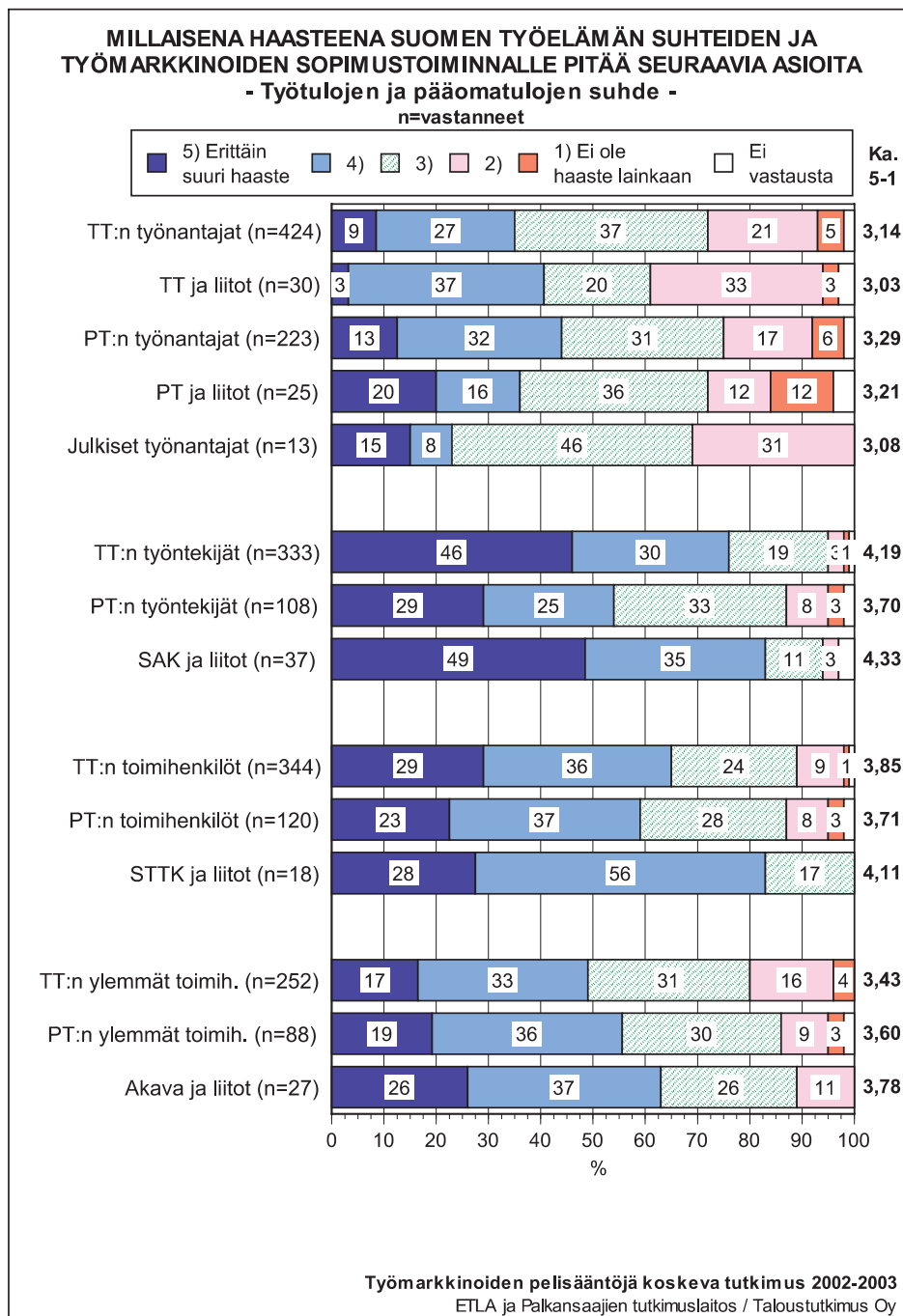
Kuviossa 9.17 esillä oleva kysymys on tullut edellä esille useissa muissakin kysymyksissä: missä määrin matalapalkkaisten ja osa-aikaisten toimeentulon turvaaminen ja siihen liittyen palkkaerojen tasoittaminen koetaan haasteellisenä seikkana sopimusjärjestelmälle.

Vastausten jakauma työnantajien ja palkansaajavastaajien välillä noudattaa muissa samaa teemaa käsittelevissä vastauksissa saatuja tuloksia. Palkansaajapuolella seikka nousee erityisen voimakkaasti esille. Mitä enemmän järjestössä on matalapalkkaisia, sen voimakkaammin matalapalkkakysymys nousee haasteena esille.

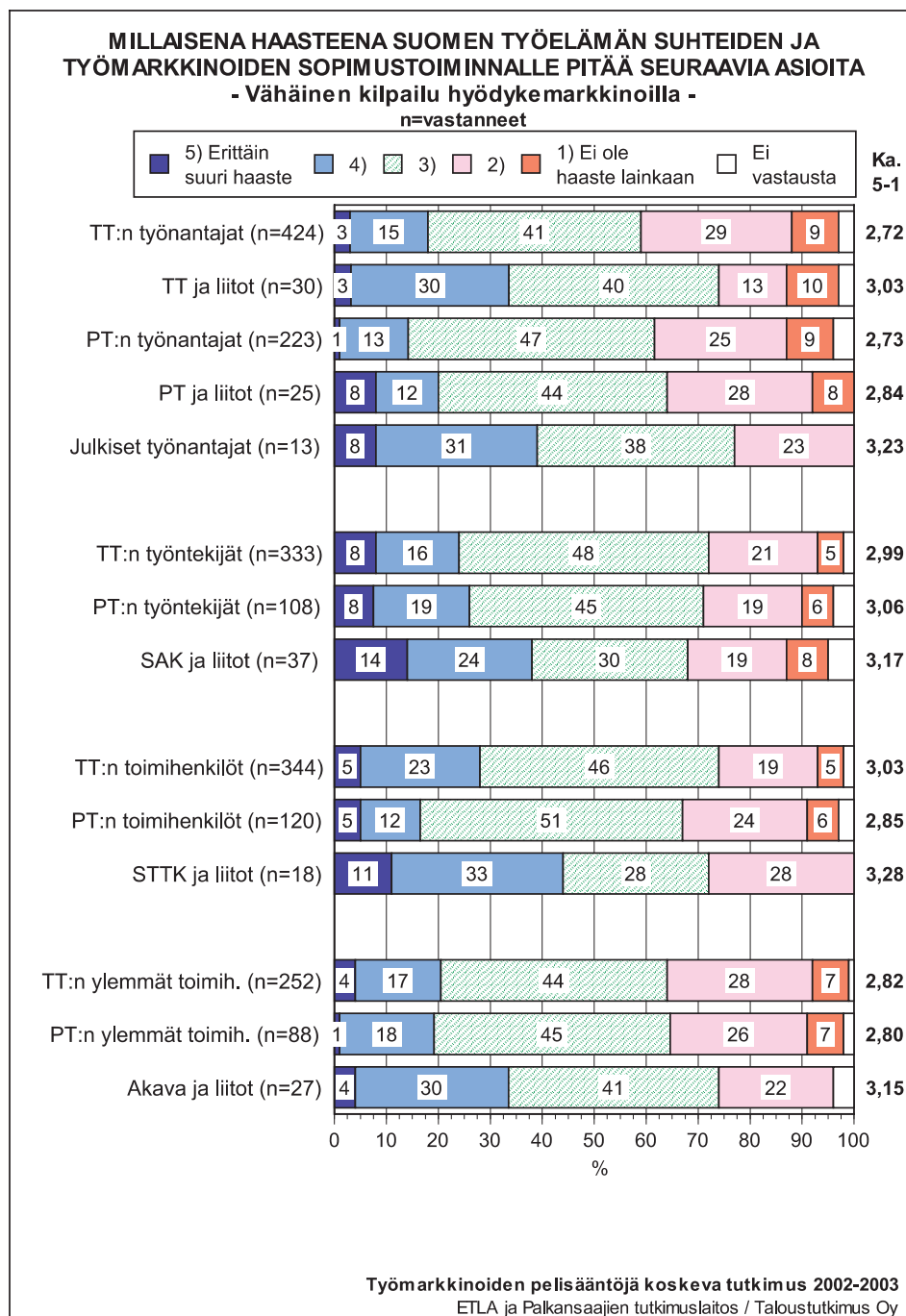
SAK:n kentässä matalapalkkakysymyksen haasteellisuus saa sekä korkean myönteisen vastaanoton että vastaukset ovat hyvin yhdenmukaisia. Tilanne on sama STTK:n kentässä, vaikka yleisesti ottaen väite ei saa ihan niin suurta kannatusta vastaajien keskuudessa. AKAVAssa haasteellisuuden kokemus on alhaisinta, mutta sielläkin erittäin tai jossain määrin haasteellisenä kokee matalapalkkaisten ja osa-aikaisten toimeentulon turvaamisen 56 % vastaajista.

Työnantajapuolella mielipiteet jakautuvat melko tasaisesti puolesta ja vastaan. Yrityksissä seikka koetaan jossain määrin haasteellisemmaksi kuin järjestöissä. Luonnollisena voitaneen pitää, että palvelualan työnan-

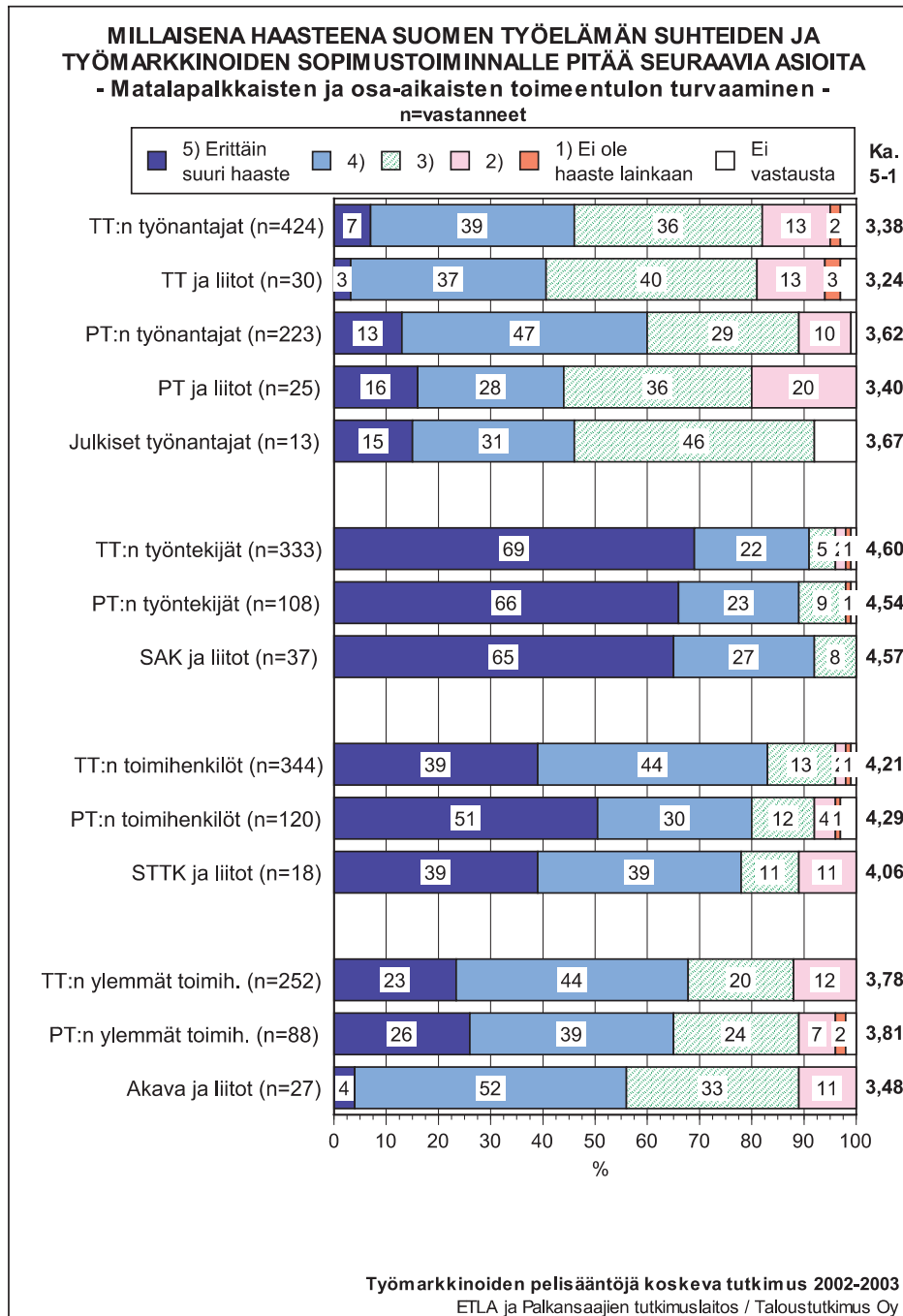
Kuvio 9.15.



Kuvio 9.16.



Kuvio 9.17.



tajavastauksissa haasteellisuus koetaan suurempana kuin teollisuuden yrityksissä.

Ainakin palkansaajien vastauksista voidaan päätellä, että haasteet sekä matalapalkkaisten että osa-aikaisten aseman osalta tulevat lisääntymään. Se, että seikka koetaan sopimusjärjestelmän kannalta näin haasteellisena, viittaisi siihen, ettei sopimusjärjestelmä nykyisellään kykene ratkaisemaan näitä pulmiksi koettuja työelämän ilmiöitä.

Jossain määrin erikoista on, että palkansaajapuolella haasteelliseksi tämä seikka koetaan hieman enemmän teollisuuden piirissä kuin palvelualoilla, joissa osa-aikaisuus ja matalapalkkaisuus on yleisempää kuin teollisuudessa.

Taustamuuttujatarkastelussa käy ilmi, että työnantajien yritysvastauksissa korostuu matalapalkkaisten ja osa-aikaisten kysymys yrityksissä, joissa on paljon ei-vakinaista työvoimaa. Toimialoista voimakkaimmin asia on esillä koulutus- ja hyvinvointipalvelusektorilla ja vähäisimmän painon se saa niiden työnantajavastaajien joukossa, jotka ovat elektroniikkateollisuudesta.

Palkansaajien vastauksissa on lievää korrelaatiota henkilöstön keski-ikä ja matalapalkkaisten ja osa-aikaisten toimeentulon turvaamisen haasteellisuuden osalta niin, että mitä ikääntyneempi henkilöstö, sitä suurempi haaste. Sama korrelaatio oli toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden vastauksissa.

Työntekijävastauksien osalta toimialoista poikkeaa IT-sektori, jossa kysymystä ei mielletty niin tärkeäksi kuin muilla toimialoilla. Toimihenkilövastauksissa metallien valmistuksen piiristä annetut vastaukset antoivat matalapalkkakysymykselle vähäisimmän painon toimialoista. Ylempien toimihenkilöiden yritysvastauksissa rahoitussektorilla toimialojen välisessä vertailussa koetaan mainittu seikka kaikkein vähiten haasteellisena.

9.16 Avoin kysymys

Vastaajilla oli mahdollisuus mainita myös muu seikka sopimustoiminnan haasteena. Vastauksia annettiin yhteensä 168. Näin ollen mahdollisuutta nimetä jokin kyselykaavakkeessa mainitsematon sopimustoiminnan haaste käytti vajaat 7 % vastaajista.

Sopimustoiminnan haasteiksi mainituissa seikoissa ei ole mitään yksittäistä teemaa, joka nousisi selkeästi esille. Keskeisimmät haasteina mainitut seikat ovat työttömyyteen ja työnteon kannustavuuteen liittyvät kysymykset, työssä jaksamisen ja väestön ikääntymisen pulmat, työaikakysymykset sekä joustavuuden lisäämisen tarve.

Useampia mainintoja saivat myös naisten palkkaus, yritysjohtajien optiot, liialliset poissaolot töistä sekä ulkomaisen työvoimaan liittyvät pulmat. Joissakin vastauksissa korostettiin järjestöjen uudistumisen tärkeyttä.

9.17 Tiivistelmä

Sopimustoiminnan haasteista käsitteleviin kysymyksiin annetut vastaukset voidaan jakaa karkeasti kahteen ryhmään.

Oman ryhmänsä muodostavat ne, joiden osalta vastaajat olivat keskenään melkoisen yksimielisiä. Vastausprofiilit olivat haasteellisuuden osalta tällöin työnantaja- ja palkansaajapuolella melko yhteneväiset.

Toisen ryhmän muodostavat ne aihealueet, joiden osalta vastaukset jakautuivat voimakkaasti. Yleensä jakolinja kulki työnantajien ja palkansaajien välillä. Joissakin kysymyksissä AKAVAn piiristä olevat vastaajat erkanivat muista palkansaajaryhmistä ja heidän vastauksensa noudattivat melko pitkälle samanlaista profiilia kuin työnantajapuolen vastaukset.

Sopimusjärjestelmää voidaan melko helposti kehittää niiden kysymysten osalta, joissa työmarkkinatoimijoiden kesken vallitsee suurehko konsensus. Niiden kysymysten osalta, joissa näyttää olevan kovin erilaisia painotuksia, tulee kehittää uusia sopimuselementtejä. Toinen mahdollisuus on jättää ne sopimustoiminnan ulkopuolelle. Kaikkien kiistakysymysten osalta se ei ole mahdollista.

Kustannusinflaation haasteellisuus on kohtuullisen keskeisellä sijalla kaikkien vastaajien kesken. Yksimielisyys tulee jatkossakin olemaan sopimustoiminnan yksi kulmakivi. Vastauksista on lisäksi lupa päätellä, että EMU-oloissa kasvanut vastuu tunnustetaan ja tunnustetaan. On myös todennäköistä, että vertailu EU-maiden palkkatasoon tulee olemaan tärkeä elementti sopimustoiminnan taustalla. Vastauksista ei käy ilmi, tuleeko tästä uusi kiistakysymys. Puutteellisten kansainvälisten palkkavertailujen vuoksi voidaan ajatella, että sama argumentti – kilpailukykyinen palkkataso – toimii vastakkaisesti. Palkansaajat käyttävät jälkeenjääneisyyttä perusteena suuremmille palkankorotuksille. Työnantajien argumentaatiossa korostuu huoli kilpailijamaiden palkkakehityksen ylittävien ratkaisujen haitoista.

Suomalaisen sopimusjärjestelmän jatkuvuuden kannalta saattaisi olla eduksi mahdollisimman riidattomien kansainvälisten palkkatasovertilujen aikaansaaminen.

Vaikka työnantajien ja työntekijöiden huonojen suhteiden haasteellisuudesta on jossain määrin eroavia kantoja, siitä tuskin tulee sopimusjärjes-

telmälle erityisempi haaste, sillä korkealle seikka ei priorisoitu missään ryhmässä.

Eräiden haasteiden osalta esiintyi myös suurta hajontaa palkansaajien ja työnantajien välillä. Erottavina tekijöinä korostuivat joustavuuteen ja palkkaeroihin liittyvät kysymykset. Tämän osion kysymyksiin annetut vastaukset vahvistavat sen luvussa 4 tehdyn johtopäätöksen, että edellä mainittuihin sopimuspolitiikan piirteisiin liittyvät käsityserot tulevat olemaan tulevaisuuden sopimustoiminnan kehittämisessä esillä. Työnantajilla on toive kehittää sopimusjärjestelmää joustavammaksi. Toisaalta korostuu huoli siitä, miten sopimusjärjestelmä pystyy kohtaamaan palkkaerojen kasvattamisen paineet. Palkansaajapuolella korostuu puolestaan vähimmäisturvan merkitys myös tulevassa sopimuspolitiikassa sekä matalapalkkalojen aseman turvaaminen. Palkansaajarintamasta poikkeaa akavalaisten käsitys, joka näissä kysymyksissä on lähellä työnantajien käsityksiä.

Taustamuuttujien osalta toimiala sai aikaa eniten hajontaa vastauksiin. Se näkyi kaikissa vastaajaryhmissä, mutta usein melko epäyhtenäisesti.

Erikoista on, ettei yhdenkään tämän osion kysymyksen eikä yhdenkään vastaajaryhmän osalta kannattavuus toiminut vastauksia erottelevana tekijänä. Melko harvojen kysymysten osalta kansainvälisyys tai viennin osuus tuotannosta heijastui vastauksiin. Yleisesti ottaen tuotantoa koskevat taloudelliset ominaisuudet heijastuivat melko heikosti sopimusjärjestelmästä annettuihin vastausten jakaumiin.

Lähteet

Agell, Jonas and Lundborg, Per (1995): "Theories of pay and unemployment: Survey evidence of Swedish manufacturing firms", *Scandinavian Journal of Economics*, 97, 295-307.

Agell, Jonas and Lundborg, Per (1999): "Survey evidence on wage rigidity and unemployment: Sweden in the 1990s", IFAU – Office of Labour Market Policy Evaluation, Working Paper 1999:2.

Alho, Kari (1998): Tulospalkkaus – EMU-ajan palkkausmuoto. ETLA Sarja B 146.

Alho, Kari (2000): "The Finnish EMU Buffers and The Labour Market under Asymmetric Shocks", paper presented at the CEPRI&ENEPRI workshop 'EMU and Asymmetries in Labour Markets', Paris, September 29-30, 2000.

Alho, Kari (2002): "Kannattaako tulopoliitikkaa jatkaa?", ETLA, keskusteluaiheita 837.

Alho, Kari ja Kaseva, Hannu (1999): EMU, julkinen talous ja sosiaaliturvan rahoitus, ETLA, sarja B 159.

Asplund, Rita (1995): "Palkkaerot Suomessa ja muissa maissa", *Kansantaloudellinen aikakauskirja*, 91. vsk, No. 4, 525-530.

Bernard, Andrew B. ja Jensen, J. Bradford (1999): "Exceptional exporter performance: cause, effect or both?", *Journal of International Economics*, Vol. 47, No. 1, 1-25.

Bernard, Andrew B. ja Wagner, Joachim (1997): "Exports and Success in German Manufacturing", *Weltwirtschaftliches Archiv*, Vol. 133, No. 1, 134-157.

Blanchflower, David G.; Oswald, Andrew J. ja Sanfey, Peter (1996): "Wages, Profits and Rent-Sharing", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 111, No. 1, 227-51.

Campbell, Carl M. III and Kamlani, Kunal S. (1997): "The Reasons for Wage Rigidity: Evidence from a Survey of Firms", *Quarterly Journal of Economics*, vol. 112, August, 759-789.

Heikkilä, Anni ja Piekkola, Hannu (2003): Employers' and Workers' Desire for Local Bargaining - Evidence from Finnish Survey, forthcoming.

Holm, Pasi ja Mäkinen, Mikko (1998): "Työttömyysvakuutusjärjestelmän Emu-puskurointi", VATT keskustelualoitteita 157.

Idson, Todd L. and Oi, Walter Y. (1999): "Workers are More Productive in Large Firms", *American Economic Review*, Vol. 89, No. 2, 104-108.

Ilmonen, Kaj ja Kevätsalo, Kimmo (2000): Luottamus ja paikallinen sopiminen, Jyväskylän yliopisto.

Kauhanen, Antti ja Piekkola, Hannu (2002): "Profit Sharing in Finland: Earnings and Productivity Effects", ETLA keskustelualoitteita 817.

Kruse, Douglas L. (1996): "Why Do Firms Adopt Profit-Sharing and Employee Ownership Plans?", *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 34, No. 4, 515-538.

Lautala, Saara (2000): Tulospalkkaus ja paikallinen sopiminen. Luku 7 teoksessa Uhmavaara, Heikki; Kairinen, Martti ja Niemelä, Jukka (toim.), Paikallinen sopiminen työelämässä, Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja, Yksityisoikeuden julkaisusarja A:99.

Muysken Joan ja Van Veen Tom (1996): "Efficiency wages and local wage bargaining", *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 98, No. 1, 119-127.

TT:n palkkaustapatiedustelu (1999): Tulospalkkaus laajenee, palkkausjärjestelmät uudistuvat.

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake yrityskyselyssä

Liite 2. Kyselylomake liitto-keskusjärjestökyselyssä

Liite 3. Luvussa 6 käytetyn probit-estimoinnin tulokset

Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA ja

Palkansaajien tutkimuslaitos PT

**Työmarkkinoiden pelisääntöjä koskeva kyselytutkimus
Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsenyrityksissä**

TT:n kentässä kysely suunnataan ensisijaisesti toimipaikoille.

Yhden toimipaikan yrityksessä kysely koskee luonnollisesti koko yritystä.

Jos joihinkin taustatietoja koskeviin kysymyksiin on helpompi vastata toimipaikan sijasta yrityksen tai konsernin tasolla, tämä pyydetään tällöin tekemään.



Arvoisa vastaanottaja!

Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos (ETLA) ja Palkansaajien tutkimuslaitos (PT) tekevät parhaillaan Suomen työmarkkinoiden pelisääntöjä koskevaa laajaa tutkimusta. Tutkimuksen rahoittaa Työsuojelurahasto. Sen seurantaryhmässä ovat mm. työmarkkinaosapuolten edustajat.

Hankkeen tavoitteena on selvittää **työmarkkinoiden toimijoiden näkemyksiä** työmarkkinoiden kehitystrendeistä, sopimustoiminnan toimivuudesta ja muutostarpeista. Toivomme, että voisitte esittää oman näkemyksenne vastaamalla oheiseen kyselyyn. Mielipiteenne on meille arvokas, ja tutkimuksen tulokset tulevat myös vaikuttamaan työmarkkinauudistuksista käytävään keskusteluun.

Tähän kyselytutkimukseen on otannan perusteella valittu Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton ja Palvelutyönantajat ry:n rekistereistä yhteensä noin 2000 yritystä ja toimipaikkaa.

Tämä kirje sisältää **yritysjohdolle tarkoitetun** kyselylomakkeen omassa kuorestaan sekä **eri henkilöstöryhmien edustajille** osoitetut kyselylomakkeet omassa kuorestaan. Pyydämme ystävällisesti, että Te kirjeen vastaanottajana toimittaisitte kyselykuoret ao. henkilöstön edustajille yrityksen/toimipaikan sisällä.

Vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti, ja yrityskohtaiset tiedot jäävät vain tutkijoiden tietoon. Raportissa tulokset esitetään tilastollisina jakaumina, jolloin yksityiskohtaiset vastaukset eivät tule esille.

Kutakin vastaajaa pyydetään ystävällisesti palauttamaan erikseen vastaukset omassa mukana seuraavassa maksuttomassa palautuskuoressa **viikon kuluessa**.

Kyselyä koskeviin kysymyksiin vastaa Taloustutkimus Oy:ssä tutkimusjohtaja Soile Kuitunen, puh. (09) 7585 1279, E-mail: soile.kuitunen@taloustutkimus.fi.

Parhaat kiitokset vaivannäöstänne jo etukäteen.

Pentti Vartia
toimitusjohtaja
ETLA

Jukka Pekkarinen
johtaja
PT

taloustutkimus oy

Lemuntie 9
00510 HELSINKI

Työmarkkinoiden pelisääntöjä koskeva tutkimus 2002

Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsenyrityksissä

A Mielipiteet nykyisestä sopimus- ja neuvottelujärjestelmästä

Seuraavassa on eräitä nykyistä työehtosopimusjärjestelmää koskevia väittämiä, joilla pyritään selvittämään kantaanne työmarkkinoiden pelisääntöihin.

Työmarkkinoiden sopimusjärjestelmällä tarkoitetaan niitä muotoja ja menettelyjä, joilla palkoista sovitaan valtakunnallisesti tulopoliittisissa sopimuksissa, liittotasolla ja yritystasolla. Nykyinen sopimusjärjestelmä perustuu sekä työehtosopimusten vähimmäispalkkoihin että työehtosopimuksen palkankorotuksiin.

A1. Mitä mieltä olette seuraavista väittämistä? Kuvatkaa näkemystänne asteikolla, jossa 5=täysin samaa mieltä, 4=osittain samaa mieltä, 3=ei samaa eikä eri mieltä, 2=jossain määrin eri mieltä, 1=täysin eri mieltä.

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jossain määrin eri mieltä	Täysin eri mieltä
• Yleisesti ottaen olen tyytyväinen nykyisen sopimusjärjestelmän toimivuuteen.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
• Nykyinen sopimusjärjestelmä tekee mahdolliseksi palkkojen riittävän joustavuuden.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
• Nykyinen sopimusjärjestelmä sitoo liiaksi yrityksen palkkapolitiikkaa.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
• Nykyinen sopimusjärjestelmä on yrityksen kannalta hyvä, koska se takaa työrauhan ja tekee sovituista yleiskorotuksista hyväksyttäviä henkilöstön keskuudessa.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
• Nykyinen sopimusjärjestelmä on yrityksen kannalta hyvä, koska se rajoittaa yritysten välistä kilpailua työntekijöistä.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
• Nykyinen sopimusjärjestelmä antaa riittävästi mahdollisuuksia sopeuttaa palkkoja kannattavuuden muutoksiin.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
• Vaativuuteen perustuvista palkkaportaista, henkilökohtaisten lisien osuuksista jne. voidaan nykyisin sopia riittävän joustavasti paikallisella tasolla	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
• Nykyinen sopimusjärjestelmä on hyvä, koska se lisää palkkojen ennustettavuutta ja vakautta.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
• Nykyinen sopimusjärjestelmä on hyvä, koska sen avulla kaikki osapuolet saavat tietoa siitä, mikä on kansantaloudellisesti kestävä palkankorotusvara.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
• Nykyinen palkkajärjestelmä on huono, koska vähimmäispalkat estävät alhaisemman palkkatason työpaikkojen syntyä.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
• Nykyinen sopimusjärjestelmä on huono, koska se estää työttömiä pääsemästä töihin, vaikka he olisivat valmiita hyväksymään sopimuspalkkoja alhaisemmat palkat.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
• Työehtosopimusten vähimmäispalkoilla ei ole merkitystä, koska useimmat työntekijät saavat joka tapauksessa niitä korkeampaa palkkaa.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
• Vähimmäispalkkojen korottaminen on haitallista, koska se nostaa muitakin palkkoja ylöspäin.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
• Työehtosopimusten vähimmäispalkat ovat tärkeitä, koska ne turvaavat minimitoimeentulon.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
• Työehtosopimusten vähimmäispalkat eivät estä alhaisen palkkatason työpaikkojen syntyä, koska yritykset eivät työilmapiiirin huononemisen pelossa kuitenkaan palkkaisi työttömiä pienipalkkaisiin tehtäviin.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
• Työelämän suhteet työnantajan ja työntekijöiden välillä toimivat hyvin yrityksessänne.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
• Yrityksenne maksaa hyvää palkkaa verrattuna toimialan muihin yrityksiin.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1

B Näkemykset sopimustoiminnan kehittämiskohteista

B1. Palkankorotuksista tulisi sopia... Asettakaa vaihtoehdot järjestykseen 1 = mieluisin,..., 5 = vähiten mieluisa.

- _____ yksilötasolla
- _____ yritystasolla
- _____ liittotasolla
- _____ tulopoliittisissa sopimuksissa
- _____ Eurooppa-tasolla

B2. Sopimusjärjestelmää koskevassa keskustelussa on esitetty erilaisia tulevaisuuden vaihtoehtoja.

Asettakaa vaihtoehdot järjestykseen siten, että 1 = paras,..., 5 = huonoin.

- _____ Sopimusjärjestelmä säilytetään kutakuinkin nykyisenä.
- _____ Jatketaan työehtosopimusten palkankorotuksia, mutta luovutaan vähimmäispalkoista.
- _____ Säilytetään työehtosopimusten vähimmäispalkat, mutta luovutaan kokonaan tai osittain nykyisenkaltaisista kaikkia sitovista työehtosopimusten palkankorotuksista.
- _____ Yleiskorotusten sijasta sovitaan minimikorotuksesta ja sen lisäksi palkoista sovitaan paikallisesti työrauhan vallitessa.
- _____ Luovutaan vähimmäispalkoista ja yleiskorotuksista, ja palkoista sopiminen ja työtaistelukeinoista päättäminen siirretään yritystasolle.

B3. Tuottavuuskehitys on ollut erilaista eri sopimusaloilla. Mikä on palkankorotusten sopiva määräytymisperuste työehtosopimusneuvotteluissa? Asettakaa alla olevat vaihtoehdot 1-5 järjestykseen tärkeimmästä vähiten tärkeään siten, että 1 tarkoittaa tärkeintä,..., ja 5 vähiten tärkeää.

- _____ Palkankorotus on sama Suomessa kuin muualla euroalueella.
- _____ Palkkoja on korotettava kansantalouden palkanmaksuvaran mukaan eli seuraten koko kansantalouden työn tuottavuuden kehitystä (lisättyä inflaatiotavoitteella).
- _____ Palkkoja on korotettava sen mukaan kuin työn tuottavuus nousee omalla toimialalla (lisättyä inflaatiotavoitteella).
- _____ Palkankorotuksen on määräydyttävä yrityskohtaisesti sen mukaan kuin yrityksen kannattavuus sallii.
- _____ Palkkojen nousu on sidottava työttömyystilanteeseen.

B4. Jos osa palkankorotuksista sovitaan paikallisesti, niin miten niistä pitäisi mielestänne päättää?

Valitkaa seuraavista mielestänne paras vaihtoehto.

- 1 Työnantaja päättää korotuksista
- 2 Työnantaja sopii korotuksista yksilöllisin neuvotteluin
- 3 Työnantaja neuvottelee henkilöstön tai henkilöstön edustajan kanssa
- 4 Henkilöstö päättää korotuksista

B5. Työehtosopimusten palkankorotuksista osa päätetään yrityskohtaisena järjestelyvarana. Kuinka suuren yrityskohtaisen järjestelyvaran osuuden pitäisi olla koko palkankorotuksesta?

- 1 0 prosenttia
- 2 1 - 24 prosenttia
- 3 25 - 49 prosenttia
- 4 50 - 74 prosenttia
- 5 75 - 100 prosenttia

B6. Millä tavalla yrityskohtaisen järjestelyvaran mukaiset palkankorotukset pitäisi toteuttaa?

Valitkaa seuraavista mielestänne paras vaihtoehto.

- 1 Sopimuskorotus pitää eriyttää sen mukaan kuin on tarpeen palkan kannustavuuden lisäämiseksi
- 2 Kaikille työntekijöille tulisi antaa samansuuruinen eurokorotus
- 3 Kaikille työntekijöille tulisi antaa samansuuruinen prosenttikorotus
- 4 Alimpiin palkkoihin painottuvana korotuksena

B7. Mitä mieltä olette seuraavista väittämistä? Vastatkaa seuraaviin väittämiin vaihtoehdoin: samaa mieltä, eri mieltä, ei osaa sanoa.

	Samaa mieltä	Eri mieltä	Ei osaa sanoa
• Toimialojen palkkakehitystä toisiinsa sitova ansiokehitystarkastelu ei ole tarpeen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
• Koulutuksesta ei saa riittävää korvausta palkassa.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
• Naisten palkkausta tulisi kohentaa erillisillä korotuksilla.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
• Henkilöstö olisi valmis siihen, että paikalliset osapuolet saisivat nykyistä vapaammat kädet palkoista sopimiseen.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
• Yrityksen kannalta olisi hyvä, jos voitaisiin siirtyä nykyistä vapaampaan yrityskohtaiseen sopimiseen palkoista.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
• Työn vaatavuuden arviointi on hyvä palkan määräytymisen peruste.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3

B8. Vertailetteko toimipaikkanne palkkoja muiden maiden palkkatasoon?

- 1 Kyllä
 2 Ei
 3 En osaa sanoa

B9. Onko eurooppatasoinen sopiminen palkoista toimialatasolla toivottavaa lähimpien 5 vuoden aikana?

- 1 Kyllä
 2 Ei
 3 En osaa sanoa

B10. Kuinka hyvänä palkkausjärjestelynä pidätte tulospalkkausta?

- Erittäin Erittäin
 hyvä 5 4 3 2 1 huono

B11. Mikä on mielestänne tärkein palkanmuodostuksen yleisiä pelisääntöjä koskeva kehittämiskohde?

B12. Mikä on mielestänne tärkein palkkaukseen liittyvä paikallisen sopimisen kehittämiskohde?

C Tulopolitiikka, verotus ja sosiaaliturva**C1. Viime aikoina on jälleen keskusteltu verotuksen ja sosiaaliturvan merkityksestä sopimustoiminnalle. Mitä mieltä olette seuraavista väittämistä? 5 = täysin samaa mieltä, ..., 1 = täysin eri mieltä**

	Täysin samaa mieltä 5	4	3	2	Täysin eri mieltä 1
• Jos verotuksen muutos on samanaikaisesti esillä kun neuvotellaan palkoista, niin verotuksen alentaminen alentaa palkkavaatimuksia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Verotuksen kiristyminen johtaa korkeampiin palkkavaatimuksiin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Veropäätöksiä ei pitäisi sitoa tulosopimuksen syntyyn. Tuponeuvottelijoille riittää tieto hallituksen verosuunnitelmista.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Sosiaaliturvaa ja sen rahoitusta on kehitetty niin, että houkutus jäädä pois työmarkkinoilta on kasvanut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C2. Kumpi seuraavista väittämistä kuvaa parhaiten omaa näkemystänne?

- 1 Työttömyyden yhdeksi syyksi on sanottu, että vähimmäispalkat estävät alhaisemman palkkatason työpaikkojen syntyä. Siksi pitäisi luoda järjestelmä, jossa työntekijöitä voidaan palkata nykyistä matalammillakin palkoilla ja maksaa heille julkista tukea palkan päälle riittävän elintason turvaamiseksi.
- 2 Tavoitteena tulee olla, että kokoaikatyön palkalla voi tulla toimeen. Siksi kohdan 1 esitystä ei pidä toteuttaa.

D Palkkojen joustavuus EMU-oloissa**D1. Oletetaan, että talous joutuu taantumaan ja yrityksenne tuotteiden/palveluiden kysyntä laskee. Minkä vaihtoehdon tällöin haluaisitte toteutuvan? Asettakaa vaihtoehdot järjestykseen siten, että 1 = paras, ..., 4 = huonoin vaihtoehto.****D2. Minkä vaihtoehdon uskotte toteutuvan käytännössä?**

	Kys. D1.	Kys. D2.
• Koko henkilökunnan palkkoja alennetaan 10 %, jolloin kaikkien työpaikat säilyvät.	_____	<input type="checkbox"/> 1
• Palkkoja ei alenneta, mutta työvoiman määrää vähennetään irtisanomisin tai lomautuksin 10 prosentilla.	_____	<input type="checkbox"/> 2
• Jokin muu kombinaatio näistä siten, että yrityksen työvoimakustannukset alenevat 10 prosentilla.	_____	<input type="checkbox"/> 3
• Yritys voi ylläpitää työllisyyttä entisin palkoin käyttämällä taseeseen kerättyjä reservejä.	_____	<input type="checkbox"/> 4

E Haasteet ja uhat työmarkkinoilla

E1. Millaisena haasteena Suomen työelämän suhteiden ja työmarkkinoiden sopimustoiminnalle pidätte seuraavia asioita?
Kuvatkaa näkemystänne asteikolla, jossa 5=erittäin suuri haaste,..., 1=ei ole haaste lainkaan.

	Erittäin suuri haaste		Ei ole haaste lainkaan		
	5	4	3	2	1
• Kustannusinflaation hallinta EMU-oloissa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Nykyistä suuremman palkkahajonnan saavuttaminen palkanmuodostuksessa kannusteiden lisäämiseksi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Uhkaava työvoimapula osaavasta työvoimasta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• EU:n itälaajenemisen aiheuttama siirtolaisvirta ja sen kielteinen vaikutus työehtoihin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Palkkataso suhteessa kilpailijamaihin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Matalapalkkatoimialojen palkkojen jääminen jälkeen muista aloista.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Koulutuksen riittävä palkitseminen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Korkea tuloverotus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Työn korkeat sivukulut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Työnantajan ja työntekijöiden väliset huonot suhteet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Epävarmuus työpaikan säilymisestä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Matalapalkkaisten työntekijöiden työkustannusten suurempi eriyttäminen muista palkoista työllisyyden edistämiseksi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Työtulojen ja pääomatulojen suhde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Vähäinen kilpailu hyödykemarkkinoilla.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Matalapalkkaisten ja osa-aikaisten toimeentulon turvaaminen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Muu, mikä? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TAUSTATIEDOT

Toimipaikan koko henkilökunnan määrä vuoden 2001 lopussa:

_____ henkilöä.

Toimipaikan liikevaihto viime tilikaudelta (miljoonaa euroa):

Rasti, mikäli vastaus koskee koko yritystä tai konsernia

_____ milj.euroa.

Toimipaikan nettotulos viime tilikaudelta (miljoonaa euroa):

Rasti, mikäli vastaus koskee koko yritystä tai konsernia

_____ milj. euroa.

Tilikauden pituus:

_____ kk.

Viennin osuus toimipaikan liikevaihdosta:

Rasti, mikäli vastaus koskee koko konsernia.

- 1 0 -19 %
2 20 -39 %
3 40 -59 %
4 60 -79 %
5 80-100 %

Yrityksen ulkomaalaisomistuksen osuus:

- 1 Kokonaan ulkomaisesti omistettu
2 Osittain ulkomaisesti omistettu
3 Ei lainkaan ulkomaisesti omistettu

Yrityksen/konsernin henkilöstöstä työskentelee ulkomailla:

- 1 0 -19 %
2 20 -39 %
3 40 -59 %
4 60 -79 %
5 80-100 %

Toimipaikan toimihenkilöiden osuus koko henkilöstöstä:

- 1 0 -19 %
2 20 -39 %
3 40 -59 %
4 60 -79 %
5 80-100 %

Toimipaikan ylempien toimihenkilöiden osuus koko henkilöstöstä:

- 1 0 -19 %
2 20 -39 %
3 40 -59 %
4 60 -79 %
5 80-100 %

Taustatiedot jatkuvat seuraavalla sivulla!

TAUSTATIEDOT jatkuu...

<p>Arvio koko henkilöstön keski-ikästä:</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Alle 25 vuotta 2 <input type="checkbox"/> 25-29 vuotta 3 <input type="checkbox"/> 30-34 vuotta 4 <input type="checkbox"/> 35-39 vuotta 5 <input type="checkbox"/> 40-44 vuotta 6 <input type="checkbox"/> 45-49 vuotta 7 <input type="checkbox"/> 50-54 vuotta 8 <input type="checkbox"/> Yli 54 vuotta</p> <hr/> <p>Mikä osuus henkilöstöstä (%) oli vakituisessa työsuhteessa vuoden 2001 lopussa:</p> <p>1 <input type="checkbox"/> 0 -19 % 2 <input type="checkbox"/> 20 -39 % 3 <input type="checkbox"/> 40 -59 % 4 <input type="checkbox"/> 60 -79 % 5 <input type="checkbox"/> 80-100 %</p> <hr/> <p>Naisten osuus toimipaikan henkilöstöstä vuoden 2001 lopussa:</p> <p>1 <input type="checkbox"/> 0 -19 % 2 <input type="checkbox"/> 20 -39 % 3 <input type="checkbox"/> 40 -59 % 4 <input type="checkbox"/> 60 -79 % 5 <input type="checkbox"/> 80-100 %</p> <hr/> <p>Toimipaikan (Suomen toimintojen) kokonaispalkkasumma viime tilikaudella (miljoonaa euroa):</p> <p>_____ milj. euroa.</p> <hr/> <p>Onko yrityksessä useita toimipaikkoja?</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Kyllä 2 <input type="checkbox"/> Ei</p> <hr/> <p>Jos toimipaikkoja on useita, niin miten itsenäisesti toimipaikat voivat toimia seuraavissa asioissa?</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">Täysin itsenäisesti</th> <th style="text-align: center;">Melko itsenäisesti</th> <th style="text-align: center;">Ei kovin itsenäisesti</th> <th style="text-align: center;">Ei lainkaan itsenäisesti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>• Henkilöstöstrategia</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 4</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 3</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 2</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 1</td> </tr> <tr> <td>• Peruspalkkaus</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 4</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 3</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 2</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 1</td> </tr> <tr> <td>• Tulospalkkaus</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 4</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 3</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 2</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 1</td> </tr> </tbody> </table> <hr/> <p>Toimipaikassa sovelletut henkilöiden lukumäärällä mitattuna merkittävimmät työehtosopimukset (sopimusalat):</p> <p>1. _____ 2. _____ 3. _____</p>		Täysin itsenäisesti	Melko itsenäisesti	Ei kovin itsenäisesti	Ei lainkaan itsenäisesti	• Henkilöstöstrategia	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	• Peruspalkkaus	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	• Tulospalkkaus	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	<p>Mitkä palkkaustavat ovat käytössä toimipaikassanne?</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">Työntekijät</th> <th style="text-align: center;">Alemmat toimihenkilöt</th> <th style="text-align: center;">Ylemmät toimihenkilöt</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>• Aikapalkka</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 1</td> </tr> <tr> <td>• Urakkapalkka</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 2</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 2</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 2</td> </tr> <tr> <td>• Palkkiopalkka</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 3</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 3</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 3</td> </tr> <tr> <td>• Provisiopalkka</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 4</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 4</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 4</td> </tr> <tr> <td>• Tulospalkkio, jonka arvosta alle puolet riippuu yrityksen tuloksesta</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 5</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 5</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 5</td> </tr> <tr> <td>• Tulospalkkio, jonka arvosta puolet tai yli puolet riippuu yrityksen tuloksesta</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 6</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 6</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 6</td> </tr> <tr> <td>• Voittopalkkio</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 7</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 7</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 7</td> </tr> </tbody> </table> <hr/> <p>Jos yrityksessänne on käytössä tulospalkkiojärjestelmä, miten henkilöstö tai henkilöstön edustaja osallistui tulospalkkiojärjestelmän valmisteluun ennen sen käyttöönottoa tai ennen järjestelmän mahdollisia muutoksia?</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Henkilöstö ei osallistunut 2 <input type="checkbox"/> Henkilöstöä kuultiin suunnitteluvaiheessa 3 <input type="checkbox"/> Tulospalkkausjärjestelmä suunniteltiin henkilöstön kanssa yhdessä 4 <input type="checkbox"/> Tulospalkkausjärjestelmästä sovittiin kirjallisesti</p> <hr/> <p>Suunnitellaanko toimipaikallanne seuraavan kolmen vuoden aikana seuraavia palkkaukseen liittyviä uudistuksia? <i>Vastausvaihtoehdot, kyllä, ei osaa sanoa, ei.</i></p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">Kyllä</th> <th style="text-align: center;">Ei osaa sanoa</th> <th style="text-align: center;">Ei</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>• Tulospalkkauksen käyttöönottoa.</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 2</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 3</td> </tr> <tr> <td>• Tulospalkkauksesta luopumista.</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 2</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 3</td> </tr> <tr> <td>• Painopisteen siirtämistä suorituspalkkoista aikapalkkoihin.</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 2</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 3</td> </tr> <tr> <td>• Painopisteen siirtämistä aikapalkkoista suorituspalkkoihin.</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 2</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 3</td> </tr> <tr> <td>• Muuta uudenlaisen palkitsemisen kehittämistä.</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 1</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 2</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 3</td> </tr> <tr> <td>• Muuta, mitä? _____</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <hr/> <p>Onko toimipaikkanne henkilöstöllä edustus yrityksen johtelimissä?</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Ei 2 <input type="checkbox"/> Kyllä, missä? ↓ 1 <input type="checkbox"/> Yksikön johtoryhmässä 2 <input type="checkbox"/> Hallituksessa 3 <input type="checkbox"/> Hallintoneuvostossa 4 <input type="checkbox"/> Konsernihallituksessa</p>		Työntekijät	Alemmat toimihenkilöt	Ylemmät toimihenkilöt	• Aikapalkka	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	• Urakkapalkka	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	• Palkkiopalkka	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	• Provisiopalkka	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4	• Tulospalkkio, jonka arvosta alle puolet riippuu yrityksen tuloksesta	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5	• Tulospalkkio, jonka arvosta puolet tai yli puolet riippuu yrityksen tuloksesta	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6	• Voittopalkkio	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7		Kyllä	Ei osaa sanoa	Ei	• Tulospalkkauksen käyttöönottoa.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	• Tulospalkkauksesta luopumista.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	• Painopisteen siirtämistä suorituspalkkoista aikapalkkoihin.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	• Painopisteen siirtämistä aikapalkkoista suorituspalkkoihin.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	• Muuta uudenlaisen palkitsemisen kehittämistä.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	• Muuta, mitä? _____			
	Täysin itsenäisesti	Melko itsenäisesti	Ei kovin itsenäisesti	Ei lainkaan itsenäisesti																																																																													
• Henkilöstöstrategia	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1																																																																													
• Peruspalkkaus	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1																																																																													
• Tulospalkkaus	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1																																																																													
	Työntekijät	Alemmat toimihenkilöt	Ylemmät toimihenkilöt																																																																														
• Aikapalkka	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1																																																																														
• Urakkapalkka	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2																																																																														
• Palkkiopalkka	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3																																																																														
• Provisiopalkka	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4																																																																														
• Tulospalkkio, jonka arvosta alle puolet riippuu yrityksen tuloksesta	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5																																																																														
• Tulospalkkio, jonka arvosta puolet tai yli puolet riippuu yrityksen tuloksesta	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6																																																																														
• Voittopalkkio	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7																																																																														
	Kyllä	Ei osaa sanoa	Ei																																																																														
• Tulospalkkauksen käyttöönottoa.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3																																																																														
• Tulospalkkauksesta luopumista.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3																																																																														
• Painopisteen siirtämistä suorituspalkkoista aikapalkkoihin.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3																																																																														
• Painopisteen siirtämistä aikapalkkoista suorituspalkkoihin.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3																																																																														
• Muuta uudenlaisen palkitsemisen kehittämistä.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3																																																																														
• Muuta, mitä? _____																																																																																	



Arvoisa vastaanottaja!

Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos (ETLA) ja Palkansaajien tutkimuslaitos (PT) tekevät parhaillaan Suomen työmarkkinoiden pelisääntöjä koskevaa laajaa tutkimusta. Tutkimuksen rahoittaa Työsuojelurahasto. Sen seurantaryhmässä ovat mm. työmarkkinaosapuolten edustajat.

Hankkeen tavoitteena on selvittää **työmarkkinoiden toimijoiden näkemyksiä** työmarkkinoiden kehitystrendeistä, sopimustoiminnan toimivuudesta ja muutostarpeista. Toivomme, että voisitte esittää oman näkemyksenne vastaamalla oheiseen kyselyyn. Mielipiteenne on meille arvokas, ja tutkimuksen tulokset tulevat myös vaikuttamaan työmarkkinauudistuksista käytävään keskusteluun.

Tutkimus sisälsi ensimmäisessä vaiheessa yritystason kyselyn, joka suunnattiin Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton ja Palvelutyönantajat ry:n yhteensä noin 2000 yritykselle ja toimipaikalle sekä yritysjohdolle että eri henkilöstöryhmien edustajille.

Kyselytutkimuksen toinen osa suunnataan **työnantaja- ja työntekijäliittojen sekä keskusjärjestöjen edustajille.**

Vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti, ja liittokohtaiset tiedot jäävät vain tutkijoiden tietoon. Raportissa tulokset esitetään tilastollisina jakaumina, jolloin yksittäiset vastaukset eivät tule esille.

Pyydämme ystävällisesti palauttamaan vastaukset mukana seuraavassa maksuttomassa palautuskuoressa 17.1.2003 mennessä.

Kyselyä koskeviin kysymyksiin vastaa Taloustutkimus Oy:ssä markkinatutkija Pauliina Aho, puh. (09) 75 85 1370, E-mail: pauliina.aho@toy.fi

Parhaat kiitokset vaivannäöstänne jo etukäteen.

Helsingissä, 2. tammikuuta 2003

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Pentti Vartia'.

Pentti Vartia
toimitusjohtaja
ETLA

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jukka Pekkarinen'.

Jukka Pekkarinen
johtaja
PT

taloustutkimus oy

Lemuntie 9
00510 HELSINKI

Työmarkkinoiden pelisääntöjä koskeva tutkimus 2002

A Mielipiteet nykyisestä sopimus- ja neuvottelujärjestelmästä

Seuraavassa on eräitä nykyistä työehtosopimusjärjestelmää koskevia väittämiä, joilla pyritään selvittämään kantaanne työmarkkinoiden pelisääntöihin.

Työmarkkinoiden sopimusjärjestelmällä tarkoitetaan niitä muotoja ja menettelyjä, joilla palkoista sovitaan valtakunnallisesti tulopoliittisissa sopimuksissa, liittotasolla ja yritystasolla. Nykyinen sopimusjärjestelmä perustuu sekä työehtosopimusten vähimmäispalkkoihin että työehtosopimuksen palkankorotuksiin.

A1. Mitä mieltä olette seuraavista väittämistä? Kuvatkaa näkemystänne asteikolla, jossa 5=täysin samaa mieltä, 4=osittain samaa mieltä, 3=ei samaa eikä eri mieltä, 2=jossain määrin eri mieltä, 1=täysin eri mieltä.

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jossain määrin eri mieltä	Täysin eri mieltä
• Yleisesti ottaen olen tyytyväinen nykyisen sopimusjärjestelmän toimivuuteen.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
• Nykyinen sopimusjärjestelmä tekee mahdolliseksi palkkojen riittävän joustavuuden.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
• Nykyinen sopimusjärjestelmä sitoo liiaksi alanne palkkapolitiikkaa.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1

• Nykyinen sopimusjärjestelmä on yritysten kannalta hyvä, koska se takaa työrauhan ja tekee sovituista yleiskorotuksista hyväksyttäviä henkilöstön keskuudessa.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
• Nykyinen sopimusjärjestelmä on yritysten kannalta hyvä, koska se rajoittaa yritysten välistä kilpailua työntekijöistä.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
• Nykyinen sopimusjärjestelmä antaa riittävästi mahdollisuuksia sopeuttaa palkkoja kannattavuuden muutoksiin.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1

• Vaativuuteen perustuvista palkkaportaista, henkilökohtaisten lisien osuuksista jne. voidaan nykyisin sopia riittävän joustavasti paikallisella tasolla	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
• Nykyinen sopimusjärjestelmä on hyvä, koska se lisää palkkojen ennustettavuutta ja vakautta.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
• Nykyinen sopimusjärjestelmä on hyvä, koska sen avulla kaikki osapuolet saavat tietoa siitä, mikä on kansantaloudellisesti kestävä palkankorotusvara.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1

• Nykyinen palkkajärjestelmä on huono, koska vähimmäispalkat estävät alhaisemman palkkatason työpaikkojen syntyä.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
• Nykyinen sopimusjärjestelmä on huono, koska se estää työttömiä pääsemästä töihin, vaikka he olisivat valmiita hyväksymään sopimuspalkkoja alhaisemmat palkat.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
• Työehtosopimusten vähimmäispalkoilla ei ole merkitystä, koska useimmat työntekijät saavat joka tapauksessa niitä korkeampaa palkkaa.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1

• Vähimmäispalkkojen korottaminen on haitallista, koska se nostaa muitakin palkkoja ylöspäin.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
• Työehtosopimusten vähimmäispalkat ovat tärkeitä, koska ne turvaavat minimitoimeentulon.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
• Työehtosopimusten vähimmäispalkat eivät estä alhaisen palkkatason työpaikkojen syntyä, koska yritykset eivät työilmapiiirin huononemisen pelossa kuitenkaan palkkaisi työttömiä pienipalkkaisiin tehtäviin.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1

• Työelämän suhteet työnantajan ja työntekijöiden välillä toimivat hyvin alanne yrityksissä.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
• Toimialanne yritykset maksavat hyvää palkkaa varrattuna muiden toimialojen yrityksiin.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1

B Näkemykset sopimustoiminnan kehittämiskohteista

B1. Palkankorotuksista tulisi sopia... Asettakaa vaihtoehdot järjestykseen 1 = mieluisin,..., 5 = vähiten mieluisa.

- _____ yksilötasolla
- _____ yritystasolla
- _____ liittotasolla
- _____ tulopoliittisissa sopimuksissa
- _____ Eurooppa-tasolla

B2. Sopimusjärjestelmää koskevassa keskustelussa on esitetty erilaisia tulevaisuuden vaihtoehtoja.

Asettakaa vaihtoehdot järjestykseen siten, että 1 = paras,..., 5 = huonoin.

- _____ Sopimusjärjestelmä säilytetään kutakuinkin nykyisenä.
- _____ Jatketaan työehtosopimusten palkankorotuksia, mutta luovutaan vähimmäispalkoista.
- _____ Säilytetään työehtosopimusten vähimmäispalkat, mutta luovutaan kokonaan tai osittain nykyisenkaltaisista kaikkia sitovista työehtosopimusten palkankorotuksista.
- _____ Yleiskorotusten sijasta sovitaan minimikorotuksesta ja sen lisäksi palkoista sovitaan paikallisesti työrauhan vallitessa.
- _____ Luovutaan vähimmäispalkoista ja yleiskorotuksista, ja palkoista sopiminen ja työtaistelukeinoista päättäminen siirretään yritystasolle.

B3. Tuottavuuskehitys on ollut erilaista eri sopimusaloilla. Mikä on palkankorotusten sopiva määräytymisperuste työehtosopimusneuvotteluissa? Asettakaa alla olevat vaihtoehdot 1-5 järjestykseen tärkeimmästä vähiten tärkeään siten, että 1 tarkoittaa tärkeintä,..., ja 5 vähiten tärkeää.

- _____ Palkankorotus on sama Suomessa kuin muualla euroalueella.
- _____ Palkkoja on korotettava kansantalouden palkanmaksuvaran mukaan eli seuraten koko kansantalouden työn tuottavuuden kehitystä (lisättyä inflaatiotavoitteella).
- _____ Palkkoja on korotettava sen mukaan kuin työn tuottavuus nousee omalla toimialalla (lisättyä inflaatiotavoitteella).
- _____ Palkankorotuksen on määräydyttävä yrityskohtaisesti sen mukaan kuin yrityksen kannattavuus sallii.
- _____ Palkkojen nousu on sidottava työttömyystilanteeseen.

B4. Jos osa palkankorotuksista sovitaan paikallisesti, niin miten niistä pitäisi mielestänne päättää?

Valitkaa seuraavista mielestänne paras vaihtoehto.

- 1 Työnantaja päättää korotuksista
- 2 Työnantaja sopii korotuksista yksilöllisin neuvotteluin
- 3 Työnantaja neuvottelee henkilöstön tai henkilöstön edustajan kanssa
- 4 Henkilöstö päättää korotuksista

B5a. Kuinka suuren yrityskohtaisen järjestelyvaran osuuden pitäisi olla koko palkankorotuksesta?

- 1 0 prosenttia
- 2 1 - 24 prosenttia
- 3 25 - 49 prosenttia
- 4 50 - 74 prosenttia
- 5 75 - 100 prosenttia



B5b. Tulopoliittisen ratkaisun osana sovitaan yleensä liittoerästä. Kuinka suuren liittokohtaisen järjestelyvaran pitäisi olla koko palkankorotuksesta?

- 1 0 prosenttia
- 2 1 - 24 prosenttia
- 3 25 - 49 prosenttia
- 4 50 - 74 prosenttia
- 5 75 - 100 prosenttia

B6a. Millä tavalla yrityskohtaisen järjestelyvaran mukaiset palkankorotukset pitäisi toteuttaa?

Valitkaa seuraavista mielestänne paras vaihtoehto.

- 1 Sopimuskorotus pitää eriyttää sen mukaan kuin on tarpeen palkan kannustavuuden lisäämiseksi
- 2 Kaikille työntekijöille tulisi antaa samansuuruinen eurokorotus
- 3 Kaikille työntekijöille tulisi antaa samansuuruinen prosenttikorotus
- 4 Alimpiin palkkoihin painottuvana korotuksena

B6b. Mihin keskitettyjen sopimusten liittoerä pitäisi pääsääntöisesti käyttää?

- 1 Se tulisi siirtää paikallisesti sovittavaksi
- 2 Taulukkorotuksiin niin, että taulukon palkkasuhteet säilytetään
- 3 Taulukkorotuksiin siten, että kaikkiin palkkaluokkiin tulee liittoerän suuruinen euromääräinen korotus
- 4 Taulukkorotuksiin siten, että taulukkorotukset ovat yleiskorotusta suuremmat
- 5 Palkkajärjestelmän toimivuuden parantamiseen
- 6 Erillisiin palkkaeriin, kuten vuorotyöläisiin tms.
- 7 Se tulisi liittää osaksi yleiskorotusta

B7. Mitä mieltä olette seuraavista väittämistä? Vastatkaa seuraaviin väittämiin vaihtoehdoin:
samaa mieltä, eri mieltä, ei osaa sanoa.

- | | Samaa mieltä | Eri mieltä | Ei osaa sanoa |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| • Toimialojen palkkakehitystä toisiinsa sitova ansiokehitystarkastelu ei ole tarpeen. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 |
| • Koulutuksesta ei saa riittävää korvausta palkassa. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 |
| • Naisten palkkausta tulisi kohentaa erillisillä korotuksilla. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 |
| • Alanne yritysten henkilöstö olisi valmis siihen, että paikalliset osapuolet saisivat nykyistä vapaammat kädet palkoista sopimiseen. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 |
| • Alanne yritysten kannalta olisi hyvä, jos voitaisiin siirtyä nykyistä vapaampaan yrityskohtaiseen sopimiseen palkoista. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 |
| • Työn vaatavuuden arviointi on hyvä palkan määräytymisen peruste. | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 |

B8. Vertailetteko toimialanne palkkoja muiden maiden palkkatasoon?

- 1 Kyllä
2 Ei
3 En osaa sanoa

B9. Onko eurooppatasoinen sopiminen palkoista toimialatasolla toivottavaa lähimpien 5 vuoden aikana?

- 1 Kyllä
2 Ei
3 En osaa sanoa

B10. Kuinka hyvänä palkkausjärjestelynä pidätte tulospalkkausta?

- Erittäin hyvä 5 4 3 2 1 Erittäin huono

B11. Mikä on mielestänne tärkein palkanmuodostuksen yleisiä pelisääntöjä koskeva kehittämiskohde?

B12. Mikä on mielestänne tärkein palkkaukseen liittyvä paikallisen sopimisen kehittämiskohde?

B13. Tulopoliittisten keskitettyjen ratkaisujen yhteydessä on sovittu ns. laadullisista kysymyksistä. Miten tärkeinä pidätte laadullisia kysymyksiä osana kokonaisuutta? Arvioikaa 1-5, jossa 5 = erittäin tärkeä, ..., 1 = ei lainkaan tärkeä.

- Erittäin tärkeä 5 4 3 2 1 Ei lainkaan tärkeä

C Tulopoliitiikka, verotus ja sosiaaliturva

C1. Viime aikoina on jälleen keskusteltu verotuksen ja sosiaaliturvan merkityksestä sopimustoiminnalle. Mitä mieltä olette seuraavista väittämistä? Vastatkaa seuraaviin väittämiin asteikolla 5-1, jossa 5 = täysin samaa mieltä, ..., 1 = täysin eri mieltä

- | | Täysin samaa mieltä | 4 | 3 | 2 | Täysin eri mieltä |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 5 | | | | 1 |
| • Jos verotuksen muutos on samanaikaisesti esillä kun neuvotellaan palkoista, niin verotuksen alentaminen alentaa palkkavaatimuksia. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Verotuksen kiristyminen johtaa korkeampiin palkkavaatimuksiin. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Veropäätöksiä ei pitäisi sitoa tulosopimuksen syntyyn. Tuponeuvottelijoille riittää tieto hallituksen verosuunnitelmista. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Sosiaaliturvaa ja sen rahoitusta on kehitetty niin, että houkutus jäädä pois työmarkkinoilta on kasvanut. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

C2. Kumpi seuraavista väittämistä kuvaa parhaiten omaa näkemystänne?

- 1 Työttömyyden yhdeksi syyksi on sanottu, että vähimmäispalkat estävät alhaisemman palkkatason työpaikojen syntyä. Siksi pitäisi luoda järjestelmä, jossa työntekijöitä voidaan palkata nykyistä matalammillakin palkoilla ja maksaa heille julkista tukea palkan päälle riittävän elintason turvaamiseksi.
- 2 Tavoitteena tulee olla, että kokoaikatyön palkalla voi tulla toimeen. Siksi kohdan 1 esitystä ei pidä toteuttaa.

D Palkkojen joustavuus EMU-oloissa

D1. Oletetaan, että talous joutuu taantumaan ja toimi- tai sopimusalanne yritysten tuotteiden/palveluiden kysyntä laskee. Minkä vaihtoehdon tällöin haluaisitte toteutuvan? Asettakaa vaihtoehdot järjestykseen siten, että 1 = paras,..., 4 = huonoin vaihtoehto.

D2. Minkä vaihtoehdon uskotte toteutuvan käytännössä?

	Kys. D1.	Kys. D2.
• Koko henkilökunnan palkkoja alennetaan 10 %, jolloin kaikkien työpaikat säilyvät.	_____	<input type="checkbox"/> 1
• Palkkoja ei alenneta, mutta työvoiman määrää vähennetään irtisanomisin tai lomautuksin 10 prosentilla.	_____	<input type="checkbox"/> 2
• Jokin muu kombinaatio näistä siten, että yrityksen työvoimakustannukset alenevat 10 prosentilla.	_____	<input type="checkbox"/> 3
• Yritys voi ylläpitää työllisyyttä entisin palkoin käyttämällä taseeseen kerättyjä reservejä.	_____	<input type="checkbox"/> 4

D3. Riittävätkö sosiaaliturvajärjestelmään (työttömyysturva- ja TEL-järjestelmään) kerätyt ns. EMU-puskurit huolehtimaan työllisyyden vakaudesta mahdollisissa taantumissa EMU-oloissa?

Riittävät Eivät
erittäin riitä
hyvin 5 4 3 2 1 lainkaan

E Haasteet ja uhat työmarkkinoilla

E1. Millaisena haasteena Suomen työelämän suhteiden ja työmarkkinoiden sopimustoiminnalle pidätte seuraavia asioita? Kuvatkaa näkemystänne asteikolla, jossa 5=erittäin suuri haaste,..., 1=ei ole haaste lainkaan.

	Erittäin suuri haaste			Ei ole haaste lainkaan	
	5	4	3	2	1
• Kustannusinflaation hallinta EMU-oloissa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Nykyistä suuremman palkkahajonnan saavuttaminen palkanmuodostuksessa kannusteiden lisäämiseksi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Uhkaava työvoimapula osaavasta työvoimasta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• EU:n itälaajenemisen aiheuttama siirtolaisvirta ja sen kielteinen vaikutus työehtoihin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Palkkataso suhteessa kilpailijamaihin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Matalapalkkatoimialojen palkkojen jääminen jälkeen muista aloista.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Koulutuksen riittävä palkitseminen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Korkea tuloverotus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Työn korkeat sivukulut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Työnantajan ja työntekijöiden väliset huonot suhteet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Epävarmuus työpaikan säilymisestä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Matalapalkkaisten työntekijöiden työkustannusten suurempi eriyttäminen muista palkoista työllisyyden edistämiseksi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Työtulojen ja pääomatulojen suhde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Vähäinen kilpailu hyödykemarkkinoilla.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Matalapalkkaisten ja osa-aikaisten työntekijöiden toimeentulon turvaaminen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Muu, mikä? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Olkaa hyvä ja vastatkaa myös seuraavalla sivulla oleviin taustatietokysymyksiin!

TAUSTATIEDOT

Edustan: 1 <input type="checkbox"/> TT-sektoria 2 <input type="checkbox"/> PT-sektoria 3 <input type="checkbox"/> Muuta työnantajaryhmittymää 4 <input type="checkbox"/> SAK-laista ay-liikettä 5 <input type="checkbox"/> STTK-laista ay-liikettä 6 <input type="checkbox"/> Akavalaista ay-liikettä	Edustamani yhteisön jäsenmäärä/ jäsenyritysten henkilöstömäärä: _____ henkilöä.	Naisten osuus jäsenistöstä/ jäsenyritysten henkilöstöstä: 1 <input type="checkbox"/> 0 -19 % 2 <input type="checkbox"/> 20 -39 % 3 <input type="checkbox"/> 40 -59 % 4 <input type="checkbox"/> 60 -79 % 5 <input type="checkbox"/> 80-100 %
Edustan: 1 <input type="checkbox"/> Teollisuus ja rakennussektoria 2 <input type="checkbox"/> Yksityistä palvelusektoria 3 <input type="checkbox"/> Julkista sektoria	Alan järjestäytymisaste: 1 <input type="checkbox"/> 0 -19 % 2 <input type="checkbox"/> 20 -39 % 3 <input type="checkbox"/> 40 -59 % 4 <input type="checkbox"/> 60 -79 % 5 <input type="checkbox"/> 80-100 %	

Taloustutkimus Oy T-5172 31.12.2002 SKu/PAh/rrl



**Kiitos
vaivannäöstänne!**

Liite 3.

1.1 Taulukko: Järjestetty probit -estimoinnin tulokset

Muuttuja		Järjestetty probit -estimointi	
		Toivottu yrityskohtaisen järjestelyvaran osuus palkanmuodostuksesta	
		Työnantajat	
		Kerroin	Keskivirhe
Yrityksen koko	30-99 työntekijää	0,524	(0,215)*
	100-299 työntekijää	0,712	(0,212)**
	300- työntekijää	0,702	(0,202)**
Nettotulosprosentti/100		0,015	(0,007)*
Vientiosuus 40-59%		0,418	(0,236)
Vientiosuus 60% -		0,157	(0,156)
Henkilökuntaa ulkomailla 60%-		0,354	(0,235)
Ulkomaalaisomistus osittain/kokonaan		0,081	(0,136)
Vähäisen kilpailun haasteellisuus	jonkin verran	-0,388	(0,199)
	suuri	-0,205	(0,185)
Naisten osuus 60%-		-0,198	(0,147)
Toimihenkilöiden osuus 20-59%		0,240	(0,122)*
Toimihenkilöiden osuus 60%-		-0,173	(0,164)
Ylempien toimihenkilöiden osuus 20-39%		-0,070	(0,163)
Ylempien toimihenkilöiden osuus 40%-		0,186	(0,221)
Tulospalkkaus käytössä		0,010	(0,125)
Indeksi	ei täysin tyytyväinen nyk. sopimusjärjestelmään	0,510	(0,139)**
	tyytymätön nyk. sopimusjärjestelmään	1,144	(0,207)**
TT:n jäsenyritys		-0,409	(0,206)*
Muu metalliteollisuus		0,009	(0,161)
Elektroniikkateollisuus ja IT-palvelut		-0,218	(0,241)
Rakentaminen ja liikenne		0,034	(0,187)
Kauppa		-0,377	(0,218)
Rahoitus		0,585	(0,347)
Muut yksityiset palvelut		0,050	(0,219)
Koulutus- ja hyvinvointipalvelut		-0,487	(0,258)
Havaintojen lukumäärä		438	
Log likelihood		-538,33	
Pseudo R ²		0,083	

Selitettävä muuttuja on yrityskohtaisen järjestelyvaran osuus palkanmuodostuksesta. Selittävien muuttujien luokittelu on osittain karkeampi kuin ristiintaulukoinneissa. Vähäisen kilpailun haasteellisuus –muuttuja on muodostettu vastauksista kysymykseen E1_14. Indeksimuuttuja on muodostettu kysymysten A1_1, A1_2, A1_3, A1_6 ja A1_8 vastauksista ja se kuvaa työnantajien tyytyväisyyttä nykyisen sopimusjärjestelmän toimivuuteen ja joustavuuteen.

Taulukossa annetaan kertoimet ja keskivirhe. Yrityskokoindikaattorin viiteryhmä on 5-29 työntekijää työllistävät yritykset. Toimialaindikaattorin viiteryhmä on elintarvike-, metsä- ja muu teollisuus. * Tilastollisesti merkitsevä 5 %:n luottamustasolla, ** 1 %:n luottamustasolla.