

Kauppakamarin talouskatsaus

TOUKOKUU 2021

TALOUSKATSAUS



KESKUS-
KAUPPAKAMARI



SISÄLTÖ

PAREMPAA KOHTI PAIKALLISESTI SOPIEN.....	5
SUHDANNEKELLO TIKITTÄÄ.....	6
VIENTI UUTEEN NOUSUUN.....	7
MIKSI PAIKALLINEN SOPIMINEN ON NIIN TÄRKEÄÄ?.....	9
ESIMERKKEJÄ TYÖMARKKINA-JOUSTOJEN PUUTTEESTA.....	11
KANSAINVÄLISIÄ VERTAILUJA: JÄYKKÄ MIKÄ JÄYKKÄ?.....	14
KUINKA YLEISSITOVUUS LIITTYY KAIKKEEN TÄHÄN?.....	20
MIKSI PAIKALLISEN SOPIMISEN VAIKUTUKSIA ON VAIKEA ARVIOIDA	22
PAIKALLINEN SOPIMINEN EI OLE EDENNYT PUHEISTA HUOLIMATTA.....	23
PAIKALLISEN SOPIMISEN POTENTIAALI ON VALTAVA	25
KESKUSKAUPPAKAMARIN EHDOTUS: JOUSTOA MÄÄRÄAJAKSI...	26

PAREMPAA KOHTI PAIKALLISESTI SOPIEN

Kauppakamarin talouskatsauksessa käsitellään lyhyesti ja ytimekkäästi ajankohtaisia talousasioita painottaen rakennepoliittikkaan liittyviä aiheita. Katsauksissa käydään tiivistetysti läpi kotimaista ja kansainvälistä taloustilannetta, taloudellista toimintaympäristöä selittäviä ilmiöitä sekä talouskehitystä kuvaavia ja siihen vaikuttavia tilastoja. Tässä katsauksessa keskitytään paikalliseen sopimiseen Suomen työmarkkinoilla.

Kansainvälisissä vertailuissa Suomi sijoittuu systemaattisesti matalille sijoille työmarkkinoiden joustavuudessa. Hallitukset kerta toisensa perään ovat vannoneet paikallisen sopimisen nimeen, mutta edistysaskeleet ovat olleet pieniä. Edes itsestään selviä, muutosta suorastaan huutavia yksityiskohtia ei ole saatu korjattua. Yritykset on pakotettu vetämään omat johtopäätöksensä; Teknologiateollisuus ja Metsäteollisuus ovat muuttaneet sääntöjään, ja Suomen vanhanaikainen työmarkkinamalli yleissitovine työsopimuksineen alkaa rakoilla liitoksistaan

Kauppakamarien vuoden 2021 toisessa talouskatsauksessa kysytään: Miksi Suomen työmarkkinat vertautuvat joustavuudessaan rautakankeen? Katsaus julkaistaan neljästi vuodessa.

Lisätietoa:

Mauri Kotamäki
Pääekonomisti

mauri.kotamaki@chamber.fi



SUHDANNEKELLO TIKITTÄÄ

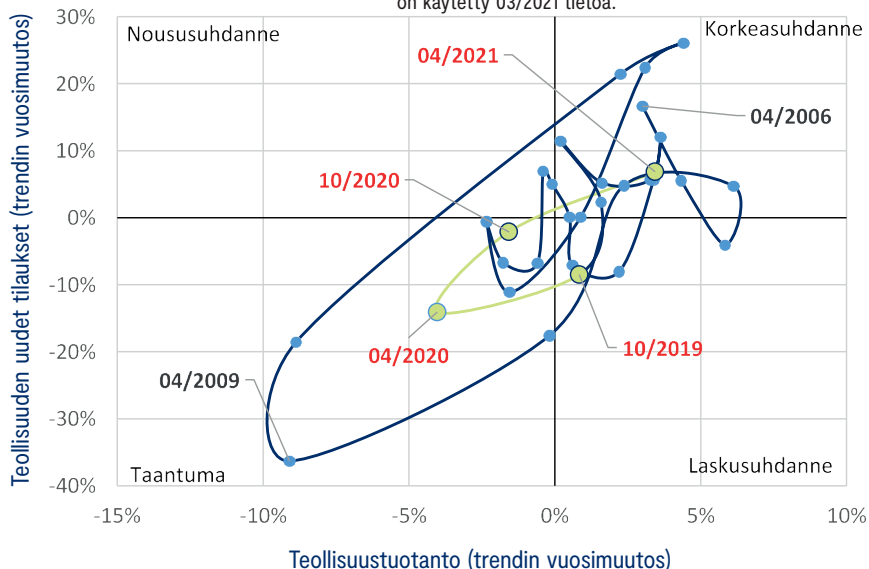
Korona on aiheuttanut maailmanlaajuisen laman, mutta nykytiedon valossa talous on jo nousussa. Monet ennakoivat indikaattorit, kuten kuluttajien luottamus omaan talouteen, teollisuuden uudet tilaukset tai tavaraviennin arvo näyttävät koilliseen.

Koronakriisin aikana kotitalouksien käyttelytileille on kertynyt peräti 10 miljardia euroa rahaa. Nämä varautumissäästöt odottavat purkautumista lähiaikoina. IMF ennustaa Kiinan talouden kasvavan tänä vuonna 8,4 prosenttia, Yhdysvaltojen peräti 6,4 prosenttia ja koko globaalin talouden 6 prosenttia. Tällaisia kasvulukuja ei olla nähty vähään aikaan. Eurooppa tulee tapansa mukaan hieman jälkijunas-
sa, mutta myös Euroalueella talouskasvun ennustetaan kiihtyvän tänä vuonna noin 4,4 prosenttiin.

Globaalin talouden veto tulee olemaan niin voimakasta, että lähivuosina hyvältä talouskehitykseltä on vaikea välttyä.

Kuvio 1 Suhdannekello.

Lähde: Tilastokeskus ja Keskuskauppamari. Tilastojen julkaisuviiveiden takia uusien tilausten 04/2021 tietona on käytetty 03/2021 tietoa.

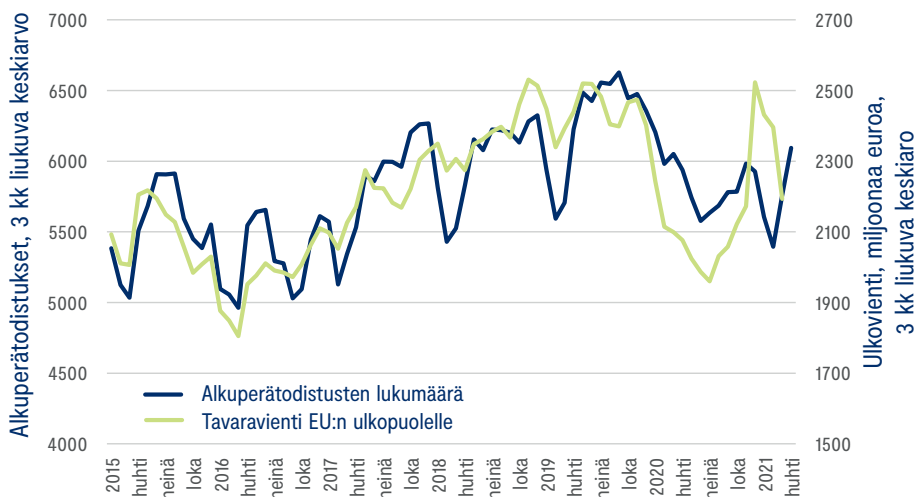


VIENTI UUTEEN NOUSUUN

Maailmantalouden hyvän vedon odotetaan siivittävän Suomen vientiä. Esi-merkiksi Osuuspankin ennusteen mukaan vienti on nousemassa yli seitsemän prosentin kasvuun tänä vuonna. Yleisesti ottaen ennustelaitokset povaavat tälle vuodelle kolmen prosentin ja ensi vuodelle vieläkin ripeämpää talouskasvua.

Ensimmäisiä viitteitä maailmantalouden elpymisestä on jo saatu, kun tullin tilastoima tavaravienti kasvoi liki 20 prosenttia maaliskuussa. Kauppakamarien yritysten vientiin myöntämien alkuperätodistusten määrä kasvoi sekä maalis- että huhtikuussa. Viennin näkymä pitää sisällään jo merkkejä paremmasta puhumat-takaan odotuksista loppuvuodelle.

Kuvio 2 Alkuperätodistusten lukumäärä (liukuva keskiarvo) sekä ulkovienti (liukuva keskiarvo).



Lähde: Tilastokeskus ja Keskuskauppakamari.

Toisaalta koronakriisin tapauksessa tautitilanne on koko ajan olennainen. Tautitapaukset vähenevät rokotesuojan noustessa. Esimerkiksi varhaiset kriisipesäkkeet kuten Israel tai Iso-Britannia ovat onnistuneet painamaan ilmaantuvuuden jo alle Suomen tason. Epidemian saaminen hallintaan on omiaan vähentämään talouspoliittista epävarmuutta ja näin ollen se heijastuu positiivisena talouskehityksenä. Globaali talouspolitiikan epävarmuusindeksi on nyt karkeasti vuoden 2019 tasolla.

Näkymän poikkeuksellisesta positiivisuudesta huolimatta hallitus ei kehysriehessä halunnut tehdä uudelleenkohdistuksia edes vuosille 2022 tai 2023 eikä siten palannut valtion talouden kehysmenettelyyn. On valitettavaa, että vuosia menestyksekkäästi käytössä ollut menettely rikottiin suhdannepoliittisesti kevyin perustein. Kehysten mukaisesti julkinen talous olisi velkaantunut joka tapauksessa ja nyt se velkaantuu kehysistä poikkeamisen kautta vielä enemmän – hallituksen politiikka on siis elvyttävää, vaikka suhdannetilanteen näkökulmasta neutraalimpi politiikka olisi ollut paikallaan.



”On valitettavaa, että vuosia menestyksekkäästi käytössä ollut kehysmenettely rikottiin suhdannepoliittisesti kevyin perustein.”

MIKSI PAIKALLINEN SOPIMINEN ON NIIN TÄRKEÄÄ?

Paikallisesta sopimisesta keskustelu on tärkeää, koska se vaikuttaa niin monen ihmisen ja yrityksen elämään ja siten koko kansantalouden menestykseen työllisyyden, tuottavuuden ja talouskasvun kautta. Paikallista sopimista on vaikea määritellä tyhjentävästi; se pitää sisällään ison joukon asioita. Tässä katsauksessa paikallinen sopiminen viittaa kaikkien työnantajan ja työntekijän väliseen sopimiseen, mutta erityisesti sopimiseen palkoista ja työajoista.

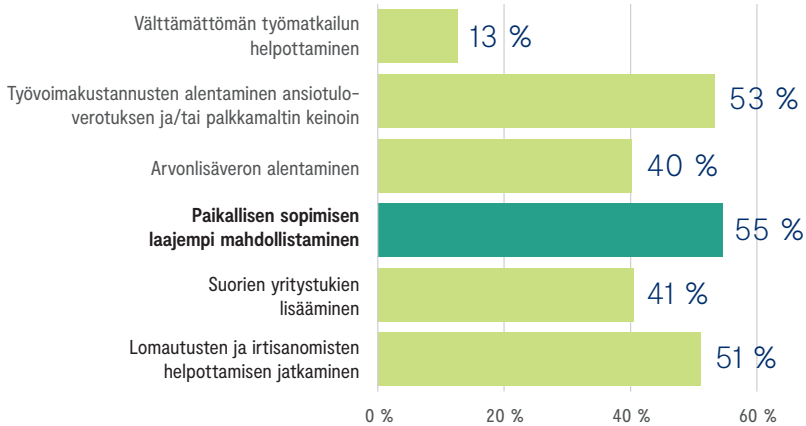
Perinteisesti ajatellaan, että markkinat toimivat parhaiten, kun niitä ei yritä säädellä liikaa. Monissa länsimaissa työmarkkinat ovat jo valmiiksi vahvasti säädeltyjä. Lisäksi kyseisillä markkinoilla toimii ammattiyhdistysliikkeen ja työnantajajärjestöjen kaltaisia voimakkaita poliittisia pelureita. Tällaisessa ympäristössä saatetaan liukua liikasääntelyn puolelle.

Paikallinen sopiminen liittyy läheisesti työmarkkinoiden joustavuuteen ja sitä kautta sekä työttömyyteen ja työllisyyteen että tuottavuuteen. Joustavilla ja dynaamisilla työmarkkinoilla työllisyys ja tuottavuus on korkeampi. Tämä johtuu siitä, että työntekijät ja työnantajat löytävät toisensa tehokkaammin ja syntyy enemmän hyviä työsuhteita. Toisaalta työmarkkinoiden kierto voimistuu, mikä osaltaan parantaa työllisyyttäkin.

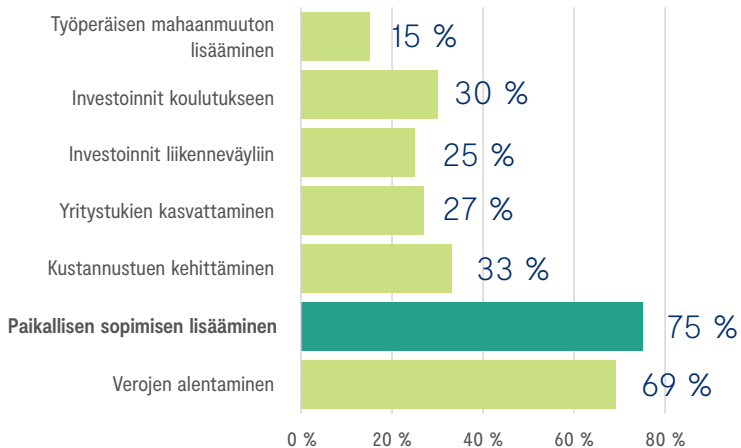
Myös yritysten suhtautumista paikalliseen sopimiseen on kartoitettu viime aikoina. Kauppakamarien kyselyissä syys- ja lokakuussa 2020 jäsenyritykset vastasivat selkeällä kielellä: Yritykset pitävät paikallista sopimista sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä erittäin tärkeänä. Paikallisen sopimisen laajempi mahdollistaminen on yleisin vastaus, kun yrityksiltä tiedusteltiin haasteellisista lähiajoista selviämisestä. Pidemmällä aikavälillä paikallisen sopimisen edistämistä pidettiin ylivoimaisesti tärkeimpänä toimenä kilpailukyvyn ja työllisyyden näkökulmasta – jopa tärkeämpänä kuin verotuksen alentamista.

Kuvio 3 Kauppakamarien kyselytulokset paikallisesta sopimisesta.

Mitä toimenpiteitä toivoisit hallituksen tekevän, jotta yritykset selviäisivät lähiajat? (Valitse enintään kolme)



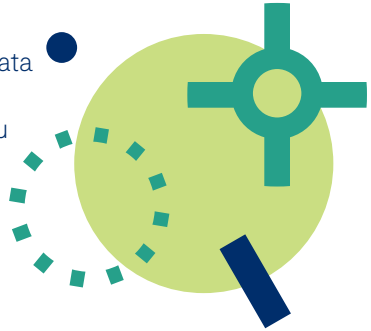
Mitä toimia odotatte hallitukselta kilpailukyvyyn ja työllisyyden parantamiseksi? Valitse kolme (3) tärkeintä.



Lähde: Keskuskauppakamari. Tarkempia lajitteluja alueen, toimialan, henkilökunnan määrän tai liikevaihdon suhteen voi tarkastella Keskuskauppakamarin datapankissa.

ESIMERKKEJÄ TYÖMARKKINA- JOUSTOJEN PUUTTEESTA

Seuraavassa esitetään havainnollisuuden vuoksi muutamia esimerkkejä, joita olisi mahdollista korjata laajemman paikallisen sopimisen avulla. Tässä esille tuodut esimerkit ovat vain jäävuoren huippu ja jäykkyyttä aiheuttavia pienempiä ja suurempia säännöksiä on kymmeniä ja taas kymmeniä.



Ravintoloiden lisät

Moni on hortoillut suuren tai keskikokoisen suomalaisen kaupungin keskustassa sunnuntaina vain todetakseen, että ravintoloita on, mutta monet niistä ovat kiinni. Yhdeksi, joskaan ei ainoaksi, syyksi on nimetty 100 prosentin sunnuntailisän suuruus, mikä on määritelty alan työehtosopimuksessa ja työaikaissa. Ravintoloiden voittomarginaali on tyypillisesti parin kolmen prosentin luokkaa ja työvoimakustannukset 30–40 prosenttia liikevaihdosta. Kaksinkertaisen työvoimakustannuksen takia sunnuntaita on vaikea saada kannattavaksi ja siksi monet ravintolat pysyvät suljettuna.

Laajemman paikallisen sopimisen tapauksessa haaste olisi mahdollista selittää yhdessä sopien. Asiasta voitaisiin sopia paikallisesti tapauskohtaisesti. Yksi, joskaan ei ainut ratkaisu voisi olla korottaa yrityksen maksamaa peruspalkkaa ja lieventää sunnuntaikorvausta. Toisaalta monissa toimipaikoissa paikallista sopimusta ei tarvitsisi tehdä ja nykymallin TES voisi toimia varsin hyvin. Olennaista olisi antaa lisää vastuuta ruohonjuuritasolle norsunluutorin *sama-sukka-sopii-kaikille* -tyyppisen ratkaisun sijaan.

Nykyjärjestelmän jäykkyyden takia sunnuntaityöt jäävät monin paikoin tekemättä ja tältä osin sekä työllisyys että palkkasumma jäävät vertailukohtaa pienemmäksi.

Arkipyhät (esim. helatorstai)

Arkipyhä saattaa keskeyttää työviikon harmillisesti. Miksi esimerkiksi helatorstain vapaata ei voisi siirtää molempien osapuolien niin halutessa perjantaille? On tilanteita, joissa työnantaja toivoisi työn jatkuvan yhtäjaksoisesti ilman helatorstain kaltaista keskeytystä. Toisaalta monet työntekijät saattaisivat toivoa ”pitkää viikonloppua” yhden arkivapaan sijaan.

Tällä hetkellä tilanne on sellainen, ettei edellä kuvattu siirto ole yleisesti ottaen mahdollinen (poikkeuksiakin on). Siis vaikka kaikki osapuolet kokisivat paikallisen sopimuksen kohdallaan mielekkääksi, niin sellaisen teko ei yksinkertaisesti ole mahdollista.

Luottamusmieslukko

Luottamusmieslukkoja on monissa työehtosopimuksissa, mm. teknologia-alalla. Termi viittaa siihen, että yksittäisellä henkilöllä on suuri valta sopimusten tekemisessä – mikäli mikäli ammattiliiton asettama luottamusmies ei suostu tekemään sopimusta henkilökunnan enemmistön mielipiteestä huolimatta, jää sopimus kokonaan tekemättä. Ääritapauksessa siis yhtä vaille koko henkilökunta saattaisi olla paikallisen sopimuksen kannalla, mutta luottamusmiehen enemmän tai vähemmän perusteltu mielipide sanelisi lopputuloksen.

Ongelmallisuutta lisää se, että vain osassa yrityksistä ylipäättänsä on sopimiseen vaadittava luottamusmies. Alle 50 henkilön teollisuusyritysten toimipaikoista noin 60 prosentissa on valittuna luottamusmies.¹

Sopimisen kiellot

Sopimisen kielloilla viitataan tilanteeseen, jossa alalla on yleissitova työehtosopimus, mutta järjestäytymättömät yritykset eivät pääse TES:n joustojen piiriin. Näitä kieltoja on Suomessa viitisenkymmentä ja jokainen kiello on yhdistymisvapauden sekä kilpailuneutraaliteetin näkökulmasta liikaa. Ylipäättänsä työlaainsäädäntö salli joustot pääasiassa vain valtakunnallisille työmarkkinajärjestöille.

Konkreettinen esimerkki liittyy sinänsä erinomaiseen keksintöön nimeltä työaikapankki. Työaikapankin avulla välttyään turhilta lomautuksilta ja pystytään turvaa-

1 Teknologia-teollisuuden jäsenkysely, helmikuu 2021

maan työntekijöille tasainen palkanmaksu. Valitettavasti työaikapankin käyttö on sallittua vain ja ainoastaan yrityksille, joissa on luottamusmies tai jotka ovat järjestäytyneitä. Valtaosa työnantajyrityksistä ovat järjestäytymättömiä ja vain noin 8 prosentissa työnantajyrityksiä on luottamusmiesjärjestelmä.² Järjestäytymättömälle kentälle uudessa työaikalaissa mahdollistettuun työaikapankkiin liittyy puolestaan valuvika: se ei mahdollista säännöllisen työajan joustavaa käyttöä, vaan toimii pelkästään ylityöpankkina.

Avaamislausekkeiden (tai vastaavien joustojen) puute

Työmarkkinajoustoja tarvitaan eniten silloin, kun kansantalous kohtaa haasteita; tuotteiden kysyntä alentuu, mutta kustannustaso pysyy helposti ennallaan. Tällöin yritysten on tehtävä sopeutuksia ollakseen olemassa tulevaisuudessakin. Ei myöskään palkansaajan ole mielekästä tulla töihin, mikäli töitä ei ole. Saksassa voidaan sopia esimerkiksi työtuntien muutoksista, vuosibonusten lykkäämisestä tai muista väliaikaisista muutoksista työsuhteen ehdoissa.

Saksan mallin voima näkyi finanssikriisin aikana. Lähes kaikissa länsimaissa työttömyys nousi merkittävästi, mutta Saksassa nousua ei juuri nähty. Suomessa keskeisin sopeutumiskanava on juurikin työttömyys, mikä näkyi myös korona-kriisin alkuvaiheessa. Sinänsä hyvin toimiva, joskin jäykän puoleinen lomautusjärjestelmä auttoi suomalaisia yrityksiä sopeutumaan koronakriisiin; lomautusten määrä nousi vuoden 2020 helmikuun alle 20 000 hengestä huhtikuun yli 160 000 lomautettuun.

Lomautusjärjestelmä puolustaa paikkaansa, kun yrityskohtainen kysynnän romahdus on totaalinen. Mutta pienempien shokkien tapauksessa esimerkiksi työaikajoustojen käyttäminen voisi olla järkevämpää sekä palkansaajan, yrityksen että yhteiskunnan näkökulmasta. Lomautusjärjestelmä ei myöskään auta, jos palkkataso sopeutuu kilpailijamaissa nopeasti, mutta Suomessa pelkästään työttömyys lisääntyy. Kustannuskilpailukyvyyn (suhteellisen) heikkenemisen takia vientiyrityksillä saattaa olla vaikeuksia kilpailla globaaleilla markkinoilla. Markka-aikana kustannuskilpailukyky palautettiin rahan ulkoisen arvon alentamisella eli devalvaatiolla. Euroon liityttäessä työmarkkinajärjestöt sitoutuivat kustannuskilpailukyvyyn puolustamiseen muilla, rakenteellisemmilla keinoilla. Tämä lupaus on valitettavasti ollut katteeton.

2 Suomen Yrittäjät (2020) Markkinataloutta työmarkkinoille.

KANSAINVÄLISIÄ VERTAILUJA: JÄYKKÄ MIKÄ JÄYKKÄ?

Paikallisen sopimisen vertailu on vaikeaa, koska maiden väliset erot yhteiskunnan järjestämisessä ovat suuria. Joitain yhteismitallisia vertailuja on kuitenkin olemassa ja niiden tarkempi tutkiskelu on paitsi informatiivista myös opettavaista.

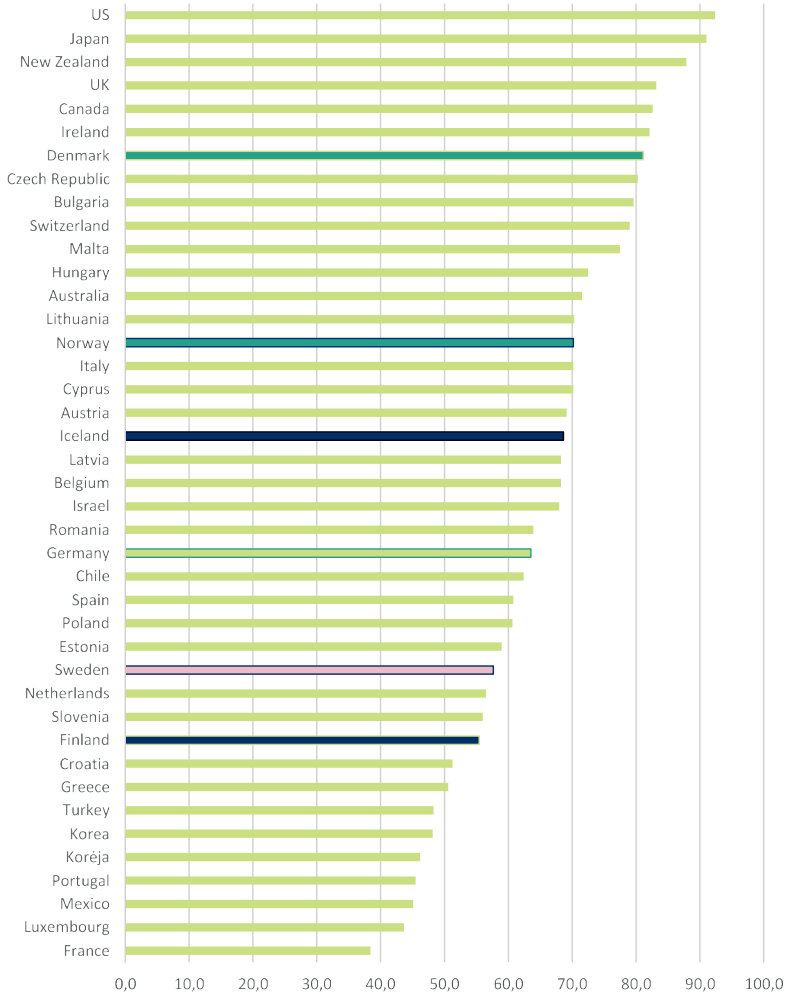
Eräs mielenkiintoinen vertailu on WHO:n keräämään kyselydataan perustuva Employment Flexibility Index (EFI).³ Asiantuntijoille suunnattu kyselytutkimus on standardoitu ja siinä mielessä tulokset ovat vertailukelpoisia. Kyselyssä haarukoitetaan maakohtaisia sääntöjä tietynlaiselle edustavalle työntekijälle ja työnantajalle palkkaamisen, työaikojen sekä irtisanomisen näkökulmasta. *Esimerkkityöntekijä* on kaupan alalla työskentelevä, 19-vuotias, täyttä työpäivää tekevä henkilö, joka ei kuulu ammattiliittoon. *Esimerkkiyritys* puolestaan on maan suurimmassa kaupungissa toimiva osakeyhtiö, jolla on 60 työntekijää ja joka on mahdollisesti yleissitovan työehtosopimuksen piirissä

Suomi sijoittuu vertailussa alimpaan neljännekseen eli sijalle 32. Odotetusti anglosaksiset järjestelmät menestyvät vertailussa melko hyvin. Euroopan maista Yhdistynyt kuningaskunta, Irlanti ja Tanska menestyvät parhaiten. Keskeisiä menestyksen mittareita ovat määräaikaisten sopimusten suhteellisen joustava käyttö sekä vähäiset rajoitukset työajalle.

Esimerkiksi maan työttömyysasteeseen vaikuttaa moni asia. Siitä huolimatta EFI:n ja työttömyysasteen välillä vallitsee vahva, noin 0,4:n korrelaatio. Yhteydestä yksinään ei pidä vetää vahvaa johtopäätöstä, mutta se on kuitenkin yksi pieni työmarkkinoiden joustavuuteen ja työllisyyteen liittyvä todistusaineiston palanen.

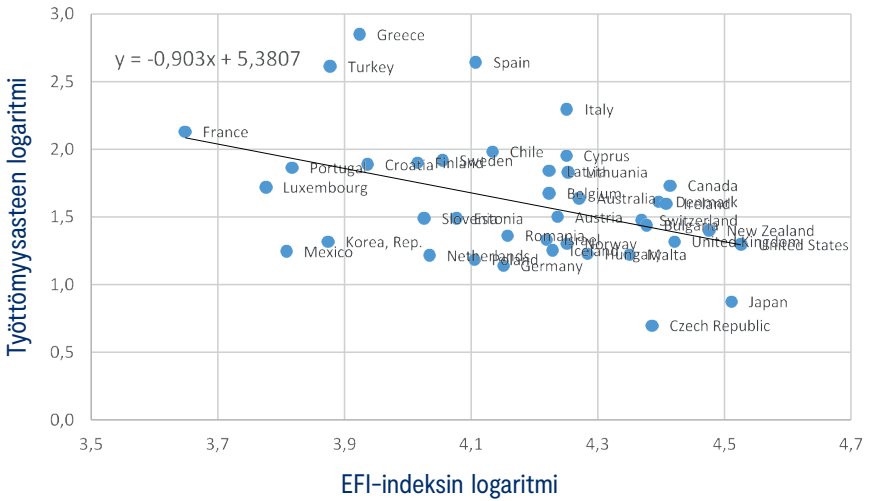
3 Lithuanian Free Market Institute koostaa vuosittain raportin, jossa käydään läpi tausta-aineisto, metodologia sekä maakohtaiset tulokset.

Kuvio 4 Maiden sijoitukset 2020 työmarkkinoiden joustavuuteen keskittyvässä Lithuanian Free Market Instituten raportissa.



Lähde: Employment Flexibility Index 2020.

Kuvio 5 Työttömyysasteen (v. 2019) ja EFI-indeksin välinen logaritminen yhteys.



Tanska sai vuoden 2019 raportissa parhaat pisteet ja vuoden 2020 raportin perusteellakin Tanska menestyy varsin hyvin. Tanskaa käytetään usein Suomen ja Tanskan välisiä eroja EFI-indeksin sisällön suhteen. Yhtäläisyyksiä maiden välillä on paljon, mutta niitä ei ole tilanpuutteen vuoksi raportoitu taulukkoon 1.

Tanska tunnetaan joustoturvastaan (engl. flexicurity), mikä viittaa korkean sosiaaliturvan, aktivoivan työvoimapolitiikan ja joustavien työmarkkinoiden (mm. matala irtisanomiskynnys) yhdistelmään. Tanskassa määräaikaisten sopimusten tekeminen on vapaata, kun Suomessa työsopimuslaki on asian suhteen selkeä:

”Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.”

Tanskassa työsopimuksen koeaika on Suomea lyhyempi. Työtunteja Tanskassa tehdään tässä tapauksessa vähemmän, mutta ylityölisä ei ole. Myös vuosiloman pituus on Tanskassa noin viikon verran Suomea lyhyempi. Suomessa esimerkiksi yrityksen tulee irtisanomisen tapauksessa aloittaa yhteistoimintaneuvottelut. Suomessa on myös takaisinottovelvollisuus. Tällaisia vaatimuksia ei kaupan alalla ole Tanskassa. Lopuksi irtisanomisajat ovat Tanskassa pidempiä.

Taulukko 1 Suomen ja Tanskan erot Doing Business 2020-raportin vertailussa.

HIRING					
	Fixed-term contracts prohibited for permanent tasks?	Maximum length of fixed-term contracts (months)	Minimum wage for a full-time worker US\$/month	Ratio of minimum wage to value added per worker	Maximum length of probationary period (months)
Denmark	No	No limit	0,0	0	3
Finland	Yes	60	2080,4	0,3	6
WORKING HOURS					
	Standard workday	Premium for night work (% of hourly pay)	Premium for work on weekly rest day (% of hourly pay)	Premium for overtime work (% of hourly pay)	Paid annual leave for a worker with 1 year of tenure (in working days)
Denmark	7,4	0,0	0,0	0,0	25,0
Finland	8,0	15,7	100,0	50,0	30,0
REDUNDANCY RULES					
	Third-party notification if one worker is dismissed?	Third-party notification if nine workers are dismissed?	Retraining or reassignment?	Priority rules for reemployment?	
Denmark	No	No	No	No	
Finland	Yes	Yes	Yes	Yes	
REDUNDANCY COST					
	Notice period for redundancy dismissal (for a worker with 1 year of tenure, in salary weeks)	Notice period for redundancy dismissal (for a worker with 5 years of tenure, in salary weeks)	Notice period for redundancy dismissal (for a worker with 10 years of tenure, in salary weeks)	Notice period for redundancy dismissal (weeks of salary)	
Denmark	13,0	17,3	26,0	18,8	
Finland	4,3	8,7	17,3	10,1	

Myös Maailman talousfoorumi (WEF) käsittelee työmarkkinoiden joustavuutta vuosittain toistuvassa kilpailukykyraportissaan. Jatketaan Suomen ja Tanskan vertailua todetaksemme saman johtopäätöksen kuin aiemminkin: Tanskan sijoitus työmarkkinaosiossa on 4., kun Suomi jää sijalle 44.

WEF:n luvut perustuvat suurimmaksi osaksi eri maihin kohdistetun kyselytutkimuksen tuloksiin. Tulosten perusteella Tanska on Suomea edellä mm. irtisanomiskustannusten, palkkauskynnyksen, työnantajien ja työntekijöiden yhteistoiminnan, palkan joustavuuden, aktiivisen työvoimapolitiikan sekä työvoiman liikkuvuuden näkökulmasta. Suomi pesee Tanskan vain työntekijöiden oikeuksissa (ero on tosin melko pieni) sekä ulkomaisen työvoiman palkkaamisessa (jossa molemmat maat menestyvät suhteellisen huonosti).

Taulukko 2 Maailman talousfoorumin kilpailukykyvertailun tulokset työmarkkinoiden joustavuuden osalta.

	Finland	Denmark
Flexibility, total ranking	44	4
8.01 Redundancy costs*	30	1
8.02 Hiring and firing practices	97	7
8.03 Cooperation in labour-employer relations	18	3
8.04 Flexibility of wage determination	139	118
8.05 Active labour market policies	9	6
8.06 Workers' rights	6	8
8.07 Ease of hiring foreign labour	89	105
8.08 Internal labour mobility	109	98

Lähde: The Global Competitiveness Report 2019.

OECD:n tutkija Andrea Garnero on vastikään ilmestyneessä artikkelissaan⁴ tarkastellut työmarkkinoiden rakenteita hienojakoisemmin ja jaotellut työmarkkinat viiteen tyyppiin: 1) täysin hajautettu, 2) pääosin hajautettu, 3) organisoidusti hajautettu ja koordinoitu, 4) pääosin keskitetty ja heikosti koordinoitu sekä 5) pääosin keskitetty ja koordinoitu järjestelmä.

Garneron tulosten mukaan työllisyysaste on korkein organisoidusti hajautetun ja koordinoitun järjestelmän puitteissa. Tähän malliin Suomikin on siirtynyt Elinkeinoelämän keskusliiton keskitettyjen sopimusten kieltävän sääntömuutoksen

4 Garnero, A. (2020). The impact of collective bargaining on employment and wage inequality: Evidence from a new taxonomy of bargaining systems, European Journal of Industrial Relations.

jälkeen. Organisoidusti hajautettu ja koordinoitu järjestelmä viittaa malliin, jossa sektorikohtaisilla sopimuksilla on tärkeä rooli jättäen samalla tilaa paikalliselle sopimiselle esimerkiksi yleissitovuuden rajausten tai avaamislausekkeiden kautta. Sektorien välinen koordinaatio on vahvaa. Tässä viiteryhmässä ovat Saksa, Hollanti, Itävalta, Norja, Tanska sekä Ruotsi ja siis Suomi vuoden 2015 jälkeen.

Garneron tutkimus ei taivu selkeille syysseuraus-tulkinnoille, mutta korrelaatio tietynlaisen työmarkkinamallin ja positiivisen työmarkkinamenestyksen kanssa löytyy. Tutkijan suuresta työstä huolimatta lajittelu on edelleen karkea. Työmarkkinamallin lisäksi moni muukin asia vaikuttaa työllisyyteen ja tuottavuuteen. Toisaalta Garneron identifioimien ryhmien sisäinen vaihtelu on suurta ja tässä tapauksessa olemmekin ensisijaisesti kiinnostuneita ryhmän sisäisen vaihteluihin syistä pikemminkin kuin ryhmien välisen vaihtelun syistä.

Suomen verrokkiryhmä löytyy pitkälti organisoidusti hajautetun ja koordinoitun työmarkkinamallin omaavista maista. Julkisessa keskustelussa Suomea verrataan toistuvasti esimerkiksi Ruotsiin, Tanskaan ja Saksaan. Järjestelmämuutosten kannalta kiinnostava määrällisen analyysin tulisi keskittyä tämän ryhmän sisäisen vaihtelun syihin. Tähän Garneron tutkimus ei anna osviittaa. Tutkimuksesta voi kuitenkin tulkita, että Suomessa on historian saatossa tehty osin oikean suuntaisia asioita. Valitettavasti työehtosopimusten sisäinen joustoelementti on jäänyt Suomessa muita maita vähäisemmäksi.

Taulukko 3 Garneron (2020) maaregressio, jossa eri maiden järjestelmiä vertaillaan vuosien 1980–2015 osalta.

	Työllisyysaste verrattuna täysin hajautettuun	Maat otoksessa
Työehtosopimusten kattavuus	-0,074*** (0,016)	
Pääosin keskitetty ja heikosti koordinoitu	3,373*** (0,630)	Espanja, Sveitsi, Slovenia, Ranska, Portugali, Italia
Pääosin keskitetty ja koordinoitu järjestelmä	4,598*** (0,691)	Suomi, Belgia
Organisoidusti hajautettu ja koordinoitu	4,618*** (0,715)	Saksa, Hollanti, Itävalta, Norja, Tanska, Ruotsi
Pääosin hajautettu	1,948*** (0,658)	Japani, Israel, Slovakia, Kreikka, Australia, Luxemburg
N	931	
R ²	0,944	

Verrokkina täysin hajautetun työmarkkinajärjestelmän maat eli Turkki, Viro, Meksiko, Yhdysvallat, Etelä-Korea, Puola, Latvia, Unkari, Chile, Uusi Seelanti, Kanada, Iso-Britannia, Tšekki ja Irlanti.

KUINKA YLEISSITOVUUS LIITTYY KAIKKEEN TÄHÄN?

Yleissitovuus on jollakin tavalla olemassa monissa Euroopan maissa. Esimerkiksi Ruotsissa tai Tanskassa sitä ei kuitenkaan ole. Suomessa yleissitovuus tarkoittaa sitä, että työntekijä- ja työnantajaliiton tekemä työehtosopimus laajennetaan koskemaan kaikkia kyseisen toimialan työntekijöitä ja yrityksiä – myös järjestäytymättömien yritysten henkilökuntaa. Yleissitovuus pätee tyypillisesti silloin, kun vähintään puolet toimialan henkilöstöstä on kyseisen työehtosopimuksen piirissä. Myös yritykset, jotka eivät ole olleet tekemässä työehtosopimusta, ovat pakotettuja tehtyä työehtosopimusta noudattamaan. Toisaalta järjestäytymättömät yritykset eivät saa käyttää kaikkia samoja joustoja, kuin järjestäytyneet yritykset. Suomalaista yleissitovuutta onkin syytetty kilpailuneutraliteetin ja yhdistymisvapauden vastaisuudesta.

Useiden tutkimusten mukaan yleissitovuus alentaa työllisyyttä. Etelä-Afrikassa on havaittu 10 prosentin tiputus työllisyydessä johtuen yleissitovuudesta.⁵ Portugalissa yleissitovuuden on havaittu vähentävän työllisyyttä kahdella prosenttiyksiköllä.⁶ Molemmissa tapauksissa vaikutukset ovat kohdistuneet keskimääräistä voimakkaammin pieniin yrityksiin. Toisaalta yleissitovuuden hyvänä puolena on joskus pidetty sitä, että se vähentää palkkojen hajontaa.

Lopulta olennainen kysymys on, onko yleissitovuus instituutiona hyödyllinen vai ei. Tutkija Ernesto Villanueva antaa kokooma-artikkelissaan⁷ ymmärtää, ettei yleissitovuus lisää kokonaishyvinvointia. Tämä johtuu siitä, että yleissitovuudesta johtuva palkan kasvu on suurin piirtein yhtä suurta kuin yleissitovuuden takia työttömäksi jääneiden ansionmenetykset. Koska hyvinvointimielessä työttömän euroa painotetaan vahvemmin kuin työllisen euroa, niin järjestelmä ei vaikuttaisi lisäävän kokonaishyvinvointia.

5 Magruder, J. "High unemployment yet few small firms: The role of centralized bargaining in South Africa." *AEJ: Applied Economics* 4:3 (2012): 138–166.

6 Martins, P. 30,000 Minimum Wages: The Economic Effects of Collective Agreement Extensions. University of London, School of Business and Management, Centre for Globalisation Research Working Paper No. 51, June 2014.

7 Villanueva, E. (2015) Employment and wage effects of extending collective bargaining agreements. *IZA World of Labor* 2015: 136.

Työllisyyteen tai tuottavuuteen vaikuttavat paikallisen sopimisen lisäksi monet muutkin tekijät, jonka lisäksi vertailuryhmän löytäminenkin voi olla haastavaa.

Lähtöleveysuudessa Teknologiateollisuus ja Metsäteollisuus muuttavat toimintatapojaan (ks. seuraava luku). Ajan myötä tulemme saamaan hyödyllistä tietoa muutosten vaikutuksista, mutta yksityiskohtaisempi määrällinen arviointi tulee todennäköisesti edelleen jäämään hämärän peittoon. Tämä johtuu siitä, että mielekkään verrokkiryhmän löytäminen tulee tässäkin tapauksessa olemaan kiven alla.

Edellä mainittujen tekijöiden takia asian merkitykseen nähden kapeanpuoleisessa taloustieteellisessä tutkimuskirjallisuudessa on tehty jonkin verran maavertailuja (ks. aikaisempi luku). Maavertailuista voi saada tietoa maiden välisistä eroista hyvin karkealla tasolla ja usein lievästi epäselvien mittareiden kautta. Yksityiskohtaisempi tieto jää maavertailujen tapauksessa vähäiseksi. Maavertailujen tarkoitus onkin kenties enemmän benchmarkkaus ja tietynlaisen potentiaalin näyttäminen. Myöhemmässä luvussa esitetty Di Tellan ja MacCullochin tieteellinen artikkeli on tästä hyvä esimerkki.

Taulukko 4 Yleissitovuuden risut ja ruusut.

+	-
Extensions of collective contracts reduce wage inequality by setting occupation-specific minimum wages within an industry.	Sector-wide minimum wages increase labor costs to all covered firms, inhibiting employment growth.
Extensions reduce gender wage gaps, mainly at the bottom of the wage distribution.	Extensions impose working conditions on employers and employees who did not participate in the bargaining process; not all countries require bargaining parties to be representative of the entire industry.
Extensions provide job stayers with insurance against transitory productivity fluctuations or economy-wide fluctuations associated with the business cycle.	Extensions reduce competition by deterring entry and small business creation.
In the absence of full mobility across jobs, extensions avoid opportunistic cuts in job quality and wages.	Extensions introduce wage rigidities that limit the ability of firms to adapt to economic shocks.

Lähde: Villanueva (2015).

MIKSI PAIKALLISEN SOPIMISEN VAIKUTUKSIA ON VAIKEA ARVIOIDA

Paikallisesta sopimisesta puhutaan paljon, mutta sen vaikutus esimerkiksi työllisyyteen on taloustieteellisen tutkimuskirjallisuuden valossa epäselvä. Ensimmäinen syy arvioinnin vaikeudelle on tutkittavan termin sisällöllinen laajuus – paikallinen sopiminen pitää sisälleen lähes kaiken, mikä liittyy työnantajan ja työntekijän välisiin sopimuksiin. Sääntöjä on kymmenittäin tai peräti sadoittain. Yksittäisellä säännöllä ei välttämättä ole kansantaloudellista merkitystä ja sen vaikutuksen tilastollinen identifiointikin olisi vaikeaa. Työllisyyteen tai tuottavuuteen vaikuttavat paikallisen sopimisen lisäksi monet muutkin tekijät, jonka lisäksi vertailuryhmän löytäminenkin voi olla haastavaa.



Lähtitulevaisuudessa Teknologiateollisuus ja Metsäteollisuus muuttavat toimintatapojaan (ks. seuraava luku). Ajan myötä tuleme saamaan hyödyllistä tietoa muutosten vaikutuksista, mutta yksityiskohtaisempi määrällinen arviointi tulee todennäköisesti edelleen jäämään hämärän peittoon. Tämä johtuu siitä, että mielekkään verrokkiryhmän löytäminen tulee tässäkin tapauksessa olemaan kiven alla.

Edellä mainituitten tekijöiden takia asian merkitykseen nähden kapeanpuoleisessa taloustieteellisessä tutkimuskirjallisuudessa on tehty jonkin verran maavertailuja (ks. aikaisempi luku). Maavertailuista voi saada tietoa maiden välisistä eroista hyvin karkealla tasolla ja usein lievästi epäselvien mittareiden kautta. Yksityiskohtaisempi tieto jää maavertailujen tapauksessa vähäiseksi. Maavertailujen tarkoitus onkin kenties enemmän benchmarkkaus ja tietynlaisen potentiaalin näyttäminen. Myöhemmässä luvussa esitetty Di Tellan ja MacCullochin tieteellinen artikkeli on tästä hyvä esimerkki.

PAIKALLINEN SOPIMINEN EI OLE EDENNYT PUHEISTA HUOLIMATTA

Paikallista sopimista on haluttu edistää monissa hallitusohjelmissa. Esimerkiksi pääministeri Juha Sipilän hallitusohjelma julisti näin:

”Paikallista sopimista edistetään ja työllistämisen esteitä puretaan. Hallitus kannustaa työelämän osapuolia luomaan paikallisen sopimisen toimintatapoja työpaikoille ja huolehtii paikallisen sopimisen edellytysten vahvistumisesta lainsäädäntöhankkein. Hallitus toteuttaa erityisesti pk-yritysten työllistämishalukkuutta lisääviä uudistuksia uusien työpaikkojen luomiseksi.”

Pääministeri Sanna Marinin ohjelma puolestaan julistaa näin:

”Hallituksen tavoitteena on lisätä paikallista sopimista osapuolten keskinäiseen luottamukseen perustuen. Paikallista sopimista kehitetään huolehtimalla henkilöstön riittävästä tiedonsaannista ja vaikutusmahdollisuuksista, mikä on avainasemassa sopimisen vaatiman luottamuksen ilmapiirin luomisessa.

Paikallista sopimista edistetään työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmän kautta tavoitteena joustavuuden ja turvan tasapainoinen yhdistäminen sekä työllisyyden ja kilpailukykyyn kehittäminen.”

Valitettavasti hienoista puheista huolimatta paikallisen sopimisen edistäminen on osoittautunut vaikeaksi. Ainakin toistaiseksi tulokset ovat laihanpuoleiset. Viimeiseksi maaliskuussa 2021 asiaa pohtiva konklaavi epäonnistui yhteisymmärryksen löytämisessä. Työryhmä kylläkin esitti työn jatkamista. Vanha tosiasia kuitenkin on, ettei pilli vihellä, ellei pannussa ole tarpeeksi painetta. Marinin hallitus ei tiet-

tävästi ole asettanut työryhmän työlle uhkapistettä, mikä kannustaisi työryhmää löytämään ratkaisun.

Suomen työmarkkinajärjestelmän joustamattomuutta kohtaan on esitetty jo pitkään kritiikkiä – erityisesti elinkeinoelämän suunnalta. Kun poliittiset päättäjät eivät kykene uudistuksiin, mutta aikaa kuluu, on yritysten vedettävä johtopäätöksiä. Nyt on käynyt näin sekä Metsäteollisuus ry:n (Metryn) että Teknologiateollisuus ry:n (Teknon) osalta. Kumpikin työnantajajärjestö muutti omia sääntöjään samalla muuttaen työmarkkinoiden pelisääntöjä omilla sektoreillaan. Aika näyttää, minkälaiseksi ”Suomen malli” muodostuu Metryn ja Teknon toimialoilla.

Taulukko 5 Muutokset teknologiateollisuuden ja metsäteollisuuden toiminnassa.

Teknologiateollisuus	Metsäteollisuus
<p>Teknologiateollisuus jakautui kahdeksi työnantajaliitoksi; teknologiateollisuuden työnantajat ry on työmarkkinaosapuoli, kun taas teknologiateollisuus ry ei ole. Mikäli alakohtaisesti henkilöstön määrällä mitattuna suurin osa yrityksistä liittyy teknologiateollisuuden työnantajiin, säilyy kyseisellä alalla valtakunnallinen TES ja yleissitovuus. Jos taas suurin osa yrityksistä jää pelkästään teknologiateollisuus ry:n jäseniksi, rikkoutuu sen alan yleissitovuus ja yrityskohtainen paikallinen sopiminen tulee lisääntymään. Aika näyttää, kuinka tulee käymään.</p>	<p>Metsäteollisuus ry ei tulevaisuudessa toimi enää työmarkkinaosapuolena. Käytännössä tämä tarkoittaa, että Metryn aiemmin edustamilla toimialoilla ei enää tulevaisuudessa ole yleissitovaa työehtosopimusta. Sopimukset tullaan tekemään paikallisesti yritystasolla. Metry vastaa nyt voimassa olevista työehtosopimuksista niiden päättymiseen asti eli pisimmillään vuoden 2022 loppuun asti.</p>

PAIKALLISEN SOPIMISEN POTENTIAALI ON VALTAVA

Vaikka paikallisen sopimisen tarkkaa vaikutusta on vaikea arvioida, on kuitenkin mahdollista haarukoida uudistusten potentiaalia. Di Tella ja MacCulloch tutkivat 21 maan aineistoa vuosilta 1984–1990.⁸ Tutkimusaineisto on siis hieman vanha, mutta sen avulla pystytään kuitenkin vertaamaan ja havainnollistamaan paikallisen sopimisen potentiaalia laajaan kyselyaineistoon tukeutuen. Tutkimus perustuu siis kyselyyn, jossa yritysten talousammattilaisille esitettiin vuosittain seuraava kysymys: *“Flexibility of enterprises to adjust job security and compensation standards to economic realities: 0=none at all, to 100=a great deal”*.

Empiirinen malli tarkasteli useita vastemuuttujia (mm. työllisyyttä) selittäen niitä työmarkkinoiden joustoindeksillä, sosiaaliturvan anteliaisuudella, edellä mainittujen muuttujien viipeillä sekä kiinteillä vuosi- ja maavaikutuksilla. Artikkelin tulokset ovat melko robusteja erilaisille tilastollisille määrittelyille.

Artikkelin perusteella 1980-luvulla Yhdysvalloissa oli joustava työmarkkina, mutta myös Pohjoismainen edustus Tanskan muodossa ylsi melko korkealle. Tutkijoiden työn perusteella voidaan kysyä: kuinka työllisyys olisi muuttunut, mikäli Suomen työmarkkina olisi ollut samanlainen kuin Tanskan? Muutos ajattelutavassa olisi suuri, mutta niin olisi vaikutuskin. Vastaus on: konservatiivisen arvion mukaan Suomen työllisyysaste olisi noussut 0,6 prosenttiyksiköllä. Työllisissä tämä tarkoittaa nykyisellä väestörakenteella karkeasti 21 000 työllistä lisää. Di Tellan ja MacCullochin työn perusteella voidaan yksikantaan todeta, että paikallisen sopimisen potentiaali työmarkkinoiden toiminnan tehostajana on merkittävä.⁹



8 The consequences of labor market flexibility: Panel evidence based on survey data, *European Economic Review* 49 (2005) 1225–1259.

9 Myös Suomen Yrittäjien Mika Kuismanen on laskelmissaan päätenyt saman mittaluokan potentiaaliin konservatiivisilla laskentaoletuksilla.

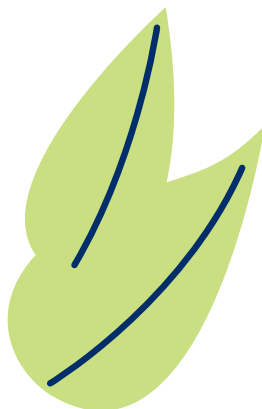
KESKUSKAUPPAKAMARIN EHDOTUS: JOUSTOA MÄÄRÄAJAKSI

Keskuskauppakamari on ehdottanut uudistusta, joka palauttaisi työntekijöiden universaalín järjestäytymisoikeuden ja sopimisoikeuden Suomen työmarkkinoille. Uudistus toteutettaisiin muuttamalla Työsopimuslain 2 luvun 7 pykälää sivulauseen verran:

*”Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä, **ellei yrityksessä tai työpaikalla ole sovittu paikallisesti toisin.**”*

Uudistuksen puitteissa työmarkkinoilla noudatettaisiin lähtökohtaisesti työehtosopimuksia ja lainsäädäntöä. Työehtosopimuksista olisi kuitenkin paikallisesti sopien mahdollista poiketa, mikäli kaikki osapuolet niin parhaaksi katsoisivat. Mikäli paikallisen sopimuksen järjestely ei sopijaosapuolia miellyttäisi, pystyisi sopimuksesta tietyin ehdoin irtautumaan ja palaamaan takaisin TES-maailmaan.

Mikäli uudistukseen liittyy pelkoja negatiivisista riskeistä, voisi lainsäädännön säätää määräajaiseksi, kerätä kokemuksia ja tietoa ja punnita hyödyt ja haitat uudelleen muutaman vuoden päästä. Valitettavasti uskottavaa määrällistä kausaalipäätelyä olisi vaikea tehdä uudistuksen mahdollisesti hitaan vaikuttavuuden takia. Toisaalta määrälliset vaikutukset ovat vain osa paikallisen sopimisen lisäämisen perusteluja. Esimerkiksi kilpailun neutraliteetti ja ihmisten ja yritysten yhtäläinen kohtelu tulisi huomioida itseisarvoina uudistuksia pohtiessa.



**KESKUS-
KAUPPAMARI**

Keskuskauppamari, World Trade Center Helsinki,
PL 1000, Aleksanterinkatu 17, 00100 Helsinki | puh. 09 4242 6200
keskuskauppamari@chamber.fi |  @K3FIN
kauppamari.fi