

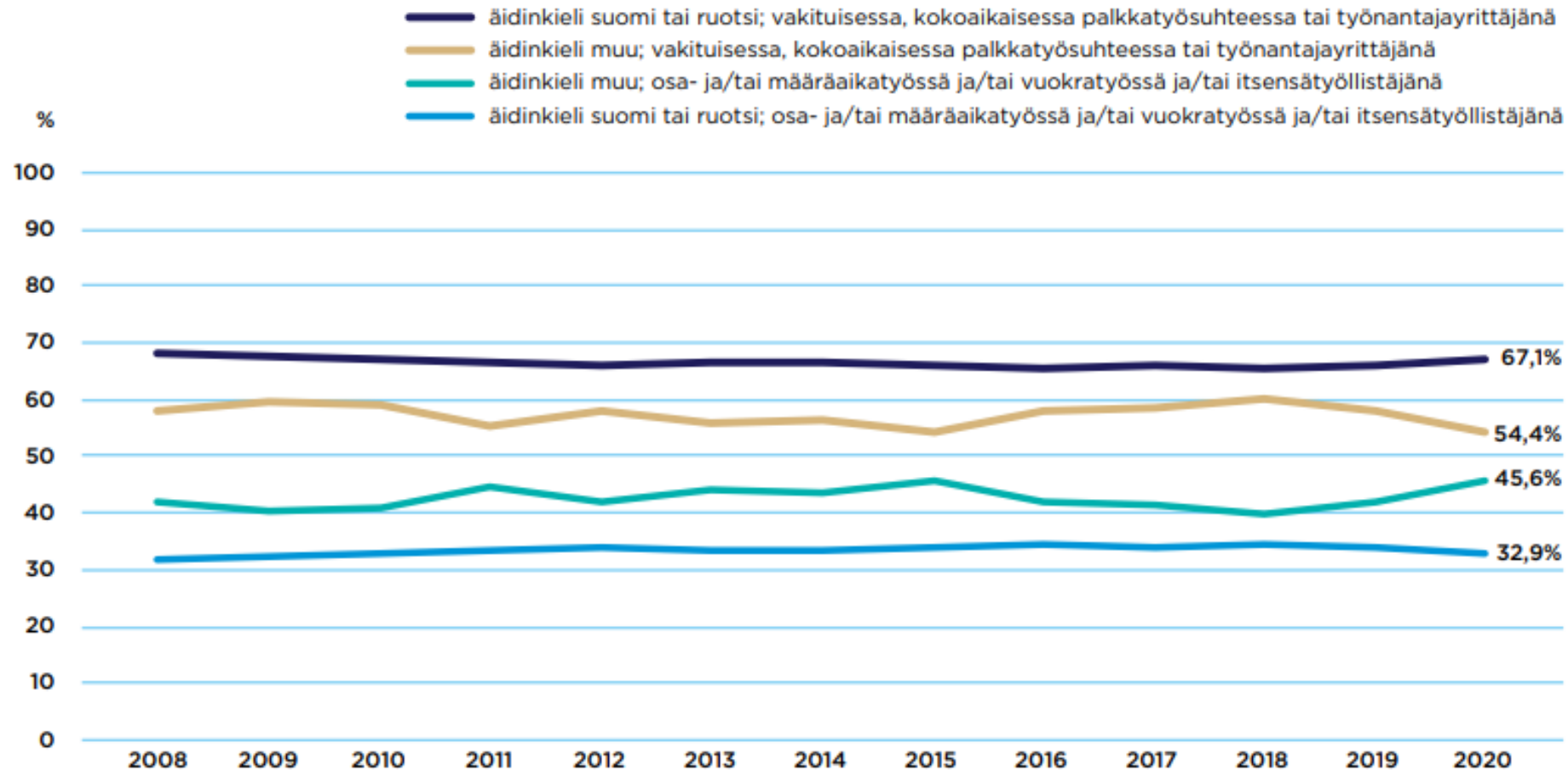
Reformi voi lisätä heikkoehtoisen työn teettämistä ja fiskaalista kuormitusta

Satu Ojala, Apulaisprofessori
Työelämän tutkimuskeskus WRC, Tampereen yliopisto

Työmarkkinoiden segmentaatio: in- ja outsiderit

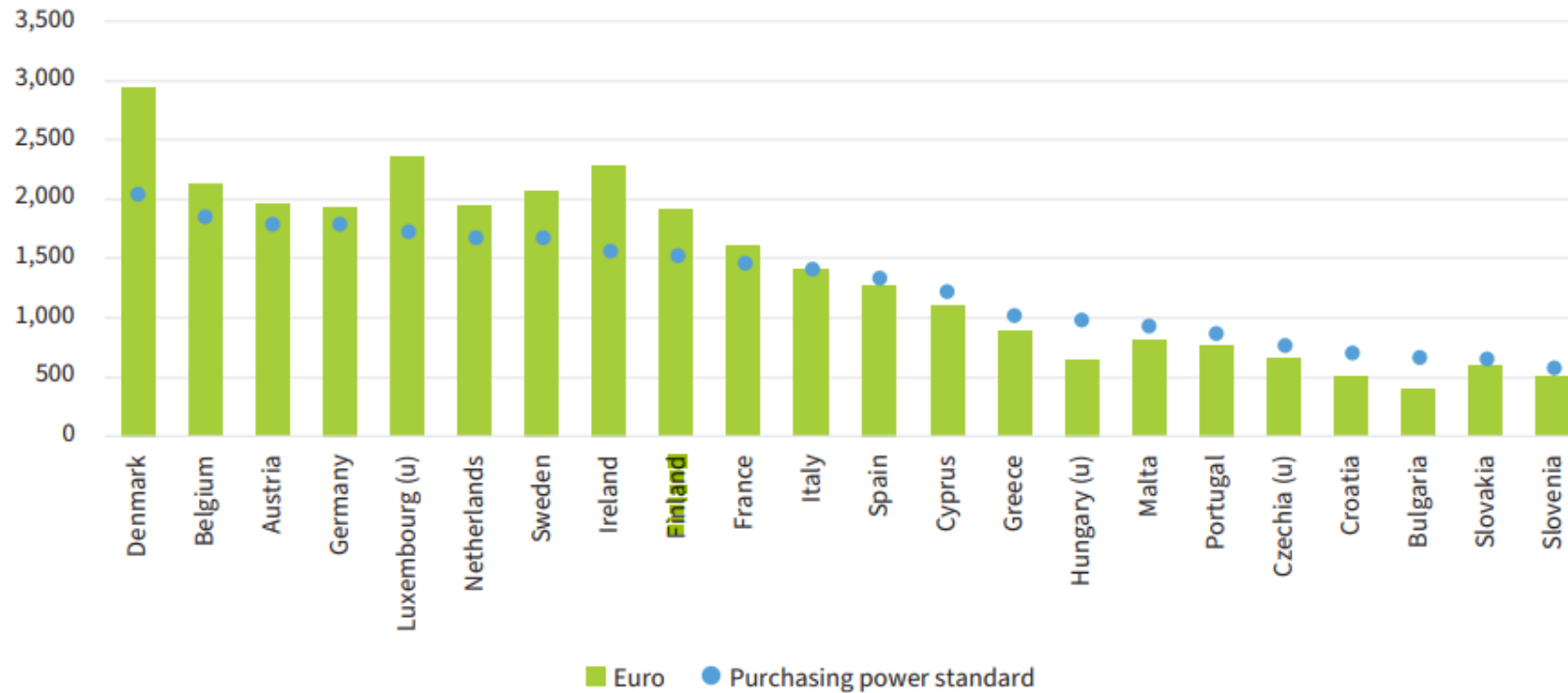
- Työmarkkinoilla on aina jakoja – puhutaan työmarkkinoiden segmentoitumisesta:
 - Hyvin koulutettujen, kysyttyjen osaajien kohdalla paikallinen sopiminen tarkoittaa todennäköisemmin esimerkiksi palkkajoustoja ylöspäin – työmarkkinoiden ”insiderit”
 - Sen sijaan ”outsiderien” työmarkkina-asema ei ole vahva ja työurat katkonaisempia:
 - useita ”haavoittuvia ryhmiä” kuten nuoret, kouluttamattomat, maahanmuuttajat, alihankintaketjujen alimmilla rappusilla työllistyvät (Crouch 2015)
 - myös naisten mahdollisuudet neuvotella palkkoja ylöspäin ovat toimialasegregaatiosta johtuen miehiä heikommät
 - Tämä ryhmä tulee jakautumaan reformin myötä kahtia:
- Myös yritykset jakautuvat: Suomi on edelleen *erittäin pienyritysvaltainen* maa
 - Isoilla yrityksillä resursseja tuntea työlainsäädäntö, työehtosopimukset ja neuvotella paikallisestikin
 - Pienillä vastaavaa asiantuntemusta ei voi odottaa olevan, varsinkaan, jos ei kuuluta työnantajaliittoihin
 - *EU:n sääntelyn, esim. minimipalkkadirektiivin tahtotila on nimenomaisesti lisätä yritysten kannusteita kuulua edustukselliseen järjestelmään: reformi luo kannusteita päinvastaiseen suuntaan.*

Kuvio 1. Vakituississa/kokoaikaisissa vs. osa-, määräaika- ja/tai vuokratyössä ja/tai itsensä työllistäjinä työskentelevät 15–74-vuotiaat työlliset työvoimatutkimuksissa 2008–2020. (Ks. Ojala et al. 2024, s. 48)



Kuvio 2. Keskimääräiset peruspalkat 1. tammikuuta 2022 (€/kk) eri Euroopan maissa. (Ks. Eurofound 2024, s. 63)

Figure 22: Average negotiated basic monthly minimum rate, 1 January 2022 (€ and PPS)



Notes: No data are displayed for Estonia, Poland and Romania, as their listed samples are not representative, or for Latvia and Lithuania, as the number of coded rates is based on fewer than four agreements. Maltese data are based on wage regulation orders. Rates expressed in PPS are converted using PPP (EU27_2020 = 1), [Eurostat, PRC_PPP_IND]. u, low reliability, applicable to Czechia, Hungary and Luxembourg, as they are based on samples with a low degree of representativeness.

Source: Eurofound database of collective agreements for low-paid workers, 2023

Normaalisitovien työehtosopimusten kattavuus ei ole yksityisellä sektorilla erityisen korkea

- ”Työehtosopimusten kattavuus yksityisellä sektorilla oli kaikkiaan 64 % (65,2 % v. 2017). Tämän verran yksityisellä sektorilla työskentelevistä palkansaajista toimi järjestäytyneiden yritysten palveluksessa vuonna 2021.”
 - **Järjestäytyneiden** palveluksessa olevien osuus olennaisin seurattava tekijä.
 - Yleissitovuus vahvistetaan, kun toimialan **järjestäytyneiden** yritysten palkkalistoilla on ***vähintään puolet*** alan työntekijöistä
 - Teknolomiteollisuuden alan järjestäytymisasteen nopea aleneminen indikaatio siitä, mitä HE 85/2024 voi aiheuttaa?
 - V. 2022 Teknolomiteollisuuden ”palkansaajista on 71,2 % järjestäytyneiden työnantajien palveluksessa. Laskua vuodesta 2017 on peräti 18 prosenttiyksikköä” (s. 38).
- Ahtiainen Lasse (2024) Työehtosopimusten kattavuus vuonna 2021/2022. Helsinki: työ- ja elinkeinoministeriö. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-838-7>

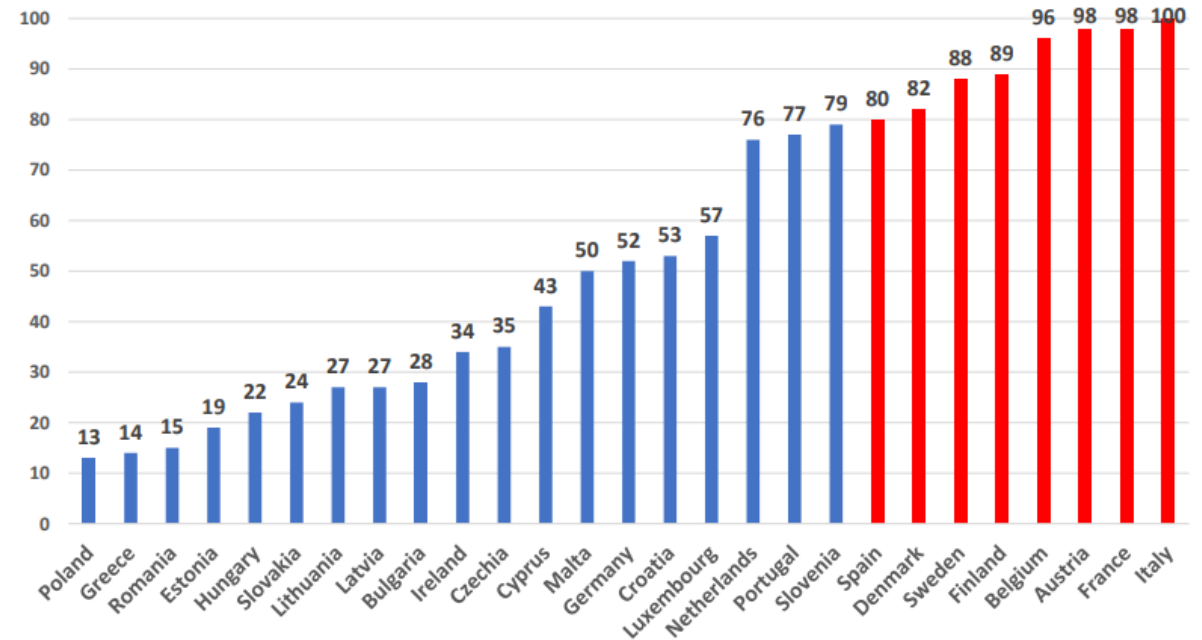
Työpolitiikan tehtävänä – erityisesti Pohjoismaisen työmarkkinamallin – on lievittää, ei syventää työmarkkinoilla vallitsevia jakoja

- EU:n tahtotila on minimipalkkadiirektiivin myötä hyvin selkeä.
- Mikäli maan työehtosopimusten kattavuus on tai putoaa alle 80 prosentin, on laadittava **toimintasuunnitelma** ("action plan") **työehtosopimusneuvottelujen edistämiseksi**, ts. tes-kattavuuden korottamiseksi.
 - sisältää selkeän aikataulun ja konkreettiset toimenpiteet kattavuuden korottamiseksi
 - tarkistetaan säännöllisesti ja on päivitettävä vähintään viiden vuoden välein
 - on julkinen ja se on ilmoitettava Euroopan komissiolle.
- Myös alustatyödirektiivi, samapalkkaisuusdirektiivi.



Collective Bargaining Coverage

(2021 or most recent year available)



Dr. Torsten Müller, 5 September 2024

Kuvio 4. Työehtosopimusten kattavuus eri Euroopan maissa (Müller 2024).

Reformista pois järjestäytymättömien yritysten paikallista sopimista koskevat kohdat

- Tärkeää, jotta riski kattavuuden putoamisesta alle 80 prosentin vältettäisiin.
 - Asiantuntemus pienissä yrityksissä ei riitä
 - Valvonta ja riitatilanteiden käsittelyyn ei tarvittaisi kahta toimijaa (AVIt, Työtuomioistuin).
- **Hajautettujen järjestelmien työmarkkinatulemat eivät ole myönteisiä. Keskitettyjen ja koordinoitujen ovat. (Garnero 2021.)**
- **EU-direktiivit: työnantajien kannusteita kuulua institutionaaliseen järjestelmään tulisi lisätä, ei heikentää**
 - erityisesti tilanteessa, jossa työvoiman käyttö on jo erittäin joustavaa ja alimmat palkat verrattain alhaisia
 - ja tilanteessa, jossa heikoista töistä aiheutuu jo nyt fiskaalista kuormitusta ja kuormitusta työnhakijoille ja työvoimapalveluille.

”Jobs, jobs, jobs” – but ”not at any cost”

- Eri maiden esimerkkejä seuraten työpolitiikan tavoitteena voisi olla myös ”re-regulation” & ”relational employment” – toisin sanoen työn teettämisen ehtojen jälleenrakentaminen.
 - eri maissa jouduttu ottamaan minimipalkkoja käyttöön (Saksa, Iso-Britannia)
 - työehtosopimusten määrä kannattaisi pitää kohtuullisena
 - Suomen tilanne tältä osin eriskummallinen: työmarkkinaosapuolet vastustaneet minimipalkkoja tilanteessa, jossa Suomen alimmat tes-palkat ovat verrattain alaiset, mutta sopimuskattavuuteen kohdistuu riskejä.
- Työehtojen jälleenrakennus ei ole yritysten intressien vastaista, vaan:
 - 1) yritysten työn teettämisen hintaa koskevien kilpailuehtojen tasaamista
 - 2) fiskaalisesti kestävä
 - 3) tasa-arvo- ja inklusiivisuustavoitteita edistävää.
- Paikallista sopimista kannattaa edistää järjestäytyneessä kentässä.
- Työntekijöiden tulkintaetuoikeuden vahvistaminen keinona tukea paikallisia neuvotteluja
 - mielellään työehtosopimusten puitteissa.