

ETLA

ELINKEINOELÄMÄN TUTKIMUSLAITOS
The Research Institute of the Finnish Economy
Lönnrotinkatu 4 B 00120 Helsinki Finland

Sarja B 146 Series

Kari Alho

TULOSPALKKAUS - EMU-AJAN PALKKAUSMUOTO

Profit Sharing - A Payroll System in the EMU Age

Julkaisija: Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, ETLA

Kustantaja: Taloustieto Oy

Helsinki 1998

Kansi: Mainos MayDay, Vantaa 1998

ISBN 951-628-285-7

ISSN 0356-7443

Painopaikka: Tummavuoren Kirjapaino Oy,
Vantaa 1998

ALHO, Kari, TULOSPALKKAUS - EMU-AJAN PALKKAUSMUOTO, Helsinki: ETLA, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, The Research Institute of the Finnish Economy, 1998, 96 s. (B, ISSN 0356-7443; No 146) ISBN 951-628-285-7.

TIIVISTELMÄ: Tutkimus on esitys Suomessa nopeasti laajentuneesta tulospalkkauksesta, jossa henkilöstön palkkaus riippuu osaltaan koko yrityksen tuloksesta. Tutkimuksella on kaksi päätavoitetta. Ensinnäkin selvittää tulospalkkauksen kannustinominaisuuksia ja toiseksi sen merkitystä reaali-palkkasopeutumisen väylänä EMU-oloissa. Tutkimuksessa päädytään siihen, että tulospalkkaukseen siirtyminen nostaa selvästi tuottavuutta. EMU-sopeutumista ei sen varaan voi yksinomaan rakentaa; toisaalta sen merkitystä ei pidä väheksyä sopeutumisen nopeuttajana.

ASIASANAT: Tulospalkkaus, EMU, työmarkkinat, henkilöstörahasot

ALHO, Kari, PROFIT SHARING - A PAYROLL SYSTEM IN THE EMU AGE, Helsinki: ETLA, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, The Research Institute of the Finnish Economy, 1998, 96 p. (B, ISSN 0356-7443; No 146) ISBN 951-628-285-7.

ABSTRACT: The study evaluates profit sharing theoretically and empirically, both internationally and in Finland. Profit sharing has rapidly become more popular as a payment system in Finnish firms. The study has two main goals. First, the basic incentive properties of profit sharing are evaluated. It is concluded that the introduction of profit sharing leads to a rise in productivity. Second, its role is studied as a means of increasing wage adjustment in the EMU age. The adjustment cannot solely rely on profit sharing; on the other hand, it should not be overlooked as it speedens the adjustment by restoring some of the company profits.

KEY WORDS: Profit sharing, EMU, labour market, personal funds



ESIPUHE

Tulospalkkaus on laajentunut ja laajentumassa voimakkaasti suomalaisissa yrityksissä. Tähän vaikuttavat sekä halu kannustaa työntekijöitä että yritystoiminnassa tapahtuneet muutokset, jotka painottavat osaamiseen pohjautuvaa ryhmätyötä ja työyhteisöjen kykyä tehdä tulosta. Johtaminen korostaa itseohjautuvuutta tiukan valvonnan sijasta. Samoin myös halu kiinnittää työntekijät tiiviimmin yrityksen toimintaan ja menestymiseen on yksi syy kehityksen taustalla, koska tulospalkkaus on ilmeisen tehokas väline integroida yritystä ja sen henkilöstöä toisiinsa.

Tulospalkkaus muuttaa, mutta ei mullista työmarkkinoiden rakenteita. Sillä on oma tärkeä merkityksensä pohdittaessa työmarkkinoiden toimivuutta EMUn oloissa, joissa kansantalouden sopeutuminen on entistä enemmän työmarkkinoiden varassa. Sen tärkein merkitys myös rahaliiton oloissa on kuitenkin työnteon kannustavuuden lisäämisessä yrityksissä.

Tämä tutkimus selvittää näitä tärkeitä ulottuvuuksia tulospalkkauksessa. Sen on laatinut tutkimusjohtaja, dosentti Kari Alho ETLAssa. Työministeriö on rahoittanut tutkimuksen. Ministeriön yhteyshenkilönä on toiminut erikoistutkija Pertti Linkola. Vastuu raportista ja sen sisällöstä on kuitenkin yksin tutkijalla. Tutkimus on julkaistu samansisältöisenä myös työministeriön sarjassa Työpoliittisia tutkimuksia (nro. 194).

Helsingissä, lokakuussa 1998

Pentti Vartia

TEKIJÄN ESIPUHE

Kiitän työministeriötä tutkimuksen rahoituksesta ja miellyttävästä yhteistyöstä tärkeän aiheen parissa. Tutkimusta ovat kommentein tukeneet projektin yhteyshenkilö ministeriössä, erikoistutkija Pertti Linkola, ja lisäksi johtaja Timo Airaksinen METistä, hallitussihteeri Raili Hartikka TM:stä, tutkimusjohtaja, professori Matti Pohjola WIDERistä, osastopäällikkö Ralf Ramm-Schmidt ja asiamies Seppo Saukkonen TT:stä sekä ETLAsta tutkimusohjaaja Reija Lilja ja tutkijat Ville Kaitila, Aija Leiponen ja Tarmo Valkonen. Lausun heille parhaat kiitokset tästä avusta ja totean samalla, että heillä ei ole vastuuta raportin sisällöstä.

Kimmo Aaltonen ETLAsta on piirtänyt vaativimmat kuviot. Anthony de Carvalho on tarkistanut englanninkielisen tiivistelmän.

Kari Alho

TIIVISTELMÄ

Tulospalkkaus on laajentunut viime vuosina voimakkaasti Suomessa. Sen piirissä on nykyisin teollisuudessa yli kolmannes henkilöstöstä, eräillä aloilla jo puolet tai selvästi sen ylikin. Tulospalkkaus merkitsee siirtymistä kohti yritystasolle hajautuvaa työmarkkinajärjestelmää. On kuitenkin on syytä pitää mielessä, että se on vain yksi osa työmarkkinoiden palkanmuodostusta ja palkitsemista ja että tulospalkkojen osuus kokonaispalkoista on vielä suhteellisen pieni.

Tulospalkkauksen merkitys on kahtaalla. Ensinnäkin se on väline saada aikaan kannustavuutta palkanmuodostuksessa ja sillä on tässä suhteessa merkitystä työmarkkinoiden ja talouden toiminnassa yleensä. Toisaalta sen mukanaan tuomaan joustoon on kiinnitetty toiveita talouden sopeutumisessa EMUn oloissa, joissa talouspolitiikan keinot edesauttaa talouden vakautta taantumaoloissa ovat rajoitettuja. Tutkimus arvioi ja esittelee tulospalkkausta näissä molemmissa rooleissa. Tutkimuksessa päädyttiin siihen, että kannustavuusrooli on näistä ilmeisesti merkittävämpi, mutta toisaalta tulospalkkauksen merkitystä talouden sopeutumisessa ei tule sivuuttaa, vaikka tässä suhteessa sen kaikki ominaisuudet eivät olekaan toivotun kaltaisia.

Tulospalkkaukselle on toisaalta olemassa luontainen laajenemispotentiaali nykyaikaisessa yritystoiminnassa, mutta toisaalta sille on olemassa luontaiset rajat. Siihen liittyy ns. vapaamatkustajaongelma eli, että yksittäinen työntekijä hyötyy muiden ponnistelusta ilman suurta omaa vaikutusta tulokseen, eikä sillä voida korvata suoritepalkkaukseen liittyviä yksilötason palkkakannustimia kuin tiettyyn rajaan saakka.

Kansainvälisissä tutkimuksissa tulospalkkaukseen siirtymisellä on selvästi todettu olevan tuottavuutta nostava vaikutus. Tämä näyttää pätevän myös Suomessa. Tästä saatiin tutkimuksessa päättelemällä Suomen osalta alaraja-arvio, tosin vain yhtä toimialaa, energia-alaa koskien, mutta se lienee yleistettävissä muuallekin.

Tulospalkkauksen rooliin palkkajousten väylänä on kiinnitetty runsaasti huomiota viime vuosien EMU-keskustelussa Suomessa. Tämä on toinen keskeinen selvityskohde tässä raportissa. Tältä osin tulospalkkaus on te-

hokas erityisesti, koska se merkitsee sopeutumisen nopeaa käynnistymistä taantumana iskiessä. Se saattaa kuitenkin tuoda palkkasopeutumiseen myös heilahtelua, mikä ei ole toivottavaa. Tulospalkkauksen tuoma jousto ei tulosten mukaan myöskään riitä yksinään viemään taloutta kohti tasapainoa. Näin siksi, että yritysten tulokset paranevat taantumasta selvittäessä tyypillisesti nopeammin kuin työttömyys palautuu entiselle tasolle. Näin ollen on edelleen tarvetta tulopolitiikalle ja muulle palkkasopeutumiselle, joka sitoo palkkojen kehityksen yleiseen työllisyystilanteeseen.

Tutkimuksessa tarkastellaan laskennallisesti, miten äärimmäisen pitkälle viety tulospalkkaus olisi edistänyt työllisyyttä koetun laman oloissa. Positiivinen vaikutus saatiin esiin, mutta se olisi kuitenkin ollut melko pieni. Kun arvioitiin tulospalkkauksen tuottamaa lyhyen ajan joustoväylää työvoimakustannuksissa, niin todettiin toisaalta, ettei sitä pidä väheksyä muun palkkasopeutumisen rinnalla eikä verrattuna ns. EMU-puskureiden tarjoamaan sopeutumisvara.

Tulospalkkauksen institutionaalisista järjestelyistä tutkimuksessa tarkastellaan eri tapoja maksaa tulospalkkaa, joista yksi on henkilöstörahasot. Vertailulaskelmien perusteella henkilöstörahasot ovat kilpailukykyisiä veroetujensa vuoksi verrattuna käteiseen tulospalkan maksamiseen, mutta etuuksien maksamisen ajoitus on kuitenkin varsin pitkä henkilöstörahasotissa. Tätä on lainsäädännöllä muutama vuosi sitten lyhennetty, mutta saattaisi olla paikallaan vieläkin lyhentää sitä.

Tutkimuksessa keskustellaan eräistä teoreettisista näkökohdista, joiden perusteella veroedut voisivat olla paikallaan tulospalkkaukselle, mutta toisaalta ne voisivat merkitä kannustavuusmielessä epäneutraalisuutta erilaisissa yrityksissä ja toiminnoissa toimivien henkilöiden ja eri työsuoritusten välillä. Tältä osin tarvittaisiin laajempaa paneutumista tulospalkkauksen ominaisuuksiin. Samaten olisi ryhdyttävä selvittämään samalla tavalla kuin on muiden maiden osalta tehty, kuinka tulospalkkausta soveltavat yritykset ovat menestyneet kannattavuuden suhteen, kuinka ne ovat työllistäneet, kuinka vakaata työllisyyskehitys on niissä ollut ja kuinka suuri on ollut tulospalkkauksen myönteinen vaikutus tuottavuuteen.

Lopuksi keskustellaan lyhyesti, miten tulospalkkaus muuttaa työmarkkinoiden järjestelyjä ja millainen haaste se on keskitetylle tulopoliittiselle sopimustoiminnalle. Tulospalkkauksen laajeneminen muuttaa työmarkki-

noita hajautuneeseen suuntaan ja voi merkitä muutospainetta keskitetylle sopimustoiminnalle, jossa yleisesti ajatuksena on maksaa samasta työstä samaa palkkaa. Nykyaikainen monitehtäväinen työyhteisö saa kuitenkin aikaan sen, että samasta työstä maksetaan eri henkilöille eri palkkaa. Toisaalta suomalainen käytäntö on sopia palkkojen noususta eikä niiden tasosta, ja siten tämä kansainvälinen kritiikki ei päde samalla tavalla meidän oloissamme. Toisaalta tulospalkkauksella voidaan saada aikaan palkanmuodostuksen hajautumista kannattavuuden mukaan ja siten edistää voimavarojen kohdentumista kansantaloudessa.

SISÄLLYS

1.	JOHDANTO	1
	Tutkimuksen tavoitteet	1
	Tutkimuksen rakenne	2
2	TULOSPALKKAUKSEN PERUSTEET JA JÄRJESTELYT KÄYTÄNNÖSSÄ	5
2.1	Tulospalkkauksen käsitteen määrittely	5
2.2	Tulospalkkaus käytännössä Suomessa	8
	Tulospalkkaus teollisuudessa	9
	Tulospalkkaus energia-alalla	10
	Muita arvioita	12
2.3	Tulospalkkauksesta kansainvälisesti	12
2.4	Tulospalkkauksen luonne tuloptiona ja sen kannustinvaikutus	14
3	TULOSPALKKAUKSEN OMINAISUUDET JA VAIKUTUKSET TYÖMARKKINATUTKIMUSTEN MUKAAN	21
3.1	Palkkojen joustavuus ja jäykkyys teorian mukaan ja käytännössä yritystasolla	21
3.2	Miksi tulospalkkaus?	26
3.3	Tulospalkkauksen vaikutukset empiiristen tutkimusten perusteella	30
	Tulospalkkauksen soveltaminen	31
	Tuottavuus	33
	Työllisyyden vakaus	34
	Työllisyyden keskimääräinen taso	35
3.4	Tulospalkkaus ja koulutusinvestoinnit osaamispääomaan	36
3.5	Tulospalkkaus ja investointitoiminnan	

tehokkuus	37
4 PALKKAJOUSTOJEN TARVE EMUSSA JA TULOSPALKKAUKSEN KÄYTTÖMAHDOLLISUUDET	40
4.1 Tarvitaanko työmarkkinoiden makrojoustavuutta?	40
4.2 Minkälaisia ongelmia ja joustotarpeita voi tulla esiin EMUssa?	45
4.3 Voidaanko työllisyys vakauttaa tulospalkkauksen aikaansaamilla joustoilla?	49
4.4 Tulospalkkauksen kuvitteellinen toiminta 1990-luvun lamassa	52
4.5 EMU-puskurit ja tulospalkkaus	56
5 TULOSPALKKAUKSEN INSTITUTIONAALISISTA JÄRJESTELYISTÄ	63
5.1 Henkilöstörahasot	63
5.2 Pitääkö tulospalkkaukselle kanavoida veroetuja?	70
5.3 Tulospalkkaus ja työmarkkinajärjestelmä	74
6 LOPPUPÄÄTELMIÄ	77
SUMMARY	79
LIITTEET	
Liite 1. Työmarkkinoiden implisiittisen sopimisen malli ja voiton heijastuminen palkkaan	82
Liite 2. Tulospalkkauksen ominaisuuksista talouden sopeutumisessa taantumaan	85
LÄHTEET	91

1 JOHDANTO

Tutkimuksen tavoitteet

Tulospalkkaus on laajentunut viime vuosina voimakkaasti Suomessa. Sen piirissä on nykyisin teollisuudessa runsas kolmannes henkilöstöstä, eräillä aloilla jo puolet tai selvästi tämän ylikin. Tulospalkkaus merkitsee siirtymistä kohti yritystasolle hajautuvaa työmarkkinajärjestelmää. On kuitenkin syytä pitää mielessä, että se on vain yksi osa työmarkkinoiden palkanmuodostusta ja että tulospalkkauksen osuus kokonaispalkoista on vielä suhteellisen pieni. Tulospalkkauksen osuuden voidaan odottaa kasvavan edelleen, mutta toisaalta on selvää, että yritystoiminnassa riskin kantavat keskeisesti yrittäjä ja yrityksen omistajat.

Tulospalkkaus on laajentunut nimenomaan ryhmä- ja tiimityötä korostavassa korkean osaamisen ympäristössä, jossa ryhmien ja yksiköiden aikaansaannokset ovat keskeisiä (Airaksinen 1998). Tulospalkkauksen keskeinen merkitys yritystoiminnassa myös rahaliiton oloissa on sen kannustinominaisuus.

Nykyaikainen osaamiseen pohjautuva yritystoiminta merkitsee sitä, että työntekijöille kertyy ns. yritysspesifistä osaamispääomaa, minkä kautta he tavallaan lähenevät omistajuutta yrityksessä. Tulospalkkaus merkitsee ikäänkuin tämän asiantilan institutionalisoimista ja huomioonottamista palkanmuodostuksessa. Tulospalkkauksen laajuus, kannustinominaisuudet ja toiminta työmarkkinoilla yleensä on tutkimuksen ensimmäinen selvitystavoite.

Kansantalouttamme kohtaava keskeinen muutos on osallistuminen Euroopan unionin talous- ja rahaliittoon EMUun vuoden 1999 alusta lähtien. Tämä muuttaa talouden toimintapuitteita monessa suhteessa. Kansallinen raha- ja valuuttapolitiikka poistuu talouspolitiikan välineistöstä. Toisaalta talouden toimintaa rajaava ulkomaisen valuutan ansaitsemisen ja maksuvalmiuden maksutaserajoite poistuu, mikä helpottaa talouspolitiikan, finanssi- ja tulopolitiikan tehtävää vakauttaa taloutta. Yleisesti ottaen rakenteellisten kilpailukykytekijöiden vaaliminen ja edistäminen korostuvat talouspolitiikassa aiempien lyhyen tähtäyksen vakaus eli stabilisaatio-tavoitteiden rinnalla.

EMUssa taloudellisen päätöksenteon työnjako muotoutuu siihen suuntaan, että työmarkkinoiden toiminta ja sopeutuminen ovat aiempaa keskeisemmässä asemassa talouden ja talouspolitiikan kokonaisuudessa. Talouden menestyminen ja sopeutumisen onnistuminen häiriötilanteissa riippuvat työmarkkinoista. Toisaalta sopeutuminen myös osittain hajautuu, koska sokit ovat luonteeltaan ja vaikutuksiltaan enemmän toimiala- ja sektori- tai klusterikohtaisia mm. maksutaserajoitteen poistumisen seurauksena. Tällöin myös sopeutumisen välineet on löydettävä aiempaa enemmän hajautuneelta pohjalta. Tulospalkkaus voi olla ja usein mainitaan yhtenä tällaisena hajautuneen sopeutumisen välineenä. Tätä sopeutumisväylää pyritään selvittämään tässä tutkimuksessa toisena keskeisenä selvityskohteena.

On tarpeen painottaa lukijalle, että tutkimus on otteeltaan kansantaloudellinen. Tutkimus tarkastelee tulospalkkausta yhtenä osana työntekijöiden kannustamista ja talouden palkanmuodostusta, mutta se ei pyri “menemään yritysten sisälle” kuvailemaan järjestelmän toimintaa monine tärkeine, mutta usein varsin monimuotoisine yksityiskohtineen. Tämä vaatisi kokonaan oman tutkimuksensa, eikä se ollut tavoitteiden ja resurssien puitteissa mahdollista nyt toteuttaa. Tutkimus ei siten myöskään tarkastele sitä, millainen tulospalkkausjärjestelmä olisi yrityksen tavoitteiden kannalta hyvä ja mikä ei, vaikka tällaisiin kysymyksiin taloustieteen mikroteoriolla onkin painavaa sanottavaa.

Tutkimuksen rakenne

Tutkimuksen rakenne on seuraava.

Luvussa 2 esitellään niitä järjestelyjä, joita tulospalkkauksen yhteydessä on käytössä. Luvussa selvitetään lyhyesti järjestelmän laajuus Suomen teollisuudessa ja eräillä toimialoilla, joilla on tehty tiedusteluja tulospalkkauksesta. Näitä ovat energiantuotanto ja metalliteollisuus. Lyhyesti eritellään myös sitä, kuinka laajaa tulospalkkaus on eräissä muissa maissa.

Samalla kiinnitetään huomiota siihen, että työntekijän saaman tulospalkan suuruus on rajoitettu sekä ylhäältä että alhaalta päin. Se on siten luonteeltaan eräänlainen tulosoptio pikemminkin kuin väline, jolla tappion riskiä siirrettäisiin laajassa mitassa yritykseltä työntekijöiden kannettavaksi.

Tällä on merkitystä tulospalkkauksen vakausominaisuuksien kannalta työllisyyden suhteen. Tulospalkkausjärjestelyjen ominaisuuksien perusteella pyritään tekemään päättely järjestelmän positiivisesta vaikutuksesta tuottavuuteen, mikä onkin ehkä keskeisin tulospalkkauksen merkitys taloudessa.

Luvussa 3 pohditaan palkanmuodostuksen perusteita ja sopeutumista taloutta kohtaavissa taantumissa yleisesti ja erityisesti tulospalkkauksen asemaa tässä. Palkat ovat tunnetusti jäykkiä alaspäin, ja tälle on olemassa yritystaloudessa tiettyjä vankkoja perusteita. Sen jälkeen käydään läpi 1980-luvulla tulospalkkaukseen voimakkaasti virinnyt mielenkiinto, jonka herättäjänä ja eräänlaisena profeettana toimi amerikkalainen professori Martin Weitzman. Keskustellaan myös siitä, minkälaista kritiikkiä on kohdistettu näihin teoreettisiin ajatuksiin tulospalkkauksen suotuisista kokonaistaloudellisista vaikutuksista.

Tärkeää on selvittää, missä määrin eri maissa tehtyjen empiiristen tutkimuksien mukaan tulospalkkauksella on ollut positiivisia tai negatiivisia vaikutuksia tärkeiden talouden ominaisuuksien kannalta, kuten järjestelmän kannustavuuden, eli tuottavuuden, työllisyyden tason ja sen vakauden osalta. Valitettavasti tällaisia tutkimuksia ei ole tehty toistaiseksi Suomen osalta.

Luvun lopussa tarkastellaan tulospalkkauksen asemaa työmarkkinoilla hiukan toisesta, nimittäin investointien näkökulmasta. Talouden ja teknologian kehitys on yhä enemmän johtanut siihen, että yritysten on tehtävä omassa toiminnassaan tai toimialallaan erityisesti tarvittavia investointeja, joilla ei ole käyttöä tai ainakaan samanlaista arvoa muualla. Samoin työntekijöiden on tehtävä vastaavanlaisia osaamis- eli inhimillisen pääoman koulutus- ja oppimisinvestointeja. Miten tulospalkkaus edesauttaa tai haittaa tällaisten spesifisten investointien toteuttamista? Näitä tärkeitä kysymyksiä tarkastellaan luvun 3 lopuksi.

Luvussa 4 on esillä palkkasopeutuminen ja työmarkkinoiden toiminta EMU-oloissa. Pohditaan sitä, mikä voisi olla tulospalkkauksen asema työmarkkinoiden sopeutumisen kokonaisuudessa. Tulospalkkauksella havaitaan olevan tässä suhteessa eräitä edullisia piirteitä, nimenomaan siltä kannalta, että se nopeuttaa työmarkkinoiden ja talouden sopeutumista kielteiseen taantumasokkiin.

Mutta toisaalta tulospalkkauksella voidaan nähdä myös olevan tietty epävakauden ominaisuus, koska tulospalkkaus voi johtaa palkkasopeutumisen heilahteluun ilman tyydyttävää lopputulosta. Tämän vuoksi päätellään, että tulospalkkaus ei olisi yksinään riittävä väline talouden sopeutumisessa, vaan tarvitaan myös tulopolitiikan kaltaista toimintaa palkkasopeutumisen sitomiseksi työllisyystilanteeseen. Empiirisesti arvioidaan työmarkkinoiden toiminnan simuloinnin avulla, kuinka kuvitteellinen, laajamittainen tulospalkkaus olisi toiminut 1990-luvun lamassa ja olisiko sillä voitu edesauttaa vaikeaa työllisyystilannetta.

Yksi keskeinen suomalainen tapa sopeutua rahaliiton vaativissa oloissa ovat ns. EMU-puskurit. Luvun lopuksi verrataan tulospalkkauksen antamaa lyhyen ajan sopeutumisvaraa EMU-puskureiden tuottamaan ja muun palkkasopeutumisen suuruuteen.

Luvussa 5 ovat esillä tulospalkkauksen instituutiot ja mahdolliset kehittämistarpeet. Ensin tarkastellaan sitä, kuinka suomalaiset henkilöstörahasot toimivat ja verrataan niitä kannustavuusmielessä käteiseen tulospalkkaan esimerkkilaskelmin. Sen jälkeen pohditaan, olisiko tulospalkkaukselle annettava veroetuja, jotta järjestelmä suotuisine ominaisuuksineen laajenisi. Tämän puolesta voidaan esittää eräitä teoreettisia perusteita, vaikka näyttääkin siltä, että järjestelmä on laajentunut omalla painollaan ainakin tähän asti. Lopuksi puntaroidaan lyhyesti korporatistisen ja hajautuneen työmarkkinamallin suhdetta ja tulospalkkauksen asemaa tässä.

Luku 6 kokoaa yhteenvedon tutkimuksen johtopäätöksistä.

2 TULOSPALKKAUKSEN PERUSTEET JA JÄRJESTELYT KÄYTÄNNÖSSÄ

2.1 Tulospalkkauksen käsitteen määrittely

Palkkausjärjestelmiä on kahta päätyyppiä. Palkka maksetaan joko työsuoritukseen liittyvästä panoksesta tai sillä aikaansaadusta tuotoksesta. Ensinmainitussa tapauksessa palkan perusteena on yleensä työhön käytetty aika, jälkimmäisessä taas työllä aikaansaadut suoritteet. Suomessa perinteisesti on käytetty aikapalkkausta ensinmainittuna palkkausmuotona, jälkimmäisenä taas urakkapalkkaa. Palkkausjärjestelmien yksi keskeinen tavoite on kannustaa työntekijää, ei ainoastaan ponnisteluun, vaan myös laatuun ja uuden oppimiseen. Tuotosperusteiset kannustinjärjestelmät sisältävät kannustimia, jotka perustuvat yksittäisen työntekijän, ryhmän tai tai koko yrityksen tuotokseen.

Tulospalkkaus on jo vanha idea. OECD:n (1995) mukaan se on peräisin 1800-luvulta, jolloin tavoitteena lienee ollut lievittää työn ja pääoman ristiriitaa. Jo silloin määriteltiin, että “tulospalkkaus (profit sharing) tarkoittaa järjestelyjä, joiden puitteissa työntekijät saavat palkan lisäksi tietyn osuuden yrityksen voitosta, joten työntekijöille tuleva summa vaihtelee sen mukaan, kuinka yrityksen voitto vaihtelee”.¹

Käytännössä tulospalkkausjärjestelyjä on leegio, joita selostaa OECD (1995), eikä kansainvälisissä vertailuissa ole helppo kattaa ja rajata niitä kaikkia yhteismitallisella tavalla, jotta päästäisiin vertailukelpoisiin tuloksiin. Terminologia ei ole selkeä kansallisestikaan: tulospalkkio ja tulospalkkaus on eräänlainen kattotermi, jonka alle kuuluu, mutta siitä usein erikseen käsitettävä, on henkilöstörahastolain mukainen voittopalkkio. Tässä tutkimuksessa on syytä pitää termin käsite laavana. Käsitteistä ks. mm. EU:n PEPPER-raportti, EU (1996) ja TUPOSETO (1997). Käytännössä tulospalkkaus on määriteltävä selvästi erilleen muista tuotossidonnaisista palkkaustavoista kuten yksilötason suoritepalkasta. Tulospalkkaus on yksi muoto ns. tuotosperusteista palkkausta (performance related pay).

¹ Kuten alla nähdään, tämä määrittely on liian laava nykyisin: työntekijät eivät kannata tulospalkkausjärjestelmän kautta näin paljon yrityksen tulokseen liittyvää riskiä.

OECD:n (1995) mukaan osuus voitosta voidaan maksaa käteisenä tai osakkeina ja maksaminen voidaan viivästyä tietyn määrän vuosia, jolloin yrityksen investointien tulorahoitus vahvistuu. Henkilöstö voi saada haltuunsa option yrityksen osakkeiden ostamiseen markkinahintaa alempanaan hintaan. Tällöin tulospalkkausbonus sisältää myös mahdollisuuden pääomavoittoon tulevaisuudessa. Tällaiset järjestelyt ovat luonteeltaan viivästettyä tulospalkkausta, joka voi myös vahvistaa henkilöstön pitkän ajan kiinnittytymistä yritykseen. Tämä on monissa maissa melko yleinen tapa maksaa tulospalkkausta. Suomessa on puolestaan herännyt melkoinen kritiikki viime vuosina viivästetyllä maksuperiaatteella toimivia henkilöstörahoitusta kohtaan (ks. luku 5.1).

Ne piirteet, jotka erottavat tulospalkkauksen (profit sharing) muista bonus- tai kannustinjärjestelmistä ja muista rahoituksellisen osallistumisen muodoista (financial participation schemes) ovat OECD:n (1995) mukaan:

1) Tulospalkkausbonus maksetaan kaikille tai melkein kaikille työntekijöille yrityksessä, mutta henkilöltä voidaan vaatia tietty vähimmäisaika yrityksen palveluksessa ennen kuin hän pääsee osalliseksi tulospalkkausjärjestelyyn. Esimerkiksi vain johdolle suunnatut bonukset eivät siten kuuluisi tulospalkkauksen määritelmän alle.

2) Bonuksen taso on sidottu yrityksen taloudelliseen tulokseen. Kannustinjärjestelyt, jotka on sidottu yksilön tai ryhmän aikaansaamaan tulokseen, eivät tämän määritelmän mukaan kuulu tulospalkkauksen alaan. Sen sijaan tulospalkkaus voi perustua myös muihin mittareihin kuin vain voittoon, esimerkiksi myös tuottavuuteen. Seuraavassa tätä laajennusmahdollisuutta ei erityisesti käsitellä, vaan on tarkasteltu tulospalkkauksen ja tuottavuuden välistä välillistä vuorovaikutusta.

3) Säännöt, joilla tulospalkkausbonus määräytyy ja sen maksamisen järjestelyt on sovittu, on tehty tunnetuiksi etukäteen yrityksessä. Näin ollen harkinnanvaraiset bonukset eivät kuuluisi tulospalkkauksen piiriin. Käytännössä rajanveto tässä suhteessa on varmasti häilyvää.

4) Työntekijöiden osakkeenomistuksen järjestelyt kuuluvat tulospalkkaukseen, jos osakejako on voitonjaon tyyppinen bonus. Säännönmukai-

set osakeoptioiden jaot, jotka eivät perustu yhtiön tulokseen, eivät kuulu mukaan tulospalkkaukseen.

Suomalaisessa palkkatilastokäytännössä tulosperusteiset erät määritellään yleisesti siten, että ne ovat “palkansaajalle maksettuja suorituksia, jotka perustuvat taloudellisiin tunnuslukuihin, tuottavuuden kehitykseen ja muihin tulostittareihin, jotka ovat sidoksissa yrityksessä asetettuihin tavoitteisiin” (TT 1997a, 18).

Suomalaisessa käytännössä erotellaan suurin piirtein samoin perustein kuin kansainvälisessä käytännössä tulospalkkiot, jotka ovat “varsinaisia palkkaustapoja täydentäviä lisäpalkkoja, joiden peruste on muu kuin välitön työsuoritus, suorituskriteeri tai yksikköhinta” (teollisuuden palkkatilastoinnin ryhmä 31), (TT 1997a, 18). Lisäksi ryhmään kuuluvat käteiset voittopalkkiot henkilöstörahasolain mielessä (ryhmä 32)² ja voitonjako, joka on yhtiökokouksen erikseen päätettävä suoritus henkilöstölle (ryhmä 33).

Näistä on vaikea sanoa tarkkaan, kuinka hyvin ne käytännössä yhtyvät käsitteen yo. OECD:n mukaiseen määritelmään, mutta periaatteessa ne vastaavat sitä. Toisaalta suomalainen käytäntö voi olla määritelmälaltaan laajempi kuin kansainvälinen salliessaan ilmeisesti myös “harkinnanvaraiset tulospalkkiot” mukaan tulospalkkauksen käsitteen määritelmään. Jos tulospalkkaus on yhtiökokouksen määräämä osa voitonjaosta, se ei kuitenkaan välttämättä täytä tarkkaan ottaen sitä vaatimusta, että tulospalkkauksesta on etukäteen sovittava. Tulospalkkauksen empiirisiin arvioihin tutustuttaessa on varauduttava siihen, että termin “tulospalkkaus” alla voi olla myös muuta palkkausmuotoa, nimenomaan yksilö- tai työntekijäryhmätason suorituspalkkausta. Samoin ns. palkkiopalkka voidaan myös sekoittaa tulospalkkaukseen.

Tulospalkkauksen maksaminen ei perustu suinkaan aina pelkkään tulokseen, vaan myös moniin muihin yrityksen tuloksellisen toiminnan indikaattoreihin. Näitä ovat mm. tuottavuus ja laatu kuten asiakastyytyväisyys (Airaksinen 1998 ja Peltomaa 1998). Itse se, kuinka paljon tulospalkkioita maksetaan työntekijöille, tapahtuu taas yleensä suhteessa yrityksen tulok-

² Silloin, kun henkilöstörahasolain mukainen voittopalkkio siirretään henkilöstörahasolain, sitä ei lueta lainkaan palkkaluokittelun piiriin (TT 1997a, 18).

seen. Metalliteollisuudessa tulospalkkioiden määrätymisperuste v. 1997 oli yrityksen liikeloudellinen tulos 62 prosentissa tulospalkkiojärjestelmiä. Tuottavuus oli määrätymisperusteena 33 prosentissa ja käyttökate 23 prosentissa (Saukkonen 1998 ja MET 1997b). Yleensä järjestelmissä on monia määrätymisperusteita.

2.2 Tulospalkkaus käytännössä Suomessa

Kootaan ensin tietoja tulospalkkauksen levinneisyydestä Suomessa taulukkoon 1 ja keskustellaan sitten tarkemmin näistä luvuista.

Taulukko 1. Tulospalkkauksen arvioitu laajuus teollisuudessa Suomessa v. 1996-97

Toimiala, Instituutio	Osuus Yrityksistä, %	Osuus henkilöstöstä, % ¹	Henkilöstön lukum. ²	Tulospalkkoja, milj.mk/v	Tulospalkka/henk., mk ³	Tulospalkan osuus ansioista, % ⁴
Metalliteoll.	57	49	85 000	400	5000	4
Paperiteoll.	..	80	30 000	100	3500	1.5
Energia-ala	60	80	17 000	40	2500	3
Teollisuus, yht.	..	35	180 000	1000	5000	4
Henkilöstörahasot	.	.	87 000 ⁵	160	2000	..

Lähde: Saukkonen (1998) ja muut tekstissä mainitut lähteet, kansantalouden tilinpito ja työministeriö.

¹ Tulospalkkauksen piirissä olevien osuus koko toimialan henkilöstöstä, ² Tulospalkkauksen piirissä olevien henkilöiden määrä, ³ Tulospalkan suuruus sitä saavilla henkilöillä keskimäärin vuodessa (sarake 4/sarake 3, pyöristetty), ⁴ Tulospalkan osuus sitä saavien henkilöiden kokonaisansioista, ⁵ Kaikki rahastot, osa palvelualoilla. Lisäksi Meritan vielä rekisteröimätön rahasto, jossa on 13 000 henkilöä.

. Tieto ei loogisesti ilmoitettavissa, .. Tietoa ei käytettävissä.

Tulospalkkaus teollisuudessa

TT:n (1997b) kyselyn mukaan *teollisuudessa* tulospalkkaus on levinnyt varsin laajalle. Toimihenkilöiden osalta keskimäärin järjestelmän piirissä on huomattavan suuri, aina noin 30 prosentin suuruinen osa henkilöistä (vuoden 1996 tilanne), kun taas työntekijöiden osallistuminen tulospalkkaukseen on selvästi pienempää, 17 %. Samanlainen ero näkyy myös siinä, että tulospalkkaa saavilla toimihenkilöillä tulospalkkauksen osuus palkasta on teknisillä toimihenkilöillä keskimäärin 5.1 %, konttoritoimihenkilöillä 7.1 % ja ylemmillä toimihenkilöillä 7.2 %, kun taas työntekijöillä pienempi, 3.7 %. Toimihenkilöillä tulospalkkauksen suuruus on varsin huomattava. Vuonna 1997 tulospalkkauksen piirissä oli jo yli 35 % teollisuuden henkilöstöstä (Saukkonen 1998).

Ero työntekijöiden ja toimihenkilöiden osalta heijastaa sitä, että tulospalkkausta on luontevampaa soveltaa siellä, missä yksilötason työn ja sen tuotoksen monitorointi eli seuranta ja valvonta on vaikeaa, ja missä taas näin ei ole, suoritepalkkaus voi olla tehokkaampi palkkausmuoto.

Metalli- ja elektroniikkateollisuudessa tavanomaisia palkkaustapoja täydentävät tulospalkkiot ovat yleistyneet siten, että jo joka toinen henkilö on nykyisin tulospalkkioiden piirissä, kun taas osuus oli vuonna 1990 ainoastaan 20 %. Tulospalkkiot ovat selvästi sitä yleisempiä, mitä suurempi yritys on: alle 20 hengen työpaikoista tulospalkkauksen piirissä on viidennes, kun taas yli 500 hengen työpaikoilla 56 % henkilöstöstä (MET 1997). Tämä vastaa kansainvälistä kuvaa (ks. luku 3.3), mikä saattaa heijastaa sitä, että monitorointi ja kannustaminen tulospalkkauksella on käytökelpoisempaa ja tarpeellisempaa suurissa kuin pienissä yrityksissä, joissa voidaan käyttää muita muotoja tähän tarkoitukseen. Se saattaa osoittaa myös suurten yritysten luonnollista etulyöntiasemaa tällaisten uusien ideoiden soveltamisessa.

Tulospalkkioiden suuruus maksettavasta palkasta niitä saavilla on keskimäärin 5 % metalli- ja elektroniikkateollisuudessa. Joka kuudennella henkilöllä tulospalkkioiden osuus oli yli 10 %. Mielenkiintoista on havaita, että yleisyydestään huolimatta työpaikoista, joissa on nykyisin käytössä tulospalkkiojärjestelmä, vain joka kolmannella on järjestelmä voimassa sekä työntekijöille että toimihenkilöille. METin kyselyn mukaan työnteki-

joista tulospalkkausta saa 45 %, kun taas toimihenkilöistä keskimäärin 58 %.

Paperiteollisuudessa oli tulospalkkauksen piirissä noin 80 % ja koko metsäteollisuudessa noin 60 % henkilöstöstä vuonna 1997 (Saukkonen 1998).

Yhteensä teollisuuden yritykset maksoivat tulospalkkioita noin miljardi markkaa vuonna 1997, mikä on noin 1.6 % palkkasummasta (Saukkonen 1998). Tulospalkkausta saaneille maksettiin keskimäärin 5000 - 6000 mk, mikä on 3-4 % heidän kokonaisansiostaan.

Tulospalkkaus energia-alalla

Energia-ala on kansantalouden mittasuhteissa vakaa ala, jolla on tosin ongelmana ollut keskimäärin varsin matala kannattavuus (Kaseva ja Alho 1997). On mielenkiintoista, että tulospalkkaus on levinnyt tällä toimialalla laajalle.

Energia-alan työnantaja- ja teollisuusjärjestö Finergy suoritti kyselyn syksyllä 1997 tulospalkkauksesta (Jylhä 1997). Tulospalkkaus on käytössä 61 prosentissa yrityksistä, ja näiden yritysten henkilöstöstä 93 % on tulospalkkauksen piirissä.

Tulospalkkaus on alalla varsin nuori järjestely, sillä lähes kaikki järjestelyt on tehty 1990-luvulla ja kolmasosa otettu käyttöön vuoden 1997 aikana. Mielenkiintoista on havaita, että 39 prosentilla palkkio perustuu pelkästään yrityksen tai yksikön tulokseen, kun taas 50 prosentilla palkkio perustuu yhdistelmään, joka ottaa huomioon yrityksen tai ryhmän tuloksen ja yksilön tuotoksen. Tällä yritystä pienempään osaan viedyllä järjestelyllä voidaan ehkä vähentää kansainvälisesti mainittua ongelmaa (ks. luku 3), jonka mukaan työntekijät ovat profit sharing -järjestelmässä helposti vapaamatkustajia, koska he hyötyvät muiden ponnistelusta ja yhden työntekijän oma vaikutus koko yrityksen tulokseen on vähäinen.

Noin 80 prosentissa yrityksistä tulospalkkio maksetaan kerran vuodessa, enemmistössä yrityksistä informaatiota tulospalkkion kehittymisestä annetaan useammin kuin tulospalkkio maksetaan, keskimäärin näissä yrityksissä yli 5 kertaa vuodessa. Tällä voidaan merkittävästi tiivistää infor-

maation kulkua yrityksessä ja lisätä tietoisuutta yrityksen tilasta henkilöstön keskuudessa.

Yleensä tulospalkalla on yläraja, joten työntekijät eivät voi määrättömiin hyötyä omistajan edusta, eli yrityksen voitosta ilman omaa riskiä. Energia-alalla tämä katto on keskimäärin 7.1 % vuosipalkasta. Suurimmillaan tulospalkkio on ollut lähes poikkeuksetta 10 % palkasta.

Vastaajayrityksistä enemmistöllä tulospalkan suuruus on korkeintaan 5 % ansioista.

Tulospalkkauksen vaikutuksia kysyttiin yritys vastaajille annetulla asteikolla 1:stä (täysin eri mieltä) 5:een (täysin samaa mieltä). Tulosten mukaan (Jylhä 1997) mm. väite “palkkataso liukuu ylöspäin tulospalkkauksesta johtuen” ei saanut tukea (saldoluku 2.2), kun taas voimakkainta tukea sai väite “tulospalkkaus nostaa tuottavuutta” (4.0). Viimeksimainittu tulos vastaa varsin tarkasti muualla ja kansainvälisesti saatuja tuloksia tulospalkkauksesta (ks. alla luku 3). Mielenkiintoista on nähdä myös tietty kateusvaikutus. Jos yhdellä ryhmällä on tulospalkkaus, väite, että muut vaativat samanlaisia korotuksia, sai pisteluvun 3.6.

Tulospalkkaukseen ollaan myös sangen tyytyväisiä, erityisesti johdon piirissä. Asteikolla 1:stä = hyvin tyytymätön, 5:een = hyvin tyytyväinen tulospalkkaus nauttii suosiota, saldoluvun ollessa vastaajien käsityksen mukaan johdon piirissä keskimäärin 3.9 ja työntekijöiden 3.5.

Finergyn jäsenkunnassa 68 % mittasi tulospalkkauksen vaikutuksia vertaamalla saavutettuja tuloksia asetettuihin tavoitteisiin, osa myös suhteessa aiempiin tuloksiin. Yritysten johtajien käsityksen mukaan voimakkain positiivinen vaikutus on saavutettu yksilösuoritustasoon ja luovuuteen, vähiten tärkeä vaikutus yhteistyökykyyn. Ongelmiakin raportoi tulospalkkauksen suhteen (mutta niitä ei kuitenkaan eritelty kyselyssä tarkemmin, minkälaisia ongelmia on matkan varrella tullut vastaan) käynnistysvaiheen osalta 36 % vastaajista ja näistä kolmannes myös järjestelmän toiminnan aikana. Yli puolet aikoo tehdä järjestelmään pieniä parannuksia ja viidesosa suurehkon muutoksen. Tulospalkkausjärjestelyt elävät siten tyypillisesti ajassa.

Muita arvioita

Työministeriön keräämässä yritysaineistossa (lähes 1400 yritystä, yli 10 hengen toimipaikat) bonuksia sovellettiin 40 prosentissa yrityksissä ja tulospalkkausta (profit sharing) 9 prosentissa, osakemuotoista palkitsemista 0.6 prosentissa, tuottavuushyödyn jakamista (productivity gain sharing) 31 prosentissa ja optioiden osto-oikeuksia 1.4 prosentissa yrityksistä (Zamindar 1997, 39). Nämä yrityksiä yleensä koskevat tulokset poikkeavat jossain määrin teollisuuden tilanteesta. Yksi syy eroihin saattaa olla se, että tulospalkkauksen käsite ei ole ykselitteisellä tavalla iskostunut, vaan tulkinta voi vaihdella, varsinkin jos kyselyssä ei määritellä tarkasti käsitettä.

Vuoden 1997 lopussa Suomessa oli 40 henkilöstörahastoa ja niiden piirissä noin 90 000 työntekijää. Voittopalkkioita kertyi rahastoihin v. 1990-96 yhteensä 970 milj. mk. Rahasto-osuuden pääoma oli keskimäärin runsas 10 000 mk järjestelmän piirissä olevaa henkilöä kohti (ks. luku 5.1).

Edellä mainittiin, että yritysten omistusjärjestelyt henkilöstön toimesta ja niiden tukeminen ovat siis varsin yleisiä kansainvälisesti. Suomessa ovat viime vuosina levinneet johdon optiolainajärjestelyt, nykyisin usein pelkästään optiojärjestelyt, joita on suunnattu myös koko henkilöstölle. Helsingin Sanomien keräämien tietojen mukaan (HS 23.3.1998) noin puolet parhaillaan optiojärjestelyjä suunnittelevista pörssiyrityksistä aikoo jakaa niitä koko henkilöstölleen, jolloin niiden piiriin tulisi 25 000 henkilöä.³

Tulospalkkauksen verotusta tarkastellaan yksityiskohtaisesti luvuissa 5.1 ja 5.2.

2.3 Tulospalkkauksesta kansainvälisesti

Tässä yhteydessä ei ole tarkoituksenmukaista ryhtyä laajoihin yhteenveitoihin tai selostuksiin eri maiden tulospalkkauskäytännöstä (ks. mm. OECD 1995 ja EU:n PEPPER-raportti, EU 1996). Riittää todeta, että niihin on tunnettu kasvavaa mielenkiintoa useastakin syystä. Näitä ovat tuottavuuden nousu, yritysten omarahoitusaseman parantaminen ja työmarkkinoiden joustavuuden lisääminen. Tässä tutkimuksessa kiinnostaa maini-

³ Kannustinjärjestelmistä valtionyhtiöissä ks. Tapio (1998).

tuista syistä ensimmäinen ja kolmas. Tulospalkkauksen verotusta eri maissa käsitellään erikseen luvussa 5.

OECD (1995) jakaa jäsenmaansa eri ryhmiin suhteessa tulospalkkaukseen. Ensimmäisen ryhmän muodostavat maat, joissa vähintään 5 % kaikista palkansaajista on järjestelmän piirissä. Näihin maihin kuuluvat Ranska, Saksa, Britannia, Japani, Kanada, Yhdysvallat, Hollanti, Italia ja Meksiko. Ranskassa eri tulospalkkausjärjestelmien piirissä oli 1990-luvun alussa 7 miljoonaa työntekijää ja Englannissa veroetuuksia sisältävien tulospalkkausjärjestelmien piirissä noin 3 miljoonaa (ks. luku 5.2). Viimeksimainitun järjestelmän soveltaminen on lisääntynyt nopeaa vauhtia. Toisaalta muita tulospalkkausjärjestelmiä on käytössä Britanniassa 40 prosentista työpaikkoja (OECD 1995, 149).

Pohjoismaat ovat - edelleen OECD:tä (1995) lainaten - Suomea lukuunottamatta osoittaneet vain pientä mielenkiintoa tulospalkkaukseen. Suomen järjestelmistä OECD raportoi vain henkilöstörahasot (ks. luku 5.1). Suomen järjestelmä tarjoaa veroetuja ja tukee yritysten pääoman muodostusta lykätyn tulospalkkauksen maksamisen muodossa.

Suomea OECD (1995) ei lue yo. maiden ryhmään, vaikkakin järjestelmään osallistui raportin tietojen mukaan 7 % työntekijöistä, jotka olivat yli 30 henkilön yrityksissä, ja etujen suuruus on keskimäärin 5 % bruttopalkasta. Kansainvälisisissä luvuissa tuntuu olevan jonkin verran poikkeamia toisistaan. Erot ovat melko merkittäviä, joten niiden perusteella tehtyihin vertailuihin on suhtauduttava varovaisesti.

Tulospalkkausta sovelletaan laajasti Kaukoidässä. Japanissa keskimäärin peräti 25 % työntekijöiden palkasta muodostuu erilaisista bonuksista. Vastaava luku on Etelä-Koreassa ja Taiwanissa 15 % (Weitzman 1985). Toisaalta tämän ilmiön merkitys on kuitenkin pyritty kiistämään Japanin osalta. Layard ym. (1991, 501) ja Pohjola (1997) huomauttavat, että suuri osa bonuksista Japanissa on itse asiassa kiinteiden palkkasuoritusten luonteisia (ks. myös tarkemmin heidän analyysiaan syistä, miksi Japanissa työttömyys on matalampi eikä nouse taantumissa samalla tavalla kuin monissa muissa maissa).

2.4 Tulospalkkauksen luonne tuloptiona ja sen kannustinvaikutus

Työntekijöiden palkkataso on yleisesti kuvaten yhtä kuin heidän yrityksen myyntituloihin aikaansaamansa rajatuotos vähennettynä yritykselle tulevalle ylijäämällä (engl. rent, puhdas voitto). Tulospalkkaus on yksi mahdollisuus siirtää yrityksen ylijäämää työntekijälle. Kun kuitenkin kyseessä on vapaaehtoinen järjestely, joka lähtee liikkeelle yleensä johdon taholta, on todennäköistä, että tulospalkkaus kohottaa sekä tuottavuutta että yrityksen ylijäämää. Tulospalkkauksen tavoitehan on, että se maksaa itse itsensä (Airaksinen 1998). Sen kustannuksia kohottava vaikutus peityy siihen, että tulos paranee eri reittejä pitkin (ks. alla tässä luvussa).

On kaksi keskeistä institutionaalista piirrettä, jotka ovat olennaisia arvioitaessa tulospalkkauksen toimintaa ja merkitystä käytännössä. Ensimmäinen ja tärkein on se, että *vaikka teoriassa tulospalkkausjärjestely voi merkitä sitä, että työntekijät kantavat suoranaisesti myös osan yrityksen tappion riskistä, käytännössä näin ei kuitenkaan ole koskaan asianlaita* (OECD 1995, 141). Tällä asiantilalla on oma merkityksensä pohdittaessa tulospalkkauksen merkitystä kokonaistaloudellisen vakauden kannalta palkka- ja kustannuspeutumisen väylänä EMU-oloissa (luku 4). Toisin sanoen tulospalkkauksen kautta työntekijät eivät kanno omistajan riskiä kuin rajatussa merkityksessä.

Toinen tulospalkkaukseen liittyvä ominaisuus on se, että käytännössä työntekijät eivät voi myöskään päästä nauttimaan poikkeuksellisen suurista voitoista, eli tavallaan kohtuuttoman paljon suhteessa heidän normaalin tuottavuutensa mukaiseen korvaukseen työstä. Tulospalkalle ja yritysbonuksille on tavallisesti asetettu yläraja siten, että ne eivät voi nousta enemmän kuin tiettyyn osuuteen vuosiansioista, joten huomattavan suuret voitot jäävät marginaalilla yksinomaan omistajien eduksi. *Tulospalkkaus on toisin sanoen yrityksen voiton suhteen rajoitettu ylhäältä*. Tästä ominaisuudesta ei hiukan yllättävästi mainita kansainvälisessä kirjallisuudessa, esimerkiksi OECD:n (1995) raportissa, mutta käytännössä se on Suomessa voimassa kautta linjan energia-alalla, ja ilmeisesti muuallakin.

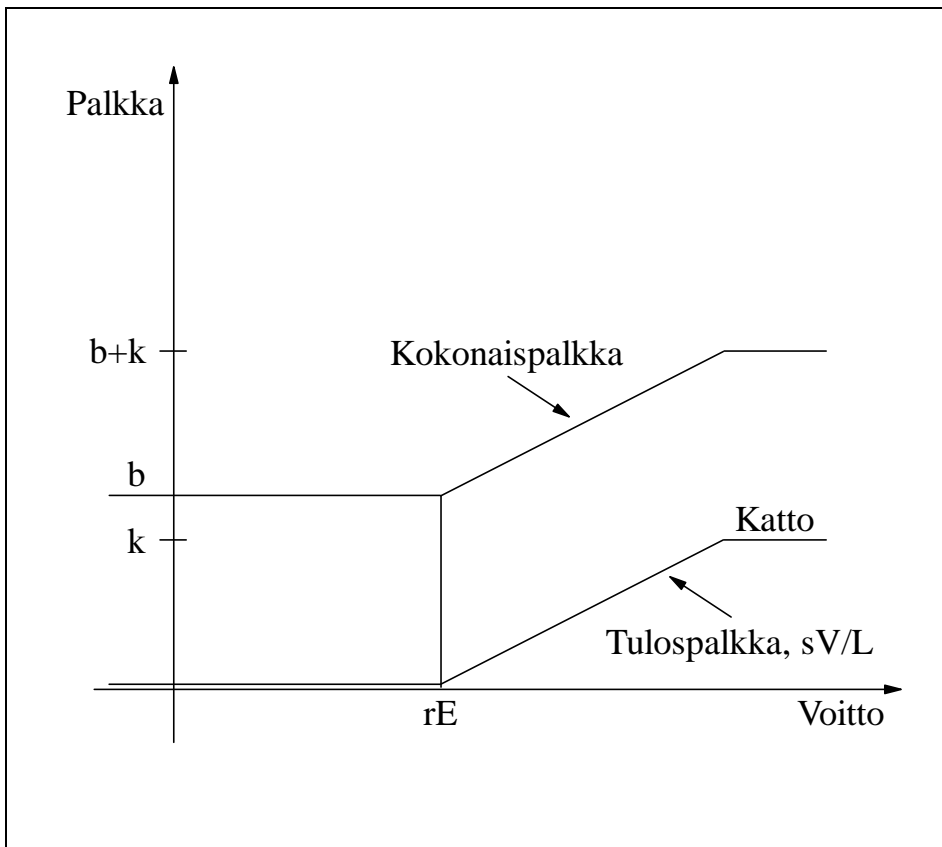
Tilanne on oheisen kuvion 1 kaltainen. Siinä työntekijöiden peruspalkka on b markkaa tunnilta. Työtuntien lukumäärä on kokonaisuudessaan yri-

tyksessä L . Yhteensä siis palkkasumma on bL perustilanteessa. Yrityksen voitto V on

$$V = PQ - bL - rD = iE, \text{ jossa}$$

P = tuotteen hinta, Q = tuotannon määrä (jalostusarvo), D velat ja r velkojen korko sekä i on efektiivinen tuottoaste omalle pääomalle E . Perustilanne on se, että $i > r$, eli omalla pääomalla on suurempi tuotto kuin vieraalla pääomalla (mm. riskin vuoksi). *Merkitään jatkossa s :llä sitä osuutta yrityksen tuloksesta V , joka tulospalkkauksessa on työntekijöiden osuus voitosta.*

Kuvio 1. Tulospalkan määräytyminen



Tulospalkkaus merkitsee sitä, että yrityksen tuottaessa ns. puhdasta voittoa, jolloin i on suurempi kuin r , se maksaa osan tästä tulospalkkiona työntekijöille. Kuviossa 1 tämä tilanne toteutuu heti, kun yritys alkaa tuottaa puhdasta voittoa, mutta kynnys voi tietysti olla korkeampikin. Esimerkiksi voidaan vaatia, että yrityksen on tuotettava puhdasta voittoa tietty tavoitemäärä tai saman verran kuin yleensä toimialalla (käytännön esimerkeistä ks. Airaksinen 1998 ja Tapio 1998).

Tulospalkkaukselle asetettua kattoa per työtunti on merkitty kuviossa 1 k:lla.

Tulospalkkaus on siten yllä olevan mukaan itse asiassa ikäänkuin tulooptiopalkkausta. Siinä työntekijä saa ikäänkuin haltuunsa ylhäältä päin rajoitetun osto-option yrityksen tulokseen. Työntekijä saa haltuunsa yhdistelmän, jossa hän saa tulokseen kohdistuvan osto-option ja toimii äsken mainitulta ylärajalta (k) alkavan osto-option asettajana. Työntekijät eivät tule suoraan kantamaan yrityksen tappion riskiä, vaan osto-optio raukeaa, jos tulos kääntyy tappiolliseksi: palkka ei laske peruspalkkaa alemmaksi. Tämä ei tietystikään merkitse sitä, etteivätkö käytännössä palkat voisi myös joustaa alaspäin muista syistä, jos palkan ohella työsuhteessa on työpaikan säilyminen toisena keskeisenä parametrina, mitä tarkastellaan tuonnempana luvussa 3.

Mikä on tällaisen osto-option arvo työntekijälle? Tästä voitaisiin periaatteessa tehdä arvio optioiden hinnoittelumallilla. Tuloksena on kvalitatiivisesti se, että tulospalkkausoption arvo työntekijälle on yleisesti sitä suurempi, mitä suurempi on odotettu voitto suhteessa kynnysarvoon (joka on rE kuviossa 1), mitä korkeammalla on katto k sekä mitä suurempi on voiton hajonta ja luonnollisesti, mitä nopeammin tulospalkka maksetaan työntekijälle. Tuloksena hinnoittelusta olisi jokin positiivinen option arvo, jonka työntekijä on tavallaan valmis enintään maksamaan saadakseen "tulospalkkausoption" haltuunsa. Jos järjestelmään siirrytään, niin tämän arvon verran voidaan odottaa (korkeintaan) peruspalkan nousun hidastuvan järjestelmän sisäänajon kestäessä.

Yleinen seuraus tulospalkkaukseen siirtymisestä voi olla se, että työntekijät hyvittävät yritystä työskentelemällä tehokkaammin, toisin sanoen nostamalla tuottavuuttaan, mihin seuraavassa kiinnitetään keskeinen huomio. Tunnettu työmarkkinoiden tutkija Edward P. Lazear (1995, 49) toteaa,

että organisaatiot, joissa panostetaan voimakkaasti luomaan läheisiä suhteita työntekijöiden välillä, ovat myös niitä, joissa pitäisi soveltaa laajassa mitassa tulospalkkausta. Jos työntekijät eivät saa osaansa yrityksen tuloksesta, vaan heille maksetaan kiinteää palkkaa, lojaalisuus muita työntekijöitä kohtaan ei motivoi heitä ponnistelemaan enemmän.

Jotta tulospalkkauksella olisi kannustinvaikutuksia, on kuitenkin välttämätöntä, että työntekijät sympatisoivat enemmän työtovereitaan kuin yrityksen omistajia, koska työntekijän pinnaaminen (shirking) väistämättä aina vahingoittaa jotakuta. Jos työntekijät sitoutuvat yhtä paljon omistajiin kuin muihin työntekijöihin, tulospalkkauksesta ei olisi Lazearin mielestä mitään hyötyä. Vapaamatkustajaongelma on yksinkertaisesti liian merkittävä, jotta yksilön saaman korvauksen perusteella syntyisi paljonkaan motivaatiota. Vain jos työntekijä välittää muista työntekijöistä, tulospalkkaus voi toimia motivaation voimanlähteenä.

Vapaamatkustajaongelma - toisten aikaansaannoksilla palkituksi tuleminen - tulospalkkauksen yhteydessä syntyy siitä, että yksittäinen työntekijä hyötyy muiden ponnistelusta ilman, että hänen itsensä vähäisempi ponnistelu juurikaan johtaisi hänen kannaltaan pienempään tulospalkkaan.

Entä miten käy yrittäjien motivaation tulospalkkauksen yhteydessä? On yllättävää, että tulospalkkausta ei juurikaan näytä pohditun tältä kannalta. Yritykselle ei jää mitään hyötyä siirtymisestä palkkauksessa tulospalkkaukseen, koska yritykselle jäävä voitto pienenee tulospalkkaukseen siirtymisen seurauksena, ellei peruspalkkaa b lasketa samanaikaisesti tai sen nousuvauhtia hidasteta. On selvää, että yrittäjän motivaatio alenee, jos voitosta yksinkertaisesti vain osa maksetaan työntekijöille ilman muita seurauksia. Näin ei yleensä kuitenkaan ole asianlaita, kuten yllä huomautettiin.⁴

⁴ Mutta on huomattava, että toisaalta taas voiton hajonta supistuu samalla (yritykselle jää voitosta tulospalkkauksessa $(1-s)V$, ja odotusarvo ja hajonta pienenevät 100s %). Yleisesti on tässä tilanteessa voimassa se, että yrityksen ei kannata mennä ceteris paribus tulospalkkaukseen, jos sen omistajat eivät ole riskitietoisia, ja heidän ns. suhteellinen riskiaversio on ykköstä pienempi. Tämän intuitio on se, että tällöin omistajat vain noteeraavat voiton pienenemisen, eivätkä lainkaan epävarmuuden pienenemistä. Tämä ei kuitenkaan ole yleinen tilanne käytännössä.

Yritysten osalta täytyy siksi ottaa lähtökohdaksi se, että tuottavuus kasvaa siirryttäessä tulospalkkaukseen, mikä kompensoi viimeistään nämä mahdolliset haittatekijät järjestelmässä.

Työntekijät taas ottavat riskiä lisää tulospalkkauksessa keskimääräisen tulonsa kasvua vastaan. Osittain työntekijöiden haluama lisäriski on seurausta siitä, että he kokevat olevansa yritysten omistajia ns. yritysspesifin pääoman kautta. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijät hankkivat tai joutuvat hankkimaan yrityksessä työskennellessään sellaista osaamista ja taitoja, joilla ei ole samanlaista markkina-arvoa muissa yrityksissä. Tulospalkkaus voi olla varsin hyvä tapa toteuttaa tällainen implisiittinen yhdistetty omistusrakennelma yrityksessä (ks. myös luku 3.4).

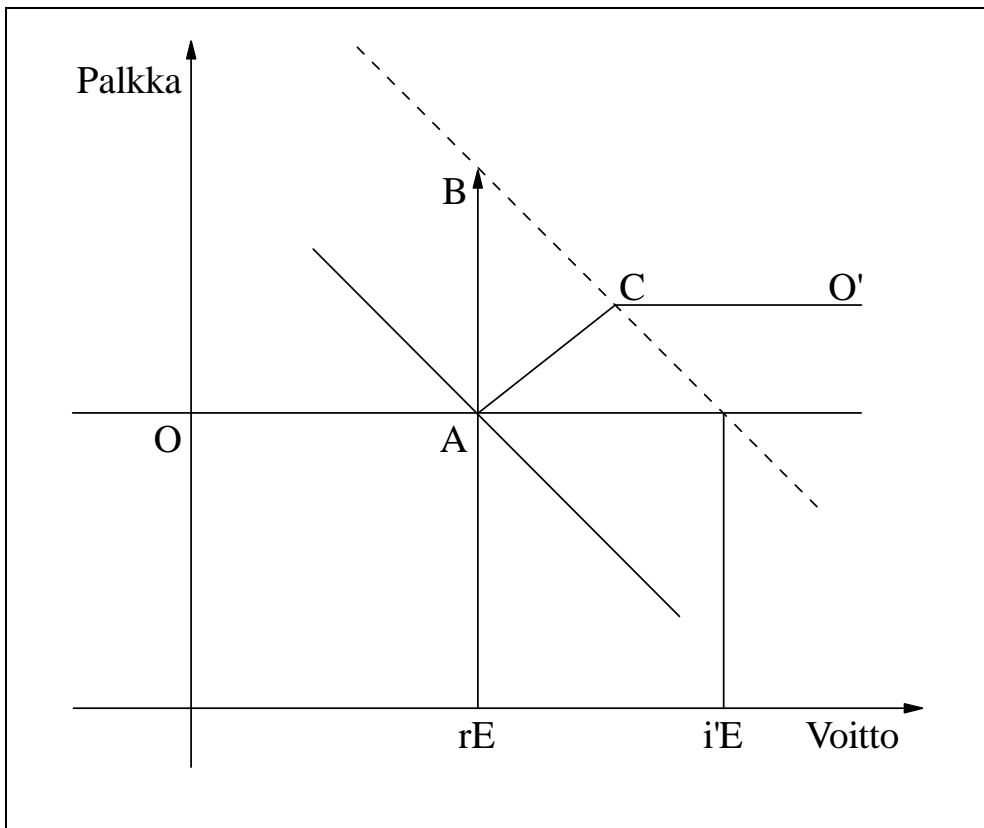
Keskeinen tekijä, jota tulospalkkauksen voidaan kiistatta todeta edistävän, on tutkimusten mukaan tuottavuus (ks. alla luvussa 3), mihin myös Suomessa tehdyt kyselyt viittaavat (Jylhä 1997). Sirtyminen tulospalkkaukseen kohottaa sinänsä työntekijöiden tuottavuutta. Työpanos muodostuu kombinaationa työtunneista ja ponnistelusta, ja tulospalkkaus johtaa haaluun ponnistella yrityksen tuloksen ja työntekijän itsensä eteen.

Tarkastellaan tilannetta, kun yrityksessä siirrytään tulospalkkaukseen ja tuottavuus sen ansiosta nousee. Tilannetta kuvaa kuvio 2. Alkutilanne ennen tulospalkkausta on pisteessä A. Piste A kautta kulkee alaspäin kulkeva kannattavuussuora, joka kuvaa voiton riippuvuutta palkkatasosta. Tulospalkkaus johtaa tuottavuuden nousuun siten, että siirrytään pisteeseen B, jonka kautta kannattavuussuora nyt kulkee. Tuottavuuden suhteellinen nousu on yhtä kuin väli AB jaettuna pisteen A mukaisella palkalla. Jos palkkataso ei nousisi, yrityksen voitto olisi suuruudeltaan $i'E$, ja i' on suurempi kuin r . Tämä ei kuitenkaan toteudu, sillä yritys ja työntekijät jakavat tuottavuushyödyn keskenään tulospalkkauksella. Palkkataso yrityksessä kasvaa voiton mukana.

Tätä kuvaa kuviossa käyrä $OACO'$. Piste C, josta eteenpäin tulospalkka ei enää kasva, kuvaa nyt edellä mainittua kattoa (pisteiden A ja C pystysuora väli on yhtä suuri kuin k kuviossa 1). Voittoon satunnaisesti vaikuttavat tekijät, kuten tuotteen hinnan vaihtelu siirtävät kannattavuussuoraa ylöspäin ja alaspäin. Kuvioon katkoviivoin piirretty tilanne kuvaa eräänlaista keskimääräistä tilannetta ja tuottavuuden nousua.

Kuviossa tulospalkan katto on piirretty alkavaksi täsmälleen uudelta kannattavuussuoralta. Voidaan ajatella, että katkospiste C ei voi sijaita uuden kannattavuussuoran vasemmalla puolella, koska työntekijät eivät silloin pääsisi täysimääräisesti hyötymään siitä, miten normaalitilanteessa yrityksen kannattavuus kohoaa heidän tuottavuutensa nousun ansiosta. Toisaalta voidaan ajatella, että katkospiste C ei voi myöskään juuri sijaita kannattavuussuoran oikealla puolella, koska yrityksen intressissä ei ole palkita työntekijöitä siitä, että sen voitto kasvaa epänormaalin suureksi, siis enemmän kuin mitä tuottavuus nousee. Katto CO' lähtee siten melko läheltä uutta kannattavuussuoraa.

Kuvio 2. Tulospalkkaukseen siirtyminen ja sen vaikutukset voittoon ja palkkaan



Jos tämä päättely on oikea, voimme saada selville alaraja-arvion tehokkuuden noususta tulospalkkauksen ansiosta. Tuottavuus nousee vähintään katon k mukaisesti, koska väli AC on pienempi kuin väli AB .

Energia-alaa koskevista tiedoista voimme siten päätellä, että tuottavuuden nousu tulospalkkauksen ansiosta on siellä vähintään 7 % (ks. yllä luku 2.2). Koska yritys ja työntekijät jakavat hyödyn keskenään, todellisuudessa tuottavuushyöty voi kuitenkin selvästi ylittää tällä tavalla tehdyn vähimmäisarvion (ks. tähän liittyen tuonnempana luku 3.3 ja 5.2).

3 TULOSPALKKAUKSEN OMINAISUUDET JA VAIKUTUKSET TYÖMARKKINATUTKIMUS- TEN MUKAAN

Tässä luvussa pyritään luomaan kuva siitä, mitkä tulospalkkauksen ominaisuudet ja rooli ovat yleensä työmarkkinoiden toiminnassa. Toisena tavoitteena on käydä läpi niiden empiiristen tutkimusten tuloksia, joissa tätä roolia ja vaikutuksia on pyritty selvittämään. Näkökulma on se, että EMUa ajatellen kiinnostaa - muiden ominaisuuksien ohella – tulospalkkauksen merkitys palkkasopeutumisen ja työllisyyden kannalta.

Luvussa 3.1 tarkastellaan sitä, miten teoriassa palkkojen tulisi olla yritystasolla joustavia tai jäykkiä ja miksi ne todellisuudessa taantumassa ovat yleensä varsin jäykkiä alaspäin. Palkkojen jäykkyyttä ja joustavuutta makrotasolla käsitellään luvussa 4. Luvussa 3.2 esitetään ne tulospalkkauksen perusteet, joihin sen idean leviäminen rakentui 1980-luvulla, samoin kuin myös niitä kohtaan esitettyä kritiikkiä. Luvussa 3.3 ovat esillä tulokset, joita on saatu tulospalkkausta koskevista yritystason empiirisistä tutkimuksista neljän keskeisen suureen eli järjestelmän soveltamisen, työllisyyden tason, tuottavuuden ja työllisyyden vakauden osalta.

Yritystoiminta perustuu yhä suuremmassa määrin erikoistumiseen. Luvussa 3.4 tarkastellaan tulospalkkauksen merkitystä tällaisen osaamispaikotteisen toimialan toiminnassa markkinoille tulon ja sieltä poistumisen kannalta ja luvussa 3.5 tulospalkkauksen merkitystä yleensä investointipäätösten ja investointien laajuuden kannalta.

3.1 Palkkojen joustavuus ja jäykkyys teorian mukaan ja käytännössä yritystasolla

Palkkojen jäykkyys ja joustavuus taloudellisten tilanteiden vaihdellessa on keskeisimpiä ja kiistellyimpiä taloustieteen kysymyksiä ja tutkimuskohteita aina jo Keynesin ja klassikkojen välisestä yhteentörmäyksestä lähtien 1930-luvulla. Lähinnä kyseessä on tässä yhteydessä niiden jäykkyys talouden taantumissa ja lamoissa, joissa todellisuudessa erityisesti nimellispalkat, mutta myöskään reaali-palkat eivät suuremmin jousu alaspäin. Toinen kiistelty kysymys on sitten se, onko tämä tilanne yhteiskunnallisesti toivottava ja jos ei, niin miten sitä pitäisi korjata. Tässä tutki-

muksessa kyseessä on nimenomaan tulospalkkauksen merkitys työmarkkinoiden joustavuudessa EMU-oloissa. Tähän paneudutaan tarkemmin luvussa 4.

Työmarkkinakäytäntö pohjautuu erilaisiin sopimuksiin. On muodollisia, eksplisiittisiä kirjallisia sopimuksia työmarkkinajärjestelmän eri tasoilla työhdoista, ml. työlainsäädäntö, sekä muodollista sopimusta vailla olevia käyttäytymissäantöjä. Ensinmainitut ovat kollektiivisen työmarkkinajärjestelmän aikaansaamia työehtosopimuksia ja niiden sovelluksia työpaikoilla sekä työntekijän ja työnantajan välillä tekemiä työsopimuksia. Ne merkitsevät yleensä kokonaispalkkauksen osalta tai työsuoritusta kohti kiinteää palkkausta.¹ Työehtosopimukset asettavat ansioille ja –kehitykselle alarajan, josta voidaan yrityksissä ja työpaikoilla liukua ylöspäin. Käyttäytymissäännöt taas kuvaavat osapuolien käyttäytymistä ikään kuin heillä olisi sopimus siitä, miten tietyssä tilanteessa menetellään, vaikka tällaista sopimusta ei olekaan olemassa muodollisesti (tästä termi “implisiittiset sopimukset”).

Erityisesti meitä kiinnostaa se, mitä yritys ja sen työntekijät ovat tavallaan sopineet tekevänsä, jos tapahtuu jotain, mikä heikentää yrityksen taloudellista tilannetta. Pohdimme tässä tutkimuksessa yrityksen kannattavuuden ja työllisyyden välisiä yhteyksiä erityisesti taantumassa sivuuttamatta toisaalta taantumia edeltävien nousukausien merkitystä ja aiheuttamia vaikeuksia vakaalle taloudenpidolle.

Palkanmuodostuksesta taantumien oloissa on saatu tärkeää tietoa tutkimuksista, jotka ovat selvittäneet yrityksille suunnatuin kyselyin sitä, millä perusteilla yritykset ja työmarkkinat toimivat taantumissa niin, että nimellispalkat ovat suhteellisen jäykkiä alaspäin. Miksi yritykset voivat päätyä kannaltaan edullisena vaihtoehtona siihen, että ne eivät leikkaa palkkoja lamassa niin paljon kuin voisivat ottaen huomioon se työttömyyden aiheuttama epätasapaino, joka työmarkkinoilla silloin vallitsee? Tuorein tällainen

¹ Toisaalta työehtosopimuksetkin merkitsevät epäsuorasti joustavuutta palkanmuodostuksessa alaspäin, koska ne sisältävät mm. määräyksiä ylityökorvauksista. Ylitöiden määrä joustaa taloudellisen tilanteen mukaan myötäsyklisesti, jolloin myös keskimääräiset työkorvaukset joustavat tämän vuoksi.

tutkimus USA:n aineistolla on Campbellin ja Kamlanin (1997) tutkimus. (Suomessa ei vastaavaa selvitystä ole tehty, Ruotsin teollisuuden osalta on.)

Teorioita, joita voidaan käyttää selittämään tätä palkkojen jäykkyyttä, ovat sopimusteoria, implisiittinen sopimusteoria, tehokkuuspalkkahypoteesi, oikeudenmukaisen palkan teoria ja sisäpiirihypoteesi, joiden taustaa vasten yrityksille suunnatut kysymykset on muotoiltu. Palkoista voidaan sopia työmarkkinoiden neuvottelujärjestelmän puitteissa tai ne voivat liikkua markkinapaineiden ajamina. Näissä kyselytutkimuksissa on nimenomaan kyse markkina-sopeutumisesta tai pikemminkin sen vähäisyydestä.

Keskeinen tutkimustulos, joka on saatu USA:ta koskevalla kyselyaineistolla yritysten käyttäytymisestä lamassa, on seuraava. Yritykset eivät halua alentaa tuottavimpien työntekijöidensä, joilla on ns. eritysspesifiä osaamista, työmotivaatiota leikkaamalla palkkoja markkinatasolle lamassa, vaan mieluummin käyttävät tilannetta hyväksi vähentämällä tuottamattominta työvoimaansa. Lamalla olisi siten eräällä tavalla tervehdyttävä vaikutus, koska sen seurauksena tuottavuus nousee yrityksissä sisäsyn-
tysisellä tavalla.

Tilanne ei kuitenkaan ole aivan näin yksiviivainen todellisuudessa. Mainitussa Campbellin ja Kamlanin (1997) tutkimuksessa esitettiin myös seuraava kysymys yritysjohtajille: “Oletetaan, että talous on taantumassa ja antaisitte työntekijöille seuraavat vaihtoehdot: a) lasketaan palkkoja 10 % ja b) ei lasketa palkkaa, mutta jokaisella työntekijällä on 10 prosentin todennäköisyys menettää työpaikkansa (jolloin siis molemmissa vaihtoehdoissa yrityksen palkkasumma muuttuisi samalla tavalla). Kumman vaihtoehdon arvioisitte työntekijöittenne valitsevan?”

Mielenkiintoisella tavalla tämä kysymys jakoi vastaajat lähes täsmälleen kahtia. Palkkojen jousto alaspäin sai jonkin verran enemmän kannatusta kuin irtisanomisuhka, erityisesti toimihenkilöiden kohdalla ja pienemmissä yrityksissä, kun taas vähemmän koulutettujen työntekijöiden asenteiden osalta yritysjohtajien arvioima tilanne oli melko selvästi päinvastainen. Suomen koetussa lamassa oli samanlaisia piirteitä. Halukkuus palkkajoustoon työpaikan säilyttämiseksi oli suurempi toimihenkilöiden kuin työntekijöiden kohdalla. Palkkojen yleinen joustamattomuus ei siis ole ehdottomasti työntekijöiden intressissä, mille voidaan löytää myös implisiittisen sopimusteorian antamia perusteluja (ks. liite 1).

Usein palkkojen jäykkyyttä lamassa työttömyyden kasvaessa puolustetaan sillä, että implisiittisen sopimisen teorian perustulos on se, että riskineutraali yritys ja riskiä kaihtava työntekijä käyttäytyvät niin, että työntekijän palkka on sama ja riippumaton siitä, mikä on suhdannetilanne. Yritys toimii siis työntekijänsä tulojen vakuuttajana. Tuloksen intuitio on se, että yritys on neutraali minkä tahansa suuruisen voitonlisäyksen suhteen riippumatta lähtötilanteesta olevasta voitosta ja sopii siten työntekijälleen saman palkan joka tilanteessa (ks. tarkemmin esimerkiksi Marceau 1993, Blanchflower ym. 1996 ja liite 1). Tulos perustuu myös siihen, että työntekijät ovat symmetrisessä asemassa yritykseen nähden ja heillä on kullakin sama todennäköisyys säilyttää työpaikka tai tulla irtisanotuksi.²

Jos kuitenkin myös yritys on riskiä kaihtava, tullaan tässä sopimusteoreettisessa kehikossa (poissulkien konkurssin mahdollisuus) siihen tulokseen, että yrityksen ja työntekijän sopimus on sellainen, että palkka riippuu positiivisesti voitosta. Yritys maksaa sitä pienempää palkkaa, mitä pienempi sen voitto on.³ Tämä tilanne vastaa tavanomaista työmarkkinalogiikkaa. Nyt sekä työntekijä että yritys toimivat ikäänkuin toistensa tulojen vakuuttajina.

Näin ollen jonkinlainen tulokseen sidottu palkkaus on optimaalinen sopimusteorian mukainen järjestely, jos sekä työntekijät että yritykset ovat riskinkarttajia (ks. liite 1). Näinhän yrityksetkin yleisesti ovat (ks. perustelu Greenwald ja Stiglitz 1993). Palkka on sitä matalampi huonossa tilanteessa, mitä suurempi on työntekijän riskin karttaminen suhteessa yrityksen omistajien riskinkarttamiseen ja kääntäen (Blanchflower ym. 1996). Toteutuu siis palkansaajan tulojen osittainen vakuuttaminen yrityksen toimesta, mutta vastaavasti myös omistajan tulojen osittainen vakuuttaminen palkansaajien taholta.

² Neuvottelumallissa voidaan päätyä tilanteeseen, jossa yrityksen tuotantoa ja työllisyyttä heiluttavien kysyntäsokkien jälkeistä tehokkuutta tarkasteltaessa tehokas sopiminen tuottaa seuraavan järjestelyn. Palkka neuvotellaan osapuolien välillä riippuvaksi positiivisessa suhteessa työllisyydestä ja yritykset päättävät yksipuolisesti tällä palkalla työllisyyden (Hall ja Lilien 1979).

³ Tämä perustuu siihen, että yrityksen kyky sietää marginaalilla korkeita työvoimakustannuksia on sitä pienempi, mitä pienempi sen voitto on, eli mitä suurempi on lisävoiton arvo, jolloin se myös haluaa marginaalilla työntekijästä suuren lisävoiton, eli maksaa pienempää palkkaa.

Toisaalta taas on selvää, että tämä jousto voi tapahtua myös ilman eksplisiittistä sopimusta voitonjaosta, vain normaalisti palkkojen liukumien ja sopimusratkaisujen vuoksi. Empiirisesti näyttäisi kuitenkin siltä, että ns. korporatistisissa maissa voiton heijastuminen palkkaan on hyvin vähäistä verrattuna USA:han, jossa arviolta 30 - 40 % ylijäämästä menee työntekijöille (Teulings 1997).⁴ Saattaa siten olla niin, että korporatistisissa maissa on liian vähän mekanismeja, joilla voitaisiin saada aikaa tällaista palkkajoustoa. Tulospalkkaus voisi olla tällainen mekanismi.

Sopimusmalli edellyttää edelleen sitä, että yritys on toiminnassa lamassa yhtä hyvin kuin buumissa. Malliin voidaan asettaa rajoitus, jonka mukaan yrityksen voitto ei saa olla negatiivinen, jotta yritys voi välttää konkurssin. Silloin palkka on lamassa, jossa tämä rajoite on sitova, myös tästä syystä pienempi kuin normaalitilassa tai buumissa, jossa rajoite ei ole voimassa. Tämän rajoitteen merkitys riippuu luonnollisesti siitä, mikä on työntekijöiden neuvotteluasema. Jos se on samanlainen jossain toisessa yrityksessä, he neuvottelevat tietysti aina parhaan yrityksen kanssa, eivätkä ole valmiita tinkimään palkasta, jos heidän nykyinen, heikosti menestyvä yrityksensä on ajautumassa konkurssiin. Toisaalta, jos työntekijöillä on tavallaan sijoitus, omistus siihen yritykseen, jonka palveluksessa he ovat siten, että heidän palkkatasonsa on aina parempi ao. yrityksessä kuin muissa yrityksissä omassa yrityksessä kertyneen eritysspesifin osaamisen vuoksi, yrityksen konkurssin estäminen on enemmän heidän tavoitteisaa. Toisaalta taas mitä suurempi on työttömyyskorvaus (tulotaso eityöllistettynä), sitä vähäisemmäksi tämä intressi tulee.

Edelleen, jos yrityksen työntekijän todennäköisyys tulla irtisanotuksi vaihtelee taloudellisen tilanteen mukaan, eli on huonossa tilanteessa marginaalityöntekijöillä suurempi kuin mikä on heidän osuutensa työvoimas-

⁴ Suomen osalta Haaparanta ja Piekkola (1996) saavat samanlaisia tuloksia yritysaineistolla, jonka mukaan kannattavuuden ja palkkojen välinen yhteys on heikohko. Myös Piekkolan (1997) tulosten mukaan yrityksen kannattavuuden heijastuminen palkkaan on melko vähäistä.

Tätä tutkimusta varten tehdyissä empiirisissä kokeissa (ei raportoitu tässä yhteydessä) todettiin päinvastoin, että koko yrityssektorissa kahden ensimmäisen vuoden aikana ns. puhtaasta voitosta heijastuu n. 30-40 % palkan nousuna ja että pitkällä ajalla siirtyminen on täydellistä.

ta, niin myös silloin heidän palkkansa laskee sopimuksen mukaan huonossa tilassa verrattuna hyvään tilaan.

Tavanomaisesti yo. kaltaisissa tarkasteluissa oletetaan, että tietämys suhdanteiden kehityksestä ja eri kehityskulkujen todennäköisyydestä on eri osapuolilla samanlainen ja oikea. On selvää, että jos tämä informaatio ei jommalla kummalla osapuolella ole taantumasta samanlainen tai on kokonaan virheellinen, niin silloin tällaisen tilanteen sattua kannattaa usein ryhtyä uusiin neuvotteluihin työntekijöiden ja yrityksen välillä yrityksen ja työpaikkojen säilyttämiseksi mm. palkkasopeutumisen avulla.

3.2 Miksi tulospalkkaus?

Tulospalkkauksen perusteet ovat historiassa olleet kuitenkin kokonaan muualla kuin yllä olevan kaltaisissa tehokkaiden sopimusten teoreettisissa perusteissa. Varsinaiset tulospalkkauksen perusteet syntyivät nimittäin haettaessa keinoja elvyttää OECD-maiden heikentyneitä työllisyystilannetta öljykriisien jälkeen 1980-luvulla.

Tavanomaista taloutta voidaan kutsua palkkataloudeksi, jossa palkkataso työsuorituksesta on kiinteä. Sen vastakohtaksi nostettiin 1980-luvulla osuustalous (share economy). Idean kehittäjä ja lanseerasi voimakkaasti amerikkalainen MIT:n professori Martin Weitzman, mm. Weitzman (1984 ja 1985). Idealla on varsin yksinkertainen lähtökohta ja muotoilu. Sen perusajatuksena on, että täystyöllisyystilanteessa yritysten pitäisi haluta työllistää enemmän kuin koko työvoima. Jos näin olisi, niin taantumakin iskiessä työttömyyttä ei esiintyisi, vaan ainoastaan työvoiman ylikysyntä vähenisi. Tämä tilanne voitaisiin Weitzmanin mukaan saavuttaa siirtymällä tulospalkkausjärjestelmään (profit-sharing).

Sen sijaan, että yritys ja työntekijä neuvottelisivat vain ja ainoastaan palkasta (merkitään sitä W :llä), heidän tulisi neuvotella kahdesta tekijästä: peruspalkasta (b) ja osuudesta (s), jonka työntekijät saavat yrityksen voitosta. Osuus s on jokin arvo välillä nolasta 100 prosenttiin. Tämän arvon määräytymistä ovat tarkastelleet sopimusteoreettisesti mm. Weitzman (1980), Pohjola (1987 ja 1990) ja Layard ym. (1991, luku 10). Tässä oletetaan, että tämä osuus s on asetettu yrityksen toimesta tai sovittu kiinteäksi. Blanchflower ym. (1996) osoittavat, että sopimuskehikossa päädy-

tään siihen, että s on yhtä kuin työntekijöiden ja yrityksen riskinkarttamisparametrien suhde kerrottuna palkan ja työntekijää kohti lasketun voiton suhteella, ks. liite 1 ja luku 3.4 alla.

Olkoon yrityksen tuotanto Q funktio vain työpanoksesta L , $Q = Q(L)$ ja sen tuotannon hintataso on P . Silloin yrityksen voitto V ennen voitonjakoa on $PQ - bL$. Yrityksen omistajille jäävä osa tuloksesta on $1-s$, joten yrityksen nettovoitto π , jota se maksimoi, on

$$(1) \quad \pi = (1-s)V = (1-s)(PQ - bL).$$

Tästä saadaan työvoiman kysynnän määrääväksi ehdoksi yhtäsuuruus rajatuotoksen ja rajakustannuksen välillä:

$$(2) \quad PQ'(L) = b.$$

Aivan ilmeisesti neuvotteluissa peruspalkka b on⁵ sovittu matalammaksi kuin ilman tulospalkkausta toteutuva kiinteä markkinapalkka W , sillä muutoin työnantaja ei suostuisi voitonjakojärjestelmään (ks. tarkemmin vielä alaviitettä 6 sivulla 28). Siis on $b < W$. Silloin (2):n mukaan työvoiman kysyntä kasvaa, kun siirrytään voitonjakojärjestelmään, koska tavanomaiseen tapaan rajatuottavuus $Q'(L)$ vähenee, kun työpanos kasvaa.

Weitzman argumentoi voimakkaasti sen puolesta, että siirtyminen voitonjakojärjestelmään ratkaisee stagflaation ongelman ja tuottaa täystyöllisyyden (Weitzman 1985).

Voiko näin yksinkertainen ajatusmalli tuottaa peräti niin voimakkaita ja positiivisia tuloksia kuin mitä tulospalkkausjärjestelmään kiinnitettiin 1980-luvulla? Tuntuu intuitiivisesti heti selvältä, että tulospalkkauksella ei pystytä todistamaan olevan niin suotuisia tuloksia, että voitaisiin peräti väittää sen avulla ratkaistavan rakenteellisen työttömyyden ongelma. Voitonjakomalli ei olekaan suinkaan jäänyt kritiikittä, jota onkin suunnattu Weitzmanin päättelyä kohtaan.

⁵ Tulospalkalla on tärkeä tuottavuusefektinsä, joka vaikuttaa päättelyyn, mutta sitä tarkastelimme jo luvussa 2, ja se sivuutetaan tässä.

Kriittinen tutkimus on ennen kaikkea keskittynyt tarkastelemaan sitä, kottaako tulospalkkaus työllisyyden *tasoa* yrityksissä ja koko taloudessa, kun ja jos järjestelmään *siirrytään* verrattuna siihen, että entinen palkkausjärjestelmä jatkuisi. Ja juuri tähän vaikutukseenhan Weitzman nimenomaan argumentaationsa rakensi. Tätä tarkastellaan lisää luvussa 3.3.

Toisaalta tulospalkkauksella on vaikutusta työn tehokkuuteen ja kannustimiin, eli sillä on *tuottavuusefetti*, jota tarkastellaan myös tuonnempana luvussa 3.3 ja tarkasteltiin edellä luvussa 2.4. Samalla tietysti jos näin on, se nostaa työntekijöiden keskimääräistä työansiota. Toisaalta EMUn kannalta meitä kiinnostaa, voiko tulospalkkaus tuoda *joustoa* työmarkkinoille työllisyyden vakauttamiseksi tuotannon vaihteluissa siten, että yrityksen tai toimialan tai koko talouden kannattavuuden vaihdeltaessa myötäsyklisesti työvoimakustannukset joustaisivat alaspäin taantumissa - ja buumisissa vuorostaan ylöspäin - enemmän kuin mitä ne ovat tähän saakka tehneet. Tietysti tähän palkkojen suurempaan vaihtelevuuteen voi liittyä taas talouspoliittisen hallittavuuden kannalta omia ongelmia, erityisesti inflaatiokehityksen epävakaus.

Tarkastellaan ensin Weitzmanin ajattelun kritiikkiä ensinmainitusta lähtökohdasta lähtien, eli siis voiko työllisyys nousta tulospalkkauksessa (“jako- tai osuustaloudessa”) verrattuna “palkkatalouteen”. Voitonjakomallissa yrityksen koko työvoimakustannus työntekijää (tai työtuntia) kohti, eli keskimääräinen työvoimakustannus W^* on yhtä kuin

$$(3) \quad W^* = b + s(PQ - bL)/L .$$

Tämä siis ylittää peruspalkkatason b , kun yritys tekee voittoa. Nyt kuitenkin argumentti, että työllisyyden taso kohoaa, jos tulospalkkaukseen siirytään, perustuu yksinkertaisesti vain siihen, että yrityksen nykyisten työntekijöiden työtulojen (palkan) taso alenee siitä, mikä se on ennen tulospalkkausta, kuten Wadhvani ja Wall (1990) ovat esittäneet. Palkan on laskettava aiemmasta tasosta, jotta työllisyys kasvaisi.⁶ Näin ollen itse

⁶ Olkoon nimittäin ennen tulospalkkausta vallitseva palkka W , joka on samalla keskimääräinen työkustannus. Jotta yritys alkaisi lisätä työntekijöitä, on uuden työntekijän työkustannuksen oltava alempi kuin hänen aikaansaamansa tuotto, eli on oltava $PQ'(L_0) > b + s(PQ'(L_0) - b)$, missä L_0 on työntekijöiden määrä “ennen” tulospalkkausta. Tämä ehto on yhtäpitävää sen kanssa, että $PQ'(L_0) > b$, eli siis on oltava $b < W$, koska alunpe-

asiassa tulospalkkaukseen siirtymisen positiivisissa työllisyysvaikutuksissa onkin kyseessä vain palkkojen ja työvoimakustannusten tosiasiallinen alentuminen, mikä nyt toteutuu vain toisella nimikkeellä. Jos nimittäin rajoitteena on, että tulospalkkaus ei saa alentaa olemassaolevan työvoiman tulotasoa, niin on (tähän saakka tarkastellun kehikon mukaan) samantekevää työllisyyden kannalta, siirrytäänkö tulospalkkaukseen vai ei.

Layard ym. (1991, 493-500) käyvät perusteellisen keskustelun Weitzmanin profit-sharing -mallista ja sen työllisyysvaikutuksista. Heidän mukaansa pitkän ajan tasapainossa, jossa oletetaan työmarkkinoiden asettuvan tasapainotilanaan täystyöllisyyteen, Weitzmanin ajattelu pitää paikkansa. On nimittäin tärkeää tehdä ero yrityksen etukäteis(ex ante)- ja jälkikäteis(ex post)työllistämispäätöksen välillä. Kun b , s ja W^* ovat etukäteen tiedossa (W^* kaavassa (3) odotettuna suureena), yritys päättää työllisyyden W^* :n perusteella. Jos tämän jälkeen tuotannon ollessa käynnissä hintataso asettuu juuri P :ksi, yritys haluaisi kuitenkin (2):n perusteella työllistää enemmän. Näin ollen taantumasokin iskiessä yrityksen voitot ja (3):n mukaan henkilökunnan palkkatulot joustavat, mutta työllisyys ei. Kriittistä Weitzmanin ajattelulle on mm. se, että hän olettaa pitkän ajan tasapainotilan vallitsevan työmarkkinoilla ja että yritys päättää tulospalkkausjärjestelmästä ja työllisyydestä. Jos nämä korvataan neuvottelumallilla, tulospalkkaustalous ei itse asiassa tuota alempaa tasapainotyöttömyyttä kuin palkkatalous, minkä Layard ym. (1991, 498-499) osoittavat.

Kysymys on työllisyyden tasoa analysoitaessa kiteytynyt yllä olevan perusteella siihen, pitävätkö yritykset tulospalkkauksen oloissa työllistämispäätöksensä perustana relevanttina työvoimakustannuksena keskimääräistä työ-
kustannusta W^* vaiko peruspalkkaa b . Empiirisesti tästä on saatu ristiriitaisia tuloksia, ks. tuonnempana luku 3.3.

Tässä vaiheessa voidaan kuitenkin esittää yllä olevien päättelyjen pohjalta seuraava *dikotomia*. Jos lähtökohdaksi hyväksytään Weitzmanin ajattelu, tulospalkkauksella ei saada aikaan joustoa työvoimakuluissa ja työllisyy-

rin $PQ'(L_0) = W$. Toisaalta taas derivoimalla keskimääräinen työvoimakustannus per työntekijä eli suure W^* työntekijämäärän L suhteen päästään suoraviivaisesti tulokseen, että se laskee aina, jos ja kun työntekijämäärä kasvaa, koska keskimääräinen tuottavuus ylittää uuden työntekijän rajatuottavuuden, kun työpanoksen rajatuottavuuskäyrä on tavanomaiseen tapaan laskeva.

dessä yli suhdannekierron, koska yritys kiinnittää huomionsa vain peruspalkkaan b .⁷

Jos taas lähtökohtana on Weitzmanin ajattelun kritiikki eli, että yritys ottaa työllistäessään kiinnekohdaksi koko työvoimakustannuksen työntekijää kohti eli suureen W^* ($= b + s(PQ-bL)/L$), niin silloin tulospalkkaus on joustomekanismi, koska W^* reagoi positiivisesti yrityksen voittoon.⁸

Toisaalta kääntäen, jos Weitzman olisi oikeassa, niin tulospalkkaus ei olisi tehokas joustomekanismi vaan tehokas työllistämismekanismi.

3.3 Tulospalkkauksen vaikutukset empiiristen tutkimusten perusteella

Tulospalkkausta on tutkittu varsin laajasti empiirisesti, kun ajatus tuli muotiin 1980-luvulla. Tutkimukset ovat keskittyneet neljään kohtaan:

- (i) siihen, minkälaiset yritykset ottavat tulospalkkauksen käyttöön
- (ii) mikä on tulospalkkauksen vaikutus yrityksen taloudelliseen tulokseen, tuottavuuteen
- (iii) mikä on tulospalkkauksen vaikutus työllisyyden vaihteluun ja
- (iv) mikä on tulospalkkauksen vaikutus työllisyyden keskimääräiseen tasoon.

Lisäksi voidaan esittää yhtenä vaikutuksena, jota ei ole juuri tutkittu, mikä on sen vaikutus investointeihin, ks. luku 3.5 tuonnempana.

Tulospalkkauksella on luultavasti myönteinen vaikutus yrityksen “pehmeisiin arvoihin”, kuten työntekijöiden sitoutumiseen yrityksen tavoitteisiin, yhteistyö- ja uudistushalukkuuteen sekä johdon ja työntekijöiden suhteiden edistämiseen. Näistä ei sinänsä liene laadittu erillisiä tutkimuk-

⁷ Ellei sitten peruspalkan määräytyminen jostain syystä joustavoidu, ks. luku 4 tästä, mutta todennäköisesti käy kuitenkin päinvastoin.

⁸ Tämä tietysti riippuu puolestaan siitä, kuinka tyhjentävä suhdannesyklin ja palkkojen joustotarpeiden kuvaaja voitto V on, ks. tästä enemmän luvussa 4.

sia, (esimerkiksi OECD:n katsaus vuodelta 1995 ei raportoi niistä), vaan näitä pehmeitä tekijöitä pidetään ikäänkuin osana sitä välitysmekanismia, jota pitkin tulospalkkauksen vaikutukset välittyvät “koviin arvoihin” kohdissa (i) - (iv).

Heti aluksi on todettava, että kaikki nämä tutkimuskohteet (i)-(iv) ovat empiirisesti hyvin vaikeasti selvitettävissä, koska on leegio muita tekijöitä, joista yrityksen tulos ja työllisyys riippuvat. Siksi on vaikeaa - varsinkin kun käytettävissä ovat yleensä varsin lyhyet aikasarjat - erottaa tulospalkkauksen nimenomainen vaikutus yrityksen käyttäytymiseen ja toimintoihin. Lisäksi maat eroavat instituutioiden vuoksi ja tutkimusmenetelmät eroavat. Varsin vaikeaa on myös molempiin suuntiin menevien syy-seuraussuhteiden vuoksi erottaa juuri tulospalkkauksen itsenäinen vaikutus. Yleensä nimittäin etupäässä tulokselliset ja yhteistyöhakuiset yritykset ryhtyvät noudattamaan tulospalkkausta, joten tutkimuksissa, joissa on arvioitu tulospalkkauksen vaikutusta yrityksiin, on otettava tämä monimutkaistus huomioon. Seuraavassa nojaututaan OECD:n (1995) esittämään yhteenvetoon tähänastisista tutkimuksista. Suomen osalta on toistaiseksi tehty yksi kyselytutkimus, Jylhä (1997), ks. edellä luku 2, jossa on arvioitu tulospalkkauksen vaikutuksia empiirisesti yritysaineistolla. Suomessa ei ole tehty toistaiseksi sellaisia empiirisiä ja ekonometrisia analyyseja, joihin OECD nojaa oman selvityksensä.

Tulospalkkauksen soveltaminen

Usein ajatellaan, että suurissa yrityksissä olisi selvästi suurempi intressi siirtyä tulospalkkaukseen kuin pienissä, minkä käytännön havainnot myös vahvistavat (luku 2). Tämä perustuu siihen, että henkilöstön ponnistelujen monitorointi on sinänsä suurissa yrityksissä vaikeaa ja olisi helpompaa, jos tulospalkkauksen kautta henkilöstölle tulee tavallaan paine “itse monitoroida itseään ja toisiaan“. Toisaalta suurissa yrityksissä on mahdollisuuksia käyttää enemmän resursseja palkkausjärjestelmien kehittämiseen ja kantaa esimerkiksi tulospalkkaukseen siirtymisestä ja toteuttamisesta aiheutuvat kustannukset.

Edelleen voisi olettaa, että suurempi toimihenkilövaltaisuus tekisi suoritepalkkauksen soveltamisen vaikeammaksi monitoroinnin vuoksi ja vastavasti tulospalkkauksen helpommaksi omaksua. Tulospalkkaus edellyttää myös sitä, että yhteistyösuhteet (industrial relations) ja luottamus ovat kun-

nossa työpaikoilla, jotta henkilöstö voi luottaa siihen, ettei johto manipuloi yrityksen tulosta tulospalkkausbonuksen pienentämiseksi.

Empiirisissä tutkimuksissa, joita on tehty Kanadan, Ranskan, Saksan, Italian, Britannian ja Yhdysvaltain osalta, näyttäisi siltä, että tulospalkkausta sovelletaan suurissa yrityksissä, samoin korkeamman osaamistason omaavien työntekijöiden suurempi osuus tekee tulospalkkauksen todennäköisemmäksi. Ehkä yllättävää on, että mitään selvää linkkiä ei ole havaittu järjestelmän soveltamisessa yrityksen tuottavuuden tason suhteen; mutta kuitenkin Saksassa saatiin selvä positiivinen yhteys näiden välille. Lisäksi näyttäisi Englannissa olevan niin, että voiton suurempi variaatio tekisi tulospalkkauksen selvästi todennäköisemmäksi. Edelleen näyttäisi eri maissa siltä, että vähemmän kilpailluilla aloilla tulospalkkaus on yleisempää.

Selvää näkemystä ei ole siitä, miksi tulospalkkaus ei ole levinnyt toteutunutta laajemmaksi, vaikka sille on annettu verokiihokkeita (ks. luku 5) ja sillä on selviä etuja kuten tuottavuuden suhteen.⁹ Voitaisiin päätellä, että tulospalkkauksen leviämislle on tietyt luontaiset rajoitteensa, joita ei kuitenkaan ole toistaiseksi selkeästi tuotu esiin kirjallisuudessa, lukuunottamatta eräitä erityistekijöitä, joita OECD:nkin raportti siellä täällä mainitsee. Ehkä keskeisin rajoite on se, että jos yrityksessä voidaan monitoroida yksittäisen työntekijän tuottavuutta, silloin on luontevampaa käyttää suo-

⁹ Layard ym. (1991, 500) esittävät, että yksi syy tulospalkkauksen suhteellisen vähäiselle leviämislle Englannissa veroeduista huolimatta on se, että neuvottelut tulospalkkauksen järjestelmästä (siis parametreista b ja s yllä) eivät tuota tehokasta neuvottelutulosta yrityksen ja työntekijöiden välillä. Näin siksi, että edellisen alaluvun 3.2 termien yritykset perustavat työllistämispäätöksensä tulospalkkausta soveltaessaan peruspalkkaan b , mutta koska palkkakustannus per työntekijä, eli W^* on suurempi kuin b , työllisyys ei määräytyisi tällöin työn kysyntäkäyrältä eikä ns. tehokkaiden palkka-työllisyys-neuvottelu-pisteiden uralta. Osapuolet voisivat siten päästä parempaan tulokseen kuin soveltamalla tulospalkkausta tällä tavalla. Esimerkiksi yrityksen voitto ei olisi maksimissaan silloin, kun työllisyys määräytyy b :n perusteella, mutta työvoimakustannus W^* on tätä suurempi.

Tähän voidaan huomauttaa se, että ainakaan Suomessa tulospalkkausjärjestelmä ja sen muoto ei ole neuvottelukysymys, vaan yritykset ja työnantajat pyrkivät pitämään sen neuvottelujärjestelmän ulkopuolella (ks. luku 5.3). Tällaisen järjestelmän analyysia ei liene kirjallisuudessa tehty verrattuna muihin vaihtoehtoisiiin palkkausjärjestelmiin.

ritepalkkauksen tuottamia kannustimia yksilötasolla kuin koko yrityksen tasolla tulospalkkausta.

Edelleen vaikka tulospalkkaus ehkä aikaansaakin henkilöstön itse toteuttaman toistensa seurannan, monitoroinnin, siihen liittyy vapaamatkustajaongelma, koska yksilön suorituksen ja kokonaistuloksen välillä voi usein olla varsin löyhä yhteys. Tulos muodostuu etenkin suuressa yrityksessä “muiden toimesta”, joilla ei ole mahdollista monitoroida yksittäistä työntekijää tai toista osastoa. Tähän vapaamatkustajaongelmaan on kiinnittänyt huomiota Lazear (1995), ks. edellä luku 2.4. Yksi ratkaisu ongelmaan on sopia tulospalkkauksen tapahtuvan toimipaikkatasolla, kuten käytännössä usein tapahtuukin.

Taustalla saattaa vaikuttaa myös se, mitä yllä luvussa 3.1 pohdittiin yleensä palkkojen jäykkyydestä lamassa. Yrityksillä ei ehkä ole halua joustaa niinkään palkoissa kuin työpanoksessa. Tämä jäykkyysmomentti saattaa olla este myös tulospalkkauksen laajalle soveltamiselle, koska tulospalkkauksessa myös tuottavimmat työntekijät ottavat kantaakseen osan voiton pienenemisen riskistä. Tulospalkkauksen levinneisyyttä voi rajoittaa myös se, että tulospalkkaa saavissa yrityksissä voittojen pienentyessä taantumassa työntekijät voivat saada matalampaa palkkaa kuin muissa yrityksissä ja saattavat lähteä siksi yrityksestä (OECD 1995).

Tuottavuus

Keskeisin argumentti tulospalkkauksen puolesta yritystasolla on se, että se palkitsee työntekijää ponnistelusta yrityksen hyväksi eikä palkitse ainoastaan työpaikalla olosta, mikä kannustaa ponnisteluun. Edelleen se yhdistää työntekijää yrityksen tavoitteisiin ja lisää heidän motivaatiotaan ponnistella “yhteiseksi hyväksi” sekä pysymään pitkäjänteisesti yrityksessä, erityisesti jos tähän liittyy veroetuja (luku 5), ja tekee heidät halukkaammiksi muutoksiin mm. organisaatiossa. Se lisää heidän halukkuuttaan hankkia yritys-spesifejä taitoja, osaamista, koska niistä tullaan aikanaan palkitsemaan. Yrityksen kannalta pienemmät vaihtuvuuskustannukset ovat myös ainakin tiettyyn rajaan saakka edullista. Tätä vaihtuvuushyötyä ei kuitenkaan ole ilmeisesti empiirisesti analysoitu ja verrattu tulospalkkauksen yhteydessä.

Toisaalta tulospalkkaus voi saada aikaan sen, että tuottavimmat työntekijät hakeutuvat yrityksiin, joissa tulospalkkaus on voimassa, sillä se on

heidän tapansa indikoida tuottavuuttaan, joka ei ehkä muuten pääsisi esille. Tähän tekijään viittaavat Lazear (1996) sekä Booth ja Frank (1996).

Tuottavuuden nousu tulospalkkauksen seurauksena on saatu esiin myös kyselytutkimuksessa Suomessa, ks. Jylhä (1997) ja luku 2.2. Vaikutusmekanismina ovat mm. työntekijöiden positiivisemmiksi muuttuneet asenteet.

Ekonometriset tutkimukset ovat koskeneet Ranskaa, Saksaa, Italiaa, Englantia ja USA:ta. Selkeimmin empiiristen ekonometristen tutkimusten mukaan tulospalkkauksella onkin positiivinen vaikutus tuottavuuteen. Yksikään OECD:n (1995) referoimista tutkimuksista ei päädy vastakkaiseen kantaan. On luonnollista, että tuottavuuden nousun suuruudesta on sen sijaan saatu varsin ristiriitaisia arvioita. OECD:n (1995) arvioissa mainitaan tuottavuuden nousseen vähintään 3 %, USA:ssa eräässä tutkimuksessa peräti 32 %. Kaikki muut tutkimuksista mainitsevat tuottavuuden nousseen alle 10 %. Päättely nousun alarajasta esitettiin edellä luvussa 2.4, jota sovellettiin Suomen energia-alaa koskevan kyselytutkimuksen avulla. Sen mukaan tuottavuuden nousu on vähintään 7 %, mutta luultavasti selvästi enemmän.

Epäselväksi jää sen sijaan, onko vaikutus tuottavuuteen pysyvä ja onko kyseessä peräti tuottavuuden kasvunopeuden paraneminen vaiko lähinnä nousu tuottavuuden tasossa. Kallistumme jälkimmäisen efektin puolelle.

Lazearin (1996) analyysissa tuottavuus, jota oli mahdollisuus päästä mittaamaan yksilöaineistolla, parani peräti 20 %, tosin ei tulospalkkaukseen, vaan yleisen suoritepalkkaukseen siirtymisen seurauksena. Booth ja Frank (1996) päätyvät tulokseen, että tulospalkkauksen vaikutuksesta palkat nousivat Englannissa 9.3 % miehillä ja 5.6 % naisilla. He päättelevät, että jos tulospalkkauksen kustannukset ovat 10 % palkoista - mikä tuntuu todella suurelta summalta ulkopuolisesta - tuottavuuden nousu voisi olla Lazearin esittämää luokkaa. Joka tapauksessa käytännössä voitonjako tuottavuuden nousun kautta merkitsee todennäköisesti tuloksen ja hyvinvoinnin paranemista työntekijöiden ja yrityksen kannalta (luku 2.4).

Työllisyyden vakaus

Yleensä tutkimukset keskittyvät aineistojen rajallisuuden vuoksi tutkimaan vaikutusta tuottavuuteen, eikä työllisyyteen, jonka suhteen tutkimukset ovat

vähäisempiä, kuten Booth ja Frank (1996) sekä OECD (1995, 160) toteavat. Tulospalkkauksen vaikutukset työllisyyteen jakautuvat, kuten yllä oli puhe, kahteen osaan: vaikutukset työllisyyden vakauteen ja työllisyyden keskimääräiseen tasoon. Tässä tutkimuksessa päämielenkiinto kohdistuu työllisyyden vakauteen EMU-oloissa, mitä analysoidaan tarkemmin luvussa 4. Keskeinen väite on, että tulospalkkauksen lisätessä nimellispalkkojen joustavuutta yli suhdannekierron työllisyys vakautuu. OECD (1995) huomauttaa, että myös muut työmarkkinoiden jäykkyystekijät, “työvoiman suojele/työllisyyden ylläpito” (employment protection) estävät työttömyyden nousun taantumassa, mihin myös muut taantumien pehmentämiskeinot kuten talouspolitiikka ovat omiaan johtamaan.

Työllisyyden vakautta koskevat tutkimukset kattavat Ranskan, Saksan, Englannin ja USA:n. Tutkimustehtävä on käytännössä vaativa, ellei suorastaan mahdoton, jos aineistot eivät kata tarpeeksi pitkiä ajanjaksoja, joissa voitaisiin selvittää tulospalkkauksen vaikutukset yli suhdannekierron. Tulokset näyttävät jakautuvan niin, että USA:n osalta työllisyyden vakausargumentti saisi vahvistusta, Euroopassa taas tulokset ovat keskenään ristiriitaisempia, mutta kuitenkin vakauden paranemisen suuntaan meneviä tuloksia on saavutettu, vaikka ne on myös kiistetty Englannin osalta (Wadhvani ja Wall 1990). Saksassa on saatu tuloksia, että tulospalkkausfirmat vähentävät irtisanomisia (Kraft 1991).

Työllisyyden keskimääräinen taso

Tätä tekijää koskevat ne suuret hyödyt, jotka Weitzman alunperin liitti voimakkaalla ja retorisella tavalla tulospalkkaukseen, kuten yllä oli puhe luvussa 3.2.

Edellä pohdittiin Weitzmanin ajatusten paikkansapitävyyttä ja johdettiin tavallaan dikotomia, että joko työllisyyden vakauden tai työllisyyden tason paranemisen pitäisi olla seurauksena tulospalkkauksesta. Tätä vaikutusten keskinäistä yhteyttä ei kuitenkaan ole tutkimuksissa otettu huomioon.

Weitzmanin keskeisestä väitteestä, että tulospalkkausfirmoissa johto pitää peruspalkkaa työvoiman marginaalisena kustannuksena, on saatu ristiriitaisia tuloksia mm. Englannin osalta (peruspalkka ei ole rajakustannus, Wadhvani ja Wall, 1990) ja Ranskan välillä (peruspalkka on rajakustannus,

Vaughun-Whitehead, 1992, ks. OECD 1995). Yleisemmin tutkimuksissa, joissa on selvitetty työllisyyden tasoa dummy-muuttujien avulla tulospalkkausyrityksissä, ei ole juuri päädytty selviin tuloksiin vaikutuksista.¹⁰

Isossa-Britanniassa empiiriset tulokset viittaavat siihen, että yrityksissä, joissa sovellettiin voitonjakojärjestelmiä, kannattavuus oli systemaattisesti parempi 1980-luvulla kuin muissa yrityksissä (Bhargawa 1994).

3.4 Tulospalkkaus ja koulutusinvestoinnit osaamispääomaan

Nykyaikaisessa yritystoiminnassa keskeisiä ovat pääomainvestointien ohella henkisen pääoman, osaamisen hankkimiseksi ja lisäämiseksi tehtävät investoinnit. Nämä molemmat investoinnit ovat usein, mutta eivät tietenkään aina, yritys- tai toimialakohtaisia, eli ns. spesifejä investointeja. Tällöin jos yritys menee konkurssiin ja joutuu lopettamaan toimintansa, menetetään näiden investointien arvo. Niillä ei ole arvoa - tai ei ainakaan samanlaista arvoa - muilla toimialoilla. Vastaavasti yrityksen aloittaessa toimintansa jollain toimialalla sen on usein ensin tehtävä tällainen spesifinen investointi ja hankittava palvelukseensa työntekijöitä, joilla on hallussaan tällaista toimialakohtaista osaamista.

Miller et al. (1998) ovat analysoineet tällaisen modernin teknologiatuotteen toimivuutta ja koulutusinvestointien rahoitusta sekä sitä, kuinka toimiala saataisiin toimimaan siinä mielessä yhteiskunnan kannalta optimaalisella tavalla, että yksittäiset yritykset ja osaavat työntekijät hakeutuisivat oikein toimialalle ja pysyisivät siellä oikein. Eli siis milloin on oikea aika tehdä investointi, perustaa yritys ja hankkia osaavat työntekijät palvelukseen ja milloin taas lopettaa kannattamaton toiminta. Nämä päätökset riippuvat siitä, miten toimialan kysyntätilanne, eli sen tuotteiden hinta vaihtelee. Jos hinta on korkea, toimialalle kannattaa tehdä investoinnit. Jos taas hinta putoaa matalaksi, toimialalta on vetäydyttävä.

¹⁰ On huomattava, että kaikki tutkimukset ovat partiaalitarkasteluja, jolloin nimenomaan hintojen oletetaan olevan riippumattomia palkkausmuodosta.

Tässä yhteydessä kiinnostavaa on se, että Miller et al. tarkastelevat tulospalkkausta (profit sharing) järjestelmänä, joka voi tuottaa tehokkaalla tavalla tällaisia yhteiskunnallisesti optimaalisia investointipäätöksiä. Tietyllä tavalla rakennettu tulospalkkaus toimii juuri yhteiskunnan kannalta tehokkaalla tavalla.

Miller et al. osoittavat, että sellainen tulospalkkaus, jossa voitto jaetaan tehtyjen peruuttamattomien investointien suuruuden suhteessa, on optimaalinen. Eli siis työntekijät saavat sen osan voitosta, joka on yhtä kuin heidän (toimialakohtaisten) koulutusinvestointiensa suuruus tällaisista kokonaisinvestoinneista. Yllä esiintyneen voitonjakoparametrin s on oltava

$$(4) \quad s = \frac{H}{H + K},$$

jossa H = toimialakohtaisten koulutusinvestointien yhteenlaskettu suuruus yli työntekijöiden ja K on yrityksen tekemä (toimialakohtainen) fyysinen investointi. Tämä jako tuottaa optimaalisen tuloksen investointipäätöksille.¹¹

Tämän tuloksen intuitiivinen perustelu on se, että uuden yrityksen perustamispäätös tulee tehdä, kun tuotteen hinta ja sen mukana voitot ovat niin korkeita, että toimialalla toimivan yrityksen markkina-arvo (pörssissä) on yhtä $K + H$, jolloin yrityksen arvo kattaa peruuttamattomat investoinnit. Koska yrityksen itsensä täytyy tehdä vain K :n suuruinen investointi, yrityksiä perustetaan liian herkästi verrattuna tähän yhteiskunnallisen optimaalisuuden kriteeriin. Jos yritys saa voitosta vain osan $K/(K+H)$, tämä korjaa investointipäätöksen täsmälleen oikeaksi. Käytännössä on tietenkin epävarmaa, päätyykö yritys omana päätöksensä tai yritys ja työntekijät neuvotteluissaan juuri tällaiseen tulospalkkauksen malliin, mutta periaat-

¹¹ Miller et al. (1998) tarkastelevat perusteellisesti koulutusinvestointien rahoittamista. Ongelma tässä suhteessa syntyy siitä, että yrityksillä ei ole kannustinta rahoittaa näitä investointeja, koska kilpailijayritykset voivat helposti "ostaa" tällaiset osaamispääoman hankkineet työntekijät. Tulospalkkaus ei tietenkään kykene ratkaisemaan tätä ongelmaa. Ratkaisukeinoina he pohtivat yhteiskunnan antamia takuita koulutukseen käytetyille lainoille (kuitenkin tehoton ratkaisu) tai yrityksiltä kerättävää koulutusrahastoa, joka rahoittaa tällaisen koulutuksen (tehokas ratkaisu).

teessa tämä on mielenkiintoinen ja tärkeä tulospalkkauksen ominaisuus nykyisillä työmarkkinoilla ja organisaatioissa.

3.5 Tulospalkkaus ja investointitoiminnan tehokkuus

Tässä yhteydessä on myös syytä lyhyesti pohtia tulospalkkauksen yhteyttä yrityksen investointipäätöksiin. Työmarkkinatutkimuksessa on pohdittu

seuraavaa ongelmaa. Yritysspesifin investoinnin tai suurten transaktiokustannusten, kuten rekrytointikustannusten vuoksi yrityksellä on insentiiivi jatkaa sopimusta (työsuhdetta) työntekijän kanssa ja jakaa saamansa hyöty (eli yrityksen voitto) keskenään. Tämä ns. hold up eli pidätysongelma merkitsee sitä, että yritys ei ole halukas tekemään tällaista investointia, koska työntekijät vievät osan voitosta (ks. MacLeod ja Malcomson 1993 ja Malcomson 1997).

Ongelma syntyy siis siitä, että investoinnin tekemisen *jälkeen* työntekijöiden ja yrityksen on optimaalista päätyä tilanteeseen, jossa voitto jaetaan heidän kesken (ks. Malcomson 1997, s. 1926). Yrityksen voitto, jota se maksimoi tällaisessa tilanteessa *ennen* investointipäätöstä, jonka suuruus on K , on

$$(5) \quad V = Q(K,L) - WL - rK = Q(K,L) - [b + s(Q(K,L) - W^0L - V^0)]L - rK \\ = (1-s)Q(K,L) - [b - s(W^0L + V^0)]L - rK, \text{ jossa}$$

W^0 on työntekijän tulot tilanteessa, jossa he eivät pääse yrityksen kanssa sovintoon työehdoista (neuvottelut katkeavat) ja vastaavasti V^0 on yrityksen voitto tässä tilanteessa (W^0 ja V^0 ovat peliteorian ns. uhkapisteitä) ja $Q(K,L)$ on yrityksen tuotantofunktio. Muut symbolit ovat kuten edellä ja luvussa 2. Yritys maksimoi (5):n kaltaista voittoa tavanomaisen voiton sijasta, joka on lausekkeessa (6) alla, koska se tietää, että investoinnin jälkeen työntekijät vaativat ja sen itsensä kannattaa maksaa ylijäämästä $(Q(K,L) - W^0L - V^0)$ osa työntekijöille.

Nyt (5):n maksimointi investoinnin K suhteen tuottaa seuraavan tuloksen. Yritys investoi siten, että investoinnin tuotto $Q_1(K,L)$ (funktion $Q(K,L)$ derivaatta K :n suhteen) on,

$$(6) \quad Q_1(K,L) = \frac{1}{1-s} r > r .$$

Yhteiskunnallinen optimi olisi se, jossa tuotto asettuu koron r tasolle. (6) merkitsee sitä, että yritys investoi vähemmän kuin on optimaalista, koska se pelkää ja tietää, että työntekijät vievät osan voitosta. Näin siksi, että työntekijöiden neuvotteluvoima yritykseen nähden vahvistuu sen jälkeen, kun yritys on ensin tehnyt investointinsa ja he voivat vaatia osan voitosta itselleen korkeampina palkkoina.

Vaivaako tämä sama investointien tehottomuusongelma myös tulospalkkausta soveltavaa yritystä? Näin on periaatteessa, mutta se voidaan eliminoida siten, että sovitaan jo *etukäteen*, että tulospalkkaa maksetaan yrityksen nettotuloksesta korkojen maksun jälkeen, eli siis yritys maksimoi investointipäätöstä tehdessään (5):n sijasta seuraavan voittolausekkeen,

$$(6) \quad V = Q(K,L) - WL - rK = Q(K,L) - [bL + s(Q(K,L) - bL - rK)] -$$

$$rK = (1-s)[Q(K,L) - bL - rK] .$$

Tämän maksimointi tuottaa täsmälleen yhteiskunnallisesti optimaalisen investointipäätöksen, eli

$$(7) \quad Q_1(K,L) = r .$$

Näin ollen on tärkeää, että tulospalkkausjärjestelmä on asetettu ja kiinnitetty *ennen kuin* yritys tekee investointinsa, eikä neuvotteluja asiasta aleta käydä vasta investoinnin tekemisen jälkeen. Käytännössä tulo-

kausjärjestelmän (parametrin s) asettaa varsin pitkälle yritys, joten tämän ongelman pitäisi olla siten hallinnassa.¹²

¹² Jos otetaan huomioon tuottavuuden nousu tulospalkkauksen seurauksena, yrityksen optimiehto on kaavan (5) tilanteessa $AQ_1 = r/(1-s)$, jossa A on tuottavuusparametri ja $A > 1$ tulospalkkaukseen siirtymisen jälkeen. Tästä voidaan ratkaista parametri s siten, että pääoman rajatuottavuus on yhtä kuin korko r : $s = 1 - 1/A$.

4 PALKKAJOUSTOJEN TARVE EMUSSA JA TULOSPALKKAUKSEN KÄYTTÖMAHDOLLISUUDET

4.1 Tarvitaanko työmarkkinoiden makrojoustavuutta?

Taloudellisena ihanteena pidetään yleensä kilpailullista markkinataloutta ja sen tuotannollista tehokkuutta ja joustavuutta, mikä halutaan usein ulottaa hyödykemarkkinoiden ohella myös työmarkkinoille. Ihannetila työmarkkinoilla on kuitenkin laajempi: sekä tuotannollinen tehokkuus että tehokas riskinkanto (Dreze ja Gollier, 1993). Tuotannollinen tehokkuus tarkoittaa sitä, että eri toimintojen rajatuotot, eli hyödyt, ja rajakustannukset ovat keskenään yhtä suuria, minkä saavat aikaan kilpailulliset markkinat. Tehokas riskinkanto tarkoittaa sitä, että taloudenpitäjät voivat sopia tavallaan keskinäisinä vakuutuksina keskinäisistä tulonsiirroista epävarmoissa maailmantoissa. Tätä riskinkannon tehokkuutta ei tule sekoittaa tasa-arvopyrkimykseen (Dreze ja Gollier, 1993).

Tuotannollisen tehokkuuden ja tehokkaan riskinkannon ihannetilän saavuttaminen ei ole yleensä mahdollista käytännössä. Sellaisia tehokkaita ja laajoja tulonsiirtojen markkinoita, joihin kuuluisivat mukaan myös subventiot työssä oleville heikoissa maailmantoissa, kun palkat ovat matalat, ei ole olemassa mm. siksi, että ne aiheuttaisivat suuria kustannuksia verojen korotustarpeen vuoksi. Siksi on yhteiskunnallisesti optimaalista luopua ainakin jossain määrin työmarkkinoiden tuotannollisesta tehokkuudesta, eli niiden kilpailullisesta joustavuudesta, jotta saavutetaan tehokkaampi riskinkanto mm. palkkojen tietynasteisen jäykkyyden kautta (Dreze ja Gollier, 1993).

Tuotannollinen tehokkuus ja sen mukainen joustavuus merkitsisivät toisaalta epävarmuuden oloissa sitä, että työmarkkinoilla voitaisiin kustannukset sopeutua ns. maailmantilan muutokseen, kuten suhdannevaihteluihin ja muihin häiriöihin ja neuvoteltaisiin työsopimukset aina niiden perusteella uudestaan. Työmarkkinoilla on kuitenkin tarve monista syistä tähdätä pitkäaikaisiin työsuhteisiin ja -sopimuksiin. Ne voivat olla molemmille osapuolille edullisia verrattuna siihen, että työehdot sovittaisiin

kilpailullisissa olosuhteissa kussakin tilanteessa erikseen (Danthine ja Donaldsson 1992, 471). Työmarkkinoiden kannalta pitäytyminen tällaisiin aina kulloisessakin tilanteessa kerrallaan neuvoteltaviin ns. spotmarkkinasopimuksiin ei olekaan tavoiteltava tilanne, koska se ei olisi tehokas riskinkannon kannalta, koska esimerkiksi luottomarkkinat toimivat epätäydellisesti, eikä niiden avulla voida hallita tuloriskejä esimerkiksi työttömyyden varalta. Työmarkkinoiden toimintaa voidaan korjata julkisen vallan toimin, esimerkiksi työttömyysturvalla ja minimipalkkalainsäädännöllä (Danthine ja Donaldsson 1992, 472). Samoin olennainen puute työmarkkinoiden toiminnassa on se, että uudet työmarkkinoille tulevat työntekijät eivät pääse tällaisten riskin kannon kannalta tehokkaiden työ sopimusten piiriin (Dreze ja Gollier, 1993).

Pelkistetyissä kansantalouden makrotarkasteluissa tällaisia työmarkkinoiden tietynlaiseen jäykkyyteen liittyviä tehokkuus- ja hyvinvointinäkökohtia ei juuri oteta huomioon. Lähtökohtana on se tilanne, minkä taloudessa muodostaa työmarkkinoiden neuvottelumekanismi, työmarkkinalainsäädäntö ja sosiaalinen turvaverkko. Tavallaan sivuutetaan näiden merkitys riskinkannon järjestelyinä ja kiinnitetään huomiota lähinnä niiden makrotaloudellisiin ominaisuuksiin, jotka tyypillisesti jäykistävät työmarkkinoita kuten työttömyysturva ja työmarkkinalainsäädäntö. Ajatellaan, että niiden tuoma jäykistys on lähinnä kielteinen tuotannollisen tehokkuuden kannalta johtaessaan työllisyyden epätarkoituksenmukaiseen mataluuteen sekä liialliseen heikkenemiseen taantumassa. Tämä onkin osittain totta. On varsin vaikea sovittaa nämä eri näkökulmat keskenään sopusointuun.

Talospoliittisissa makrotarkasteluissa on kyse siitä, kuinka huonon maailmantilan eli taantumien tullen hyödyke- ja työmarkkinat tasapainottavat talouden ja miten työllisyys reagoi. Palkat reagoivat tyypillisesti ”vajaasti” eli eivät jousta riittävästi alaspäin, jotta täystyöllisyyteen palattaisiin. Työttömyys pahenee tilapäisesti tai pahimmassa tapauksessa pysyvästi, jolloin puhutaan ns. hysteresis-ilmiöstä.¹

Työmarkkinoiden joustavuudella voidaan tarkoittaa hyvin monenlaisia asioita. Yleisesti sillä tarkoitetaan sitä, kuinka talouden ulkoisissa olosuhteissa tai muuten työmarkkinoiden ”ulkopuolella” tapahtuva häiriö, ta-

¹ Tällä tarkoitetaan työttömyyden yhteydessä sitä, että työttömyyden pysyväisluonteinen taso riippuu siitä työttömyyden menneestä polusta ja nykyisestä työttömyyden tasosta, jolla nykyiseen tilanteeseen on tultu eikä pitkän ajan tasapainomekanismeista.

vanomaisesti tuotantoa ja hintoja laskeva kysyntäsokki tai tuotantokustannuksia nostava ja tuotantoa laskeva ns. tarjontasokki (ks. liite 2 tarkemmin) välittyy työmarkkinoille, työllisyyteen ja työehtoihin.

Työmarkkinat voivat joustaa taantumassa mm. seuraavilla tavoilla:

- työllisten lukumäärä laskee irtisanomisten ja lomautusten ylittäessä rekrytoinnit, jolloin työttömyys nousee,
- työllisten tekemien työtuntien lukumäärä laskee, mikä lievittää työllisten määrän laskua,
- työvoiman määrä (työvoiman tarjonta) joustaa alaspäin, mikä vähentää työttömyyden nousua,
- työmarkkinat reagoivat alueellisen liikkuvuuden kautta, mikä tasaa työttömyyttä,
- työmarkkinat reagoivat toimialoittaisen liikkuvuuden kautta, mikä tasaa työttömyyttä,
- työmarkkinat reagoivat palkan ja muiden työehtojen kautta, mikä voi tapahtua yksilön, yrityksen, toimialan tai koko kansantalouden tasolla,
- työmarkkinat reagoivat eri palkkausmuotojen, työaikamuotojen ja työsuhteiden muotojen keskinäisten muutosten kautta,
- työmarkkinat reagoivat talouspoliittisten toimien, esim. välillisten työvoimakustannusten alentamisen seurauksena.

Perusteellisen empiirisen esityksen näistä eri väylistä on laatinut koskien Suomen 1990-luvun lamaa Parjanne (1997).

On selvää, että keskittyminen - kuten tässä raportissa tehdään - aggregaattitason ja yritystason palkkasopeutumiseen ei ole kattavaa vaan vain yksi tie lähestyä työmarkkinajoustoja EMU-oloissa. Ne ovat kuitenkin keskeinen väylä, kun tutkitaan tulospalkkauksen mahdollisesti tuomia muutoksia nykyiseen työmarkkinajärjestelmään.

Työmarkkinoiden joustavuudesta puhuttaessa erotetaan *nimellis- ja reaali-palkkajoustavuuden* käsitteet, ks. Layard ym. 1991. Reaalipalkkajäykkyys kuvaa sitä, kuinka palkkavaatimusten nousu aiheuttaa pitkällä ajalla työttömyyden nousun. Nimellispalkkajäykkyys taas mittaa sitä, kuinka inflaatiovauhtia kiihdyttämällä voidaan mahdollisesti pitkällä ajalla alentaa työttömyyttä.

Aiemmin 1980-luvulla reaali-palkkojen joustavuutta Suomen työmarkkinoilla pidettiin kansainvälisessä vertailussa keskimääräisenä. Mm. Alho (1996) on selvittänyt empiirisesti aggregaattitasolla Suomen työmarkkinoiden toimintaa ja joustavuutta 1990-luvun laman oloissa. Kun 1990-luvun lamavaihe otetaan huomioon, voidaan päätellä, että työmarkkinat ovat jäykistyneet, koska työttömyyden valtaisa nousu johti vain vähäiseen joustamiseen alaspäin reaali-palkkoissa. Samanlaisen efektin raportoi yhteenvetotutkimuksessaan myös Pehkonen (1998).

Yksi syy tähän on se matala inflaatio, joka on vallinnut koko 1990-luvun. Tätä havainnollistaa oheinen kuvio 3 (ns. Phillips-käyrä). Työttömyyden ja inflaation välisen aiemman riippuvuuden mukaan olisi pitänyt tapahtua reaali-palkkoissa selvä aleneminen. Mutta työmarkkinoiden jäykistymisen vuoksi - jos sellaiseksi luetaan myös nimellispalkkojen tosiasiallinen mahdottomuus joustaa koko talouden tasolla alaspäin taantumassa - on inflaation ja työttömyyden vaihdettavuus rakenteellisesti heikentynyt 1990-luvulla. Toisella tavalla ilmaistuna ns. tasapainotyöttömyysaste tai luonnollinen työttömyysaste on kohonnut aiemmasta.² Tuoreimpien arvioiden mukaan tämä taso olisi nykyisin 8-9 % (Pohjola et al. 1998 sekä Rasi ja Viikari, 1998).

Viime vuosina työttömyys on laskenut samaan aikaan, kun inflaatio ja palkkojen nousu on pysynyt entisellä matalalla tasollaan. Tämän mukaan taloudessa on käynnissä sopeutuminen kohti työttömyyden tasoa, jota voi nimittää uudeksi luonnolliseksi työttömyysasteeksi, joka on nykyistä matalampi. Tällä hetkellä työttömyysasteen ennusteet vuosiksi 1998 ja -99 ovat 11 ja 10 %. ETLAn keväällä 1998 tekemässä keskipitkän ajan arviossa työttömyysaste laskee noin 7 prosenttiin vuonna 2002 (ETLA 1998).³

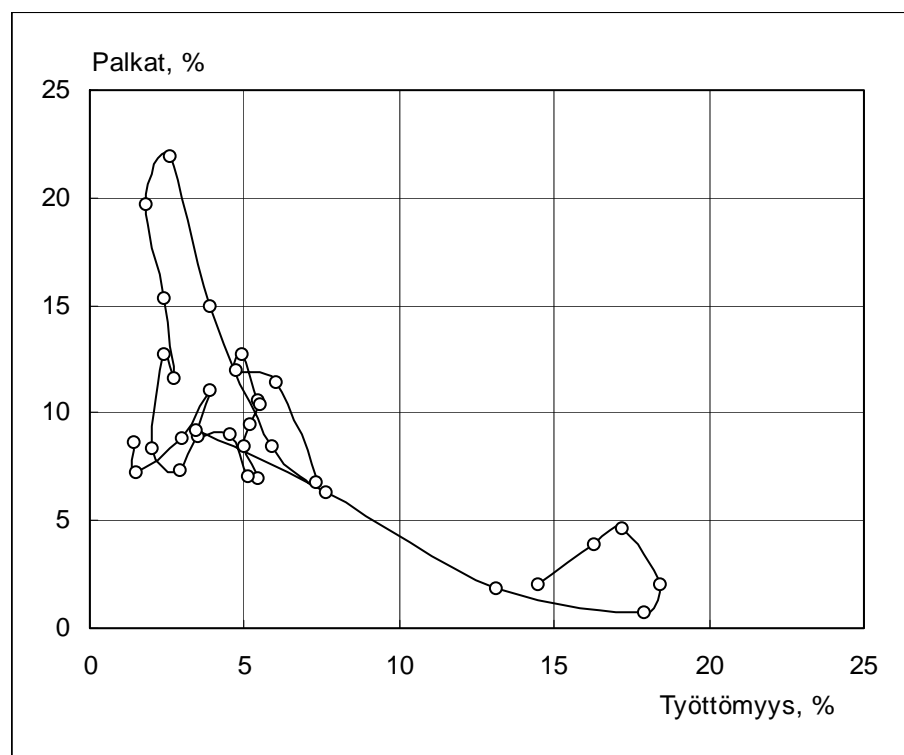
On mielenkiintoista verrata näitä tuloksia yksilötason aineistoilla todettuihin työmarkkinajoustoihin laman aikana. Todellisuudessa palkat joustivat alaspäin suomalaisissa teollisuusyrityksissä laman aikana. Asplundin

² Luonnollisella työttömyysasteella tarkoitetaan työttömyysastetta, jonka tasolla inflaatio ei kiihdy eikä laske vaan pysyy vakana.

³ On huomattava, että työttömyyden tilastointia ollaan muuttamassa. Uudet luvut ovat runsaan prosenttiyksikön vanhaa mittaria alempia. Nämä luvut tarkoittavat uutta mittaria.

ja Bingleyn (1996) mukaan vuonna 1992 noin 15 prosentilla teollisuuden palkansaajista (toimihenkilöistä ja työntekijöistä yhteensä) nimellinen ansiotaso (säännöllisen työajan tuntipalkka) laski verrattuna edelliseen vuoteen. Tuntipalkka (koko tehdyn työajan tuntipalkka) laski vuonna 1992 lähes 40 prosentilla työntekijöistä (lopuilla pysyi ennallaan tai nousi) (Ruutu 1995). Keskimääräinen palkan lasku oli 6-7 %. Parjanteen (1997) mukaan taas kaikissa tulodesiileissä yhtä lukuunottamatta työtunnit supistuivat vuodesta 1991 vuoteen 1993, mutta reaaliset tuntiansiot nousivat yhtä (alinta) desiiliä lukuunottamatta.

Kuvio 3. Työttömyysaste ja palkkojen nousu v. 1975-97, %



4.2 Minkälaisia ongelmia ja joustotarpeita voi tulla esiin EMUssa?

Työllisyyden ylläpito ja talouden palkkasopeutuminen matalan inflaation oloissa ovat talous- ja rahaliiton keskeisimpiä haasteita.

EMU muuttaa talouden toimintaympäristöä, kun rahapolitiikkaa ei harjoiteta enää kansallisesti eikä valuuttakurssia voida muuttaa suhteessa muihin EMU-maihin, eli Suomen keskeisiin vientimaihin nähden, eikä siten enää käytä sen tarjoamaa sopeutumisväylää.

Näin ollen talouden sisäinen sopeutumiskyky ja siinä työmarkkinat sekä työmarkkinoiden toimintaan vaikuttavan talous- ja tulopolitiikan merkitys korostuvat voimakkaasti EMUssa.

Rahaliiton tavoitteena on hintavakaus, joka on Euroopan keskuspankille Maastrichtin sopimuksessa annettu päätavoite. EKP:n on tämän lisäksi yleisesti edistettävä muitakin unionin talouspoliittisia tavoitteita mukaanlukien työllisyys - ja ehkäpä velvollisuuskin tehdä niin - edellyttäen, että hintavakaus pysyy hallinnassa. Taantumassa näin voikin olla tyypillisesti asianlaita. Sen sijaan on selvää, että EKP voi ottaa huomioon reaalityömarkkinoiden kehityksen, kuten työttömyyden nousun, ainoastaan koko euroalueen keskimääräisenä ilmiönä, ja siinä Suomen talouden paino on vain parin prosentin luokkaa. Siksi yhteinen rahapolitiikka ei pääsääntöisesti, tai pikemminkin muuten kuin sattumalta reagoi sopivalla tavalla Suomen taloutta kohtaavaan ns. epäsymmetriseen häiriöön.

Yleensä ajatellaan, että EMU on matalan inflaation regiimi. Hintavakaus ja matala inflaatio eivät kuitenkaan ole sama asia. Oletetaan esimerkiksi, että euroaluetta kohtaa inflatorinen sysäys vaikkapa öljyn hinnan tai palkkojen rajun nousun seurauksena. Tällöin on vaikutuksiltaan aivan erilaisista, onko EKP:n tavoitteena saavuttaa takaisin kriisiä edeltänyt hinta- ja (kustannus)taso, vaiko ainoastaan laskea inflaatiovauhti takaisin alkutilanteeseen. Edellinen merkitsisi todellista hevostuuria, jälkimmäinen lie nee käytännössä realistisempi oletus, mihin viittaa myös EKP:n pääjohtajan Wim Duisenbergin lausunto (Kauppalehti 2.3.1998) (ks. keskustelua tästä erosta Honkapohja 1997).

Voidaan siis lähteä siitä, että EMU on matalan inflaation regiimi. Tämän mukaan usein päätellään, että silloin riittää, kun palkat nousevat Suomessa (tuottavuuden nousun mahdollisella erolla huomioonotettuna) korkein-

taan yhtä paljon kuin muissa EMU-maissa keskimäärin, eli noudatetaan oheista palkanormia.

<p>Palkanormi (%-muutokset):</p> <p>Palkkojen (ja sivukulujen) nousu Suomessa - tuottavuuden nousu</p> <p style="text-align: center;">=</p> <p>Palkkojen (ja sivukulujen) nousu euroalueella - tuottavuuden nousu</p> <p>Tämä on välttämätöntä, mutta ei riittävää kestäväälle taloudenpidolle</p>
--

Normin noudattaminen säilyttäisi hintakilpailukyvyn Suomessa ennallaan. Tämä onkin kokemuksen mukaan *välttämätöntä*, jotta taloutta voidaan hoitaa menestyksellisesti EMU:ssa. Mutta tämä ei ole kuitenkaan *riittävä* ehto menestykselliselle taloudenpidolle, koska se ei vielä takaa, että talous ja työllisyys kehittyvät tasapainoisesti. Näin on kahdesta syystä.

Oletetaan, että euroalue ajautuu kokonaisuudessaan taantumaan, joka on eri maissa samanlainen ja joka aiheuttaa nousun työttömyydessä. Sokki on ns. symmetrinen. Yllä oleva palkanmuodostusnormi ei ole silloin riittävän tiukka, jos Suomessa tavoitellaan parempaa työllisyyttä, vähäisempää työttömyyden nousua kuin muissa EMU-maissa. Näin siksi, että talouspoliittinen ja yhteiskunnallinen tavoitteenasettelu työttömyyden ja inflaation välillä poikkeaa muista maista ja painottuu eri tavalla näiden kesken. Preferenssit olisivat erilaiset.⁴

Toiseksi Suomen taloutta voi kohdata erilainen sokki kuin muita EMU-maita, tai yhteinen sokki voi välittyä Suomeen vakavampana tai lievem-

⁴ Tämän argumentin puolesta on kuitenkin vaikea esittää etenkin 1990-luvun kokemuksen perusteella mitään kovin voimakkaita näkökohtia.

pänä kuin se heijastuu muihin EMU-maihin. Koko EMUun valmistautumisen ajan sekä kansainvälisessä talouspoliittisessa keskustelussa että EMUa koskevassa taloustieteellisessä tutkimuksessa on selvitetty ja pohdittu näitä epäsymmetrisiä häiriöitä. Keskeinen Suomea koskeva tunnettu tulos on se, että maatamme on kohdannut joukko suuria epäsymmetrisiä sokkeja, jotka ovat ajoittain poikkeuttaneet talouskehityksemme siitä, mikä se on ollut EMUn ydinmaissa. Eri asia on, mikä on tällaisten historiallisten aikasarjatarkastelujen merkitys sen suhteen, jatkuuko tilanne samanlaisena myös tulevaisuudessa. Tästä jatkumisesta onkin esitetty perusteltuja epäilyjä (ks. Valtioneuvosto 1998). Kansallinen raha maksutaserajoitteinen on osaltaan voimistanut sokkien leviämistä koko talouteen, mutta EMUn oloissa sokkien vaikutukset voivat rajoittua enemmän yhden sektorin tai klusterin sisälle. Tällöin joka tapauksessa yo. palkanormi ei ole riittävä.

Markkinoiden integroituminen ja globalisoituminen sekä pääomien kansainvälinen liikkuvuus ovat monella tavalla syvällisesti mullistaneet kansallisen taloudenpidon perusteita. EMU on yksi lisäaskel tähän suuntaan. Tämä asettaa maat kilpailemaan siitä, että ne säilyvät vähintään yhtä edullisina ja vakaina tuotantotoiminnan sijaintikohteina kuin muut kilpailijamaat. Työmarkkinoilla tämä tarkoittaa sitä, että kustannuspariteettien pitää olla voimassa. Samanlainen työsuorite samalla tuottavuudella ei saa maksaa Suomessa enempää kuin muissa maissa, eli yllä olevan palkkojen nousua koskevan palkanormin pitää päteä myös *tasomielessä*.

EMUssa talouteen voi kohdistua samantyyppisiä häiriöitä ja niiden kombinaatioita kuin aiemminkin. Talouden reaktiot ovat sen sijaan erilaiset. E erityisen tärkeä tekijä on se, että päinvastoin kuin 1990-luvun lamassa kotimaiset korot eivät juurikaan reagoi talouden taantumaa, koska devalvaation kansallista riskiä ei enää ole.

Taloutta kohtaavat sokit lähtevät tyypillisesti liikkeelle vientimarkkinoilta joko kysynnän taantumana aiheuttamana vientimäärien putoamisena tai vientihintojen laskuna, joka johtaa ulkomaankaupan vaihtosuhteen heikkenemiseen. Tätä sokkiväylää ovat korostaneet EMU-puskurointitarvetta käsittelevässä tutkimuksessaan Holm ym. (1997).

Taantuma voi lähteä liikkeelle myös kotimaasta. Kotimainen kysyntä voi pudota tai toisaalta kustannuksissa, nimenomaan palkkakustannuksissa

voi aiheutua voimakasta liikehdintää ylöspäin, mikä tekee kotimaista tuotantoa kannattamattomaksi. Yleensä EMU-keskustelussa on unohdettu jostain syystä lähes kokonaan kotimaisten häiriöiden mahdollisuus ja keskitytty vain ulkomaisiin.

Koska valuuttakurssi ei joustu, on yleisesti todettu, että EMUssa kustannusten joustotarpeet kasvavat. Edellä luvuissa 3 ja 4.1 todettiin, että on monia tekijöitä, joiden vuoksi palkat ovat käytännössä jäykät tai vaihtelevat suhteellisen vähän suhdannetilanteen perusteella. Onko EMU riittävä ponnin muuttaa palkanmuodostusta kohti joustavampaa tilannetta?

Tähän liittyen Alho (1994) on laatinut teoreettisen työmarkkinatarkastelun. Sen tulokset osoittavat, että monopolistinen ay-liike tulee kiinteän valuuttakurssin oloissa rahaliitossa joustavammaksi palkkavaatimuksissaan, kun työttömyys nousee, verrattuna siihen, että talouspolitiikassa olisi yhä käytettävissä devalvaation mahdollisuus. Syy tähän on se, että kun ay-liike ei voi enää lähteä siitä, että julkinen valta osaltaan hoitaa työttömyyttä inflaatiolla ja devalvaatiolla, sen on itse otettava omilla toimillaan enemmän vastuuta työllisyydestä.

Ongelmana on kuten yllä kuvion 3 yhteydessä todettiin, voidaanko saada aikaan pahoissa taantumatilanteissa vaadittava alennus nimellispalkoissa, mitä matalan inflaation EMU herkästi merkitsee. Näin siksi, että työllisyys riippuu keskeisesti reaali-palkoista, ja niitä on vaikea saada alenemaan, jos inflaatio on matala tai olematon. Teoriassa tulospalkkaus voisi olla tällainen mekanismi.

Suomalainen ratkaisu hakea EMU-sopeutumista ja joustovaraa työvoimakustannuksissa on luoda ns. EMU-puskurit. Ne rinnastetaan tulospalkkauksen tarjoamiin joustomahdollisuuksiin lähemmin luvussa 4.5.

4.3 Voidaanko työllisyys vakauttaa tulospalkkauksen aikaansaa-milla joustoilla?

Seuraavassa luodaan periaatteellinen arvio siitä, miten tulospalkkaus toimii talouden ja työmarkkinoiden kokonaissopeutumisessa, kun talouspoliittisena tavoitteena on rajoittaa tai suorastaan eliminoida kokonaan työllisyyden heikkeneminen sokkien jälkeen. Ääritavoitteena olisi siten estää kokonaan työttömyyden nousu silloin, kun taloutta kohtaa kielteinen häiriö. Muiden tavoitteiden, kuten esimerkiksi inflaatiotavoitteen saavuttamista ei tarkastella erikseen, koska tässä suhteessa joustot eivät yleensä ole lamassa ongelmallisia.⁵ Ongelmat voivat syntyä tässä suhteessa vasta noususuhdanteessa, kun työmarkkinat “joustavat ylöspäin”.

Kuvitellaan, että taloutta kohtaa taantuma nimenomaan vientimarkkinoilla. Tämä alentaa tuotantoa, tuloja ja yritysten voittoja sekä lisää työttömyyttä. Oletetaan, että lähtötilanteessa ennen taantumaa yritykset ovat voitollisia ja tulospalkkoja maksetaan.

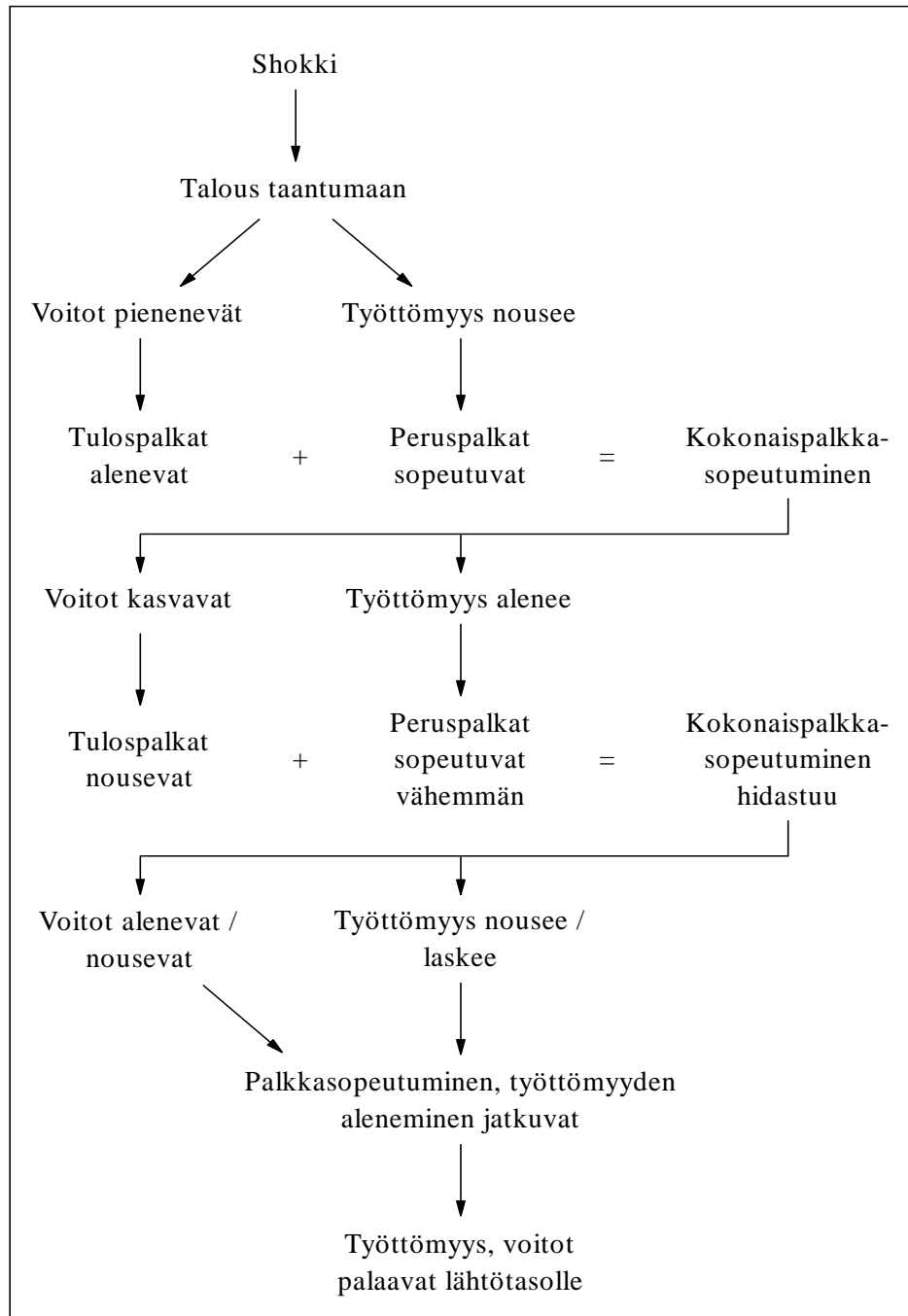
Taloudessa lähtee liikkeelle sopeutumisprosessi, jonka ajallista etenemistä havainnollistaa oheinen kuvio 4. Sopeutuminen käsittää nyt tulospalkkojen ja peruspalkan muutoksen. Peruspalkat voivat muuttua kahta kautta: tulopoliittisesti sovittavien sopimuspalkkojen ja liukumien osalta (näitä ei ole eritelty kuviossa)⁶. Kyseessä on reaali-palkkojen muutos, koska taustalla on jokin inflaatiokehitys, jonka perusteella nimellispalkkojen muutokset muodostuvat reaali-palkkojen muutoksiksi.

Tulospalkkojen aleneminen, kun voitot alenevat, alentaa aluksi työvoimakustannuksia ja toimii oikealla tavalla työllisyyden putoamista jarruttaen. Jatkossa kuitenkin tämän sopeutumisen seurauksena yritysten työvoimakustannukset alenevat ja tulokset paranevat, mikä puolestaan johtaa heti seuraavana vuonna tulospalkkojen kohoamiseen ja nostaa kokonais-työvoimakustannuksia, jos voitot ovat tai kohoavat silloin positiivisiksi. Tämä hidastaa tai pahimmassa tapauksessa kääntää pääläelleen kansantalou-

Kuvio 4. Talouden sopeutuminen taantumassa ja tulospalkkaus

⁵ Kuitenkin ns. tarjontasokkien kuten öljyn hinnan nousun aiheuttaman stagflaation yhteydessä lamaan liittyy myös inflaatio, ks. tästä lähemmin liite 2.

⁶ Tulospalkkatkin ovat osa liukumaa, mutta eivät suinkaan koko liukuma.



den reaali-palkkasopeutumisen, jonka mukaan reaali-palkkojen tulisi alen-tua, kunnes lamaa edeltävä työllisyystilanne palautuu.

Jos ainoastaan tulospalkkaus on käytössä sopeutumisväylänä, reaali-palkan sopeutuminen heilahtelee siten, että välillä sen nousuvauhti kiihtyy ja välillä laskee. Heilahtelut vaimenevat asteittain yli ajan. Kokonaisalene-minen reaali-palkassa on pienempi kuin mitä ensimmäisenä vuonna tapah-tuu. Jos tämä on vähemmän kuin täysi sopeutuminen (jolloin parametri $s = 1$), tapahtuu sokin seurauksena pysyvä työttömyyden nousu. Jos sopeu-tuminen on täydellinen lyhyellä ajalla, tapahtuu kuitenkin vaimentumaton heilahtelu reaali-palkassa (ks. tarkemmin liite 2).

Tulospalkkauksen ominaisuuksista talouden sopeutumisessa voimme pää-tellä seuraavaa. Tarkemmat perustelut on esitetty ja johdettu liitteessä 2.

1. Tulospalkkaus nopeuttaa kansantalouden reaali-palkkasopeutumista taantumana iskiessä edellyttäen, että lähtötilanteessa yritykset tekevät voi-tollista tulosta ja maksavat tulospalkkoja. Jos lähtötilanteessa yrityk-set ovat tappiollisia eikä tulospalkkoja makseta, tätä sopeutumisväylää ei ole silloin käytettävissä (ks. luku 2.4).

2. Vastuu työllisyyden palauttamisesta on yleisesti ottaen reaali-palkkojen sopeutumisella (ja talouspolitiikalla). Jos tulospalkkaus on ainoa joustava tekijä, tulospalkkausparametrin s (eli tulospalkkojen osuuden voitoista) pitäisi olla lähellä ykköstä, jos halutaan, että työllisyys palautuu takaisin tasapainotasolle. Tämä olisi mitä ilmeisimmin taas ristiriidassa yrittä-jien yrittämisen motivaation kanssa ja muutenkin epärealistista (ks. luku 2).

3. Tulospalkkaus tuo epävakautta kansantalouden sopeutumiseen. Jos tar-koituksena on yksinään tulospalkkauksen avulla eliminoida taantumaso-kin aiheuttama työttömyys, prosessi ei pääty, vaan jatkuu siten, että reaali-palkkojen muutos ja työllisyys heilahtelevat, eikä sen avulla päästä ta-kaisin entiseen työttömyysasteeseen.

4. Toisin sanoen tulospalkkaus vaatii tuekseen tulopolitiikkaa tai muuta työmarkkinoiden sopeutumista, joka kytkee sopeutumisen työttömyys-tilanteeseen. Tämä tarkoittaa peruspalkan sopeuttamista.

5. Tulospalkkauksen positiivinen puoli kansantalouden sopeuttamisessa on nopeuden lisäksi se, että sen avulla voidaan periaatteessa estää tai hidastaa konkursseja lyhyellä tähtäyksellä.

6. Tulospalkkauksen hyvä ominaisuus EMU-oloissa on se, että se merkitsee - edellyttäen, että lähtökohtana on hyvä kannattavuus ja tulospalkkoja maksetaan - nimellisten työvoimakustannusten joustoa alaspäin. Siten sillä pystytään kiertämään sitä tunnettua ongelmaa, että ay-liike ei suostu nimellisiin palkanalennuksiin taantumassa. Näitä saatetaan toisaalta tarvita taantumassa EMU-oloissa, kun inflaatio on matala, mihin viitattiin edellä. Muuten on mahdollista, että työttömyyttä pahentavat sokit ovat vaikutuksiltaan pysyviä, eli muodostuu ns. hysteresis-ilmiö, jossa työttömyys ei palaudu, vaan jää pysyvästi korkeammaksi kuin ennen taantumaa.

7. Tulospalkkauksella aikaansaattava palkkasopeutuminen on kokonaisuudessaan yli ajan - heilahtelustaan huolimatta - sitä suurempaa, mitä suurempi osa voitosta maksetaan tulospalkkoja.

4.4 Tulospalkkauksen kuvitteellinen toiminta 1990-luvun lamassa

Jotta saataisiin konkreettisempi ja havainnollisempi kuva tulospalkkauksen toiminnasta mahdollisen laman oloissa, laaditaan seuraava kuvitteellinen tarkastelu. Lähtökohtana on, että Suomessa olisi ollut voimassa laajalle levinnyt ja laajassa mitassa käytetty tulospalkkaus koko kansantalouden tasolla vuodesta 1990 eteenpäin laman oloissa ja siitä selvittää.

Kuviteltu tulospalkkaus rakennettiin seuraavan kaltaiseksi. Oletetaan, että palkkausjärjestelmän perustana on koko yrityssektorin nettosäästö (ilman poistoja), joka kuvaa kansantalouden tilinpidon termein parhaiten yrityssektorin liiketaloudellista voittoa.⁷ Se oli pahimmillaan 30 mrd. markkaa tappiolla vuonna 1991 ja nousi siitä saman verran voitolle vuonna 1995. Tulospalkkauksen määrittämisessä tarvitaan parametri s (ks. luvut 2 ja 3), joka kuvaa sitä, kuinka suuri osa tuloksesta kanavoidaan tulospalkkoihin.

⁷ Huomattakoon, että tämä nettosäästö muodostuu osingonjaon jälkeen, toisin kuin yleensä yrityksen tilanteessa tulospalkkoja määrättäessä.

Tämän kiinnekohdaksi otettiin nykyisin usein mainittu ja mitattu (ks. luku 2) tulospalkkojen keskimääräinen osuus kokonaispalkoista siellä, missä niitä sovelletaan. Täksi osuudeksi asetettiin 5 %. Sen jälkeen v. 1994-96 keskimääräisten voittojen (työtuntia kohti koko yrityssectorissa) ja palkkojen perusteelta voidaan implisiittisesti laskea, että 30 % yrityssectorin voitoista kanavoitaisiin tulospalkkoihin.⁸

Oletetaan edelleen, että tulospalkka olisi muodostunut siten, että v. 1991-97 olisi nostettu peruspalkkaa (symboli b edellä) keskimäärin samalla määrällä kuin mitä todellisuudessa yksityisellä sektorilla tehtiin sopimuspalkkojen korotuksia, eli 2.1 % vuodessa. Tämän päälle olisi siis maksettu tulospalkkaa työtuntia kohti kunakin vuonna 30 % edellisen vuoden voitosta työtuntia kohti. Lisäksi tärkeänä elementtinä on oletettu, että tulospalkkoilla jaetaan myös tappiota lamassa. Kuten yllä on todettu luvussa 2, tulospalkkausjärjestelmät eivät toimi tällä tavalla käytännössä; mutta näin on tässä kuitenkin menetelty, jotta saataisiin selkeä ääriarvio siitä, mihin tulospalkkauksella olisi voitu teoriassa päästä kansantalouden palkka-sopeutumisessa tulospalkkauksen keinoin.

Huomattakoon, että kuviossa 4 ja yo. kohtien 1 - 7 kohdalla käsiteltyä takaisinkytkentää erilaisesta palkkakehityksestä yritysten tulokseen ei tässä mekaanisessa laskelmassa tehty, vaan laskelma on tehty vuosi kerrallaan peräkkäin siten, että vuodet ovat riippumattomia toisistaan.

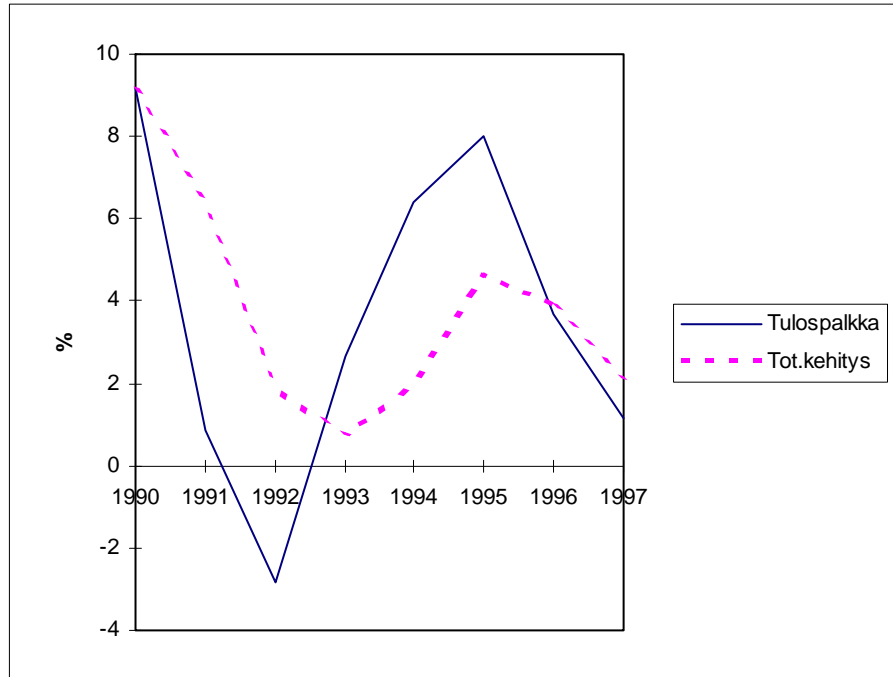
Näillä oletuksilla saadaan muodostetuksi kuvitteellinen tulospalkkaukseen perustuva kokonaispalkkakehitys, joka on kuvattu kuviossa 5.

Tulospalkkaus olisi aloittanut talouden palkkasopeutumisen laman alkuvaiheissa nopeammin, aivan kuten yllä edellisessä alaluvussa mainittiin. Toisaalta se olisi merkinnyt myös edellä mainittua epävakautta, sillä palkkasopeutuminen suuressa mitassa tulospalkkauksen varassa kääntyy helposti palkkojen nopeammaksi nousuksi kuin muutoin silloin, kun yritysten tulokset alkavat parantua. Tulokset paranevat yritysten sopeuttamisen ja saneeraamisen seurauksena tyypillisesti nopeammin kuin työttö-

⁸ Parametri s ratkaistaan kaavasta $sV/L = kW$, jossa V = voitto, L = työtunnit, k = 5 % ja W palkkatulot työtuntia kohti yrityssectorissa.

myys laskee, kuten kävi 1990-luvun lamassakin. Erityisesti vuosina 1994 ja -95

Kuvio 5. Kuvitteellinen palkkakehitys, joka sisältää tulospalkan (ml. tappionjaon) sekä toteutunut palkkakehitys (ansiotasoindeksi) 1990-luvulla, % *



* Laskelmasta, ks. tarkemmin tekstiä.

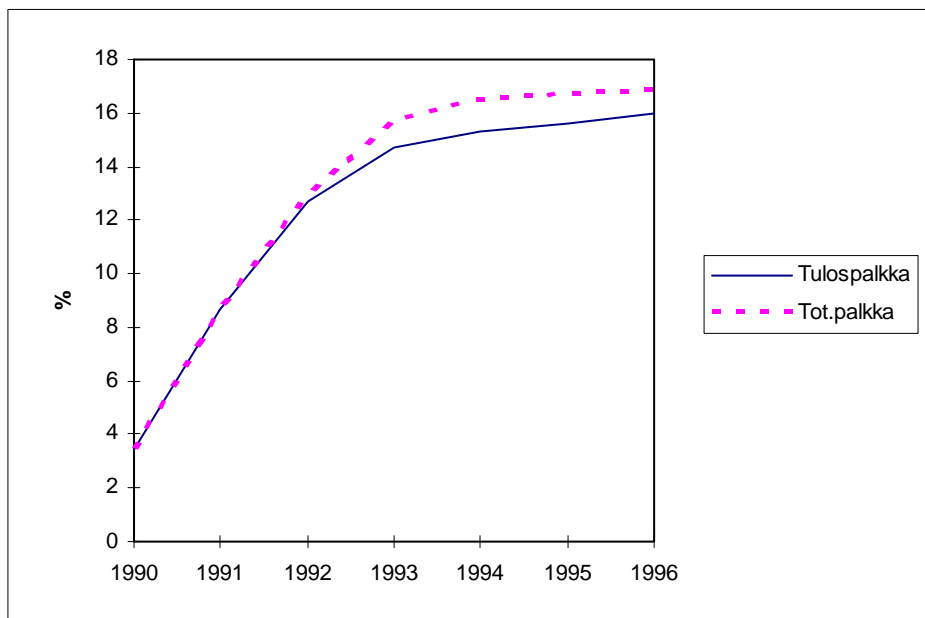
olisi koettu palkkojen nopea nousu. Keskimäärin tulospalkkauksen mukainen kokonaisansioiden nousu olisi ollut 0.2 prosenttiyksikköä matalampi kuin toteutunut.⁹

Tämän kuvitteellisen tulospalkkauksen merkitystä edelleen työttömyyden kannalta on arvioitu kuviossa 6. Laskelman perusteena on käytetty Alhon (1996) laatimaa työmarkkinoiden kokonaistoiminnan suppeaa mallia, jos-

⁹ Huomattakoon, että ansiotasoindeksi ei sisällä määritelmällisesti epäsäännöllisiä tulosidonnaisia eriä, jotka kirjautuvat kuitenkin indeksiin mukaan etenkin kuukausipalkkailaisten kohdalla.

sa on kolme yhtälöä kuten pelkistetyissä työmarkkinamalleissa vähimmillään on: työttömyysyhtälö (työpanoksen kysyntäyhtälö), palkanasetantayhtälö ja hintojen määräytyminen.

Kuvio 6. Kuvitteellisen palkkakehityksen, joka sisältää tulospalkan, vaikutus työttömyyteen 1990-luvulla, %-yksikköä*



* Laskelmasta ks. tarkemmin tekstiä.

Vertailu on suoritettu siten, että mallissa on palkkayhtälö jätetty sivuun ja palkkojen muutos on suoraan kiinnitetty siksi, mikä se on kuviossa 5. Mallissa on siten vain työttömyys- ja hintayhtälö. Kuviossa 6 olevien simulointitulosten mukaan työttömyysaste olisi ollut jonkin verran matalampi tulospalkkausta sovellettaessa tänä periodina. Keskimäärin ero olisi ollut 0.8 prosenttiyksikköä. Suurimillaan ero olisi ollut 1.2 prosenttiyksikköä v. 1994 eli noin 23000 työllistä enemmän. On huomattava, että tulospalkkauksen mukaisen palkkauksen nousuvauhdin kiihtyminen vuosina 1994-95 heijastuisi mallin mukaan vasta vähitellen viipeellä työttömyyskehitykseen, joka olisi siis alkanut asteittain kehittyä heikomminkin kuin mitä on viime aikoina toteutunut. Ero eri vaihtoehtojen välillä työttö-

myyden suhteen on varsin pieni huolimatta varsin suuresta erosta palkkojen nousussa kuviossa 5. Matalampi palkkojen nousu alentaa osaltaan inflaatiota, ja siten reaali-palkkojen muutoksen ero, josta taas ero työttömyydessä riippuu, jää vähäisemmäksi kuin ero nimellispalkkakehityksessä. Tulospalkkauksen merkitystä ei siten pidä nostaa työttömyyden kannalta ratkaisevaksi tekijäksi. Näin etenkin kun yllä on tehty voimakkaita äärioletuksia, jotka johtavat siihen, että tulospalkkauksella olisi saatu aikaan todella huomattava palkkasopeutuminen alaspäin laman oloissa, mikä ei ole käytännössä realistista.

4.5 EMU-puskurit ja tulospalkkaus

Suomessa on käyty viime vuosina vilkasta keskustelua EMUssa pärjäämisen ehdoista, jossa palkkasopeutumisen mahdollisuudet ja rajat ovat olleet yksi keskusteluteema. Ammattiyhdistysliikkeen taholta tähän palkkasopeutumisen tarpeen esille nostoon vastattiin muotoilemalla asia vuoden 1996 lopulla siten, että tulisi koota eri muodoissaan rahastoja, joilla voidaan taantumien tullen helpottaa yritysten työvoimakustannusten taakkaa ja edistää niiden kykyä työllistää ilman, että tarvitsisi koskea nimellispalkkoihin. Pian julkisuudessa näistä rahastoista vakiintui termi "EMU-puskurit". Työmarkkinajärjestöt saavuttivat keväällä 1997 periaatepäätöksen työmarkkinoiden pelisäännöistä EMU-oloissa, joiden mukaan työehtosopimusjärjestelmä säilytetään sellaisenaan myös rahaliitossa, eikä EMU sinänsä merkitse nimellispalkkojen alentamista. Jos paha tilanne tulee eteen, tilanne on luonnollisesti aina arvioitava erikseen ja päätettävä, mitä on viisasta tehdä.

Vuoden 1997 kuluessa työmarkkinajärjestöt kävivät neuvotteluja EMU-puskureiden muodostamisesta kolmella tavalla: työeläkejärjestelmään, työttömyysturvajärjestelmään sekä henkilöstörahastojen välityksellä ja muin yrityskohtaisin keinoin kuten tulospalkkauksella. Työmarkkinajärjestöt pääsivät periaatesopimukseen puskureista 17.11.1997. Suurimmat muutokset saavutettu neuvottelutulos aiheuttaisi työttömyysturvajärjestelmään. Selostusta tästä ks. itse sopimus sekä Holm ja Mäkinen (1998).

Tavoitteena on kerätä Työttömyysvakuutusrahastoon (ent. Työttömyyskassojen keskuskassa) rahasto, jonka pääoma olisi noin 3 mrd. mk vuosi-

na 2002-4. Tämän arvioidaan olevan riittävä puskuri “normaaleja” suhdannevaihteluja varten. Rahasto voi ottaa lainaa menojaan kattamiseen. TEL-järjestelmään kerätään tasoitusvarauksen puitteisiin niinkään normaaleja suhdannevaihteluita varten puskuri, joka olisi noin 2.5 % palkkasummasta. Kun yksityisen sektorin (yrittäjätoiminnan) palkkasumma oli noin 165 mrd. mk v. 1997, tämä merkitsisi noin 4 mrd. markan suuruisia puskuria.

Tavoitteena näillä puskureilla on nimenomaan pitää työnantajien ja palkansaajien sosiaalivakuutusmaksujen kehitys, eli siis maksuprosentit mahdollisimman vakaina. Rahastointia käytetään tasaamaan järjestelmän juoksevien tulojen ja menojen epätasapainoa, taantumissa vajausta.

Toinen mahdollisuus olisi käyttää puskureita torjumaan aktiivisesti taantumaa, eli laskea maksuprosentteja taantumassa ja nostaa niitä korkeasuhdanteessa. Tämä aktivistinen talouspoliittinen toiminta ei kuitenkaan sisälly puskurisopimukseen. Periaatteessa rahaston käyttö on tulevaisuudessa tietysti tälläkin tavalla mahdollinen. Tähän sisältyy monenlaisia käytännön ongelmia, kuten toimenpiteiden ajoituksen oikeellisuus jne. (ks. keskustelua tästä mm. Alho, 1997a).¹⁰

Vaikeiden taantumien ja lamojen sattuessa näiden puskureiden mahdollisuudet tulevat nopeasti käytetyiksi, koska niiden koko ei pitkälle riitä. Ne antavatkin pelivaraa, sopeutumisaikaa, jonka turvin voidaan toisaalta estää tilanteen ajautuminen väärään suuntaan eli, että maksut nousisivat lamassa jopa moninkertaisiksi kuten kävi 1990-luvun alussa ja toisaalta voidaan ryhtyä pysyvämpiin korjaustoimiin lamatilanteeseen sopeutumisiksi. Merkittävimmät tällaiset muutokset voidaan tehdä työeläkejärjes-

¹⁰ Eduskunnan perustuslakivaliokunta on mietinnössään työttömyysturvajärjestelmää yo. tavalla muuttavasta hallituksen lakiesityksestä antamassaan lausunnossa kesäkuussa 1998 halunnut rajata tiukemmin järjestelmää sillä perusteella, että työttömyysvakuutusmaksut ovat veroja (ks. myös Helsingin Sanomat 6.6.1998). Lisäksi valiokunta haluaa asettaa työttömyysvakuutusrahastolle ylärajan, joka vastaa 3.6 prosentin työttömyysasteen mukaisia menoja ja alarajan tämän vastalukuna. Nämä rajat vastaavat hallituksen esitystä ja siten myös työmarkkinajärjestöjen sopimaa puskurin kokoa. Kun suhdannepuskurirahasto on näiden rajojen sisällä, vakuutusmaksuja ei muuteta, vaan rahaston pääomalla tasattaisiin juoksevien tulojen ja menojen erotus. Jos taas ylärajan mukainen työttömyysaste ylitettäisiin, maksuprosenttia korotettaisiin siten, että rahasto ei ole enää alijäämäinen eikä pääoma näin pääse alenemaan alarajaa matalammaksi. Näin ollen voidaan todeta, että kyseessä olisi siten rajattu tai “leikattu” suhdannepuskuri.

telmässä, sekä maksuissa että eläke-etuuksien osalta, kuten työmarkkinajärjestöjen välisessä sopimuksessa todetaan. Aiemminkin näin on menetelty. 1970-luvun lopun lamassa TEL-maksuprosenttia alennettiin 2 prosenttiyksikköä vuonna 1978 (tosin sitä oli juuri edelliseksi vuodeksi nostettu järjestelmän perusteista lähtien samalla määrällä). 1990-luvun lamassa maksuprosenttia alennettiin 1.5 prosenttiyksiköllä vuonna 1992 (to-sin sitä oli juuri nostettu 2 prosenttiyksikköä ennen lamaa vuonna 1990). Lähes entiselle maksutasolle kivuttiin vuonna 1996.

Tutkitaan nyt näiden EMU-puskureiden merkitystä ja verrataan niitä työmarkkinoiden oman dynamiikan tuottamaan sopeutumiseen, mukaanlukien tulospalkkaus.

Otetaan tarkastelun pohjaksi oheinen tehdasteollisuuden kustannusrakenne ja tulos vuodelta 1996, taulukko 2 s. 59.

Varannoltaan ylivoimaisesti suurimman joustopuskurin muodostavat yritysten taseet, jotka ovat merkittävästi vahvistuneet 1990-luvulla. Tämä on ollut seurausta voimakkaasti parantuneesta kannattavuudesta ja varovaisista investoinneista, joiden tarvekin on toisaalta ollut vähäinen, koska lamavaiheessa käyttämätöntä kapasiteettia oli runsaasti.

Taseiden vahvuuden merkitystä EMU-puskuroinnissa ei ole kunnolla analysoitu. Usein ajatellaan, että työvoiman kysyntä riippuu vain tuotannosta ja reaalisista työvoimakustannuksista (= palkat + sovamaksut suhteessa tuotteiden hintoihin). On kuitenkin selvää, että vahva tase pitää yritykset pystyssä pitempään laman kohdatessa ja todennäköisesti hidastaa työvoiman irtisanomista. Työvoiman sopeuttamiseen liittyy kustannuksia ja ne lienevät sitä suurempia, mitä nopeammin työvoiman sopeuttaminen joudutaan tekemään. Tätä ajatusta vasten vahva omarahoitusasema voi hidastaa työvoiman supistamista, kuten myös Holm ym. (1997, 6) mainitsevat. Pitkän päälle korkean työllisyyden ylläpito ei kuitenkaan voi jatkua, koska muuten yritykset tekevät vähemmän voittoa kuin kykenisivät eivätkä pysty kilpailutilanteessa maksamaan omalle pääomalle pääomamarkkinoilla vallitsevaa tuottovaatimusta.

Tältä osin, erityisesti sopeutumisnopeuksien arvioinnin osalta kaivattaisiin empiiristä tutkimusta.¹¹

Suomalaisten yritysten ja työmarkkinoiden viimeaikaisen sopeutumisen osalta on mielenkiintoista viritellä eräänlaista implisiittisen sopimisen mallin mukaista ajatusketjua. Viime vuosina palkankorotukset ovat olleet varsin maltillisia verrattuna yritysten kannattavuuteen, mikä on merkinnyt sitä, että yritysten taseet ovat voineet vahvistua mm. EMUa varten. Onko tässä samalla syntynyt implisiittinen sopimus siitä, että omistajat kantavat seuraavassa lamassa enemmän vastuuta työllisyyden ylläpidosta ja jarruttavat työllisyyden heikkenemistä?

Taulukko 2. Tehdasteollisuuden kustannusrakenne 1996

Erä	Milj. mk	Suhteessa liikevaihtoon, %
Liikevaihto	397 535	100.0
Vienti	181 948	45.8
Jalostusarvo	121 692	30.6
Palkat	55 292	13.9
Sosiaalivakuutusmaksut	15 554	3.9
- Työeläkemaksut (lakisääteiset)	8 681*	2.3
- Työttömyysvakuutusmaksut	1 603*	0.4
Toimintaylijäämä, brutto	40 694	10.2
Tilikauden voitto	19 923	5.0
Tulospalkat (arvioidut)	700*	0.2
Taseen oma pääoma+varaukset	235 998	59.4

¹¹ Piekkola ja Haaparanta (1996) ovat tutkineet ETLAn suuryritysaineistolla työvoiman kysyntää, jossa selittävinä muuttujina ovat mm. yritysten velkaantuneisuus. Tulosten mukaan korkea velkaantumisaste alentaa työllisyyttä. Itse asiassa meitä kiinnostaisi tässä yhteydessä interaktio tuotannon ja rahoitusmuuttujien välillä, eli vähentääkö hyvä rahoitusasema sitä nopeutta, jolla tuotannon lasku heijastuu työvoimaan.

* Arvionvarainen luku, Lähde: Teollisuuden ja rakentamisen tilinpäätöstilasto 1996 ja Kansantalouden tilinpito, Teollisuustieto 14/1997

Taulukon 2 mukaan teollisuuden oman pääoman tuottoaste oli 8.5 % v. 1996 eli selvästi yli pitkän markkinakoron, joka vuonna 1996 oli verollisten 5 vuoden joukkolainojen osalta 6 %. Jos riskikompensaatioksi asetetaan karkeasti 2 prosenttiyksikköä, voidaan siten arvioida, että omassa pääomassa on *vähintään* joustovara, joka olisi vuonna 1996 ollut 1.2 mrd. mk yhtenä vuonna kertaluonteisesti. Tämän suuruus vaihtelee tietysti voimakkaasti vuosittain suhdannetilanteen mukaan.

Muissa työvoimakustannuksissa TEL-kustannukset ovat selvästi suurimmat. Arvioidut tulospalkat olivat vain puolet työttömyysvakuutusmaksuista. Toisaalta niiden joustovara on sinänsä suurempi kuin työttömyysvakuutusmaksujen. Pyritään erittelemään tätä seuraavaksi.

Holm ja Mäkinen (1998) ovat tarkastelleet työttömyysvakuutusjärjestelmän muutosta em. työmarkkinajärjestöjen EMU-puskurisopimuksen jälkeen ja uuden järjestelmän toimintaa EMU-oloissa puskurina. Varsinaisia käyttäytymisoletuksia, kuten työvoimakustannusten, palkkojen ja työllisyyden välisiä riippuvuuksia ei tähän tarkasteluun liitetty, vaan kyseessä on tekninen, mutta yksityiskohtainen laskelma siitä, kuinka järjestelmä toimii mahdollisen taantumän tullen. Oletuksena on kuviteltu taantuma, jossa työttömyys kohoaa lähtötilasta vuodessa 40 000 henkilöä, eli siis on kahden vuoden kuluttua 80 000 korkeampi kuin muuten. Sen jälkeen työttömyys palautuu samassa tahdissa positiivisen sokin seurauksena takaisin perusuralleen.

Varsin yksityiskohtaisen laskelman mukaan tämä aiheuttaa työttömyysvakuutusmaksuissa prosenttiyksikön nousupaineen. Tämä voidaan estää rahastoivalla järjestelmällä, jossa rahaston pääoma voi muuttua noin 6 mrd. markalla, eli siis lähtötason 3 mrd. markasta se alenisi -3 mrd. markkaan (velkaa ottamalla). Näin ollen kaavamaisesti laskien tämä maksuhelpotus olisi vuotta kohti 0.5 prosenttiyksikköä palkoista, eli siis taulukon 2 perusteella teollisuuden osalta vajaat 300 milj. mk.

Tulospalkkojen joustovaraa on varsin vaikea arvioida, koska kuten Airaksinen (1998) esittää, niiden määräytymisen perusteita itse asiassa muutel-

laan varsin usein eikä juuri tietoisesti käytetä riskinjaon instrumenttinä yrityksissä, vaan kannustimena, mistä oli puhe edellä. Tämä ei tietysti merkitse sitä, etteivätkö ne itse asiassa toimisi tässäkin suhteessa. Kaavamainen laskelma lähtisi siitä, mikä on voittojen reaktio työllisyyden heiketessä ja tästä olettaen tulospalkkojen ja voittojen välinen suhde kiinteäksi voitaisiin arvioida sitten tulospalkkojen joustovara.

Työttömyysasteen ja yrityssektorin säästöjen (suhteessa bruttokansantuotteen) välillä on tilastollinen riippuvuus, jonka mukaan samana vuonna työttömyysasteen nousu alentaa yritysten säästöä suurin piirtein vaikutuskertoimella yksi (kertoimen tilastollista merkitsevyyttä mittaava t-arvo on peräti 9), mutta seuraavana vuonna on tapahtunut päinvastainen reaktio, jossa säästöt ovat palautuneet. Tämä on seurausta juuri talouden reaali-palkkasopeutumisesta. Näin ollen siis, jos kyseessä on vuoden 2005 tilanne kuten Holmilla ja Mäkisellä ja lähtötilanteessa työllisyys on 2 323 000 henkeä, niin 40 000 lisätyöttömyys merkitsee 1.7 prosenttiyksikön nousua työttömyysasteessa. Äskeisen riippuvuuden mukaan se alentaisi yritysten voittoja noin 12 mrd. mk, mistä ehkä noin puolet tulisi teollisuuden osalle, eli siis 6 mrd. mk. Tästä edelleen kaavamaisesti laskien (käyttäen taulukon 2 tulospalkkojen ja voittojen suhdetta vuonna 1996) tulospalkat alenisivat 225 milj. mk.

Näin tulospalkkojen joustovara olisi lähes samansuuruinen kuin rahastoitavan työttömyysvakuutuksen. Toisaalta on kuitenkin huomattava tärkeänä erona, että *tulospalkat tosiasiansa alenevat*, kun taas työttömyysvakuutuksessa ei tapahdu todellista maksualennusta, vaan maksuprosentti säilyy entisenä ja siten kevennys on hypoteettinen ja toteutuu vain verrattuna “muuten toteutuvaan kehitykseen”.

Nämä elementit ovat kuitenkin vain yksi osa talouden sopeutumisprosessia. Työttömyyden nousu käynnistää työmarkkinoilla palkkasopeutumisen sekä tupokoneiston että liukumien kautta. Tämän suuruudesta empiiriset estimointitulokset vaihtelevat, erityisesti sen mukaan miten käsitellään ja tulkitaan 1990-luvun laman aiheuttamaa siirtymää työttömyyden ja palkkojen välisessä riippuvuudessa. Pehkosen (1998) yhteenvetotutkimuksen mukaan yhden prosenttiyksikön nousu työttömyysasteessa laskee reaali-palkkoja noin prosentin. Sovelluttuna teollisuuteen tämän mukaan palkat joustaisivat alaspäin noin 550 milj. markalla. Alhon (1996) estimointituloksen mukaan työttömyyden prosenttiyksikön nousu laskee reaalisia

työvoimakustannuksia ensimmäisenä vuonna 0.25 prosentilla ja kahdessa vuodessa puolella prosentilla. Tämän mukaan arvioiden työvoimakustannukset joustaisivat alaspäin ensimmäisenä vuonna teollisuuteen sovellettuna noin 175 milj. markalla ja seuraavana vuonna 350 milj. markalla verrattuna perusuraan. Holmin ja Mäkisen esimerkkiin sovellettuna nämä arviot on vielä kerrottava 1.7:llä (koska työttömyysaste nousi 1.7 prosenttiyksikköä), eli kustannussopeutuminen olisi 300 ja 600 milj. mk.

Näiden tulosten valossa tulospalkkauksen merkitystä ei pidä toisaalta väheksyä verrattuna muihin sopeutumisväyliin, vaikka tulospalkkojen absoluuttinen koko onkin varsin pieni. Toisaalta on tietysti muistettava se, mihin yllä viitattiin, että tulospalkat saattavat lähteä kehittymään työttömyyden alentamisen kannalta väärään suuntaan, kun yritysten voitot tyypillisesti käytännössä palautuvat yritysten saneerauksen kautta entiselleen ennen kuin työttömyys palautuu lähtötasolleen.

Mielenkiintoinen mahdollisuus olisi kehittää tulospalkkauksesta osittain rahastoiva järjestelmä, jolloin korkeasuhdanteessa osa tuloksesta siirrettäisiin varauksena pois palkanmaksun ja tulospalkkioiden piiristä ja taas tappion tullen varaus purettaisiin ja käytettäisiin osaltaan kattamaan yrityksen palkkakustannuksia tuolloin. Tällä saavutettaisiin se, että palkkakulut saataisiin taantumassa nimellisesti alenemaan. Toisella tavalla ilmaistuna tällä varauksella saavutettaisiin tappionjaon efekti.

5 TULOSPALKKAUKSEN INSTITUTIONAALISISTA JÄRJESTELYISTÄ

Tässä luvussa tarkastellaan tulospalkkauksen institutionaalisia järjestelyjä neljältä kannalta. Ensinnäkin ovat esillä suomalaiset henkilöstörahasot, joita verrataan kannustavuusmielessä käteiseen tulospalkkaan.

Toisena tekijänä pohditaan sitä, minkälaisia verojärjestelyjä ja -helputuksia on tehty kansainvälisesti profit sharing -järjestelmille ja kolmanneksi sitä, onko niitä syytä yleensä tehdä tulospalkkausjärjestelyille. Lopuksi tarkastellaan sitä, miten ilmeisesti laajeneva tulospalkkaus asettuu työmarkkinoiden institutionaalisin sopimusjärjestelyihin EMU-oloissa.

5.1 Henkilöstörahasot

Tässä yhteydessä on tarpeen käydä läpi vain rahastojen keskeisimmät ominaisuudet niiden kannustavuuden kannalta; tarkemman selvityksen järjestelmästä saa julkaisusta "Henkilöstörahasot" vuodelta 1997. Henkilöstörahasotlaki tuli voimaan Suomessa vuoden 1990 alussa. Lain periaatteiden mukaan tavoitteena on parantaa yritysten sisäistä yhteistoimintaa, edistää taloudellista demokratiaa ja kilpailukykyä. Lisäksi tavoitteena on edistää henkilöstön sitoutumista omaan yritykseen ja parantaa työmotivaatiota. Vuoden 1996 alussa järjestelmän houkutteluvuutta lisättiin etuuksien maksamista nopeuttamalla ja verotusta lieventämällä.

Rahaston - joka on henkilöstön perustama ja hallinnoima - yritykseltä vastaanottamat voittopalkkioerät jaetaan työntekijöille henkilökohtaisiin rahasto-osuuksiin, esim. palkkojen suhteessa, jotka muodostavat yhteensä jäsenosuuspääoman. Tämän pääoman tuottama yli- tai alijäämä ja sijoitusten arvonnmuutokset liitetään tilikausittain jäsenten rahasto-osuuksiin. Rahaston ylijäämä voidaan jakaa jäsenille vuosittain, jos säännöissä on tällainen määräys. Muilta osin lain mukaan jäsen voi ryhtyä nostamaan rahasto-osuuttaan aikaisintaan viiden vuoden kuluttua siitä, kun jäsenyys rahastossa on alkanut. Tämän jälkeen jäsenellä on oikeus nostaa vuosit-

tain enintään 15 % rahasto-osuudestaan.¹ On huomattava, että tämä viiden vuoden sääntö koskee efektiivisesti vain ensimmäistä henkilön yritykseen tulon tai järjestelmän käynnistämisen jälkeen hänelle maksettua voittopalkkiota. Kun järjestelmä on kypsä, eli viittä vuotta vanhempi, ja henkilö on ollut työssä yrityksessä yli viisi vuotta, henkilö voi alkaa nostaa osuutta välittömästi 15 prosentin säännön puitteissa. Seuraavassa suoritetaan esimerkkilaskelmat molempien tapausten osalta.

Vuoden 1996 lopussa Suomessa oli 40 henkilöstörahastoa ja niiden piirissä 93 000 työntekijää. Valta-osa rahastoista on perustettu heti lain voimaantulovuonna tai seuraavana vuonna. Näin ollen niitä ei enää koske äsken mainittu viiden vuoden sääntö vanhojen työntekijöiden osalta. Voittopalkkioita kertyi rahastoihin v. 1990-96 yhteensä 970 milj. mk (ks. myös taulukko 1 s. 8). Lakia ollaan parhaillaan suunnittelemassa laajennettavaksi koskemaan myös valtion virastoja ja liikelaitoksia.

Voittopalkkio kuten muukin tulospalkka on yrityksen kuluja ja siten vähennyskelpoinen yritysverotuksessa. Henkilöstörahastojärjestelmää on tuettu lainsäädännöllisesti siten, että järjestelmään maksetuista voittopalkkioista ei makseta mitään työnantajan tai työntekijän sosiaalivakuutusmaksuja. Näin ollen niistä ei toisaalta myöskään kartu eläke-etuutta työntekijälle. Rahasto-osuuksien nostoista on 20 % kokonaan verovapaa, ja tuloveroa työntekijä maksaa lopusta 80 prosentista. On huomattava, että rahasto-osuuden pääoman tuotosta menee siten yleensä korkeampi vero kuin pääomatulosta muutoin (nykyisin 28 %).

Tehdään nyt esimerkkilaskelma henkilöstörahaston kannustavuudesta ja verrataan sitä tavanomaiseen käteiseen tulospalkkaan. Vuonna 1996 teollisuudessa henkilöstökulut olivat 188 000 mk ja voitto (nettotulos) 42 000 mk työntekijää kohti. Oletetaan, että yritys päättää siirtää 10 000 mk työntekijää kohti voittopalkkiona henkilöstörahastoon tai vaihtoehtoisesti maksaa summan käteisenä tulospalkkana.

¹ Osa voittopalkkiosta voidaan maksaa myös ns. käteisenä voittopalkkiona, ks. s. 70-71.

Tapaus 1. Alkava henkilöstörahasto ja uusi työntekijä

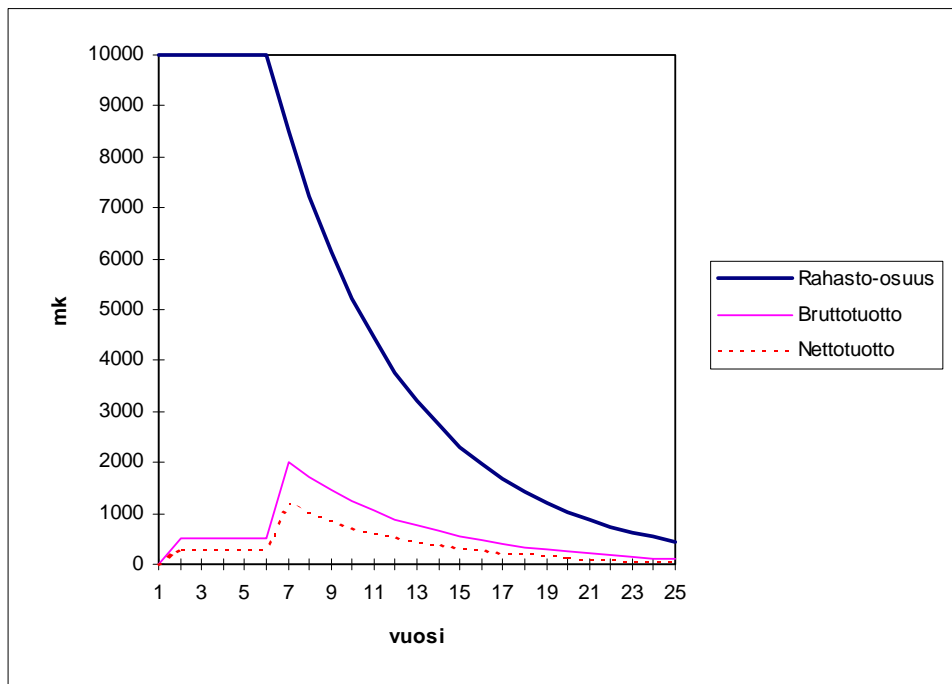
Tarkastellaan, kuinka työntekijä hyötyy henkilöstörahastosta tapahtuvien nostojen ja niistä saatavan veroedun kautta henkilöstörahastoon maksettusta voittopalkkiosta. Oletetaan, että henkilön marginaaliveroprosentti on tuloverotuksessa 50 %, mikä vastaa suurin piirtein nykyistä keskiarvoa. Oletetaan edelleen, että henkilöstörahasto maksaa mahdollisimman etupainoisesti tuottoa jäsenilleen, eli pääoman tuotto (rahaston ylijäämä) maksetaan aina välittömästi jäsenille.² Oletetaan, että rahaston tuotto on sama kuin tämänhetkinen pitkä nimelliskorko taloudessa eli 5 % p.a. Tämän suhteen voitaisiin tietysti tehdä monia muitakin oletuksia, esimerkiksi olettamalla rahastolle osakesijoitus, joka on viime aikojen tapaan ollut tuotoltaan korkeampi kuin yo. korko.

Järjestelmän toiminta siitä saatavien etuuskien noston osalta on kuvattu kuviossa 7. Tarkastellaan sekä veroa edeltäviä bruttotuottoja että veronjälkeisiä nettotuottoja. Laskelmassa oletetaan, että voittopalkkio maksetaan rahastoon periodina 1, ja se alkaa siten tuottaa ensimmäisen kerran etuutta periodina 2.

Kuten kuviosta nähdään, voittopalkkion nostaminen käy varsin hitaasti. Veronjälkeisten nettotuottojen aikajakauman keskiarvo on niinkin pitkä kuin 10.5 vuotta. Vielä 25 vuoden jälkeenkin pääomaa on jäljellä, lähes 5 % alkupääomasta.

² Käytännössä rahastot eivät ilmeisesti toimi näin, koska usein pienet ylijäämät on käytännön syistä yksinkertaisempaa liittää pääomaan (Raili Hartikalta TM:stä saatu tieto).

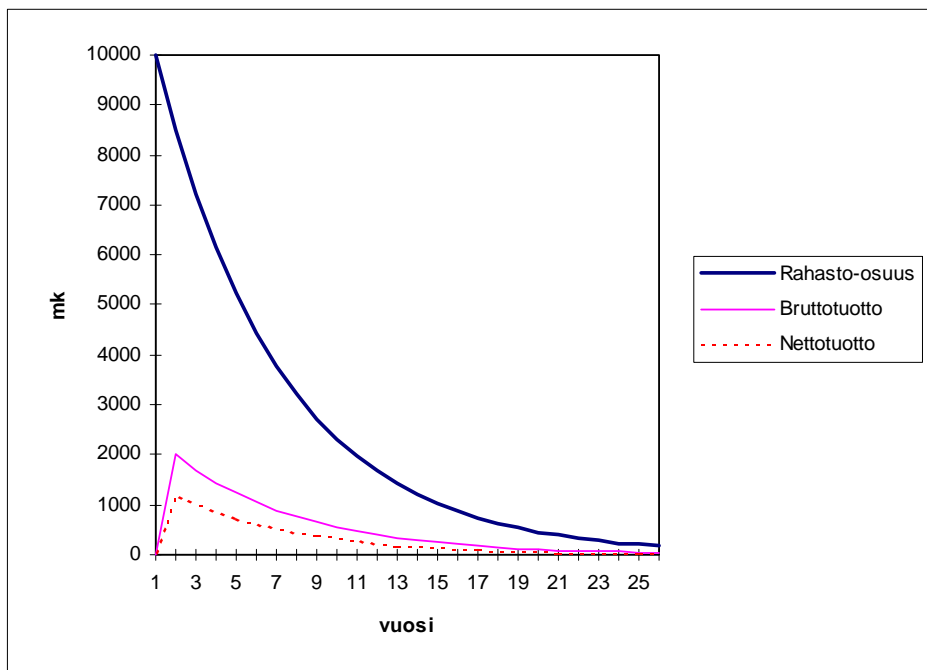
Kuvio 7. Henkilöstörahastoon maksetun 10000 mk:n voittopalkkion nosto yli ajan: uusi rahasto tai uusi työntekijä



Tapaus 2. Vanha henkilöstörahasto ja vanha työntekijä

Tarkastellaan toisena tilanteena äskeistä tapausta, kun kyseessä on jo viisi vuotta toiminut “kypsä” rahasto ja sen jäsenenä oleva vanha työntekijä, joka on ollut tämän ajan yrityksen palveluksessa. Nyt erotuksena äskeiseen tilanteeseen voittopalkkiota voi ryhtyä nostamaan heti (laskelmassa on jälleen oletettu, että näin tehdään maksamista seuraavana vuotena). Muuten oletukset ovat samat kuin äsken. Tuloksena on kuvio 8.

Kuvio 8. Henkilöstörahastoon maksetun voittopalkkion nosto yli ajan: vanha rahasto ja vanha työntekijä



Nostaminen käy nyt nopeammin, mutta silti melko hitaasti: nostoajan jakauman keskiarvo on niinkin pitkä kuin runsaat 7 vuotta (tarkasti 7.2 v).

Suoritetaan sitten vertailu tapaukseen, jossa maksetaan suoraan käteinen tulospalkka. Nyt tästä on maksettava kaikki työnantajan ja työntekijän palkkaan liittyvät sivukulut. Toisaalta tällainen käteinen tulospalkka nostaa työntekijän eläke-etuutta. Vertailu eri järjestelmien välillä voidaan tehdä vain nykyarvolaskelman avulla, eli diskonttaamalla alkuajankohdan niiden eri vuosina tuottamat etuudet. Tämän tekemiseksi tarvitaan tulospalkkaan liittyvästä työeläke-edusta jonkinlainen arvio. Tämän etuuden arvo kasvaa yli ajan ansiotasoindeksin ja kulutushintaindeksin keskiarvolla. Lisäksi tarvitaan arvio aikanaan toteutuvasta veroprosentista sekä siitä, kuinka lisäansio nostaa ao. työsuhteesta laskettavaa ns. eläke-

palkkaa. Eläke-etuuden nykyarvoksi on tässä karkeasti päädytty 9 prosenttiin tulospalkasta.³

Tulospalkkaa käteisenä maksettaessa työntekijälle jää nyt maksettavaksi tuloksi alkuperäinen jaettavissa oleva tulos vähennettynä työnantajan sosiaalikululuilla (26.7 % teollisuudessa v. 1996). Tähän jäljelle jäävään summaan sovelletaan sitten oletettua rajaveroastetta (50 %). Saamme seuraavan vertailun eri tulospalkkioiden muotojen välille.

Taulukko 3. Eri tulospalkkioiden nostojen veronjälkeinen nykyarvo työntekijälle, mk, kun tulosta jaetaan 10000 mk (korkokantana käytetty 5 %) ¹

	Käteinen tulospalkka, ilman eläke-etuuden huomioonottamista	Käteinen tulospalkka, arvio eläke-etuudesta mukana	Henkilöstörahaston voittopalkkio, uusi työntekijä	Henkilöstörahaston voittopalkkio, vanha työntekijä
Nykyarvo	3665	4325	5915	5960

¹ Kahdessa viimeisessä sarakkeessa nykyarvo laskettu yli 30 vuoden.

Tämän mukaan henkilöstörahasto olisi kuitenkin edullisin, vaikka sen maksujänne onkin niin pitkä kuin edellä on käynyt ilmi. Tämä on tietysti seurausta siitä, että järjestelmään on kanavoitu veroetuja työntekijälle ja yritykselle merkittävässä määrin. Työntekijän saaman veroedun vaikutuksesta yllä olevassa esimerkissä etuuskien nykyarvo nousee 20 % verrattuna tilanteeseen, jossa henkilöstörahastolla ei olisi veroetua. Loppuero henkilöstörahaston edullisuudesta on peräisin yritykselle suunnatuista ve-

³ Tähän on päästy olettamalla, että tulospalkka nostaa eläkepalkkaa 10 prosentilla suuruudestaan (10 vuoden keskiarvosääntö), eläke on 60 % eläkepalkasta, marginaalivero on 50 %, eläke alkaa 15 vuoden kuluttua ja eläkettä nautitaan 15 vuotta, ansiotaso nousee 4 % vuodessa, inflaatio on 2 % ja diskonttauksessa käytettävä korkokanta 5 %. Nämä oletukset saattavat johtaa eri tekijöiden vuoksi liian suureen arvioon todellisesta eläke-etuudesta.

roeduista sivukulujen osalta. Äskeisissä vertailuissa on huomattava, että henkilöstörahaston nostaminen oletettiin mahdollisimman nopeaksi. Jos se on todellisuudessa takapainotteisempi, nykyarvot tulevat tämän seurauksena pienenemään. Lisäksi työntekijän käyttämä ns. subjektiivinen korko voi huomattavastikin ylittää nykyarvojen laskemisessa käytetyn 5 % p.a., mikä myös alentaisi henkilöstörahaston edullisuutta.

Kaiken kaikkiaan henkilöstörahasto maksaa yllä olevin oletuksin tapauksessa 1 yhteensä bruttoetuuksia 15 200 mk ja nettoetuuksia 9 100 mk sekä tapauksessa 2 vastaavasti 13 100 mk ja 7 800 mk.

Henkilöstörahastojärjestelmää voi yllä olevankin perusteella pitää jossain määrin pitkäaikaista säästämistä ja pääomanmuodostusta kannustavana järjestelmänä enemmän kuin välittömästi palkitsevana järjestelmänä. Tätä kuvastaa myös se, että laissa mainitaan erityisesti sijoitukset omaan yritykseen rahaston sijoitusmuotona. Tässä suhteessa henkilöstörahastojärjestelmä muistuttaa muissa maissa henkilöstön osakeomistusta tukevia järjestelmiä (ks. luku 5.2). Jos halutaan painottaa sitä nykyisin enemmän esillä olevaa näkökulmaa, että työntekijän välitön motivointi ponnistuksiin on tulospalkkausjärjestelmissä keskeisellä sijalla, niin henkilöstörahastojärjestelmää voitaisiin kehittää siten, että voittopalkkiot olisivat nostettavissa nykyistä nopeammin.⁴ Rahaston ylijäämän veroprosentti voisi olla sama kuin pääomatulojen yleensä; tietysti tämä olisi käytännössä hallinnollisesti hankalampaa. On myös huomattava, että kaikkiin yllä mainittuihin tapoihin maksaa palkkaa - kuten yleensä työntekoon ja palkanmaksuun - liittyy ns. verokiila työnantajan maksaman bruttopalkan ja työntekijän saaman nettopalkan välillä, mikä aiheuttaa tehottomuutta ja työtömyyttä.

On olemassa vielä *kolmaskin* tapa maksaa tulospalkkiota, jota ei ole edellä käsitelty. Se on ns. *käteinen voittopalkkio*, joka tarkoittaa sitä, että osa osakeyhtiön voitosta päätetään yhtiökokouksessa maksaa koko henkilöstölle.

⁴ Henkilöstörahastoilla on tietyllä tavalla myös viivästetyn osakemuotoisen bonuksen maksamisen luonne, ks. edellä luku 2.2. Tällöin on etujen maksamisen nopeuden suhteen huomattava, että myös optiotyypisissä kannustimissa etuuden maksaminen tapahtuu samalla tavalla viivästetysti.

Osa voittopalkkiosta voidaan maksaa *käteisenä*, jolloin se ei kuulu henkilöstörahastolain piiriin. Tällöin ei ole kyse suoritetusta työstä maksettavasta vastikkeesta (Eläketurvakeskus 1990, 24 ja 1995), ja siitä ei siten tarvitse maksaa työnantajan TEL-maksuja eikä sitä lueta ansiotuloksi työeläkkeitä määrättäessä. Tästä etuudesta on kuitenkin maksettava tavanomaiseen tapaan työntekijän työttömyysvakuutusmaksu ja työntekijän TEL-maksu (ks. tarkemmin julkaisu Henkilöstörahastot) ja se on tuloveron alaista.

5.2 Pitääkö tulospalkkaukselle kanavoida veroetuja?

Tulospalkkauksen verokohtelua eräissä maissa on lyhyesti selostettu EU:n PEPPER II -raportissa sekä OECD:n Employment Outlookissa vuodelta 1995. Veroetuja voidaan kanavoida joko yrityksille tai työntekijöille tai molemmille. Kansainvälisesti näyttää siltä, että työntekijöille kanavoidut veroedut ovat selvästi yleisempiä.

Saksassa ei kannusteta käteismaksuun perustuvaa voitonjakoa, mutta henkilöstön osakeomistukselle on kanavoitu veroetuja. Ne on rajattu pienituloisille (naimisissa olevat, vuositulot enintään 54 000 DM). Lisäksi järjestelmään on kytketty tiettyjä veroetuksia.

Ranskassa ovat olleet kattavat veroedut jo pitkältä ajalta monille erityyppisille järjestelmille: käteiselle voitonjaolle, lykätylle voitonjaolle ja henkilöstön osakeomistukselle. Ranskassa on pakollinen lykäty voitonjakojärjestelmä yrityksille, joissa on yli 50 työntekijää. Järjestelmä on vapaaehtoinen tätä pienemmille yrityksille. Veroedut ovat merkittävät. Työntekijät saavat maksetun voitonjaon kokonaan verotta, ilman tuloveroa ja sosiaaliturvamaksuja viiden vuoden kuluttua. Jos etuudet maksetaan kolmen vuoden kuluttua, puolta etuuden määrästä verotetaan. Nämä lykäty voitonjaon maksut ovat myös yritykselle verottomia.

Ruotsissa ei erityisesti pyritä edistämään voittopalkkiojärjestelmiä (Ruotsissa on erityisrahastot "voitto-osuussäätiöt", jotka ovat eräänlaisia työntekijöiden kollektiivisia palkitsemisrahastoja, ks. tarkemmin PEPPER II -raportti, EU 1996).

Britanniassa on vuodesta 1978 lähtien vauhditettu voitonjakojärjestelmiä merkittävästi lainsäädännöllä. Järjestelmien tulee olla viranomaisten hyväksymiä. Voittoon perustuvassa palkkiojärjestelmässä (profit related pay) palkkio on kokonaan vähennyskelpoinen tuloverotuksessa 20 prosenttiin asti kokonaispalkasta, mutta enintään 4000 puntaa. Voitonjakojärjestelmän perustamiskustannukset ovat vähennyskelpoisia yritykselle, ja ilmeisesti voittopalkkiot ovat myös yritykselle vähennyskelpoisia kuten muutkin työvoimakulut (Frank 1998). Järjestelmän piirissä oli 2.4 milj. työntekijää vuonna 1995, mikä on mittava laajennus, koska vuonna 1990 työntekijöiden lukumäärä oli 232 000 (Booth ja Frank 1997). Britanniassa tuetaan verohelpotuksilla myös henkilöstön osakeomistusjärjestelyjä. Niiden piirissä oli 800 000 työntekijää 1990-luvun alussa (OECD 1995, 150).

Perusteita julkisen vallan verohelpotuksille voi olla mikro- ja makrotaloudellisia. Makrotaloudellisia perusteita on esitetty ainakin Britanniassa, jossa vuonna 1987 säädetyn profit related pay -järjestelmän yhtenä perusteena oli saavuttaa suurempi työllisyyden vakaus yli suhdannekierron lisäämällä järjestelmän avulla palkkajoustavuutta (OECD 1995, 149, ks. edellä luku 3.3). Toisaalta on kriittisesti esitetty, että veroetujen kanavoiminen tulospalkkaukselle voi johtaa palkanmaksun "kosmeettiseen" muuttamiseen kiinteiksi bonuksiksi ilman todellista muutosta palkitsemisessa (Wadhvani 1987, ks. myös Layard ym. 1991, 500).

Yritysten omistusjärjestelyt henkilöstön toimesta ja niiden tukeminen ovat siis varsin yleisiä kansainvälisesti. *Suomessa* ovat viime vuosina levinneet johdon optiolainajärjestelyt, nykyisin usein pelkästään optiojärjestelyt, jotka on eräissä tapauksissa suunnattu myös koko henkilöstölle. Helsingin Sanomien keräämien tietojen mukaan (HS 23.3.1998) noin puolet parhaillaan optiojärjestelyjä suunnittelevista pörssiyrityksistä aikoo jakaa niitä koko henkilöstölleen, jolloin niiden piirin tulisi 25 000 henkilöä. Näistä saatavat mahdolliset pääomavoitot verotetaan nykyään tuloverotuksen mukaan.

Tulospalkkaus on Suomessa laajentunut ilman merkittäviä verohelpotuksia lähinnä sekä yrityksille että työntekijöille tulevien hyötyjensä painosta. Se koetaan tehokkaana johtamisvälineenä nykyaikaisessa ryhmätyöhön pohjautuvassa työyhteisössä (Airaksinen 1998). Yritykselle järjes-

telmästä aiheutuu hyötyjä mm. motivaation ja tehokkuuden nousuna, mitä käsiteltiin edellä luvuissa 2 ja 3.

Tarkastellaan kahta tekijää, joita voidaan käyttää perusteena sille, että järjestelmää tulisi tukea veroeduin. Ensimmäinen on se, että tulospalkkausjärjestelmä vakauttaa työllisyyttä lisätessään palkkajoustoja. Tähän on ensinnäkin huomautettava ne näkökohdat, jotka tulivat esiin luvussa 4 ja jotka eivät yksiselitteisesti puolla tulospalkkausta työllisyyden ja talouden vakauttajana.

Jos tulospalkkaukselle kanavoitaisiin veroetuja, tämä johtaisi ilmeisesti siihen, että järjestelmän käyttö laajenisi siten, että sen kautta maksettaisiin suurempi osa työntekijöiden palkoista. Tämä ei ole välttämättä yrityksen kannalta tavoiteltavaa, koska se vähentäisi sitä osuutta tuloksesta, joka jää omistajille. Toisaalta korkeampi osuus (parametri s) stabiloisi työllisyyttä välittömästi ja myös yli ajan laskettuna kokonaisvaikutuksena häiriöiden sattua (ks. kohta 7 s. 52 ja liite 2). Julkinen sektori voisi silloin säästää tulospalkkauksen ansiosta työttömyysmenoja taantumassa, millä olisi EMUssa ehkä enemmän merkitystä kuin muutoin, koska talous- ja rahaliiton vakaussopimus rajoittaa julkisen vallan elvytystoimia normaaleissa suhdannetaantumissa kolmen prosentin vajerajoituksen puitteissa ja vaikeissakin lamoissa melko nopeasti (ks. esim. Alho 1997b tarkemmin tästä).

Toinen näkökulma tulospalkkauksen verotukseen on se, että useiden tutkimustulosten ja kyselyjen mukaan tulospalkkaus johtaa tuottavuuden ja ponnistelujen nousuun (edellä luvut 2 ja 3). Julkinen sektori hyötyy verotulojen kasvun muodossa tästä tuottavuuden noususta, mikä *ceteris paribus* johtaa muiden taloudenpitäjien verojen ja niiden aiheuttaman tehotomuuden alenemiseen. Onko tämä periaatteessa sellainen ulkoisvaikutus, jonka vuoksi tulospalkkauksen käyttöä ja leviämistä pitäisi tukea verohelpotuksin? Määritelmän mukaan jos taloudenpitäjän hyötyfunktio riippuu jonkin toisen henkilön taloustoimista, eikä tämä välittyminen tapahdu markkinaliiketoimien välityksellä, kyseessä on ulkoisvaikutus. Tällöin hyvinvointiteorian perusteella tällaista toimintaa pitäisi yhteiskunnan toimesta subventoida, vaikkakin yritys ja työntekijät toimisivat näin ilman veroetuksiakin, jotta saavutettaisiin tasapaino yhteiskunnallisten raja-hyötyjen ja -kustannusten välillä.

Yllä selostettiin Britanniassa käytössä olevaa profit-related pay - käteisvoittopalkkiojärjestelmän veroetuuksia. Boothin ja Frankin (1997) mukaan veroetus voi olla likimäärin 5 % suhteessa keskimääräisen työntekijän ansioihin. Tämä on suhteellisen lähellä heidän arvioimaansa 6-10 prosentin tulonlisää palkkausmuodon muutoksesta verrattuna kiinteään palkkaan, joka tosin empiirisen aineiston vuoksi saatiin selville koskien yleisesti mitä tähänsä suoriteperusteista palkkausta. Boothin ja Frankin mallin mukaan tämä palkkaero kuvastaa tuottavuuseroa, joka on peräisin ponnistelusta ja tuottavampien yksilöiden valikoitumisesta suoritepalkka-perusteisiin töihin, vähennettynä järjestelmästä työnantajille aiheutuvalla monitorointikustannuksella, mutta se ei sisällä kompensatiota lisäponnistuksista työntekijälle aiheutuvasta haitasta (disutiliteetista).

Heidän mukaansa yo. palkkaero yliarvioi kuitenkin tulospalkkauksen laajentamisesta aiheutuvia yhteiskunnallisia hyötyjä. Ensinnäkin uusilla järjestelmän piiriin tulevilla työntekijöillä on matalampi tuottavuus kuin järjestelmän piirissä jo olevilla työntekijöillä. Toiseksi yhteiskunnallisen hyödyn tulee sisältää vähennyseränä myös lisääntyneestä ponnisteluista aiheutuva haitta (disutiliteetti). Kolmanneksi yhteiskunnallinen tuottavuus on peräisin enemmän lisäponnistuksesta eikä paremmasta valikoituvuudesta. Vaikka tietyn kyvykkyystason työntekijä voikin hyötyä valikoituvuudesta, se ei välttämättä nosta hänen tuottavuuttaan. Ja neljänneksi, tulospalkkauksella on vapaamatkustajaongelman vuoksi (ks. edellä luku 3) pienempi vaikutus tuottavuuteen kuin yksilöllisellä suoritepalkkauksella. Näiden syiden vuoksi Booth ja Frank päättelevät, että verokiihokkeet voittopalkkiojärjestelmän käyttöönotolle ovat Englannissa suhteettomia verrattuna odotettavissa olevaan tuottavuuden nousuun.

Muulle yhteiskunnalle tuleva hyöty yhden yrityksen siirtymisestä tulospalkkaukseen on yhtä kuin tuottavuuden nousu kerrottuna marginaalisella veroasteella. Jos tämä verotulojen nousu tekee mahdolliseksi pienentää muita veroja ja näin saavuttaa tehokkuushyöty, koska julkisten menojen rahoittamiseen liittyvä tehottomuus tämän seurauksena pienenee, tukeminen voisi olla paikallaan.⁵ Tätä samaa argumenttia voitaisiin kuitenkin soveltaa yleensä työntekoon ja sen lisäykseen minkä rahansa palkkausjärjestelmän puitteissa eikä ole siten kovin vakuuttava.

⁵ Vartiainen (1998) katsoo kuitenkin, ettei ole olemassa sellaisia ulkoisvaikutuksia, joiden vuoksi valtiovallan pitäisi kannustaa yrityksiä omaksumaan tulospalkkausjärjestelmä.

Suomessa tulospalkkausjärjestelmien veroeduista ei juuri ole keskusteltu. Yleinen tarve alentaa ylikireäksi noussutta tuloverotusta on ollut päälimmäinen huoli ja tavoite. SAK:n kannassa (SAK 1997) painotetaan sitä, että työnantaja on velvollinen suorittamaan maksamistaan tulospalkkioista työeläkemaksun ja muut lakisääteiset sivukulut ja että tulospalkkiot luetaan vuosilomapalkkaan tai lomakorvaukseen kerättävään ansiosummaan. Työnantajat ovat puolestaan vaatineet, että tulospalkkaus olisi vapautettava sivukuluista. Tältä osin tarvitaan lisätutkimusta.

5.3 Tulospalkkaus ja työmarkkinajärjestelmä

Yksi keskeinen piirre Suomen ja monen muun maan työmarkkinoilla on kollektiivinen sopiminen ja ns. korporatismi, eli työmarkkinoiden keskusjärjestöjen välinen sopiminen palkoista ja muista työehdoista. Yleensä katsotaan, että korporatismi rajoittaa työpaikoilla sopimista ja hajautunutta tulopolitiikan mekanismia, jota tulospalkkaus taas edustaa. Kääntäen taas tulospalkkauksen kaltaiset yritystason järjestelmät rajaavat kollektiivisella tasolla tehtäviä ratkaisuja. OECD (1995) katsookin, että korporatiivinen järjestelmä ehkäisee riittävän mikrojoustavuuden aikaansaamista. Teulings (1997) esittää kuitenkin painokkaasti, että näin ei kuitenkaan ole välttämättä. Hän kiinnittää merkittävää huomiota korporatismiin mahdollisuuksiin koko taloutta kohtaaviin shokkeihin varauduttaessa. Samalla hän toteaa, että korporatiivisella järjestelmällä ei ole syytä rajoittaa yritystasolla tapahtuvaa sopeutumista eri yrityksiä kohtaaviin niille ominaisiin (ns. ei-synkronisiin) sokkeihin.

Tulospalkkaus on yksi tapa varautua yrityskohtaisiin tai toimialakohtaisiin asymmetrisiin sokkeihin, jolloin niiden avulla voidaan irrottautua yleisen linjan mukaisista ratkaisuista. Toisaalta voidaan päätellä, että sektori- ja yrityskohtaiset sokit eivät enää saa sitä kokonaistaloudellista ulottuvuutta EMU-oloissa, mikä niillä on tähän asti ollut kansallisen rahan oloissa. Nimenomaan ulkoinen maksutaserajoite levitti viennin vaikeudet - ollen usein ennen metsäteollisuudesta ja kilpailukykyongelmista lähtöisin - koko talouteen. Näin ollen EMUssa ei ehkä ole myöskään samanlaisia koko taloutta koskevan jouston tarvetta.

On kuitenkin tarve saavuttaa joustoa sillä tavalla työvoimakustannuksissa alaspäin, mihin korporatiivinen järjestelmä ei kykene ja mihin tulospalkkausjärjestelmä tietyissä tilanteissa kykenee lyhyellä ajalla, jos lähtökohtana on riittävä kannattavuus alkutilanteessa (ks. luku 4). Myös talousneuvosto toteaa vastikään valmistuneessa työmarkkinoiden kehitystä käsittelevässä raportissaan (Talousneuvosto 1998), että “riittävien joustojen aikaansaaminen voi edellyttää suurempaa paikallista liikkumatilaa nimellispalkkojen määräytymisessä ja tulossidonnaisten erien osuuden kasvua kokonaisansi-oissa.” Toisaalta taas valtioneuvoston asettama työryhmä, ns. Pekkarisen ryhmä asennoitui mietinnössään varsin kriittisesti tulospalkkauksen mahdollisuuksiin palkkajoustojen aikaansaatamisessa EMU -oloissa (Valtioneuvosto 1997, 153) lähinnä siitä syystä, että tulospalkkausjärjestelmä ei ole välttämättä uskottava ja kestävä, koska järjestelmän parametreja voidaan muutella helposti (ilmeisesti liiaksi yritysten tarpeista lähtien).

Työmarkkinajärjestelmän toiminnassa on mahdollinen ns. astinlautaefekti, jos palkat määräytyvät kovin monentasoisen järjestelmän kautta, eli keskitetyn, liittotasoisen ja yrityskohtaisen, jossa joka tasolla lisätään palkkakustannuksia (Pekkarinen ja Vartiainen 1995). Usein väitetään myös, että jos palkat määräytyvät tuloksen mukaan, ne heilahtelevat enemmän kuin on suotavaa talouden inflaatiovakauden kannalta. Tämä mahdollisuus on todellinen, kuten luvun 4.4 esimerkkilaskelma osoitti, jos tulospalkkaus laajenisi voimakkaasti. Tähän on kuitenkin todettava, että tulospalkkauksen sisältävät palkat vaihtelevat rakenteensa mukaan selvästi vähemmän kuin voitot, ja että niissä on tappion tullen joustamattomuutta alaspäin, kuten oli puhe luvussa 2, mutta mitä ei otettu huomioon luvun 4.4 laskelmassa.

Usein ajatellaan, että tulospalkkaus olisi vastoin ay-liikkeen etuja, koska se heikentää keskitetyn korporatiivisen järjestelmän otetta työmarkkinoista ja työehdoista ja liudentaa työntekijöiden yleistä solidaarisuutta. Tästä näkökulmasta poiketen CEPRin (1995) mukaan päinvastoin tulospalkkaus voisi olla työntekijöille annettava kompensatio jostain pääoman asemaa parantavasta työmarkkinareformista.

Työntekijäjärjestöjen kanta on Suomessa ollut suhteellisen myönteinen tulospalkkaukselle. SAK:n kannan mukaan alakohtaisiin työehtosopimuksiin tulisi ottaa tulos- ja voittopalkkioiden määräytymistä koskevat yleiset periaatteet sekä suositus, jonka mukaan niiden käytöstä ja perusteista on

neuvoteltava paikallisesti. Työnantajien kannan mukaisesti tulospalkkaus on pidettävä tes-järjestelmän ulkopuolella.

Keskeinen työmarkkinajärjestelmää ja tulospalkkausta koskeva kysymys on se, mikä on tulospalkkauksen ja peruspalkkauksen sekä tämän suhteen tehtävien muutosten välinen yhteys. Järjestelmät voivat viedä toisiltaan elintilaa. Toisaalta luvussa 4 päädyttiin siihen, että talouden kokonaisuuden ja miksei myös yhden toimialan sopeutumisessa tarvitaan myös sellaista tulopoliittista tai muuta sopeutumista, joka sitoo palkkasopeutumisen yleisemmin työllisyystilanteeseen, mitä tulospalkkaus ei välittömästi tee.

Palkkatulojen jakauma on pysynyt varsin vakaana Suomessa (ks. Asplund ja Bingley, 1996). Erilaiset ansiokehitykseen ja tupojärjestelmään rakennetut muodolliset ja epämuodolliset sidonnaisuudet estävät ansiokehityksen hajaantumisen pitkällä tähtäyksellä. Toisaalta Lindbeck ja Snower (1996) esittävät, että yritystoiminnan teknologinen muutos massatuotannosta ja erikoistumisesta kohti osaamispainotteista ja holistista eli kokonaisvaltaista yritystoimintaa, jossa henkilöt voivat siirtyä työtehtävästä toiseen, voi aiheuttaa keskitettyä tulopoliittista järjestelmää ylläpidettäessä yhä suurempaa tehottomuutta.

Palkkakannustimien kasvava merkitys monitehtäväisissä työyhteisöissä nakertaa keskitetyn tupon perusteita. Syy tähän on heidän mielestään se, että keskitetty tupo rakentuu ajatukselle "samasta työstä sama palkka". Sen sijaan holistisissa yrityksissä, jossa työntekijät tekevät toisiaan täydentäviä eli komplementaarisia tehtäviä, työntekijän rajatuotos tietyssä tehtävässä voi poiketa huomattavasti toisen työntekijän tuotoksesta samassa tehtävässä. Tällöin tällaiset yritykset maksavat tyypillisesti eri palkkaa samasta tehtävästä. Tähän ajatteluketjuun voidaan huomauttaa kriittisesti, että Suomessa tulopoliittiset ratkaisut koskevat tyypillisesti palkkojen nousua, eivätkä aseta palkkojen tasoa samaksi eri henkilöiden välillä samoissa tehtävissä.

Joka tapauksessa on perusteltua pohtia, olisiko perusteita sallia suurempi palkanmuodostuksen hajaantuminen sen mukaan kuin yritystoiminnan kannattavuus kehittyy. Tällaisten muutosten aikaansaaminen tupojärjestelmän kautta ovat hitaita, jos lainkaan mahdollisia. Tulospalkkaus voisi olla tehokas välinen saattaa kehitys tällaiselle uralle. Tähänkin tarvitaan lisätutkimusta.

6 LOPPUPÄÄTELMIÄ

Tulospalkkaus on laajentunut ja laajentumassa voimakkaasti Suomessa. Tämän työmarkkinoiden rakenteita muuttavan, mutta ei mullistavan järjestelmän leviämisen taustalla ovat yritystoiminnassa tapahtuneet teknologiset muutokset, jotka painottavat ryhmätyötä ja työyhteisöjen tuloksellisuutta. Johtaminen korostaa itseohjautuvuutta tiukan valvonnan sijasta. Samoin myös halu kiinnittää työntekijät tiiviimmin yrityksen toimintaan ja menestykseen on yksi syy kehityksen taustalla, koska tulospalkkaus voi olla tehokas väline integroida yritystä ja sen henkilöstöä toisiinsa. Samoin se on tehokas informaation väylä raportoida yrityksen tuloksellisuudesta henkilöstölle ja nostaa henkilöstön motivaatiota seurata ja myötävaikuttaa siihen. Laman opetukset saattavat olla myös taustalla, kun on haettu ja otettu käyttöön uusia kannustavia palkkaustapoja. Tulospalkkaukselle on toisaalta olemassa luontaiset rajansa. Siihen liittyy ns. vapaamatkustajaongelma, eikä sillä voida korvata yksilötason palkkakannustimien merkitystä kuin tiettyynajaan saakka.

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli luoda yleiskatsaus tulospalkkauksen merkitykseen työmarkkinoilla yleensä ja erityisesti tulevissa EMU-oloissa. Tällöin on kiinnitettävä huomiota sekä järjestelmän kannustavuuteen että sen merkitykseen palkkasopeutumisen väylänä mahdollisten häiriöiden sattuessa. Empiiriset arviot tulospalkkauksen ominaisuuksista jouduttiin nojaamaan kansainvälisiin tutkimuksiin. Suomea koskevat tutkimukset tulospalkkauksesta ovat valitettavan puutteelliset ja odottavat vielä tekijäänsä.

Tulospalkkauksella on selvästi todettu olevan tuottavuutta nostava vaikutus. Tästä saatiin myös Suomen osalta alaraja-arvio, tosin vain yhtä toimialaa, energia-alaa koskien, mutta se lienee jossain määrin yleistettävissä muuallekin.

Tulospalkkauksen rooliin palkkajousten väylänä on kiinnitetty runsaasti huomiota viime vuosien EMU -keskustelussa. Tämä oli keskeinen selvityskohde tässä raportissa. Tältä osin voitiin todeta, että tulospalkkauksella on eräitä tehokkaita ominaisuuksia, erityisesti koska se merkitsee sopeutumisen nopeaa käynnistymistä, mutta se saattaa myös tuoda palkkasopeutumiseen heilahtelua, joka ei ole toivottavaa ja joka ei myöskään

vie yksinään taloutta kohti tasapainoa. Toisaalta sopeutumisen kokonaisuus on sitä suurempi, mitä suurempi osa voitoista kanavoidaan tulospalkkoihin. Kun arvioitiin karkeasti tulospalkkauksen tuottamaa lyhyen ajan joustoväylää työvoimakustannuksissa, todettiin, ettei sitä pidä toisaalta väheksyä muun palkkasopeutumisen rinnalla eikä verrattuna ns. EMU-puskureiden tarjoamaan sopeutumisvara.

Tulospalkkauksen institutionaalisista järjestelyistä todettiin henkilöstörahojen olevan kilpailukykyisiä veroetujensa puolesta, mutta kuitenkin etuuksien maksamisen ajoituksen olevan varsin pitkän. Tätä on lainsäädännöllä muutama vuosi sitten lyhennetty, mutta saattaisi olla paikallaan vieläkin lyhentää sitä. Voidaan esittää eräitä teoreettisia näkökohtia, joiden perusteella veroedut tulospalkkaukselle voisivat olla paikallaan, mutta toisaalta ne voisivat merkitä kannustavuusmielessä epäneutraalisuutta erilaisissa yrityksissä ja toiminnoissa toimivien henkilöiden välillä. Tältä osin tarvittaisiin laajempaa paneutumista tulospalkkauksen ominaisuuksiin. Tulospalkkauksen merkityksestä työmarkkinoiden uudelleen muotoutuvassa teknologisessä ja organisatorisissa toimintaympäristössä sekä sopimustoiminnan kokonaisuuden kannalta olisi myös syytä virittää keskustelua ja tutkimusta.

SUMMARY

Profit sharing has gained wide popularity as a form of payroll system in Finland during the 1990s. At present, more than a third of the manufacturing personnel falls within this category, in some branches a half or even considerably more. Profit sharing is a step towards a labour market and bargaining system, which is disaggregated to the company level. It is, however, important to remember that it is only one part of the wage formation and that its share of total wages is still quite limited, on average 5 per cent among those persons receiving profit related wages.

Profit sharing has two important dimensions. First, it works as an incentive for the employees for further effort. On the other hand, interest has been devoted to it in Finland as a means of reaching more wage flexibility under the conditions of EMU, the Economic and Monetary Union of the EU, which does not allow for traditional macroeconomic policy measures, notably devaluations, to promote employment in recessions.

The goal of this study is to assess profit sharing from both these angles in Finland. It is, however, concluded that, quite obviously, the former role is more important, but the second can also be of some importance in EMU.

There is a natural potential for increased use of profit sharing in modern firm organisations, but on the other hand, there are also some natural limits to its role. One drawback is that profit sharing suffers from the problem of free-riding, i.e. that one employee gains from the increased effort of others. Therefore it can substitute for the individual level performance related pay systems only in a limited scale.

In international studies, reviewed here, the changeover to profit sharing has clearly increased labour productivity through enhanced incentives to do so. This also seems to hold in Finland. We are able to reach an estimate for the lower boundary of this effect for only one branch, the energy sector, but it is likely to hold for other sectors of the economy too.

In Finland, attention has been paid to the potential role of profit sharing as a means of increasing wage flexibility in EMU. This is the second

main theme in the study. We are able to conclude that in this respect profit sharing may have some desirable properties: it can expedite wage adjustment when the economy goes into a slump. But, on the other hand, we show that it can bring an element of instability into this adjustment process because the rate at which profits are restored in a recession typically exceeds the rate at which unemployment returns to its previous level. Therefore, profit related wages may lead to an acceleration in aggregate wages before a satisfactory situation is reached in employment. Accordingly, there is still need for more comprehensive incomes policies, or the like, which tie wage formation to the overall level of unemployment.

As an illustration, we simulate how widespread profit sharing, including an element of sharing the risk of losses, would have changed the adjustment of the Finnish economy in the deep depression of the early 1990s, when unemployment skyrocketed. The results show only a modest improvement in employment and, as stated above, also more variability in the rise of total wages. We compared the importance of profit sharing, on the other hand, to the so called EMU buffers, to be collected within the unemployment insurance and the pension system in Finland. We conclude that the role of profit sharing cannot, however, be overlooked in this comparison.

We also considered the various ways of paying profit related wages and their gains to the employees. One form is the so-called personnel funds in Finland, which we contrasted to the cash based system of profit sharing. According to the calculations, the personnel funds are quite competitive, mostly due to the milder tax treatment of these benefits, although their time span of payment is quite long. This span was shortened a few years ago, but it could perhaps still be shortened.

We also discuss some theoretical arguments, which could be used to support tax concessions directed to profit sharing and which are in use in some countries, notably in the UK and France. A theoretical argument for this could be the external benefits created by the reduced need to collect tax revenues in a distorted way, which is caused by the increased productivity of workers under profit sharing. But the same argument could be applied to any other institutional arrangement, where either work effort is greater or more work is done, and is therefore not very

convincing. Another is the shift of company risk onto the employees, which the policy makers may want to stimulate in order to enhance wage flexibility and employment in recessions in EMU. More research on this matter is needed.

Finally, we briefly discuss how profit sharing can change the institutions of the labour market and what kind of challenge it poses to the centralised collective bargaining. Some criticism has been directed towards collective bargaining on the basis of the ongoing technological and organisational changes in firms, which emphasise the multi-task capabilities of the workers, and hence make it profitable for firms to pay unequal wages for the same job, which is in conflict with the basic principle of collective bargaining of equal pay for the same job. However, this criticism may not be quite relevant in Finland, where collective bargaining has usually determined the rise in wages rather than their level. On the other hand, the attitudes of the social partners have been quite positive towards increasing profit sharing. Profit sharing may be used as a means of widening the quite compressed wage distribution between firms and branches, thereby accelerating the allocation of resources towards more profitable industries.

The study recommends that more research should be carried out in Finland, as is done in many other countries, to get evidence on how e.g. the profit-sharing firms have managed, how stable their employment is and what their investment behaviour is.

LIITE 1. Työmarkkinoiden implisiittisen sopimisen malli ja voiton heijastuminen palkkaan

Työmarkkinoiden tehokkuudessa erotetaan kaksi käsitettä: etukäteis- (ex ante) ja jälkikäteis(ex post)tehokkuus. Näiden ero tarkoittaa sitä, tarkastellaanko talouden toimintaa ja palkanmuodostusta ennen sokkien toteutumista tehtävien työsopimusten kannalta vaiko vasta sen jälkeen, kun sokit ovat toteutuneet.

Etukäteen tehtävät päätökset siitä, miten työpanosta kysytään eri tiloissa voivat poiketa siitä, mitä todellisuudessa kysyttäisiin ex post, koska tyypillisesti etukäteen ja jälkikäteen sokkien sovittavat palkkatasot poikkeavat toisistaan. Etukäteen sovittavat palkat tasoittavat riskiä huonon maailmantilan (suhdanteen) sattumisesta, jolloin ex post -palkat olisivat matalat ja poikkeavat siten ex post -tehokkaista kilpailullisista palkoista.

Tarkastellaan seuraavassa yrityksen ja sen työntekijöiden sopimista etukäteistehokkuuden kannalta. Jälkikäteistehokkaita työsopimuksia, joiden mukaan tyypillisesti palkka on tuotteiden kysynnässä tapahtuvan häiriön seurauksena sitä pienempi, mitä matalampi on työllisyys, ovat tarkastelleet mm. Hall ja Lilien (1979). Seuraava tarkastelu on Marceaun (1993) mallin muunnos. Erityisesti kiinnostaa tässä yhteydessä se, kuinka yrityksen voitto ja sen vaihtelu heijastuu työntekijän palkkaan. Tätä kysymystä ovat tarkastelleet monipuolisesti Blanchflower ym. (1996), ja seuraava esitys onkin saanut vaikutteita myös tästä tutkimuksesta. He päätyvät voiton ja palkan positiiviseen riippuvuuteen käyttäen eri teoreettisia lähestymistapoja, joista yksi on seuraavassa oleva implisiittisen sopimisen kehikko, sekä selvittävät palkkojen riippuvuutta voitoista myös empiirisesti USA:n aineistolla. Suomen osalta tällaisia estimointeja ovat mm. tehneet Haaparanta ja Piekkola (1996) ja Piekkola (1998).

Tarkastellaan yritystä, joka voi joutua toimimaan kahdessa suhdannetilanteessa: "hyvä" tilanne 1 ja "huono" tilanne 2. Olkoot näiden tilojen toteutumisen todennäköisyydet λ ja $1-\lambda$. Ne ovat yrittäjän ja työntekijöiden tiedossa ja heillä on niistä sama käsitys. Työntekijöiden joukko, josta yritys rekrytoi väkensä kussakin tilassa, olkoon N . Suhdanteet vaihtelevat siten, että hyvässä tilassa tuotteen hinta on korkeampi, siis $P_1 > P_2$. Yrityksen voitto tilassa i on yhtä kuin $V_i = P_i Q(L_i) - W_i L_i$. Näistä voidaan laskea yrityksen tavoitefunktion T odotusarvo $E(T(V)) = \lambda T(V_1) + (1-$

$\lambda)T(V_2)$, jossa T on konkaavi “yrityksen hyötyfunktio” osoittaen riskiaversiota. T riippuu vain voitosta V .

Optimaalinen työsopimus muodostuu sellaisista (W_i, L_i) kombinaatioista, jotka maksimoivat yrityksen tavoitteen, eli $E(T)$:n annettuna se, että työntekijöiden keskimääräinen hyvinvointi pysyy tietyllä tasolla, joka on vähintään se taso, jonka he saisivat yrityksen ulkopuolella.

Työntekijä voi tarjota yritykselle kiinteän määrän h_i työtunteja työtä, joiden määrää merkitään yksinkertaisesti $h_i = 1$. Työntekijän hyvinvointi on työllisenä $U(W_i, h_i)$, $U_1 > 0$, $U_{11} < 0$ ja $U_2 < 0$. Työttömänä hänen hyvinvointitasonsa on oletettu U_0 :ksi. Oletetaan, että jokaisen työntekijän todennäköisyys säilyttää työpaikkansa yrityksessä on keskenään samanlainen ja riippuu vain yrityksen yleisestä työllisyystilanteesta. Työntekijän odotettu hyöty on siten

$$E(U) = \lambda(L_1/N)U(W_1,1) + (1-\lambda)(L_2/N)U(W_2,1) + (\lambda(1-L_1/N) + (1-\lambda)(1-L_2/N))U_0.$$

Yrityksen tavoitteen $E(T(V))$ maksimointi, kun työntekijän odotettu hyöty on kiinnitetty vähintään tietylle tasolle a^* , palkan W_1 ja W_2 suhteen tuottaa seuraavan tuloksen. Eri tilojen 1 ja 2 välillä on seuraava substitutiivisuuhde (ns. Borch-ehto, ks. Dreze ja Gollier, 1993), joka saadaan esiin sievennysten jälkeen:

$$(1) \quad \frac{T'(V_1)}{T'(V_2)} = \frac{U_1(W_1,1)}{U_1(W_2,1)}.$$

Kirjoittamalla tämä siten, että kehitetään osittaisderivaatat 1. kertaluvun Taylor-aproksimaationa (pisteiden V_2 ja W_2 suhteen), päädytään Blanchflowerin ym. (1996) esittämään tulokseen palkkojen joustosta voiton suhteen:

$$(2) \quad \frac{V}{W} \frac{dW}{dV} = \frac{\Omega_Y}{\Omega_T},$$

jossa Ω_Y ja Ω_T on yrityksen ja työntekijöiden riksinkarttamisen mitta, ns. suhteellinen riskiaversio.

Tästä seuraa perustulos, eli että palkka reagoi positiivisesti yrityksen tulokseen, jos Ω_Y on positiivinen, mikä toteutuu, jos tavoitefunktio $T(V)$ osoittaa yrityksen osalta riskinkarttamista, eli derivaatta T' on voiton vähenevä funktio. Tämän mukaan voidaan laskea parametrin s arvo ($= dW/dV$). Peruspalkka b ei määrydy tässä tarkastellussa kehikossa.

Työllisyys määrytyy kummassakin tilassa hinnan, palkan ja työntekijän työttömänä saaman korvauksen perusteella siten, että huonossa tilassa työllisyys on huonompi kuin hyvässä, ks. Marceau (1993).

Tulospalkkauksen ominaisuuksia hiukan toiselta kannalta on tarkastellut Pohjola (1987), ks. myös Pohjola (1990 ja 1997) ja Layard ym. (1991, luku 10). Hän pohti sitä, kuinka voitaisiin saavuttaa ns. tehokkaita työllisyys-palkkasopimuksia ammattiliiton ja yrityksen kesken, jotka ovat myös käytännössä toimeenpantavissa. Hän osoittaa, että neuvottelu ja sopiminen tulospalkkausjärjestelmästä ja sen parametreista b ja s voi ratkaista tällaisten sopimusten toimeenpanon ongelman. Tähän tarkasteluun voidaan huomauttaa se, että käytännössä yritys tai työnantaja ei yleensä juuri neuvottele järjestelmän rakenteesta työntekijöiden tai ay-liikkeen kanssa, vaan päättää itsenäisesti tai selvittää kokeillen sen sopivan muodon.

LIITE 2. Tulospalkkauksen ominaisuuksista talouden sopeutumisessa taantumiaan

Tarkastellaan suppeaa ja yksinkertaista talouden kuvausta, jota voidaan käyttää yhden yrityksen, toimialan tai aggregoituna käsitettynä koko talouden toiminnan kuvaamiseen. Malli antaa kuitenkin pelkistyneisyydestään huolimatta riittävät edellytykset tarkastella periaatteellisella tasolla talouden häiriöihin sopeutumista ja tulospalkkauksen roolia siinä.

Hyödykemarkkinat ovat tasapainossa, kun kysyntä ja tarjonta ovat tasapainossa,

$$(1) \quad D(P, \alpha) = \theta F(L),$$

jossa D on hyödykkeiden kysyntä, P on niiden hintataso, α on kysyntää siirtävä taantumasokki, F on tuotantofunktio, L työpanos sekä θ on tuottavuusparametri, jolla kuvataan tuotantokykyä heikentävä tuottavuussokki (ns. tarjontasokki). Työmarkkinat (tuotannontekijämarkkinat) toimivat siten, että voittoa maksimoivat yritykset kysyvät työpanosta yhtä paljon kuin työn rajatuottavuuden ja palkan yhtäsuuruus edellyttää,

$$(2) \quad P\theta F_L = W.$$

Pidetään pääomaa K kiinteänä tuotannontekijänä, joka sisältyy funktioon F . Kysyntä- ja tarjontasokeilla on erilainen lähtökohta ja erilainen vaikutus talouteen. Kysyntäsokki (α laskee) voi tyypillisesti ilmetä siten, että vientimarkkinat ajautuvat taantumaan tai kotimainen kysyntä putoaa aiemmalla uraltaan. Tarjontasokki (θ laskee) aiheutuu esimerkiksi raaka-aineiden suhteellisen hinnan noususta. Tätä ei ole eksplisiittisesti kuvattu yhtälössä (1), mutta sen vaikutus voidaan sisällyttää parametriin θ . Tulokinta on se, että kotimaisella työllä saadaan vähemmän tuotantoa aikaan, koska suurempi osa siitä joudutaan käyttämään raaka-aineiden ostoon. Tärkeää on myös havaita, että sokki voi olla luonteeltaan molempia. Esimerkiksi vientimarkkinoiden taantuma voi sisältää molempien parametrien laskun yhtäaikaan.

Tarkastellaan ensin *kysyntäsokkia*, jolloin kysyntäparametrissa tapahtuu aleneminen $d\alpha < 0$ (symboli d merkitsee muutosta). Kysyntätaantumassa hyödykkeiden hinta P laskee tasapainottamaan hyödykemarkkinat. Miten pitää palkkojen reagoida, jotta entinen lamaa edeltävä työllisyystilanne säilyisi? Tämä tilanne saavutetaan, kun palkat reagoivat suhteellisesti yhtä paljon kuin hinnat, eli siis

$$(3) \quad \frac{dW}{W} = \frac{dP}{P} < 0, ^1$$

jossa dP on hyödykemarkkinoiden hinnanmuutos, joka tasapainottaa kysyntäsokin jälkeen hyödykemarkkinoiden kysynnän ja tarjonnan (ja vielä siten, että entinen työllisyys säilyy, ks. alaviite 1). Näin ollen (3):n mukaan reaaliset tuotepalkat (W/P) olisivat jäykkiä ja pysyisivät entisinä, mutta nimellispalkat olisivat täysin joustavia, yhtä joustavia kuin hinnat. Reaalipalkkojen joustavuus toteutuisi tämän seurauksena reaalisten kulutuspalkkojen W/P_C suhteen (P_C on kulutushintaindeksi), mitä tavanomaisessa kielenkäytössä tarkoitetaan reaalipalkalla. Näin käy, kun oletetaan, että osa kulutushyödykkeistä tuodaan ulkomailta ja että niiden hinnat eivät muutu.

Tarjontasokissa pelkistetysti työn tuottavuus laskee (esimerkiksi öljyn hinnan nousun seurauksena), tuotantoedellytykset ja tarjonta vähenevät. Tämän seurauksena hintataso nousee, $dP > 0$, eli aiheutuu inflaatiota (stagflaatioilmiö), jotta saavutetaan tasapaino hyödykemarkkinoilla. Voidaan johtaa tulos, että työllisyyden ennallaan pitämiseksi palkkojen on sopeuduttava siten, että

$$(4) \quad \frac{dW}{W} - \frac{dP}{P} = -\varepsilon_D \frac{dP}{P} < 0,$$

jossa ε_D on kysynnän D hintajousto P :n suhteen (sen itseisarvo).² Tuottavuuden laskiessa reaalipalkkojen on laskettava, jotta työllisyys ei heikkenisi. Oikea puoli (4):ssä on täsmälleen yhtä kuin tuottavuussokki eli parametrin θ suhteellinen pudotus (ks. alaviite 2), joten oikeaa puolta ei voi eritellä kuin näennäisesti hyödykkeen hintajoustavuudeksi ja hinnan-

¹ Hinnan muutos $dP = -d\alpha/D_p < 0$, jos työllisyys ja siten tuotanto = tarjonta säilyy entisellään. Työllisyys säilyy entisellään, kun differentioidaan työvoiman kysynnän tasapainoehto $P\theta F_L = W$, P , L :n ja W :n suhteen ja laitetaan siihen ehto $dL = 0$. Tästä voidaan johtaa tulos (1). (Malli muodostuu siis nyt kolmesta yhtälöstä: (1), (2) ja työmarkkinoiden tasapainoehdosta $dL=0$; mallista määräytyvät P , W ja L).

² Tuottavuushäiriössä hinnan muutos on yhtä kuin $dP/P = -(\varepsilon_D)^{-1} (d\theta/\theta)$, jos työllisyys pysyy ennallaan, $dL=0$. Nyt tuottavuushokin $d\theta$ ollessa negatiivinen tasapainohinnat nousevat, $dP > 0$. Differentioimalla samalla tavalla kuin kysyntähäiriön tilanteessa työmarkkinoiden tasapainoehto saadaan nyt tulos $dW/W = (1-\varepsilon_D)dP/P$, josta (4) seuraa.

nousuksi. On huomattava, että jos kyseessä on hintajoustava hyödyke, jonka hintajousto on yli ykkösen, ei riitä, että reaalisten tuotepalkkojen on laskettava, vaan myös nimellispalkkojen on laskettava. Jos taas hintajousto on alle ykkösen, nimellispalkat nousevat (ja reaali-palkat laskevat).

Jos palkat alenevat vähemmän kuin mitä (3) ja (4) esittävät, aiheutuu työtömyyttä shokin seurauksena. On huomattava tarkastelun rajoitteena, että tässä on sivuutettu palkkojen ja hintojen sopeutumisen vaikutus kokonaistuloihin ja sitä kautta kokonaiskysyntään hyödykemarkkinoilla, millä on merkitystä työllisyydelle lyhyellä aikavälillä.

Tutkitaan tämän jälkeen, *onko ja miten näitä palkkajoustoja mahdollista saavuttaa tulospalkkauksella*. Määritellään tulospalkkaus kuten edellä luvussa 2 siten, että palkkataso määräytyy kaavasta

$$(5) \quad W = b + sV/L, \text{ jossa voitto } V = P\theta F(L) - WL.$$

Differentioimalla voitto V ja ottamalla huomioon, että yritykset ovat ehdon (2) määrittelemällä työvoiman kysyntäkäyrällään, eli $P\theta F_L = W$, voiton V muutos on

$$(6) \quad dV = PQ\left(\frac{dP}{P} + \frac{d\theta}{\theta}\right) - L(dW).$$

Kaavasta (5) saadaan palkan muutokseksi,

$$(5)' \quad dW = db + s(dV)/L - s(dL/L)V.$$

Tässä viimeinen termi aiheutuu siitä, jos tulospalkan jakajien määrä muuttuu.

Otamme nyt huomioon tulospalkkauksen hitauden eli, että tulospalkka reagoi vasta seuraavana periodina edellisen periodin (vuoden) tulokseen. Oletetaan, että aluksi voitto on periodina 0 tasolla V_0 ja sitten tapahtuu periodina 1 sokki α :ssä tai θ :ssa, joka muuttaa periodin 1 voittoa kaavan (6) mukaan. Oletetaan myös, että palkka W ei reagoi samanaikaisesti sokin kanssa, eli periodina yksi on $dW_1 = 0$. Tarkastellaan ensin *kysyntä-sokkia*. Kun tämän seurauksena hinnat P laskevat, reaali-palkka periodina 1 nousee, mikä vähentää työllisyyttä periodina 1 siten, että

$$(7) \quad \frac{dL_1}{L_0} = \varepsilon_L \left(\frac{dP_1}{P_0} \right) < 0,$$

jossa ε_L on työn kysynnän jousto (itseisarvo) reaali-palkan W/P suhteen (joka voidaan johtaa ehdosta (2) yllä). Asetetaan nyt tavoitteeksi, että periodina 2 päästään alkuperäiselle työllisyyden tasolle, eli on $L_2 = L_0$, jolloin olisi $dL_2 = -dL_1$. Tällöin tulospalkkauksen mukaan periodina 2 palkat reagoivat seuraavasti

$$(8) \quad dW_2 = db + s \frac{dV_1}{L_2} - s \frac{dL_2}{L_1} \frac{V_0}{L_2} = s \frac{dP_1}{P_0} \frac{P_0 Q_0}{L_0} + s \frac{dL_1}{L_1} \frac{V_0}{L_0}.$$

Kysyntäsokissa $dP_0 < 0$, $d\theta = 0$. Tuloksen (3) perusteella vaaditaan nyt siis, että reaali-palkka periodina 2 vastaa alkutilaa, eli on voimassa ehto $dW_2/W_0 = dP_1/P_0$. Oletetaan yksinkertaisuuden vuoksi, että palkan muutos periodina 2 ei vaikuta hintaan tuona periodina.³ Jakamalla (8):ssa puolittain W_0 :lla ja asettamalla oikea puoli yhtä suureksi kuin dP_1/P_0 saadaan likimäärin ratkaistuksi se tulospalkkausparametri s kaavassa (5), joka pitäisi työllisyyden ennallaan:

$$(9) \quad s = \frac{W_0 L_0}{P_0 Q_0 + \varepsilon_L V_0} \left(1 - \frac{db_2 / W_0}{dP_1 / P_0} \right).$$

Oikealla puolella suluissa on se osa tarvittavasta reaali-palkkasopeutumisesta, joka jää jäljelle, kun ensin on tapahtunut peruspalkan b sopeutuminen (tulopolitiikka). Mitä suurempi tämä on, sitä pienempi on tulospalkkausparametri s , eli sitä pienempi osa voiton pienenemisestä (tai tappiosta) säilytetään työvoiman kannettavaksi. Yleisesti ottaen parametri s on ykköstä pienempi. Mutta jos peruspalkat eivät sopeudu lainkaan (eli $db = 0$), niin kilpailun oloissa, joissa on vapaa markkinoille tulo ja poistuminen, voitot V_0 ovat tasapainopisteessä yhtä kuin nolla ja tällöin voiton-

³ Tämä on siis tavallaan vientimarkkinoiden häiriö. Yleisemmin kuitenkin palkanalennus alentaa tuotteiden hintaa, mikä tekee nimellispalkkasopeutumisen suuremmaksi kuin yo . tapauksessa. Derivoimalla hyödyke- ja työmarkkinoiden tasapainoyhtälöt (1) ja (2) yllä päästään tulokseen, jonka mukaan $dP/P = c(dW/W)$, jossa kerroin $c = 1 + (\varepsilon_D / \varepsilon_L) PQ/WL$.

jakoparametri on ykköinen. Eli tämän mukaan työ kantaisi marginaalilla koko vastuun siitä, että työllisyys palautuu takaisin alkutasolle.

Tarkastellaan vielä tulospalkkaussopeutumisen etenemistä ajassa, jota käsiteltiin luvussa 4.3. Oletetaan jälleen yksinkertaisuuden vuoksi, että kysyntä- ja hintasokki toteutuu vain kerran periodina 1 ja sen jälkeen hinnat ovat vakaat (vientimarkkinatilanne). Jätetään myös yksinkertaisuuden vuoksi palkanmuutoksen kaavassa (5)' oleva jälkimmäinen, työllisyyden muutosta kuvaava termi sivuun ja pidetään työllisyyttä vakiona. Merkitään A:lla sokkia laskettuna voiton muutoksena työntekijää kohti periodina 1, eli (6):n mukaan

$$(10) \quad A = \frac{dP_1}{P_0} \left(\frac{PQ}{L} \right)_0 .$$

Oletetaan edelleen, että peruspalkan muutos $db = -\beta < 0$ on sama jokaisena periodina. Tällöin sokista lähtee liikkeelle seuraavanlainen palkkojen ja voittojen sopeutuminen ajassa,

$$dW_2 = sA + db < 0, \quad dV_2/L = -sA + \beta > 0$$

$$(11) \quad dW_3 = -s^2A + \beta s - \beta, \quad dV_3/L = s^2A - \beta s + \beta$$

$$dW_4 = s^3A - \beta s^2 + \beta s - \beta, \quad dV_4/L = -s^3A + \beta s^2 - \beta s + \beta, \text{ jne.}$$

Jos peruspalkan muutosta ei ole lainkaan, eli $\beta = 0$, palkkatason kokonaismuutos on heilahteleva sarja ja sen summa, kun $s < 1$, on $dW_1 + dW_2 + dW_3 + \dots = As/(1+s)$, joka on pienempi kuin ensimmäisen periodin sopeutuminen (jos $s = 1$, sarja hajaantuu summan ollessa vuorotellen A ja 0). Näin ollen tulopolitiikkaa siis tarvitaan kokonaissopeutumisen aikaansaamiseksi.

Toisaalta nähdään, että kokonaispalkkasopeutuminen on sitä suurempi, mitä suurempi osa s voitosta maksetaan tulospalkkana.

Summeeraamalla (11) yli ajan saadaan selville myös se aika, jonka kuluessa tulopolitiikan tukema sopeutuminen päättyy entiselle työllisyyden tasolle.

Palataan vielä tarjontasokkiin ja tulospalkkaukseen. Sokki voittoon saadaan kaavasta (6), kun otetaan huomioon alaviitteen 2 tulos. Sen jälkeen prosessi etenee samalla tavalla kuin kysyntäsokin tilanteessa kaavoissa (5)-(8). Kaavaa (9) vastaava tulos on hiukan monimutkaisempi, mutta asiallisesti samanlainen.

LÄHTEET

- Airaksinen, T. (1998): "Onko tulospalkkauksessa mieltä? Metalliteollisuuden kokemuksia", esitelmä Kansantaloudellisessa yhdistyksessä 26.2.1998.
- Alho, K. (1996): EMU, työttömyys ja työmarkkinoiden joustavuus, teoksessa Allén, T. ja Kaitila, V. (toim.), Työmarkkinat EMUssa, ETLA sarja B 127.
- Alho, K. (1997a): "EMU-puskureista voi aiheutua uusia ongelmia", Helsingin Sanomat, 7.10.1997.
- Alho, K. (1997b): "Vakaussopimus ja finanssipolitiikka EMUssa", Kansantaloudellinen aikakauskirja 2/1997, 408-416.
- Asplund, R. and Bingley, P. (1996): Wage Mobility in Finnish Industry 1980-1994, ETLA, sarja B 123.
- Bhargawa, S. (1994): "Profit Sharing and the Financial Performance of Companies: Evidence from U.K. Panel Data", The Economic Journal, Vol. 104, September, 1044-1056.
- Blanchflower, D.G., Oswald, A.J., and Sanfey, P. (1996): "Wages, Profits, and Rent-Sharing", The Quarterly Journal of Economics, Vol. CXI, No.1, February, 227-252.
- Booth, A.L. and Frank, J. (1996): "Performance Related Pay", CEPR, Discussion paper No. 1593.
- Campbell, C.M.III, and Kamlani, K.S. (1997): "The Reasons for Wage Rigidity: Evidence from a Survey of Firms", Quarterly Journal of Economics, Vol. 112, August, 759- 789.
- CEPR (1995): Unemployment: Choices for Europe, Monitoring European Integration, No 5.
- Danthine, J.P. and Donaldson, J.B. (1992): "Risk Sharing in the Business Cycle", European Economic Review, Vol. 36, Nos 2/3, April, 468-475.
- Dreze, J.H. and Gollier, C. (1993): "Risk Sharing in the Labour Market and the Second-best Wage Rigidities", European Economic Review, Vol. 37, No. 8, December, 1457-1482.

Eläketurvakeskus (1990): "Eläkepalkkaan luettavat ansiot", yleiskirje A 8/90.

Eläketurvakeskus (1995): "Käteiset voittopalkkiot ja TEL-palkka", tiedote 3/95.

ETLA (1998): Suhdanne 1998/2.

EU (1996): "PEPPER II - Commission report on the promotion of participation by employed persons in profits and enterprise results (including equity participation) in the Member States", European Commission, DG V.

Frank, J. (1998): Henkilökohtainen tiedonanto, 26.3.1998.

Greenwald, B.C. and Stiglitz, J.E. (1993): "Financial Market Imperfections and Business Cycles", Quarterly Journal of Economics, Vol. 108, 77-114.

Haaparanta, P. ja Piekkola, H. (1996): Työvoiman kysyntä ja palkat, teoksessa, Yritystoiminnan verotus, integraatio ja Suomi, Piekkola, H., Palkansaajien tutkimuslaitos, tutkimuksia 65.

Hall, R.E. and Lilien, D.M. (1979): "Efficient Wage Bargaining under Uncertain Supply and Demand", The American Economic Review, Vol. 69, No. 5, December, 868-879.

Helsingin Sanomat, "Kymmenet tuhannet työntekijät saamassa optioita tänä keväänä", 23.3.1998.

Helsingin Sanomat, "Emu-puskurisopimus kompuroi eduskunnassa" 6.6.1998.

Henkilöstörahasot (1997), Palvelutyönantajat, SAK, STTK, TT, Työministeriö ja YTN.

Holm, P. ja Mäkinen M. (1998): "Työttömyysvakuutusjärjestelmän EMU-puskurointi", VATT Keskustelualoitteita 157.

Holm, P., Kiander, J. ja Tossavainen, P. (1997): "Rahastot ja EMU", Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuslauseita 138.

Honkapohja, S. (1997): "Rahapolitiikka Euroopan rahaliitossa", Kansantaloudellinen aikakauskirja, 2/1997, 212-223.

Jylhä, T. (1997): "Tulospalkkausjärjestelmien yleisyys ja tulospalkkioiden palkkahallinnollinen käsittely", Finergy.

Kaseva, H. ja Alho, K. (1997): "Energia-alan työmarkkinatoiminta EMU-ympäristössä - taustamuistio", 12.11.1997.

Kraft, K. (1991): "The Incentive Effects of Dismissals, Efficiency Wages, Piece-rates and Profit Sharing", *Review of Economics and Statistics*, Vol. 73, No. 3, 451-459.

Kauppalehti, pääjohtaja Wim Duisenbergin haastattelulausunto, 2.3.1998.

Lazear, E.P. (1995): *Personnel Economics*, The MIT Press.

Lazear, E.P. (1996): "Performance Pay and Productivity", NBER Working Paper, No. 5672.

Layard, R., Nickell, S. and Jackman, R. (1991): *Unemployment*, Oxford University Press.

Lindbeck, A. and Snower, D.J. (1996): "Reorganization of Firms and Labor-Market Inequality", *The American Economic Review*, Vol. 86, No. 2, May, 315-321.

MacLeod, W.B. and Malcomson, J.M. (1993): "Investments, Holdup, and the Form of Market Contracts", *The American Economic Review*, Vol. 83, No. 4, September, 811-837.

Malcomson, J.M. (1997): "Contracts, Hold-Up, and Labor Markets", *Journal of Economic Literature*, Vol. 35, No. 4, December, 1916-1957.

Marceau, N. (1993): "Unemployment Insurance and Market Structure", *Journal of Public Economics*, Vol. 52, 237-249.

MET (1997a): "Palkkiopalkat ja tulospalkat yleistyneet", MET, Tilanne ja näkymät 4/97.

MET (1997b): Palkkaustapakysely, MET, 17.12.1997.

Miller, M., Ippolito, R. and Zhang, L. (1998): "Shareholders and Stakeholders: Human Capital and Industry", *The Economic Journal*, Vol. 108, No. 447, March, 490-508.

OECD (1995): Profit-sharing in OECD Countries, Employment Outlook 1995, 139-169.

Parjanne, M.-L. (1997): Työmarkkinat murroksessa, ETLA sarja B 135.

Pehkonen, J. (1998): Palkanasetanta ja työttömyys, teoksessa Pohjola M. (toim.), Suomalainen työttömyys, Taloustieto.

Peltomaa, O. (1998): Henkilökohtainen tiedonanto 5.6.1998.

Pekkarinen, J. ja Vartiainen J (1995): "Millaiseen työehtosopimusjärjestelmään?", Talous ja yhteiskunta, Vol. 23, 3/1995.

Piekkola, H. (1998): Wages and Labor Demand in Finland, Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 69.

Pohjola, M. (1987): "Profit-Sharing, Collective Bargaining and Employment", Journal of Institutional Economics, Vol. 143, No. 2, June, 334-342.

Pohjola, M. (1990): "Profit Sharing, Information and Employment: Implications of the Utilitarian Monopoly Union Model", The Firm as a Nexus, ed. by Aoki, M. Gustafsson, B. and Willimason, O.E., SAGE Publications, 77-93.

Pohjola, M. (1997): "Tulospalkkaus ja palkkajoustopot", muistio 7.2.1997.

Pohjola M. (toim.) (1998): Suomalainen työttömyys, Taloustieto.

Rasi, C.-M. and Viikari, J.-M. (1998): "The Time-Varying NAIRU and Potential Output in Finland", Suomen Pankin keskustelualoitteita, 6/98.

Ruutu, J. (1995): Työpalkkojen jousto ja työllisyys, ETLA, sarja B 106.

SAK (1997): "Tulos- ja voittopalkkiot", 19.6.1997.

Saukkonen, S. (1998): "Ajankohtaista tietoa tulospalkkioista ja henkilöstörahas-
toista", TT, muistio 26.5.1998.

Talousneuvosto (1998): "Työmarkkinat 2000", työryhmämuistio maaliskuu 1998.

Tapio, M. (1998): "Valtionyhtiöiden ja valtion osakkuusyhtiöiden johdon kannustejärjestelmien kehittäminen", Valtion yhtiöomistus 1997, kauppaja teollisuusministeriö, 7-8.

Teulings, C.N. (1997): "A New Theory of Corporatism and Wage Setting", *European Economic Review*, Vol. 41, Nos. 3-5, 659-669.

TUPOSETO (1997): "EMU-raportti", toukokuu 1997.

TT (1997a): "Palkkaluokittelu", Teollisuuden ja Työnantajain keskusliitto.

TT (1997b): "Tulospalkkaus yleistyy teollisuudessa", *Teollisuustieto* 14/97.

Valtioneuvosto (1997): Rahaliito ja Suomi - talouden haasteet, EMU - asiantuntijatyöryhmän raportti, Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 1997/24.

Valtioneuvosto (1998): Valtioneuvoston tiedonanto eduskunnalle Suomen osallistumisesta euroalueeseen, 24.2.1998.

Vartiainen, J. (1998): "Tulospalkkaus taloustieteen valossa", puheenvuoro Kansantaloudellisessa yhdistyksessä 26.2.1998.

Vaughan-Whitehead, D. (1992): *Intéressement. Participation. Actionnariat. Impacts Economiques dans l'Enterprise. Economica. Paris.*

Wadhvani, S. (1987): "The Macroeconomic Implications of Profit-Sharing: Some Empirical Evidence", *The Economic Journal*, Vol. 97, 171-183.

Wadhvani, S. and Wall, M. (1990): "The Effects of Profit-Sharing on Employment, Wages, Stock Returns and Productivity: Evidence from U.K. Micro Data", *The Economic Journal*, Vol. 100, No. 399, 1-17.

Weitzman, M.L. (1980): "Optimal Incentive Contracts", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 94, No. 4, 719-730.

Weitzman, M.L. (1984): *The Share Economy*, Harvard University Press.

Weitzman, M.L. (1985): "The Simple Macroeconomics of Profit-Sharing", *The American Economic Review*, Vol. 75, 937-953.

Zamindar, M. (1997): Enterprise Flexibility and Personnel Training - Statistical analysis of in-firm training in Finland, Labour Policy Studies, No. 177, Työministeriö.