

ELINKEINOELÄMÄN TUTKIMUSLAITOS

Lönnrotinkatu 4 B, FIN-00120 HELSINKI

Puh. (09) 609 900, Telefax (09) 601 753, <http://www.etla.fi>

Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen edeltäjä Taloudellinen Tutkimuskeskus perustettiin vuonna 1946 suorittamaan taloudellista ja talouspoliittista päätöksentekoa palvelevaa kansantaloudellista, liiketaloudellista ja sosiaalipoliittista tutkimustyötä. Laitosta ylläpitävän kannatusyhdistyksen jäseniä ovat nykyisin Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto ry ja Suomen Vakuutusyhtiöiden Keskusliitto ry ja Palvelutyönantajat ry sekä Nordea AB (publ), Osuuspankkiryhmä, Handelsbanken sekä Finnvera Oyj, Kesko Oyj ja Suomen Osuuskauppojen Keskuskunta SOK. Laitoksessa suoritetaan tutkimuksia myös kannatusyhdistyksen ulkopuolisella rahoituksella. Tätä toimintaa varten ETLA on perustanut erillisen projektitutkimusyksikön. Tutkimus- ja ennustetoiminnan tuloksia julkaistaan laitoksen eri julkaisusarjoissa.

KANNATUSYHDISTYKSEN HALLITUS

Jäsenet

Krister Ahlström, pj
Kari Jordan, vpj
Georg Ehrnrooth
Petri Hatakka
Kalevi Hemilä
Matti Honkala
Jyrki Juusela
Esko Kivisaari
Martti Mäenpää
Markku Mäkinen
Kari Neilimo
Arto Ojala
Timo Poranen
Juhani Ristimäki
Veli Sundbäck
Antti Tanskanen
Matti Vuoria

Varamiehet

Jaakko Rauramo
Juha Ahtola
Juha Niemelä
Tiina Helenius
Jussi Mustonen
Lasse Mitronen
Stig Gustavson
Inna Sajo
Hannu Vornamo
Veijo Ojala
Jukka Salminen
Harri Koulumies
Terho Salo
Pekka Sairanen
Henri Kuitunen
Heikki Vitie
Jukka Härmälä

TUTKIMUSNEUVOSTO

Pasi Ahde
Juha Ahtola, vpj
Timo Airaksinen
Tiina Helenius
Erkki Hellsten
Pekka Karkovirta
Esko Kivisaari*
Harri Koulumies
Esa-Jukka Käär

Timo Lindholm
Harri Miettinen
Lasse Mitronen
Jussi Mustonen*, pj
Arto Ojala*, vpj*
Pekka Sairanen*
Inna Sajo
Pentti Vartia*

* myös johtokunnan jäsen

Hannu Piekkola – Reijo Marjanen

PALKOISTA SOPIMINEN

JA PALKKALIUKUMA:

Tulopolitiikan uudet kulissit

Julkaisija: Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, ETLA

Kustantaja: Taloustieto Oy

Helsinki 2003

Kansi: MainosMayDay, Vantaa 2003

ISBN 951-628-387-X

ISSN 0356-7443

Painopaikka: Tummavuoren Kirjapaino Oy, Vantaa 2003

PIEKKOLA, Hannu – MARJANEN, Reijo, PALKOISTA SOPIMINEN JA PALKKALIUKUMA: Tulopolitiikan uudet kulissit. Helsinki: ETLA, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, The Research Institute of the Finnish Economy, 2003, 73 s. (B, ISSN 0356-7443; nro 202). ISBN 951-628-387-X.

TIIVISTELMÄ: Yleiskorotus on muodostanut kolme neljäsosaa koko sopimuskorotuksesta ollen teollisuudessa ja rakentamisessa keskimäärin 77.6 prosenttia sopimuskorotuksesta koko tulopolitiikan aikakaudella 1968-2000. Yleiskorotuksen ylittävien taulukkopalkkakorotusten osuus on koko tarkasteluajanjaksolla ollut 5.9 prosenttia sopimuskorotuksesta, mutta enää vain 1.9 prosenttia lamaa seuranneella tulopolitiikan uudella aikakaudella vuodesta 1992 eteenpäin. Vaikka sopimuskorotukset vähentävät palkkaliukumaa, suuri taulukkopalkkojen korotuksen osuus koko sopimuskorotuksesta näyttää lisäävän palkkaliukumaa. Tämä selittyy ilmeisesti tarpeella palauttaa palkkarakenne entiselleen.

Palkkaliukuman osuus ansionnoususta on koko tarkasteluajanjaksolla ollut keskimäärin 40 prosenttia. Palkkaliukuma ei ole ollut täysin ennakoitavissa sopimuspalkkoja määriteltäessä. Ensinnäkin sopeutuminen inflaatio-odotuksiin on ollut vain osittaista. Tosin 1990-luvun puolivälistä lähtien on sopimusneuvotteluissa käytetty inflaatiotavoitetta korotuksen suuruutta arvioitaessa ja inflaatio on ollut alhainen. Toiseksi palkkaliukuma heijastaa kannattavuuseroja, joita sopimuskorotuksissa ei ole täysin huomioitu. Itse asiassa keskitetyn ratkaisun sopimuskorotus on mitoitettu yleensä keskimääräisen kannattavuuden tai tuottavuuskehityksen mukaan, joten ala- tai yrityskohtaisia eroja ei ole otettu huomioon.

Suomessa on tarkasteluajanjaksona ollut seitsemän liittosopimuskierrosta (vuosina 1973, 1980, 1983, 1988, 1994, 1995 ja 2000). Ansiot ovat nousseet liittosopimuskiirroksilla runsaan prosenttiyksikön enemmän ja palkkaliukuma on ollut noin puoli prosenttiyksikköä pienempi kuin muina tarkasteluajanjakson vuosina. Työvoiman kysyntä on ollut keskimääräistä vähäisempää liittosopimuskiirroksilla. Otettaessa tämä huomioon palkankorotusten taso on ollut selvästi suurempi kuin keskitetyissä ratkaisuissa.

Suomessa palkanmuodostuksessa on tapahtunut selvä muutos tulopolitiikan uudella aikakaudella vuodesta 1992 ainakin teollisuuden osalta. Sopimusalojen ansiokehitys on maltillisesti eriytynyt, mikä on suurelta osin selittynyt palkkaliukumalla. Palkkaliukumaa selittävät etenkin toimialakohtaiset tai yrityskohtaiset tekijät, jotka eivät ole suoraan sidoksissa talouden yleiseen kehitykseen tai sopimusalan kannattavuuteen. Eriytymistä selittää myös se, että tulopoliittisiin ratkaisuihin ei enää ole sisältynyt mekaaniseen laskentaan perustuvaa ansiokehitystakuuta, joka jälkikäteen tasaisi ansiokehitysten erot ainakin muista jälkeenjääneiden alojen osalta. Viime vuosien palkkaliukuma ei oleellisesti eroa Ruotsin tasosta. Työnantajan maksamaan sosiaaliturvaan liittyvällä verokiilalla on myös entistä selvempi negatiivinen vaikutus työllisyyteen, kun palkat eivät jousta verotuksen myötä alaspäin.

ASIASANAT: tulopolitiikka, sopimusalakohmainen palkkapoliitiikka, palkkaelementti, palkkaliukuma.

PIEKKOLA, Hannu – MARJANEN, Reijo, WAGE SETTLEMENTS AND WAGE DRIFT: New Scene of Income Policy. Helsinki: ETLA, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, The Research Institute of the Finnish Economy, 2003, 73 p. (B, ISSN 0356-7443; No. 202). ISBN 951-628-387-X.

ABSTRACT: General wage rises have equalled two thirds of the percent increase in negotiated wage and on average 77.6 percent of the negotiated wage rise during the period of Finnish centralised labour market agreements in industry and construction. Wage scale rises have accounted for less, averaging around 5.9 percent of the increase in negotiated wages and only 1.9 percent in the period 1992-2000. High contract wages mitigate wage drift whereas relative wage scale rises raise wage drift. One explanation for this is the aim to keep relative wages the same despite high contract wages for low-income earners.

Wage drift is, on average, 40 percent of the increase in earnings. Wage drift has not been perfectly anticipated when setting wage contracts. To begin with, only part of inflation expectations is reflected on earnings. Second, wage drift depends on the profitability of industry. Wage drift also depends on firm-specific factors.

Decentralised wage agreement at the industry level have been negotiated in seven years (1973, 1980, 1983, 1988, 1994, 1995 and 2000). During these years, earnings rose one percent more on average than in the periods of centralised wage agreements and wage drift has been 0.5 percent lower. The labour market has been tighter than in periods of centralised wage agreements. Correcting for this raises the rise in relative earnings compared to the periods of centralised wage agreement.

Wage formation has changed in the new period of income policy since 1992, at least in manufacturing. Earnings dispersion has increased between industries. Wage drift can be increasingly explained by industry- or firm-specific factors, which are not directly related to the business cycles or industry-level profitability. Wage drifts in recent years have been closely similar to the Swedish level. The tax wedge has a clearer negative effect on employment, since social security payments are not capitalized in wages.

KEY WORDS: income policy, wage policy at the industrial level, wage element, wage drift.

Esipuhe

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan sopimuskorotuksia ja palkkaliukumaa osana suomalaisia sodanjälkeisiä palkkaratkaisuja. Tutkimus on jatkoa Reijo Marjasen tutkimukseen ”Palkkaratkaisujen sisältö ja toteutuminen tulopolitiikan aikakaudella”. Tähänastisissa tutkimuksissa on jäänyt epäselväksi se, missä määrin sopimuskorotuksia tehtäessä palkkaliukumaa pystytään ennakoimaan. Samoin on jäänyt epäselväksi se, missä määrin palkkaliukuma johtuu sopeutumisesta sopimuskorotusten aikaan saamaan ansioiden nousuun.

Tämä tutkimus perustuu Reijo Marjasen tutkimusta laajempaan sopimuslakohtaiseen aineistoon sopimuskorotuksista ja palkkaliukumasta. Lisäksi ansioiden nousun ja palkkaliukuman selitysmallit ovat aiempaa perusteellisempia. Tutkimus parantaa tietouttamme Suomen työmarkkinapolitiikan toimintaedellytyksistä yhdentyvän Euroopan oloissa. Tutkimuksen ovat tehneet tutkimuspäällikkö Hannu Piekkola ja tutkija Reijo Marjanen. Työsuojelurahasto on rahoittanut tutkimusta, josta esitämme parhaat kiitoksemme.

Tutkimuksen epäviralliseen taustaryhmään ovat kuuluneet talouspoliittinen sihteeri Pekka Immeli AKAVA ry, pääekonomisti Matti Koivisto Toimihenkilöjärjestö STTK ry, johtaja Harri Koulumies Palvelutyönantajat ry, vastaava ekonomisti Ismo Luimula Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry ja osastopäällikkö Ralf Ramm-Schmidt Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto ry. He ovat myös kommentoineet käsikirjoitusta. Tutkimustuloksista ja tehdyistä johtopäätöksistä vastaavat kuitenkin tutkimuksen tekijät.

Helsingissä toukokuussa 2003

Pentti Vartia

Tekijöiden esipuhe

On yleisesti tunnettu tosiasia, että niin Suomessa kuin muissakin Pohjoismaisissa hyvinvointiyhteiskunnissa työmarkkinajärjestöillä on erittäin vahva asema yhteiskuntapoliittisia päätöksiä tehtäessä. Työmarkkinakysymysten säätely tapahtuu Suomessa edelleen pääsääntöisesti työmarkkinajärjestöjen välisiin neuvotteluratkaisuihin perustuen. Reijo Marjasen edellisessä tutkimuksessa ”Palkkaratkaisujen sisältö ja toteutuminen tulopoliitikan aikakaudella” tarkasteltiin laajasti tulopoliittisten ratkaisujen sisältöä vuodesta 1969 alkaen, jolloin tulopoliitikan voidaan nykymuodossaan katsoa alkaneen. Tosin jo koko sotien jälkeisen työmarkkinapolitiikan voidaan sanoa tietyllä tavalla olleen ”tulopoliittisesti” sävyttynyttä, koska se perustui sotien jälkeiseen palkkasäännöstelyajatteluun.

Tässä tutkimuksessa palkka-aineistoa on voitu täydentää tarkemmilla tiedoilla sopimuskorotuksista ja niiden sopimusalakohtaisista korotusosista. Lisäksi tutkimusta on laajennettu tältä osin teollisuudessa ja rakennusalaalla koskemaan yhdeksän sopimusalan sijasta 29:ää sopimusalaa. Näin ollen tässä tutkimuksessa on kyetty merkittävästi laajentamaan sopimusalakohtaista ansioiden nousua ja palkkaliukumaa koskevaa tilastollista tarkastelua. Samaten tässä tutkimuksessa on kyetty olennaisesti kehittämään jo aiemmassa Reijo Marjasen tutkimuksissa tehtyjä ansioiden nousun ja palkkaliukuman selitysmalleja. Toivomme tämän erityisesti edesauttavan tulevaisuuden työmarkkinapolitiikan suunnittelua maassamme.

Haluamme kiittää Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen lisäksi tästä tutkimusmahdollisuudesta Työsuojelurahastoa, joka rahoitti tutkimusta. Samaten kiitämme Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliittoa, joka on antanut tämän ainutlaatuisen aineiston käyttöömme. Edelleen haluamme kiittää taustaryhmää sekä tutkimusjohtaja Jukka Lassilaa saaduista arvokkaista kommentteista.

Aineiston hankinnassa ja muokkaamisessa olivat verrattomana apuna tilastoasiamies Auli Jaakkola Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitosta, asiamies Leena Halttunen Palvelutyönantajista sekä tilastosihteeriksi Kirsti Jalaistus Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksesta.

Helsingissä toukokuussa 2003

Hannu Piekkola

Reijo Marjanen

Sisältö

ESIPUHE	3
TEKIJÖIDEN ESIPUHE	4
SISÄLTÖ	5
Yhteenveto	1
1 TUTKIMUKSEN TAUSTA	1
1.1 Tutkimuksen tarkoitus	1
1.2 Tulopolitiikan rooli	4
2 POHJOISMAINEN SOPIMUSTOIMINTA	8
2.1 Sopimusjärjestelmien vertailu	8
2.2 Sopimusjärjestelmien vaikutuksia koskevat tutkimukset	10
2.3 Henkilöstöryhmien suhtautuminen sopimusjärjestelmien toteuttamistasoon	14
3 SOPIMUSALATASON PALKKAUSJÄRJESTELMÄT	18
3.1 Johdanto	18
3.2 Teollisuuden ja rakentamisen palkkausjärjestelmät	19
3.3 Palvelualojen palkkausjärjestelmät	23
4 PALKANKOROTUSELEMENTTITÄN TOTEUTTAMINEN ERI PALKKAUSJÄRJESTELMISSÄ	26
4.1 Yleiskorotus ja sen muodot	26
4.2 Järjestelyvaran käyttötavat	27
4.3 Taulukkopalkkojen korotus	28
4.4 Erillisten lisien korotukset	31
5 PALKKAUSJÄRJESTELMÄT JA ANSION NOUSU	32
5.1 Empiirisen tarkastelun aineisto	32
5.2 Sopimuskorotuselementtien käyttäytyminen eri palkkausjärjestelmissä	33
5.3 Sopimuskorotuselementtien vaikutus ansioiden nousuun ja palkkaliukumaan: kokonaistarkastelu	36
5.4 Sopimuskorotuselementtien vaikutus ansioiden nousuun: sopimusaloittainen tarkastelu	38
5.5 Sopimuskorotuselementtien vaikutus palkkaliukumaan: sopimusaloittainen tarkastelu	42

6	ANSIONNOUSUN JA PALKKALIUKUMAN SELITYSMALLIT	47
6.1	Selitysmallien perustelut	47
6.2	Selitysmallit ja keskeiset tulokset	51
6.3	Liittokohtaiset ratkaisut ja 1990-luvun alun lama	61
6.4	Sopimuskorotuselementit ja palkkaliukuma	61
6.5	Työllisyys ja verokiila	64
7	LOPUKSI	66
8	LÄHDELUETTELO	68
	LIITE A: VEROKIILAN LASKEMINEN	71
	LIITE B: SELITYSMALLI ILMAN VEROKIILAA	73

Taulukot ja kuvat

Taulukko 1.	Palkkaratkaisujen suuntautumistendenssit 1969-2002	
Taulukko 2.	Palkankorotuselementtien esiintyminen 1969-2002	6
Taulukko 3.	Työtunnin hinta, sopimuskorotus ja erotus Suomessa ja Ruotsissa, %	13
Taulukko 4.	Taulukkopalkkakorotus palkankorotustilanteessa.....	29
Taulukko 5.	Sopimuskorotuselementtien osuus koko sopimuskorotuksesta ja palkkaliukuman osuus ansioiden noususta eri teollisuuden ja rakentamisen sopimusaloilla 1972-2000	38
Taulukko 6.	Sopimuskorotuselementtien osuus koko sopimuskorotuksesta ja palkkaliukuman osuus ansioiden noususta eri teollisuuden ja rakentamisen sopimusaloilla 1992-2000	40
Taulukko 7.	Palkkaliukuma 1968-2000	52
Taulukko 8.	Palkkaliukuma 1992-2000	53
Taulukko 9.	Keskeisten muuttujien keskiarvo ja hajonta.....	55
Taulukko 10.	Palkkaliukuma teollisuudessa ja palveluissa 1968-2000	56
Taulukko 11.	Ansionnousu teollisuudessa ja palveluissa 1968-2000	56
Taulukko 12.	Palkkaliukuma teollisuudessa ja palveluissa 1992-2000	59
Taulukko 13.	Ansionnousu teollisuudessa ja palveluissa 1992-2000	59
Taulukko 14.	Palkkaliukuma ja sopimuskorotuselementtien yhteys teollisuudessa 1972-2000	63
Taulukko 15.	Työllisyys, palkat ja verokiila teollisuudessa 1972-2000	65
Taulukko B.1	Palkkaliukuma teollisuudessa ja palveluissa 1968-2000, ei verokiilaa.....	73
Taulukko B.2	Ansionnousu teollisuudessa ja palveluissa 1968-2000, ei verokiilaa.....	73
Kuvio 1.	Paikallinen sopiminen Ruotsi 1998/2000, työntekijät (uloin) ja toimihenkilöt (sisin)	15
Kuvio 2.	Yrityskohtainen järjestelyvara osuutena palkankorotuksesta, toimitusjohtajat (sisin), ylemmät	

	toimihenkilöt (keskiympyrä), työntekijät ja toimi- henkilöt (uloin).....	16
Kuvio 3.	Sopimuskorotuselementtien osuus koko sopimus- korotuksesta (vasen akseli) ja palkkaliukuman osuus ansioiden noususta (oikea akseli) teollisuudessa.....	36
Kuvio 4.	Metalliteollisuus: Sopimuskorotuselementtien osuus koko sopimuskorotuksesta (alueet) ja palkkaliukuman osuus ansioiden noususta (paksu viiva)	43
Kuvio 5.	Paperiteollisuus: Sopimuskorotuselementtien osuus koko sopimuskorotuksesta (alueet) ja palkkaliukuman osuus ansioiden noususta (paksu viiva)	43
Kuvio 6.	Talonrakennus: Sopimuskorotuselementtien osuus koko sopimuskorotuksesta (alueet) ja palkkaliukuman osuus ansioiden noususta (paksu viiva)	44
Kuvio 7.	Vaatetusteollisuus: Sopimuskorotuselementtien osuus koko sopimuskorotuksesta (alueet) ja palkka- liukuman osuus ansioiden noususta (paksu viiva)	45
Kuvio 8.	Inflaatio, verokiila ja työllisyysaste teollisuudessa ja palveluissa 1968-2000.....	58

Yhteenveto

Tutkimuksessa on tarkasteltu ansioiden nousun, palkkaliukuman ja sopimuskorotusten suhdetta yhdeksällä teollisuuden ja rakentamisen alalla sekä neljällä palvelualalla. Lisäksi on tarkasteltu sopimuskorotusten eri elementtejä tarkemmin 29 teollisuuden ja rakentamisen alalla. Tulopolitiikan aikakausi 1968-2000 on jaettu kahteen tarkasteluajanjaksoon, jossa vuosi 1992 muodostaa vedenjakajan vanhan ja uuden aikakauden välillä. Inflaation hidastumisen myötä nimellinen ansionnousu on vuodesta 1992 ollut alle puolet aikaisemmasta.

Suurin osa sopimuskorotuksista on ollut yleiskorotuksia tulopolitiikan aikakaudella 1969-2000. Yleiskorotus on muodostanut keskimäärin 77.6 prosenttia sopimuskorotuksesta teollisuudessa ja rakentamisessa. Yleiskorotuksen ylittävä taulukkopalkkakorotus on keskimäärin noin 5.9 prosenttia sopimuskorotuksesta. Muihin sopimuskorotuksiin, joiden osuus sopimuskorotuksista on ollut keskimäärin 16.5 prosenttia, sisältyvät muun muassa vuorokauden aikaan ja työolosuhteisiin liittyvät lisät ja korvaukset.

Esimerkkejä alhaisten taulukkopalkkakorotusten aloista ovat öljynjalostusala (yleiskorotuksen ylittävä taulukkopalkkojen korotus keskimäärin 3.3 prosenttia), paperiteollisuus (1.8 prosenttia), kemian perusteollisuus (1.9 prosenttia), tulitikku- harja- ja sivellinteollisuus (2.8 prosenttia) ja monet rakennusalan sopimusalat. Ylimääräiset taulukkopalkkakorotukset eivät ole olleet yleisiä tulopolitiikan uudella aikakaudella vuosina 1992-2000. Siten niiden vaikutus on ollut vain keskimäärin 1.9 prosenttia sopimuskorotuksesta.

Palkkaliukuman osuus ansioiden noususta oli keskimäärin 40 prosenttia tulopolitiikan aikakaudella 1968-2000. Palkkaliukuman suhteellinen osuus ansion noususta kasvoi 1980-luvulla aina tulosopimusten uuteen aikakauteen vuoteen 1992 saakka. Palkkaliukumat ovat olleet suurimmat eli noin puolet ansionnoususta metalliteollisuudessa, öljynjalostusosalalla, saha- ja levyteollisuudessa, kemianteollisuudessa, paperiteollisuudessa ja lasiteollisuudessa.

Vuodesta 1992 eteenpäin palkkaliukuman osuus ansioiden noususta on pienentynyt keskimäärin kolmasosaan. Palkkaliukumat ovat viimeisen viiden vuoden aikana olleet hämmästyttävän lähellä Ruotsin tasoa, vaikka Ruotsissa paikallisen sopimisen yleistymisen voidaan ajatella vähentävän palkkaliukuman tarvetta. Vertailua hankaloittaa tosin se, että Ruotsissa täysin avointen sopimusalojen koko palkankorotus luokitellaan nykyisin palkkaliukumaksi. Suomessa alhaiset palkkaliukumat ovat vaihdel-

leet suhteellisen paljon vuodesta toiseen ja sopimusalojen välinen palkkaliukumaero on kasvanut. Palkkaliukuman keskihajonta 0.16 on yli kolminkertainen verrattuna aikaisempaan 0.05.

Sopimusalojen ansiokehitys on palkkaliukuman takia maltillisesti eriytynyt tulopolitiikan uudella aikakaudella. Suuren palkkaliukuman sopimusalat ovat pääosin samat kuin koko tarkasteluajanjaksolla eli paperiteollisuus, lasiteollisuus, kemianteollisuus, saha- ja levyteollisuus ja metalliteollisuus. Lisäksi palkkaliukuma on kasvanut merkittävästi tekstiiliteollisuudessa ja puhelinlaitosalalla.

Tulopolitiikan aikakaudella 1968-2000 14 suurimman palkkaliukuman sopimusosalalla vuosittainen ansioiden nousu on ollut keskimäärin 9.1 prosenttia ja 13 alhaisimman palkkaliukuman sopimusosalalla keskimäärin 8.2 prosenttia. Vuodesta 1992 vuosittainen ansiokehitys näillä sopimusaloilla on ollut 4.2 prosentin ja 3 prosentin välillä. Eroja ansiokehityksessä ei voi selittää eroilla taulukkopalkkakorotuksissa ja näiden aiheuttamilla paineilla korjata suhteellista palkkarakennetta. Tämä siitä syystä, että erot yleiskorotuksen ylittävien taulukkopalkkakorotusten osuudessa sopimuskorotuksista ovat vähäiset.

Lähtökohta tarkastelulle on ollut se, että palkkaliukuma ei ole täysin ennakoitavissa sopimuskorotuksia määriteltäessä. Toisin sanoen ammatiliitot eivät pysty asettamaan tavoitetasoa palkankorotuksille ja ennakkoimaan palkkaliukumaa niin, että sopimuskorotus määräytyisi eräänlaisena jäännösterminä. Tavoitteen asetanta on myös muuttunut etenkin viime vuosina siten, että työvoimakustannukset (sopimuskorotukset, liukuma ja muut tekijät) saavat nousta vain tavoiteinflaation ja tuottavuuden kasvun verran.

Palkkaliukuman ennakkoinnille on siten voinut olla vähemmän tarvetta. Edellisen periodin palkkaliukuma ei myöskään selitä nykyisiä sopimuskorotuksia. Sen sijaan sopimuskorotukset vähentävät selvästi palkkaliukumaa tietyllä viiveellä. Palkkaliukuma heijastaa näin ollen sopimuskorotusten päätöksiä siten, että suuremmat sopimuskorotukset mahdollistavat alhaisemman palkkaliukuman seuraavalla periodilla.

Palkkaliukumaa vähentävät sekä yleiskorotukset että kohtuulliset yleiskorotuksen ylittävät taulukkopalkkakorotukset. Sopimuskorotuksen yhden prosenttiyksikön nousu, jossa yleiskorotus on keskeisin, alentaa palkkaliukumaa noin 0.3 prosenttiyksikköä teollisuudessa ja 0.2 prosenttiyksikköä yleisesti palvelualat huomioiden. Tulosta voivat selittää monet tekijät.

Ensinnäkin palkkaliukuman sopeutuminen inflaatio-odotuksiin tapahtuu vain osittain käytännön palkkojen määräytymisessä. Reaalipalkkojen sopeutuminen inflaatiokehitykseen ei siten ole täydellistä. 1990-luvun puolivälistä lähtien sopimusneuvotteluissa on tosin usein käytetty inflaa-

tiotavoitetta korotuksen suuruutta arvioitaessa. Tänä aikana inflaatio on ollut alhainen eikä odotetun ja toteutuneen inflaation välillä ole ollut suurta eroa.

Siten 1990 luvulla inflaation huono ennakoitavuus ei liene merkittävä syy sopimuskorotusten ja palkkaliukuman negatiiviselle suhteelle. Merkittävämpi syy varsinkin nykyisin on se, että palkkaliukuma heijastaa kannattavuuseroja, joita sopimuskorotuksissa ei ole täysin huomioitu. Itse asiassa keskitetyn ratkaisun sopimuskorotus on mitoitettu yleensä keskimääräisen kannattavuuden tai tuottavuuskehityksen mukaan, joten ala- tai yrityskohtaisia eroja ei ole otettu huomioon. Kolmanneksi palkkaliukumaa selittävät myös yrityskohtaiset tekijät. Se onkin luonnollista, kun niitä ei oteta huomioon itse sopimuksissa.

Sopimuskorotusten ja palkkaliukuman negatiivinen suhde ei kuitenkaan aina ole ilmeinen. Sopimuskäytäntö, joka liittyy tapaan poistaa ”ilmatilaa” eli taulukkopalkkojen ja käytännön palkkojen erotusta ”ylimääräisillä” taulukkopalkkojen korotuksilla, voi nopeuttaa palkkatason nousua. Tätä voisi selittää yritysten tarve palkkarakenteen säilyttämiseen entisellään silloin, kun taulukkopalkkojen absoluuttisesti määritellyt korotukset ovat johtaneet pienipalkkaisia suosivaan lopputulokseen. Yritykset ilmeisesti korjaavat palkkausta siten, että palkkasuhteet palautuvat ennallaan.

Tutkimustulosten mukaan sopimuskierroksilla, joissa yleiskorotuksen ylittävien taulukkopalkkojen korotusten osuus koko sopimuskorotuksesta on suuri, palkkaliukumat ovatkin merkittävämmät kuin taulukkopalkkakorotusten ollessa pieniä. Taulukkopalkkakorotusten merkitys on kuitenkin selvästi pienentynyt tulopolitiikan uudella aikakaudella vuodesta 1992.

Suomessa on tarkasteluajanjaksona ollut seitsemän liittosopimuskierrosta (vuosina 1973, 1980, 1983, 1988, 1994, 1995 ja 2000). Ansiot ovat nousseet liittosopimuskierroksilla runsaan prosenttiyksikön enemmän kuin muina tarkasteluajanjakson vuosina. Samalla palkkaliukuma on ollut noin puoli prosenttiyksikköä pienempi kuin keskitetyillä sopimuskierroksilla.

Liittosopimuskierroksilla työttömyysaste on ollut korkeampi kuin keskimäärin ja samaan aikaan inflaatio, toimintaylijäämä ja työn tuottavuus ovat olleet suuremmat kuin keskitetyillä sopimuskierroksilla. Kun nämä taustatekijät otetaan huomioon ja sisällytetään selitysmalliin, liittosopimuskierroksilla on noin kolme prosenttiyksikköä korkeampi ansioiden nousu ja 0.5 prosenttiyksikköä suurempi palkkaliukuma kuin keskitettyjen sopimusten aikakaudella. Korkea työttömyys viittaa siihen, että työvoiman kysyntä on ehkä keskimääräistä vähäisempää liittosopimuskierroksilla. Otettaessa tämä huomioon ansioiden nousu ja palkkaliukuma ovat siten liittosopimuskierroksilla olleet varsin suuria.

Tulopolitiikan uudella aikakaudella tulopoliittiset sopimukset ovat voineet olla edelleen tiukasti keskitettyjä, mutta sopimusalojen sisällä on ollut enemmän joustomahdollisuuksia. Yleiskorotuksia suuremmat ohjetuntipalkkojen korotukset eivät myöskään ole olleet yhtä yleisiä kuin aikaisemmin. Lisäksi teollisuuden palkkajohtajuus on osittain vähentynyt ainakin siten, että palvelusektori ei enää seuraa korotuksissa tiukasti teollisuuden edellisen vuoden korotuksia kuten vielä ennen tulopolitiikan uuden aikakauden alkua 1970- ja 1980-luvulla oli tavanomaista.

Teollisuudessa ja rakennusalalla ansioiden nousu on vuodesta 1992 eteenpäin ollut keskimäärin 3.6 prosenttia ja sopimuskorotukset 2.2 prosenttia. Kyseisellä ajanjaksolla erot keskimääräisissä sopimuskorotuksissa ovat olleet vähäiset vaihdellen 1.6 prosentin ja 2.6 prosentin välillä tarkastelun kohteina olleilla 29 sopimusallalla (puusepänteollisuutta lukuun ottamatta). Sopimuskorotusten taso on siten ollut melko lailla yhtä suuri eri sopimusaloilla ja ansionkehityksen erot ovat syntyneet palkkaliukumista.

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että Suomessa työmarkkinapolitiikassa ja palkanmuodostuksessa on tapahtunut tulopolitiikan aikakaudella selvä muutos, mitä havainnollistetaan seuraavassa taulukossa 1. Taulukossa esitetyt muutokset ovat tapahtuneet eri tahtiin tai osittain samanaikaisesti. Toisinaan on palattu aiempiin jäykempiin ratkaisuihin, toisinaan muutokset joustavampaan suuntaan ovat toteutuneet varsin nopeastikin. Etenkin kehityskulku tulopolitiikan uudella aikakaudella on ollut taulukossa esitetyn mukainen. Tosin eri asioissa muutosnopeus on ollut erilainen.

1990-luvun palkanmuodostuksen muutosta selittävät ilmeisesti integraatio ja Suomen EU-jäsenyys vuonna 1995. Yritysten kansainvälistyminen ja toimintaympäristön muutos on heijastunut palkkaukseen. Osavaa työvoimaa tarvitaan yhä enemmän ja toimihenkilöiden ja erityisesti ylempien toimihenkilöiden osuuden kasvu merkitsee yksilöllisen palkkauksen yleistymistä. 1990-luvulla palkkaliukuma heijastaa vähemmän kuin ennen toimialan kysyntätekijöiden muutoksia. Kasvaneet tuottavuuserot toimialojen välillä eivät selitä palkkaliukumaa, koska palkkaliukuman yhteys toimialan kannattavuuteen on heikko. Lisäksi Piekkolan (2002b) mukaan tuottavuuserot eivät näytä olleen eri toimialojen välillä kasvussa 1990-luvun lopulla. Päinvastoin lamasta toipumisen myötä ja uuden teknologian levitessä laajalle kansantalouteen tuottavuuserot tasoittuivat 1990-luvun loppupuolella teollisuudessa. Toisaalta sähköteknisen teollisuuden, rakennusteollisuuden ja useiden palvelualojen tuottavuuskehitys poikkesi 1990-luvun lopulla teollisuuden yleisestä tuottavuuskehityksestä (Kyyrä, 2002).

Taulukko 1. Palkkaratkaisujen suuntautumistendenssit 1969-2002

Vakauttava	→	Joustava
Keskitetty	→	Hajautettu
Jäykkä	→	Vapaa
Määräyksen hallittu	→	Sopimuksen hallittu
Sopimismahdollisuudet vähäiset	→	Sopimismahdollisuudet monipuoliset
Solidaarinen	→	Prosenttipainotteinen
Palkkaeroja tasaava	→	Palkkaeroja salliva
Reaaliansiokehitys epävarma	→	Reaaliansiokehitys turvattu
Paikallinen sopiminen mahdotonta	→	Paikallinen sopiminen mahdollista

Työmarkkinapolitiikan ja palkanmuodostuksen taustalla on myös tavoite, jonka mukaan työvoimakustannukset (sopimuskorotukset, liuku-ma ja muut tekijät) saavat nousta vain tavoiteinflaation ja tuottavuuden kasvun verran. Periaate esitettiin tulopoliittisen selvitystoimikunnan inflaatioreportissa 6.4.1995. Ajatuksena oli huolehtia kilpailukyvyn säilyttämisestä, kun EU-jäsenyyden ja myöhemmin Talous- ja rahaliiton (Emun) vuoksi menetettyä hintakilpailukykyä ei voitaisi palauttaa aikaisempaan tapaan devalvaatiolla. Inflaatioreportissa todettiin myös, että tästä normista voidaan poiketa erityisistä syistä, esimerkiksi työllisyyden parantamiseksi. Raportissa oli inflaatiokäsitteenä nimenomaan tavoiteinflaatio, ei toteutunut tai odotettu inflaatio. Tätä toimikunta perusteli sillä, että korkeaksi kohonneen inflaation käyttö ylläpitäisi inflaatiota ja heikentäisi hintakilpailukykyä edelleen. Tämä heijastuisi työllisyyteen haitallisesti.

Verokiila, jota tarkastellaan työnantajien sosiaaliturvamaksujen osuutena palkoista ja palkkioista, on ennen tulopoliitiikan uutta aikakautta alentanut palkkatasoa. Kokonaisverokiila sisältäen kaikki verot, jotka aiheuttavat kiilan työvoimakustannusten ja nettopalkan välille, antaa saman tuloksen. Toisin sanoen työntekijät ovat kantaneet osan kohonneista työvoimakustannuksista. Työnantajan sosiaaliturvamaksujen 30 prosentin nousu (vastaten kokonaisverokiilan 10 prosentin nousua keskimääräisestä 60 prosentista) alentaa työllisyyttä 5 prosenttia. Työllisyys-

vaikutus kuitenkin kumoutuu pidemmällä aikavälillä, mitä voi selittää palkkojen joustaminen alaspäin. Tulopolitiikan uudella aikakaudella vuodesta 1992 eteenpäin verokiilan ja ansioiden nousun välinen yhteys on sen sijaan ollut positiivinen. Ehkä tästä syystä verokiila pysyvämminkin alentaa työllisyyttä.

Voidaan väittää, että palkkaliukumaa selittävät nykyisin etenkin yritys-kohtaiset tekijät, jotka eivät näy toimialakohtaisissa luvuissa. Samalla työn tuottavuuden ja palkkojen korotuksen aikaisempi yllättävä negatiivinen yhteys on vähentynyt. Yksi mahdollinen selitys palkkaliukuman muuttuneelle roolille ovat tulospalkkojen yleistymisen tai ns. tehokkuuspalkat. Paikallisessa sopimisessa neuvotellut tehokkuuspalkat kannustavat työntekoon ja myös työllisyys paranee, osin tosin voittojen kustannuksella. Sopimuskorotusten ollessa suhteellisen matalat yritystasolla on voinut olla enemmän tilaa neuvotella palkankorotuksista. Tämän tutkimuksen ulkopuolelle jäävät kuitenkin tarkemmat empiiriset tulokset paikallisen palkkauksen ja sopimisen roolista palkkausta ja työllisyyttä tarkasteltaessa.

Voidaan lisäksi todeta, että Pohjoismaissa Ruotsissa ja varsinkin Tanskassa on määrätietoisesti siirrytty kohti yritys-kohtaista palkanmuodostusta. Ruotsissa tämä on tapahtunut työmarkkinaosapuolien välisin sopimuksin niin, että riitatilanteeseen on usein olemassa liittotasolla ennalta sovittu ratkaisu. Suomessa tulopolitiikan näkyvät uudistukset ovat olleet rajatummalla. Näyttää kuitenkin siltä, että palkkapolitiikassa on muutoksia myös Suomessa. Vielä 1980-luvulla palkkaliukuma koettiin ylimääräisenä kustannuksena yritykselle kaiken yhteisesti sovitun päälle. Nykyisin palkkaliukuma näytetään käsittävän enemmän yritystasoisena sopeutumiskeinona. Tämä ei näytä riippuvan kovinkaan paljon toimialan keskimääräisestä kannattavuudesta.

1 TUTKIMUKSEN TAUSTA

1.1 Tutkimuksen tarkoitus

Suomen työehtosopimusjärjestelmä perustuu yleissitoviin sopimuksiin, joiden osapuolina ovat useimmiten alakohtaiset työnantajien ja palkansaajien järjestöt eli varsinaiset palkkasopimukset ovat sopimusalakohdaisia (Kauppinen 1992, Bratt ja Kauppinen 1990, STK 1980). Tulopolitiikalla tarkoitetaan tässä yhteydessä vakiintuneesti sitä, että työmarkkinoiden keskusjärjestöt sopivat ratkaisun keskeisistä elementeistä, erityisesti palkoista, jotka sitovat ratkaisuun yhtyviä liittoja.

Valtiovalta osallistuu sopimukseen sitoutumalla joihinkin järjestöjen tärkeinä pitämiin asioihin, esimerkiksi sosiaalisiin uudistuksiin. Tavallista on ollut myös liittää ratkaisuun verotusta koskevia seikkoja. Hallitus on myös antanut lakiesityksiä, jotka sallivat indeksiehdon sisällyttämisen sopimuksiin sen kieltävästä laista huolimatta. Itse asiassa hallitus on antanut tarvittavan lakiesityksen aina, kun tulopoliittiseen ratkaisuun on haluttu liittää indeksiehto. Joillakin kerroilla se on antanut myös esityksen ansiokehitystakuun sallimisesta huolimatta indeksiehdon kieltävästä laista. Yleensä on kuitenkin katsottu, että sopimusten ansiokehitystakuulausekkeet eivät ole olleet indeksiehdon kieltävän lain vastaisia eikä erityistä lausekkeen sallivaa lakia siis ole tarvittu.

Varsinainen tulopolitiikan kausi alkoi Suomessa syksyn 1967 devalvaation jälkihoitona. Vuosina 1969-2002 on solmittu kaikkiaan 17 tulopoliittista sopimusta ja ne ovat olleet voimassa tuosta 34 vuoden ajanjaksosta noin 27 vuotena. Palkkakustannusten nousu on Suomessa tuona aikana monesti esimerkiksi OECD:n mukaan ollut nopeampaa kuin muissa Euroopan maissa. Eräissä muissa maissa on myös kuitenkin ollut käytössä oman järjestelmämme kaltaisia tulopoliittisia sopimusjärjestelmiä esimerkiksi Ruotsissa, Hollannissa ja Irlannissa (Ebbinghaus ja Visser 2000). EU:n komission selvitysten mukaan viime vuosina myös muissa EU-maissa on solmittu keskitettyjä sopimuksia, muun muassa Portugalissa (ks. myös Bratt ja Kauppinen 1990, Pohjola 1992). Myös Itävallan sopimusjärjestelmässä on selviä tulopolitiikan piirteitä. Luontevin vertailukohta sopimusjärjestelmämme ovat kuitenkin muut Pohjoismaat. Luvussa kaksi tarkastellaan siten lyhyesti Ruotsin ja Tanskan järjestelmän muutoksia Piekkolan (2002a) tutkimuksen pohjalta.

Sopimusjärjestelmämme saattaa sisältää elementtejä, jotka vaikuttavat korotuskustannuksia suurentavasti eli aiheuttavat liukumapainetta. Nämä voivat olla seurausta suoraan keskusjärjestöjen sopiman korotuksen sovel-

tamisesta liittoratkaisuihin tai liittoratkaisujen työpaikkakohtaisesta soveltamisesta. Muun muassa on esitetty väite, että sopimuskäytäntö, joka liittyy tapaan poistaa niin sanottua ”ilmatilaa” palkankorotustilanteessa ”ylimääräisillä” taulukkopalkkojen korotuksilla, on omiaan tietyissä tilanteissa nopeuttamaan palkkatason nousua. Onko tämä työmarkkinakäytäntö mahdollistanut liukumapaineiden lisääntymisen, on mielenkiintoinen palkkapoliittinen kysymys. Esimerkiksi tätä kysymystä on tällä tutkimuksella tarkoitus selvittää.

Osa palkkaliukumasta on lisäksi luonteeltaan rakenteellista. Rakenteellinen liukuma voi syntyä sektorin tai alan työpaikkarakenteiden muutoksista. Palkkaliukumaa syntyy myös suoraan palkkausjärjestelmien vaikutuksesta esimerkiksi palvelusvuosilisien seurauksena, jos poistuva työvoima ei korvautu ominaisuuksiltaan vastaavalla työvoimalla. Myös palkkaratkaisujen muoto ja soveltaminen erilaisissa palkkausjärjestelmissä voi aiheuttaa painetta työpaikkakohtaisiin korotuksiin (Niskanen 1976, Hamro-Drotz ja Niskanen 1987). Periaatteessa liukuma voi olla joko plus- tai miinusmerkistä. Työvoiman määrää kasvattavalla alalla uudet työntekijät voivat olla kokemattomia tai tulla muista syistä alhaisella palkalla, jolloin alan palkkaliukuma voi olla negatiivinen.

Liukumaherkkyuden selvittäminen on tärkeää, koska kustannuskehitys vaikuttaa yhtenä tekijänä viennin kilpailukykyyn. Asialla on merkitystä myös siksi, että Suomessa on perinteisesti solmittu sellaisia ratkaisuja, jotka tähtäävät tasasuhtaiseen palkkakehitykseen. Tällöin on tärkeää olla perillä niistä mekanismeista, jotka vaikuttavat ansioiden kokonaisuuteen ja siten myös kehityseroihin. Erityisen tärkeää kustannuskehityksen hallinta on yhteisen valuutan oloissa, kun kilpailukyky on pidettävä kunnossa eikä valuuttakurssia voi muuttaa. (Tuposeto 1996, 1997 ja 1998). On myös esitetty, että sopimusalojen ansiokehitysten tulisi voida maltillisesti eriytyäkin. Tämä on mahdollista silloin, jos sopimuskorotukset ovat erisuuruisia tai jos liukuma tai muut tekijät vaikuttavat kehitykseen eikä niitä kompensoida kaikille ainakaan täysimääräisesti erilaisilla ansiotakuujärjestelmillä.

Tässä tutkimuksessa selvitetään, miten tulopolitiikan kauden palkkaratkaisujen soveltaminen toisaalta nimellispalkkoihin, toisaalta taulukko- ja ohjepalkkoihin on vaikuttanut nimellispalkkoihin suoraan tai välillisesti toisaalta korotustilanteessa ja toisaalta sopimuskauden aikana. Teoreettisessa tarkastelussa pohditaan erilaisia korotusmalleja käyttäen, miten käytännön palkkojen nousuun vaikuttavat sopimuskorotukset ja palkkaliukumat. Erityisesti tarkastellaan taulukkopalkkojen korotusten seurauksia.

Tulopoliittisiin sopimuksiin on sisältynyt myös melko vakiintuneesti palkkaan vaikuttavia muita korotuselementtejä kuten indeksiehto- ja ansiokehitystakuu. Näillä ei ole kuitenkaan vaikutusta sopimusalakohdaisten palkkaliukumien eroon, koska ne on joko sopimuksissa sovittu toteutetta-

vaksi prosenttimääräisinä tai ne on toteutettu prosenttimääräisinä, kun muusta ei ole päästy yksimielisyyteen. Tosin ansiokehitystakuuta tarkastellaan perinteisesti alakohtaisesti, joten alakohtaisia eroja myös syntyy.

Tulopolitiikan aikakausi voidaan jakaa jaksoihin useilla perusteilla. Yksi perustapa voisi olla jakaa se kolmeen aikakauteen. Ensinnäkin alkuaikaan, jolloin pyrittiin muutokseen, teollistumiseen, ja tehtiin kalliitakin sosiaalipoliittisia uudistuksia Tuolloin järjestöjen jäsenmäärä ja voima kasvoivat merkittävästi. Toiseksi vakiintuneempaan aikakauteen, jolloin uudistustahhti hidastui ja myös elinkeinorakenteen muutos hidastui. kolmas aikakausi oli muutoksen aikakausi, jolloin suurelta osalta ulkoisten tekijöiden vuoksi toiminnan reunaehdot olivat täysin uudenlaiset.

Kolmannella kaudella myös näkemys tulopolitiikasta muuttui, koska työmarkkinapolitiikan tuli valmistautua sopeutumaan yhdyttyvän Euroopan työvoiman, pääoman ja tavaroiden vapaaseen liikkuvuuteen. Erityisesti tämä tilanne kulminoitui Suomen liittyessä Euroopan unioniin vuonna 1995. Tätä taustaa vasten syntyi myös tulopoliittisen selvitystoimikunnan inflaatoraportti (Valtioneuvoston kanslia, 1995). Voidaan sanoa, että tänä aikakautena Suomen talouden koko toimintaympäristö perusteellisesti muuttui.

Tässä tutkimuksessa on päädytty edellä mainittuun jaotteluun 1968-1980, 1981-1992 ja 1992-2000, koska näin meneteltiin jo aikaisemmassa Reijo Marjasen tutkimuksessa. Näin tämän tutkimuksen ja Reijo Marjasen tutkimuksen ovat ”Palkkaratkaisujen sisältö ja toteutuminen tulopolitiikan aikakaudella” (Marjanen 2002) tulokset helpommin vertailtavissa keskenään. Tosin tässä tutkimuksessa sovelletaan mainittua jaottelua siten, että tarkastellaan toisaalta koko tulopolitiikan aikakautta 1968-2000 (koko tarkasteluajanjaksoa) ja toisaalta tulopolitiikan uutta aikakautta 1992-2000.

Tulopolitiikan uudella aikakaudella tulosopimukset ovat voineet olla edelleen tiukasti keskitettyjä, mutta sopimusalojen sisällä on enemmän joustomahdollisuuksia. Yleiskorotuksia suuremmat ohjetuntipalkkojen korotukset eivät ole olleet yhtä yleisiä kuin aikaisemmin. Tämä johtuu muun muassa ansiokehityksen hidastumisesta. Lisäksi vientisektorin teollisuuden palkkajohtajuus on osittain vähentynyt ainakin siten, että palvelusektori ei ole enää seurannut palkankorotuksissa ja palkkaliukumassa yhtä tiukasti teollisuutta kuin aikaisemmin.

Esimerkiksi vielä vuonna 1991 teollisuuden palkankorotusten jo heijastaessa viennin tyrehtymistä, palvelusektori toteutti teollisuuden vuoden 1990 nopeaan palkkaliukumaan vedoten suhteellisen korkeat palkankorotukset. Tosin päinvastainen esimerkki löytyy vuodelta 1994, jolloin viennin alkaessa vetää, teollisuudessa palkkoja korotettiin, mutta kotimarkkinasektorilla rakennus- ja palvelualoilla ei korotuksia tehty. Osit-

tain tämä selittynee aikaisemman tulopoliittisen käytännön ja tulopolitiikan uuden aikakauden käytännön välillä vallitsevalla erolla.

Taloudelliset tekijät, joita sopimusalohtaisesti on alustavasti tarkasteltu aikaisemmin mainitussa Marjasen tutkimuksessa (Marjanen 2002), ovat luonnollisesti liukuman merkittävin selittäjä. Mutta onko maamme työmarkkinajärjestelmässä myös osaselitys tähän ilmiöön? Sisältyykö sopimusjärjestelmäämme sellaisia rakennetekijöitä, jotka edistävät taloutemme kustannusherkkyyttä? Viime aikoina sopimuskorotusten ja liukuman arviointi on tullut aikaisempaa tärkeämmäksi, kun sopimusten aikaisemman ansiokehitysjärjestelmän sijasta on sovittu ns. ansiokehitystarkastelusta. Sen yhteydessä on saatu uutta tietoa siitä, missä määrin tilastoaineiston rakennemuutokset ovat vaikuttaneet liukumiin.

1.2 Tulopolitiikan rooli

Sopimusalohtaiset työehtosopimukset määrittelevät Suomessa yleensä työehtojen vähimmäistason. Näin ollen työehtosopimuksissa sovitaan myös alohtaisen palkkauksen periaatteet. 1970-luvulla sovellettiin tosin yleistä minimipalkkaa, mutta tämän jälkeen perustana on ollut työehtosopimusten minimimääräykset. Tosin yleisessä lainsäädännössä on myös määräyksiä työehtojen vähimmäistasosta, mutta sopimusalohtaisin työehtosopimuksin on mahdollista sopia yleistä lakisääteistä tasoa paremmista työehdoista. Nämä ehdot toimivat sitten sopimusalohtaisena työehtojen vähimmäistasona. Yksittäisen työehtosopimuksen ehdot eivät voi olla työehtosopimuksissa mainittuja työehtoja heikompia.

Suomessa on työmarkkinoiden keskusjärjestöjen solmimat kokonaisratkaisut täytynyt sopeuttaa tähän työmarkkinajärjestelmäämme sopimusalohtaiseen malliin. Tulopolitiikan aikakaudella ratkaisujen sitovuus valtiovallan mukaantulon myötä on lisääntynyt. Tämä on luonnollisesti aiheuttanut paineita ja ristiriitoja sopimusalohtaiseksi rakennetussa sopimusjärjestelmässä. Tässä tutkimuksessa pyritään selvittämään, miten tämä on näkynyt sopimusalohtaisessa palkkapolitiikassa ja miten se on heijastunut sopimusalohtaiseen palkkakehitykseen.

Tulopoliittisissa kokonaisratkaisuissa ei sovita välittömistä ja suoranaista muutoksista sopimusalohtaisiin työehtosopimuksiin. Tulopoliittinen ”sopimus” on ehdotus tai suositus, jonka soveltamisesta ja toteuttamisesta alohtaisissa työehtosopimuksissa sopimusalan palkansaaja- ja työnantajajärjestöt viime kädessä neuvottelevat ja sopivat. Erityisesti tämä luonnollisesti koskee palkkausta. Näin ollen tulopoliittisten ratkaisujen palkkaelementit ovat luonteeltaan tietyssä määrin sopimusalohtaisesti erilaisia, vaikkakin ratkaisujen kokonaisvaikutus onkin sopimus-

aloittain yhtäläisin periaattein määritelty ja kustannusvaikutus sovittu. Toisaalta tulopoliittisissa ratkaisuissa on erityisesti vuodesta 1995 lähtien melkoisesti rajoitettu liittojen vapautta soveltaa palkkaratkaisua alakohdallisesti. Tämä on koskenut mm. yleiskorotuksen rakennetta ja taulukko-palkkojen korotusta.

Tulopoliittisissa kokonaisratkaisuissa palkkauksen osalta on sovittu ensinnäkin yleensä palkansaajan henkilökohtaisen palkan korottamisesta. Tällöin puhutaan yleensä yleiskorotuksesta. Se voi olla aikaisemmin penni/markkamääräinen, nykyisin sentti/euromääräinen, prosenttimääräinen tai sekamuotoinen. Sekamuotoinen yleiskorotus tarkoittaa sitä, että yleiskorotuksen sentti/euromääräisyys sovitulla palkkatasolla muuttuu prosenttimääräisyydeksi.

Toiseksi kokonaisratkaisuissa palkkauksen osalta on useimmiten sovittu yleiskorotuksen lisäksi tulevista erilaisista prosenttimääräisistä palkkapoteista. Perinteisin ja lähes kaikkiin ratkaisuihin on sisällynyt alakohtainen järjestelyvara, jota on viime sopimuksissa kutsuttu liittoeräksi. Tätä kutsutaan tässä palkankorotuspotiksi, joka on määritelty prosenttimääräisesti sopimusalan palkkasummasta tai palkkatasosta ja jonka käytöstä sopijapuolet ovat voineet päättää.

Samankaltainen palkkapotti on tulopoliittisiin ratkaisuihin jo pitkään sisällynyt matala- ja naispalkkaerä. Sen muodostamistapa on ollut erilainen kuin järjestelyvaran, mutta sen käyttötapa on usein ollut varsin samankaltainen. Lisäksi keskitetyissä ratkaisuissa on sovittu usein ansiokehitystakuujärjestelmästä, jolla on taattu sopimuslakohtaisesti tietyn suuruisen ansioiden nousu. Ansiokehitystakuujärjestelmien tarvetta on perusteltu muun muassa sillä, että ”liukumattomilla sopimusaloilla palkka-kehitys muutoin jää jälkeen”. Samaten on palkansaajille usein sovittu indeksiehtojärjestelmillä kompensoitavaksi tietty hintatason nousu. Näistä järjestelyistä on seurauksena ollut yleensä yleiskorotuksen kaltainen palkankorotus.

Taulukossa 2 on esitetty tulopolitiikan aikakauden palkankorotuselementtien esiintyminen vuosina 1969-2002. Vastaavien palkankorotuselementtien esiintyminen tulopoliittisten sopimusten mukaan käy selville julkaisusta ”Palkkaratkaisujen sisältö ja toteutuminen tulopolitiikan aikakaudella” (Marjanen 2002, liite 2).

Oma kustannustekijänsä on ollut myös korotusten myöhentäminen. Tämä oli aikaisemmin etenkin julkisen sektorin tapa nostaa korotusvaikutusta. Ideana oli siirtää palkankorotuksen ajankohtaa myöhäisemmäksi, jolloin korotuksen vaikutus vuositason tarkasteluvuonna laskee. Tämän turvin maksettiin korkeampi korotus, jonka vaikutus korotusvuonna oli sama kuin yhteisesti sovittu korotus, mutta joka korotti pysyvästi palkkatasoa seuraaville vuosille.

Taulukko 2. Palkankorotuselementtien esiintyminen 1969-2002

Korotuselementti	Esiintymisvuodet	Vuosien luku- määrä
<i>Sopimuksen muoto</i>		
1-vuotinen keskitetty sopimus	1969, 1970, 1971, 1972, 1976, 1979, 1989	7
2-vuotinen keskitetty sopimus	1974, 1977, 1981, 1984, 1986, 1990, 1992 1996, 1998, 2001	20
Liittokierrokset	1973, 1980, 1983, 1988, 1994, 1995, 2000	7
<i>Yleiskorotus</i>		
Pennilinja	1969, 1971, 1972, 1974, 1979, 1989	6
Sekalinja	1970, 1975, 1976, 1977, 1978, 1986, 1987, 1990, 1991, 1996, 1997, 1998, 1999, 2001, 2002	15
Prosenttilinja	1981, 1982, 1984, 1985	4
Ei korotuksia	1992, 1993	2
<i>Minimipalkka</i>	1971, 1972, 1974, 1975, 1976	5
<i>Järjestelyvara</i>		
Alakohtainen potti	1970, 1971, 1972, 1974, 1975, 1976, 1978, 1979, 1981, 1986, 1987, 1990	12
Alakohtainen tai paikalliseksi siirrettävä potti	1998, 2001, 2002	3
Paikallinen potti	1982	1
<i>Matala- ja naispalkkaerä</i>		
Matalapalkkaerä	1977, 1978 1981, 1982, 1984, 1986, 1987	7
Naispalkkaerä	1989	1
Yhdistetty matala- ja naispalkkaerä	1990, 1991, 1996, 1998, 2001	5
<i>Ansiokehitystakuu</i>		
Suora liukumatakuu	1975, 1977, 1978, 1979, 1989, 1990, 1991	7
Neuvotteluvarainen liukumatakuu	1986, 1987	2
Neuvotteluvarainen ansiokehitystakuu	1981, 1982,	2
Neuvotteluvarainen ansiokehitystarkastelu	1996, 1997, 1998, 1999, 2001, 2002	6
<i>Indeksiehto</i>		
Hintaindeksi	1979, 1986, 1987, 1989, 1990, 1991, 1992, 1993, 1996, 1998, 2001	11
Palkantarkistusindeksi	1981, 1982, 1984, 1985, 1991	5

Esimerkiksi yhden prosentin korotus vuoden alussa tuottaa saman määrän kuin kahden prosentin vuoden puolivälissä kuitenkin vain kyseisenä vuonna. Sen sijaan tämä vuoden puolivälissä toteutettu kahden prosentin korotus näkyy seuraavana vuonna korkeampana palkkatasona. Tästä palkankorotusten myöhennyskäytännöstä luovuttiin 1990-luvun tulopoliittisissa ratkaisuissa, jolloin käyttöön tuli osittain sen korvaajana neuvottelunvarainen ansiokehitystarkastelu.

2 POHJOISMAINEN SOPIMUSTOIMINTA

2.1 Sopimusjärjestelmien vertailu

Pohjoismainen työmarkkinajärjestelmä poikkeaa monessa suhteessa eurooppalaisista työmarkkinajärjestelmistä, joten samankaltaisen vertailutiedon saanti on vaikeata esimerkiksi pyrittäessä tarkastelemaan Suomen sopimusjärjestelmää verrattuna Keski Euroopan sopimusjärjestelmiin (Ebbinghaus ja Visser 2000). Suoranaista referenssiä ja vertailutietoa ei näin ollen ole helppoa tälle tutkimukselle löytää. Työmarkkinapolitiisessa suunnittelussa Suomen sopimuspoliittisen järjestelmän sopeuttamisessa yhdenytvän Euroopan työmarkkinaoloihin Pohjoismaiset työmarkkinat ovat luonteva viitekehys. Pohjoismaille yhteistä on korkea järjestäytymisaste sekä työnantaja- että palkansaajapuolella, joka lisää vastuunkantoa ja uskottavuutta sopimuskumppanina. Muissa maissakin sopimukset ovat usein yleissitovia, vaikka sopijajärjestöt edustavatkin vain vähemmistöä.

Tanskassa työntekijöiden järjestäytymisaste on korkea jopa 80 % kuten muissakin Pohjoismaissa. Tanska eroaa Suomesta yritysrakenteeltaan ja ammattiliittojen koostumuksen suhteen neljän tärkeän tekijän osalta: (i) pienten yritysten merkitys on huomattavasti suurempi kuin Suomessa, (ii) ammattikunnilla on jossain määrin merkitystä työntekijöiden järjestäytymisessä, (iii) julkisella sektorilla on merkittävämpi rooli työllistäjänä kuin Suomessa ja (iv) alueelliset eroavaisuudet Jyllannin (2/3 teollisuudesta) ja Kööpenhaminan välillä ovat lisänneet päätöksenteon hajauttamista (Piekkola 2002a).

Yksi 1990-luvun keskeisistä piirteistä on työnantajajärjestöjen kartellisoituminen eli liittojen määrän lasku. Samalla palkkaneuvotteluissa on enemmän toimialakohtaisia piirteitä, kun työnantajajärjestöt ovat järjestäytyneet enemmän toimialoittain. Yksityisellä sektorilla kuitenkin noin puolet työsopimuksista perustuu yksilöllisiin sopimuksiin, joissa järjestäytynyt työnantaja ei ole edustettuna. Paikallisen sopimisen merkitys on kasvanut etenkin viime vuosina. Vuonna 1989 37 prosenttia palkoista sovittiin keskitetysti, kun vuonna 2000 luku oli enää 17 prosenttia.

Keskusjärjestöjen koordinointi rajoittuu koskemaan etupäässä eläkkeitä, työaika, lomaa, sairausajan etuuksia ja palkkauksen suhteen minimipalkkoja. Vuosina 2000-2004 Tanskassa on voimassa neljävuotinen työehtosopimus vuodesta 2000 DA:n (Danske Arbejdsgivere) ja suurimman ammattiliiton LO:n kesken. Sopimuskausi on siten poikkeuksellisen pitkä. Tänä aikana käydään kuitenkin useita neuvottelukierroksia. Paikallisesta sopimisesta on sovittu, että palkkakustannusten lisäys on vähintään

1 prosenttia vuodessa ja tämän lisäksi maksetaan se, mitä paikallisella tasolla sovitaan.

Ruotsissa on 90-luvulta lähtien tehty liittokohtaisia sopimuksia. Työnantajakeskusjärjestö SAF:n (nykyisin SN:n) rooli neuvotteluosapuolena on muuttunut, kun palkkaneevottelut käydään nykyisin liittotasolla tai paikallisesti yrityksessä. Palkkapotin suuruus (ns. lönepott) päätetään yritystasolla joko osittain tai kokonaan (täysin avoin sopimus). Työntekijät ovat osallisina palkkapotin jakoneuvotteluissa. Riitatilanteessa noudatetaan yleensä kaavamaista saman suuruista yleiskorotusta, joka on liittotasolla sovittu. Viime vuosina toimihenkilöistä noin 80 prosentille ja työntekijöistä lähes 50 prosentille palkkasopimus on ollut paikallinen. Tähän saakka paikallinen sopiminen on siis koskenut lähinnä liittotasolla sovitun palkkasumman jakoa tai sitä, miten paikallinen palkkojen liikkumavara (ns. löneutrýmme) jakautuu työntekijöiden kesken. Sopimukseen voi kuulua myös sopimuskorotus ja palkanseuranta ja tähän liittyvät korotukset (Piekkola 2002a).

Voidaan todeta, että Ruotsissa ja Tanskassa liittokohtaisissa ratkaisuisissa on vähennetty eri alojen palkkojen kytkentää ja paikallisen sopimisen eri muodot ovat nykyisin tavallisia. Yksi eri alojen välisten kytkentöjen vähentämisen muoto on ollut se, että eri toimialoilla sopimukset tehdään eri ajankohtina. Ruotsissa palkkojen vähimmäiskorotukset ovat keskimäärin vähintään puolet palkkapotista, kun taas Suomessa palkat nousevat kaikille vähintään sopimuskorotuksen verran.

On myös selvää, että palkankorotusten vaihtelu yrityksen sisällä voi olla suurempaa Ruotsissa, vaikka uuden järjestelmän varsinaisena tarkoituksena oli ainoastaan palkkakustannusten pitäminen kurissa. Ruotsissa palkanmuutokset voivat vaihdella ehkä noin 50 prosenttia palkkapotin suuruuden ympärillä. Toisin sanoen erimielisyyden vallitessa ”perälautasääntöihin” (katso s. 15) perustuvat palkankorotukset ovat ehkä noin 50 prosenttia palkkapotin implikoimasta yleisestä palkankorotustasosta. Palkkojen joustavuus on tietenkin selvää täysin avoimien sopimusten aloilla, joissa perälautasääntöjä ei ole olemassakaan. Palkkojen jousto etenkin alaspäin on siis periaatteessa pienempi Suomessa kuin Ruotsissa. Ruotsin sopimusjärjestelmä on voinut myös vähentää palkkaliukumaa, kun palkkaliukuma on yleensäkin ollut noin 0.5 prosenttiyksikköä alempi kuin Suomessa.

Suomessa on otettava huomioon naapurimaissa tapahtuneet sopimus-toiminnan muutokset, joilla voi olla heijastusvaikutuksia myös Suomen työmarkkinajärjestelmiin. Maamme työmarkkinajärjestöt sopivatkin jo Suomen liittyessä Euroopan talous- ja rahaliittoon, että työmarkkinoiden toiminta sopeutetaan liittymisen vaikutuksiin eläkerahastoista muodostettuja niin sanottuja puskurirahastojärjestelyjä tarvittaessa hyväksikäyttäen.

Yksityisen työeläkesektorin EMU-puskuri sijaitsee jakojärjestelmän puskurirahastossa, jossa täytyy olla vuoden lopussa 30 prosenttia seuraavan vuoden arvioituista jakojärjestelmän menoista. Puskurirahastosta 30 prosenttia ylittävää osaa kutsutaan EMU-puskuriksi. Tämä osa saa olla enintään 2.5 prosenttia yksityisen sektorin vuotuisesta palkkasummasta, niin kuin nykyisin on tilanne. Tänä vuonna tämän EMU-puskurin suuruus on 1.1 mrd. euroa.

Toinen puskurirahasto on työttömyysvakuutusrahaston suhdannepuskuri, jonka enimmäismääräksi on määritetty 3.6 prosenttiyksikön työttömyysastetta vastaava yhden vuoden ansiosidonnaisten työttömyysmenojen määrä. Vuoden 2003 tasolla tämä vastaa noin 0.5 mrd. euroa. Työttömyysvakuutusrahastolla on oikeus mennä ”miinukselle” enimmillään yhtä paljon kuin, mikä on määritetty varojen enimmäismääräksi eli nykyisin -0.5 mrd. euroa.

Kaiken kaikkiaan yksityisen puolen suhdannepuskureihin on koottu vuoteen 2003 mennessä siten noin 2 miljardin alennusvara työeläkerahaston EMU-puskuriin ja työttömyysvakuutusrahastoon. Se on noin 5 prosenttia palkkasummasta. Puskureita on tarkoitus käyttää taantumana aikana työnantajien ja palkansaajien työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksujen helpottamiseen. Vaikutus työvoimakustannuksiin työttömyysvakuutusmaksuja alentamalla on sama kuin jos palkkoja alennettaisiin, joskin osa hyödystä koituu palkansaajille eikä työnantajille. Puskurien purku yhden vuoden taantumana aikana vastaa siis vuoden mittaista 5 prosentin palkkojen alennusta. Tämä tarkoittaa, että prosenttiyksikön alennus palkkasummassa alentaa työttömyyttä puoli prosenttiyksikköä. Siten viiden prosenttiyksikön palkkasumman alennus yhtenä vuonna voisi periaatteessa laskea työttömyysastetta 2.5 prosenttiyksikköä.

2.2 Sopimusjärjestelmien vaikutuksia koskevat tutkimukset

Tutkimustietoa Ruotsin ja Tanskan nykyjärjestelmien vaikutuksista palkanmuodostukseen on jokseenkin vähän silloin, kun tarkastellaan muutoksia viimeisten kymmenen vuoden aikana. Työmarkkinoita koskevaa pohjoismaista tutkimustyötä on tehty ainakin Ruotsissa, Norjassa ja Tanskassa (Industrins Råd 2001, Arbeids- og administrasjonsdepartementet i Norge 2000, Statistikudvalget i Danmark 2001). Useimmiten tämä tutkimustyö on tehty yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kesken. Sen tarkoitus ei ole pelkästään ollut varautua yhteisen eurooppalaisen valuutta-alueen käyttöönottoon, vaan joka tapauksessa yhdentyviin eurooppalaisiin työmarkkinoihin.

Keskitettyä sopimusjärjestelmää ja yhteyksiä palkkaliukumaan yleensä ennen nykyjärjestelmiä on tutkinut Pohjoismaissa muun muassa Holden (Holden 1994, 1998, ks. myös luku 6). Holden tarkasteli kolmea erilaista olettamusta palkkaneuvottelujen kulusta. Ensimmäinen olettamus oli, että neuvottelijat kykenevät neuvottelujen aikana ennakoimaan palkkaliukuman suuruuden ja ottamaan huomioon sen neuvottelutuloksessa. Toinen olettamus oli, että palkkaliukuma voitaisiin edes osittain ottaa huomioon neuvotteluissa ja liukuma siten osittain otettaisiin huomioon palkkaratkaisua tehtäessä. Kolmannen olettamuksen mukaan palkkaliukuman suuruus oli täysin riippumaton palkkaratkaisun tasosta. Nämä olettamukset olivat peräisin Norjassa jo 1980-luvun puolivälissä tehdyistä Pohjoismaiden työmarkkinajärjestelmiä koskevista tutkimuksista (Hersoug, Kjær and Rødseth 1986).

Holdenin lähtökohta oli, että ensimmäinen olettamus oli epärealistinen. Sen sijaan hän analysoi tutkimuksessaan kahta jälkimmäistä olettamusta ja päätyi siihen, että palkankorotusten keskittyneisyyden tasolla ja suuruudella ei ole juurikaan merkitystä palkkaliukuman suuruuden kannalta. Näin näytti olevan ainakin silloin, kun yrityksillä oli palkankorotusvaraa. Sen sijaan keskitetty sopimusjärjestelmä – ymmärrettiinpä sillä sitten keskusjärjestötason tai liittotason sopimusjärjestelmää – näytti johtavan matalasuhteesta alempaan palkkatason nousuun kuin hajautettu sopimusjärjestelmä.

Suomen erityistilanteessa 1990-luvulla (EU ja konvergenssikriteerit sekä talous- ja rahaliitto) on epäilty, että liittotason ratkaisuihin liittyisi erityinen riski, kun on totuttu korkeisiin korotuksiin eikä tunneta vastuuta kansantaloudesta tulopoliittisten ratkaisujen tapaan eikä oman yrityksen selviytymisestä ja menestyksestä yritystason sopimusten tapaan. Epäilyksen ovat esittäneet tulopoliittinen selvitystoimikunta ja muut. Ratkaisuksi on esitetty muun muassa liittoneuvottelujen koordinoimista. Tässä siis meillä on tehty erilainen johtopäätös kuin se, mihin Holden on päätenyt. Toisaalta tämä koskee palkkojen korotuksia eikä niinkään palkkaliukumaa. Voidaan jopa olettaa, että korkeampi liittotason sopimuskorotus johtaisi alhaisempaan palkkaliukumaan, mihin tässä tutkimuksessa saadaan tukea.

Suomen tulopoliitiikan aikakauden palkkaratkaisuja koskevassa tutkimuksessa vuosina 1968-2000 (Marjanen 2002) ei vertailtu eri sopimusjärjestelmiä. Sen sijaan tarkasteltiin sopimuskorotuksen suuruuden, työllisyysasteen sekä hintatason ja yritysten toimintaylijäämän muutosten vaikutusta palkkaliukumaan. Suomessa on tarkasteluajanjaksolla tehty periaatteessa kaikki sopimukset keskitetyllä tasolla, jos seitsemän liittokoh- taista sopimuskierrosta myös tällaisiksi katsotaan.

Tutkimustulosten mukaan yhden prosenttiyksikön kasvu sopimuskorotuksen suuruudessa pienentää palkkaliukumaa 0.2 prosenttiyksiköllä (ks. myös luku 6). Tutkimus tehtiin käyttäen regressioanalyysissä Arrelano-Bond-paneeliestimointia. Tulos poikkeaa Holdenin tuloksista, joten tässä suhteessa tutkimusten jatkaminen Suomen aineistolla on näin ollen erittäin mielenkiintoista. Analyysin laajentaminen toimialatasolle on tässä yhteydessä myös tärkeää.

Suomessa palkkojen ja muiden työvoimakustannusten kehitys on erityisesti 1970- ja 1980-luvulla ollut nopeampaa kuin Ruotsissa. Tämä käy selville muun muassa Tulopoliittisen selvitystoimikunnan tuonaikaisista vuosiraporteista. Toisaalta silloin oli julki lausuttuna tavoitteena Ruotsin ja Suomen välisen elintasoeron kiinnikurominen. Siihen katsottiin tarvittavan teollistumista ja muista elinkeinoista muun muassa maataloudesta, oli houkuteltava työvoimaa teollisuuden palvelukseen ja se taas edellytti houkuttelevina pidettyjä palkkoja.

Myös ansionnousun ja sopimuskorotusten erotuksena määritelty palkkaliukuma on usein meillä ollut suurehko esimerkiksi Ruotsiin verrattuna. Inflaatiokin on ollut huomattavan korkea ja kilpailukyky on palautettu useaan kertaan valuuttakursseja muuttamalla. Korkea inflaatio lienee 1970-luvulla vaikuttanut myös palkkaliukumaan. Yllättävän korkeana pysynyt inflaatiota kompensoitiin ylimääräisillä korotuksilla. Kerran (kevällä 1975) jopa neuvoteltiin korotukset kesken sopimuskauden uudelleen korkeammiksi. Osaksi palkkakehitystä voidaan selittää tuottavuuskehityksellä ja alemmalla lähtötasolla ja ehkä inflaatiollakin, mutta periaatteessa näiden tekijöiden vaikutuksen pitäisi sisältyä palkkaratkaisuihin eikä ilmetä palkkaliukumana. Palkkaliukuman suuruus on Ruotsin teollisuudessa varsinkin viime vuosikymmenellä monena vuotena jäänyt alle yhden prosentin, kun taas Suomessa ei näin ole tapahtunut esimerkiksi tulopolitiikan aikakaudella milloinkaan.

Suomen ja Ruotsin palkkaratkaisut eivät ole tasoltaan poikenneet kovin paljoa toisistaan. Taulukossa 3 esitetään työtunnin hinnan muutokset ja sopimuskorotukset Ruotsissa ja Suomessa viime vuosina. Pohjana ansiokehitysluvuilla on työtunnin kustannus, jolle Eurostat on pyrkinyt asettamaan maittain vertailukelpoiset arviot. Työtunnin hinnan muutoksen ja sopimuskorotuksen erotuksella voidaan hyvin karkeasti arvioida palkkaliukumaa. Tämä on mahdollista silloin, kun lomapalkat, sairausajan palkat ja muut sosiaaliturvamaksut ovat pääasiallisesti prosentuaalisesti riippuvaisia säännöllisen työajan palkasta.

Taulukko 3. Työtunnin hinta, sopimuskorotus ja erotus Suomessa ja Ruotsissa, %

	1998	1999	2000	2001	2002	KA
<i>Teollisuus</i>						
Ruotsi						
Sopimuskorotus	2.9	1.5	2.4	2.9	2.5	2.4
Erotus	1.6	1.3	2	1.6	1.8	1.7
Tuntiansio	4.5	2.8	4.4	4.5	4.3	4.1
Suomi						
Sopimuskorotus	2.3	1.8	2.8	3.1	2.2	2.4
Erotus	1.8	1.5	2.1	1.6	1.2	1.6
Tuntiansio	4.1	3.3	4.9	4.7	3.4	4.1
<i>Kaikki alat</i>						
Ruotsi						
Sopimuskorotus	2.8	2.4	2.6	2.8	2.6	
Erotus	1	1	1			
Tuntiansio	3.7	3.4	3.7	4.3		3.8
Suomi						
Sopimuskorotus	2.7	1.8	2.8	3.4	2.2	2.6
Erotus	1.4	1.6	0.5	0.7		
Tuntiansio	4.1	3.4	3.3	4.1		3.7

* Lähteet: Eurostat, Medlingsinstitut, Tilastokeskus: Työtunnin kustannus 1995-2000. Ruotsin teollisuuden osalta sopimuskorotus on työntekijöiden ja toimihenkilöiden sopimuskorotusten keskiarvo vuosina 2001-2002. Teollisuuden ansiot 2002 perustuvat ensimmäiseen neljännekseen. Ruotsin kaikkien alojen sopimuskorotukset vuosina 2001 ja 2002 yksityisellä sektorilla (lähes samat korotukset julkisella sektorilla).

Tuntiansiot teollisuudessa kasvoivat vuosittain keskimäärin 4.1 prosenttia sekä Ruotsissa että Suomessa (viimeinen sarake). Kaikilla aloilla palkat nousivat vuosittain keskimäärin 3.8 prosenttia Ruotsissa ja 3.7 prosenttia Suomessa. Viime vuosiin saakka 1990-luvulla palkkaliukuma on ollut noin puoli prosenttiyksikköä suuremmat Suomessa kuin Ruotsissa.

Tuntiansion hinnan ja sopimuskorotusten vertailussa näyttää siltä, että vuodesta 1998 lähtien palkkaliukumaerot ovat kaventuneet. Tämä tulos on yllättävä siitä syystä, että Ruotsissa palkkapotin paikallisen jakamisen yrityksissä voisi ajatella vähentävän palkkaliukuman tarvetta. Toisaalta palkkaliukuman vertailtavuutta hankaloittaa se, että Ruotsissa täysin avointen sopimusten piirissä olevien osalta koko ansion nousu luokitellaan palkkaliukumaksi.

Ruotsin teollisuuden selvityksen mukaan suurin selittäjä palkkaliukemalle ovat rakenteelliset muutokset, jotka liittyvät työntekijöiden siirtymisiin ammattiryhmistä toiseen. Esimerkiksi teollisuudessa ikärakenteen ja ammattiryhmän vakioinnin jälkeen palkat nousivat keskimäärin 2.8 prosenttia vuosittain vuosina 1998-2000. Siten puhtaasti nämä rakennetekijät nostavat palkkoja 2.3 prosentista 2.8 prosenttiin. Palkkojen toteutunut nousu 3.1 prosenttia on lähellä alkuperäistä tavoitetta 2.8 prosenttia, joka sisältää rakenteellisten tekijöiden vaikutuksen palkkaliukemaan. Tätä pidetään kohtuullisena ottaen huomioon kova työvoiman kysyntä periodin aikana. Tässä mielessä Ruotsissa katsotaan nykyisen sopimusjärjestelmän takaavan varsin hyvin kustannusten pysymisen kurissa.

Ruotsissa Friberg and Sonnegård (2001) ovat tutkineet palkanmuodostuksen muutoksia 1990-luvulle tultaessa. He havaitsivat muutokset yllättävän vähäisiksi, kun muutosajankohtana pidetään vuosia 1975/1976 ja 1991/1993. Ensimmäisellä periodilla 1975-76 palkankorotukset olivat poikkeuksellisen suuria. Vuosina 1991/1993 Ruotsissa tehtiin Rehnberg-sopimus. Samanaikaisesti rahapolitiikassa tapahtui perusteellinen muutos. Heidän tulostensa mukaan 1990-luvulla ei voida havaita merkittävää rakenteellista muutosta palkanmuodostuksessa verrattuna aikaisempaan periodiin. Tulos on yllättävä, kun ajatellaan paikallisen sopimisen korostunutta roolia nykyisissä sopimuksissa.

2.3 Henkilöstöryhmien suhtautuminen sopimusjärjestelmien toteuttamistasoon

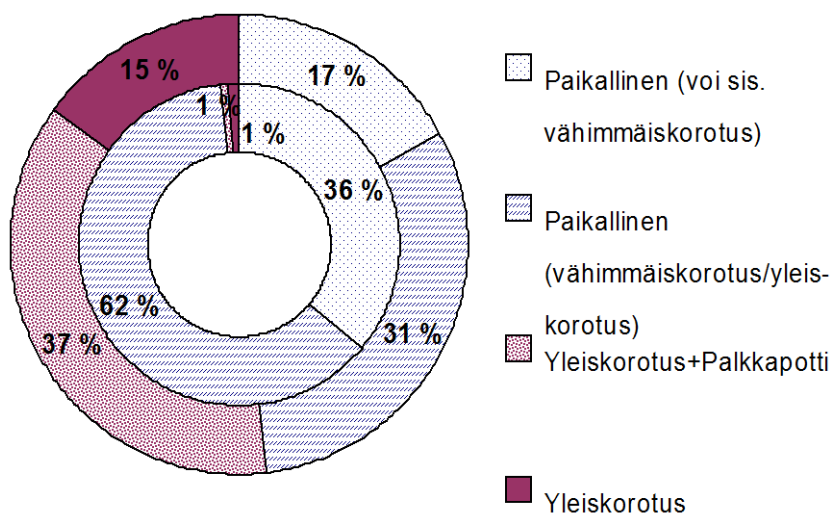
Pohjoismaissa sopimusjärjestelmien viimeaikaisen uudistustyön vaikutuksia on vielä verraten vähän tutkittu. Piekkola (2002a) sisältää katsauksen Pohjoismaisista työmarkkinoiden viimeaikaisiin uudistuksiin. Kuten on todettu Ruotsissa on 90-luvulta lähtien tehty liittokohtaisia sopimuksia, joissa osa palkkapotista, ns. lönepott, määräytyy yritystasolla. Siten työnantajajärjestön Svenska Näringslivet:n rooli neuvotteluosapuolena on muuttunut. Palkkaneuvottelut käydään nykyisin liittotasolla ja/tai paikallisesti yrityksessä. Tähän saakka paikallinen sopiminen on koskenut lähinnä liittotasolla sovitun palkkasumman jakoa tai sitä, miten paikallinen palkkojen liikkumavara (ns. löneutrymme) jakautuu työntekijöiden kesken.

Työnantajajärjestöjen päämääränä on, että palkat määräytyvät yhä enemmän paikallisesti yritystasolla. Yksi merkittävä piirre 90-luvun sopimuksissa on myös, että vuodesta 1993 sopimuksiin ei ole sisältynyt takuulausekkeita kuten ansiokehitystakuita tai inflaatiokorjausta eikä myöskään matemaattisia matalapalkkaeria. Myös toimihenkilöitä koskevat säännöt ikälisistä tai työn vaativuuslisistä poistettiin vuoden 1993 sopimuksessa.

Ruotsissa vuoden 1998 sopimuskierroksella vielä merkittävässä osassa sopimuksista – ainakin formaalisti – paikalliset osapuolet yrityksessä voivat vapaasti päättää sekä palkankorotusten suuruudesta että palkkojen suuntaamisesta työntekijöiden kesken (katso seuraava kuva). Tähän yleiseen sääntöön on kuitenkin useilla aloilla sovittu niin sanottu ”perälautasääntö” (stupstocksregel) paikallisille palkkojen korotuksille siinä tapauksessa, että yksimielisyyttä palkkojen korotuksista ei saavuteta. Tämä sääntö koskee myös palkkojen vähimmäiskorotuksia. Sääntö on sisällöltään seuraava: Mikäli paikalliset osapuolet eivät pääse palkkojen korotuksista yksimielisyyteen, palkkojen korotukset suoritetaan samansuuruisina kaikille yrityksen työntekijöille.

Tämä sääntö vaikuttaa olennaisesti neuvotteluprosessiin. Useissa sopimuksissa kunkin työntekijän palkkojen vähimmäiskorotus on lisäksi sidottu yleiseen palkkatason nousuun. Vähimmäiskorotuksen taso vaihtelee suuresti sopimuksittain. Sopimuksia on kaikkiaan 100-200 erilaista. Keskimäärin palkkatakuut (individgarantier) ovat runsas puolet neuvotteluista palkankorotuksista. Siten liikkumatila yksilöllisten palkkojen ja palkkaerojen suhteen on kapea. Tässä suhteessa liikkumavara on tuskin kasvanut verrattuna sopimuksiin, jotka tehtiin vuosina 1993-97. Paikallisen sopimisen liikkumavara on suurempi toimihenkilöpuolella kuin työntekijöillä.

Kuvio 1. Paikallinen sopiminen Ruotsi 1998/2000, työntekijät (uloin) ja toimihenkilöt (sisin)

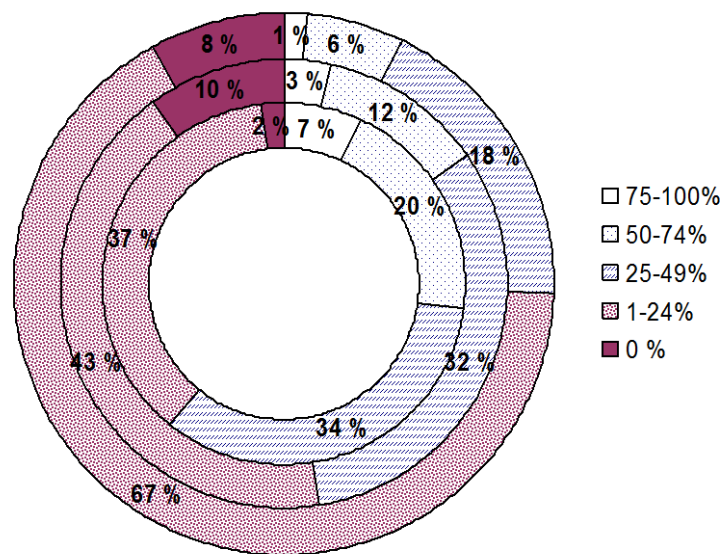


Kuvion 1 perusteella 98 prosentille toimihenkilöitä ja 48 prosentille työntekijöitä palkkasopimus on paikallinen. Sopimukseen voi kuulua so-

pimuskorotus, palkkaseuranta ja tähän liittyvät korotukset. Palkkaseurannassa korotukset on sovittu tai korotusten taso on määriteltä erimielisyyden vallitessa.

Kuviossa 2 esitetään eri henkilöstöryhmien suhtautumista yrityskohtaisen järjestelyvaran käyttämahdollisuuksia koskevan vuonna 2002 tehdyn kyselytutkimuksen tulokset Suomessa. Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen ja Palkansääjien tutkimuslaitoksen yhteisessä Työsuojelurahaston rahoittamassa kyselytutkimuksessa kysyttiin haluttavaa yrityskohtaisen järjestelyvaran osuutta palkoista, kun osa työehtosopimuksen palkankorotuksista päätetään käyttää yrityskohtaisena järjestelyvarana. Kysymyksenä oli ”Kuinka suuren yrityskohtaisen järjestelyvaran osuuden pitäisi olla koko palkankorotuksesta”. Kysely suunnattiin toimitusjohtajille ja kolmelle henkilöstöryhmälle: työntekijät, toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden osalta vastaajina olivat luottamusmiehet ja ylempien toimihenkilöiden osalta heidän edustajansa (Alho ym. 2003).

Kuvio 2. Yrityskohtainen järjestelyvara osuutena palkankorotuksesta, toimitusjohtajat (sisin), ylemmät toimihenkilöt (keskiympyrä), työntekijät ja toimihenkilöt (uloin)



Tuloksista nähdään, että paikallista palkkausta, jossa pääosa palkoista eli 50 prosenttia tai yli määräytyy yritystasolla, kannatetaan vielä varsin vähän. 27 (7+20) prosenttia toimitusjohtajista ja 7 (1+6) prosenttia työntekijöistä ja (alemmista) toimihenkilöistä kannattaa pääosin paikallista

palkkausta, jossa yrityskohtaisen järjestelyvaran osuus on 50 prosenttia tai yli. Työntekijöistä ja toimihenkilöistä yrityskohtaista järjestelyvaraa kokonaan vastustaa 8 prosenttia ja ylemmistä toimihenkilöistä 10 prosenttia. Voidaankin todeta, että etenkin työntekijäpuolella asenteet paikalliseen sopimiseen poikkevat Suomessa ja Ruotsissa.

3 SOPIMUSALATASON PALKKAUSJÄRJESTELMÄT

3.1 Johdanto

Suomen työlainsäädännön mukaan työ-, virka- ja toimiehtosopimusten solminen tapahtuu tietyn toimialan palkansaajia ja työnantajia edustavien järjestöjen välillä. Nämä sopimukset määrittelevät yleissitovuuden vallitessa alalla työskentelevien yleiset työehdot koko toimialaa koskien. Yksityiskohtaiset työehdot yksittäisen palkansaajan ja hänen työnantajansa kesken määritellään hänen henkilökohtaisessa työsopimuksessaan.

Suomessa on perinteisesti ollut tyypillistä, että yksityisellä sektorilla työehtosopimuksen määrittelemä palkkausjärjestelmä luo sopimusalan palkkauksen minimiehdot. Yksityisellä sektorilla yksittäinen työnantaja voi halutessaan ylittää alan palkkausjärjestelmän vähimmäistason. Näin myös usein eri syistä tapahtuu. Julkisella sektorilla on toisin. Julkisella sektorilla palkkausjärjestelmä määrittelee myös palkkauksen maksimiehdot. Kuntasektorilla palkkauksen rajoihin vaikuttaa myös kuntien nykyinen mahdollisuus eräissä tapauksissa hinnoitella tehtävä palkkaluokkaasteikolla. Hinnoitteluvapaus on kuitenkin varsin vähäinen, käytännössä yksi tai kaksi palkkaluokkaa ja silloinkin luokitus määrittää enimmäispalkan. Valtiosektorilla taas on myös sopimuspalkkaisia virkoja, mutta niiden merkitys on koko tulopoliittisen kauden huomioon ottaen varsin vähäinen. Kuntasektorin tehtävien palkkauksen tarkastelussa on huomattava myös rakenteellinen muutos, kun kuntien tehtäviä on liikelaitostettu.

Yksityisen sektorin palkkausjärjestelmät pohjautuvat pääsääntöisesti töiden vaativuuden luokituksiin perustuviin taulukko- tai ohjepalkkajärjestelmiin, joissa nämä palkat ovat kyseisessä luokassa tai ryhmässä työskentelevien palkansaajien minimipalkkoja. Tämän lisäksi yksittäisen palkansaajan palkan suuruus riippuu hänen henkilökohtaisista kyvyistään työn suorittamisessa sekä työmäärästä ja työtuloksesta. Myös työolosuhteet vaikuttavat yleensä palkan suuruuteen. Käytössä on ollut myös palkkausjärjestelmiä, joissa palkkataulukon luvut eivät ole vähimmäispalkkoja, vaan korotuksen suuruuteen vaikuttavia vertailulukuja. Näissä tapauksissa tämän vertailupalkan alittavat palkat ovat siis olleet mahdollisia. Tämä ei myöskään edellytä minkäänlaista sopimusmääräystä kuten julkisen sektorin sopimuksissa.

Suomessa on työmarkkinoiden keskusjärjestöjen solmimat kokonaisratkaisut täytyntä sopeuttaa tähän työmarkkinajärjestelmämme sopimusalakohlaiseen malliin. Tulopolitiikan aikakaudella ratkaisujen sitovuus valtiovallan mukaantulon myötä on lisääntynyt. Tämä on luonnollisesti aiheuttanut paineita ja ristiriitoja sopimuskohtaiseksi rakennetussa sopimusjärjestelmässä.

3.2 Teollisuuden ja rakentamisen palkkausjärjestelmät

3.2.1 Tuntipalkkapohjaiset taulukkopalkkajärjestelmät

Yleisimmin taulukkopalkkajärjestelmät pohjautuvat töiden vaativuuden mukaan määritellyille pääsääntöisesti palkkaryhmittäisille ohjetunti- tai vastaaville tariffipalkkoille yksityisen sektorin työntekijäsopimusaloilla ja siihen läheisesti liittyvillä sopimusaloilla. Eräillä sopimusaloilla tariffipalkkojen määrittelyssä on otettu huomioon myös henkilön ominaisuuksiin liittyviä tekijöitä kuten koulutus ja työkokemus.

Mainittu palkkausjärjestelmätyyppi oli alunperin käytössä lähes kaikissa tuntipalkkapohjaisissa palkkausjärjestelmissä. Esimerkkeinä voidaan mainita muun muassa saha- ja levyteollisuuden sekä tekstiili- ja vaatetusteollisuuden palkkausjärjestelmät. Edelleenkin se on käytössä pääosassa työntekijäsopimusalojen tuntipalkkapohjaisia palkkausjärjestelmiä. Jälkimmäisestä palkkausjärjestelmätyypistä on keskeisin esimerkki metalliteollisuuden niin sanottu parake-palkkausjärjestelmä, joka pitkällisen kehittelyn ja neuvottelujen jälkeen otettiin käyttöön 1988. Tätä ennen myös metalliteollisuuden palkkausjärjestelmä perustui vain työkohtaisten minimipalkkojen pohjalle.

Joka tapauksessa nämä tariffipalkat ovat useimmilla sopimusaloilla kussakin palkkaryhmässä työskentelevien työntekijöiden minimipalkkoja. Työntekijä sijoitetaan yleensä siihen palkkaryhmään, jonka vaativuusryhmän mukaisia töitä hän pääsääntöisesti tekee ottaen kuitenkin huomioon palkkausjärjestelmään mahdollisesti sisältyvät henkilökohtaiset ominaisuustekijät

Töiden vaativuusluokitus tapahtuu alakohtaisesti kussakin työehtosopimuksessa sovittujen kriteerien perusteella. Näin ollen esimerkiksi yksityisen sektorin tuntipalkkaisten sopimusten vaativuusluokitukset ovat sopimusaloittain erilaiset. Myös näihin vaativuusluokituksiin perustuvien palkkaryhmien määrä poikkeaa alakohtaisesti. Melko yleisesti on töiden luokittelussa käytetty kuitenkin viittä palkkaryhmää. Töiden sopimusaloittainen vaativuusluokitus on siten palkkaustekninen kysymys. Se heijastelee siten kunkin sopimusalan tuotantorakennetta ja työntekijän ase-

maa tässä järjestelmässä. Tällä tavoin tuotantotekniset ja työehtosopimuskysymykset nivoutuvat läheisesti yhteen. Tämä on myös osavastaus siihen, miksi yksityisellä sektorilla eri sopimusaloilla maksetaan palkkaa eri perustein.

Aikatyössä palkkaryhmän taulukkopalkka on monella sopimusallalla myös palkansaajan minimipalkka. Urakatyössä palkkaryhmän taulukkopalkka ei sen sijaan yleensä koskaan ole palkansaajan minimipalkka, vaan urakatyössä palkansaajan ansion tulee ylittää palkkaryhmän taulukkopalkka alakohtaisesti sovitulla prosenttimäärällä. Tämä prosenttimäärä vaihtelee sopimusaloittain, mutta yleisesti käytetty prosenttimäärä on 20. Työtä on tällöin kuitenkin tehtävä "urakatyövauhdilla".

Myös aikatyötä tekevän minimipalkka on eräissä sopimuksissa sopimusalan tariffipalkkatasoa korkeampi. Tämä voi johtua esim. siitä, että palveluajan pituudesta, koulutuksesta tai muusta vastaavan kaltaisesta tekijästä johtuen sopimusallalla on sovittu maksettavaksi joko prosentuaalinen tai senttimääräinen lisä ohjetuntipalkan lisäksi. Eräillä sopimusaloilla tämä määräys koskee sopimusalan kaikkia työntekijöitä. Metalliteollisuuden työntekijöiden työehtosopimus on nimenomaan tällainen sopimus, jossa henkilökohtaiset tekijät otetaan huomioon työn vaativuuden lisäksi kunkin palkansaajan minimipalkan määrittelyssä.

Työehtosopimusten määräysten lisäksi yksityisen sektorin työnantajan on tietysti mahdollista maksaa palkansaajalle palkkaa, joka ylittää nämä työehtosopimusten minimimääräykset. Näin myös usein menetellään. Aikatyössä työskentelevän tuntipalkkaisen palkansaajan kohdalla puhutaan tällöin esimerkiksi aikatyölisästä, henkilökohtaisesta lisästä tai vastaavasta. Urakatyössä taas on kyse "urakatyövauhdin" nostamisesta eli työn tekemisestä laskettua nopeammin tai muutoin paremmin. Palkkiotyötapaussessa taas on kyse työn laadun tai tuloksen parantamisesta tai henkilön kyvyistä suorittaa kyseinen työ.

3.2.2 Kausipalkkaisten taulukkopalkkajärjestelmät

Kausipalkkaisten palkansaajien sopimusaloilla taulukkopalkkajärjestelmät ovat periaatteessa vastaavankaltaisia kuin tuntipalkkaisten palkansaajien sopimusaloillakin. Kausipalkkaan perustuvassa palkkausjärjestelmässä palkansaajan palkka määritellään kuitenkin pitemmältä ajanjaksolta kuin tehdyltä työtunnilta. Palkansaajien sijoittaminen palkkaryhmiin tapahtuu kuitenkin periaatteessa samalla tavoin kuin tuntipalkkaisten palkansaajien sopimusaloillakin.

Eroavuutena tuntipalkkaisten palkansaajien sopimusaloihin nähden kausipalkkaisten palkansaajien taulukkopalkkajärjestelmissä on myös se,

että minimipalkan määrittämisessä on suurempi paino henkilökohtaisilla ominaisuuksitekijöillä kuin tuntipalkkaisten palkansaajien sopimusaloilla. Tällöin palkkaryhmiin sijoittamisessa otetaan huomioon jo osittain myös henkilökohtaiset pätevyystekijät. Kausipalkkapohjaiset palkkausjärjestelmät perustuvat kuitenkin myös työehtosopimuksissa sovittuun töiden vaativuusluokitukseen kuten tuntipalkkapohjaisissakin palkkausjärjestelmissä.

Kausipalkkainen palkkausjärjestelmä on työntekijäsopimusaloilla käytössä muun muassa paperi- ja kemianteollisuudessa. Paperiteollisuudessa järjestelmästä sovittiin jo 1970-luvun alkupuolella. Myös kemian teollisuudessa järjestelmä on ollut käytössä jo 1970-luvulta lähtien. Paperiteollisuuden erikoisuutena on, että työehtosopimuksessa sopimusallalle sovitaan vain alin kausipalkka. Työpaikoilla sovitaan sitten vakanssikohdainen kausipalkka, joka tosin perustuu työehtosopimuksessa tapahtuvaan töiden vaativuuden määrittelyyn. Kausipalkan suuruus määräytyy kuitenkin vakanssikohtaisesti työpaikalla.

Kemianteollisuudessa sen sijaan käytetään sopimusalakohdaista palkkaryhmitystä. Tällöin minimikausipalkat määräytyvät sopimusalatasolla. Lisäksi kausipalkkaa sovelletaan kemianteollisuudessa pääasiassa prosessiteollisuuden tuotantolaitoksissa eli kemian perusteollisuudessa. Toisin myös kevyen kemianteollisuuden puolella esimerkiksi lääketeollisuudessa kausipalkkaus on yleisesti käytössä. Paperiteollisuuden ja kemianteollisuuden kausipalkkajärjestelmät poikkeavat myös siinä suhteessa, että paperiteollisuudessa kausipalkan maksatusjakso on kaksi viikkoa. Kemianteollisuudessa palkanmaksukausi sen sijaan on kuukausi.

Edellä mainituista kausipalkkajärjestelmistä poikkeaa puolestaan graafisen teollisuuden kausipalkkajärjestelmä. Tällä sopimusalalla on nimittäin käytössä viikkopalkka. Palkka maksetaan vain kunkin viikon tehdyiltä työtunneilta. Näin ollen työpanos ja maksettu palkka tuntia kohti vastaavat toisiaan. Näin ei ole esimerkiksi kemianteollisuudessa muun muassa siitä syystä, että eri kuukausiin sisältyy eri määrä tehtyjä työtunteja. Myöskin paperiteollisuuden kausipalkkajärjestelmässä on muun muassa vuorotyöjärjestelmistä johtuen sama ongelma. Tämä vaikeuttaa luonnollisesti ensi sijassa ansiotasovertailuja, mutta myös ansiokehitysvertailuja tuntipalkkapohjaisten palkkausjärjestelmäalojen ja kausipalkkapohjaisten palkkausjärjestelmäalojen kesken.

Luonnollisesti näitä vertailuja on tehty ja tehdään käyttäen hyväksi erilaisia korjausmenetelmiä. Yksinkertaisin korjaustapa on käyttää vuosittain aina saman ajanjakson tietoja. Ansiokehitysvertailuissa tämä onkin useimmiten riittävää. Ansiotasotietojen vertailussa aineistoa muokattaessa on käytetty ja käytetään puolestaan joko sopimusalakohdaisesti kuten kemianteollisuudessa tai henkilökohtaisesti kuten paperiteollisuudessa määriteltyjä korjauskertoimia.

3.2.3 Toimihenkilöiden palkkausjärjestelmät

Yksityisen sektorin kuukausipalkkaisten palkansaajien sopimusaloilla taukkopalkkajärjestelmät ovat periaatteessa vastaavankaltaisia kuin kausipalkkaisten palkansaajien sopimusaloilla. Palkansaajien sijoittaminen palkkaryhmiin tapahtuu näin ollen myös periaatteessa samalla tavoin kuin kuukausipalkkaisten palkansaajien sopimusaloillakin. Eroavuutena kausipalkkaisten palkansaajien sopimusaloihin nähden kuukausipalkkaisten palkansaajien tariffipalkkajärjestelmissä on se, että minimipalkan määrittelyssä on suurempi paino henkilökohtaisilla ominaisuustekijöillä kuin tuntipalkkaisten palkansaajien sopimusaloilla.

Teollisuuden konttoritoimihenkilöillä oli alunperin oma koko toimihenkilökenttää koskeva työehtosopimus. Näin oli myös teollisuuden teknisillä toimihenkilöillä. Kummankin palkansaajaryhmän sopimukset tehtiin tuolloin keskusjärjestötasolla ja alakohtaiset kysymykset ratkottiin myös keskusjärjestötasolla. Konttoritoimihenkilöillä oli kuukausipohjaisiin minimipalkkoihin pohjautuva työehtosopimus, jossa kuitenkin minimipalkkojen määrittelyssä otettiin töiden vaativuuden lisäksi huomioon toimihenkilön kokemus. Kokemus määräytyi alalla työskentelyn ja koulutuksen perusteella. Näin ollen yhdellä minimipalkkatasolla oli useampia kokemusvuosiryhmiä, jotka olivat kunkin kokemusvuosiryhmän minimipalkkoja.

Teknisillä toimihenkilöillä oli puolestaan niin sanottuihin ohjelukuihin perustuva palkkausjärjestelmä. Nämä ohjeluvut määriteltiin palkkaryhmittäin työn vaativuuden mukaan. Vastaavasti kuin konttoritoimihenkilöillä kuitenkin myös näitä ohjelukuja sovellettaessa otettiin huomioon toimihenkilön kokemus. Tämä tehtiin laskemalla jokaisesta perusohjelmasta tasavälein useita ohjelukutasoja saman palkkaryhmän sisällä. Toimihenkilö sijoitettiin sille ohjelukutasolle, johon hänen kokemuksensa ja koulutuksensa työehtosopimuksen mukaan sovitulla tavalla määritellen oikeuttivat.

Konttoritoimihenkilöiden sopimuksen mukaiset minimipalkat kokemusvuosiryhmät huomioonottaen muodostivat siten palkansaajan minimipalkan. Näin ollen palkkausjärjestelmän minimimääräykset toimivat kuten kausipalkka-aloilla. Työnantajan oli lisäksi mahdollista maksaa myös konttoritoimihenkilölle hänen minimipalkkaansa korkeampaa palkkaa. Tällöin toimihenkilöiden osalta puhuttiin usein henkilökohtaisen sopimuspalkan maksamisesta.

Teknisten toimihenkilöiden sopimuksen ohjeluku ei ollut sen sijaan toimihenkilön minimipalkka, vaan toimihenkilölle voitiin maksaa myös hänen ohjelukunsa alittavaa palkkaa. Ohjelmavun merkitys kuitenkin yleensä konkretisoitui palkankorotustilanteessa siten, että toimihenkilön

tuli saada vähintään hänen henkilökohtaisen palkkansa ja ohjelu-
vun väli-
sen erotuksen puolikkaan suuruinen palkankorotus yleiskorotuksen li-
säksi. Tämä johti puolestaan ohjelu-
vun alapuolella olevan toimihenkilön
osalta yleiskorotusta suurempaan palkankorotukseen jo siitä syystä, että
yleiskorotukset jo sinänsä korottivat kyseisen ryhmän ohjelukuja.

Merkittävä muutos teollisuuden toimihenkilöpolitiikassa ja neuvotte-
lusuhteissa tapahtui vuonna 1995. Tällöin teollisuuden toimihenkilöpoli-
tiikassa luovuttiin keskitystä sopimusjärjestelmästä ja sekä konttoritoi-
mihenkilöitä että teknisiä toimihenkilöitä koskevien työehtosopimusten
teko siirtyi liittotasolle. Tämä ensinnäkin moninkertaisti sopimusten
määrän ja toisaalta edellytti liitoilta melkoista panostusta ja lisäasiantun-
temusta. Tosin sopimukset säilytettiin liittotasolla rakenteeltaan keskus-
järjestösopimusten kaltaisina. Joka tapauksessa sopimuspolitiikan ala-
kohtaistuminen edellytti esimerkiksi alakohtaisten minimipalkkamääräys-
ten laadinnan.

Tultaessa 2000-luvulle tämä muutos sekä palkansaajajärjestöjen yh-
dentymiskehitys ovat puolestaan johtaneet monessa tapauksessa alakoh-
taisten konttori- ja teknisten toimihenkilöiden sopimusten yhdistämiseen
lähes kaikilla teollisuuden ja rakentamisen sopimusaloilla. Nämä sopi-
mukset ovat yleensä rakentuneet kuukausipalkkaisten minimipalkkamää-
rysten pohjalle. Uusissa sopimuksissa minimipalkat on määriteltä useim-
miten siten, että palkkauksessa on otettu huomioon työn vaativuuden li-
säksi henkilökohtaiset pätevyystekijät. Näin ollen toimihenkilön palkka
määräytyy palkkaryhmittäisen työkohtaisen palkan ja henkilökohtaisen
lisän summana. Työntekijä voi luonnollisesti maksaa toimihenkilölle ha-
lutessaan tätä työehtosopimuksen mukaan määriteltä minimipalkkaa
korkeampaakin palkkaa. Palkankorotustilanteessa tämä toimihenkilön
korkeampi palkka ei kuitenkaan ole taattu.

Ylempien toimihenkilöiden neuvottelusuhhteissa tapahtui myös vuonna
1995 muutos. Tällöin nimittäin TT:n sopimusektorilla solmittiin metal-
liteollisuudessa ja ”konsulttialalla” omat erilliset työehtosopimuksensa.
Tosin esimerkiksi minimipalkkamääräyksiä näihin sopimuksiin ei sisälly-
tetty. Muu osa TT:n ylempien toimihenkilöiden sopimuskentästä on kui-
tenkin edelleen yksilöllisen sopimuspolitiikan piirissä.

3.3 Palvelualojen palkkausjärjestelmät

Yksityisellä palvelusektorilla on käytössä monenlaisia palkkausjärjestelmiä,
ja palkkauksen rakenne vaihtelee paljon toimialoittain ja sopimusaloittain.
Suurin osa alojen palkansaajista on kuukausipalkkaisia, mutta merkittäväle
osalle maksetaan tuntipalkkaa.

Palvelualojen palkkausjärjestelmät perustuvat kuitenkin pääasiallisesti kuukausipalkkaisuuteen. Näin on esimerkiksi kaupan, pankki ja monilla muillakin pienemmillä palvelualoilla. Esimerkiksi kaupan konttoritoimihenkilöiden sopimus kattaa pääosan muistakin palvelualojen konttoritoimihenkilöistä. Poikkeuksena ovat tässä suhteessa pankkiala, vakuutusala ja apteekkiala, joilla on omat alakohtaiset kuukausipalkkaisuuteen perustuvat sopimukset. Majoitus- ja ravintola-alan palkkaus on perustunut myös kuukausipalkkaisuuteen lukuun ottamatta alan palvelurahapalkkaista henkilöstöä. Osa-aikaisuuden lisääntyminen yleensä on johtanut siltä osin tuntipalkkaisuuden lisääntymiseen. Tästä esimerkkinä on myös muun muassa kaupan myyntihenkilöstö. Myös autoliikenteen sopimusallalla on käytössä tuntipalkkapohjainen palkkausjärjestelmä.

Lähes kaikille yksityisen palvelusektorin sopimusaloille yhteisenä rakenteellisenä piirteenä on ansioiden jakaantuminen nykyään säännöllisen työajan ansioon sekä lisä- ja ylityökorvauksiin. Aiemmin kuukausipalkkaisten palkkatilastoon ei ole kerätty yli- tai lisätyökorvauksia. Säännöllisen työajan ansioista on erotettavissa kuukausipalkka, vuorotyölisät ja sunnuntaityökorotukset, luontoisedut sekä yhtenä eränä provisiot ja tulospalkkiot. Kuukausipalkka sisältää palkkaryhmittelyn ja palveluajan perusteella maksettavan taulukko- tai sopimuspalkan, työehtosopimuksen mukaisia lisiä ja henkilökohtaisia lisiä. Joillakin palvelualoilla on käytössä provisiopalkkausjärjestelmä, jossa provisio voi muodostaa kolmanneksen ammattiryhmän kokonaisansiosta. Monilla aloilla ovat yleistyneet erilaiset tulospalkkiot tai muut yrityskohtaiset palkkausjärjestelmät.

Joka tapauksessa palvelualojen kuukausipalkkapohjaisiin palkkausjärjestelmiin soveltuvat suurelta osin samat menettelytavat kuin teollisuudenkin kuukausipalkkapohjaisiin palkkausjärjestelmiin. Tosin sopimuskulttuuri- ja olosuhde-erot luonnollisesti näkyvät palkkausjärjestelmien käytännön toteuttamisessa muun muassa sopimuskorotustilanteissa. Muun muassa yrityskohtaiset taulukkopalkkojen ylitykset ovat jossain määrin harvinaisempia palvelualoilla kuin teollisuudessa. Aiemmin tämä taulukkopalkkoihin pitäytyminen oli tavanomaista etenkin apteekkialalla, mutta myös pankki- ja vakuutusallalla. Nykyisin taulukkopalkkojen ylitykset ovat näilläkin aloilla mahdollisia.

Säännöllisen työajan ansio koostuu peruspalkasta, palveluaikaan sidotuista lisistä sekä muista säännölliseltä työajalta maksetuista lisistä, luontoiseduista, myyntipalkkiosta ja tulospalkkioista. Kuukausipalkalla tarkoitetaan tässä kunkin sopimusalan asianomaisten palkkausmääräysten perusteella maksettavaa tehtäväkohtaista palkkaa, joten se sisältää paikakuntakalleusluokan, palkkaryhmän ja alalla oloajan tuomat korotukset. Useilla aloilla tässä on kyseessä palkansaajan ”taulukkopalkka” henkilökohtaisine ja työehtosopimuslisineen. Tehtäväkohtaisten palkkojen määräytyminen vaihtelee sopimusaloittain. Yleisimmin peruspalkka

määräytyy työehtosopimuksessa määritellyllä tavalla: tehtävät ryhmitellään eri tasoille tai palkkaryhmiin.

Muutamilla palvelualoilla on käytössä pisteytysjärjestelmä. Yksittäisen toimen vaativuutta voidaan arvioida muun muassa seuraavien tekijöiden perusteella: osaaminen, harkinta, teknisten välineiden käyttö, työn vaikutuksen laajuus ja pysyvyys, työn vaikutus ja vastuu, vuorovaikutus sekä fyysiset ja psyykkiset vaatimukset. Näiden perusteella muodostuvat palkkauksen tason määräytymiseen vaikuttavat yhteispisteet.

Suureen osaan yksityisen palvelusektorin sopimuksista liittyy jonkinlainen palveluaikaan sidottujen lisien järjestelmä. Palveluaikalisiä koskevat sopimusmääräykset ja niiden laajuus poikkeavat toisistaan eri sopimusaloilla. Lisien keskimääräinen prosenttiosuus kokonaisansioista vaihtelee sopimusaloittain 10 prosentista 30 prosenttiin. Viime vuosina palveluaikalisien merkitystä on vähennetty monien alojen sopimuksia uusittaessa. Merkittävimpiä säännölliseltä työajalta maksettavia muita lisiä ovat lähinnä vuorotyölisät ja sunnuntaityöstä maksettavat korotukset. Vuorotyölisää on käytössä varsinkin vähittäiskaupassa ja hotelli- ja ravintola-alalla.

Vuorotyölisien lisäksi säännöllisen työajan ansioon voi sisältyä muitakin lisiä kuten kielilisiä ja esimerkiksi vakuutuslalla vakuutustutkintolisiä. Palkkauksen kokonaisuuden kannalta niiden merkitys ei kuitenkaan ole keskeinen. Säännöllisen työajan ansioon kuuluvat edellisten lisäksi luontoisedut. Niiden arvoksi kirjataan niiden verotusarvo. Monilla yksityisillä palvelualoilla on käytössä lounasetu. Monilla aloilla on myös auto- tai puhelinetuja. Yksityisellä palvelusektorilla tulos- ja muut yrityskohtaiset palkkiot sisältyvät säännöllisen työajan ansiokäsitteeseen.

4 PALKANKOROTUSELEMENTTIEN TOTEUTTAMINEN ERI PALKKAUSJÄRJESTELMISSÄ

4.1 Yleiskorotus ja sen muodot

Yleiskorotuksella tarkoitetaan palkankorotusta, jolla korotetaan kunkin palkansaajan henkilökohtaista palkkaa. Yleiskorotuksella on palkkaratkaisuissa ollut aina hallitseva rooli. Näin on ollut riippumatta siitä, onko ratkaisu tehty keskitetyllä vai liittotasolla. Tähän ei ole myöskään vaikuttanut se, mikä palkansaajasektori tai sopimusala on ollut sopimuskierroksen päänavaajana. Yleiskorotuksen osuus on aina ollut vähintäänkin kolme neljäsosaa koko sopimuskorotuksesta. Suurimmillaan se on, kun yleiskorotus on ainoa korotuselementti. Poikkeuksena ovat luonnollisesti ne 90-luvun lamavuodet, jolloin palkkoja ei lainkaan korotettu.

Näin ollen yleiskorotus on käytännössä määritellyt sopimuskorotuksen kustannustason. Tämä kustannustaso on puolestaan heijastellut osapuolten arvioimaa taloudellista tilannetta. Toisaalta tätä kustannustasoa määriteltäessä ovat siihen vaikuttaneet myös ympäristötekijät ja maan yleinen yhteiskunnallinen tilanne.

Yleiskorotuksen rooli näyttää myös lisääntyneen tulopolitiikan uudella aikakaudella vuodesta 1992. Vielä 1970-luvulla muilla palkkaelementeillä, muun muassa järjestelyvaralla, oli merkitystä korotuksen kustannustason määrittelyssä yhdessä yleiskorotuksen kanssa, mutta jo 1980-luvulla ja etenkin 1990-luvulla järjestelyvaran merkitys on selvästi vähentynyt. Tämä johtunee ennen kaikkea siitä, että ratkaisujen kustannustaso kokonaisuutena varsinkin keskitetyissä ratkaisuissa on absoluuttisesti alentunut tarkasteluajakauden loppua kohden.

Paitsi yleiskorotuksen taso on sen muoto ollut neuvottelujen keskeinen kohde. Tulopolitiikan alkuaikoina oli vallalla ajatus, että palkankorotuksen tuli olla absoluuttisesti yhtä suuri kaikille palkansaajille. Tällöin puhuttiin niin sanotusta solidaarisesta palkkapolitiikasta. Tämä tarkoitti, että palkansaajien suhteelliset palkkaerot pienenivät, kun kaikkien palkansaajien yleiskorotus oli absoluuttiselta sentti- tai euromäärältään samansuuruinen.

Tällaista politiikkaa ajoi erityisesti talouden matalapalkkaisia sopimusaloja edustava SAK ja myös osa toimihenkilöjärjestöistä. Jo 1970-luvun puolivälissä tämä yleiskorotuslinjalinja alkoi kuitenkin murtua.

Yleiskorotukseen sisällytettiin toisaalta työnantajien ja toisaalta Akavan sekä silloisten teknisten toimihenkilöjärjestöjen toimesta ehto, joka tietyn absoluuttisen ansiorajan jälkeen muutti yleiskorotuksen prosentuaaliseksi palkansaajan palkasta. Näin tällaisen palkansaajan yleiskorotus muodostui mainittua yleistä absoluuttista yleiskorotuksen sentti- tai euron määrää suuremmaksi. Tämä yleiskorotuksen muoto on sittemmin ollut vallitseva. Yleensä ainoastaan ansiorajasta, jolloin siirrytään absoluuttisesta yleiskorotuksesta prosentuaaliseen yleiskorotukseen, on käyty neuvotteluissa kiistaa.

Ainoastaan kahdessa keskitetyssä kokonaisratkaisussa on sovittu pelkästään prosentuaalisista yleiskorotuksista. Pekkasen I- ja II-sopimuksessa 1981-82 ja 1984-1985 näin tehtiin. Edellisessä sopimuksessa kuitenkin SAK ja STK tekivät erillisen sopimuksen prosenttien sentittämisestä ja jälkimmäisessä prosenttien muuttaminen penneiksi tapahtui yleensä liittotason sopimusneuvotteluissa.

Joka tapauksessa yleiskorotus on ilmeisesti koko tulopolitiikan aikakauden ajan supistanut enemmän tai vähemmän määrin palkansaajien keskinäistä palkkahajontaa. Toinen asia on kuinka pysyväksi tämä palkkahajonnan supistuminen on jäänyt. Palkansaajien väliseen käytännön palkkahajontaanhan vaikuttavat myös monet muut tekijät kuin vain sopimuksin sovittu palkkojen yleiskorotus. Palkkahajontaa vähentävänä elementtinä on toiminut myös sopimusalakohdaiset ansiokehitystakuujärjestelmät.

4.2 Järjestelyvaran käyttötavat

Järjestelyvara eli tietty prosenttimäärä sopimusalan palkkasummasta on valtaosassa keskitettyjä kokonaisratkaisuja varattu sopimusalakohdaisesti käytettäväksi. Tämän rahasumman käyttötavasta on sovittu yleensä liittokohdaisissa neuvotteluissa. Tulopolitiikan alkuaikoina se oli kustannuksiltaan yleiskorotuksen ohella yleensä keskitetyn ratkaisun merkittävin palkkaelementti. Etenkin näin oli 1970-luvulla. Matala- ja naispalkkaerä sopimuselementtinä 1980-luvulla ja varsinkin 1990-luvulla on kuitenkin nousut kustannuksiltaan vastaavalle tasolle.

Järjestelyvaran käyttötavat sopimusalakohdaisissa neuvotteluissa ovat olleet varsin monenlaiset. Yleisesti voidaan todeta, että nykyisin varsin tyypillinen järjestelyvaran käyttötapa on sen käyttäminen yleiskorotuksen kasvattamiseen. Tämä tapahtuu joko asiasta liittotasolla sopimalla tai siirtämällä järjestelyvara yritystasolla sovittavaksi. Yritystason sopimukseen sisältyy nimittäin yleensä määräys siitä, että mikäli yritystason sopimukseen ei päästä, korotus suoritetaan tasasuuruusena kaikille yrityksen palkansaajille. Toinen käyttötapa etenkin aikaisemmin oli taulukko-

palkkojen korottaminen yleiskorotusta enemmän. Tämä on tarkoittanut, että taulukkopalkalla tai lähellä taulukkopalkkaa työskentelevä palkansaaja on saanut uuden korkeamman taulukkopalkan seurauksena yleiskorotusta korkeamman palkankorotuksen. Kolmas melko yleisesti käytetty järjestelyvaran käyttötapa on ollut sopimusalan palkkausjärjestelmän uudistaminen. Tämä on voinut tarkoittaa myös palkkataulukon palkkaryhmien yhdistelemistä tai kokonaan uusiin lähtökohtiin perustuvien palkkataulukoiden käyttöönottoa.

Järjestelyvaraa on myös käytetty erilaisten palkanlisien erilliseen korottamiseen. Tyypillinen tällainen lisä on ollut vuorotyöstä maksettava lisä. Lisäksi järjestelyvaraa on käytetty niin sanotuista arkipyhistä maksettavista korvauksista sopimiseen. Viime vuosina taulukkopalkkojen ylimäärisiä korotuksia ei ainakaan työnantajapuolella ole pidetty suotavina tai ne ovat olleet eräissä tulopoliittisissa ratkaisuissa työnantajapuolella jopa kiellettyjä. Järjestelyvaraa on tällöin käytetty liittotasolla yleensä edellä kuvatulla tavalla etenkin yleiskorotuksen kasvattamiseen. Palkansaajapuoli on kuitenkin edelleen pitänyt mahdollisena järjestelyvaran käyttämisestä yleiskorotukset ylittäviin taulukkopalkkakorotuksiin silloin, kun tällaisen korotuksen kustannukset mahtuvat sovittuun kustannusraamiin. Järjestelyvaraa vastaavalla tavalla on yleensä liittokohtaisissa neuvotteluissa käytetty matala- ja naispalkkaerää.

Kaiken kaikkiaan järjestelyvaran sekä matala- ja naispalkkaerän käyttötavat ovat olleet hyvin monenlaisia ja vaihdelleet ajankohdittain ja sopimusaloittain huomattavasti. Useasti myös sopimusmuutoksen ”todellisen” kustannuksen vaikutuksen arviointi on etenkin ylimääraisistä taulukkopalkkakorotuksista sovittaessa ollut varsin vaikeaa. Joissain tapauksissa varsinkin 1970- ja 80-luvulla tätä kustannusten arviointivaikeutta voitiin käyttää hyväksi jopa sopimuspoliittisesti pyrittäessä ”hallittuun” palkkojen liu’uttamiseen.

4.3 Taulukkopalkkojen korotus

Tässä luvussa on kuvattu taulukkopalkkakorotuksen vaikutusta palkansaajan palkkaan palkankorotustilanteessa sopimusaloilla, joilla työehtosopimuksissa on käytössä suoraan työkohtaiseen taulukkopalkkaan tai työehtosopimusperusteisen henkilökohtaisen lisän sisältävään taulukkopalkkaan perustuva palkkausjärjestelmä. Näin ollen esitetyt johtopäätökset soveltuvat sekä tunti- että kuukausipalkkaisille palkansaajille.

Ensinnäkin voidaan todeta, että silloin kun yleiskorotus suoritetaan vain palkansaajan henkilökohtaiseen palkkaan, korotus ei vaikuta työehtosopimusten palkkausjärjestelmiin ja palkansaajan minimipalkka ei muu-

tu. Tällöin ainoastaan taulukkopalkkojen ja käytännön palkkojen erotus eli niin sanottu ilmatila kasvaa.

Etenkin vielä 1970- ja 1980-luvulla järjestelyvaran keskeinen käyttökohde oli taulukkopalkkojen korotus. Tämä tarkoitti, että taulukkopalkkoja korotettiin yli pelkän yleiskorotuksen määrän. Tämä puolestaan merkitsi, että taulukkopalkkaa tai lähellä taulukkopalkkaa saava palkansaaja sai yleiskorotusta korkeamman palkankorotuksen. Sopimusneuvotteluissa ei näin ollen yleensä koskaan sovittu vain yleiskorotuksen toteuttamisesta, vaan palkankorotustilanteessa oli yleensä kyse sekä yleiskorotuksen suorittamisesta että taulukkopalkkojen korottamisesta.

Taulukkopalkkojen korotus voidaan toteuttaa kuitenkin monin eri tavoin suhteessa yleiskorotukseen ja palkkausjärjestelmän voimassa oleviin taulukkopalkkoihin. Yleisin käytäntö on se, että taulukkopalkkoja korotetaan ”taulukon suhteet säilyttäen” erisuuruilla absoluuttisilla rahamäärittä esimerkiksi siten, että alemmissa palkkaryhmissä on pienempi taulukkopalkkojen korotus kuin ylemmissä palkkaryhmissä. Näin on luonnollisesti tilanne silloin, kun taulukkopalkkoja korotetaan prosentuaalisesti. Toinen mahdollisuus on se, että esimerkiksi alinta taulukkopalkkaa korotetaan yleiskorotuksen senttimäärällä ja muita taulukkopalkkoja sellaisilla määrillä, että taulukkopalkkojen keskinäiset suhteet säilyvät. Taulukkopalkkoja korotetaan tällöinkin niin sanotusti ”taulukon suhteet säilyttäen”.

Taulukko 4. Taulukkopalkkakorotus palkankorotustilanteessa

	<i>Palkka ja taulukkopalkka samat</i>	<i>Palkka lähellä taulukkopalkkaa</i>	<i>Palkka selvästi yli taulukkopalkan</i>	
	Yleis- ja taulukkopalkkakorotus samat	Yleiskorotus pienempi kuin taulukkopalkkojen korotus		
<i>Ennen korotusta</i>				
taulukkopalkka	10 €	10 €	10 €	10 €
henkilökohtainen palkka	10 €	10 €	10.1 €	10.3 €
Yleiskorotus	0.3 €	0.3 €	0.3 €	0.3 €
Taulukkopalkkakorotus	0.3 €	0.5 €	0.5 €	0.5 €
<i>Korotuksen jälkeen</i>				
taulukkopalkka	10.3 €	10.5 €	10.5 €	10.5 €
henkilökohtainen palkka	10.3 €	10.5 €	10.5 €	10.6 €
Taulukkopalkan vaikutus	0 €	0.2 €	0.1 €	0 €
Taulukkopalkan vaikutus %	0.0 %	2.0 %	1.0 %	0.0 %
Palkankorotusprosentti	3.0 %	5.0 %	4.0 %	2.9 %

Vakinaisella tunti- tai kuukausipalkalla työskentelevien palkansaajien taulukkopalkkojen korotuksen aiheuttama lisäkustannus riippuu tällöin toisaalta taulukkopalkkojen korotuksen suuruudesta ja toisaalta sopimus-

alalla vallitsevasta käytännön palkkojen ja taulukkopalkkojen välisestä ilmatilasta.

Taulukossa 4 tarkastellaan taulukkopalkkojen senttimääräisiä korotuksia. Ensimmäisessä vaihtoehdossa yleis- ja taulukkopalkkakorotukset ovat samat. Toisena vaihtoehtona taulukkopalkkakorotus on suurempi kuin yleiskorotus. Palkansaajan palkankorotuksen suuruus riippuu tällöin siitä, kuinka lähellä henkilökohtainen palkka on taulukkopalkkaa.

Taulukkopalkkoja voidaan korottaa esimerkiksi yleiskorotuksen absoluuttisella määrällä, joka tulee samansuuruisena kaikkiin taulukkopalkkoihin. Tällöin luonnollisesti taulukkopalkkojen suhteellinen ero kapeenee. Esimerkissä 10 euron tuntiansioilla 3 sentin korotus nostaa palkkaa 3 prosenttia. Taulukkopalkkojen korotus ei aiheuta lisäkustannuksia, koska käytännön palkat ja taulukkopalkat nousevat yhtä paljon.

Taulukkopalkkojen samansuuruisen korotus voi myös olla yleiskorotuksen määrää suurempi kuten kolmessa viimeisessä sarakkeessa taulukossa 4. On selvää, että senttimääräisillä korotuksilla taulukkopalkkojen suhteellinen ero kapenee myös tällöin. Tällöin puhutaan taulukkopalkkojen ”ylimääräisestä” korottamisesta. Vakinaisella tunti- tai kuukausipalkalla työskentelevien palkansaajien yleiskorotuksen ylittävä taulukkopalkkojen korotus ”lyö läpi” niiden palkansaajien osalta, joiden yleiskorotuksella korotettu käytännön palkka jää alle uuden taulukkopalkan.

Tästä aiheutuva lisäkustannus riippuu toisaalta siitä, kuinka suuri yleiskorotuksen ylittävä ohjepalkkojen korotus on, ja toisaalta siitä, kuinka paljon alalla on niin sanottua ilmatilaa eli mikä on käytännön palkkojen ja taulukkopalkkojen välinen erotus. Edellisessä taulukossa esitetystä esimerkissä ilmatila on suurin viimeisessä sarakkeessa, jolloin taulukkopalkkojen ylimääräinen korotus ei vaikuta palkankorotukseen. Tämä siitä syystä, että yleiskorotuksen jälkeen palkkataso jo ylittää uuden taulukkopalkan tason. Esimerkissä taulukkopalkalla työskentelevä saa sen sijaan taulukkopalkan korotuksen täysimääräisenä. Siten riippuen käytännön palkan ja taulukkopalkan välisestä ilmatilasta palkansaajanpalkankorotus vaihtelee 2.9 prosentin ja 5 prosentin välillä.

Palkankorotukseen vaikuttaa myös se, maksetaanko sopimuslalla taulukkopalkan lisäksi prosentuaalisia lisiä. Tällöin taulukkopalkkojen lisäksi maksettavien taulukkopalkkaan perustuvien prosenttisten lisien ja urakkatyön seurauksena taulukkopalkkakorotuksen kustannusvaikutus on suurempi kuin ”puhtaassa” ilman prosenttisia lisiä olevassa aikapalkkatyössä. Tuntipalkkaisilla palkansaajilla urakkatyössä urakkatyön minimipalkka nousee yleiskorotusta enemmän, koska urakkatyön ansiotakuu on määritetty prosentuaalisesti.

Tulopolitiikan uudella aikakaudella vuodesta 1992 keskitetyissä sopimusratkaisuissa on lähdetty siitä, että yleiskorotuksen ylittäviä taulukkopalkojen korotuksia ei suoriteta. Näin ollen järjestelyvaraa tai matala- ja naispalkkaerää ei ole suunnattu tähän tarkoitukseen. Tästä syystä taulukkopalkkakorotusten kustannukset ovat jääneet tällä aikakaudella varsin vähäisiksi. Konkreettisesti tämä linja on näkyi ensi kerran vuoden 1996 tehdyssä keskitetyssä ratkaisussa. Sitten samaa linjaa on pääsääntöisesti jatkettu myöhemmissä tulopoliittisissa ratkaisuissa.

4.4 Erillisten lisien korotukset

Erillisillä lisillä tarkoitetaan tässä yleensä työolosuhteista maksettua hyvitystä. Tehtaessa työtä epänormaaliin aikaan tai epätavallisissa työolosuhteissa nämä työnteon haitat yleensä kompensoidaan erikseen eikä niiden vaikutusta sisällytetä esimerkiksi töiden luokituksessa palkkausjärjestelmiin. Palkankorotusten yhteydessä on mahdollista sopia myös näiden lisien maksuperusteisiin muutoksia. Yleensä näin on myös menetelty. Tästä aiheutuneet lisäkustannukset voidaan kattaa esimerkiksi alakohtaisesta järjestelyvarasta. Tosin viime aikoina lisien maksuperusteen muutos on sidottu yleiskorotuksen korotustasoon siten, että lisäkustannuksia ei synny.

Tutkimuksessa selvitetään lisien korotusten vaikutusta palkkakehitykseen ja siten palkkakustannuksiin. Sellaisilla sopimusaloilla, joilla esimerkiksi vuorotyö on yleistä, on nimittäin tällaisesta työstä maksetulla erillisellä palkanosalla palkansaajien ansioihin ja niiden kehitykseen merkittävä vaikutus. Sopimusalakohtaisessa palkkauksessa tämä näkyy etenkin vuorotyön määrän lisääntyessä tai vähetessä.

5 PALKKAUSJÄRJESTELMÄT JA ANSION NOUSU

5.1 Empiirisen tarkastelun aineisto

Sopimusalakohhtaisen palkkaliukuman ja sopimuskorotusten merkitystä ansioiden kokonaisnousulle ja sen absoluuttiselle suuruudelle on tarkasteltu alustavasti Marjasen aiemmin mainitussa tutkimuksessa (2002). Tutkimuksessa kartoitettiin palkkaliukuman sopimuskorotusten lisäksi alakohtaisten taloudellisten tekijöiden vaikutusta palkkaliukumaan. Eräissä aiemmissa selvityksissä, joita on tehty muun muassa työnantaja-järjestöjen piirissä, on havaittu, että nämä taloudelliset tekijät vaikuttavat sopimusalakohhtaisesti eri tavoin kokonaisansion nousuun ja myös palkkaliukumaan.

Tässä tutkimuksessa laajennetaan tarkastelua edelleen. Koko sopimuskorotuksen ja palkkaliukuman lisäksi tarkastellaan sopimuskorotuksen eri palkkaelementtien vaikutusta ansioiden nousuun ja myös palkkaliukumaan. Tämä tarkastelu on kuitenkin empiirisesti mahdollista toteuttaa vain Teollisuuden ja Työnantajien Keskusliiton sopimusaloja koskien, koska vain tältä osin on tarvittava tietoaineisto ollut saatavissa mainituista palkankorotuselementeistä. Aineisto kattaa hieman lyhyemmän ajanjakson kuin Marjasen aiempi tutkimus, joka koski koko tulopolitiikan aikakautta 1968-2000. Tässä tutkimuksessa on käytettävissä tiedot ajanjaksolta 1972-2000.

Tarkasteluun on voitu ottaa enemmän sopimusaloja kuin Marjasen aiempaan tutkimukseen. Sopimusaloja on tässä tarkastelussa nimittäin 29, kun aiemmassa tutkimuksessa sopimusaloja oli 9 ja lisäksi 4 palvelutyönantajien sopimusalaa. Tässä sopimuskorotuselementtien tarkastelussa ei ole mukana taloudellisia muuttujia, koska tällaista tietoa ei sopimusaloittain ole saatavissa (ks. Marjanen 2002, liite 1). Aiemman tutkimuksen 9 Teollisuuden ja Työnantajain sopimusalaa ovat luonnollisesti mukana myös tässä aineistossa. Sen sijaan Palvelutyönantajien sopimusalat eivät tähän tutkimusosuuteen sisälly, koska tietoa eri palkankorotuselementeistä ei ole näiltä sopimusaloilta saatavissa.

Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton tuntipalkkaisista sopimusaloista sisältyvät siten tähän tutkimusosuuteen seuraavat sopimusalat: graafinen teollisuus, lasiteollisuus, puusepänteollisuus, kalkki- ja sementtiteollisuus, tiiliteollisuus, vaatetusteollisuus, tekstiiliteollisuus, kivenjalostusteollisuus, betonituoteteollisuus, panimoteollisuus, metalliteollisuus, sa-

ha- ja levyteollisuus, paperiteollisuus, kemiallistekninen teollisuus, kemian perusteollisuus, öljynjalostamot, posliiniteollisuus, veneenrakennusteollisuus, peruselintarviketeollisuus, kumiteollisuus, kenkä- ja nahkateollisuus, tulitikki- sekä harja- ja sivellinteollisuus, energia-ala, talonrakennusala, maalausala, putkiasennusala, sähköasennusala ja puhelinala.

Mainitut sopimusalat ovat tässä tutkimuksessa mukana kaikki yhtä suurella painolla riippumatta siitä, kuinka suuria nämä sopimusalat toisiinsa verrattuna ovat. Siten yhteen lasketussa aineistossa metalliteollisuus ja harja- ja sivellinteollisuus edustavat kumpikin yhtä sopimusalaa, vaikka ne kooltaan ja merkitykseltään ovat aivan eri luokkaa. Yhteenlaskettuja tuloksia luvuissa 5.3 ja 6.3 tarkasteltaessa on tämä seikka tärkeää ottaa huomioon. Tässä mielessä sopimusaloittainen tarkastelu ja siinä saadut tulokset ovatkin yksiselitteisempiä. Luonnollisesti esimerkiksi jonkinlainen työliikeyspainotus sopimusaloittain olisi parantanut yhteenlaskettuja tuloksia, mutta sellaista ei aineiston puuttumisen vuoksi ole voitu tälle laajemmalle aineistolle tehdä (ks. Marjanen 2002, liite 1).

Tämä tutkimus kuitenkin antaa huomattavasti lisätietoa eri sopimuskorotuselementtien vaikutuksesta ansioiden nousuun ja palkkaliukumaan. Yhdistettäessä tämä tieto aiempaan tutkimukseen saadaan varsin yksityiskohtainen kuvaus Suomen työmarkkinoiden käyttäytymisestä tulopolitiikan aikakaudella 1968-2000. Lisäksi tutkimuksen tässä osuudessa on tarkasteltu tarkemmin laman jälkeistä tulopolitiikan uutta aikakautta 1992-2000. Tältä osin saadut tulokset ovat myös tulevaisuutta ajatellen varsin mielenkiintoisia.

5.2 Sopimuskorotuselementtien käyttäytyminen eri palkkausjärjestelmissä

Yleiskorotuksen muotoa ja sen käyttäytymistä eri palkkausjärjestelmissä käsiteltiin jo edellä luvussa 4.1. Yleiskorotus muodosti, kuten aiemmin todettiin, pääosan sopimuskorotuksesta. Näin oli sekä tunti- että kuukausipalkkapohjaisilla sopimusaloilla. Myöskin käytännön tasolla yrityksissä se toteutetaan aina periaatteessa joko keskitetyn tai liittotason sopimuksen mukaisena, mikäli sitä ei syystä tai toisesta ole haluttu kasvattaa järjestelyvaralla, tasa-arvoerällä tai jollain muulla palkankorotuserällä.

Järjestelyvaran tai nykyisen liittoerän ja tasa-arvoerän käyttöä eri palkkausjärjestelmissä on käsitelty luvussa 4.2. Tässä tutkimusosuudessa tätä käyttöä kuitenkin analysoidaan taulukkopalkkojen korotustilanteessa ja pohditaan sen merkitystä nimenomaan ansioiden nousun ja palkkaliukuman näkökulmasta tarkasteluajanjakson 1972-2000 aikana. Tätä selvitystyötä varten tarvitaan yksilötasoinen palkkatilastoaineisto, joka sisältää

henkilökohtaisen palkkauksen edellyttämät luokittelutiedot. Tällöin esimerkiksi sopimusten edellyttämiä taulukkopalkkojen korotusten vaikutuksia on mahdollista verrata yksilötasolla toteutuneisiin palkankorotuksiin.

Tällöin voidaan verrata sopimusalan palkansaajien yleiskorotuksella korotettua henkilökohtaista palkkaa uuteen palkkausjärjestelmän taulukkopalkkaan. Mikäli palkansaajan palkka jää yleiskorotuksen toteutuksen jälkeen alle uuden taulukkopalkan esimerkiksi ”ylimääräisestä” taulukkopalkkakorotuksesta johtuen, hänen palkkaansa korotetaan yleiskorotuksen sijasta taulukkopalkkakorotuksen verran, kuten luvussa 4.3 on kuvattu. Tämä tarkoittaa, että palkansaajan palkka täyttää työehtosopimuksen minimipalkkamääräyksen edellytykset.

Sopimuskorotukseen lasketaan myös ”ylimääräisestä” taulukkopalkkojen korotuksesta aiheutuva kustannusten lisäys. Kustannuslisän määrä riippuu ilmatilasta käytännön palkkojen ja taulukkopalkkojen välillä. Sopimusosalalla voi olla nimittäin tilanne, että sopimusalan palkansaajien palkat jo esimerkiksi henkilökohtaisten lisien vuoksi huomattavasti ylittävät uudet taulukkopalkat. Tällöin luonnollisestikaan taulukkopalkkojen korotus ei välittömästi aiheuta sopimusalan palkansaajille yleiskorotuksen ylittäviä lisäpalkankorotuksia. Toisaalta sopimusosalalla voi olla tilanne, että sopimusalan palkansaajat työskentelevät taulukkopalkkoilla tai heidän henkilökohtaiset palkkansa ovat hyvin lähellä työehtosopimusten mukaisia taulukkopalkkoja. Tällöin taas yleiskorotukset ylittävät taulukkopalkkojen korotukset voivat aiheuttaa suuriakin lisäkustannuksia sopimusalan palkankorotuksiin ja siten myös nopeuttavat ansion nousua.

Tällä tavoin laskettuja taulukkopalkkakorotusten kustannusarvioita on käytetty luvussa 6 sopimuskorotuselementtien empiirisessä tarkastelussa. Se, kuinka tarkkoja nämä kustannusarviot todellisuudessa ovat, on vaikeata kovin tarkoin määritellä. Varhaisemmassa aineistossa ei ole kuitenkaan aina kaikkea sitä tietoa, mitä korotusvaikutuksen tarkka laskeminen edellyttää. Aineiston tietosisällön laajeneminen ja tietojenkäsittelylaitteiden ja ohjelmistojen paraneminen on tarkentanut laskentaa, mitä on käsitellyt Nordström (1977). Tätä seikkaa valaisee tämän luvun pohdinta taulukkopalkkakorotusten ja palkkaliukuman välisestä yhteydestä.

Tulopolitiikan aikakaudella keskitettyihin palkkaratkaisuihin sisältynyt alakohtainen järjestelyvaraerä on ollut tyypillinen palkankorotuselementti, josta nämä lisäkustannukset on osapuolten kesken sovittu katettavaksi. Myös matalapalkka- ja naispalkkaerää on useasti käytetty tähän tarkoitukseen. Näiden palkkapottien käyttötapaa on sovittu sopimusalakohteisissa neuvotteluissa. Usein ne kokonaan tai osittain on käytetty taulukkopalkkojen ”ylimääräiseen” korottamiseen. Tosin laman jälkeisen tulopolitiikan uudella aikakaudella tätä pyrkimystä ainakin keskitetyissä ratkaisuissa on pyritty vähentämään. Tällainen järjestelyvaran tai tasa-

arvoerän käyttö on jopa 1990-luvun lopun keskitetyissä ratkaisuihin ollut lähes kiellettyä. Mainittuja eria on sen sijaan pyritty suuntaamaan palkkausjärjestelmien uudistamiseen.

Sopimusalakohtaiseen palkkaliukumaan vaikuttavat luonnollisesti sopimusalan taloudelliset olosuhteet. Lisäksi tärkeänä tekijänä ovat ilmeisesti sopimusjärjestelmän luomat puitteet alan palkkaukselle. Tässä suhteessa on palkkausjärjestelmällä tärkeä rooli. ”Ylimääräiset” taulukkopalkkakorotukset johtavat yllä kuvatulla tavalla usein lähellä taulukkopalkkaa olevien palkansaajien henkilökohtaisten palkkojen korotuksiin.

Nämä ”ylimääräiset” taulukkopalkkojen korotukset puolestaan aiheuttavat yritystasolla palkkahajonnan supistumista. Näin on nimenomaan silloin, kun taulukkopalkkoja ei koroteta suhteellisesti yhtä suurilla korotuksilla ”taulukon suhteet säilyttäen”, vaan esimerkiksi absoluuttisesti yhtä suurilla yleiskorotusta suuremmilla korotuksilla.

Aiempi palkkahajonta pyrkii tällöin kuitenkin monista syistä ennen pitkää palautumaan. Tämä näkyy puolestaan palkkaliukumana ja palkkakustannusten nousuna. Mikä merkitys tällä on kokonaisansion nousun ja palkkaliukuman kannalta on mielenkiintoinen ja aika ajoin varsin vilkasta keskustelua herättänyt kysymys.

Tällaisen tutkimuksen suorittaminen edellyttäisi, että käytettävissä on yksilöllinen palkkatilastoaineisto, jolloin esimerkiksi sopimusten edellyttämiä taulukkopalkkojen korotusten vaikutuksia olisi mahdollista verrata yksilötasolla toteutuneisiin palkankorotuksiin vähintäänkin sopimuskierroksittain. Tällaista tarkastelua ei kuitenkaan tässä tutkimuksessa ole tehty.

Toisaalta voidaan ajatella, että palkkahajonnan palautuminen yrityksissä ei välttämättä tapahdu saman sopimuskierroksen aikana, vaan palkkahajonnan palautumisen nopeus riippuu sekä yleisestä suhdannetilanteesta että yrityksen omasta taloudellisesta tilanteesta. Näin ollen yksilötason palkkaliukuman tarkastelu edellyttäisi useamman sopimuskierroksen tarkastelua. Tähän ei tässä tutkimuksessa ole ollut myöskään mahdollisuuksia.

Järjestelyvaran käyttöä taulukkopalkkojen korottamiseen 1990-luvun tulopoliittisissa ratkaisuihin on nimenomaan työnantajapuolella erityisesti näiden heijastusvaikutusten vuoksi rajoitettu. Palkansaajapuoli on kuitenkin edelleen pitänyt mahdollisena järjestelyvaran käyttämistä yleiskorotukset ylittäviin taulukkopalkkakorotuksiin silloin, kun tällaisen korotuksen kustannukset mahtuvat sovittuun kustannusraamiin.

Tästä syystä tämä rahapotti on kuten edellä on todettu ohjattu esimerkiksi palkkausjärjestelmien uudistamisen aiheuttamien kustannusten kattamiseen. Myös tämä rahapotti on pyritty varsinkin viime vuosina ohjaamaan paikallistasolla käytettäväksi. Mikäli kumpikaan edellä kuvatuista käytötavoista ei ole ollut mahdollista, järjestelyvaralla tai liittoerällä,

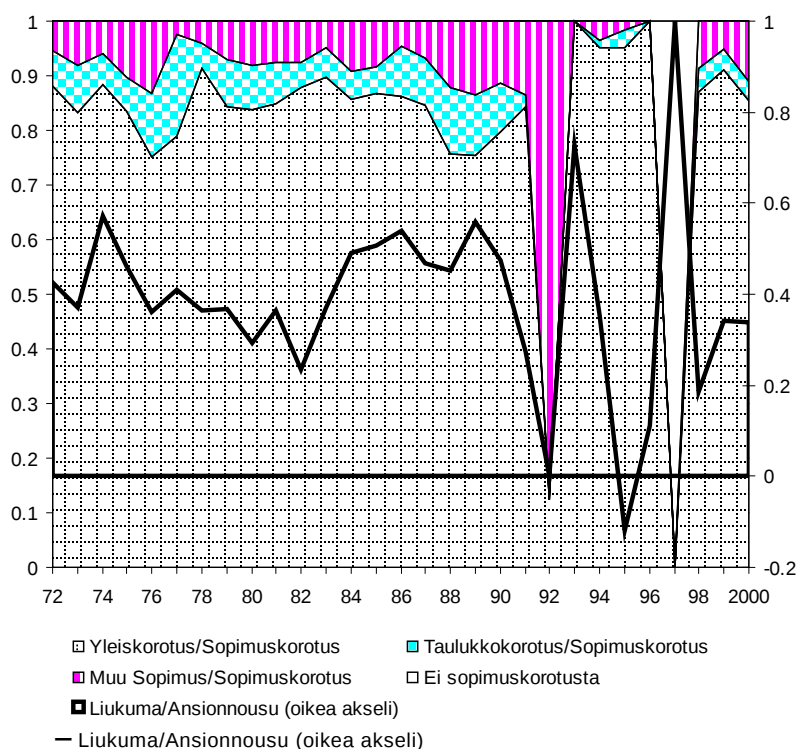
kuten sitä nykyterminologian mukaan nimitetään, on kasvatettu sopimuslakohtaista yleiskorotusta. Matala- ja naispalkkaerän käyttötapa on usein samankaltainen kuin järjestelyvaran. Näin ollen sen käyttöön palkankorotuselementtinä liittyy suurelta osin sama problematiikka esimerkiksi palkkaliukuman näkökulmasta kuin järjestelyvarankin.

Ansiokehitystakuu- ja indeksiehtojärjestelmien yhteydessä ei samaa problematiikkaa sen sijaan esiinny, koska niiden seurauksena tapahtuvat palkankorotukset toteutetaan yleensä prosentuaalisina yleiskorotuksina. Tällöin myös taulukkopalkkojen korottaminen tapahtuu yleensä vastaavalla prosenttimäärällä.

5.3 Sopimuskorotuselementtien vaikutus ansioiden nousuun ja palkkaliukumaan: kokonaistarkastelu

Kuvio 3 osoittaa sopimuskorotusten eri elementtien, yleiskorotuksen, taulukkopalkkakorotuksen ja muiden korotusten osuuden koko sopimus-

Kuvio 3. Sopimuskorotuselementtien osuus koko sopimuskorotuksesta (vasen akseli) ja palkkaliukuman osuus ansioiden noususta (oikea akseli) teollisuudessa



korotuksesta (painottamattomana, vuonna 1997 sopimuskorotus oli nol-la). Oikealla akselilla on lisäksi palkkaliukuman osuus ansionnoususta.

Kuviosta nähdään, että yleiskorotus muodostaa keskimäärin 77.6 prosenttia sopimuskorotuksesta (alin alue, asteikkona vasen akseli). Taulukkokorotus on vain noin 5.9 prosenttia sopimuskorotuksesta (toinen alue alhaalta, akselina vasen akseli). Yleiskorotuksen ylittävänä taulukkopalkkakorotusten merkitys on vähentynyt tulopolitiikan uudella aikakaudella. Palkkaliukuman osuus ansioiden noususta on keskimäärin 40 prosenttia ja se on hieman kasvanut tarkasteluajanjaksolla aina tulopolitiikan uuteen aikaan saakka vuoteen 1992. Tästä eteenpäin palkkaliukuman osuus on pienentynyt, mutta palkkaliukuma on vaihdellut varsin jyrkästi vuodesta toiseen.

Palkkaliukuman merkitys ansioiden kokonaisnousun kannalta oli tulopolitiikan aikakaudella suurimmillaan 1970-luvulla keskivaiheilla ensimmäisen öljykriisin yhteydessä. Tuolloin palkkaliukuma teollisuudessa oli jopa yli kaksinkertainen sopimuskorotuksen sovittuun ansioiden nousuun nähden. Tulopolitiikan aikakauden alussa palkkaliukuman merkitys koko ansioiden nousun kannalta oli huomattavasti vähäisempi. 1970-luvun loppupuolella liukuman merkitys ansioiden kokonaisnoususta pieneni ja lähes 1980-luvun lopulle saakka se oli samaa luokkaa kuin tulopolitiikan aikakauden alussa. 1980-luvun lopun noususuhdanteen ja rahapolitiikan vapautumisen myötä palkkaliukuman merkitys jälleen kasvoi lähes puoleen ansioiden kokonaisnoususta ja 1990-luvun alussa tästä ylikin.

Lamavuosina 1990-luvulla, jolloin palkkoja ei sopimuksin korotettu, ansioiden nousu muodostui puolestaan kokonaan palkkaliukumasta. Talouden elpyessä 1990-luvun lopulla tilanne palautui 90-luvun alun kaltaiseksi. Syynä palkkaliukuman edellä kuvattuun käyttäytymiseen voidaan hakea ilmeisestikin Suomen taloudellisesta kehityksestä. Tosin myös talouden institutionaaliset olosuhteet ja niissä tapahtuneet muutokset ovat heijastuneet palkkaliukuman käyttäytymiseen. Esimerkiksi rahamarkkinoiden vapautuminen 1980-luvun lopussa ilmeisesti vaikutti suhdannenousun myötä palkkaliukuman nopeutumiseen.

Absoluuttiselta arvoltaan palkkaliukuma teollisuudessa oli myös suurimmillaan 70-luvun puolessa välissä vuosina 1973-1975. Tällöin se oli parina vuonna jopa yli 10 prosenttiyksikköä. Lähes viiden prosenttiyksikön tason se saavutti myös 1980-luvun loppuvuosina. Muulloin 1980-luvulla se oli 3 ½-4 prosenttiyksikön luokkaa 1980-luvulla. Palkkaliukuman absoluuttinen arvo putosi 1990-luvulla 1-2 prosenttiyksikön välille.

5.4 Sopimuskorotuselementtien vaikutus ansioiden nousuun: sopimusaloittainen tarkastelu

Palkkaliukuman merkitys ansioiden kokonaisnousulle ja sen absoluuttinen suuruus on poikennut tulopolitiikan aikakaudella sopimusaloittain usein varsin selvästi. Palkkaliukuman pääpiirteinen profiili on kuitenkin ollut suhteellisen yhteneväinen. Tämä implikoi sitä, että varsinkin teollisuudessa taloudelliset olosuhteet ja työvoimatilanne on ollut toimialoittain suhteellisen yhtäläinen. Seuraavassa on esitetty taulukko tarkastelussa mukana olevista sopimusaloista. Sopimusalat on esitetty järjestyksessä sen mukaan mikä on ollut liukuman osuus ansionnoususta. Taulukossa 5 ovat mukana eri sopimuskorotusten erät sekä suhteellisten yleiskorotusten ja ohjetuntipalkkojen korrelaatiot palkkaliukumaan osuutena ansioiden noususta (sarake 5 ja 6). Lisäksi viimeiset kaksi saraketta ilmaisevat keskimääräisen ansioiden nousun ja sopimuskorotuksen vuosina 1972-2000.

Taulukko 5. Sopimuskorotuselementtien osuus koko sopimuskorotuksesta ja palkkaliukuman osuus ansioiden noususta eri teollisuuden ja rakentamisen sopimusaloilla 1972-2000

Teollisuus- tai rakennusala	Liukuma / Ansionnous	Yleiskorotus / Sopimuskorotus	Ohjetunti / Sopimuskorotus	Muu Sopimus / Sopimuskorotus	Sarakkeen 1 ja 2 korrelaatio	Sarakkeen 1 ja 3 korrelaatio	Ansionnous	Sopimuskorotus
Paperi	50.9%	77.8%	1.8%	17.0%	-0.53	0.09	9.1	4.8
Lasi	51.3%	82.9%	3.1%	7.5%	-0.43	-0.35	9.2	4.6
Kemia	49.9%	82.5%	1.9%	12.0%	-0.47	-0.15	9.0	4.7
Saha- ja levy	49.1%	80.5%	4.9%	4.2%	-0.68	-0.35	9.1	5.0
Öljynjalostamo	47.1%	81.1%	3.3%	8.2%	-0.51	-0.29	8.8	4.5
Metalli (SMT)	47.0%	81.0%	4.9%	7.2%	-0.53	-0.41	8.7	4.7
Kalkki/sementti	46.9%	79.2%	3.0%	10.8%	-0.50	0.09	8.8	4.5
Kumi	47.3%	82.0%	5.2%	9.1%	-0.65	0.02	9.3	4.8
Lihanjalostus	44.6%	76.7%	6.8%	3.3%	-0.61	-0.27	8.9	5.0
Puuseppä	44.4%	78.6%	4.5%	4.6%	0.13	0.06	10.7	5.9
Tekstiili	43.9%	81.5%	6.1%	4.2%	-0.72	-0.52	8.9	5.5
Puhelinlaitokset	44.2%	73.0%	6.4%	9.8%	-0.37	-0.14	8.9	5.4

Posliini	42.7%	86.7%	3.0%	2.9%	0.19	0.01	8.3	4.5
Elintarvike	39.9%	74.9%	7.3%	6.0%	-0.06	-0.15	9.0	5.3
Tiili	39.9%	81.1%	4.4%	7.6%	0.05	0.37	9.0	4.7
Kivenjalostus	40.4%	79.0%	9.8%	4.1%	-0.08	0.14	8.7	4.4
Veneenrakennus	40.0%	85.1%	3.1%	4.9%	-0.39	-0.03	7.9	4.7
Kenkä- ja nahka	39.3%	85.8%	6.1%	1.0%	-0.66	-0.10	8.4	5.3
Tulitikku, harja	39.0%	88.9%	2.8%	1.4%	-0.44	-0.06	8.7	5.0
Betoni	38.0%	80.7%	5.6%	7.1%	0.14	0.31	7.9	4.1
Panimo	36.4%	73.6%	7.4%	6.1%	-0.06	-0.23	9.1	5.3
Voimalaitokset	35.0%	77.5%	11.5%	6.8%	-0.52	0.17	8.9	5.5
Talonrakennus	34.9%	64.9%	12.1%	12.6%	0.37	0.26	7.9	3.9
Sähköasennus	32.5%	67.6%	4.4%	10.4%	0.30	-0.19	8.0	4.4
Vaatetus	32.7%	83.7%	7.4%	-1.5%	0.09	0.05	8.6	5.9
Kemiallis- tekninen	32.7%	83.1%	5.0%	5.0%	0.85	0.26	8.8	5.1
Graafinen	28.2%	77.3%	5.7%	6.7%	-0.23	-0.17	8.5	6.1
Maalaus	27.0%	54.7%	15.1%	16.1%	0.08	0.44	7.4	4.2
Putkiasennus	25.1%	49.2%	9.3%	23.9%	0.36	0.22	7.8	4.8
Kaikki painot- tamaton	40.4%	77.6%	5.9%	7.6%	-0.20	-0.02	8.7	4.9

Taulukosta 5 nähdään, että palkkaliukuma on ollut keskimäärin 40 prosenttia ansiokehityksestä vaihdellen 25 prosentin ja 51 prosentin välillä. Palkkaliukuman osuus ansioiden noususta on ollut vastaavalla tasolla tarkasteltaessa työllisyydellä painotettua palkkaliukuman osuutta ansioiden noususta yhdeksällä alalla (katso taulukko 9 luvussa 6). Ansiokehityksen keskimääräisen muutoksen vaihteluväli on 7.4 prosentista 10.7 prosenttiin vuosittain. Suuret prosentuaaliset luvut heijastavat 1970-luvun suuria korotuksia. Suuren palkkaliukuman sopimusaloilla ansiokehitys ei ole ollut välttämättä kaikkein nopeinta, vaikka näin keskimäärin onkin. Etenkin 1970-luvulla alhaisen palkkaliukuman sopimusaloilla kuten monilla rakentamisen sopimusaloilla, kemiallis-teknisessä teollisuudessa ja graafisessa teollisuudessa ansiokehitys oli ripeää. Sittenmin sopimuskorotusten eroavaisuudet eri aloilla ovat pienentyneet ja ansiot ovat kehittyneet jonkin verran nopeammin suuren palkkaliukuman sopimusaloilla.

Taulukosta 5 nähdään myös, että palkkaliukuman ja sopimuskorotusten tärkeimpien elementtien (yleiskorotus ja taulukkopalkkojen korotus) välinen korrelaatio on yleensä negatiivinen. Näin on etenkin niillä sopimusaloilla, joissa palkkaliukumat ovat suuria. Sen sijaan monilla alhaisen palkkaliukuman sopimusaloilla palkkaliukuman ja sopimuskorotusten välinen korrelaatio on positiivinen.

Seuraavassa on esitetty vastaava taulukko 6 tulopolitiikan uuden aikakauden ajalta vuosilta 1992-2000. Sopimusalat on esitetty samassa järjestyksessä kuin taulukossa 5.

Taulukko 6. Sopimuskorotuselementtien osuus koko sopimuskorotuksesta ja palkkaliukuman osuus ansioiden noususta eri teollisuuden ja rakentamisen sopimusaloilla 1992-2000

Teollisuus- tai rakennusala	Liukuma / Ansionousu	Yleiskorotus / Sopimuskorotus	Ohjetunti / Sopimuskorotus	Muu Sopimus / Sopimuskorotus	Sarakkeen 1 ja 2 korrelaatio	Sarakkeen 1 ja 3 korrelaatio	Ansionnousu	Sopimuskorotus
Paperi	58.7%	71.4%	0.0%	17.5%	-0.66		4.4	2.1
Lasi	54.0%	73.2%	0.8%	5.1%	-0.45	-0.69	4.3	2.1
Kemia	58.8%	73.4%	0.4%	14.4%	-0.54	0.02	4.5	2.0
Saha- ja levy	57.7%	73.4%	1.7%	2.6%	-0.83	-0.36	4.0	2.1
Öljynjalostamo	44.1%	71.2%	2.1%	4.4%	-0.73	-0.69	3.4	2.0
Metalli (SMT)	50.1%	71.8%	2.3%	3.7%	-0.79	-0.74	3.3	2.1
Kalkki/sementti	43.9%	64.5%	0.4%	12.9%	-0.63	-0.14	3.3	1.7
Kumi	48.2%	69.8%	2.8%	16.3%	-0.72	-0.02	5.0	2.2
Lihanjalostus	48.6%	57.6%	6.1%	3.0%	-0.81	-0.62	3.3	2.0
Puuseppä	45.4%	66.0%	2.6%	3.3%	-0.49	-0.18	10.0	5.3
Tekstiili	56.2%	74.5%	0.3%	2.9%	-0.97	-0.22	3.6	1.9
Puhelinlaitokset	53.9%	64.1%	0.9%	1.7%	-0.82	-0.12	3.8	2.1
Posliini	31.7%	72.7%	0.5%	4.6%	0.11	-0.51	3.4	2.1
Elintarvike	41.3%	56.5%	6.8%	3.5%	-0.14	-0.11	3.5	2.1
Tiili	37.4%	64.5%	0.4%	12.9%	0.05	-0.20	3.5	1.9
Kivenjalostus	23.0%	64.6%	0.0%	12.5%	-0.25		2.9	1.7

Veneenrakennus	39.7%	77.5%	2.5%	4.6%	-0.48	-0.24	7.7	5.1
Kenkä- ja nahka	41.0%	75.2%	2.2%	0.0%	-0.80	-0.43	3.2	2.4
Tulitikki, harja	30.3%	77.6%	0.2%	0.0%	-0.58	-0.44	2.5	2.3
Betoni	14.4%	65.5%	0.4%	12.5%	-0.08	-0.05	2.0	1.6
Panimo	27.8%	56.4%	6.7%	3.6%	-0.23	-0.42	3.5	2.1
Voimalaitokset	23.8%	83.6%	0.7%	4.6%	-0.74	-0.02	3.3	2.6
Talonrakennus	6.3%	52.3%	2.2%	12.2%	0.32	0.02	1.5	1.5
Sähköasennus	15.0%	52.6%	3.0%	0.0%	0.48	0.20	2.4	1.6
Vaatetus	28.7%	76.7%	0.6%	0.5%	0.05	-0.03	2.9	2.1
Kemiallis- tekninen	9.9%	71.2%	1.8%	4.8%	0.91	0.20	3.1	2.2
Graafinen	28.7%	62.2%	0.0%	4.5%	-0.29		2.8	2.1
Maalaus	5.1%	52.0%	3.6%	0.0%	0.21	0.25	1.2	1.5
Putkiasennus	14.2%	47.1%	4.0%	4.5%	0.37	0.23	2.5	1.6
Kaikki painot- tamaton	35.8%	66.9%	1.9%	6.0%	-0.33	-0.2	3.6	2.2

Teollisuudessa ja rakennusalaalla ansioiden nousu on vuodesta 1992 eteenpäin ollut keskimäärin 3.6 prosenttia ja sopimuskorotukset 2.2 prosenttia. Myöhemmin luvussa 6 tarkasteltaessa sopimusalan työllisyydellä painotettuja palkankorotuksia ja palkkaliukumia yhdeksällä alalla nähdään, että palkkaliukuman osuus ansioiden noususta on pienempi eli noin kolmasosa (katso taulukko 9). Keskimääräiset painottamattomat luvut eivät siten ole välttämättä edustavia, mutta taulukko 5 antaa hyvän kuvan sopimuskorotusten ja palkkaliukumien vaihtelusta yli ajan. Keskimäärin erot sopimuskorotuksissa ovat hyvin pienet 1990-luvulla vaihdellen eri sopimusaloilla 1.6 prosentin ja 2.6 prosentin välillä puusepänteollisuutta lukuun ottamatta. Sopimuskorotusten taso on siten varsin sama eri aloilla ja ansiokehityksen erot ovat syntyneet palkkaliukumasta.

Tulopolitiikan uuden aikakauden sopimuskorotusten keskihajonta, 0.86, on siten lähellä vuosien 1968-1991 sopimuskorotusten keskihajontaa, 0.74. Samaan aikaan palkkaliukuman keskihajonta, 0.16, on yli kolminkertainen verrattuna aikaisempaan, 0.05. Voidaan nähdä, että suuren palkkaliukuman sopimusaloilla ansiokehitys on ollut selvästi nopeampaa. Nämä sopimusalat ovat pääosin samat kuin koko tulopolitiikan aikakautena eli paperiteollisuus, lasiteollisuus, kemian teollisuus, saha- ja levyteollisuus ja metalliteollisuus. Lisäksi palkkaliukuma on kasvanut merkittävästi tekstiiliteollisuudessa ja puhelinlaitosalalla. Voidaan siten todeta,

että sopimusalojen palkkakehityksen on annettu maltillisesti eriytyä palkkaliukuman seurauksena.

Erot suurten ja pienten palkkaliukumien sopimusalojen välillä ovat siis kasvaneet, mikä on heijastunut myös ansiokehityksen eroihin. Koko tulopoliitiikan aikakaudella 1968-2000 14 suurimman palkkaliukuman sopimus-alalla ansionnousu on ollut keskimäärin 9.1 prosenttia ja 13 pienimmän palkkaliukuman sopimus-alalla 8.2 prosenttia. Tulopoliitiikan uudella aikakaudella vuodesta 1992 erot ansiokehityksessä näiden sopimusalojen välillä ovat olleet 4.2 prosenttia ja 3 prosenttia. Siten suhteelliset erot toimialojen ansiokehityksessä ovat kasvaneet ja niitä ovat selittäneet erityisesti palkkaliukumat.

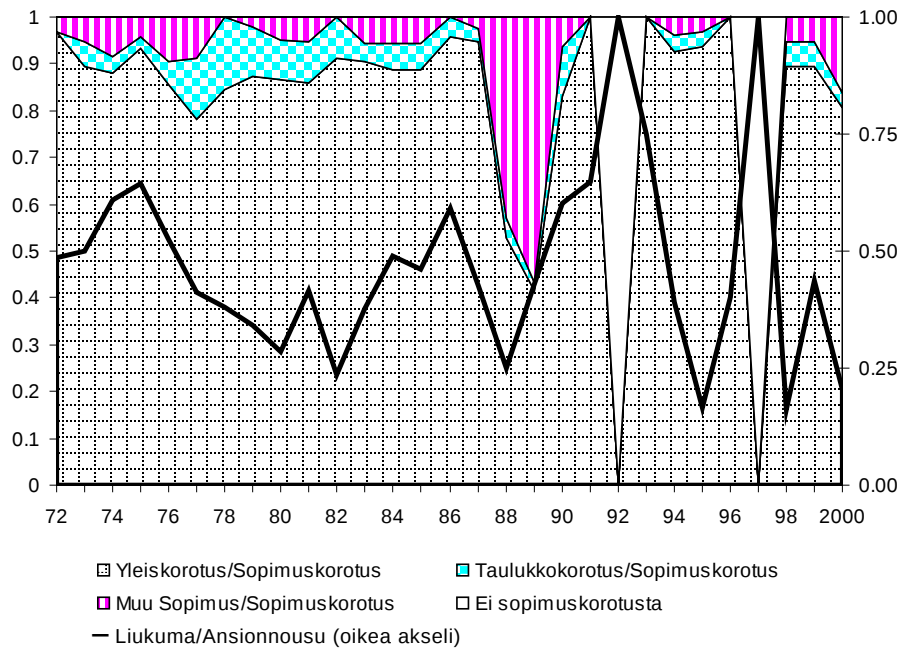
Palkkaliukumien ja sopimuskorotusten välinen negatiivinen korrelaatio on myös voimistunut suuren palkkaliukuman sopimusaloilla. Palkkaliukumat korvasivat matalia sopimuskorotuksia laman aikana 1992-1994. Vastaavasti alhaisen palkkaliukuman sopimusaloilla palkkaliukumien ja sopimuskorotusten suhde on usein positiivinen. Eroja ei voitane selittää eroilla taulukkopalkkakorotuksissa ja näiden aiheuttamilla paineilla korjata suhteellista palkkarakennetta. Tämä siitä syystä, että erot taulukkopalkkojen korotusten osuudessa koko sopimuskorotuksesta ovat vähäiset suurimman ja alhaisimman palkkaliukuman sopimusalojen kesken, tosin vaihdellen varsin paljon sopimus-alalta toiselle.

5.5 Sopimuskorotuselementtien vaikutus palkkaliukumaan: sopimusaloittainen tarkastelu

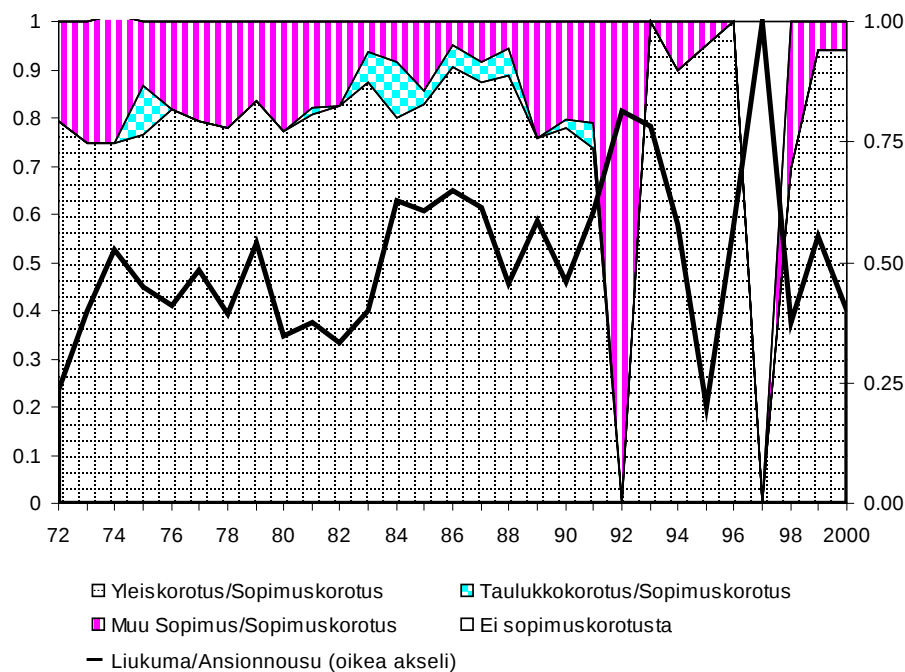
Seuraavassa on esitetty sopimuskorotuselementit ja palkkaliukumat eräillä tuntipalkkaisella sopimusaloilla koko tarkasteluajanjaksolla 1972-2000. Palkkaliukumien ollessa positiiviset ne on esitetty osuutena ansioiden noususta kuten aikaisemmin. Sen sijaan palkkaliukumien ollessa negatiiviset ne on esitetty osuutena sopimuskorotuksesta. Lamavuosina ansiot laskivat palkkaliukumien vuoksi monilla aloilla. Kuviossa 4, 5, 6 ja 7 on tällöin esillä palkkaliukumien arvo ainoastaan silloin, kun käytännön palkat laskevat vähemmän kuin 50 prosenttia sopimuskorotuksesta. Tämä siitä syystä, että palkkaliukuman osuus sopimuskorotuksesta saa muutoin mielivaltaisen suuria arvoja.

Metalliteollisuudessa palkkaliukuman profiili on luonnollisesti melko tavalla teollisuuden keskimääräisen palkkaliukuman kaltainen, koska metalliteollisuus on muodostanut lähes koko tarkasteluajanjakson ajan noin kolmanneksen teollisuudesta. Paperiteollisuudessa palkkaliukuman profiili on myös samankaltainen kuin teollisuudessa keskimäärin. Palkkaliukuman absoluuttinen suuruus on jatkuvasti ollut jonkin verran suurempi sekä metalliteollisuudessa (47 prosenttia) että paperiteollisuudessa (50.9 prosenttia)

Kuvio 4. Metalliteollisuus: Sopimuskorotuselementtien osuus koko sopimuskorotuksesta (alueet) ja palkkaliukuman osuus ansioiden noususta (paksu viiva)



Kuvio 5. Paperiteollisuus: Sopimuskorotuselementtien osuus koko sopimuskorotuksesta (alueet) ja palkkaliukuman osuus ansioiden noususta (paksu viiva)

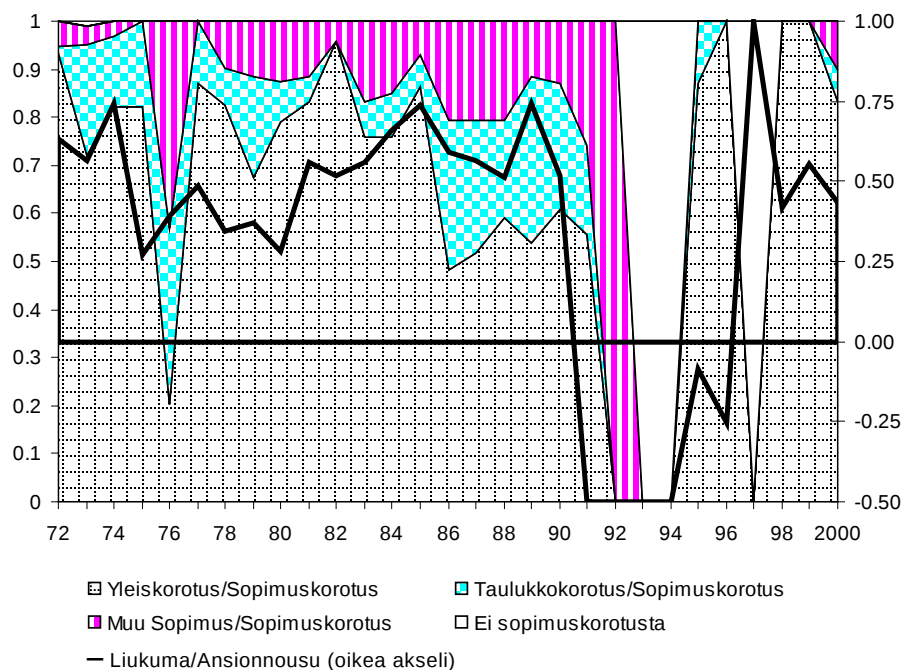


kuin koko teollisuudessa. Lisäksi palkkaliukuma ei ole yhtenäkkään vuonna ollut negatiivinen, ei edes 1990-luvun alun laman aikana.

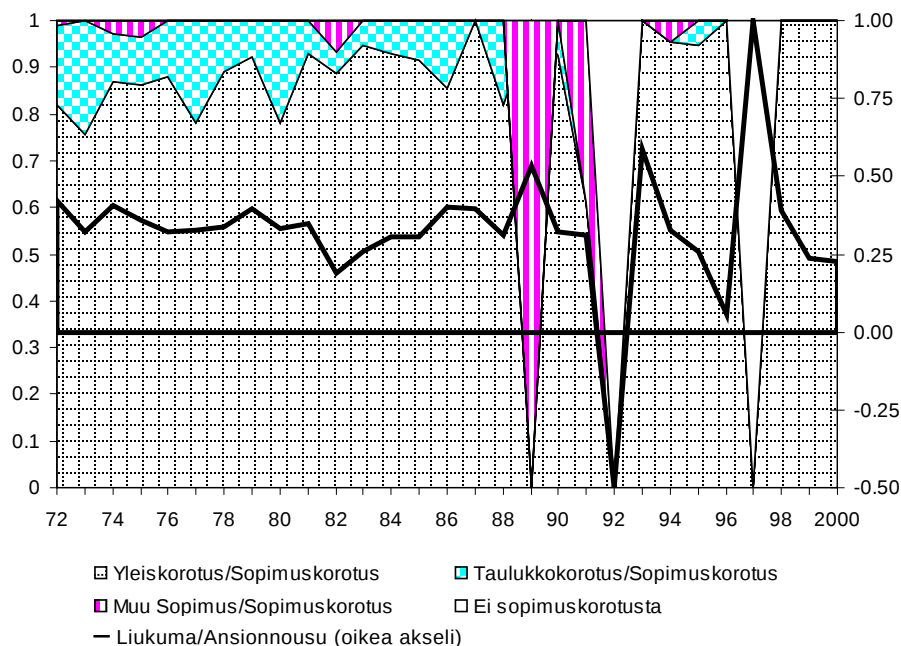
Metalli- (kuvio 4) ja paperiteollisuuden (kuvio 5 alla) vertailussa paperiteollisuudessa palkkaliukuma ei ole ollut ainoastaan hieman suurempi kuin metalliteollisuudessa, vaan se on jonkin verran suurentunut aina vuoteen 1992 saakka. Toinen tärkeä havainto on se, että taulukkopalkkakorotuksilla on suhteellisen vähäinen merkitys paperiteollisuudessa. Tämä piirre on seurausta siitä, että paperiteollisuudessa siirryttiessä kausipalkkaukseen 1970-luvun alussa luovuttiin sopimuslakohtaisesta taulukkopalkkajärjestelmästä ja korvattiin se koko alaa koskevalla yhdellä minimipalkalla. Vuorokauden aikaan liittyvällä tai olosuhdekorvauksilla selittyvällä muulla sopimuskorotuksella on sen sijaan paperiteollisuudessa keskeisempi rooli sopimuskorotuksesta kuin teollisuudessa keskimäärin. Tämä johtuu siitä, että sopimuslallalla on paljon vuorotyötä.

Saha- ja levyteollisuudessa sekä puusepänteollisuudessa palkkaliukuman profiili seuraa metalliteollisuuden ja siten teollisuuden keskimääräistä linjaa. Samantapainen palkkaliukuman profiili on myös kemianteollisuudessa ja rakennusaineteollisuudessa. Tosin talonrakennusalan ja rakennusaineteollisuuden palkkaliukuman profiili heijastelee voimakkaasti rakennusalan aktiviteetin muutoksia kuten kuviosta 6 selviää.

Kuvio 6. Talonrakennus: Sopimuskorotuselementtien osuus koko sopimuskorotuksesta (alueet) ja palkkaliukuman osuus ansioiden noususta (paksu viiva)



Kuvio 7. Vaatetusteollisuus: Sopimuskorotuselementtien osuus koko sopimuskorotuksesta (alueet) ja palkkaliukuman osuus ansioiden noususta (paksu viiva)



Rakennusaloilla sopimusaloittaiset palkkaliukumat vaihtelevat selvästi suhdannetilanteiden mukaan. Palkkaliukuman profiili on siten yksityiskohdissaan erilainen kuin teollisuudessa. Selkeimmät erot löytyvät tarkasteluajanjakson alku- ja loppupuolelta. Palkkaliukuman osuus ansioiden kokonaisnoususta on jo heti tulopolitiikan aikakauden alussa noin puolet ansioiden noususta ja on tätä tasoa 70-luvun alun. Lamavuosina 1990-luvulla palkkaliukuma rakennusaloilla puolestaan kääntyi negatiiviseksi. Selitys löytyy alalle tyypillisistä lyhyistä työkohteikohtaisista työsuhteista. Suhdanteiden heiketessä palkat voivat silloin alentua. Luonnollisesti isojen rakennusyhtiöiden työsuhteet ovat usein toistaiseksi voimassa olevia.

Rakennustoiminnan sopimusaloilla ja sitä seuraavilla teollisuuden sopimusaloilla palkkaliukuman osuus kokonansioista vaihtelee siten, että se on talonrakennusalalla 35 prosenttia, kalkki- ja sementtiteollisuudessa 46 prosenttia, betoniteollisuudessa 38 prosenttia ja kivenjalostusteollisuudessa 40 prosenttia. Palkkaliukumaa pienentäisi lama-ajan negatiivisen ansiokehityksen huomioon ottaminen, kun tässä negatiivisen palkkaliukuman osuus sopimuskorotuksesta rajataan -50 prosenttiin.

Talouden taantuman aikana vuoden 1974 öljykriisin jälkeen ja laman aikaan palkkaliukumat olivat selvästi pienemmät tai negatiiviset ja johtivat 1992-1993 laman aikana ansioiden 5.5 prosentin laskuun. Myös korotukset

ovat heijastaneet selvästi talouden tilaa. Huonoina aikoina muilla korotuksilla kuin yleiskorotuksilla on suurempi rooli sopimuskorotuksissa. Näihin muihin korotuksiin on rakennusaloilla luettu myös urakkahinnoittelua koskevat sopimuskorotukset, jotka ovat tietenkin jossain määrin verrattavissa teollisuuden taulukkopalkkakorotuksiin.

Tekstiili- ja vaatetusteollisuuden sekä nahka- ja kenkäteollisuuden palkkaliukuman profiili eroaa melko tavalla teollisuuden keskimääräisestä profiilista. Palkkaliukuman osuus ansioiden noususta on säilynyt varsin vakaana koko tarkasteluajanjaksolla. Tosin muutokset palkkaliukuman profiilissa ovat samankaltaisia molemmilla sopimusaloilla. Palkkaliukuman osuus ansioiden kokonaisnoususta samaten kuin palkkaliukuman absoluuttinen suuruus jäävät kuitenkin alhaisemmalle tasolle kuin teollisuudessa keskimäärin. Vaatetusteollisuudessa palkkaliukuman osuus ansioiden noususta on keskimäärin 33 prosenttia ja tekstiiliteollisuudessa 44 prosenttia.

Näyttää myös siltä, että eräillä pienillä sopimusaloilla palkkaliukuman profiilin muutokset tarkasteluajanjaksolla ovat selvästi suurempia kuin isoilla sopimusaloilla. Taulukkopalkkojen korotusten osuus koko sopimuskorotuksesta voi vaihdella vuosittain voimakkaasti. Näin kuitenkin voi tapahtua myös suurilla sopimusaloilla. Esimerkkejä alhaisten taulukkopalkkakorotusten sopimusaloista ovat öljyteollisuus (3.3 prosenttia), paperiteollisuus (1.8 prosenttia), kemianperusteollisuus (1.9 prosenttia), tulitikki-, harja- ja sivellinteollisuus (2.8 prosenttia) ja monet rakennusalat.

6 ANSIONNOUSUN JA PALKKALIUKUMAN SELITYSMALLIT

6.1 Selitysmallien perustelut

Tulopoliittisissa kokonaisratkaisuisissa ei sovita välittömistä ja suoranaisista muutoksista sopimusalakohdaisiin työehtosopimuksiin. Tulopoliittinen ”sopimus” on ehdotus tai suositus, jonka soveltamisesta ja toteuttamisesta alakohtaisissa työehtosopimuksissa sopimusalan palkansaaja- ja työnantajajärjestöt viime kädessä neuvottelevat ja sopivat. On siten mielenkiintoista tarkastella sopimuspalkkojen ja käytännön palkkojen välistä suhdetta.

Sopimusjärjestelmämme saattaa sisältää elementtejä, jotka vaikuttavat korotuskustannuksia suurentavasti eli aiheuttavat liukumapainetta. Nämä voivat olla seurausta suoraan keskusjärjestöjen sopiman korotuksen soveltamisesta liittoratkaisuihin tai liittoratkaisujen työpaikkakohtaisesta soveltamisesta. Muun muassa sopimuskäytäntö, joka liittyy tapaan poistaa niin sanottua ”ilmatilaa” palkankorotustilanteessa ”ylimääräisillä” taulukkopalkkojen korotuksilla, on ilmeisesti omiaan tietyissä tilanteissa nopeuttamaan palkkatason nousua.

Onko tämä työmarkkinakäytäntö aiheuttanut liukumapaineiden lisääntymisen, on mielenkiintoinen palkkapoliittinen kysymys. Sopimuskorotuksen ylittävä palkkatason nousu jää myös melko vähälle huomiolle tai se on vain osa markkinoiden tai neuvotteluprosessien sopeutumista. Suomessa palkkaliukumaa erillisenä ilmiönä on viime aikoina tarkastellut Marjanen tutkimuksessaan ”Palkkaratkaisujen sisältö ja toteutuminen tulopoliittikan aikakaudella (2002). Aiemmin palkkaliukumaa koskevia tutkimuksia ovat tehneet Suomessa muun muassa Nordstöm (1977) ja Tuominen (1985).

Osa palkkaliukumasta on lisäksi luonteeltaan rakenteellista. Rakenteellinen liukuma voi syntyä sektorin tai alan työpaikkarakenteiden muutoksista. Palkkaliukumaa syntyy myös suoraan palkkausjärjestelmien vaikutuksesta esimerkiksi palvelusvuosilisien seurauksena, jos poistuva työvoima ei korvaudu ominaisuuksiltaan vastaavalla työvoimalla. Myös palkkaratkaisujen muoto ja soveltaminen erilaisissa palkkausjärjestelmissä voi aiheuttaa painetta työpaikkakohtaisiin korotuksiin (Niskanen 1976, Niskanen ja Hamro-Drotz 1987).

Ansionnousun tarkastelu on yleensä perustunut joko klassisen taloustieteen rajatuottavuusteorian selitysmalleihin tai työmarkkinaorganisaatioiden toimintaan liittyviin neuvottelumalleihin. Näissä malleissa palkkaliukuma

on ikään kuin jäännöstekijä. Calmforsin (1990) mukaan palkan ja palkkaliukuman suhdetta voidaan tarkastella kolmella tavalla. Myös Holden on esittänyt vastaavanlaisen luokittelun, jota tarkasteltiin jo luvussa 2. Voidaan ensinnäkin olettaa, että palkkaneuvottelijat kykenevät neuvottelujen aikana ennakoimaan palkkaliukuman suuruuden ja ottamaan huomioon sen neuvottelutuloksessa. Hypoteesintulkinnan heikko muoto on se, että palkkaliukuma otetaan osittain huomioon neuvotteluissa. Tällöin palkkaliukumaan liittyvien arviovirheiden vuoksi käytännön palkkojen kehitystä ei voida palkkaneuvotteluissa täysin ennustaa. Toinen vaihtoehto on, että palkkaliukuma yksin määrää lopullisen palkkatason. Siten palkkaneuvotteluilla on vähän merkitystä lopulliselle palkkojen tasolle. Kolmas vaihtoehto on, että palkkaliukuman suuruus on ainakin osittain riippuvainen palkkaratkaisun tasosta. Tässä vaihtoehdossa palkkataso määräytyy neuvoteltujen palkkojen ja palkkaliukuman yhteisvaikutuksesta. Neuvoteltujen palkankorotusten ollessa suuria tarve palkkaliukumiin vähenee ja päinvastoin.

Keskitettyä sopimusjärjestelmää ja yhteyksiä palkkaliukumaan on tutkinut Pohjoismaissa Holden (1988, 1994, 1998). Hänen varhaisemmassa mallissaan palkkaliukuma on riippumaton sopimuskorotuksista. Palkkaliukuma seuraa työntekijöiden neuvotteluvoimasta, joka on sidoksissa työntekijöiden mahdollisuuksiin uhkailla lakoilla tai työnseisauksilla. Työllisyys ja yrityksen liiketulos pidetään mallissa annettuna ja paikallisessa neuvottelussa sovitaan lähinnä tuloksen jakamisesta voittojen ja palkkojen välillä. Myöhemmässä teoreettisessa mallissa odotettu palkkaliukuma vaikuttaa keskitetysti neuvoteltuun palkankorotukseen. Ammattiliitot asettavat tavoitepalkan. Sopimuskorotukset määräytyvät siten odotettu palkkaliukuma huomioiden siten, että tavoitepalkka saavutetaan (Holden, 1994, 1998.)

Tuloksissaan hän päätyi kaikkien Pohjoismaiden osalta siihen, että palkkaneuvotteluiden keskittyneisyyden tasolla ja suuruudella ei ole juurikaan merkitystä palkkaliukuman tason kannalta. Hänen tuloksensa näyttivät siis siltä, että sopimuskorotus ja palkkaliukuma ovat riippumattomia toisistaan. Tämän tuloksen mukaan palkkaliukuma pysyy varsin vakiona yli ajan, ainakin eri periodien sisällä. Tämä tulos oli Holdenin tutkimuksessa ilmeinen erityisesti silloin, kun yrityksillä oli palkankorotusvaraa. Tämä viittaisi siihen, että palkkaliukumassa olisi paljon kysymys tulonjaosta palkkojen ja voittojen välillä ilman, että tällä olisi suurtakaan vaikutusta työllisyyteen tai yrityksen käyttäytymiseen, kuten hänen varhaisempi mallinsa ennustaa.

Muysken ja van Veen (1996) ovat tarkastelleet vaihtoehtoista keskitetyn ja paikallisen sopimisen mallia, jossa palkkataso vaikuttaa työn tehokkuuteen. Tehokkuuspalkkamallissa alhainen sopimuskorotus yhdistettynä alhaiseen palkkaliukumaan ei välttämättä johda hyvää työllisyyteen, koska

tällöin myös työntekijöiden työpanos on vähäinen. Tehokkuuspalkkamallissa paikallisilla palkkaneuvotteluilla ajatellaan vaikutettavan keskeisesti työntekijöiden ponnisteluihin. Palkkaliukumia esiintyy silloin, kun palkkojen nousu yli sopimuskorotusten lisää yrityksen voittoja. Työntekijöiden kannattaa vaatia palkankorotuksia. Työnantaja suostuu palkankorotuksiin ainakin, kunnes minimivoittotaso saavutetaan. Tämä puolestaan määräätyy yrityksen voitoista silloin, kun neuvotteluissa ei päästä sopimukseen ja palkankorotukset ovat sopimuskorotusten tasoa.

Paikallisia neuvotteluja voidaan siten tarkastella kaksivaiheisena silloin, kun työntekijöillä on neuvotteluvoimaa. *Ensi vaiheessa* työnantaja määrää työllisyydestä ja valitsee (alhaista) sopimuspalkkatasoa vastaavan työllisyyden työvoiman kysyntäkäyrällä. Lisäksi työnantaja asettaa tällä työllisyyden tasolla minimivoittotavoitteensa. Tämä muodostaa työnantajan uhkapisteen vähimmäisvoittojen tasolle, kun työntekijöillä on neuvotteluvoimaa. *Toisessa vaiheessa* työntekijät tällä yrityksen minimivoittotavoitteella ja työllisyyden tasolla neuvottelevat korkeammasta palkasta, joka tuottaa yritykselle samat voitot. Tämä on mahdollista, koska tehokkuuspalkkamallissa on samalla työllisyyden tasolla sekä alhaisen että korkean palkan ja työponnistusten ratkaisut, jotka tuottavat yritykselle samat voitot. Huomattavaa on, että nämä eivät ole kumpikaan voitot maksimoiva ratkaisu, koska lähtökohtana on tässä neuvottumallissa asetettu minimivoittotavoite, johon siten tavalla tai toisella pyritään.

Työntekijät pyrkivät siten tarjoamaan annetulla työllisyyden tasolla korkean palkkatason ratkaisua, joka tuottaa samat voitot. Keskeistä mallissa on se, että työponnisteluista ei oleteta aiheutuvan haittaa. Tämä ei kuitenkaan ole ratkaiseva oletus. Voidaan ajatella, että vastaavasti työntekijöiden palkkavaatimukset ja työponnistukset ovat pienemmät ilman, että mallin idea muuttuu. Tarkastelun mielenkiintoinen tulos on se, että annetulla sopimuspalkkatasolla työnantajan neuvotteluvoiman heikentyminen sekä nostaa palkkatasoa että lisää työllisyyttä. Syy työllisyyden paranemiseen on yksinkertaisesti se, että työnantajan tyytyy alhaisempaan voittojen tasoon. Työntekijät voivat aina uhata tyytyvänsä sopimuskorotuksiin ja tämän myötä alhaiseen työpanokseen ja voittojen tasoon, kun sopimuspalkkataso ovat riittävän alhainen. Tämä uhkapiste muodostaakin voittojen tason, johon työnantajan on tyydyttävä.

Muyskenin ja van Veenin (1996) malli ei kerro mitään sopimuspalkkatason määräytymisestä. Mallin tärkeä seuraus on kuitenkin se, että sopimuspalkkatason noustessa jostain syystä palkkaliukumavara on pienempi. Sopimuspalkkatason aletessa työntekijöille jää enemmän saavutettavaa paikallisissa neuvotteluissa.

Flanaganin (1990, s. 405-412) tutkimuksessa Suomessa sopimuspalkalla ja paikallistason palkkaliukumilla havaitaankin negatiivinen suhde, mikä

poikkesi muista Pohjoismaista (ks. myös Eriksson, Suvanto ja Vartia, 1990). Suomi ei tässä suhteessa ole ainoa poikkeus, vaan myös Hollannissa on havaittu negatiivinen suhde palkkaliukuman ja sopimuskorotusten välillä (Driehuis, 1975 ja Lever 1993). Empiirisessä tarkastelussa on myös tärkeä havaita, että Holdenin ja Flanaganin empiirisissä tarkasteluissa palkkaliukuman oletetaan selittävän sopimuspalkkojen korotuksia. Tässä tutkimuksessa lähtökohtana on kuitenkin Muysken ja van Veen (1996) kaltainen tehokkuuspalkkamalli, jossa sopimuskorotukset pidetään annettuina. Siten on mahdollista, että tutkimustulokset olisivat toisenlaisia myös muiden Pohjoismaiden osalta, jos lähtökohtana olisi sopimuspalkkojen eksogeenisuus esimerkiksi viiveellä.

Tutkimusten jatkaminen Suomen aineistolla on joka tapauksessa erittäin mielenkiintoista. Suomessa palkkaliukumaa on usein pidetty vakiona. Esimerkiksi 1990-luvulla palkkaliukuman on ajateltu säilyneen suhteellisen samana noin 1.5 prosenttiyksikkönä huolimatta sopimuskorotusten suuruudesta. Voidaan ajatella, että keskitetty sopimusjärjestelmä – ymmärrettiinpä sillä sitten keskusjärjestötason tai liittotason sopimusjärjestelmää – johtaa tällöin matalasuhteeseen korkeampiin palkankorotuksiin kuin hajautettu sopimusjärjestelmä. Selityksenä tälle ovat suhdannetilanteeseen nähden korkeat sopimuskorotukset, jotka eivät riipu palkkaliukumista. Holdenin (1988) varhaisemman mallin mukaisesti palkkaliukumissa ajatellaan olevan kyse etenkin tuloksen jakamisesta yrityksen voittojen ja työntekijöiden palkkojen muodossa.

Muysken ja van Veenin mallissa palkkaliukuma on sen sijaan selvästi ehdollinen sopimuskorotuksen tasolle ja sisältää myös ala- tai yrityskohtaisen sopeutumiselementin. Analyysin laajentaminen toimialatasolle on tässä yhteydessä myös tärkeää. Tällä tavoin saadaan toimialoittaiset erot palkanmuodostuksessa otettaessa huomioon samoin kuin vaihtelu palkkaliukumissa eri aloilla. Reijo Marjanen ja Hannu Piekkola ovat tarkastelleet aikaisemmin palkkaliukuman ja sopimuspalkkojen välistä yhteyttä (ks. Marjanen, 2002). Tutkimus tehtiin käyttäen regressioanalyysissä Arrelano-Bond paneeliestimointia (Arrelano ja Bond, 1991). Tässä estimoinnissa käytetään kiinteän vaikutuksen mallia, jossa eri selittäviä tekijöitä voidaan instrumentoida niiden viiveillä. Myös selitettävän muuttujan oma viive on yhtenä selittäjänä.

Malli muistuttaa virheenkorjausmallia silloin, kun viiveet ovat tarpeeksi pitkiä ja kaikkien selittäviä muuttujia on instrumentoitu muuttujien viiveillä. Tutkimuksen oletukset poikkeavat Holdenin (1998) lähestymistavasta siis siinä, että palkkaliukumia ei oleteta läheskään täysin ennakoitavan sopimuskorotuksia tehtäessä. Palkkaliukuma on rakenteellinen ja myös yritystasoinen elementti, jota ei voida keskitetyissä ratkaisuissa ja eri aloja koskevassa sopimuksessa täysin huomioida. Seuraavissa tarkasteluissa käytetään myös sopimuskorotusten eri elementtien viiveitä edel-

liseltä periodilta selittämässä liukumaa, jolloin näiden eksogeenisyys on paremmin perusteltavissa.

Tarkastelunäkökulmaan voidaan kokonaisuudessaan esittää kolmenlaisia perusteluja. *Ensinnäkin* palkkaliukuma on tässä tarkastelussa yritys- ja toimialatasoinen sopeutuskeino sopimuspalkkojen muutoksen aiheuttamaan paineeseen käytännön palkkoja määrättäessä. Järjestelyvaraa onkin käytetty sopimusalakohthaisten palkankorotustarpeiden hoitoon tai vuorotyöliisiin (ks. Marjanen, 2002). Tämä vastaa myös esitettyä tehokkuuspalkkamallia. *Toiseksi*, palkkaliukuma ei määräydy ammattiliiton ja työnantajan välisen paikallistason neuvottelun tuloksena osana keskitettyä ratkaisua. Suomalaiset työmarkkinat voivat poiketa ruotsalaisista siinä, että Suomessa yrityksellä on enemmän itsenäistä päätäntävaltaa yritys kohtaista palkkausta määriteltäessä. Sen sijaan ruotsalaiset palkkaneuvottelut perustuvat selvemmin ammattiliiton osallistumiseen myös paikallistason neuvotteluihin. Tästä esimerkkinä on nykyinen palkkapottiajattelu Ruotsissa, jossa myös työntekijöillä on suhteellisen paljon neuvotteluvoimaa pottia jaettaessa yritystasolla (ks. Piekkola 2002a). *Kolmanneksi*, merkittävä palkkaliukuman lähde voi olla Suomen taulukkopalkkajärjestelmät ja erityisesti yleiskorotuksen ylittävät taulukkopalkkakorotukset. Nämä eivät useinkaan ole ennakoitavissa sopimuskorotuksia tehtäessä. Nämä aiheuttavat liukumaa siinä suhteessa, kun yritys vastaavasti korjaa palkkasuhteita.

6.2 Selitysmallit ja keskeiset tulokset

Ansion nousu ymmärretään tässä tutkimuksessa sopimuskorotuksen ja palkkaliukuman summana. Palkkaliukumaa on mitattu ansioiden nousun ja arvioidun sopimuskorotuksen erotuksena. Näin ollen ansioiden muutokseen ja palkkaliukumaan sisältyvät mahdolliset rakennemuutokset. Tältä osin aineistoa ei ole siten millään tavoin muokattu.

Aluksi tutkimuksessa tarkastellaan palkkaliukumaa ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tämä mallitarkastelu pohjautuu aiempaan tutkimukseen (Marjanen, 2002). Tarkastelussa olivat mukana teollisuuden sopimusaloista seuraavat sopimusalat: metalliteollisuus, paperiteollisuus, saha- ja levyteollisuus, graafinen teollisuus ja elintarviketeollisuus sekä tevanake-teollisuus (vaate, tekstiili, kenkä ja nahka erikseen). Mainittujen teollisuuden sopimusalojen lisäksi mallianalyysiin otettiin mukaan talonrakennusala, joka näin on rinnastettu teollisuuden sopimusaloihin. Palvelujen sopimusalakokonaisuuksista olivat mukana puolestaan seuraavat sopimuskokonaisuudet: kauppa, majoitus- ja ravitsemisala, pankit ja vakuutus. Tämä tarkoittaa kaikkiaan 13 sopimusalaa.

Palkkaliukuma on ollut voimakkaimmillaan tulopolitiikan alkukaudella 1970-luvulla ylittäen jopa 14 prosenttiyksikköä vuonna 1974. Tämän jälkeen palkkaliukuma aleni teollisuudessa 1980-luvulle tultaessa hieman yli 3 prosenttiyksikköön suurentuen kuitenkin vuosikymmenen lopussa yli 5 prosenttiyksikön. Tulopolitiikan uudella aikakaudella 1992 lähtien palkkaliukuma on tasaantunut 1-2 prosenttiyksikön välille (ks. luku 5).

Marjasen ja Piekkolan tarkastelussa sopimuskorotusta ja sen viivettä käytetään selittämään palkkaliukumaa lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Seuraavassa taulukossa 7 on esitetty regressiomallin tulokset. Mallin estimoinnissa käytetään Arrelano-Bond paneeliestimointia (ks. myös Marjanen, 2002). Palkkaliukuman suuruuden selittäjiksi valikoituivat mallissa seuraavat muuttujat: sopimusalan toimintaylijäämä (logaritmi), hintatason muutos, jota teollisuuden sopimusaloilla mitattiin tuotannon hintaindeksillä ja palvelualoilla kuluttajahintaindeksillä, sopimuskorotus, ja työllisyystilanne eli tässä mallissa kansantalouden työllisyysaste. Aikaisemmasta tarkastelusta poiketen toimintaylijäämä ja inflaation oletetaan endogeenisiksi, mikä ei tosin juuri muuta tuloksia. Tämä tarkoittaa, että näiden viiveitä on käytetty instrumenttimuuttujina.

Taulukko 7. Palkkaliukuma 1968-2000

Selittävä muuttuja	Kerroin	t-arvo
Palkkaliukuma viive	0.106	(0.9)
Log toimintaylijäämä (nykyinen)	0.545	(2.3)
(viive)	-0.460	(1.7)
Inflaatio, % (nykyinen)	0.106	(2.3)
Sopimuskorotus, % (nykyinen)	-0.228	(4.8)
(viive)	-0.089	(1.4)
Työllisyysaste, % (nykyinen)	2.041	(7.0)
(viive)	0.257	(1.2)
Otoskoko / Sopimusaloja	408	13
F(12,370)	325.98	

Huom. Arrelano-Bond (1991) paneeliestimointi, jossa vuosi-indikaattorit mukana. Toisen asteen autokorrelaatio ei merkitsevä. Toimintaylijäämä ja inflaatio pidetty endogeenisinä.

Taulukon 7 mukaan yhden prosenttiyksikön kasvu sopimuskorotuksen suuruudessa pienentää palkkaliukumaa noin 0.2 prosenttiyksikköä. Teollisuudessa yhden prosenttiyksikön kasvu sopimuskorotuksen suuruudessa pienentää palkkaliukumaa vielä enemmän eli noin 0.3 prosenttiyksikköä. On huomattavaa, että tässä tarkastellaan muutoksia palkkaliukumassa sopimuskorotuksen muuttuessa. Tarkasteltaessa palkkatason muutosten voidaan saada toisenlaisia tuloksia, kun korkeat palkkaliukumat 1970-luvulla selittäisivät hyvin suuren osan mallin tuloksista. Väittäminen onkin, että 1970-luvullakin sopimuskorotusten tason nostaminen

yhdellä prosenttiyksiköllä entisestään vähensi palkkaliukuman osuutta 0.2 prosenttiyksikköä. Sopimuskorotuksen ja palkkaliukuman varsin voimakas yhteys poikkeaa Holdenin tutkimuksissaan saamista tuloksista, joskin myös lähestymistapa oli erilainen. Tulokset poikkeavat myös väitämästä, jonka mukaan palkkaliukuma pysyy vakaana sopimuskorotuksissa tapahtuvista muutoksista huolimatta. Toinen mielenkiintoinen tulos on se, että palkkaliukuman ja sopimuskorotuksen suhteessa ei tapahtunut merkittävää muutosta 1990-luvulla, kuten seuraavasta taulukosta selviää (katso myös Marjanen, 2002):

Taulukko 8. Palkkaliukuma 1992-2000

Selittävä muuttuja	Kerroin	t-arvo
Palkkaliukuma viive	0.050	(0.4)
Log toimintaylijäämä (nykyinen)	0.699	(1.8)
(viive)	-0.775	(1.8)
Inflaatio, % (nykyinen)	0.132	(2.8)
Sopimuskorotus, % (nykyinen)	-0.244	(2.6)
(viive)	0.156	(1.6)
Työllisyysaste, % (nykyinen)	0.699	(4.1)
(viive)	-0.502	(3.9)
Otoskoko / Sopimusaloja	117	13
F(12,102)	305.44	

Huom. Arrelano-Bond (1991) paneeliestimointi, jossa vuosi-indikaattorit mukana. Toisen asteen autokorrelaatio ei merkitsevä. Toimintaylijäämä ja inflaatio pidetty endogeenisinä.

Taulukosta 8 voidaan nähdä työllisyysasteen ja palkkaliukuman selvä yhteys 1990-luvulla, mitä selittää 1990-luvun alun syvä lama. Kuten taulukosta nähdään, sopimuskorotuksen ja palkkaliukuman negatiivinen yhteys ei ole heikentynyt 1990-luvulla tulopolitiikan uudella aikakaudella. Aikaisemmin todettiin luvussa 5 taulukon 6 osalta, että palkkaliukumien ja sopimuskorotusten välinen negatiivinen korrelaatio on voimistunut etenkin suuren palkkaliukuman aloilla. Palkkaliukumat ovat mitä ilmeisimmin korvanneet näillä aloilla matalia sopimuskorotuksia tai nollakorotuksia laman aikana 1992-1994.

Edellä on väitetty Suomen osalta, että mitä kalliimpi sopimusratkaisu sitä pienempi palkkaliukuma. Toisena palkkaliukuman selittäjänä ovat odotukset voitoista, jossa vaikutussuhteet näyttivät olevan varsin merkittäviä. Toimialan ylijäämän 10 prosentin kasvu nostaa palkkaliukumaa 5 prosenttia, mikä tosin kumoutuu suurelta osin seuraavan vuonna, etenkin vuodesta 1992. Empiirisenä lähtökohtana jatkotutkimukselle on inflaatio-odotuksilla täydennetty Phillips-käyrä. Palkkaliukuma ja ansion nousu on kytkeytynyt työvoiman kysyntään ja odotuksiin inflaatiokehityksestä. Lisäksi ansiokehitykseen vaikuttavat toimialan tuottavuuskehitys ja odotukset voi-

toista. Palkkaneuvottelijat voivat ottaa huomioon odotukset voitoista ja sen, miten tämä vaikuttaa investointeihin ja työn tuottavuuteen. Vertailun vuoksi estimoitavat yhtälöt ovat vastaavaa muotoa kuin Fribergin and Sonnegårdin (2001) tutkimuksessa:

$$\Delta WD_t = \alpha_0 + \alpha_1 LD_t + \alpha_2 \Delta p_t^e + \alpha_3 T_t + \alpha_4 \Delta Q_t^e + \alpha_5 (\pi / L)_t^e + \varepsilon_{1t};$$

$$\Delta W_t = \beta_0 + \beta_1 LD_t + \beta_2 \Delta p_t^e + \beta_3 T_t + \beta_4 \Delta Q_t^e + \beta_5 (\pi / L)_t^e + \varepsilon_{2t},$$

missä ΔWD_t on palkkaliukuman muutos, ΔW on palkkojen muutos, LD_t kuvaa kysyntätekijöitä, Δp_t^e kuvaa inflaatio-odotuksia, T_t on verokiila, ΔQ_t^e on odotukset tuottavuudesta ja $(\pi / L)_t^e$ kuvaa odotuksia voitoista per työntekijä. Jäännöstermit ε_{1t} ja ε_{2t} noudattavat standardeja oletuksia. Odotukset tuottavuudesta ja voitoista työntekijää kohti oletetaan adaptiivisiksi siten, että niitä kuvaavat edellisen periodin arvot. Verokiilana $T_t = A_s / (1 + A_s)$ ovat työnantajan sosiaaliturvamaksut, jotka on suhteutettu palkkojen ja palkkioiden kehitykseen parametrissa A_s . Työnantajan sosiaaliturvamaksuihin liittyvä verokiilan ja kokonaisverokiilan laskeminen on kuvattu tarkemmin liitteessä A. Kokonaisverokiilaan kuuluvat myös välittömät verot, työntekijän sosiaaliturvamaksut ja kotitalouksien maksamat kulutus- ja valmisteverot. Näitä verokiilan osia ei voida arvioida eri toimialoilla. Tästä syystä nämä verokiilan osat on jätetty pois tarkastelusta.

Fribergin ja Sonnegårdin (2001) tutkimuksesta poiketen aineistona on paneeli ja analyysissä käytetään satunnaisten vaikutusten paneeliestimointia. Mukana analyysissä ovat TT:n ja PT:n sopimusaloista aikaisemmin jo tässä luvussa mainitut. Yhteensä toimialoja on 13. Syy siihen, että tarkasteluun valittiin vain mainitut sopimusalat, on aineiston saantimahdollisuus. Sopimusala- ja toimialaluokitus eivät muiden toimialojen osalta useimmiten vastaa toisiaan, joten toimintaylijäämän luokittelu sopimusaloittain oli monesti mahdotonta.

Estimoinneissa keskeisenä kysyntätekijänä ajatellaan olevan työllisyysaste. Seuraavassa on esitetty keskeisten muuttujien keskiarvot ja hajonnat.

Taulukko 9. Keskeisten muuttujien keskiarvo ja hajonta

Muuttuja	Teollisuus ja Rakentaminen										Teollisuus ja Rakentaminen 1992-2000			
	Kaikki alat		Rakentaminen		Palvelut		Ei liittosopimus		Liittosopimus		Lama 1992-94		Keski- arvo	
	Keski- arvo	Hajonta	Keski- arvo	Hajonta	Keski- arvo	Hajonta	Keski- arvo	Hajonta	Keski- arvo	Hajonta	Keski- arvo	Hajonta	Keski- arvo	Hajonta
Ansionnous, %	8.8	5.4	8.8	5.9	9.4	5.6	8.6	5.5	9.7	5.1	2.1	1.8	3.1	2.3
Sopimuskorotus, %	5.4	3.6	5.1	3.6	6.4	3.9	5.1	3.6	6.6	3.5	0.8	1.1	2.0	1.7
Palkkaliukuma, %	3.4	2.8	3.7	3.4	2.9	2.7	3.5	2.9	3.1	2.3	1.3	1.2	1.1	1.2
Työllisyysaste	69.5	4.3	69.6	4.3	69.6	4.3	69.9	4.0	68.1	5.3	61.3	2.1	63.0	2.4
Työttömyysaste	6.6	4.4	6.6	4.4	6.6	4.4	6.2	4.0	8.4	5.3	14.9	2.2	13.2	2.5
Toimintaylijäämä per työntekijä (toimiala)	8.9	10.5	2.0	3.1	3.6	3.6	8.0	9.5	12.3	12.9	13.9	10.7	4.5	4.9
Työn tuottavuus (toimiala)	19.2	20.4	5.5	7.2	8.8	9.1	17.6	19.1	25.1	23.7	29.6	20.1	11.4	10.6
Inflaatio	6.1	6.0	6.1	6.3	6.5	4.7	5.7	5.8	7.9	6.4	2.4	0.8	1.7	2.8
Ammattityövoiman kysyntä	11.0	11.6	11.9	13.8	0.0	0.0	10.3	10.8	12.9	13.7	3.0	2.7	5.2	5.9
Verokiila sos.turvamaksut	18.2	3.1	18.4	3.0	17.2	4.2	17.9	3.2	19.4	2.5	21.4	1.2	21.4	1.1
Kokonaisverokiila	58.6	6.2	58.8	6.2	57.6	7.0	57.8	5.9	61.5	6.4	66.3	3.6	66.8	2.5

Luvut sopimusalan työllisyydellä painotettuja 13 alalla teollisuudessa (metalliteollisuus, paperiteollisuus, saha- ja levyteollisuus, graafinen teollisuus, elintarviketeollisuus, vaatusteollisuus, tekstiiliteollisuus, kenkä- ja nahkateollisuus), talonrakennusala ja palveluissa (kauppa, majoitus- ja ravitsemisala, pankit ja vakuutus). Liittosopimus vuosina 1973, 1980, 1983, 1988, 1994 1995 ja 2000. Toimintaylijäämä ja työn tuottavuus kymmeninä tuhansina markkoina.

Palkkaliukuman suuruuden selittäjiksi valikoituivat aikaisemmin käytettyjen lisäksi ammattityövoiman puute, verokiila ja liittosopimus ja lama-kautta kuvaavat indikaattorit (mallissa ei ole vuosi-indikaattoreita). Ammattityövoiman puute perustuu TT:n barometriin tuotantokapeikoista lähitulevaisuudessa syynä ammattityövoiman puute vuodesta 1976 (plus- ja miinusvastaukset seitsemältä alalta ja kaikkien työntekijöiden osalta).

Taulukko 10. Palkkaliukuma teollisuudessa ja palveluissa 1968-2000

Selittävä muuttuja	Teollisuus						Palvelut	
	z-		z-		z-		z-	
	Kerroin	z-arvo	Kerroin	arvo	Kerroin	arvo	Kerroin	arvo
Työllisyysaste	0.074	(1.9)	0.101	(2.8)	0.127	(3.4)	0.126	(1.9)
Ammattityövoiman puute			0.031	(3.4)				
Inflaatio (viive)	0.200	(8.8)	0.130	(5.2)	0.114	(4.5)	0.108	(1.9)
Verokiila	-0.232	(3.6)	-0.042	(0.4)	-0.101	(0.9)	-0.321	(5.1)
Toimintaylijäämä työntekijää kohti (viive)	0.597	(2.4)	0.381	(2.2)	0.306	(1.7)	0.474	(2.2)
Työn tuottavuus (viive)	-0.304	(2.7)	-0.180	(2.4)	-0.144	(1.8)	-0.198	(2.6)
Liittosopimus	0.700	(2.2)	0.441	(1.7)	0.567	(2.2)	0.496	(1.0)
Lama 1992-1994	-0.754	(1.6)	-0.851	(2.3)	-0.990	(2.7)	0.519	(0.6)
Otoskoko	288		175		175		128	
R ²	0.50		0.51		0.46		0.34	

Huom. Satunnaisten vaikutusten (random effects) paneeliestimointi. Hausmannin testin perusteella satunnaisten vaikutusten ja kiinteiden vaikutusten mallin kertoimilla ei eroa ensimmäisessä mallissa. Kertoimet edustavia, koska työllisyyspainoilla painotettu estimointi (population average model) tuottaa vastaavat tulokset. Toisessa ja kolmannessa sarakkeessa samat havainnot.

Taulukko 11. Ansionnousu teollisuudessa ja palveluissa 1968-2000

Selittävä muuttuja	Teollisuus						Palvelut	
	z-		z-		z-		z-	
	Kerroin	z-arvo	Kerroin	arvo	Kerroin	arvo	Kerroin	arvo
Työllisyysaste	0.218	(3.7)	0.231	(4.4)	0.285	(5.4)	0.340	(3.2)
Ammattityövoiman puute			0.052	(3.8)				
Inflaatio (viive)	0.494	(14.1)	0.473	(12.6)	0.449	(11.7)	0.398	(4.3)
Verokiila	-0.404	(4.4)	0.232	(1.5)	0.173	(1.1)	-0.417	(4.1)
Toimintaylijäämä työntekijää kohti (viive)	0.881	(2.5)	0.423	(1.7)	0.293	(1.1)	0.110	(0.3)
Työn tuottavuus (viive)	-0.414	(2.7)	-0.231	(2.2)	-0.164	(1.5)	-0.116	(0.9)
Liittosopimus	3.789	(7.7)	2.984	(7.5)	3.194	(7.8)	2.836	(3.4)
Lama 1992-1994	-3.408	(4.6)	-3.671	(6.6)	-3.924	(6.9)	-3.767	(2.9)
Otoskoko	288		175		175		128	
R ²	0.69		0.75		0.72		0.60	

Huom. katso taulukko 10.

Tulosten perusteella noin 50 prosenttia palkkaliukumasta ja 70 prosenttia ansiokehityksestä voidaan selittää kysyntätekijöillä, inflaatio-odotuksilla ja verokiilalla. Ammattityövoiman puutteen ottaminen mukaan malliin nostaa vielä jonkin verran mallin selitysarvoa (vertaa sarakkeita kaksi ja kolme, joissa samat havainnot). Kokonaisuudessaan näyttää siltä, että kysyntäpaineessa sopimuskorotukset nousevat ainakin vähintään palkkaliukuman verran. Tämä siitä syystä, että ansionnousun selittäjien kertoimet ovat yli kaksinkertaiset palkkaliukuman selittäjien kertoimiin verrattuna.

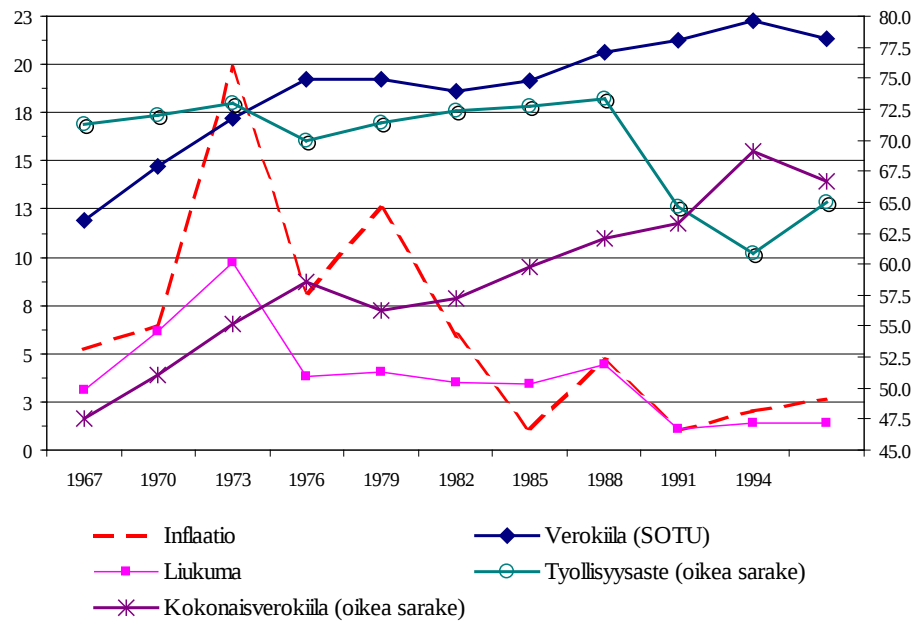
Tulokset ovat hyvin samansuuntaiset Ruotsissa saatujen havaintojen kanssa. Estimointien perusteella palkkaliukuma kasvaa 0.1-0.2 prosenttiyksikköä, kun inflaatio-odotukset kasvavat yhden prosenttiyksikön (taulukko 10). Vastaavasti ansionnousu kasvaa 0.4-0.5 prosenttiyksikköä (taulukko 11). Phillips-käyrällä oletetaan usein inflaatio-odotusten heijastuvan täysimääräisinä neuvoteltaviin palkkoihin. Siten ainakaan pitkällä aikavälillä inflaatiota kiihdyttämällä ei voida laskea reaali-palkkoja. Taulukon 10 perusteella vain puolet inflaation muutoksesta heijastuu nimellisansioden nousuun. Siten reaali-palkkojen sopeutuminen inflaatiokehitykseen ei ole täydellistä. Palvelualoilla odotetulla inflaatiolla on vähäisin vaikutus ansionnousuun. Palvelualoja oli mukana vain rajoitetusti: kauppa, majoitus- ja ravitsemisala, pankit ja vakuutus.

Vaikuttaa siltä, että palkat eivät kovinkaan nopeasti reagoi inflaation muutoksiin yllä olevilla palvelualoilla. Yksi selitys tälle on EFO-malli, jossa avoimen sektorin teollisuus asettaa palkkahaarukan ja suljetun sektorin palvelualat seuraavat perässä (Edgren et al., 1970 ja Faxen, 1988). Tätä voinee selittää myös se, että tarkastelussa on käytetty tuottajahintoja selittäjänä, kun taas palveluiden osalta käytössä ovat olleet ainoastaan kuluttajahinnat. EFO-malli voi myös selittää sen, että ansionnousu saattaa seurata tietyllä viiveellä tuottavuuden muutosta etenkin palveluissa. Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan ole tarkemmin analysoitu eri viiverekenteitä palveluissa ja teollisuudessa.

Verokiila on ollut korkeampi alhaisen työllisyysasteen ja inflaation vallitessa kuten kuviosta 8 ilmenee. Kuviossa on esillä inflaatio, verokiila, liukuma ja työllisyysaste kolmen vuoden keskiarvoina (x-akselilla esitetty keskimääräinen vuosi). Kuviossa nähdään, että työllisyysasteen notkahtaessa vuosina 1975-1977 ja 1993-1995 verokiila on ollut korkeimmillaan. Työllisyysasteen jyrkät muutokset jaksottuvat siten vuoden 1974 öljykriisin jälkeiseen aikaan ja 1990-luvun alun lamaan. Näinä ajanjaksoina myös inflaatio (tuottajahintaindeksillä mitattuna) on alentunut.

Usean tekijän muuttuessa samanaikaisesti verokiilan ja palkanmuutosten suhdetta on vaikea arvioida. Verokiilan kertoimien perusteella voidaan todeta, että verokiila ei ole merkittävästi nostanut palkkakustannuksia etenkin palveluissa. Jos työllisyysastetta ei sisällytetä malliin, verokiilalla olisi vielä negatiivisempi vaikutus työllisyyteen. Liitteessä on esitetty taulukot

Kuvio 8. Inflaatio, verokiila ja työllisyysaste teollisuudessa ja palveluissa 1968-2000



A.1 ja A.2, joissa verokiilan muuttuja ei ole mukana. Työllisyysasteella on verokiilan puuttuessa mallista jonkin verran suurempi vaikutus liukumisiin. Liitteen taulukoista nähdään, että muiden muuttujien kertoimiin verokiilalla on vähemmän vaikutusta.

Taulukossa 11 tuottavuuden ja ansiokehityksen välillä on yllättäen negatiivinen suhde. Vastaavanlaisia tuloksia saatiin myös ruotsalaisessa tarkastelussa. Yksi selitys tälle on se, että voitto-odotuksia tarkastellaan jo toimintaylijäämän muutoksella. On toisaalta hyvin mahdollista, että maltillinen ansiokehitys ja palkkaliukuma ovat edesauttaneet tuottavuuden kasvua. Siten tuottavuus edellisellä periodilla ei välttämättä ole eksogeeninen selittäjä mallissa. Tuottavuuden ja palkkojen negatiivinen suhde on joka tapauksessa ristiriidassa tehokkuuspalkkamalliajattelun kanssa.

Toimintaylijäämän tasolla on selvä positiivinen vaikutus sekä ansion nousuun että palkkaliukumaan. Teollisuudessa keskimääräisen toimintaylijäämän kasvu työntekijää kohti 10 prosenttia eli 9000 markkaa lisää palkkaliukumaa 0.5 prosenttiyksikköä ja ansioita 0.7 prosenttiyksikköä (keskiarvo on 2000 markkaa ja hajonta 3000 markkaa). Suurin osa ansion noususta tapahtuu siten palkkaliukuman kasvuna. Siten hyvinä aikoina sopimuskorotukset eivät ole seuranneet heti kannattavuuden kehitystä perässä. Palkkapaineet ovat purkautuneet palkkaliukumana. Tämä osoittaa myös sen, että palkkaliukumaa ei täysin voida ennakoita sopimuskorotuksissa. Taulukoissa 12 ja 13 on esitetty vastaavat estimoinnit tulopoliitiikan uudella aikakaudella 1992-2000.

Taulukko 12. Palkkaliukuma teollisuudessa ja palveluissa 1992-2000

Selittävä muuttuja	Teollisuus						Palvelut	
	z- Kerroin z-arvo		z- Kerroin arvo		z- Kerroin arvo		z- Kerroin arvo	
Työllisyysaste, toimiala	-0.047	(0.4)	-0.034	(0.3)	-0.008	(0.1)	-0.099	(0.9)
Ammattityövoiman puute			-0.019	(0.4)				
Inflaatio (viive)	-0.121	(0.8)	-0.059	(0.3)	-0.049	(0.3)	0.360	(0.7)
Verokiila	0.287	(1.4)	0.160	(0.6)	0.231	(1.0)	0.106	(0.9)
Toimintaylijäämä työntekijää kohti (viive)	0.171	(1.0)	0.099	(0.5)	0.129	(0.7)	0.215	(1.5)
Työn tuottavuus (viive)	-0.075	(1.0)	-0.045	(0.5)	-0.065	(0.8)	-0.075	(1.5)
Liittosopimus	-0.097	(0.3)	0.316	(0.8)	0.284	(0.7)	0.405	(1.0)
Lama 1992-1994	0.104	(0.2)	-0.259	(0.4)	-0.312	(0.5)	-0.250	(0.3)
Otoskoko	81		63		63		36	
R ²	0.002		0.06		0.04		0.08	

Huom. Katso taulukko 10.

Taulukko 13. Ansionnousu teollisuudessa ja palveluissa 1992-2000

Selittävä muuttuja	Teollisuus						Palvelut	
	z- Kerroin z-arvo		z- Kerroin arvo		z- Kerroin arvo		z- Kerroin arvo	
Työllisyysaste	0.277	(1.9)	0.358	(1.9)	0.348	(2.0)	-0.423	(3.8)
Ammattityövoiman puute			0.010	(0.2)				
Inflaatio (viive)	0.512	(2.4)	0.579	(2.2)	0.572	(2.2)	2.279	(4.1)
Verokiila	0.472	(1.9)	0.532	(1.8)	0.524	(1.8)	0.239	(1.8)
Toimintaylijäämä työntekijää kohti (viive)	0.283	(1.3)	0.245	(1.0)	0.241	(1.0)	-0.015	(0.1)
Työn tuottavuus (viive)	-0.134	(1.4)	-0.126	(1.2)	-0.121	(1.2)	0.014	(0.3)
Liittosopimus	2.711	(5.8)	2.938	(5.2)	2.937	(5.2)	1.539	(3.7)
Lama 1992-1994	-3.327	(4.6)	-3.826	(4.3)	-3.803	(4.3)	-6.171	(6.3)
Otoskoko	81		63		63		36	
R ²	0.58		0.59		0.59		0.74	

Huom. katso taulukko 10.

Taulukon 12 perusteella viime vuosina palkkaliukumaa eivät juuri selittä mallissa käytetyt selittäjät. Talouden kysyntätilanne kuten työllisyysaste on selittänyt varsin vähän palkkaliukumaa eri sopimusaloilla. Palkkaliukuma on heijastanut jonkin verran edelleen toimintaylijäämän muutoksia, mutta kertoimet eivät ole merkitseviä. Samalla työn tuottavuuden ja palkkaliukuman negatiivinen yhteys on heikentynyt.

Taulukon 13 perusteella ansion nousua selittävät kuitenkin samat tekijät kuin ennenkin. Ansion nousun ja odotetun inflaation välinen yhteys on säilynyt ennallaan tai voimistunut teollisuudessa, kun taas palveluiden välinen havaintomäärä tekee kertoimet jälleen epävarmoiksi. Työllisyysas-

teen paraneminen on heijastunut 1990-luvulla huonosti palveluiden ansion nousuun, kun koko tulopoliittisten sopimusten aikakaudella yhteys on ollut selkeästi positiivinen. Tulopoliitiikan uudella aikakaudella verokiilan ja ansionnousun yhteys on tullut positiiviseksi. Tämä siitä huolimatta, että verokiila oli korkeimmillaan heti syvimmän laman jälkeen vuosina 1993-1995. Vaikuttaa siltä, että aloilla, joilla työnantajan sosiaaliturvamaksut ovat nousseet voimakkaasti, myös ansiokehitys on ollut nopeinta.

Tämä on vastakkainen ilmiö aikaisemmalle, jossa sosiaaliturvamaksujen korotuksista osan kantoivat palkansaaajat alenevina palkkoina. Tulosta voi omalta osaltaan selittää 1990-luvun alun sopimus palkansaaajan telmaksusta ja työttömyysvakuutusmaksusta ja mahdollisten muutosten jaosta työnantajien ja palkansaaajien kesken. Tällöin sovittiin, että palkansaaajat maksavat osan pienempänä nettopalkkana. Kustannussäästöjä siirtymästä työnantajan maksamista työntekijöiden maksamiin sosiaaliturvamaksuihin on voinut lisätä myös alentunut palkkataso.

Edellisessä luvussa todettiin, että 1990-luvulla palkkaliukuma on selittänyt keskeisesti ansiokehityseroja eri toimialojen välillä myös niitä voimistaen. Sopimuskorotukset ovat olleet varsin maltillisia ja hajonta pientä. Edellä olevan analyysin mukaan muutokset palkkaliukumassa ovat 1990-luvulla heijastaneet varsin vähän kysyntätekiöiden tai verokiilan muutoksia. Ne ovat olleet myös varsin vähän sidoksissa toimialan toimintaylijäämän muutoksiin.

Yksi selitys tälle voi olla se, että palkkaliukumaa oli myös laman aikana huolimatta alhaisesta kysynnästä ja työllisyysasteesta. Toinen tulkinta on se, että palkkaliukumat ovat olleet yhä enemmän yrityskohtaisia, joita eivät selitä erot toimialojen kannattavuudessa. Eriytymistä voi selittää myös se, että tulopoliittisiin ratkaisuun ei enää ole sisältynyt mekaaniseen laskentaan perustuvaa ansiokehitystakuuta, joka jälkikäteen tasaisi täysin ansiokehitysten erot ainakin muista jälkeenjääneiden alojen osalta.

Työmarkkinapolitiikan ja palkanmuodostuksen taustalla on myös muutunut tavoite, jonka mukaan työvoimakustannukset (sopimuskorotukset, liukuma ja muut tekijät) saavat nousta vain tavoiteinflaation ja tuottavuuden kasvun verran. Periaate esitettiin tulopoliittisen selvitystoimikunnan inflaatioreportissa 6.4.1995. Ajatuksena oli huolehtia kilpailukykyyn säilyttämisestä, kun EU-jäsenyyden ja myöhemmin Talous- ja rahaliiton (Emun) vuoksi menetettyä hintakilpailukykyä ei voitaisi palauttaa aikaisempaan tapaan devalvaatiolla. Inflaatioreportissa todettiin myös, että tästä normista voidaan poiketa erityisistä syistä, esimerkiksi työllisyyden parantamiseksi. Raportissa oli inflaatiokäsitteenä nimenomaan tavoiteinflaatio, ei toteutunut tai odotettu inflaatio. Tätä toimikunta perusteli sillä, että korkeaksi kohonneen inflaation käyttö ylläpitäisi inflaatiota ja heikentäisi hintakilpailukykyä edelleen. Tämä heijastuisi työllisyyteen haitallisesti.

Tulopolitiikan uudella aikakaudella verokiila ei ole aiheuttanut paineita palkkojen alentamiseen. Ilmeisesti tämä johtuu siitä, että toimialojen välinen riippuvuus on höllentynyt. Työn tuottavuuden ja ansiokehityksen negatiivinen yhteys on vähäisempi kuin ennen tulopolitiikan uutta aikakautta. Tämä voi viitata palkan ja tuottavuuden suorempaan yhteyteen kuin ennen ja siten tukea tehokkuuspalkkahypoteesia. Yrityskohtaisuutta tukee myös pienen palkkaliukuman suuri suhteellinen vaihtelu vuodesta toiseen. Tätä voivat jälleen selittää enemmän yrityskohtaiset tekijät kuin toimialan kannattavuuden keskimääräinen kehitys.

6.3 Liittokohtaiset ratkaisut ja 1990-luvun alun lama

Suomessa on ollut tarkasteluajanjaksona seitsemän liittosopimuskierrosta (vuosina 1973, 1980, 1983, 1988, 1994, 1995, 2000). Näinä vuosina palkkaliukumat ovat olleet hieman alempia kuin muina tarkasteluajanjaksoina (taulukko 10). Ansiot ovat sen sijaan nousseet runsaan prosenttiyksikön enemmän kuin muina vuosina. Voidaan myös havaita, että liittosopimuskierroksilla työttömyysaste on ollut korkeampi kuin keskimäärin. Samaan aikaan inflaatio, toimintaylijäämät ja työn tuottavuus ovat olleet suuremmat kuin muulloin.

Kun nämä taustatekijät sisällytetään malliin, niin taulukoiden 10 ja 11 mukaan liittosopimuskierroksilla on päinvastoin 0.5 prosenttiyksikköä suurempi palkkaliukuma kuin keskitettyjen ratkaisujen vuosina palvelualoja lukuun ottamatta. Lisäksi palkankorotukset ovat noin kolme prosenttiyksikköä korkeammat liittosopimuskierroksilla kuin keskitettyjen ratkaisujen vuosina. Siten liittosopimuskierroksilla ansion nousu ja palkkaliukuma ovat nousseet enemmän kuin keskitetyissä palkkaratkaisuissa.

Mielenkiintoista on myös tarkastella 1990-luvun alun lamaa. Kautta voidaan toisaalta kuvata hyvin alhaisella työllisyysasteella työttömyyden kasvaessa ja toisaalta työn tuottavuuden kasvulla (taulukko 9 toiseksi viimeinen sarake). Ammattityövoimasta oli hyvin vähäinen kysyntä. Teollisuuden elpyminen lamasta alkoi myös jo 1992 syksyllä, mikä näkyy toimintaylijäämän tason säilymisenä yli pitkän aikavälin keskiarvon. Estimointien perusteella ansiokehitys oli huomattavasti eli noin 4 prosenttia hitaampi kuin muina kausina. Lama-aikana palkkaliukuma oli jonkin verran pienempi kuin 1990-luvulla yleensä. 4 prosentin ansiokehitysero on voimassa myös verrattaessa lamaa 1990-lukuun yleensä (taulukko 13).

6.4 Sopimuskorotuselementit ja palkkaliukuma

Seuraavassa on palkkaliukumaa selitetty sopimuskorotusten kahdella elementillä: yleiskorotus ja ohjetuntipalkat. Kiinteiden vaikutusten malli on

jatkoa taulukoiden 7 ja 8 analyysille, jossa on käytetty Arrelano-Bond menetelmää. Ideana on tarkastella muutoksia selitettävässä muuttujassa periodien välillä ja siten eliminoida toimialan ajassa muuttumattomien tekijöiden vaikutuksia mallin tuloksiin. Tarkastelussa on rajoitettu teollisuuden ja rakentamiseen, jossa tarkastelukohteena on 29 sopimusalaa. Syy tälle on tietenkin aineiston puutteen lisäksi myös se, että yrityskohtaiset taulukkopalkkojen ylitykset ovat jossain määrin harvinaisempia palvelu-aloilla kuin teollisuudessa.

Tämä on aikaisemmin pitänyt etenkin apteekkialalla, mutta myös pankki- ja vakuutuslalla, joista aineistoa on kerätty. Taulukkopalkkojen korottaminen yleiskorotusta enemmän selittää taulukkokorotusten vaikutusta. Tämä perustuu usein järjestelyvaran käyttöön sopimuslakohtaisissa neuvotteluissa. Useimmiten taulukkopalkkoja on korotettu palkkasuhteet säilyttäen. Taulukkopalkalla tai lähellä taulukkopalkkaa työskentelevä palkansaaja on kuitenkin voinut saada uuden korkeamman taulukkopalkan seurauksena yleiskorotusta korkeamman palkankorotuksen.

Huomattavaa on, että vektoriautoregressiivisten mallien mukaan yleiskorotukset ja ohjetuntipalkkojen viive selittävät merkittävästi enemmän palkkaliukumaa kuin päinvastoin.¹ Siten etenkin viiveistä selittäjää käytettäessä Flanaganin (1990) ja Erikssonin ja kumppanien (1990) oletus vaikutussuhteista ei ole perusteltu. Myös Rahialan ja Kovalaisen (1992) tutkimuksen mukaan sopimusneuvotteluissa ei 1980-luvulla ole pystytty täysin ennakoimaan palkkaliukumaa. Heidän mukaansa työmarkkinatilanne, toimialojen heterogeenisuus ja odottamaton inflaatio ovat keskeisimmät palkkaliukumaa selittävät tekijät. Heidän kolmen yhtälön vektoriautoregressiivisessä mallissa (sopimuspalkka, liukuma ja inflaatio) edellisen periodin sopimuskorotus myös vähensi palkkaliukumaa, tosin vaikutus ei ollut voimakas. Voidaan joka tapauksessa väittää, että viivästettyjä selittäjiä käytettäessä syysuhde kulkee sopimuskorotuksesta palkkaliukumaan.

Taulukossa 14 palkkaliukumia on selitetty eri sopimuskorotusten viiveillä. Sopimuskorotuksen tärkeimmät elementit ovat yleiskorotus ja ohjetuntipalkan eli taulukkopalkan yleiskorotuksen ylittävä korotus. Tarkastelussa ovat mukana edellisen periodin sopimuskorotukset (sarake 1) sekä nykyisen sopimuksen ensimmäinen korotus (sarake 2) ja toinen korotus (sarake 3). Tulosten kannalta olennaista on vuosi-indikaattorien mukanaolo tarkasteltavassa kiinteiden vaikutusten mallissa. Ilman näitä sopimuskorotusten ja palkkaliukumien suhde olisi positiivinen. Yksi selitys tälle on se, että palkkamuuttujissa on merkittävä trendikomponentti,

¹ Mallissa kutakin selitettävää muuttujaa on selitetty muiden palkkamuuttujien viiveellä ja tämän kahden periodin viivästetyillä muuttujilla. Lisäksi mallissa ovat mukana eksogeeniset muuttujat (ks. Lütkepohl, 1993).

joka vuosimuuttujan mukanaololla poistuu. Vuosi-indikaattorit siten korjaavat muutokset sopimuksissa koko tarkasteluajanjaksolla ja erityisesti suuria sopimuskorotuksia ja palkkaliukumia 1970-luvulla.

Taulukko 14. Palkkaliukuma ja sopimuskorotuselementtien yhteys teollisuudessa 1972-2000

Selittävä muuttuja	Ohjetuntipalkan viive					
	Edellinen					
	vuosi		1. korotus		2. korotus	
	Kerroin	t-arvo	Kerroin	t-arvo	Kerroin	t-arvo
Yleiskorotus	-0.13	(1.6)	-0.35	(3.4)	-0.16	(0.6)
Ohjetuntipalkan korotus	-0.22	(2.0)	-0.42	(1.7)	-0.18	(0.4)
Ohjetuntip./Sopimuskorotus			1.85	(0.9)	2.37	(3.5)
Työllisyysaste	0.12	(2.5)	0.02	(0.4)	0.15	(2.3)
Inflaatio (viive)	-0.02	(1.4)	-0.02	(1.3)	-0.05	(1.7)
Verokiila	-0.12	(1.8)	-0.16	(2.4)	0.04	(0.3)
Liittosopimus	2.21	(5.5)	2.21	(3.6)	0.02	(0.0)
Lama 1992-1994	-0.76	(1.8)	-0.80	(1.3)	-1.49	(0.7)
Otoskoko	725		692		264	
R ²	0.67		0.66		0.45	

Huom. Kiinteiden vaikutusten (fixed effects) paneeliestimointi. Hausmannin testin perusteella satunnaisten vaikutusten ja kiinteiden vaikutusten mallin kertoimilla oli eroa ensimmäisessä mallissa. Estimoinneissa käytetty vuosi-indikaattoreita.

Tuloksista nähdään, että sekä suuret yleiskorotukset että taulukkopalkkakorotukset vähentävät palkkaliukumaa. Sopimuskorotuksilla, joista yleiskorotus on keskeisin, on aikaisemmin arvioidun suuruinen negatiivinen vaikutus palkkaliukuman suuruuteen. Yleiskorotus ja ohjetuntipalkkojen yhden prosenttiyksikön korotus vähentävät palkkaliukumaa yhteensä noin 0.3 prosenttiyksikköä. Tarkastelussa teollisuuden paino on suuri, ja siten suuruusluokka vastaa Arrelano-Bond estimoinnin tulosta taulukossa 7. Taulukkopalkkojen korotus myös vähentää keskeisesti palkkaliukuman suuruutta, kuten ensimmäisestä sarakkeesta nähdään.

Kahdessa seuraavassa sarakkeessa palkkaliukumaa on selitetty saman vuoden ensimmäisellä ja toisella sopimuskorotuksella ja myös taulukkopalkkojen korotuksen osuudella koko sopimuskorotuksesta. Toinen ja kolmas sarake viittaavat siihen, että taulukkopalkkojen korotus sinänsä vähentää palkkaliukumaa. Kolmannesta sarakkeesta nähdään kuitenkin myös, että sopimuskierroksilla, joilla taulukkopalkkojen korotuksen osuus koko sopimuskorotuksesta on suuri, myös palkkaliukumat ovat merkittävät.

Siten suuri taulukkopalkkakorotusten osuus koko sopimuskorotuksissa ilmeisesti heijastuu välittömästi palkkaliukumana palkkauksessa. Työnantajat siten korjaavat taulukkopalkkojen korotusten aiheuttamia vääristymiä palkkarakenteeseen ylimääräisillä palkankorotuksilla, jotka näkyvät palkkaliukumana. Korjaukset tehdään vastaavana periodina kuin yleiskorotuksen ylittävät taulukkopalkkojen tarkistuksetkin ja etenkin sopimuskauden toisen sopimuskorotuksen yhteydessä.

Tuloksista nähdään myös, että liittosopimuskierron vuosina näyttää palkkaliukuma olleen suurempi kuin muina vuosina. Tulosten eroja selittää vuosi-indikaattorien mukanaolo taulukossa 14, mikä hankaloittaa eri ajanjaksojen välistä vertailua. Tämä selittää myös sen miksi lamavuosi-indikaattori ei ole merkitsevä. Toisaalta liittosopimuskiirroksilla yleiskorotukset ylittäviä taulukkopalkkakorotuksia on helpompi toteuttaa kuin keskitetyillä sopimuskiirroksilla.

6.5 Työllisyys ja verokiila

Edellisen luvun tarkastelun perusteella verokiila on ollut yhteydessä alhaisiin sopimuskorotuksiin ja palkkaliukumaan, joita selittää osin myös verokiilan ja työllisyysasteen negatiivinen korrelaatio. Tosin 1990-luvulla suhde on muuttunut. Seuraavassa tarkastellaan työllisyyttä (logaritmisenä) ja verokiilaa Arrelano-Bond estimoinnin perusteella. Endogeeniseksi muutetuksi oletetaan toimintaylijäämä ja palkkaliukuman osuus ansionnoususta.

Estimoinnista nähdään, että hyvä työllisyyskehitys on yhteydessä suuren palkkaliukuman kanssa. Tämä voi selittää sen, miksi palkkakustannusten ja työllisyyden suhde jää usein epäselväksi, koska palkankorotuksista 40 prosenttia on palkkaliukumaa. Sekä työllisyys että palkkaliukuma heijastavat suotuisaa talouskehitystä. Sopimuskorotukset muodostavat sen sijaan selvemmin kustannustekijän ja sopimuskorotusten vaikutus työllisyyteen jää epäselväksi.

Paneeliestimoinnissa verokiilavaikutukseksi jää toimialoittainen työnantajan sosiaaliturvamaksujen verokiilan vaihtelu vuosittain, mitä käytettiin jo aikaisemmin. Osittainen verokiila antaa täsmälleen saman tuloksen kuin koko verokiilan tarkastelu, jossa ovat mukana myös välittömät verot ja kulutusverot, mutta jossa ei ole sopimusalakohkaisia eroja. Tuloksista nähdään, että verokiilalla on välitön negatiivinen vaikutus työllisyyteen. Työnantajan sosiaaliturvamaksujen 30 prosentin nousu keskimääräisestä 18 prosentista (kokonaisverokiilan nousu 10 prosenttia keskimääräisestä 60 prosentista) alentaa työllisyyttä 5 prosenttia. Vaikutus kuitenkin kumoutuu pidemmällä aikavälillä kahden periodin viiveellä.

Taulukko 15. Työllisyys, palkat ja verokiila teollisuudessa 1972-2000

Selittävä muuttuja			1992-	
	Kerroin z-arvo		Kerroin z-arvo	
Log työllisyys (viive)	0.973	(129.5)	0.743	(20.2)
Log toimintaylijäämä	0.049	(4.7)	0.061	(5.0)
Log toimintaylijäämä (viive)	-0.005	(0.8)	0.009	(0.5)
Liukuma/Ansionnousu	0.024	(4.0)	0.031	(2.4)
Liukuma/Ansionnousu (viive)	0.003	(0.9)	0.003	(0.2)
Sopimuskorotus (viive)	0.007	(2.2)	0.006	(1.5)
Sopimuskorotus (2. viive)	0.001	(1.3)	-0.001	(0.1)
Verokiila	-0.009	(2.8)	-0.024	(1.8)
Verokiila (viive)	0.005	(6.2)	-0.017	(2.2)
Verokiila (2. viive)	0.007	(1.8)	-0.019	(1.4)
Otoskoko	267		81	
Wald test (8)	321		5812	

Huom. Arrelano-Bond paneeliestimointi, jossa vuosi-indikaattorit mukana. Toisen asteen autokorrelaatio ei merkitsevä. Eksogeeninen muuttuja logaritminen toimintaylijäämä ja liukuman osuus ansionnoususta.

Tulopolitiikan uudella aikakaudella verokiilan vaikutukset ovat erilaiset kuin aikaisemmin. Verokiilalla havaittiin aikaisemmin olevan palkkoja nostava vaikutus. Vastaavasti taulukosta 15 nähdään, että työllisyysvaikutukset ovat olleet selvemmin negatiiviset kuin aikaisemmin. Sosiaaliturvamaksujen nousu alentaa työllisyyttä. Aikaisemmin palkkataso on sopeutunut niin, että työllisyysvaikutukset ovat vähäisemmät. Näin ei välttämättä ole enää tulopolitiikan uudella aikakaudella vuodesta 1992 lähtien.

7 LOPUKSI

Tutkimus on osaltaan pyrkinyt valaisemaan tulopolitiikan aikakautta ja muutoksia tulopolitiikassa 1990-luvulla yritysten toimintaympäristön muututtua oleellisesti. Suomalainen työmarkkinajärjestelmä näyttää päällisin puolin entisenlaiselta. Työmarkkinat ovat kuitenkin mitä ilmeisimmin muuttuneet ajan myötä. Tämä on suoraa seurausta jo inflaatioasteen alenemisesta kahden prosentin tietämille. Sopimuskorotuksissa ei enää puhuta kymmenen prosentin korotuksista ja vastaavan suuruisista palkkaliukumista kuten 1970-luvulla.

Palkkaliukuman osuus ansioiden noususta näyttää säilyneen varsin suurena eli vähintään kolmasosana ansioiden noususta myös vuodesta 1992 lähtien. Palkkaliukuman merkitys on kuitenkin pienentynyt viimeisen viiden vuoden aikana ja palkkaliukuma on ollut nykyisin samaa tasoa kuin Ruotsissa. Palkkaliukuma onkin ollut hämmästyttävän lähellä Ruotsin tasoa, vaikka Ruotsissa paikallisen sopimisen yleistymisen voitaisiin ajatella vähentäneen palkkaliukuman tarvetta.

Kuitenkin voidaan todeta, että palkkaliukumasta johtuen ansiokehityksen on annettu maltillisesti eriytyä eri sopimusaloilla vuodesta 1992 lähtien. Tätä muutosprosessia ei voida kuitenkaan selittää sopimusalo-kohtaisilla tekijöillä kuten toimialan toimintaylijäämällä tai kannattavuudella. Tästä kehityksestä huolimatta yksilökohtainen palkkahajonta on säilynyt Suomessa varsin ennallaan. Aivan viime vuosina palkkahajonnan muutosta on voinut hillitä taloudellisen kasvun hidastuminen. Palkkaliukuman eriytymisen vaikutukset ovatkin mielenkiintoinen jatkotutkimuksen aihe.

Tutkimuksessa ei ole tarkasteltu yksilöaineistolla rakennetekijöiden vaikutusta palkkaliukumiin. Ruotsissa rakennetekijöiden vaikutus palkkaliukumiin on ollut noin 0.5 prosenttiyksikköä. Yksilöaineistolla olisi myös mahdollista tarkastella tarkemmin, miten esimerkiksi taulukkopalkkojen korotus "lyö läpi" niiden palkansaajien osalta, joiden yleiskorotuksella korotettu käytännön palkka jää alle uuden taulukkopalkan. Edelleen voitaisiin tarkastella, palautuuko taulukkopalkkakorotuksin supistettu palkkahajonta entiselleen ja jos palautuu niin, kuinka nopeasti tämä palautuminen tapahtuu. Tämän tutkimuksen mukaan suuret taulukkopalkkakorotukset aiheuttavat palkkaliukumaa, jota ilmeisesti selittää palkkarakenteen palauttaminen ennalleen yritystasolla.

Tosin tulopolitiikan uudella aikakaudella yleiskorotuksen ylittävät taulukkopalkkakorotukset ovat olleet harvinaisia. Työnantajapuoli ei nimittäin ole niitä yleensä hyväksynyt. Palkansaajapuoli taas on lähtenyt siitä,

että mikäli korotuksista aiheutuneet kustannukset sopivat järjestelyvaran eli liittoerän kustannusraamiin, yleiskorotuksen ylittävät taulukkopalkkojen korotukset ovat mahdollisia.

Voidaan todeta, että Pohjoismaissa Ruotsissa ja varsinkin Tanskassa on määrätietoisesti siirrytty kohti yritys kohtaista palkanmuodostusta. Ruotsissa tämä on tapahtunut työmarkkinaosapuolien välisin sopimuksin niin, että riitatilanteeseen on usein olemassa liittotasolla ennalta sovittu ratkaisu. Suomessa tulopolitiikan näkyvät uudistukset ovat olleet rajatummia. Näyttää kuitenkin siltä, että palkkapolitiikassa on muutoksia myös Suomessa. Vielä 1980-luvulla palkkaliukuma koettiin ylimääräisenä kustannuksena yritykselle kaiken yhteisesti sovitun päälle. Nykyisin palkkaliukuma näytetään käsittävän enemmän yritystasoisena sopeutumiskeinona. Tämä ei näytä riippuvan kovinkaan paljon toimialan keskimääräisestä kannattavuudesta.

8 LÄHDELUETTELO

Alho, Kari, Heikkilä, Anni, Lassila, Jukka, Pekkarinen, Jukka, Piekkola, Hannu ja Sund, Ralf (2003): Suomalainen sopimusjärjestelmä - työmarkkinaosapuolten näkemykset. Julkaistaan 17.6.2003 ETLAn B-sarjassa.

Arrelano M. ja Bond S.R. (1991): Some Tests of Specification for Panel Data: Monte Carlo Evidence and an Application to Employment Equations, *Review of Economic Studies* 58, 277-297.

Bratt, Christian R. & Kauppinen, Timo (1990): Työmarkkinajärjestelmät 18 maassa. Tampere 1990.

Calmfors, Lars (1990): Wage formation and macroeconomic policy in the Nordic countries: A summary kirjassa Calmfors Lars (toim.) Wage formation and macroeconomic policy in the Nordic countries. Oxford University Press. Oxford.

Driehuis, W. (1975): Inflation, wage, bargaining, wage policy and production structure: Theory and empirical results for the Netherlands. *De Economist* 123 (4), 638-679.

Ebbinghaus, Bernhard & Visser, Jelle (2000): The Societies of Europe – Trade Unions in Western Europe since 1945. MacMillan. UK.

Edgren, C., Faxen, K.-O. & Odhner, C.-E. (1970): Wage formation and the economy. Allen & Unwin. Lontoo.

Eriksson, Tor, Suvanto, Antti & Vartia, Pentti (1990): Wage Formation in Finland kirjassa Calmfors Lars (toim.) Wage formation and macroeconomic policy in the Nordic countries. Oxford University Press. Oxford.

Faxen, K.-O., Odhner, C.E. & Spånt, R. (1988): Lönebildning I 90-talets samhällsekonomi. Raben & Sjögren. Stockholm.

Flanagan, Robert J. (1990): Centralised and decentralised pay determination in Nordic Countries. Ch. 9 in Calmfors, Lars(ed.)(1990) Wage Formation and Macroeconomic Policy in the Nordic Countries. Oxford, Oxford University Press.

Friberg, Kent & Sonnegård, Eva Udden (2001): Changed wage formation in a changing world? *Sveriges Riksbank Economic Review*, 42-69.

Hamro-Drotz, Filip & Niskanen, Ville (1987): Palkkauksen käsikirja. Suomen Työnantajain Keskusliitto 1987.

Hersoug, T., Kjær, K. & Rødseth, A. (1986): Wages, taxes and the utility-maximizing trade union: A confrontation with Norwegian data. *Oxford Economic Papers* 38.

Holden, Steinar (1988): Local and Central Wage Bargaining. *Scandinavian Journal of Economics* 90, 93-99.

Holden, Steinar (1994): Wage Drift and Bargaining and Nominal Rigidities. *European Economic Review* 38.

Holden, Steinar (1998): Wage Drift and the Relevance of Centralised Wages Setting. *Scandinavian Journal of Economics* 100.

Inflaatoraportti (1995). Tulopoliittinen selvitystoimikunta 1995.

Industriavtalet – utfall och framstridsutsikter (2001). En rapport av Industrins Ekonomiska Råd. 2001.

Kauppinen, Timo (1992): Suomen työmarkkinamallin muutos. Työministeriö 1992.

Kyyrä, Tomi (2002): Funktionaalinen tulonjako Suomessa, Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen tutkimuksia 87.

Lever, M.H.C. (1993): Union wage formation and (un)employment. Ph.D. thesis. University of Limburg.

Lütkepohl, Helmut (1993): Introduction to Multiple Time Series Analysis, 2d ed. Berlin: Springer-Verlag.

Marjanen, Reijo (1970): Tuotannon tekijöiden hinnanmuodostuksesta. Kansantaloudellinen Aikakauskirja 1970:4.

Marjanen, Reijo (2002): Palkkaratkaisujen sisältö ja toteutuminen tulopoliittikan aikakaudella. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos. B-sarja no 188. Helsinki.

Muysken, Joan & Van Veen, Tom (1996): Efficiency wages and local wage bargaining. *Scandinavian Journal of Economics* 98, 119-127.

Niskanen, Ville (1976): Kannustava palkkaus. Helsinki 1976.

Nordström, Kaj (1977): Löneglidningen inom industrin i Finland. Laudaturavhandling. Svenska Handelshögskolan 1977.

Näkökohtia palkanmuodostuksesta ja sopimustoiminnasta Euro-oloissa (1998). Tulopoliittinen selvitystoimikunta 1998.

Piekkola, Hannu (2002a): Työelämän suhteet Pohjoismaissa ja Euroopassa. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen keskustelualoitteita no 838.

Piekkola, Hannu (2002b): Palkkaerot ja tulospalkkaus. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen julkaisuja B-sarja no 193. Helsinki.

Pohjola, Matti (1992): Corporatism and wage bargaining, teoksessa Pekkarinen, Jukka, Pohjola, Matti, Rowthorn, Richard (toim): Social Corporatism A Superior Economic System.

Rahiala, Markku & Kovalainen, Tapani (1992): Wage formation in Finland in the 1980's: An econometric study. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos keskusteluaiheita Nro. 424. Helsinki.

Statistikudvalget i Danmark 2001.

Svenskt Näringsliv (2001), Fakta om löner och arbetstid 2001, 41-43.

Tuominen, Antero (1985): Ekonometrinen tutkimus teollisuustyöntekijöiden palkkaliukumasta. Laudaturtyö. Helsingin Yliopisto 1985.

Tyrväinen, Timo (1988): Palkat ja työllisyys järjestäytyneillä työmarkkinoilla. Suomen Pankki 1988.

Työmarkkinoiden sopeutuminen talous- ja rahaliittoon (1998). Tulopoliittinen selvitystoimikunta 1998.

Valtioneuvoston kanslia (1985): Tulopoliittiset ratkaisut vuosina 1950-1984, Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 1985/3.

LIITE A: VEROKIILAN LASKEMINEN

Bruttoansiot ovat

$$w = w_o(1 + s) \quad (\text{A.1})$$

w_o = palkka ilman työnantajan sosiaaliturvamaksuja

s = työnantajan sosiaaliturvamaksut

w = bruttoansiot

Työnantajan sosiaaliturvamaksujen verokiilassa käytetään toimialan palkkoja ja palkkioita perushintaan kansantalouden tilinpidossa. Työntekijän nettopalkka on

$$w_n = w(1 - m) \quad (\text{A.2})$$

m = keskimääräinen palkkaveroaste

Keskimääräisen palkkaveroasteen mittarina käytetään välittömiä veroja ja työntekijöiden maksamia sosiaaliturvamaksuja jaettuna kotitalouksien palkkasummalla. Olettaen, että tulot käytetään kulutukseen:

$$w_n = w_c(1 + k) \quad (\text{A.3})$$

k = keskimääräinen kulutusvero

Keskimääräinen kulutusveroaste on kotitalouksien arvonlisäverot ja valmisteverot jaettuna yksityisillä kulutusmenoilla. Näiden avulla voidaan määrittellä keskimääräinen veroaste eli verokiila

$$M = \frac{w - w_c}{w} = \frac{w_o(1 + s) - w_o \frac{1 - m}{1 + k}}{w_o(1 + s)} \quad (\text{A.4})$$

$$\Leftrightarrow M = 1 - \frac{1 - m}{(1 + s)(1 + k)} \quad (\text{A.5})$$

Verokiila voidaan edelleen jakaa seuraaviin osatekijöihin

$$M = M_s + M_m + M_k \quad (\text{A.6})$$

missä

$$M_s = \frac{ws}{w(1+s)} = \frac{s}{1+s} \quad \text{työnantajien maksujen osuus}$$

$$M_m = \frac{wm}{w(1+s)} = \frac{m}{1+s} \quad \text{työntekijöiden keskimääräisten välittömien verojen osuus}$$

$$M_k = \frac{w_c k}{w(1+s)} = \frac{w_o k / (1+k)}{w(1+s)} = \frac{(1-m)k / (1+k)}{1+s} \quad \text{kulutusverojen osuus}$$

LIITE B: SELITYSMALLI ILMAN VEROKIILAA

Taulukko B.1 Palkkaliukuma teollisuudessa ja palveluissa 1968-2000, ei verokiilaa

Selittävä muuttuja	Teollisuus				Palvelut			
	Kerroin	z-arvo	Kerroin	z-arvo	Kerroin	z-arvo	Kerroin	z-arvo
Työllisyysaste	0.130	(3.5)	0.116	(3.9)	0.148	(5.3)	0.118	(1.6)
Ammattityövoiman puute			0.028	(3.0)				
Inflaatio (viive)	0.209	(9.0)	0.132	(5.4)	0.119	(4.8)	0.071	(1.1)
Toimintaylijäämä työntekijää kohti (viive)	0.663	(2.6)	0.398	(2.5)	0.284	(1.7)	-0.094	(0.5)
Työn tuottavuus (viive)	-0.369	(3.2)	-0.180	(2.6)	-0.135	(1.8)	-0.034	(0.5)
Liittosopimus	0.605	(1.9)	0.455	(1.7)	0.563	(2.2)	0.284	(0.5)
Lama 1992-1994	-1.020	(2.1)	-0.883	(2.5)	-1.065	(3.0)	-0.760	(0.9)
Otoskoko	288		175		175		128	
R ²	0.47		0.50		0.45		0.19	

Huom. Satunnaisten vaikutusten (random effects) paneeliestimointi.

Taulukko B.2 Ansionnousu teollisuudessa ja palveluissa 1968-2000, ei verokiilaa

Selittävä muuttuja	Teollisuus				Palvelut			
	Kerroin	z-arvo	Kerroin	z-arvo	Kerroin	z-arvo	Kerroin	z-arvo
Työllisyysaste	0.315	(5.5)	0.182	(4.0)	0.251	(5.8)	0.330	(2.9)
Ammattityövoiman puute			0.053	(3.8)				
Inflaatio (viive)	0.513	(14.3)	0.462	(12.5)	0.442	(11.6)	0.350	(3.6)
Toimintaylijäämä työntekijää kohti (viive)	0.789	(2.2)	0.492	(2.0)	0.389	(1.6)	-0.629	(2.0)
Työn tuottavuus (viive)	-0.433	(2.8)	-0.258	(2.4)	-0.197	(1.9)	0.096	(0.8)
Liittosopimus	3.631	(7.2)	2.989	(7.6)	3.200	(7.9)	2.561	(2.9)
Lama 1992-1994	-3.921	(5.2)	-3.488	(6.5)	-3.771	(6.8)	-5.430	(4.1)
Otoskoko	288		175		175		128	
R ²	0.67		0.75		0.73		0.54	

Huom. Satunnaisten vaikutusten (random effects) paneeliestimointi.

LAITOKSEN HENKILÖKUNTA

Pentti Vartia, toimitusjohtaja

ENNUSTETOIMI

Olavi Rantala, tutkimusjohtaja

Pasi Sorjonen, ennustepäällikkö

Tutkijat: Birgitta Berg-Andersson, Anthony de Carvalho, Hannu Kaseva, Reijo Mankinen, Paavo Suni

PROJEKTITUTKIMUS

Tutkimusjohtajat: Kari Alho, Rita Asplund, Jukka Lassila, Pekka Ylä-Anttila

Tutkimuspäälliköt: Markku Kotilainen, Terttu Luukkonen, Mika Maliranta, Hannu Piekkola, Tarmo Valkonen

Tutkijat: Liisa Harmoinen, Anni Heikkilä, Tomi Hussi, Edvard Johansson, Ville Kaitila, Antti Kauhanen, Maarit Lindström, Mikko Mäkinen, Christopher Palmberg, Markku Stenborg, Pekka Sulamaa

Sinikka Littu, tutkimussihteeri

HALLINTO

Markku Lammi, talous- ja viestintäjohtaja, Kari Sihtola, apulaisjohtaja

Toimisto

Inkeri Happonen, toimistopäällikkö; Ann-Christine Ekebohm-Korhonen, toimitusjohtajan sihteeri; Hannele Immonen, puhelinvaihteenhoitaja; Tuula Ratapalo, tekstinkäsittelijä; Arja Räihä, myyntisihteeri; Pirjo Saariokari, toimistovirkailija

Informaatiopalvelut

Kaija Hyvönen-Rajecki, informaattikko; Eija Kauppi, suunnittelija; Kimmo Aaltonen, graafinen piirtäjä; Kirsti Jalaistus, tilastosihteeri

ATK-toimi

Heikki Vajanne, atk-päällikkö; Jarkko Aitti, järjestelmäasiantuntija; Petteri Larjos, atk-suunnittelija

ASSOCIATE RESEARCH FELLOWS

Juha Alho, Professor, University of Joensuu, Department of Statistics, Joensuu, Finland

Tobias Kretschmer, Lecturer, London School of Economics, United Kingdom

Aija Leiponen, Assistant Professor, Cornell University, Ithaca, NY, United States

Olli Martikainen, Docent, Helsinki University of Technology, Helsinki, Finland and Lappeenranta University of Technology, Lappeenranta, Finland

Otto Toivanen, Professor, Helsinki School of Economics, Helsinki, Finland

Mika Widgrén, Professor, Turku School of Economics, Turku, Finland

ETLAn projekteissa ovat viime aikoina työskennelleet mm. myös: Juha Honkatukia, Pasi Huovinen, Heli Koski, Seija Lainela, Stefan Lee, Heikki A. Loikkanen, Reijo Marjanen, Rolf Maury, Sinimaaria Ranki ja Tauno Ranta.

ETLAn tytäryrityksiä ovat Etlatieto Oy (projektitutkimus) sekä Taloustieto Oy (kustannustointiminta).

Etlatieto Oy, Lönnrotinkatu 4 B, 00120 Helsinki, puh. 09 - 609 901

Toimitusjohtaja Pekka Ylä-Anttila, tutkimusjohtajat Hannu Hernesniemi ja Petri Rouvinen, tutkimuspäälliköt Jyrki Ali-Yrkkö ja Ari Hyytinen, projektitutkijat Raine Hermans, Laura Paija ja Mika Pajarinen sekä tutkimusassistentti Lotta Väänänen.

Taloustieto Oy, Lönnrotinkatu 4 B, 00120 Helsinki, puh. 09 - 609 909

Toimitusjohtaja Markku Lammi, kustannusjohtaja Laila Riekkinen ja toimittaja Ensio Tikkanen.