

ETLA

ELINKEINOELÄMÄN TUTKIMUSLAITOS

THE RESEARCH INSTITUTE OF THE FINNISH ECONOMY
Lönnrotinkatu 4 B 00120 Helsinki Finland Tel. 358-9-609 900
Telefax 358-9-601 753 World Wide Web: <http://www.etla.fi/>

Keskusteluaiheita - Discussion papers

No. 611

Jyrki Ruutu*

SUOMALAINEN

TYÖEHTOSOPIMUSJÄRJESTELMÄ,

PALKAT JA INFLAATIO

* Kiitän Kari Alhoa, Reija Liljaa ja Pentti Vartiaa hyödyllisistä kommentteista. Mahdollisista virheistä vastaan itse.

RUUTU, Jyrki, SUOMALAINEN TYÖEHTOSOPIMUSJÄRJESTELMÄ, PALKAT JA INFLAATIO. Helsinki, ETLA, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Research Institute of the Finnish Economy, 1997, 44 s. (Keskusteluaiheita, Discussion Papers, ISSN 0781-6847; nro 601).

TIIVISTELMÄ: Tutkimuksen aiheena on suomalainen työehtosopimusjärjestelmä sopimisen keskittyneisyyden näkökulmasta. Lähtökohtana on havainto, että järjestelmä ei ole puhtaasti keskittynyt, vaan hajautetun ja keskitetyn neuvottelujärjestelmän sekamuoto, jossa sopimisen keskittyneisyys vaihtelee sopimuksittain. Työmarkkinaratkaisut voivat syntyä työmarkkinoiden keskusjärjestöjen ohjauksessa tai toimialaliittojen itsenäisesti neuvottelemina. Keskusjärjestöjen sopimuksen synnyttyä osa niiden jäsenliitoista saattaa jättää sen hyväksymättä ja solmia omat sopimuksensa. Tutkimuksessa selvitetään, mitkä tekijät luovat vaihtelua keskittyneisyyteen sekä miten vaihtelu vaikuttaa palkanmuodostukseen.

Tutkimuksessa otetaan käyttöön yksinkertainen mitta sopimisen keskittyneisyydelle Suomessa, jonka pohjalta verrataan erilaisia työmarkkinasopimuksia, niiden tuottamia palkankorotuksia ja sopimusten hajontaa. Keskittyneisyysmitan pohjalta verrataan erilaisia työmarkkinasopimuksia, niiden tuottamia palkankorotuksia ja korotusten hajontaa. Tuloksien mukaan ammattiliitot osallistuvat keskitettyihin sopimuksiin todennäköisimmin taloudellisina kriisiaikoina. Onnistuneet keskitetyt sopimukset - joihin suurin osa ammattiliitoista ja keskusjärjestöistä osallistuu - ovat tuottaneet maltillisimmat nimellispalkkojen korotukset ja tällaisten sopimusten avulla Suomen kansantalous on voinut 1980- ja 1990-luvulla sopeutua alhaiseen palkkainflaatioon. Liittokohtaisilla sopimuksilla on ilmeisesti myös usein pyritty maltilliseen palkkakehitykseen, mutta palkkaliikumukset ovat näinä kausina tuottaneet käytännössä keskitettyjä sopimuksia nopeamman palkkainflaation. Ei kuitenkaan voida sanoa, että sopimisen liittokohtaisuus sinänsä olisi ollut tähän syynä. Lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan ammattiliittojen "solidaarisen" palkkapolitiikan vaikutuksia palkkojen nousun hajontaan ja palkkainflaatioon.

ASIASANAT: työehtosopimusjärjestelmä, tulopolitiikka, palkat, inflaatio

RUUTU, Jyrki, THE FINNISH SYSTEM OF COLLECTIVE AGREEMENTS, WAGES AND INFLATION. Helsinki, ETLA, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Research Institute of the Finnish Economy, 1997, 44 p. (Keskusteluaiheita, Discussion Papers, ISSN 0781-6847; no. 601).

SUMMARY: This paper investigates the Finnish system of collective agreements and wage bargaining in relation to the degree of centralization of the negotiations. The point of departure of the analysis is the notion that the Finnish system is not, as it is often thought, a totally centralized bargaining system, but rather an intermediate form of centralized and decentralized bargaining. An interesting feature is that the degree of centralization varies over time. Agreements can be achieved under the direct control of the central employer and employee organizations or, alternatively, purely on the industry level. If an agreement is made at the centralized level, part of the unions may still opt out and make their own agreements. The study is interested in the question of what creates the variation in the degree of centralization in agreements and what are its consequences on the wage formation.

A simple method is employed to measure the centralization of agreements in Finland. Based on this measure, comparisons are drawn between different agreements, achieved wage increases and the dispersion of the increases. Unions are found to participate in central agreements most likely in periods of economic crises. Successful centralized agreements (signed by most of the unions) have yielded the most moderate wage increases and with this kind of agreements the Finnish economy has been able to adjust itself to low wage inflation in the 1980's and 1990's. Industry level agreements have probably been aimed at achieving moderate wage increases too, but wage drift during these periods has caused the final wage increases to be greater than those achieved by centralized agreements. However, it cannot be said that negotiating at the industry level would have been the reason for this. The study also examines solidarity policies practiced by the trade unions and their consequences on wage dispersion and wage rises.

KEY WORDS: collective agreements, incomes policy, wages, inflation

YHTEENVETO: Järjestelmä, jonka puitteissa työntekijät ja työnantajat sopivat palkoista ja muista työelämään liittyvistä seikoista on yksi merkittävimmistä talouden toimintaan vaikuttavista instituutioista. Keskeisenä työllisyyden, talouden kokonaiskehityksen ja inflaation määrittäjänä työehtosopimusjärjestelmää voidaan pitää yhtä tärkeänä kuin hallitusten harjoittamaa talouspolitiikkaa - kaiken lisäksi tämän järjestelmän toiminta luo omalta osaltaan puitteet myös hallitusten mahdollisuuksille toteuttaa haluamaansa politiikkaa.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työehtosopimusjärjestelmää Suomessa 1970-, 1980- ja 1990-luvuilla - niin kutsutulla tulopolitiikan kaudella. Sopimusjärjestelmiä kuvataan yleisesti joko keskitetyiksi järjestelmiksi tai yritystasolle hajautetuiksi tai näiden välimuodoksi, ammattiliittotasolle hajautetuiksi. Sitä, minkälaisia tuloksia eri sopimusjärjestelmät tuottavat, pyritään selvittämään vertailemalla eri työmarkkinaratkaisuja vajaan kolmenkymmenen vuoden aikana. Onko keskitetty sopimusjärjestelmä makrotaloudellisesti edullisempi kuin teollisuudenalatasolle hajautunut ammatti- ja työnantajaliittojen neuvotteluihin perustuva järjestelmä? Miten keskusjärjestöjen solmimien työmarkkinaratkaisujen palkkavaikutukset eroavat liittotasolla tehdyistä ratkaisuista?

Tarkastelu poikkeaa perinteiseksi muodostuneesta tavasta tutkia työehtosopimusjärjestelmien taloudellisia vaikutuksia. Nyt ei verrata eri maiden erilaisiin instituutioihin pohjautuvia järjestelmiä vaan yhden maan, Suomen suhteellisen muuttumattomiin instituutioihin pohjautuvien työmarkkinoiden vuosittain muuttuvia sopimistapoja. Neuvottelujen painopiste vaihtelee sopimuskierröksittain keskusjärjestötason ja ammattiliittotason välillä. Työmarkkinaratkaisuja toteutetaan joko keskusjärjestötason koordinoinnin mukaan tai puhtaasti liittotasolla - puhutaan keskitetyistä ja liittokohtaisista ratkaisuksista. Vuonna 1969 alkaneen tulopolitiikan kauden 22 sopimuksesta on (vuoteen 1997 mennessä) puhtaasti liittokohtaisia ollut 6. Toiseksi silloinkin kun työmarkkinaratkaisu perustuu muodollisesti keskusjärjestöjen sopimukseen, eivät työntekijöiden keskusjärjestöt aina solmi sopimuksia yhdessä - ja yhteistyössä. Tuloksena on toisinaan usean keskusjärjestön keskenään kilpailevat ratkaisut, toisinaan koko työmarkkinakentän yhteistyöllä syntynyt talouden vakauttamiseen tähdännyt ratkaisu. Kolmanneksi silloinkin kun suurin keskusjärjestöistä, SAK on päätenyt keskitettyyn sopimukseen, osa sen jäsenliitoista on sanoutunut sopimuksesta irti. Toisinaan irti sanoutuneiden ammattiliittojen määrä on ollut huomattava. Nämä seikat luovat selvää vuosittaista variaatiota sopimisen keskittyneisyyteen.

Tutkimuksessa otetaan käyttöön yksinkertainen mitta sopimisen keskittyneisyydelle Suomessa, jonka pohjalta verrataan erilaisia työmarkkinasopimuksia, niiden tuottamia palkankorotuksia ja sopimusten hajontaa. Tunnusluku on keskitetyistä sopimuksista irtaantuneiden palkansaajien osuus kaikista ammattiliittojen jäsenistä. Näin määritellyn keskittyneisyysmitan pohjalta verrataan erilaisia työmarkkinasopimuksia, niiden tuottamia palkankorotuksia ja korotusten hajontaa.

Tuloksien mukaan ammattiliitot ovat osallistuneet keskitettyihin sopimukseen todennäköisimmin taloudellisina kriisiaikoina. Kaikki täysin keskitetyt ratkaisut ovat syntyneet laman aikana tai välittömästi laman jälkeen. Irtaantumista selittäviä tekijöitä ovat tuotannon nopea kasvu ja matala tai vähentynyt työttömyys. Näistä BKT:n kasvu on selvästi parempi selittäjä. Nopean talouskasvun aikana palkkakilpailun kokonaistaloudelliset haitat koetaan niin pieniksi, että ammattiliitot ovat haluttomia noudattamaan keskitettyjen sopimuksien maltillista palkkapolitiikkaa. Hitaan kasvun tai laman oloissa ammattiliitot kokevat palkkakilpailun tuottamat ulkoishaitat kuitenkin niin vahingollisiksi, että ne luopuvat oman jäsenistön etujen

tavoittelusta muiden liittojen jäsenten kustannuksella. Kaikki suostuvat mataliin korotuksiin kriisioloissa. Keskitetyt sopimukset koetaan hyväksi tavaksi saavuttaa tämä tavoite.

Eri työehtosopimusten tuottamia palkkojen muutoksia selvitetessä käytettiin aineistona Tilastokeskuksen sopimuspalkkaindeksejä sekä ansiotasoindeksejä. Käytetyllä aineistolla voitiin selvittää sopimuspalkkojen nousua vuosina 1980-1996 ja ansiotason nousua vuosina 1964-1996. Tälle ajanjaksolle mahtuu 24 sopimuskautta. Liittokohtaisia ja keskitettyjä sopimuksia vertailtaessa ja myös keskitettyjen sopimusten onnistumista arvioitaessa voidaan todeta, että palkankorotuksista **sovitaan** melko samalla tavalla siitä riippumatta, millä tasolla neuvottelut on käyty. Ei voi sanoa, että keskusjärjestöjen neuvottelemien sopimuskehysten mukaiset palkankorotukset olisivat poikenneet liittotasolla sovituista. Toisaalta silloin kun työmarkkinajärjestöt ovat yrittäneet aktiivisesti hidastaa palkkainflaatioita, on tämä aina toteutunut keskitetyllä sopimuksella.

Yritystasolla toteutuvat lopulliset palkankorotukset eivät noudata ylemmillä neuvottelutasoilla tehtyjä sopimuksia. Sovittuun korotukseen lisätään yritystasolla liukumaksi kutsuttu osa. **Toteutuneiden palkankorotusten** suhde sopimusjärjestelmän keskittyneisyyteen on myös hieman erilainen kuin ylemmillä neuvottelutasoilla sovittujen korotusten tapauksessa. Sitä miten nimellisansioiden nousuvauhti liittyy sopimusjärjestelmän keskittyneisyyteen on tässä tutkimuksessa selvitetty ansiotasoindeksin muutoksien avulla. Nimellispalkkojen nousun ja sopimisen keskittyneisyyden välillä näyttää olevan selvä tilastollinen yhteys. Mitä keskittyneempi sopimus, sitä pienempi nimellisansioiden nousu. Nousun muutoksen ja keskitetyistä sopimuksista irtaantumisen välinen suhde on tilastollisesti merkitsevä.

Tutkimuksessa käytettyjen hyvin yksinkertaisten tilastollisten mallien mukaan sopimisen keskittyminen hidastaa nimellispalkkojen nousua. Kysymyksessä ei kuitenkaan ole välttämättä kausaalinen relaatio pelkästään palkkakehityksen ja sopimisen keskittyneisyyden välillä. Molempien muuttujien taustalta löytyy mahdollisesti jokin kolmas tekijä, joka vaikuttaa sekä palkkasopimukseen että sopimisen keskittyneisyyteen. Tämä voi olla jokin taloudellinen muuttuja. Tutkimuksessa havaitaan, että SAK:n ja STK:n (TT:n) solmimista sopimuksista irtaantumisen sekä BKT:n kasvun, työttömyyden ja ulkoisen kilpailukyvyn välillä on selvä tilastollinen yhteys.

Voi siis olla, että mm. nämä taloudelliset tekijät vaikuttavat sekä nimellispalkkojen nousuun että sopimisen keskittyneisyyteen ja vielä sopimisen keskittyneisyyden kautta välillisesti uudelleen palkkojen nousuun. Tarvittaisiin hyvin perusteltua talousteoreettista mallia kuvaamaan ja selittämään palkkojen, inflaation, talouskasvun ja työehtosopimuskäytäntöjen vuorovaikutusta.

Keskitetyn työehtosopimusjärjestelmän palkkahajontaan vaikuttavista ominaisuuksista on esitetty hypoteeseja, että työntekijöiden keskusjärjestöjen, etenkin SAK:n ajama solidaarinen palkankorotuslinja johtaisi nopeaan inflaatioon. Tässä tutkimuksen tulosten mukaan asia ei välttämättä ole näin yksinkertainen. Onnistuneet keskitetyt sopimukset (joista SAK:n jäsenliitot eivät irronneet ja joihin muut keskusjärjestöt osallistuivat) ovat olleet solidaarisuusmielessä suhteellisen neutraaleja. Matalapalkka-aloille ei sovittu muita suurempia korotuksia. Näin ne eivät olisi myöskään kiihdyttäneet toteutunutta palkkojen nousua. Toisaalta epäonnistuneissa keskitetyt ratkaisuisissa matalapalkka-alojen ammattiliitot ovat pyrkineet nostamaan jäsentensä ansioita muita nopeammin.

Liittokohtaisista sopimuksista on tutkimuksessa käytetyn menetelmän perusteella vaikea tehdä johtopäätöksiä. Sopimusten solidaarisuus riippuu matala- ja korkeapalkka-alojen määrittelystä sekä vaihtelee sopimuksittain jonkun sellaisen tekijän mukaan, mitä tällä tavalla ei selviä.

Keskitetyn sopimusjärjestelmän toimivuudesta voidaan sanoa, että kriisitilanteissa se toimii - nimellispalkkojen nousua on voitu hidastaa tuntuvasti. Järjestelmä on tällöin osoittanut takaavansa maltillisen nimellispalkkakehityksen sekä alaspäin joustavat reaali-palkat nopean inflaation oloissa. Taloudellisesti hyvinä kausina sen toimivuus voidaan asettaa kuitenkin aikaisempien kokemusten perusteella kyseenalaiseksi. Edellytyksenä ammattiliittojen maltilliselle palkkapolitiikalle ja keskitettyyn sopimiseen osallistumiselle on ollut taloudellinen pakkotilanne. Hyvinä vuosina ei olla paljon piitattu muun talouden toimivuudesta.

Tulevaisuuden kannalta mielenkiintoinen kysymys onkin, pidetäänkö Euroopan taloudellisen yhdentymisen tuomaa alhaisen palkkainflaation vaatimusta riittävänä taloudellisena pakkona. Onko tämä vaatimus sisäistetty myös toimialaliittojen - sekä työntekijöiden että työnantajien - tasolla? Jos uuden ajan vaatimuksia ei ymmärretä, joudutaan suomalaista työehtosopimusjärjestelmää varmaan remontoimaan paljon syvemmillä kuin pelkällä keskusjärjestötasolla.

Sisällysluettelo

1. Johdanto	1
2. Sopimusjärjestelmä ja talouden toiminta	2
2.1 Keskitetty, liittokohtainen ja hajautettu sopiminen	2
2.2 Useammalla tasolla sopiminen	4
2.3 Rakenteellista inflaatioalittiutta ja palkkaliukumia	5
2.4 Miksi nimellispalkka reaali-palkan sijasta?	6
3. Suomalainen sopimusjärjestelmä	10
3.1 Keskitettyjä ja ammattiliittotason sopimuksia	10
3.2 Kuinka keskitettyjä ovat keskitetyt sopimukset?	10
3.3 Milloin ammattiliitot irtaantuvat?	12
4. Keskittyneisyyden vaikutus palkkojen nousuun	19
4.1 Aineisto	19
4.2 Inflaatio ja korotusten vertaamisogelma	19
4.3 Sopimuspalkkojen muutos ja sopimisen keskittyneisyys	22
4.4 Ansiotason muutos ja sopimisen keskittyneisyys	23
5. Keskittyneisyyden vaikutus palkkahajontaan	28
5.1 Palkannousun hajonnan mittarit	30
5.2 Matalapalkkaisten ja korkeapalkkaisten toimialojen sovitut palkankorotukset	31
6. Lopuksi	34
Lähteet	36
Liite 1. Nimellispalkkojen muutoksen mittari	37
Liite 2. Sopimuspalkkojen nousun hajontaa selvittävässä laskuissa käytetty toimialaluokitus ja toimialojen painot (osuudet työvoimasta, %), vuodet 1980-1985	38
Liite 3. Sopimuspalkkojen nousun hajontaa selvittävässä laskuissa käytetty toimialaluokitus ja toimialojen painot (osuudet työvoimasta, %), vuodet 1986-1989	39
Liite 4. Sopimuspalkkojen nousun hajontaa selvittävässä laskuissa käytetty toimialaluokitus ja toimialojen painot (osuudet työvoimasta, %), vuodet 1990-1996	40
Liite 5. Sopimuspalkka- ja ansiotasoindeksin muutokset työehtosopimuksittain 1964-1996	41
Liite 6. Sopimuspalkkaindeksin muutokset työehtosopimuksittain ja toimialoittain 1980-1985	42
Liite 7. Sopimuspalkkaindeksin muutokset työehtosopimuksittain ja toimialoittain 1986-1990	43
Liite 8. Sopimuspalkkaindeksin muutokset työehtosopimuksittain ja toimialoittain 1990-1996	44

1. Johdanto

Järjestelmä, jonka puitteissa työntekijät ja työnantajat sopivat palkoista ja muista työelämään liittyvistä seikoista on yksi merkittävimmistä talouden toimintaan vaikuttavista instituutioista. Keskeisenä työllisyyden, talouden kokonaiskehityksen ja inflaation määrittäjänä työehtosopimusjärjestelmää voidaan pitää yhtä tärkeänä kuin hallitusten harjoittamaa talouspolitiikkaa - kaiken lisäksi tämän järjestelmän toiminta luo omalta osaltaan puitteet myös hallitusten mahdollisuuksille toteuttaa haluamaansa politiikkaa.

Suomalainen tulopoliittinen järjestelmä on muutospainoiden alla. On käyty keskustelua siitä, pitäisikö työntekijöiden ja työnantajien keskusjärjestöjen neuvotteluihin perustuvaa sopimista muuttaa. Vallitsevaa järjestelmää on arvosteltu monestakin syystä. Euroopan talous- ja rahaliitosta EMUsta käydyn keskustelun yhteydessä on todettu sen olevan mahdollisesti liian inflatorinen. Tähän liittyy ominaisuus, että keskusjärjestöjen palkkasopimukset eivät pidä; toteutunut palkkojen nousu on aina ollut paljon sovittua suurempi. Työntekijöiden keskusjärjestöjen ajamaa solidaarista palkkapolitiikkaa on syytetty taloudellisten kannusteiden heikentämisestä. Nämä syyt ovat johtaneet jopa pyrkimykseen luopua keskitetyistä työehtosopimuksista.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan työehtosopimusjärjestelmää Suomessa 1970-, 1980- ja 1990-luvuilla - niin kutsutulla tulopolitiikan kaudella. Sitä, minkälaisia tuloksia eri sopimusjärjestelmät tuottavat, pyritään selvittämään vertailemalla eri työmarkkinaratkaisuja vajaan kolmenkymmenen vuoden aikana. Onko keskitetty sopimusjärjestelmä makrotaloudellisesti edullisempi kuin teollisuudenalatasolle hajautunut ammatti- ja työnantajaliittojen neuvotteluihin perustuva järjestelmä? Miten keskusjärjestöjen solmimien työmarkkinaratkaisujen palkkavaikutukset eroavat liittotasolla tehdyistä ratkaisuksista?

Tarkastelu poikkeaa perinteiseksi muodostuneesta tavasta tutkia työehtosopimusjärjestelmien taloudellisia vaikutuksia. Nyt ei verrata eri maiden erilaisiin instituutioihin pohjautuvia järjestelmiä vaan yhden maan, Suomen suhteellisen muuttumattomiin instituutioihin pohjautuvien työmarkkinoiden vuosittain muuttuvia sopimistapoja. Valitulla menetelmällä voidaan ainakin yrittää erottaa toisistaan sopimusjärjestelmästä johtuvat palkkavaikutukset muiden tekijöiden aiheuttamista vaikutuksista.

Tässä tutkimuksessa käytetyt analyysimenetelmät ovat yksinkertaisia: muuttujien välisiä yhteyksiä selvitetään kaksiulotteisella graafisella tarkastelulla ja regressioyhtälöillä, joissa on vain yksi selittävä muuttuja. Tarkastelu ei perustu sen enempää sofistikoituneisiin taloustieteellisiin kuin ekonometriin malleihin. Tarkoituksena on esittää hypoteeseja edellä esitetyn tarkastelutavan pohjalta, ei esittää varmoja väitteitä todellisuudesta. Samalla esitellään vaihtoehtoisen lähestymistavan tuomia mahdollisuuksia.

2. Sopimusjärjestelmä ja talouden toiminta

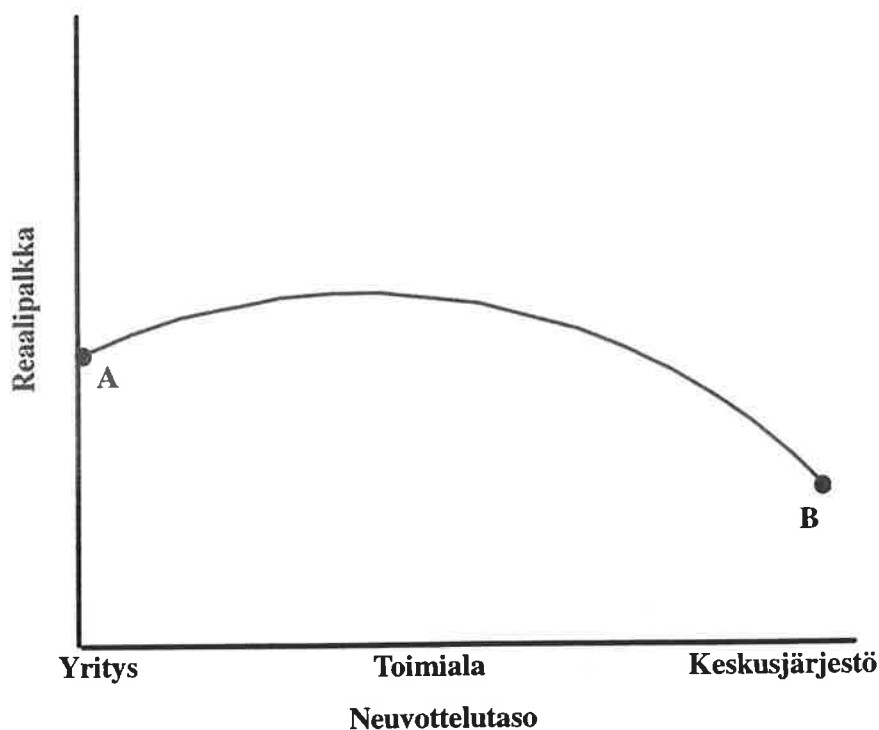
2.1 Keskitetty, liittokohtainen ja hajautettu sopiminen

Järjestelmät, joiden puitteissa palkkojen noususta neuvotellaan, vaihtelevat OECD-maiden kesken paljon. Yhtä ääripäätä edustavat Yhdysvallat ja Kanada, joissa neuvottelut ovat hajautuneet yritystasolle. Pohjoismaat ja Itävalta puolestaan edustavat toista ääripäätä. Näissä maissa työntekijöitä ja työnantajia edustavien liittojen keskusjärjestöt sopivat koko kansantalouden tasolla palkoista sekä monista muistakin työelämään liittyvistä seikoista. Ääripäiden välissä on toimialatasolla tapahtuva sopiminen mm. Saksassa, Ranskassa, Italiassa, Belgiassa ja Alankomaissa. Järjestelmä, jonka puitteissa palkoista sovitaan määritellään (yritystasolle) hajautetuksi, keskitetyksi tai toimialatasolle hajautetuksi järjestelmäksi.

Neuvottelujärjestelmät tuottavat erilaisia tuloksia koskien palkanmuodostusta, kansantalouden tasapainoa ja tulonjakoa. Järjestelmät sopeutuvat myös eri tavalla erilaisiin taloudellisiin tilanteisiin. 1980-luvulla ne maat, joissa harjoitettiin keskitettyä tulopolitiikkaa selvisivät talouden häiriöistä paremmin kuin maat, joissa neuvottelujärjestelmä oli hajautetumpi. 1990-luvulla tilanne oli päinvastainen. Vuosikymmenen alun lamasta selviäminen oli vaikeinta Pohjoismaissa, joissa järjestelmä oli eniten keskittynyt.

Määritellään sopimusjärjestelmän keskittyneisyys yhtäältä työntekijäjärjestöjen ja toisaalta työnantajajärjestöjen keskinäisen yhteistyön ja koordinaation määräksi tai asteeksi. Lähtökohtana on ajatus, että yhden ryhmän palkankorotus aiheuttaa negatiivisia ulkoisvaikutuksia muille ryhmille. Muille palkansaajille ja työnantajille koituu yhden ryhmän palkankorotuksista haitallisia sivuvaikutuksia (joita korotuksen saanut ja antanut ryhmä ei itse joudu täysimääräisesti kustantamaan) ja näitä ulkoisvaikutuksia pyritään sisäistämään ryhmien välisellä yhteistyöllä.

Sopimusjärjestelmiä koskevassa kirjallisuudessa on käsitelty useamman tyyppisiä ulkoisvaikutuksia. (i) Kuluttajahintoihin liittyvä ulkoisvaikutus lähtee siitä tosiasiasta, että yhden henkilön palkannousu tarkoittaa hinnan nousua toisille. Kaikki palkannousut taloudessa lisäävät yleistä inflaatiota ja laskevat näin kaikkien palkansaajien käytettävissä olevia tuloja (Layard ym. 1991, s. 132) (ii) Panoshintoihin liittyvä ulkoisvaikutus syntyy siitä, että palkankorotukset yhdellä talouden sektorilla nostavat toisten sektorien käyttämien tuotannonpanosten hintoja ja näin heikentävät niiden työllisyyttä tapauksessa, jossa sektorin työvoima ja toiselta sektorilta saadut panokset ovat tuotannossa komplementteja (Layard, ym. 1991). (iii) Fiskaalinen eli verotukseen liittyvä ulkoisvaikutus tarkoittaa sitä, että kun yhden sektorin palkankorotus nostaa työttömyyttä tällä sektorilla, muu talous kärsii tästä nousseiden työttömyyden hoitokustannusten, korkeampien verojen ja vähäisemmän julkisen kulutuksen vuoksi (Blanchard ja Summers, 1987; Calmfors ja Driffill, 1988). (iv) Työttömyydestä syntyvä ulkoishaitta koskee muuta taloutta myös siten, yhden sektorin reaali-palkan nousun ja siitä seuranneen työttömyyden takia muiden sektoreiden työttömien on näin vaikeampi löytää uusi työ (Layard ym. 1991). (v) Jos yksittäisen työntekijän hyvinvointi riippuu negatiivisesti muiden työntekijöiden palkoista, synnyttää jokainen palkannousu muiden hyvinvointia vähentävän kateusvaikutuksen. (vi) Työnantajat puolestaan kärsivät tehokkuuspalkoista syntyvästä ulkoisvaikutuksesta. Tämä syntyy, jos työntekijöiden työpanoksen määrä ja laatu riippuvat heidän palkoistaan suhteessa muiden yritysten työntekijöiden palkkoihin. Yhden



Kuvio 1. Sopimusjärjestelmän keskittyneisyys ja reaalipalkka

sektorin palkannousu alentaa muiden sektorien työntekijöiden suhteellisia palkkoja. Yhden yrityksen palkkojen nousun johdosta muiden yritysten on myös vaikeampi palkata uutta työvoimaa ja pitää entiset työntekijät palveluksessaan (Hoel, 1989; Layard, 1990; Moene ym. 1993).

Negatiivisilla ulkoisvaikutuksilla on selitetty sitä, miksi keskitetyt palkkaneuvottelut näyttävät tuottaneen matalammat palkankorotukset ja korkeamman työllisyyden kuin toimialatasolle hajautetut neuvottelut. Toisaalta palkanmuodostus on toimialatason neuvottelujärjestelmää maltillisempaa myös silloin kun neuvottelut on hajautettu yritystasolle. Yritystasolla neuvottelevalla ammattiliitolla tai yksittäisellä työntekijällä on pienempi neuvotteluvoima toimialatason ammattiliitolla. Jos hyödykemarkkinat ovat kilpailulliset, yksittäinen yritys ei voi siirtää korkeampia palkkakustannuksiaan tuotteidensa hintoihin. Yritystasolla neuvottelevat työntekijät joutuvat ottamaan tämän huomioon palkkavaatimuksiaan esittäessään.

Sopimusjärjestelmien työllisyysominaisuuksia koskeva Calmforsin-Driffillin hypoteesi onkin, että sekä hyvin keskitetyt että hyvin hajautetut järjestelmät tuottavat maltillisia palkankorotuksia ja alhaisen työttömyyden. Edellisten tapauksessa tämä johtuu erilaisten palkankorotuksiin liittyvien ulkoisvaikutusten sisäistämisestä, jälkimmäisessä tapauksessa edullisen tuloksen aiheuttavat markkinavoimat. Korkeimmat palkankorotukset ja suurin työttömyys puolestaan liitetään keskitetyn ja hajautetun järjestelmän välissä olevaan toimialatasolle

hajautuneeseen vaihtoehtoon. Tällöin sekä haittojen sisäistäminen että markkinavoimat ovat liian heikkoja estääkseen liian suuret palkankorotukset. Palkoista neuvottelevat organisaatiot ovat liian pieniä tunteakseen kokonaistaloudellista vastuuta mutta kuitenkin liian suuria ja vaikutusvaltaisia kumotakseen markkinoiden aikaan saaman kilpailuvaikutuksen. Sopimusjärjestelmän keskittyneisyyden ja reaali-palkan nousun välistä relaatiota kuvaava käyrä on siis alaspäin käännetyn U-kirjaimen muotoinen,¹ kuten kuviossa 1 - vaaka-akselin ääripäät tuottavat edullisimman ratkaisun, keskeltä löytyy huonoin vaihtoehto. (Calmfors 1993, s. 165)

2.2 Useammalla tasolla sopiminen

Edellä esitetyssä analyysissä on oletettu, että palkoista sovitaan yhdellä neuvottelutasolla - joko keskusjärjestöjen välillä *tai* toimialaliittojen välillä *tai* yrityksissä. Todellisuudessa sopimuksia tehdään useammalla neuvottelutasolla. Keskitetyssä järjestelmässä keskusjärjestöjen sopimusta seuraavat ammatti- ja teollisuudenalaliittojen sopimukset ja lopulliset, ylempällä tasolla syntyneitä ratkaisuja soveltavat sopimukset tehdään yrityksissä. Toimialatasolle hajautunut järjestelmä on muuten vastaavanlainen, mutta keskusjärjestötaso luonnollisesti puuttuu neuvotteluportaikosta.

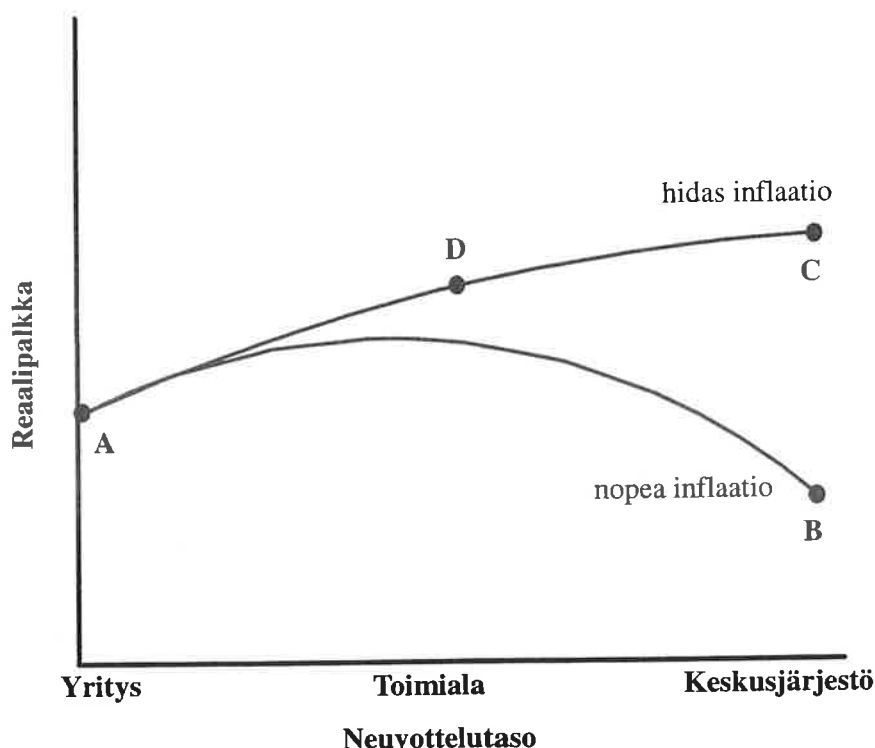
Useammalla tasolla sopiminen johtaa yleensä siihen, että jokaisella neuvottelutasolla lisätään ylempällä tasolla neuvoteltuun korotukseen ala- ja yrityskohtainen ylimääräinen korotus. Ylempien neuvottelutasojen kannattaa luonnollisesti yrittää ennustaa alemmilla tasoilla syntyvät ylimääräiset palkankorotukset ja sopeuttaa itse neuvottelemansa palkat tähän ennusteeseen. Ammattiliitot voivat ottaa huomioon yritystason palkkaliukuman sekä keskusjärjestöt liittotasolla syntyvät lisäkorotukset ja palkkaliukuman saadakseen aikaan haluamansa mukaisen lopputuloksen. Näin voidaan toimia inflaation ollessa kohtalaisen nopea.

Hitaan inflaation oloissa tilanne on toinen. Hidas inflaatio edellyttää pieniä nimellispalkkojen korotuksia. Näitä tavoiteltaessa moniportaisen sopimusjärjestelmän ylempillä tasoilla ei voitaisi sopia palkankorotuksista lainkaan. Alhaisen tuottavuuden kasvun aikana ylätasolla jouduttaisiin jopa sopimaan nimellispalkkojen alennuksista, jotta liukuman jälkeinen lopputulos ei johtaisi liian suuriin korotuksiin.

On vaikea kuvitella, että keskusjärjestötasolla voitaisiin sopia nimellispalkkojen alentamisesta - Suomessa jopa korotuksista luopuminen tällä tasolla on ollut hyvin harvinaista. Vuoden 1980 jälkeen keskusjärjestötasolla ja ammattiliittotasolla on korotuksista luovuttu vain yhden kerran - vuosina 1992-1993 voimassa olleessa tulopoliittisessa kokonaisratkaisussa, joka syntyi keskellä syvintä lamaa. Näin alhaisen inflaation oloissa päädytään uudenlaiseen asetelmaan, kun verrataan erilaisten sopimusjärjestelmien makrotaloudellisia vaikutuksia. Keskitetty ja samalla moniportainen järjestelmä tuottaisi suurimmat reaali-palkkojen korotukset.

Kuvio 2 havainnollistaa asetelmaa. Kuviossa pisteiden A ja B välinen käyrä kuvaa reaali-palkan ja sopimisen keskittyneisyyden välistä yhteyttä nopean inflaation oloissa. Pisteiden A ja C välinen käyrä kuvaa vastaavaa yhteyttä hitaan inflaation oloissa sopimusjärjestelmän ollessa moniportainen. Jälkimmäisessä tapauksessa täysin keskittyneitä sopimusjärjestelmää

¹ Esitettyä hypoteesia nimitetään käyrän muodon vuoksi "kyttyräkäyrä-hypoteesiksi" (hump-shape hypothesis).



Kuvio 2. Sopimusjärjestelmän keskittyneisyys ja reaalipalkka nopean ja hitaan inflaation oloissa, silloin kun sopimusjärjestelmä on moniportainen

kuvaava piste C on pystyakselin suhteen yhtä korkealla tai mahdollisesti korkeammalla kuin toimialatasolle hajautunutta sopimista kuvaava piste D.

On siis mahdollista, että moniportaisessa neuvottelujärjestelmässä nopea inflaatio on välttämätön edellytys riittävän maltilliselle reaalipalkkakehitykselle. Palkkaliukumasta johtuen keskusjärjestöt (ja ammattiliitot) eivät kykene edes halutessaan saavuttamaan tarpeeksi alhaista reaalipalkan nousuvauhtia ilman nopeaa hintojen nousua.

2.3 Rakenteellista inflaatioalttiutta ja palkkaliukumia

Paikallistason neuvottelujen tuloksena syntyvät niin kutsutut palkkaliukumat - siis palkan nousut, jotka ylittävät ylemmillä tasoilla sovitut korotukset. Liittotasolla solmitut työehtosopimukset ovat periaatteessa velvoittavia, mutta ne eivät kuitenkaan ole työehtosopimuksia, jotka koskisivat muodollisesti jokaista työpaikkaa ja työntekijää. Yritystason sopimukset poikkeavat liittojen työehtosopimuksista useammastakin syystä. Pekkarinen ja Vartiainen (1995) puhuvat suomalaiseseen työehtosopimusjärjestelmään kuuluvasta **kertautumis-** ja **as-tinlautaominaisuudesta** avaintekijöinä rakenteelliseen inflaatioalttiuteen. Edellisellä viitataan erääseen työehtosopimusten kirjaimen ja hengen noudattamisesta seuraavaan ominaisuuteen, joka nostaa työntekijöiden ansiotasoa tuottavuuden nousua nopeammin. Jälkimmäinen seuraa työntekijöiden paikallistason neuvotteluvoimasta.

Kertautumisominaisuudella tarkoitetaan sitä, että työntekijöitä palkitaan tuottavuutta nostavista rakenteellisista muutoksista kahteen kertaan. Työehtosopimusten yleiskorotukset sovi- taan yleensä koko kansantalouden tai sopimusalan keskimääräisen tuottavuuden nousun mukaan. Yleiskorotukset tulevat siis kaikille työntekijöille riippumatta siitä, miten työnteki- jän tuotos tai työtehtävät ovat muuttuneet. Tämän lisäksi työehtosopimusjärjestelmään kuuluu rakenteellisista muutoksista johtuvia palkankorotusperusteita. Työtehtävien muuttuessa ja nii- den vaatimustason noustessa asianomaisten yksilöiden ansiotaso nousee yleiskorotuksesta riippumatta. Palkankorotusten kertautuvuus syntyy siitä, että keskimääräinen työn tuotta- vuuden kohoaminen (koko kansantaloudessa tai sopimusosalalla) johtuu ainakin osittain juuri näistä rakenteellisista muutoksista - joista on jo yhden kerran palkittu. Kertautumisvaikutus siis nostaa ansiotasoa keskimäärin enemmän kuin työn tuottavuuden nousun verran, vaikka varsinaista liukumaa ei olisi lainkaan. (Pekkarinen & Vartiainen, 1995, s. 63-62)

Astinlautavaikutus synnyttää varsinaiset palkkaliukumien. Niiden taustalla on työntekijöiden neuvotteluvoima yritystasolla. Työnantaja on velvollinen maksamaan työehtosopimuksessa sovitun yleiskorotuksen, mutta työntekijät voivat vaatia tämän lisäksi ylimääräisen korotuk- sen. Maksettavasta yleiskorotuksesta tulee yritystason neuvotteluissa minimitaso, astinlauta, jonka päälle lisätään yritysکوhtainen liukuma. Todettakoon vielä liukumasta, että Vartiainen (1996) mukaan ainakin metalliteollisuudessa sopimuskorotuksen ylittävä ansiotason nousu ei johdu työvoiman koostumukseen liittyvistä rakenteellisista muutoksista, vaan on puhdasta liukumaa.

Suomalainen sopimusjärjestelmä ei ole puhtaasti keskitetty, vaan moniportainen. Keskus- järjestötason lisäksi neuvotellaan liitto- ja yritystasoilla. Edellä esitetty kuvaus tarjoaa selityk- sen siihen, minkä takia moniportainen sopimusjärjestelmä johtaa täällä tuottavuuden nousun ylittäviin palkankorotuksiin. Keskittyneisyyden vaikutuksia selvittäessä on mielenkiintoista se, että keskittyneisyyden aste ei ole Suomessa vakio. Sopimisen hajaantuneisuus on muut- tunut suuresta keskittyneisyydestä hajautuneemmalle tasolle ja takaisin. Seuraavassa selvitetään luvussa sitä, miten sopimisen hajautuneisuus vaihtelee ja minkälaiset tekijät näi- hin vaihteluihin mahdollisesti vaikuttavat.

Tätä ennen on kuitenkin syytä selventää yhdellä kappaleella tutkimuksen muuttujavalintaa. Edellä esitetyssä neuvottelujärjestelmän ja palkkojen välistä yhteyttä pohtivassa teoriake- hikossa palkkamuuttuja on ollut reaali-palkka. Tässä tutkimuksessa puhutaan jatkossa kuiten- kin nimellispalkoista; valintaa perustellaan seuraavaksi.

2.4 Miksi nimellispalkka reaali-palkan sijasta?

Työmarkkinaneuvottelijat, työnantajat ja työntekijät ovat kiinnostuneita nimellispalkan sijasta reaali-palkasta. Yrityksille reaali-palkka on työntekijöiden nimellinen palkka suhteessa yrityk- sen tuotannon hintaan. Työntekijät haluavat tietyn nimellispalkan suhteessa ostettavien hyödykkeiden ja palvelusten hintaan. Nimellinen palkka sinänsä ei ole tärkeä, vaan se mikä on sen arvo suhteessa edellä mainittuihin hintoihin - eli reaali-palkka.

Työehtosopimusjärjestelmän puitteissa tehtäviä päätöksiä selvittävässä tutkimuksessa tar- kastelemme kuitenkin nimellispalkkoja. Tähän on kolme syytä. Ensinnäkin työehtosopimuk- sista neuvottelevat organisaatiot ja henkilöt eivät voi valita reaali-palkkaa. Reaali-palkka

muodostuu palkkasopimusten jälkeisen hintojen muutoksen perusteella. Palkkaneuvottelijat voivat ainoastaan yrittää ennustaa tulevaa inflaatiota ja näin yrittää asettaa tulevan reaali-palkan haluamalleen tasolle, mutta lopullisesti reaali-palkka määrätään neuvottelupöydän ulkopuolella. Kun tutkimme työehtosopimusjärjestelmän tuloksia, on syytä keskittyä muuttujiin, joihin tämän järjestelmän piiriin kuuluvat organisaatiot ja yksilöt voivat vaikuttaa.

Toinen syy käyttää nimellispalkkamuuttujaa on tässä tutkimuksessa käytettäväksi valittu, mm. Layardin, Nickellin ja Jackmanin (1991, s. 19) markkinoima lähestymistapa, jonka mukaan liian korkea reaali-palkka ei olekaan keskeinen makrotaloudellisia ongelmia, esimerkiksi työttömyyttä aiheuttava tekijä. Layardin, ym. mukaan ongelmat syntyvät reaali-palkan nousun uhasta. Tämä uhka on nimellispalkkojen nousu, mikä ei välttämättä kuitenkaan realisoitu korkeina reaali-palkkoina vaan nopeana inflaationa. Taloudellinen häiriö voi syntyä, vaikka reaali-palkka ei muuttuisi lainkaan.

Esitellään lyhyesti työmarkkinoiden tasapainomalli, johon tämän tapainen ajattelu perustuu. Tasapaino työmarkkinoilla tarkoittaa työttömyysastetta, joka pitää inflaation vakaana (NAIRU - non-accelerating-inflation rate of unemployment). Tasapainotilaan päästään kun se tapa miten

(a) palkkaneuvottelijat asettavat palkat (W) suhteessa hintatasoon (P) ja

(b) tuotteiden hinnoittelijat (yritykset) asettavat hinnat (P) suhteessa palkkatasoon

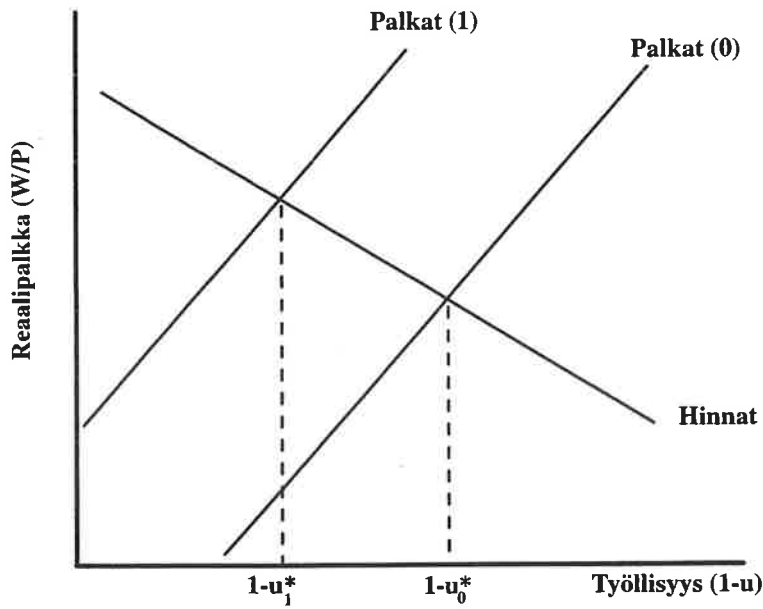
on keskenään yhtäpitävä. Inflaatio pysyy vakaana vain jos palkkaneuvottelijoiden tavoitteleva reaali-palkka (W/P) on sama kuin yritysten tavoitteleva reaali-palkka. Muussa tapauksessa tuloksena on palkka-hinta -kierre.

Mekanismi joka toteuttaa tuon yhtäpitävyyden toimii työttömyyden välityksellä. Työttömyys laskee palkkaneuvottelijoiden tavoittelevaa reaali-palkkaa ja mahdollisesti myös yritysten tavoittelevaa reaalista hintatasoa (P/W). Työttömyys maltillistaa myös työntekijöiden pyrkimyksiä nostaa omia palkkojaan suhteessa muiden työntekijöiden palkkoihin, eli hidastaa palkka-palkka -kierrettä.

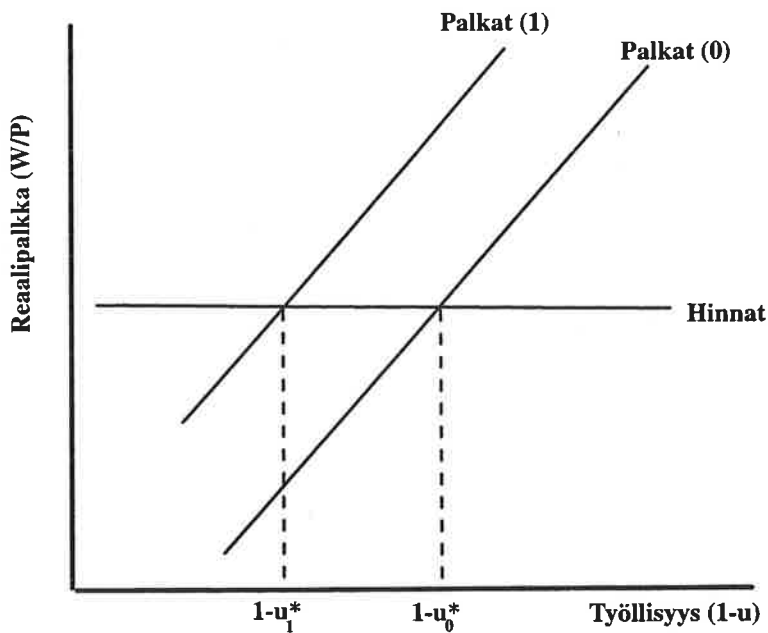
Kuviossa 3b suora "palkat (0)" kuvaa palkkaneuvottelijoiden tavoitteekseen asettamia reaali-palkan ja työllisyyden kombinaatioita. Työllisyyden lisääntyessä tavoiteltu reaali-palkka nousee. Suora "hinnat" kuvaa tuotteita hinnoittelevien yritysten tavoittelevaa reaali-palkkaa. Talouskasvun nopeutuminen ja työllisyyden paraneminen kasvattaa halua parantaa hinta-palkka -suhdetta yrityksen näkökulmasta eli nostaa hintoja ja näin laskea reaali-palkkaa.

Suorien leikkauspisteessä talous on tasapainossa. Työntekijöiden tavoitteleva reaali-palkka on sama kuin yritysten tavoitteleva reaalin hintataso työllisyyden tasolla $1-u_0^*$. Mitä kauempana suorat ovat toisistaan tasapainopisteen oikealla puolella, sitä nopeammin inflaatio kiihtyy. Toisaalta mitä kauempana suorat ovat toisistaan tasapainopisteen vasemmalla puolella, sitä enemmän inflaatio hidastuu. Reaalipalkkatavoitteita sopeuttava tekijä on työttömyys.

Palataan kysymykseen reaali-palkkojen merkityksestä. Minkälaisiksi reaali-palkat muodostuvat kysynnän muuttuessa riippuu siitä, miten yritykset voivat hinnoitella tuotteensa. Toisin sanoen, mikälainen on kilpailutilanne hyödykemarkkinoilla? Vertaillaan kahta äärimmäistä tapausta tilanteessa, jossa eksogeeninen kysyntäshokki lisää reaali-palkkapainetta. Jos yritykset hinnoittelevat tuotteensa nk. täyskustannushinnoittelun (normal cost pricing) mukaan reaali-palkka ei muutu lainkaan. Yritykset voivat sisällyttää kaikki kustannukset hintoihinsa, hintojen nousu pitää reaali-palkan ennallaan. Tätä tapausta selventää kuvio 3b. Palkkakäyrän



Kuvio 3a. Työmarkkinoiden tasapaino kun hyödykemarkkinat ovat kilpailulliset. Palkkapaine nostaa reaali-palkka ja vähentää työllisyyttä.



Kuvio 3b. Työmarkkinoiden tasapaino kun hyödykemarkkinoilla toimii "normaalikustannushinnoittelu" (normal-cost pricing). Palkkapaine vähentää työllisyyttä mutta ei nosta reaali-palkkaa.

siirtyminen vasemmalle kuvaa palkkapaineen lisäystä - annetulla työllisyyden tasolla vaaditaan korkeampaa reaali-palkkaa. (Siirrytään "palkat (0)" - käyrältä "palkat (1)" -käyrälle.) Yritysten hinnoittelu pitää reaali-palkkatason ennallaan ja tasapaino löytyy alhaisemmalla työllisyyden tasolla $1-u_1^*$.

Reaali-palkka nousee vastaavassa tilanteessa, jos yritykset joutuvat hinnoittelemaan tuotteensa kilpailullisilla hyödykemarkkinoilla. Tätä tapausta esittää kuvio 3a. Perimmäinen syy Layardin, Nickellin ja Jackmanin mukaan sekä työttömyyden kasvulle että reaali-palkan nousulle on kuitenkin palkkapaineen lisäys, eli nimellispalkkojen liian nopeat korotukset.

Suomessa reaali-palkkojen jousto tai joustamattomuus ei ole ollut ongelma ainakaan 1990-luvun alkuun saakka. Reaali-palkat ovat sopeutuneet heikentyneisiin taloudellisiin oloihin kiihtyneen inflaation avulla. Layard, Nickell ja Jackman (1991, s. 58) saavat useita maita koskevassa tutkimuksessaan reaali-palkkajoustoksi Suomessa luvun, mikä on lähellä OECD-maiden keskiarvoa. Reaali-palkat sopeuttanut inflaatio on usein saatu liikkeelle markkaa devalvoimalla. Sen sijaan nimellispalkkajousto on ollut Suomessa kansainvälisesti verrattuna erittäin vähäistä (Layard, Nickell ja Jackman 1991, s. 58).

Kolmas seikka, minkä takia nimellispalkka on tässä yhteydessä mielenkiintoisempi on Suomen talouden inflaatioalttius menneinä vuosikymmeninä. Nimellispalkkojen muutosta tarkastelemalla voidaan samalla seurata palkkojen muutosta inflaation syynä ja seurauksena. Kansainvälisesti nopea inflaatiovauhti - ja siihen liittyvä nimellispalkkojen nopea nousu - on ennenkin koettu ongelmaksi Suomessa; nyt vallitsevassa tilanteessa eurooppalaiseen rahaliittoon liityttäessä mahdollinen inflaatio-ongelma korostuu entisestään. Nimellispalkkoja tutkimalla voimme saada tietoa työehtosopimusjärjestelmän vaikutuksista talouden inflaatioalttiuteen.

3. Suomalainen sopimusjärjestelmä

3.1 Keskitettyjä ja ammattiliittotason sopimuksia

Sopimisen keskittyneisyyden vaikutuksista tehdyt johtopäätökset ovat perustuneet maiden väliseen vertailuun. Eri maiden sopimusjärjestelmiä kuvaamaan rakennetaan tunnusluku², jonka mukaan järjestelmien keskittyneisyyttä arvioidaan ja jonka mukaan maita verrataan toisiinsa. Neuvottelujärjestelmät yksittäisissä maissa nähdään melko muuttumattomina ja näin järjestelmien keskittyneisyyden variaatiota koskevat tutkimukset joudutaan rakentamaan maiden välisille vertailuille (Calmfors 1993, s. 182).

Ainakaan Suomen työmarkkinoiden tapauksessa asia ei ole näin. Vaikka sopimusjärjestelmämme luokitellaan keskitetyksi, vaihtelee neuvottelujen painopiste sopimuskierroksittain keskusjärjestötason ja ammattiliittotason välillä. Ensinnäkin työmarkkinaratkaisuja toteutetaan joko keskusjärjestötason koordinoinnin mukaan tai puhtaasti liittotasolla - puhutaan keskitetyistä ja liittokohtaisista ratkaisuksista. Vuonna 1969 alkaneen tulopolitiikan kauden 22 sopimuksesta on (vuoteen 1997 mennessä) puhtaasti liittokohtaisia ollut 6. Toiseksi silloinkin kun työmarkkinaratkaisu perustuu muodollisesti keskusjärjestöjen sopimukseen, eivät työntekijöiden keskusjärjestöt aina solmi sopimuksia yhdessä - ja yhteistyössä. Tuloksena on toisinaan usean keskusjärjestön keskenään kilpailevat ratkaisut, toisinaan koko työmarkkinakentän yhteistyöllä syntynyt talouden vakauttamiseen tähdännyt ratkaisu. Kolmanneksi silloinkin kun suurin keskusjärjestöistä, SAK on päätenyt keskitettyyn sopimukseen, osa sen jäsenliitoista on sanoutunut sopimuksesta irti. Toisinaan irti sanoutuneiden ammattiliittojen määrä on ollut huomattava. Nämä seikat luovat selvää vuosittaista variaatiota sopimisen keskittyneisyyteen.

Seuraavaksi esitellään tulopolitiikan kauden työmarkkinaratkaisuja. Keskityimme erityisesti SAK:n (ja osin STTK:n) liittojen irrottautumiseen keskusjärjestön sopimuksesta. Tämän jälkeen pohditaan mahdollisia syitä keskitetystä ratkaisusta irrottautumiseen sekä irrottautumisen seurauksia.

3.2 Kuinka keskitettyjä ovat keskitetyt sopimukset?

Seuraavaa suomalaisen työmarkkinahistorian kuvausta varten määritellään keskitetyksi työmarkkinaratkaisuksi työntekijöitä ja työnantajia edustavien liittojen sopimus, jossa allekirjoittajana on työntekijäpuolelta ainakin suurin keskusjärjestö SAK. Tällaiseen keskitettyyn ratkaisuun ovat osallistuneet kaikki työntekijöiden keskusjärjestöt (SAK:n lisäksi STTK, TVK ja AKAVA) yhdeksän kertaa - siis vajaan puolessa kaikista tähän astisista ratkaisuksista. Usein keskusjärjestösopimuksia on syntynyt kaksi, yksi sopimus työntekijöille ja yksi toimihenkilöille. Viisi kertaa keskusjärjestösopimuksia on allekirjoitettu kolme kappaletta.³ Yhtä useamman keskusjärjestösopimuksen ratkaisuihin päädyttiin 1970-luvun alussa - melkein heti tulopoliittisen kauden ensimmäisten vuosien jälkeen - sekä lähes koko

² Keskittyneisyyttä kuvaavista tunnusluvuista katso Pohjola (1989), Calmfors ja Driffill (1988), Calmfors (1993), s. 181 sekä Allén (1997).

³ Työnantajapuolen sopijat ovat Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto TT (vuoteen 1991 asti STK), Liiketyönantajain Keskusliitto (LTK), Maaseudun Työnantajaliitto (MTL), Kunnallinen työmarkkinalaitos, Valtion työmarkkinalaitos, Liikelaitosten Työnantajayhdistys sekä Kirkon sopimusvaltuuskunta.

Nro	Sopimuksen nimi	Periodi	Keskusjärjestö-sopimusten lukumäärä	Osuus ¹ palkansaajista keskitetyn sopimuksen ulkopuolella: keskusjärjestö- ja liittotaso, %
1	Liinamaa I -sopimus	1.1.69-31.12.69	1	0
2	Liinamaa II -sopimus	1.1.70-31.12.70	1	14
3	UKK-sopimus	1.1.71-31.3.72	3	49
4	Hämäläinen-Laatonen (HL) -sopimus	1.4.72-31.3.73	3	44
5	Liittotaso	1.4.73-31.3.74	2	100
6	Lindblom-sopimus	1.4.74-31.1.76	2	21
7	Miettunen-sopimus	1.2.76-31.12.76	1	16
8	Liinamaan suositus liitoille	1.3.77-28.2.79	3	35
9	Somerto-Oivio -sopimus	1.2.79-29.2.80	1	0
10	Liittotaso	1.3.80-28.2.81	3	100
11	Pekkanen I -sopimus	1.3.81-28.2.83	2	36
12	Liittotaso	1.3.83-28.2.84	2	100
13	Pekkanen II -sopimus	1.3.84-28.2.86	2	23
14	SAK/STK -sopimus	1.3.86-28.2.88	2	17
15	Liittotaso	1.3.88-28.2.89	3	100
16	Tulopoliittinen kok.ratkaisu	1.3.89-28.2.90	1	38
17	Kallio I -sopimus	1.3.90-14.11.90	1	20
18	Kallio II -sopimus	15.11.90-29.2.92	1	26
19	Tulopoliittinen kok.ratkaisu	1.3.92-31.10.93	1	6
20	Liittotaso 1994	1.11.93-31.12.94	2	100
21	Liittotaso 1995	1.1.95-31.10.95	2	100
22	Talous-, työllisyys- ja työmarkkinapol. sopimus	1.11.95-	1	0

¹ Kyseessä on osuus kaikkien palkansaajien keskusjärjestöjen jäsenistä, mukana on sekä yksityinen että julkinen sektori. Luvut on laskettu jokaisen sopimuksen ensimmäisen voimassa olovuoden jäsenmäärien mukaan. Lähteenä SAK 1994, työehtosopimukset (irtaantuneet ammattiliitot) sekä Suomen tilastollinen vuosikirja (ammattiliittojen jäsenmäärät).

Taulukko 1. Tulopoliittiset ratkaisut vuosina 1969-1997

1980-luvun ajan. Ratkaisut tiivistyivät yhteen yhteiseen sopimukseen yleensä laman aikana tai devalvaation jälkihoidon varmistamiseksi. Nousukaudet sekä työntekijä- ja toimihenkilöjärjestöjen palkkilipailu ovat johtaneet hajautuneempaan tulokseen.

SAK:n jäsenliitoilla on oikeus olla hyväksymättä keskusjärjestön allekirjoittamaa runko-sopimusta. SAK:n sopimuksesta irtaantuneet ammattiliitot neuvottelevat omat sopimuksensa alansa vastaavan työnantajajärjestön kanssa. Tavoitteena on luonnollisesti parantaa liiton työntekijöiden suhteellista asemaa.

On ollut pikemminkin sääntö kuin poikkeus, että merkittävä osa SAK:n jäsenliitoista on jätetty sopimusten ulkopuolelle. Ensimmäisen tulopoliittisen Liinamaa I -nimellä tunnetun sopimuksen kaikki liitot hyväksyivät vuonna 1968, tämän jälkeen ne ovat kaikki olleet mukana keskitetyssä sopimuksessa vain neljä kertaa.

Taulukossa 1 on lueteltu kaikki tulopoliittiset sopimukset Liinamaa I -sopimuksesta vuonna 1995 solmittuun talous-, työllisyys- ja työmarkkinapoliittiseen sopimukseen asti. Viimeisessä sarakkeessa oleva luku kertoo SAK:n ja STTK:n keskitetystä sopimuksesta irtaantuneiden jäsenliittojen työntekijöiden osuuden kaikkien keskusjärjestöjen jäsenmäärästä⁴. Keskitetty sopimus on määritelty edellä kuvatulla tavalla: sopimus, jossa allekirjoittajana on työntekijäpuolelta ainakin suurin keskusjärjestö SAK. Irtantujia ei ole lainkaan silloin kun keskusjärjestösopimuksia syntyy vain yksi ja kaikki SAK:n ja STTK:n liitot hyväksyvät sen. Viimeisen sarakkeen osuuden ollessa nollan ja 100:n välissä on keskusjärjestösopimuksia syntynyt enemmän kuin yksi ja "irtantujiksi" on laskettu muiden keskusjärjestöjen kuin SAK:n jäsenet sekä niiden SAK:n liittojen jäsenet, jotka eivät keskusjärjestönsä sopimusta hyväksyneet. Luvun ollessa 100 on kyseessä niin kutsuttu liittokohtainen ratkaisu - SAK:n allekirjoittamaa sopimusta ei syntynyt lainkaan. Lukua voodaan pitää jonkinlaisena työmarkkinasopimisen keskittyneisyyden tunnuslukuna.

3.3 Milloin ammattiliitot irtaantuvat?

Keskitetystä sopimuksesta irtaantuneiden työntekijöiden osuus vaihtelee voimakkaasti. Jos hyväksytään osuus sopimisen keskittyneisyyttä kuvaavaksi luvuksi, voidaan sanoa että järjestelmän keskittyneisyyskin vaihtelee ajan mukana. Herää kysymys, mistä vaihtelu johtuu. Milloin ammattiliitot irtaantuvat keskitetyistä sopimuksista?

Kuten aikaisemmin todettiin, täysin keskitettyihin, keskusjärjestöjen näkökulmasta onnistuneisiin ratkaisuihin on päädytty tulopoliittikan kaudella vain neljästi. Ensimmäinen sopimus - Liinamaa I - syntyi loppuvuoden 1967 devalvaation niin kutsuttuna jälkihoitona. Kotimainen hintojen ja palkkojen nousu oli heikentänyt vientiteollisuuden kilpailukykyä ja viennin supistumisesta alkanut taantuma levisi koko kansantalouteen. Vuosien 1967 ja 1968 BKT:n kasvu oli vain runsaat kaksi prosenttia - poikkeuksellisen alhainen luku tuohon aikaan. Jotta devalvaation toteuttama ulkoisen kilpailukyvyn paraneminen ei olisi heti mitätöitynyt ylimääräisinä palkankorotuksina, sopivat työmarkkinajärjestöt yhdessä talouden vakauttamissopimuksesta. Edellisiin työehtosopimukseen kirjatusta indeksiehdoista luovuttiin ja palkkoja nostettiin maltillisesti. Tilanne nähtiin yleisesti niin vakavana, että kaikki liitot hyväksyivät sopimuksen.

⁴ Taulukon 1 viimeisen sarakkeen luvut on laskettu kunkin sopimuksen ensimmäisen voimassa olovuoden jäsenmäärien mukaan.

Vuosina 1977-1979 voimassa olleet sopimukset (joita kutsutaan nimillä *Liinamaan suositus liitoille* ja *Somerto-Oivio -sopimus*) syntyivät 1975-1977 laman jälkeen. Liinamaan suosituksen keskitettyyn ratkaisuun⁵ päädyttiin valtiovallan toimenpiteillä (STTK:n ja TVK:n työntajien kanssa sopimat palkankorotukset siirrettiin lailla) ja Somerto-Oivio -sopimuksen ratkaisuun työmarkkinat pääsivät yhteisellä sopimuksella vapaaehtoisesti. Vuoden 1995 lopulla allekirjoitettu talous-, työllisyys- ja työmarkkinapoliittinen sopimus syntyi vuosisadan syvimmän laman jälkeen, tilanteessa jossa samanaikaisesti pyrittiin ennätyskorkeaksi nousseen työttömyyden puolittamiseen sekä sopeutumaan mahdollisen EMU-jäsenyyden vaatimaan alhaiseen inflaatioon.

Edellä kuvattu työmarkkinahistoria antaa vihjeitä siitä, minkälaiset tekijät saattavat työehtosopimuksia neuvottelevat järjestöt yhteistyöhön ja mikä näitä järjestöjä yhteisistä, keskitetyistä sopimuksista loitontaa. Kaikki täysin keskitetyt ratkaisut ovat syntyneet laman aikana tai välittömästi laman jälkeen. Mahdollisia irtaantumista selittäviä tekijöitä ovat siis tuotannon nopea kasvu ja matala tai vähentynyt työttömyys. Jos heikentynyt ulkoinen kilpailukyky on ollut syynä lamaan, ovat valuuttakurssit, palkkatasoerot Suomen ja kilpailijamaiden välillä sekä tuottavuuserot Suomen ja kilpailijamaiden välillä mahdollisia selittäjiä. Tarkastellaan jokaista näistä erikseen.

BKT:n muutos

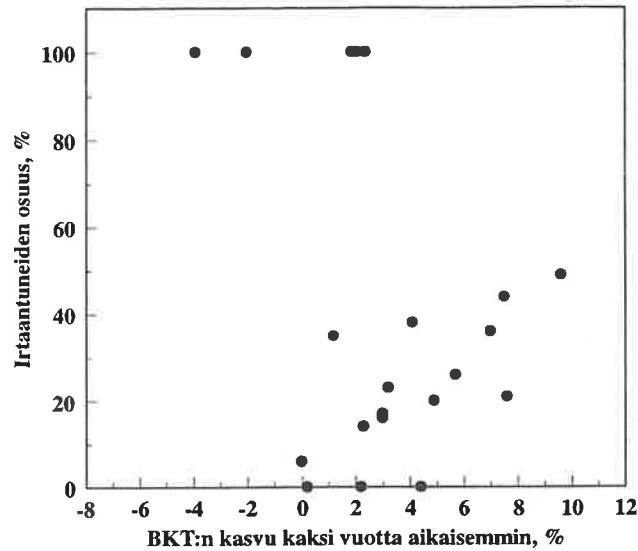
Keskitetyistä sopimuksista irtaantumisen taustalla on aivan ilmeisesti ammattiliittojen taipumus keskinäiseen palkkakilpailuun. Tämä on se ulkoishaittoja tuottava piirre toimialatasolle hajautetussa neuvottelujärjestelmässä, joka halutaan välttää keskitetyillä sopimuksilla. Nopean talouskasvun aikana ulkoishaitat kansantalouden tasolla koetaan riittävän pieniksi. Ammattiliitot ovat silloin haluttomampia hyväksymään keskitettyjen sopimuksien maltillista palkkapolitiikkaa. Hitaan kasvun tai laman oloissa ammattiliitot kokevat ulkoishaitat kuitenkin niin vahingollisiksi, että ne luopuvat oman jäsenistön etujen tavoittelusta muiden liittojen jäsenten kustannuksella. Kaikki suostuvat mataliin korotuksiin kriisioloissa. Keskitetyt sopimukset koetaan hyväksi tavaksi saavuttaa tämä tavoite.

Arvioidaan BKT:n muutoksen ja keskitetyistä sopimuksista irtaantumisen tilastollista yhteyttä yksinkertaisella mallilla, jossa BKT:n muutos on ainoa irtaantumista selittävä tekijä. Käytämme vuositason aineistoa, sopimuskauteen liittyvä vuosi on kauden ensimmäinen.⁶ Tuotannon muutosta kuvaamaan on luontevaa käyttää viivästettyä BKT:n muutoslukua. Yhdellä vuodella viivästettynä kyseessä olisi vuosi, jolloin sopimuksesta neuvotellaan, kahdella vuodella viivästettynä keskusjärjestöjen neuvotteluja edeltävä vuosi.

Yksinkertaisen mallin mukaan BKT:n kasvu kaksi vuotta ennen tulopoliittisen sopimuksen voimaan tuloa (eli neuvotteluja edeltävänä vuotena) selittää melko hyvin keskitetystä sopimuksesta irtaantuneiden palkansaajien osuutta kaikista palkansaajista silloin kun havaintojen joukossa ei ole liittokohtaisia ratkaisuja. Kuviossa 5 on esitetty mallia kuvaava

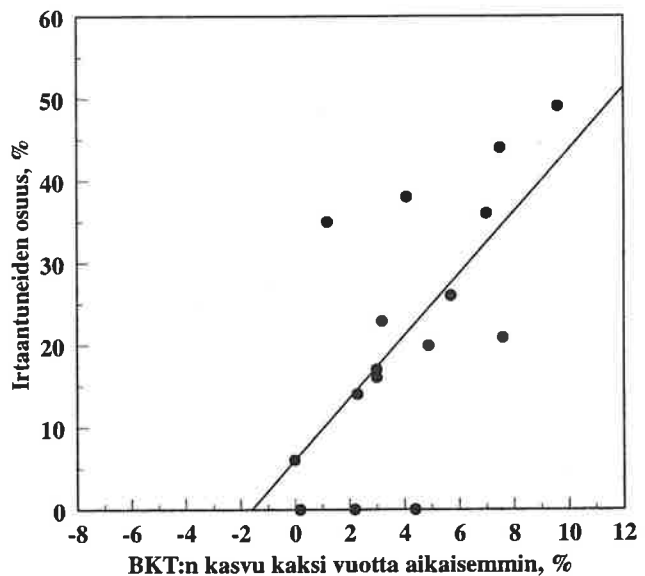
⁵ Vaikka keskitettyjä sopimuksia syntyikin useampi kuin yksi, oli niiden sisältö sama - kaikkia palkankorotuksia siirrettiin. Taulukossa ko. sopimuksen kohdalla oleva luku (35 %) kertoo TVK:n, STTK:n ja AKAVA:n jäsenistön osuuden palkansaajista - siis SAK:n sopimuksen ulkopuolella olevien työntekijöiden osuuden. Tämä - tosin poikkeuksellinen - tapaus kertoo valitun tunnusluvun ongelmallisuudesta.

⁶ Siis esimerkiksi Pekkanen I -sopimukseen, joka oli voimassa 1.3.1981 - 28.2.1983, liittyy vuosi 1981. Kun sopimukseen liitetään vaikkapa kahdella vuodella viivästetty muuttuja, on tämä vuodelta 1979.



Kuvio 4. Irtaantuneiden järjestöjen jäsenten osuus kaikista keskusjärjestöjen jäsenistä sekä BKT:n muutos kaksi vuotta aikaisemmin, vuodet 1969-1996 (Mukana liittokohtaiset ratkaisut, irtaantuneiden osuus on tällöin määritelty 100 prosentiksi.)

Selitettävä muuttuja: keskitettyjen sopimusten ulkopuolella olevien palkansaajien osuus		
	Kerroin	t-arvo
Vakio	6.0	1.0
BKT:n muutos, 2 vuoden viivästys	4.0	3.0
R^2	0.45	
Havaintoja	16	



Kuvio 5. Irtaantuneiden järjestöjen jäsenten osuus kaikista keskusjärjestöjen jäsenistä sekä BKT:n muutos kaksi vuotta aikaisemmin, vuodet 1969-1996 (Mukana ei ole liittokohtaisia ratkaisuja.)

pienimmän neliösumman suora ja havaintojen hajonta suoran ympärillä. Kuvion vieressä olevaan taulukkoon on koottu mallin tilastolliset tunnusluvut. Kuviossa 4 ovat mukana myös liittokohtaiset ratkaisut. Ennen 1990-lukua BKT:n kasvulla ja sopimisen päätymisellä liittotasolle ei ollut tilastollista yhteyttä (tai sitä ei ainakaan käytetyllä menetelmällä löydetty). Viimeiset kaksi liittokohtaisten sopimusten vuotta (1994 ja 1995) olivat tulosta työnantajien pyrkimyksestä irtaantua koko keskitetystä sopimusjärjestelmästä.

Työttömyys

Toinen taloudellisesta kriisistä hälyttävä luku on työttömyysaste tai työttömyyden muutos. Jos ammattiliitot ovat huolestuneita työttömyydestä, ne pyrkivät korkean työttömyyden aikoina yhteistyössä maltillisiin palkankorotuksiin. Keskitetystä sopimuksesta irtaantuneiden työntekijöiden osuus voisi näin olla alhainen korkean työttömyyden aikana ja korkeimmillaan alhaisen työttömyyden aikana.

Arvioidaan työttömyyden vaikutusta keskitetystä sopimuksesta irtaantumisen yleisyyteen jälleen mallilla, jossa on vain yksi selittäjä, työttömyysaste sopimuksen voimaantuloa edeltävänä vuotena. Kuvioista 6 ja 7 näkyy, että työttömyys ilmeisesti vaikuttaa. Jos tarkastellaan ainoastaan keskitettyjä sopimuksia ja niistä irtaantumisia (kuvio 7) huomataan, että irtaantumisen ja työttömyysasteen välillä on negatiivinen tilastollinen yhteys, joka voisi olla logaritminen. Kuviossa 7 kuvatun mallin selitysaste on 0.312 ja logaritminen vuodella viivästetty työttömyysaste on selittäjänä tilastollisesti selvästi merkitsevä.

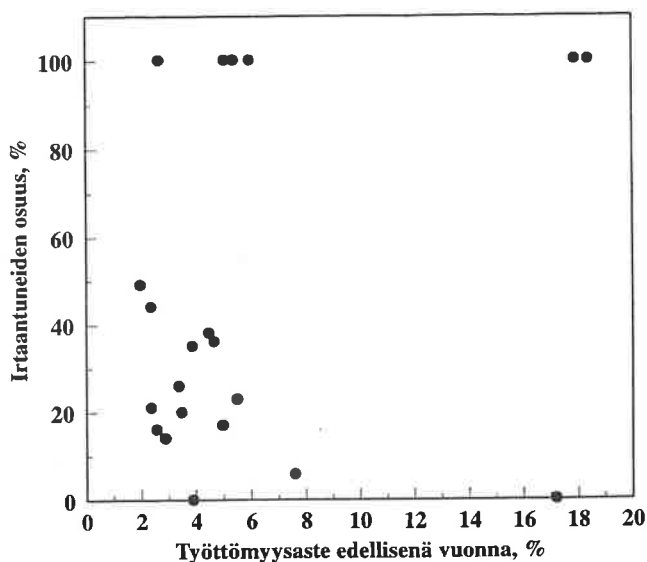
Kuvio 6 viittaa puolestaan siihen, että työttömyysaste ei ratkaisisi sitä, päätyykö SAK keskitettyihin vai liittokohtaisiin neuvotteluihin. Molempia on ollut sekä korkean että matalan työttömyyden aikoina. Vuosien 1994-95 liittokohtaiset ratkaisut ennätyskorkean työttömyyden kaudella eivät kuitenkaan syntyneet ammattiliittojen pyrkimyksestä keskinäiseen palkkakilpailuun, kuten jo edellä todettiin.

Ulkoinen kilpailukyky

Ensimmäistä tulopoliittista sopimusta perusteltiin devalvaation jälkihoidolla ja perustelu koettiin yleisesti niin vakuuttavana, että kaikki keskusjärjestöt allekirjoittivat yhteisen sopimuksen ja jäsenliitotkin hyväksyivät sen. Devalvaation syynä oli 1960-luvun lopulla heikentynyt ulkoinen kilpailukyky. Toisaalta vuosina 1970-1972 kilpailukyky parani edellisiin vuosiin verrattuna selvästi ja seuraavina vuosina työmarkkinasopimukset epäonnistuivat sopimisen keskittämisen näkökulmasta. Toimihenkilöiden keskusjärjestöt eivät osallistuneet SAK:n neuvottelemaan sopimukseen ja monet SAK:n jäsenliitot irtaantuivat siitä.

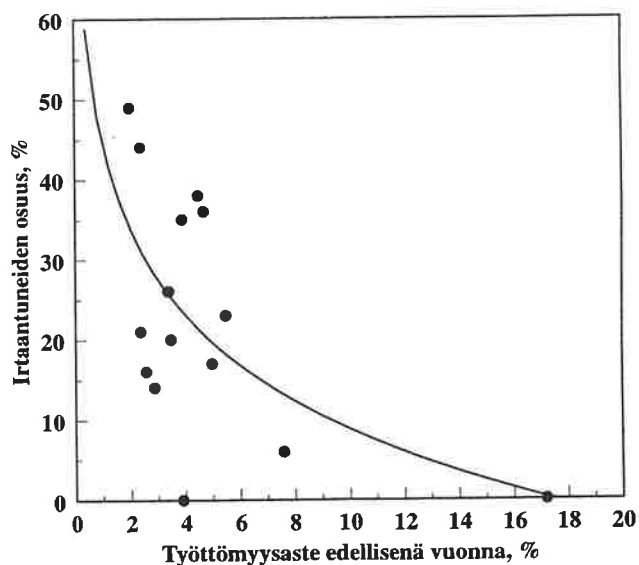
Ulkoista kilpailukykyä on tässä tutkimuksessa mitattu suhteellisilla yksikkötyökustannuksilla (katso Rantala 1997). Saatavilla oleva aineisto alkaa vuodesta 1970, joten seuraavissa laskuista puuttuvat ensimmäiset tulopoliittiset sopimukset - kun kilpailukykyindeksiä viivästetään kahdella vuodelta on HL-sopimus vuodelta 1972 ensimmäinen, mikä saadaan malliin mukaan.

Kilpailukykyindeksikään ei selitä sitä, päädytäänkö keskitettyyn vai liittokohtaiseen työmarkkinaratkaisuun (kuvio 8, sivulla 14). Yhden selittäjän mallissa kahdella vuodelta viivästetyllä kilpailukykyindeksillä on kuitenkin tilastollinen yhteys keskitetystä sopimuksesta irtaantumisen kanssa, kun aineistosta poistetaan yksi havainto. Tämä on vuonna 1995 solmittu talous-

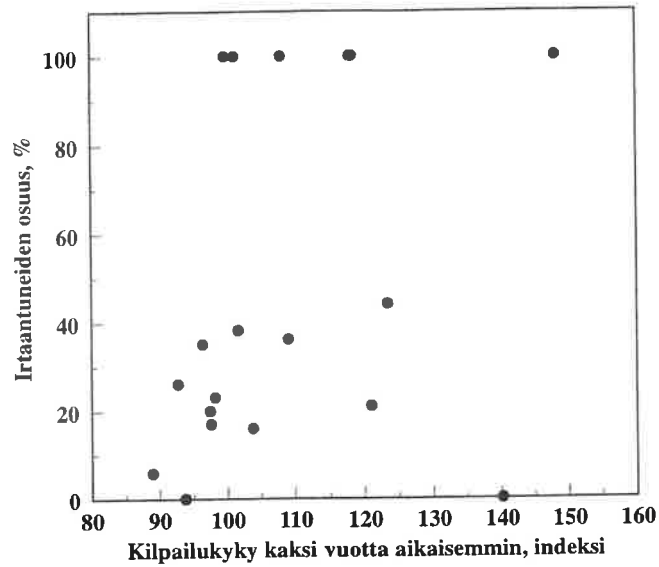


Kuvio 6. Irtaantuneiden järjestöjen jäsenten osuus kaikista keskusjärjestöjen jäsenistä sekä työttömyysaste sopimuksen voimaantuloa edeltävänä vuonna, 1969-1996 (Mukana liittokohtaiset ratkaisut, irtaantuneiden osuus on tällöin määritelty 100 prosentiksi.)

Selitettävä muuttuja: keskitettyjen sopimusten ulkopuolella olevien palkansaajien osuus		
	Kerroin	t-arvo
Vakio	42.0	5.0
Työttömyysasteen logaritmi, vuoden viivästys	-15.0	-3.0
R^2	0.31	
Havaintoja	16	

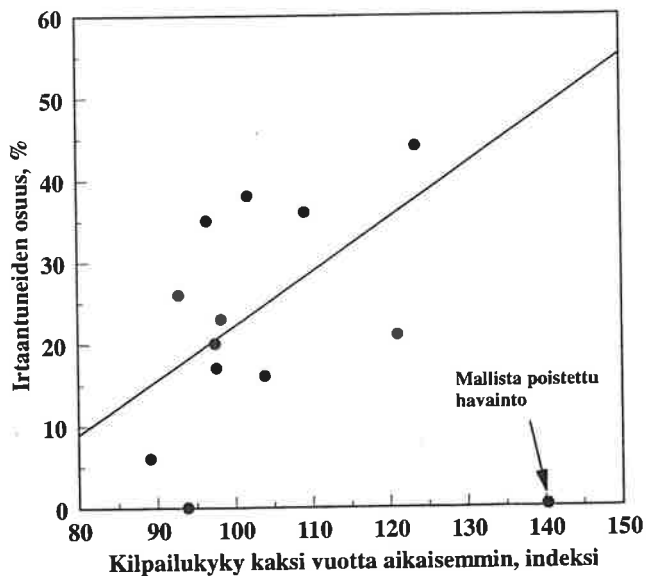


Kuvio 7. Irtaantuneiden järjestöjen jäsenten osuus kaikista keskusjärjestöjen jäsenistä sekä työttömyysaste sopimuksen voimaantuloa edeltävänä vuonna, vuodet 1969-1996



Kuvio 8. Irtaantuneiden järjestöjen jäsenten osuus kaikista keskusjärjestöjen jäsenistä ja kilpailukykyindeksi kaksi vuotta ennen sopimuksen voimaantuloa, vuodet 1970-1995 (Mukana liittokohtaiset ratkaisut, irtaantuneiden osuus on tällöin määritetty 100 prosentiksi.)

Selitettävä muuttuja: keskitettyjen sopimusten ulkopuolella olevien palkansaajien osuus		
	Kerroin	t-arvo
Vakio	-44.0	-1.0
Kilpailukyky	1.0	2.0
R^2	0.29	
Havainnot	12	



Kuvio 9. Irtaantuneiden järjestöjen jäsenten osuus kaikista keskusjärjestöjen jäsenistä ja kilpailukykyindeksi kaksi vuotta ennen sopimuksen voimaantuloa, vuodet 1970-1995. (Ilman liittokohtaisia ratkaisuja.)

työllisyys ja työmarkkinapoliittinen sopimus. Se solmittiin hyvin poikkeuksellisissa olosuhteissa - vaikka markan devalvoituminen olikin parantanut kilpailukykyä huomattavasti jo kaksi vuotta aikaisemmin, koettiin talouden lama ja suurtyöttömyys vielä niin vakavina, että kaikki keskusjärjestöt ja niiden jäsenliitot osallistuivat sopimukseen. Poikkeuksellisen tilanteen vuoksi lienee perusteltua jättää havainto pois mallista.

Edellä esiteltyjä tilastollisia yhteyksiä työehtosopimusjärjestelmän keskittyneisyyden ja taloudellisten tekijöiden välillä ei pidä tulkita yksioikoisesti selviksi syy-seuraus -suhteiksi. Uskottava tilastollinen analyysi vaatisi tuekseen hyvin perustellun teoreettisen mallin selittämään löydettyjä tilastollisia yhteyksiä. Tässä tapauksessa mallin tulisi kuvata yhtäältä ammattiliittojen välistä ja toisaalta työntekijöiden ja työnantajien välistä valtapeliä sekä sitä miten taloudellinen tilanne vaikuttaa kyseessä olevien eturyhmien valtasapainoon. Tällaista mallia tässä yhteydessä ei ole pyritty rakentamaan.

Nämä tilastolliset kokeilut kuitenkin viittaavat siihen, että kansantalouden tasolla näkyvät kriisit lisäävät ammattiliittojen ja keskusjärjestöjen välistä yhteistyöhalukkuutta. Myös työttömyys lisää yhteistyöhalua, mutta sen vaikutus mahdollisesti heikkenee työttömyysasteen nousussa pysyvästi. (Tällainen relaatiohan on jo ennestään tuttu työttömyyden ja palkkojen nousun välillä.) Ammattiliitoilla on toisaalta taipumusta päätyä keskinäiseen palkkakilpailuun aina silloin, kun kokonaistaloudellinen tilanne sen mahdollistaa.

Edellä pohdittiin sitä, miten taloudellinen ympäristö muokkaa sopimusjärjestelmää tai ainakin järjestelmän puitteissa määräytyvää sopimisen keskittyneisyyttä. Seuraavaksi asetetaan kysymys toisin päin - miten sopimisen keskittyneisyys vaikuttaa sopimuksen tulokseen. Keskitymme saavutettuihin palkkaratkaisuihin, palkkojen nousuun ja nousun hajontaan.

4. Keskittyneisyyden vaikutus palkkojen nousuun

Minkälaisia nimellispalkkojen muutoksia erilaiset työehtosopimukset ovat tuottaneet? Poikkeavatko keskitetysti tehtyjen sopimusten tuloksena syntyneet palkkojen nousut liittotason ratkaisujen tuloksista? Entä miten ammattiliittojen irtaantuminen keskitetystä sopimuksesta on vaikuttanut nimellispalkkojen nousuvauhtiin? Vastausta etsittiin tarkastelemalla sopimusten palkkavaikutuksia 33 vuoden periodina vuodesta 1964 vuoteen 1996. (Keskusjärjestöjen ja toimialaliittojen palkkasopimuksia tutkittiin lyhyemmällä periodilla, vuosina 1980-1996.)

4.1 Aineisto

Eri työehtosopimusten tuottamia palkkojen muutoksia selvitettäessä käytettiin aineistona Tilastokeskuksen sopimuspalkkaindeksijä (indeksit 1979/IV=100, 1985=100 ja 1990=100) sekä ansiotasoindeksijä (indeksit 1964=100, 1980=100, 1985=100 ja 1990=100). Kahta palkkaindeksiä käytettiin ensinnäkin, jotta voitaisiin saada selville sovittujen ja toteutuneiden korotusten ero ja toiseksi sen takia, että indekseistä informaatioisältönsä puolesta mielenkiintoisempi, ansiotasoindeksi, soveltuu työehtosopimusten tarkasteluun ja vertailuun sopimuspalkkaindeksiä huonommin.

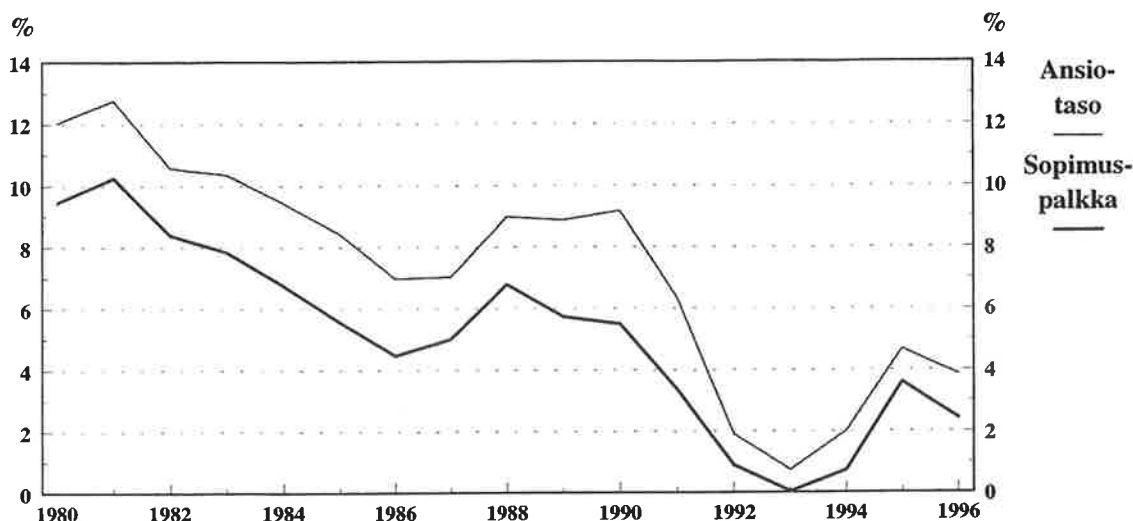
Tilastokeskus julkaisee sopimuspalkkaindeksistä neljännesvuosittaiset pisteluvut toimialoitain (kuten myös ansiotasoindeksistä). Indeksien pisteluvut on TK:ssa hajoitettu aikadimensiossa kuukausittaisiksi. Koska työehtosopimukset alkavat (ja päättyvät) kuukauden lopussa, mutta usein vuosineljänneksen keskellä, voidaan niiden palkkavaikutuksia tutkia tarkasti ainoastaan kuukausiaineistolla.

Ansiotasoindeksiä käyttämällä saadaan tietoa sovittujen korotusten sijasta toteutuneista korotuksista. Tilastokeskuksen ansiotasoindeksijä ei kuitenkaan saa kuukausiaineistona, vaan ainoastaan vuosi- tai neljännesvuosiaineistona. Näin tämä indeksi ei ole parhaimmillaan työehtosopimusten vaikutusten tutkimisessa.

Käytetyllä aineistolla voitiin selvittää sopimuspalkkojen nousua vuosina 1980-1996 ja ansiotason nousua vuosina 1964-1996. Tälle ajanjaksolle mahtuu 24 sopimuskautta. Vuosien 1994 ja 1995 liittotason sopimukset on kukin määritelty omaksi sopimuskaudekseen siten, että edellisen kesto on 1.11.1993 - 31.12.1994 sekä jälkimmäisen 1.1.1995 - 31.10.1995. Tätä kirjoitettaessa viimeiseen sopimukseen, 1.11.1995 alkaneeseen talous-, työllisyys- ja työmarkkinapoliittiseen sopimukseen kuuluvasta palkka-aineistosta oli käytettävissä lukuja joulukuuhun 1996 asti.

4.2 Inflaatio ja korotusten vertaamisogelma

Tutkimuksessa on valittu tietoisesti tarkastelukohteeksi **nimellispalkkojen** muutos. Tämä tuottaa ongelmia vähänkin pitemmän aikavälin tarkastelulle, varsinkin kun mukana ovat sellaiset vuosikymmenet kuin 1970- ja 1980-luku. Ajallisesti toisistaan etäällä olevien työehtosopimusten palkan nousuja on vaikea verrata toisiinsa, koska sopimukset on tehty



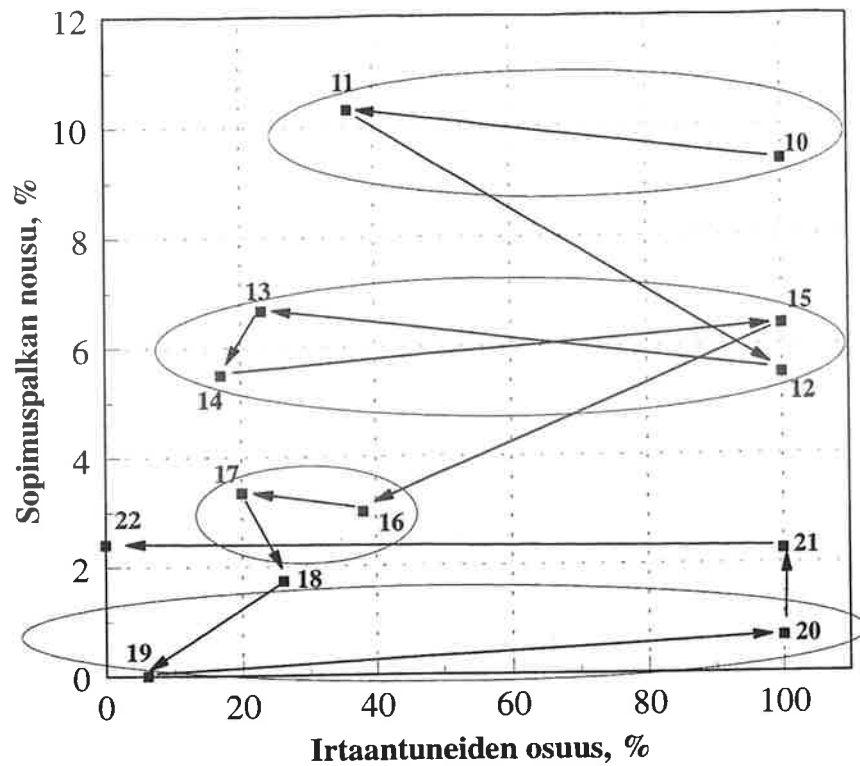
Kuvio 10. Sopimuspalkka- ja ansiotasoindeksin nousu vuosina 1980-1996

toisistaan täysin poikkeavassa inflaatioympäristössä. 1980-luvun alussa hintojen muutos oli aivan toista luokkaa, kuin 1990-luvun lähes olemattoman inflaation kaudella.

Palkoista neuvottelevien ammattiliittojohtajien ja työnantajien edustajien päätökset perustuvat odotuksiin tulevasta inflaatiosta. Inflaatio-odotukset puolestaan muodostuvat mm. menneen inflaation kokemuksista. Tavoiteltavaan reaalipalkkavaatimukseen lisätään odotettu hintojen muutos. Näin vallitseva tai odotettu inflaatio siirtyy tilastoidussa palkkaindeksissä näkyvään lukuun, mikä ei näin kuvaa pelkästään työehtosopimustyyppin aikaan saamaa nimellispalkkojen muutosta. Kuviossa 10 esitetään sopimuspalkkojen ja ansiotason kehitys vuosina 1980-1996. Muutos inflaatio-odotuksissa näkyy selvästi.

Toteutuneesta palkkojen muutoksesta olisi siis jotenkin puhdistettava inflaatiolisä. Yksi tapa olisi tarkastella reaalipalkkojen muutosta. Nimellispalkkojen kehitys sinänsä on kuitenkin tässä yhteydessä kiinnostavampi tutkimuskohde⁷, joten reaalipalkkatarkasteluun ei olla tässä tutkimuksessa päädytty. Pitkällä aikajaksolla ongelmana ovat inflaation voimakkaat vaihtelut. Toisiaan ajallisesti lähellä olevien työehtosopimusten palkkavaikutuksia on kuitenkin helppompi verrata keskenään. Yhden tai kahden vuoden päässä toisistaan olevien palkanmuodostustilanteiden aikana vallinneet hintojen muutokset ja inflaatio-odotukset ovat paljon lähempänä toisiaan kuin 10 tai 15 vuoden päässä toisistaan olevat tilanteet. Siispä vertailemme kahden perättäisen sopimuksen palkkavaikutuksia. Minkä suuntaista muutosta työmarkkinaosapuolet ovat tavoitelleet suhteessa edellisen sopimuksen palkka- ja inflaatiokehitykseen? Relevantti muuttuja on nyt tarkasteltavan sopimuksen mukaisen palkanmuutoksen ja edellisen sopimuksen palkanmuutoksen erotus. (Nousua kuvaava muuttujan laskemistapa on kuvattu liitteessä 1.)

⁷ Katso perustelut luvusta 2.4.



Kuvio 11. Sopimusjärjestelmän keskittyneisyys ja sopimuspalkkaindeksin nousu eri tulopoliittisten sopimusten vaikutuksesta vuosina 1980-1995 (sopimusten numerot ja nimet taulukossa 2)

Nro	Sopimuksen nimi	Periodi	Nro	Sopimuksen nimi	Periodi
10	Liittotaso	1.3.80-28.2.81	16	Tulopoliittinen kok.ratkaisu	1.3.89-28.2.90
11	Pekkanen I -sopimus	1.3.81-28.2.83	17	Kallio I -sopimus	1.3.90-14.11.90
12	Liittotaso	1.3.83-28.2.84	18	Kallio II -sopimus	15.11.90-29.2.92
13	Pekkanen II -sopimus	1.3.84-28.2.86	19	Tulopoliittinen kok.ratkaisu	1.3.92-31.10.93
14	SAK/STK -sopimus	1.3.86-28.2.88	20	Liittotaso 1994	1.11.93-31.12.94
15	Liittotaso	1.3.88-28.2.89	21	Liittotaso 1995	1.1.95-31.10.95
			22	Talous-, työllisyys- ja työmarkkinapol. sopimus	1.11.95-

Taulukko 2. Tulopoliittiset ratkaisut vuosina 1980-1995

4.3 Sopimuspalkkojen muutos ja sopimisen keskittyneisyys

Sopimuspalkkaindeksin muutokset kuvaavat työmarkkinajärjestöjen palkkaneuvottelijoiden odotuksia kolmen asian suhteen: tuottavuuden nousun, inflaation ja sopimuksen päälle tulevan palkkaliukuman. Kaksi ensimmäistä nostavat liittojen sopimia palkkoja ja jälkimmäinen alentaa niitä. Jos voidaan olettaa neuvottelijoiden pitävän tuottavuuden nousua ja mahdollisesti palkkaliukumaakin vakiona, kuvaa sopimuspalkkaindeksin muutos työmarkkinajärjestöjen odottamaa tai tavoittelemaa inflaatiota.

Vuodesta 1980 alkaen on havaittavissa ainakin neljä periodia, joiden aikana työmarkkinajärjestöjen palkkaneuvottelijoiden inflaatio-odotukset ovat (sovituista korotuksista päätellen) liikkuneet suhteellisen kapealla ja identifioitavissa olevalla alueella. Kuvio 11 havainnollistaa inflaatio-odotusten periodimaisuutta. Kuvion pystyakselilla on kuvattu sopimuspalkkojen muutos kunkin sopimuskauden aikana keskimäärin⁸. Vaaka-akselilla on keskitetystä sopimuksesta irtaantuneiden palkansaajien osuus kaikista palkansaajista taulukon 1 mukaisesti. Jokainen kuvion piste kuvaa tulopoliittista ratkaisua - tai sitä palkannousun ja keskitetystä sopimuksesta irtaantumisen kombinaatiota, jonka kukin ratkaisu on tuottanut.

Ensimmäiseen periodiin kuuluvat vuoden 1980 liittokohtainen ratkaisu ja sitä seurannut Pekkanen I -sopimus (1.3.1980-28.2.1983). Ammattiliittojen sopimusten mukaan palkkojen olisi pitänyt nousta näiden kahden sopimuskauden aikana keskimäärin noin 10 prosenttia edellisen kauden viimeisen kuukauden palkkatason yläpuolella. Toinen periodi käsittää neljä ratkaisua vuoden 1983 liittokohtaisesta vuoden 1988 liittokohtaiseen (1.3.1983-28.2.1989). Palkkojen nousua kuvaava luku on 5.5 ja seitsemän prosentin välillä. Kolmanteen periodiin voidaan lukea vuoden 1989 tulopoliittinen kokonaisratkaisu ja ainakin sitä seurannut Kallio I -sopimus. Inflaatio-odotukset ovat laskeutuneet jo niin paljon, että sovittuja palkankorotuksia kuvaava luku liikkuu kolmen prosentin paikkeilla. Kallio II -sopimus on välivaihe kolmannen ja neljännen periodin välillä. Neljännellä periodilla sovitaan jo erittäin alhaisista korotuksista - vuoden 1992 tulopoliittisen kokonaisratkaisun mukaan palkkoja ei pitänyt korottaa lainkaan ja liittotason 1993-1994 sopimustenkin mukaan keskimäärin vain vajaan yhden prosentin. Viimeistä kahta työmarkkinaratkaisua ei tässä vielä luokitella omaksi periodikseen, vaikka niiden mukaiset korotukset olivatkin keskenään hyvin samanlaiset.

Liittokohtaisia ja keskitettyjä sopimuksia vertailtaessa ja myös keskittyneiden sopimusten onnistumista arvioitaessa on mielenkiintoista todeta, että kunkin periodin aikana sovitaan melko samanlaisista palkankorotuksista siitä riippumatta, miten keskittyntä sopiminen on. Ei voi sanoa, että keskusjärjestöjen neuvottelemien sopimuskehysten mukaan syntyneet palkankorotukset olisivat poikenneet liittotasolla syntyneistä.

Palkkainflaatioperiodilta alemmalle periodille siirryttäessä tilanne on toinen. Irrrottautuminen alhaisemman inflaation periodille on toteutunut keskitetyllä sopimuksella - yhtä tapausta lukuun ottamatta. (Poikkeus on liittokohtainen kierros marraskuusta 1983 helmikuuhun 1984.⁹) Vuoden 1998 tulopoliittisella kokonaisratkaisulla (kuviossa 11 piste 16) tavoiteltiin

⁸ Kyseessä on sopimuskauden aikana kuukausittain kumuloitunut palkannousu jaettuna jakson kuukausien määrällä. Katso laskumenetelmä liitteessä 1. Sopimuksittaiset muutokset on raportoitu liitteessä 5.

⁹ Vuoden 1983 työmarkkinaratkaisu oli poikkeuksellinen. Tuolloin sovittiin toimialaliittojen neuvotteluissa keskimäärin lähes 2.5 prosenttiyksikköä edellisiä sopimuksia alemmat palkankorotukset. Mahdollisia selityksiä liittotason alhaisille sopimuskorotuksille ovat alhaiset inflaatio-odotukset tai odotettavissa oleva lama.

selvästi aikaisempaa ansioiden korotusvauhtia, samoin Kallio II-sopimuksella (piste 18) ja vuoden 1992 tulopoliittisella kokonaisratkaisulla (piste 19). Keskitetyt sopimukset näyttävät olevan työmarkkinajärjestöjen menetelmä sopeuttaa palkanmuodostusta alemmalle inflaatiotasolle.

Sopimuspalkkaindeksin muutokset kuvaavat keskusjärjestöjen ja toimialatason liittojen sopimia palkankorotuksia. Sopimukset eivät muutu sellaisinaan toteutuneeksi palkkakehitykseksi, kuten luvussa 2.3 jo todettiin. Seuraavaksi tarkastelemme sitä, miten työehtosopimusjärjestelmän keskittyneisyys vaikuttaa toteutuneeseen palkkakehitykseen.

4.4 Ansiotason muutos ja sopimisen keskittyneisyys

Kolme periodia: normaalikehitys ja inflaatioshokit

Myös toteutuneissa ansiotason muutoksissa sopimusjärjestelmän keskittyneisyyden vaikutus näkyy selkeästi. Nimellispalkkojen nousu on ollut vaimeinta silloin, kun sopimukset ovat olleet keskitettyjä ja toimialaliitot eivät ole irtaantuneet keskusjärjestöjen sopimuksista. 1970-luvulla koetut kaksi öljykriisiä tosin seikoittavat piirtämäämme kuvaa jonkin verran.

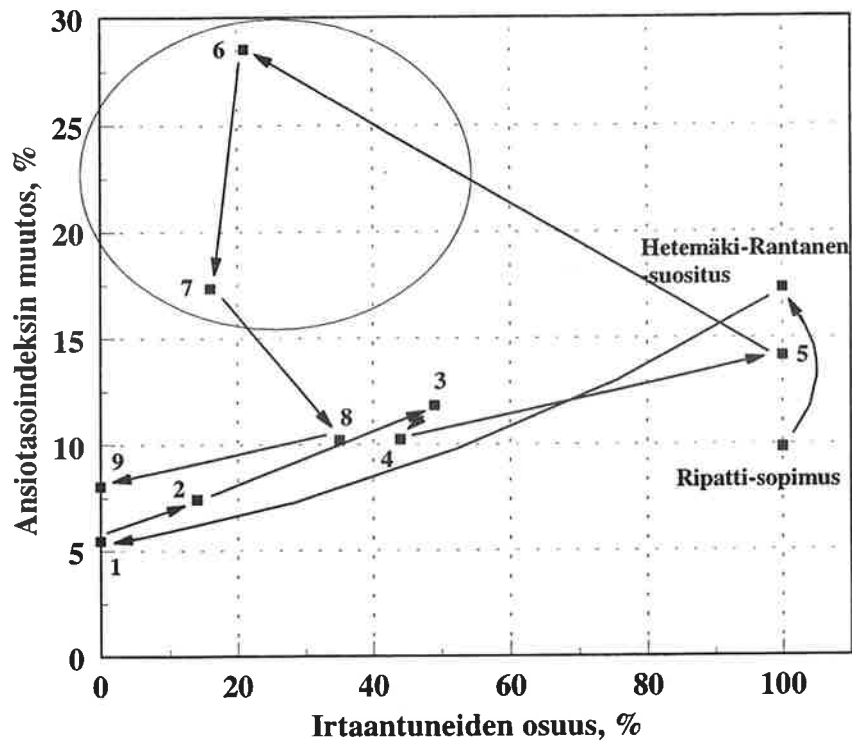
Jaetaan vuodet 1964-1996 kolmeen periodiin. Kullakin periodilla sopimusratkaisut (keskittyneisyys, liittokohtaiset sopimukset, keskitetyistä irtaantuminen) ovat liittyneet toteutuneeseen palkkakehitykseen eri tavalla. Ensimmäinen periodi, vuodet 1964-1979 Somerto-Oivio -sopimukseen asti, mahtuu kokonaan kuvioon 12.

Kuviossa ovat mukana kaksi tulopolitiikan kautta edeltänyttä työmarkkinaratkaisua, Ripatti-sopimus ja Päiviö Hetemäen ja Vihtori Rantasen suositus työehtosopimusten uusimisesta. Nämä on tässä tutkimuksessa tulkittu liittotason sopimuksiksi ja järjestelmän hajautuneisuutta kuvaavaksi tunnusluvuksi (keskitetyn sopimuksen ulkopuolelle jääneiden työntekijöiden osuus) niille on annettu 100 %.¹⁰

Tutkimuslaitosten ja valtiovarainministeriön ennusteet kuvannevat odotuksia. Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ennusti vuoden 1983 inflaatioksi edellisenä vuonna yhdeksää prosenttia (Suhdanne, kevät 1982) ja 9.5 prosenttia (Suhdanne, syksy 1982). Työväen taloudellinen tutkimuslaitos arvioi myös inflaatioksi yhdeksän prosenttia (Talous ja yhteiskunta, ETLAn tietokannan mukaan). Toteutunut inflaatio oli 8.5 prosenttia. Liian alhaiset inflaatio-odotukset eivät siis ilmeisestikään olleet syynä epätavallisen mataliin liittotason palkankorotussopimuksiin.

Toinen mahdollisuus, laman odottelu vaikuttaa todennäköisemmältä. Talouskasvun odotettiin hidastuvan. ETLAn julkaisemat BKT:n kasvuennusteet laskivat vuoden 1982 kevään 2.5 prosentista loppusyksyllä 1.5 prosenttiin. Valtiovarainministeriö päätyi tuolloin samoihin lukuihin (VM:n Kansantalouden kehitysarvio; 1.5 %:n arvio on keväällä 1983 julkaistusta ennusteesta). TTT:n ennusteet synkenivät vieläkin voimakkaammin; kevään 1982 neljän prosentin kasvuennuste oli vuotta myöhemmin painunut muiden ennustelaitosten kanssa yhteiseen 1.5 prosenttiin.

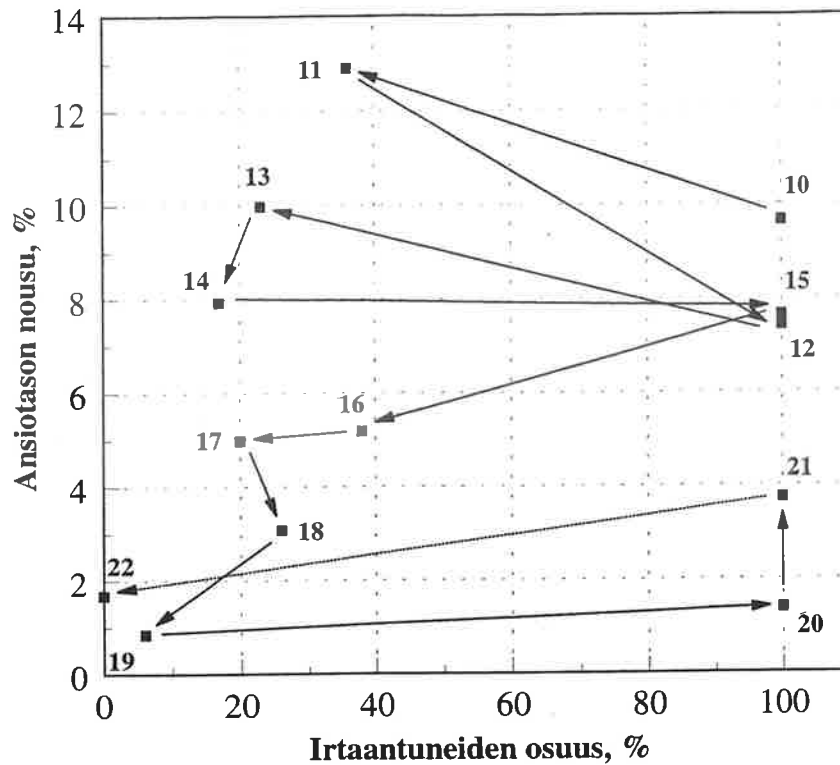
¹⁰ Syy tällaiseen tulkintaan on yhtäältä tekninen (tietoja ammattiliittojen irtaantumisesta keskusjärjestöjen sopimuksista ei näiltä vuosilta ole olemassa) ja toisaalta se, että tulopolitiikan nimellä tunnettu keskitettyjen sopimusten kausi ei tuolloin ollut vielä alkanut. Tulkinta myös voidaan asettaa kyseenalaiseksi sillä perusteella, että jo tuolloin ammattiliitot koordinoivat sopimustoimintaansa valtakunnansovittelijan tai keskusjärjestöjen johdolla.



Kuvio 12. Sopimusjärjestelmän keskittyneisyys ja ansiotasoindeksin nousu eri työehtosopimusten vaikutuksesta vuosina 1964-1979 (Sopimusten numerot ja nimet taulukossa 3)

Nro	Sopimuksen nimi	Periodi	Nro	Sopimuksen nimi	Periodi
	Ripatti-sopimus	1.1.64-31.12.65	5	Liittotaso	1.4.73-31.3.74
	Hetemäki-Rantanen -suos.	1.1.66-30.12.68	6	Lindblom-sopimus	1.4.74-31.1.76
1	Liinamaa I -sopimus	1.1.69-31.12.69	7	Miettunen-sopimus	1.2.76-31.12.76
2	Liinamaa II -sopimus	1.1.70-31.12.70	8	Liinamaan suositus liitoille	1.3.77-28.2.79
3	UKK-sopimus	1.1.71-31.3.72	9	Somerto-Oivio -sopimus	1.2.79-29.2.80
4	HL-sopimus	1.4.72-31.3.73			

Taulukko 3. Työehtosopimukset vuosina 1964-1979



Kuvio 13. Sopimusjärjestelmän keskittyneisyys ja ansiotasoindeksin nousu eri työehtosopimusten seurauksena vuosina 1980-1995 (Sopimusten numerot ja nimet taulukossa 4)

Nro	Sopimuksen nimi	Periodi	Nro	Sopimuksen nimi	Periodi
10	Liittotaso	1.3.80-28.2.81	16	Tulopoliittinen kok.ratkaisu	1.3.89-28.2.90
11	Pekkanen I -sopimus	1.3.81-28.2.83	17	Kallio I -sopimus	1.3.90-14.11.90
12	Liittotaso	1.3.83-28.2.84	18	Kallio II -sopimus	15.11.90-29.2.92
13	Pekkanen II -sopimus	1.3.84-28.2.86	19	Tulopoliittinen kok.ratkaisu	1.3.92-31.10.93
14	SAK/STK -sopimus	1.3.86-28.2.88	20	Liittotaso 1994	1.11.93-31.12.94
15	Liittotaso	1.3.88-28.2.89	21	Liittotaso 1995	1.1.95-31.10.95
			22	Talous-, työllisyys- ja työmarkkinapol. sopimus	1.11.95-

Taulukko 4. Työehtosopimukset vuosina 1980-1995

Kahta sopimusta lukuunottamatta nimellispalkkojen muutoksen ja sopimisen keskittyneisyyden tilastollinen yhteys näyttää melko suoraviivaiselta - mitä keskittyneempää sopiminen on, sitä maltillisempaa on nimellispalkkojen nousu. Sopimisen hajautumisesta seuraavat aikaisempaa suuremmat korotukset. Poikkeuksia ovat Seppo Lindblomin ja Martti Miettusen välittämät sopimukset (kuviossa 12 pisteet 6 ja 7). Poikkeavan korkean nimellispalkkojen nousun selittää ensimmäinen öljyshokki ja siitä seurannut inflaatio. Miettusen välittämällä keskitetyllä sopimuksella tosin jo pyrittiin aikaisempaa selvästi alhaisempaan nousuun.

Toiseen periodiin kuuluvat 1980-luvun alun nopean inflaation aikana syntyneet työehtosopimukset vuoden 1980 liittokohtaisesta sopimuksesta ainakin Pekkanen II -sopimukseen tai mahdollisesti vuoden 1988 liittokohtaiseen sopimukseen (kuviossa 13 pisteet 10-13/15). Periodin aikana keskitetyt työmarkkinasopimukset epäonnistuivat usein, kuudesta ratkaisusta puolet syntyi liittotasolla. Keskitetyt sopimukset johtivat tällä periodilla liukumien takia korkeampiin palkankorotuksiin kuin puhtaat liittokohtaiset sopimukset.

Kolmannelle periodille on ominaista selvä pyrkimys siirtää taloutta alhaisemmalle inflaatiouralle. Vuoden 1989 tulopoliittisen ratkaisun (piste 16) tuloksena päädyttiin työehtosopimuksiin, joiden mukaan palkkojen nousuvauhdin piti olla lähes kaksi prosenttiyksikköä alhaisempi kuin edellisellä liittokohtaisella kierroksella sovitut korotukset. Tavoite saavutettiin odotettua paremmin. Palkkaliukumien jälkeinen toteutunut nousu oli hidastunut jopa hie- man enemmän kuin kaksi prosenttiyksikköä. Palkkainflaatiota hidastamaan pyrkivä politiikka näkyi jo edellisen keskitetyn, vuonna 1986 voimaan tulleen SAK:n ja STK:n sopimuksen (piste 14) tuloksissa. Vuoden 1989 sopimuksesta kuitenkin alkoi pitkä periodi, jolloin palkka- inflaatiota hidastettiin jokaisella keskitetyllä sopimuksella. Kuvioissa 11 ja 13 omaksuttua politiikkaa havainnollistaa alaspäin suuntautuva siirtymä pisteestä 15 pisteeseen 19.

Onko palkkojen nousun vauhti seurausta sopimisen keskittyneisyydestä?

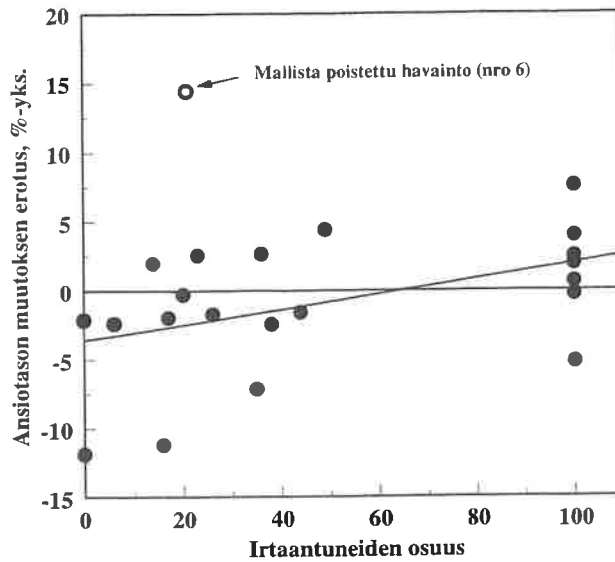
Nimellispalkkojen nousun ja sopimisen keskittyneisyyden välillä näyttää olevan tilastollinen yhteys. Mitä keskittyneempi sopimus, sitä pienempi nimellisansioiden nousu. Kuvion 14 pisteisiin on koottu kuvioiden 12 ja 13 nuolten informaatio: kuvion pystyakseli kuvaa palkkojen nousun muutosta (sopimuksen x aiheuttamasta muutoksesta vähennetään sopimuksen x_1 aiheuttama muutos). Nousun muutoksen ja keskitetyistä sopimuksista irtaantumisen välillä oleva suhde on tilastollisesti merkitsevä, jos vuosien 1964-1996 aineistosta poistetaan yksi poikkeushavainto - heti ensimmäisen öljykriisin jälkeisessä inflaatiokierroksessa syntynyt Lindblom-sopimus. Kontrolloimalla inflaation tapaisia muita selittäjiä järjestelmän keskittyneisyyttä saataisiin varmasti vieläkin merkitsevämmäksi muuttujaksi.

Mitä kuvioilla 12-14 esitelty relaatio nimellispalkkojen nousun ja sopimisen keskittyneisyyden välillä tarkoittaa? Voidaanko sanoa, että palkkojen muutos on seurausta sopimisen keskittyneisyydestä. Onko mahdollista päätellä jotain siitä, mihin suuntaan keskittyneisyys vaikuttaa?

Luvussa 2 esitelty teoreettinen päättely lähtee siitä, että sopimusjärjestelmän keskittyneisyys määrää palkkojen nousuvauhdin. Yksiselitteistä vastausta ei kuitenkaan anneta kysymykseen, onko palkkojen nousuvauhti keskitetyssä työehtosopimusjärjestelmässä nopeampaa vai hitaampaa kuin toimialaliittojen neuvotteluihin pohjautuvassa järjestelmässä.

Selitettävä muuttuja: ansiotason muutoksen erotus edellisen sopimuksen tuottamasta muutoksesta ¹		
	Kerroin	t-arvo
Vakio	-3.62	-2.53
Keskitettyistä sopimuksista irtaantuneiden palkan-saajien osuus	0.06	2.36
R ²	0.22	
Havainnot	22	

¹ Kyseessä on siis ansiotasoindeksin muutos. Erotukset laskettiin sopimuskohtaisista keskiarvoista.



Kuvio 14. Irtantuneiden järjestöjen jäsenten osuus kaikista keskusjärjestöjen jäsenistä ja ansiotason muutoksen erotus edellisen sopimuksen tuottamasta muutoksesta ("palkkojen muutoksen muutos"), vuodet 1964-1996.

Tässä tutkimuksessa käytettyjen hyvin yksinkertaisten tilastollisten mallien ja piirrettyjen kuvien mukaan sopimisen keskittyminen hidastaa nimellispalkkojen nousua. Kysymyksessä ei kuitenkaan ole välttämättä kausaalinen relaatio pelkästään palkkakehityksen ja sopimisen keskittyneisyyden välillä. Molempien muuttujien taustalta löytyy mahdollisesti jokin kolmas tekijä, joka vaikuttaa sekä palkkasopimukseen että sopimisen keskittyneisyyteen. Aikaisemmin on todettu, että myös SAK:n ja STK:n (TT:n) solmimista sopimuksista irtaantumisen ja eräiden taloudellisten tekijöiden - BKT:n kasvun, työttömyyden ja ulkoisen kilpailukyvyn - välillä on myös selvä tilastollinen yhteys.

Voi siis olla, että mm. edellä mainitut taloudelliset tekijät vaikuttavat sekä nimellispalkkojen nousuun että sopimisen keskittyneisyyteen ja vielä sopimisen keskittyneisyyden kautta välillisesti uudelleen palkkojen nousuun. Jälleen tarvittaisiin hyvin perusteltua talousteoreettista mallia kuvaamaan ja selittämään palkkojen, inflaation, talouskasvun ja työehtosopimuskäytäntöjen vuorovaikutusta.

5. Keskittyneisyyden vaikutus palkkahajontaan

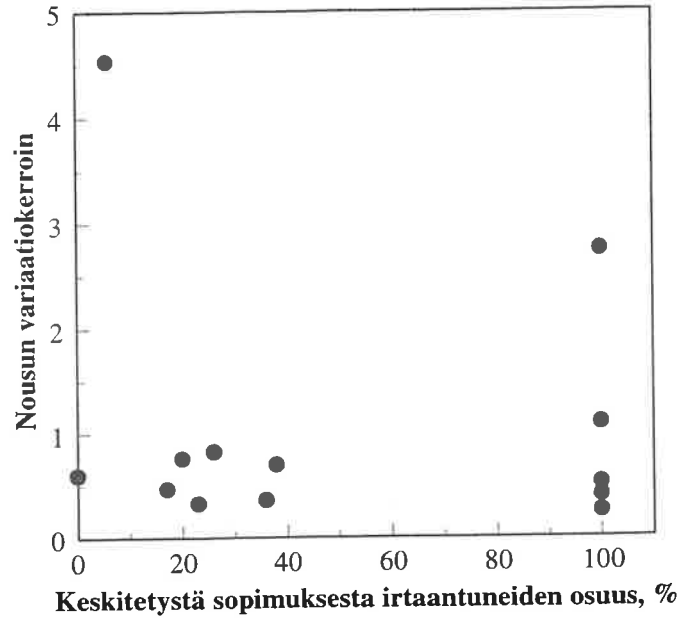
Seuraavaksi paneudumme kysymykseen, vaikuttaako sopimusjärjestelmän keskittyneisyys palkkahajontaan. Käytännössä tarkastelemme palkkojen muutoksen hajontaa. Tuottavatko keskitetyt sopimukset erilaisen hajonnan kuin liittotason neuvotteluihin perustuneet sopimukset? Eri alojen ja erilaisten palkansaajaryhmien erilaisiin palkankorotuksiin liitetään sellaisia kysymyksiä kuin palkanmuodostuksen kannustavuus ja sopimusjärjestelmän inflatorisuus.

Lähtökohta edellä esitetyille kysymyksille on keskitetyn sopimusjärjestelmän eräs pohjoismainen ominaisuus - niin kutsuttu solidaarinen¹¹ palkkapolitiikka. Työehtosopimuksilla on pyritty tasoittamaan palkkaeroja hyvin palkattujen, korkean tuottavuuden aloilla työskentelevien palkansaajien ja heikommin palkattujen, matalan tuottavuuden aloilla työskentelevien palkansaajien välillä. Ideologisen "oikeudenmukaisuusmotiivin" lisäksi tätä on perusteltu ajatuksella, että palkkaerojen tasoittaminen edistää tervettä rakenteellista muutosta ja tuottavuuden nousua. Tavoitteena on ollut parantaa korkean tuottavuuden alojen kannattavuutta ja vastaavasti heikentää kannattavuutta matalan tuottavuuden aloilla ja näin eräänlaisen "rakentavan tuohoamisen" avulla ohjata taloutta tuotantoon, jonka tuottavuus on korkea. Edellä mainituista syistä pohjoismaisten ammattiliittojen "sama palkka samasta työstä" -politiikalla on ollut taipumusta muuttua toimiksi, joilla lähestytään tavoitetta "sama palkka kaikesta työstä".

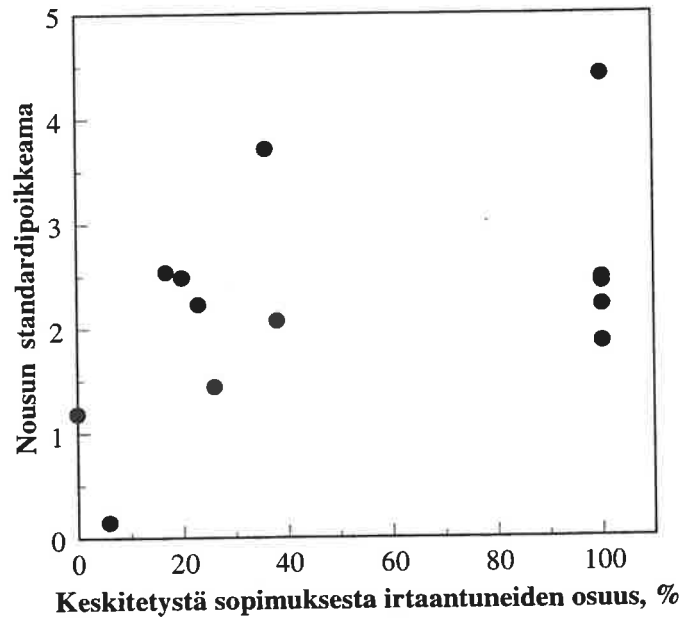
Viime aikoina solidaarisen palkkapolitiikan taloudellinen perustelu on asetettu kyseenalaiseksi. Pieniin palkkaeroihin tähtäävän politiikan toimivuutta ovat epäilleet mm. Flanagan (1990), Layard, Nickell ja Jackman (1991) sekä Calmfors (1993). Solidaarinen palkkapolitiikka keskitetyillä sopimuksilla on Pohjoismaissa vähentänyt suhteellista palkkajoustoa, mutta ei ole kuitenkaan poistanut sitä. Työmarkkinoilla on ollut taipumusta mitätöidä työehtosopimuksissa sovitut palkkarakenteiden tasoitusyritykset. Timo Tyrväinen (1996) esittää tästä Suomen teollisuutta koskevaa evidenssiä. Korkean tuottavuuden ja korkean palkkatason alat ovat liukumilla palauttaneet ennen solidaarista palkkasopimusta (ja matalapalkka-alojen keskimääräistä korkeampia korotuksia) vallinneen alojen välisen palkkarakenteen ennalleen jo yhden vuoden sisällä. Tuloksena on ollut vain kiihtynyt palkkainflaatio.

Onko palkoista sopivien työmarkkinajärjestöjen ja työmarkkinoiden välinen "kilpailu" suhteellisten palkkojen määräytymisestä vain keskitettyihin sopimuksiin liittyvä ominaisuus? Solidaarisen palkkapolitiikan voisi kuvitella kuuluvan nimenomaan ammattiliittojen yhteistyöllä suunnittelemiin työehtosopimuksiin, kun taas hajautettuun ja ammattiliittojen kilpailuun perustuvan toimialatasolle hajautetun sopimisen voisi kuvitella saavan aikaan tuottavuuskehityksen mukaisia palkankorotuksia. Nyt esitettävä kysymys on, eroavatko liittotasolla päätetyt työehtosopimukset keskusjärjestötasolla päätetystä palkkapolitiikasta tässä suhteessa.

¹¹ En ota kantaa kehityksen oikeudenmukaisuuteen, nimitys *solidaarinen* on ammattiyhdistysliikkeen piirissä käytetty kuvaus palkkaeroja tasoittamaan pyrkivästä kehityksestä. Lyhydessään termi sopii tämän tutkimuksen käyttöön. Laitettakoon sana kuitenkin lainausmerkkeihin, koska "sama palkka kaikesta työstä" -kehitystä voidaan myös pitää epäoikeudenmukaisena.



Kuvio 15. Irtantuneiden järjestöjen jäsenten osuus kaikista keskusjärjestöjen jäsenistä ja sopimuspalkkojen nousun variaatiokerroin, vuodet 1980-1995 (Mukana liittokohtaiset ratkaisut, irtantuneiden osuus on tällöin määritelty 100 prosentiksi.)



Kuvio 16. Irtantuneiden järjestöjen jäsenten osuus kaikista keskusjärjestöjen jäsenistä ja sopimuspalkkojen nousun standardipoikkeama, vuodet 1980-1995 (Mukana liittokohtaiset ratkaisut, irtantuneiden osuus on tällöin määritelty 100 prosentiksi.)

5.1 Palkannousun hajonnan mittarit

Yksi tapa tutkia hajontaeroja eri sopimusten tuottamien palkankorotusten välillä on laskea eri toimialojen palkannousujen väliset standardipoikkeamat ja variaatiokertoimet. Tässä on laskettu toimialojen väliset hajonnat sopimuspalkkaindeksin muutoksista. Näin pyritään selvittämään sitä, minkälaista kehitystä työmarkkinajärjestöt sopimuksillaan tavoittelevat. Sopimuspalkkaindeksien toimialat on raportoitu liitteissä 2, 3 ja 4. Taulukoista selviää toimialojen lisäksi niiden suhteelliset työvoimaosuudet ja se, minkä työvoimatutkimuksen mukaisia tietoja on kutakin sopimusta koskevissa laskuissa käytetty.

Kummassakin mittarissa, standardipoikkeamassa (s) ja variaatiokertoimessa (v) on hyvät puolensa ja heikkoutensa:

$$s = \sqrt{\frac{\sum n_i(w_i - \bar{w})^2}{n-1}} \quad \text{ja}$$

$$v = \frac{s}{k} \quad \text{missä}$$

$$k = \frac{\sum n_i w_i}{n} \quad \text{ja}$$

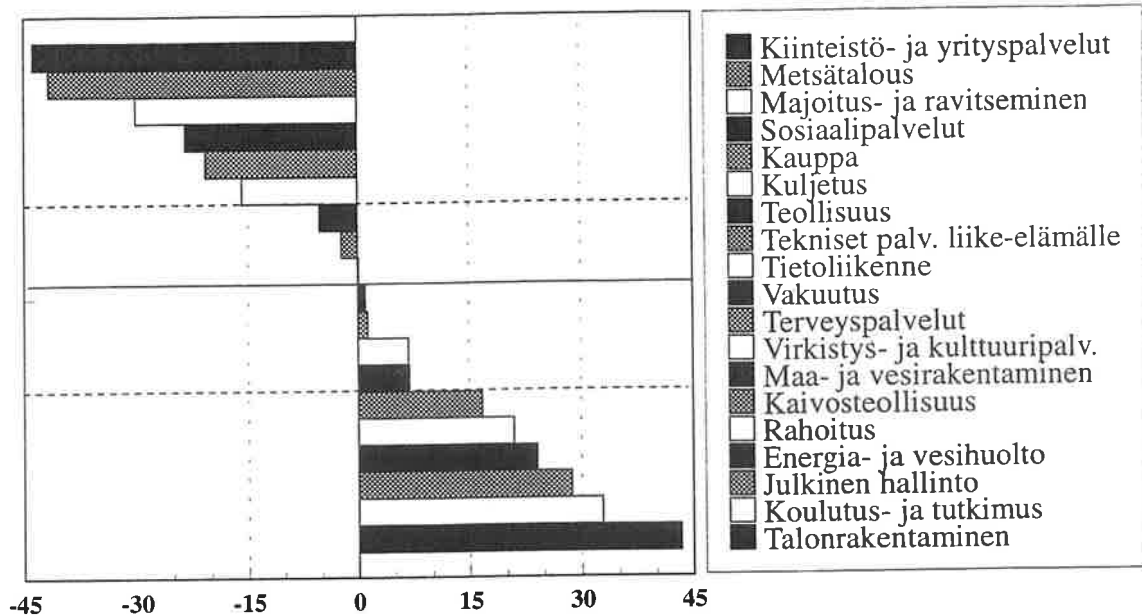
$$n = \sum n_i \quad = \text{työntekijöiden yhteismäärä kaikilla toimialoilla.}$$

Standardipoikkeaman suuruus riippuu käytettävästä mittayksiköstä, tässä tapauksessa sovittujen palkankorotusten keskimääräisestä suuruudesta. Siis hajontamittari antaa suurempia arvoja nopean inflaation aikana tehdyille sopimuksille kuin hitaan inflaatiokauden sopimuksille. Standardipoikkeamalla lasketuissa hajontaluvuissa näkyy sekä palkankorotusten hajonta että niiden keskimääräinen suuruus.

Variaatiokertoimella voidaan korjata palkan nousun skaalan muuttumisesta syntyvä ero. Luku kuvaa yksinomaan hajontaa. Variaatiokertoimen ongelma tämän tyyppisissä laskuissa on kuitenkin siinä, että sen jakajana - palkan nousun painotettuna keskiarvona - on toisinaan luku, joka on hyvin lähellä nollaa. Pienten keskimääräisten sopimuskorotusten tapauksissa mittari saa hyvin suuren arvon, jos yhdenkin toimialan korotus poikkeaa yleisestä nollakorotuksesta. Toisaalta tämä kuvaa suhteellista palkan nousujen hajontaa.

Käytämme siis molempia mittareita. Kuvioissa 15 ja 16 on kuvattuna 13 työehtosopimuksen tuottamat standardipoikkeamat ja variaatiokertoimet sillä toimialajaolla, mikä on esitelty liitteissä 2, 3 ja 4. Laskettujen lukujen perusteella on vaikea väittää, että keskitettyjen ja aidosti liittokohtaisten sopimusten mukaiset palkannousujen hajonnat poikkeaisivat toisistaan. Standardipoikkeamalla mitattuna hyvin keskitetyille sopimuksille saadaan pienimmät luvut, mutta tämä johtuu näiden sopimusten palkankorotusten keskiarvon alhaisuudesta.¹²

¹² Kyseessä ovat tulopoliittinen kokonaisratkaisu vuodelta 1992 ja talous-, työllisyys- ja työmarkkinapoliittinen sopimus vuodelta 1995.



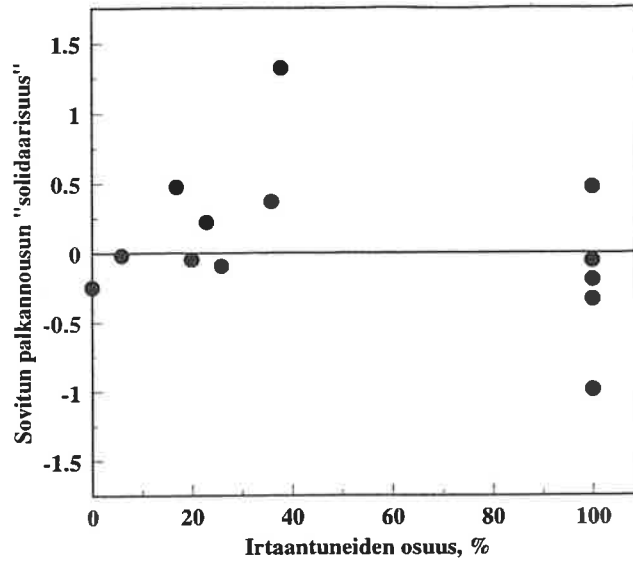
Kuvio 17. Matala- ja korkeapalkkaiset toimialat. Toimialojen tuntipalkkojen erotus prosentteina kaikkien toimialojen keskimääräisestä tuntipalkasta vuonna 1990.

5.2 Matalapalkkaisten ja korkeapalkkaisten toimialojen sovitut palkankorotukset

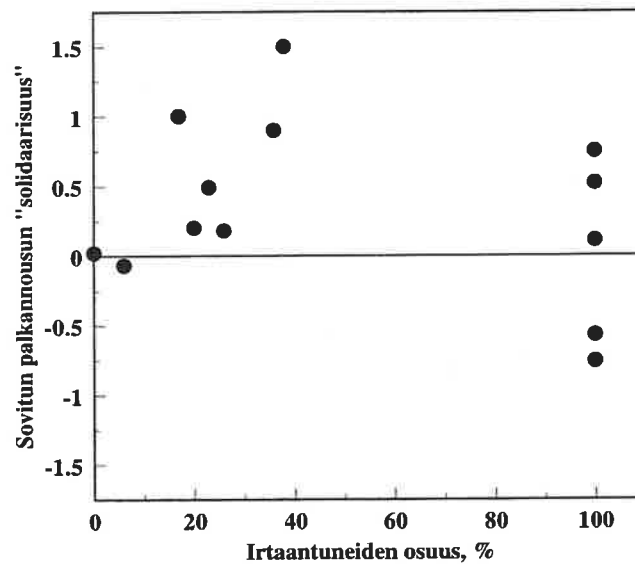
Edellä käytetyt hajontamittarit antavat siis samanlaisia lukuja sekä keskitytyille että liitokohtaisille sopimuksille. Syy tähän on ilmeisesti se, että eivät ne erottele matala- ja korkeapalkkaisten alojen palkannousuja. Keskitettyjen sopimusten solidaarisella palkkapolitiikalla pyritään nostamaan eniten alhaisen tuottavuuden matalapalkka-alojen ansioita. Liitokohtaisissa sopimuksissa sen sijaan korkean tuottavuuden paremmin palkatuille toimialoille saadaan mahdollisesti matalapalkka-aloja paremmat korotukset. Molemmista järjestelmissä on ominaisuuksia, jotka suurentavat hajontaa. On siis käytettävä menetelmää, joka tuo esille matala- ja korkeapalkka-alojen suhteellisen palkkakehityksen.

Määritellään ensin matala- ja korkeapalkkaiset toimialat. Sopimuspalkkaindeksi sisältää tiedon ainoastaan toimialojen palkkakehityksestä, mutta ei minkäänlaista informaatiota tasoeroista toimialoittaisten keskipalkkojen välillä. Tasoerojen selvittämiseksi laskettiin kansantalouden tilinpidon tietojen pohjalta keskimääräiset tuntipalkat kuviossa 17 esitetyille toimialoille vuonna 1990. Näiden tietojen perusteella toimialat luokiteltiin matala- ja korkeapalkkaisiksi kahdella vaihtoehdoisella tavalla. Ensimmäinen tapa oli määritellä ala sen mukaan alittiko vai ylittikö sen keskimääräinen palkka kaikkien alojen keskipalkan. (Kuviossa 17 edellisiä ovat yhtenäisen vaakaviivan yläpuolella olevat toimialat ja jälkimmäisiä viivan alapuolella olevat toimialat.) Toinen tapa oli valita matalapalkka-aloiksi väheten ansaitseva kolmannes ja korkeapalkka-aloiksi parhaiten ansaitseva kolmannes. (Kuviossa kolmannekset ovat vaakasuorien katkoviivojen ylä- ja alapuolella.)

Jos määritellään matala- ja korkeapalkkaiset alat niin, että edellisiä ovat toimialoittaisen keskipalkan alittavat ja jälkimmäisiä sen ylittävät toimialat, voidaan viimeisten 13



Kuvio 18. Matala- ja korkeapalkka-alojen sovittujen palkankorotusten erotus (solidaarisuus) työehtosopimuksittain vuosina 1980-1995.



Kuvio 19. Matala- ja korkeapalkka-alojen (ylin ja alin kolmannes) sovittujen palkankorotusten erotus työehtosopimuksittain vuosina 1980-1995.

työehtosopimuksen perusteella sanoa, että keskitetyillä sopimuksilla yritetään nostaa matalapalkka-alojen palkkoja nopeammin (katso kuviot 18 ja 19). Tuloeroja siis pyritään ta-soittamaan, palkkaratkaisut ovat niin kutsutusti solidaarisia. Liittokohtaisissa ratkaisuissa kehitys on päinvastainen - korkeasti palkatuille toimialoille myös sovitaan¹³ korkeammat korotukset. Tämä tulos vastaa myös edellä esitettyjä oletuksia (Tyrväinen 1996) suomalaisen sopimusjärjestelmän piirteistä.

Kuvioissa 18 ja 19 on esitetty mainittujen 13 työehtosopimuksen tuloksena syntyneet matalapalkkaisten ja korkeapalkkaisten toimialojen sovittujen korotusten erotukset.¹⁴ Pystyakselin muuttujaa nimitetään sovittuun palkankorotuksen solidaarisuudeksi. Mitä suuremman arvon muuttuja saa, sitä enemmän matalapalkkaisten toimialojen keskimääräinen palkka on noussut korkeapalkkaisten toimialojen keskimääräistä palkkaa nopeammin. Muuttujan saadessa negatiivisia arvoja jälkimmäisten toimialojen palkat ovat nouseet keskimäärin nopeammin. Sovitut korotukset ovat olleet epäsolidaarisia.

Kuvion 18 kuvaamissa laskuissa matala- ja korkeapalkka-alat on jaettu siten, että keskimääräinen tuntipalkka oli ryhmiä jakava kriteeri. Kuviossa 19 matala- ja korkeapalkkaisina toimialoina ovat vain alin ja ylin kolmannes. Kuvion 18 tapauksessa useimmat keskitetyt sopimuksia kuvaavat pisteet ovat nolla-akselin solidaarisella puolella tai neutraalilla nolla-akselilla. Liittokohtaisten sopimusten pisteet ovat yhtä lukuunottamatta akselin alapuolella. Kuviossa 19 - jossa matala- ja korkeapalkkaiset toimialat ovat palkka-asteikossa toisistaan kauempana - liittokohtaiset sopimukset voivat olla joko solidaarisia tai epäsolidaarisia.

Molemmilla matala- ja korkeapalkka-alojen määrittelytavoilla päädytään kahdessa suhteessa samaan tulokseen. Ensinnäkin viimeiset keskitetyt sopimukset ovat olleet neutraaleja solidaarisuusmielessä. Sopimuksilla ei ole pyritty muuttamaan palkkaeroja. Toiseksi ammattiliittojen irtoaminen keskitetyistä sopimuksista johtaa solidaarisuuden kasvuun. Matalapalkka-alojen palkoille sovitaan näissä tapauksissa suurimmat korotukset. Ilmeisesti juuri heikosti palkattujen toimialojen liitot irtaantuvat keskitetyistä sopimuksista.

Palataan vielä edellä esitettyihin pohdintoihin keskitetyn sopimusjärjestelmän inflatorisuudesta.¹⁵ Tässä esitettyjen yksinkertaisilla menetelmillä saatujen tulosten mukaan keskitetyt sopimukset (joista SAK:n jäsenliitot eivät irtoa ja joihin muut keskusjärjestöt osallistuvat) ovat onnistuneimpia, kun kriteerinä on matala palkkainflaatio. Huonoimmin tässä mielessä toimivat ne keskitetyt sopimukset, joista suuri osa SAK:n jäsenliitoista irtoaa ja joihin muut keskusjärjestöt eivät osallistu. Ammattiliittotasolla solmituista sopimuksista puolestaan on edellä esitellyn menetelmän perusteella vaikea tehdä johtopäätöksiä. Sopimusten solidaarisuus riippuu matala- ja korkeapalkka-alojen määrittelystä sekä vaihtelee sopimuksittain jonkun sellaisen tekijän mukaan, mitä tällä tavalla ei selviä.

¹³ Aineistona on siis käytetty sopimuspalkkaindeksiä, joka kuvaa liittotason työehtosopimusten mukaisia palkkojen muutoksia.

¹⁴ Erotus $x = x_m - x_k$, missä x_m matalapalkka-alojen korotusprosentti ja x_k on korkeapalkka-alojen korotusprosentti.

¹⁵ Lähtökohhta oli, että työehtosopimusten solidaarisuus johtaa kiihtyvään palkkainflaatioon.

6. Lopuksi

Tässä tutkimuksessa tarkastelimme erilaisten työehtosopimusjärjestelmien ominaisuuksia suomalaisessa palkanmuodostusprosessissa. Esitimme kysymyksen, onko keskitetty sopimusjärjestelmä makrotaloudelle edullisempi kuin teollisuudenalatasolle hajautunut järjestelmä. Miten keskusjärjestöjen solmimien työmarkkinaratkaisujen palkkavaikutukset eroavat liittotasolla tuotetuista ratkaisuista?

Voimakkaasti keskitetyn järjestelmän maineestaan huolimatta suomalaisessa työehdoista ja palkoista sopimisessa on runsaasti piirteitä hajautuneemmista sopimiskäytännöistä. Ei ole ollut harvinaista, että työehtosopimukset on solmittu kokonaan liittotasolla ilman keskusjärjestöjen ohjeita. Toiseksi silloinkin, kun suurimmat keskusjärjestöt ovat saaneet aikaan tulopoliittisen sopimuksen, niiden jäsenliitot ovat irtaantuneet näitä sopimuksista. Läheskään aina eivät työntekijöiden keskusjärjestöt ole osallistuneet yhteiseen sopimukseen.

Määrittelimme järjestelmän hajautuneisuuden (tai keskittyneisyyden) sen mukaan, minkälainen osuus palkansaajista on jäänyt keskeisten palkansaaja- ja työnantajajärjestöjen - SAK:n ja STK/TT:n - solmiman sopimuksen ulkopuolelle (tai osallistunut sopimukseen). Järjestelmän hajautuneisuus oli selvässä yhteydessä sen kanssa, miten valoisa taloudellinen kehitys oli ollut sopimuksen voimaantuloa edeltäneinä vuosina. Erityisesti BKT:n kasvulle löytyi voimakas tilastollinen yhteys keskitettyjen sopimusten onnistumisen kanssa - mitä huonommin kansantaloudella meni, sitä varmemmin kaikki ammattiliitot tulivat yhteisen tulopoliittisen sopimuksen taakse.

1980- ja 1990-lukujen työmarkkinahistoriaa voidaan luonnehtia kaudeksi, jolloin pyrittiin vaihe vaiheelta sopeutumaan entistä alhaisempaan palkkainflaatioon. Tavoite sisäistettiin ensin keskusjärjestötasolla. Keskitetyillä sopimuksilla pyrittiin siirtämään talouden inflaatio-odotuksia aikaisempaa alhaisemmille tasoille. Toteutunut palkkakehitys ei aina kuitenkaan, ainakaan 1980-luvulla, noudattanut työmarkkinajärjestöjen tavoitteita - sikäli kun ne ilmenivät sovittuina palkankorotuksina. Palkansaajien nimellinen ansiotaso nousi kuitenkin mallillisimmin tulopoliittikan kaudella nimenomaan silloin kun työmarkkinoilla saatiin aikaan keskitetty sopimus, johon kaikki ammattiliitot ja keskusjärjestöt osallistuivat. Poikkeuksina ovat periodin pari kansainvälistä inflaatio-shokkia.

Keskitetyn työehtosopimusjärjestelmän palkkahajontaan vaikuttavista ominaisuuksista on esitetty hypoteeseja, että työntekijöiden keskusjärjestöjen, etenkin SAK:n ajama solidaarinen palkankorotuslinja johtaisi nopeaan inflaatioon. Tässä tutkimuksen tulosten mukaan asia ei välttämättä ole näin yksinkertainen. Onnistuneet keskitetyt sopimukset ovat olleet solidaarisuusmielessä suhteellisen neutraaleja, eivätkä ole kiihdyttäneet toteutunutta palkkojen nousua. Toisaalta epäonnistuneet keskitetyt sopimukset ovat pyrkineet nostamaan matalapalkka-alojen ansioita muita nopeammin.¹⁶

Mitä voidaan sanoa keskitetyn sopimusjärjestelmän toimivuudesta? Ainakin tulopoliittikan kauden suomalaisista kokemuksista voi sanoa, että kriisitilanteissa se toimii -

¹⁶ Jos otetaan huomioon Tyrväisen (1996) tulokset, voidaan väittää, että nämä sopimukset ovat ilmeisesti johtanut korkeapalkkaisten suuriin liukumiin ja kiihtyneeseen palkkainflaatioon. Tällaiset keskitetyt ratkaisut ovat olleet kansantaloudellisesti liittokohtaisia sopimuksia epäedullisempia.

nimellispalkkojen nousua on voitu hidastaa tuntuvasti. Järjestelmä on tällöin osoittanut takaavansa maltillisen nimellispalkkakehityksen sekä alaspäin joustavat reaali-palkat nopean inflaation oloissa. Taloudellisesti hyvinä kausina sen toimivuus voidaan asettaa kuitenkin aikaisempien kokemusten perusteella kyseenalaiseksi. Edellytyksenä ammattiliittojen maltilliselle palkkapolitiikalle ja keskitettyyn sopimiseen osallistumiselle on ollut taloudellinen pakkotilanne. Lihavina vuosina ei olla paljon piitattu muun talouden toimivuudesta.

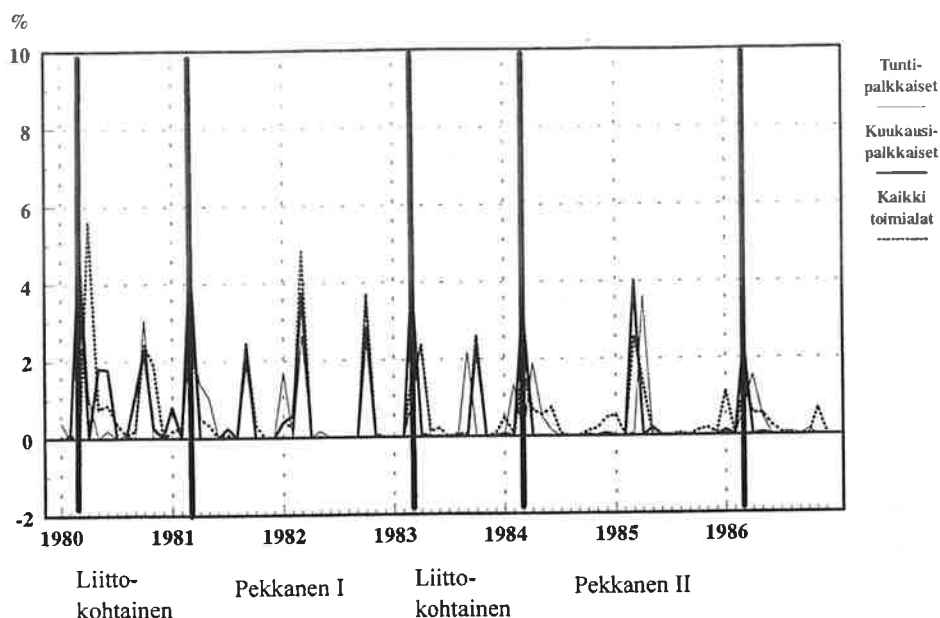
Tulevaisuuden kannalta mielenkiintoinen kysymys onkin, pidetäänkö Euroopan taloudellisen yhdentymisen tuomaa alhaisen palkkainflaation vaatimusta riittävänä taloudellisena pakkona. Onko tämä vaatimus sisäistetty myös toimialaliittojen - sekä työntekijöiden että työnantajien - tasolla? Jos uuden ajan vaatimuksia ei ymmärretä, joudutaan suomalaista työehtosopimusjärjestelmää varmaan remontoimaan paljon syvemmältä kuin pelkällä keskusjärjestötasolla.

Lähteet

- Allén, Tuovi (1997)**, Euroopan talous- ja rahaliitto ja työmarkkinoiden neuvottelujärjestelmät, Palkansaajien tutkimuslaitos, tutkimuksia 66, Helsinki.
- Blanchard, O. ja Summers, L. (1987)**, Fiscal increasing returns, hysteresis, real wages, and unemployment, *European Economic Review*, Vol. 31.
- Calmfors, L. (1993)**, Centralisation of wage bargaining and macroeconomic performance . a survey, *OECD Economic Studies* No. 21.
- Calmfors, L. ja Driffill, J. (1988)**, Bargaining structure, corporatism, and macroeconomic performance, *Economic Policy*, No. 6.
- Flanagan, R.J. (1990)**, Centralized and Decentralized Pay Determination in Nordic Countries, teoksessa Calmfors, L. (toim.) *Wage Formation and Macroeconomic Policy in Nordic Countries*, SNS & Oxford University Press.
- Hoel, M. (1989)**, Efficiency wages and local versus central wage bargaining, *Economic Letters*, Vol. 30.
- Layard, R. (1990)**, Wage bargaining and income policy: possible lessons for eastern Europe, Discussion Paper No. 2, Centre for Economic Performance.
- Layard, R., Jackman, R. ja Nickell, S. (1991)**, *Unemployment*, Oxford University Press.
- Moene, K.O., Wallerstein, M., ja Hoel, M., (1993)**, Bargaining structure and economic performance, teoksessa Flanagan, R.J., Moene, K.O., ja Wallerstein, M. (toim.), *Trade Union Behaviour, Pay Bargaining, and Economic Performance*, FIEF ja Oxford University Press.
- Pekkarinen, Jukka ja Vartiainen, Juhana (1995)**, Millaiseen työehtosopimusjärjestelmään?, *Talous & yhteiskunta* nro 3.
- Pohjola, Matti (1989)**, Corporatism and Wage Bargaining, *Työväen taloudellisen tutkimuslaitoksen tutkimusselosteita* 85, Helsinki.
- Rantala, Olavi (1997)**, Sosiaaliturvamaksut, teollisuuden kansainvälinen kilpailukyky ja kannattavuusvaatimus, *ETLA* B134.
- SAK (1994)**, Yhteenveto työmarkkinaratkaisista 1968-1994.
- Tyrväinen, Timo (1996)**, Who's Driving Wages in Finland? Or Is Anyone?, *Bank of Finland Discussion Papers* 29/96.
- Vartiainen, Juhana (1996)**, Palkkasopimusjärjestelmät, liukuma ja Suomen kansantalouden inflaatioalttius, teoksessa Tuovi Allén & Ville Kaitila (toim.), *Työmarkkinat EMUssa*, *ETLA* B127.

Liite 1. Nimellispalkkojen muutoksen mittari

Sopimuspalkkoja nostetaan useassa erässä kunkin sopimuskauden aikana. Nostoajankohta vaihtelee aloittain, samoin palkan nousuprosentti. Liitekuvio 1 esittää esimerkin työntekijäryhmien sopimuspalkkojen nousun ajankohdista 1980-luvun alussa.



Liitekuvio 1. Sopimuspalkkojen nousu (%): teollisuuden kuukausi- ja tuntipalkkaiset sekä kaikki palkansaajat koko taloudessa vuosina 1980-1986.

Kehitetään sopimuskauden aikana tapahtunutta palkanmuutosta kuvaava luku, joka ottaa huomioon sekä nousujen ajankohdan että nousun suuruuden.

Toimialan kuukausittainen keskimääräinen sopimuspalkan nousuprosentti sopimuskauden aikana:

$$D_j = \frac{\sum_{i=1}^n (I_{ij} - I_{0j})}{n},$$

missä I_{ij} on toimialan (ja palkansaajaryhmän) j sopimuspalkkaindeksin pisteluku kuukautena i , I_{0j} on toimialan (palkansaajaryhmän) j sopimuspalkkaindeksin pisteluku edellisen sopimuskauden viimeisenä kuukautena ja n on kuukausien lukumäärä sopimuskautena. Näin saadaan luku, joka kuvaa palkkasopimuksen kustannusvaikutusta tarkemmin, kuin pelkkä kauden loppuun tapahtunutta korotusta kuvaava luku. Puhuttaessa sopimuskauden palkan-
korotuksesta tässä tutkimuksessa tarkoitetaan aina lukua D_j .

Liite 2. Sopimuspalkkojen nousun hajontaa selvittävässä laskelmissa käytetty toimialaluokitus ja toimialojen painot (osuudet työvoimasta, %), vuodet 1980-1985

indeksi 1979/IV = 100		Työvoima- tutkimuk- sen vuosi
Toimiala		1984
		(sopimus nro 10, 11, 12 ja 13)
110	Maatalous	10.4
120, 130	Metsätalous, kalatalous	2.35
2	Kaivannaistoiminta	0.67
3	Teollisuus	24.57
4	Sähkö-, kaasu- ja vesihuolto	1.2
510	Talonrakentaminen	6.21
520	Maa- ja vesirakentaminen	1.76
610	Tukkukauppa	3.69
620	Vähittäiskauppa	8.42
630	Majoitus ja ravitseminen	2.85
710	Kuljetus	5.45
720	Tietoliikenne	2.4
810	Rahoitus	2.26
820	Vakuutus	0.59
831, 832, 833	Kiinteistö- ja yrityspalvelut	3.62
911	Julkinen hallinto	3.27
912	Maanpuolustus	0.78
920	Puhtaanapito	0.78
931	Opetus	5.5
932	Tutkimustoiminta	0.47

Liite 3. Sopimuspalkkojen nousun hajontaa selvittävässä laskelmissa käytetty toimialaluokitus ja toimialojen painot (osuudet työvoimasta, %), vuodet 1986-1989

indeksi 1985 = 100 Toimiala		Työvoimatutkimuksen vuosi		
		1987 (sopimus nro 14)	1988 (sopimus nro 15)	1989 (sopimus nro 16 ja 17)
11	Maatalous	8.93	8.51	7.61
12	Metsätalous	1.99	1.8	1.69
2	Kaivos- ja kaivannaisteollisuus	0.32	0.28	0.26
3	Teollisuus	23.45	22.8	22.86
4	Energia- ja vesihuolto	1.22	1.23	1.2
51	Talorakentaminen	6.27	6.35	6.79
52	Maa- ja vesirakentaminen	1.79	1.88	1.84
61	Tukku- ja vähittäiskauppa	10.59	10.71	10.87
62	Moottoriajoneuvojen kauppa ja huolto	1.89	1.92	1.92
63	Majoitus ja ravitseminen	2.8	2.89	3.15
71	Kuljetus	5.59	5.63	5.36
72	Tietoliikenne	2.41	2.35	2.39
81	Rahoitus	2.63	2.86	2.79
82	Vakuutus	0.62	0.72	0.67
83	Kiinteistö- ja yrityspalvelut	4.5	4.65	4.83
81	Julkinen hallinto	3.69	3.59	3.62
82	Maanpuolustus	0.76	0.83	0.94
O	Koulutus ja tutkimus	6.3	6.42	6.54
87	Terveyspalvelut	6.99	7.02	7.14
88	Sosiaalipalvelut	5.45	5.72	5.72
R	Virkistys- ja kulttuuripalvelut	1.78	1.81	1.81

Liite 4. Sopimuspalkkojen nousun hajontaa selvittävässä laskelmissa käytetty toimialaluokitus ja toimialojen painot (osuudet työvoimasta, %), vuodet 1990-1996

indeksi 1990 = 100		Työvoimatutkimuksen vuosi		
		1990	1992	1994
		(sopimus nro 17 ja 18)	(sopimus nro 19)	(sopimus nro 20, 21 ja 22)
A	Maatalous	7.08	7.43	7.25
B	Metsätalous	1.53	1.42	1.27
C	Kaivos- ja kaivannaisteollisuus	0.16	0.17	0.25
D	Teollisuus	21.82	20.06	20.27
E	Energia- ja vesihuolto	1.14	1.23	1.17
35	Talonrakentaminen	6.7	5.18	4.35
37	Maa- ja vesirakentaminen	1.85	1.89	1.42
G	Tukku- ja vähittäiskauppa	11.12	10.41	11.11
45	Moottoriajoneuvojen kauppa ja huolto	2.17	1.99	1.04
H	Majoitus ja ravitseminen	3.13	2.96	2.95
I	Kuljetus	5.18	5.67	5.98
J	Tietoliikenne	2.25	2.11	2.21
61	Rahoitus	2.53	2.56	2.14
62	Vakuutus	0.87	1.02	1.11
L	Kiinteistö- ja yrityspalvelut	2.68	2.83	2.89
M	Tekniset palvelut liike-elämälle	3.84	4.13	4.14
81	Julkinen hallinto	4.64	4.88	5.04
82	Maanpuolustus	0.82	0.88	0.87
O	Koulutus ja tutkimus	6.37	7.25	7.69
87	Terveyspalvelut	6.77	7.43	7.95
88	Sosiaalipalvelut	5.49	6.14	6.6
R	Virkistys- ja kulttuuripalvelut	1.89	2.34	2.28

Liite 5. Sopimuspalkka- ja ansiotasoindeksin muutokset työehtosopimuksittain 1964-1996

Nro	Sopimuksen nimi	Periodi	Sopimuspalkka- indeksin nousu ¹	Ansiotasoindeksin nousu ²
	Ripatti-sopimus	1.1.64-31.12.65		9.82
	Hetemäki-Rantanen -suositus	1.1.66-30.12.68		17.34
1	Liinamaa I -sopimus	1.1.69-31.12.69		5.46
2	Liinamaa II -sopimus	1.1.70-31.12.70		7.42
3	UKK-sopimus	1.1.71-31.3.72		11.83
4	Hämäläinen-Laatonen (HL) -sopimus	1.4.72-31.3.73		10.23
5	Liittotaso	1.4.73-31.3.74		14.14
6	Lindblom-sopimus	1.4.74-31.1.76		28.53
7	Miettunen-sopimus	1.2.76-31.12.76		17.34
8	Liinamaan suositus liitoille	1.3.77-28.2.79		10.20
9	Somerto-Oivio -sopimus	1.2.79-29.2.80		8.04
10	Liittotaso	1.3.80-28.2.81	13.56	9.97
11	Pekkanen I -sopimus	1.3.81-28.2.83	11.07	12.62
12	Liittotaso	1.3.83-28.2.84	10.59	7.41
13	Pekkanen II -sopimus	1.3.84-28.2.86	8.57	9.97
14	SAK/STK -sopimus	1.3.86-28.2.88	6.88	7.99
15	Liittotaso	1.3.88-28.2.89	9.99	7.66
16	Tulopoliittinen kok.ratkaisu	1.3.89-28.2.90	8.31	5.20
17	Kallio I -sopimus	1.3.90-14.11.90	9.39	4.90
18	Kallio II -sopimus	15.11.90-29.2.92	5.82	3.15
19	Tulopoliittinen kok.ratkaisu	1.3.92-31.10.93	0.99	0.76
20	Liittotaso 1994	1.11.93-31.12.94	1.81	1.35
21	Liittotaso 1995	1.1.95-31.10.95	4.70	3.77
22	Talous-, työllisyys- ja työ- markkinapol. sopimus	1.11.95-	3.84	1.65

¹ Muutokset on laskettu kuukausiaineistosta. Tässä yhteydessä on käytetty vain vuodesta 1980 alkavaa sarjaa, koska kuukausittaisia indeksilukuja on saatavilla vasta tästä vuodesta alkaen. (Tarkasti sopimuskauteen ajoittuva muutos pitää laskea kuukausiaineistosta. Neljännesvuosiaineisto on tähän tarkoitukseen epätarkempi.)

² Ansiotasoindeksin muutokset on laskettu neljännesvuosiaineistosta. Tilastokeskus ei laske kuukausittaisia indeksilukuja ansiotason muutoksista. Tämän sarakkeen luvut kuvaavat siis sopimuskauden aikana tapahtunutta muutosta epätarkemmin kuin edellisen sarakkeen luvut.

Liite 6. Sopimuspalkkaindeksin muutokset työehtosopimuksittain ja toimialoittain 1980-1985

indeksi 1979/IV = 100					
	Toimiala	Sopimus numero			
		10	11	12	13
110	Maatalous	11.1	10.3	5.8	6.6
120, 130	Metsätalous, kalatalous	10.9	6.7	4.5	5.8
2	Kaivannaistoiminta	10.8	8.8	4.3	5.4
3	Teollisuus	8.7	10.0	4.5	5.6
4	Sähkö-, kaasu- ja vesihuolto	9.9	11.1	5.4	6.4
510	Talonrakentaminen	7.5	7.0	4.5	5.1
520	Maa- ja vesirakentaminen	9.3	9.7	5.7	6.4
610	Tukkukauppa	9.6	9.5	5.4	7.0
620	Vähittäiskauppa	9.6	9.5	5.4	7.0
630	Majoitus ja ravitseminen	9.8	12.1	3.9	9.1
710	Kuljetus	11.3	10.8	6.0	7.8
720	Tietoliikenne	10.0	10.8	6.2	6.7
810	Rahoitus	10.2	9.3	8.2	8.1
820	Vakuutus	11.6	10.6	6.8	7.7
831, 832, 833	Kiinteistö- ja yrityspalvelut	8.3	14.5	4.7	5.9
911	Julkinen hallinto	10.3	11.6	6.5	7.4
912	Maanpuolustus	10.3	11.0	6.4	7.0
920	Puhtaanapito	9.5	10.6	5.3	6.8
931	Opetus	9.9	10.6	6.6	7.5
932	Tutkimustoiminta	10.4	10.8	6.4	7.0

Liite 7. Sopimuspalkkaindeksin muutokset työehtosopimuksittain ja toimialoittain 1986-1990

Toimiala		indeksi 1985 = 100			
		Sopimus numero			
		14	15	16	17
11	Maatalous	4.2	6.8	1.6	1.7
12	Metsätalous	4.8	8.7	6.5	3.2
2	Kaivos- ja kaivannaisteollisuus	3.6	6.9	2.5	2.9
3	Teollisuus	4.3	6.7	2.7	3.8
4	Energia- ja vesihuolto	5.2	8.7	3.1	3.1
51	Talonrakentaminen	4.4	6.0	2.6	2.9
52	Maa- ja vesirakentaminen	5.8	9.6	2.2	3.8
61	Tukku- ja vähittäiskauppa	7.0	9.0	4.3	1.4
62	Moottoriajoneuvojen kauppa ja huolto	5.8	8.7	3.8	2.0
63	Majoitus ja ravitseminen	7.9	9.8	4.8	6.2
71	Kuljetus	6.6	9.5	4.0	3.6
72	Tietoliikenne	6.3	10.9	2.4	3.7
81	Rahoitus	5.1	6.5	2.8	5.0
82	Vakuutus	4.5	7.5	3.6	1.5
83	Kiinteistö- ja yrityspalvelut	4.6	7.0	2.6	3.0
81	Julkinen hallinto	6.3	11.1	2.5	4.0
82	Maanpuolustus	6.6	11.5	2.4	3.6
O	Koulutus ja tutkimus	6.3	11.1	2.4	4.0
87	Terveyspalvelut	5.9	10.8	2.6	4.4
88	Sosiaalipalvelut	6.0	10.8	2.7	4.3
R	Virkistys- ja kulttuuripalvelut	8.9	8.5	7.6	7.6

Liite 8. Sopimuspalkkaindeksin muutokset työehtosopimuksittain ja toimialoittain 1990-1996

Toimiala		indeksi 1990 = 100					
		Sopimus numero					
		17	18	19	20	21	22
A	Maatalous	2.1	1.8	0.0	1.4	2.2	2.1
B	Metsätalous	3.3	1.4	0.2	1.0	4.1	2.1
C	Kaivos- ja kaivannaisteollisuus	2.8	1.0	0.0	1.9	4.6	1.0
D	Teollisuus	3.5	0.9	0.1	2.1	3.9	1.5
E	Energia- ja vesihuolto	3.2	1.2	0.5	1.3	3.8	1.8
35	Talonrakentaminen	2.5	2.0	0.1	0.0	2.0	1.5
37	Maa- ja vesirakentaminen	3.2	1.5	0.0	0.2	2.2	1.4
G	Tukku- ja vähittäiskauppa	1.4	2.1	0.0	0.2	0.6	1.8
45	Moottoriajoneuvojen kauppa ja huolto	1.8	1.2	0.0	0.3	2.3	1.9
H	Majoitus ja ravitseminen	6.2	2.4	0.0	0.0	4.0	2.0
I	Kuljetus	3.8	3.2	0.0	0.3	2.7	1.6
J	Tietoliikenne	3.7	1.7	0.0	0.5	1.7	4.2
61	Rahoitus	4.9	3.2	0.0	1.7	1.5	3.2
62	Vakuutus	1.9	1.4	0.0	0.1	0.4	1.1
L	Kiinteistö- ja yrityspalvelut	3.7	1.6	0.0	0.2	2.0	1.9
M	Tekniset palvelut liike-elämälle	1.6	0.6	0.0	0.0	0.9	1.6
81	Julkinen hallinto	4.0	1.9	0.0	0.1	1.6	2.1
82	Maanpuolustus	3.6	1.8	0.0	0.4	1.0	1.6
O	Koulutus ja tutkimus	4.1	2.1	0.0	0.1	1.8	2.3
87	Terveyspalvelut	4.4	1.9	0.0	0.0	2.0	2.5
88	Sosiaalipalvelut	4.3	1.8	0.0	0.0	2.0	2.6
R	Virkistys- ja kulttuuripalvelut	4.1	2.4	0.0	0.0	1.1	2.4

ELINKEINOELÄMÄN TUTKIMUSLAITOS (ETLA)
THE RESEARCH INSTITUTE OF THE FINNISH ECONOMY
LÖNNROTINKATU 4 B, FIN-00120 HELSINKI

Puh./Tel. (09) 609 900
Int. 358-9-609 900
<http://www.etla.fi>

Telefax (09) 601753
Int. 358-9-601 753

KESKUSTELUAIHEITA - DISCUSSION PAPERS ISSN 0781-6847

- No 584 ANNICK LARUELLE - MIKA WIDGRÉN, The Development of the Division of Power between EU Commission, EU Council and European Parliament. 03.02.1997. 25 p.
- No 585 TIMO KUOSMANEN, Productive Efficiency in the Forest Industry: An International Industry-level Study. 12.02.1997. 89 p.
- No 586 REIJO MANKINEN, Hotelli- ja ravintola-alan kehitysnäkymät vuosina 1997-2000. 12.02.1997. 56 s.
- No 587 MIKA ERKKILÄ, European Integration and Foreign Direct Investment: Finnish Foreign Direct Investment Flows in 1975-1994 with Emphasis on the Host Implications for EMU Membership. 26.02.1997. 27 p.
- No 588 OLLI-PEKKA RUUSKANEN, Menetetyn ajan arvon huomioivat nettokorvausasteet ja kynnyispalkat. 03.03.1997. 24 s.
- No 589 SYNNÖVE VUORI, Technology Spillovers and Their Effects - A Review. 03.03.1997. 26 p.
- No 590 PEKKA LEHTONEN, Osaamis pohjaisen yrityksen menestystie: Analyysi seitsemän suomalaisen yrityksen kehittymisestä oman alansa parhaimmista. 14.03.1997. 48 s.
- No 591 KAI HUSSO, Investigating the Relationship between R&D and Productivity at the Firm-Level: Case Study of Finnish Manufacturing Industry. 25.03.1997. 48 p.
- No 592 MIKA PAJARINEN, Immateriaaliset oikeudet ja niistä saatavan taloudellisen hyödyn jakaminen. 04.04.1997. 42 s.
- No 593 PEKKA VISURI, Baltian maiden turvallisuuspoliittinen asema. 11.04.1997. 42 s.
- No 594 TARMO VALKONEN, Corporate Taxation and Investment Finance in Finland: A General Equilibrium View. 23.04.1997. 32 p.
- No 595 VESA KANNIAINEN, Empire Building by Corporate Managers: Corporation as a Savings Instrument. 30.04.1997. 24 p.
- No 596 SYNNÖVE VUORI, Alternative Ways of Measuring Technology Spillovers - Results with Finnish Data. 30.04.1997. 25 p.

- No 597 ERKKI KOSKELA - MARKKU OLLIKAINEN, Optimal Design of Forest and Capital Income Taxation in an Economy with an Austrian Sector. 13.05.1997. 26 p.
- No 598 KNUT A. MAGNUSSEN - METTE ROLLAND, The European Economy. Medium-term perspectives. 20.05.1997. 22 p.
- No 599 RIIKKA KIVIMÄKI, Family Life and Working Life Colouring and Structuring Each Other. Case Examples. 21.05.1997. 15 p.
- No 600 HEATHER JOSHI - PIERELLA PACI, Wage Differentials between Men and Women: Evidence from British Birth Cohort Studies. 21.05.1997. 13 p.
- No 601 JUKKA LASSILA - HEIKKI PALM - TARMO VALKONEN, FOG: Suomen kansantalouden limittäisten sukupolvien malli. 21.05.1997. 83 s.
- No 602 JOUKO NÄTTI, Atypical Employment and Gender in Finland. 02.06.1997. 33 p.
- No 603 MIKA MALIRANTA, The Determinants of Aggregate Productivity, The Evolution of microstructures and productivity within plants in Finnish manufacturing from 1975 to 1994. 09.06.1997. 38 p.
- No 604 DAN STEINBOCK, The Competitive Advantage of Finland: The Primary Research Projects. 11.06.1997. 41 p.
- No 605 MARKKU KOTILAINEN, Construction in the Nordic Countries. 13.06.1997. 27 p.
- No 606 REIJA LILJA, Similar Education - Different Career and Wages? 30.06.1997. 38 p.
- No 607 RITA ASPLUND, Private vs. Public Sector Returns to Human Capital in Finland. 08.08.1997. 68 p.
- No 608 PETRI ROUVINEN, Suomi - Euroopan kilpailukykyisin? 08.08.1997. 9 s.
- No 609 AIJA LEIPONEN, Yritysten osaamisintensivisyys ja kansainvälistyminen. 08.08.1997. 27 s.
- No 610 MIKA PAJARINEN, Ulkomaiset suorat sijoitukset ja ulkomaalaisomistus Suomessa: katsaus historiaan ja viimeaikaiseen kehitykseen. 19.08.1997. 48 s.
- No 611 JYRKI RUUTU, Suomalainen työehtosopimusjärjestelmä, palkat ja inflaatio. 20.08.1997. 44 s.

Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen julkaisemat "Keskusteluaiheet" ovat raportteja alustavista tutkimustuloksista ja väliraportteja tekeillä olevista tutkimuksista. Tässä sarjassa julkaistuja monisteita on mahdollista ostaa Taloustieto Oy:stä kopiointi- ja toimituskuluja vastaavaan hintaan.

Papers in this series are reports on preliminary research results and on studies in progress. They are sold by Taloustieto Oy for a nominal fee covering copying and postage costs.