

Mitä Suomi voi oppia Ruotsin mallista?

ANTTI KAUKANEN

Tutkimusjohtaja, ETLA

Keskustelua uudesta työmarkkinamallista on käyty Suomessa aika ajoin viidentoista viime vuoden aikana. Vientivetoinen palkanmuodostusmalli on yksi tapa koordinoida eri alojen työehtosopimusneuvotteluita, ja Ruotsissa tällaista mallia on noudatettu vuodesta 1997. Suomen uutta työmarkkinamallia tulisi tarkastella kokonaisuutena ja pyrkiä löytämään malli, joka sopii suomalaiseen kontekstiin. Virikkeitä voi ottaa muualta, mutta valmiita ratkaisuja ei muista maista löydy.

TYÖNANTAJAJÄRJESTÖT kutsuivat 16.11. palkansaajajärjestöt neuvotteluihin vientivetoisen työmarkkinamallin kehittämiseksi¹. Neuvottelukutsun taustalla on hallitusohjelman kirjaus, jossa todetaan, että:

Suomen pitkän tähtäimen kilpailukyvyyn vahvistamiseksi hallitus vahvistaa vientivetoista työmarkkinamallia. Laissa työriitojen sovittelusta säädetään, että palkantarkastusten yleistä linjaa ei voida ylittää valtakunnansovittelijan toimistosta tai sovittelulautakunnan toimesta annettavalla sovintoehdotuksella. Hallitus selvittää keinoja, joilla voidaan ennaltaehkäistä työtaistelua ja edistää vapaaehtoista sovittelua.

Työministeri **Arto Satonen** esitti 8.11. järjestetyssä seminaarissa, että hallitus harkitsee uudestaan tämän lainsäädäntökokonaisuuden edistämistä, jos työmarkkinajärjestöt voivat esittää uskottavan vaihtoehdon, jolla pyritään saamaan lopputulokseen.

Keskustelua uudesta työmarkkinamallista on käyty Suomessa aika ajoin viimeisen viidentoista vuoden aikana. Vuoden takaisessa artikkelissani² käyn lyhyesti läpi Suomen työmarkkinajärjestelmän kehitystä ja edellytyksiä vientivetoisen mallin luomiseksi. Tässä kirjoituksessa tarkastelen näitä edellytyksiä Ruotsin kokemusten näkökulmasta.

Millä vientivetoista mallia perustellaan?

Vientivetoisen palkanmuodostusmalli on tapa koordinoida eri alojen työehtosopimusneuvotteluita. Koordinaatiolla pyritään varmistamaan, että palkankorotusten taso on linjassa esimerkiksi tuottavuuskasvun ja kilpailijamaiden työvoimakustannusten kasvun kanssa. Tavoitteena on siis estää työvoimakustannusten liiallista nousua ja eri alojen välistä palkkakilpailua.

Ruotsissa tällaista mallia on noudatettu vuodesta 1997, Tanskassa 1990-luvun alusta ja Norjassa 2000-luvun alusta. Kaikissa näissä maissa järjestelmä on syntynyt työmarkkinajärjestöjen neuvottelemana, ja sitä tukemaan on luotu erilaisia instituutioita.

Mitkä ovat vientivetoisen mallin haasteet ja miten niihin Ruotsissa on vastattu?

Keskeinen mallineuvotteluihin liittyvä haaste on, miten siihen saadaan kaikki työmarkkinaosapuolet sitoutumaan. Malli, jossa kansainväliselle kilpailulle avoin sektori määrittelee palkankorotusten tason, ei ole välttämättä kaikkien ammattiliittojen tai työnantajajärjestöjen etujen mukainen joka neuvottelukierroksella. Ajatuksena on kuitenkin se, että pitkällä aikavälillä järjestelmä tuottaa kaikille osapuolil-

le paremman lopputuloksen kuin koordinoimattomat neuvottelut.

Ei ole aivan selvää, miksi Ruotsissa eri osapuolet ovat sitoutuneet vientivetoiseen järjestelmään. Osin tämä selitynee yhteisellä käsityksellä siitä, että koordinoimaton järjestelmä voi johtaa heikkoon reaali-palkkakehitykseen ja julkisen talouden ongelmiin. Ruotsissa 1980-luvulla alojen välinen palkkakilpailu johti korkeisiin nimelliskorotuksiin, mutta myös korkeaan inflaatioon. Reaalipalkkakorotukset jäivät useana vuonna negatiivisiksi huolimatta korkeista nimelliskorotuksista.

Sitoutumista helpottaa myös epämuodollinen koordinaatio neuvotteluiden aikana. Viennin sopimusta neuvotellessa neuvottelijat ovat yhteydessä muihin työmarkkinajärjestöihin. Yhteydenpidolla pyritään varmistamaan se, että palkankorotusten taso, ”märket”, on laajasti hyväksyttävällä tasolla.

Käytännössä sitoutuminen näkyy siten, että osa sopimusaloista on kirjannut omiin neuvottelusopimuksiinsa, että palkkaratkaisuissa seurataan viennin linjaa. Kaikki alat eivät kuitenkaan ole tehneet näin, ja siksi mallin toiminta edellyttää sitä tukevia instituutioita. Tähän palaan jäljempänä.

Toinen keskeinen vientivetoisen mallin haaste on se, miten sen puitteissa voidaan muuttaa eri alojen välisiä palkkaeroja tai huomioida eri alojen erityispiirteitä. Kysymyksen ratkaisu on olennaisessa roolissa, jotta eri alat voivat sitoutua vientivetoiseen malliin. Ruotsissa voidaan tietyillä edellytyksillä poiketa viennin palkkalinjasta, mutta se vaatii alan palkansaaja- ja työnantajajärjestöjen yhteisymmärrystä. Joillain kierroksilla on myös haettu ratkaisua niin sanotuista numerottomista sopimuksista. Tämä tarkoittaa, että palkkaratkaisut tehdään kokonaan paikallisesti, usein yksilötasolla. Käytännössä kuitenkin näissäkin neuvotteluissa ”märket” ohjaa usein palkanmuodostusta.

Mitkä instituutiot tukevat Ruotsin palkkamallia?

Mallineuvottelujärjestelmä tarvitsee instituutioita, jotka tukevat sen toimintaa. Kirjallisuudessa on esitetty kaksi keskeistä seikkaa, jotka tukevat mallineuvotteluita. Ensimmäkin, tarvitaan yhteinen tilannekuva palkka- ja tuottavuuskehityksestä sekä kotimaan että keskeisten kilpailijamaiden osalta. Mallineuvottelujärjestelmä edellyttää myös hyvin toimivaa sovittelujärjestelmää ja erityisesti sovittelujärjestelmän tukea päänavaajan linjalle. Pitää siis olla jokin menettely, jolla eri alat saadaan tarvittaessa painostettua päänavaajan linjan mukaiseen ratkaisuun.

Ruotsissa molempia näistä tehtävistä hoitaa Medlingsinstitutet. Se tuottaa laajasti tietoa ansiokehityksestä Ruotsissa, ja vuosiraportti käsittelee myös ansio-, tuottavuus-, työllisyys- ja inflaatiokehitystä Ruotsissa ja kilpailijamaissa. Tavoitteena on tuottaa riittävästi informaatiota neuvotteluihin. Olennaista ei ole, mikä taho informaatiota tuottaa,

vaan se, että neuvotteluosapuolet pystyvät sitoutumaan yhteisten informaatiolähteiden käyttöön.

Medlingsinstitutetin tehtävänä on myös ylläpitää avoimen sektorin roolia palkankorotusten normin muodostamisessa³. Käytännössä tämä tarkoittaa, että sovittelijoiden ehdotukset ovat tiukasti sidoksissa päänavaajan kustannustasoon. Tämä tähtää siihen, että eri osapuolet saadaan tarvittaessa painostettua päänavaajan linjan taakse. Ruotsissa kuitenkin vain harva työriita päättyy Medlingsintituteettiin, sillä sopimusaloilla on omat menettelynsä työriitojen ratkaisuun.

Mitä haasteita Ruotsissa koetaan olevan?

Ruotsissa työmarkkinajärjestöt ovat ylpeitä järjestelmästään, ja sen koetaan olevan kohtuullisen hyvin toimiva. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö järjestelmässä koettaisi olevan myös ongelmia. Järjestelmä saa kritiikkiä vähäisestä palkkahajonnasta, vaikeudesta muuttaa eri alojen välisiä palkkasuhteita, heikosta kyvystä huomioida eri alojen välisiä eroja ja ”märketin” liian suuresta roolista myös niillä aloilla, joilla käytetään numerottomia sopimuksia.

Haasteista huolimatta parempaakaan järjestelmää ei ole pystytty esittämään. Ruotsissa ovat hyvin muistissa 1980-luvun ongelmat, ja siihen nähden järjestelmä toimii hyvin.

Löydetäänkö uudesta mallista sopu?

Suomessa työmarkkinakeskusjärjestöt julkaisivat vuonna 2016 lyhyen kannanoton Suomen mallista, jossa todettiin, että seuraavilla neuvottelukierroksilla palkankorotusten taso määräytyisi vientialojen kilpailukyvyyn, julkisen talouden tasapainon, työllisyyden ja tuottavuuskehityksen perusteella. Lisäksi todettiin, että käynnistettäisiin Suomen mallin tarkempi valmistelu ja että valtakunnansovittelijan tulisi tukea Suomen mallin toteutumista. Ainakin 2016 oli siis ole-massa yhteisymmärrys siitä, että tämänkaltainen järjestelmä voisi toimia Suomessakin. Vuoden 2016 luonnos oli kuitenkin hyvin karkea, eikä jatkovalmistelussa päästy eteenpäin.

Nyt on uusi yritys saada valmistelu käyntiin. Työmarkkinamallin osalta pitäisi ratkaista isoja kysymyksiä: Miten mallista saadaan sellainen, että kaikki osapuolet voivat siihen sitoutua? Miten eri alojen välisiä palkkaeroja voidaan tarvittaessa korjata? Minkälaisen informaation käyttöön voidaan sitoutua? Miten sovittelujärjestelmä rakennetaan tukemaan uutta mallia?

Toimiva järjestelmä muodostaa kokonaisuuden, jossa eri osat tukevat toisiaan. Tästä syystä työmarkkinamallia tulisi tarkastella kokonaisuutena ja pyrkiä löytämään uusi malli, joka sopii suomalaiseen kontekstiin. Virikkeitä voi ottaa muualta, mutta valmiita ratkaisuja ei muista maista löydy.

Aikaa neuvotteluille on vähän, sillä hallitus aikoo edetä hallitusohjelman kirjauksen mukaisesti, jos työmarkkinajärjestöt eivät pääse sopuun uudesta mallista ennen lausunkierroksen loppua eli ennen tammikuun 8. päivää 2024. Jos tällä aikataululla saataisiin yhteisymmärrys keskeisistä uuden mallin vaatimista elementeistä, se olisi huomattava onnistuminen työmarkkinajärjestöiltä.

Viitteet

- ¹ <https://www.teknologiatyonantajat.fi/fi/ajankohtaista/tiedote/tyomarkkinamallia-koskevat-neuvottelut-kaynnistyvat>
- ² <https://www.suhdanne.fi/ennusteet/suhdanne-syksy-2022/artikkeli-uusi-tyomarkkinamalli-suomelle/>
- ³ http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2007912-med-instruktion-for_sfs-2007-912

Kirjallisuus

- Karlson, N., Malm Lindberg, H., Stern, L., Lundqvist, T. & Larsson, A.-S. (2014). *Lönebildning i verkligheten: Kollektivavtalens effekter på företagens lönesättning och utvecklingskraft*. Lund: Studentlitteratur.
- Karlson, N., Stern, L. & Uddén Sondegård, E. (2021). *Den Svenska Modellens Framtid*. Stockholm: Dialogos.

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos

Puh. 09-609 900
www.etla.fi
etunimi.sukunimi@etla.fi

Arkadiankatu 23 B
00100 Helsinki
