Kari Alho – Jukka Pekkarinen (toim.)

SOVITAAN PALKOISTA –

Palkkaneuvottelut puntarissa

Työmarkkinoiden pelisääntöjä selvittäneen
tutkimushankkeen loppuraportti

Julkaisijat:

Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA (Sarja B 210)
Palkansaajien tutkimuslaitos (Tutkimuksia 93)

Kustantaja: Taloustieto Oy

Helsinki 2004

Kansi: MainosMayDay, Vantaa

ISBN 951-628-414-0
Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ISSN 0356-7443
Palkansaajien tutkimuslaitos ISSN 1236-7176

Painopaikka: Yliopistopaino, Helsinki 2004

ALHO, Kari **– PEKKARINEN,** Jukka (toim.), **SOVITAAN PALKOISTA – Palkkaneuvottelut puntarissa.** Helsinki: ETLA, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, 2004, 181 s. (B, ISSN 0356-7443; nro 210). ISBN 951-628-414-0 ja Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 93 (ISSN 1236-7176).

TIIVISTELMÄ: Tämä loppuraportti vetää yhteen ETLAn ja Palkansaajien tutkimuslaitoksen vuosina 2001-04 toteuttaman työmarkkinoiden pelisääntöjä koskeneen laajan tutkimushankkeen keskeiset tulokset. Artikkelit koskevat palkkajoustavuutta, paikallista sopimista, palkkanormeja, tulopolitiikan ja veropolitiikan yhteyksiä, kansainvälisiä työmarkkinamalleja sekä palkkapolitiikan vaihtoehtojen työllisyysvaikutuksia. Lisäksi pohditaan yhteenvetoartikkelissa sitä, miten työmarkkinoiden sopimusjärjestelmää pitäisi kehittää tutkimushankkeen tulosten valossa.

ASIASANAT: Työmarkkinat, palkanmuodostus, sopimusjärjestelmä, tulopolitiikka

ALHO, Kari **– PEKKARINEN,** Jukka (eds.) **THE FINNISH WAGE BARGAINING SYSTEM UNDER CONSIDERATION.** Helsinki: ETLA, The Research Institute of the Finnish Economy, 2004, 181 p. (B, ISSN 0356-7443; No. 210). ISBN 951-628-414-0 and Labour Institute for Economic Research, Studies 93 (ISSN 1236-7176).

ABSTRACT: This final report presents the summaries of individual studies produced within the project, Rules of the game in the labour market: Industrial relations, the bargaining system and income policies in the 2000s, which has been carried out jointly by ETLA, The Research Institute of the Finnish Economy, and Labour Institute for Economic Research in 2001-04 with financing by the Finnish Work Environment Fund. In addition, the report presents a concluding evaluation by the coordinators of the project of the future evolution and the necessary steps in the reform of the Finnish wage bargaining system.

KEY WORDS: Labour market, wage formation, wage bargaining system, income policies

Esipuhe

Työmarkkinoilla on keskeinen merkitys paitsi työntekijöille ja yrityksille myös talouden kokonaistasapainolle, kasvulle ja talouspolitiikalle.

Työmarkkinoiden sopimusjärjestelmää on punnittava erityisesti talouden murroskohdissa, kuten nopean teknologisen kehityksen ja globalisaation oloissa. Sopimusjärjestelmää koskevat ratkaisut ovat pääosin poliittisia ja yhteiskunnallisia, mutta niitä on kartoitettava myös taloustutkimuksen keinoin.

ETLA ja Palkansaajien tutkimuslaitos ovat toteuttaneet Työsuojelurahaston rahoituksella vuosina 2001-2004 laajan tutkimushankkeen *Työmarkkinoiden pelisäännöt: työelämän suhteet, sopimustoiminta ja tulopolitiikka 2000-luvulla*. Tämä hankkeen loppuraportti on koottu projektiryhmän tutkijoiden artikkeleista sekä hankkeen koordinaattoreiden loppupäätelmistä.

Tutkimushanke on tuottanut paitsi periaatteellisia tarkasteluja työmarkkinoiden toiminnasta myös laajan ja kansainvälisesti merkittävän kyselytutkimuksen työmarkkinoiden toimijoiden kannoista yrityksissä ja työmarkkinajärjestöissä. Työmarkkinajärjestöt voivat hyödyntää sitä pohtiessaan järjestelmän kehittämiskohteita.

Kiitämme miellyttävästä ja tuloksellisesta yhteistyöstä Työsuojelurahastoa ja sen toimitusjohtajaa Peter Rehnströmiä, tutkimushankkeen tukiryhmää, johon on kuulunut työmarkkinoiden keskusjärjestöjen, työhallinnon ja työmarkkinatutkimuksen edustajia, sekä muita hankkeen onnistumiseen myötävaikuttaneita henkilöitä. Luettelo tutkimushankkeen osaraporteista on nähtävissä tämän tutkimuksen liitteenä.

Helsingissä, syyskuussa 2004

Pentti Vartia
toimitusjohtaja
Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos

Jukka Pekkarinen
johtaja
Palkansaajien tutkimuslaitos

Tekijöiden esipuhe

Haluamme myös kiittää Työsuojelurahastoa mahdollisuudesta tutkia ja työskennellä tämän tärkeän tutkimusprojektin parissa sekä hankkeen tukiryhmää virikkeistä ja kommenteista. Samaten kiitämme tutkimusryhmien sihteereitä, Arja Räihää ETLAsta ja Jaana Toivaista Palkansaajien tutkimuslaitoksesta.

Laila Riekkinen on osallistunut tämän loppuraportin toimitustyöhön ja Tuula Ratapalo on taittanut raportin.

Helsingissä, syyskuussa 2004

Kari Alho
Anni Heikkilä
Jukka Lassila
Hannu Piekkola

ETLA

Jukka Pekkarinen
Petri Böckerman
Pekka Sauramo
Kenneth Snellman

Palkansaajien tutkimuslaitos

Sisällysluettelo

Työmarkkinoiden sopimusjärjestelmän kehittäminen 1

Kari Alho – Jukka Pekkarinen

1 Työmarkkinoiden erityisluonne ja sopimusjärjestelmät 2
2 Tutkimushankkeen tavoite ja rakenne 5
3 Sopimusjärjestelmälle asetettavat tavoitteet 6
4 Nykyisen sopimusjärjestelmän keskeiset piirteet 9
5 Sopimusjärjestelmien muutossuuntia Euroopassa 15
6 Suomalaisen sopimusjärjestelmän uudistamisesta 20
Lähteet 26

Palkkaneuvottelut ja työmarkkinat Pohjoismaissa ja Euroopassa 27

Hannu Piekkola

1 Johdanto 28
2 Työmarkkinoiden erityispiirteitä 28
2.1 Tanska 28
2.1.1 Joustavuus työpaikoilla 30
2.2 Ruotsi 32
2.2.1 Palkkaneuvottelut 32
2.2.2 Suomen ja Ruotsin sopimusten vertailu 35
2.2.3 Sovittelujärjestö: Medlingsinstitutet 38
2.2.4 Yhteistyösopimukset 39
2.2.5 Yhteistyösopimus teollisuudessa 39
2.2.6 Palkkaneuvottelut 40
2.3 Muu Eurooppa 41
3 Lopuksi 47
Lähteet 51

Palkkanormit ja palkanmuodostus Suomessa: kokemuksia ja tulevaisuuden näkymiä 57

Pekka Sauramo

1 Johdanto 58
2 Palkkanormit suomalaisessa tulopolitiikassa: muutama peruslähtökohta 59
3 Tuottavuusnormi, EFO-normi ja euronormi 61
4 Normit ja käytäntö 65
5 Palkkanormit ja toteutunut palkkakehitys 67
6 Palkkanormit euro-Suomessa 72
Lähteet 75

Kansallinen palkanmuodostus globaalin talouden oloissa 77
Kari Alho
1 Johdanto 78
2 Hyöty palkankorotusten koordinaatiosta makrotasolla 79
3 Palkankorotusnormin vaikutus toimialojen kasvuun 88
4 Työmarkkinat ja talouspolitiikka taantumassa 93
5 Loppupäätelmä 96
Lähteet 97

Palkkojen joustavuus Suomessa yksilötason aineistojen valossa 99
Petri Böckerman – Seppo Laaksonen – Jari Vainiomäki
1 Johdanto 100
2 Palkkojen joustavuuden tutkimisesta 102
3 Palkanmuutosten jakauma 106
4 Palkkojen alentumiseen vaikuttavat tekijät yksilötasolla 115
5 Kvantitatiivisia arvioita palkkojen jäykkyydestä 116
6 Johtopäätöksiä 121
Lähteet 122

Palkkaneuvottelujen tasot ja palkanmuodostus 125
Kenneth Snellman
1 Johdanto 126
2 Keskitetyt ja toimialakohtaiset neuvottelut 128
3 Paikalliset neuvottelut ja paikalliset palkkamuutokset 131
3.1 Tulospalkkaus 132
3.2 Muu paikallinen joustavuus palkoissa 138
4 Johtopäätökset 139
Lähteet 141

Palkoista sopiminen paikallistasolla: muodot ja laajuus 143
Anni Heikkilä
1 Johdanto 144
2 Yrityskohtaisen palkoista sopimisen elementit 145
3 Paikallisen palkoista sopimisen tila 147
4 Paikallisen palkoista sopimisen toivotut muodot ja laajuus: työnantaja-työntekijä -kyselyn tuloksia 148
4.1 Paikallisen palkoista sopimisen toivottu laajuus ja toteuttamistapa 149
4.2 Yrityskohtaisen järjestelyvaran toivottu laajuus: ekonometrisen analyysin tulokset 156
5 Yhteenveto ja tulevaisuuden näkymät 159
Lähteet 161

Verotus, työeläkkeet ja tulopolitiikka 163

Jukka Lassila

1 Johdanto 164
2 Hallituksen verolupaukset tulopolitiikassa 164
3 Tulopolitiikka ja työeläkejärjestelmä 169
4 Miten tulevaisuudessa? 171
Lähteet 172

Liite 173

Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen (ETLA) ja
Palkansaajien tutkimuslaitoksen (PT)
yhteisen tutkimushankkeen: Työmarkkinoiden pelisäännöt:
työelämän suhteet, Sopimustoiminta ja tulopolitiikka 2000-luvulla,
organisaatio ja tuotos

Työmarkkinoiden sopimus-järjestelmän kehittäminen

Loppupäätelmiä Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen ja Palkansaajien tutkimuslaitoksen yhteisestä, työmarkkinoiden pelisääntöjä käsitelleestä tutkimushankkeesta

Kari Alho – Jukka Pekkarinen

Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos – Palkansaajien tutkimuslaitos

1 Työmarkkinoiden erityisluonne ja sopimusjärjestelmät[1]

Suomen työmarkkinat ja niillä vallitsevat työelämän suhteet ovat joutuneet monilta osin uuteen tilanteeseen. Palkkoja ja muita työehtoja säätelevä sopimusjärjestelmä, palkanmuodostuksen muut osatekijät sekä valtion rooli työelämän suhteisiin ja palkanmuodostukseen esimerkiksi tulopolitiikan keinoin vaikuttavana tahona ovat kaikki uudelleen punninnan kohteena. Yritystoiminta on taloudellisen integraation seurauksena enenevässä määrin globaalia, maailmanlaajuista. Tämä on omalta osaltaan muuttanut talouspolitiikan reunaehtoja. EU:n laajentuminen ja globalisaatio, maailmanlaajuinen taloudellinen yhdentyminen, muuttavat työmarkkinoiden toimintaympäristöä ja nostavat työmarkkinoiden aseman suhteessa kansainvälisen talouden muutokseen keskeiseksi yhteiskuntapoliittiseksi kysymykseksi. Uusi teknologia ja tietotekniikkaan perustuva ns. uusi talous merkitsivät Suomelle 1990-luvulla suurta positiivista taloussysäystä. Samalla toimialojen väliset erot tuottavuuden kasvussa kärjistyivät. Nämä ympäristön muutokset ovat vaikeuttaneet koko työmarkkinakentän hallitsemista yhtenäisin palkkaratkaisuin. Suomen liittyminen talous- ja rahaliitto EMUun asettaa erityisesti palkanmuodostukselle ja sopimuspolitiikalle uusia reunaehtoja.

Myös työmarkkinat ovat muuttuneet. Työvoiman koulutus- ja osaamistaso on kohonnut. Toisaalta työttömyys on laman jäljiltä edelleen suurta. Työttömyyden vähentäminen asettaa suuret haasteet työmarkkinoiden toimivuudelle. Uudet kannustin- ja palkkausmekanismit ovat tulleet pysyvästi työmarkkinoille. Paikallinen sopiminen sekä johdon että henkilöstön kannustaminen tulospalkkauksella ja muilla välineillä ovat korostaneet yritys- ja yksilötason merkitystä palkkausjärjestelmässä.

Työntekijällä on työmarkkinoilla omat tavoitteensa, jotka liittyvät sekä tulonhankkimiseen että muihin henkilökohtaisiin tavoitteisiin, kuten itsensä toteuttamiseen. Työnantaja puolestaan pyrkii toteuttamaan yrityksensä toimintaajatusta ja sen mukaista tulostavoitetta sekä palkkaamaan osaavaa työvoimaa ja motivoimaan sitä toimimaan tehokkaasti yrityksen tuotantotoiminnassa.

Työmarkkinoilla on keskeinen merkitys myös kansantalouden toiminnan kannalta, ja ne ovat läheisessä vuorovaikutussuhteessa kansantalouden muiden lohkojen kanssa. Työmarkkinat toisaalta poikkeavat luonteeltaan kansantalouden muista markkinoista. Niiden erityisluonne täytyy ottaa työmarkkinajärjestelmää kehitettäessä huomioon. Työmarkkinapolitiikka on myös

---

[1] Kiitämme tutkijaryhmämme jäseniä ja Pentti Vartiaa saamistamme kommenteista. Vastuu tekstistä on luonnollisesti meidän.

keskeinen osa talouspolitiikkaa, koska sillä on läheinen yhteys verotuksen ja sosiaaliturvan suhteen tehtävän politiikan kanssa.

Työmarkkinoiden silmiinpistäviä erityispiirteitä ovat:

- Työmarkkinat poikkeavat talouden muista markkinoista siinä, että niillä vaihdannan ja sopimisen kohteena on inhimillisen toimijan työsuoritus, ei työllä aikaansaatu tuote kuten muilla markkinoilla.
- Osapuolten, ostajan ja myyjän, tieto sopimuksen kohteena olevan työsuhteen ominaisuuksista on erilaista ja epävarmaa. Yritys ei tiedä tarkkaan työntekijän ominaisuuksia ja hänen tuottamaansa arvonlisää. Työntekijä tietää taitonsa mutta ei sitä, kuinka merkityksellistä juuri hänen erikoisosaamisensa on yrityksen koko tuotantoprosessin kannalta.
- Osapuolten sopimuksella on ajallinen ulottuvuus. Tuloksellisimpia ovat tyypillisesti pitkäaikaiset työsuhteet, joiden myötä työntekijä harjaantuu juuri oman työnantajansa kannalta arvokkaimpiin tehtäviin. Toisaalta viime aikoina teknologinen ja organisatorinen kehitys on korostanut työntekijöiden joustavuutta ja monien taitojen yhtäaikaista osaamista.
- Palveluksen hinta, palkka, voi vaikuttaa suoraan työsuoritteen laatuun ja työn tuottavuuteen. Mahdollisuus korkeaan palkkaan on omiaan kannustamaan työntekijää tehokkaampaan työskentelyyn. Hyvänä maksajana tunnettu yritys voi niinikään uskoa saavansa palvelukseensa keskimääräistä tuottavamman henkilöstön.
- Sopijaosapuolten suhtautuminen palkkatulon vaihteluun liittyviin riskeihin on erilainen. Palkansaajat karsastavat tämän toimeentulonsa keskeisen lähteen epävakautta sinänsä. Yritysten omistajat taas ovat riskin suhteen usein neutraalimpia, ja osakeomistuksen kaltaiset järjestelyt tekevät heille helpommaksi riskin hajauttamisen.
- Palkkatulon epävarmuus on taustalla myös siihen, että palkansaajat pyrkivät vaikuttamaan palkanmuodostukseen järjestäytymällä. Palkkatyön keskeisyys yhteiskunnassa tuo työmarkkinoihin myös poliittisen ulottuvuuden. Monissa maissa esimerkiksi minimipalkat on asetettu lainsäädäntöteitse.
- Työnantajapuolellakin on kattava järjestäytyminen toteutunut vastapainona vastapuolen järjestäytymiselle. Suomessa ovat – tähän saakka – korporatistiset piirteet ja kolmikanta siksi olleet hallitsevia työmarkkinapolitiikassa, mutta ne voivat jatkossa muotoutua uudella tavalla.

Näihin erityispiirteisiin liittyen työmarkkinoilla on yksilöllinen ja yhteisöllisen ulottuvuus. Työsopimukset tehdään yksittäisen työntekijän ja työnantajayrityksen välillä. Toisaalta työehdoista ja työrauhasta sovitaan sopimusalatasolla työntekijöitä edustavan kollektiivin, ammattiliiton, ja työnantajia edustavan yhteisön, työnantajaliiton kesken. Yhtenä sopimisen tasona näiden vaihtoehtojen välillä ovat yrityksen ja sen työntekijöiden väliset palkitsemiskäytännöt, kuten yleiskorotuksista poikkeavat palkanmuutokset ja tu-

lospalkkausjärjestelyt. Toisaalta kaikkia palkansaajia koskevista palkkojen yleiskorotuksista voidaan sopia koko kansantalouden tasolla ns. keskitetyissä tulopoliittisissa sopimuksissa. Keskusjärjestöt ovat sopineet tällaisissa sopimuksissa viime aikoina lisäksi siitä, että liitot – jotka lopulta tekevät työehtosopimukset – voivat yhteisesti sopien siirtää osan sopimuskorotuksesta sovittavaksi yritystasolla.

Palkkasopimuksissa on siis neljä tasoa: yksilötaso, yritystaso, sopimusalataso ja kansallinen taso.[2] Sopimusjärjestelmän eri tasot ovat vuorovaikutussuhteessa toisiinsa. Kysymys on yhtäältä päätösvallan delegoinnista alemmalle tasolle ja toisaalta ylemmän tahon harjoittamasta koordinaatiosta. Koordinaatiota voidaan harjoittaa myös ilman muodollisia sopimuksia.

Suomalainen sopimusmalli perustuu lähinnä siihen, että kansantalouden yleiseen tilaan liittyvät palkkasopimusten reunaehdot pyritään ottamaan huomioon koordinoidusti sovituin sopimuskorotuksin, jotka sitovat osapuolet työrauhaan. Sopimuskorotukset säätelevät varsin pitkälle palkkojen muutosta myös paikallisella tasolla. Mutta paikalliset erityistekijät voivat aikaansaada korotusten tasossa huomattaviakin yritys- tai yksilötason poikkeamia. Kollektiivisten työehtosopimusten tehtäväkohtaiset vähimmäispalkat asettavat lisäksi palkkarakenteelle yhden reunaehdon, mutta tosiasiallinen palkkarakenne määräytyy paljolti ohi tämän paikallisella tasolla.

Sopimusjärjestelmän eri tasot voivat tukea toisiaan. Keskitetyin sopimuksin, tai palkkaneuvotteluja muuten koordinoiden, voidaan ottaa huomioon sellaisia koko kansantalouden tason tavoitteita ja reunaehtoja, jotka alemmilla sopimustasoilla helposti hämärtyvät. Tällaisia, etenkin pienen ja kansainvälisestä taloudesta riippuvaisen maan kannalta tärkeitä työehtosopimusten ”ulkoisvaikutuksia” liittyy esimerkiksi inflaatioon, hintakilpailukykyyn, kansantalouden rakennemuutokseen sekä, paljolti näiden tekijöiden välityksellä, työllisyyteen.

Työmarkkinoiden kokonaisuus sopimusjärjestelmineen ja työelämän suhteineen on siten monisäikeinen, ja sopimusjärjestelmän muuttamisen ja uudistamisen tulee perustua näiden sidonnaisuuksien ja osatekijöiden tunnistamiseen. Hyvin toimivassa sopimusjärjestelmässä eri sopimustasojen välillä on toisiaan tukeva työnjako.

On ymmärrettävää, että palkoista sopimiseen liittyy monia ristiriitoja ja jännitteitä. Kysymys on tuotetun arvonlisän jakamisesta, jonka suhteen neuvotteluosapuolilla on erilaiset tavoitteet. Neuvottelijoilla voi olla erilainen käsitys kansantalouden, toimialansa tai oman yrityksensä tilanteesta. Näkemykset eri sopimustasojen tehtävistä ja suhteellisesta merkityksestä poikkea-

---

[2] Kansainvälisistä sopimusneuvotteluista ei voi esimerkiksi euroalueen yhteydessä ainakaan toistaiseksi vielä puhua, eikä kehitys tähän suuntaan näyttäydy juurikaan toivottavana, ks. Alho ym. (2003).

vat myös toisistaan. Läheskään aina ei vallitse liioin yksimielisyyttä siitä, mikä on valtiovallan sopiva rooli sopimusneuvotteluissa ja miten näiden neuvottelujen tulisi liittyä hallituksen harjoittamaan yleiseen talouspolitiikkaan.

Olemme käsitelleet laajassa tutkimushankkeessamme, jonka yksi osatuotos tämä kirja on, monilla eri tavoilla Suomen sopimusjärjestelmää – sen erityispiirteiden tulkintaa sekä järjestelmän vahvuuksia, ongelmia ja kehittämismahdollisuuksia. Tässä kirjoituksessamme pyrimme kokoamaan yhteen sen järjestelmäämme kuvaavan ja arvioivan näköalan, jonka hankkeemme on tuottanut. Artikkelimme etenee seuraavasti. Seuraavassa jaksossa 2 esitellään lyhyesti käsillä olevan tutkimushankkeen rakenne. Jaksossa 3 esitetään taustaksi työmarkkinapolitiikan tavoitteita ja jaksossa 4 työmarkkinoiden nykyisen sopimusjärjestelmän keskeisiä piirteitä. Jaksossa 5 ovat esillä viimeaikaiset kansainväliset muutostendenssit työmarkkinoiden sopimusjärjestelmässä. Jaksossa 6 pyritään luonnostelemaan eräitä mahdollisia institutionaalisia kehityskohteita sopimusjärjestelmässä.

2 Tutkimushankkeen tavoite ja rakenne

Tutkimushanke *Työmarkkinoiden pelisäännöt: työelämän suhteet, sopimustoiminta ja tulopolitiikka 2000-luvulla* on toteutettu Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen ja Palkansaajien tutkimuslaitoksen yhteistyönä vuosina 2001-04 Työsuojelurahaston rahoituksella. Tutkimushankkeen tavoitteena on ollut tutkia työmarkkinoiden pelisääntöjä ja palkoista sopimisen muotoja ja työelämän suhteita Suomen kansantaloudessa. Siten työelämän ns. laadulliset tekijät ovat olleet sivussa ja ovat sitä myös tässä loppuraportissa.

Tutkimushankkeen tavoitteena on ollut tuottaa uutta, tieteellisesti perusteltua sekä soveltavaa tutkimustietoa työmarkkinoista, työelämän suhteista ja tulopolitiikasta uusissa, 2000-luvun oloissa.

Tutkimushanke on ollut luonteeltaan pääasiassa soveltava, mutta pitää sisällään myös periaatteellisia tarkasteluja työmarkkinoiden toiminnasta ja tulopolitiikasta. Hanke jakautui tutkimuksellisesti kuuteen osaan sekä nyt käsillä olevaan, kokoavaan loppuraporttiin.

Tutkimushanke pyrki selvittämään työelämän suhteita myös käytännön tasolla suuntaamalla työmarkkinoiden kehitystendenssejä ja sopimustoiminnan muutostarpeita koskeva kysely yritystason toimijoille, työnantajan edustajalle ja pääluottamusmiehille sekä tulopolitiikan vaikuttajahenkilöille työmarkkinajärjestöissä.

Tutkimushankkeen koko laajuus on ollut seitsemän tutkijatyövuotta. Tutkimustyö oli jaettu laatikon 1 mukaisesti lohkoihin.

Laatikko 1. Tutkimushankkeen rakenne

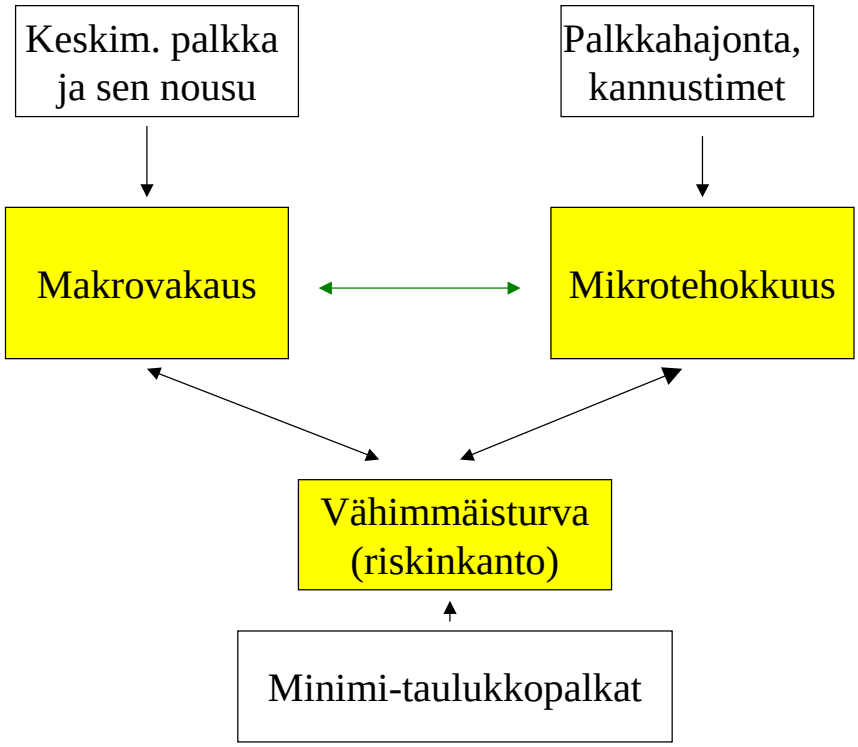
1. Työmarkkinoiden sopimustoiminnan vaihtoehtoiset tasot EMU-oloissa
2. Palkannousun normit
3. Tulopolitiikan pelisäännöt
4. Verotus ja tulopolitiikka
5. Eurooppalainen vertailu työmarkkinajärjestelmistä
6. Työmarkkinoiden vaikuttajatahoille suunnattu kyselytutkimus työmarkkinoiden kehityksestä
7. Loppuraportin laatiminen tutkimuksen sisällöstä, tuloksista ja johtopäätöksistä

Erityisesti osassa 6 toteutettu kyselytutkimus (Alho ym., 2003) on ainutlaatuinen kansainvälisestikin, koska siinä kartoitettiin kattavasti kummankin osapuolen edustajien näkemyksiä. Työmarkkinaosapuolet voivat hyödyntää kyselyämme, kun ne pohtivat sopimusjärjestelmämme nykytilaa ja tulevia kehittämissuuntia. Kyselyn hyödyllisyydestä tässä suhteessa on saatu jo kokemuksia. Toinen merkittävä tuotos on joulukuussa 2003 pidetyn kansainvälisen tutkijaseminaarin esitelmistä koottu kansainvälisen kustantajan julkaisema kirja (Piekkola ja Snellman, 2004), joka ei sisältynyt alkuperäiseen tutkimussuunnitelmaan. Tutkimushankkeen organisaatio ja tuotos on kokonaisuudessaan nähtävissä tämän kirjan liitteenä.

3 Sopimusjärjestelmälle asetettavat tavoitteet

Työmarkkinapolitiikan tavoitteita ja keskeisiä keinoja palkanmuodostuksen osalta on kuvattu kuviossa 1. Niitä on pääasiassa kolme: makrotaloudellinen vakaus, mikrotaloudellinen tehokkuus ja tehokas riskinkanto. Makrovakau-

Kuvio 1. Työmarkkinoiden tavoitteet palkanmuodostuksen osalta ja sopimustoiminnan välineet



della tarkoitetaan kokonaistaloudellista vakautta, eli vakaata kasvua, matalaa inflaatiota ja korkeaa työllisyyttä. Työmarkkinoiden sopimuspolitiikan väline, jolla voidaan vaikuttaa näihin tavoitteisiin, on ensi sijassa palkkojen keskimääräinen nousu suhteessa tuottavuuden nousuun yrityksessä, toimialalla tai koko taloudessa.

Mikrotehokkuudella tarkoitetaan riittäviä kannustimia, joita työntekijöille tai heidän ryhmilleen muodostetaan yrityksissä, jotta he haluaisivat ponnistella ja edetä työurallaan. Välineinä tässä suhteessa ovat palkkarakenne ja sen muutokset, kuten palkkaportaat ja palkkahajonta sekä muut kannustimet kuten urakka- ja tulospalkkaus.

Monissa talouden tarkasteluissa päädytään tai lähdetään siitä, että työmarkkinoiden kilpailullinen palkanmuodostus olisi paras järjestely, koska se talouden malleissa tuottaa täystyöllisyyden. Tämä asiantila pätee kuitenkin vain rajatussa mielessä. Ensinnäkin kummallakin osapuolella on periaatteessa markkinavoimaa, ja ne myös pystyvät ja pyrkivät sen toteuttami-

seen. Toisaalta käytännössä toimitaan epävarmuuden, riskin karttamisen oloissa. Kummallakin osapuolella on – ei välttämättä yhtä suuri – intressi suojautua talouden heilahtelujen varalle ja sopia tästä myös vastapuolen kanssa.

Yhtenä heijastumana näistä työmarkkinoiden erityispiirteistä on sopimuksellinen vähimmäisturva. Vähimmäisturvan välineitä ovat, useissa maissa, lakisääteiset minimipalkat sekä työehtosopimusten taulukkopalkat, joilla määritellään työehtosopimuksissa kussakin ammattinimikkeessä sovellettava vähimmäispalkkaus yhdistyneenä julkisen vallan verojen ja tulonsiirtojen verkostoon. Työehtosopimusten tehtäväkohtaisten taulukkopalkkojen tuomaa vähimmäisturvaa voidaan perustella sillä, että työntekijällä on vain vähän keinoja hajauttaa työmarkkinariskiä. Yrityksen omistajille taas osakemarkkinat tarjoavat tällaisen tuloriskien hajautuskeinon.

Tämän saman markkinoiden puutteen ja epäsymmetrisen riskien jakautumisen seurauksena selittyy myös paikallisesti sovituissa palkoissa esiintyvä jäykkyys. Mihin mittaan asti tahansa ei palkkajäykkyys ole silti perusteltavissa. Myös työntekijät voivat ottaa kantaakseen osan yrityksen tulokseen ja siten työpaikkansa säilymiseen liittyvästä riskistä, (ks. esimerkiksi Alho, 1998). Tämän suuntainen tulos saatiinkin kyselytutkimuksessamme, kun vastaajilta kysyttiin halukkuutta palkkasopeutumiseen EMU-oloissa mahdollisesti esiintyvissä taantumissa. Näiden ristikkäisten joustavuuden ja turvan tekijöiden välille on löydettävä sopiva tasapaino käytännössä.

Täydellisen kilpailun näkökohdin on perusteltu myös sitä, että ideaalitilanne olisi sellainen homogeeninen palkanmuodostus, jossa samoissa tehtävissä ja samoilla koulutus- tai vaativuustasoilla toimivien henkilöiden palkka olisi sama kaikissa yrityksissä.[3] Tämä tulos kuitenkin edellyttää, että yritykset sekä niiden työntekijöiden suoritteet ovat identtisiä ja keskenään verrattavissa. Näin ei välttämättä pitkälläkään ajalla ole. Siksi työn rajatuottavuuden arvo poikkeaa hyvin kannattavassa ja heikosti kannattavassa yrityksessä. Edellisessä pystytään ja kannattaa maksaa parempaa palkkaa.

---

[3] Pohjoismaissa tämä ajatus tunnetaan Rehnin ja Meidnerin mallina, jonka nämä ruotsalaiset LO-ekonomistit esittivät yli puoli vuosisataa sitten. Ajatus yrityskohtaisten palkkaerojen tehottomuudesta perustuu siihen, että täydellisen kilpailun tasapainossa ei esiinny tuotannontekijöiden keskinäisesti jaettavissa olevaa ylimääräistä voittoa ("rent") vaan tuotannontekijöiden rajatuottavuus ja niiden yksikkökorvaukset ovat kaikissa yrityksissä yhtä suuria.

Kokonaistaloudelliseen vakauteen, riskinkantoon, tehokkuuteen sekä yritystason kannustamiseen liittyvät tavoitteet voivat olla ristiriidassa keskenään. Näin ei kuitenkaan välttämättä ole. Esimerkiksi tulospalkkaus edistää samalla sekä mikrotaloudellisia kannustimia että makrotaloudellista vakautta. Yhtä kaikki ei ole olemassa teoriakehikkoa, josta voitaisiin johtaa ”optimaalinen” työmarkkinoiden sopimusjärjestelmä. Palkkasopimuksissa joudutaan sovittamaan, usein konfliktien leimaamassa tilanteessa, yhteen eri osa-alueita.

Perinteisesti Suomen työmarkkinapolitiikassa on painotettu *makrotaloudellista vakautta* ja sitä, että työmarkkinaratkaisut ovat sopusoinnussa yritysten ja koko kansantalouden hintakilpailukyvyn kanssa. EMU-jäsenyyden myötä makrotaloudellisen vakauden näkökulma on korostunut uudelleen sikäli, että omaa rahapolitiikkaa ja sen tuomaa mahdollisuutta valuuttakurssin sopeuttamiseen ei meillä talouspoliittisessa arsenaalissamme enää ole. Hintakilpailukyvyn säilyttäminen edellyttää saumatonta sopeutumista euroalueen inflaatiovauhtiin. Vakavat maakohtaiset häiriöt voivat tämän ohella edellyttää sitä, että palkkojen keskimääräistä kansallista nousuvauhtia ja tarvittaessa myös nimellistä palkkatasoa pystytään työttömyyden torjumiseksi nopeasti sopeuttamaan alaspäin. Palkkakoordinaatio on näistä syistä edelleen perusteltu tavoite.

Näyttää toisaalta siltä, että palkkapoliittisessa tavoitteenasettelussa on viime aikoina tapahtunut siirtymä kohti *mikrotaloudellisen tehokkuuden* korostamista. Tämän näkökohdan painoarvon lisäämistä perustelevat ennen kaikkea uuden tekniikan, työelämän sisällöllisen muutoksen sekä globalisaation myötä kiihtyneen yritystoiminnan kansainvälistymisen vaatimukset. Mikrotaloudellisen tehokkuuden painottaminen ei saisi tietenkään merkitä sitä, että luovuttaisiin makrotaloudellisesta vakaudesta. Molemmat tavoitteet tulisi pystyä saavuttamaan yhtä aikaa. Sitä, miten tähän voidaan yhdistää vähimmäisturva, keskustellaan alla jaksossa 6.

4 Nykyisen sopimusjärjestelmän keskeiset piirteet

Työmarkkinoiden sopimusjärjestelmä muodostuu yhtäältä palkoista sopimista varten luoduista institutionaalisista puitteista, toisaalta niistä käytännöistä, joita näissä puitteissa noudatetaan. Työmarkkinoilla osa palkanmuo-

dostuksesta on markkinoiden määräämää, osa taas sopimuksin tai hallinnollisesti säädeltyä.

Palkanmuodostusta ja palkoista sopimista tapahtuu siis monilla tasoilla:

- koko kansantalouden tasolla
- toimiala-, sopimusalakohtaisesti
- yrityskohtaisesti
- yksilötasolla
- eri tekijöiden kuten
    - koulutus- ja tehtävätason
    - sukupuolen (esimerkiksi meillä käytössä olevien ns. tasa-arvoerien)
    - lähtötason palkan suuruuden (esim. ns. matalapalkkaerien) mukaan sopimusteitse sovitulla palkkakehityksen differentiaatiolla.

Neuvottelujärjestelmää arvioitaessa tulisi tarkastella näitä kaikkia tasoja samanaikaisesti. Tätä ei seuraavassa ole kuitenkaan mahdollista tehdä. Esille tuodaan vain eräitä keskeisiä ongelmakohtia, joihin huomio tulisi kiinnittää pohdittaessa sopimusjärjestelmän tulevaisuutta. Muiden kohtien suhteen annetaan joitakin yleisluonteisempia suosituksia.

Suomessa on kollektiivisia työehtosopimuksia tehty sodan jälkeen 1940-luvulta lähtien. Tulopolitiikan nimellä kulkevien laaja-alaisten valtakunnallisten työmarkkina- ja talouspoliittisten sopimusten kausi alkoi 1960-luvun lopulla.

Työmarkkinoiden sopimustoimintaan vaikuttavat olennaisesti se, että järjestäytymisaste Suomessa on pysynyt korkeana, samoin se, että työehtosopimukset ovat sopijaosapuolten korkean järjestäytymisasteen ansiosta kattavia tai lakisääteisesti yleissitovia. Työehtosopimuksissa sovitaan sopimusaloittain tehtäväkohtaisista taulukkopalkoista, palkkojen yleiskorotuksesta, korotuksen rakenteesta sekä monista yksityiskohdista palkkauksessa ja muissa työehdoissa. Työehtosopimuksen solmineet osapuolet sitoutuvat työrauhaan.

Suomen sopimusjärjestelmää luonnehditaan usein keskitetyksi. Tämä on useimpiin muihin maihin verrattuna aivan perusteltua. Mutta luonnehdinnalla tarkoitetaan pohjimmiltaan palkkasopimusten koordinoinnin astetta. Keskitetytkään palkkasopimukset eivät merkitse sitä, että palkat välttämättä määräytyisivät kokonaisuudessaan keskusjärjestöjen suosituksen, tai edes sopimusalatason tekemän sopimuksen perusteella. Toisaalta eri tasojen kollektiiviset sopimukset vaikuttavat välillisesti eri tavoin liki kaikkien palkansaajien palkkaehtoihin.

Suomen sopimusjärjestelmälle ovat ominaisia seuraavat, pysyvinä pidettävät piirteet:

- työmarkkinoiden korkea järjestäytymisaste sekä työnantajien että palkansaajien osalta
- suhteellisen tiivis keskustelu- ja neuvottelusuhde keskusjärjestöjen välillä
- sopimusalaliittojen keskeinen asema työrauhaan velvoittavien palkkasopimusten allekirjoittajana
- paikallisten palkkaneuvottelujen väljä ja vaihteleva institutionaalinen rakenne.

Keskeinen suomalaisen sopimusjärjestelmän ominaispiirre on sopimusalaliittojen hyväksymien, käytännön palkkoihin sovellettavien *yleiskorotusten* keskeinen asema. Yleiskorotus toteutetaan työehtosopimuksen allekirjoittaneiden yritysten koko henkilöstön osalta, samoin niissä yrityksissä, joita koskee laissa määritelty yleissitovuus.[4] Sopimuskorotuksen vastineeksi työntekijät sitoutuvat työrauhaan. Työnantaja voi halutessaan maksaa sopimuskorotusta enemmän ja neuvotella korotuksista henkilöstön kanssa, mutta työehtosopimus ei häntä tähän velvoita. Työehtosopimuksen säätelystä on mahdollista poiketa paikallisesti, yritystasolla yhteisesti sopien myös alaspäin ns. ilmatilan puitteissa alentamalla etuuksia, jotka ylittävät miniminormit. 1990-luvun alun syvässä lamassa monissa tapauksissa näin tehtiinkin. Yhteisestä sopimuksesta paikalliset osapuolet voivat sopia myös palkanalennuksesta.[5]

Yleiskorotuksia sovelletaan yleensä sekä käypiin palkkoihin että taulukkopalkkoihin. Näiden välillä on voinut vallita eräänlainen kilpajuoksu. Kun käytännön palkat liukuvat ylöspäin, taulukkopalkat jäävät jälkeen. Jos tämän seurauksena työehtosopimuksissa taulukkopalkkoja korotetaan järjestelyvaran turvin enemmän kuin käypiä palkkoja, voi yrityksillä syntyä taas tarve palauttaa palkkahaitari ennalleen ja nostaa käypiä palkkoja yleiskorotusta enemmän. Kyselymme perusteella osapuolilla on erilainen käsitys tällaisen palkanmuodostuksen kannalta ongelmallisen ”veturiefektin” merkityksestä (Alho ym., 2003). Työnantajat painottavat sitä enemmän kuin palkansaajat. Työehtosopimuksissa on viime aikoina pyritty estämään

---

[4] Sopimuskorotus muodostuu vuosia 2003 ja 2004 koskevassa tulopoliittisessa ratkaisussa yleiskorotuksesta kaikille alan palkansaajille, liittoerästä (järjestelyvarasta) ja tasaarvoerästä sekä muista palkkaperusteissa tässä yhteydessä sovituista muutoksista.

[5] Uusi työsopimuslainsäädäntö mahdollistaa sen, että kriisitilanteeseen joutunut yritys voi laskea palkkoja myös yksipuolisella päätöksellään. Päätöksen oikeudellista perusteltavuutta tultaisiin käytännössä todennäköisesti arvioimaan yrityksen kannattavuuden ja työpaikkojen säilymisen näkökulmasta.

tällaiset automaattiset kytkennät ja siirrytty puhtaiden yleiskorotusten suuntaan, ks. arviota tästä Piekkola ja Marjanen (2003).

Työehtosopimusten säännökset ovat minimisäännöksiä, joista voidaan poiketa ylöspäin. Käytännössä näin tapahtuukin. Paitsi että käytännön palkat ovat yleisesti korkeampia kuin taulukkopalkat, voivat myös palkankorotukset muodostua palkkaliukuman välityksellä sopimuskorotusta suuremmiksi.[6]

Työmarkkinasopimiselle ovat reunaehtoina talouden ja työmarkkinoiden kulloinenkin tila, työn tuottavuuden muutos sekä kansainvälinen talouskehitys, erityisesti inflaatio, joka pienessä avotaloudessa määrää pelivaran hintojen kohoamiselle kotimaassa. Kun kansainvälinen inflaatio on viime vuosikymmeninä hidastunut, on tämä tiukkeneva reunaehto heijastunut myös Suomen työmarkkinaratkaisuihin.

Nimelliset palkkavaatimukset ja palkankorotukset ovat inflaation hidastuessa alentuneet. Tämä ei tarkoita sitä, että prosessi olisi jotenkin ollut automaattista, vaan pikemminkin osoittaa sitä, että työmarkkinaosapuolet ovat vastuullisella ja taitavalla tavalla sisäistäneet Suomen integraatiopolitiikan suuret linjaratkaisut ja niiden heijastumat kansantaloudessa ja työmarkkinoilla. Makrotaloudellisen inflaatiovakauden saavuttaminen kuuluu työmarkkinoidemme hyviin saavutuksiin viime vuosina.

Suomen kansantalouden kilpailukyky on ollut vahva ja auttanut kohtaamaan EMUun liittyvät riskit, kuten yhteisvaluutan merkittävän revalvaation vuosina 2003-04. Sen sijaan työllisyystilanne ei ole ollut lähelläkään toivottua. Työttömyys on nykyisellään aivan liian korkea. Tämä on osittain sopimusjärjestelmän vastuulla, ja nykyisissä oloissa vielä selvemmin kuin aiemmin.

Kyky sopeuttaa keskimääräistä palkkojen nousuvauhtia tarvittaessa nopeastikin koko kansantaloudessa on talouspolitiikan tärkeä resurssi euroalueella, jolla kansallinen rahapolitiikka ja valuuttakurssin muuttaminen ovat poissuljettuja. Jos työmarkkinoita jouduttaisiin sopeuttamaan koko kansantalouden ulkoisten ehtojen jyrkkiin muutoksiin työpaikasta toiseen ja henkilöstä toiseen erikseen tehtävillä sopimuksilla, prosessi voisi viedä pitkän aikaa. Työttömyys voisi kohota kohtuuttoman korkeaksi.

Alemmilla sopimustasoilla voidaan toisaalta ottaa huomioon erilaisia alempien tasojen erityistekijöitä, jotka eivät kuulu kansallisen tason koordinaation piiriin. Työn tuottavuuden kohottamisen, henkilöstön optimaalisen

---

[6] Ns. tilastolliseen palkkaliukumaan tosin sisältyvät työvoiman rakenteesta sekä työtehtävien muutoksista aiheutuva rakenteellinen liukuma varsinaisen, tietyssä tehtävässä ja tietyssä palkkaluokassa tapahtuvan, yleiskorotukset ylittävän palkkaliukuman ohella.

vaihtuvuuden ja investointivalmiuden kannalta otollisin ilmapiiri syntyy työpaikoilla usein silloin, kun paikallinen sopimusperusta on vakaa. Palkkoja koskevat paikalliset sopimukset ovatkin yleensä pitkäaikaisia. Taajaan toistuva tarve neuvotella paikallistason sopimukset uusiksi jonkin koko kansantaloutta koskevan muutoksen seurauksena voisi häiritä tätä paikalliselle sopimiselle ominaista vakautta. Näiden kaikkia yrityksiä ja kaikkia palkansaajia koskevien tekijöiden huomioon ottaminen käy luontevimmin päinsä koordinoidusti ylemmillä neuvottelutasoilla.

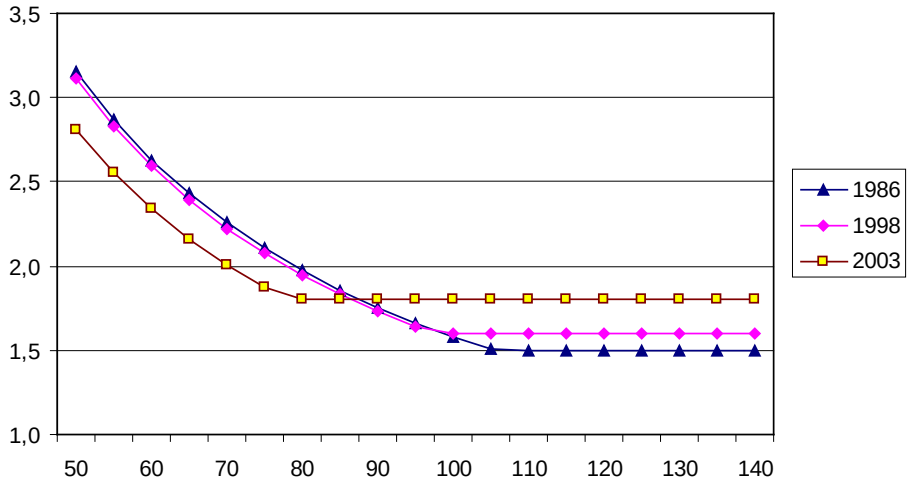
Toimiala- tai yritystason erityisolosuhteissa tapahtuu toisaalta muutoksia, joita ei voida ottaa kansallisessa koordinaatiossa huomioon. Palkkasopimuksissa tällaisiin paikallisiin muutoksiin voidaan parhaiten sopeutua alemmilla sopimustasoilla. Kansallisiin sopimuksiin voidaan jättää pelivaraa alempien sopimustasojen erityistekijöiden huomioon ottamista varten. Mutta on myös mahdollista, että jonkin yrityksen tilanteessa tapahtuu niin jyrkkä muutos, että paikalliset sopijaosapuolet päättävät poiketa kansallisen tason sopimuksesta vielä tätä jyrkemmin. Kansainvälistyneen talouden oloissa tällaisia muutospaineita voi syntyä aiempaa herkemmin ja aiempaa voimakkaammin.

Nopea tuottavuuden kasvu sekä palkkamaltti ovat myötävaikuttaneet siihen, että yritysten toimintaylijäämän osuus kansantulosta on vakiintunut koko toisen maailmansodan jälkeistä aikaa ajatellen poikkeuksellisen korkealle tasolle. Tähän palkkamalttiin ja tulonjaon muuttumiseen pääomatulojen eduksi ovat myötävaikuttaneet korkea työttömyys, talouden rakennemuutos sekä yritystoiminnan kansainvälistyminen. Muutos on toisaalta edellyttänyt palkansaajajärjestöjen maltillisuutta. Ne ovat sisäistäneet toiminnassaan kokonaistaloudellisen tasapainon edellyttämän palkankorotusvaran. Tämä on osaltaan tukenut suomalaisen sopimusjärjestelmän vakautta muuttuneessa kansainvälisessä taloudellisessa ja teknologisessa ympäristössä.

Palkkamaltin sisäänajoa on tuettu meillä 1990-luvun puolivälistä lähtien keskitetyin tai koordinoiduin palkkasopimuksin. Palkansaajajärjestöt ovat toisaalta asettaneet keskitettyjen sopimusten edellytykseksi sen, että alimpia palkkoja on korotettu suhteellisesti enemmän kuin korkeampia. Yleiskorotukselle on sovittu euromääräinen alaraja ja sopimuskorotukseen on sisältynyt erillisiä matalapalkkaeriä. Tällaisten solidaarisuuserien seurauksena keskitettyihin palkkasopimuksiin on liittynyt tulonjakoa koskevia tavoitteita, jotka eivät ole tukeneet työmarkkinoiden tasapainoa. Tällainen solidaarinen palkkapolitiikka on herättänyt vastustusta osassa työnantajia sekä korkeampipalkkaisia edustavien palkansaajajärjestöjen keskuudessa. Se on kuitenkin tullut keskitettyjen ratkaisujen osana hyväksytyksi. Matalapalkkaerien kritiikki on viime aikoina voimistunut. Yleiskorotus on sa-

malla muuttunut viime sopimuksissa aiempaa prosenttipainotteisemmaksi (ks. kuvio 2).

Kuvio 2. Yleiskorotuksen tuottama ansionnousu, %, riippuen lähtöpalkan suhteesta keskipalkkaan (=100)



Keskitetyissä palkkasopimuksissa esiintyy myös muita pyrkimyksiä vaikuttaa palkkaeroihin. Sopimuksiin on sisältynyt ns. ansiokehitystarkasteluja, joilla on pyritty sitomaan eri alojen palkkakehitys toisiinsa. Osa sopimuskorotuksista on osoitettu ns. naispalkkaerään, joka on merkinnyt suurempia yleiskorotuksia niille sopimusaloille, joilla on keskimääräistä naisvaltaisempi työntekijäkunta.

Keskusjärjestöjen sopimaan palkkojen nousun, ns. sopimuskorotuksen soveltamisesta on toisaalta tehty viime sopimuksissa aiempaa joustavampaa. Sopimuskorotuksen yksi osa on ns. järjestelyvara, liittoerä, joka oli 0.8 prosenttia v. 2003 ja 0.5 prosenttia v. 2004. Järjestelyvara tai sen osa on voitu siirtää liittojen päätöksellä sovittavaksi yritystasolla (ks. Anni Heikkilän artikkeli toisaalla tässä kirjassa). Palkanmuodostukseen kokonaisuudessaan vaikuttavat kuitenkin sopimusala-, työpaikka- ja yksilökohtaiset erityistekijät. Näiden välityksellä paikalliset markkinaolosuhteet ovat säädelleet palkanmuodostusta omalta, huomattavalta osaltaan. Eri toimialat ovat ainakin jossain määrin voineet sopeuttaa todellista palkkakehitystä tuottavuuskehityksensä puitteisiin. Myös yritys- ja yksilötasolla tapahtuva palkanmuodostus reagoi markkinatilanteeseen ja antaa yritykselle ja työntekijälle mahdollisuuden ottaa markkinatekijät huomioon, tietysti yleisen palkkajakauman puitteissa.

Kokonaisuutena ottaen palkkajakauma on Suomessa kansainvälisesti verraten kapea. Näyttää tosin siltä, että palkkaerot ovat meillä lievästi kasvaneet 1990-luvun jälkipuoliskolta lähtien (Moisala ja Uusitalo 2004, 68). Keskitettyjen sopimusten myötä sovitut, prosentuaalisesti keskimääräistä suuremmat yleiskorotukset matalien palkkojen osalta ovat myötävaikuttaneet muiden tekijöiden ohella siihen, että työttömyys on pysynyt Suomessa poikkeuksellisen korkeana nimenomaan kouluttamattomien keskuudessa. Osaltaan tähän vähän koulutettujen työttömyysongelmaan ovat vaikuttaneet globalisaatio ja tekninen kehitys. Nämä ovat kohottaneet osaamistasoltaan keskimääräistä korkeampien toimialojen ja koulutettujen työntekijöiden tuottavuutta ja lisänneet tällaisen työvoiman kysyntää. Sama kehitys on toisaalta heikentänyt vähän koulutetun työvoiman markkina-asemaa. Näyttää siltä, että työmarkkinamme eivät ole pystyneet sopeutumaan tähän työmarkkinoiden polarisaatiopaineeseen riittävän hyvin.[7]

Mikä sitten on yleisarvio nykyisestä sopimusjärjestelmästämme? Kyselytutkimuksessamme Alho ym. (2003) saimme vastauksen, jonka mukaan palkkaneuvottelujen osapuolet suhtautuvat itse nykyjärjestelmään myönteisesti. Erityisesti työnantajapuolella siihen liittyy silti kehittämistoiveita ja -paineita. Tutkijoina lähinnä esittelemme ja arvioimme tässä yhteydessä sopimustoiminnan erilaisia kehittämisvaihtoehtoja. On väistämätöntä, että kaikkiin vaihtoehtoihin liittyy vahvuuksia ja heikkouksia, joille eri osapuolet antavat erilaisen painon.

5 Sopimusjärjestelmien muutossuuntia Euroopassa

Työmarkkinat ja palkkaneuvottelut ovat pysyneet yleisestä kansainvälisestä integraatiosta ja globalisaatiosta huolimatta pitkälti kansallisina. Eri teollisuusmaiden sopimusjärjestelmiin ovat kuitenkin kohdistuneet samat, kansainvälistymiseen, tekniseen kehitykseen ja koulutustason kohoamiseen liittyvät muutospaineet. Eri maiden sopimusjärjestelmät ovat reagoineet näihin paineisiin eri tavoin, omien työmarkkinainstituutioidensa asettamin reunaehdoin. Palkkaneuvottelujen kehityksessä voi siten havaita tiettyjä

---

[7] Kansainvälisessä keskustelussa työmarkkinoiden polarisaatiosta on kiinnitetty huomiota myös kansainväliseen muuttoliikkeeseen vanhojen teollisuusmaiden vähän koulutetun työvoiman suhteellista asemaa heikentävänä tekijänä. Maahanmuuton vaikutus Suomen työmarkkinoihin on kuitenkin toistaiseksi ollut suhteellisen vähäinen.

yhteisiä piirteitä, lähinnä samoja yleisiä kehityssuuntia. Varsinaisesta neuvottelujärjestelmien samankaltaistumisesta ei voi silti puhua, vaan järjestelmien kansalliset erityispiirteet ovat säilyneet. Esitämme tässä jaksossa joitakin huomioita neuvottelujärjestelmien kansainvälisestä kehityksestä erityisesti institutionaalisesti meitä lähinnä olevien pohjoisen Euroopan maiden osalta.

Yleinen havainto on, että sopimusjärjestelmän eri osatekijät ovat muuttuneet useimmissa Euroopan maissa samanaikaisesti kahteen, näennäisesti vastakkaiseen suuntaan. On tapahtunut sekä keskittymistä että hajautumista. Yleinen, pitkän ajan kehityssuunta on ollut sopimusjärjestelmän hajaantuminen. Mutta tämän ohella on ilmennyt myös pyrkimystä palkkaneuvottelujen koordinaation tehostamiseen ja tietynlaiseen keskittämiseen.

Tämä hajaantumisen ja keskittymisen ristikkäisliike on ollut erityisen selvää viime vuosina niissä Euroopan maissa, jotka ovat liittyneet euroalueen yhteiseen rahapolitiikkaan. Luopuminen omasta rahasta ja valuuttakurssin sopeuttamismahdollisuudesta on korostanut näissä maissa inflaatiokurin merkitystä. Kun kansallisen talouspolitiikan mahdollisuudet vaikuttaa inflaatioon ja muuhun kokonaistaloudelliseen kehitykseen ovat toisaalta kaventuneet rahapoliittisesta autonomiasta luopumisen myötä, on valtiovallan kiinnostus palkanmuodostusta kohtaan lisääntynyt.

Hallitukset ovat kaikissa euroalueen maissa pyrkineet myötävaikuttamaan palkkakoordinaation tehostamiseen. Varsinaisesta säädösperustaisesta tulopolitiikasta ei kuitenkaan ole ollut kysymys. Tavallisimpia ovat olleet väljät ”yhteiskuntasopimukset” (social pacts). Tällaisissa sopimuksissa hallitus on yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa alleviivannut alhaisen inflaation ja maltillisten palkankorotusten tarpeellisuutta (ks. tarkemmin Hassel, 2002). Joihinkin yhteiskuntasopimuksiin on sisältynyt täsmällinen inflaatiotavoite. Hallitus on lisäksi saattanut ainakin yleisellä tasolla sitoutua joihinkin omiin toimiinsa palkansaajien ostovoiman vakaan kehityksen ja työmarkkinoiden tasapainon turvaamiseksi.

Hallitusten työmarkkinapoliittisen aktivoitumisen taustalla on talouspolitiikan pelivaran kapenemisen ohella ollut palkkaneuvottelujen hajautuminen ja keskusjärjestöjen sopimuspoliittisen otteen heikkeneminen. Vaikka palkkaneuvottelujen hajautuminen on ollut teollisuusmaissa yleinen kehityssuunta, se on edennyt eri maissa eri tavoin. Koska useimmissa Euroopan maissa työehtosopimusten yleissitovuudesta säädetään lakiteitse, järjestäytymisasteen aleneminen ei ole suoraan merkinnyt työehtosopimusten edustavuuden alenemista. Hajautumista on tapahtunut muita teitä. Sen seurauksena on paikallisen tason palkkaneuvottelujen merkitys kollektiivisten työehtosopimusten täydentäjänä tai korvaajana kasvanut.

Muutamat esimerkit kuvaavat tätä hajautumistendenssiä. *Saksassa* sopimusalakohtaiset tariffipalkat ovat perinteisesti määränneet varsin pitkälle työpaikoilla sovellettavat käytännön palkat. Tällä tavalla liitot ovat voineet hillitä työnantajien välistä palkkakilpailua. Työehtosopimuksiin sisältyvien tariffipalkkojen merkitys on aikaa myöten kuitenkin vähentynyt, kun käytännön palkkataso on liukunut työpaikoilla tariffipalkkoja korkeammaksi. Tämän myötä on tariffipalkkojen ja käytännön palkkojen välistä eroa alettu käyttää puskurina, joka on antanut paikallisille osapuolille liikkumavaraa työehtosopimuksiin nähden. Ammattiyhdistysten ohella toimivien henkilöstön lakisääteisten edustuselinten, työpaikkaneuvostojen, rooli paikallisissa palkkaneuvotteluissa on tämän myötä vahvistunut..

Pohjoismaissa ammattiyhdistysten asema työpaikoilla on perinteisesti ollut vahvempi kuin Manner-Euroopan maissa. Myös paikallisen tason palkkaneuvotteluilla on ollut huomattava merkitys. Ruotsissa, Tanskassa ja Norjassa kansalliset sopimukset, joihin on liittynyt työrauhavelvoite, ovat yleensä muodostaneet ”perälaudan”. Paikallisella tasolla on toisin sanoen noudatettu työehtosopimuksen mukaisia palkankorotuksia vain siinä tapauksessa, jos ei paikallisesti ole voitu muusta sopia.[8] Paikalliset neuvottelut ovat johtaneet huomattavaan palkkaliukumaan.

Myös keskusjärjestöillä on muissa pohjoismaissa toisaalta ollut vahva asema päätettäessä työrauhasta ja kollektiivisista sopimuskorotuksista. Tätä keskitetyn tason ohjausta on viime vuosina kuitenkin vähennetty. Esimerkiksi *Tanskassa* keskusjärjestöt eivät enää käy palkkaneuvotteluja eivätkä aseta muitakaan palkankorotuksia koskevia normeja. Keskusjärjestöjen keskinäiset neuvottelut ja sopimukset koskevat palkkojen sijasta toiminnallisia joustoja sekä sellaisia sosiaali- ja työvoimapolitiikan kysymyksiä, joissa työmarkkinajärjestöillä on Tanskassa perinteisesti toimivaltaa. Toimialaliitot puolestaan ovat siirtäneet palkkojen määräytymistä yhä enemmän työpaikkatasolle. Nykyisin palkankorotukset määräytyvätkin Tanskassa pääsääntöisesti paikallisesti käytävien neuvottelujen tuloksena. Valtaosassa sopimusaloja liittojen sopimukset määräävät ainoastaan vähimmäiskorotukset. Myös *Norjassa* on siirrytty paikallisesti neuvoteltujen palkankorotusten suuntaan. Sellaiset toimialat, joilla liitot määräävät suoraan palkankorotukset, ovat vähentyneet lukumäärältään, kun taas edellä mainittua ”perälautamallia” noudattavien sopimusalojen määrä on kasvanut.

Ruotsissa tapahtunut kehitys on monessa suhteessa mielenkiintoinen (ks. tarkemmin Hannu Piekkolan artikkeli tässä kirjassa). Ruotsissahan palkkaneuvottelut olivat 1980-luvulle saakka hyvin keskitettyjä. Sopimuskorotukset

---

[8] On kyllä ollut myös sellaisia sopimusaloja, joilla on lähtökohtaisesti noudatettu työehtosopimuksen mukaisia palkkoja.

olivat käytännössä keskusjärjestöjen sopimia. (Tosin käytössä olivat myös paikalliset neuvottelut). Työnantajien kritiikki palkkaerojen tasoittamiseen tähtääviä keskitettyjä sopimuksia kohtaan kuitenkin kasvoi. 1980-luvun alussa metallin sopimusala irrottautui keskitetyistä sopimuksista. Seuraavassa vaiheessa työnantajien keskusjärjestö vetäytyi kokonaan palkkaneuvotteluista. Perinteinen sopimusjärjestelmä hajautui. Palkkaneuvottelut muuttuivat liittokohtaisiksi tai – yhä suuremmassa määrin – paikallisiksi.

Ruotsissa hajautettua neuvottelujärjestelmää pidettiin inflaatioriskinä. Huoli lisääntyi 1980-luvun lopun ylikuumenemisen aikaan. Hallitus alkoi kiinnittää erityishuomiota palkkaneuvotteluihin. Se asetti sovitteluelimen pohjustamaan tietä maltillisille palkkaratkaisuille. Hallituksen sovittelijat myötävaikuttivat 1990-luvun alkupuoliskon alhaisiin, inflaatiota hidastaviin kansallisiin tuloratkaisuihin. Ansiokehitystakuista, indeksiehdosta ja matalapalkkaeristä luovuttiin 1993.

Hallituksen palkkapoliittinen aktivismi koettiin Ruotsissa kuitenkin vieraaksi ja työmarkkinajärjestöjen itsenäisyyttä uhkaavaksi. 1990-luvulta lähtien Ruotsin palkkaneuvottelujärjestelmä onkin uudistunut työmarkkinajärjestöjen, vieläpä lähinnä toimialaliittojen, vetämänä. Kysymyksessä on ollut jo aiemmin syntyneen liittotasoisen koordinoinnin, kuten ns. neuvottelukartellien, tehostaminen. Tienavaajana tässä ovat toimineet lähinnä metallin sekä muiden teollisuudenalojen neuvotteluosapuolet.

Ruotsin nykyisessä neuvottelumallissa yhdistyvät sopimusalajärjestöjen keskenään toteuttama palkkakoordinaatio ja paikalliset neuvottelut. Teollisuuden sopijaosapuolet kehittivät 1990-luvun puolivälin jälkeen oman, keskinäisen seuranta-, konsultointi- ja välitysjärjestelmänsä palkkaneuvottelujen koordinaation tehostamiseksi. Tämän jälkeen hallitus asetti selvitysmiehen tekemään ehdotuksen koko palkkaneuvottelujärjestelmän koordinoinnin tehostamiseksi. Selvitysmiehen ehdotuksen perusteella hallitus perusti vuosikymmenen vaihteessa uuden sovitteluelimen, Kansallisen välityslaitoksen (Medlingsinstitut). Välityslaitoksen aloite- ja toimivaltaa työmarkkinaneuvotteluissa lisättiin ja työriitasäädöksiä tiukennettiin. Laitos sai tehtäväkseen myös palkkakehityksen aiempaa yksityiskohtaisemman seurannan samoin kuin neuvottelujärjestelmän toimivuutta ja palkanmuodostuksen kokonaistaloudellisia reunaehtoja koskevien arviointien tekemisen.

Tämän liittotasoisen, hallituksen myötävaikutuksella tapahtuvan koordinoinnin ohella on paikallisten palkkaneuvottelujen merkitys Ruotsissa kasvanut. Liittojen sopimuksiin on vanhastaan sisältynyt liikkumavara, jonka käytöstä on neuvoteltu paikallisesti. 1990-luvun mittaan paikallisten neuvottelujen pelivara on kasvanut. Osassa liittosopimuksia paikallisille korotuksille asetetaan edelleen – tosin aiempaa väljemmät – rajat. Liittotasolla on voitu sopia kaikkia koskeva yleiskorotus sekä sopimuskorotusten keskimääräinen suuruus ja paikallisesti jaettavaksi jätetyn palkkapotin koko. Etenkin toimi-

henkilöiden sopimusaloilla ovat yleistyneet tätäkin pidemmälle hajautetut avoimet sopimukset, joissa palkankorotukset jätetään käytännössä kokonaan paikallisesti sovittaviksi. Liittotasolla neuvotellaan vain menettelytavoista, kuten korotuksista, joita neuvottelujen epäonnistuessa sovelletaan.

Uudistettu järjestelmä on tuottanut Ruotsissa viime vuosina varsin maltilliset palkkaratkaisut. Viimeisissä, kolmivuotisissa sopimuksissa eri sopimusalojen palkankorotukset ovat olleet varsin lähellä toisiaan. Paikalliset neuvottelut ovat pysyneet hyvin niille asetetun pelivaran puitteissa. Palkkaliukuman osuus korotuksista on pienentynyt keskimäärin noin puoleen entisestään. Inflaatio on ollut alhainen, ja reaalipalkat ovat kohonneet tasaista vauhtia.

Palkkaliukuman supistuminen osoittaa, paitsi työmarkkinoiden vähäistä kysyntäpainetta, myös liittojen kykyä asettaa paikallisille neuvotteluille pitävä liikkumavara. Sopimusneuvottelujen paikallisuuden lisäämisen ohella Ruotsissa onkin samanaikaisesti tehostettu paikallisten neuvottelujen raameja koskevaa ohjeistusta samoin kuin näiden neuvottelujen seurantaa. Paikallisten sopimusten liittokohtaiset reunaehdot puuttuvat lähinnä vain ylempien toimihenkilöiden sopimusaloilta.

Ruotsissa kysymyksessä on siis ollut lähinnä hallittu hajauttaminen. Palkkakoordinaatio on sen myötä uudelleen tehostunut. Sitä vain eivät enää toteuta keskusjärjestöt, vaan liitot. Keskusjärjestöjen aiempaa heikompi asema voi tosin jatkossa aiheuttaa painetta uusiin organisatorisiin järjestelyihin Ruotsin työmarkkinajärjestelmässä.

Uudelleen palautetun koordinaation lisäksi myös hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen työnjako on Ruotsissa asettunut perinteiselle kannalle. Uuden välityslaitoksen toimivalta on määritelty tässä suhteessa selväpiirteisesti. Hallitus on siirtynyt 1990-luvun alun aktiivisemman kauden jälkeen jälleen palkkaneuvotteluissa taustalle.

Ruotsissa palkkakoordinaatio on kyetty yhdistämään neuvottelujen hajauttamiseen. On merkille pantavaa, että hajauttaminen on pystytty toteuttamaan niin, että palkkaliukuman suhteellinen merkitys on samalla pienentynyt. Kun vertaa Ruotsia, tai muita pohjoismaita, Suomeen, on kuitenkin otettava huomioon, että paikallisten neuvottelujen instituutiot ovat siellä vanhastaan kehittyneempiä ja merkitykseltään suurempia kuin meillä. Vakiintuneempi institutionaalinen pohja on puolestaan mahdollistanut sen, että työnantaja- ja palkansaajaliitot ovat pystyneet luomaan paikallisille neuvotteluille pitävät kustannusraamit. Molemmat osapuolet saavat paikalliselta tasolta käyttöönsä näiden raamien pitävyyden arviointiin tarvittavaa tietoa. Paikallisten neuvottelujen perinteen ohuus onkin otettava huomioon omaa sopimusjärjestelmäämme kehitettäessä. Naapurimaiden esimerkit toisaalta osoittavat, että meillekin on tarjolla kehityssuuntia ja institutionaalisia ratkai-

suja, joiden avulla voidaan yhdistää nykyistä hajautuneempi sopimusjärjestelmä sekä riittävä makrotaloudellinen inflaatiovakaus, jos tällainen kehitys tulee meilläkin ajankohtaiseksi.

6 Suomalaisen sopimusjärjestelmän uudistamisesta

Hyvin toimivat työmarkkinat ovat kansantalouden keskeinen kilpailutekijä. Täystyöllisyys, alhainen inflaatio ja tasapainoinen, työn kysynnän ja tarjonnan epäsuhdan estävä sekä ponnisteluun ja tuottavuuden kohottamiseen kannustava palkkarakenne ovat keskeisiä yhteiskunnallisia tavoitteita sinänsä. Niiden saavuttaminen edistää myös muita talouspolitiikan tavoitteita, kuten taloudellista kasvua ja sosiaalista koheesiota.

Työmarkkinoiden sopimusjärjestelmä on tärkeä työmarkkinoiden toimivuuden osatekijä. Työmarkkinajärjestelmään vaikuttaa osaltaan julkinen valta, joka säätää sopimustoimintaa säätelevät lait ja vaikuttaa omalla talouspolitiikallaan palkkaneuvottelujen reunaehtoihin. Mutta palkkaneuvottelut käydään työmarkkinaosapuolten kesken monitahoisena prosessina, johon myötävaikuttavat keskustelut, neuvottelut ja sopimukset yksilötasolla, yritystasolla, liittotasolla ja keskusjärjestötasolla.

Monitasoisuus ja tiivis kytkentä kansalaisyhteiskuntaan tekevät palkkaneuvotteluista erityislaatuisen talouspolitiikan osalohkon. Palkanmuodostus on koko talouspolitiikan onnistumisen kannalta keskeinen, mutta julkinen valta ei yleensä voi vaikuttaa siihen kuin välillisesti lainsäädännön, veropolitiikan sekä keskustelujen ja taivuttelujen kautta. Itse neuvottelut käydään ja palkoista sovitaan työmarkkinajärjestelmän eri tasoilla.

Työmarkkinajärjestelmälle on ominaista jatkuvuus. Uusiin haasteisiin sopeudutaan olemassa olevien instituutioiden puitteissa. Tästä instituutioiden pysyvyydestä on seurauksena, että eri maiden järjestelmät poikkeavat institutionaalisen rakenteensa osalta usein enemmän toisistaan kuin itse toiminnallisen sisältönsä ja kehityssuuntansa osalta. Mutta aika ajoin talouden ulkoisten reunaehtojen muuttuessa tai järjestelmän sisäisen toimintakyvyn heiketessä syntyy tarve arvioida sopimusjärjestelmää uudestaan.

Sopimusjärjestelmän uudistamisessa on kyse kahdesta asiasta:

1) Minkälaiset puitteet sopimustoiminnalle muotoutuvat ja muodostetaan, ja
2) Millaista sopimus- ja talouspolitiikkaa näissä puitteissa harjoitetaan.

On helpompi lähteä liikkeelle jälkimmäisestä itse palkkapolitiikan sisältöä koskevasta kysymyksestä, koska tätä koskeva keskustelu voidaan osittain käydä irrallaan sopimusjärjestelmän rakenteesta. Sopimusjärjestelmän on tässä katsannossa parannettava työmarkkinoiden toimivuutta kokonaistaloudellisen tasapainon (korkean työllisyyden ja alhaisen inflaation) näkökulmasta.

Keskusjärjestöjen sopimuskorotuksia koskevissa suosituksissa on ollut lähtökohtana, vaikkei suinkaan tiukkana normina, sopimuskorotusten sovittaminen kansantalouden keskimääräiseen tuottavuuskehitykseen ja ulkoiseen inflaatioon. Aiemmin, oman valuutan ja kiinteän valuuttakurssin oloissa ulkoista inflaatiota haarukoitiin avoimen sektorin hinnannousun ja kilpailijamaiden inflaation perusteella. EMU-jäsenyyden myötä tämän korvaavaksi lähtökohdaksi sopimuskorotuksen mitoittamisessa on muotoutunut EKP:n tavoiteinflaatio.

Kuten edellä on todettu, sopimusjärjestelmämme on kyennyt tuottamaan matalan inflaation, viime aikoina jopa matalamman kuin mikä on ollut EKP:n tavoitteena, mutta ei täystyöllisyyttä tai tyydyttävää työllisyyttä, mistä sillä on oma vastuunsa muun talouspolitiikan ohella. Äsken mainittu, tähän asti tavanomaisesti omaksuttu eurooppalainen inflaationormi on viime aikoina niin meillä kuin muuallakin kyseenalaistettu. On esitetty, että pitäisi pyrkiä selvästi tämän normin tuottamaa tulosta alhaisempiin palkankorotuksiin. Tätä on perusteltu tarpeella nostaa työllisyyttä ikääntymisen ja globalisaation oloissa ja tilanteessa, jossa muu finanssipolitiikka katsotaan annetuksi. Tämä avaa tärkeän väylän pohdinnoille. EKP:n inflaatiotavoitteen mukainen palkkanormi ei näet päde tilanteessa, jossa työttömyys on tasapainotasoaan korkeampi. Toinen sen soveltamista rajoittava tilanne on ulkomaankaupan hintojen eli vaihtosuhteen muutos, kuten sen selvä heikkeneminen viime vuosina. Tämän varalta sopimuksiin voitaisiin liittää indeksiehdon osana vaihtosuhdekorjaus. On kuitenkin huomattava, että palkanmuodostuksesta osa tapahtuu markkinaehtoisesti, ja että sopimuskorotusten palkkamaltti heijastuu osittain korkeampana liukumana.

Tämän lisäksi kansallista palkkatasoa on voitava nopeasti sopeuttaa kansallisen taloudellisen häiriön sattuessa tai heikentyneen hintakilpailukyvyn muuten niin vaatiessa. Nämä kokonaistaloudellisen tasapainon vaatimukset korostavat palkkaneuvottelujen kansallista *koordinointia*.

Palkkaneuvottelujen koordinointia on meillä perinteisesti edistetty keskusjärjestöjen ja hallituksen toimesta. Varsin tavallisia ovat olleet keskusjärjestöjen keskenään sopimat, yleiskorotuksia ja sopimuskorotusten koko kustannusvaikutusta koskevat suositukset. Hallitus on myötävaikuttanut näiden suositusten hyväksyttävyyteen omilla talouspoliittisilla päätöksillään, viime vuosina lähinnä veronkevennyksillä.

Seuraavaksi käsittelemme itse neuvottelujärjestelmän kehittämistä (kohta 1 edellä). Muutoksen lähtökohta kumpuaa yleensä vallitsevaan tilanteeseen kohdistuvasta tyytymättömyydestä ja tämän synnyttämistä muutostarpeista

ja -paineista. Sopimustoiminnan kehittämisessä on otettava huomioon seuraava tavoite reunaehtona:

- Uudistusten on kaikilla tasoilla oltava työmarkkinaosapuolten itsensä hyväksyttävissä ja niiden omien toiminnallisten tavoitteiden kanssa yhteen sovitettavissa.

Tämän lisäksi on otettava huomioon myös se mahdollisuus, että

- Muutokset voivat toteutua markkinapaineiden seurauksena, jos osapuolet eivät kykene sopimaan järjestelmän uudistuksesta.

Miten edellä kuvatut, osittain ristiriitaiset ja osapuolten taholta eri tavalla painotetut kokonaistaloudellisen tasapainon, solidaarisuuden ja joustavuuden vaatimukset olisivat sovitettavissa yhteen tavalla, joka täyttäisi sekä osapuolten hyväksyttävyyden että sopimusjärjestelmän toimivuuden parantamisen vaatimukset? Eri ratkaisuvaihtoehtojen taustaksi on hyvä pohtia sitä, kuinka työmarkkinaosapuolet itse suhtautuvat erilaisiin kehittämiskohteisiin ja mahdollisesti kykenevät niistä sopimaan.

Sopimusjärjestelmän kehittäminen koskee pääasiassa seuraavia, edellä sivuttuja kysymyksiä, ks. laatikko 2.

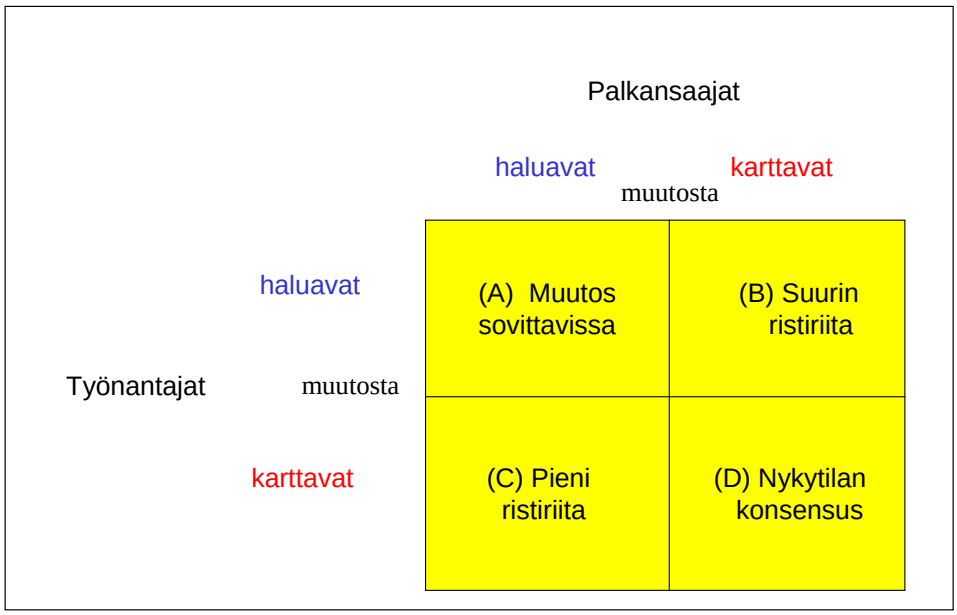
Laatikko 2. Sopimusjärjestelmän kehittämiskohteita

1. Kokonaistaloudellisen tasapainon edistäminen
2. Tuottavuuskehityksen huomioon ottaminen yleiskorotuksissa
3. Sopimuskorotuksen sekä paikallisesti määräytyvän palkankorotuksen osuus kokonaisansion noususta
4. Pelisäännöt paikallisen korotuserän määräytymiselle
5. Palkkausjärjestelmän kannustavuuden lisääminen
6. Solidaarisen palkkapolitiikan asema, yleiskorotuksen muoto, matalapalkkaerät ja muu hallinnollinen palkkaregulaatio, kuten ansiokehitystarkastelujen asema

Kuvio 3 havainnollistaa kehittämisen reunaehtoja työmarkkinaosaosapuolten käsityserojen näkökulmasta. Laatikon 2 eri kohdat 1-6 asettuvat puolestaan kuviossa 3 eri soluihin. Niiden suhteen vallitsee toisaalta erilainen yhteisymmärrys, toisaalta vastakkainasettelu. Asetelma ei siten ole työmarkkinoiden sopimusjärjestelmän eri elementtejä arvioitaessa yksioikoinen. Laatikon 2 osakysymyksiä koskevien kannanottojen yksiselitteistä jakoa kuvion 3 eri soluihin on vaikea tehdä, koska yksi asiaryhmä voi oikeasti kuulua useaan eri soluun.

Myös osapuolten omassa keskuudessa voi olla eriäviä käsityksiä. Näillä varauksilla voidaan kuitenkin kuvion 3 soluun A, molempien osapuolen hyväksyttävissä oleviin kehittämissuuntiin, lukea laatikosta 2 kohdat 5 (kannustavuus) sekä ehkä 4 (paikalliset pelisäännöt). Kuvion 3 suurimman ristiriidan soluun B kuuluu varsin suuri osuus laatikon 2 asiaryhmistä, erityisesti kohdat 3 (paikallisesti määräytyvän korotuksen osuus) ja 6 (solidaarisuus) sekä 2 (tuottavuus-

Kuvio 3. Sopimusjärjestelmän mahdollisten muutosten luokittelu



verrattuna nykytilaan ja osapuolten asenne niihin

normi). Pienen ristiriidan soluun C asettuu taas pieni määrä asioita, ehkä osittain kohta 4.

Nykypiirteiden säilyttämisestä osapuolet ovat yhtä mieltä (solu D) siitä, että makrovakauden ylläpito inflaatiotavoitteessa pysymiseksi on tärkeää (kohta 1 laatikossa 2). Yhtä mieltä osapuolet ovat edelleen siitä, ettei kehityskulku kohti täysin atomistista työmarkkinajärjestelmää, jossa sekä palkanmuodostus että työrauhavelvoitteen ylläpito hajautuisivat yritystasolle, ole toivottavaa (Alho ym. 2003). Molemmat osapuolet pitävät tärkeänä, että työrauhasta sovitaan, sopimuskorotuksen vastineeksi, liittotasolla ja että paikallinen sopiminen tapahtuu työrauhan vallitessa. Kollektiivinen sopiminen on tässä mielessä ankkuroitunut lujasti suomalaiseen työmarkkinajärjestelmään.

Meikäläinen, yleiskorotuksia painottava sopimusjärjestelmä antaa palkkaneuvotteluissa keskeisen sijan toisaalta liittotason sopijaosapuolille, toisaalta yritystasolla työnantajalle. Tämä piirre näkyy selvästi tutkimushankkeemme osana toteutetun kyselyn tuloksissa. Työnantajat ovat selvästi työntekijöitä halukkaampia siirtämään palkkaneuvottelujen painopistettä yritystasolle (Alho ym., 2003). Merkille pantavaa on, että käsitysten ristiriita on tässä suhteessa erityisen selvä suurilla työpaikoilla. Sen sijaan pienemmissä yrityksissä on parempi pohja paikalliselle yhteistyölle.

Keskitetyille tulosopimuksille ovat olleet ominaisia erilaiset yleiskorotuksen profiilia koskevat lisämääräykset. Yleiskorotukset ovat sisältämänsä euromääräisen vähimmäiserän ansiosta muodostuneet matalapalkka-aloilla suhteellisesti suuremmiksi. Myös naisvaltaisten alojen palkkoja on korotettu ns. tasaarvoerän avulla keskimääräistä enemmän. Keskitettyihin sopimuksiin on lisäksi sisältynyt inflaatioon ja eri sopimusalojen toteutuneeseen palkkakehitykseen perustuvia palkantarkistuslausekkeita. Näitä palkkaeroihin ja indeksiehtoon liittyviä lisäehtoja on tuoreimmissa sopimuksissa väljennetty. Ne ovat kyselymme perusteella silti edelleen keskeinen työnantajien ja työntekijöiden käsityksiä erottava vedenjakaja (Alho ym., 2003).[9]

Yleiskorotuksen mitoitusperiaatteita ja profiilia koskevat erimielisyydet ovat läheisessä yhteydessä osapuolten erilaisiin näkemyksiin tarpeesta lisätä sopimusjärjestelmän *joustavuutta.* Palkansaajapuoli, erityisesti työntekijät ja alemmat toimihenkilöt sekä heitä edustavat järjestöt pitävät kiinni siitä, että palkankorotuksen pääosa muodostuisi inflaation ja kansantalouden keskimääräisen tuottavuuskehityksen perusteella määräytyvästä yleiskorotuksesta. Työnantajat taas vaativat joustavuuden nimissä painopisteen siirtämistä yleiskorotuksista paikalliselle tasolle.

Työmarkkinaosapuolten kesken löytyy silti yhteisiä piirteitä myös joustavuuden ja paikallisesti määräytyvien palkankorotuserien kehittämisen osalta. Esimerkiksi tulospalkkauksen kehittäminen hyväksytään laajasti. Yhtä mieltä ollaan myös siitä, että paikallisten palkanmuutoserien tulisi määräytyä työrauhan vallitessa.

Rohkenemme lopuksi esittää suomalaisen sopimusjärjestelmän kehittämissuunnaksi joitakin kiintopisteitä. Näissä olemme pyrkineet ottamaan huomioon työmarkkinaosapuolten välisen yhteisymmärryksen järjestelmämme pääperiaatteista, samoin oikeudenmukaisuuden sekä ne taloudellisen tehokkuuden ja joustavuuden vaatimukset, jotka muuttunut toimin-

---

[9] Ylempien toimihenkilöiden käsitykset asettuvat tässä, kuten muissakin sopimusjärjestelmän kehittämistä koskevissa kysymyksissä työnantajien ja muiden palkansaajien välimaastoon, usein lähemmäksi työnantajien kantoja.

taympäristö asettaa palkkaneuvottelujen koordinaatiolle, joustavuudelle ja kannustavuudelle:

1. EMU-jäsenyys on korostanut makrokoordinaation merkitystä erityisesti pienessä maassa. Rahapoliittisen autonomian puuttuessa palkkaneuvottelujen koordinaatiota tarvitaan inflaatiovakauden turvaamiseksi sekä maakohtaisten taloudellisten häiriöiden torjumiseksi. Makrokoordinaatiossa on otettava tämän lisäksi huomioon muut kansainvälisen talouden muutostekijät, jotka vaikuttavat tarpeeseen lisätä Suomen kilpailukykyä.
2. Sopimusalaliittojen solmimat, työrauhaan velvoittavat työehtosopimukset muodostavat jatkossakin sopimusjärjestelmämme perustan. Palkkaneuvottelujen koordinaation tehostamiseksi on perusteltua, että työehtosopimuksiin sisältyvät jatkossakin käytännössä kaikkia palkkoja alalla koskevat maltilliset yleiskorotukset. Suorittamassamme kyselytutkimuksessa tällainen sopimusrakenne sai myös työmarkkinaosapuolten laajan hyväksynnän.
3. Palkkaneuvottelujen koordinaatio voi jatkossakin tapahtua keskusjärjestöjen suosituksin ja hallituksen veroratkaisuin tai muuten toteuttamalla myötävaikutuksella. Mutta jatkossa on varauduttava edistämään sopimusneuvottelujen koordinointia myös siinä tilanteessa, että keskusjärjestöjen suositusta ei synny ja jos sopimusjärjestelmän puitteissa tapahtuu yleinen kehitys kohti hajautuvaa järjestelmää pohjoismaisen mallin mukaan. Kysymykseen tulevat esimerkiksi eri sopimusalojen palkkaneuvottelujen ajallinen synkronointi sekä yhteisen perusinformaation käyttö.
4. Palkkaneuvottelujen koordinaation edistämiseksi voitaisiin tulopoliittisen selvitystoimikunnan asemaa vahvistaa. Sen tehtäviin voisi kuulua palkkaneuvotteluja tukevien, taloudellista tilannetta ja sen riskejä sekä palkkakehitystä ja kansantaloudellista palkankorotusvaraa koskevien arvioiden lakisääteinen laatiminen. Toimikunta voisi myös arvioida sopimusjärjestelmän toimivuutta sekä toteutunutta palkkakehitystä työllisyyden, inflaation, palkkarakenteen ja palkkaerojen perusteltavuuden näkökulmasta. Toimikuntaan voitaisiin nimetä myös ulkopuolisia asiantuntijajäseniä.
5. Sopimuskorotusten mitoittamisessa tulisi euroalueen inflaation ja työn tuottavuuden keskimääräisen kasvun ohella ottaa huomioon myös tavoiteltu työllisyystilanne ja vaihtosuhteen kehitys sekä tuottavuuden kasvun ja hintakehityksen hajonta. Jos työttömyys on tasapainoon nähden korkea, tuottavuuden kasvu jakautuu epätasaisesti eri toimialojen tai yritysten kesken, vaihtosuhde heikkenee ja hintakehitys on hyvin epäyhtenäistä, tulisi tämä ottaa huomioon alhaisempina sopimuskorotuksina kuin mihin tavanomainen, tuottavuuden kasvuun ja euroalueen

inflaatioon perustuva korotuskriteeri johtaisi. Myös palkanalennus voi EMU-oloissa tulla kriisitilanteessa eteen.

6. Eri sopimusalojen palkankorotusrakenteessa tulisi pyrkiä siihen, että työrauhan vallitessa paikallisesti määräytyvien palkankorotusten merkitys asteittain lisääntyisi. Tämä olisi tärkeää myös palkanmuodostuksen kannustavuuden lisäämiseksi. Paikallinen korotus voisi määräytyä kunkin sopimusalan luonteesta riippuen eri muodoin tulospalkkauseränä, paikallisesti sovittuna, suhteelliselta merkitykseltään kasvavan järjestelyvaran käyttönä tai sopimuskorotusta paikallisesti muokkaavana palkkaliukumana. Kokonaistaloudellista tasapainoa tukevan palkkakoordinaation ylläpito edellyttää, että paikallisten palkankorotusten keskimääräiset kustannusvaikutukset pysyvät ylempien sopimustasojen, lähinnä liittojen asettamassa haarukassa.
7. Työmarkkinaosapuolten tulisi arvioida matalapalkkaerien ja ansiokehitystakuiden asemaa yleiskorotuksen osana. Tavoitteena olisivat nykyistä selvemmät linjaukset työmarkkinoiden tasapainon sekä tulonjaon vaatimusten yhteensovittamiseksi niin, että suhteellisten palkkojen säätelyä sopimusteitse vähennetään. Tässä yhteydessä olisi täsmennettävä myös palkkapolitiikan, veropolitiikan ja sosiaalipolitiikan keskinäistä työnjakoa toimeentuloerojen tasoittajana. Toimeksiannoltaan laajennettu tulopoliittinen selvitystoimikunta voisi seurata palkkaerojen kehitystä toimialoittain, yrityksittäin, koulutusasteittain, tehtäväluokituksittain sekä sukupuolittain ja arvioida tältä pohjalta palkanmuodostuksen, verotuksen ja sosiaaliturvan toimivuutta, yhteensopivuutta ja kehittämistarpeita.

Lähteet

Alho, K. (1998): Tulospalkkaus – EMU-ajan palkkausmuoto, Työpoliittisia tutkimuksia, Työministeriö No. 194.

Alho, K., Heikkilä, A., Lassila, J., Pekkarinen, J., Piekkola, H. ja Sund, R. (2003): Suomalainen sopimusjärjestelmä – työmarkkinaosapuolten näkemykset, ETLA sarja B 203 ja Palkansaajine tutkimuslaitos, tutkimuksia 89.

Hassel, A. (2002): A new going wage? Co-ordinated wage bargaining in Europe, teoksessa P. Pochet (toim.), Wage policy in the Eurozone, OSE, Brussels.

Moisala, J. ja Uusitalo, R. (2004): Palkka- ja tuloerot EU-maissa, Palkansaajien tutkimuslaitos, tutkimuksia No. 90.

Piekkola, H. ja Snellman, K. (toim.) (2004): Collective Bargaining and Wage Formation – Performance and Challenges, Physica-Verlag.

Piekkola, H. ja Marjanen, R. (2003): Palkoista sopiminen ja palkkaliukuma: Tulopolitiikan uudet kulissit, ETLA, sarja B 202.

Palkkaneuvottelut ja työmarkkinat Pohjoismaissa ja Euroopassa

Hannu Piekkola

Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos

Euroopan maat eroavat työmarkkinakäytäntöjensä suhteen. Muutokset ovat olleet huomattavia 1980-luvun alusta lähtien. Pohjoismaissa Ruotsissa ja etenkin Tanskassa on siirrytty kohti paikallista sopimista. Ruotsissa ja Tanskassa on liittokohtaisissa ratkaisuissa vähennetty eri alojen palkkojen kytkentää ja paikallisen sopimisen eri muodot ovat nykyisin tavallisia. Paikallinen sopiminen tapahtuu työrauhan vallitessa. Erimielisyyksien vallitessa sovelletaan liittotasolla tai keskitetysti sovittua ratkaisua. Ruotsissa palkkojen vähimmäiskorotukset ovat keskimäärin vähintään puolet palkkapotin implikoimasta keskimääräisestä korotuksesta. Yksi eri alojen välisten kytkentöjen vähentämisen muoto on ollut se, että eri toimialoilla sopimukset tehdään eri ajankohtina. Näistä eroista huolimatta palkkahajonta on pysynyt varsin samanlaisena eri Pohjoismaissa. Muualla Euroopassa Isossa-Britanniassa työntekijöiden järjestäytymisaste on laskenut merkittävästi, ja yrityksillä on itsenäinen asema palkanasetannassa. Saksassa liittotason palkkaneuvottelut ovat toisaalta edelleen keskeisiä palkanmuodostuksessa.

1 Johdanto

Pohjois-Euroopan maat eroavat suuresti työmarkkinakäytäntöjensä suhteen. Muutokset ovat olleet huomattavia 1980-luvun alusta lähtien. Pohjoismaissa Ruotsissa ja etenkin Tanskassa on siirrytty kohti paikallista sopimista. Tästä huolimatta palkkahajonta on pysynyt varsin samanlaisena eri Pohjoismaissa. Työntekijöillä eniten ansaitsevan kymmeneksen palkat ovat noin 1.6-kertaiset verrattuna vähiten ansaitsevan kymmeneksen palkkoihin (ks. Teollisuus ja työnantajat, 2002). Palkkahajonnassa on tapahtunut myös varsin vähän muutoksia viimeisen kymmenen vuoden aikana. Palkkahajonta on sen sijaan selvästi kasvanut esim. Isossa-Britanniassa, samoin Italiassa ja Yhdysvalloissa. Isossa-Britanniassa työntekijöiden järjestäytymisaste on laskenut merkittävästi ja yrityksillä on itsenäinen asema palkanasetannassa. Saksassa liittotason palkkaneuvottelut ovat keskeisiä palkanmuodostuksessa.

Tämä tutkimus kuvaa palkanmuodostusta Pohjoismaissa ja eräissä Euroopan maissa. Taustana muutoksille työmarkkinoiden pelisäännöissä Pohjoismaiden osalta on (ks. Ohlsson, 2002):

- talouksien avautuminen ulkomaiselle kilpailulle
- korkeiden palkankorotusten ja inflaation historia, yhdistettynä toistuviin devalvaatioihin
- julkisen sektorin työllisyyden suuri osuus (Suomessa neljäsosa, Ruotsissa kolmasosa)
- toimihenkilöiden osuuden kasvu yksityisellä sektorilla
- eräissä Pohjoismaissa työntekijöiden suurimman keskusjärjestön suhteellisen aseman heikkeneminen (esim. LO Ruotsissa), etenkin palkkaneuvotteluissa.

2 Työmarkkinoiden erityispiirteitä

2.1 Tanska

Tanskassa työntekijöiden järjestäytymisaste on korkea 80 % kuten muissakin Pohjoismaissa. Jäsenmäärä on hieman laskenut 84.6 %:sta 81.7 %:iin vuodesta 1994 vuoteen 2001 (Eiro, 2002). 70 prosenttia kaikista työntekijöistä

on kollektiivisen työehtosopimuksen piirissä (100 % julkisella sektorilla). Kuten Suomessa työntekijöillä, toimihenkilöillä ja akateemisella väellä on oma keskusjärjestönsä (AC ja FTF). Työnantajat ovat myös varsin hyvin järjestäytyneitä ja suurin DA (Dansk Arbejdgiverfond) edustaa 50 % ammattiliittoihin kuuluvista työntekijöistä. Yksityisellä sektorilla kuitenkin noin puolet työsopimuksista perustuu yksilöllisiin sopimuksiin, joissa järjestäytynyt työnantaja ei ole edustettuna.

Tanska eroaa yritysrakenteeltaan ja ammattiliittojen koostumuksen suhteen neljän tärkeän tekijän osalta Suomesta:

(i) Pienten yritysten merkitys on huomattavasti suurempi kuin Suomessa.

1990-luvun alussa vain noin hieman yli 20 prosenttia työntekijöistä toimivat yrityksissä, joissa on 500 työntekijää tai enemmän. Suomessa lähemmäs 30 prosenttia työntekijöistä työskentelee suurissa yrityksissä.

(ii) Ammattikuntien merkitys työntekijöiden järjestäytymisessä.

Ammattikuntien mukaan on järjestäytynyt noin 13 prosenttia työntekijöistä. Tälle vastapainona ovat yleiset ammattiliitot, jotka eivät ole sitoutuneet tiettyyn toimialaan. Tämä lisäksi on olemassa myös tietyille toimialoille keskittyneitä ammattiliittoja esimerkiksi elintarvike- ja puutavara-alalla.

(iii) Julkisen sektorin merkittävä rooli työllistäjänä.

Tanskassa julkisella sektorilla työskentelee 33 prosenttia työvoimasta ja Suomessa 25 prosenttia.

(iv) Alueelliset eroavaisuudet Jyllannin ja muun Tanskan suhteen.

Tanskan kunnat ovat ehkä Suomea merkittävämmin itsenäisiä. Palkkaneuvottelut on perinteisesti käyty Kööpenhaminassa, kun kaksi kolmasosaa teollisuudesta sijaitsee Jyllannissa ja Fyn-saarella. Yritykset Jyllannissa ovat luonnostaan pyrkineet irtautumaan keskitetysti pääkaupungissa neuvotelluista ja määrätyistä palkoista.

Tanskassa voidaan luonnehtia tapahtuneen 1990-luvulla merkittävä kartellien muodostuminen, joka on siirtänyt neuvottelut työelämän suhteista toimialatasolle. Työnantajien keskusjärjestön DA:n sisällä on tapahtunut merkittävä keskittyminen eri alojen työnantajaliittojen yhdistyttyä. Jäsenliittojen määrä on supistunut 34:stä 16:sta vuodesta 1934 vuoteen 2000 (Dolvik ja Vartiainen, 2002). Suurin jäsenjärjestö on lähes koko teollisuuden kattava DI vastaten puolta koko DA:n palkkasummasta. Vastaavanlainen työnantajaliittojen keskittyminen toimialoittain on tapahtunut palvelusektorilla. Työntekijöiden suurimman keskusjärjestön LO:n rooli on heikentynyt myös siitä syystä, että työntekijäjärjestöjen AC:n ja FTF:n jäsenmäärä on jonkin verran suhteessa kasvanut. Neuvottelut ja sopiminen tapahtuvat yhä enemmän toimiala- tai liittotasolla. Tätä kehitystä on Tanskassa kutsuttu neuvot-

telujen hajautumiseksi järjestyneesti 'sentralisert desentralisering' tai 'organisert desentralisering' (Scheuer, 1998).

Tanskassa voidaan siten todeta työnantajajärjestöjen uudelleenorganisoitumisen 1990-luvulla vaikuttaneen keskeisesti uusiin neuvottelusuhteisiin. Samaan aikaan työntekijäjärjestöt eivät ole vastaavalla tavalla järjestäytyneet toimialatasolla. Valtion, kuntien ja joiden yksityisten alojen liitoissa (etenkin metalliteollisuudessa) työntekijäliitoilla on vastaavat kartellit. Monilla muilla toimialoilla työntekijäjärjestöillä ei kuitenkaan ole kartellia toimialatasolla. Duen ja Madsenn (2001) mukaan liittojen määrä on edelleen varsin suuri eli 169, joista 104 on FTF:ssä koostuen pääosin julkisen alan pienistä liitoista.

2.1.1 Joustavuus työpaikoilla

Perinteisesti palkkaneuvottelut Tanskassa ovat olleet kahdenlaisia (Andersen, 2002). *Keskitetyssä järjestelmässä* (normallönsystemet) palkoista on sovittu eri aloja edustavien ammattiyhdistysten ja työnantajien yhteenliittymien välillä. Sopimuksissa on sovittu alalle taulukkopalkat (normallön) tai tariffipalkat, joiden päälle tulevat henkilökohtaiset lisät (minimallön). Alalle määritellyt palkkataulukkot perustuvat työn vaativuuteen ja palveluajan pituuteen. Viime aikoina neuvottelut ovat edelleen hajautuneet harvojen kartellien välisiksi. Sopimuskaudet ovat yleensä kaksivuotisia. Paikallisella sopimisella on suhteessa vähäinen rooli. Tämäntyyppisiä aloja on edelleen rahoitusalalla, liikenteessä ja julkisilla aloilla.

Hajautettuja järjestelmiä on kahdenlaisia. Minimipalkkajärjestelmässä (minimallönsystemet) sovitaan keskitetysti ainoastaan minimipalkoista aloittain. Järjestelmä sallii henkilökohtaiset palkanlisät aloittain, jotka yleensä sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken. Nämä liittyvät yleensä havaittaviin työn ominaisuuksiin kuten työkokemus ja työn vaativuus. Työn ja työntekijän ominaisuuksiin perustuva palkkaus määräytyy siis yrityksissä. Näitä yleensä laajempia työntekijäryhmiä koskevia kriteerejä ovat työn vaativuus, työn kuvaus, työkokemus jne. Uudessa minimikorvauksiin perustuvassa järjestelmässä (minstbetalningsystem) palkat määräytyvät vielä itsenäisemmin paikallisesti yrityksissä, kun palkankorotusten minimeistä on sovittu. Minimikorvausjärjestelmässä, jonka piirissä on 42 prosenttia palkansaajista, palkoista sovitaan siten lähtökohtaisesti paikallisesti tietyt minimikorvaukset täyttäen. Paikalliset neuvottelut käydään vuosittain. Ne seuraavat mahdollisia aloittaisia neuvotteluja. Kunkin työntekijäryhmän neuvottelija (ns. tillidsrepräsentat) on keskeinen sovittaessa palkkapotista. Paikallisissa neuvotteluissa sovitaan palkkasummasta kunkin työntekijäryhmän neuvottelijan kanssa. Työnantajalla on vapaus määrätä sovitun palkkapotin jaosta kunkin ryhmän sisällä. Siten palkankorotukset voivat vaihdella suuresti eri työntekijöiden välillä. Kuitenkin palkat ja työehdot yleensä noudattavat yleisesti sovittuja ehtoja, ja palkankorotukset ovat lähellä

keskimääräistä. Vuosittaiseen paikalliseen sopimiseen liittyy myös usein vuosittainen arviointi työn palkkauksesta (ns. status-haastattelu).

Huolimatta hajautetusta järjestelmästä, sopimuksiin kuuluu myös tiettyjä keskitettyjen palkkaneuvottelujen piirteitä. Ensinnäkin lakko-oikeutta ei ole siirretty paikallistasolle, vaan lakoista tulee sopia tai saada hyväksyntä kollektiivisella tasolla. Toiseksi työnantajajärjestöissä (DA) sopimus edellyttää usein kollektiivisen tason hyväksynnän. Kolmanneksi sovittelijalla on tärkeä rooli silloin kun työnantaja- ja työntekijäjärjestöt eivät pääse sopimukseen.

Paikallisen sopimisen merkitys on kasvanut vuosien kuluessa. Vuosi 1989 oli mer-kittävä virstanpylväs, jolloin työnantajat teollisuudessa DI ja vastaava työntekijäjärjestö CO-metal ottivat käyttöön uuden hajautetun neuvottelujärjestelmän. Hajautettu järjestelmä on sittemmin levinnyt muille aloille. Vuonna 1989 34 prosenttia palkoista sovittiin keskitetysti, kun vuonna 2000 luku oli enää 15 prosenttia.

Taulukko 1. Palkkajärjestelmät Tanskassa, osuudet työntekijöistä, %

Sopimusmuoto	1989	1991	1993	1995	1997	2000
Normaalipalkka (normallonssystem)	34	19	16	16	16	15
Minimipalkka (minimallonssystemet)	32	37	13	12	21	23
Minimikorvaus (mindstebetalingssystemet)	30	40	67	61	46	42
Kiinteän palkan puuttuminen	4	4	4	11	17	20

Lähde: Dansk Arbejdsgiverforening (2001)

Siirtymäaika normaalista palkankorotusjärjestelmästä paikalliseen sopimiseen on ollut yleensä pitkä, oppiminen uuteen järjestelmään vie 5-10 vuotta. Taulukossa 1 hajautetusta järjestelmästä esimerkkeinä ovat minimipalkka, minimikorvaus ja kiinteän palkan puuttuminen, jotka nykyisin kattavat 85 prosenttia kaikista palkoista. Neuvottelujärjestelmään on sisällytetty myös keskusjärjestöjen koordinointia. Ensinnäkin eläkkeistä, työajasta, lomista, sairausajan etuuksista ja palkkauksen suhteen minimipalkoista sovitaan edelleen koordinoidusti. Tämä koordinointi on ollut entistä keskitetympää vuoden 1998 11 päivää kestäneen yleislakon jälkeen. Koordinoinnilla on merkitystä, koska työlainsäädäntö on vähäistä. Pääasiallinen työelämän suhteiden määrääjä on työehtosopimukset. Minimipalkat ovat sen sijaan sitovia vain vähäisellä osalla työntekijöistä, teollisuudessa noin 0.5 %:lla työntekijöistä (Hansen, 2000). Toiseksi paikallista lakko-oikeutta ei ole ilman liitto- tai

keskusjärjestötason hyväksyntää. Kolmanneksi, sovittelijalla on keskeinen rooli silloin, kun osapuolet eivät pääse sopimukseen palkoista. Sovittelijalla on myös mahdollisuus niputtaa yhteen useiden alojen palkankorotuksia, kun neuvotteluissa pyritään lippuäänestyksellä saavuttamaan neuvottelutulos.

Tanskassa oli voimassa vuodesta 2000 alkaen neljävuotinen työehtosopimus DA:n ja suurimman ammattiliiton LO:n kesken. Keväällä 2004 solmittiin ajalle 1.3.2004-1.3.2007 uusi kolmivuotinen työehtosopimus, joka muistutti pääosiltaan edellistä sopimusta. Uusina tekijöinä olivat muutokset työaikajoustoissa. Sopimuskaudet ovat varsin pitkiä, ja tänä aikana käydään useita neuvottelukierroksia. Paikallisessa sopimisessa on sovittu, että palkkakustannusten lisäys on vähintään 1 %-yksikköä vuodessa ja tämän päälle se mitä paikallisesti sovitaan. Kiistat palkankorotuksista eivät oikeuta lakkoihin. Paikallisen sopimisen piirissä eli 85 prosentille työntekijöistä palkat asetetaan vuosittain työpaikoissa. Normaalin palkankorotusjärjestelmän piirissä palkankorotukseksi on sovittu kolme prosenttia vuosittain. Vuonna 2004 palkankorotukset ovat keskimäärin 3-3.5 % prosenttia. Tanskassa palkat ovat nousseet pidemmällä tähtäimellä keskimäärin 3.5-4 % vuodessa.

2.2 Ruotsi

Ruotsissa järjestäytymisaste on hyvin korkea. Työntekijöitä edustavassa LO:ssa aktiivisia jäseniä on 1.9 miljoonaa, joista 800 000 julkisella sektorilla. Toimihenkilöitä edustavissa järjestöissä (TCO ja SACO) on yhteensä 1.5 miljoonaa jäsentä, ja niiden paino on kasvanut toimihenkilöiden osuuden kasvaessa kaikista työntekijöistä. Työntekijöiden järjestäytymisaste on jonkin verran vähentynyt 85 %:sta 79 %:iin vuodesta 1994 vuoteen 2001. Työnantajia edustaa SN (Svenskt Näringsliv).

2.2.1 Palkkaneuvottelut

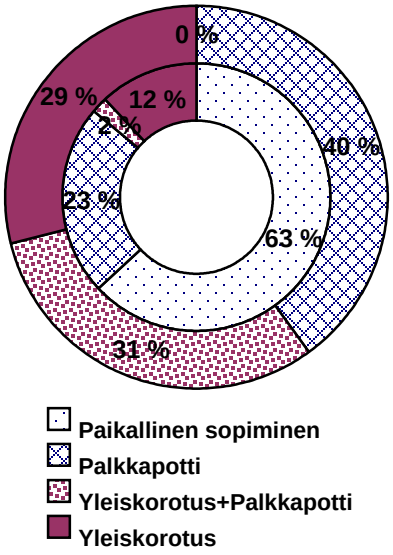
1970-luvun lopusta alkaen Ruotsin työnantajien keskusjärjestön Svenskt Näringsliv SN (yhteensulautuma kahdesta työnantajajärjestöstä Sveriges Industriförbund SI ja Svenska Arbetsgivareföreningen SAF) piirissä on esitetty kasvavaa kritiikkiä keskitettyä palkkaneuvottelua kohtaan.[1] Yksi keskeinen tavoite oli palkkakustannusten pitäminen kurissa ja pääseminen eroon devalvaatiokierteestä. Palkkahajonnan lisääminen yritysten sisällä on saattanut olla myös yksi tavoite, vaikka palkkaerot ovat säilyneen järjestelmän muutoksesta huolimatta vakaina. Ruotsissa on 90-luvulta lähtien tehty liittokoh-

[1] Seuraava kuvaus perustuu suurelta osin Ruotsin työnantajajärjestön julkaisuun (Svenskt Näringsliv, 2001, sivut 41-43).

taisia sopimuksia, joissa osa palkkapotista, ns. lönepott, määräytyy yritystasolla. Siten työnantajajärjestö Svenskt Näringsliv SN:n rooli neuvotteluosapuolena on muuttunut. Palkkaneuvottelut käydään nykyisin liittotasolla tai/sekä paikallisesti yrityksessä. Tähän saakka paikallinen sopiminen on koskenut lähinnä liittotasolla sovitun palkkasumman jakoa tai sitä, miten paikallinen palkkojen liikkumavara (ns. löneutrymme) jakautuu työntekijöiden kesken. Työnantajajärjestöjen päämääränä on, että palkat määräytyvät yhä enemmän paikallisesti yritystasolla. Yksi merkittävä piirre 90-luvun sopimuksissa on myös, että vuodesta 1993 sopimuksiin ei ole sisältynyt takuulausekkeita kuten ansiokehitystakuita tai inflaatiokorjausta. Myös toimihenkilöitä koskevat säännöt ikälisistä tai työn vaativuuslisistä poistettiin vuoden 1993 sopimuksessa.

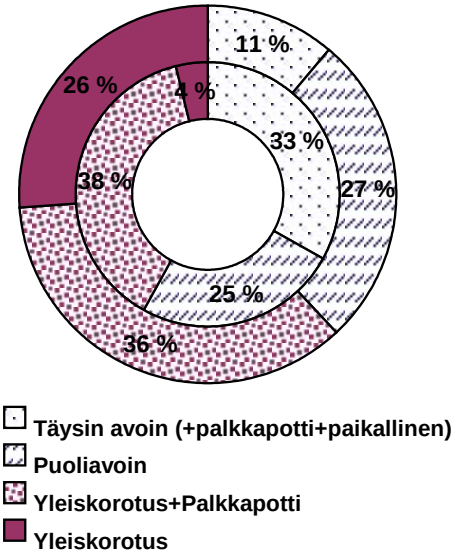
Palkkasopimuksissa ei ole liittotasolla määrätty palkkojen liikkumatilaa tarkasti vuosien 1992/1993 jälkeen suuressa osassa sopimuksia, kuten kuviosta 1 ilmenee.

Kuvio 1. Paikallisen sopimisen muodot 1993/1994 sopimuksessa, osuudet työntekijöillä (uloin) ja toimihenkilöillä (sisin)



Työnantajajärjestö SN:n sopimusaloilla suuri siirtymä paikalliseen sopimiseen tapahtui vuosien 1993/1994 sopimuksissa. Palkankorotukset, tai suuri osa niistä, ovat määräytyneet vapaammin muillakin aloilla. Kuvion 1 perusteella SAF:n sopimusaloilla noin 75 prosenttia toimihenkilöistä kuului sopimukseen, jossa ei ole keskitetysti liittotasolla määrättyjä palkkoja (ns. centralt fastställda individuella garantier). Vastaava luku työntekijäpuolella oli noin 40 prosenttia.

Kuvio 2. Paikallisen sopimisen muodot 1995/1997 sopimuksessa, osuudet työntekijöillä (uloin) ja toimihenkilöillä (sisin)



Vuosien 1995/1997 sopimuksessa uutta oli ns. puoliavoin (halvöppna) ja täysin avoin (helöppna) sopimus. Puoliavoimessa sopimuksessa liittotasolla sovitaan palkkapotista (tai yleisestä palkankorotuksesta), muu osa sopimuskorotuksista määräytyy paikallisesti. Liittokohtaisiin sopimuksiin on kirjattu, mitä tapahtuu paikallisesti määräytyville palkoille, jos paikallista sopimusta ei synny.

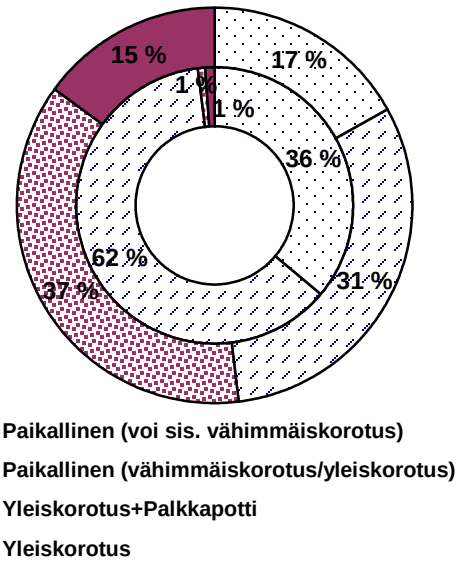
Täysin avoin sopimus on lähtökohtaisesti paikallinen. Paikallisesti sovitaan palkkatasosta sekä mahdollisesta kaikkia työntekijöitä koskevasta yleisestä palkankorotuksesta. Liittotason sopimuksessa määritellään siitä, mikä yleinen palkankorotus on silloin, kun tästä ei ole paikallistasolla yksimielisyyttä. Jollain aloilla on voimassa myös yleinen palkankorotus (ns. generell lönehöjning), jos paikallista sopimusta ei synny.

Vuosina 1995/1997 enää varsin pieni osa palkoista määräytyi liittotasolla sopimuksin, joihin ei sisälly palkkapottia. Uudet sopimukset (puoliavoin ja täysin avoin) kattoivat 58 % toimihenkilöiden ja 38 % työntekijöiden sopimuksista. Täysin avoimien sopimuksien piirissä oli toimihenkilöistä 18 % (sisältyy täysin avoimen tai paikallisen sopimisen ryhmään, jossa on 33 % toimihenkilöistä).

Vuoden 1998 sopimuskierroksessa vielä merkittävämmässä osassa sopimuksista – ainakin formaalisti – paikalliset osapuolet yrityksessä voivat vapaasti päättää sekä palkankorotusten suuruudesta että palkoista (katso kuvio 3). Tähän yleiseen sääntöön on kuitenkin useilla aloilla nivottu ns. perälautasääntö (stupstocksregler) palkoista siinä tapauksessa, että yksimielisyyttä palkoista ei saavuteta samoin kuin palkkojen vähimmäiskorotuksista. Näihin voi sisältyä

myös yksilöllisiä palkkatakuita siinä tapauksessa, että sopimukseen ei päästä (individgarantier). Nämä erityissäännöt vaikuttavat olennaisesti neuvotteluprosessiin. Useissa sopimuksissa kunkin työntekijän palkkojen vähimmäiskorotus on sidottu yleiseen palkkatason nousuun. Vähimmäiskorotuksen taso vaihtelee suuresti sopimuksittain. Sopimuksia on kaikkiaan 100-200 erilaista. Keskimäärin palkkatakuut ovat runsas puolet neuvotelluista palkankorotuksista. Siten liikkumatila yksilöllisten palkkojen ja palkkaerojen suhteen on kapea. Tässä suhteessa liikkumatila on tuskin kasvanut verrattuna sopimuksiin, jotka tehtiin vuosina 1993-97. Paikallisen sopimisen liikkumatila on suurempi toimihenkilöpuolella kuin työntekijöillä.

Kuvio 3. Paikallisen sopimisen muodot 1998/2000 sopimuksessa, osuudet työntekijöillä (uloin) ja toimihenkilöillä (sisin)



Kuvion 3 perusteella 98 prosentille toimihenkilöitä ja 48 prosentille työntekijöitä palkkasopimus on paikallinen. Sopimukseen voi kuulua sopimuskorotus, palkanseuranta ja tähän liittyvät korotukset. Palkanseurannassa korotukset on sovittu tai korotusten taso on määritelty erimielisyyden vallitessa.

2.2.2 Suomen ja Ruotsin sopimusten vertailu

Seuraavassa on kuvattu eräiden sopimusalojen palkkasopimuksia Ruotsissa ja Suomessa. Vertailu on hyvin ylimalkainen käyttäen pohjana työehtosopimusten allekirjoituspöytäkirjoja Suomessa ja informaatiota palkoista ja ylei-

Taulukko 2. Eräiden toimialojen palkkasopimusten vertailu Suomessa ja Ruotsissa

	Kauppa			**Massa- ja paperiteollisuus**			**Metalliteollisuus**						**Kemian teollisuus**		
	Työntekijät			Toimihenkilöt			Työntekijät			Toimihenkilöt			Työntekijät		
	2001	2002	2003	2001	2002	2003	2001	2002	2003	2001	2002	2003	2001	2002	2003
Suomi	3.2001-2.2002						3.2001-3.2002			3.2001-3.2002			3.2001-2.2002 (perusteo.)		
Sopimuskorotus	3.10	1.90					2.10			2.60	2.20		2.80	2.10	
Vähimmäiskorotus	200+1%	179					280	179		260	215				
Järjestelyvara (mahd. taulukoihin)		0.30					0.5*****	0.3*****							
Ruotsi (helmi- tai maaliskuu)				Osin paikallinen (halv-öppet), sis. työajan lyhennys**			Paikallinen (helöppet)						Paikallinen (helöppet)****		
Sopimuskorotus	2.4*	2.46*	2.56*												
Palkkapotti	1.16*	1.18*	1.40*	2.20	1.70	1.60	2.30	2.00	1.70	2.10	1.80	1.60	2.70	2.20	2.00
Palkan tarkistus				0.50	0.50	0.50		0.5***	0.5***						
Vähimmäiskorotus palkantarkistuksen jälkeen (avstämning av löneutveckling)				275	225	200		475	225		475	225	283	236	219
Työajan lyhennystili													2.00	2.50	3.00
Minimipalkkojen korotus tai taso	4.10	4.50	4.60	11,900	12,300	12,650	3.50	3.00	3.00	3.50	3.00	3.00			

* Vähittäiskaupassa arvio perustuu markka/kruunumääräisiin korotuksiin, erimielisyyden vallitessa jaetaan yleisenä (markka/kruunumääräisenä), ** arvioitu kustannusvaikutus 2.68 vuodessa, *** korotustaso erimielisyyden vallitessa, **** arvioitu kustannusvaikutus 2.72 vuodessa, ***** työpaikkakohtainen erä.

sistä sopimusten ehdoista valituilla aloilla Ruotsissa (Svenskt Näringsliv, 2001). Ruotsissa sopimuskauden pituus on ollut noin kolme vuotta (38 kuukautta massa- ja paperiteollisuudessa). Suomessa sopimuskaudet ovat olleet noin kaksivuotisia.

Ruotsissa kemianteollisuuden aloilla on paikallinen sopimus, jossa sovitaan ainoastaan palkkapotista (viimeinen sarake). Palkkasopimukseen kuuluu varsin monimutkainen työajan lyhentäminen työajan lyhennystilille, josta myös voidaan maksaa korvauksia käteisrahoina. Lisäksi työajan lyhennyksen korvaukset muuttuvat (vähenevät), mikäli voimaan tulee lakisääteinen työajan lyhennys. Sopimukset sisältävät kuitenkin palkkojen vähimmäiskorotusten tason, jotka ovat yleensä kruunumääräisiä. Kruunumääräiset vähimmäiskorotukset määrännevät palkankorotusten tason pienillä palkoilla sekä Ruotsissa ja Suomessa. Käytännön palkat ylittävät yleensä minimipalkkojen tason ja siten minimipalkkojen korotukset eivät sitä vastoin ole usein sitovia.

Ruotsin metalliteollisuudessa (toiseksi viimeinen sarake) on myös paikallinen sopimus, johon sisältyy palkantarkistus erimielisyyden vallitessa. Paikallinen sopimus on voimassa myös toimihenkilöille ilman sopimusta palkantarkistusten tasosta. Työajan lyhennys metallin alalla on tapahtunut useimmiten siten, että palkansaaja voi valita lyhennetäänkö työaikaa vai korotetaanko eläkemaksua (förhöjd pensionspremium).

Ruotsissa 37 prosentille työntekijöistä on voimassa sopimuskorotus ja palkkapotti yhdessä kuten kaupan alalla (ensimmäinen sarake). Osassa sopimuksista sovitaan kruunumääräisistä korotuksista, ja vähittäiskaupan alan prosenttikorotukset ovat keskimäärin näiden suuruisia. Kaupan alalla palkkapotti on vajaat puolet sopimuskorotuksesta. Palkkapottia vastaava järjestelyerä Suomessa on huomattavasti pienempi muodostaen noin 15 prosenttia sopimuskorotuksesta toisena sopimusvuonna.

Yhteenvetona voidaan todeta, että Ruotsissa on liittokohtaisissa ratkaisuissa vähennetty eri alojen palkkojen kytkentää, ja paikallisen sopimisen eri muodot ovat nykyisin tavallisia. Yksi eri alojen välisten kytkentöjen vähentämisen muoto on ollut se, että eri toimialoilla sopimukset tehdään eri ajankohtina. Ruotsissa palkkojen vähimmäiskorotukset ovat keskimäärin vähintään puolet palkkapotista, kun taas Suomessa palkat nousevat kaikille vähintään sopimuskorotuksen verran. On myös selvää, että palkankorotusten vaihtelu yrityksen sisällä voi olla suurempaa Ruotsissa, vaikka uuden järjestelmä varsinaisena tarkoituksena oli ainoastaan palkkakustannusten pitäminen kurissa. Järjestelyvaraa käytetään Suomessa varsin vähän palkkauksen erilaistamisessa, kun taas Ruotsissa palkat voivat vaihdella palkkapotin määräämissä rajoissa. Tosin palkkaerot (esim. alimman ja ylimmän desiilin työntekijöiden välillä) ovat pysyneet yli vuosikymmenen verrattain samoina eri Pohjoismaissa ja vielä suhteelliset erot maiden välillä ovat pienet. Joka tapauksessa palkkojen jousto etenkin alaspäin on periaatteessa pienempi Suomessa.

Tanskassa ja Ruotsissa paikallinen sopiminen tapahtuu työrauhan vallitessa. Erimielisyyksien vallitessa sovelletaan liittotasolla tai keskitetysti sovittua ratkaisua. Tanskassa nykyinen nelivuotinen sopimus takaa vähintään prosentin palkankorotukset kaikille. Ruotsissa vähimmäiskorotukset vaihtelevat aloittain. Tämä poikkeaa Ison-Britannian käytännöstä paikallisesta sopimisesta, jossa tosin lakkoon voidaan yritystasolla ryhtyä periaatteessa äänestyksen jälkeen.

Verrattaessa palkkakehitystä Suomessa ja Ruotsissa voidaan todeta, että tuntiansiot teollisuudessa nousivat vuosittain keskimäärin 3.1 prosenttia Ruotsissa ja 4.1 prosenttia Suomessa vuosina 1998-2000. Ruotsin osalta tämä on noin puoli prosenttiyksikköä enemmän kuin mitä on ennustettu sopimuksissa. Tätä pidetään kohtuullisena ottaen huomioon työvoiman kova kysyntä periodin aikana. Tässä mielessä Ruotsissa katsotaan nykyisen sopimusjärjestelmän takaavan varsin hyvin kustannusten pysymisen kurissa. Ruotsin teollisuuden selvityksen mukaan suurin selittäjä liukumalle on rakenteelliset muutokset, jotka liittyvät työntekijöiden siirtymiin ammattiryhmistä toiseen. Esimerkiksi teollisuudessa ikärakenteen ja ammattiryhmän kontrolloinnin jälkeen palkat nousivat keskimäärin 2.8 prosenttia vuosittain. Siten puhtaasti nämä rakennetekijät nostavat palkkojen nousun 2.3 prosentista 2.8 prosenttiin. Palkkojen toteutunut nousu 3.1 prosenttia on lähellä alkuperäistä tavoitetta 2.8 prosenttia, jossa liukumat työntekijöiden siirtymisistä ammattiryhmistä otetaan huomioon. Liukumat ovat noin kolmasosa sopimuskorotuksista, mutta ilmeisen ennustettavia, kun rakenteellisia tekijät otetaan huomioon.

Kaikilla aloilla palkat nousivat vuosittain keskimäärin 3.6 prosenttia Ruotsissa ja 3.9 prosenttia Suomessa. Palkkaliukumat Suomessa ovat olleet keskimäärin 0.5 prosenttiyksikköä korkeampia kuin Ruotsissa. Tätä voinee osaltaan selittää erilliset järjestelyvarat ja vähintään sopimuskorotusten suuruiset palkankorotukset kaikille.

2.2.3 Sovittelujärjestö: Medlingsinstitutet

Ruotsissa on keväällä 2000 perustettu työmarkkinajärjestöistä riippumaton organisaatio Medlingsinstitutet, jonka tehtävänä on sovitella palkkaerimielisyyksiä, hoitaa palkkatilastoja ja toimia hyvin toimivan palkanmuodostuksen hyväksi. Laitos asettaa aina erikseen ulkopuolisen sovittelijan erimielisyyden vallitessa palkkaneuvotteluissa. Hyvin toimivaan palkanmuodostukseen liittyy reaalipalkkojen suotuisa kehitys työllisyys huomioon ottaen. Tämä edellyttää sitä, että palkat noudattavat tuottavuuden nousua ja palkkakustannukset eivät nouse enemmän kuin kilpailijamaissa. Palkkojen nousun on oltava myös sopusoinnussa eduskunnan asettaman kahden prosentin inflaatiotavoitteen kanssa, sallien inflaation vaihtelun prosenttiyksikön molemmin puolin. Sovittelujärjestön yksinomainen tehtävä ei täten ole pelkästään työ-

markkinarauhan saavuttaminen ja lakkojen välttäminen. Työrauhan saavuttamisen on oltava myös sopusoinnussa työllisyystavoitteiden kanssa (Medlingsinstitutet, 2002)

Sovittelujärjestö julkaisee vuosittain raportin, jossa analysoidaan sopimuksia, palkkakehitystä ja palkkakehityksen yleisiä kehityspiirteitä. Sovittelujärjestössä on nykyisellään kahdeksan työntekijää, joiden joukkoon kuuluu yhteiskuntatieteilijöitä ja lakimiehiä.

2.2.4 Yhteistyösopimukset

Sovittelujärjestön työtä tukevat yhteistyösopimukset työmarkkinaosapuolten välillä useilla aloilla. Runsas puolet työntekijöistä Ruotsissa on jonkin yhteistyösopimuksen piirissä (Medlingsinstitutet, 2002). Yhteistyö merkitsee sitä, että sopimusosapuolet ovat hyväksyneet tietyn sopimusten käsittelyjärjestyksen. Yksi keskeinen ajatus on, että uutta sopimusta aletaan valmistaa hyvissä ajoin ennen edellisen sopimuksen umpeutumista (katso alla). Yhteistyösopimuksen tulee sisältää seuraavia kohtia:

1. aikataulu neuvotteluille
2. neuvottelujen takarajat ja sääntöjä riippumattoman puheenjohtajan (välittäjän) valinnalle
3. säännöt puheenjohtajan vaatimuksista
4. säännöt sopimuksen irtisanomisesta

2.2.5 Yhteistyösopimus teollisuudessa

Teollisuuden piirissä on olemassa sopimus yhteistyön kehittämisestä työntekijä- ja työnantajajärjestöjen välillä, joka on ollut esikuvana myös sopimuksille kaupan ja palveluiden sektorilla. Ammattiliittojen aloitteesta aikaansaatu sopimus 12 työnantajajärjestön ja kahdeksan ammattiliiton välillä allekirjoitettiin maaliskuussa 1997.[2] Uuden yhteistyön alla ensimmäinen sopimus tehtiin 1998.

---

[2] Sopimuskumppaneina ovat ALMEGA Industri och Kemiförbundet, Byggnadsämnesförbundet, Gruvornas Arbetsgivareförbund, Livsmedelsbranschens Arbetsgivareförbund, Skogs- och Lantarbetsgivareförbund, Stoppmöbelförbundet, Stål- och Metallförbundet, Sveriges Skogsindustriförbund, Sveriges Verkstadsförening, SvetsMekaniska Arbetsgivareförbundet, Träindustriförbundet, TEKOindustrierna, Sveriges Civilingenjörsförbund, Industrifacket, Svenska Industritjänstemannaförbundet, Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Metallindustriarbetareförbundet, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, Svenska Skogsarbetareförbundet, Svenska Träindustriarbetareförbundet.

Sopimuksen olivat useimmiten kolmevuotisia kattaen noin 565 000 työntekijää. Sopimusaloja on 60 teollisuudessa. Sopimus käsittelee myös yleisesti teollisuuden kehitystä ja palkanmuodostusta (samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebildning) neuvottelutuloksen ohella. Sopimuksen päämääränä on edistää teollisuuden suotuisaa kehitystä, kannattavuutta ja kilpailukykyä. Tämä antaa myös suotuisan pohjan palkkakehitykselle ja työelämän suhteille yleensäkin. Tarkoituksena on määritellä työmarkkinoiden pelisäännöt.

Sopimukseen kuuluu kolme uutta elintä. *Teollisuuden neuvosto* koostuu johtavista keskusliittojen edustajista niin, että neuvostossa on tasapuolinen edustus työntekijä- ja työnantajajärjestöistä. Teollisuuden neuvosto kokoontuu kahdesti vuodessa tai tarvittaessa. Neuvoston tehtävänä on edistää yhteistyösopimuksen toteutumista. Sillä on myös oikeus keskeyttää tilapäisesti sopimuksen osapuolten työtaistelutoimet. Palkkaneuvotteluissa on 10 nimitettyä *riippumatonta puheenjohtajaa* valvomassa sopimusten edistymistä. Teollisuuden neuvoston nimittämä *teollisuuden talousneuvosto* (industrins ekonomiska råd) koostuu neljästä riippumattomasta taloustieteilijästä, jotka eivät ole työnantaja- tai työntekijäjärjestöjen palveluksessa. Talousneuvoston tehtävänä on kommentoida ja antaa suosituksia taloudellisista kysymyksistä, joita voivat asettaa sopimusosapuolet yhdessä samoin kuin teollisuuden neuvosto.

Yhteistyön tarkoituksena on turvata teollisuuden yritysten menestyminen kansainvälisessä kilpailussa. Yritysten olosuhteet voivat poiketa siitä, mitä ne ovat muualla yksityisessä elinkeinoelämässä kuten kaupassa, rakentamisessa ja liikenteessä. Yritysten markkinat ovat kansainväliset, koska Ruotsissa samoin kuin Hollannissa ja Sveitsissä monikansallisten yritysten merkitys on poikkeuksellisen suuri. Yhteistyön tarkoituksena on myös helpottaa sopeutumista muuttuviin kansainvälisiin olosuhteisiin kuten talous- ja rahaliittoon EMUun. Teollisuuden neuvosto on myös perustanut kansainvälisen neuvoston käsittelemään Euroopan unioniin ja kansainväliseen työlainsäädäntöön liittyviä kysymyksiä. Kansainvälinen ote korostuu myös verotukseen liittyvissä kysymyksissä. Veropohja on liikkuva etenkin pääomaverotuksessa. Ilman yhteistyötä kansallisissa veroissa epäterve verokilpailu vääristää tuotannon, tuotekehityksen, pääkonttorin ja omistuksen sijoittumista eri maihin. Yhteistyössä on myös tarkoitus ottaa kantaa tutkimuksen ja tuotekehityksen edistämiseen ja koulutukseen liittyviin kysymyksiin. Yhteistyössä on myös tarkoitus edistää alueellista ja paikallista yhteistyötä koskien esimerkiksi työpaikkojen ja työntekijöiden parempaa kohtaamista alueellisesti.

2.2.6 Palkkaneuvottelut

Kymmenen riippumattoman puheenjohtajan tehtävänä on tukea palkkaneuvotteluja. Yhteistyösopimukseen kuuluu myös tietty aikataulu palkkaneuvotteluista. Kollektiiviset sopimukset teollisuuden alalla on tarkoitus toteuttaa

ennen sopimuskausien päättymistä. Sopimusten astuessa voimaan teollisuuden neuvosto nimittää elimen, joka puolueettoman puheenjohtajan johdolla valvoo sopimuksen toteutumista. Neuvottelut aloitetaan ainakin kolmea kuukautta ennen kuin sopimus menee umpeen. Kaikki palkkavaatimukset on esitettävä heti neuvottelujen alussa. Uusia palkkavaatimuksia ei enää hyväksytä kesken neuvotteluiden. Jos sopimukseen ei päästä kuukautta ennen vanhan sopimuksen umpeutumista, riippumaton puheenjohtaja osallistuu omasta aloitteesta neuvotteluihin. Riippumaton puheenjohtaja siten varmistaa ja tekee toimenpiteitä, jotta palkkaneuvottelut voidaan saada päätökseen sovitussa aikataulussa. Myös nykyisen sopimuksen jatkaminen edellyttää puheenjohtajan hyväksynnän. Puheenjohtajalla on myös oikeus tietää lakoista etukäteen ja oikeus siirtää näitä 14 vuorokautta niin halutessaan. Riippumaton puheenjohtaja voi myös osallistua palkkaneuvottelujen yksityiskohtien hiontaan, vastata talousneuvoston kysymyksiin tai asettaa selvityspyyntöjä talousneuvostolle.

Ensimmäisen sopimuksen osalta 1998 kaikki sopimukset saatiin neuvotelluksi viimeistään yksi viikko edellisen sopimuksen umpeutumisen jälkeen.

Sovittelujärjestön vuosiraportin mukaan vuodelta 2002 yhteistyösopimuksilla ja neuvottelujärjestyksen luomisella on ollut varsin suotuisa vaikutus sopimusjärjestelmän toimivuuteen. Vuonna 2000 sovitussa sopimuksessa vuosille 2001 ja 2002 teollisuuden sopimus asetti suuntaviivat muulle palkkakehitykselle. Tämän mukaisesti palkankorotukset ovat olleet keskimäärin 2.5-3 prosenttia ja sopimusten pituus kolme vuotta. Dolvikin ja Vartiaisen (2002) mukaan tuottavuuden keskimääräinen kasvu 2,5 prosenttia ja inflaation 2 prosentin tavoite ovat antaneet mahdollisuuden 1,5 prosentin suuruiseen paikallisesti määräytyvään palkkaerään. Tämä on ollut sopusoinnussa suhteellisen suotuisan työllisyyskehityksen kanssa. Ruotsissa työttömyysaste on keskimäärin neljän ja viiden prosentin välillä.

2.3 Muu Eurooppa

Pohjoismaisia työmarkkinakäytäntöjä on mielenkiintoista verrata eräisiin suuriin maihin kuten Saksaan ja Isoon-Britanniaan. Työelämän suhteita *Isossa-Britanniassa* kuvaa vapaaehtoisuus. Vaikka työnantajalla on laajat valtuudet irtisanoa työntekijöitä, huoli työpaikkojen säilymisestä ei ole siellä erityisen suuri (Böckerman, 2002). Lainsäädäntö rajoittaa lakko- ja mielenosoitusoikeutta, vaikka perinteisesti työtaisteluille on vähän rajoituksia. Ammattiliittojen jäsenmäärä on vähentynyt 1980-luvulta lähtien. 1980-luvun alun taloudellisen taantuman ja konservatiivihallituksen aikana jäsenmäärä putosi nopeasti 10,7 miljoonaan 1985. Erityisesti tehdasteollisuudessa järjestäytyneiden määrä on laskenut. Taustalla on myös tehdasteollisuuden työllisyyden voimakas lasku 1980-luvulla.

Työehtosopimustoiminta ei ole enää keskeisin menettelytapa, vaan työpaikkatasoinen sopiminen on vallitseva. Lisäksi työehtosopimukset eivät ole laillisesti sitovia, ja päättymispäivämäärä on yleensä avoin. Työpaikkatasoista sopimustoimintaa on edesauttanut luottamusmiesten keskeinen rooli työsuhteen ehtojen määräämisessä. Englannissa on kokemusta siitä, että työsuhdeasiat ja työtaistelukysymykset hoidetaan henkilöosastojen ja luottamusmiesten kesken. Lisäksi Englannissa on ollut käytäntönä jatkuva palkoista sopiminen myös työehtosopimuksissa.

Isossa-Britanniassa yrityksen toimivalla johdolla on nykyisin laajat valtuudet palkkojen asetannassa yrityksissä. Palkkoja ei ole säädelty millään muodoin 1990-luvun lopusta lähtien. Palkkapolitiikka on hävinnyt sellaisena kuin se oli pitkään voimassa sodan jälkeisinä vuosina. Palkkaneuvostojen säätelemät lakisääteiset minimipalkat ovat poistuneet kaikilla muilla aloilla paitsi maataloudessa. Kansalliset minimipalkat 90-luvun lopussa asettivat rajoituksia ainoastaan huonoimmin palkattujen osalta. Tämä yhdistettynä kollektiivisen palkkaneuvottelun osittaiselle poistumiselle on merkinnyt sitä, että yrityksen johto määrittelee pitkälle palkat.

Jäsenmäärän ja arvostuksen lasku on merkinnyt sitä, että ammattiyhdistysten asema on heikentynyt. Taloudellisilla olosuhteilla ja yrityksen kannattavuudella on yhä tärkeämpi merkitys (Millward et al., 2000:208-11, Bryson ja Wilkinson, 2002).[3] Toisaalta kirjallisuudessa on myös korostettu, että toisin kuin yleensä manner-Euroopassa oletetaan, palkkaneuvotteluilla on edelleen merkitystä palkanmuodostuksessa. Toimihenkilöiden järjestäytyneisyysaste on edelleen suhteellisen suuri verrattuna työntekijöiden järjestäytyneisyyteen. Ammattiyhdistykset eivät ole menettäneet kokonaan merkitystä (Beaumont, 1995). Ammattiyhdistyksen jäsenyyden tuoma etu palkkatasossa on kuitenkin vähäisempi kuin ennen (Stewart, 1995). Toimipaikat toimivat yhä enemmän kansainvälisillä markkinoilla, ja ulkomaalaisomistus on kasvanut. Ulkomaalaisomisteiset yritykset ovat voineet suosia järjestäytymättömiä työntekijöitä. Vuonna 1998 13 prosenttia toimipaikoista oli ulkomaalaisomisteisia (6 prosenttia vuonna 1980). Työmarkkinoilla työttömyysaste on hyvin alhainen, mutta alueelliset erot ovat suurempia kuin aikaisemmin. Lisäksi koulutettujen työttömyysaste on hyvin alhainen, viidesosa keskimääräisestä työttömyysasteesta.

Millward et al. (2000) ovat kyselyaineiston avulla arvioineet palkkaneuvotteluiden merkitystä. Kyselyssä työpaikat luokitellaan sen palkanmaksumuodon mukaan, joka vallitsee pääosalle työntekijöitä (Millward et al., 2000: 184-212). Tämän perusteella palkat määräytyivät työnantajien ja ammattiliiton välisessä neuvottelussa enää noin 30 prosentissa työpaikoista vuonna

---

[3] Katso myös Forth ja Kirby (2000), Forth ja Millward (2000a) ja Forth ja Millward (2000b).

1998, verrattuna 60 prosenttiin vuonna 1984.[4] Koska kollektiiviset neuvottelut ovat yleisempiä suurissa työpaikoissa, 40 prosentille kaikista työntekijöistä palkat määräytyivät kollektiivisesti (70 prosenttia vuonna 1984). Julkisella sektorilla kollektiivinen neuvottelu palkoista vallitsi edelleen noin 63 prosentissa työpaikoista, vuonna 1984 kattavuus oli 94 prosenttia. Yksityisellä sektorilla enää 16 prosentissa työpaikoista neuvotteluilla oli merkitystä, kun vuonna 1984 luku oli vielä 41 prosenttia.

Kollektiiviset palkkasopimukset ovat myös yhä hajautuneempia. 1980-luvun puoliväliin saakka monen työnantajan kattavat sopimukset olivat yleisiä. Työnantajajärjestöt osallistuivat aktiivisesti palkkaneuvotteluihin. Vuoteen 1998 mennessä tämä on harvinaisempaa kuin palkkaneuvottelut yritystasolla. Vain 3 prosentissa työpaikoista tai 6 prosentissa teollisuuden työpaikoista palkat määräytyvät monen työnantajan kattavin sopimuksin.

Kollektiiviset palkkasopimukset ovat myös suoraviivaisempia. Aikaisemmin hyvin monet sopimusalat ovat vaikuttaneet palkkoihin yrityksessä. Työntekijöiden palkoista on neuvoteltu erikseen eri sopimusaloilla. Vuoteen 1998 mennessä yksi sopimus palkoista 'single-table bargaining' on ollut vallitseva kolmessa neljännestä sopimuksista (40 prosenttia vuonna 1990 Millward et al., 2000: 203-4). Yksityisellä sektorilla lähes 90 prosenttia sopimuksista on tällaisia.

Bryson (2001) on tarkastellut työllisyyden ja työntekijöiden järjestäytymisasteen suhdetta Englannissa. Työpaikoissa, joissa työntekijöiden järjestäytymisaste on suuri, työllisyyskehitys on ollut heikointa 1990-luvulla. Vaikutus on näkyvissä myös saman toimialan sisällä järjestäytyneissä ja järjestäytymättömissä työpaikoissa. Siten tulos ei selity järjestäytymisasteen erilaisuudella hyvin ja huonosti kehittyvillä toimialoilla, eikä myöskään toimipaikkojen ikärakenteella tai koolla.[5]

Kuitenkin työllisyyskehityksessä ei ole eroa niissä työpaikoissa, joissa neuvotellaan palkkojen lisäksi työllisyydestä. Tämä viittaa siihen, että palkkavaatimukset ovat olleet pienempiä silloin, kun samaan aikaan on voitu sopia työllisyydestä. Järjestäytymisasteella on myös ollut vähemmän merkitystä silloin, kun vain työntekijät ovat järjestäytyneet eivätkä toimihenkilöt. Tällä on merkitystä myös siksi, että Isossa-Britanniassa toimihenkilöiden osuus kaikista järjestäytyneistä työntekijöistä on varsin suuri.

---

[4] Kyselyaineisto on edustava otos työpaikoista, joissa on vähintään 25 työntekijää (70 prosenttia työntekijöistä on näissä työpaikoissa).

[5] Aikaisemmissa tutkimuksissa Kanadassa ja USA:ssa järjestäytymisasteen negatiiviset työllisyysvaikutukset selittyvät sen sijaan osin isojen yritysten huonolla työllisyyskehityksellä (Long, 1993, Leonard, 1992).

Bryson ei myöskään löydä tukea väitteille, joiden mukaan työllisyysvaikutus vaihtelisi voimakkaasti toimialan kilpailutilanteen tai yrityksen menestyksen mukaan. Toisin sanoen ammattiliiton jäsenyyden vaikutus ei liity siihen, että järjestäytyneillä aloilla olisi enemmän monopolivoittoja. Lisäksi tulospalkkauksen laajuudella ei ollut vaikutusta tulokseen. Jäsenyyden merkitys ei ole suoranaisesti seurausta yrityksen voittojen jaosta työnantajan ja työntekijän kesken (rent seeking).

Bryson tarkastelee myös erikseen teollisuutta ja palvelusektoria. Brysonin mukaan järjestäytymisasteen negatiiviset vaikutukset työllisyyteen ovat pienemmät teollisuudessa, etenkin hyvin pärjäävissä yrityksissä. Tämä johtuu hänen mukaansa siitä, että järjestäytymisaste on suhteellisen korkea kaikissa työpaikoissa. Korkeammat palkat työpaikoissa, joissa on järjestäytyneitä työntekijöitä, eivät siten vaikuta yrityksen suhteelliseen kilpailuasemaan.

Irlannissa ammattiliittoja on noin 85, joissa on puoli miljoonaa jäsentä eli noin puolet työvoimasta. Julkista työnantajaa edustaa valtionvarainministeriö. Vuodesta 1987 monen osapuolen välisien sopimusten tekoon on osallistunut julkinen valta, ammattiliitot, työnantajat ja maanviljelijä. Vuodesta 1996 lähtien myös työttömät ja pienet yritykset ovat olleet edustettuina. Irlannin neuvottelujärjestelmä muistuttaa siten Suomen sopimusjärjestelmää siinä mielessä, että asioista sovitaan monenkeskisesti. Sopimukset perustuvat laajaan käsitykseen kansantaloudellisista kysymyksistä, joita käsitellään myös neuvostossa The National Economic and Social Council. Myöskin julkinen valta voi osallistua aktiivisesti työmarkkinaneuvotteluihin.

Kuitenkin neuvottelujen keskittyneisyysastetta mittaavassa Calmfors-Driffill -indeksissä Irlanti sijoittuu vasta 13:sta mitattaessa neuvottelujärjestelmien keskittyneisyyttä 19 maan joukossa. Historiallisesti tämä on perusteltua. Perinteisesti kaikki muu palkanasetanta kuin inflaatiota heijasteleva, kuten tuottavuuteen ja työorganisaation muutokseen liittyvä, on määräytynyt yritystasolla (Von Prodzynzki, 1998). Toimialatasolla palkoista neuvotellaan hyvin harvoin. 1970-luvulla pyrkimykset keskitettyihin palkkaneuvotteluihin tuottivat kuitenkin tuloksen, ja keskitetty sopimus solmittiin viitenä vuotena. Myöhemmin 1980-luvulla vuosina 1981-1987 keskitettyä sopimusta ei tehty. Kuitenkin palkannousun normit olivat yleensä yhteisiä eri sopimuksissa. Vuodesta 1987 keskitetyt tai yhteiset normit noudattavat palkankorotukset korvasi kasvavassa määrin työelämän suhteiden suuntaviivojen asettaminen PNR (Programs for National Recovery). Yksityisellä sektorilla palkankorotusten suuntaviivat oli paikallisin sopimuksin muutettava käytännön palkoiksi. Uusi järjestelmä osoittautui toimivaksi. Paikallinen sopiminen palkoista noudatti pitkälle asetettuja raameja, ja palkankorotukset seurasivat inflaation kehitystä. PNR-suuntaviivoihin kuului myös työpaikkojen luominen ja työajan lyhentäminen yhden tunnilla 39 tuntiin, jotka molemmat toteutuivat taloudellisen kasvun ollessa suosiollinen 4 prosenttia vuodessa.

Vuonna 1996 konfliktien jälkeen saavutettiin uusi kollektiivinen sopimus Partnership 2000 for Inclusion, Employment and Competitiveness. Von Prodzynskin mukaan Irlannissa voidaankin nähdä kolme tendenssiä. Ensinnäkin ammattiliittojen perinne noudattaa Ison-Britannian mallia ja useiden liittojen päämajat sijaitsevat Isossa-Britanniassa. Toiseksi, Irlannissa on viime vuosina pyritty korporatistisesti ratkaisemaan taloudellisia ongelmia kuten työllisyyteen liittyvää. Kolmanneksi, ulkomaisten monikansallisten yritysten merkitys on kasvanut, ja näillä yrityksillä on usein amerikkalainen näkemys palkkajärjestelmistä. Osa monikansallisista yrityksistä voi myös karttaa työntekijöiden järjestäytymistä. Näiden kolmen tekijän vaikutussuunnat ovat usein vastakkaisia ja siten Irlannin työmarkkinoiden tulevaisuuden kehityssuunnat ovat avoimia.

Saksassa työelämän suhteita kuvaavat teollisuusliittoperiaatteen mukainen järjestäytyminen, liittokohtaiset työehtosopimusneuvottelut, myötämääräämisen työelämässä ja suhteellisen vähäiset työtaistelut (Kauppinen, 1989). Järjestäytymisaste Saksassa on 35-40 prosenttia (60 % julkinen hallinto, 50 % työntekijät (manual workers), 25 % toimihenkilöt). Deutscher Gewerkschaftsbund DGB on suurin ammattiliitto. Lisäksi on kaksi toimihenkilöorganisaatiota DGB:n ulkopuolella: Deutsche Angestellten Gewerkschaft DAG (Saksan toimihenkilöiden liitto) ja Deutsche Beamtenbund DBB. Työnantajajärjestöt ovat BDA:n (Bundervereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbänd) jäseniä ja järjestäytyneet toimialoittain samoin kuin ammattiliitot. Kollektiiviset sopimukset työnantajien ja ammattiliiton välillä neuvotellaan toimialatasolla. Työantajien järjestäytymisaste on hyvin korkea 80 %, ja jäsenyritykset kattavat 90 % työntekijöistä. Järjestäytymättömien työnantajien määrä on viime vuosina kasvanut samoin kuin vastaavasti yrityskohtaisten sopimusten määrä. Tähän ovat vaikuttaneet etenkin 1980-luvun lopulta lähtien uudet yritykset, jotka eivät ole liittyneet työnantajajärjestöihin. Länsi-Saksan alueella työntekijöitä kollektiivisten työehtosopimusten piirissä oli noin 75 prosenttia vuonna 1998, missä on selvä vähennys vuoden 1985 tasoon (Bellmann et al., 1998). Mainittavaa eroa ei ole työehtosopimuksin määrättyjen ja niiden ulkopuolella olevien palkkojen ja työolosuhteiden välillä. Yksi syy tähän on se, että sekä työntekijäettä työnantajajärjestöt ovat käyttäneet mahdollisuutta pyytää liittohallitusta tai osavaltion hallitusta julistamaan työehtosopimus yleisesti sitovaksi.

Myötämääräämislait (Mitbestimmungsgesetz) antavat yli 2 000 työntekijän työpaikoissa palkansaajille mahdollisuuden valita vaaleilla puolet hallintoneuvoston jäsenistä. 500 – 20 000 palkansaajaa työllistävissä yrityksissä palkansaajilla on mahdollisuus valita vaaleilla kolmasosa hallintoneuvoston jäsenistä. Hallintoneuvosto nimeää yrityksen johtokunnan. Työntekijäpuolen edustajiin kuuluvat yrityksessä toimivien ammattiliittojen edustajat, yrityksen työntekijät, toimihenkilöt ja johtohenkilöstö. 12 tai 16 jäsenisessä hallintoneuvostossa ammattiliiton edustajia on kaksi, 20 jäsenisessä kolme.

Saksan työmarkkinoilla työntekijät ovat edustettuina myös työpaikkaneuvostoissa. Tosin niiden merkitys on vähentynyt viime vuosina. Vuonna 1994 työntekijöistä 41.6 prosenttia oli järjestelmän piirissä, kun luku oli vielä 1990 ennen Saksojen yhdistymistä 47 prosenttia (Hassel, 1999). Yksi syy kehitykselle on yrityskoon pienentyminen yli ajan; työpaikkaneuvostothan ovat yleisiä etenkin suurissa yrityksissä. Työpaikkaneuvostoja ei ole alle viiden hengen yrityksissä, joissa on nykyään noin 3.5 miljoonaa ihmistä töissä. Vain noin 15 prosentissa toimipaikoista on sekä työpaikkaneuvosto että kollektiiviset palkkasopimukset. Lisäksi edustajista yhä suurempi joukko, noin 25-30 prosenttia, ei ole ammattiyhdistyksen jäseniä. Tätä kehitystä on edesauttanut myös uusien työpaikkojen syntyminen palvelusektorilla, jossa järjestäytymisaste on alhaisempi kuin perinteisessä teollisuudessa.

Työpaikkaneuvostot perustuvat toimipaikkatasoiseen edustukseen. Niitä koskevat oikeudet on määritelty laissa. Työpaikkaneuvostot käynnistettiin vuonna 1952 ja niitä on uudistettu vuosina 1972 ja 1989. Jäsenet neuvostoon valitsee koko henkilökunta toimipaikoissa, joissa viisi tai enemmän on pysyvässä työsuhteessa. Työpaikkaneuvostot perustetaan työntekijöiden aloitteesta, joten niitä ei ole kaikissa yrityksissä. Työpaikkaneuvostojen olemassaolo vaihtelee yrityksen koon, iän ja sukupuolijakauman mukaan (Addison et al., 1997). Työpaikkaneuvostolla on varsin laajat vaikutusmahdollisuudet otettaessa käyttöön uusia palkkausjärjestelmiä tai sopeutettaessa työvoimaa markkinatilanteen mukaan. Yrityksen johto ei voi näissä asioissa toimia ilman työpaikkaneuvoston hyväksyntää. Sen sijaan työpaikkaneuvostoilla on vähemmän neuvonpitovaltaa asioissa, jotka liittyvät investointeihin ja työskentelytapoihin. Työpaikkaneuvostoilla ei myöskään ole oikeutta julistaa lakkoa. Jos työpaikkaneuvosto ja yrityksen johto eivät pääse sopimukseen, asioita voidaan edelleen käsitellä esimerkiksi työoikeudessa. Laki ei myöskään velvoita työpaikkaneuvostojen käyttämistä palkkaneuvotteluissa. Työpaikkaneuvostot ovat keskeisiä erityisesti silloin, kun tuottavuuden parantamiseen johtaviin toimenpiteisiin liittyy uusien palkkausjärjestelmien käyttöönotto.

Työpaikkaneuvostot on lainsäädännöllisesti sidottu velvollisuuteen toimia yhteistyössä yrityksen johdon kanssa yrityksen hyväksi. Tästä nousee kysymys siitä, miten yhteiselo lisää yrityksen arvoa. Freeman and Medoff (1984) väittävät, että monet työolosuhteisiin liittyvät tekijät ovat julkishyödykkeitä, joista hyötyvät kaikki työntekijät. Hübler ja Jirjahn (2001) esittävät myönteisiä arvioita työpaikkaneuvostoista (ks. myös FitzRoy ja Kraft, 1987, ja Frick ja Sadowski, 1995). Heidän mukaansa työpaikkaneuvostot voivat välittää informaatiota johdolle työolosuhteisiin liittyvistä tarpeista. Hübler ja Jirjahn (2001) luettelevat myös joukon työpaikkaneuvostojen varjopuolia. Ensinnäkin työpaikkaneuvostojen työskentelyyn osallistuminen vie aikaa pois itse työnteolta, ja työnantaja maksaa ajalta täyden palkan. Toiseksi työpaikkaneuvostot voivat vääristää tulospalkkausta. Työntekijät voivat sanella tulos-

palkkauksen ehdot tai olla haluttomia korjaamaan tulospalkkausta alaspäin yrityksen tuloksen laskiessa. Työnjohtoportaan mahdollisuudet käyttää palkkakannustimia voivat myös vähentyä, jos tulospalkkauksesta sovitaan hyvin laajasti kollateraalisesti työntekijöiden ja työnantajan välillä. Työpaikkaneuvostojen ei ole myöskään aina havaittu lisäävä joustavuutta työolosuhteissa ja toiminnassa.

Useimmat empiiriset tutkimukset havaitsevat työpaikkaneuvostoilla olevan positiivinen vaikutus palkkatasoon (Jirjahn ja Klodt, 1999) ja vähentävän palkkaeroja (Hübler ja Meyer, 2000). Jälkimmäinen viittaa siihen, että vähän koulutetut voivat hyötyä suhteellisesti enemmän silloin kun työpaikkaneuvoston kautta kaikki työntekijät ovat samassa pöydässä. On myös mahdollista, että työntekijöiden segregaatio eli samankaltaisten työntekijöiden keskittyminen samoihin työpaikkoihin kasvaa. Työnantaja haluaa neuvottelupöytään mahdollisimman homogeenisen työntekijäosapuolen, joka edustaa osaavinta työvoimaa. Siten yritysten väliset palkkaerot kasvavat samalla, kun yritysten sisäinen palkkahajonta kutistuu.

Työpaikkaneuvostoilla ja joustavan palkkauksen muodoilla on läheinen yhteys. Päätöksenteon hajauttaminen, työpaikkaneuvosto esimerkkinä, on sidoksissa tiimityöskentelyyn, hierarkiatasojen vähentämiseen yksilöllisen palkkauksen kustannuksella ja horisontaaliseen päätöksentekoon. Yksi esitetty ennuste on, että palkkaus on korkeampaa yksilöllisessä järjestelmässä. Bauer ja Bender (2001) eivät kuitenkaan havaitse joustavalla palkkauksella (toisin kuin työpaikkaneuvostoilla) olevan merkittävää positiivista vaikutusta palkkatasoon.

Palkkasopimukset yleensä neuvotellaan ammattiliittojen ja työnantajien välillä toimialatasolla. Freeman ja Lazear (1995, 31-32) väittävät, että työpaikkaneuvostot ja yrityksen johto toimivat tehokkaasti silloin, kun yrityksen voitonjakosäännöt ennalta määrätty. Tämä estää työpaikkaneuvostojen käytön yleisenä palkkapoliittisena välineenä. Hüblerin ja Jirjahnin (2001) keskeisin argumentti on myös, että työpaikkaneuvostot toimivat tehokkaasti silloin kun palkkaukseen ja kannustimiin liittyviä ristiriitoja (jotka vaikuttavat palkkahierarkiaan yrityksessä) käsitellään yrityksen ulkopuolella kuten liittokohtaisissa sopimuksissa.

3 Lopuksi

Tutkimus tarkastelee työmarkkinoiden ominaispiirteitä Pohjoismaissa sekä eräissä Euroopan maissa (Iso-Britannia, Irlanti, Saksa).

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

Yksi 1990-luvun keskeisistä piireistä on työnantajajärjestöjen kartellisoituminen eli liittojen määrän lasku. Samalla palkkaneuvotteluissa on enemmän toimialakohtaisia piirteitä, kun työantajajärjestöt ovat järjestäytyneet enemmän toimialoittain. Yksityisellä sektorilla kuitenkin noin puolet työsopimuksista perustuu yksilöllisiin sopimuksiin, joissa järjestäytynyt työnantaja ei ole edustettuna. Paikallisen sopimisen merkitys on kasvanut yli vuosien. Vuonna 1989 37 prosenttia palkoista sovittiin keskitetysti, kun vuonna 2000 luku oli enää 17 prosenttia. Keskusjärjestöjen koordinointi rajoittuu koskemaan siis etupäässä eläkkeitä, työaikaa, lomia, sairausajan etuuksia ja palkkauksen suhteen minimipalkkoja. Nykyisin Tanskassa on voimassa neljävuotinen työehtosopimus DA:n ja suurimman ammattiliiton LO:n kesken. Sopimuskausi on poikkeuksellisen pitkä, ja tänä aikana käydään useita neuvottelukierroksia. Paikallisessa sopimisessa on sovittu, että palkkakustannusten lisäys on vähintään 1 %-yksikköä vuodessa ja tämän päälle se mitä paikallisesti sovitaan.

Ruotsissa on 90-luvulta lähtien tehty liittokohtaisia sopimuksia. Työnantajajärjestön SAF rooli neuvotteluosapuolena on muuttunut, kun palkkaneuvottelut käydään nykyisin liittotasolla tai paikallisesti yrityksessä. Palkkapotista (ns. lönepott) määräytyy yritystasolla osa tai kokonaan (täysin avoin sopimus). Työntekijät osallistuvat palkkapotin jakoon ja riitatilanteessa noudatetaan yleensä kaavamaista yleiskorotusta, joka on liittotasolla sovittu. 81 prosentille toimihenkilöistä ja 47 prosentille työntekijöistä palkkasopimus on paikallinen. Tähän saakka paikallinen sopiminen on siis koskenut lähinnä liittotasolla sovitun palkkasumman jakoa tai sitä miten paikallinen palkkojen liikkumavara (ns. löneutrymme) jakautuu työntekijöiden kesken. Sopimukseen voi kuulua myös sopimuskorotus ja palkanseuranta ja tähän liittyvät korotukset.

Ruotsissa on etenkin teollisuuden piirissä olemassa sopimus yhteistyön kehittämisestä työntekijä- ja työnantajajärjestöjen välillä. Sopimus käsittelee teollisuuden kehitystä ja palkanmuodostusta (samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebildning). Sopimuksen päämääränä on edistää teollisuuden suotuisaa kehitystä, kannattavuutta ja kilpailukykyä. Tämän tarkoituksena on antaa myös suotuisa pohja palkkakehitykselle ja työelämän suhteille.

Muualla Euroopassa *Isossa-Britanniassa* ammattiyhdistysten asema palkanmuodostuksessa on heikentynyt. Palkkaerot järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien työntekijöiden välillä ovat kaventuneet. Työllisyys on kehittynyt 1990-luvulla heikommin yrityksissä, joissa palkat ovat määräytyneet työehtosopimuksin. Toisaalta näin ei näytä olevan silloin, kun työntekijät ja yritys neuvottelevat yhtä aikaa sekä palkoista että työllisyydestä. *Irlannissa* on viime vuosina pyritty korporatistisesti ratkaisemaan taloudellisia ongelmia kuten työllisyyteen liittyvää. Toisaalta ulkomaisten monikansallisten yritysten merkitys on kasvanut, ja näillä yrityksillä on usein amerikkalainen näkemys palkkajärjestelmistä.

Saksassa työntekijät ovat edustettuina sekä työpaikkaneuvostoissa että ammattiyhdistysten kautta. Kollektiiviset sopimukset työnantajien ja ammattiliiton välillä neuvotellaan toimialatasolla. Työpaikkaneuvostot perustuvat toimipaikkatasoiseen edustukseen. Työpaikkaneuvostolla on varsin laajat vaikutusmahdollisuudet otettaessa käyttöön uusia palkkajärjestelmiä tai sopeutettaessa työvoimaa markkinatilanteen mukaan. Näissä asioissa yrityksen johto ei voi toimia ilman työpaikkaneuvoston hyväksyntää. Sen sijaan työpaikkaneuvostojen mielipiteitä ei tarvitse kuulla päätettäessä investoinneista ja työskentelytapoihin liittyvistä asioista. Laki ei myöskään velvoita käyttämään työpaikkaneuvostoja palkkaneuvotteluissa. Kuitenkin ne voivat olla keskeisiä silloin, kun tuottavuuden parantamiseen tähtäävissä toimenpiteissä uusien palkkausjärjestelmien käyttöönotto on keskeistä.

Työpaikkaneuvostoilla ja joustavan palkkauksen muodoilla on läheinen yhteys. Ne ovat sidoksissa tiimityöskentelyyn, hierarkiatasojen vähentämiseen yksilöllisen palkkauksen kustannuksella ja horisontaaliseen päätöksentekoon.

Yhteenvedoksi voidaan todeta, että Ruotsissa ja Tanskassa on liittokohtaisissa ratkaisuissa vähennetty eri alojen palkkojen kytkentää, ja paikallisen sopimisen eri muodot ovat nykyisin tavallisia. Yksi eri alojen välisten kytkentöjen vähentämisen muoto on ollut se, että eri toimialoilla sopimukset tehdään eri ajankohtina. Ruotsissa palkkojen vähimmäiskorotukset ovat keskimäärin vähintään puolet palkkapotista, kun taas Suomessa palkat nousevat kaikille vähintään sopimuskorotuksen verran. On myös selvää, että palkankorotusten vaihtelu yrityksen sisällä voi olla suurempaa Ruotsissa, vaikka uuden järjestelmä varsinaisena tarkoituksena oli ainoastaan palkkakustannusten pitäminen kurissa. Palkkojen jousto etenkin alaspäin on periaatteessa pienempi Suomessa. Ruotsin sopimusjärjestelmä on voinut myös vähentää palkkaliukumia, jotka ovat olleet viimeaikoina noin 0.5 prosenttiyksikköä alemmat kuin Suomessa. Suomessa keskitettyä sopimista lienee helpottanut yritysten tuottavuuserojen kaventuminen 1990-luvun alun laman jälkeen (Piekkola, 2002). Ruotsissa sovittelujärjestön Medlingsinstitutin tutkimusten mukaan myöskään Ruotsissa palkkaerot eivät olleet 1990-luvun

loppupuolella kasvussa. Kuitenkin vuosina 2000-2001 palkkahajonnassa on tapahtunut jonkin verran muutoksia, kun hyvin koulutettujen palkat ovat nousseet enemmän.

Tutkimuksen perusteella nähdään, että työmarkkinat ja työelämän suhteet ovat muutosprosessissa Euroopan maissa. Pohjoismaissa työmarkkinajärjestöjen läheiset yhteydet ja kontaktit antavat edelleen pohjan yhteistyölle. Työmarkkinoiden neuvottelujärjestelmissä ja paikallisessa sopimisessa lienee kehittämisen varaa myös Suomessa. Muissa Pohjoismaissa kuten Ruotsissa ja Tanskassa palkan määräytyminen on meitä suuremmassa määrin paikallista yritystasolla, ainakin muodollisesti. Ruotsissa yritystasolla työntekijöillä on selvempi rooli palkkaneuvotteluissa kuin Tanskassa. Erimielisyyden vallitessa ongelmien ratkaisut ja palkankorotukset siirtyvät usein liittotasolle. Kehitys on erilaista Saksassa, jossa paikallista sopimista on esiintynyt lähinnä uusilla toimialoilla, joilla työnantaja ei ole järjestäytynyt.

Suomalaisissakin työehtosopimuksissa paikallisesti sovittavat erät olivat suurempia viime työehtosopimuskierroksella kuin aikaisemmin. Paikallisesti sovittavasta erästä sovitaan myös yritystasolla paikallisesti enemmän kuin ennen. Paikallisia eriä kannattavat erityisesti työnantajat. Suomalainen järjestelmä on kuitenkin nykyisellään vielä pitkän matkan päässä palkkapottiajattelusta, koska paikalliset erät sovitaan yleensä varsin mekaanisesti, ja useimmiten jo liittotasolla. Eroavaisuudet ovat ilmeisimmät niillä aloilla, joilla Ruotsissa yleinen korotustaso on ylipäätään määrätty ainoastaan silloin, kun selvä erimielisyys vallitsee palkkapotin jaosta. Esimerkkinä tällaisista aloista oli kemianteollisuus.

Lähteet

Addison, J.T., Schnabel, C. ja Wagner, J. (1997): "On the Determinants of Mandatory Works Councils in Germany," Industrial Relations, Vol. 36, 419-445.

Andersen, T. (2002): Changes in Danish labour market bargaining – The prototypical case of organised decentralisation? Mimeo.

Bauer, T.K. ja Bender, S. (2001): "Flexible work systems and the structure of wages: evidence from matched employer-employee data", IZA Discussion Paper No. 353.

Beaumont, P.B. (1995): The future of employment relations. London: Sage.

Bell, L.A. ja Neumark, D. (1993): "Lump-sum payments and profit-sharing plans in the union sector of the United States economy", The Economic Journal, 103, 602-619.

Bellmann, K., Ellguth, P. ja Seifert, H. (1998): "Betriebsräte und tarifpolitik: quantitative reichweite der mitbestimmun, mimeo Insitute for Employment Research, Nuremburg.

Bertola, G. (2000): Labour Markets in the European Union, CESifo Forum 1.

Bertola, G. (1999): Microeconomic perspectives on aggregate labor markets, kirjassa Ashenfelter, O. ja Card, D. (Eds.): Handbook of Labor Economics, Vol. 3. North-Holland.

Bertola, G. ja Rogerson, R. (1997): Institutions and labour reallocation, European Economic Review, Vol. 41:6, 1147-1171.

Bertola, G., Blau, F.D. ja Kahn, L.M. (2001): Comparative analysis of labour market outcomes: lessons for the US from the international long run evidence. Julkaisematon.

Blanchflower, D.G. ja Freeman, R.B. (1992): "Unionism in the United States and other advanced OECD countries", Industrial Relations, Vol. 31, No. 1, 56-81.

Blau, F.D. ja Kahn, L.M. (1999): Institutions and laws in the labor market, kirjassa Ashenfelter O. ja Card D. (Eds.): Handbook of Labor Economics, Vol. 3. North-Holland.

Bryson, A. (2001): 'Unions and employment growth in British workplaces during the 1990s: a panel analysis', esitelmä CAED kokouksessa, Århus.

Bryson, A. ja Wilkinson, D. (2002): 'Collective bargaining and workplace performance. Employment Relations Research Series No. 12, London: Department of Trade and Industry.

Burdett, K. ja Mortensen, D. (1989): 'Equilibrium Wage Differentials and Employer Size', University of Essex, mimeo.

Böckerman, P. (2002): "Perception of job instability in Europe", Palkansaajien tutkimuslaitos, Työpapereita No. 184.

Dolvik, J.E. ja Vartiainen, J. (2002): Globalisering og Europeisk Integrasjon – Utfordringer for lönnsdannelsen og kollektivavtalene i de nordiska land. Fafo & SALTSA (Joint Programme for Working Life Research in Europe) Report No. 7: 2002, National Institute for Working Life, Stockholm.

Due, J. ja Madsen, J.A. (2001): Fagbevegelsens struktur i det 20. århundre. Forhandlingssystemet som problemloser og hindre udvikling. LO-domumentation 1/2001, Kööpenhamina.

Dunne, T., Foster, L., Haltiwanger, J. ja Troske, K. (2000): Wage and productivity dispersion in U.S. manufacturing: The role of computer investment. NBER Working Paper 7465.

Eiro (2002): Trade Union Density Falls. http://www.eiro.eurofound.ie 2002/01/inbrief/DK0201159n.html.

Ferner, A. ja Hyman, R. (1998) (toim.): Changing industrial relations in Europe. Oxford UK: Blackwell Publishers.

FitzRoy, F.R. ja Kraft, K. (2000): "Co-Determination, Efficiency and Productivity," Working Paper, University of Essen, Germany.

FitzRoy, F.R. ja Kraft, K. (1990): "Innovation, Rent-Sharing and the Organisation of Labour in the Federal Republic of Germany," Small Business Economics, Vol. 2, 95-103.

FitzRoy, F.R. ja Kraft, K. (1987): "Efficiency and Internal Organization: Works Councils in West German Firms," Economica, Vol. 54, 493-504. 30

Forth, J. ja Kirby, S. (2000): Guide to the Analysis of the Workplace Employee Relations Survey 1998, London: NIESR, WERS98 Data Dissemination Service.

Forth, J. ja Millward, N. (2000a): 'High Involvement Management, Unions and Pay', mimeo, London: NIESR.

Forth, J. ja Millward, N. (2000b): 'Pay Settlements in Britain', London: NIESR, Discussion Paper 173.

Freeman, R.B. (1980): "Unionism and the dispersion of wages", Industrial and Labor Relations Review, Vol. 36, 3-21.

Freeman, R.B. (1981): 'The Effect of Unionism on Fringe Benefits', Industrial and Labor Relations Review, 34: 489-509.

Freeman, R.B. (1982): "Union wage practices and wage dispersion within establishments", Industrial and Labor Relations Review, Vol. 34, 3-24.

Freeman, R.B. (1994): How labor fares in advanced economies, kirjassa Freeman R.B. (toim.), Working under different rules. New York: Russell Sage Foundation.

Freeman, R.B. ja Gibbons, R. (1995): "Getting Together and Breaking Apart: The Decline of Centralized Collective Bargaining," in Differences and Changes in Wage Structures, edited by R.B. Freeman.

Freeman, R.B. ja Lazear, E.P. (1995): "An Economic Analysis of Works Councils," in Works Councils – Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations, edited by J. Rogers and W. Streeck, Chicago: University of Chicago Press, 27-52.

Freeman, R.B. ja Medoff, J.L. (1984): What Do Unions Do? New York: Basic Books.

Frick, B. ja Sadowski, D. (1995): "Works Councils, Unions and Firm Performance: The Impact of Workers' Participation in Germany," in Institutional Frameworks and Labor Market Performance: Comparative Views on the U.S. and German Economies, edited by F. Buttler, W. Franz, R. Schettkat, and D. Soskice, New York: Routledge, 46-81.

Gosling, A. ja Machin, S. (1995): "Trade unions and the dispersion of earnings in the British establishments, 1980-90", Oxford Bulletin of Economics and Statistics, Vol. 57, No. 2, 167-184.

Green, F., Machin, S. ja Manning, A. (1996): 'The Employer Size-Wage Effect: Can Dynamic Monopsony Provide an Explanation?' Oxford Economic Papers, 48: 433-55.

Guichard, S. ja Laffargue, J.-P. (2000): "The Wage Curve: The Lessons of an Estimation over a Panel of Countries", CEPII Working Papers No. 21.

Hassel, A. (1999): "The Erosion of the German System of Industrial Relations", British Journal of Industrial Relations 37, 483-505.

Hibbs, D.A. Jr. ja Locking, H. (2000): Wage Dispersion and Productive Efficiency: Evidence For Sweden, Journal of Labor Economics, 18, 755-783.

Honkapohja, S. ja Koskela, E. (1999): "Finland's Depression", Economic Policy 29, 399-436.

Hübler, O. ja Meyer, W. (2000): "Industrial Relations and the Wage Differentials between Skilled and Unskilled Blue-Collar Workers within Establishments: An Empirical Analysis with Data of Manufacturing Firms," IZA Discussion Paper No. 176.

Hübler, O. ja Jirjahn, U. (2001): "Work councils and collective bargaining in Germany: the impact in productivity and wages," esitelmä EALE kokous, Jyväskylä.

Industrins Ekonomiska Råd (2000): Industriavtalet – utfall och framtidsutsikter.

Jirjahn, U. ja Klodt, T. (1999): "Lohnhöhe, industrielle Beziehungen und Produktmärkte," in Zur Entwicklung von Lohn und Beschäftigung auf der Basis von Betriebs- und Unternehmensdaten, edited by L. Bellmann, S. Kohaut and M. Lahner, Nürnberg: BeitrAB, 27-54.

Kauppinen, T. (1989): "Työelämän suhteet markkinatalousmaissa: Neuvottelutoiminnan kehityksen suuntaviivoja Suomessa ja 12 muussa maassa", Työelämän suhteiden neuvottelukunta 1989:1. Helsinki.

Kreps, D.M. (1990): "Corporate Culture and Economic Theory," in Perspectives on Positive Political

Layard, R., Nickell, S. ja Jackman, R. (1991): "Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market", Oxford University Press. The Wage Curve: The Lessons of an Estimation over a Panel of Countries.

Leonard, J.S. (1992): "Unions and employment growth", Industrial Relations, Vol. 31, 80-94.

Long, R.J. (1993): "The impact of unionization on employment growth of Canadian companies", Industrial and Labor Relations Review, Vol. 48, 691-703.

McMorrow, K. (1996): "The Wage Formation Process and Labor Market Flexibility in The Community, the US and Japan", European Commission Economic Paper, No. 123.

Maliranta, M. ja Vainiomäki, J. (2002): Technology and human capital effects on wage and productivity dispersion. Mimeo.

Medlingsinstitutet (2002): Avtalsrörelsen och lönebildningen 2001, Medlingsinstitutes årsrapport, helmikuu 2002, Medlingsinstitutet. Lindköpings Tryckeri AB.

Millward, N., Bryson, A. ja Forth, J. (2000): All Change at Work? London: Routledge.

Millward, N., Stevens, M., Smart, D. ja Hawes, W.R. (1992): Workplace Industrial Relations in Transition: the ED/ESRC/PSI/ACAS Surveys, Aldershot: Dartmouth Publishing.

Moene, K.O. ja Wallerstein, M. (1997): Pay inequality, Journal of Labour Economics 15, 403-430.

Müller-Jentsch, W. (1995): Germany: From Collective Voice to Co-Management, teoksessa Works Councils – Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations, toim. J. Rogers ja W. Streeck, Chicago: University of Chicago Press, 53-78.

OECD (1997): Economic performance and the structure of collective bargaining, Employment Outlook, OECD: Pariisi.

Office of National Statistics (1999): Annual Abstract of Statistics, London: The Stationery Office.

Ohlsson, H. (2002): The Swedish industrial agreement, mimeo.

Pencavel, J.H. (1991): Labor Markets under Trade Unionism, Oxford: Blackwell.

Prendergast, C. (1999): "The Provision of Incentives in Firms," Journal of Economic Literature, Vol. 37, 7-63.

Piekkola, H. ja Kauhanen, A. (2002): "Rent sharing as part of incentive schemes and recruitment," Julkaisematon.

Piekkola, H. (2002): Palkkaerot ja tulospalkat. Osaamispääoma teknologisessa murroksessa. ETLA B-sarja Nro 193. Helsinki.

Saint-Paul, G. (1996): Exploring the political economy of labour market institutions, Economic Policy 23, 265-315.

Scheuer, S. (1998): Denmark: a less regulated model, kirjassa A. Ferner ja R. Hyman (toim.): Changing industrial relations in Europe. Oxford UK: Blackwell Publishers, 146-170.

Stewart, M. (1995): Union Wage Differentials in an Era of Declining Unionization, Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 57(2): 143-66.

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

Teollisuus ja työnantajat (2002): Palkkatilastokatsaus 2002.

Von Prodzynzki, F. (1998): Ireland corporatism revived, kirjassa A. Ferner ja R. Hyman (toim.): Changing industrial relations in Europe. Oxford UK: Blackwell Publishers, 55-73.

Palkkanormit ja palkanmuodostus Suomessa: kokemuksia ja tulevaisuuden näkymiä

Pekka Sauramo

Palkansaajien tutkimuslaitos

Artikkelissa tarkastellaan suomalaista palkanmuodostusta ja palkkanormeja esittelemällä osatutkimusten Sauramo (2004a, 2004b ja 2004c) keskeisiä tuloksia ja johtopäätöksiä. Palkkanormien ja palkanmuodostuksen analysointi liitetään paitsi osaksi funktionaalisen tulonjaon eli työ- ja pääomatulojen välisen suhteen tarkastelua myös osaksi suomalaisen tulopolitiikan historian luonnehdintaa. Artikkelissa haetaan vastauksia muun muassa seuraaviin kysymyksiin: Mikä asema palkkanormeilla on ollut suomalaisessa tulopolitiikassa ja sen kielessä? Mitkä normit ovat olleet esillä? Mitkä ovat olleet normien käyttöön liittyneet keskeiset ongelmat? Mitä tulopolitiikan historian valossa voidaan sanoa normien käytöstä euro-Suomessa? Onko funktionaalinen tulonjako sellaisessa tasapainossa, joka kannattaa pyrkiä säilyttämään myös tulevaisuudessa mahdollisesti jotakin palkkanormia seuraamalla?

1 Johdanto

”Neuvottelut seuraavien vuosien työehtosopimuksista ovat alkamassa. Palkkavaatimuksia esitetään ja niitä perustellaan kansantalouden tuottavuuden kasvulla, jonka nähdään luoneen uutta jaettavaa, josta osa kuuluu palkansaajille. Neuvotteluissa tarkastellaan huolellisesti tehtyjä laskelmia tuottavuuskehityksestä ja yritetään sen perusteella määritellä kansantalouden palkanmaksuvaraa. Jos sopimukset toteutuvat kattavana tulopoliittisena kokonaisratkaisuna, odotettavissa on, että sovittu palkankorotus tulee valtaosalle maan palkansaajista jokseenkin samansuuruisena.” Näillä sanoilla luonnehti Suomen Pankin pääjohtaja Matti Vanhala lokakuussa vuonna 2002 silloisen neuvottelukierroksen yhtä oleellista vaihetta (Vanhala 2002).

Vaikka Vanhala ei edellä esitetyssä lainauksessa käytä palkkanormi-sanaa, lainaus tiivistää hyvin, mistä palkkanormissa on kysymys: ohjenuorasta, jonka avulla pyritään arvioimaan keskimääräistä palkankorotusvaraa ja jonka käyttö mahdollisesti kuvastuu myös toteutuneessa palkkakehityksessä.

Lainaus kuvastaa myös sitä, että palkkanormiajattelulla on huomionarvoinen asema suomalaisessa tulopolitiikassa. Vaikka palkkanormien soveltaminen ei ehkä olekaan näkynyt toteutuneissa palkkaratkaisuissa, palkkanormi on ollut oleellinen osa tulopolitiikan kieltä. Historiaa tulkittaessa tulisi pitää mielessä, etteivät esimerkiksi keskitettyyn ratkaisuun perustuvat, suunnilleen samansuuruiset palkankorotukset vielä ole osoitus jonkun palkkanormin soveltamisesta käytäntöön. Eiväthän tällaiset korotukset välttämättä kuvasta sitä, että työmarkkinaosapuolet ovat yhdessä sopineet jonkun normin soveltamisesta. Korotusten suuruus voi myös poiketa jonkun normin mukaisesta korotuksesta.

Tässä kirjoituksessa tarkastelen palkkanormien asemaa suomalaisessa tulopolitiikassa. Keskeinen tavoitteeni on tarkastella palkkanormien käytön tulevaisuuden näkymiä. Tulevaisuuden luotaaminen edellyttää kuitenkin myös aiempien kokemusten arviointia. Kirjoitukseni pohjautuu tutkimusprojektimme aikana tekemiini suomalaisten kokemusten analyyseihin, joita esitellään laajemmin erillisissä raporteissa tai kirjoituksissa (esim. Sauramo 2004a, 2004b, 2004c).

Lähden liikkeelle ottamalla esille muutaman keskeisen palkkanormien asemaa suomalaisessa tulopolitiikassa kuvaavan peruslähtökohdan. Sen jälkeen tiivistän suomalaisen keskustelun palkkanormeista tarkastelemalla kolmea keskeistä esillä ollutta normia. Vaikka normeista olisikin keskusteltu ja vaikka ne olisivat oleellinen osa suomalaisen tulopolitiikan kieltä, se ei vielä tarkoita sitä, että niitä olisi sovelluttu käytännössä. Ennen tulevaisuuden näky-

mien tarkastelua luonnehdin normien käyttöä suomalaisessa tulopolitiikassa. Normien käyttöä arvioidessani tarkastelen myös toteutuneita palkkojen uutoksia ja kiinnitän erityishuomion funktionaaliseen tulonjakoon eli työ- ja pääomatulojen väliseen suhteeseen.

Lopuksi hahmottelen tulevaisuudennäkymiä. Tulevaisuutta tarkastellessani näkökulmani on kuitenkin suppeampi kuin se saattaisi olla. Palkkanormien käytön tulevaisuuden pohtiminen voitaisiin liittää osaksi koko suomalaisen sopimusjärjestelmän tulevaisuuden pohtimista. Tätä en tee vaan pohdin palkkanormien käytön tulevaisuutta olettamalla, että nykyisen sopimusjärjestelmän peruspiirteet pysyvät pitkälti muuttumattomina.

Myös näkökulmaani sisältyvä palkkanormin määritelmä on suppeampi kuin se saattaisi olla. Voidaanhan nykyisen sopimusjärjestelmän muutosvaihtoehtoja kuvata myös erilaisten palkkanormien käyttämisen avulla. Esimerkiksi yrityskohtaisen kannattavuuden mukaan määräytyviä palkankorotuksia ja -laskuja voidaan pitää yritysnormin seuraamisena (vrt. Alho ym. 2003, 67-75). Kirjoituksessani esillä olevat normit ovat aggregatiivisia normeja, jotka kuvaavat koko kansantalouden tai jonkun sektorin kehityksen määrittämää palkankorotusvaraa.

2 Palkkanormit suomalaisessa tulopolitiikassa: muutama peruslähtökohta

Vaikka suomalaisen tulopolitiikan historiaa kirjoitettaessa kannattaakin lähteä liikkeellä kauempaa kuin 1960-luvusta, sitä voi kuitenkin pitää tulopolitiikan muotoutumisen kannalta keskeisimpänä vuosikymmenenä (ks. tarkemmin Sauramo 2004b). Tulopolitiikan varsinaisena alkamisvuotena on usein pidetty vuotta 1968, jolloin solmittiin ns. Liinamaa I -sopimus. Sopimusta oli kuitenkin edeltänyt monivuotinen valmisteleva ajanjakso, jonka kuluessa luotiin edellytykset tulopolitiikan harjoittamiselle.

Varsinaisen sysäyksen Liinamaa I -sopimuksessa kiteytyneelle tulopolitiikan läpimurrolle antoi kuitenkin taloudellinen tilanne. Suomen talous oli ajautunut kriisiin, jota hoidettiin syksyllä 1967 suurella devalvaatiolla. Liinamaa I -sopimuksesta tuli hyvin tärkeä osa devalvaation jälkihoitoa, jolla pyrittiin inflaation hillintään. Siksi ei ole ihme, että Liinamaa itse tiivisti tulopolitiikan perimmäisen tavoitteen seuraavasti: ”Suomeksi sanottuna tulopolitiikan päämäärä on inflaation torjuminen. Inflaation torjumisella pyritään myös siihen, että reaaliansioiden kasvu voitaisiin turvata. Palkansaajien kan-

nalta perusteltuna tavoitteena on päästä työn tuottavuuden kasvua vastaavaan reaaliansioiden nousuun." (Liinamaa 1972, 3).

Vaikka suomalaisen tulopolitiikan historiaa ei välttämättä voikaan luonnehtia inflaation hillinnän osalta menestystarinaksi, oleellista kuitenkin on, että tulopolitiikka on ollut keskeinen osa inflaatioon vaikuttanutta – ja ehkä myös hillintään tähdännyttä – stabilisaatiopolitiikkaa. Tulopolitiikan arkkitehdit korostivat erityisesti 1960-luvulla luonnollisesti myös tulopolitiikan merkitystä osana talouskasvun edellytyksiä vahvistavaa yleistä kasvupolitiikkaa.

Tulopolitiikan korostaminen inflaation hillinnässä perustuu näkemykseen, että työvoimakustannusten nousu on keskeinen inflaation syy. Tämä tulkinta inflaatiosta kustannusinflaationa alkoi yleistyä Suomessa 1950-luvulla, jolloin jo luotiin suomalaisen tulopolitiikan perusteita (Sauramo 2004b).

Tulkinta inflaatiosta kustannusinflaationa vaikutti oleellisesti myös keskusteluun inflaation hillinnän keinoista. Jos hintatason nousu kansantaloudessa johtuu pelkästään palkkakustannusten, eli yksikkötyökustannusten, noususta, palkankorotusten rajoittaminen koko kansantalouden keskimääräisen työn tuottavuuden kasvun suuruisiksi pitää hintatason vakaana. Palkankorotusten rajoittamisesta keskimääräisen työn tuottavuuden kasvun suuruisiksi tulikin 1950-luvun keskustelussa keskeinen palkkapoliittinen suositus.

Palkankorotusten rajoittaminen koko kansantalouden työn tuottavuuden kasvun mukaiseksi määrittelee yhden oleellisen palkkanormin eli *tuottavuusnormin*. Siten tuottavuusnormista alettiin keskustella Suomessa ennen nykyisenkaltaisten tulopoliittisten instituutioiden syntyä (Sauramo 2004b).

Jo palkkanormikeskustelun alkuvaiheissa tiivistyy keskustelun pitkä linja: palkkanormeista keskusteltaessa keskustellaan hyvän stabilisaatiopolitiikan tavoitteista ja välineistä. Palkkanormista käyty keskustelu 1950-luvulla kuvasti osaltaan makrotaloudellisen tarkastelukulman yleistymistä Suomessa.

Keskustelussa oli esillä myös yksi oleellinen esimerkiksi tuottavuusnormin seuraamisen järkevyyteen vaikuttava seikka. Kun normia aletaan käyttää, kansantalouden on oltava tasapainossa (esim. Luoma 1954, 164). Jos alkutilassa ollaan epätasapainossa, normin noudattaminen ei välttämättä johda vakauden tai tasapainon palautumiseen vaan epävakauden ja epätasapainon säilymiseen. Jos talous ei ole alun alkaen vakaassa tai tasapainoisessa tilassa, normin seuraaminen ei välttämättä ole hyvää stabilisaatiopolitiikkaa.

Johtopäätös on palkkanormin seuraamisen toivottavuuden kannalta paitsi tärkeä myös hankala: on luontevaa ajatella kansantalouden olevan tavallisesti pikemminkin epätasapainossa kuin tasapainossa. Tuleehan esimerkiksi (tavalla tai toisella määriteltyä) täystyöllisyyttä pitää yhtenä oleellisena tasapainon piirteenä.

Suomessa palkkanormiajattelun ensimmäiset kehittäjät ja keskustelijat olivat taloustieteilijöitä ja muita asiantuntijoita, jotka saattoivat olla myös valtiollisen tulopolitiikan kehittäjiä ja ideoijia. Palkkanormiajattelun kehittymisen alkuaikoina työmarkkinajärjestöjen rooli oli selvästi vähäisempi kuin tulopolitiikan toteuttamisen vuosina.

Työmarkkinajärjestöt ovat tuoneet keskusteluun oleellisen lisäulottuvuuden, koska ne ovat saattaneet esittää palkkapoliittisia linjauksiaan ja tavoitteitaan ottamalla kantaa palkkanormien käyttöön. Esimerkiksi SAK:n palkkapoliittisten linjausten kehittymistä voi kuvata sen eri palkkanormeista esittämien näkemysten avulla (Sauramo 2004b).

Palkkapoliittisten linjausten yhteys palkkanormeihin selittyy pitkälti sillä, että palkkanormit – samalla kun niiden noudattamisella tavoitellaan hintavakautta – määrittävät tavallisesti myös funktionaalisen tulonjaon ennallaan pitävän palkankorotusvauhdin. Siten parhaassa tapauksessa palkkanormin seuraamisella voidaan saavuttaa kaksi vakaan talouskehityksen kannalta keskeistä tavoitetta.

3 Tuottavuusnormi, EFO-normi ja euronormi

Taloudellisen ympäristön muutokset ja makrotaloudellisen ajattelun kehittyminen ovat vaikuttaneet siihen, mitä palkkanormia on pidetty sopivimpana välineenä vakaan talouskehityksen saavuttamisessa. Yksi tapa tiivistää suomalaista keskustelua palkkanormista on ottaa esille tuottavuusnormin lisäksi kaksi muuta normia: *EFO-normi* ja *euronormi* (Sauramo 2004b).

Kuten edellä kävi ilmi, koko kansantalouden työn tuottavuuden kasvua palkankorotusvaran määrittäjänä alettiin suomalaisessa keskustelussa pitää yleisemmin esillä 1950-luvulla. Suomalaista keskustelua tuottavuusnormista voi täsmentää määrittelemällä tuottavuusnormin mukainen palkankorotusvara kahdella vaihtoehtoisella tavalla.

Ensimmäisen tavan mukaan

(1) palkankorotusvara = koko kansantalouden tuottavuuden kasvu.

Toisen tavan mukaan

(2) palkankorotusvara = koko kansantalouden tuottavuuden kasvu + odotettu inflaatio.

Määritelmistä tulee identtiset, jos oletetaan hintatason muutosten noudattelevan yksikkötyökustannusten muutoksia. Tuolloin hintataso pysyy muuttumattomana, mikäli palkat nousevat tuottavuuden kasvun mukaisesti.

Vaikka lukuisat 1950-luvulla ja myös sen jälkeen käytetyt puheenvuorot, joissa korostetaan tuottavuuden kasvuvauhtia hyväksyttävänä nimellisansioiden nousuvauhtina, ovat sopusoinnussa määritelmän (1) kanssa, niissä kuitenkin viime kädessä välittyy määritelmän (2) mukainen tuottavuusnormin määritelmä ja oletus siitä, että inflaatio johtuu viime kädessä tuottavuuden kasvun ylittävistä palkankotuksista. Siten koko kansantalouden tuottavuuden kasvuvauhdin mukaisten palkankorotusten ajatellaan vakauttavan sekä hintatason että funktionaalisen tulonjaon.

Yhtälö (1) on yksinkertaisin tapa kuvata 1950-lukulaista tulkintaa tuottavuusnormista. Sen voidaan tulkita kuvastavan ainoastaan keskimääräistä palkankorotusvaraa eikä kaikille palkansaajille annettavan samansuuruisen palkankorotuksen suuruutta. Yhtälön tulkinta samansuuruisen palkankorotuksen määrittäjänä ei kuitenkaan ole ristiriidassa keskusteluasetelmien kanssa.

Tälläkin hetkellä ajankohtaista keskustelua siitä, tulisiko eri toimialojen väliset tuottavuuden kasvuerot ottaa huomioon palkkaratkaisuissa, käytiin jo 1950-luvulla. Se oli esillä myös komiteatyössä, joka edelsi Liinamaa I -sopimuksessa kiteytynyttä tulopolitiikan läpimurtoa: ”Kullakin tuotannon alalla palkkojen nousu voitaisiin ajatella sidottavaksi asianomaisen alan tuottavuuden kasvuun. Tällaiseen käytäntöön, jos sitä noudatettaisiin, liittyisi kuitenkin koko joukko vaikeasti ratkaistavia ongelmia. Ensinnäkin eräät tulonsaajaryhmät ja valtiovalta voivat suhtautua kielteisesti siihen, että tuloerot nykyisestään kasvaisivat eri alojen tuottavuuden kasvun vaihtelujen mukaisesti. Toiseksi tuottavuuden kasvun tarkka mittaaminen on useilla aloilla vaikeaa ellei mahdotonta suorittaa. Tuottavuusnormin soveltaminen tuotannonaloittain ei näin ollen soveltunekaan tuloratkaisujen perustaksi.” (Komiteanmietintö 1967:B1, 8, ks. myös Sauramo 2004b).

Vaikeus mitata tuottavuuden kasvua eri toimialoilla on edelleen oleellinen perustelu sille, miksi tuottavuusnormin soveltaminen tuotannonaloittain on erittäin hankalaa. Mittaamisvaikeudet korostuvat palvelualoilla. Palvelusektorin sisällä työn tuottavuuden mittaaminen julkisella sektorilla on vielä muodostanut erityisongelman. (Tuoreista suunnitelmista muuttaa julkisen toiminnan tuottavuuden mittaamista kansantalouden tilinpidossa ks. esim. Seppänen 2004)

Viimeaikaisessa suomalaisessa keskustelussa on eniten ollut esillä palkkanormi, jota kutsun *euronormiksi*. Euronormi saadaan, kun yhtälössä (2) odotettu inflaatio korvataan Euroopan keskuspankin (EKP) inflaatiotavoitteella.

(Tämän lisäksi palkankorostusvaraa arvioitaessa tulee ottaa huomioon välillisten työvoimakustannusten nousu – tekijä, joka ei vielä 1950-luvulla ollut esillä.)

Euronormia voi pitää yhtenä sovellutuksena tuottavuusnormista, jossa keskeisen palkankorotusvaran lähteen muodostaa koko kansantalouden tuottavuuden keskimääräinen kasvu. Euronormi kuitenkin poikkeaa perinteisestä tuottavuusnormista siten, että inflaatio määritellään aiempaa epäsuoremmin eli EKP:n inflaatiotavoitteen avulla. Koska EKP:n inflaatiotavoite täsmennetään koko euroalueen kuluttajahintojen kehitystä kuvaavan yhdenmukaistetun kuluttajahintaindeksin avulla, EKP:n inflaatiotavoitteeseen perustuva euronormin määrittelytapa määrittää funktionaalisen tulonjaon muuttumattomana pitävän palkankorotusvaran vain, jos oletetaan inflaatiotavoitteen olevan sama kuin jonkun koko kansantalouden hintojen nousua kuvaavan deflaattorin, esimerkiksi BKT:n deflaattorin, nousuvauhti.

Euronormin ja perinteisen tuottavuusnormin samankaltaisuus osoittaa, että tietyt perusjuonteet palkkanormikeskustelussa ovat pysyneet samoina. Samankaltaisuudesta ei kuitenkaan voida päätellä, että normiajattelun taustalla olevassa makrotaloudellisessa ajattelussa ei olisi tapahtunut mitään oleellista muutosta viimeisen viidenkymmenen vuoden aikana. Oleellinen muutos on tapahtunut esimerkiksi näkemyksessä inflaatioon vaikuttavista tekijöistä.

Palkkanormikeskustelun kannalta yksi merkittävä muutos tapahtui jo 1960-luvun jälkipuoliskolla. Tuolloin alettiin käyttää sellaisia tarkastelukehikkoja, joissa kansantalous oli jaettu kahteen osaan: kansainväliselle kilpailulle alttiiseen avoimeen sektoriin ja siltä suojattuun suljettuun sektoriin. Tällaista tarkastelukehikkoa käytettäessä ulkomaisten tekijöiden merkitys kotimaiselle inflaatiolle saa luonnollisesti suuremman merkityksen kuin kehikoissa, joissa erottelua avoimeen ja suljettuun sektoriin ei tehdä.

Tärkeän lisän paitsi tulopolitiikan kieleen myös makrotaloudelliseen tutkimukseen ja analyysiin toi ns. EFO-malli, joka on nimetty kehittäjiensä Göstä Edgrenin, Karl-Olof Faxénin ja Clas-Erik Odhnerin mukaan (Edgren ym. 1973). He kehittivät tarkastelukehikon 1960-luvun lopulla käyttämällä esikuvanaan samankaltaista hieman aiemmin Norjassa Odd Aukrustin johdolla ideoitua mallia (Aukrust 1970).

EFO-malli, jonka kehittäjät edustivat Ruotsin tärkeimpiä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä, kehitettiin varta vasten palkkaneuvotteluja hyödyttäväksi apuvälineeksi. Ruotsissa EFO-mallin käytössä oleellista on ollut se, että sitä on käytetty paitsi normatiivisesti eli palkkapolitiikan apuna myös deskriptiivisesti eli kuvaamaan Pohjoismaille tyypillistä hintojen ja palkkojen määräytymistapaa. Kun Edgren, Faxén ja Odhner analysoivat palkkojen ja hintojen kehitystä Ruotsissa ajanjaksolla 1952-1968, he tulivat siihen

tulokseen, että EFO-mallilla voi kuvata varsin hyvin toteutunutta hintojen ja palkkojen kehitystä.

Talouden jakaminen avoimeen ja suljettuun sektoriin on EFO-mallin keskeinen piirre. Avoimella sektorilla nimellisansiot nousevat avoimen sektorin hintojen nousun ja työn tuottavuuden kasvun määrittämän ns. jakovaran kasvun tahtiin. Mallissa maailmanmarkkinahinnat määräävät – annetulla valuuttakurssilla – avoimen sektorin hintatason. Myös tuottavuus on mallissa eksogeeninen muuttuja. Hyvin oleellinen mallin piirre on se, että suljetulla sektorilla nimellisansiot kasvavat samaa vauhtia kuin avoimella sektorilla. Avoin sektori kuitenkin toimii palkkajohtajana. Yksikkötyökustannusten muutokset määräävät hintatason muutokset suljetulla sektorilla. Myös suljetun sektorin tuottavuuden kasvu on mallissa eksogeeninen muuttuja. Tuottavuuden kasvuvauhdin oletetaan olevan suljetulla sektorilla alhaisempi kuin avoimella sektorilla.

Mallin oletuksista seuraa, että funktionaalinen tulonjako pysyy muuttumattomana sekä avoimella että suljetulla sektorilla. Tähän myös perustuu mallin normatiivinen käyttö: jos nimellisansiot kehittyvät jakovaran määrittämän palkankorotusvaran mukaisesti, funktionaalinen tulonjako ja kilpailukyky pysyvät kansantalouden vakaan kehityksen kannalta järkevällä tasolla – mikäli alkutilassa funktionaalinen tulonjako ja kilpailukyky ovat järkevällä tasolla.

EFO-mallin merkitystä tulopolitiikan kannalta korostaa se, että mallin normatiivinen käyttö tulopolitiikassa perustuu uudenlaiseen palkkanormiin. Mallin mukaan avoimen sektorin tuottavuuden ja hintatason muutosten summa määrittää vakaan talouskehityksen kanssa sopusoinnussa olevan nimellisansioiden palkankorotusvaran, mikäli lähtötilanteessa ollaan tasapainossa. Kutsun EFO-mallin mukaista palkkanormia jatkossa *EFO-normiksi*.

EFO-normi poikkeaa perinteisestä tuottavuusnormista kahdessa oleellisessa suhteessa. Koko kansantalouden tuottavuuden asemasta huomio kiinnitetään avoimen sektorin tuottavuuteen, jolla on koko kansantalouden tuottavuutta suorempi linkki kilpailukykyyn. Toisaalta mallissa lähdetään siitä, että yhtä inflaation ja palkanmaksuvaran kannalta oleellista tekijää voidaan pitää palkkaneuvotteluissa ulkoa eli ulkomailta annettuna: mallissa pienen avoimen talouden oletetaan olevan maailmanmarkkinoilla hinnanottajana. Siten maailmanmarkkinahinnat määräävät pienen avoimen talouden ulkomaankauppahintojen kehityksen – annetuilla valuuttakursseilla.

Kansantalouden jakamisesta avoimeen ja suljettuun sektoriin tuli vakiintunut osa tulopolitiikan kieltä 1970-luvulla. Inflaatioon vaikuttavien tekijöiden lisäksi erottelu mahdollistaa myös työn tuottavuuden vivahteikkaamman tarkastelun. Lähdetäänhän esimerkiksi EFO-mallissa siitä, että työn tuottavuus kasvaa avoimessa sektorissa ripeämmin kuin suljetulla sektorilla. EFO-

mallin perusfilosofiaa voi luonnehtia siten, että toimialoittaisten tuottavuuden kasvuvauhtierojen tulisi heijastua ensisijaisesti eroina hintojen muutoksissa eikä eroina nimellisansioiden muutoksissa.

Erot perinteisessä tuottavuusnormissa, EFO-normissa ja euronormissa kuvastavat eri tapoja ottaa huomioon kaksi perustekijää, inflaatio- (odotukset) ja työn tuottavuus, palkankorotusvaraa arvioitaessa. Eroista huolimatta normien seuraamisen perustavoite on sama: vakaan talouskehityksen kanssa sopusoinnussa olevan palkkakehityksen turvaaminen.

Vakaus tarkoittaa sekä hintakehityksen että funktionaalisen tulonjaon vakautta.

4 Normit ja käytäntö

Vaikka palkkanormeja voi pitää vakiintuneena ja pitkät perinteet omaavana osana suomalaisen tulopolitiikan kieltä, tämä ei tarkoita sitä, että tulopoliittisia ratkaisuja tehtäessä normeja olisi tavallisesti sovellettu. Suomalaisen tulopolitiikan historiaa voi ehkä pikemminkin tulkita niin, ettei normeja yleensä ole sopimuksista sovittaessa sellaisenaan pyritty tai kyetty seuraamaan.

Liinamaan (1972) mukaan ensimmäisessä varsinaisessa tulopoliittisessa kokonaisratkaisussa, Liinamaa I -sopimuksessa, käytettiin apuna tuottavuusnormia. Ei ehkä ole yllättävää, ettei kirjallisia dokumentteja normien käytöstä – tai käyttämättä jättämisestä – löydy myöhempien tulopoliittisten sopimusten osalta. Edellyttäähän normien käyttö esimerkiksi yksimielisyyttä siitä, mitä normia kannattaa seurata.

Neuvotteluosapuolilla tulee olla yhteneväinen käsitys myös siitä, missä taloudellisessa tilanteessa ollaan – ollaanko jossakin säilyttämisen arvoisessa tasapainossa vai epätasapainossa. Vaikka eri neuvottelukierrosten aikana käydyt keskustelut esimerkiksi hintakilpailukyvystä voidaan tulkita jonkun palkkanormin soveltamiseksi, tällainen tulkinta voi antaa harhaan johtavan käsityksen normien soveltamisen yleisyydestä. Pidän parhaimpana sellaista tulkintaa, jossa korostetaan neuvotteluosapuolten tietoista yritystä soveltaa jotakin normia.

Tällaisesta yrityksestä paras esimerkki on EFO-normin soveltaminen Ruotsissa. Normi syntyi yhteistyössä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välillä, ja sitä yritettiin myös soveltaa yhdessä.

Ruotsissa saadut kokemukset EFO-normin käytöstä kuvastavat hyvin normien käyttöön liittyviä ongelmia. Normia sovellettiin suoraan kahdesta palkkaratkaisusta päätettäessä. Toinen oli yksityisellä sektorilla työskenteleviä toimihenkilöitä koskeva ajanjaksolle 1970-74 ulottuva viisivuotinen palkkasopimus ja toinen LO:n jäsenistöä koskettanut kaksivuotinen ratkaisu, joka solmittiin vuonna 1975 (Faxén ym. 1988, 19-20).

Kuten Suomessa myös Ruotsissa 1970-luku ja erityisesti sen alkuvuodet olivat erittäin epävakaan talouskehityksen aikaa, jolloin inflaatio kiihtyi voimakkaasti. Siten viisivuotista sopimusta solmittaessa ei kyetty arvioimaan oikein ulkomaankauppahintojen kehitystä, ja siksi palkankorotukset jäivät jälkikäteen arvioituna alhaisemmaksi kuin toteutuneen EFO-normin mukaisen kehityksen perusteella olisi ollut aiheellista. Toisaalta inflaation kiihtymiseen liittyi raakaöljyn hinnan raju nousu eli inflatorinen tarjontashokki, joka näkyi vaihtosuhteen heikkenemisenä. Keskeinen eri maissa 1970-luvulla saatu opetus on, ettei tällaista vaihtosuhteen heikkenemisen sisältämää inflaation kiihtymistä tule korvata palkankorotuksina samalla tavalla kuin vaihtosuhteen ennallaan pitävää inflaation kiihtymistä. Tätä opetusta ei Ruotsissa ymmärrettävästi ollut omaksuttu vielä 1970-luvun puolivälissä, ja siksi vuonna 1975 solmitun kaksivuotisen sopimuksen palkankorotukset muodostuivat jälkikäteen arvioituna liian suuriksi (Faxén ym. 1988, 20).

Siten inflatorisessa toimintaympäristössä EFO-normi osaltaan ruokki inflaatiota. Huonot kokemukset vähensivät EFO-normin merkitystä Ruotsissa oleellisesti. Kokemusten saamisen jälkeen sitä hyödynnettiin lähinnä työmarkkinajärjestöjen sisäisissä keskusteluissa, vaikka se saattoi joskus olla esillä palkkaneuvotteluissakin (Faxén ym. 1988, 430)

Suomessa EFO-normi ei saavuttanut niin vahvaa jalansijaa, että normin käyttö olisi näkynyt toteutuneissa palkkaratkaisuissa samalla tavalla kuin Ruotsissa. Suomessa EFO-normin käytöstä ei tullut työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä yhdistävää tekijää, vaikka EFO-mallin käsitteistä tulikin vakiintunut osa suomalaisen tulopolitiikan kieltä.

Taloudellisen ympäristön määrittämät perusedellytykset noudattaa jotakin palkkanormia olivat huonot sekä 1970- että 1980-luvulla. Perusongelman muodosti rahataloudellisesti vakaiden olojen puuttuminen, joka johtui viime kädessä kansainvälisistä tekijöistä – erityisesti Bretton Woods -järjestelmän romahtamisesta. Palkkanormien mekaaninen soveltaminen olisi ollut, jos soveltamiseen olisi määrätietoisesti pyritty, hyvin hankalaa. Se olisi myös ollut huonoa tulopolitiikkaa.

Suomessa palkkanormeja, esimerkiksi EFO-normia, hyödynnettiin palkansaajajärjestöjen muotoillessa palkankorotustavoitteita. Arvio palkkanormien seuraamisen vaikeudesta epävakaissa oloissa kuvastuu kuitenkin myös

niissä ammattiyhdistysliikkeen kannanotoissa, joiden pohjana ovat tulopolitiikan harjoittamisesta 1970- ja 1980-luvulla saadut kokemukset (Sauramo 2004b).

Sekä Suomen että Ruotsin kokemus antaakin yhden keskeisen opetuksen palkkanormien käyttämisestä: niiden soveltaminen on mahdotonta rahataloudellisesti epävakaissa oloissa. Kelluvien valuuttakurssien yhdistyminen nopeaan kansainväliseen inflaatioon muodostaa hankalimman mahdollisen taloudellisen ympäristön.

Tämä opetus voidaan ilmaista myös toisella tavalla. Palkkanormin soveltamisella pyritään vakaan talouskehityksen säilyttämiseen. Normin soveltaminen epävakaissa oloissa voi olla osaltaan ylläpitämässä epävakaata talouskehitystä.

5 Palkkanormit ja toteutunut palkkakehitys

Vaikka palkkanormeja ei olisikaan suoraan hyödynnetty tulopoliittisista ratkaisuista sovittaessa, toteutunutta palkkakehitystä kuitenkin kannattaa analysoida hyödyntämällä palkkanormeja. Antavathan palkkanormit yhden tavan kuvata vakaan talouskehityksen kannalta sopusoinnussa olevia palkkojen muutoksia. Toteutuneen kehityksen vertaaminen tällaisiin muutoksiin on yksi tapa kuvata talouskehityksen mahdollista epävakautta. Koska palkkanormit määrittävät vakaan talouskehityksen kanssa sopusoinnussa olevat nimellispalkkojen muutokset vain tilanteessa, jota voi pitää säilyttämisen arvoisena vakaana tilana, sopivat tilaisuudet ovat Suomen taloushistorian valossa poikkeustiloja.

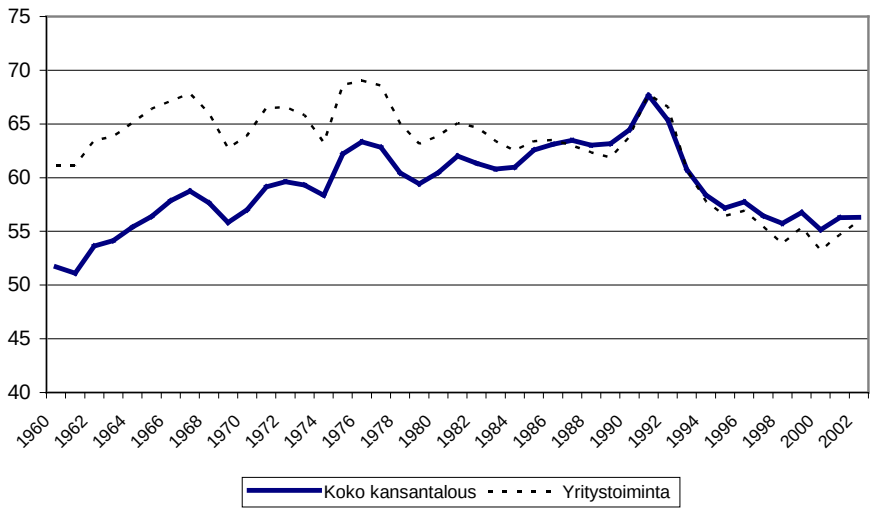
Koska palkkanormeilla on läheinen yhteys funktionaaliseen tulonjakoon, yksi tapa hyödyntää palkkanormeja on tarkastella nimellisansioiden muutosten sijasta suoraan funktionaalisen tulonjaon muutoksia ja suhteuttaa ne joidenkin palkkanormien mukaiseen kehitykseen. Tällaisten tarkastelujen avulla voidaan analysoida, ovatko funktionaalisen tulonjaon muutokset olleet sopusoinnussa joidenkin normien kanssa, vaikka tällaisten normien seuraamiseen ei välttämättä olisikaan tietoisesti pyritty.

Jälkikäteistarkastelujen ensisijainen hyöty on siinä, että niiden avulla voidaan arvioida kuinka kaukana tai lähellä toteutunut talouskehitys on ollut jotakin teoreettista palkkanormin mukaista kehitystä. Tarkastelujen avulla voidaan myös tehdä päätelmiä siitä, kuinka lähellä tai kaukana jotakin vakaata talouskehitystä vastaavaa tasapainotilaa ollaan kunakin ajankohtana oltu. Tällaiset arviot ovat hyödyllisiä myös tarkasteltaessa lähtökohtia tuleville palkkaratkaisuille.

Suomen taloushistoriassa 1990-luku on poikkeuksellinen ajanjakso, joka muistetaan ainakin lamasta ja joukkotyöttömyydestä. Ajanjakson ainutlaatuisuutta kuvastaa myös funktionaalisen tulonjaon voimakas muutos – eli palkkojen kansantulo-osuuden raju lasku. Muutoksen voimakkuus luonnollisesti korostuu, jos kehitystä arvioidaan ottamalla lähtökohdaksi jokin edellä esitetyistä palkkanormeista. Eihän pysyväisluonteinen lasku ole sopusoinnussa minkään palkkanormin kanssa.

Kuvion 1 kaksi aikasarjaa kuvaavat funktionaalisen tulonjaon muutosta kahdella vaihtoehtoisella tavalla. Toinen sarja kuvaa palkansaajakorvausten (eli palkkojen ja työnantajien sosiaaliturvamaksujen) osuutta koko kansantaloudessa, toinen yritystoiminnassa. Molempien aikasarjojen antama perusviesti on sama, vaikka tulkinta yksityiskohdissaan onkin hieman erilainen. Yritystoimintaa kuvaavan aikasarjan perusteella palkkojen osuus laski 1990-luvulla alemmaksi kuin kertaakaan aikaisemmin ajanjaksolla 1960-2002. Koko kansantaloutta kuvaavan aikasarjan perusteella osuus laski voimakkaasti, mutta 1960-luvun alkuvuosina osuus oli vielä hieman alempana.

Kuvio 1. Palkansaajakorvausten osuus koko kansantaloudessa ja yritystoiminnassa 1960-2002, %.



Lähde: Tilastokeskus, Kansantalouden tilinpito.

Huomautus: Palkansaajakorvaukset sisältävät sekä palkat että työnantajien sosiaaliturvamaksut. Yritystoimintaan luetaan tehdasteollisuus ja yksityiset palvelut asuntojen omistusta lukuun ottamatta. Siihen ei sisälly alkutuotanto.

Erot kahdessa sarjassa selittyvät pitkälti kansantalouden rakennemuutoksella. Maatalouden merkityksen väheneminen ja julkisen sektorin laajeneminen ovat kasvattaneet palkkojen osuutta. Koska maanviljelijät ovat perinteisesti olleet yrittäjiä, maataloudessa syntyvät tulot ovat valtaosin muita kuin palkkatuloja. Toisaalta julkisen sektorin tuotannon kasvu kuvastaa pitkälti julkisella sektorilla työskentelevien palkansaajien työpanoksen ja palkkatulojen kasvua.

Sarjoissa olevat erot kuvastavat osaltaan sitä, kuinka karkea palkankorotusvaran ohjenuora perinteinen koko kansantalouden tuottavuuden kasvuun perustuva tuottavuusnormi on. Eihän tuottavuusnormin seuraamisen perimmäisenä tavoitteena ole funktionaalisen tulonjaon vakaana säilyttäminen koko kansantaloudessa vaan yritysten keskimääräisen kannattavuuden pitäminen kasvun ja työllisyyden kehityksen kannalta sopivalla tasolla.

Yleensä funktionaalisen tulonjaon muutokset myötäilevät suhdanteita siten, että noususuhdanteessa – erityisesti sen alkuvaiheessa – palkkojen osuus laskee ja laskusuhdanteessa – erityisesti sen alkuvaiheessa – nousee. Siten muutokset myötäilevät työn tuottavuuden vaihteluita. Suomessa funktionaalisen tulonjaon vaihteluita ovat perinteisesti muovanneet myös devalvaatiot.

Vaikka funktionaalinen tulonjako ei olekaan Suomessa pysynyt viime vuosikymmeninä muuttumattomana, 1990-luvulla tapahtunutta pysyväisluonteista laskua ei voida selittää edellä esitetyillä funktionaaliseen tulonjakoon vaikuttaneilla tekijöillä. Tulevaisuuden – ja erityisesti tulevien palkkaratkaisujen – kannalta on tärkeätä yrittää selittää, missä määrin palkkojen osuuden laskussa on kysymys pysyväisluonteisesta laskusta ja missä määrin pohjimmiltaan tilapäisluonteisesta laskusta.

Tulkinta palkkojen osuuden laskun luonteesta vaikuttaa oleellisesti myös siihen, miten jotakin palkkanormia voidaan mahdollisesti käyttää apuna tulevista palkkaratkaisuista neuvoteltaessa ja sovittaessa. Koska jonkun palkkanormin seuraamisella pyritään säilyttämään funktionaalinen tulonjako vakaana, normin käyttämisen järkevyys riippuu siitä, ollaanko alkutilassa jossakin säilyttämisen arvoisessa tasapainotilassa vai ei.

Kuvion 1 sarjat herättävät kysymyksen, onko palkkojen osuus vakiintunut tasolle, jota voi pitää uutena ”normaalina” funktionaalisen tulonjaon tilana, jonka säilyttämiseen kannattaa tulevien vuosien palkkaratkaisuissa pyrkiä esimerkiksi jotakin palkkanormia apuna käyttäen. Palkkanormien käyttöä hankaloittaa se, ettei ”normaalia” funktionaalisen tulonjaon tilaa ole helppo määrittää. Pelkästä historiasta ei ole paljoa apua, jos esimerkiksi elinkeinorakenteen muutokset muovaavat funktionaalisen tulonjaon muutoksia (vrt. kuvio 1).

Vaikeudesta huolimatta määrittämisen yrittäminen on kuitenkin mahdollista. Koska normaali funktionaalisen tulonjaon tila on luontevaa määritellä vakaan talouskehityksen kanssa sopusoinnussa olevaksi funktionaalisen tulonjaon tilaksi, se voidaan määritellä taloudellisten mallien kielellä joksikin tasapainotilaksi. Näin määriteltynä vakaan talouskehityksen kanssa sopusoinnussa olevaa palkkojen osuutta voi arvioida hyödyntämällä tarkoitukseen sopivia taloudellisia malleja.

Vaikka tällaiseen analyysiin liittyykin runsaasti epävarmuustekijöitä ja virhelähteitä, sen antamat tulokset voivat olla yhtenä keskustelujen ja jatkotarkastelujen lähtökohtana. Tämänkaltaisten mallitarkastelujeni perusjohtopäätös on se, ettei vuosituhannen vaihteessa vallinnutta funktionaalisen tulonjaon tilaa tulisi pitää jonakin uutena tasapainotilana vaan osoituksena talouden epätasapainosta (Sauramo 2004a, 2004c). Johonkin kansantalouden tasapainotilaan verrattuna palkkojen osuus on ollut liian alhainen.

Funktionaalisen tulonjaon epätasapaino ei tietenkään ole ainoa osoitus kansantalouden epätasapainosta. Laman jälkeen kansantalouden keskeisin epätasapainottomuus ja myös tärkein talouspoliittinen huolenaihe on ollut joukkotyöttömyys. Vaikka työttömyys onkin laskenut laman jälkeen selvästi, se on kuitenkin pysytellyt lamaa edeltänyttä tasoa selvästi korkeammalla tasolla. Tulevaisuudenkin kannalta on tärkeätä nähdä, että korkealla työttömyydellä on suora yhteys funktionaaliseen tulonjakoon. Se on pitänyt palkkojen osuuden poikkeuksellisen alhaisella tasolla.

Kansantaloustieteessä on laaja kirjallisuus, joka käsittelee reaalipalkkojen ja työttömyyden välistä yhteyttä. Peliteoreettisissa ammattiliittomalleissa työntekijöiden ja yritysten välisten palkkaneuvottelujen tulosta kuvataan palkkakäyrällä, joka määrittää (vaatimus)reaalipalkan joidenkin siihen vaikuttavien tekijöiden funktiona. Näistä oleellinen on työttömyyden taso. Mitä alhaisemmalla tasolla työttömyys on, sitä paremmat edellytykset ammattiliitoilla on vaatia lisää palkkaa. Työttömyyden lisäksi palkkavaatimukseen voi vaikuttaa esimerkiksi työttömyyskorvausten taso ja verokiila.

Vaikka palkkavaatimus tavallisesti kuvataan reaalipalkkatavoitteen avulla, siihen voidaan sisällyttää myös työn tuottavuus ja kuvata palkkavaatimus kakunjakotavoitteena eli funktionaalista tulonjakoa koskevana tavoitteena (Sauramo 2004a). Neuvottelutulosta kuvaava palkkakäyrä voidaan esittää muodossa

$$(3)\quad \text{Palos} = f(U,Z),$$

jossa muuttuja Palos kuvaa palkkojen osuutta arvonlisäyksestä, muuttuja U työttömyyden määrää ja muuttujavektori Z muita jakotavoitteeseen vaikut-

tavia tekijöitä. Yhtälössä (3) työttömyyden lisääntyminen alentaa tavoitteellista palkkojen osuutta.

Kun esimerkiksi ajanjakson 1960-2002 kattavalla suomalaisella aineistolla estimoidaan yhtälön (3) mukaisia palkkakäyriä, työttömyysaste saadaan tilastollisesti merkitseväksi palkkojen osuuteen vaikuttavaksi tekijäksi (Sauramo 2004c). Niinä ajanjaksoina, jolloin työttömyysaste on ollut alhainen, palkkojen osuus on ollut korkea. Toisaalta korkean työttömyyden kausina palkkojen osuus on ollut tavallista alhaisempi.

Vaikka 1990-luku on ollut funktionaalisen tulonjaon osalta poikkeuksellinen, alhainen palkkojen osuus tulee ymmärrettäväksi, jos sen suhteuttaa työttömyyden tasoon. Joukkotyöttömyys – eli keskeisin epätasapainottomuus – on pitänyt palkkojen osuuden alhaalla – eli ylläpitänyt toista epätasapainottomuutta (Sauramo 2004a).

Tällä johtopäätöksellä on merkitystä myös palkkanormeista käytävän keskustelun kannalta. Jos työttömyyden taso muuttuu pysyväisluonteisesti suuntaan tai toiseen, on odotettavissa, että funktionaalinen tulonjako muuttuu. Tämä tarkoittaa myös sitä, että palkankorotusten ennustamisvälineenä esimerkiksi yhtälön (2) kuvaamalla tavalla määritelty tuottavuusnormi on ollut 1990-luvulla ainakin jonkin aikaa erittäin huono.

Se, että työttömyyden muutokset ovat vaikuttaneet funktionaaliseen tulonjakoon, kuvastaa osaltaan sitä, etteivät nimellisansioiden muutokset ole noudatelleet suoraan jonkun palkkanormin määrittämän palkankorotusvaran muutoksia. Tämä johtopäätös ei voi olla yllättävä, koska palkansaajajärjestöjen palkkavaatimusten riippuminen taloudellisesta tilanteesta ja erityisesti työttömyyden tasosta on tullut dokumentoiduksi monin eri tavoin.

Palkkanormit yksinkertaisina peukalosääntöinä eivät riitä kuvaamaan suomalaisen palkanmuodostuksen ja funktionaalisen tulonjaon toteutuneiden muutosten kaikkia oleellisia piirteitä. Erityisesti 1990-luvun palkkakehitystä on mahdotonta kuvata laskemalla jonkun palkkanormin määrittämiä palkankorotusvaroja. Toteutunut nimellisansioiden nousuvauhti oli selvästi alhaisempi.

Arviolla epätasapainossa olevasta funktionaalisesta tulonjaosta on oleellinen merkitys tulevien palkkaratkaisujen kannalta. Epätasapaino merkitsee sitä, että palkkojen osuus voi tulevaisuudessa nousta vakaan talouskehityksen vaarantumatta. Kysymys on pikemminkin päinvastaisesta kehityksestä. Laskelmieni taustalla olevan mallin perusteella reaalisten työvoimakustannusten tulisi nousta työn tuottavuutta nopeammin, jos talous on hakeutumassa kohti pitkän aikavälin tasapainoa. Siten perinteisen tuottavuusnormin mukaiset palkankorotukset eivät takaa funktionaalisen tulonjaon ja kansantalouden palautumista tasapainoon. Palkkojen osuuden tulee kuitenkin olla

tasapainotason alapuolella, kunnes täystyöllisyystasapaino on saavutettu. Tämä tukee työllisyyttä parantavien investointien kasvua siirtymävaiheessa kohti täystyöllisyyttä.

Vaikka kansantalouden nykytila tuleekin ottaa huomion pohdittaessa palkkanormien käytön hyödyntämistä tulevaisuudessa, sillä ei kuitenkaan ole ratkaisevaa merkitystä tarkasteltaessa palkkanormien käyttöön liittyviä periaatteellisia kysymyksiä. Niitä tarkasteltaessa yhdeksi oleelliseksi lähtökohdaksi kannattaa ottaa Suomen menneisyyteen verrattuna oleellisesti muuttunut toimintaympäristö. Sen tärkein tekijä on Suomen jäsenyys EMUssa.

6 Palkkanormit euro-Suomessa

Pohdittaessa vakaata talouskehitystä tukevien palkkanormien käytön järkevyyttä euro-Suomessa lähtökohdaksi kannattaa ottaa ehkä tärkein suomalaisen tulopolitiikan historian antama opetus: perusedellytys palkkanormin seuraamiselle on rahataloudellisesti vakaa toimintaympäristö.

Siksi yksi oleellinen kysymys tulevaisuuden kannalta on, voidaanko talous- ja rahaliiton muodostamia rahataloudellisia puitteita pitää jonkun palkkanormin seuraamisen kannalta riittävän vakaina.

Jos tähän kysymykseen annetaan kielteinen vastaus, kiistetään – samalla kun kiistetään palkkanormiajattelun järkevyys euromaailmassa – myös talous- ja rahaliiton järkevyys taloudellisena projektina. Vaikka keskeiset valuutat kelluvat, nykyisenkaltaisia rahataloudellisia oloja voidaan pitää palkkanormiajattelun elinvoimaisuuden kannalta otollisimpina kuin kertaakaan sitten Bretton Woods -aikakauden parhaiden päivien. Keskeisten valuuttojen kelluminen muodostaa luonnollisesti ongelman. Jos kuitenkin kellumista pidetään syynä hylätä palkkanormiajattelu euroaikakaudella, kyseenalaistetaan samalla mahdollisuudet tavoitella riittävää rahataloudellista vakautta talous- ja rahaliiton puitteissa.

Siten syitä palkkanormiajattelun hylkäämiseen täytyy etsiä muualta kuin taloudellisen ympäristön sopimattomuudesta. Palkkanormiajatteluun kriittisesti suhtautuvissa viimeaikaisissa puheenvuoroissa näin onkin poikkeuksetta tehty. Useimmat kriittiset puheenvuorot ovat kuitenkin olleet ensisijaisesti suunnilleen samansuuruisiin palkankorotuksiin perustuvien (keskitettyjen) palkkaratkaisujen arvosteluja. Palkkanormin kritiikki on luonnollinen seuraus tällaisesta kritiikistä.

Eron tekeminen toisaalta palkkanormin mukaisten ja muiden samansuuruisiin palkankorotuksiin perustuvien palkkaratkaisujen välillä on oleellista. Jos erottelua ei tehdä, palkkanormiajattelulle annetaan liian suuri merkitys ainakin suomalaisen tulopolitiikan historiassa. Edellä esittämäni tulkinnan perusteella suomalaisen tulopolitiikan ja palkanmuodostuksen historiaa ei voi pitää palkkanormien soveltamisen historiana, vaikka suunnilleen samansuuruisilla sopimuskorotuksilla onkin ollut palkkaratkaisuissa merkittävä rooli. Historian valossa palkkanormien käyttöä Suomessa voidaan tarkastella pohtimatta aluksi isoa kysymystä samansuuruisten palkankorotusten eduista ja haitoista.

Samansuuruisista palkankorotuksista on luonnollisesti lyhyt matka solidaariseen palkkapolitiikkaan. Niitäkään ei kuitenkaan tulisi samaistaa automaattisesti: samansuuruiset palkankorotukset ovat sopusoinnussa solidaarisen palkkapolitiikan kanssa vain, jos alkutilassa palkkarakenne on solidaarisen palkkapolitiikan näkökulmasta säilyttämisen arvoinen. Tällaisessa tilanteessa mahdollisesti jonkun palkkanormin käyttöön perustuvat samansuuruiset palkankorotukset voivat olla ylläpitämässä solidaarisen palkkapolitiikan näkökulmasta hyväksyttävää palkkarakennetta.

Suomalaisen palkkanormeista käydyn keskustelun painotusten takia edellä on korostunut palkkanormiajatteluun sisältyvä makrotaloudellinen näkökulma ja myös sen hyödyllisyys. Jos pyrkimystä harjoittaa vakaata talouskehitystä ja erityisesti rahataloudellista vakautta tukevaa stabilisaatiopolitiikkaa pidetään järkevänä, on luontevaa jatkaa keskustelua mahdollisesti suunnilleen samansuuruiset palkankorotukset sisältävistä palkkanormeista. Kun Suomessa keskustelu 1990-luvun puolivälissä palkkanormista uudelleen vilkastui, lähtökohtana oli juuri huoli inflaation kiihtymisestä (ks. Tulopoliittinen selvitystoimikunta 1995).

Jos hyväksytään palkkanormin käyttö tulopolitiikan apuna ja arvioidaan talous- ja rahaliiton takaavan normin noudattamisen kannalta riittävän vakaat rahataloudelliset olot, avoimeksi kysymykseksi jää sopivimman palkkanormin valitseminen. Vaikka euronormi onkin luonteva valinta, se ei ole ainoa ajateltavissa oleva vaihtoehto.

EFO-normia ei ole koskaan yritetty noudattaa taloudellisessa ympäristössä, jossa vallitsisi rahataloudellinen vakaus. Epävakaat rahataloudelliset olot olivat keskeisin syy EFO-normin hylkäämiseen. On myös vaikeata nähdä, miksi EFO-malliin sisältyvä yksi perusoivallus – talouden jakaminen avoimeen ja suljettuun sektoriin – voitaisiin kokonaan unohtaa. Suomalaisen palkkanormista käydyn keskustelun valossa kysymys ”parhaasta” euroaikakauteen sopivasta palkkanormista on edelleen avoin.

Jos suomalainen sopimusjärjestelmä ei lähivuosina muutu radikaalisti ja tulopoliittisia ratkaisuja tehdään suunnilleen samalla tavalla kuin aiemmin-

kin, jonkun palkkanormin soveltaminen saattaisi palkoista neuvoteltaessa osoittautua hyödylliseksi. Normia sovellettaessa tulee kuitenkin pitää mielessä lähtökohtatilanne ja erityisesti työttömyyden taso.

Niin kauan kun työttömyys ei vastaa täystyöllisyyttä, kansantalous on epätasapainossa. Kuten edellä nähtiin, on myös ymmärrettävää, että täystyöllisyystasoa korkeampaa työttömyyttä vastaa tasapainotasoa alhaisempi palkkojen kansantulo-osuus: työllisyyttä tukevien investointien kasvattamiseksi yritysten keskimääräisen kannattavuuden tulee olla parempi kuin täystyöllisyyden vallitessa.

Tulevien palkkaratkaisujen haasteellisena tavoitteena tulisi olla kansantalouden tasapainon saavuttaminen. Tasapainossa työttömyys olisi nykytasoa selvästi alhaisempi ja palkkojen kansantulo-osuus nykytasoa korkeampi. Tasapainoa voidaan ainakin periaatteessa lähestyä etenemällä pitkin uraa, jolla yritysten kannattavuus pysyy koko ajan täystyöllisyystasoa korkeammalla tasolla mutta jolla kuitenkin palkkojen kansantulo-osuus kasvaa.

Lähteet

Alho, K., Heikkilä, A., Lassila, J., Pekkarinen, J., Piekkola, H. ja Sund, R. (2003): Suomalainen sopimusjärjestelmä – työmarkkinaosapuolten näkemykset, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA, Sarja B 203, Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 89, Taloustieto, Helsinki.

Aukrust, O. (1970): PRIM I: A Model of the Price and Income Distribtution of an Open Economy, The Review of Income and Wealth, No. 1, March 1970.

Edgren, G., Faxén, K.-O. ja Odhner, C.-E. (1973): Lönebildning och samhällsekonomi, Rabén&Sjögren, Stockholm, 1973.

Faxén, K.-O., Odhner, C.-E. ja Spånt, R. (1988): Lönebildningen i 90-talets samhällsekonomi, Rabén&Sjögren, Stockholm, 1988.

Komiteanmietintö 1967: B1, Talousneuvoston mietintö tulopolitiikan kehittämisestä, Helsinki 1967.

Liinamaa, K. (1972): Tulopoliittiset järjestelmät ja vakautus, raportissa Jyväskylän Talvi 1972: Tulopolitiikka ja työtaistelut, Jyväskylä 1972.

Luoma, V. (1954): Rahapalkoista ja tuottavuudesta, Kansantaloudellinen aikakauskirja 2/1954, 159-174.

Sauramo, P. (2004a): Funktionaalinen tulonjako Suomessa: ollaanko tasapainossa? Kansantaloudellinen aikakauskirja 1/2004, 33-49.

Sauramo, P. (2004b): Palkkanormit suomalaisessa tulopolitiikassa: valikoiva katsaus, Palkansaajien tutkimuslaitos, Raportteja, ilmestyy syksyllä 2004.

Sauramo, P. (2004c): Palkkanormit ja palkanmuodostus Suomessa, Palkansaajien tutkimuslaitos, Työpapereita, ilmestyy syksyllä 2004.

Seppänen, O. (2004): Julkisen toiminnan tuottavuus ja kansantalouden tilinpidon uudistaminen, Jalava, J. (toim.) Tuottavuuskatsaus 2003, Tilastokeskus Katsauksia 2004/3, Helsinki.

Tulopoliittinen selvitystoimikunta (1995): Inflaatioraportti, Tulopoliittinen selvitystoimikunta 5.4.1995, Helsinki.

Vanhala, M. (2002): Markkinavetoisella palkanmuodostuksella työllisyys ylös, Puheenvuoro Pohjanmaa-seminaarissa Ostrobotnialla 22.10.2002.

Kansallinen palkanmuodostus globaalin talouden oloissa

Kari Alho

Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos

Artikkeli esittelee ja vetää yhteen tutkimushankkeen osatutkimusten Alho (2002a, 2004a ja 2004b) kysymyksenasetteluja ja niissä saatuja tuloksia palkanmuodostuksesta ja sopimustoiminnasta. Tarkastelun kohteina ovat tulopolitiikan kokonaistaloudelliset vaikutukset mm. työllisyyden kannalta ja eri tuottavuusnormien soveltaminen palkankorotuksissa teollisuuden toimialoilla, joko koko teollisuuden yhteisen tai toimialan omaan tuottavuuteen perustuvan normin käyttäminen. Lopuksi tarkastellaan sitä, minkälaista merkitystä mahdollisissa taantumissa suomalaisilla EMU-puskureilla voi olla.

1 Johdanto

Työmarkkinat toimivat ja työmarkkinapolitiikkaa tehdään monien reunaehtojen vallitessa. Ennen puhuttiin ulkomaankauppaa käyvän pienen avotalouden mallista, nykyisin taas taloudesta globalisaation leimaamissa oloissa, joissa tuotannontekijät liikkuvat kansainvälisesti.

Aiemmin palkanmuodostuksen ja tulopolitiikan keskeinen reunaehto koski sitä, että maan viennin hintakilpailukyky pitää säilyttää vähintään ennallaan. Se tarkoitti sitä, että samassa valuutassa lausuttujen tuoteyksikköä kohti laskettujen tuotanto(työvoima)kustannusten *nousuvauhdin* tuli olla kilpailijamaiden tasolla tai sen alla.

Globalisaatio kansainvälisesti liikkuvine tuotantopanoksineen merkitsee uudenlaista kilpailutilannetta yritysten ja kansantalouksien välillä. Globalisaation aikana verrataan kustannusten ja tuottavuuden sekä yritystoiminnan kannattavuuden *tasoja* eri maiden välillä. Näiden perusteella tehdään päätöksiä yritysten tuotannon sijoittumisesta kansainvälisesti.

Tämä globalisaatiossa pärjäämisen kriteeri pitää sisällään ensin mainitun avotalouden kriteerin, mutta ei kääntäen. Näin ollen globalisaation aikakausi merkitsee laaja-alaisempaa kilpailutilannetta kuin avotalouden aikakausi. Siksi palkanmuodostuskin on uusien haasteiden parissa. Kuten nähtiin kesällä 2004 Saksassa, työvoimakustannusten sopeutumisella alaspäin EU-15 -maissa voidaan vaikuttaa yritysten investointikäyttäytymiseen ja estää työpaikkojen siirtäminen pois halvemman kustannustason maihin. Äskeinen kriteeri siis vaikuttaa käytännössä yritysten päätöksiin.

Globalisaatio vähentää myös solidaarisen palkanmuodostuksen liikkumaalaa ja luo paineen tulonjaon leviämiseen, ks. Andersen (2004). Se on myös lisännyt – yhdistyneenä työmarkkinoiden epätasapainoon – pääomatulojen osuutta talouden tulonjaossa ja työnantajien vaikutusvaltaa työmarkkinapolitiikassa.

Tämän kehityksen vaikutukset työmarkkinoilla riippuvat siitä, kuinka suuri murros yritystoiminnan sijainnissa tapahtuu. Kansainvälistyminen merkitsee hitaampaa pääomakannan kasvua kotimaassa, mutta toisaalta kilpailukyvyn paranemista tuotannon ulkoistamisen myötä ja kansantulon kasvua, jos investoinnit tuottavat ulkomailla paremmin kuin kotimaassa.

Työmarkkinoiden toiminnassa kansallinen näkökulma ja toimintataso ovat edelleen tärkeitä. Kansallisen tason merkitys korostuu, koska muutospaineisiin on voitava ja voidaan reagoida kansallisesti, jos tilanne taloudessa ja työmarkkinoilla halutaan pitää Suomessa tyydyttävänä. Tämä kansallinen näkökulma sai vahvistusta työmarkkinoiden toimijoille yrityksissä ja järjestöissä työnantaja- ja työntekijäpuolella suunnatussa kyselyssä (Alho ym.,

2003). Sen tulosten mukaan torjuttiin selvästi ajatus, että työmarkkinaratkaisut pitäisi solmia Eurooppa-tasolla, ja todettiin, että niiden pitäisi perustua pääasiassa kansallisiin tuottavuus- ja kannattavuustekijöihin. Tämä ei tietenkään merkitse sitä, etteivätkö kansainväliset muutostekijät aiheuta myös täällä sopeutumispainetta.

Tämä artikkeli esittelee ja vetää yhteen tämän tutkimusprojektin osaraporteissa Alho (2002a, 2004a ja 2004 b) esiteltyjä kysymyksenasetteluja ja tuloksia työmarkkinoiden toiminnasta ja palkanmuodostuksesta. Tavoite on selostaa tuloksia, joten menetelmien tarkempi esittely on sivuutettu seuraavassa ja nähtävissä alkuperäistutkimuksissa. Kirjoituksen jäsentely on se, että kohdassa 2 käsitellään palkkakoordinaatiota periaatteellisella tasolla ja empiirisesti tulopolitiikan historiallisesti merkitsemää palkkapolitiikan maltillisuutta ja sen vaikutusta työllisyyteen ja yritysten kannattavuuteen. Tämän jälkeen tarkastellaan toimialojen kasvun kannalta palkankorotusten normeja teollisuuden keskeisillä toimialoilla, kun tuottavuuskehitys on endogeeninen ja riippuu investoinneista, jotka taas riippuvat palkankorotuksista käänteisesti. Työmarkkinoiden palkanmuodostuksen yksi keskeinen kysymys liittyy siihen, kuinka palkanmuodostus on mukana lievittämässä talouteen kohdistuvien shokkien seurauksia. EMU-oloissa tämä on tärkeä tekijä. Tutkimme siksi kohdassa 4 ns. EMU-puskureiden toimintaa ja talouspolitiikan valintaa talouden mahdollisessa taantumassa.

2 Hyöty palkankorotusten koordinaatiosta makrotasolla

Tulopolitiikkaa on Suomessa harjoitettu eri muodoin sodan jälkeisinä vuosikymmeninä, ja varsinaisesti siitä alettiin puhua 1960-luvun lopulla. Yllättävää kuitenkin on, että tulopolitiikan merkityksestä ei ole juuri tehty kvantitatiivisia arvioita, vaikka se on ollut niin keskeinen osa työmarkkinoiden sopimustoimintaa ja talouspolitiikkaa Suomessa. Yleinen näkemys tulopolitiikasta on ollut varsin myönteinen. Tällöin ajatellaan, että koordinoitu sopiminen palkoista on tehokkaampaa kuin koordinoimaton sopiminen, joka helposti johtaa palkka-palkka -kilpailuun liittojen välillä.

Tulopolitiikka on jatkuvassa muutostilassa olevien työmarkkinoiden yksi, vaikkakin keskeinen elementti. Se on jatkuvassa ”kilpailupaineessa” muun kaltaisen sopimisen kanssa, ja sen keskeisenä vaihtoehtona Suomessa on tähän asti ollut liittokohtainen sopiminen. Tässäkin tapauksessa voi tietysti olla koordinaatiota ammattiliittojen välillä tai työnantajapuolella, joten ero ei

ole käytännössä välttämättä kovin suuri vaihtoehtojen välillä. Seuraavassa tehtävä empiirinen analyysi perustuu siihen eroon, mikä historiassa on vallinnut keskitettyjen tupojen ja liittokierrosten välillä. Se ei siten ennusta sitä, mitä käytännössä seuraa jatkossa.

Ammattiyhdistysliikkeelle tulopoliittisilla sopimuksilla näyttäisi olevan järjestöpoliittista itseisarvoa. Ay-liike on perinteisesti myös painottanut palkankorotusten ns. solidaarista muotoa tärkeänä kysymyksenä, mikä on johtanut viime aikoina vastakkaisasetteluun työnantajien ja korkeamman koulutustason työntekijöitä edustavien tahojen kanssa.

Työnantajapuolella ei ole niin selkeää näkemystä tupon edullisuudesta sinänsä, vaan kanta on määräytynyt keskeisesti sen mukaan, mikä on ratkaisun kustannustaso. Työnantajapuolella mielenkiinto on ehkä siirtynyt enemmän kohti palkanmuodostuksen mikrokysymyksiä, kuten palkanmuodostuksen kannustavuutta yrityksissä, ks. tästä tämän kirjan yhteenvetolukua. Palkanmuodostuksesta ja -korotuksista sopimista pyritään tämän tavoitteen saavuttamiseksi siirtämään enemmän yritystasolle. Työnantajien taholla nämä pyrkimykset eivät ole kuitenkaan johtaneet – ainakaan vielä – olennaiseen muutokseen sopimusjärjestelmässä, vaan tupo on edelleen yksi vaihtoehto käytännössä.

Viimeaikaisessa työmarkkinatutkimuksessa on eroteltu työvoiman koostuvan useamman tyyppisestä työvoimasta, pelkistetyimmillään koulutetusta ja kouluttamattomasta. Yritykset ja työnantajat joutuvat neuvottelemaan molempia edustavien kanssa. Tarkastellaan aluksi periaatteellisella tasolla kahden ammattiliiton (tai keskusjärjestön) ja yhden työnantajaliiton (tai keskusjärjestön) neuvottelutilannetta.

Liittokohtaisella sopimisella voidaan tässä yhteydessä tarkoittaa erillistä, ei-yhteistoiminnallista sopimista palkoista työnantajan ja kahden ammattiliiton välillä. Oletetaan, että osapuolet voivat tämän lisäksi sopia kooperatiivisia keskitettyjä tulopoliittisia sopimuksia eli tupoja. Ne ovat periaatteessa sellaisia, että ay-liitot jakavat tavoitefunktioidensa yhteisen summan, kuten yhteisen palkkapotin maksimin, keskenään ns. sivumaksuin (side payments). Käytännössä tällaiset maksut ja sopimukset eivät yleensä ole mahdollisia, joten seuraavassa oletetaan, että tuposopimukset on rajattu sellaisiksi sopimuksiksi, jotka eivät muuta palkkojen suhteita liittojen välillä verrattuna ei-kooperatiiviseen tilanteeseen, mutta merkitsevät kummallekin liitolle matalampaa palkkaa kuin liittokohtaisessa sopimuksessa olisi sovittu.

Pelkistetyssä asetelmassa yhden ammattiliiton korkeampi palkka johtaa toisen matalampaan palkkaan, koska yritysten palkanmaksuvara pienenee ja myös toisen työvoimakomponentin kysyntä yrityksissä alenee. Tässä tilanteessa voidaan osoittaa (ks. Alho, 2002a), että tällainen yhteistoiminnallinen tuporatkaisu on aina molemmille liitoille parempi kuin liittokohtainen, koska

palkka-palkka -kilpailun eliminoiminen ja eteneminen alemmille palkoille tuottaa paremman tilanteen molemmille liitoille. Samaten työnantajille tupo on edullisempi kuin liittokohtainen, koska maltillisempi palkannousu on edullinen yritysten kannattavuuden kannalta. Saamme tuloksen:

Tulos 1. Kahden ammattiliiton kannattaa pyrkiä yhdessä maltilliseen tupoon. Yritysten kannalta keskitetty sopimus on parempi kuin liittokohtainen. Työllisyyden kannalta keskitetty sopimus on parempi kuin liittokohtainen.

Tämä tarkastelu liittyy kahden ay-liiton tilanteeseen, jossa siis työnantajat ovat tavallaan passiivisia neuvotteluissa ja ay-puoli päättää palkankorotuksista ja työnantajat ainoastaan työllisyydestä. Sen sijaan palkkaneuvotteluissa, joissa myös työnantajalla on valtaa, ay-liike joutuu tyytymään pienempään palkkaan kuin jos se olisi äskeisen kaltaisessa monopoliammattiliiton asemassa. Tässä tilanteessa päädytään pienempiin palkkoihin kuin edellä käsitellyssä liittokohtaisessa ratkaisussa. Näin ollen uusi palkkaratkaisu voi olla itse asiassa lähempänä edellä hahmoteltua koordinoitua tuporatkaisua kuin liittokohtainen ratkaisu kahden monopoliliiton tapauksessa. Yllättävää kyllä tulos voi olla parempi myös ammattiliittojen kannalta kuin tuporatkaisu, mutta näin ei ole välttämättä. Saamme tuloksen:

Tulos 2. Työnantajien vaikutusvalta palkkaneuvotteluissa vähentää palkkakoordinaatiosta saatavaa hyötyä ja voi tehdä tupon tarpeettomaksi.

Äsken tehty tulkinta ja vertailu eri palkansopimusmuodoista ja niiden eduista on kuitenkin riittämätön, koska käytännössä palkkaratkaisut, niin tuporatkaisut kuin liittokohtaiset, tehdään koskien palkkojen muutoksia yli ajan, vuodesta toiseen, eikä varsinaisesti suhteessa tiettyyn hypoteettiseen eikooperatiiviseen tilanteeseen. Oletetaan edelleen, että uusi tuposopimus voi ainoastaan merkitä sitä, että kaikkien liittojen palkkoja korotetaan samalla prosenttimäärällä kummankin liiton osalta, joten niiden palkkasuhteet säilyvät entisellään. Tällöin uuden tupon synnyttäminen osapuolten välillä voi kannattaa ja voi olla mahdollista löytää ratkaisu, joka on kummallekin osapuolelle parempi kuin uusi liittokohtainen ratkaisu.

Sen sijaan, jos työmarkkinoiden rakennemuutos on huomattavan suuri siten, että eri työntekijätyyppien, kuten koulutettujen ja kouluttamattomien, tuottavuuskehitys eriytyy voimakkaasti toisistaan, ei ole enää välttämättä perustetta synnyttää uutta tupoa, vaan ajaudutaan liittokohtaiseen ratkaisuun. Näin ollen päädytään seuraavaan tulokseen.

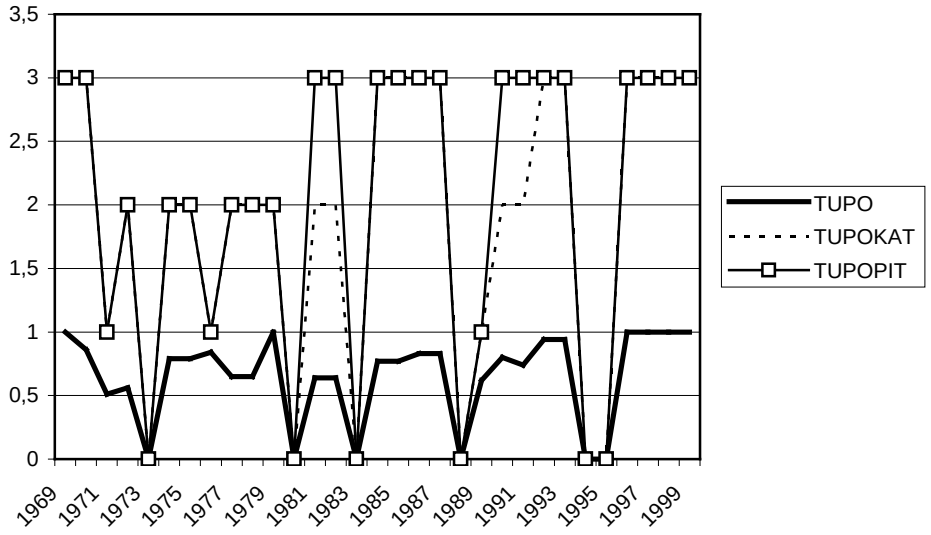
Tulos 3. Kahden ammattiliiton kannattaa tehdä keskitetty tupo palkankorotuksista työnantajan kanssa silloin, kun eri liittojen työntekijöiden tuottavuudet kohoavat suurin piirtein samalla tavalla yli ajan. Sen sijaan päinvastaisessa tapauksessa päädytään luontevasti liittokohtaiseen sopimukseen.

Yrityksille luopuminen tuposta voi olla edullisempi tai epäedullisempi kuin jatkaminen siinä, koska työvoiman toisen komponentin palkkataso on matalampi ja toisen korkeampi liittokohtaisessa sopimuksessa kuin tupossa. Sen sijaan jos tupo on mitoitettu hyvin kireäksi siten, että molempien komponenttien palkat nousevat vain hyvin vähän, tupo olisi edullisempi yrityksille kuin liittokohtainen. Voidaan päätellä, että

Tulos 4. Tupon jatkaminen olisi aina parempi toiselle palkansaajaosapuolelle, ”heikommalle” osapuolelle, eli sille, jonka tuottavuus kohoaa vähemmän. Yrityksille tupon jatkaminen voi olla edullista tai epäedullista riippuen siitä, kuinka kireä se on.

Johtopäätökset tästä analyysista ovat, että tulopolitiikan merkitsemällä koordinaatiolla voi olla positiivisia vaikutuksia taloudessa. Seuraavan empiirisen analyysin tavoitteena on arvioida kvantitatiivisesti yllä olevien tulosten merkitystä palkkasopimuksen luonteesta ja koordinaatiosta. Lähtökohtana on käyttää hyväksi niitä työehtosopimusten luonnetta kuvaavia mittareita, joita ovat laatineet ETLAssa Ruutu (1997) ja Marjanen (2002). Niiden keskeinen tavoite on kuvata työehtosopimusten luonnetta, keskittyneisyyttä ja kattavuutta tulopolitiikan aikakautena. Kuviossa 1 on esitetty nämä eri mittarit.

Kuvio 1. **Eri palkkaratkaisun luonnetta kuvaavat tupo-indeksit**
(TUPOPIT ja TUPOKAT ovat Marjasen, 2002 laatimia mittareita, TUPO on Ruudun, 1997 mittari jatkettuna Marjasen mukaan, ks. tarkemmin tekstiä)



Ruudun (1997) indeksi on nimeltään TUPO. Se mittaa sitä, kuinka keskitettyjä työmarkkinasopimukset ovat olleet, eli sitä, kuinka suuri osa palkansaajista on tullut keskitetyn sopimuksen piiriin. Marjasen (2002) indeksit ovat TUPOKAT ja TUPOPIT. Edellinen kuvaa sopimusten valtakunnallista kattavuutta ja jälkimmäinen sitä, kuinka hyvin keskitetyn sopimustoiminnan linja on pitänyt. Ruudun indeksi on periaatteessa jatkuva ja skaalattu välille 0 (täysin liittokohtainen) − 1 (keskitetty tupo), kun taas Marjasen indeksit ovat subjektiivisesti arvioituja järjestysasteikon muuttujia ja saavat tekijän arvion mukaan diskreettejä arvoja nollasta (huono) kolmeen (erittäin hyvä).[1] Kuvio 1 osoittaa kuitenkin, että indeksit ovat varsin samanlaisia muodoltaan, ja käytännön estimoinneissa ne toimivat hyvin samalla tavalla.

Tavoitteena on ensinnäkin selvittää yo. mittareiden avulla, mitä tupo on merkinnyt palkanmuodostukselle ja sen jälkeen selvittää työmarkkinamallin (ks. tarkemmin Alho 2002b) avulla, mikä on tämän merkitys työllisyydelle.

Palkanmuodostusta koskevan empiirisen estimointituloksemme perusteella tuposopimus on hillinnyt historiassa nimellistä sopimuspalkkojen nousua erittäin voimakkaasti. Vaikutus olisi sellainen, että tuposopimus alentaisi syntyessään palkannousua peräti neljä prosenttiyksikköä verrattuna liittokohtaiseen sopimukseen. Tästä palkkamaltista puolet kuitenkin eliminoituu markkinapaineiden kautta seuraavana vuonna. Näin ollen vaikutus on se, että kokonaisuudessaan tuposopimus hillitsee reaalisten palkkakustannusten nousua noin kahdella prosenttiyksiköllä pitkällä ajalla. Tämä vaikutus on kuitenkin pienentynyt yli ajan.

Seuraavaksi pyritään arvioimaan tupon kokonaistaloudellista vaikutusta käyttäen työmarkkinoiden mallia, joka on laadittu tutkimuksessa Alho (2002b). Se koostuu kolmesta yhtälöstä: työvoiman kysynnästä ja palkanmuodostuksesta sekä identiteetistä, joka näiden perusteella kuvaa työtulojen kansantulo-osuuden muuttumista. Työvoiman kysynnän yhtälö on kirjoitettu kuvaamaan suoraan työttömyysasteen muutosta. Sitä selitetään reaalisella palkkakustannuksella suhteessa tuottavuuteen (jolla on negatiivinen vaikutus työllisyyteen) ja BKT:n kasvulla (positiivinen vaikutus). Reaaliseen palkanmuodostukseen vaikuttaa työttömyysaste käänteisesti ja BKT:n kasvu positiivisesti, verokiila positiivisesti ja työttömyyskorvausten aste suhteessa palkkatasoon positiivisesti. Pitkällä ajalla malli kuvaa ns. tasapainotyöttömyyden ja työtulojen kansantulo-osuuden tasapainotason muodostumista. Malli suljettiin siten, että BKT:n kasvunopeudella ei ole pitkän ajan vaikutusta tasapainotyöttömyyteen; lyhyellä ajalla kylläkin työttömyysasteeseen. BKT:n kas-

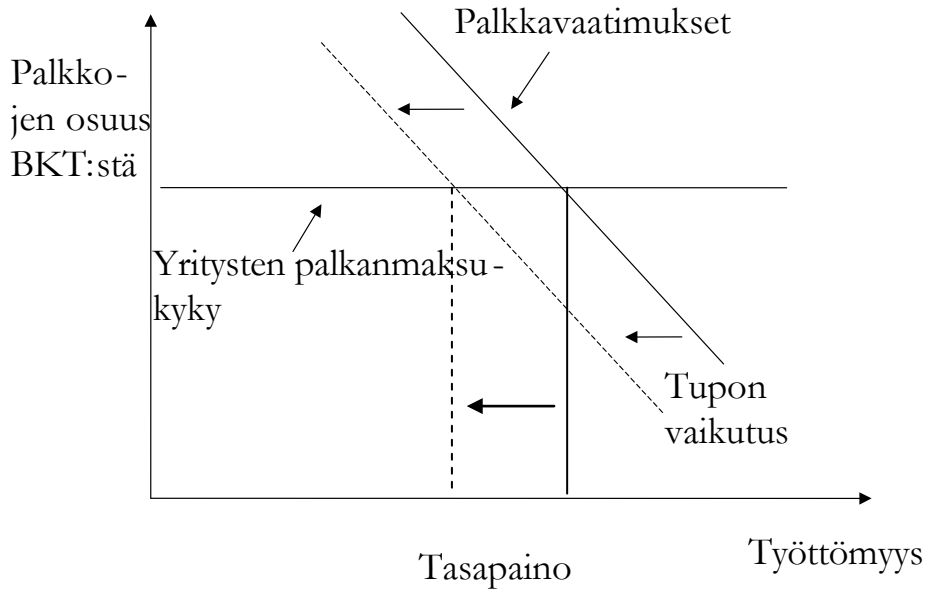
---

[1] Tässä yhteydessä on yksinkertaisesti jatkettu Ruudun indeksiä vuoden 1996 jälkeen Marjasen TUPOKAT-indeksillä.

vun merkitsemä kysyntävaikutus häipyy työttömyysasteesta neljässä vuodessa palkanmuodostuksen vastareaktion kautta.

Mallin pitkän ajan relaatiot on kuvattu kuviossa 2. Siinä yrityksiä sitoo kiinteä, ulkoa annettu pääoman tuottoastevaatimus (reaalikorko). Se määrää sen osuuden, minkä yritykset pystyvät maksamaan palkkoina tuotoksesta pitkällä ajalla. Tämä määrittää vaakasuoran palkanmaksukäyrän kuviossa. Ammattiliittojen palkkavaatimuksiin ja siten palkkaneuvottelujen tulokseen vaikuttaa muiden tekijöiden ohella vallitseva työllisyyden ja työttömyyden taso. Tämä määrittää laskevan palkkavaatimusten käyrän kuviossa. Näiden voimien yhteispelistä määräytyy tasapainotyöllisyys ja -työttömyysaste tässä kehikossa. Tupo siirtää palkkavaatimusten käyrää vasemmalle ja siten parantaa työllisyyttä.

Kuvio 2. Työmarkkinamallin pitkän ajan relaatiot ja tupon vaikutus



Kun tupon vaikutusta arvioidaan, on otettava kantaa siihen, merkitseekö tupon syntyminen myös pitkällä ajalla työvoimakustannusten maltillisempaa nousua kuin vaihtoehdossa eli liittokohtaisessa sopimuksessa. Edellä tähän kysymykseen tavallaan vastattiin myöntävästi estimointituloksen perusteella. Mutta kysymys on tätä syvällisempi. On nimittäin kysyttävä, synnyttääkö kattavan ja yhtäläisen tuposopimuksen aikaansaaminen jonain vuonna työmarkkinoilla sellaisia paineita aikaa myöten, että seurauksena on päätyminen liittokohtaiseen kierrokseen, mikä johtaa puolestaan työvoimakustannusten nousun kiihtymiseen. Tällöin tupolla ei olisi

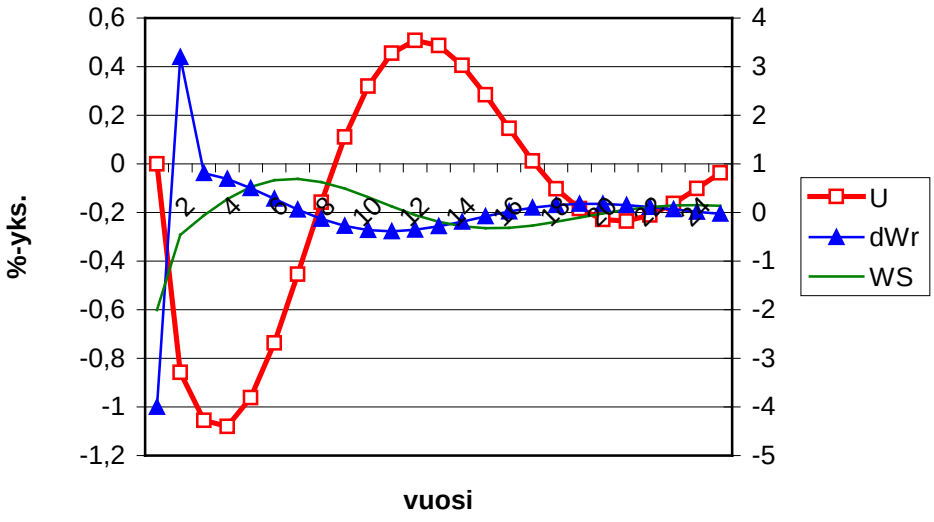
palkannousua pitkällä ajalla hillitsevää vaikutusta. Seuraavassa tarkastellaan tämän vuoksi kahta tilannetta:

1) Tupolla on tilapäinen vaikutus reaalisiin palkkavaatimuksiin, mutta ei pitkän ajan vaikutusta, vaan vaikutus neutraloituu pois ajan kuluessa.

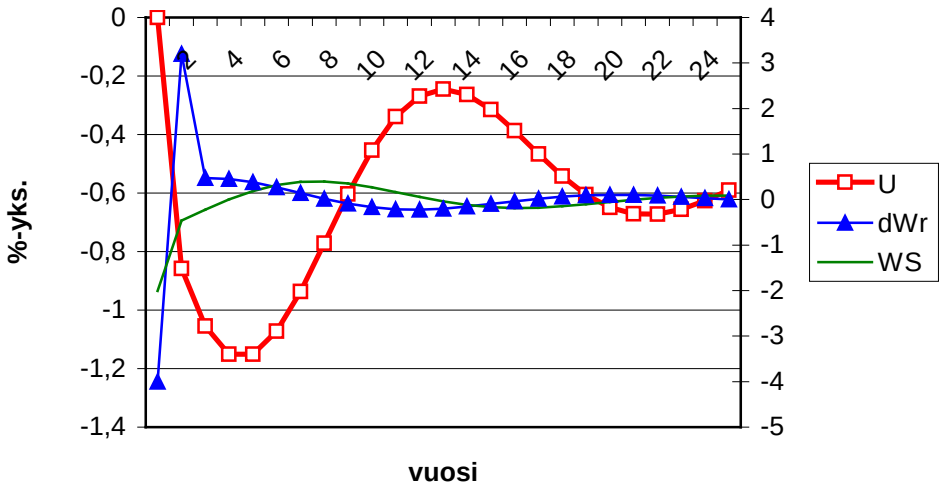
2) Oletetaan, että maltillista tulopolitiikkaa harjoitetaan pysyvästi siten, että palkkavaatimukset maltillistuvat tavalla, joka alentaa pysyvästi annetulla työttömyysasteella työtulojen kansantuoteosuutta prosenttiyksiköllä (näin siksi, että reaalipalkkojen nousu hidastuu kahdella prosenttiyksiköllä ja työtulojen kansantuoteosuus on noin puolet), ks. kuvion 2 pilkkuviivoitettu tapaus.

Palkkojen nousuvauhdin hidastuminen syötettiin mallin palkkayhtälöön yhtälön vakion siirtymäksi näinä vuosina. Kuviosta 3 nähdään, että tämän seurauksena työttömyysaste alenee noin prosenttiyksiköllä keskipitkällä ajalla (viisi vuotta), mutta että vaikutus ei ole pysyvä. Tupo parantaa myös yritysten kannattavuutta väliaikaisesti (kuviossa 3 työtulojen osuus, eli käyrä WS, BKT:stä alenee), ja siten sillä voi olla välillinen vaikutus myös investointien kasvun kautta, mitä ei tässä ole erikseen arvioitu.

Kuvio 3. **Tupon vaikutus työmarkkinamallin avulla arvioituna tilanteessa 1** (ks. tarkemmin tekstiä), U = ero työttömyysasteessa, vasen asteikko, dWr = ero reaalisten työvoimakustannusten muutoksessa ja WS = ero työtulojen BKT-osuudessa, oikea asteikko, %-yksikköä verrattuna vaihtoehtoon eli liittokohtaiseen ratkaisuun, kun tupolla on ohimenevä ja ajan mittaan neutraloituva vaikutus reaalisiin palkkavaatimuksiin



Kuvio 4. **Tupon vaikutus työmarkkinamallin avulla arvioituna tilanteessa 2** (ks. tarkemmin tekstiä), U = ero työttömyysasteessa, vasen asteikko, dWr = ero reaalisten työvoimakustannusten muutoksessa ja WS = muutos työtulojen BKT-osuudessa, oikea asteikko, %-yksikköä verrattuna vaihtoehtoon eli liittokohtaiseen ratkaisuun, kun tupoa harjoitetaan pysyvästi pitkällä ajalla



Vaihtoehdossa 2 palkkavaatimusten käyrä siirtyy pysyvästi vasemmalle kuviossa 2 (eli yhtälön vakio on pienempi joka vuosi suhteessa vaihtoehtoon). Tällöin palkkamaltti alentaa tasapainotyöttömyysastetta. Tulokseksi saadaan kuvio 4. Tuloksen mukaan työttömyysaste alenisi varsin selvästi keskipitkällä ajalla jälleen noin prosenttiyksiköllä ja heilahdellen vakautuisi todella pitkällä ajalla noin puolen prosenttiyksikön alenemiseksi.

Joka tapauksessa voidaan päätellä, että näiden kahden vaihtoehdon 1 ja 2 välillä ei ole merkittävää eroa lyhyellä ja keskipitkällä aikavälillä työttömyysasteen kehityksessä.[2] Lisäksi voidaan nähdä, että tupolla ei ole kummassakaan tapauksessa pitkän ajan vaikutusta palkkojen kansantulo-osuuteen, vaan se pysyy entisenä. Tämä selittyy kuviolla 2, jossa palkkavaatimuskäyrä siirtyy vasemmalle tupon seurauksena, mutta vaakasuora palkanmaksukäyrä pysyy entisellään. Laajempi joukko politiikkasimulointeja on esitelty tutkimuksessa Alho (2002b).

---

[2] On tietysti mahdollista, että tupo "tuhoaa itsensä", eli johtaa siihen, että palkkanormi vastaavasti ylitetään vuosina 3 ja 4. Tämäkin vaihtoehto johtaa aluksi suurin piirtein yhtä suureen työttömyysasteen laskuun kuin kuviossa 3, mutta palautuisi lähtötasolleen jo vuonna 4.

Saadaan siis:

Tulos 5. Tupo on alentanut keskipitkällä ajalla työttömyysastetta noin prosenttiyksiköllä verrattuna liittokohtaiseen sopimiseen. Se parantaa yritysten kannattavuutta lyhyellä ajalla siten, että pääomatulojen osuus kansantuotteesta nousee prosenttiyksiköllä, mutta pitkällä ajalla tämä vaikutus häviää.

Onko yllä oleva arvio tupon merkityksestä ”vedätetty” liian myönteiseksi? Ehkä näin voidaan jossain määrin sanoa, koska yllä on sivuutettu ne olosuhteiden erot, joissa erilaisia työmarkkinaratkaisuja tehdään. Tavallaan oletettiin, että jokaisena vuonna on mahdollisuus tehdä maltillinen tupo tai sen vaihtoehtona liittokierros, mikä teoriassa pitää paikkansa, mutta käytännössä ratkaisun muoto määräytyy osittain talouden ja työmarkkinoiden olosuhteiden mukaan, eivätkä tuporatkaisu ja liittokohtainen sopimus ole siten aina yhtä lailla aitoja vaihtoehtoja toisilleen. Nämä pohdinnat johtaisivat mallin laajentamiseen ja sen selittämiseen, millainen ratkaisu kulloinkin tehdään. Edellä oleva analyysi on se vastaus, joka saadaan, kun laaditaan taloudellisessa mallianalyysissa tavanomainen politiikkasimulointi. Saatu tulos ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kun tupo saadaan aikaan, niin sen seurauksena työttömyysaste laskee prosenttiyksiköllä verrattuna sopimusta edeltävään tilanteeseen. Kyseessä on vain historialliseen keskiarvoon perustuva tupon vertailu sen hypoteettiseen vaihtoehtoon, eli liittokohtaiseen sopimukseen. Toisaalta on huomattava, että yli ajan tarkastellen tupon palkkamalttia lisäävä ominaisuus on vähentynyt ajan myötä.

Lopuksi estimoitiin vielä yhtälö, jossa selitettiin reaalisen käteen jäävän eli reaalisen tuloveron jälkeisen nettoansion muodostumista. Tässä selittäjänä oli yo. tupoindikaattorin lisäksi BKT:n kasvu. Tuloksena oli, että BKT:n kasvulla tähän on positiivinen, mutta tilastollisesti ei kovin merkitsevä vaikutus ja tupoindikaattorilla myös positiivinen kerroin (0.9), joka ei kuitenkaan ole lainkaan tilastollisesti merkitsevä. Näin ollen saadaan seuraava tulos:

Tulos 6. Tupon reaaliansioiden nousua hidastava vaikutus eliminoituu veromuutosten kautta siten, että reaalisten tuloveronjälkeisten nettoansioiden nousu on neutraali tupon suhteen. Kokonaisuudessaan kotitalouksien käytettävissä olevien tulojen määrän suhteen tupolla on positiivinen vaikutus.

Viimeksi mainittu kohta seuraa siitä, että tupolla on positiivinen työllisyysvaikutus, kuten yllä pääteltiin.

Lopuksi tutkimuksessa Alho (2002a) arvioitiin vielä tuposopimusten merkitystä työrauhan kannalta käyttäen hyväksi edellä mainittuja tupoindikaattoreita. Saatiin seuraava tulos:

Tulos 7. Tuposopimus on vähentänyt lakkoilua noin 0.7-0.8 milj. työpäivällä vuositasolla, mikä kansantalouden työpanoksessa merkitsee 0.17 prosentin lisäystä verrattuna liittokohtaiseen sopimiseen.

3 Palkankorotusnormin vaikutus toimialojen kasvuun

Edellä on käsitelty työmarkkinasopimista, kun tuottavuuskehitys on kiinteä ja työmarkkinaratkaisusta riippumaton. Tupolla ja liittokohtaisella sopimisella voi olla myös vaikutusta tuottavuuteen, investointeihin ja toimialojen kasvuun. Näitä kysymyksiä tarkasteltiin tutkimuksessa Alho (2004a).

Suomessa on keskusteltu viime aikoina vilkkaasti siitä, mihin tekijöihin palkanmuodostus ja palkkojen korottaminen pitäisi sitoa. Yleisesti palkan tulisi heijastaa työn tuottavuutta, mutta mitä tuottavuutta? Yksi vaihtoehto on palkkojen nosto sillä määrällä kuin koko kansantalouden keskimääräinen työn tuottavuus nousee. Tätä normia on kritisoitu liian jäykäksi, ja se on haluttu korvata kunkin toimialan oman työn tuottavuuden mukaisella nousulla tai vielä tätäkin alempitasoisella normilla, eli yksittäisen yrityksen kannattavuuteen perustuvalla palkkakehityksellä.

Tuottavuutta voidaan mitata kahdella tavalla, työn fyysisellä tuottavuudella eli jakamalla tuotannon volyymi työpanoksen määrällä tai toisaalta työn tuottavuuden arvolla, eli jakamalla tuotannon arvo työpanoksen määrällä. Talousteoreettisesti jälkimmäinen on relevantti silloin, kun pohditaan palkkaneuvotteluissa palkan suuruutta ja palkankorotuksia. Tämä tuo kuitenkin mukanaan ongelman hintojen huomioonottamisesta, sillä toimialakohtaiset hinnat vaihtelevat vuodesta toiseen varsin suuresti suuntaan tai toiseen, mitä fyysinen tuottavuus ei osoita. Siksi jotain tasaavia mekanismeja tarvitaan sovellettaessa käytännössä toimialanormia. Tämä on merkittävä ongelma, josta ei ole vielä kunnolla keskusteltu.

Kyselytutkimuksessa Alho ym. (2003) tutkittiin mm. sitä, kuinka käytännössä eri palkkanormit saavat kannatusta yrityksissä ja työntekijöitä edustavien luottamusmiesten piirissä teollisuudessa ja palvelualoilla sekä erikseen liitto- ja keskusjärjestötasolla. Vaihtoehtoja oli viisi: kansantalousnormi, toimialanormi, yritysnormi, yksilötasoinen sopiminen ja Eurooppa-normi. Kaksi ensin mainittua tarkoittivat vastaavaa fyysistä tuottavuuden nousua korotettuna kansantalouden yleisellä inflaatiovauhdilla. Kaksi viimeistä vaihtoehtoa saivat selvästi muita vähemmän kannatusta. Tulosten mukaan suosituin normi työntekijöiden edustajien keskuudessa koko vastaajajoukossa on liittotason eli toimialatason tuottavuuden mukainen normi. Sen sijaan yritysten, työnantajien keskuudessa eniten suosiota saa yritysnormi.

Suomessa on ollut ajatussuunta, joka on korostanut sitä, että tasatessaan palkkakehitystä eri toimialojen välillä keskitetty tulopolitiikka luo kannattavuuseroja toimialojen välille ja antaa hyvin kannattaville ja tuottaville toimialoille lisäkiihokkeen kasvaa investointien kautta (Pekkarinen ja Vartiainen,

1995). Huonosti tuottavat alat taas taantuvat, koska niillä ei ole varaa investoida, kun niillä palkannousu on sama kuin keskimäärin. Näin ollen tupomekanismi kiihdyttää talouden resurssien allokaatiota. Tätä yhdenmukaisuutta palkanmuodostuksessa on puolestaan kritisoitu siitä, että se luo työttömyyttä heikommin kannattavilla toimialoilla.

Tämä ajatus keskitetyn palkanmuodostuksen edusta talouden kasvun kannalta on jo pitempää perua. Moene ja Wallerstein (1997) mainitsevat, että se esitettiin jo heti sodan jälkeen Ruotsissa solidaarista palkkamallia koskevan keskustelun yhteydessä. Moene ja Wallerstein itse tutkivat tätä efektiä teoreettisesti ja osoittavat, että hajautettu neuvottelujärjestelmä (joka vastaa meidän tapauksessamme toimialanormia) on parempi työllisyyden kannalta kuin keskitetty, mutta että tilanne on päinvastainen työssä olevaa työllistä kohti lasketun tuottavuuden osalta.[3]

Toisaalta on taas painotettu sitä näkökulmaa, että työntekijöille pitää kanavoida tarpeeksi kannustimia ponnistella ja luoda kiihoke siirtyä taantuvilta toimialoilta kasvualoille. Tämä näkökulma painottaa sitä, että työmarkkinoilla on dynaaminen merkitys talouden rakennemuutoksen ja kasvun kannalta, kun taas edellä strateginen merkitys on yritysten kannattavuuden erilaistumisella ja investoinneilla (ks. Alho, 1996 keskustelua näistä väylistä). Tutkimus Alho (2004a) keskittyy työvoiman kysynnän väylään ja sivuuttaa työvoiman tarjonnan merkityksen ja pyrkii selvittämään, mikä on edellisen väylän vallitessa palkanmuodostuksen merkitys toimialan kasvulle.

Tutkimuksen tavoitteena on tutkia kvantitatiivisesti sitä, mikä yhteys palkkanormilla on talouden kasvuun empiirisesti toimialatasolla, kun tuottavuus on endogeeninen ja riippuu investointien kautta puolestaan myös palkankorotusnormista. Tavoitteeseen pääsemiseksi pyritään kuvaamaan mallilla se, kuinka talouden voimavarojen allokaatio ja tuotantopanosten kasvu, nimenomaan pääomakannan kasvu investointien kautta ja samoin työpanoksen kysyntä ja tarjonta riippuvat palkankorotusnormista.

Eräille Suomen teollisuuden toimialoille muodostettiin laskentamalli, jonka avulla pyrittiin kuvaamaan näiden eri tekijöiden merkitystä erilaisten palkkanormien tilanteessa. Tarkastelussa oli esillä kolme toimialaa. Ensinnäkin on korkean tuottavuuden ja palkkatason paperiteollisuus, teollisuuden kypsä kasvuala. Tämän rinnalla on erittäin rajun kasvuvaiheen läpikäynyt sähkö- ja elektroniikkateollisuus sekä kolmantena taantuvan tuotannon määrän kehitykseen joutunut ala, tekstiili-, vaate-, nahka- ja kenkäteollisuus

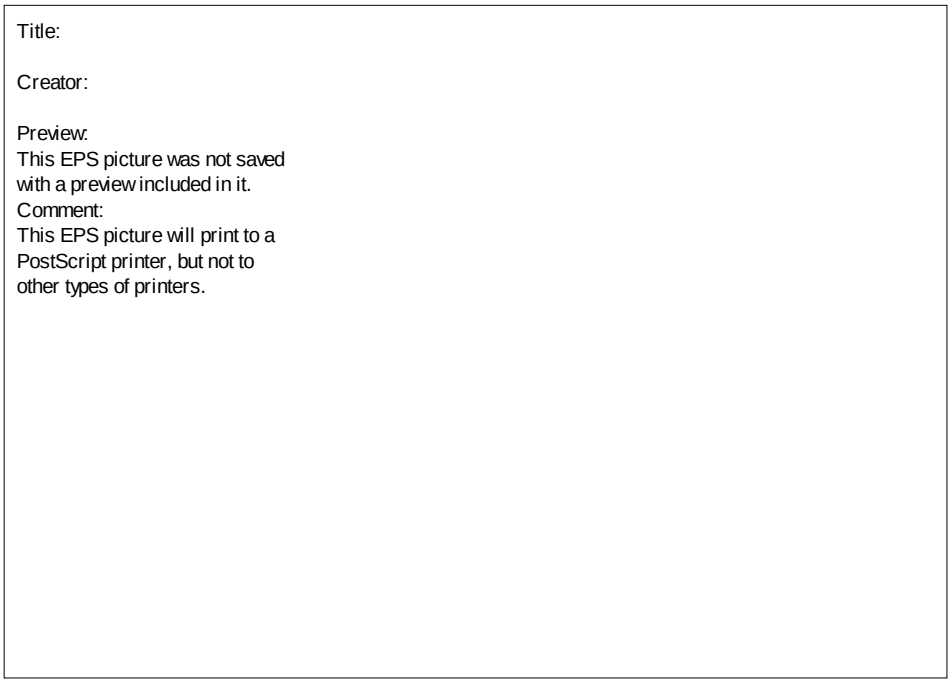
---

[3] On huomattava, että tässä mallissa ei esiinny palkka-palkka -kilpailua tuotantolaitosten (toimialojen) välillä, joka voi dynaamisessa tarkastelussa tuottaa tuloksen, että keskitetty sopiminen on työllisyyden lisäyksen kannalta parempi tästä syystä kuin liittokohtainen (toimialakohtainen), mitä arvioitiin edellä jaksossa 2.

(tevanake). Tarkastelemme palkanmuodostusta, investointikehitystä, työpanoksen kysyntää ja tuotannon määrää näillä toimialoilla. Olemme yksinkertaistaneet mallia siten, että hinta- ja kokonaistuottavuuskehitys on pidetty vakiona riippumatta palkkanormista. Kuviot 5 ja 6 osoittavat, kuinka voimakkaasti näiden toimialojen kehitys on poikennut toisistaan, mutta tästä huolimatta niiden palkkasuhteet ovat pysyneet suhteellisen vakaina yli neljännesvuosisadan.

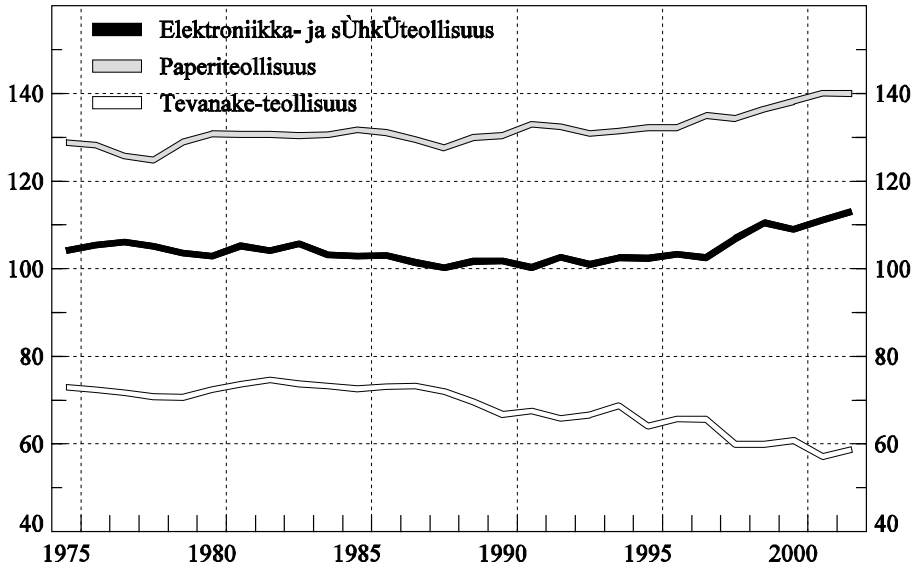
Tarkastelemme kahta palkkanormia: ensinnäkin tupo-normia, joka on tässä yhteydessä määritelty siten, että kaikilla teollisuuden toimialoilla kohotetaan palkkoja samalla määrällä kuin koko teollisuudessa.[4] Tämä taas perustuu laskelmaan siitä, kuinka tuottavuuden nousun mukainen normi olisi toiminut, jos sitä olisi koko ajan sovellettu koko teollisuuden osalta ikään kuin tämä olisi ollut yksi toimiala. Toimialanormi tarkoittaa taas sitä, että kullakin toimialalla palkkoja nostetaan kunkin toimialan oman tuottavuuden kasvun mukaan. Nämä normit ovat hypoteettisia, todellisuus on se, että toteutunut palkkakehitys on heijastellut sekä tulopolitiikkaa että toimialakohtaisia tekijöitä.

Kuvio 5. Tuotannon määrä, indeksi, v. 1975 = 100 eräillä toimialoilla



[4] Näin ollen sivuutamme teollisuuden ja palvelusektorin palkkakehityksen keskinäisen vuorovaikutuksen ja ongelmat tässä yhteydessä.

Kuvio 6. **Työvoimakustannus työtuntia kohti suhteessa teollisuuden keskiarvoon** (= 100 kunakin vuonna)**, %**



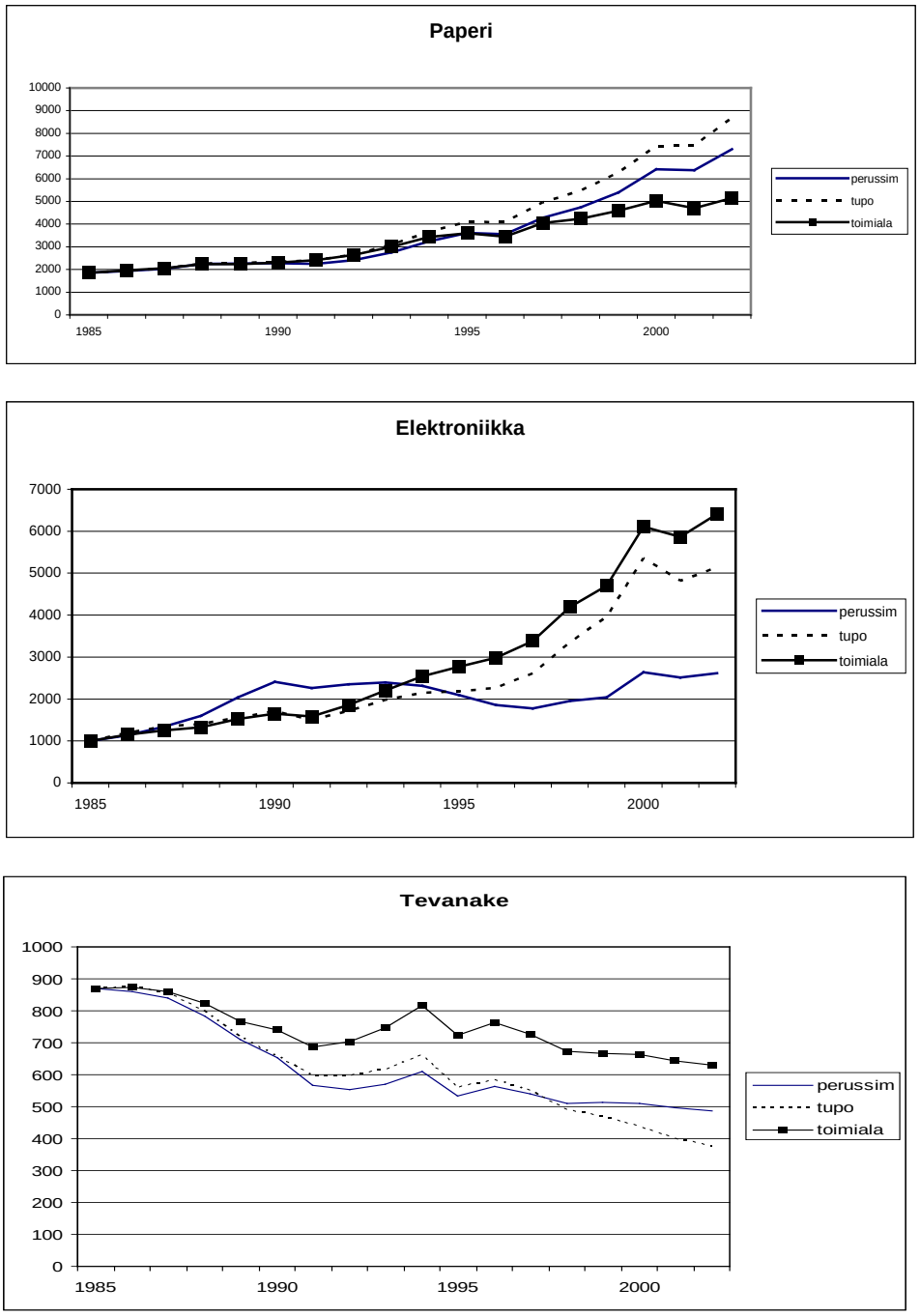
Keskeiset tulokset tuotannon osalta ovat kuviossa 7 (Alho, 2004a esittelee tulokset myös palkkakehityksen ja yritysten kannattavuuden osalta). Lyhyellä ajalla eri palkkanormeilla olisi ollut suhteellisen vähän merkitystä toimialojen kehitykseen. Mutta sen sijaan pitemmällä tähtäyksellä, jos hinta- ja kokonaistuottavuuskehitys eriytyvät toimialojen välillä, investointien ja työvoiman kysynnän erilainen kehitys eri palkkanormien tapauksessa voivat merkitä merkittävää vaikutusta toimialan kasvuun. Tuloksemme tukevat siten osittain yllä mainittua ajattelua tupon kasvuvaikutuksista, mutta osittain ne taas poikkeavat siitä.

Esimerkiksi paperiteollisuudessa olisi käynyt niin, että tuponormi olisi johtanut parempaan kannattavuuteen ja tuotannon kasvuun kuin toimialanormi. Toimialanormia sovellettaessa on puolestaan olennaista ottaa huomioon tuottavuuskehityksen ohella myös toimialan yritysten hinnoitteluvoiman muutos pitkällä ajalla.[5] Kun näin tehdään, päädytään siihen, että toimialanormi olisi ollut elektroniikkateollisuudelle edullisempi kuin tupo-normi, vaikka toimiala onkin rajusti kasvanut. Tevanake-teollisuuden kohdalla mallin toiminta on vaikeuksissa, mutta tulosten mukaan toimialanormin noudattaminen olisi johtanut pienempään tuotannon supistumiseen kuin tupossa.

---

[5] Hinnoitteluvoima tarkoittaa sitä, kuinka paljon yli kustannusten yritykset voivat tuotteittensa hinnan asettaa. Kun hinta on laskelmissa kiinnitetty, tämä ilmoittaa toisin päin, kuinka paljon hintojen alle kustannukset on voitu asettaa.

Kuvio 7. Palkkanormien vaikutus tuotantoon eri toimialoilla, milj. euroa v. 1985 hintaan, ks. tekstiä



”Perussim”-vaihtoehto merkitsee tilannetta, jossa palkkakehitys on eksogeeninen ja toteutuneen mukainen.

Johtopäätös näistä laskelmista on seuraava:

Tulos 8. Tuponormi olisi voinut olla sinänsä edullisempi nopean kasvun toimialojen kannalta kuin toimialanormi. Sen sijaan toimialanormi, kun otetaan huomioon toimialan kasvanut hinnoitteluvoima, olisi voinut olla parempi hinnoitteluvoimaansa voimakkaasti lisänneelle toimialalle. Tuotannon supistumiseen joutuneelle toimialoille toimialanormi olisi myös voinut olla edullisempi.

4 Työmarkkinat ja talouspolitiikka taantumassa

Klassinen talouspoliittinen kysymys on, miten työmarkkinoiden tulisi sopeutua ja edesauttaa kansantalouden toipumista taantumassa. Yksi nykyinen keskeinen reunaehto työmarkkinoiden sopeutumiselle on Suomen jäsenyys EMUssa. Se vaikuttaa keskeisesti siihen, etteivät työmarkkinat voi enää inflaation välityksellä, eli devalvaatioilla reagoida taloutta kohtaaviin ns. epäsymmetrisiin shokkeihin. Tämän ongelman lieventämiseksi työmarkkinajärjestöt neuvottelivat ns. EMU-puskureista, joita koottiin sosiaaliturvajärjestelmään työttömyysturva- ja työeläkejärjestelmään. Sopimus niistä saavutettiin v. 1997. Tätä kysymystä tarkastelee tutkimus Alho (2004b).

Siinä tehtiin numeerinen simulointi puskureiden toiminnasta työllisyyden kannalta hypoteettisen taantuman oloissa. Vertailimme sosiaaliturvajärjestelmän kahta vaihtoehtoa:

1) Jakojärjestelmää, jonka mukaan sosiaaliturvamaksut on asetettu koko ajan niin, että järjestelmä on tasapainossa kertyvien maksujen ja maksettujen etuuksien osalta, ja
2) EMU-puskurijärjestelmää, joka toimii niin kuin täysin rahastoiva järjestelmä (eli sen maksuprosentit ovat kiinteät) silloin, kun rahaston pääoma on puskurin ylä- ja alarajan välissä, ja jakojärjestelmä silloin, kun nämä rajat ylitetään.

Hypoteettinen taantuma voi vaihdella laman syvyyden suhteen. Oletetaan siksi, että työttömyys nousee ensimmäisenä vuonna alkutilastaan täysin rahastoivassa järjestelmässä (jossa työvoimamaksujen maksuprosentti on sama kuin alkutilanteessa), eli 9 prosentista tasolle 9 + 0.5a, sitten seuraavana vuonna tasolle 9 + a, ja palautuu sen jälkeen kohti alkutilaa ensin tasolle 9 + 0.5a ja sitten tasolle 9 prosenttia. Tämä laman syvyyttä kuvaava parametri a vaihtelee simuloinneissa välillä 0.5 - 5 %-yksikköä.

Simulointia varten tarvitsemme kahta keskeistä parametria. Ensimmäinen on se, kuinka työvoimakustannusten ero johtaa eroon työllisyydessä. Tässä käytämme arviota, jonka Alho (2002b) on saanut, eli että yhden prosentin nousu reaalisissa työvoimakustannuksissa johtaa 0.2 prosenttiyksikön nousuun työttömyysasteessa. Toinen parametri kuvaa sitä, mikä on välillisten työvoimakustannusten nousun vaikutus palkkavaatimuksiin. Tältä osin on saatu Suomessa hyvin erilainen määrä estimaatteja, mutta käytämme ääripäiden välissä olevaa arviota, että kun työnantajien työvoimakustannukset nousevat välillisten työvoimakustannusten vaikutuksesta 1 prosentilla, niin palkkatason nousu alenee 0.5 prosenttiyksikköä.

Jos työttömyysaste kohoaa enintään 4 prosenttiyksikköä, EMU-puskuri toimii kuten täysin rahastoiva järjestelmä, mikä olikin rahaston suunniteltu koko lainsäädäntöä uudistettaessa. Mutta jos taantuma on tätä syvempi, rahaston pääoma alittaa järjestelmälle sovitun alarajan ja toimii tästä eteenpäin kuin jakojärjestelmä. Jokaisessa tapauksessa on laskettu vaihtoehtojen 1 ja 2 välinen erotus diskontatussa (diskonttaustekijä on 5 % vuodessa) keskimääräisessä työttömyysasteessa yli taantuman. Saatiin tulos:

Tulos 9. EMU-työttömyysturvapuskuri on parempi työttömyysasteella mitattuna kuin entisenkaltainen jakojärjestelmä enintään 0.1 prosenttiyksikön verran vuotta kohti, eli melko vähän. Mutta toisaalta, mitä syvempi taantuma on, sitä suurempi on hyöty puskurista. Työllisten määrässä tämä hyöty on muutama tuhat henkilöä vuositasolla. Suurin hyöty (vuosina 4 ja 5) puskurista on noin 6 000 henkilön työllisyys. Toisaalta ero työttömyysvakuutusmaksuissa on melko huomattava, suurimmillaan puskurin eduksi noin 1.5 prosenttiyksikköä, mikä on varsin merkittävä etu yritysten kannalta.

Minkälaista talouspolitiikkaa pitäisi sitten taantumassa noudattaa? Myös tätä keskeistä kysymystä tarkastellaan tutkimuksessa Alho (2004a). Laman aikana vedotaan kahteen tekijään. Ensinnäkin siihen, että työttömyysturvajärjestelmä tuottaa työttömille ja muille etuuksien saajille etuuksia, jotka he käyttävät kulutukseen, mikä lisää kokonaiskysyntää ja siten tuotantoa ja työllisyyttä. Toisaalta taas kiinnitetään huomiota siihen, että sosiaalietuudet rahoitetaan yrityksiltä kerättävillä maksuilla ja ne muodostavat siten osan yritysten kustannustaakasta ja vaikeuttavat näin niiden mahdollisuuksia työllistää.

Nämä vastakkaiset aspektit huomioon ottavasta kansantalouden mallista johdettiin tulos koskien talouspolitiikkaa. Siinä otetaan huomioon se, että kun työttömien etuuksia nostetaan, heidän kulutuksensa kasvaa. Tämä johtaa työllisyyden nousuun. Toisaalta samaan aikaan voitot alenevat, mikä johtaa voitoista aiheutuvan kysynnän vähenemiseen, koska sosiaaliturvajärjestelmän budjettirajoitteen vuoksi sosiaalietuuksia nostettaessa yritysten maksut kohoavat. Näiden vastakkaisten vaikutusten nettomääräinen ekspansiovaikutus työllisyyteen on asetettava vastakkain työkustannusten nousun

aiheuttaman työvoiman kysynnän vähenemisen kanssa, joka on peräisin substituutiovaikutuksesta työvoiman kysynnässä.

Äsken puhuttiin kulutuksesta, mutta analogisesti – ja vielä paremmin perustein – kulutuksen sijasta voidaan puhua kokonaiskysynnästä, eli yksityisen kulutuksen, investointien ja viennin summasta. Tämä laajennus on tehty empiirisessä osiossa tutkimuksessa Alho (2004b). Tällöin investoinneissa ja viennissä otetaan huomioon kannattavuuden kanava.

Tulosten mukaan vastaus kysymykseen riippuu keskeisesti siitä, tarkastellaanko yksityistä kysyntää vai kokonaiskysyntää selitettävänä muuttujana talouden kysyntäyhtälössä. Edellisessä muotoilussa todetaan, että kulutusalttius on hyvin suuri työttömyysetuuksista, selvästi yli ykkösen, kun taas menoalttius pääomatuloihin nähden on nolla. Tämä tilanne muuttuu kuitenkin selvästi, kun kokonaiskysyntä vaihdetaan selitettäväksi muuttujaksi. Saatiin tulos:

Tulos 10. Kun tarkastellaan talouden kysyntäpuolta kokonaisuudessaan, saadaan tulos, jonka mukaan – huolimatta taantumasta ja siitä, että yritysten sosiaaliturvamaksujen alentaminen johtaa kulutuksen ja sitä kautta työllisyyden alenemiseen – yritysten maksuja on alennettava, koska työvoiman kysynnän substituutiovaikutus on voimakkaampi. Mutta pitkällä ajalla tämä tulos ei ole tilastollisesti merkitsevä.

Kyselytutkimuksessa Alho ym. (2003) kysyttiin työmarkkinoiden toimijoiden käsityksiä myös EMU-puskureista. Kysely suunnattiin yrityksissä työnantajalle ja kolmen henkilöstöryhmän edustajille: ylempiä toimihenkilöitä, toimihenkilöitä ja työntekijöitä edustavien luottamusmiesten tai vastaavien vastattavaksi. Lisäksi kysely lähetettiin lähes samanlaisena työnantajien ja työntekijöiden keskusjärjestöjen ja niiden jäsenliittojen edustajien vastattavaksi. EMU-puskuria koskeva kysymys muotoiltiin samalla lailla kuin Campbellin and Kamlanin (1997) tutkimuksessa, jossa pohdittiin – tosin vain työnantajia edustavien osalta – hypoteettista taantumaa ja sitä, mikä on palkkasopeutumisen rooli taantuman lievittäjänä. Lisäksi tutkimuksessamme kysyttiin kantaa siihen, mitä vastaajat toivovat tapahtuvan ja mitä he odottavat tapahtuvan tällaisessa taantumassa.

Saatujen vastausten perusteella vastaajat odottavat realistisesti, että pääasiassa sopeutuminen taantumaan tapahtuu irtisanomisin työvoiman määrää vähentämällä. Sen sijaan he toivoivat, että jonkin asteista palkkasopeutumista tapahtuisi käytännössä, koska tällainen välimuoto sai enemmän kannatusta kuin täysimääräinen irtisanominen ja täysimääräinen palkkojen lasku. Lisäksi kysyimme EMU-puskureiden merkitystä. Tuloksena oli, että työnantajat arvioivat niiden merkityksen pienemmäksi kuin mitä keskimäärin työntekijöiden edustajat arvioivat, jotka panevat melko paljon painoa puskureille tässä suhteessa. Olemme yllä selostetussa tutkimuksessa Alho (2004b) yrittäneet antaa kvantitatiivisen arvion tästä suorituskyvystä.

5 Loppupäätelmä

Edellä on pääasiassa kuvattu työmarkkinoiden kokonaisuutta kuvaavia tutkimuksia. Toisaalta mikrokannustimet ovat muodostuneet yhä keskeisemmäksi työmarkkinapolitiikassa, ks. Alho (2004c). Työmarkkinoiden ja talouden makrovakauden suhteen noudatettu politiikka vaikuttaa kuitenkin osaltaan keskeisesti siihen työmarkkinaympäristöön, jossa suomalaiset yritykset toimivat myös globaalin talouden oloissa.

Lähteet

Alho, K. (1996): EMU ja työmarkkinajärjestelmä, teoksessa T. Allén ja V. Kaitila (toim.), Työmarkkinat EMUssa, ETLA sarja B, No 127, 151-164.

Alho, K. (2002a): "Kannattaako tulopolitiikkaa jatkaa?", ETLAn keskusteluaiheita, No. 837.

Alho, K. (2002b): "The Equilibrium Rate of Unemployment and Policies to Lower It: The Case of Finland", ETLAn keskusteluaiheita, No. 839.

Alho, K. (2004a): "Palkanmuodostus ja talouden kasvu - toimialatarkasteluja Suomen teollisuudella", ETLAn keskusteluaiheita, No. 930.

Alho, K. (2004b): "The Finnish EMU Buffers and the Labour Market under Asymmetric Shocks", ETLAn keskusteluaiheita, No. 914.

Alho, K. (2004c): Productivity, Incentives and Relative Wages, teoksessa H. Piekkola ja K. Snellman (toim.), Collective Bargaining and Wage Formation – Performance and Challenges, Physica-Verlag, 85–102.

Alho, K., Heikkilä, A., Lassila, J., Pekkarinen, J., Piekkola, H. ja Sund, R. (2003): Suomalainen sopimusjärjestelmä – työmarkkinaosapuolten näkemykset, ETLA sarja B 203.

Andersen, T.M. (2004): International Product Market Integration and Wage Bargaining, teoksessa H. Piekkola ja K. Snellman (toim.), Collective Bargaining and Wage Formation – Performance and Challenges, Physica-Verlag, 9–36.

Campbell, C.M. III ja Kamlani, K.S. (1997): "The Reasons for Wage Rigidity: Evidence from a Survey of Firms ", Quarterly Journal of Economics, Vol. 112, August, 759-789.

Marjanen, R. (2002): Palkkaratkaisujen sisältö ja toteutuminen tulopolitiikan aikakaudella, ETLA sarja B, No. 188.

Moene, K. ja Wallerstein, M. (1997): "Pay Inequality", Journal of Labour Economics, Vol. 15, No. 3, 403-430.

Pekkarinen, J. ja Vartiainen J. (1995): "Millaiseen työehtosopimusjärjestelmään?", Talous ja yhteiskunta, Vol. 23, No. 3/1995.

Ruutu, J. (1997): "Suomalainen työehtosopimusjärjestelmä, palkat ja inflaatio", ETLAn keskusteluaiheita, No. 611.

Palkkojen joustavuus Suomessa yksilötason aineistojen valossa

Petri Böckerman* – Seppo Laaksonen**
– Jari Vainiomäki***

* Palkansaajien tutkimuslaitos, ** Tampereen ja Helsingin yliopisto,
*** Tampereen yliopisto

Tämän artikkelin tavoitteena on luonnehtia palkkojen joustavuutta Suomessa käyttäen teollisuutta ja palvelualoja kuvaavia yksilötason aineistoja vuosilta 1985-2001. Päätelmät palkkojen joustavuudesta pohjautuvat yksilötason palkanmuutosten jakaumaan. Palkoissa oli 1990-luvulla joustavuutta makrotaloudellisessa mielessä. Erityisesti 1990-luvun alun ankaran laman aikana suuri osa työntekijöistä koki reaalipalkan alenemisen. Tämän perusteella keskimääräiset reaalipalkat ovat reagoineet työttömyyden kasvuun. Yksilötason palkanmuutosten jakaumien perusteella palkat ovat kuitenkin Suomessa küstatta jäykkiä alaspäin. Tämä tarkoittaa sitä, että nimellispalkan laskuja ja toisaalta sopimuskorotusta pienempiä palkankorotuksia on vähemmän kuin ilman palkanmuodostuksen jäykkyyksiä havaittaisiin.

1 Johdanto[1]

Palkkajäykkyydet ovat keskeisessä asemassa arvioitaessa työmarkkinoiden toimintaa sekä esimerkiksi inflaation ja rahapolitiikan vaikutuksia työmarkkinoilla.[2] Palkkojen joustavuudesta suomalaisilla työmarkkinoilla ei ole kuitenkaan olemassa kovinkaan paljoa yksilötason aineistoihin perustuvaa ja kansainvälisesti vertailukelpoista empiiristä tutkimustietoa. Aihepiiriin liittyvä aiempi tutkimus on Suomessa etupäässä pohjautunut aggregaattitason aikasarja-aineistoihin (esim. Pehkonen 1991; Pohjola 1998).[3] Yksilötason aineistoista on tehty ainoastaan muutamia tutkimuksia. Vartiainen (2000) tarkastelee tutkimuksessaan tuntipalkkaisten teollisuustyöntekijöiden palkkojen joustavuutta Suomessa. Tulosten valossa nimellispalkkojen alennukset ovat olleet tavallisia Suomen teollisuudessa erityisesti 1990-luvun alun laman aikana.[4] Snellman (2004) tutkii puolestaan palkanalennusten keskittymistä tiettyihin yrityksiin Suomen teollisuudessa.

Työmarkkinoiden sopeutumista on perinteisesti tarkasteltu käyttämällä makrotaloudellisia aikasarjoja. Bruno ja Sachs (1985) kiteyttävät vanhemman makrotaloudellisen tutkimussuunnan tuloksia palkkojen nimellisestä ja reaalisesta jäykkyydestä. Tässä tutkimustraditiossa nimellispalkkojen joustavuudella tarkoitettiin nimellisten ansioiden joustoa talouden inflaatiovauhdin suhteen. Reaalipalkkojen jäykkyys määriteltiin puolestaan reaalipalkkojen joustona työttömyysasteen suhteen.

Brunon ja Sachsin (1985) esittämien estimointien mukaan palkat ovat Yhdysvalloissa reaalisesti joustavia, mutta nimellisesti jäykkiä.[5] Euroopassa tilanne on sitä vastoin päinvastainen. Yhdysvalloissa nimellispalkkajäykkyyden syynä pidetään tavallisesti sitä, että aiemmin sovitut samat työehdot pätevät

---

1 Kirjoitus perustuu kahteen Työsuojelurahaston rahoittamaan hankkeeseen: i) ”Palkkajäykkyys ja inflaation työmarkkinavaikutukset” ja ii) ”Työmarkkinoiden pelisäännöt: työelämän suhteet, sopimustoiminta ja tulopolitiikka 2000-luvulla”. Tuloksia raportoidaan yksityiskohtaisemmin Palkansaajien tutkimuslaitoksen työpapereita -sarjassa julkaistavassa tutkimuksessa. Kiitämme Kari Alhoa, Reija Liljaa, Jukka Pekkarista, Kenneth Snellmania ja Juhana Vartiaista kommenteista sekä Heikki Almgrenia, Auli Jaakkolaa ja Ralf Ramm-Schmidtiä palkka-aineistojen käyttöön liittyvästä avusta.

2 Kramarz (2001) ja Holden (2004) tarjoavat katsauksia aiheeseen.

3 Böckerman ja Kiander (2002) vertailevat palkkojen joustavuutta Suomessa 1930- ja 1990-lukujen talouskriisien aikana. 1930-luvulla palkkojen joustolla oli suurempi rooli työmarkkinoiden sopeutumisessa kuin 1990-luvulla.

4 Agellin ja Lundborgin (2003) kyselytutkimuksen mukaan palkanleikkaukset eivät yleistyneet Ruotsissa 1990-luvulla huolimatta työttömyyden noususta.

5 Layard, Nickell ja Jackman (1991) esittävät uudempia tuloksia.

yrityksissä, ellei muusta erityisesti sovita. Euroopassa työntekijöiden ja työnantajien välisiä neuvotteluja palkoista käydään säännöllisemmältä pohjalta.

Palkkojen jäykkyydelle on olemassa lukuisia perusteluja. Eurooppalaisilla työmarkkinoilla instituutiot ja työmarkkinoita sitova lainsäädäntö voivat aiheuttaa jäykkyyksiä yksilöiden palkkojen sopeutumiseen. Vastaavasti Yhdysvalloissa työmarkkinoiden toimintaan vaikuttavien instituutioiden merkitys on vähäinen verrattuna Eurooppaan. Nimellispalkkojen alentamista ei yleisesti pidetä myöskään reiluna työmarkkinoilla (Solow 1990). Se johtaisi työntekijöiden motivaation heikkenemiseen ja saattaisi sitä kautta aiheuttaa työn tuottavuuden murenemista yrityksessä. Tehokkuuspalkkateorian mukaan työntekijän reaalipalkan alentamisella olisi samankaltaisia vaikutuksia. Erityisesti palkkojen nimelliselle jäykkyydelle on esitetty taloustieteellisessä kirjallisuudessa institutionaalisten rajoitteiden ja reiluusargumentin lisäksi useampia muita teoreettisia perusteluja (Bewley 2002; Holden 2004). Pitkäksi ajaksi kiinnitetyt nimelliset palkkasopimukset tukevat osaltaan työntekijöiden ja työnantajien välistä pitkän aikavälin yhteistyötä, joka tuottaa kannusteita investointeihin (Malcomson 1997). Implisiittisten sopimusten teoriassa korostetaan puolestaan sitä, että jäykkä nimellispalkka antaa työntekijälle eräänlaisen vakuutusturvan (Rosen 1985). Työnantajilla on yleensä huomattavasti paremmat mahdollisuudet riskien hajauttamiseen kuin työntekijöillä. Tavallisten palkansaajien tulovirta koostuu sitä vastoin yleensä ainoastaan yhden työnantajan maksamasta palkasta. Tämän vuoksi päädytään sopimukseen, jossa työntekijän nimellispalkka on jäykkä, eikä se reagoi herkästi talouden tilassa tapahtuviin muutoksiin.

Tässä artikkelissa esiteltävän tutkimuksen tavoitteena on luonnehtia palkkojen joustavuutta Suomessa käyttäen teollisuutta ja palvelualoja kuvaavia yksilötason aineistoja vuosilta 1985–2001.[6] Artikkelissa ei kiinnitetä lainkaan huomioita palkkojen joustavuuteen makrotasolla, joten palkkojen yleistä nousuvauhtia ei suhteuteta esimerkiksi työn tuottavuuden keskimääräiseen kasvuvauhtiin, kuten on tapana esimerkiksi tarkasteltaessa funktionaalisen tulonjaon muuttumista kansantaloudessa.[7] Päätelmät palkkojen joustavuudesta pohjautuvat yksilötason palkanmuutosten jakaumaan. Artikkelin jatko jakaantuu neljään pääosaan. Ensimmäisessä osassa esitellään inflaation ja palkkajäykkyyden kytkentää sekä palkkojen joustavuuden tutkimista mikro-

---

[6] Teollisuuden palkka-aineistot ovat vuosilta 1985–2000 ja yksityisten palvelualojen aineisto puolestaan vuosilta 1990–2001.

[7] Sauramo (2004) tarkastelee funktionaalista tulonjakoa Suomessa. Keskeinen tekijä, joka selittää työn tulo-osuuden laskua laman jälkeen on palkkamaltti. Maliranta (2002) tarkastelee työn ja pääoman välistä tulo-osuutta teollisuuden toimipaikka-aineiston avulla. Tulosten valossa toimipaikkatason rakennemuutos selittää funktionaalisen tulonjaon muuttumista Suomessa 1990-luvulla.

aineistoilla. Toisessa osassa kuvaillaan nimellisten ja reaalisten palkkojen joustavuutta teollisuuden ja palvelualojen palkka-aineistojen valossa sekä luonnehditaan yritys- ja ammattikohtaisten tekijöiden merkitystä palkkojen muutokselle. Kolmannessa osassa eritellään puolestaan tekijöitä, jotka vaikuttavat todennäköisyyteen kokea nimellinen ja reaalinen palkanalennus yksilötasolla. Neljännessä osassa kiteytetään tuloksia malleista, joiden avulla voidaan arvioida sekä nimellisen että reaalisen palkkajäykkyyden esiintymistä ja sen kvantitatiivista suuruutta työmarkkinoilla.

2 Palkkojen joustavuuden tutkimisesta

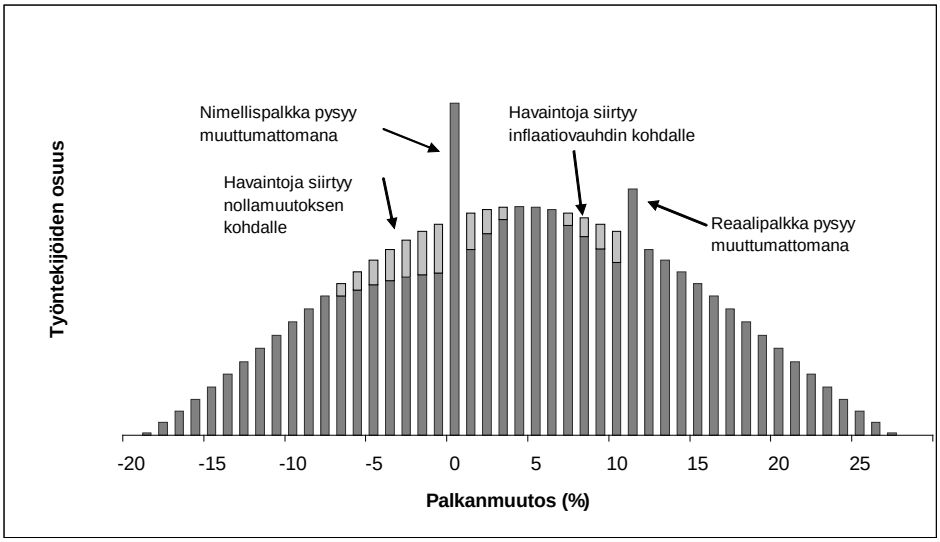
Tässä artikkelissa esiteltävät, Suomea koskevat empiiriset tulokset ovat osa laajaa kansainvälistä tutkimushanketta (International Wage Flexibility Project), jonka tavoitteena on tarkastella sekä nimellisten että reaalisten palkkojen sopeutumista Euroopassa ja Yhdysvalloissa mahdollisimman vertailukelpoisilla mikroaineistoilla sekä yhtenäisillä tutkimusmenetelmillä.[8] Tutkimushanke on pyrkinyt tuottamaan yksityiskohtaista tietoa palkkajäykkyyden luonteesta ja sen kvantitatiivisesta merkityksestä erilaisissa instituutioissa. Tutkimushankkeella on ollut kolme keskeistä tavoitetta. Ensinnäkin on pyritty arvioimaan inflaation potentiaalisia hyöty- ja haittavaikutuksia Groshenin ja Schweitzerin (1999) esittämän analyysin avulla. Toinen tavoite on ollut selvittää palkkajäykkyyden luonnetta ja esiintymistä eri maissa ja eri aikoina tarkastelemalla yksilötason palkanmuutosten jakaumaa. Lähtökohtana tarkasteluille on palkkajäykkyyden eri muotojen määrittely ja niiden vaikutukset palkanmuutosten jakaumaan, joita ovat (vrt. kuvio 1):

A. Nimellispalkkajäykkyys alaspäin

Nimellispalkka on jäykkä alaspäin, jos palkka ei laske vaan pysyy ennallaan silloin kun palkka laskisi ilman jäykkyyden olemassaoloa. Nimellispalkkojen jäykkyyden seurauksena palkkojen muutoksen jakaumassa on havaittavissa selkeä piikki nollan kohdalla ja vähemmän havaintoja nollan alapuolella verrattuna vastaavaan symmetriseen jakaumaan.

8 Projektia vetävät William T. Dickens (The Brookings Institution) ja Erica L. Groshen (The Federal Reserve Bank of New York). Projektin tuloksia kootaan vuoden 2005 aikana julkaistavaan teokseen. Dickens (2004) tarjoaa kuvauksen projektin menetelmistä. Tässä artikkelissa raportoivat tulokset ovat alustavia ja kuvastavat projektin vaihetta kesäkuun lopussa 2004.

Kuvio 1. Nimellis- ja reaalipalkkajäykkyyden havainnollistus työntekijöiden palkanmuutosten jakaumalla



B. Reaalipalkkajäykkyys alaspäin

Reaalipalkkojen jäykkyys merkitsee vastaavasti sitä, että reaalipalkka ei laske jäykkyyden johdosta vaan pysyy ennallaan. Tämä ilmenee siten, että palkkojen muutoksen jakaumassa on havaittavissa piikki odotetun tai toteutuneen inflaatiovauhdin kohdalla, koska osa inflaatiovauhtia pienemmistä palkan muutoksista nousee inflaatiovauhdin kohdalle kun reaalipalkan lasku ei toteudu.

C. Menu-kustannusjäykkyys

Pieniä nimellispalkan muutoksia ei havaita, koska palkkojen muuttamiseen ja muutoksista neuvottelemiseen liittyy kustannuksia, joten vain nämä kustannukset ylittäviä palkanmuutoksia toteutetaan. Tämä koskee myös pieniä palkankorotuksia, joten nollan molemmin puolin havaintoja siirtyy nollan kohdalle. Palkanmuutosten jakaumassa havaittava piikki nollan kohdalla voi siis aiheutua tai kasvaa myös menu-kustannusten johdosta.

D. Sopimuspalkkajäykkyys

Sitovien ja kattavien palkkasopimusten myötä palkkojen muutoksen jakaumassa on havaittavissa keskittymistä voimassaolevan sopimuskorotuksen kohdalle.

Kolmantena tavoitteena on ollut estimoida yksilötason palkanmuutosten jakauman perusteella näiden palkkajäykkyyden erilaisten muotojen kvantitatiivinen suuruus maittain erilaisissa suhdannevaiheissa ja inflaatiotasoilla.

Näiden tulosten perusteella voidaan pyrkiä myös selvittämään liittyvätkö palkkajäykkyyden erot maiden välillä tai eri ajanjaksoina tietyssä maassa esimerkiksi työmarkkinainstituutioiden erilaisuuteen.

Teoreettisella tasolla nimellispalkkajäykkyyden esiintyminen on tärkein makrotaloudellisia malleja erotteleva tekijä. Keynesiläisissä malleissa annetaan yleensä merkittävä rooli nimellispalkkojen jäykkyydelle ainakin lyhyellä aikavälillä. Palkkajäykkyyden muodolla on myös merkitystä arvioitaessa työttömyyden syitä ja asianmukaisia talouspoliittisia toimia työttömyyden alentamiseksi. Esimerkiksi korkeampi inflaatio saattaa helpottaa nimellispalkkajäykkyyteen liittyviä työllisyysongelmia, mutta inflaatiosta ei ole sitä vastoin lainkaan hyötyä reaalipalkkajäykkyyteen liittyvän tasapainotyöttömyyden alentamisessa (jos reaalikorkokin on kiinteä).

Tutkimuksessa on korostettu sitä, että inflaatio on keskeinen tekijä, jolla on vaikutusta palkkojen joustavuuteen ja työmarkkinoiden sopeutumiseen. Inflaatiolla on sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia työmarkkinoiden toimintaan. Useissa tarkasteluissa lähdetään liikkeelle siitä, että erityisesti nimellispalkat ovat jäykkiä alaspäin (toisin sanoen työntekijöiden nimellispalkkoja ei tyypillisesti alenneta yrityksissä huolimatta työpanoksen kysynnän laskusta). Matala inflaatio saattaa tällöin vähentää reaalipalkkojen liikkumatilaa alaspäin suhdanteiden heikentyessä, mikä heijastuu kielteisesti työllisyyteen. Siten korkeammalla inflaatiolla olisi positiivinen (työllisyyttä parantava) vaikutus talouteen, koska se mahdollistaisi reaalipalkkojen alentamisen niissä ammateissa, joihin kohdistuva kysyntä on syystä tai toisesta heikentynyt. Toisaalta korkeampi inflaatio saattaa pahentaa palkkojen määräytymiseen liittyvää epävarmuutta. Yritykset ja/tai työmarkkinajärjestöt voivat määrittää palkankorotuksen tason virheellisesti, mikä puolestaan vääristää yritysten työllisyyspäätöksiä. Nopealla inflaatiolla on tällöin työmarkkinoiden toimintaa heikentäviä vaikutuksia.

Groshen ja Schweitzer (1999) ovat esittäneet empiirisen menetelmän inflaation positiivisen (”grease”) ja negatiivisen (”sand”) vaikutuksen erottamiseksi toisistaan. Menetelmä perustuu palkanmuodostukseen liittyvien yritys- ja ammattikohtaisten vaikutusten erittelyyn. Yrityskohtaisten vaikutusten hajonta heijastaa inflaation haitallisia kustannusvaikutuksia – inflaatio on ’hiekkaa’ talouden rattaissa. Ammattivaikutusten hajonta heijastaa puolestaan inflaation hyödyllisiä, työmarkkinoiden toimintaa notkistavia vaikutuksia – inflaatio ’voitelee’ talouden koneistoa. Yritys- ja ammattivaikutusten estimoiminen edellyttää palkka-aineistoa, jossa on riittävän tarkka ammattiluokitus. Tällaisia aineistoja ovat Suomessa työnantajajärjestöjen mikrotason palkka-aineistot.

Groshenin ja Schweitzerin (1999) menetelmä perustuu palkanmuodostuksen käytäntöä suurissa amerikkalaisissa yrityksissä kuvaavaan malliin, jossa palkanmuodostus on kaksivaiheinen. Ensimmäisessä vaiheessa inflaatio-odotukset muodostetaan yritystasolla. Käytännössä inflaatio-odotukset syn-

tyvät useimmiten yrityksen johtoryhmässä. Tämän perusteella yritykset määrittävät palkanmaksuvaransa alkavalle vuodelle. Toisessa vaiheessa aiemmin päätetty palkkojen kokonaismuutos jaetaan yrityksen ammattiryhmien kesken ottaen huomioon eri ammattiryhmien työmarkkinatilanteesta johtuva palkkojen sopeuttamistarve. Groshenin ja Schweitzerin (1999) esittämä menetelmä ei välttämättä ole kuitenkaan järkevä tapa hahmottaa inflaation potentiaalisia hyötyjä ja haittoja suomalaisilla työmarkkinoilla. Suomessa inflaatio-odotukset muodostetaan pääsääntöisesti keskusjärjestö- tai toimijärjestötasolla, joten palkanmuutosten yrityskohtainen hajonta ei välttämättä heijastele suomalaisilla työmarkkinoilla inflaation haitallisia kustannusvaikutuksia. Yrityskohtaisten vaikutusten hajonta saattaa pikemminkin olla tulosta yrityskohtaisesta joustavuudesta palkanmuutoksissa, mikä edistää työmarkkinoiden sopeutumista erilaisiin häiriöihin.

Palkkajäykkyyksien olemassaoloa ja vaikutuksia on tutkittu yksilötason palkka-aineistoja käyttäen. Card ja Hyslop (1996) ovat tarkastelleet nimellispalkkajäykkyyttä Yhdysvalloissa tutkimalla yksilötason palkanmuutosten jakaumaa. Nimellispalkkajäykkyys alaspäin vähentää palkan laskun kokeneiden työntekijöiden osuutta ja siten aiheuttaa piikin yksilötason palkanmuutosten jakaumaan nollan kohdalle. Työntekijän nimellispalkka pysyy toisin sanoen ennallaan jäykkyyden johdosta silloin kun palkka laskisi ilman kyseistä jäykkyyttä. Vastaavasti reaalipalkkajäykkyys aiheuttaa palkanmuutosten jakaumaan piikin inflaatiovauhdin kohdalle. Jos niiden työntekijöiden osuus, joiden palkat ovat jäykkiä alaspäin, on suurempi matalan inflaation oloissa, niin matala inflaatio lisää palkkajäykkyyteen liittyviä työllisyysongelmia.

Altonji ja Devereux (1999) ovat esittäneet vaihtoehtoisen parametrisen menetelmän, jonka avulla voidaan estimoida palkanmuutosten toteutuneen jakauman perusteella keskeisiä jäykkyyttä kuvaavia parametreja. Tällöin saadaan kvantitatiivinen arvio palkkajäykkyydestä. Mallissa muodostetaan aluksi yritysten haluama palkanmuutosten jakauma, johon sitten verrataan työmarkkinoilla toteutunutta palkanmuutosten jakaumaa. Yritysten haluama palkanmuutosten jakauma noudattaa tiettyjä säännönmukaisia piirteitä. Voidaan esimerkiksi olettaa, että palkanmuutosten jakauma on symmetrinen nollan ympärillä. Säännönmukaisuudet yritysten haluamassa palkanmuutosten jakaumassa syntyvät viime kädessä siitä, että yritykset kohtaavat erilaisia häiriöitä toimintaympäristössään, jotka muuttavat niiden optimaalista työpanoksen kysyntää ja siihen liittyvää tarvetta sopeuttaa palkkatasoa. Tällaisten yrityskohtaisten häiriöiden aggregoiminen koko kansantalouden tasolle tuottaa palkanmuutosten jakauman, joka noudattaa säännönmukaisia piirteitä. Jos yritysten haluama palkanmuutosten jakauma poikkeaa työmarkkinoilla toteutuneesta palkanmuutosten jakaumasta, niin on olemassa nimellisiä ja/tai reaalisia jäykkyyksiä, jotka rajoittavat palkkojen muuttumista yksilötasolla ja samalla vaikeuttavat työmarkkinoiden sopeutumista häiriöihin. Esi-

merkiksi talouden taantuessa yleinen palkanalennus ei ole välttämättä riittävää sopeutumista, koska yritykset ovat pohjimmiltaan erilaisia. Tämän tähden yritysten haluamat palkanmuutokset muodostavat jakauman. Altonjin ja Devereuxin (1999) mallissa estimoidaan erilliset parametrit palkkojen nimelliselle ja reaaliselle jäykkyydelle sekä mittausvirheen suuruudelle. Makrotaloudellisissa tutkimuksissa keskitytään ainoastaan keskimääräisiin vaikutuksiin. Tällöin ei pystytä erottamaan palkankorotusten yleisen tason (palkanmuutosten jakauman sijainti) ja palkkajäykkyyden (palkanmuutosten jakauman muoto) vaikutuksia toteutuneeseen palkanmuutosten keskiarvoon.

3 Palkanmuutosten jakauma

Palkanmuutosten jakaumaa Suomessa tarkastellaan kansainvälisen kirjallisuuden mukaisesti rajoittumalla työntekijöihin, jotka työskentelevät kahtena peräkkäisenä vuotena samassa yrityksessä ja ammatissa. Yksilöiden palkkojen muutokselle ei ole tavallisesti institutionaalisia rajoitteita tilanteessa, jossa työntekijä vaihtaa ammattia ja/tai työnantajaa. Tämän tähden palkkojen joustavuuden vertailu maiden välillä ja eri ajankohtina ei olisi järkevää, jos tarkastelussa pidettäisiin mukana kaikki työntekijät. Työpaikan vaihtajien pitäminen mukana tarkasteltaessa palkkojen joustavuutta ei ole perusteltua myöskään siksi, että työpaikkojen ja työntekijöiden vaihtuvuuden on havaittu olevan suurta kaikissa teollisuusmaissa (Davis ja Haltiwanger 1999).[9] Toisin sanoen työpaikkojen ja työntekijöiden vaihtuvuus on laajamittaista myös niissä maissa, esimerkiksi Yhdysvalloissa ja Isossa-Britanniassa, joissa yksilöiden palkat ovat – yleisen käsityksen mukaan – joustavia.

Tutkimuksessa käytettiin Teollisuuden ja työnantajain keskusliiton (TT) ja Palvelutyönantajien (PT) palkkatilastoaineistoja yksilötasolla. Palkkakäsitteet eroavat toisistaan teollisuuden työntekijöiden ja toisaalta teollisuuden toimihenkilöiden ja palvelualojen välillä. Teollisuuden tuntipalkkaisten työntekijöiden palkkakäsite on aikatyön tuntipalkka. Aineistossa ei ole valmiina tuntipalkkaa, vaan se on laskettu jakamalla aikatyön ansiot aikatyön työtunneilla kunkin vuoden neljänneltä neljännekseltä. Palkkaan eivät sisälly korvaukset

[9] Yritysten haluaman palkanmuutoksen muodostaminen olisi myös erittäin hankalaa, jos tarkastelussa pidettäisiin mukana kaikki työntekijät, eikä keskityttäisi ns. jatkajiin. Työnantajaa ja/tai ammattia vaihtavilla havaitaan enemmän palkanlaskuja ja palkanmuutosten jakauman hajonta on suurempi kuin jatkajilla. Ilmakunnas ja Maliranta (2003) raportoivat Suomea koskevia tuloksia työpaikkojen ja työntekijöiden vaihtuvuudesta.

ylityöstä, sunnuntaityöstä tai vuorotyöstä, eivätkä myöskään erilaiset olosuhdelisät, kertaluonteiset korvaukset tai suorituspalkka. Vastaavat rajoitukset koskevat työtunteja. Käytettyyn palkkaan sisältyvät sellaiset henkilökohtaiset ja yrityskohtaiset palkkaerät, jotka ylittävät voimassaolevat työehtosopimukset, mutta sisältyvät henkilön tilastoituihin ansioihin. Tämän vuoksi teollisuuden työntekijöiden tuntipalkkaa voidaan ainakin periaatteessa laskea. Aikatyön tuntipalkkaa käyttämällä pyritään mahdollisimman lähelle henkilön ns. peruspalkkaa, joka ei vaihtele tehdyn työn määrän, suorituksen tai työolosuhteiden mukaan. Palkkajäykkyydellä viitataan yleensä tällaisen kiinteän peruspalkan joustamattomuuteen.[10] Teollisuuden toimihenkilöiden ja palvelualan työntekijöiden kohdalla käytetty palkkakäsite on peruskuukausipalkka, joka on valmiina aineistossa. Käytetystä palkasta on poisluettu samat erät kuin teollisuuden tuntipalkkaisten työntekijöiden palkasta. Tarkastelussa on kuukausipalkkaisten osalta käytetty lisäksi ehtoa, jonka mukaan säännöllinen viikkotyöaika ei saa muuttua kahden peräkkäisen vuoden välillä, jotta kuukausipalkan vaihtelu ei aiheutuisi ainoastaan työajan muutoksista.

Teollisuuden tuntipalkkaisille työntekijöille lasketut palkkojen muutosta kuvaavat histogrammit (kuvio 2.a) osoittavat sen, että palkkojen muutosten jakaumassa on tavallisesti keskittymistä (piikki) voimassaolevaan työehtosopimukseen liittyvän korotuksen kohdalla. Jakaumissa on myös katkos niin, että sopimuskorotusta alhaisempia palkankorotuksia on vähemmän kuin vastaavassa symmetrisessä jakaumassa. Tämä merkitsee sitä, että sopimuskorotus muodostaa alarajan, jota pienempiä palkanmuutoksia havaitaan harvemmin kuin symmetrisessä jakaumassa. Sopimuskorotukset synnyttävät siten jäykkyyden työmarkkinoille eli estävät palkkoja sopeutumasta alaspäin. Palkanmuutoksissa on havaittavissa lisäksi ”lakaisua ylhäältä alaspäin” sopimuskorotuksen tuntumaan, verrattuna esimerkiksi normaalijakaumaan, joka on esitetty kuvioissa.[11] Tässäkin mielessä sopimuskorotukset rajoittavat yksi-

---

[10] Perusteluna tälle on se, että perus(tunti)palkka on tietyn työmäärän kiinteä hinta, joten sen lasku merkitsee työn hinnan laskua. Jos henkilön keskimääräisen tuntipalkan lasku puolestaan johtuu esimerkiksi siitä, että hän tekee vähemmän tai heikommin tuloksin urakkatyötä, niin palkan lasku heijastaa työmäärän tai ponnistelujen laskua, eikä työn hinnan laskua. Toisaalta yrityksen työvoimakustannukset voivat joustaa monin muinkin tavoin kuin peruspalkan jouston kautta, esimerkiksi työaikaa lyhentämällä tai osa-aikaisten ja määräaikaisten sopimusten muutoksilla. Myös näihin liittyy tehdyn työn määrän muutoksia, joten ne ovat ilmiöinä erilaisia kuin palkkajäykkyys, jolla viitataan työn hinnan joustamattomuuteen (alaspäin).

[11] Elsby (2004) on esittänyt teoreettisen mallin ja saanut empiiristä tukea sille, että palkkojen jäykkyys alaspäin aiheuttaa myös palkkojen joustamattomuutta ylöspäin eli palkankorotukset ovat pienempiä kuin ilman palkkojen jäykkyyttä alaspäin. Tämä johtuu siitä, että palkkojen nousu lisää todennäköisyyttä, että palkkojen jäykkyys alaspäin rajoittaa yritystä tulevaisuudessa. Vähentääkseen tätä mahdollisuutta yritykset toteuttavat pienempiä palkankorotuksia kuin ilman palkkajäykkyyttä. Tätä vaikutusta kutsutaan ’alaspäin lakaisuksi’ (sweep down).

löiden palkkojen muutoksia. Keskitetyt ja kattavat palkkasopimukset voivat tämän tähden tukea yritysten kannattavuutta. Ne vahvistavat palkkamalttia myös yksilötason aineistojen avulla tarkastellen. Kaiken kaikkiaan palkanmuutosten jakaumat ovat sopusoinnussa sen kanssa, että suomalaisia työmarkkinoita luonnehtivat keskitetyt ja kattavat palkkasopimukset.

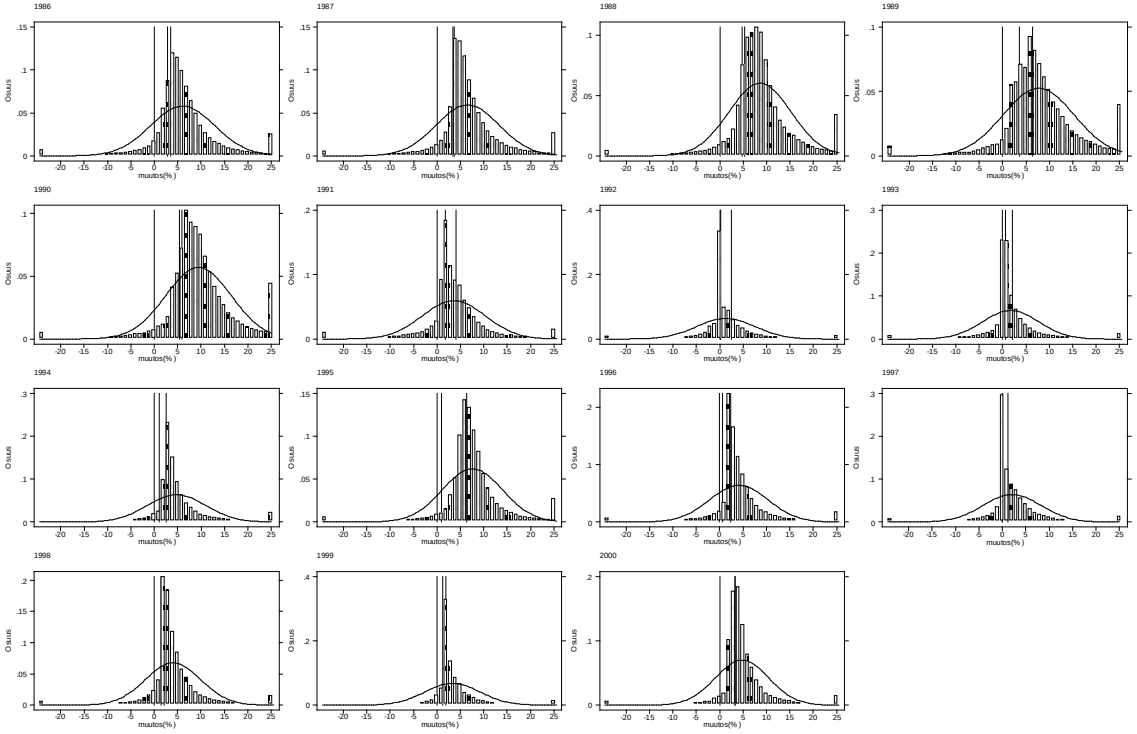
Teollisuuden toimihenkilöiden kuukausipalkasta lasketuissa jakaumissa (kuvio 2.b) on sitä vastoin hieman vähemmän merkkejä työehtosopimusten sitovuudesta 1980-luvun loppupuoliskolla. Tällöin jakaumissa on havaittavissa useampana vuotena monia piikkejä. Tämä piirre on sopusoinnussa sen kanssa, että eri toimihenkilöryhmät ovat saaneet tasoltaan hieman erilaisia palkankorotuksia. Myös henkilökohtainen palkanmääritys lienee yleisempää ainakin ylemmissä toimihenkilöryhmissä. 1990-luvulla myös toimihenkilöiden palkanmuutosten jakaumat kuitenkin keskittyvät enemmän sopimuskorotuksen kohdalle.

Palvelualojen työntekijöiden kuukausipalkkojen muutosten jakaumassa (kuvio 2.c) on myös voimakasta keskittymistä voimassaolevan työehtosopimuksen kohdalla. Palkkojen sopeutuminen on yleisesti ottaen samankaltaisempaa toimihenkilöiden kuin työntekijöiden kanssa. Sekä palvelualojen että toimihenkilöiden palkanmuutosten jakaumat ovat enemmän keskittyneet sopimuskorotuksen kohdalle 1990-luvulla kuin teollisuuden tuntipalkkaisilla työntekijöillä. Siten palkanmuutosten erilaisuus henkilöiden välillä on vähäisempää kuin teollisuuden työntekijöillä. Vuonna 1991 palkkojen muutosten hajonta palvelualoilla oli tosin poikkeuksellisen suurta.

Palkkojen sopeutuminen kaikissa työntekijäryhmissä on tästä huolimatta monipolvista. Tämä ilmenee ensinnäkin palkkojen muutosten erilaisuutena (hajontana) yksilötasolla. Esimerkiksi palkkojen voimakkaastakin keskimääräisestä kasvusta huolimatta löytyy aina myös työntekijöitä, jotka kokevat nimellisen palkanalennuksen. Teollisuuden tuntipalkkaisille työntekijöille nimellispalkkojen alennukset ovat olleet sangen tavallisia vuosina 1990–2000 (Taulukko 1). Erityisen paljon nimellisiä palkanalennuksia koettiin 1990-luvun alun laman aikana. Nimellispalkkojen alennukset eivät ole kuitenkaan teollisuuden tuntipalkkaisille työntekijöille normaaliaikoina Suomessa mitenkään poikkeuksellisen yleisiä esimerkiksi verrattuna Iso-Britannian työmarkkinoihin. Teollisuuden kuukausipalkkaisille toimihenkilöille ja palvelualojen työntekijöille nimellispalkkojen alennukset ovat sitä vastoin olleet erittäin harvinaisia myös 1990-luvun laman aikana, joskin palvelualoilla hieman yleisempiä.

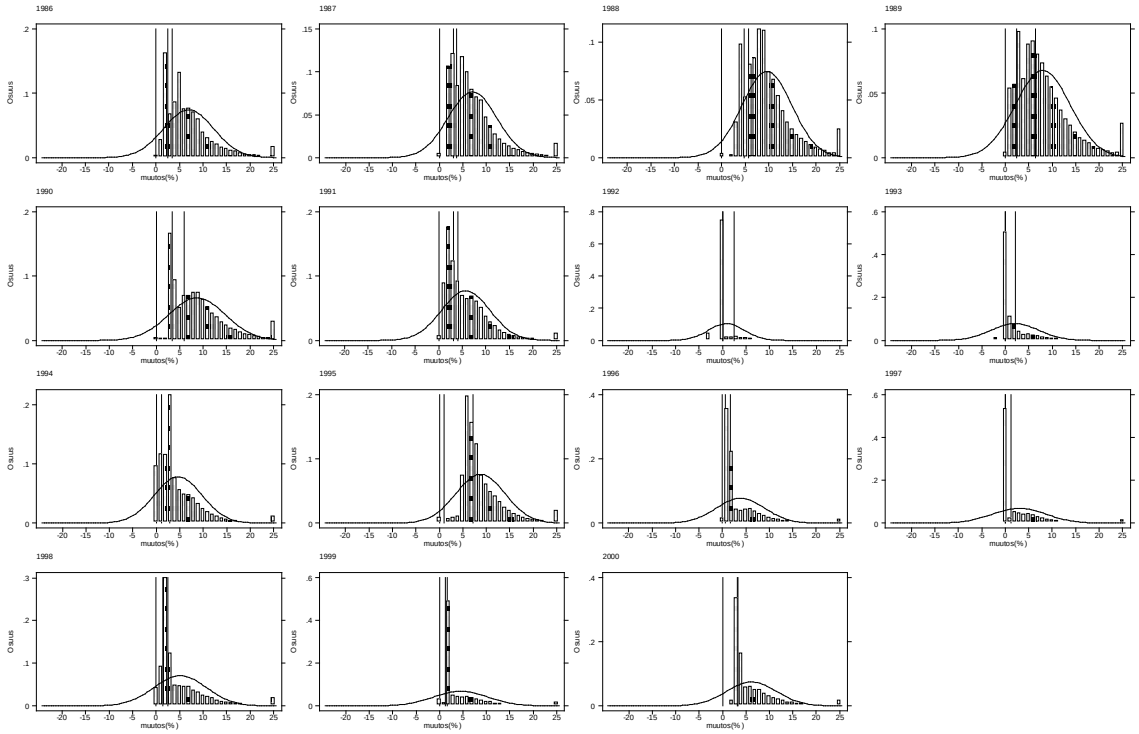
Teollisuuden tuntipalkkaisten työntekijöiden palkkojen muutosten jakaumissa ei ole yleisesti ottaen havaittavissa piikkiä nollan kohdalla, joten palkanmuutosta kuvaavien histogrammien perusteella palkkojen määräytymisessä ei tämän valossa näyttäisi olevan välittömiä merkkejä nimellisestä jäykkyydestä. Sen sijaan toimihenkilöiden ja palvelualojen jakaumissa on

Kuvio 2.a **Palkanmuutosten jakaumat teollisuuden työntekijöille 1986-2000**
Aikatyön tuntipalkka jatkajille (sama ammatti ja työnantaja)



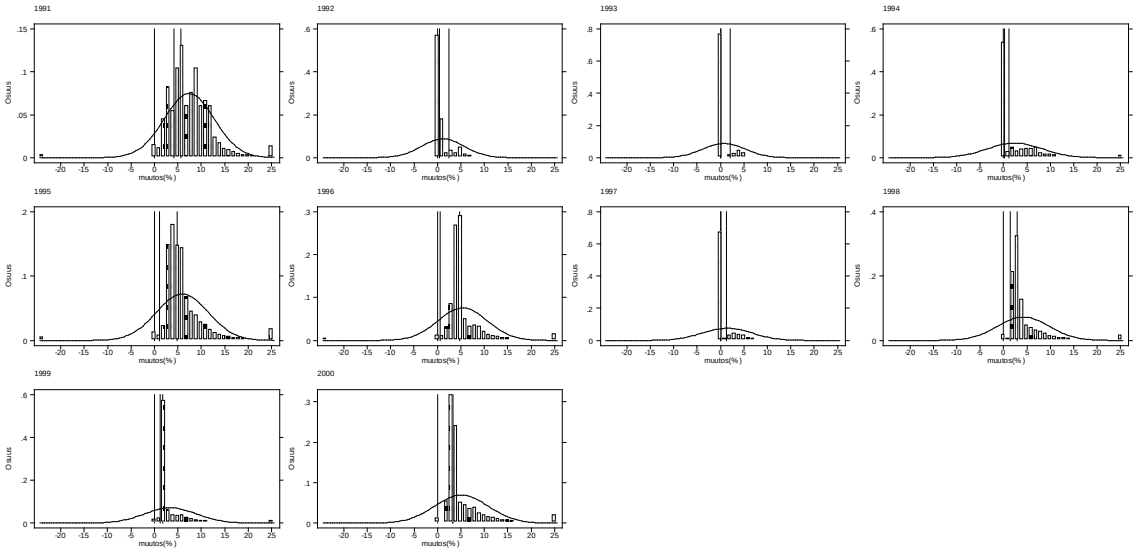
Huomautus: Kuvioissa on pystyviivat nollan kohdalla sekä kunkin vuoden inflaatiovauhdin ja sopimuskorotuksen kohdalla. Sopimuskorotusten lähde on Marjanen (2002).

Kuvio 2.b **Palkanmuutosten jakaumat teollisuuden toimihenkilöille 1986-2000**
Peruskuukausipalkka jatkajille (sama ammatti ja työnantaja sekä viikkotyöaika)



Huomautus: Kuvioissa on pystyviivat nollan kohdalla sekä kunkin vuoden inflaatiovauhdin ja sopimuskorotuksen kohdalla. Sopimuskorotusten lähde on Marjanen (2002).

Kuvio 2.c **Palkanmuutosten jakaumat yksityisillä palvelualoilla 1991-2000**
Peruskuukausipalkka jatkajille (sama ammatti ja työnantaja sekä viikkotyöaika)



Huomautus: Kuvioissa on pystyviivat nollan kohdalla sekä kunkin vuoden inflaatiovauhdin ja sopimuskorotuksen kohdalla. Sopimuskorotusten lähde on Marjanen (2002).

Taulukko 1. Nimellis- ja reaalipalkkojen alennukset Suomessa 1990-luvulla (osuuksina työntekijöistä, jotka ovat olleet samassa yrityksessä ja ammatissa kahtena peräkkäisenä vuotena)

	Nimellispalkka			*Reaalipalkka*		
	Teollisuus	Teollisuus	Palvelut	Teollisuus	Teollisuus	Palvelut
	Työntekijät (tunti-palkka)	Toimihenkilöt (kuukausi-palkka)	Kuukausi-palkka	Työntekijät (tunti-palkka)	Toimihenkilöt (kuukausi-palkka)	Kuukausi-palkka
1991	16.9	2.0	2.4	60.1	47.8	20.8
1992	36.4	2.7	5.4	69.5	87.2	81.5
1993	20.6	5.4	3.9	57.8	74.4	83.1
1994	8.4	1.4	4.7	11.8	14.5	69.8
1995	5.0	1.2	2.7	6.5	2.3	4.2
1996	10.4	3.3	2.8	12.3	4.8	4.0
1997	23.3	2.7	4.8	48.2	61.3	74.3
1998	11.4	1.3	3.4	18.7	6.4	5.7
1999	11.4	3.5	3.9	17.5	7.6	6.1
2000	6.8	1.6	3.4	33.7	34.9	38.6

useimpina vuosina jonkin verran keskittymistä nollamuutoksen kohdalle. Vuosina 1992 ja 1993 nollan kohdalla havaittava selkeä piikki kaikilla työntekijäryhmillä, palvelualoilla myös 1994, oli seurausta palkkojen 'jäädytyksestä' laman aikana työehtosopimuksin, joissa palkankorotukset asetettiin nollaan tai hyvin lähelle sitä. Vuoden 1997 piikki nollan kohdalla aiheutui puolestaan siitä, ettei vuoden 1997 aikana toteutettu yleiskorotuksia. Toimihenkilöiden ja palvelualojen palkanmuutosten jakaumat antavat työntekijöitä enemmän tukea palkkojen nimelliselle jäykkyydelle myös siinä mielessä, että jakaumissa on havaittavissa selviä merkkejä "puuttuvasta massasta" nollamuutoksen alapuolella eli palkanlaskut ovat harvinaisia kuten edellä todettiin.

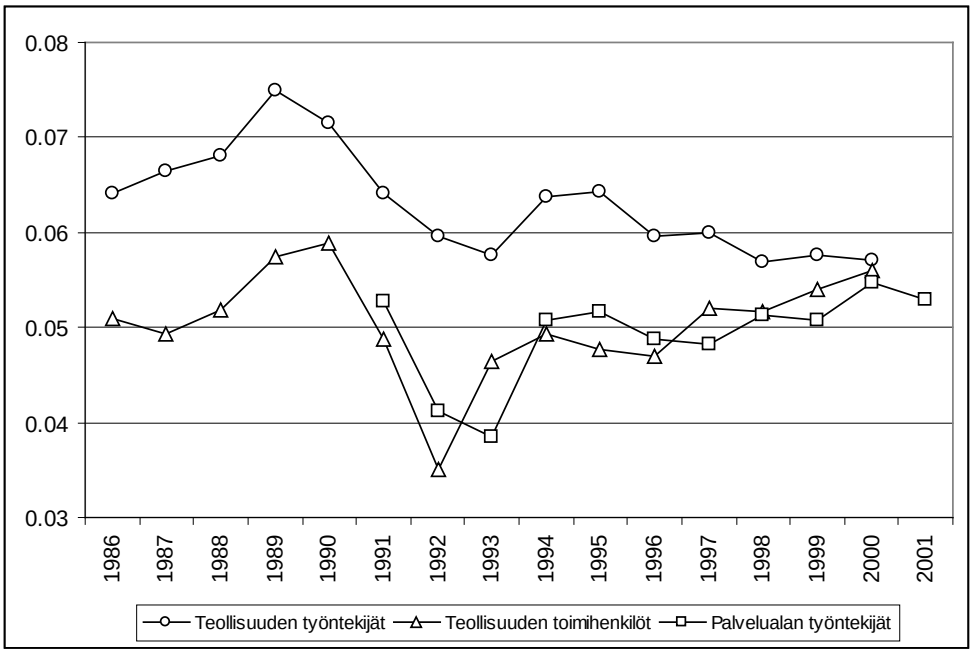
Reaalipalkkajäykkyyden arviointi palkanmuutosten histogrammien perusteella on sen sijaan hieman hankalampaa. Kaikkien sektorien jakaumissa on havaittavissa viitteitä reaalipalkkojen jäykkyydestä alaspäin useimpina vuosina eli havaintojen keskittymistä inflaatiovauhdin kohdalle ja puuttuvaa massaa sen alapuolelta. Tätä arviointia vaikeuttaa kuitenkin se, että inflaatiovauhti on useina vuosina lähellä joko sopimuspalkkakorotusta tai nollaa. Tällöin reaalipalkkajäykkyyden erottaminen nimellisjäykkyydestä tai sopimusten vaikutuksesta on hankalaa. Yksi mahdollinen tulkinta on, että sopimustoiminta on väline, jonka kautta palkkojen reaalinen tai nimellinen jäykkyys toteutuu Suomessa. Jakaumissa on kuitenkin ainakin joinakin vuosina myös merkkejä siitä, että inflaatiovauhdilla on sopimuskorotuksista erillinen vaikutus palkkojen sopeutumiseen, esimerkiksi vuosi 1989 teollisuuden työntekijöillä ja toimihenkilöillä sekä vuosi 1994 palvelualoilla. Sopimusten

voimakas vaikutus palkankorotuksiin ei myöskään aina merkitse palkkojen reaalijäykkyyttä, koska useina vuosina, erityisesti 1990-luvun lamavuosina, keskittyminen sopimuskorotukseen on merkinnyt reaalipalkan laskua suurelle osalle työntekijöistä kuten taulukko 1 osoittaa.

Palkkojen joustavuutta käsittelevän projektin puitteissa Euroopan keskuspankissa on tarkasteltu palkkojen jäykkyyttä Suomessa vuosina 1996-2001 käyttäen ECHP-aineistoa (European Community Household Panel) eli Eurooppalaista elinolotutkimusta. ECHP-aineiston avulla tarkastellen palkanmuutoksissa on huomattavasti enemmän sekä suuria negatiivisia että positiivisia arvoja kuin kotimaisten työnantajajärjestöjen palkka-aineistoissa, joita on käytetty kansallisten tulosten tuottamiseen. Lisäksi tämän kyselyaineiston valossa palkanmuutoksissa on havaittavissa selkeä piikki nollan kohdalla. Kyselyaineistoja ei kuitenkaan pidetä yhtä luotettavina kuin palkkakirjanpitoon perustuvia tietoja, jotka ovat peräisin suoraan yrityksistä.

Groshenin ja Schweitzerin (1999) esittämällä menetelmällä tarkastellen yritys- ja ammattitekijöillä on tilastollisesti merkitsevä ja itsenäinen rooli palkanmuutosten selittäjinä. Tämän vuoksi menetelmällä voidaan periaatteessa yrittää tunnistaa inflaation vaikutuksia työmarkkinoiden toimintaan Suomessa. Yritystekijöillä on suurempi merkitys palkanmuutosten selittäjinä

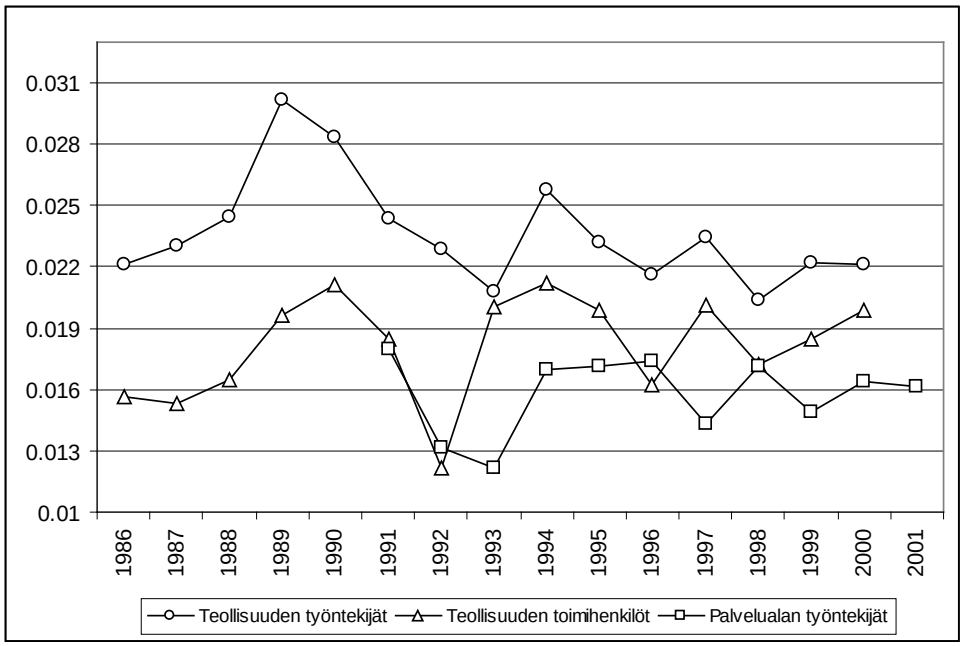
Kuvio 3. Palkkojen muutosten hajonta Suomessa 1986-2001



Huomautus: Kuvioissa 3-5 pystyakselin luvut ovat prosenttimuutoksia siten, että 0.05 tarkoittaa 5 prosentin muutosta.

verrattuna ammattitekijöihin kaikissa käytetyissä aineistoissa.[12] Palkkojen muutosten hajonta kasvoi kaikilla sektoreilla 1980-luvun lopulla ja puolestaan supistui 1990- luvun alun laman aikana (kuvio 3). Palkkojen muutoksen hajonnan aleneminen 1990-luvun alussa on ymmärrettävää, koska tuolloin solmittiin kattavia ja maltillisia keskitettyjä ratkaisuja. Teollisuuden tuntipalkkaisten työntekijöiden palkanmuutosten hajonta on supistunut 1980-luvun lopulta alkaen. Teollisuuden kuukausipalkkaisten toimihenkilöiden ja palvelualan työntekijöiden palkkahajonta on puolestaan palannut 1990-luvun lopulla ennen lamaa vallinneelle tasolle. Tämän vuoksi teollisuuden tuntipalkkaisten työntekijöiden palkkojen muutosten hajonta on lähentynyt sekä teollisuuden kuukausipalkkaisten että palvelualojen työntekijöiden palkkahajontaa. Palkkojen muutoksen hajonta näyttäisi lisäksi olleen ainakin jonkin verran suurempaa korkean inflaation aikana.

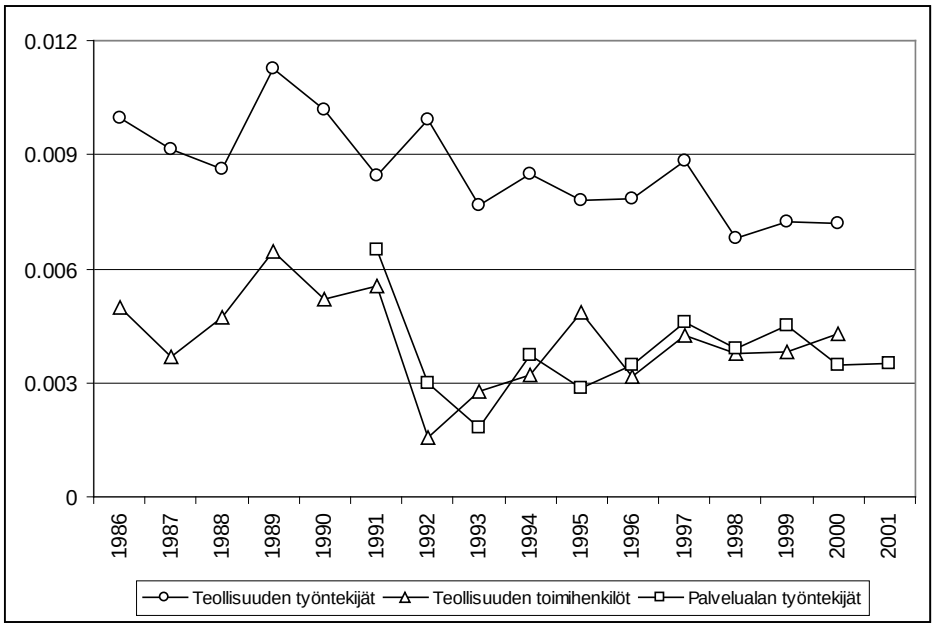
Kuvio 4. Palkkojen muutokseen liittyvien yrityskohtaisten tekijöiden hajonta Suomessa 1986-2001



Teollisuuden tuntipalkkaisten työntekijöiden kohdalla yritys- ja ammattivaikutusten hajonta on huomattavasti korkeammalla tasolla verrattuna teollisuuden toimihenkilöihin ja toisaalta palvelualan työntekijöihin (kuviot 4–5). Erityisesti teollisuuden tuntipalkkaisten työntekijöiden kohdalla on merkkejä

[12] Vastaava piirre pätee myös useimmissa Euroopan maissa (Groshen *et al.* 2004).

Kuvio 5. Palkkojen muutokseen liittyvien ammattikohtaisten tekijöiden hajonta Suomessa 1986-2001



siitä, että yritys- ja ammattivaikutusten hajonta olisi alentunut vuosina 1986–2000. Tulosten valossa yritys- ja ammattivaikutusten hajonnalla ei ole ollut selkeää yhteyttä kansantalouden inflaatiovauhtiin missään käytetyistä aineistosta. Tämän vuoksi Groshenin ja Schweitzerin (1999) esittämällä menetelmällä ei voida kvantifioida inflaation myönteisiä ja toisaalta kielteisiä vaikutuksia työmarkkinoiden toimintaan Suomessa. Yhtenä syynä tähän on se, että aikasarjat ovat varsin lyhyitä tilastollisesti merkitseviä tuloksia ajatellen. Lisäksi 1990-luvun alun ankara lama leimaa palkkojen kehitystä tarkastellulla aikavälillä niin, että pelkästään inflaation hidastumiseen liittyvien hajonnan muutosten erottaminen on hankalaa.

4 Palkkojen alentumiseen vaikuttavat tekijät yksilötasolla

Henkilön nimellisten ja reaalisten palkkojen alentumisen todennäköisyyteen vaikuttavia tekijöitä voidaan arvioida estimoimalla Probit-malleja, joissa palkanalennuksen todennäköisyyttä selitetään yksilön ominaisuuksilla (kuten ikä, työkokemus, työtunnit, asuinalue ja sukupuoli), työnantajan piirteillä

(kuten koko, naisten osuus ja toimiala) ja palkkamuodolla (suorituspohjaisen palkan viivästetty osuus ja muutos siinä).[13]

Tulosten valossa ainoastaan harvoilla yksilöiden ja työnantajien ominaisuuksilla on samansuuntainen vaikutus nimellispalkan alenemisen todennäköisyyteen käytetyissä aineistoissa (teollisuuden tuntipalkkaiset työntekijät ja kuukausipalkkaiset toimihenkilöt sekä palvelualan työntekijät). Palkanalennukset ovat kuitenkin harvinaisempia kokoaikaisille työntekijöille, jotka ovat eräänlaisia yritysten sisäpiiriläisiä. Nimellis- ja reaalipalkan alennukset ovat myös yleisempiä pienissä yrityksissä/toimipaikoissa, koska niillä on suurempi tarve sopeuttaa työntekijöiden palkkoja. Syynä tähän on se, että pienemmät yritykset kohtaavat suhteellisesti suurempia häiriöitä toimintaympäristössään. Sopimusalalla ei ole sitä vastoin ollut juuri lainkaan vaikutusta työntekijän palkanalennuksen todennäköisyyteen 1990-luvun aikana. Tämä tulos on sopusoinnussa sen tosiasian kanssa, että 1990-luvulla oli tapana sopia kattavia työehtosopimuksia.

Palkanalennuksissa on myös voimakas tilapäinen elementti. Toisin sanoen se, että työntekijä on kokenut palkanalennuksen edellisenä vuotena vähentää hänen todennäköisyyttään kokea palkanalennus kuluvana vuotena.[14] Esimerkiksi se, että teollisuuden tuntipalkkainen työntekijä on kokenut nimellispalkan alennuksen edellisenä vuonna vähentää viitisen prosenttia hänen todennäköisyyttään kokea nimellispalkan leikkaus kuluvana vuotena. Palvelualoilla ja toimihenkilöillä puolestaan nimellispalkkojen laskut ovat pysyvämpiä, mutta toisaalta harvinaisempia kuin työntekijöillä. Reaalipalkan osalta palkanalennuksissa on kaikilla sektoreilla tilapäinen elementti, joka on voimakkaampi työntekijöillä. Nimellis- ja reaalipalkan alennukset ovat siten olleet tilapäisempiä kestoltaan niillä työmarkkinoiden lohkoilla, joissa ne ovat yleisempiä (toisin sanoen teollisuuden tuntipalkkaisille työntekijöille).

5 Kvantitatiivisia arvioita palkkojen jäykkyydestä

Palkkojen joustavuudesta voidaan esittää kvantitatiivinen arvio estimoimalla palkanmuutoksen jakaumasta mittoja, jotka kuvastavat nimellisten ja reaalisten jäykkyyksien esiintymistä palkanmuodostuksessa. Inflaatio on ollut Suo-

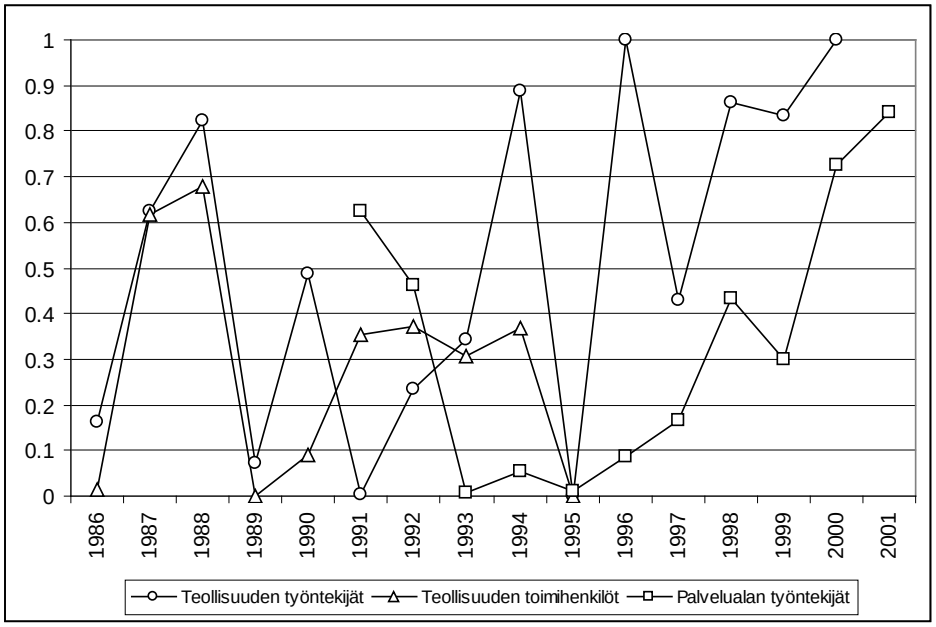
---

[13] Böckerman, Laaksonen ja Vainiomäki (2003) raportoivat tulokset Probit-malleista.

[14] Yhtenä syynä tähän saattaa olla seuraavassa jaksossa käsiteltävä mittausvirhe työntekijän palkassa.

messa lähellä nollaa, vaikkakin positiivinen, useina 1990-luvun vuosina. Tällöin palkkojen reaalisen ja nimellisen jäykkyyden erottaminen toisistaan hankaloituu, koska molemmat vaikuttavat lähes samaan kohtaan jakaumassa. Toisaalta eron tekeminen ei ole tässä tilanteessa niin oleellista, koska molempien jäykkyyksien vaikutus reaalipalkkaan on sama. Malleista saatuja keskeisimpiä tuloksia on kiteytetty kuvioihin 6–7. Yritysten haluama palkanmuutosten jakauma noudattaa raportoiduissa tuloksissa Weibull-jakaumaa toisaalta positiivisille ja toisaalta negatiivisille palkanmuutoksille.[15] Jakauman parametrit on estimoitu kustakin käytetystä aineistosta.

Kuvio 6. **Reaalipalkkajäykkyys** (mitat on laskettu jakaumasta, jossa on huomioitu mittausvirheen vaikutus)



Huomautus: Kuvioissa 6-7 jäykkyysmitan arvo 0.6 tarkoittaa sitä, että 60 prosenttia niistä työntekijöistä, jotka ovat jäykkyyden vaikutusalueella, ovat kyseisen jäykkyyden piirissä.

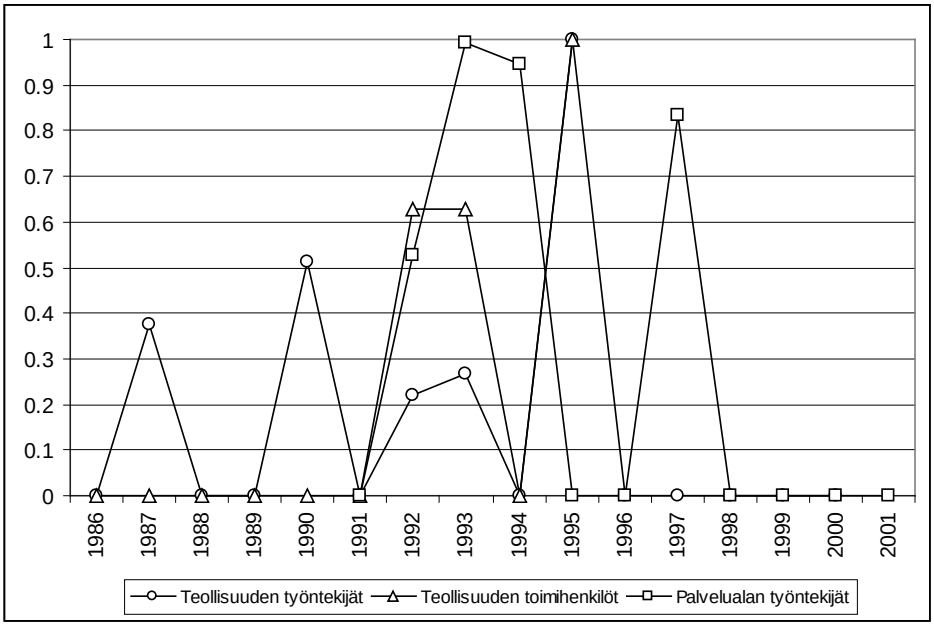
Kaikkien työntekijäryhmien palkat näyttäisivät kvantitatiivisten mittojen valossa varsin jäykiltä. Esitettyjen mittojen vaihteluväli on nollasta ykköseen ja mittoja voidaan tulkita osuuksina työntekijöistä. Esimerkiksi jäykkyysmitan arvo 0.6 tarkoittaa sitä, että 60 prosenttia niistä työntekijöistä, jotka ovat

[15] Dickens (2004) tarjoaa yksityiskohtaisen kuvauksen projektissa käytetyistä erilaisista palkkajäykkyyksien mitoista ja niiden estimointimenetelmistä. Sekä nimellis- että reaalijäykkyyttä voidaan mitata useilla eri tavoilla ja kuvioissa 6-7 esimerkkinä esitetyt tulokset liittyvät vain yhteen näistä mitoista.

jäykkyyden vaikutusalueella, ovat kyseisen jäykkyyden piirissä. Reaalipalkkajäykkyyden mitta on useimpina vuosina yli 0.3, ylittäen useana vuonna arvon 0.6. Näinä vuosina sopimuspalkkakorotus on lähellä inflaatiovauhtia tai ylittää sen. Toisaalta reaalipalkkajäykkyyden alhaiset arvot liittyvät yleensä vuosiin, jolloin sopimuspalkat ovat nousseet inflaatiota vähemmän. Puhdasta nimellispalkkajäykkyyttä havaitaan puolestaan harvemmin ja sitä on esiintynyt lähinnä vuosien 1992-93 (palvelualoilla myös 1994) palkkojen jäädytyksen johdosta sekä vuonna 1997. On kuitenkin huomattava, että osa henkilöistä, joiden palkkaan vaikuttaa nimellispalkkajäykkyys voivat olla myös reaalipalkkojen suhteen jäykkiä. Kuviossa 7 esitetty 'puhtaan' nimellispalkkajäykkyyden mitta sisältää ne työntekijät, joihin vaikuttaa ainoastaan nimellispalkkajäykkyys. Jos halutaan mitata niiden työntekijöiden osuutta, jotka ovat joko nimellisen tai reaalisen jäykkyyden kohteena kuvioiden 6 ja 7 mitat on laskettava yhteen. Näin mitattu palkkajäykkyys on ollut joitakin poikkeusvuosia lukuun ottamatta korkealla tasolla kaikissa työntekijäryhmissä. Esimerkiksi palvelualoilla palkat olivat näin mitattuna erittäin jäykkiä vuosina 1992–1994. Tämä esti työmarkkinoiden sopeutumista ja johti osaltaan työttömyyden kasvuun. Lisäksi tulosten valossa on erittäin vaikeata väittää, että yksilötason palkat olisivat Suomessa muuttuneet ainakaan joustavammiksi 1990-luvun kuluessa, vaikka työttömyys on ollut korkealla tasolla.

Aiemmin taulukossa 1 esitettyjen laskelmien perusteella teollisuuden työntekijöillä esiintyi paljon nimellispalkkojen alennuksia. Syynä tähän on se, että

Kuvio 7. **Nimellispalkkajäykkyys** (mitat on laskettu jakaumasta, jossa on huomioitu mittausvirheen vaikutus)



teollisuuden tuntipalkkaisten työntekijöiden aineistossa on käyttämämme arviointimenetelmän perusteella huomattavasti enemmän mittausvirhettä kuin kahdessa muussa työnantajien keräämässä palkka-aineistossa.[16] Tästä johtuen suuri osa teollisuuden tuntipalkkaisten työntekijöiden kokemista nimellispalkkojen leikkauksista näyttäisi selittyvän mittausvirheellä. Mittausvirheen arviointi perustuu työntekijöiden "siirtymiseen edestakaisin" palkanmuutosten jakaumassa vuodesta toiseen. Toisensa kumoavat muutokset saman työntekijän palkassa peräkkäisinä vuosina tulkitaan aiheutuvaksi mittausvirheestä. Yhtenä syynä suurempaan mittausvirheeseen teollisuuden tuntipalkkaisten työntekijöiden aineistossa on luultavasti käytetty palkkakäsite, joka on tuntipalkka. Jos palkat ja tunnit eivät täysin vastaa toisiaan aiheutuu tästä mittausvirhettä tuntipalkkaan. Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, että ansiot ja tunnit eivät ole täysin samalta ajanjaksolta tai tuntitiedoissa on pyöristystä.

Työmarkkinoiden jäykkyyksiä voidaan arvioida myös vertaamalla työttömyysasteen vaikutusta yritysten haluaman palkanmuutosten jakauman keskiarvoon ja toisaalta työttömyysasteen vaikutusta työmarkkinoilla toteutuneeseen palkanmuutosten keskiarvoon. Mikäli jäykkyydet estävät palkkojen sopeutumista alaspäin työttömyyden ollessa korkea, niin työttömyyden vaikutus toteutuneeseen palkanmuutosten keskiarvoon on pienempi kuin yritysten haluaman jakauman keskiarvoon. Suomea koskevien tulosten mukaan työttömyys näyttäisi vaikuttavan yhtä paljon sekä yritysten haluamaan että toteutuneeseen palkanmuutosten keskiarvoon.[17] Suomalaisilla työmarkkinoilla on siis makrotaloudellista joustavuutta siinä mielessä, että palkkojen keskimääräinen muutos reagoi negatiivisesti työttömyyden nousuun kaikissa käytetyissä aineistoissa.[18] Yksilötason palkkojen jäykkyys alaspäin ei näyttäisi estävän tätä keskimääräistä sopeutumista. Mahdollinen selitys tälle ristiriitaiselta näyttävälle tilanteelle on se, että palkkojen alaspäinlakaisu-vaikutus on voimakkaampi korkean työttömyyden vallitessa. Aiemmin esitetyt palkanmuutosten histogrammit ovat sopusoinnussa tämän kanssa, koska 1990-luvun korkeamman työttömyyden aikana jakaumat ovat keskittyneempiä

---

[16] Käytettyjen menetelmien keskeinen piirre on se, että mittausvirheen vaikutus palkanmuutosten jakaumaan poistetaan ennen jäykkyysmittojen laskemista. Teollisuuden tuntipalkkaisten työntekijöiden palkanmuutoksista suurin piirtein 30 prosenttia sisältää mittausvirhettä. Vastaava lukema teollisuuden toimihenkilöille ja palvelualojen työntekijöille on ainoastaan 4 prosenttia. ECHP-aineistossa Suomea koskien vuosille 1997-2001 peräti 65 prosenttia palkanmuutoksista sisältää mittausvirhettä.

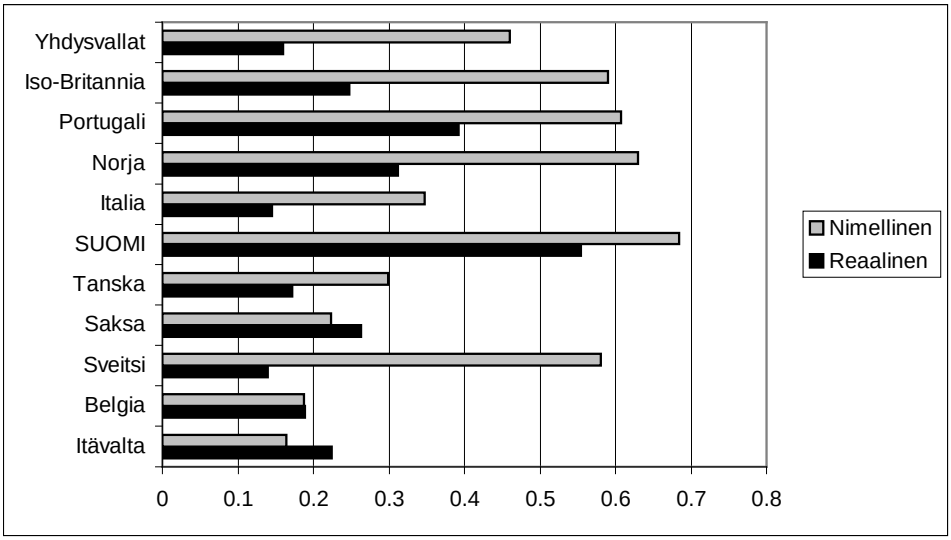
[17] Työttömyysasteen ja yritysten haluaman sekä toteutuneen palkanmuutosten keskiarvon välinen yhteys on estimoitu aikasarja-aineistosta, jossa on parhaimmillaankin ainoastaan 15 havaintoa teollisuudessa (11 havaintoa palvelualoilla). Tämän tähden tuloksiin on syytä suhtautua varauksella. Yritysten haluaman palkanmuutosten keskiarvo on estimoitu kustakin yksilötason palkka-aineistosta osana yhtä palkkajäykkyyden mittaamisen menetelmää.

[18] Tämä tulos on sopusoinnussa aiempien suomalaisten tutkimusten kanssa, joissa on estimoitu palkkayhtälöitä (ks. Pehkonen 1991; Pohjola 1998).

sopimuskorotusten kohdalle kuin 1980-luvulla. Myös Elsby (2004) korostaa sitä, että palkkojen yksilötason jäykkyyden makrotaloudelliset vaikutukset voivat olla pieniä alaspäinlakaisu-vaikutuksen johdosta.

Blanchflower ja Oswald (1995) väittävät perustuen ns. palkkakäyriin, jotka kuvastavat työntekijöiden reaalipalkkojen joustoa alueellisen tai toimialoittaisen työttömyyden suhteen, ettei maiden välillä ole lainkaan eroja työmarkkinoiden joustavuudessa. Tämä tarkoittaa sitä, että reaalipalkat laskevat kaikissa maissa suurin piirtein saman verran työttömyyden noustessa. Palkkojen joustavuutta eri maissa vertaileva projekti tuottaa toisenlaisen päätelmän. Dickens *et al.* (2004) osoittavat, että kansantalouksien välillä on tilastollisesti merkitseviä eroja yksilöiden palkkojen joustavuudessa.

Kuvio 8. **Palkkojen nimellinen ja reaalinen jäykkyys Euroopassa ja Yhdysvalloissa. Tulokset ovat keskiarvoja kustakin maasta** (tutkimusperiodi vaihtelee maittain)



Ovatko palkat Suomessa erityisen jäykkiä? Jokaisessa järjestelmässä on jonkin verran joustavuutta ja jonkin verran jäykkyyksiä. Kansainvälisen vertailun valossa palkat ovat Suomessa varsin jäykkiä (kuvio 8). Palkoissa on tuntuvasti joko nimellistä tai reaalista jäykkyyttä.[19] Verrattaessa palkkojen joustavuutta Suomessa muihin Euroopan maihin voidaan todeta se, että

[19] Kuvio 8 perustuu Dickens *et al.* (2004) esittämiin useiden nimellis- ja reaalijäykkyysmittojen keskiarvoihin useilta eri vuosilta, paitsi Yhdysvalloille, jolle on käytetty yhden (edustavan) mitan arvoja. Kuvio pyrkii antamaan yleiskuvan maiden välisistä eroista, mutta on huomattava se, että ne liittyvät eri periodeihin ja palkkakäsitteet vaihtelevat eri maiden aineistoissa jonkin verran, joten täsmällisiin maiden välisiin eroihin jäykkyysmitoissa täytyy suhtautua varauksella.

palkat eivät ole Suomessa myöskään eurooppalaisittain tarkasteltuna mitenkään erityisen joustavia. Yksilötason palkat näyttäisivät Suomessa olevan tuntuvasti jäykempiä kuin esimerkiksi Tanskassa tai Saksassa. Vastaavasti Yhdysvalloissa palkat ovat tulosten valossa nimellisesti varsin jäykkiä, mutta sitä vastoin reaalisesti joustavia. Dickens *et al.* (2004) osoittavat, että palkkojen nimellistä ja reaalista jäykkyyttä kuvaavilla tunnusluvuilla on positiivinen yhteys korkeaan työttömyyteen. Jäykkyydet ovat toisin sanoen yleisempiä korkean työttömyyden maissa. Palkanmuutosten reaaliset jäykkyydet näyttäisivät olevan alustavien tulosten valossa yleisempiä myös sellaisissa maissa, joissa on korkea työntekijöiden järjestäytymisaste. Palkanmuodostuksen koordinointi kuitenkin näyttäisi lieventävän tätä vaikutusta.

6 Johtopäätöksiä

Tässä artikkelissa tarkasteltiin palkkojen nimellistä ja reaalista jäykkyyttä Suomessa käyttäen yksilötason aineistoja työntekijöiden ja toimihenkilöiden palkoista vuosilta 1985–2001. Tulosten valossa palkoissa oli 1990-luvulla joustavuutta makrotaloudellisessa mielessä. Erityisesti 1990-luvun alun ankaran laman aikana suuri osa työntekijöistä koki reaalipalkan alenemisen ja toisaalta koko tutkimusperiodin aikana toteutunut vuosittainen palkanmuutosten keskiarvo laski työttömyyden noustessa yhtä paljon kuin yritysten haluaman palkanmuutosten estimoitu keskiarvo. Yksilötason palkanmuutosten jakaumien perusteella palkat ovat kuitenkin Suomessa kiistatta jäykkiä alaspäin siinä mielessä, että nimellispalkan laskuja ja toisaalta sopimuskorotusta pienempiä palkan korotuksia on vähemmän kuin ilman jäykkyyksiä havaittaisiin. Tämä ristiriita selittyisi sillä, että palkkojen jäykkyys alaspäin ei sinänsä olisi estänyt palkkojen keskimääräistä sopeutumista työttömyyden ja taloudellisen tilanteen mukaan. Korkeana pysytellyt työttömyys aiheutuisi tämän valossa muista tekijöistä kuin palkkojen jäykkyydestä alaspäin yksilötasolla. Yksilötason palkkojen ilmeisestä jäykkyydestä on kuitenkin tästä huolimatta haittaa työmarkkinoiden sopeutumiselle. Tämä voi ilmetä mm. joidenkin työntekijäryhmien korkeampana työttömyytenä. Syynä tähän on se, että yrityksillä on erilainen tarve sopeuttaa työpanosta, jota ei ole mahdollista ratkaista muuttumalla keskimääräisiä palkkoja. Neuvottelujärjestelmän tulevaisuuden haasteena on mikrotaloudellisen joustavuuden kehittäminen makrotaloudellisen joustavuuden rinnalle, mutta se ei välttämättä auttaisi työttömyysongelman poistamisessa kovinkaan paljoa koko kansantalouden tasolla. Voidaankin kysyä oliko makrotaloudellinen joustavuus sittenkään riittävää? Vastaus tähän on kuitenkin toisen tutkimuksen aihe.

Lähteet

Agell, J. ja P. Lundborg (2003): "Survey evidence on wage rigidity and unemployment: Sweden in the 1990s", *Scandinavian Journal of Economics,* Vol. 105, No. 1, 15-29.

Altonji, J. G. ja P. J. Devereux (1999): "The extent and consequences of downward nominal wage rigidity". Working Paper No. 7236. National Bureau of Economic Research.

Bewley, T. (2002): "Fairness, reciprocity, and wage rigidity". Cowles Foundation Discussion Paper No. 1382. Cowles Foundation for Research in Economics.

Blanchflower, D. G. ja A. Oswald (1995): *The Wage Curve*. The MIT Press.

Bruno, M. ja J. Sachs (1985): *Economics of Worldwide Stagflation*. Harvard University Press.

Böckerman, P. ja J. Kiander (2002): "Labour markets in Finland during the great depressions of the twentieth century", *Scandinavian Economic History Review,* Vol. 50, No. 2, 55-70.

Böckerman, P., S. Laaksonen ja J. Vainiomäki (2003): "Who bear the burden of wage cuts? Evidence from Finland during the 1990s". Työpapereita No. 191. Palkansaajien tutkimuslaitos.

Card, D. ja D. Hyslop (1996): "Does inflation grease the wheels of the labor market?". Working Paper No. 5538. National Bureau of Economic Research.

Davis, S. J. ja J. Haltiwanger (1999): "Gross job flows", Teoksessa Ashenfelter, O. ja Card, D. (toim.): *Handbook of Labor Economics,* Volume 3B. North-Holland, 2711-2805.

Dickens, W. T. (2004): "Estimating wage rigidity for the International Wage Flexibility Project". Julkaisematon.

Dickens, W. T., J. Messina, J. Turunen ja M. Ward-Warmedinger (2004): "Measuring different types of wage rigidity in micro data. Report of the wage rigidity meta-analysis team of the International Wage Flexibility Project". Julkaisematon.

Elsby, M. W. L. (2004): "Evaluating the economic significance of downward nominal wage rigidity". Julkaisematon (London School of Economics).

Groshen, E. L., J. Messina, J. Turunen ja M. Ward-Warmedinger (2004): "Patterns of employer and occupation effects in wage changes: Grease, sand or either? Report of the ANOVA meta-analysis team of the International Wage Flexibility Project". Julkaisematon.

Groshen, E. L. ja M. E. Schweitzer (1999): "Identifying inflation's grease and sand effects in the labor market", Teoksessa Feldstein, M. (toim.): *The Costs and Benefits of Price Stability*. University of Chicago Press, 273-308.

Holden, S. (2004): "Wage formation under low inflation", Teoksessa Piekkola, H. ja K. Snellman (toim.): *Collective Bargaining and Wage Formation. Performance and Challenges*. Physica-Verlag, 38-56.

Ilmakunnas, P. ja M. Maliranta (2003): "The turnover of jobs and workers in a deep recession: evidence from the Finnish business sector", *International Journal of Manpower,* Vol. 24, No. 3, 216-246.

Kramarz, F. (2001): "Rigid wages: What have we learned from microeconometric studies?", Teoksessa Drèze, J. (toim.): *Advances in Macroeconomic Theory*. Oxford University Press, 194-216.

Layard, R., S. Nickell ja R. Jackman (1991): *Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market*. Oxford University Press.

Malcomson, J. M. (1997): "Contracts, hold-up, and labor markets", *Journal of Economic Literature,* Vol. 35, No. 4, 1916-1957.

Maliranta, M. (2002): "Factor income shares and micro-level restructuring", Keskusteluaiheita No. 796. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos.

Marjanen, R. (2002): "Palkkaratkaisujen sisältö ja toteutuminen tulopolitiikan aikakaudella". B188. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos.

Pehkonen, J. (1991): "Empiiriset palkkayhtälöt – tuloksia 1980-luvun tutkimuksista", *Kansantaloudellinen aikakauskirja,* Vol .87, No. 4, 426-444.

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

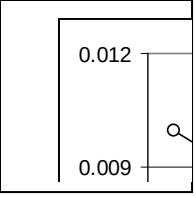
Sauramo, P. (2004): Is the labour share too low in Finland? Teoksessa Piekkola, H. ja K. Snellman (toim.): *Collective Bargaining and Wage Formation. Performance and Challenges*. Physica-Verlag, 148-164.

Snellman, K. (2004): "The structure of pay changes at the local level". Työpapereita No. 199. Palkansaajien tutkimuslaitos.

Solow, R. M. (1990): *The Labor Market as a Social Institution*. Basil Blackwell.

Rosen, S. (1985): "Implicit contracts: A survey", *Journal of Economic Literature,* Vol. 23, No. 3, 1144-1175.

Vartiainen, J. (2000): "Suomen teollisuuden työntekijöiden palkkarakenne ja työurat paneeliaineiston valossa". Tutkimuksia No. 78. Palkansaajien tutkimuslaitos.


0.012
0.009

Palkkaneuvottelujen tasot ja palkanmuodostus

Kenneth Snellman

Palkansaajien tutkimuslaitos

Palkkaneuvottelujen tasot antavat eri mahdollisuudet työmarkkinoiden osapuolille ajaa omia tavoitteitaan ja sitoa ne ratkaisuihin, jotka ottavat yhteiskunnan hyödyn huomioon. Siten keskitetyillä, toimialakohtaisilla ja paikallisilla neuvotteluilla voi olla myönteisiä vaikutuksia työmarkkinoiden ja yritysten toimivuuteen. Keskitetyt sopimukset ovat paremmin pitäneet inflaation matalana kuin toimialakohtaiset sopimukset, mutta niissä osapuolet eivät voi ottaa huomioon toimialakohtaisia ongelmia. Niiden ratkaisemiseksi tarvitaan toimialakohtaisia neuvotteluja. Paikalliset sopimukset voivat osaltaan lisätä yhteistä ylijäämää sopeuttamalla työehtoja paikallisten tarpeiden mukaisiksi. Työrauhavelvoite alemmilla tasoilla kuitenkin edellyttää, että vakavimmat riidat ratkaistaan ylemmillä tasoilla, joissa erityisesti työntekijöillä on vahvempi neuvotteluasema.

1 Johdanto

Käsittelen kirjoituksessa palkkaneuvottelujen tasoja, samoin sitä, kuinka palkanmuodostukseen vaikuttavat eri tasolla sovitut palkanmuutokset, sekä ne säännöt, joiden puitteissa näistä on sovittu. Yritän erityisesti arvioida mikä on eri palkkaerien ja niiden muutosten merkitys osapuolten toiveiden täyttämisessä. Tarkastelussa keskityn sellaisiin kysymyksiin, joita olen omassa tutkimuksessani projektin yhteydessä pohtinut (Snellman, Uusitalo ja Vartiainen 2003; Snellman 2004a, 2004b, 2004c).

Eri tasoilla tapahtuvilla palkkaneuvotteluilla on erilaiset edellytykset ratkaista eri ongelmia. Keskitetyllä tai toimialatasolla osapuolet eivät voi ottaa huomioon kaikkien yritysten huolia. Toisaalta sopimuksessa alemmalla tasolla ei kannata ottaa kaikkia yhteiskunnallisia vaikutuksia huomioon, koska alemmalla tasolla yhden sopimuksen vaikutukset yhteiskuntaan ovat vähäisiä.

Neuvotteluissa ylemmällä tasolla on tärkeää paitsi se, mitä määrätään palkankorotuksista, myös se, mitkä mahdollisuudet sopimus antaa osapuolille alemmilla tasoilla poiketa sovituista palkkamuutoksista tai täydentää sopimusta. Sopimusten säännöksillä osapuolet ylemmällä neuvottelutasolla pyrkivät vaikuttamaan myös siihen, mitä sovitaan alemmilla tasoilla. Jokaisen tason sopimus muodostaa lähtökohdan ja raamit sitä alempien tasojen neuvotteluihin. Keskitetyissä neuvottelukierroksissa on määritelty palkkamuutosten ohjeet, joita sitten ne alat, jotka ovat pysyneet keskitetyssä sopimuksessa, ovat noudattaneet. Vastaavalla tavalla yritykset ovat seuranneet keskitettyjen ja toimialakohtaisten sopimusten ohjeita yleisistä palkankorotuksista ja sopineet vain poikkeuksellisissa tilanteissa yrityskohtaisista yleiskorotuksesta poikkeavista palkkamuutoksista. Ohjeet yleiskorotuksista eivät kuitenkaan ole olleet pakollisia yrityksille siinä mielessä, että kaikkien olisi aina täytynyt noudattaa ohjeita. Jos sopimusosapuolet alemmalla tasolla ovat päässeet yhteisymmärrykseen palkkamuutoksista, jotka ovat poikenneet yleiskorotuksesta, he ovat yleensä voineet muuttaa palkkoja sillä tavalla. Kaikki toimialat eivät yleensä ole sitä paitsi osallistuneet keskitettyyn sopimukseen. Yritykset myös antavat yleensä suurelle osalle henkilöstöä henkilökohtaisia palkankorotuksia. Tämä muodostaa osan niin sanottua palkkaliukumaa.

Se, että yhteenlasketut palkankorotukset pitkälti määräävät inflaatiotason, merkitsee sitä, että tavoiteltu inflaatiotaso rajoittaa myös keskimääräistä palkankorotusta. Inflaatio ei silti ole välitön seuraus palkankorotuksista, koska tuottavuudessa ja yritysten voittomarginaaleissa on myös muutoksia. Mutta vähän pidemmällä aikavälillä palkankorotukset lyövät ainakin osittain läpi tuotteiden hintoihin, jos työn tuottavuus ei ole noussut vastaavasti. Myös-

kään tuotteiden hintatason nousun uhalla ei ole välitöntä rajoittavaa vaikutusta palkankorotuksiin, pikemminkin päinvastoin, mutta yrityksen tuotteiden hintojen nousu suhteessa kilpaileviin tuotteisiin heikentää yrityksen kilpailukykyä. Tämä vaikuttaa palkankorotuksia hillitsevästi.

Yrityksen taipumus nostaa palkkoja korreloi muiden hinnankorotusten kanssa. Kun vallitsee suhteellisen matala inflaatio, yritykset ovat myös vähemmän taipuvaisia suostumaan korkeisiin palkankorotuksiin. Jos korkeat palkankorotukset ovat yleisiä, inflaatio nousee ja keskuspankki nostaa korkoja hillitäkseen inflaatiota. EMUssa yhden maan palkkakehitys tosin ei vaikuta kovin paljoa keskuspankin päätöksiin. Yhden maan yrityksillä on toisaalta kilpailijoita muissa maissa. Missä määrin kansainvälinen kilpailu voi pitää yritykset kurissa, vaihtelee kuitenkin aloittain ja on myös vaihdellut ajan mittaan.

Kilpailupaine ja keskuspankin mahdollinen reaktio vaikuttavat siihen, että talouksissa pyritään pitämään palkankorotukset kohtuullisella tasolla. Korkeampi yleiskorotus tarkoittaa luultavasti vähemmän lisäkorotuksia alempien tasojen palkkaneuvotteluissa ja sillä tavalla alempien tasojen palkkaneuvottelut tulevat vähemmän tärkeiksi.

Suomessa palkkaneuvottelut ovat viime vuosikymmenen aikana jonkin verran hajautuneet ja palkanmuodostus on paikallistunut niin, että ainakin joissakin yrityksissä paikalliset sopimukset ja päätökset ovat saaneet entistä tärkeämmän roolin palkanmuodostuksessa. Tärkeä osa tätä kehitystä on ollut tulospalkkauksen yleistyminen. Yleiskorotukset ovat myös olleet maltillisia, mikä on antanut enemmän tilaa paikallisille palkankorotuksille. Toisaalta kehitys ei ole ollut vain hajautumisen suuntaan. Keskitetyissä neuvottelukierroksissa on entistä enemmän painotettu, kuinka tärkeää on, että suuri enemmistö palkansaajista osallistuu keskitettyyn ratkaisuun. Paikalliset lakot ovat myös tulleet harvinaisemmiksi sen jälkeen, kun sakot työrauhan rikkomisesta nousivat. Seuraus velvoitteesta työrauhaan paikallisella tasolla on, että osapuolten täytyy ratkaista vakavimmat riidat neuvotteluissa työehtosopimuksesta, joissa palkansaajilla on parempi neuvotteluasema.

Tarkastelen tässä artikkelissa ensin keskitettyjen ja toimialakohtaisten neuvottelujen toimivuutta. Painotan niiden vahvuuksia ja heikkouksia sekä niiden vaikutuksia palkanmuodostukseen, samoin sitä, millaiset mahdollisuudet nämä neuvottelut jättävät muille tekijöille vaikuttaa palkanmuodostukseen. Seuraavaksi tarkastelen tulospalkkauksen käyttöä ja mahdollisia vaikutuksia sekä muita paikallisia elementtejä palkanmuodostuksessa. Tulospalkkaus on keskeinen joustavuustekijä, koska se muuttuu automaattisesti yrityksen taloudellisen tilanteen mukaan ja on pitkälti yritysten määräämä. Analysoin myös paikallisten neuvottelujen roolia palkanmuodostuksessa. Kiinnitän erityistä huomiota siihen, millä tavoilla joustavuus on voinut vaikuttaa palkanmuodostukseen.

2 Keskitetyt ja toimialakohtaiset neuvottelut[1]

Tuottavuuden keskimääräinen nousu rajoittaa keskimääräistä reaalista palkankehitystä. Sen lisäksi, että määrätään pääoman ja työn osuudet tuotetusta ylijäämästä, palkkaneuvottelujen tehtävä on myös ratkaista, kuinka palkankorotukset jaetaan palkansaajien välillä. Palkankorotusten jaolla on, paitsi suoria vaikutuksia tulonjakoon, myös mikrotaloudellisia vaikutuksia talouden toimivuuteen, koska työpanosten hinnat määräävät työn tarjontaa ja kysyntää. Työntekijäpuoli ja erityisesti matalapalkkaisten edustajat ovat palkkaneuvotteluissa usein vedonneet tulonjakoon, kun työnantajat (ja jotkut palkansaajien edustajat) taas ovat vedonneet työn tarjontaan ja kysyntään. On selvää, että jos jonkun työn palkkataso poikkeaa liikaa siitä, mikä on tarjonnan ja kysynnän tasapaino, syntyy työttömyyttä tai työvoimapulaa riippuen siitä, mihin suuntaan palkkataso poikkeaa tasapainosta. Mikäli syntyy epätasapainoa työmarkkinoilla, riippuu lopputulos myös työnantajan mahdollisuuksista siirtää palkkakustannuksia eteenpäin asiakkaiden maksettavaksi.

Palkkaneuvotteluissa ei kuitenkaan määrätä suoraan reaalisia palkankorotuksia vaan nimellisiä palkankorotuksia. Palkankorotukset vaikuttavat myös inflaatioon, kun työnantajat siirtävät palkkakustannukset eteenpäin. Siksi on myös makrotaloudellisesti kiinnostavaa, millä tavalla palkkaneuvottelut järjestetään.

Koska palkkaneuvottelut käydään nimellisistä palkankorotuksista, on jokaisen työntekijöiden edustajan tavoitteena saada korkein mahdollinen nimellinen palkankorotus omille työntekijöille ottaen huomioon vaikutukset heidän työllisyyteensä. Kuitenkin tämä on kaikkien muiden intressejä vastaan, koska se nostaa inflaatiopaineita. Toimialakohtaisissa neuvotteluissa, jotka käydään ilman keskitettyä neuvottelua tai koordinointia, jokainen ammattiliitto yrittää saada niin suuren osan kuin mahdollista koko talouden palkankorotustilasta. Korkeisiin palkkavaatimuksiin vaikuttaa myös se, että työnantajilla on toimialatasolla suurempia mahdollisuuksia siirtää palkkakustannuksia eteenpäin, koska toimialan yrityksille ei ole läheisiä kilpailijoita, joita palkankorotus ei koskisi. Jos neuvotteluja käydään yritystasolla, kilpai-

---

[1] Käytän tässä kohdassa nimitystä toimialakohtainen neuvottelu. Toinen vaihtoehto olisi nimitys liittokohtainen, mikä oikeastaan soveltuu paremmin Suomen tilanteeseen, jossa toimialalla on joskus ollut useampia liittoja jopa samassa henkilöstöryhmässä. Koska Suomessa solmitaan sopimukset liittokohtaisesti, yksi sopimus ei ole myöskään aina kattanut kaikkia palkansaajia toimialalla. Kuitenkin kansainvälisissä tutkimuksissa käytetään tavallisesti nimitystä "industry-level bargaining". Siksi käytän tässäkin tutkimuksessa jatkuvasti nimitystä toimialakohtainen tällaisista neuvotteluista.

lun hillitsevä vaikutus on suurempi, koska yrityksillä on yleensä kilpailijoita samalla alalla. Kuitenkin voi olla, että EU:n yhteisillä markkinoilla on aiempaa enemmän kansainvälistä kilpailua. Jos käydään toimialakohtaisia neuvotteluja kansallisella tasolla tämä kansainvälinen kilpailu voi pitää työnantajat kurissa ja vähentää myös työntekijöiden palkankorotustavoitteita, koska ulkomainen kilpailu vaarantaisi työllisyyttä. Kaikilla toimialoilla ei kuitenkaan ole kansainvälistä kilpailua, ja ainakin tällaisilla aloilla on yhä vaara, että toimialakohtaisilla neuvotteluilla pyritään korkeisiin palkankorotuksiin.

Keskitetyillä neuvotteluilla on se etu, että niillä pystytään hillitsemään inflaatiopaineita. Väite perustuu siihen, että keskitetyllä neuvottelukierroksilla on mahdollista sopia yhteisistä palkankorotuksista, joita sovelletaan kaikilla aloilla ja näin ollen kilpailu korkeista palkankorotuksista vältetään. Kielteinen puoli voi kuitenkin olla, että tällä tavalla ei pystytä ottamaan huomioon toimialakohtaisia eroja ja ongelmia. Voihan olla, että jollain toimialalla on ongelmia korkeiden palkkakustannusten kanssa niin, että ne vaarantavat työllisyyttä alalla. Keskitetyssä sopimuksessa yleiskorotus alalla on kuitenkin yhtä suuri kuin muilla aloilla.

Empiirisiä tutkimuksia, jotka tukevat hypoteesia, keskitettyjen palkkaneuvottelujen johtamisesta alempaan inflaatioon, ovat esimerkiksi Calmfors ja Driffil (1988), Iversen (1999) sekä Iversen, Pontusson ja Soskice (2000). Alhon (2002), Snellmanin (2004a) ja Uusitalon (2004) tutkimustulokset, jotka perustuvat viime vuosikymmenien kokemuksiin Suomen työmarkkinoilla, tukevat tätä väitettä myös Suomen osalta. Keskitetyissä kierroksissa palkankorotukset ovat olleet alempia kuin niissä kierroksissa, joissa on ollut vain toimialakohtaisia neuvotteluja. Mitä suurempi osuus palkansaajista on osallistunut keskitettyyn ratkaisuun, sitä matalammiksi palkankorotukset ovat tulleet. Uusitalon laskelmien mukaan keskitettyjen ja toimialakohtaisten neuvottelukierrosten välillä on palkankorotuksissa ollut 1.1 prosenttiyksikön ero ja toteutuneissa nimellisissä palkannousuissa 0.65 prosenttiyksikön ero. Uusitalon mukaan yhteys keskitettyjen sopimuskierrosten ja matalien keskimääräisten palkankorotuksien välillä tulee vielä vahvemmaksi, kun otetaan huomioon työttömyys ja inflaatio edeltävän vuoden lopussa. Kun otetaan nämä mukaan selittävinä muuttujina toimialakohtaisissa kierroksissa, sovitut palkankorotukset ovat olleet jopa noin kolme prosenttia korkeampia. Toteutuneissa nimellisissä palkankorotuksissa on jopa ollut vielä vähän suurempi ero toimialakohtaisten ja keskitettyjen kierrosten välillä. Voi kuitenkin olla, että valikoituminen on vaikuttanut valintaan keskitettyjen ja toimialakohtaisten kierrosten välillä niin, että inflaatio on toimialakohtaisten kierrosten yhteydessä korkeampi muista syistä.

Ei ole aina ollut selvää, miksi osapuolet ovat päätyneet toimialakohtaisiin neuvotteluihin, vaikka ne ovat johtaneet korkeampiin nimellisiin palkankorotuksiin ja sillä tavalla myös korkeampaan inflaatioon. Ilmeistä on, että

keskitetyissä neuvotteluissa osapuolet eivät voi sopia kaikista toimialakohtaisista asioista ja että työmarkkinat joskus joutuvat sellaiseen tilanteeseen, jossa keskitetty ratkaisu yksinkertaisesti ei ole mahdollista. Erot toimialojen välillä voivat olla niin suuria, että yhteiseen sopimukseen ei päästä eikä ole mahdollista sopia yleiskorotuksesta, johon kaikki olisivat tyytyväisiä. Jotta osapuolilla toimialatasolla olisi vapaat kädet sopia palkanmuutoksista ja muista asioista sekä vapaasti käyttää painostuskeinoja, on välttämätöntä, että neuvotteluja käydään aika ajoin myös toimialatasolla.

Jos keskitetty neuvottelukierros ei ole kaikkien intressien mukaista, on kaksi vaihtoehtoa. Toinen vaihtoehto on toimialakohtainen neuvottelukierros, toinen taas on, että ne alat, joilla on vaikeuksia sopeutua keskitettyyn ratkaisuun, irtoavat siitä ja solmivat toimialakohtaisia sopimuksia keskitetyn sopimuksen ulkopuolella. Joskus ammattiliitoille on ollut houkuttelevampaa jäädä keskitetyn ratkaisun ulkopuolelle, vaikka enemmistö työntekijöistä ja liitoista on ollut mukana siinä, koska joillakin ammattiliitoilla on ollut hyvä neuvotteluasema ja ne ovat voineet päästä jäsentensä kannalta parempaan sopimukseen keskitetyn sopimuksen ulkopuolella.

Keskitettyjen sopimusten kattavuuden vaihtelu voi olla yksi selitys siihen, että keskitetyissä kierroksissa palkankorotusten hajonta ei juuri ole pienempi kuin niissä kierroksissa, joissa neuvotteluja on käyty vain toimialatasolla. Tämä väite saa tukea siitä, että palkankorotusten hajonta keskitetyissä kierroksissa laskee, kun poistetaan kierrokset, joissa kattavuus on ollut matalampi (Snellman 2004a). Lisäksi ainakin joillakin toimialoilla on havaittavissa muutaman prosenttiyksikön kymmenyksen korkeampi sovittu palkankorotus muihin aloihin verrattuna, kun ala on jäänyt keskitetyn sopimuksen ulkopuolelle (ks. Snellman 2004a). Tämä viittaa siihen, että ainakin joissakin tilanteissa on työntekijöille ollut kannattavaa, että ala on jäänyt keskitetyn sopimuksen ulkopuolelle. Tämän vuoksi on myös erityisesti viime vuosina korostettu, että on tärkeää, että keskitettyjen sopimusten kattavuus on suuri ja kattavuus on asetettu ehdoksi keskitetylle sopimukselle. Tällä tavalla on pyritty siihen, että keskitettyyn sopimukseen osallistuvat eivät häviä liikaa keskimääräiseen palkansaajaan verrattuna. Matala osallistumisaste olisi uhka halukkuudelle osallistua tuleviin keskitettyihin kierroksiin.

Se, että neuvottelukierrokset voivat olla toimialakohtaisia tai keskitettyjä, ei ole ainoa ero kierrosten välillä. Myös keskitetyt sopimukset ovat olleet hyvin erilaisia rakenteeltaan. Se, missä määrin ja millä tavalla keskitetty ratkaisu määrää yleiskorotuksen jakautumisen, on vaihdellut (Marjanen 2002). Ennen markkamääräiset korotukset vallitsivat, mutta ajan mittaan suhteelliset (prosentuaaliset) yleiskorotukset ovat tulleet sopimuksissa yhä tärkeämmiksi.

Joskus keskitetyissä sopimuksissa toimialoille on annettu toimialakohtaista järjestelyvaraa, mikä on tarkoittanut, että alat ovat itse osittain voineet sopia palkankorotusten jakoperusteista. Järjestelyvara on kuitenkin merkinnyt

sitä, että keskitetysti on sovittu, kuinka paljon palkat keskimäärin saavat nousta toimialalla näistä järjestelyistä johtuen. Tämä on periaatteellisesti kiinnostavaa, koska se tarkoittaa sitä, että keskitetty ratkaisu voi toimia eri tavalla riippuen keskitetyn sopimuksen rakenteesta ja määräyksistä. Niinpä ammattiliitot ovat joskus toimialatasolla pystyneet saamaan läpi matalapalkkapainotteisemman palkankorotusjaon (Marjanen 2002). On myös otettava huomioon, että keskitettyjen sopimusten pitävyys ei aina ole ollut täydellinen, koska korotukset eivät ole olleet sopimuksen mukaisia. Toimialakohtaiset neuvottelut ovat usein johtaneet palkankorotuksiin, jotka ovat olleet korkeampia kuin sovittiin keskitetyssä sopimuksessa. Näissä tapauksissa keskitettyjen neuvottelujen päämäärää rajoittaa palkankorotuksia ei ole saavutettu. Keskitetyt neuvottelut ovat kuitenkin olleet keskeisessä roolissa makrotaloudellisten asioiden huomioon ottamisen kannalta. Mutta kuten olen korostanut, keskitetyt sopimukset ovat yleensä ottaen onnistuneet pitämään palkankorotukset maltillisemmalla tasolla kuin toimialakohtaiset sopimukset ilman keskitettyä sopimusta.

Taloudessa tapahtuu kuitenkin koko ajan muutoksia myös mikrotasolla. Kysyntä ja tarjonta muuttuvat markkinoilla, ja yritysten sisäiset rakenteet uusiutuvat tuotannon sopeuttamiseksi ja uuden teknologian hyödyntämiseksi. Myös työntekijöiden ominaisuudet muuttuvat ajan mittaan esimerkiksi oppimisen seurauksena. Koska yrityksillä on tarvetta sopeutua muuttuviin olosuhteisiin, niillä on joskus myös tarvetta muuttaa palkkoja eri tavalla kuin on sovittu työehtosopimuksien yhteydessä. Sitä varten on paikallisia neuvotteluja ja mahdollisuus sopia yritys- ja henkilötasolla palkoista.

3 Paikalliset neuvottelut ja paikalliset palkkamuutokset

Keskitettyjen ja alakohtaisten sopimusten sekä lakien määräämissä raameissa yritykset ja niiden palkansaajat voivat paikallisesti sopia palkoista ja muista työehdoista. Paikallisten neuvottelujen aikana vallitsee työrauha ja osapuolten täytyy noudattaa sitä, mitä on sovittu työehtosopimuksissa ainakin, jos eivät molemmat osapuolet hyväksy muuta. Myöskään henkilötasolla ei ole mahdollista tehdä sopimuksia, jotka ovat paikallisten sopimusten tai työehtosopimusten vastaisia. Tämä edellytys yhteisymmärrykseen pääsemisestä vaikuttaa vahvasti palkanmuodostukseen paikallisella tasolla. Se osapuoli, joka haluaisi muutosta jossakin asiassa, on huonommassa neuvotteluasemassa, koska muutos vaatisi, että toinenkin osapuoli saadaan vakuuttuneeksi sen

eduista. Seuraavaksi tarkastellaan tulospalkkauksen roolia sekä muita palkkojen joustavuuteen paikallisella tasolla liittyviä aspekteja.

3.1 Tulospalkkaus

Tulospalkkaus-käsite kattaa laajan kokoelman palkkaustapoja, joissa osa palkansaajan palkasta tehdään riippuvaiseksi yrityksen tai toimipaikan kannattavuudesta, tuotannosta, tuottavuudesta tai joistakin muista mittareista, jotka liittyvät yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen. Tulospalkkaus täydentää tavanomaista palkkausta, ja tulospalkkausjärjestelmät ovat usein monimutkaisia, koska yrityksen johto on halunnut vaikuttaa palkansaajien käyttäytymiseen niin tehokkaasti kuin mahdollista yrityksen tavoitteiden saavuttamiseksi. Tavoitteet ovat myös moniulotteisia, kun otetaan huomioon myös tulevaisuuden tuloskehitys eikä vain kulloinenkin tulos. Tämä kuvaus tulospalkkauksesta perustuu osittain julkaisuun Snellman, Uusitalo ja Vartiainen (2003), jossa on pitempi analyysi tulospalkkauksesta ja sen vaikutuksista yrityksiin ja niiden työntekijöiden käyttäytymiseen erityisesti teollisuudessa.

Tulospalkkauksella on määrällisesti pieni merkitys, koska vielä vuonna 2001 sen osuus maksetusta palkkasummasta teollisuudessa oli vain 2.5 prosenttia ja vuonna 2002 2.7 prosenttia. Muilla sektoreilla osuus oli vielä pienempi. Tulospalkkausjärjestelmiä ei ole kaikissa yrityksissä, eivätkä ne ulotu kaikille palkansaajille sellaisissa yrityksissä, joissa on tulospalkkausjärjestelmä.[2] Ilmiönä tulospalkkaus on kuitenkin kiinnostava, koska se toimii toisella tavalla kuin tavanomaiset palkkaerät ja tästä johtuen sen rooli palkanmuodostuksessa voi myös olla erilainen ja sen merkitys joustavuudelle voi olla suuri. Myös työmarkkinoiden osapuolten mielestä tulospalkkauksella on rooli palkkaustapojen kehittelyssä (Alho ym. 2003).

Tulospalkkauksesta päätetään yritystasolla. Enemmistössä yrityksistä on ainakin kuultu työntekijöiden mielipiteitä tulospalkkausjärjestelmästä ennen sen käyttöönottoa niin, että heillä on ollut mahdollisuus vaikuttaa siihen (Lautala 2001, Palvelutyönantajat 2002). Monessa yrityksessä käydään myös neuvotteluja tulospalkkausjärjestelmästä. Kun neuvotellaan tulospalkkauksesta, yrityksillä on kuitenkin erittäin vahva neuvotteluasema, koska tulospalkkausjärjestelmät ovat yrityksille vapaaehtoisia ja yritystason neuvotteluissa palkansaajat ovat velvoitettuja kunnioittamaan työrauhaa. Vaikka joillakin toimialoilla työehtosopimuksen mukaan osapuolten jopa täytyy neuvo-

---

[2] Kuitenkin esimerkiksi niillä teollisuusyritysten toimipaikoilla, joilla oli käytössä tulospalkkausjärjestelmä vuonna 2001, keskimäärin 94 prosenttia henkilöstöstä kuului tulospalkkauksen piiriin (Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto 2002). Tulospalkkausjärjestelmät yleensä siis kattavat suuren osan yritysten henkilöstöstä.

tella tulospalkkausjärjestelmän yksityiskohdista, tulos ei siis välttämättä poikkea paljon siitä, mitä yrityksen johto määräisi yksipuolisesti. Palkansaajat joutuvat joskus hyväksymään tulospalkkausjärjestelmiä, joihin he eivät kaikilta osilta ole kovin tyytyväisiä.

Toisaalta on ymmärrettävää, että tulospalkkauksesta päätetään toisella tavalla kuin muista palkkaeristä, koska tulospalkkauksella on erilainen tehtävä. Yksi syy siihen, että yritykset luovat tulospalkkausjärjestelmiä, onhan se, että ne pyrkivät yhdistämään yritysten ja palkansaajien tavoitteita niin, että palkansaajat ottaisivat entistä enemmän yrityksen edut huomioon ja työpanokset suunnattaisiin yrityksen taloudellisten tavoitteiden mukaisesti. Tämän päämäärän saavuttamiseksi on luonnollista, että yrityksen johdolla on vahva ote tulospalkkausjärjestelmän muotoilemisesta.

Usein tulospalkkaus liittää palkansaajan palkan juuri liiketaloudelliseen tulokseen tulosyksikön, yrityksen tai ehkä jopa konsernin tasolla. Usein tulospalkkausjärjestelmässä mitataan tulosta useammalla tasolla. Joissakin yrityksissä tasot ja kriteerit ovat myös olleet eriarvoisia siinä mielessä, että esimerkiksi yrityksen tulos on ratkaissut sen maksetaanko palkansaajille tulospalkkioita lainkaan, vaikka on myös muita kriteereitä. Liiketaloudellisen tuloksen lisäksi myös esimerkiksi tuottavuus, kustannussäästöt, asiakaspalvelu ja kehitystavoitteet esiintyvät tulospalkkauksen kriteereinä. Määräytymisperusteita oli 2001 teollisuuden työntekijöillä keskimäärin kolme ja toimihenkilöillä neljä jokaista tulospalkkausjärjestelmää kohti. Mittaustasoja oli työntekijöillä keskimäärin kaksi ja toimihenkilöillä kolme kutakin järjestelmää kohti (Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto 2002).

Tulospalkkioiden erikoisuus on siinä, että ne eivät kuulu työehtosopimusten piiriin sillä tavalla, että yleiskorotus tai taulukkopalkat millään tavalla liittyisivät niihin. Yritysten itsenäisyys niiden päättämisessä näkyy myös siinä, että suurin osa teollisuuden palkansaajien tulospalkkauksen perusteista muuttuu ainakin kerran vuodessa. Joustavuuden kannalta tulospalkkaus on siis aivan toista luokkaa kuin tavanomaiset palkkaerät.

Koska tulospalkkioiden maksaminen riippuu siitä, saavuttaako esimerkiksi yritys, toimipaikka tai ryhmä työntekijöitä tavoitteet, yritys ei aina maksa tulospalkkioita palkansaajille, vaikka he ovat mukana tulospalkkausjärjestelmässä. Vertailtaessa eri lähteiden tietoja tulospalkkauksesta eri sektoreissa huomataan, että tulospalkkaus on tavallisinta teollisuudessa. Palkansaajien osuus, jotka ovat mukana tulospalkkausjärjestelmässä, on jatkuvasti kasvanut ainakin 90-luvun alusta lähtien, ja näyttää siltä, että kasvu jatkuu edelleen (Snellman, Uusitalo, Vartiainen 2003). Vuonna 2001 67 prosenttia teollisuuden henkilöstöstä oli mukana tulospalkkausjärjestelmissä ja 42 prosentille teollisuuden henkilöstöstä maksettiin tulospalkkioita (Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto 2002). Vuonna 2002 maksettiin tulospalkkiota 45 prosentille teollisuuden henkilöstöstä (Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto

2003). Tulospalkkaus on selvästi yleisempi palkkausmuoto toimihenkilöiden osalta kuin työntekijöiden. Teollisuuden toimihenkilöistä 74 prosenttia ja työntekijöistä 61 prosenttia oli 2001 tulospalkkausjärjestelmien piirissä. Toimihenkilöistä 50 prosentille maksettiin tulospalkkioita, mutta työntekijöistä vain 37 prosentille. Vuonna 2002 tulospalkkioita sai 38 prosenttia työntekijöistä ja 57 prosenttia toimihenkilöistä.

Työntekijöiden matalampi osuus tulospalkkauksen piirissä verrattuna toimihenkilöihin voi olla seuraus siitä, että suuri osa työntekijöistä on muutenkin palkattu suorituspalkalla, kuten palkkio- ja urakkapalkalla, joka hyvin kannustaa työntekoon. Voi olla, että nämä mittaavat työntekijöiden vaikutusta yrityksen kannattavuuteen riittävän hyvin. Tulospalkkausjärjestelmät työntekijöille kiinnittävät usein myös heidän palkkauksensa yrityksen tulosta yksityiskohtaisempiin mittareihin, eivätkä kriteerit välttämättä kovin paljon eroa palkkiopalkkausjärjestelmien kriteereistä. Tulospalkkauskriteerit ovat kuitenkin usein vähän korkeammalla tasolla ja palkkiopalkkauksen kriteerit alemmalla tasolla organisaatiossa. Palkkiopalkka ja erityisesti urakkapalkka kannustavat enemmän palkansaajia tekemään tiettyä työtä. Tulospalkkausjärjestelmät kannustavat palkansaajia varsin laajasti toimimaan yrityksen tavoitteiden saavuttamiseksi. Koska tulospalkkaus palkitsee suurempaa valikoimaa suorituksia, tulospalkkaus lisää todennäköisesti myös työntekijöiden työpanoksen joustavuutta, vaikka se ehkä ei kannusta työntekijöitä kovin vahvasti tietyn työntehtävän tekemiseen.

Rakennusalalla tulospalkkaus on myös yleistä ainakin toimihenkilöiden joukossa; alan toimihenkilöistä 83 prosenttia oli vuonna 2001 mukana tulospalkkausjärjestelmissä (Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto 2002). Vähän harvinaisempia tulospalkkausjärjestelmät ovat palvelualoilla. Vuonna 2003 26 prosenttia palkansaajista yksityisellä palvelusektorilla sai tulospalkkioita ja edeltävänä vuonna noin 40 prosenttia oli mukana tulospalkkausjärjestelmissä (Palvelutyönantajat 2004, 2002).[3] Julkisella sektorilla tulospalkkausjärjestelmät ovat harvinaisempia, luultavasti siitä johtuen, että on vaikeampi mitata työntekijöiden tuottavuutta ja muita taloudellisia tunnuslukuja, mutta myös siellä tulospalkkaus on lisääntynyt.

Yksi tärkeä syy siihen, että kaikki yritykset eivät käytä tulospalkkausta, voi olla se, että tulospalkkausjärjestelmien hallintokustannukset tekevät sen kannattamattomaksi. Hallintokustannuksiin luen mittauskustannukset, joita aiheuttaa tulospalkkauskriteerien saavuttamisen seuranta. Merkki tästä voi olla, että tulospalkkausjärjestelmät ovat huomattavasti yleisempiä suurilla

---

[3] Yksityinen palvelusektori tarkoittaa tässä Palvelutyönantajien jäsenyrityksiä. Niillä palvelualoilla, jotka kuuluvat TT:hen, tulospalkkaus on vähän yleisempi. Vuonna 2001 49 prosenttia TT:n palvelualojen henkilöstöstä oli mukana tulospalkkausjärjestelmissä (Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto 2002).

toimipaikoilla, joissa suuri kiinteä kustannus järjestelmän ylläpitämisestä voidaan jakaa useammille palkansaajille. Tulospalkkauksen yleisyys suurilla toimipaikoilla ilmenee Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton (2002) julkaisemasta raportista.

Vaihtelut yhden palkansaajan tulospalkkioissa eivät liity muiden palkkaerien tavalla suoraan työpanoksen muutoksiin tai ei ainakaan vain tämän yhden palkansaajan kohdalla. Vaihtelut liittyvät yrityksen markkinatilanteen muutoksiin, hintamuutoksiin sekä yrityksen sisäisiin vaikeuksiin ja haasteisiin. Tämä tarkoittaa sitä, että tulospalkkiot tarjoavat yritykselle mahdollisuuden kytkeä palkansaajan palkka entistä paremmin olosuhteisiin ja mahdollisiin tarpeisiin alentaa palkkakustannuksia, jos yritys joutuu vaikeaan tilanteeseen. Kannustintoiminnan lisäksi tulospalkkauksella voi siis olla toinen tärkeä toiminta; ei vain korjata palkansaajan korvausta hänen oman työpanoksensa muutosten mukaan, vaan myös taloudellisen tilanteen ja yrityksen tarpeiden mukaan.

Vaikka tulospalkkauksella on joustavuuden rooli, on selvää, että nykyisillä tulospalkkausjärjestelmillä yritykset eivät pääse tekemään kovin suuria korjauksia palkoissa. Keskimäärin tulospalkat ovat vain muutaman prosentin luokkaa palkasta heille, jotka saavat tulospalkkoja. Tarvitessaan palkanalennuksia yritys voi siis alentaa palkkoja sen verran, että annetaan tulospalkkioiden laskea nollaan. Lisäksi viime vuosina ei ole tapahtunut kovin paljoa sellaisia yrityskohtaisia suuria alennuksia, koska ei ole ollut syviä matalasuhdanteita tai kovin laajamittaisia ja jyrkkiä käänteitä yritysten kehityksessä, vaan yritysten kannattavuus on pysynyt melko korkeana.[4] Tulospalkkiot voivat olla tärkeämpiä toisenlaisen joustavuuden luojina; joustavuus palkansaajien työnpanosten suuntaamisessa.

Kuitenkin näyttää siltä, että tulospalkkaus vähentää palkansaajien eroamisia. Vaikka vaikutus on melko pieni, tulospalkkausjärjestelmä vähentää henkilöstön vaihtuvuutta noin 1–2 prosenttiyksiköllä toimihenkilöiden osalta (Snellman 2002c). Työntekijöiden osalta vaikutus näyttää pienemmältä, eikä se ole tilastollisesti merkitsevä. Koska kaikki henkilöt yrityksissä eivät saa tulospalkkausta, tulospalkkausta saavien osuuden kerroin on vähän suurempi (Snellman, Uusitalo ja Vartiainen 2003). Voi siis olla, että yrityksessä, jossa kaikki saavat tulospalkkausta, vaikutus ainakin toimihenkilöiden vaihtuvuuteen nousee 3–4 prosenttiyksikköön.

Tulospalkkioiden lisäksi on myös voittopalkkioita ja voitonjakoeriä, joissa palkkiot ovat riippuvaisia yrityksen kannattavuudesta sekä niistä

---

[4] Poikkeuksia on, esimerkiksi IKT-sektori, joka nousi nopeasti ja sen jälkeen romahti. Näyttää siltä, että sillä alalla tulospalkkioiden muutokset eivät riittäneet korjaamaan tilannetta, vaan monet yritykset joutuivat lakkauttamaan toimintaansa.

päätöksistä, jotka omistajat tekevät jakoperusteista. Lopuksi on myös osake- ja optio-omistusohjelmia, joissa annetaan henkilöstölle optioita tai osakkeita. Niiden arvon kehitys riippuu pitkällä aikavälillä yrityksen taloudellisesta menestyksestä. Koska palkkioiden suuruus näissäkin tapauksissa riippuu yrityksen taloudesta, nämäkin tarjoavat mahdollisuuden joustaa palkkauksessa. Näillä kannustinjärjestelmillä on samanlaisia kannustinvaikutuksiakin kuin tulospalkkauksella siten, että ne kannustavat palkansaajia ottamaan yrityksen edut varsin laajasti huomioon. Näin ollen ne kannustavat silläkin tavalla tehokkuuteen.

Tulospalkkauksesta ja muista kannustinjärjestelmistä, jotka kannustavat palkansaajia toimimaan yritysten tavoitteiden mukaisesti, ei ole hyötyä, jos palkansaajilla ei kuitenkaan ole mahdollisuus toimia sillä tavalla. Siksi yritysten pitäisi luoda mahdollisuuksia työntekijöille nostaa yrityksen tuottavuutta. Vain silloin tulospalkkauksella voi olla vaikutus yrityksen tuloskehitykseen. Yritysten pitäisi siis hyödyntää esimerkiksi palkansaajien ideoita tuotantoprosessin kehittämisestä.

Vaikka työntekijöillä on tulospalkkaus sekä mahdollisuuksia työskennellä yrityksen hyväksi, se ei välttämättä ole palkansaajan intressien mukaista. Voi olla, että työntekijän hyöty on suurempi, jos hän ei tee mitään tuottavuuden nostamiseksi, koska vaikutus yrityksen tulokseen ja sitä kautta työntekijän tuloihin on kuitenkin niin pieni. Tämä on 1/n- tai vapaamatkustajaongelma, joka tarkoittaa, että jokainen työntekijä saa vain 1/(työntekijöiden määrän) palkkioista yhteisten tavoitteiden saavuttamisesta. On suuri riski, että 1/n-ongelma johtaa siihen, että kukaan yrityksen työntekijöistä ei välitä siitä, nostaako oma toiminta yrityksen kannattavuutta vai ei. Eikä kukaan välitä kovin paljon siitä, mitä toinen työntekijä tekee. Molemmilla on kuitenkin mitätön vaikutus yhteisten tavoitteiden saavuttamisessa.

Kuten todetaan julkaisussa Snellman, Uusitalo ja Vartiainen (2003), ratkaisu näihinkin kannustinongelmiin voi olla, että yrityksessä kehitetään palkansaajien osallistumista yrityksen tuotantoprosessin kehittämiseen samalla kun tarjotaan mahdollisuus työntekijöille osallistua siihen. Sellainen ohjelma, jossa käsitellään yhdessä yrityksen, yritysyksikön tai työryhmän ongelmia, voi luoda kannustimia työntekijöille toimia niiden ongelmien ratkaisemiseksi, koska niiden ratkaiseminen korottaa heidän arvostustaan ryhmässä. Yhteishengen luominen voi myös olla hyödyllistä yritysjohdon näkökulmasta, koska se lisää palkansaajan välittämistä muista palkansaajista. Silloinkin tulospalkkausjärjestelmä korottaa hänen kannustimiaan nostaa yrityksen tuottavuutta, koska hänen suorituksensa ovat hyödyksi muille palkansaajille, jotka saavat tulospalkkausta, ks. myös tutkimusta Kruse ym. (2003), josta tämä analyysi saa empiiristä tukea.

Näyttää siltä, että tulospalkkaus liittyy yritysten tuottavuuteen siten, että tuottavuus on korkeampi sellaisissa yrityksissä, jotka käyttävät tulospalkka-

usta. Arvioinnit ovat kuitenkin vaihdelleet hyvin paljon tutkimuksesta toiseen riippuen aineistosta ja tilastollisista menetelmistä. Snellman, Uusitalo ja Vartiainen (2003) tulevat johtopäätökseen, että Suomessa tulospalkkausta käyttävät yritykset ovat 10–30 prosenttia muita yrityksiä tuottavampia sekä että erityisesti tulospalkkauksen maksaminen toimihenkilöille on yrityksille kannattavaa. Ero tuottavuudessa voi olla seuraus siitä, että työpanokset suunnataan tulospalkkausta käyttävissä yrityksissä paremmin ja joustavammin yrityksen intressien mukaan. Katso myös Kauhasen ja Piekkolan (2002) tutkimusta tulospalkkauksen vaikutuksista.

On kuitenkin riski, että ainakin osa tulospalkkauksen estimoidusta vaikutuksesta todellisuudessa liittyy siihen, että muutenkin menestyvät yritykset useammin maksavat tulospalkkausta. Tämä harha estimoinnissa voitaisiin poistaa instrumenttimenetelmällä. Instrumenttimuuttujan pitää olla sellainen, että se ei suoraan vaikuta yritysten tuottavuuteen, vaan vain yritysten päätökseen käyttää tulospalkkausta, muuten estimaatti vaikutuksista tulee harhaanjohtavaksi. On osoittautunut hyvin vaikeaksi löytää vaatimukset täyttävää instrumenttimuuttujaa. Vaikka on tutkimuksia, jotka ovat käyttäneet sellaisia menetelmiä, niiden instrumenttimuuttujavalinta ja siitä johtuen niiden estimaatit näyttävät hyvin epävarmoilta. Koska emme mekään ole löytäneet hyvää instrumenttimuuttujaa, jouduimme luopumaan suunnitelmasta käyttää instrumenttimenetelmää estimoinneissa. Tästä syystä emme tiedä tarkasti, missä määrin olemme yliarvioineet tulospalkkauksen vaikutuksia johtuen siitä, että emme ole riittävästi ottaneet huomioon toisinpäin tulevia efektejä. Toisin sanoin estimaatit voivat osittain heijastaa, että korkea tuottavuus ja hyvä kannattavuus lisäävät tulospalkkausta.

Kuitenkin estimoinneissa käytimme joukkoa kontrollimuuttujia, eikä niiden käyttö vaikuttanut kovin paljon estimaatteihin (Snellman, Uusitalo ja Vartiainen 2003). Siksi meidän estimaattimme kuitenkin näyttävät melko robustisilta, ja näyttää todennäköiseltä, että tulospalkkauksella voi olla huomattavia vaikutuksia tuottavuuteen. Kuitenkin kontrollimuuttujien joukossa ei ollut muuttujia, jotka liittyisivät yritysten henkilöstöpolitiikan muihin aspekteihin. Voi olla, että yllä olevien teorioiden mukaisesti henkilöstöpolitiikka ja yhteistyö henkilöstön kanssa yritysten toiminnan kehittelyssä toimivat komplementteina. Millä tavalla tulospalkkaus vaikuttaa tuottavuuteen, on kuitenkin hyvin vähän tutkittu.

Loppupäätelmä tulospalkkauksen roolista sopimusjärjestelmässä on, että tulospalkkaus lisää joustavuutta siten, että se on joustavampi palkkaerä sekä sillä tavalla, että tulospalkkaus kannustaa henkilöstöä panostamaan joustavasti niihin työasioihin, joista yrityksellä on eniten hyötyä. Joustavuutta lisää se, että yritykset melko vapaasti saavat määrätä tulospalkkausohjelmien sisällön ja muutokset.

3.2 Muu paikallinen joustavuus palkoissa

Palkanmuutoksia ja palkanalennuksia myös tapahtuu ilman, että osapuolten tarvitsee sopia siitä. Palkat voivat näet olla sidottuja johonkin muuttujaan, jonka arvo vaihtelee. Esimerkiksi urakkapalkoissa on muutoksia, koska työntekijöiden tuotanto vaihtelee syystä tai toisesta. Myös palkkiopalkoissa on vastaavia muutoksia. Palkkoihin voi tulla myös lisäyksiä, jotka sopimusten mukaan lisätään palkkoihin työstä tiettyinä aikoina (viikonloppuisin, öisin, iltaisin) tai, jos työolosuhteet ovat huonoja. Usein palkka riippuu myös siitä, mitkä työntekijän työtehtävät ovat tarkasti ottaen olleet. Näin ollen palkka muuttuu, kun työtehtävät muuttuvat. Näissä tapauksissa muutokset johtuvat siitä, että sopimuksissa on sovittu, että palkka riippuu muuttujista, jotka vaihtelevat. Tästä johtuen tapahtuukin palkoissa alennuksia, jos työntekijän työpanos jollakin tavalla tulee vähemmän arvokkaaksi (työaika siirtyy, työn vaativuus tai intensiivisyys laskee).

Olen toisessa yhteydessä tarkastellut sellaisia palkanmuutoksia, jotka eivät ole tällaisia automaattisia seurauksia muutoksista muuttujissa, joihin palkat

Taulukko 1. Aikapalkkojen alennuksien vaikutus aikapalkkojen muutoksiin 1997–2000 (palkansaajaryhmien palkanmuutosten keskiarvot, kun palkansaajat jokaisella rivillä on ryhmitelty sillä perusteella saivatko he palkanalennuksen kyseisenä vuonna).

Alennusvuosi	Palkanmuutos % 1997–2000 (palkka ei alennettu)	Palkanmuutos % 1997–2000 (palkka alennettu)
1997–98	12.44	4.92
1998–99	12.04	9.39
1999–2000	12.13	6.84

Taulukko 2. Peruspalkkojen alennuksien vaikutus peruspalkkojen muutoksiin 1997–2000 (palkansaajaryhmien palkanmuutosten keskiarvot, kun palkansaajat jokaisella rivillä on ryhmitelty sillä perusteella saivatko he palkanalennuksen kyseisenä vuonna).

Alennusvuosi	Palkanmuutos % 1997–2000 (palkka ei alennettu)	Palkanmuutos % 1997–2000 (palkka alennettu)
1997–98	12.94	6.22
1998–99	12.53	9.68
1999–2000	12.65	6.40

ovat sidottuja työehtosopimusten tai paikallisten sopimusten perusteella. Keskityn tässä teollisuuteen, jonka palkanmuutoksia olen tutkinut (Snellman 2004b, 2004c). Usein on väitetty, että palkat eivät ole riittävän joustavia, koska yritykset eivät voi muuttaa niitä tarvittaessa. Kuitenkin yritykset voivat alentaa palkkoja, jos ne sopivat siitä henkilöstönsä ja sitä edustavien ammattiliittojen kanssa, eivätkä palkat tule alemmiksi kuin taulukkopalkat. Palkansaajat eivät vastusta palkanalennuksia, jos he pelkäävät, että he muuten menettäisivät työpaikkansa. Toinen syy palkanalennuksiin voi ehkä olla, että tapahtuu rakenteellisia muutoksia yrityksessä niin, että työtehtävien vaatimustaso alenee.

On empiirisiä viitteitä siitä, että palkanalennuksia tapahtuu myös aikapalkoissa ainakin teollisuudessa (Vartiainen 2000, Snellman 2004c). Toisaalta Snellman (2004b) osoittaa, että yhden vuoden palkanmuutosten tarkastelu johtaa siihen, että yliarvioidaan palkanalennusten vaikutukset palkkoihin. Suuri osa havaituista palkanalennuksista on sellaisia, että niitä seuraa (seuraavana tai sitä seuraavana vuonna) tai edeltää tavallista korkeampi palkannousu. Tämä näkyy myös taulukoissa 1 ja 2. Palkanalennuksilla, jotka tapahtuivat 1998–99 on paljon pienempiä vaikutuksia palkkakehitykseen 1997–2000 kuin niillä, jotka tapahtuivat jakson ensimmäisenä tai viimeisenä vuonna.

Näyttää myös siltä, että niillä henkilöillä, jotka saavat palkanalennuksen, on myös muuten suuremmat vaihtelut palkoissaan (Snellman 2004b). Tämä voi viittaa siihen, että tilastoissa on virheitä tai että palkkojen joustavuudessa on yritys- ja henkilökohtaisia eroja. Kuitenkin Snellmanin (2004b) mukaan on myös palkanalennuksia, jotka ovat pysyvämpiä ja joiden vaikutus ei poistu, kun tarkastellaan edeltävien ja seuraavien vuosien palkkakehitystä. Edeltävien ja seuraavien vuosien palkankorotukset ovat myös keskimäärin pienempiä kuin palkanalennukset. Palkanalennuksilla on siten keskimäärin selvä vaikutus palkankehitykseen vähän pidemmälläkin aikavälillä. Tämä pätee kaikille palkkalajeille.

4 Johtopäätökset

Niin kauan kuin on työehtosopimuksia ja työrauhavelvoite osapuolten välillä heidän allekirjoitettua työehtosopimuksen, paikallisten neuvottelujen rooli on rajoitettu. Palkansaajien on keskitetyissä ja toimialakohtaisissa neuvotteluissa päästävä niin hyvään tulokseen, kummankin omasta näkökulmasta katsottuna, että heidän ei ole pakko neuvotella parannuksista paikallisissa neuvotteluissa. Paikallisissa neuvotteluissa ovat ratkaisevia

myös muut korkeamman tason antamat raamit. Yleensä on ollut käytössä perälautasääntö, joka on määrännyt millä tavalla palkankorotukset on jaettava, jos osapuolet alemmalla tasolla eivät voi päästä sopuun asiasta. Perälautasääntö johtaa luultavasti siihen, että lopputulos ei usein poikkea siitä mikä se olisi, jos päätös jaosta tehtäisiin korkeammalla tasolla, ja osapuolilla paikallisella tasolla olisi mahdollisuus poiketa yleiskorotuksesta, jos he pääsevät sopuun siitä.

Niin kauan kuin työtaistelutoimenpiteet ovat käytettävissä pääasiassa liittotasolla, tulevat myös liittotason neuvottelut ja sopimukset olemaan keskeisessä asemassa palkanmuodostuksessa. Ratkaisevissa neuvotteluissa osapuolilla on oltava tärkeimmät painostuskeinot käytettävissä. Ei ole todennäköistä, että osapuolet luopuisivat niistä siirtämällä neuvottelut muualle ilman painostuskeinoja. Kuitenkin palkansaajajärjestöt voivat suostua siihen, että yrityksillä on melko vapaat kädet muotoilla esimerkiksi tulospalkkausjärjestelmät, koska se voi olla myös palkansaajien eduksi, jos yritykset voivat tulla tehokkaammaksi niin, että palkansaajien palkat ja työllisyys nousevat. Paikallisen joustavuuden lisääminen voi samalla tavalla huomattavasti kohottaa tuottavuutta ja lisätä siten yhteistä ylijäämää. Tämän tavoitteen edistäminen tuskin kuitenkaan vaatii kovin perusteellisia muutoksia neuvottelujärjestelmässä.

Lähteet

Alho, K. (2002): *Kannattaako tulopolitiikka jatkaa?* Keskusteluaiheita No. 837. Helsinki: Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA.

Alho, K., Heikkilä, A., Lassila, J., Pekkarinen, J., Piekkola, H. ja Sund, R. (2003): *Suomalainen sopimusjärjestelmä – työmarkkinaosapuolten näkemykset.* Sarja B 203. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA. Tutkimuksia 89. Palkansaajien tutkimuslaitos. Helsinki.

Calmfors, L. ja Driffil, J. (1988): Centralization of wage bargaining. Economic Policy, 6, 1461.

Iversen, T. (1999): *Contested Economic Institutions: The Politics of Macroeconomics and Wage Bargaining in Advanced Democracies*. Cambridge (UK): Cambridge University Press.

Iversen, T., Pontusson, J. ja Soskice, D. (toim.) (2000): *Unions, Employers, and Central Banks: Macroeconomic Coordination and Institutional Change in Social Market Economies*. Cambridge (UK): Cambridge University Press.

Kauhanen, A. ja Piekkola, H. (2002): *Profit sharing in Finland: Earnings and productivity effects.* Keskusteluaiheita No 817. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA, Helsinki.

Kruse, D., Freeman, R., Blasi, J., Buchele, R., Scharf, A., Rodgers, L. ja Mackin, C. (2003): *Motivating employee-owners in ESOP firms: human reource policies and company performance.* Working Paper 10177. National Bureau of Economic Research, Cambridge (Mass.).

Lautala, S. (2001): *Tulospalkkaus yksityisellä sektorilla.* Tutkimuksia 82. Palkansaajien tutkimuslaitos, Helsinki.

Marjanen, R. (2002): *Palkkaratkaisujen sisältö ja toteutuminen tulopolitiikan aikakaudella*, Sarja B 188, ETLA, Helsinki.

Palvelutyönantajat (2002): *Tulospalkkaus yksityisillä palvelualoilla vuonna 2001.* Helsinki.

Palvelutyönantajat (2004): *Yksityisten palvelualojen palkat 2003*. Helsinki.

Snellman, K. (2002a): *Has profit sharing led to fewer separations.* Työpapereita 187. Palkansaajien tutkimuslaitos, Helsinki.

Snellman, K. (2002b): *Sharing profits to reduce inefficient separations.* Työpapereita 182. Palkansaajien tutkimuslaitos, Helsinki.

Snellman, K. (2004a): *Finnish wage bargaining – actual behaviour and preferences.* Julkaisussa Piekkola, H. and Snellman, K. (toim.), Collective Bargaining and Wage Formation – Performance and Challenges. Physica-Verlag

Snellman, K. (2004b): *Palkanalennusten pysyvyys ja vaikutus työtekijöiden palkkakehitykseen*. Työpapereita 200. Palkansaajien tutkimuslaitos, Helsinki.

Snellman, K. (2004c): *The structure of pay changes at the local level*. Työpapereita 199. Palkansaajien tutkimuslaitos, Helsinki.

Snellman, K., Uusitalo, R. ja Vartiainen, J. (2003): *Tulospalkkaus ja teollisuuden muuttuva palkanmuodostus*. Helsinki: Sitra/Edita.

Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto (2002): *Tulospalkkaus 2002. Tulos- ja voittopalkkiot palkkaustapatiedustelun ja palkkatilaston mukaan*. Helsinki.

Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto (2003): *Palkkatilastokatsaus 2002*. Helsinki.

Uusitalo, R. (2002): *Tulospalkat ja tuottavuus*. VATT keskustelualoitteita 276. Helsinki.

Uusitalo, R. (2004): *Do Centralized Bargains Lead to Wage Moderation? Time-series Evidence from Finland*. Teoksessa Piekkola, H. and Snellman, K. (toim.), Collective Bargaining and Wage Formation – Performance and Challenges. Physica-Verlag.

Vartiainen, J. (2000): *Palkkarakenne ja työurat*. Tutkimuksia 78. Palkansaajien tutkimuslaitos, Helsinki.

Palkoista sopiminen paikallistasolla: muodot ja laajuus

Anni Heikkilä

Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos

Tämä artikkeli esittää yhteenvetokatsauksen paikallisten palkkaneuvottelujen muodoista ja laajuudesta suomalaisessa palkkaneuvottelujärjestelmässä. Paikallinen palkoista sopiminen ja tulospalkkaus ovat jo rantautuneet suomalaiseen palkkaneuvottelujärjestelmään, mutta erityisesti työnantajat toivovat nykyistä joustavampaa yrityskohtaista palkanasetantaa. Palkkaliukuma on varsin laajasti käytetty ja suuruudeltaan merkittävä paikallisen palkanasetannan muoto. Sen osuus ansioiden kokonaisnoususta on ollut noin 40 prosenttia. Sen sijaan palkankorotusten yrityskohtaista järjestelyvaraa käytetään vasta vähemmistössä suomalaisista yrityksistä. ETLAn ja Palkansaajien tutkimuslaitoksen tekemän kyselytutkimuksen tulokset osoittavat, että erityisesti suuryritysten ja rahoitussektorilla toimivien yritysten työnantajat kannattavat suurta yrityskohtaisen järjestelyvaran osuutta sopimuskorotuksissa. Suuryritysten työntekijät puolestaan vastustavat suurta järjestelyvaran osuutta, mikä vaikeuttaa tästä palkankorotuserästä sopimista näissä yrityksissä. Mikäli suomalaisten työnantajien toiveet paikallisen sopimisen merkityksen kasvamisesta toteutuvat, yksi mahdollinen kehityskulku voi olla paikallisen sopimisen roolin vahvistuminen nykyistä laajemman yrityskohtaisen järjestelyvaran tai vastaavien paikallisesti joustavien palkankorotuserien puitteissa.

1 Johdanto

Taloustieteilijöiden keskuudessa yleinen käsitys on, että paikallisella tasolla käytävät palkkaneuvottelut lisäävät palkkojen yrityskohtaista sopeutumisherkkyyttä ja joustavuutta, mikä puolestaan parantaa taloudellisen menestyksen mahdollisuuksia. Palkkojen paikallisen tason joustavuuden lisääminen on keskeinen Suomen palkkaneuvottelujärjestelmää kohtaava haaste mm. siitä syystä, että monet suomalaiset yritykset joutuvat nykyisin toimimaan kiristyvässä kansainvälisessä kilpailuympäristössä. Erityisesti suomalaiset työnantajat kritisoivat nykyisen sopimusjärjestelmämme joustamattomuutta yritystason palkanasetannassa. ETLAn ja Palkansaajien tutkimuslaitoksen vuosien 2002-2003 vaihteessa toteuttaman laajan kyselytutkimuksen tulokset osoittavat, että yli puolet suomalaisista työnantajista pitää nykyistä sopimusjärjestelmäämme yrityksen palkkapolitiikkaa ainakin osittain liian paljon sitovana. TT:n ja PT:n liitoissa ja keskusjärjestössä tätä mieltä on yli 80 prosenttia vastaajista. Työntekijäpuolella ajatukseen palkanasetannan yrityskohtaisen joustavuuden lisäämisestä suhtaudutaan kuitenkin selvästi varauksellisemmin (Alho ym. 2003).

Paikallinen sopiminen sekä johdon ja henkilöstön kannustamiseksi kehitetyt palkkausjärjestelmät, kuten tulospalkkaus, ovat jo saaneet jalansijaa suomalaisilla työmarkkinoilla. Paikallinen sopiminen on lisännyt yritys- ja yksilötason merkitystä suomalaisessa keskitetysti, viime kädessä liittotasolla säädellyssä palkkausjärjestelmässä (Alho ym. 2003). Tällä hetkellä suomalaisilla yrityksillä on todellisuudessa kuitenkin vain rajalliset mahdollisuudet päättää itse omista palkankorotuksistaan. Yleiskorotus määrittelee käytännössä sopimuskorotuksen kustannusvaikutuksen, sillä sen suuruus on yleensä ollut vähintään kolme neljäsosaa koko sopimuskorotuksesta. Järjestelyvara on esiintynyt tulopoliittisissa sopimuksissa jo 1970-luvun alusta asti, mutta vasta 1990-luvun sopimusmääräykset ovat ohjeistaneet tämän palkankorotuserän siirtämistä yrityksissä sovittavaksi (Marjanen 2002). Yrityskohtaisen järjestelyvaran lisäksi muita paikallistason palkankorotuselementtejä ovat palkkaliukuma ja tulospalkat. Niitä molempia käsitellään tässä artikkelissa jonkin verran, tarkastelun painopisteen ollessa kuitenkin vähemmän tutkitussa yrityskohtaisessa järjestelyvarassa. Muut kuin palkkaukseen liittyvät paikallisen sopimisen kysymykset jäävät tarkastelun ulkopuolelle.

Paikallista sopimista ja erityisesti yrityskohtaista järjestelyvaraa osana suomalaista palkkaneuvottelujärjestelmää ovat aikaisemmin tutkineet Heikkilä (2003) pro gradu -työssään, Heikkilä ja Piekkola (2003) sekä Heikkilä ja Piekkola (2004 a ja b). Heikkilä ja Piekkola (2004a) vertailevat työnantajien ja työntekijöiden mielipiteitä sopivasta yrityskohtaisen järjestelyvaran osuudesta muiden edellä mainittujen tutkimusten keskittyessä työnantajien järjes-

telyvaraa koskevien mielipiteiden analysointiin. Käsillä olevan artikkelin tarkoituksena on muodostaa yhteenveto edellä mainittujen tutkimusten tärkeimmistä tuloksista ja johtopäätösluvussa myös keskustella lyhyesti paikallisten palkkaneuvottelujen tulevaisuuden näkymistä suomalaisilla työmarkkinoilla.

Artikkeli etenee seuraavasti. Kohdassa 2 kuvaillaan yrityskohtaisen palkoista sopimisen tärkeimpiä elementtejä. Kohdassa 3 pohditaan paikallisen palkoista sopimisen nykytilaa Suomessa siitä näkökulmasta, kuinka monissa yrityksissä paikallista sopimista on toteutettu ainakin joissain palkkaukseen liittyvissä asioissa. Kohdassa 4 esitetään ETLAn ja Palkansaajien tutkimuslaitoksen työnantaja-työntekijäkyselyn tuloksia koskien paikallisen sopimisen toivottuja muotoja ja laajuutta. Viimeisessä kohdassa 5 esitetään johtopäätökset ja pohditaan lyhyesti paikallisen sopimisen tulevaisuutta osana suomalaista palkkaneuvottelujärjestelmää.

2 Yrityskohtaisen palkoista sopimisen elementit

Yrityskohtaisen palkanmuodostuksen keskeisin ja suuruudeltaan merkittävin käsite on *palkkaliukuma* eli se osa palkanmuutoksesta, joka ylittää työehtosopimusneuvottelussa sovitun palkankorotuksen. Perinteisesti palkkaliukumaa on pidetty palkanmuodostuksen markkinaperusteisesti määräytyvänä osana, jonka suuruuteen vaikuttaa erityisesti työvoiman mahdollinen liikakysyntä. Palkkaliukuman voidaan katsoa heijastavan myös yksittäisten työnantajien tarvetta maksaa työntekijöilleen markkinapalkkoja korkeampia tehokkuuspalkkoja, joilla voi olla positiivisia vaikutuksia suuremman työpanoksen tai pienemmän työvoiman vaihtuvuuden muodossa (Calmfors 1990, 51). Tilastolliseen palkkaliukumaan vaikuttaa myös työvoiman koostumuksen muutos. Suomessa palkkaliukuman osuus ansioiden kokonaisnoususta on ollut noin 40 prosenttia. Toisaalta 1990-luvun lamavuosina, jolloin palkkoja ei korotettu sopimusperusteisesti lainkaan, ansioiden nousu muodostui kokonaan palkkaliukumasta. Suomessa palkkaliukumaa ovat tutkineet mm. Marjanen (2002), Nordström (1977), Vartiainen (1994 ja 1996) ja Tuominen (1985). Käsillä olevassa artikkelissa ei käsitellä palkkaliukumaa tämän enempää, sillä tarkastelun pääpaino tulee olemaan kyselytutkimuksemme valossa kiinnostavammissa paikallisen palkanasetannan elementeissä, joita ovat yrityskohtainen järjestelyvara ja tulospalkkaus.

Palkankorotuksen *yrityskohtainen järjestelyvara* on palkkaliukuman tavoin yrityskohtaisesti joustava palkankorotuselementti. Yrityskohtaisen järjestelyvaran käytöstä on käytävä aina paikallisen tason neuvottelu, mikä erottaa sen luonteeltaan enemmän vapaaehtoisuuteen perustuvasta paikallisen palkkaliukuman maksamisesta. Olennainen ero näiden kahden paikallisen erän välillä on myös se, että palkkaliukuman suuruus on teoriassa rajoittamaton, mutta järjestelyvarakorotuksen suuruus on määritelty työehtosopimuksissa. Toisin kuin palkkaliukuman kohdalla, yrityskohtaisen järjestelyvaran käyttö ei nosta paikallista palkankorotusta työehtosopimuksessa neuvoteltua korotusprosenttia suuremmaksi. Yrityskohtainen järjestelyvarakorotus voidaan yrityksen sisällä kohdistaa tietyille työntekijäryhmille palkkauksen kannustavuutta lisäävällä tavalla tai esimerkiksi matala- ja naispalkkaerän tapaan. Toinen mahdollinen yrityskohtaisen järjestelyvaran käyttötapa on sopia paikallisesti työehtosopimusta pienemmästä palkankorotusprosentista eli jättää yrityskohtainen järjestelyvara osittain tai kokonaan käyttämättä. Näin ollen yrityskohtainen järjestelyvara mahdollistaa myös palkkojen paikallisen jouston keskitetystä korotustasosta alaspäin.

Palkankorotusten yrityskohtaisen järjestelyvaran lähtökohta on liittokohtainen järjestelyvara, jolla tarkoitetaan tiettyä prosenttimäärää sopimusalan palkkasummasta. Tämä erä on valtaosassa keskitettyjä kokonaisratkaisuja varattu käytettäväksi sopimusalakohtaisesti ja sitä on tyypillisimmin käytetty taulukkopalkkojen korottamiseen yleiskorotusta enemmän. Vuoden 1970 sopimusratkaisun jälkeen järjestelyvara on ollut mukana kahta poikkeusta lukuun ottamatta kaikissa keskitetyissä ratkaisuissa. 1990-luvun sopimusmääräykset ovat tehneet mahdolliseksi järjestelyvaran siirtämisen liittotasolta yrityksissä sovittavaksi. Erityisesti työnantajapuoli on kannattanut tämän suuntaista kehitystä (Marjanen 2002). Vuosien 2003-2004 tulopoliittisessa sopimuksessa palkantarkistusten liittoerästä eli liittokohtaisesta järjestelyvarasta on mahdollista sopia myös paikallisella tasolla (sopimuksen kohdat 2.2.2 ja 2.2.7). Sopimusalakohtaisen liittoerän suuruus on 0.8 % vuonna 2003 ja 0.5 % vuonna 2004, mikä vastaa 31 prosenttia koko sopimuskorotuksesta vuonna 2003 ja 23 prosenttia vuonna 2004. Vuosien 2003-2004 sopimustekstin mukaan liittokohtainen järjestelyvara tai osa siitä voidaan siirtää paikalliseksi yritys-, virasto-, kunta- tai toimipaikkakohtaiseksi eräksi, mikäli liittotason työ- ja virkaehtosopimusosapuolet näin sopivat. Paikalliseksi siirretyn erän suuruus tulee todeta paikallisesti yhteisesti. Työntekijän asemaa yrityskohtaisen järjestelyvaran käytön suhteen vahvistaa vielä se, että mikäli liitto- tai paikalliselle tasolle siirretyn erän käytöstä ei päästä sopimukseen, se maksetaan prosenttimääräisenä yleiskorotuksena eli yhtä suurena prosentuaalisena korotuksena kaikille työntekijöille.

Tulospalkkaus on paikallisen palkanmuodostuksen osa, jolla työntekijöille tarjotaan kannusteita ja samalla yrityksen palkkakustannuksiin saadaan luon-

nollista, kannattavuuden vaihtelun mukaista joustavuutta (tulospalkkauksen käytön motiiveja ovat tutkineet mm. Kruse 1996, Alho 1998, Kauhanen ja Piekkola 2002). Tulospalkkauksen käyttö on yleistynyt suomalaisissa yrityksissä 1990-luvulla ensiksi nimenomaan toimihenkilöiden keskuudessa, mutta sittemmin myös merkittävä osa työntekijöistä on päässyt tulospalkkauksen piiriin. Vuonna 1998 49 prosenttia teollisuuden toimihenkilöistä kuului tulospalkkauksen piiriin, kun vastaava luku teollisuuden työntekijöillä oli 29 prosenttia (Lautala 2000). Vuonna 2003 jo peräti 65 prosenttia teollisuuden ylemmistä toimihenkilöistä, 52 prosenttia teknisistä ja konttoritoimihenkilöistä ja 37 prosenttia työntekijöistä sai tulospalkkioita (TT:n Palkkatilastokatsaus 2003).

3 Paikallisen palkoista sopimisen tila

Työ- ja virkaehtosopimukset mahdollistavat yhä enemmän paikallista sopimista. Seuraavassa kartoitetaan paikallisen palkoista sopimisen tilaa suomalaisissa yrityksissä Turun yliopistossa vuonna 1998 tehdyn kyselytutkimuksen tuloksiin nojautuen. Kyseisiä tutkimustuloksia on raportoinut Uhmavaara (2000). Turun yliopiston kyselytutkimuksen tulokset osoittavat, että suuressa osassa yksityissektorin työpaikoista on sovittu paikallisesti ainakin joistain asioista. Eniten paikallisia sopimuksia on tehty liukuvaa työaikaa, ylityökorvausten vaihtamista vapaaseen, ruokataukojen tai lepotaukojen pituutta, vuosiloman antamista muuna kuin normaalina lomakautena sekä tulospalkkausta koskien (Uhmavaara 2000, 19-56). Paikallinen sopiminen liittyy siis moniin muihinkin asioihin kuin paikallisiin palkkaneuvotteluihin, mutta muut kuin palkkaukseen liittyvät paikallisen sopimisen asiat on rajattu käsillä olevan artikkelin tarkastelun ulkopuolelle.

Uhmavaaran (2000) mukaan palkka-asiat on merkittävä paikallisen sopimisen asiaryhmä. Edellä mainittuun Turun yliopiston kyselytutkimukseen vastanneista toimipaikoista 44 prosentissa on tehty tulospalkkioita koskeva sopimus. Työehtosopimusta tai aiempaa käytäntöä paremmista palkkaeduista on sovittu 41 prosentissa tämän tutkimuksen toimipaikoista ja työehtosopimuksen yrityskohtaisen potin eli järjestelyvaran käytöstä on sovittu 26 prosentissa toimipaikoista. Urakkapalkkauksesta on sovittu 23 prosentissa vastanneista toimipaikoista ja voittopalkkioiden maksamisesta 18 prosentissa toimipaikoista. Sen sijaan aiempaa käytäntöä heikommista palkkaeduista on sovittu ainoastaan 7 prosentissa vastanneista toimipaikoista. Uusitalo (2000, 15-24) on tutkinut paikallista sopimista suomalai-

sissa suuryrityksissä. Tulosten mukaan suuryrityksissä yleisimpiä paikallisen sopimisen muotoja ovat paremmista palkkaeduista, työaikajärjestelyistä tai tulospalkkauksesta sopiminen. Näissä kolmessa asiaryhmässä on tehty paikallisia sopimuksia lähes 80 prosentissa Uusitalon aineiston toimipaikoista. Sen sijaan palkkojen jousto alaspäin näyttää olevan huomattavan vähäistä myös suomalaisissa suuryrityksissä, sillä vain 8 prosentissa Uusitalon aineiston toimipaikoista palkkaetuja on heikennetty paikallisen sopimisen keinoin.

Työehtosopimusten paikallinen soveltaminen tapahtuu melko mekaanisesti ja työnantajalähtöisesti Suomen työmarkkinoilla (ks. esim. Vartiainen 1998 ja Piekkola 2002). Mikäli työnantaja haluaa syystä tai toisesta välttää varsinaiset paikallisella tasolla käytävät palkkaneuvottelut, hänellä on mahdollisuus yksinkertaisesti lisätä yleinen korotusprosentti kaikkien työntekijöidensä palkkoihin. Esimerkiksi Ruotsin palkkaneuvottelujärjestelmä on huomattavasti suomalaista hajautetumpi ja sallii enemmän paikallisia joustoja. Ruotsalaisissa paikallisissa palkkaneuvotteluissa ammattiliitto on vahvasti mukana ja myös työntekijöillä on suhteellisen paljon neuvotteluvoimaa paikallista palkkapottia jaettaessa. Vuosina 1998 ja 2000 Ruotsissa palkkasopimus tehtiin paikallisesti peräti 98 prosentille toimihenkilöistä ja 48 prosentille työntekijöistä (Piekkola 2002). Käsillä olevan artikkelin lopuksi pohditaan lyhyesti joitakin vaihtoehtoisia kehityskulkuja, joiden myötä paikallisen palkoista sopimisen merkitys voi lisääntyä suomalaisessa palkkaneuvottelujärjestelmässä.

4 Paikallisen palkoista sopimisen toivotut muodot ja laajuus: työnantaja-työntekijäkyselyn tuloksia

Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen ja Palkansaajien tutkimuslaitoksen vuosien 2002 ja 2003 vaihteessa tekemän suomalaisten työmarkkinoiden pelisääntöjä kartoittaneen kyselytutkimuksen osio B koski yritystason ja työmarkkinajärjestöjen toimijoiden näkemyksiä sopimustoiminnan kehittämiskohteista. Vastauksissa moniin tämän osion kysymyksiin on nähtävissä eri vastaajaryhmien erilainen suhtautuminen yritystasolla tapahtuvaan palkoista sopimiseen. Erityisesti työnantajien ja työntekijöiden näkemysten välillä on selkeä ero niin, että työnantajat ovat selvästi työntekijöitä halukkaampia siirtymään nykyistä laajamittaisempaan paikalliseen palkoista sopimiseen. Tässä kohdassa raportoidaan ensin vastauksia muutamiin kiinnostavimpiin osion

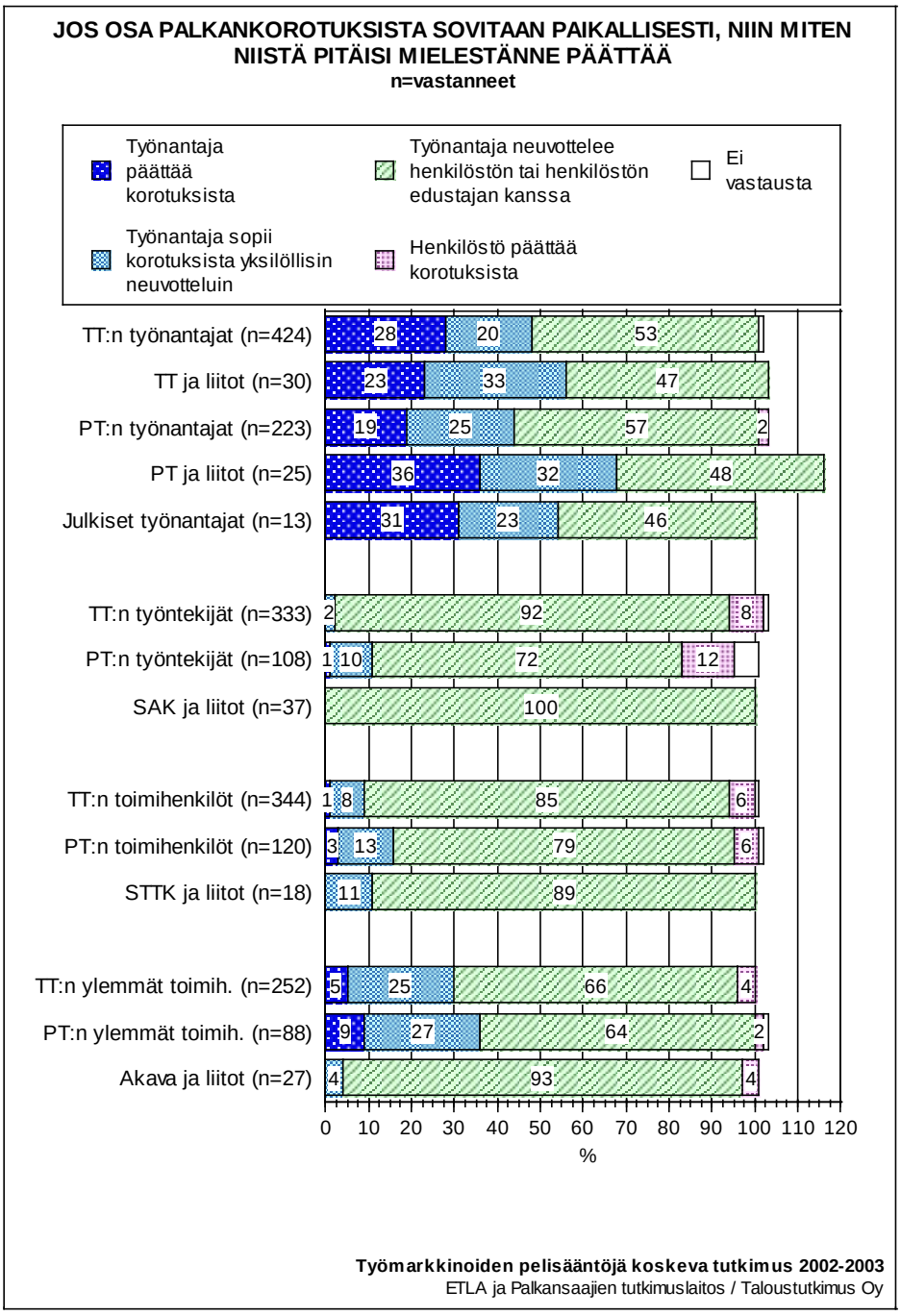
B kysymyksiin. Tämän jälkeen analysoidaan ekonometrisin menetelmin työnantajien ja työntekijöiden vastauksia kysymykseen B5, missä kysyttiin mielipiteitä yrityskohtaisen järjestelyvaran toivotusta suuruudesta. Kohdan 4.1 teksti pohjautuu julkaisuihin Heikkilä (2003) ja Heikkilä ja Piekkola (2003). Kohdan 4.2 tekstin lähtökohtana on artikkeli Heikkilä ja Piekkola (2004a).

4.1 Paikallisen palkoista sopimisen toivottu laajuus ja toteuttamistapa

ETLAn ja Palkansaajien tutkimuslaitoksen kyselytutkimuksen kysymyksissä B4-B6 kartoitettiin vastaajien mielipiteitä paikallisen sopimisen laajuutta ja toteuttamistapaa koskien. Kysymyksessä B4 kysyttiin, kuinka paikallisista palkankorotuksista tulisi vastaajien mielestä päättää. Seuraavista neljästä vaihtoehdosta tuli valita mieluisin: työnantaja päättää korotuksista, työnantaja sopii korotuksista yksilöllisin neuvotteluin, työnantaja neuvottelee henkilöstön tai henkilöstön edustajan kanssa tai henkilöstö päättää korotuksista. Kuviosta 1 nähdään, että mielipiteet siitä, kuinka paikallisista palkankorotuksista tulisi päättää, eroavat selvästi vastaajaryhmien välillä. TT:n työnantajista 28 % ja PT:n työnantajista 19 % haluaisi päättää yrityksensä palkankorotuksista täysin itsenäisesti. Toisaalta kaikista työnantajista yli puolet olisi kuitenkin valmiita neuvottelemaan korotuksista henkilöstön tai sen edustajan kanssa. Työnantajien halu päättää palkoista itse saattaa liittyä yritysten tarpeeseen lisätä palkkakustannustensa joustavuutta paikallistasolla. Työnantajien etujärjestöistä PT:n vastaajat kannattavat voimakkaimmin työnantajien itsenäistä päätösoikeutta palkankorotuksista.

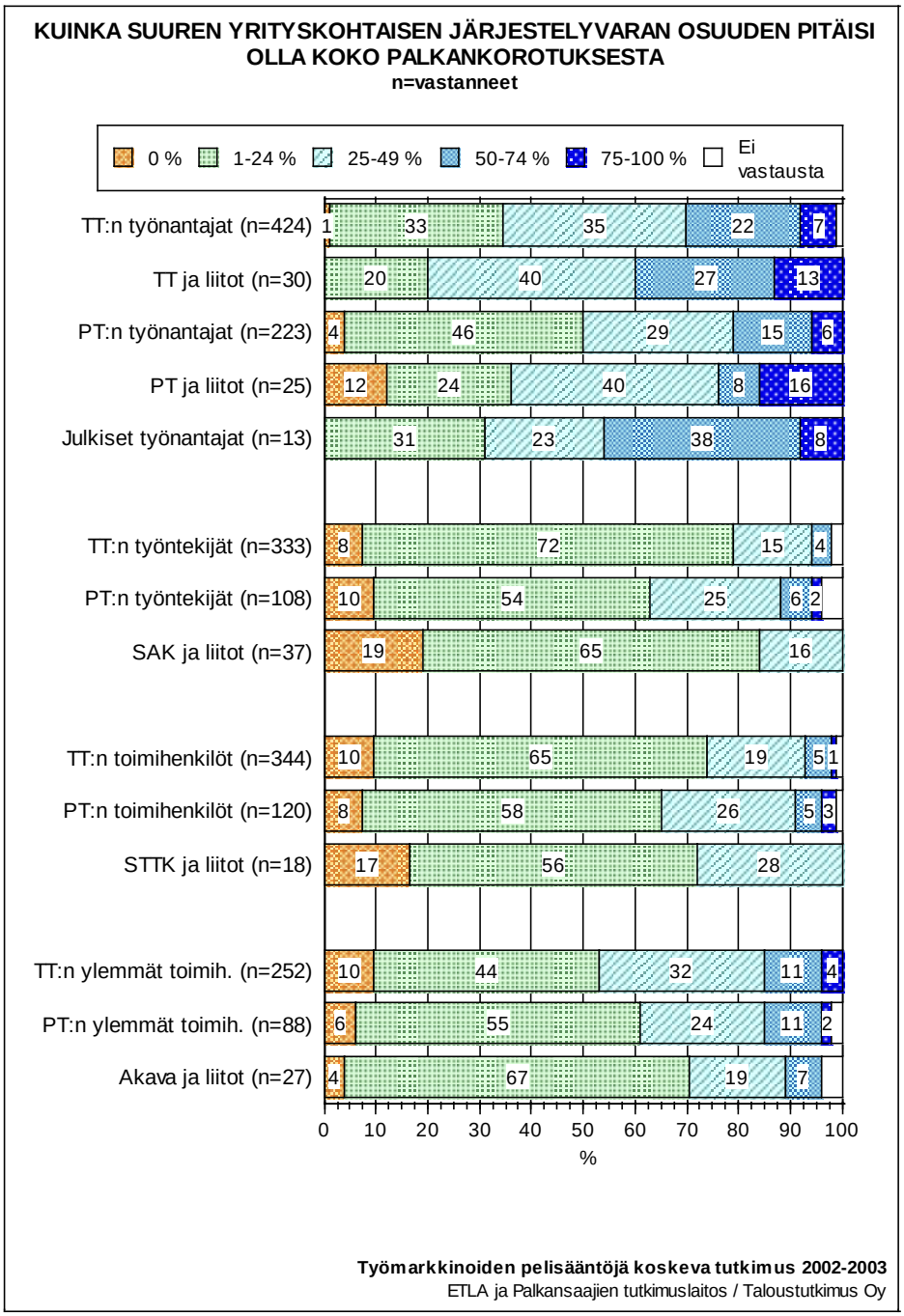
Työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustajat (luottamusmiehet) ja myös näiden etujärjestöjen SAK:n ja STTK:n vastaajat suosivat selvästi eniten työnantajan ja henkilöstön välillä käytäviä paikallisia palkkaneuvotteluja. Huomionarvoinen yksityiskohta on se, että SAK:n liitto- ja keskusjärjestötason vastaajat kannattavat koko henkilöstöä koskettavia yritystason palkkaneuvotteluja täysin yksimielisesti. Ylemmät toimihenkilöt erottuvat mielipiteineen muista henkilöstöryhmistä. Sekä TT:n että PT:n ylemmistä toimihenkilöistä noin neljännes kannattaa työnantajan kanssa käytäviä yksilöllisiä palkkaneuvotteluja, mikä selittynee sillä, että ylempien toimihenkilöiden palkkasopimukset ovat tyypillisesti yksilöllisempiä kuin muilla työntekijäryhmillä. Ylempien toimihenkilöiden etujärjestö AKAVA on kuitenkin jäseniään selvemmin koko henkilöstöä koskevien yritystason palkkaneuvottelujen kannalla. Yksi syy tälle järjestö- ja kenttätason mielipiteiden erolle lienee se, että AKAVAn jäsenkunnasta merkittävä osa työskentelee julkisen sektorin palveluissa, missä korkeasti koulutetuilla henkilöillä ei useimmiten ole samanlaista yksilöllistä neuvotteluvoimaa kuin yksityisen sektorin ylemmillä toimihenkilöillä.

Kuvio 1. Kuinka paikallisista palkankorotuksista tulisi päättää (kysymys B4)



Lähde: Alho ym. (2003)

Kuvio 2. **Yrityskohtaisen järjestelyvaran toivottu osuus työehtosopimuksen palkankorotuksesta (kysymys B5)**



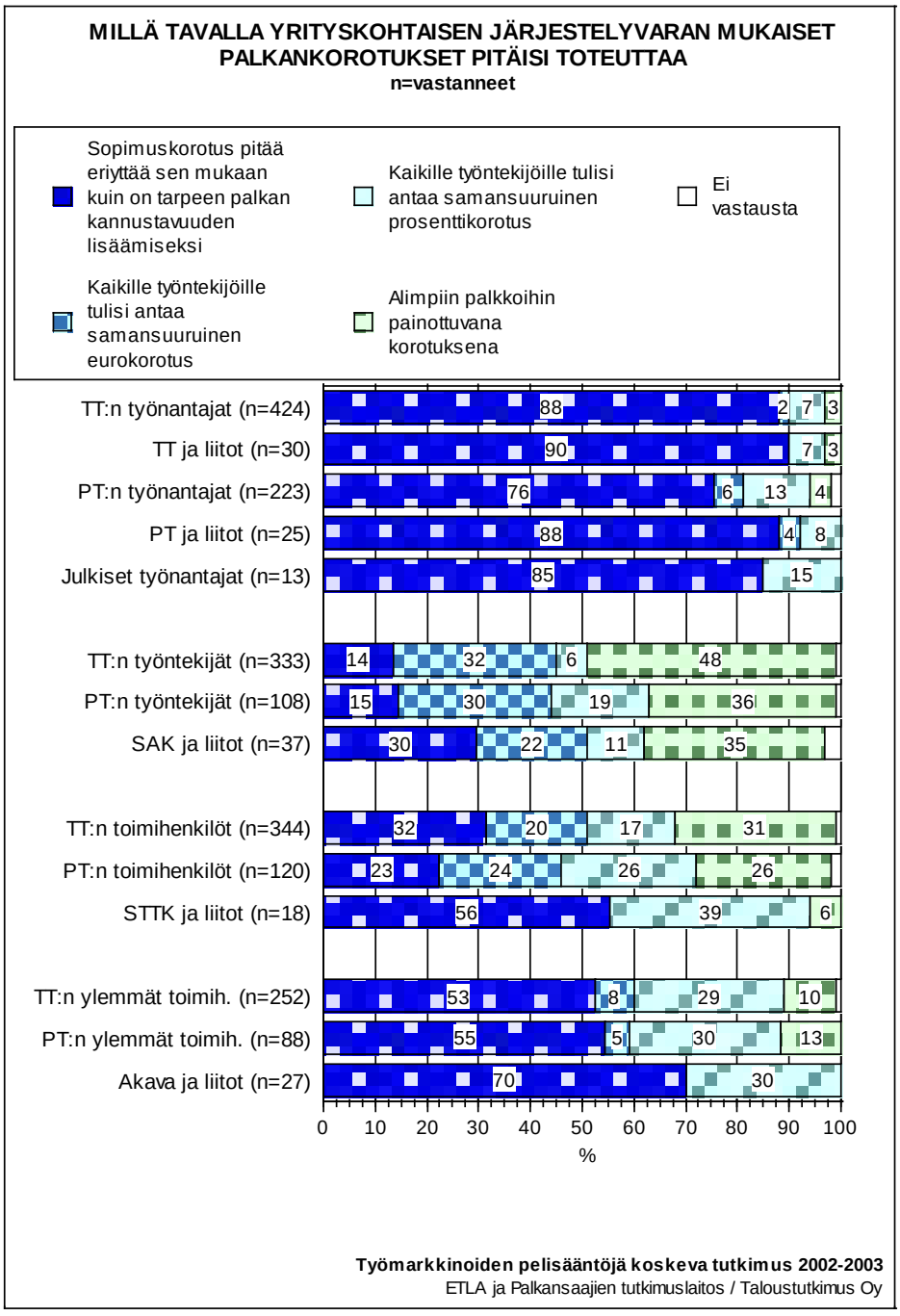
Lähde: Alho ym. (2003)

Kuviossa 2 on raportoitu eri vastaajaryhmien mielipiteet kysymykseen B5, joka koski palkankorotusten yrityskohtaisen järjestelyvaran toivottua osuutta koko työehtosopimusten palkankorotuksesta. Vastausvaihtoehtoja annettiin viisi: 0, 1-24, 25-49, 50-74 tai 75-100 %. Työnantajat ja näiden liitot kannattavat selvästi työntekijöitä ja toimihenkilöitä sekä näiden etujärjestöjen vastaajia suurempaa yrityskohtaista järjestelyvaraa. Myönteisimmin järjestelyvaraan suhtautuvat TT:n jäsenyritysten työnantajat, joista 29 prosentin mielestä järjestelyvaran tulisi olla vähintään puolet koko palkankorotuksesta. PT:n työnantajista 21 prosenttia on tätä mieltä järjestelyvaran suuruudesta. Sen sijaan kyselytutkimukseen vastanneista työntekijöistä keskimäärin vain 6 prosenttia ja toimihenkilöistä 7 prosenttia kannattaa sitä, että järjestelyvaran suuruus olisi vähintään puolet koko palkankorotuksesta. Kaikkein suurinta yrityskohtaisen järjestelyvaran vastustus on SAK:n ja STTK:n liitto- ja keskusjärjestötason vastaajien piirissä. Tämän etujärjestömielipiteen taustalla on selvästi halu pitää palkanasetanta ”omissa käsissä” eli sopia mahdollisimman suuri osa palkankorotuksesta liittotasolla. Mielipiteen taustalla voi vaikuttaa myös huoli SAK:n ja STTK:n jäsenistön palkankorotusprosentin jäämisestä alhaisemmaksi yritystason neuvotteluissa kuin keskusjärjestö- tai liittotason neuvotteluissa.

Ylempien toimihenkilöiden mielipiteet järjestelyvarasta ovat selvästi lähempänä työnantajien mielipidettä kuin työntekijöiden tai toimihenkilöiden mielipiteet. 15 prosenttia TT:n ja 13 prosenttia PT:n ylemmistä toimihenkilöistä on sitä mieltä, että yrityskohtaisen järjestelyvaran tulisi olla suuruudeltaan vähintään puolet koko palkankorotuksesta. Muita työntekijäryhmiä myönteisempää mielipidettä voi selittää se, että ylemmillä toimihenkilöillä on usein yksilöllinen palkkaus ja näin ollen heidän palkkauksestaan suurin osa on jo nykyisin paikallisesti määräytyvää. Tosin myös ylemmistä toimihenkilöistä löytyy yrityskohtaisen järjestelyvaran vastustajia suurin piirtein yhtä paljon kuin työntekijöistä ja toimihenkilöistä eli noin 8 prosenttia.

Yrityskohtaisen järjestelyvaran toivottuun laajuuteen liittyi kiinnostava jatkokysymys siitä, millä tavalla yrityskohtaisen järjestelyvaran mukaiset palkankorotukset pitäisi vastaajien mielestä toteuttaa. Kysymyksessä B6 vastaajille asetettiin neljä vaihtoehtoa, joista heidän tuli valita mielestään paras: sopimuskorotus pitää eriyttää sen mukaan kuin on tarpeen palkan kannustavuuden lisäämiseksi, kaikille työntekijöille tulisi antaa samansuuruinen euromääräinen korotus, kaikille työntekijöille tulisi antaa samansuuruinen prosenttikorotus tai alimpiin palkkoihin painottuvana korotuksena. Kuviosta 3 nähdään, että työnantajien ja näiden etujärjestöjen mielestä paras tapa toteuttaa yrityskohtaisen järjestelyvaran mukaiset palkankorotukset olisi näiden korotusten eriyttäminen siten, että palkkauksen kannustavuus lisääntyisi. Työnantajien kanssa samoilla linjoilla on yli puolet ylemmistä toimihenkilöistä sekä AKAVAn ja STTK:n edustajista. AKAVAn palkkauksen kannus-

Kuvio 3. Yrityskohtaisen järjestelyvarakorotuksen toivottu toteuttamistapa (kysymys B6)



Lähde: Alho ym. (2003)

tavuuden lisäämistä tukeva mielipide näkyy myös aina ajoittain julkisuudessa käytävässä keskustelussa tiettyjen julkisen sektorin akavalaisten alojen palkkakuopasta. Täytyy kuitenkin huomata, että AKAVAn, STTK:n ja ylempien toimihenkilöiden piirissä myös kaikkien työntekijöiden samansuuruista prosenttikorotusta kannattaa noin 30 prosenttia vastaajista.

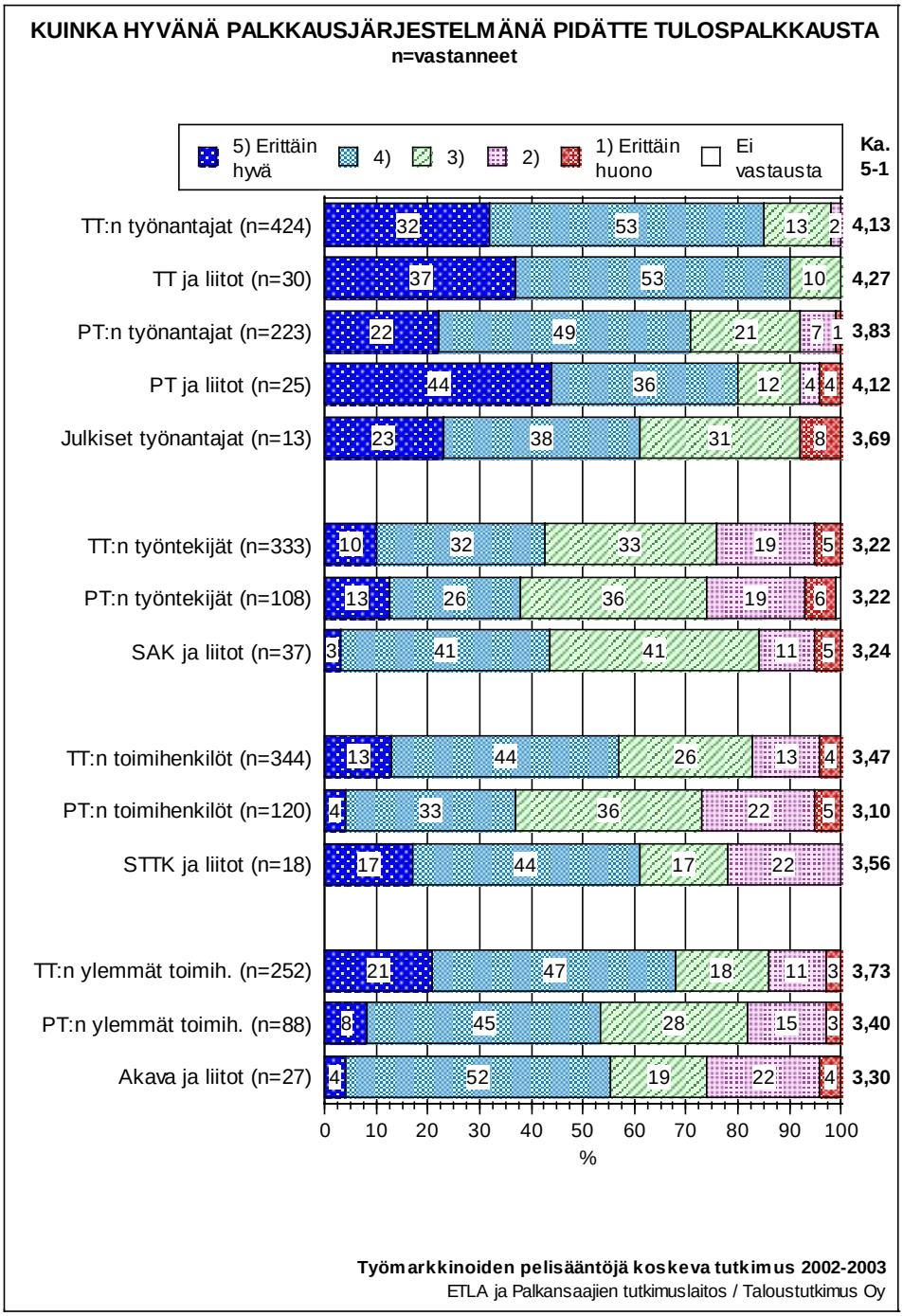
Työntekijöistä ainoastaan 15 prosenttia kannattaa yrityskohtaisen järjestelyvarakorotuksen yksilöllistä eriyttämistä. Sen sijaan merkittävä osa niin työntekijöistä kuin toimihenkilöistäkin pitää alimpiin palkkoihin painottuvaa korotusta parhaana järjestelyvarakorotuksen toteuttamistapana. TT:n työntekijöistä peräti 48 prosenttia kannattaa paikallisten korotusten suuntaamista alimpien palkkojen korottamiseen muita enemmän. Työntekijöiden keskuudessa merkittävää kannatusta saa myös palkkaeroja tasaava, kaikille työntekijöille euromääräisesti yhtä suurena kohdistettava palkankorotus. Kyselytutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että yrityskohtainen järjestelyvara mielletään usein palkankorotuseräksi, jolla tietyn ryhmittymän palkkausta voidaan korjata. Korkeasti koulutetut haluavat saada parempaa korvausta osaamispääomalleen, ja työntekijät taas haluavat puuttua matalapalkkaisten palkkaukseen. Yrityskohtaista järjestelyvaraa ei siten mielletä aina välttämättä yritystasoisena eränä, vaan osana eri työntekijäryhmien yleisempiä pyrkimyksiä.

Kuviossa 4 raportoidaan vastausten jakauma kyselytutkimuksen kysymykseen B10. Siinä vastaajilta kysyttiin, kuinka hyvänä palkkausjärjestelynä he pitävät tulospalkkausta. Vastausvaihtoehtoja annettiin viisi siten, että 5 = erittäin hyvä,…, 1 = erittäin huono. Jo edellä mainittiin, että tärkeimmät motiivit käyttää tulospalkkausta liittyvät yrityksen tuottavuuden ja toisaalta palkkamenojen joustavuuden lisäämiseen (ks. Kruse 1996, Alho 1998, Kauhanen ja Piekkola 2002). Tämän valossa ei olekaan yllättävää, että tulospalkkausta kannattavat voimakkaasti nimenomaan työnantajat. Kyselyn tulosten mukaan peräti 85 prosenttia TT:n ja 71 prosenttia PT:n työnantajista pitää tulospalkkausta joko erittäin hyvänä tai hyvänä palkkausjärjestelmänä. Tulospalkkauksen suosiota suomalaisten työnantajien keskuudessa kuvaa myös se, että kyselyssämme ainoastaan 2 prosenttia tulospalkkausta käyttävistä yrityksistä suunnittelee luopuvansa tästä palkkausjärjestelmästä seuraavien kolmen vuoden aikana. TT:n ja PT:n järjestövastaajilla on tulospalkkausta kohtaan vielä positiivisempi mielipide kuin omien liittojensa kenttäväellä.

TT:n palkkaustapatiedustelun (1999, 3) tulosten mukaan toimihenkilöt kuuluvat tulospalkkauksen piiriin selvästi työntekijöitä useammin. Tämän valossa onkin yllättävää, kuinka myönteinen mielipide myös työntekijöillä on tulospalkkausta kohtaan. Asteikolla 1-5 sekä TT:n että PT:n työntekijöiden mielipide on asteikon keskiarvopisteen 3 positiivisemmalla puolella. Tämä viittaa siihen että ne työntekijät, jotka ovat päässeet tulospalkkauksen

piiriin, ovat omalla tyytyväisyydellään saattaneet vaikuttaa työntekijöiden yleiseen

Kuvio 4. Tulospalkkauksen suosio (kysymys B10)



Lähde: Alho ym. (2003)

mielipiteeseen järjestelmää kohtaan. Toisaalta Kauhasen ja Piekkolan (2002) tulosten valossa työntekijöiden myönteisyys tulospalkkausta kohtaan ei ole yllättävää: tulospalkkauksen piiriin kuuluvilla työntekijöillä ansiot ovat 13 % korkeammat ja toimihenkilöillä 3 % korkeammat, kun havaittavat henkilökohtaiset ominaisuudet on vakioitu.

4.2 Yrityskohtaisen järjestelyvaran toivottu laajuus: ekonometrisen analyysin tulokset

Heikkilä ja Piekkola (2004a) ovat tutkineet ekonometrisin menetelmin edellä mainitun kyselytutkimuksen tuloksiin pohjautuen suomalaisten työnantajien ja työntekijöiden mielipiteitä palkankorotusten yrityskohtaisen järjestelyvaran toivotusta suuruudesta. Ekonometrisen analyysin riippuva muuttuja on vastaajan vastaus kyselytutkimuksen kysymykseen B5 ”Työehtosopimusten palkankorotuksista osa päätetään yrityskohtaisena järjestelyvarana. Kuinka suuren yrityskohtaisen järjestelyvaran osuuden pitäisi olla koko palkankorotuksesta?”. Vastausvaihtoehtoja on annettu viisi: 0, 1-24, 25-49, 50-74 tai 75-100 prosenttia. Työnantajien ja työntekijöiden vastausten liittojen ja työntekijäryhmien mukaan eroteltu jakauma on esitetty edellä kuviossa 2, mutta ekonometrista mallia varten luotujen riippuvien muuttujien jakaumat on nähtävissä alla olevassa taulukossa 1. Kutakin yrityshavaintoa edustava työntekijävastaus pohjautuu siihen, mikä työntekijäryhmä muodostaa enemmistön kyseisen yrityksen työntekijöistä (53 prosentissa työntekijät, 39 prosentissa toimihenkilöt ja 8 prosentissa ylemmät toimihenkilöt).

Taulukko 1. Kysymys B5, työnantajien ja työntekijöiden vastausten jakauma

Järjestelyvaran osuus, %	Työnantajat		Työntekijät	
	Havaintojen lkm	Osuus %	Havaintojen lkm	Osuus %
0 (1)	13	2.0	38	8.4
1-24 (2)	242	37.8	296	65.3
25-49 (3)	213	33.2	84	18.5
50-74 (4)	128	20.0	31	6.8
75-100 (5)	45	7.0	4	0.9
	641	100.0	453	100.0
Average		2.9		2.2

Lähde: Heikkilä ja Piekkola (2004a)

Kuten taulukon 1 vastausten jakaumista nähdään, työnantajat toivovat keskimäärin selvästi työntekijöitä suurempaa yrityskohtaisen järjestelyvaran osuutta palkankorotuksiin, kuten edellä todettiin. Työnantajista kolmannes toivoo yrityskohtaisen järjestelyvaran olevan suuruudeltaan 25-49 prosenttia koko neuvotellusta korotuspotista ja 27 prosenttia heistä on sitä mieltä, että tämän yrityskohtaisen potin tulisi kattaa yli puolet koko sopimuskorotuksesta. Sen sijaan työntekijöiden selvä enemmistö, 65 prosenttia, kannattaa ainoastaan 1-24 prosentin suuruista yrityskohtaista järjestelyvaraa. Vaikka työnantajat näyttävät suhtautuvan selvästi työntekijöitä myönteisemmin yrityskohtaisesti joustavaan palkanasetantaan, löytyy erilaisten yritysten työnanta-

Taulukko 2. Työnantajien ja työntekijöiden toivoma yrityskohtaisen järjestelyvaran osuus sopimuskorotuksesta

	Työnantajat Tobit Intervalliregressio		Työntekijät Tobit Intervalliregressio	
Muuttuja	**Kerroin**	**Keskivirhe**	**Kerroin**	**Keskivirhe**
Yritysmuuttujat				
Yrityksen koko 30-99	0.066	(0.035)*	-0.035	(0.047)
100-299	0.101	(0.035)***	-0.087	(0.046)*
300-	0.114	(0.034)***	-0.092	(0.046)**
Vientiosuus 40-59%	0.070	(0.046)	-0.061	(0.029)**
60%-	0.019	(0.033)	-0.041	(0.026)
Vähäisen kilpailun haasteellisuus kohtalainen	-0.104	(0.04)***	0.035	(0.027)
suuri	-0.087	(0.037)**	0.017	(0.024)
Nettotulosprosentti/100	0.002	(0.002)	-0.007	(0.002)***
Henkilökuntaa ulkomailla 60%-	0.045	(0.044)	0.005	(0.031)
Ulkomaalaisomistus osittain tai kokonaan	0.053	(0.029)*	0.008	(0.024)
Elintarvike-, metsä- ja muu teollisuus	0.066	(0.035)*	0.023	(0.023)
Elektroniikkateollisuus ja IT-palvelut	-0.017	(0.048)	0.006	(0.038)
Rakentaminen ja liikenne	0.037	(0.048)	-0.016	(0.026)
Kauppa	0.062	(0.045)	0.046	(0.04)
Rahoitus	0.270	(0.079)***	0.108	(0.08)
Muut yksityiset palvelut	0.061	(0.045)	0.045	(0.035)
Koulutus- ja hyvinvointipalvelut	0.042	(0.048)	0.098	(0.046)**
Henkilökuntamuuttujat				
Tulospalkkaus käytössä	0.007	(0.025)	0.052	(0.016)***
Toimihenkilöiden osuus 40%-	-0.026	(0.024)	0.032	(0.021)
Ylempien toimihenkilöiden osuus 40%-	0.047	(0.037)	-0.042	(0.033)
Naisten osuus 60%-	-0.079	(0.029)***	-0.020	(0.023)
Henkilökunnan keski-ikä 40 vuotta-	-0.024	(0.026)	-0.023	(0.022)
Vakinaisten työsuhteiden osuus 80%-	0.039	(0.031)	0.072	(0.028)***
Vakio	0.284	(0.065)***	0.155	(0.061)**
Havaintojen lukumäärä	573		418	
Log Likelihood	-445814		-227516	

Selitettävä muuttuja on yrityskohtaisen järjestelyvaran osuus sopimuskorotuksesta (0-100%). Taulukossa ovat selittävien muuttujien kertoimet ja keskivirhe. Yrityskokoindikaattorin viiteryhmä on 5-29 työntekijää työllistävät yritykset. Toimialaindikaattorin viiteryhmä on metalliteollisuus. * Tilastollisesti merkitsevä 90%:n luottamustasolla. ** Tilastollisesti merkitsevä 95%:n luottamustasolla. *** Tilastollisesti merkitsevä 99%:n luottamustasolla.

Lähde: Heikkilä ja Piekkola (2004a)

jien ja työntekijöiden keskuudesta ekonometrisen analyysin jälkeen selviä, tilastollisesti merkitseviä mielipide-eroja. Estimointimallin selittävät muuttujat perustuvat suurelta osin yritystä koskeviin taustatietoihin, joita kysyttiin työnantajan kyselylomakkeessa.

Heikkilän ja Piekkolan (2004a) estimointitulokset taulukossa 2 osoittavat, että suuryritysten työnantajat kannattavat selvästi suurempaa yrityskohtaisen järjestelyvaran osuutta kuin pienten yritysten työnantajat. Silloin kun yritys työllistää vähintään 100 ihmistä, työnantaja kannattaa keskimäärin 10 % suurempaa yrityskohtaista järjestelyvaran osuutta kuin sellainen työnantaja, joka työllistää vain 5-29 työntekijää. Yrityksen koko vaikuttaa työntekijöiden mielipiteisiin täsmälleen päinvastaisella tavalla kuin työnantajien mielipiteisiin: vähintään 100 työntekijää työllistävän yrityksen työntekijä toivoo keskimäärin 9 % pienempää yrityskohtaisen järjestelyvaran osuutta kuin 5-29 työntekijää työllistävän yrityksen työntekijä. Suuryritysten työnantajien ja työntekijöiden mielipiteet sopivasta yrityskohtaisen järjestelyvaran suuruudesta näyttävät siis poikkeavan huomattavan paljon toisistaan. Suuryritysten työnantajien tapaan rahoitussektorilla toimivien yritysten työnantajat kannattavat merkittävästi suurempaa järjestelyvaraa kuin oman vertailuryhmänsä, eli metalliteollisuuden, työnantajat. Rahoitussektorin työnantajien toivoma järjestelyvaran osuus on keskimäärin 27 % suurempi kuin metalliteollisuuden työnantajilla. Tähän mielipiteeseen heijastuu selvästi suomalaista rahoitussektoria koetellut 2000-luvun alun suhdannetaantuma. Työntekijäestimoinnissa koulutus- ja hyvinvointipalvelut on ainoa merkitsevä toimialamuuttuja siten, että tämän alan työntekijät toivovat keskimäärin 10 % suurempaa järjestelyvaran osuutta kuin metalliteollisuuden työntekijät.

Taulukosta 2 havaitaan, että yrityksen kannattavuudella ei ole merkitystä työnantajien järjestelyvaraa koskeviin mielipiteisiin. Sen sijaan työntekijäpuolella kannattavuuden vaikutus on selvä siihen suuntaan, että mitä paremmin kannattava yritys on, sitä pienempää yrityskohtaista järjestelyvaraa työntekijät toivovat. Tämä tulos antaa viitteitä siitä, että hyvin kannattavien yritysten työntekijät eivät välttämättä pidä yrityskohtaista järjestelyvaraa ja siihen liittyvää paikallista sopimista toimivana tapana jakaa yrityksen voittoja. Toisaalta se, että yritys käyttää tulospalkkausta, lisää yrityskohtaisen järjestelyvaran suosiota työntekijöiden keskuudessa. Tähän positiiviseen mielipiteeseen voi vaikuttaa työntekijöiden hyvät kokemukset tulospalkkauksesta (ks. kohta 4.1 edellä), jotka näkyvät halukkuutena laajentaa paikallista palkanasetantaa myös yrityskohtaisen järjestelyvaran keinoin. Sen sijaan työnantajien mielipiteissä tulospalkkauksen käyttäminen ei ole tilastollisesti merkitsevä selittäjä yrityskohtaisen järjestelyvaran suosiolle.

Heikkilä ja Piekkola (2004a) tutkivat myös sitä, millaisissa yrityksissä työnantajien ja työntekijöiden on erityisen helppoa tai vaikeaa päästä sopimuk-

seen yrityskohtaisen järjestelyvaran käytöstä paikallisella tasolla (estimointituloksia ei esitetä tässä yhteydessä). Silloin kun työntekijät toivovat suurempaa yrityskohtaista järjestelyvaraa kuin työnantajat, voidaan ajatella järjestelyvarasta sopimisen olevan helpompaa kuin muulloin, sillä yleisesti ottaen työntekijät suhtautuvat järjestelyvaraan työnantajia varauksellisemmin. Heikkilän ja Piekkolan (2004a) estimoinnit osoittavat, että järjestelyvaran käytöstä päästään sopuun todennäköisimmin sellaisissa ainakin osittain kotimaisesti omistetuissa yrityksissä, joiden työntekijöistä valtaosa työskentelee ulkomailla. Sen sijaan suuryrityksissä yrityskohtaisen järjestelyvaran käytöstä sopuun pääseminen näyttää erityisen epätodennäköiseltä, sillä työnantajat kannattavat suhteellisen suurta yrityskohtaista järjestelyvaraa ja työntekijät taas vastustavat sitä.

5 Yhteenveto ja tulevaisuuden näkymät

Tämä artikkeli on yhteenveto ”Työmarkkinoiden pelisäännöt: työelämän suhteet, sopimustoiminta ja tulopolitiikka 2000-luvulla” -projektin puitteissa tuotetuista paikallista sopimista koskevista julkaisuista. Vaikka paikallinen sopiminen ja erityisesti tulospalkkaus on jo saanut jalansijaa suomalaisessa palkkaneuvottelujärjestelmässä, etenkin työnantajien mielestä nykyinen sopimusjärjestelmämme sitoo edelleen liiaksi yksittäisen yrityksen palkkapolitiikkaa. Työntekijäryhmistä ylemmät toimihenkilöt ovat mielipiteineen lähimpänä työnantajia, kun taas työntekijät ja SAK:n edustajat suhtautuvat paikallisen sopimisen laajentamiseen selvästi epäilevämmin. Toimihenkilöiden mielipiteet ovat usein lähempänä työntekijöiden kuin ylempien toimihenkilöiden mielipiteitä.

Käsillä olevassa artikkelissa keskityttiin käsittelemään palkankorotusten yrityskohtaista järjestelyvaraa, sillä kyselytutkimuksemme paikallista sopimista koskevat kysymykset painottuivat siihen. Muita keskeisiä paikallisten palkankorotusten elementtejä ovat sopimuskorotusten lisäksi maksettava palkkaliukuma, jonka osuus ansioiden kokonaisnoususta on ollut noin 40 prosenttia, sekä tulospalkkaus. Yrityskohtainen järjestelyvara perustuu työehtosopimuksen liittokohtaiseen järjestelyvaraan, jonka suuruus vuonna 2004 on 23 prosenttia koko sopimuskorotuksesta. Liittokohtainen järjestelyvara tai osa siitä voidaan siirtää paikalliseksi yritys- tai toimipaikkakohtaiseksi eräksi, mikäli liittotason työehtosopimusosapuolet näin sopivat. Paikalliseksi siirretyn erän jaosta täytyy päästä paikallistason neuvotteluissa yhteisymmärrykseen. Vuonna 1998 tehdyssä, Uhmavaaran (2000) raportoimassa tutkimuksessa yrityskohtaisen järjestelyvaran käytöstä oli

sopinut vain 26 prosenttia vastanneista toimipaikoista, mikä viittaa siihen, että useimmissa suomalaisissa yrityksissä varsinaiset paikallisella tasolla käytävät palkkaneuvottelut vältetään lisäämällä yleinen korotusprosentti kaikkien työntekijöiden palkkoihin.

Vuosien 2002 ja 2003 vaihteessa tekemämme kyselytutkimuksen tulokset osoittavat, että työnantajat toivovat selvästi työntekijöitä suurempaa yrityskohtaisen järjestelyvaran osuutta palkankorotuksiin ja noin neljännes heistä haluaisi pitää päätösvallan tästä korotuksesta itsellään. Työntekijät ja toimihenkilöt kannattavat kollektiivista sopimista yrityskohtaisesta järjestelyvarasta, ja erityisesti työntekijöiden kohdalla korostuu toive kohdistaa järjestelyvarakorotus alimpiin palkkoihin painottuen. Ylemmät toimihenkilöt kannattavat selvästi muita työntekijäryhmiä enemmän yksilöllistä paikallista sopimista ja he myös toivovat järjestelyvarakorotuksen eriyttämistä palkan kannustavuutta lisäävästi. Tulospalkkaukseen suhtautuvat erityisen myönteisesti työnantajat, mutta myös työntekijöiden mielipide on positiivinen. Heikkilän ja Piekkolan (2004a) järjestelyvaran toivottuun suuruuteen liittyvät estimointitulokset osoittavat, että erityisesti suuryritysten ja rahoitussektorilla toimivien yritysten työnantajat suosivat suurta yrityskohtaisen järjestelyvaran osuutta palkankorotuksista. Suuryritysten työntekijöiden mielipide on sen sijaan täysin vastakkainen, minkä johdosta näissä yrityksissä voi olla erityisen hankalaa päästä sopimukseen yrityskohtaisen järjestelyvaran käytöstä. Sen sijaan muita toimialoja merkitsevästi suurempaa järjestelyvaran osuutta toivovat koulutus- ja hyvinvointipalveluissa toimivat työntekijät.

Nykyistä laajemmalle yrityskohtaiselle palkoista sopimiselle näyttää olevan sekä tarvetta että tilausta ainakin suomalaisten työnantajien taholta. Vartiainen (1998) on esittänyt kaksi vaihtoehtoista kehityskulkua, joiden kautta palkkojen paikallisen tason joustavuus voi lisääntyä suomalaisilla työmarkkinoilla. Vartiaisen ensimmäisessä skenaariossa keskitettyjen sopimusten merkitys pienenee ja palkkaneuvottelujärjestelmä siirtyy näin vähitellen kohti hajautettua muotoa. Toinen Vartiaisen skenaario palkkojen paikallisen joustavuuden lisäämiseksi on se, että keskitetyllä tasolla neuvoteltuihin sopimuksiin sisällytetään joustavuutta koskevia vaatimuksia, esimerkiksi paikallisten tarpeiden mukaan joustavia eriä (kuten yrityskohtainen järjestelyvara) tai sopimuksia paikallisten joustojen yleisistä pelisäännöistä. Alhon ym. (2003) kyselytutkimustulosten mukaan nykyinen sopimusjärjestelmä saa työmarkkinaosapuolilta selvistä kehittämistarpeistaan huolimatta yleisesti ottaen kohtuullisen hyvät arvosanat, ja esimerkiksi kollektiivisten työehtosopimusten säilyttämistarpeesta näyttää vallitsevan melko vahva konsensus. Tulevaisuuden haasteena onkin yhdistää palkkaneuvottelujärjestelmän kollektiiviset elementit ja tarve yrityskohtaisiin joustoihin.

Lähteet

Alho, K. (1998): Tulospalkkaus – EMU-ajan palkkausmuoto. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Sarja B 146.

Alho, K., Heikkilä, A., Lassila, J., Pekkarinen, J., Piekkola, H. ja Sund, R. (2003): Suomalainen sopimusjärjestelmä – työmarkkinaosapuolten näkemykset. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Sarja B 203.

Calmfors, L. (1990): Wage Formation and Macroeconomic Policy in the Nordic Countries: A Summary. Ch. 1 in Calmfors, L. (ed.)(1990) Wage Formation and Macroeconomic Policy in the Nordic Countries. Oxford University Press, Oxford.

Heikkilä, A. (2003): Yrityskohtainen palkanasetanta suomalaisessa työmarkkinoiden sopimusjärjestelmässä. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Keskusteluaiheita no. 866. Työ on hyväksytty pro gradu -tutkielmaksi Helsingin kauppakorkeakoulussa 27.6.2003.

Heikkilä, A. ja Piekkola, H. (2003): Yrityskohtainen järjestelyvara ja tulospalkkaus. Luku 6 teoksessa Alho, K.; Heikkilä, A.; Lassila, J.; Pekkarinen, J.; Piekkola, H. ja Sund, R. (2003): Suomalainen sopimusjärjestelmä – työmarkkinaosapuolten näkemykset. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Sarja B 203.

Heikkilä, A. ja Piekkola, H. (2004a): Desire for Local Bargaining and Divergence of Opinions among Employers and Employees – Evidence from Finnish Survey. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Keskusteluaiheita no. 910.

Heikkilä, A. ja Piekkola, H. (2004b): Local Bargaining and Employers' Cooperation Options. In Piekkola, H. and Snellman, K. (eds.) Collective Bargaining and Wage Formation – Performance and Challenges. Springer-Verlag.

Kauhanen, A. ja Piekkola, H. (2002): Profit Sharing in Finland: Earnings and Productivity Effects. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Keskusteluaiheita no. 817.

Kruse, D. L. (1996): Why Do Firms Adopt Profit-Sharing and Employee Ownership Plans? British Journal of Industrial Relations, Vol. 34, No. 4, pp. 515-538.

Lautala, S. (2000): Tulospalkkaus ja paikallinen sopiminen. Luku 7 teoksessa Uhmavaara, H.; Kairinen, M. ja Niemelä, J. (toim.) Paikallinen sopiminen työelämässä, Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja, Yksityisoikeuden julkaisusarja A:99.

Marjanen, R. (2002): Palkkaratkaisujen sisältö ja toteutuminen tulopolitiikan aikakaudella. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Sarja B 188.

Nordström, K. (1977): Löneglidningen inom Industrin i Finland. Laudaturavhandling. Svenska Handelshögskolan.

Piekkola, H. (2002): Palkkaneuvottelut ja työmarkkinat Pohjoismaissa ja Euroopassa. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Keskusteluaiheita no. 838.

TT:n palkkaustapatiedustelu (1999): Tulospalkkaus laajenee, palkkausjärjestelmät uudistuvat.

TT:n palkkatilastokatsaus 2003. Saatavissa www-osoitteesta http://www.tt.fi/ palkka/.

Tulopoliittinen sopimus vuosille 2003-2004.

Tuominen, A. (1985): Ekonometrinen tutkimus teollisuustyöntekijöiden palkkaliukumasta. Laudaturtutkimus. Helsingin yliopisto.

Vartiainen, J. (1994): Palkkaliukumat Suomen teollisuudessa: yksilötason analyysi. Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia no. 48.

Vartiainen, J. (1996): Palkkasopimusjärjestelmät, liukuma ja Suomen kansantalouden inflaatioalttius. Luku 9 teoksessa Allén, T. ja Kaitila, V. (toim.) Työmarkkinat EMU:ssa. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Sarja B 193.

Vartiainen, J. (1998): The Labour Market in Finland: Institutions and Outcomes. Prime Minister's Office Publications Series 1998/2.

Uhmavaara, H. (2000): Yleiskuva paikallisesta sopimisesta yksityisellä sektorilla. Luku 2 teoksessa Uhmavaara, H.; Kairinen, M. ja Niemelä, J. (toim.)(2000) Paikallinen sopiminen työelämässä. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja, Yksityisoikeuden julkaisusarja A:99.

Uusitalo, R. (2000): Paikallinen sopiminen ja yritysten työvoiman kysyntä. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Tutkimuksia no. 62.

Verotus, työeläkkeet ja tulopolitiikka

Jukka Lassila

Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos

Verotus on Suomessa läheisessä kytkennässä tulopolitiikkaan. Hallituksen verolupaukset, eli tuloverotuksen kevennysten ehdollistaminen tuloneuvottelujen tulokselle, ovat tänäkin vuonna osa tulopoliittisen kokonaisratkaisun hakuprosessia. Tulopolitiikan osapuolet päättävät myös työeläkkeiden säännöistä. Yksityisen sektorin työeläkejärjestelmään vuosina 2001 – 2002 päätetyt uudistukset, jotka valtaosin tulevat voimaan ensi vuoden alussa, ovat tästä esimerkkinä. Artikkelissa pohditaan kolmea verotukseen liittyvää kysymystä: Auttavatko hallituksen verolupaukset tulosopimuksen syntyä, mitkä ovat verolupausten vaikutukset palkanmuodostukseen ja mitkä ovat verolupausten vaikutukset verotukseen ja tulonsiirtoihin. Työeläkkeiden osalta pohditaan, miten eläkepäätökset ja varsinainen tulopolitiikka vaikuttavat toisiinsa.

1 Johdanto

Verotuksen läheinen kytkentä tulopolitiikkaan on Suomessa selvästi havaittavissa. Hallituksen veropäätökset olivat mukana vuonna 2002 solmitussa tulopoliittisessa kokonaisratkaisussa. Kuluvana kesänä on vilkkaasti keskusteltu siitä, pitäisikö näin olla tänäkin syksynä, jos kokonaisratkaisua yritetään tehdä. Verolupaukset, eli lähinnä tuloverotuksen kytkeminen tuloneuvotteluihin ja tekeminen ehdolliseksi neuvottelujen tulokselle, on siis ajankohtainen politiikkainstrumentti. Kuitenkin siihen liittyy monia ongelmia. Keskityn seuraavassa kolmeen kysymykseen: Auttavatko hallituksen verolupaukset tulosopimuksen syntyä, mitkä ovat verolupausten vaikutukset palkanmuodostukseen, ja mitkä ovat verolupausten vaikutukset verotukseen ja tulonsiirtoihin.

Tulopolitiikan osapuolet päättävät myös työeläkkeiden säännöistä. Yksityisen sektorin työeläkejärjestelmään vuosina 2001 – 2002 päätetyt uudistukset, jotka valtaosin tulevat voimaan ensi vuoden alussa, sovittiin kolmikantaisessa yhteistyössä. Tässä artikkelissa pohditaan, miten eläkepäätökset ja varsinainen tulopolitiikka vaikuttavat toisiinsa.

Artikkeli perustuu sekä aiempaan kansainväliseen ja kotimaiseen tutkimukseen että vuosina 2001 – 2004 tehtyyn tutkimusprojektiin. Käsittelen aluksi verotusta ja sen jälkeen eläketurvaa, ja lopuksi esitän arvioni mahdollisesta tulevasta kehityskuvasta.

2 Hallituksen verolupaukset tulopolitiikassa

Syksyn 2000 tulosopimukseen liittyvät hallituksen lupaukset ovat esimerkki verotuksen ja sosiaaliturvan käytöstä tulopolitiikassa. Hallitus, joka oli jo aiemmin päättänyt vuotta 2001 koskevista noin kuuden miljardin markan verohelpotuksista, ilmoitti olevansa valmis alentamaan tuloveroja vuonna 2002 noin neljällä miljardilla markalla, jos tulopoliittinen sopimus syntyisi. Valtion päätökset koskien mm. vuoden 2002 veroratkaisua, indeksiehtoa, ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan korotusta, vuorotteluvapaan jatkamista ja työterveyshuoltolain uudistamista olivat ehdollisia: Jos riittävän kattavaa tulosopimusta ei olisi syntynyt, nämä toimet olisivat rauenneet.

Nykyinen hallitus on varautunut jatkamaan tuloverojen alennusta seuraavan tuloratkaisun yhteydessä. Tämän vuoksi hallitus päättää vuoden 2005

veroista vasta myöhemmin syksyllä 2004. Tuloratkaisun pitäisi syntyä viimeistään siihen mennessä, kun eduskunta ryhtyy joulukuun alussa tekemään päätöksiä valtion ensi vuoden budjetista. Valtiovarainministeri Antti Kalliomäki arvioi, että onnistuneen tuloratkaisun ja hallituksen tukitoimien avulla työttömyysaste voisi pudota kolmessa vuodessa viiteen prosenttiin tai jopa sen alle. Kalliomäki viittasi tulopoliittisessa selvitystoimikunnassa tehtyihin laskelmiin.

Auttavatko hallituksen verolupaukset tulosopimuksen syntyä?

Taloustieteellisessä kirjallisuudessa on vanhastaan pidetty verotusta yhtenä sellaisena keinona, jolla voidaan vaikuttaa palkanmuodostukseen työllisyyttä tukevalla tavalla (ks. Layard – Nickell – Jackman 1991). Tutkimuksessa on myös kiinnitetty huomiota siihen, että verotuksen progressio vaikuttaa ammattiyhdistysliikkeen palkkatavoitteisiin (tuore selvitys verotuksen vaikutuksista palkkaneuvotteluihin ja työllisyyteen on Koskela – Pirttilä – Uusitalo 2004). Täten voi odottaa, että myös ehdolliset verolupaukset vaikuttavat sopimusten syntyyn.

Asiaa vaikeuttaa kuitenkin työntekijä- ja työnantajapuolen kannalta se, että verotuksesta päättää lopullisesti eduskunta, ja lopulliset veropäätökset voivat olla ajallisesti kaukana sopimuksen teosta. Tämä ongelma ei Suomen nykytilanteessa vaikuta kovin suurelta. Merkittävämpää lienee, että on vaikea tietää millaisia vaihtoehtoiset veropäätökset olisivat, jos tupoa ei syntyisi. Vastaavasti hallituksen ei ole helppo hahmottaa millainen tupo syntyisi ilman verolupauksia. Lisäksi tupon syntyä edistävää vaikutusta kyseenalaistaa se, että neuvottelupöydälle kasaantuu erittäin monia asioita.

Jos työmarkkinaosapuolet ovat samaa mieltä verotuksesta, on verolupaus parempi sopimuksen syntymisen kannalta kuin jos osapuolet ovat erimielisiä. Kesän 2004 tilanteessa on nähtävissä erimielisyyttä. Näkemyserot koskevat veronalennusten määrää yleensä, niiden mahdollisia seurauksia julkisten hyvinvointimenojen rahoitukselle, ja myös tuloveronalennusten kohdentamista.

On useita mahdollisia syitä, miksi osapuolet eivät välttämättä halua ottaa verotarjouksia vastaan. Ilmeisin on se, että tarjoukseen liitetyt ehdot eivät sovi. Mutta vaikka ehdot sopisivat tai niitä ei olisikaan, ei ole itsestään selvää, että verolupaukset olisivat työntekijäjärjestöjen ja työnantajien mielestä hyvä asia. Verotuloja on kerättävä tai julkisia menoja vähennettävä tai otettava velkaa. Jos ajatellaan, että tuloveron alennus rahoitetaan muilla veroilla, on kysyttävä kuka maksaa nämä muut verot. Palkansaajien ohella merkittävä ryhmä on eläkeläiset. Vaihtoehtona voi olla myös kulutusverojen nostaminen, mikä asettaa osan taakasta passiiviväestölle.

Sopimuksen syntyä voi edistää se, että tuloneuvottelujen yhteydessä sovituilla veropäätöksillä annetaan työmarkkinaosapuolille, erityisesti työntekijäpuolelle, jotain kentälle näytettäväksi. Tältä käsitykseltä ei täysin voi välttyä, koska usein ei ole täsmennetty, millaiseksi verotus olisi muodostunut ilman kevennystä. Täsmennys olisi tehty vasta sen jälkeen kun tupoyritys olisi päättynyt, eikä voida tietää, etteikö silloin olisi päädytty täsmälleen samaan verotukseen. Kysymys siis on, onko kevennys todella seurausta tulosopimuksesta. Mutta on todellista tai ei, jos näyttöä neuvottelutuloksen merkittävyydestä tarvitaan ja veronkevennys näytöksi käy, silloin verolupaus on auttanut neuvottelutuloksen syntyä.

Verolupauksiin saattaa liittyä myös se ongelma, että kaikki eivät pidä suotavana veropäätöksien ”tekemistä” tupopöydässä. Tätä kysyttiin vuosina 2001 – 2004 tehtyyn tutkimusprojektiin liittyvässä kyselyssä (Alho ym., 2003). Vastaajien, eli yritysjohtajien ja luottamushenkilöiden, mielipidettä tiedusteltiin siitä, onko verotusta soveliasta tuoda tupopöytään päätettäväksi, vai olisiko riittävää, että tulopoliittisilla neuvottelijoilla olisi vain tieto hallituksen verotusta koskevista aikeista.

Yleisesti työntekijä- ja työnantajavastaajat olivat hieman enemmän sitä mieltä, että veropäätöksiä ei pitäisi sitoa tulosopimuksen syntyyn kuin että pitäisi. Mielipiteitten hajonta oli kuitenkin suurta. Työntekijäliittojen ja -keskusjärjestöjen vastaavat pitivät menettelyä soveliaampana kuin jäsenistönsä.

Julkiset työnantajat pitivät verotuksen tupokytkentää epäsopivana muita voimakkaammin. Muista ryhmistä työntekijät pitivät eniten asiaa epäsopivana, sitten toimihenkilöt, sitten työnantajat ja viimeksi ylemmät toimihenkilöt.

SAK, STTK, Akava ja niiden jäsenliitot pitivät verotuksen tupokytkentää soveliaana. Niiden kanta poikkeaa siis myös merkittävästi niiden jäsenistön mielipiteistä. Myös palvelutyönantajien ja niiden jäsenliittojen edustajien kanta oli kytkennän hyväksyvä, ja poikkesi siten palvelualan yritysjohtajien keskimääräisestä kannasta.

Edellä olevan perusteella on hyvin mahdollista, mutta ei varmaa, että verolupaukset auttavat tulosopimuksen syntyä.

Mitkä ovat verolupausten vaikutukset palkanmuodostukseen?

Jos tulopoliittisia sopimuksia tehdään osittain verolupausten vuoksi, on verolupauksilla vaikutuksia palkkoihin. Palkkojen korotukset esimerkiksi jäänevät matalammiksi kuin muuten tapahtuisi. Vaikutukset eivät välttämättä ole pelkästään myönteisiä. Verolupauksilla tuetut tulosopimukset saattavat olla uudistumista kaipaavien palkkarakenteiden säilyttäjiä, jos hallitus liittää verolupauksiin ehtoja tai normeja palkankorotusten suuruuden ja sopimusten kattavuuden suhteen. Eri alojen ja liittojen lähtötilanteet neuvotteluissa

voivat olla hyvinkin erilaisia, mutta verolupausten vuoksi niiden ehkä silti kannattaa mukautua samanlaisiin palkankorotuksiin (ks. Jackman – Layard, 1990, ja Lassila, 1998). Verolupauksilla hallitus siis korostaa suhdannepoliittisia ja kustannustasoon liittyviä kysymyksiä rakenteellisten näkökohtien kustannuksella.

Kyselyssä (Alho ym., 2003) pyrittiin selvittämään, onko hallituksen lupaus tuloneuvottelijoita miellyttävistä veropäätöksistä, jos tulosopimus syntyy, hyödyllinen talouspolitiikan instrumentti palkkamaltin saavuttamisen kannalta. Täsmällisemmin sanottuna kyselyssä esitettiin vastaajille väite: "Jos verotuksen muutos on samanaikaisesti esillä kun neuvotellaan palkoista, niin verotuksen alentaminen alentaa palkkavaatimuksia." Väite sai merkittävää kannatusta: Enemmistö kaikissa vastaajaryhmissä oli osittain tai kokonaan samaa mieltä väitteen kanssa. Vähintään neljä viidestä työnantajasta oli väitteen kanssa osittain tai kokonaan samaa mieltä kaikissa ryhmissä, mukaan lukien TT ja PT jäsenliittoineen. Myös SAK:n, Akavan ja niiden jäsenliittojen edustajista neljä viidesosaa oli tätä mieltä. Ylemmissä toimihenkilöissä kannatusluvut olivat lähes työnantajien luokkaa, toimihenkilöillä kannatus oli kahden kolmasosan suuruista, ja työntekijöiden edustajilla vielä hieman matalampaa. SAK, TT, Akava ja niiden liitot uskoivat jäsenistöään enemmän veropolitiikan mahdollisuuksiin tuloneuvotteluissa. STTK ja sen liitot taas uskoivat asiaan vähemmän kuin jäsenistönsä.

Kyselyn vastauksista ilmenee myös, että verotuksen korotuksia ei kannata tehdä tuloneuvottelujen aikana. Väitettä, että verotuksen kiristyminen johtaa korkeampiin palkkavaatimuksiin, kannatettiin vielä enemmän kuin edellistä väitettä verotuksen alentamisen vaikutuksesta. Useimmissa vastaajaryhmissä enemmistö oli täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Täysin tai osittain samaa mieltä oli vähintään kolme neljästä vastaajasta jokaisessa ryhmässä.

Tulevien tutkimusten aiheeksi jää, onko verolupausten kytkemisellä tuloneuvotteluihin pitkän aikavälin vaikutuksia. Jos (kun) julkisen talouden ylijäämä mahdollistaa veronalennukset, onko pitkällä aikavälillä merkitystä sillä, tehdäänkö veronalennukset nimenomaan tulosopimusten yhteydessä, vai päädytäänkö samaan kustannustasoon jos veronalennukset toteutetaan erillisinä toimenpiteinä, joihin työmarkkinat ja palkat sitten sopeutuvat?

Mitkä ovat verolupausten vaikutukset verotukseen ja tulonsiirtoihin?

Esittäessään verotusta koskevia lupauksia hallitus antaa työmarkkinaosapuolille mahdollisuuden vaikuttaa myös verotuksen rakenteisiin. Työmarkkinaosapuolten tavoitteet koskevat sekä verotuksen tasoa että verotuksen ja tulonsiirtojen tulonjako- ja vakuutusturvavaikutuksia. Nämä tavoitteet eivät kuitenkaan ole itsestään selviä, eikä niiden suhteellisia merkityksiä ole helppo arvioida. On lisäksi muistettava, että työ- ja sosiaalilainsäädännön valmis-

telussa on Suomessa jo pitkään noudatettu kolmikantaista jatkuvan neuvottelun periaatetta, joten työmarkkinaosapuolet voivat vaikuttaa verotukseen ja sosiaalipolitiikkaan tulosopimusten ulkopuolellakin. On siis epäselvää, luovuttaako hallitus verolupausten yhteydessä lisää rakennepoliittista päätäntävaltaa työmarkkinaosapuolille, samalla kun se yrittää saada itselleen lisää makrotaloudellisia sopeuttamismahdollisuuksia.

Verolupausten taustalla ei voi olla pelkästään kansantaloudellinen huoli, vaan myös julkinen talous on otettava mukaan tarkasteluun. Julkisessa keskustelussa ei ole pohdittu sitä, miten verolupausten toimeenpano rahoitetaan. Verolupausten positiivinen ajatus voi olla seuraava: hallitus saa työmarkkinaosapuolet solmimaan tupon, joka parantaa maan taloutta niin paljon, verrattuna vaihtoehtoiseen tilanteeseen ilman verolupausta ja tulosopimusta, että veronalennus tulee katetuksi taloustilanteen paranemisen verotuloja lisäävillä ja julkisia menoja säästävillä vaikutuksilla. Paraneminen voi johtua työvoimakustannusten jäämisestä alemmiksi kuin muuten, tai reaalitulojen kasvuvaikutuksen kautta tai jostakin muusta syystä kuten talouden ennustettavuuden ja lisääntyvien investointien kautta.

ETLAn ennusteryhmä arvioi maltillisen tuloratkaisun vaikutuksia (ETLA 2004). Esimerkkilaskelmassa verrataan kahta tilannetta. Ensimmäisessä laaditaan maltillinen tulopoliittinen sopimus, johon liittyy ansiotuloverotuksen alennus yhdellä prosenttiyksiköllä kaikissa tuloluokissa. Lisäksi veroasteikkoihin tehdään täydet ansiotason nousua vastaavat tulorajojen korotukset. Ansiotaso kohoaa 3 prosenttia sekä vuonna 2005 että vuonna 2006. Toisessa tilanteessa päädytään korkeampiin palkankorotuksiin, verohelpotusta ei tule ja lisäksi veroasteikkojen inflaatiotarkistus tehdään prosenttiyksikön verran pienempänä. Tässä vaihtoehdossa ansiotaso kohoaa 4,9 % vuonna 2005 ja 4,7 % vuonna 2006. Verohelpotuksilla tuetulla tulosopimuksella on monia myönteisiä vaikutuksia. Työllisyys on parempi ja työntekijöiden käytettävissä olevien reaalitulojen kasvu suurempi kuin korkeamman ansioiden nousun ja kireämmän verotuksen tapauksessa. Silti, ETLAn arvion mukaan, veronalennukset eivät maksa itseään: julkisen sektorin ylijäämä jää pienemmäksi kuin ilman veronalennuksilla tuettua maltillista tupoa.

On kuitenkin mahdollista, että verolupaukset rahoittavat itse itsensä. Arviot ovat epävarmoja mm. sen keskeisen asian osalta kuinka joustavaa työllisyys on työvoimakustannusten suhteen. Lisäksi kysymys on siitä, kuinka paljon tietyn suuruisella verolupauksella voidaan tupoa ostaa. Edellä olleessa laskelmassa yksittäisen työntekijän käytettävissä oleva reaalitulo nousee maltillisen tupon ja veronalennusten vaihtoehdossa kahdessa vuodessa yhteensä noin 1,5 % enemmän kuin korkeamman nimellistulokorotuksen tapauksessa ilman veronkevennystä. Hieman pienempikin veronalennus johtaisi reaalitulon kasvuun, ja jos sillä saataisiin samanlainen palkkamaltti, lopputulos olisi julkisen talouden kannalta parempi.

Entä jos toteutettu verolupaus ei rahoita itse itseään? Silloin se huonontaa julkisen talouden tasapainoa, mutta voi parantaa muuta taloutta, kuten yllä olevassa esimerkissä. Veronalennus on tällöin toimivaksi katsottu elvytyskeino. Tällaista ei kuitenkaan voi tehdä jatkuvasti, ainakaan ilman muita toimia jotka tasapainottavat julkista taloutta.

Potentiaalinen ongelmien lähde on myös se, että kuntapuoli puuttuu tupopöydästä. Kuntapuolen työntekijät ja -antajat ovat mukana, mutta kunnallistalouden tasapaino ei ole kenenkään ensisijainen murhe. Ei ole selvää, mihin tämä johtaa koko verotuksen osalta, jos kuntien tilanne pahenee verolupausten vuoksi. Voidaan ajatella, että valtion verotilanne paranee hyvän tulosopimuksen vuoksi, mikä luo tilaa alennuksille tai maksaa luvatut alennukset valtion osalta. Kuitenkin esimerkiksi tuloverotuksen ansiotulovähennys alentaa kuntien verotuloja, ja kunnat jäävät ilman erillistä kompensaatiota vähemmälle. Kunnallisvero nousee. Verorakenne muuttuu ja progressio muuttuu. Tuloratkaisun taso vaikuttaa merkittävästi kuntien talousnäkymiin ja samalla niiden mahdollisuuksiin tarjota kunnallisia palveluja.

Toisin kuin aiemmin, nämä kunnallispuolen mahdolliset ongelmat ovat tämän tupokierroksen alkukeskusteluissa kesällä 2004 olleet julkisuudessakin esillä. Esimerkiksi kunta-alan työmarkkinajohtajan Jouni Ekurin mukaan kunnat kyllä tarvitsevat maltillista, laajaa ja pitkäaikaista tuloratkaisua. Samalla on hänen mielestään varottava, että kuntien palkanmaksukykyä ei heikennetä lisäämällä niille uusia velvoitteita, ja mahdolliset vähennykset verotuloissa olisi hyvitettävä kunnille täysimääräisesti.

On myös aiheellista kysyä, ovatko tupossa luvatut verohelpotukset todellisia siinä mielessä, että ne saattaisivat toteutua muutenkin, ilman tupoa. Miksei tehtäisi verohelpotuksia, vaikka tupoa ei syntyisikään? Jos ei verohelpotuksia tehdä, niin palkkaneuvottelut (ehkä liittokohtaiset) tehdään korkeampien veronäkymien pohjalta. Tämä nostaa työntekijäpuolen palkkavaatimuksia (ks. Koskela ym., 2004). Tällaiseen menettelyyn täytyisi olla voimakas syy, esimerkiksi se, ettei valtiontaloudessa ole rakenteellisesti varaa. Tällöin ei liene varaa verolupauksiinkaan, ellei todella uskota niiden rahoittavan itse itseään.

3 Tulopolitiikka ja työeläkejärjestelmä

Yksityisen sektorin vuonna 1962 voimaan tullut työeläkejärjestelmä Suomessa on pitkälti työmarkkinaosapuolten luomus. Vuosina 2001 – 2002 päätettiin merkittävistä järjestelmän uudistuksista, jotka valtaosin astuvat voimaan vuoden 2005 alusta. Uudistukset valmisteltiin ja käytännössä päätettiin työntekijä-

ja työnantajajärjestöjen neuvotteluissa, joissa hallitus oli kolmantena osapuolena – samantapainen asetelma kuin keskitetty kolmikantainen tupo.

Uudistuksilla on useita tavoitteita. Väestön ikääntymisen ja odotettavissa olevan eliniän pidentymisen vuoksi keskimääräistä eläköitymisikää pyritään nostamaan. Se auttaisi hillitsemään eläkemaksujen tulevaa nousua, mihin pyritään myös elinaikakertoimen käyttöön otolla. Järjestelmää pyrittiin myös yksinkertaistamaan, missä ei kaikilta osin onnistuttu. Uudistuksen vaikutuksia olen arvioinut artikkelissa Lassila (2004); seuraavassa esitän vain muutamia yleisluonteisia huomioita.

Eläkemaksujen nousu, joka Suomessa pääosin johtuu väestön ikärakenteen muutoksesta, on tulkittavissa veronnousuksi, koska siihen ei liity eläke-etuuksien vastaavaa nousua. Koko maksu ei kuitenkaan ole vero. Disney (2004) toteaa, että useissa empiirisissä tutkimuksissa eläkemaksut tulkitaan puhtaiksi veroiksi. Näin tehdään esimerkiksi OECD:n verokiilalaskelmissa. Tällöin jätetään huomiotta myöhemmin saatavat eläke-etuudet, joiden saantioikeus perustuu työiässä maksettuihin eläkemaksuihin. Jos eläkemaksujen maksaja mieltää maksujen ja tulevien etujen välillä olevan yhteyden, ei maksu hänen mielestään voi olla kokonaan veroluonteinen, vaan siinä on myös säästämiseksi luonnehdittava komponentti – lykättyä palkkaa, kuten suomalainen työeläkejärjestelmä asiaa kutsuu. Disney tutkii eläkemaksujen vero- ja säästämiskomponenttien vaikutusta työhönosallistumisasteisiin OECD-maissa. Hänen mukaansa eläkemaksujen verokomponentti vähentää naisten osallistumisastetta ja säästämiskomponentti lisää sitä. Miesten osalta vastaavia tuloksia ei saatu, riippumatta verokomponentin täsmällisestä määrittelytavasta.

Työeläkejärjestelmällä on todennäköisesti vaikutuksia myös palkanmuodostukseen. Saman ajattelutavan mukaan jota Disney käyttää, mitä suuremmassa määrin työeläke ajatellaan lykätyksi palkaksi, sitä enemmän tämä lykätty palkka vaikuttaa lykkäämättömänkin palkan muodostumiseen – kyseessähän on rationaalinen edunvalvonta neuvottelupöydän molemmin puolin. Työeläkeuudistuksellakin on siten vaikutuksia tulevaisuuden tulopolitiikkaan.

Myös työntekijäjärjestöjen jäsenkunnassa tapahtuu eläkeuudistuksen vuoksi muutoksia. Jos eläkeuudistus onnistuu keskeisessä tavoitteessaan, eli nostaa keskimääräistä eläkkeellejäänti-ikää, muuttuu työntekijäkunta kolmella tavalla. Työntekijöitä on uudistuksen vuoksi enemmän, koska vanhemmat ikäluokat pysyvät työssä pitempään. Keskimääräinen työntekijä on entistä vanhempi (tätähän tapahtuu väestön ikärakenteen muuttumisenkin seurauksena, mutta nyt tarkastelemme sen päälle tulevia eläkeuudistuksen vaikutuksia). Samanaikaisesti keskimääräinen työntekijä on kauempana eläkkeelle jäännin ajankohdasta, eli hänellä on aiempaa enemmän työvuosia edessään. Jos työntekijäjärjestöjen tavoitteet heijastavat keskimääräisen työntekijän tilannetta, tällä muutoksella saattaa olla huomattavaa vaikutusta palkanmuodostukseen. Työpaikan pysyvyys tullee tärkeämmäksi kuin välitön suurempi palkkatulo. Tähän vaikuttaa

se, että vanhemmalla työntekijällä taloudellinen tilanne on todennäköisesti erilainen kuin nuorella, velkoja on jo makseltu ja säästöjäkin saattaa olla. Lisäksi tietoisuus siitä, että kunnollinen eläke edellyttää vielä useiden vuosien työskentelyä, korostaa sellaisen palkkapolitiikan tärkeyttä joka on yritysten pääomanmuodostusta lisäävää, koska työpaikat ja palkkataso riippuvat investoinneista.

4 Miten tulevaisuudessa?

Vaikka siis verotus ja sosiaalipolitiikka ovat olleet läheisesti kytkettyjä tulopolitiikkaan, ei tilanne välttämättä jatku samanlaisena, onhan koko tulopolitiikan tulevaisuus auki osapuolten yrittäessä ymmärtää globalisaatiota ja sopeuttaa toimintatapojaan. Edellä verotuksen ja sosiaalipolitiikan kytkentöjä tulopolitiikkaan on pyritty tarkastelemaan yksityiskohtien kautta. Tulevaisuuden pohdiskelua varten tarvitsemme yksinkertaistetun ja asioita pelkistävän ajattelukehikon, jolla muutosta voidaan kuvata ja analysoida.

Voidaan ajatella, kärjistäen, että suhteellisen suljetussa taloudessa hallituksen pääasiallinen rooli kolmikantaisessa tulopolitiikassa oli auttaa heikkoa työnantajapuolta vahvaa työntekijäpuolta vastaan[1], mahdollisesti kaikkien osapuolien hyödyksi. Keinoina olivat mm. tarjota työntekijäpuolelle päätösvaltaa sekä verotuksessa että sosiaalipolitiikassa, tuloneuvottelujen yhteydessä ja niiden ulkopuolella, korvaukseksi palkkamaltista. Tämä tilanne päti myös avoimessa taloudessa, jossa yritykset eivät olleet valmiita siirtämään tuotantotoimintaansa ulkomaille.

Tilanne on olennaisesti muuttunut. Yritysten sijaintipäätökset perustuvat kasvavassa määrin globaaliin ajatteluun. Työntekijäpuolen voima palkkaneuvotteluissa on vähentynyt, koska yritykset voivat siirtyä muualle. Vastaavasti työnantajapuolen voima on kasvanut, vaikkakin voimantunnetta hillitsee tietoisuus aiempaa kovemmasta kansainvälisestä kilpailuympäristöstä. Mikä on nyt hallituksen rooli kolmikannassa?

Jos hallitus haluaa nytkin tukea heikompaa osapuolta, sillä on esimerkiksi tämän syksyn neuvotteluissa verotarjouksissaan kaksi päämahdollisuutta. Se voi yrittää tukea työntekijäpuolen tulonjakotavoitteita ja painottaa veronkevennyksiä pieni- ja keskituloisille. Vaihtoehtoisesti hallitus voi yrittää tukea työntekijäpuolen järjestöllistä arvovaltaa lisäämällä työnantajapuolen kiinnostusta keskitettyyn ratkaisuun, esimerkiksi tarjoamalla alennuksia myös korkeimpiin marginaaliveroihin.

---

[1] Kärjistys ei ole omani, se esiintyi keskusteluissa ainakin 1970-luvulla.

Mutta yleisen edun kannalta ei ole selvää, että heikompaa tulee tukea. Hallitus pyrkii tilanteeseen, jossa yritystoiminta pysyy Suomessa ja investoi tänne. Tällöin yritysten ja työnantajien näkökulma on tärkeämpi, ja hallituksen tehtäväksi jää taivutella työntekijäjärjestöt hyväksymään työnantajien ajamia toimintalinjoja, myös verolinjauksia. Tulonjakonäkökulma jää toissijaiseksi. Samantapainen tilanne on tulevaisuudessa mahdollinen myös eläkkeissä ja muussa sosiaaliturvassa. Ne jäävät mahdollisesti työntekijöiden sisäisiksi asioiksi, joihin työnantajien kiinnostus ei riitä niin kauan kuin pakollisten maksujen tasoa ei pidetä liian korkeana työvoimasta kilpailun kannalta.[2] Globalisaation liittyvä riskien lisääntyminen sinällään edellyttäisi aiempaa suurempaa sosiaalista turvaverkkoa, mutta sellaisen järjestämisen täytyisi tapahtua nykyisestä poikkeavasti, esimerkiksi vapaaehtoisilla järjestelmillä tai ainakin niin, että ymmärretään työntekijöiden aina maksavan sen itse. Muutos nykytilanteesta on suuri.

Lähteet

Alho, K., Heikkilä, A., Lassila, J., Pekkarinen, J., Piekkola, H. ja Sund, R. (2003): Suomalainen sopimusjärjestelmä – työmarkkinaosapuolten näkemykset. ETLA B 203.

Disney, R. (2004): Are contributions to public pension programmes a tax on employment? *Economic Policy*, July 2004, pp. 267 – 311.

ETLA (2004): Maltillinen tuloratkaisu kannattaa. Suhdanne 3/2004, Erityisteema, s. 16.

Jackman, R. ja Layard, R. (1990): The real effects of tax-based incomes policies. The Scandinavian Journal of Economics, Vol. 92, No. 2.

Koskela, E., Pirttilä, J. ja Uusitalo, R. (2004): Verotuksen vaikutus työllisyyteen. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 13/2004.

Lassila, J. (1998): Tax Threats and Wage Formation. Labour Economics (5)2 (1998), 167-183

Lassila, J. (2004): Bargaining on Pensions: The Finnish Pension Reform of 2001 - 2002. Teoksessa Piekkola, H. ja Snellman, K. (toim.): Collective Bargaining and Wage Formation – Performance and Challenges. Springer-Verlag.

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

---

[2] Kyselytulosten mukaan (Alho ym., 2003, s. 159 – 160) työn sivukuluja pidetään ongelmana. Disneyn (2004) analyysin perusteella on todennäköistä, että maksujen verokomponentti on suurempi ongelma kuin säästökomponentti.

Liite

Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen (ETLA) ja Palkansaajien tutkimuslaitoksen (PT) yhteisen tutkimushankkeen:

Työmarkkinoiden pelisäännöt: työelämän suhteet, sopimustoiminta ja tulopolitiikka 2000-luvulla

organisaatio ja tuotos

I Projektin organisaatio

Ajoitus: 1.7.2001-11.10.2004

Päärahoittaja: Työsuojelurahasto, yhteyshenkilönä toimitusjohtaja Peter Rehnström

Projektin organisaatio: Kari Alho, ETLAn osuuden koordinaattori
Juhana Vartiainen, PT:n osuuden koordinaattori 31.8.2002 saakka,
Jukka Pekkarinen PT:n osuuden koordinaattori 1.9.2002 alkaen

Tutkijat: ETLA: Anni Heikkilä (1.1.2003 alkaen), Jukka Lassila, Hannu Piekkola ja Kari Sihtola (31.1.2003 saakka). Lisäksi Pentti Vartia on osallistunut keskeisesti hankkeen käynnistämiseen. PT: Petri Böckerman (1.5.-30.6.2002), Pekka Sauramo (1.1.2002-30.6.2004), Kenneth Snellman (1.2.-31.7.2002, 1.12.2002-31.12.2003), Ralf Sund (1.2.-30.6.2003) ja Roope Uusitalo (1.1.-28.2.2003)

Tutkimussihteerit: ETLA: Arja Räihä
PT: Jaana Toivainen

Tukiryhmä:

Tutkimushankkeelle koottiin tukiryhmä, johon kuului työmarkkinajärjestöjen, työhallinnon sekä akateemisen työmarkkinatutkimuksen keskeisiä edustajia. Jäseninä olivat:

Risto Alanko, Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto
Margareta Heiskanen, Kunnallinen työmarkkinalaitos
Pekka Ilmakunnas, Helsingin kauppakorkeakoulu
Pekka Immeli, AKAVA
Jaakko Kiander, VATT
Matti Koivisto, STTK
Harri Koulumies, Palvelutyönantajat
Pertti Linkola, Työministeriö
Janne Metsämäki, SAK
Jussi Mustonen, Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto
Tapio Palokangas, Helsingin yliopisto
Pertti Parmanne, SAK
Jaakko Pehkonen, Jyväskylän yliopisto
Hannu Rautiainen, Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto
Peter Rehnström, Työsuojelurahasto
Matti Salmenperä, Työministeriö
Kari-Pekka Tiitinen, Helsingin yliopisto

Tukiryhmä on ollut koolla projektin kestäessä:

31.10.2001 TT:ssä
12.6.2002 SAK:ssa
8.1.2003 Palvelutyönantajissa ja
1.6.2004 STTK:ssa

II Projektin tuotos

A. Kirjallinen tuotos

A1. Kirjat

Alho, K., Heikkilä, A., Lassila, J., Pekkarinen, J., Piekkola, H. ja Sund, R: *Suomalainen sopimusjärjestelmä – työmarkkinaosapuolten näkemykset*, ETLA sarja B 203 ja Palkansaajien tutkimuslaitos, tutkimuksia No. 89, 2003.

Piekkola, H. ja Snellman, K. (toim.): *Collective Bargaining and Wage Formation − Performance and Challenges*, Physica-Verlag, 2004.

Alho, K. ja Pekkarinen, J. (toim.): *Sovitaan palkoista – Palkkaneuvottelut puntarissa*, työmarkkinoiden pelisääntöjä selvittäneen tutkimushankkeen loppuraportti, ETLA sarja B 210 ja Palkansaajien tutkimuslaitos, tutkimuksia No. 93, 2004.

A2. Artikkelit, työpaperit ja muistiot

Alho, K.: *Kannattaako tulopolitiikkaa jatkaa?*, ETLAn keskusteluaiheita No. 837, 2002.

Alho, K.: *Finland − Reconstructing Centralised Incomes Policy in the Shadow of EMU*, in: J.E. Dølvik and F. Engelstad (eds.), Nordic trends in a comparative perspective, Makt- och demokratiutredningen 1998-2003, Rapportserien, Nr. 54, februar 2003, 92-125.

Alho, K.: *The Finnish EMU Buffers and the Labour Market under Asymmetric Shocks*, ETLAn keskusteluaiheita, No. 914, 2004.

Alho, K.: *Palkanmuodostus ja talouden kasvu − toimialatarkasteluja Suomen teollisuudella*, ETLAn keskusteluaiheita No. 930, 2004.

Alho, K.: *Productivity, Incentives and Relative Wages*, teoksessa H. Piekkola ja K. Snellman (toim.), Collective Bargaining and Wage Formation − Performance and Challenges, Physica-Verlag, 85-101, 2004.

Alho, K.: *Kansallinen palkanmuodostus globaalin talouden oloissa*, tässä loppuraportissa, 2004.

Alho, K. ja Pekkarinen, J.: *Työmarkkinoiden sopimusjärjestelmän kehittäminen*, tässä loppuraportissa, 2004.

Andersen, T.M.: *International Product Market Integration and Wage Bargaining*, teoksessa H. Piekkola ja K. Snellman (toim.), Collective Bargaining and Wage Formation − Performance and Challenges, Physica-Verlag, 9-34, 2004.

Böckerman, P.: *Palkkojen joustavuus Suomessa yksilötason aineistojen valossa*, (yhdessä Seppo Laaksosen ja Jari Vainiomäen kanssa), tässä loppuraportissa, 2004.

Heikkilä A.: *Yrityskohtainen palkanasetanta suomalaisessa työmarkkinoiden sopimusjärjestelmässä*, ETLAn keskusteluaiheita No. 866, 2003. Työ on hyväksytty pro gradu -tutkielmaksi Helsingin kauppakorkeakoulussa 27.6.2003.

Heikkilä, A.: *Palkoista sopiminen paikallistasolla: muodot ja laajuus*, tässä loppuraportissa, 2004.

Heikkilä, A. ja Piekkola, H.: *Desire for Local Bargaining and Divergence of Opinions among Employers and Employees − Evidence from Finnish Survey*, ETLAn keskusteluaiheita No. 910, 2004.

Heikkilä, A. ja Piekkola, H.: *Local Bargaining and Employers Co-operation Options*, teoksessa Piekkola, H. and Snellman, K. (toim.), Collective Bargaining and Wage Formation − Performance and Challenges, Physica-Verlag, 103-119, 2004.

Holden, S.: *Wage Formation under Low Inflation*, teoksessa H. Piekkola ja K. Snellman (toim.), Collective Bargaining and Wage Formation − Performance and Challenges, Physica-Verlag, 39-57, 2004.

Ilmakunnas, P.: *Comment on Torben M. Andersen's paper***,** teoksessa H. Piekkola ja K. Snellman (toim.), Collective Bargaining and Wage Formation − Performance and Challenges, Physica-Verlag, 35-37, 2004.

Lassila, J.: *Katsaus verotusta, sosiaaliturvaa ja palkanmuodostusta koskevaan tutkimukseen*, muistio, ETLA, 9.1.2002, 10 s.

Lassila, J.: *Bargaining on Pensions, The Finnish Pension Reform of 2001-02*, teoksessa H. Piekkola ja K. Snellman (toim.), Collective Bargaining and Wage Formation – Performance and Challenges, Physica-Verlag, 169-186, 2004.

Lassila, J.: *Verotus, työeläkkeet ja tulopolitiikka*, tässä loppuraportissa, 2004.

Lilja, R., Sauramo, P., Vartiainen, J.: *Palkat*, teoksessa Sauramo, P. (toim.), Kriisistä nousuun – miten kävi kansalaisille?, Edita, Helsinki, 2002.

Palokangas, T.: *Comment on Steinar Holden's paper*, teoksessa H. Piekkola ja K. Snellman (toim.), Collective Bargaining and Wage Formation − Performance and Challenges, Physica-Verlag, 59-60, 2004.

Pekkarinen, J.: *Miten euro vaikuttaa palkkaneuvotteluihin?*, Talous ja yhteiskunta 1/2002, 36-40.

Pekkarinen, J. and Alho, K.: *The Finnish Bargaining System; Actors' Perceptions*, teoksessa H. Piekkola ja K. Snellman (toim.), Collective Bargaining and Wage Formation − Performance and Challenges, Physica-Verlag, 61-84, 2004.

Piekkola, H.: *Palkkaneuvottelut ja työmarkkinat Pohjoismaissa ja Euroopassa*, tässä loppuraportissa, 2004.

Sauramo, P.: *Funktionaalinen tulonjako Suomessa: ollaanko tasapainossa?* Palkansaajien tutkimuslaitos, työpapereita No. 192, 2003.

Sauramo, P.: *Funktionaalinen tulonjako Suomessa: ollaanko tasapainossa?*, Kansantaloudellinen aikakauskirja 1/2004, 33-49.

Sauramo, P.: *Palkkanormit suomalaisessa tulopolitiikassa: valikoiva katsaus*, Palkansaajien tutkimuslaitos, raportteja, ilmestyy syksyllä 2004.

Sauramo, P.: *Palkkanormit ja palkanmuodostus Suomessa*, Palkansaajien tutkimuslaitos, työpapereita, ilmestyy syksyllä 2004.

Sauramo, P.: *Is the Labour Share Too Low in Finland?*, teoksessa H. Piekkola ja K. Snellman (toim.), Collective Bargaining and Wage Formation − Performance and Challenges, Physica-Verlag, 153-168, 2004.

Sauramo, P.: *Palkkanormit ja palkanmuodostus Suomessa: kokemuksia ja tulevaisuuden näkymiä*, tässä loppuraportissa, 2004.

Snellman, K.: *Has profit sharing led to fewer separations?*, Palkansaajien tutkimuslaitos, työpapereita No.187, 2002.

Snellman, K.: *Lönesättnning och flexibilitet i finländska företag*, Søkelys på arbeidsmarkedet, 125-133, 2003.

Snellman, K.: *Palkanalennusten pysyvyys ja vaikutus työntekijöiden palkkakehitykseen*, Palkansaajien tutkimuslaitos, työpapereita No. 200, 2004.

Snellman, K.: *The structure of pay changes at the local level*, Palkansaajien tutkimuslaitos, työpapereita No. 199, 2004.

Snellman, K.: *Finnish Wage Bargaining − Actual Behaviour and Preferences*, teoksessa H. Piekkola ja K. Snellman (toim.), Collective Bargaining and Wage Formation − Performance and Challenges, Physica-Verlag, 133-151, 2004.

Snellman, K.: *Palkkaneuvottelujen tasot ja palkanmuodostus*, tässä loppuraportissa, 2004.

Uusitalo, R.: *Do Centralised Bargaining Lead to Wage Moderation? Time Series Evidence from Finland*, teoksessa H. Piekkola ja K. Snellman (toim.), Collective Bargaining and Wage Formation − Performance and Challenges, Physica-Verlag, 121-132, 2004.

B. Seminaarit

B1. Projektiryhmän yhteiset seminaarit

Ensimmäinen yhteinen yleisseminaari pidettiin 9.1.2002 klo 13-16 Paasitornissa. Paikalla oli noin 100 henkilöä.

Seminaarissa pidettiin seuraavat esitykset:

Jukka Pekkarinen (PT) ja Pentti Vartia (ETLA): Tutkimushankkeen yleisesittely
Jukka Pekkarinen (PT): Työmarkkinakorporatismi muuttuvassa eurooppalaisessa ympäristössä
Hannu Piekkola (ETLA): Työelämän suhteet Pohjoismaissa ja muualla Euroopassa
Juhana Vartiainen (PT): Palkanmuodostus, kollektiiviset työehtosopimukset ja inflaatiovauhdin muutos
Kari Alho (ETLA): Tuottavuus, suhteelliset palkat ja sopimustoiminta
Jukka Lassila (ETLA): Verotus, sosiaaliturva ja palkanmuodostus
Yleiskeskustelu, tutkimushankeen jatkosuunnitelmat.

Jyväskylän XIX taloustutkijoiden kesäpäivillä kesäkuussa 2002 tutkimushankkeella oli omat sessiot ”Palkkaneuvottelujen pelisäännöt I ja II”, joissa pidettiin seuraavat esitelmät:

Jukka Pekkarinen (PT): Euroalueen yhteinen rahapolitiikka ja palkanmuodostus
Hannu Piekkola (ETLA): Palkkaneuvottelut Pohjoismaissa ja Euroopassa
Jan Herin (Svenskt Näringsliv): EMU and Stabilization Policy in Sweden
Kari Alho (ETLA): Income Policy and Wage Formation
Antti Kauhanen (ETLA) ja Hannu Piekkola (ETLA): Profit Sharing in Finland: Earnings and Productivity Effects
Juhana Vartiainen (PT): Tulospalkkaus teollisuuden muun palkkauksen täydentäjänä
Reijo Marjanen (ETLA): Palkankorotuselementit ja niiden roolissa tapahtuneet muutokset tulopoliittisissa ratkaisuissa 1968-2002
Kenneth Snellman (PT): Has Profit Sharing Led to Fewer Separations?

Jyväskylän XX taloustutkijoiden kesäpäivillä kesäkuussa 2003 tutkimushankkeella oli oma sessio työmarkkinoiden pelisäännöistä, jossa pidettiin seuraavat esitelmät:

Kenneth Snellman (PT): Lönernas variation över tiden och dess samband med förekomsten av lönesänkningar

Petri Böckerman (PT), Seppo Laaksonen ja Jari Vainionmäki: On whom falls the burden of wage cuts? Evidence from Finland during the 1990s
Anni Heikkilä (ETLA) ja Hannu Piekkola (ETLA): Yrityskohtainen palkkaus – työntekijä- ja työnantajakyselyn tuloksia
Ralf Sund (PT): Suomalaisen työehtosopimusjärjestelmän tulevat paineet työmarkkinoiden toimijoiden silmin.

Toinen yhteinen yleisseminaari oli kyselytutkimuksen esittelytilaisuus, joka pidettiin 17.6.2003 klo 10-11.30 Paasitornissa. Paikalla oli 62 henkilöä. Tilaisuudessa pidettiin seuraavat esitykset:

Jukka Pekkarinen (PT): Avaus
Kari Alho (ETLA): Tutkimuksen tavoitteet ja yleissisältö
Ralf Sund (PT): Nykyisen sopimusjärjestelmän toimivuus ja sen tulevat haasteet
Kari Alho (ETLA): Sopimusjärjestelmän kehittäminen
Anni Heikkilä ja Hannu Piekkola (ETLA): Paikallinen sopiminen ja tulospalkkaus
Jukka Lassila (ETLA): Verotus, sosiaaliturva ja palkanmuodostus
Yleiskeskustelu.

Seminaarin jälkeen pidettiin klo 13 tiedotustilaisuus julkiselle sanalle.

Kolmas yhteinen seminaari oli kansainvälinen tutkijakokous *Collective bargaining and wage formation,* joka pidettiin Diana-auditoriossa 15.12.2003 klo 9-16.30. Paikalla oli 93 henkilöä. Seminaarissa pidettiin seuraavat esitykset:

Opening of the seminar: Peter Rehnström (The Finnish Work Environment Fund)
David Soskice (Duke University): An international overview of the experience from wage bargaining systems
Comment: Jaakko Kiander (Government Institute for Economic Research)
Roope Uusitalo (Labour Institute): Does centralization of wage bargaining lead to wage moderation - Evidence from Finland
Kari Alho (ETLA): Productivity, incentives and relative wages
Steinar Holden (University of Oslo): Wage formation under low inflation
Comment: Tapio Palokangas (University of Helsinki)
Jukka Lassila (ETLA): Bargaining on pensions and wages
Pekka Sauramo (Labour Institute): Is the labour share too low in Finland?
Torben M. Andersen (University of Aarhus): International integration and wage bargaining
Comment: Pekka Ilmakunnas (Helsinki School of Economics)
Jukka Pekkarinen (Labour Institute) and Kari Alho (ETLA): Actors' perceptions on the Finnish wage bargaining system – Survey results

Hannu Piekkola (ETLA): Employers' and workers' desire for local bargaining – Evidence from Finnish survey
Kenneth Snellman (Labour Institute): Finnish wage bargaining – Actual behaviour and preferences
Concluding comments: Risto Alanko (The Confederation of Finnish Industry and Employers), Leila Kostiainen (The Finnish Confederation of Salaried Employees)
Final discussion

Tutkimushankkeen loppuseminaari pidettiin 11.10.2004 klo 13-16.30 Kansallissalissa. Tiedotustilaisuus oli klo 11 ETLAssa. Seminaarissa pidettiin seuraavat esitykset:

Pentti Vartia (ETLA): Loppuseminaarin avaus
Peter Rehnström (Työsuojelurahasto): Työsuojelurahasto työelämän tutkimuksen rahoittajana
Kari Alho (ETLA): Tutkimushankkeen yleisesittely
Hannu Piekkola (ETLA) ja Kenneth Snellman (PT): Collective Bargaining and Wage Formation: Performance and Challenges (kirjaesittely)
Kenneth Snellman (PT): Nivåerna för löneförhandlingarna och lönebildningen
Hannu Piekkola (ETLA): Paikallinen sopiminen ja tulospalkkaus
Petri Böckerman (PT): Ovatko palkat Suomessa jäykkiä?
Jukka Lassila (ETLA): Verotuksen ja tulopolitiikan vuorovaikutuksesta
Pekka Sauramo (PT): Palkkanormit ja palkanmuodostus Suomessa: kokemuksia ja tulevaisuuden näkymiä
Anni Heikkilä (ETLA): Yrityskohtainen järjestelyvara: toivottu laajuus ja käyttötavat
Jukka Pekkarinen (PT) ja Kari Alho (ETLA): Yhteenveto ja johtopäätökset sopimusjärjestelmämme kehittämisen näkökulmasta
Jaakko Kiander (VATT): Kommentti
Päätöskeskustelu.

B2. Muut seminaarit ja puheenvuorot

Kari Alho: Finland – Reconstructing Centralised Incomes Policy in the Shadow of EMU, pohjoismainen työmarkkinaseminaari, Institute for Social Research, Oslo, 6.9.2002

Kari Alho: Työmarkkinoiden sopimusjärjestelmä ja tuottavuus, Työsuojelurahaston tuottavuusverkoston seminaari, 13.11.2002

Kari Alho: Työmarkkinoiden sopimustoimintaa koskevan kyselyn tulokset, Työmarkkinaosapuolten sopimustoiminnan kehittämisryhmän kokous, 9.5.2003

Jukka Pekkarinen: Työmarkkinoiden sopimustoimintaa koskevan kyselyn tulokset, Työmarkkinaosapuolten sopimustoiminnan kehittämisryhmän kokous, 9.5.2003

Pekka Sauramo: Funktionaalinen tulonjako Suomessa: ollaanko tasapainossa?, Jyväskylän yliopiston XX taloustutkijoiden kesäseminaari, Jyväskylä, 11.6.2003

Kari Alho: Työmarkkinoiden sopimustoiminta työmarkkinakyselyn valossa, Palvelutyönantajien hallituksen työvaliokunta, 27.8.2003

Kari Alho: Työmarkkinoiden sopimusjärjestelmä, Työmarkkinaosapuolten sopimustoiminnan kehittämisryhmän kokous, 17.9.2003

Jukka Pekkarinen: Työmarkkinoiden sopimusjärjestelmä, Työmarkkinaosapuolten sopimustoiminnan kehittämisryhmän kokous, 17.9.2003

Kari Alho: Sopimuspolitiikan tulevaisuus, SAK:n sopimuspoliittinen seminaari, 14.11.2003

Pekka Sauramo: Funktionaalinen tulonjako Suomessa: ollaanko tasapainossa?, Kansantaloustieteen päivät, Kuopio, 5.2.2004.

Anni Heikkilä: Explaining the Desire for Local Bargaining: Evidence from a Finnish Survey of Employers and Employees, AEA Econometrics of Labour Demand -konferenssi, Mons, Belgia, 7.10.2004.

C. Muu tuotos

”Tulopolitiikka 2000-luvulla: Inflaatiokuri piiskaa koordinoimaan palkkaneuvotteluja”, Kari Alhon ja Juhana Vartiaisen haastattelu, Tiedon silta 2/2002, 28-29.

”Sopimusjärjestelmään kohdistuu ristikkäisiä odotuksia”, Tiedon silta 2/2003, 18-19.

Sopimusjärjestelmää koskevasta kyselystä (tiedotustilaisuus 17.6.2003) raportoitiin lisäksi mm. Helsingin Sanomien pääkirjoituksessa 29.6.2003 ja Taloussanomissa.