

Yrityskohtaisista palkkaeroista ja talouden tehokkuudesta: kommentti Pertti Haaparannalle

KAI TORVI

Pertti Haaparanta esittää Kansantaloudellisen aikakauskirjan numeron 4/1993 pääkirjoituksessa, että yrityskohtaiset palkkajoukot (hyvin menestyvä yritys maksaisi parempia palkkoja kuin huonosti menestyvä) lisäisivät talouden tehottomuutta. Väite, jonka mukaan institutionaaliset jäykkyydet edistäisivät talouden tehokasta toimintaa kuulostaa melko uskomattomalta. Käsitys vahvistuu, kun analysoi Haaparannan perusteluja hieman tarkemmin.

1) Haaparanta perustelee palkkajoukkojen tehottomuutta ensinnäkin sillä, että "huonon" yrityksen hyväkin työntekijä saisi alhaista palkkaa, vaikka tehokkuus edellyttäisi hänelle maksettavaksi korkeaa palkkaa. Käsittäkseni yrityskohtaisen palkkajoustavuuden keskeisiä tavoitteita on kuitenkin nimenomaan mahdollistaa myös yrityksen sisäiset tuottavuuseroja vastaavat palkkaerot.

Valtakunnallisessa työehtosopimuksessa on mahdotonta määrätä tällaisista palkkaeroista muuten kuin käyttämällä tuottavuuden proxy-muuttujina työntekijän koulutusta, työkokemusta yms. indikaattoreita. Yksittäisessä yrityksessä voidaan sen sijaan palkka määrätä varsin hyvin ao. henkilön todellisen työpanoksen mukaan, varsinkin jos päätösvaltaa palkoista on delegoitu lähelle "lattiatasoa".

Syy siihen, että hyvä työntekijä saisi huonossakin yrityksessä korkeampaa palkkaa on

tietysti se, että vastakkaisessa tapauksessa hän voisi hakeutua korkeampia palkkoja maksavan paremman yrityksen palvelukseen. Itse asiassa yrityksen menestyksen ja sen työvoiman laadun välillä vallitseekin molemminpuolinen kausaalirelaatio: yritys menestyy todennäköisesti sitä paremmin, mitä tuottavampaa sen työvoima on, ja toisaalta tällainen korkeiden palkkojen maksuun pystyvä yritys voi houkuttaa itselleen parhaat työntekijät.

Työvoiman mahdollisuus liikkua yritysten välillä tekeekin tehottomuusväitteen mahdottomaksi. Jos "samapalkkaisuus" yritysten välillä olisi tehokas ratkaisu, kilpailulliset markkinat (joiden toteutumista yrityskohtaisten palkkaerojen mahdollistaminen edistäisi) tuottaisivat tämän ratkaisun markkinatasapainona.

2) Haaparannan mukaan palkkojen riippuvuus yrityksen menestyksestä vähentäisi omistajien ja johdon riskiä työntekijöiden kustannuksella, ja sillä olisi näin kielteisiä insenttiivaikutuksia. Toisaalta voidaan todeta, että työntekijöiden motivaatioon tällä tietysti olisi myönteisiä vaikutuksia, kun hyvät suoritukset palkittaisiin.

3) Yrityskohtaisesti tai keskitetysti määräytyviä palkkoja voidaan tarkastella myös siltä kannalta, miten ne vaikuttavat talouden rakennemuutokseen. Valtakunnallisen työehtosopimuksen määräämät korkeat palkat edesauttavat

sitä tietysti laman oloissa sikäli, että huonot yritykset menevät herkemmin konkurssiin kuin jos ne voisivat maksaa alempia palkkoja. Voidaan kuitenkin kysyä, onko tarpeen aktiivisesti edistää huonojen yritysten likvidointia juuri korkean työttömyyden vallitessa. Niiden irtisanottujen työntekijöiden kohtalonahan on todennäköisesti jäädä työttömiksi, eli huonon yrityksen työvoiman vaihtoehtoiskustannus on nolla tai ainakin hyvin alhainen. Sekä koko kansantalouden että yksittäisen työntekijän kannalta pienipalkkainenkin työpaikka olisi parempi vaihtoehto kuin kortistoon joutuminen.

Korkeasuhdanteessa yritysکوhtainen joustavuus voisi jopa edistää rakennemuutosta. Jos huonot yritykset maksaisivat työvoimapulan vallitessa alempia palkkoja kuin hyvät, niiden toiminta vaikeutuisi työvoiman huonon saatavuuden vuoksi. Tällöin kilpailu tietysti pakottaisi ne lähentämään palkkojaan hyvien yritysten maksamiin, ja lähestyttäisiin valtakunnalli-

sen työehtosopimuksen mukaista samapalkkaisuutta. On kuitenkin mahdollista, että huonon yrityksen toiminta loppuisi työvoimapulankin takia, mikäli sen palkanasetanta ei reagoisi riittävän nopeasti. Yritysten välisten palkkaerojen puuttuessa huonon yrityksen toiminta loppuisi vain mikäli se ei vallitsevilla palkoilla pystyisi toimimaan kannattavasti. Korkeasuhdanteessa olisi kuitenkin todennäköistä, että huonokin yritys pystyisi pitämään nenänsä vedenpinnan yläpuolella.

Voidaan siis väittää, että yritysکوhtainen palkanasetanta edistäisi huonojen yritysten karsitumista nimenomaan korkeasuhdanteessa, jolloin siitä esimerkiksi työttömyyden muodossa koitua haitta olisi vähäinen. Valtakunnallisesti määräytyvät palkat toimivat päinvastoin: alhaisen tuottavuuden yritykset ajautuvat konkurssiin erityisesti laman aikana pahentuen työttömyysongelmia.