

# Miksi ja miten Pohjolan työmarkkinainstituutiot muuttuvat?\*

Juhana Vartiainen

*Tutkimusjohtaja*

Konjunkturitutitutet

## 1. Johdanto

Työmarkkinat ovat erikoiset markkinat, joilla on Pohjoismaissa toiminut voimakkaita kartelleja markkinan kummallakin puolella. Kartellit eli työmarkkinajärjestöt ovat niin ikään ajoittain toimineet tiiviissä yhteistyössä valtiovallan kanssa. Kuvailen kirjoituksessani Pohjoismaiden työmarkkina- ja palkkaneuvotteluinstituutioiden pitkää linjaa vuosisadan alkupuolelta tähän päivään. Koetan esittää sen, mikä on jatkuvaa ja sen mikä on muuttunut ja miksi.

Palkkaneuvottelujen kehitystä kuvataan tutkijoiden ja päättäjien parissa usein lähinnä kehitykseksi ”keskitetystä” ”hajautettuun” palkanmuodostukseen. Vastakkainasettelu on josain määrin näennäinen ja kätkee sen, mikä todella on jatkuvaa. Se antaa lisäksi yliampuvan kuvan siitä, mihin keskitetyillä palkkasopimuksilla pyrittiin ja mitä niillä saavutettiin.

Jatkuvuuden ohella on tietysti tapahtunut muutoksia. Niistä tärkeimpiä ovat työehtoso-

pimusten muuttuminen enemmän yksilöitä differentioivaan suuntaan, tulopolitiikasta ja yhteiskuntasopimuksista luopuminen sekä muodollisen keskittämisen korvaaminen palkanormitoiminnalla.

Tuen esitystäni käymällä läpi joukon teoreettisia argumentteja, joiden avulla pohjoismaista työehtosopimusjärjestelmää ja sen muutoksia voi ymmärtää. Pohdin myös sitä, miksi työmarkkinapolitiikan muutokset 1990-luvun taantuman jälkeen johtavat sosialidemokratian heikkouteen ja Suomessa mahdollisesti korporatiivisen vallankäytön kriisiin. Tästä kriisistä on mielestäni merkkejä jo nykyisessä poliittisessä keskustelussa.

## 2. Historiallinen kaari

### 2.1. Alkuperäiset kihlaukset

Kaikissa Pohjoismaissa oli viime vuosisadan alkupuoliskolla jonkinlainen työmarkkinajärjestöjen sovinnon ja rinnakkaiselon momentti,

\* Kirjoitus perustuu plenum-esitelmään, jonka pidin Taloustutkijoiden XXVIII kesäseminaarissa Jyväskylän yliopistossa 8.6.2011. Sähköposti: juhana.vartiainen@konj.se.

jossa työnantajien ja työntekijöiden osapuolet tunnustivat toisensa neuvotteluosapuoliksi. Suomessa tunnetaan tammikuun kihlaus vuodelta 1940 ja Ruotsissa Saltsjöbadenin sopimus vuodelta 1938. Norjassa solmittiin pääsopimus, Hovedavtal vuonna 1935, vuosikymmenten konfliktien jälkeen. Tanskassa tällainen formaatiivinen sovintoperiodi alkoi jo aiemmin, 1800-luvun lopulla.

## **2.2. Keskitetyn tulopolitiikan kultakausi**

Sovinnonteko oli institutionaalinen lähtölaukausta sille keskitetyn tulopolitiikan kultakaudelle, joka seurasi toisen maailmansodan jälkeen. Kultakausi kesti Ruotsissa 1950-luvulta 1970-luvulle, Tanskassa ja Norjassa aina 1980-luvulle asti. Suomessa tulopolitiikan aika-kausia jatkui vielä 1990-luvullakin, Suomelle ominaisten politiikan asetelmien vuoksi.

Kultakaudella palkankorotuksista sovittiin keskusjärjestöjen välisissä neuvotteluissa ja näin sovittua yleiskorotusta sovellettiin laajasti kaikkiin palkansaajiin. Näin oli erityisesti Suomessa ja Ruotsissa. Norjassa ja Tanskassa tämä oli myös yleistä, mutta yleiskorotusten rinnalla käytettiin jo aivan alusta alkaen myös toisenlaista sopimustyyppiä. Siinä sovittiin vain minimitariffeista eri tehtävissä ja annettiin minimitasan ylittävistä palkoista sopiminen kokonaan paikallisten osapuolten tehtäväksi.

Pohjoismaat eivät muutenkaan olleet aivan samanlaisia. Suomessa ja Norjassa tulopoliittisiin liittyi usein valtiovallan mukanaolo erilaisin vero-, investointi-, sosiaaliturva- ja kasvupaketein. Suomessa valtiovallan toimet pyrkivät nopeaan kasvuun ja kasvun vaatimia uhrauksia ”ostettiin” lupauksilla hyvinvointivaltion kehittämisestä (Jäntti, Saari ja Vartiainen 2006). Tanskassa ja Ruotsissa työmarkki-

najärjestöt korostivat enemmän omaa itsenäisyyttään, ja Ruotsissa itsenäisyyskorostus näkyi suoranaisten allergiana käsitettävänä tulopolitiikka kohtaan. Poliittisesti tätä aikakautta hallitsivat työläisten sosialidemokraattiset ammattiliitot.

Näistä kulttuurieroista huolimatta toimintatapa oli aika yhtenäinen. Se osui ajallisesti Bretton Woods -kauteen, jolloin koetettiin ylläpitää vakaata valuuttakurssia. Tämä rahataloudellinen ympäristö loi työmarkkinaosapuolille selväpiirteisen toimintasäännön: palkankorotukset on mitoitettava avoimen sektorin tuottavuuden nousun ja kansainvälisen inflaation mukaan. Tällöin yksikkötyökustannuksilla mitattu kansainvälinen kilpailukyky säilyisi ennallaan, jolloin vaihtotase olisi tasapainossa ja vakaaseen valuuttakurssiin ei kohdistuisi painetta.

Käytännössä järjestelmä ei toiminut näin hienosti, vaan erityisesti Suomi ja Ruotsi ajautuivat toistuvasti devalvaatioihin, Suomi jo 1960-luvulla ja Ruotsi 1970-luvulta lähtien. Inflaatio oli ajoittain korkealla ja palkkaliikumääräsivät lopulta aika suuren osan lopullisesta toteutuneesta palkankorotuksesta. Tämä heijasti varmaankin yliampuvaa työllisyysambitiota sekä jonkinlaista perustavaa erimielisyyttä funktionaalista tulonjaosta. Erimielisyys purkautui inflaationa ja devalvaatioina. Silti erityisesti 1950-luku oli mallin kultakautta, ainakin siinä mielessä, että talouskasvu oli nopeaa ja työttömyys alhaalla.

## **2.3. Keskittyneen palkkapolitiikan hajoaminen**

Työmarkkinasuhteet kriisiytyivät 1980- ja 1990-luvuilla kaikissa Pohjoismaissa ja näin alkoi aikakausi, joka pikku hiljaa, kokeilujen, yritysten ja erehdysten kautta johti jonkinlai-

seen uuteen toimintamalliin. Keskittyneen palkanmuodostuksen tuhoon myötävaikuttivat monet tekijät, joista jotkin johtuivat ammattiyhdistysliikkeen sisäisistä ristiriidoista ja jotkin muut puolestaan toimintaympäristön muutoksista. Myös työnantajat muuttivat suhtautumistaan palkkakoordinaatioon kaikissa Pohjoismaissa. On kuitenkin huomionarvoista, että kriisivaiheeseen liittyi kaikissa Pohjoismaissa samalla myös makrotalouspolitiikan etsikkovaihe, jolloin kaikki toimijat kokivat yllätyksiä ja makrotalouspolitiikkaa ei voinut ennustaa. Eriyisesti rahoitusmarkkinoiden liberalisointi osoittautui niin vaikeaksi ympäristön muutokseksi, että muu talouspolitiikka ei kyennyt salpaamaan siitä johtuvaa ylikuumenemista. Tämä osoittaa palkanmuodostusmallien ja makrotaloudellisten tulemien kohtalonyhteyden.

Työmarkkinajärjestöjen on vaikeaa koordinoita omia toimiaan, jos makropolitikalla ei ole ankkureita – esimerkiksi inflaatiotavoitetta ja budjettilyijäämätavoitetta – jolloin talouspolitiikkaa ei voi ennustaa. Tämä on tärkeä havainto nyt, *ex post*. Nyt makrotalouspolitiikka on vakiinnutettu toimintasääntöihin ja myös palkanmuodostuksen pelisäännöt näyttävät löytäneen – ehkä Suomea lukuun ottamatta – jonkinlaisen uuden pelisäännösten. 1990-luvun kriisin aikana ajateltiin sitä vastoin usein, että koko pohjoismainen palkkaneuvottelumalli ja ehkäpä koko hyvinvointivaltio olivat tulleet tiensä päähän.

Ruotsissa keskitetty järjestelmä hajosi pitkälti liiallisiin solidaarisuuspyrkimyksiin 1960-luvulta eteenpäin. Alkuperäinen yhtenäisten palkankorotusten Rehn-Meidner-malli oli lähtenyt kansantalouden tehokkuutta ja tuottavuuskasvua tukevasta periaatteesta ”sama palkka samasta työstä”. 1960-luvun palkkapolitiikka kulki kuitenkin Ruotsissa

suuntaan ”sama palkka kaikesta työstä”. Pilkalinen luonnehdinta on Assar Lindbeckin liioittelua, mutta ei täysin perusteeton, koska tuolloin sovittiin selvästi suurempia palkankorotuksia niille, joiden lähtöpalkka oli alhainen.

Alkuperäisen Rehn-Meidner-mallin ”solidaarisuuden” idea oli sitä vastoin jotain aivan muuta eli keino kokonaistaloudellisen vakauden saavuttamiseksi: jos työntekijät olivat vakuuttuneita siitä, että samasta työstä saatiin samaa palkkaa kaikkialla, he hyväksyisivät sen, että erityisen hyvin kannattavissa yrityksissä maksettaisiin samat palkankorotukset kuin muuallakin. Työntekijät eivät siis lähtisi ulosmittaamaan hyvän kannattavuuden yrityksistä erityisen korkeita paikallisia palkankorotuksia. Näin voitaisiin ekspansiivista finanssipolitiikkaa käyttäen saavuttaa korkea työllisyyden taso, koska palkkاپaineet voitaisiin pitää hallinnassa eikä kilpailukyky vaarantuisi.

Rehnin ja Meidnerin ”solidaarisuudessa” ei siis ollut uudelleenjaon elementtiä. Sanan ”solidaarisuus” valinta selittyy Rehnin ja Meidnerin taktisella halulla suostutella työntekijöitä mukaan tällaiseen vakautuspolitiikkaan. Käsite ”solidaarinen palkkapolitiikka” sai sittemmin tartunnan 1960-luvulla alkaneesta pyrkimyksestä käyttää palkkapolitiikkaa tulonjaon muuttamiseen. Suuri osa tutkijoista ja päättäjistä tulkitsee valitettavasti ”solidaarisen palkkapolitiikan” edelleen tällä värityneellä ja harhaisella tavalla.

Kuten Hibbs ja Locking (2000) ovat osoittaneet, pyrkimys suosia pienipalkkaisia todella näkyi palkkaerojen supistumisena yli tehtäväluokkien, siinä missä 1950-luvulla palkat olivat tasoittuneet samanlaisten tehtävien sisällä. Tämä johti ajan mittaan sekä työnantajien että koulutettujen toimihenkilöiden kapinaan.

Keskitetyt neuvottelut hajosivat Ruotsissa muodollisesti vuonna 1983. 1980-luvusta tuli Ruotsissa epävakauden ja korkean inflaation vuosikymmen, joka huipentui rahoitusmarkkinoiden vapauttamista seuranneeseen ylikuumenemiseen ja sitä seuranneeseen romahdukseen. Palkkainflaatio kiihtyi 1980-luvun lopulla 10 prosentin tuntumaan samalla, kun työttömyys laski alle 3 prosentin eli todennäköisesti tasapainotyöttömyyttä alemmaksi. Ruotsissa koetettiin vuosikymmenen vaihteessa – samaan tapaan kuin Suomessa – luoda kiinteällä valuuttakursitavoitteella järjestelmään nimellinen ankkuri, tunnetuin tuloksin. Maa syöksyi lamaan ja kruunu päästettiin kellumaan vuonna 1992.

Jälkikäteen voi sanoa, että 1960- ja 1970-lukujen ylenpalttinen solidarismi myötävaikutti palkanmuodostuksen epäonnistumiseen. Toisaalta millä tahansa palkkajärjestelmällä olisi ollut 1980-luvulla vaikeaa ylläpitää täystyöllisyyttä, kun talouspolitiikasta puuttui nimellinen ankkuri ja finanssipolitiikan poliittiset lihakset eivät riittäneet patoamaan vuosikymmenen lopun ylikuumenemistä.

Norjassa tapahtumien kulku oli laadullisesti samankaltainen kuin Ruotsissa, mutta kriisi alkoi myöhemmin ja oli vähemmän dramaattinen. 1990-luvun tulonjakokiistat ja pyrkimykset palkkaerojen tasoittamiseen tulopoliittisen järjestelmän sisällä johtivat työntekijöiden ja toimihenkilöiden välisiin konflikteihin, kuten metallityöläisten lakkoon vuonna 1996. Keskitetty tulopoliittikka sortui muodollisesti vuonna 2002, minkä jälkeen on kehitetty uutta toimintatapaa.

Tanskassa keskitetty koordinaatio kesti 1980-luvun puoliväliin, mutta kaatui siihen, että Poul Schlüterin ensimmäinen hallitus (1982–1987) alkoi ajaa talouden saneerauskuuria reaktionä toisen öljykriisin jälkeen kasvaneeseen budjettialijäämään ja ulkoiseen alijää-

mään. Ammattiyhdistysliike ajautui tällöin vastahankaan hallituksen kanssa. Tanskassakin tulopoliittinen yhteistyö valtiiovallan ja järjestöjen välillä oli siihen mennessä ollut tärkeä keskitettyä koordinaointia ylläpitävä tekijä.

1980-luvun eripurana myötä myös Tanskassa siirryttiin liittokohtaisiin sopimuksiin. Vastakkainasettelujen ja ristiriitojen vaihe tavallaan loppui 1987, jolloin siirryttiin uuteen palkanormitoimintatapaan. Muutosta edesauttoi selvästi hallituksen pyrkimys saada palkkavaatet ruotuun. Tähän pyrittiin eri keinoin, kuten kruunun sitomisella Saksan markkaan, julkisen alan indeksiehtojen karsimisella sekä uhkauksilla korkeista koroista. Tanskassa palkanmuodostuksen ”kurinpitovaihe” ajoittui siis jo 1980-luvulle.

#### 2.4. Uudet palkanmuodostusregiimit

Kriisivaiheen jälkeen sekä Norjassa, Ruotsissa että Tanskassa on löytynyt uudenlainen, jo kohtuullisen vakiintunut toimintatapa. Sille ovat ominaisia seuraavat piirteet:

1) Muodollinen keskittäminen on korvattu palkanormeerauksella, jossa teollisuusliitot solmivat työehtosopimuksensa ensin ja muut seuraavat sen valitsemaa korotuslinjaa. Keskusjärjestöt ovat menettäneet muodollisen neuvottelumandaattinsa, mutta työnantajat ovat vahvistaneet sisäistä koordinaatiotaan ja näin ollen myös neuvotteluvoimaansa.

2) Norjaa lukuun ottamatta ei enää pidetä normaalina toimintatapana sellaisia yhteiskuntasopimuksia, joissa hallitus ja työmarkkinajärjestöt sopivat yhdessä sekä palkoista että talouspolitiikan muista parametreista. Tämä heijastaa sekä poliittisten ideologioiden että makrotaluspoliittisen ajattelun muutoksia: raha- ja finanssipoliittikka on yhä selvemmin

sidottu eksplisiittisiin toimintasääntöihin (inflaatiotavoite ja ylijäämätavoite), joten niiden päätöseräiselle yhteensovittelulle palkkojen kanssa ei jää tilaa. Julkiset viranomaiset ovat kuitenkin tulleet entistä selvemmin mukaan palkanmuodostuksen informaatio-ohjaajina ja välittäjinä.

3) Työehtosopimusten ”*fine print*” eli sopimuskonstruktiot ovat muuttuneet ja uudistuneet voimakkaasti, eritoten Ruotsissa. Ruotsin toimihenkilöille tyypillisissä ”pottisopimuksissa” sovitaan vain palkkojen keskimääräisestä noususta, mutta jätetään jakovaran jakautuminen yksilöiden kesken joko kokonaan tai osittain paikallisiin neuvotteluihin. Tanskassa ja Norjassa tämä on näkynyt etupäässä siinä, että kaikille yleiskorotuksen määräävien ”normaalisopimusten” (tätä nimitystä käytetään Tanskassa ja Norjassa) osuus kaikista työehtosopimuksista on hyvin alhainen, Tanskassa ehkä enää vain noin 15 prosenttia. Valtaosa tanskalaisista sopimuksista on *minimisopimuksia*, jotka eivät sido paikallista neuvottelua muuta kuin sellaisilla matalapalkka-aloilla, joilla työntekijät saavat alkutilanteessa minimitasoa vastaavaa palkkaa. Norjassakin tällaisten minimisopimusten osuus on kasvanut selvästi.

Miten tällaiseen uuteen vakiintuneeseen toimintatapaan päädyttiin? Eri Pohjoismaiden kehityspolut ovat vaihdelleet, mutta niillä on ollut ilmeisiä yhteisiä piirteitä.

Keskittymisen romahdusta seurasi yleensä kriisivaihe, jossa koordinaatio ei toiminut. Syvimässä lamassa – Ruotsissa ja Norjassa 1990-luvun alussa, Tanskassa aiemmin – palattiin kuitenkin ohimenevästi kansalliseen keskitämiseen, tulopolitiikkaan.

Hapuiluvaiheen jälkeen ja talouden taas kasvaessa kuitenkin joka maassa juuri teollisuuden ja erityisesti vientiteollisuuden organi-

saatiot nousivat esiin päänavaajina. Ne ilmoittivat parantavansa sopimuskulttuuriaan ja solmivansa tästedes yhteisen edun kannalta vastuullisia sopimuksia. Teollisuusosapuolet ilmaisivat yleensä myös yhteisen halunsa luoda koko kansantaloudelle palkanormin.

Ruotsissa teollisuusosapuolet solmivat vuonna 1997 *teollisuussopimuksen* (Industriavtalet), joka koski sekä neuvotteluprosessia että palkkapolitiikan yhteisiä tavoitteita. Sitä ennen oli koettu mm. koordinoimaton liittokierros vuonna 1995, jolloin palkkojen nousuvauhti kiihtyi 5 prosenttiin vaikka työttömyys oli vielä yli 8 prosenttia. Valtiovalta tuki teollisuusosapuolten sopupyrkimyksiä perustamalla uudelleen, vahvemmin toimivaltuuksin varustetun valtakunnansovittelijan toimiston (Medlingsinstitutet), jonka tehtävänä oli edistää kansantaloudellisesti vastuullisen sovun löytämistä. Teollisuussopimus on toiminut siinä mielessä, että konfliktit ovat vähentyneet ja palkkojen nousuvauhti on ollut paremmassa sopusoinnussa työllisyyden ja inflaatiotavoitteen kanssa.

Normeeraus on toteutunut varsin hyvin viimeisen 13 vuoden sopimuskierröksillä (1998, 2001, 2004, 2007, 2010): teollisuuden sopima jakovara on toista desimaalia myöten toteutunut useimpien muiden alojen keskimääräisessä palkannousuvauhdissa. Poikkeuksena ja kiistojen kohteena ovat kuitenkin olleet työntekijäkeskusjärjestön LO:n (Landsorganisationen i Sverige) matalapalkka-aloille vaatimat tasa-arvoerat, jotka ovat yleensä tulleet palkanormin päälle.

Norjassa toteutui hyvin samantapainen kehitys, joskin siinä oli vähemmän dramatiikkaa kuin Ruotsissa. Myös Norjassa keskitetty palkkapolitiikka tuli kunnianhimoisten solidaarisuuspyrkimysten kohteeksi ja kiistat palkkaeroista yltyivät 1990-luvulla myös ammattiliit-

tojen välillä. Kiistoja koetettiin ratkaista asettamalla valtiollinen komitea pohtimaan palkanmuodostuksen ja talouspolitiikan yhteensovittamista, johtajana professori Steinar Holden (mietinnöt 2000 ja 2003). Komitean raportit suosittivat edelleen koordinoitua palkkasopimista mutta luopumista suhteellisten palkkojen muutospyrkimyksistä sen sisällä.<sup>1</sup> Suositukseen kuului myös jakovaran suurempi differentiointi paikallisissa neuvotteluissa. Tämän jälkeen toimintatavat ovat jossain määrin vaihdelleet, mutta yhä selvemmin on normaaliksi marssijärjestykseksi vakiintunut se, että teollisuus avaa pään ja muut seuraavat sitä. Tämäkin oli Holdenin komitean suositusten mukaista.

Tanskassa Poul Schlüterin kriisihallitus ajoi vuonna 1987 työmarkkinajärjestöt yhteiseen päätöslauselmaan, jossa palkanmuodostuksen lähtökohdaksi otettiin hintakilpailukyky suhteessa Eurooppaan. Samalla hallitus uhkasi korkojen nousulla, jos palkat nousisivat liikaa. Tuloksena oli ensimmäinen sopimus, jossa metalliteollisuuden sopimus muodosti normin ja jossa palkanmuodostusta ”kurinalaistettiin” uhkauksella korkeammista koroista.

Suomessa muodollisesti keskitetty tulopolitiikka pysyi hengissä kaikkein pisimpään. Siitä tuli tunnetusti Paavo Lipposen hallitusten (1995–1999, 1999–2003) aikana keskeinen toimintatapa. Se edesauttoi tieto- ja viestintäteknologiateollisuuden nousua 1990-luvulla, koska tuottavuuden kasvu ylitti sen parissa reippaasti palkkojen nousun, jota salvattiin tulopo-

litiikalla.<sup>2</sup> Tulopolitiikka hyväksyttiin myös työnantajien leirissä, koska se nähtiin (aivan oikein) keinona saada maa EMU-kuntoon ja pienenä hintana siitä, että päästiin mukaan rahaliittoon.

Suomen työnantajat kyseenalaistivat tulopolitiikan vasta 2000-luvun lopulla, noin vuodesta 2007 alkaen. Nythän EMU-hanke oli jo saatu satamaan. Työnantajat tuskastuivat Suomessa myös siihen, että eteneminen Ruotsin tapaan suuremman paikallisen differentioinnin sallivien työehtosopimusten suuntaan osoittautui Suomessa Ruotsia nihkeämmäksi.

Suomessa on, kiinnostavaa kylläkin, kuljetu päinvastaiseen suuntaan kuin Ruotsissa. Ruotsissa on pyritty synkronoimaan palkkasopimukset ajassa, jotta teollisuuden normivaikutus olisi mahdollisimman tehokas. Suomessa työnantajat ovat sitä vastoin pyrkinet eriyttämään eri sopimusalojen sopimuskaudet, jotta normivaikutusta ei syntyisi. En ole varma, että tämä toimintatapa on ajan mittaan Suomessa kestävä, koska normeerausella ja samanpituisilla sopimuksilla todennäköisesti saadaan aimo annos palkkamalattia, kuten tuonnempana esitän.

Muussa kolmessa Pohjoismaassa on siis kuljettu kohti teollisuuden palkanormia, pois muodollisesta keskityksestä mutta normin sitouutusta vahvistavaan suuntaan.

Kaikissa Pohjoismaissa tapahtunut luopuminen muodollisesta keskittämisestä kätkee kuitenkin alleen sen, että työnantajat ovat vahvistaneet sisäistä koordinaatiotaan. Tämä on asiantuntijoiden mukaan erityisen selvää Tanskassa, jossa työnantajat voivat keskusjärjestön sisällä käyttää eräänlaista veto-oikeutta toistensa kaavailemiin palkkasopimuksiin.

On myös helppo uskoa, että palkanormiajattelu parantaa työnantajien neuvotteluvoi-

<sup>1</sup> *Ks. komiteamietinnöt NOU (2000) ja NOU (2003).*

<sup>2</sup> *Maliranta ja Rouvinen (2003) ovat analysoineet sitä, miten näin ylläpidetty luova tubo – työntekijöiden siirtyminen korkean tuottavuuden yrityksiin ja toimipaikkoihin ja matalan tuottavuuden yritysten ja toimipaikkojen häviäminen – edisti tuottavuuden kasvua Suomessa 1990-luvulla.*

maa, kun sitä verrataan muodolliseen keskittämiseen. Muodollinen keskittäminen johti siihen, että palkkavaateita käsiteltiin julkisesti tiedotusvälineissä. Työnantajat kokivat usein häviävänsä nämä julkisuustaistelut, varsinkin kun puhuttiin matalapalkka-alojen tasa-arvoeristä. Nyt lähtökohtana on teollisuuden tilanne, jolloin matalapalkkavaatimukset eivät ainaakaan neuvottelujen ensi vaiheessa saa samaa julkisuutta. Epämuodollinen koordinaatio työnantajaleirin sisällä voi silti olla tehokasta. Esimerkiksi Ruotsissa työnantajat käsittelevät omassa keskusjärjestössään myös muiden sopimusalojen meneillään olevia palkkaneuvotteluja.<sup>3</sup>

Toinen yleinen havainto on, että palkkajärjestelmät ovat lähestyneet toisiaan myös valtiollisen osallistumisen suhteen. Tulopolitiikkaan allergisesti suhtautuvassa Ruotsissa on hyväksytty Medlingsinstitutin auttava rooli ja Konjunkturinstitutin palkkaraportin kautta tapahtuva informaatio-ohjaus. Samanlainen raporttien ja laskelmien kautta tapahtuva informaatio-tulopolitiikka on toteutunut myös Suomessa uuden ”tukuseton” eli Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnan laskelmien kautta sekä Norjassa tilastokeskuksen palkkaraportin avulla.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Tämä näkyi julkisuudessa vuoden 2007 sopimuskierroksella, jolloin työnantajajärjestö koetti estää kaupan alalle syntyneen neuvottelutuloksen pitäen sitä liian korkeana.

<sup>4</sup> Valtioneuvoston kanslia asetti vuonna 2008 tämän toimikunnan neljäksi vuodeksi. Sen toimenkuva muistuttaa aiempaa ”tuposettoa” eli Tulopoliittista selvitystoimikuntaa, jonka nimeen sisältyvästä viittauksesta tulopolitiikkaan pyrittiin kuitenkin tässä vaiheessa eroon. Tuposeto ja tukuseto ovat Suomelle tyypillisiä asiantuntijaelimiä, joissa etujärjestöjen asiantuntijat ja virkamiehet kohtaavat.

### 3. Mikä on olennaista ja mikä ei?

Historiallinen kaari luo kuvan suurista muutoksista: keskitettyä tulopolitiikkaa kokeiltiin ja se johti kriisiin. Mutta toinen tapa nähdä pitkä kaari olisi korostaa jatkuvuutta. Poliittisesta ja organisatorisesta pintakuohusta huolimatta Pohjoismaissa on jatkuvasti solmittu kollektiivisia työehtosopimuksia, jotka luovat puitteet useimpien palkansaajien palkanmuodostukselle. Niillä kaikilla on sama olennainen ominaisuus: ne kieltävät kokonaan paikalliset työtaistelutoimet ja velvoittavat osapuolet toteuttamaan vähintään ne työehtojen tarkistukset, jotka työehtosopimukseen on kirjattu. Ne siis edustavat edelleen väkevää kollektiivista puuttumista paikallisten osapuolten toimivaltuuksiin.

Voimme aloittaa tarkastelemalla kriittisesti sitä, miten ”keskitetty palkanmuodostus” tai ”ammattiliittojen vaikutus” on mallinnettu taloustieteen oppikirjoissa ja työn taloustieteen standardiesityksissä. Niissähän tyypillisesti oletetaan, että ammattiliitto voi ”määrätä” palkkatason  $w$ , joka muuttujana sitten vaikuttaa eri tavoin talouden tasapainoon. Keskusammattiliitto ”määrää” näissä malleissa koko talouden palkan ja yksittäinen ammattiliitto oman toimialansa palkan.

Instituutioita tuntemattomat taloustieteilijät ovat toisinaan jopa luulleet, että maailma toimii näin.<sup>5</sup> Keskitettyä palkkapolitiikkaa on siis pidetty jonkinlaisena palkanmuodostuksen Gosplanina, sekä palkkatason että palkkaerot

<sup>5</sup> Muistan NBER:n työn taloustieteen huippuseminaarini, jossa eräs prominentti aasialainen tutkija ilmaisi Ruotsin yksilödataa katsottuaan hämmästyksensä siitä, että kaikilla ei ollutkaan sama palkka 1960-luvulla!

määrävänä suunnitelmataloutena. Ja sitä hän se olisikin, jos standardimalli olisi tosi.

Olen kuitenkin sitä mieltä, että standardimalli on huono abstraktio, eikä vain siinä mielessä kuin taloustieteen abstraktiot aina ovat yksinkertaistavia. Standardimalli on väärä abstraktio.

Standardimallin oletus sotii sitä vastaan, miltä työehtosopimusten säätelyä palkanmuodostus oikeasti näyttää. Pohjollaan lienee aika pieni joukko yksilöitä, joiden palkkataso, siis palkka kruunuissa tai euroissa, olisi luetta- vissa suoraan jostain työehtosopimuksesta. Tiedämme myös, että ammattiliitot eivät yleensä neuvottele palkkatasoista vaan palkankorotuk- sista. Standardimalli lähtee myös siitä, että pal- kan sopiminen on *staattinen* valinta: jos mak- rotaloudellinen tilanne muuttuu, voidaan sam- tien valita uusi palkka.

Voimassa oleva nimellinen palkkasopimus on siksi standardimalleissa totaalisen irrele- vantti. Tämä lähtökohta on omituinen. Jos meillä olisi kaksi täysin identtistä kansantalo- utta, mutta toisessa olisi lähtötilanteessa alle- kirjoitettuna alemmat nimelliset palkkasopi- mukset kuin toisessa, meidän näitä kahta talo- utta koskevat ennusteemme todennäköisesti eroaisivat aika monen lähivuoden aikajän- teeläkin. Nimelliset palkkasopimukset on siksi taloustieteessä nähtävä *tilamuuttujana*, jota ohjaavat dynaamiset, sopimusteoriasta määrä- tyvät liikeyhtälöt. Tällaista lähtökohtaa ovat tutkimuksessa edustaneet lähinnä Steinar Hol- den sekä hollantilaiset Coen Teulings ja Joop Hartog.

Toisin sanoen työehtosopimuksia ja työelä- män suhteita tarkemmin seuraava ei voi tunnis- taa standardimallin lähtökohtia ja ominaisuuksia sellaisiksi, jotka pätevät todellisilla työmark- kinoilla. Kuilun standardimallin oletusten ja

reaalimaailman välillä voi tiivistää kolmeen asiaan:

- 1) Useimmat ammattiliitot haluavat määrätä jonkinlaisia minimitasoja eli ”tariffipalkkoja” oman sopimusosalansa tehtäville. Nämä palkat määritellään tasoina – kruunu- tai euromääräisinä tunti- tai kuukausipalkkoina – samaan tapaan kuin ammattiliiton standardimallissa oletetaan. Yleensä kuitenkin vain *pieni vähemmistö* ammattiliittojen jäsenistä on siinä tilanteessa, että minimi- tai tariffipalkka sitoo. Useimmat työntekijät saavat nimittäin tariffipalkkaa korkeampia palkkoja. Minimitariffit eivät siis yleensä suoraan vaikuta kuin harvojen palkkaan.
- 2) Ammatti- ja työnantajaliittojen ylivoimaisesti tärkein sopimusparametri on palkkojen *korotus*, ei palkkataso tai minimitaso. Sovittuja korotuksia sovelletaan yleensä lähtötilanteen todellisiin palkkoihin *niiden tasosta riippumatta*. Voidaan siis sanoa, että ammattiliitot voivat vaikuttaa palkkojen nousuvauhtiin ja sitä kautta välillisesti ja epätydellisesti keskimääräisiin palkkoihin. Työehtosopimusten vaikutus palkkarakenteeseen ja palkkaeroihin on kuitenkin heiveröistä.
- 3) Ammattiliiton ja työnantajajyhdistyksen sopimaa palkankorotusta voidaan yleensä työpaikoilla *muuttaa* paikallisin toimin. Se on harvoin täysin sitova rajoite sille, mitä työpaikalla tapahtuu. Yritykset voivat lähes aina nostaa jonkun tai kaikkien palkkoja enemmän kuin työehtosopimus vaatisi. Myöskään työehtosopimuksen vaatimusten alittaminen joiltakin osin ei ole täysin mahdotonta, jos



osapuolet pääsevät siitä sopuun. Periaatteessa työehtosopimuksien (TES) vähimmäisvaatimusten rikkominen luo vahingonkorvausvastuun niin, että ammattiliitto voisi vaatia yritykseltä tai työnantajaliitolta korvauksia oikeusteitse. Mutta jos yrityksen tila on sellainen, että työehtoja on pakko heikentää, oletaisin näin kuitenkin monessa tapauksessa voivan tapahtua, jos paikallisesti päästään yksimielisyyteen eikä kukaan työntekijä riitautta asiaa. Tämä on pohjoismaisten työmarkkinajuristien mielestä oikeudellisesti harmaata aluetta. Joskus toki kuulee tapauksista, joissa ammattiliitto on riitauttanut paikallisen palkkaratkaisun, vaikka työntekijät olisivatkin paikallisesti olleet valmiita hyväksymään sen. Tällaiset tapaukset eivät kuitenkaan vaikuta kovin yleisiltä. Suomen 1990-luvun lama oli havainnollinen esimerkki poikkeustilasta, jossa palkkoja laskettiin tai ne jäädytettiin monissa yrityksissä eivätkä työehtosopimukset sitä pääsääntöisesti estäneet.

Vaikka työehtosopimusten määräämät palkkatarkistukset voidaan ohittaa paikallisin sopimuksin, ne *eivät* muutu irrelevanteiksi. Työehtosopimus rajoittaa näet niiden taistelun ja painostustoimien joukkoa, joihin paikalliset osapuolet voivat ryhtyä. Jos työehtosopimuksia ei olisi, paikalliset osapuolet voisivat pönkittää omia vaatimuksiaan lakoilla tai työsuluilla. Työehtosopimuksen *tärkein* funktio Pohjoismaissa on tällaisten toimien kieltäminen, jolloin paikalliset neuvottelut on pakko käydä työrauhan vallitessa.

#### 4. Vaihtoehtoinen tulkinta: hold up -ongelma

Standardimallin institutionaalinen epätarkkuus on siis mielestäni vääristänyt sitä, miten työehtosopimukset ymmärretään. Standardimallin mukaan työehtosopimukset ja työmarkkinajärjestöt eivät voi koskaan parantaa talouden suorituskykyä suhteessa täysin hajautettuun palkanmuodostukseen. Standardimallissa kollektiivisesti määrätty palkka on vain rajoite paikallisten osapuolten tehokkaalle neuvottelulle. Mutta jos paikalliset osapuolet ovat rationaalisia, rajoite ei tunnetusti koskaan voi parantaa molempien asemaa.

Jos paikalliset osapuolet käyvät neuvottelun ja palkasta  $w$  ja joistain muista muuttujista  $X$  (esimerkiksi työajasta tai työllisyydestä), Nash-tyyppisen neuvotteluprosessin tulos saadaan normaali oletuksilla maksimointiongelman

$$(1) \quad \max_{w,X} P(w, X)^\rho R(w, X)^{1-\rho}$$

ratkaisuna. Tässä  $P$  ja  $R$  ovat osapuolten voitot (*payoffs*) ja  $\rho \in (0,1)$  on paino, joka ilmaisee osapuolten neuvotteluvoiman jakautumisen.

Jos neuvottelua nyt rajoittaaakin jokin työehtosopimuksesta tuleva lisärajoite, kuten palkan vähimmäistaso  $w_{\min}$  niin että  $w > w_{\min}$ , osapuolten neuvotteluongelma onkin

$$(2) \quad \max_{w,X} P(w, X)^\rho R(w, X)^{1-\rho}$$

rajoituksella  $w > w_{\min}$ .

Voimme heti päätellä, että tämän rajoitetun optimointiongelman ratkaisu *ei voi* olla molempien osapuolten kannalta parannus ja että se on todennäköisesti jommallekummalle huononnut.

Jos siis kollektiivisesti sovitut työehdot – mitä työehtosopimus edustaa – ovat pelkästään rajoituksia, ne eivät voi ikinä lisätä yleistä hyvinvointia. Minun on kuitenkin aina ollut vaikea uskoa, että työehtosopimukset olisivat Pohjoismaissa voineet olla niin kovin menestyksenkäs ja pitkäikäinen instituutio, jos ne olisivat pelkkiä tehokkaita neuvotteluja rajoittavia haittoja.

Käynkin tässä läpi työehtosopimusten vaihtoehdoisen teoreettisen tulkinnan, joka mielestäni valaisee pohjoismaisia työehtosopimuksia paremmin kuin standardimalli. Sen oletukset sopivat myös paremmin yhteen yllä esitettyjen kolmen piirteen kanssa.

Esitükseni on yksinkertaistettu muunnelmä Hartogin ja Teulingsin (1998) elegantista mallista ja se perustuu yleiseen tulokseen, jonka mukaan kiinteä palkkasopimus voi luoda paremmat investointikannustimet kuin jatkuvasti uudelleen neuvoteltava joustava sopimusmalli. Tämä tuloshan saadaan monissa kehikoissa (ks. esimerkiksi MacLeod ja Malcomson 1993).

Perusidea on seuraava: Oletetaan, että kaksi osapuolta – ammattiyhdistys ja yritys tai työntekijä ja yritys – neuvottelevat yhteisen tuotoksensa jaosta ja osapuolten yhteistyö on todennäköisesti pitkäaikaista laatua. Yrityshän ei voi hevillä vaihtaa koko henkilökuntaansa ja ammattiyhdistys on sidottu yritykseen.

Osapuolten on jokaisella ajanjaksolla (esimerkiksi vuosittain) päästävä yhteisymmärryksen yhdessä tuotetun arvonlisän jaosta. Yritys voi kohentaa arvonlisää investoimalla, kuten nostamalla tuotannon pääomavaltaisuutta. Investoinnit maksavat aikaa ja rahaa, ja kun ne on tehty, työntekijäosapuoli voi ulosmitata osan niiden tuotosta, jos palkasta (”kakunjaosta”) neuvotellaan jatkuvasti ja joustavasti, kuten esimerkiksi Nash-neuvottelumallin oletusten mukaisesti.

Tämä on tunnettu *hold up* -ongelma, joka vääristää investointien kannustimia bilateraalisessa monopolissa. Sen nojalla voi perustella pitkäaikaisia, jäykkiä sopimuksia, jotka jättävät investointien residuaalituoton ne tehneelle osapuolelle. Jos palkka olisi sovittu ikuisiksi ajoiksi jollekin tasolle, yritys tietäisi, että investointien tuoma lisätuotto olisi kokonaan yrityksen omaa ja investoinnin rajatuotto valittaisiin vastaamaan sen kustannusta.

Hyvin pitkäaikaiset sopimukset ovat kuitenkin työmarkkinoilla mahdollisia, koska inflaatio juoksee, tuottavuus kasvaa ja taloutta heittelevät suhdanteet. Tällaisten tekijöiden vuoksi jakoparametria (palkkaa) on sopeutettava aika ajoin. Mutta juuri odotus jatkuvista uudelleenneuvotteluista luo *hold up* -ongelman. Yritys pelkää, että investointien luoma lisäjäkovara johtaakin korkeampiin palkkavaatimuksiin.

Nimenomaan tämän vuoksi korkeamman tason organisaatiot, kuten työnantaja- ja työntekijäliitot, voivat olla hyödyllisiä. Ne voivat sopia koko sopimusalan palkkojen sopeuttamisesta jollain taloustilanteeseen sopivalla prosentilla, jolloin paikallinen pitkäaikaisuus ja koko sopimusalan joustavuus voidaan yhdistää. *Hold up* -ongelman ratkaisuhan ei edellytä vakiopalkkaa, vaan vain sitä, että palkkojen tarkistusprosentti on riippumaton paikallisesta kannattavuudesta, joka puolestaan riippuu paikallisista investoinneista.

Ja juuri tähän pohjoismaiset työehtosopimukset tekevät: ne ”indeksoivat” palkat kokonaistaloudellisiin tekijöihin kuten suhdannehäiriöihin, inflaatioon ja tuottavuuden keskimääräiseen kasvuun. Näin ei tarvita raskaita paikallisia neuvotteluja, joissa taistelutoimin koetettaisiin muuttaa tulonjakoa niin, että investointien kannustimet vääristyisivät. Kun sitä

vastoin ammattiliitto ja työnantajaliitto päättävät palkankorotuksen, se tulee yrityksen tasolle annettuna, jolloin investointikannustimet säilyvät optimaalisina. Työehtosopimukset ovat siis *indeksointimekanismi*, joka nimenomaan poistaa haitalliset paikalliset neuvottelut.

Teoreettisesti tarkasteltuina työehtosopimukset eivät tietenkään ole ainoa mahdollisuus *hold up* -ongelman ratkaisemiseksi. Mielestäni maailman erilaisia työmarkkinajärjestelmiä voi jopa yrittää luokitella juuri sen nojalla, miten niissä on pyritty ratkaisemaan *hold up* -ongelma.

Kuten yllä mainittiin, periaatteessa voisi siis ajatella, että palkkasopimus olisi hyvin pitkäaikainen, mutta tämä ei ole työmarkkinoilla realistista.

Toinen tapa olisi, että palkkaa sitoisivat markkinaprosessit. Jos työntekijä saisi jatkuvasti vaihtoehtoisia palkkatarjouksia kilpailevilta työnantajilta ja palkka sopeutettaisiin niihin, tehokkuus toteutuisi: yrityshän tietäisi että lopullinen palkka ei riipu sen omista investoinneista, ja se sopeuttaisi investoinnin rajatuoton sen rajakustannukseen.<sup>6</sup> Tässä tapauksessa siis markkinavoimat tuhoavat bilateraalisen monopolin. Se on varmaan eräänlainen ”päätapaus” kilpailullisilla työmarkkinoilla, joilla vaihtuvuus on suurta. Se ei välttämättä ole kovin relevantti työmarkkinoilla, joilla erikoistuminen ja työpaikkakohtainen (”spesifi”) henkinen pääoma ovat tärkeitä ja työsuhteet ovat pitkiä.

Kolmas tapa olisi sitoa investoinnit ja palkkasopimus toisiinsa, niin että niistä sovitaan yhtä aikaa. Tällöinhän *hold up* -ongelman tuottamaa dynaamista tehottomuutta ei ikinä esiintyisi. Mielestäni Japanin perinteinen suurten yritysten työmarkkinamalli näyttää juuri tältä,

ainakin kun lukee Aokin (1988) teoreettista perusesitystä Japanin työelämän suhteista. Aokin mukaan tehokkaiden investointien edellytys on, että investointipäätöksiä ei määrätä osakkeenomistajien yksipuolisista intresseistä käsin. Yritysjohdo ei japanilaisessa mallissa ole vain osakkeenomistajien agentti vaan jonkinlainen välittäjä omistajien ja henkilökunnan välillä (ks. Aoki 1988, erit. luvut 4 ja 5).

Neljäs ratkaisumalli onkin sitten pohjoismainen työehtosopimusmalli. Siinä *hold up* -ongelma ratkaistaan delegoimalla päätösvalta palkoista ylemmän tason organisaatioille, työmarkkinajärjestöille.

Miksi työehtosopimukset ovat tulleet niin tärkeään rooliin juuri Pohjoismaissa ja esimerkiksi Alankomaissa ja Itävallassa? Siihen ovat varmaan myötävaikuttaneet sekä taloudelliset että poliittiset tekijät:

- 1) Pohjoismaat ovat avotalouksia, joissa kehittyi varhain merkittäviä teollisuusaloja, jotka edellyttivät paljon investointeja (metalli, paperi jne.). Investointien kannustinten piti olla kohdallaan.
- 2) Nämä teollisuudenalat olivat merkittäviä yhteiskunnallisia vaikuttajia, mikä lisäsi molempien työmarkkinaosapuolten ja muiden sopimusalojen järjestäytymistä.
- 3) Monet pohjoismaiset teollisuudenalat olivat suhdanneherkkiä (vrt. paperiteollisuus ja Korean suhdanne)
- 4) Rahapolitiikka oli pitkään epäuskottavaa ennen nykyistä itsenäisen keskuspankkipolitiikan vaihetta. Siksi palkkasopimuksia oli jatkuvasti sopeutettava hintayllätyksiin.

Kaikki nämä tekijät lisäsivät tarvetta nopeisiin palkkasopeutuksiin – eli tarvetta yllä luonnosteltuun indeksoivaan mekanismiin. Tulopo-

<sup>6</sup> Tätäkin tapausta analysoidaan artikkelissa MacLeod ja Malcomson (1993).

litiikka, työehtosopimukset ja keskitetyt palkkasopimukset olivat siksi mitä luonnollisin instituutio. Agell (1999) onkin osoittanut, että talouden avoimuuden ja korporatiivisten työmarkkinainstituutioiden välillä on maavertailussa selvä tilastollinen yhteys.

Olennaista on ehkäpä ollut myös se, että hinta- ja kysyntäshokit ovat olleet korreloituineita toimialan sisällä yli yritysten. Juuri tällöinhän yhteisesti sovitusta yleiskorotuksesta on hyötynyt. Ja ehkäpä yritysten nykyinen pyrkimys paikallisiin sopimuksiin heijastaa myös sitä, että shokit ovat yhä yrityskohtaisempia, koska yritykset myyvät yhä differentioidumpia, yksilöllisempiä tuotteita. Tämä on mielestäni uskottava tieteellinen selitys sille, että tulopoliittikka kiinnostaa yrityksiä entistä vähemmän. 1950-luvulla paperin tai sellun hintamuutokset heiluttivat koko suomalaista teollisuutta. Koko toimialan tai koko kansantalouden palkkojen sopeuttaminen oli siksi mitä paras sopeutumistapa laskukauteen – tai nousukauteen, jolloin muuten syntyisi paikallisia konflikteja, joilla työläiset koettaisivat ulosmitata itselleen yrityksen hetkellisesti paremman kannattavuuden.

Selvennän lopuksi tätä mekanismia malliharjoitelmalla, joka tavoittaa yllä esitetyn indeksimekanismin. Oletetaan, että yritys ja työntekijä tuottavat yhdessä arvonlisää. Oletetaan myös, että ne voivat valita kahden palkkaregiimin väliltä: joko paikallinen neuvottelu tai se, että kumpikin osapuoli liittyy omaan liittoonsa ja liitot määräävät yleiskorotuksen kaikkia sitovassa työehtosopimuksessaan. Paikallisessa neuvottelussa palkka määrätään uudelleen joka vuosi, kun kysyntä ja yrityksen pääomakanta ovat tiedossa.

Olkoon yrityksen tuotanto  $y$  funktio  $f(k)$  sen pääomakannasta  $k$ , ja oletetaan, että funktio  $f$  on neoklassiseen tapaan konkaavi. Yritys

valitsee etukäteen (edellisenä vuonna) pääomakannan  $k$  ja maksaa sen asentamisesta saman tien hinnan  $rk$ . Jos yrityksen tuotteen hinta on  $p$ , sen myyntitulot ovat  $pf(k)$  ja edellisenä vuonna ennakoitu kuluvan vuoden voitto on

$$(3) \quad E[p]f(k) - w,$$

missä  $E[p]$  on hinnan odotusarvo.

Olkoon hinta  $p$  satunnaismuuttuja, niin että  $p = 1 + \theta$ , jossa  $\theta$  on markkinatilannetta kuvaava satunnaismuuttuja odotusarvolla  $v$ . Muuttujan  $\theta$  voi ajatella kuvaavan sekä yleistä inflaatiota, tuottavuuden kasvua että satunnaista markkinavaihtelua. Sen arvo ei ole tiedossa yrityksen tehdessä investointipäätöstä.

Oletetaan aluksi, että yritys ja työntekijä neuvottelevat joka vuosi paikallisesti palkasta. Kun kumpikin osapuoli on havainnut markkinatilanteen  $\theta$ , osapuolet neuvottelevat ylijäämän

$$(4) \quad (1 + \theta)f(k)$$

jakamisesta. Jos neuvotteluvoima on jakautunut symmetrisesti, työntekijä saa puolet arvonlisästä eli

$$(5) \quad w = (1 + \theta)f(k)/2.$$

Neuvotteluissahan on olennaista, että investointikustannus  $rk$  on tässä vaiheessa uponnut kustannus, joka on jo joka tapauksessa tullut yrityksen maksettavaksi. Siksi se ei ole mukana kuluvan vuoden palkkaneuvotteluissa.

Miten yritys valitsee pääomakantansa? Voiton odotusarvo on, edellisenä vuonna arvioituna<sup>7</sup>,

<sup>7</sup> Aikadiskonttaus jätetään yksinkertaisuuden vuoksi tarkastelusta pois.

(6)

$$E[p]f(k) - E(w) = (1 + v)f(k) - \frac{(1+v)f(k)}{2}$$

$$= \frac{1}{2}(1 + v)f(k).$$

Tällöin investointipäätöstä (edellisenä vuonna) tehtäessä pääomakanta valitaan ratkaisuna maksimointiongelmaan

(7)

$$\max_k \left\{ \frac{1}{2}(1 + v)f(k) - rk \right\} \Rightarrow f'(k) = 2r/(1 + v).$$

Tässä tapauksessa investoinnilla siis vaaditaan rajatuottoa  $2r/(1 + v)$ , koska puolet marginaalisesta arvonlisästä täytyy maksaa työntekijälle Nash-neuvottelutuloksen perusteella.

Oletetaan nyt, että edellisenä periodona on voimassa palkka  $w_0$  ja että kumpikin osapuoli on liittynyt omaan työmarkkinajärjestöönsä. Oletetaan vielä, että työmarkkinajärjestöt neuvokkaasti indeksoivat palkan markkinamuutujaan  $\theta$ , jolloin siis palkka määräytyy tasolle  $w = w_0(1 + \theta)$  sen jälkeen, kun markkinatilanne  $\theta$  on kaikkien tiedossa.

Yrityksen voiton odotusarvo investointipäätöstä tehtäessä on nyt

(8)

$$E[p]f(k) - E(w) = (1 + v)f(k) - w_0(1 + v).$$

Näin ollen yritys valitsee pääomakantansa maksimointiongelman

$$(9) \quad \max_k \{ (1 + v)f(k) - w_0(1 + v) - rk \}$$

$$\Rightarrow f'(k) = r/(1 + v)$$

ratkaisuna. Tässä ”työmarkkinajärjestöjen hallitsemassa” taloudessa investoinnin vaadittu marginaalituotto on siis alhaisempi kuin joustavan paikallisen neuvottelun tapauksessa ja valittu pääomakanta vastaavasti suurempi. Yritys investoi enemmän, koska osapuolet sitoutuvat hyväksymään kollektiivisessa työehtosopimuksessa määrätyn palkankorotuksen. Korporatiivinen ratkaisu eli liittoihin liittyminen parantaa siis lopputulosta, *koska se tuhoaa kytköksen palkkatason ja arvonlisän tason välillä*. Tässä tapauksessa investointi vastaa myös täystehokasta Pareto-ratkaisua.

Mallista on helppo laatia laajennuksia. Se voidaan yleistää usean periodin malliksi sopivin oletuksin. Voidaan myös osoittaa, että työehtosopimuksen ei edes tarvitse olla täysin sitova, kunhan vain paikallisten neuvottelujen aloittamiseen liittyy jonkinlaisia kustannuksia. Voidaan myös osoittaa ainakin numeerisella laskelmalla, että jos eri yritysten hintashokki  $\theta$  on erilainen, työehtosopimusjärjestelmän hyödyllisyys riippuu hintashokin korreloituneisuudesta yli yritysten. Jos korrelaatio pienenee riittävästi, yritysten ja työntekijöiden ei jossain vaiheessa enää kannata olla mukana työehtosopimuksessa, vaan koettaa ratkaista investointien kannustinongelma muilla keinoilla.

Yksi tällainen keino voisi olla se, että valitaan nolla-yleiskorotus eli sovitaan, että käydään vain yksilöllisiä neuvotteluja työrauhan vallitessa. Tämä tarkoittaa sitä, että ammattiliitto ikään kuin sitoutuu etukäteen olemaan käyttämättä täyttä neuvotteluvoimaansa, vaikka hintarealisaatio osoittautuu hyväksi. Sopivin oletuksin tämäkin lisää molempien osapuolten hyvinvointia – ja tämä voi ehkä selittää sitä paradoksaalista havaintoa, että täysin ”numerottomat” työehtosopimukset, jotka siis vain määräävät työrauhan voimaan, mutta eivät takaa

palkansaajalle mitään muuta – ovat yleistyneet ainakin Ruotsin korkeasti koulutettujen toimihenkilöiden parissa.

## 5. Keskityksestä normeeraukseen

Kuvasin edellä sitä, miten muodollisesta keskittämisestä on siirrytty ns. palkanormeihin eli siihen, että jokin suuri neuvottelusektori ”avaa pään”. Se siis tekee palkkasopimuksen, jota muut sektorit sitten noudattavat. Tässä roolissa on kaikissa Pohjoismaissa vientiteollisuus ja erityisesti metalli- ja teknologiateollisuus. Yleinen käsitys on, että muut sopimusalat ovat olleet kohtuullisen halukkaita noudattamaan sitä palkankorotuslinjaa, jonka palkkajohtaja on asettanut.

Tällaisia asetelmia ei vielä ole kovin paljon tutkittu, mutta muutamat teoreettiset tutkimukset ovat valaisseet tällaista asetelmaa (ks. Vartiainen 2010 ja Calmfors ja Larsson 2009). Ehkä hieman yllättävä teoreettinen tulos on, että normeeraus voi olla lähes yhtä hyvä toimintatapa kuin täydellinen keskittäminen. Toisin sanoen, kun palkkajohtaja johtaa ja muut seuraavat, syntyy luontevin oletuksin sellainen lopputulos, jossa kielteiset ulkoisvaikutukset sisäistetään ja palkkamaltilti toteutuu.

Tätä lopputulemaa voi perustella usein tavoin ja viitataan tässä yllämainittuihin teoriapapereihin. Yksinkertainen intuitio on, että tietoisuus palkanormeeraajan roolista maltillistaa nimenomaan *palkkajohtajan* käytöstä.<sup>8</sup> Koska palkkajohtaja tietää, että kaikki perässä tulevat saavat saman korotuksen, palkkajohtaja tulee toimineeksi samalla tavalla tai lähes samalla tavalla kuin täysin keskitetysti palkasta

määräävä agentti. Toisin sanoen Calmfors-Driffill-mallin keskeinen ”kielteinen” ulkoisvaikutus, mahdollisuus vaikuttaa omaan *suhteelliseen* palkkaan, putoaa pois palkkajohtajan optimointiongelmasta. Tällöin palkkajohtajan palkkavaade maltillistuu huomattavasti. Jos palkkanormi on uskottava, palkkajohtajan on omassa palkkapäätöksessään lähdeittävä siitä, että suhteelliset palkat eivät muutu. Tällöin iso korotus ”omalle” toimialalle tuo saman korotuksen kaikille muillekin, kaikkine kielteisine vaikutuksineen palkkajohtajan kannalta.

Tämä argumentti on lopultakin kovin yksinkertainen, mutta tietääkseni se on uusi tässä yhteydessä.<sup>9</sup> Mainituissa artikkeleissa tarkastellaan myös neuvottelusektorien välisen kateuden merkitystä. Niissä osoitetaan myös sellainen ehkä hieman yllättävä tulos, että ”seuraajan” kateus palkankorotuksen suhteen voi johtaa suurempaan palkkamaltiltiin. Kateus luo siis palkkaseuraajalle uskottavan pelotteen nostaa omaa palkkaa ”paljon” eli yhtä paljon kuin palkkajohtaja, ja tämäkin maltillistaa nimenomaan palkkajohtajan toimintaa.

Näiden teoriatarkastelujen lopputulos on, että palkanormeeraus voi tuottaa täsmälleen samat edut tai lähes samat edut kuin muodollinen keskittäminen. Muodollisen keskittämisen tuhoa ei siksi tarvitse jäädä suremaan, jos se korvautuu toimivalla palkkanormilla.

<sup>8</sup> Tätä ei ”vanhemmassa” Calmfors-Driffill-kirjallisuudessa tietääkseni tultu ajatelleeksi.

<sup>9</sup> Niin mukavaa kuin se olisikin, en valitettavasti voi väittää keksineeni argumenttia itse. Minulle sen esitti Konjunkturinstitutin entinen pääjohtaja Ingemar Hansson käytäväkeskustelussa, josta se kulkeutui yllämainittuihin teoriapapereihimme.

## 6. Miksi valtiollisesta tulopoliitikasta luovuttiin?

Esitin myös havainnon, jonka mukaan suhtautuminen laajoihin yhteiskuntasopimukseen on muuttunut. Niihin suhtaudutaan kaikissa Pohjoismaissa aiempaa nihkeämmin, eikä poliittisten päättäjien näkökulmasta enää tunnu luontealta ryhtyä rakentamaan laajoja sopimuspaketteja, joissa sekä palkat että talouspolitiikka määrätään useaksi vuodeksi eteenpäin.

Tämä on suuri muutos, jonka taustalla on sekä poliittisten ideologioiden muutoksia että talouspoliittisen ajattelun muutoksia. Vallitsevan talouspoliittisen ajattelun mukaan finanssipolitiikka on parasta sitoa ylijäämätavoitettiin ja toimintasääntöihin, joita ei muuteta harkinnan tuloksena. Tässä asetelmassa pätevät samankaltaiset tulokset kuin rahapolitiikassa: tiukka finanssipolitiikan säännöstö lisää palkkamalattia ja palkkavaateet ovat sitä kovempia, mitä enemmän finanssipolitiikassa on suhdannepoliittista aktivismia (ks. Larsson 2010). Nämä tulokset ovat analogisia rahapolitiikan teorian tuloksille, joiden mukaan haukkamainen keskuspankki voi pelotevaikutuksen kautta johtaa parempaan työllisyyteen.

Paradoksaalista kylläkin, teorian tuloksista voitaisiin tehdä myös se johtopäätös, että kaikkein parasta olisi nimenomaan sitoa palkka- ja suhdannepolitiikkapäätökset toisiinsa. Larssonin yllämainitusta kehikosta seuraa se, että *first best* -ratkaisu voitaisiin saavuttaa, jos palkoista ja finanssipolitiikasta sovittaisiin yhteisessä yhteiskuntasopimuksessa.

Tällä ei ehkä ole normaaliaikoina kovin suurta merkitystä, mutta syvässä taantumassa tilanne voi olla toinen. Esimerkiksi Ruotsin nyt koetussa taantumassa finanssipoliittinen elvytys jäi lopultakin aika varovaiseksi. Yksi syy voi

olla siinä, että hallitus pelkäsi (ehkä perustelustikin) kunnille annetun lisärahan valumista korkeampiin kunta-alan palkkavaateisiin meillä olevissa työehtosopimusneuvotteluissa. Työmarkkinoiden taantuma tosin jäi onneksi lievemmäksi kuin alun perin pelättiin, mutta periaatteellinen näkökohta on mielestäni olemassa.

Voi toki olla niin, että aika on yleisesti ajanut kattavien yhteiskuntasopimusten ohi. Valtiovallankin voi olla vaikea toimia epämääräisempien neuvottelukartellien kanssa toisin kuin tulopoliitiikan kulta-aikana, jolloin vastassa olivat palkkaneuvotteluvaltakirjan omaavat poliittisesti näkyvät keskusjärjestöt.

## 7. Työmarkkinapolitiikan aktivoitukäänne ja suomalaisen korporatismen kriisi

Olen tähän mennessä käsitellyt vain palkanmuodostusta. Työmarkkinainstituutioihin kuuluvat myös kaikki ne prosessit ja päätöselimet, joilla muuten vaikutetaan työmarkkinoiden toimintaan. Joillekin pohjoismaisille järjestelyille on myös ollut tyypillistä se, että työmarkkinajärjestöt ovat voineet keskeisesti vaikuttaa muuhunkin työmarkkinapolitiikkaan kuin palkkasopimukseen. Pohjoismaiden ammatilliset keskusjärjestöt ovat niin ikään kaikkialla mukana eläkepolitiikan muotoilussa ja työttömyyskassat ovat, Norjaa lukuun ottamatta, olleet ammattiliittojen hallinnassa.

Ammattiliitot ja työmarkkinajärjestöt ovatkin näillä alueilla olleet luonteva työmarkkinapolitiikan puoliäänenekäs yhtiömies. Arvelen kuitenkin, että tämä yhteistyökuvio hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen välillä voi ainakin Suomessa saada kolhuja siitä, että työmarkkinapolitiikka ja yleisemmin vero- ja hyvinvoin-

tipolitiikka on valjastettava edistämään työn tarjontaa. Keynesiläisen kultakauden ja tulopolitiikan aikana työn tarjonta ei ollut yhtä ilmeisellä tavalla talouskasvun rajoite.

Kaikkien Pohjoismaiden talouspolitiikassa tapahtuikin 1990-luvun kriisin jälkimainingeissa jonkinlainen ”aktivoitumiskäännö”. Tarkoitetaan tällä sitä, että siirryttiin sosiaalivakuutuksen ja tulontasauksen ajatuksesta korostamaan työn tarjontaa ja työnteon kannustimia. Tähän myötävaikuttivat tietysti se keskustelu, jota 1990-luvulla käytiin Euroopan korkealle jämähtäneestä työttömyydestä. Siihen on sittemmin myötävaikuttanut myös tietoisuus heikkenevästä huoltosuhteesta, joka merkitsee sitä, että työn tarjonnasta tulee eri tavalla kuin ennen hyvinvointivaltion rahoituksen kannalta kriittinen rajoite. Suomessakin oli tulopolitiikan kultakautena luontevaa lähteä siitä, että talouskasvua rajoittivat ensisijaisesti kokonaiskysyntä ja vaihtotaserajoitteen mahdollistamat investoinnit. Rakennemuutos maatalousyhteiskunnasta teollisuusyhteiskuntaan toteutui Suomessa myöhään ja jatkui pitkään. Siksi muuttoliike maalta kaupunkiin piti työvoiman tarjontaa korkealla. Hyvinvointivaltion rahoitusta ei tarvinnut pitää ongelmana niin kauan, kuin uudet työvoimakohortit olivat edellisiä suurempia. Kun huoltosuhte nyt heikkenee, talouskasvua ja hyvinvointivaltion rahoitusta tulee aivan eri tavalla rajoittamaan työvoiman määrä. Tämä tulee pitämään aktivoivan työvoimapolitiikan poliittisen keskustelun agendalla pitkään.

Aktivointikäännö merkitsi suurta poliittista muutosta, koska tulopolitiikan kultakautena työttömyysturvan, muun sosiaaliturvan ja eläketurvan parantaminen oli itsestään selvä tavoite ja poliittinen toimintatapa. Aktivointikäännö oli siksi poliittisesti merkittävä suunnanmuutos pohjoismaisen talouspoliittisen

ajattelun sisällä. Se on nostanut potentiaalisen työllisyyden ja työn tarjonnan keskusteluun aivan uudella tavalla.

Aktivointikäännö tarkoittanut mm. eläkejärjestelmien trimmaamista niin, että ne tukisivat pitempiä työuria. Tämä keskustelu on tietysti vielä kesken, ja esimerkiksi Tanskassa ja Suomessa eläkekysymys on poliittisesti kuumaa. Tanskan poliittisen kentän keskeinen kysymys on verotuksellisesti edullisen varhaiseläkejärjestelmän (*efterlön*) poistaminen. Suomessa tutkijat ovat puolestaan korostaneet työttömyyseläkeputken vahingollisia vaikutuksia työuriin.

Aktivointikäännö tarkoittanut myös sitä, että alimpiin perusturvaetuuksiin on kohdistunut poliittinen paine pitää ne alhaisina. Myös työttömyysturvaa on haluttu leikata (Ruotsissa) ja siihen on haluttu liittää työttömien tiukempaa kontrollia – viimeksi mainitusta on syntynyt myyttinen tanskalainen *flexicurity*-käsite. Ruotsin hallituksen uudistukset vuoden 2006 jälkeen ovatkin perustuneet kannustimien lisäämiseen: työttömyysturvaa on leikattu ja sairausvakuutusta kiristetty samalla kun työn verotusta on alennettu.

Arvelen tämän kehityskulun olevan taustalla siinä, että valtiovallan ja ammattiyhdistysliikkeen suhde on muuttunut jännitteisemmäksi myös Pohjoismaissa. Ammattiliittojen ja työväenliikkeen on vaikea niellä ajatusta, että omia jäseniä pakotetaan töihin taloudellisten kannusteiden avulla. Työväenliikkeen kulttuurissa on vallinnut pikemminkin solidaarinen mehenki. Ammattiyhdistysliike ja työväenliike eivät ole poliittisesti toipuneet aktivointikäännösteestä, ja ne ovat asettuneet puolustusasemiin eläkeiän ja siirtolaisuuden suhteen. Ammattiliittojen ei ole helppo asettua puolustamaan suurempaa työperäistä siirtolaisuutta ja eläke-



keskustelussa näkyy mielestäni myös jonkinlainen valtiiovallan ja työmarkkinajärjestöjen vie-raantumisen. Työmarkkinajärjestöt ovat Suomessa saaneet aikaan paljon hyvää, mutta en ole varma, että ne ovat riittävän kaukokatseisia ja edustavia kykenemään tekemään päätöksiä eläkeiän nostamisesta ilman valtiiovallan voimakasta pakottamista.

Tällaisiakin ristiriitoja voi ehkä valaista rationaalisen päätösteorian viimeaikaisten ideoiden avulla. Mielessäni on tuore Ellingsenin ja Johannessonin (2008) malli, jonka ideana on se, että tiukka taloudellinen kannustin voi toimia tarkoitustaan vastaan, jos se mielletään epäeettiseksi ja osoitukseksi päämiehen itsekkyydestä. Ellingsen ja Johannesson tarkastelevat päämiestä ja agenttia, jotka voivat olla joko itsekkäitä tai epäitsekkäitä. Uutta tässä mallissa on se, että sekä agentti että päämies välittävät myös siitä, arvostaako toinen heitä. Agentti toivoi, että päämies arvostaisi häntä, ja hän olisi erityisen iloinen siitä, että epäitsekkäs päämies arvostaisi häntä. Jos nyt päämies luo ankarat taloudelliset kannustimet ja kontrollijärjestelmän, agentti saa vahvan signaalin siitä, että päämies on suurella todennäköisyydellä itse itsekkäs. Tässä tapauksessa agentin mielestä päämies on niin kelju, ettei häneen edes kannata tehdä vaikutusta ponnistelemalla. Näin siis napakat taloudelliset kannustimet saattavat syödä tilaa siltä mekanismilta, että ponnistelemme saadaksemme muiden arvostusta, ja arvostamme sellaisten ihmisten arvostusta, joita itse arvostamme.

Samantapaisia argumentteja työn eetosesta näkee tietysti usein työelämän tutkimuskirjallisuudessa. Jos ”päämieheksi” ajatellaan kaikki muut kansalaiset (joita valtiovalta edustaa), ja ”agentiksi” yksittäinen työntekijä, asetelma tukee yllä perustelemaani päätelmää.

Työntekijä ahkeroi mielellään (esimerkiksi työnhaussa ja eläkeiän valinnassa), jos hän uskoo tulevansa näin muiden arvostamaksi. Hän on erityisen tyytyväinen, jos muut ovat ahkeria ja arvostavat häntä. Jos työvoimapolitiikan säännöt kuitenkin ovat kontrolloivia ja pakottavia, ne antavat signaalin siitä, että kaikki muut kansalaiset ovat itsekkäitä. Pakottava työvoimapolitiikka on siis kansalaisen näkökulmasta merkki siitä, että muut kansalaiset ovat pikemminkin systeemin hyväksikäyttäjiä kuin talkoohenkisiä ponnistelijaita. Tässä tapauksessa valtion eli muiden kansalaisten arvostuksen saavuttaminen ponnistelemalla ei ehkä tunnukaan tavoittelemisen arvoiselta. Ehkä juuri tällainen arvokuilu repii suomalaisen työväenliikkeen päätöksentekoa ja näkyy siinä, miten vaikeaa työmarkkinajärjestöjen on hyväksyä eläkeiän nosto tai työttömyysturvan heikentäminen.

## 8. Johtopäätöksiä

Olen esittänyt, että pohjoismainen työehtosopimus on pikemminkin indeksointimekanismi kuin sopimus palkan tasosta. Tätä taustaa vasten muodollisesti ”keskitetyn” palkkapolitiikan vaihe oli vain ohimenevä episodi, joka ei osoittautunut kestäväksi. Työehtosopimusten perustehtävä on keskityskeskustelusta riippumaton ja työehtosopimuksia tarvitaan edelleen, ainakin niin kauan kuin Pohjoismaissa on merkittäviä toimialoja, joita rasittavat toimialan sisällä symmetriset shokit. Rehn-Meidner-mallin hyvä perusidea ”sama palkka samasta työstä” on myös yhtä perusteltu kuin ennenkin. Se vauhdittaa tuottavuuskasvua ja rakennemuutosta, eikä Pohjoismaissa ole mitään syytä ryhtyä yleisesti vaatimaan suurempia yritysten välisiä palkkaeroja samankaltaisissa tehtävissä.

Pidän siis työehtosopimusten perustehtävää muuttumattomana ja stabiilina. Ja olen väittänyt, että siirtyminen muodollisesta keskittämisestä palkanormeihin ei ehkä olekaan kovin suuri muutos.

Yksi historiallisista tarkasteluista kumpuava opetus on, että makrotaloudellinen palkkakoordinointi – tapahtui se muodollisesti keskittäen tai normeerauksen avulla – kestää huonosti vaatimuksia suhteellisten palkkojen muutoksista. Tällaisissa vaatimuksissa ei tietenkään periaatteessa ole mitään paheksuttavaa. Tulonjakotaistelua saa demokraattisessa yhteiskunnassa käydä, mutta palkkakoordinointi kestää niitä huonosti. Tulkitsenkin erityisesti Ruotsin ja Norjan palkkainstituutioiden historiaa niin, että palkkasopimusten koordinoinnin järjestelmä ei kestä pitkälle meneviä tulonjakovaatimuksia. Järjestelmä ei sovellu suhteellisten palkkojen muuttamiseen. Järjestöt eivät yleensä kykene sopimaan siitä, että jotkut saavat suurempia korotuksia kuin muut. Tällainen toimintatapa ei sovi palkanormin ajatukseen.

Pyrkimys palkkarakenteen muuttamiseen siis kriisiyttää palkanormeerauksen. Tästä on tuore esimerkki myös Ruotsista, jossa teknologiateollisuus irtisanoi teollisuussopimuksen lokakuussa 2010 kyllästyneenä LO:n matalapalkkaeriin, jotka tulivat palkanormin päälle. Keväällä 2011 neuvoteltu uusi teollisuussopimus ja siihen liittyvät keskustelut sisältävätkin aiempaa paljon jämäkempiä velvoitteita sen keskeiselle työntekijäsapuolelle, IF Metall-ammattiliitolle. Työnantajat haluaisivat, että palkanormi toteutuu tiukasti myös työntekijäkeskusjärjestö LO:n sisällä eikä sen päälle ripustettaisi tasa-arvo- ja matalapalkkalisiä. Aika näyttää, toteutuvatko nämä toiveet. Ristiriidan kokevat nahoissaan juuri työntekijöiden keskusjärjestöt, jotka pyrkivät sisäiseen solidaa-

risuuteen ja matalapalkka-alojen suosimiseen mutta joiden vientiteollisuusliitot ovat mukana palkanormin säätävässä teollisuuskartellissa.

Mielestäni on palkkamaltin kannalta turvallisempaa käyttää tulonjakotavoitteiden toteuttamiseen verojen ja tulonsiirtojen järjestelmää: Onhan valtiovallalla aivan erilainen keinojen arsenaali, jolla lopulliseen käytettävissä olevien tulojen jakaumaan voidaan vaikuttaa. Palkanmuodostukseen ei pitäisi ainakaan kovin paljon sotkea suhteellisten palkkojen muutospyrkimyksiä, niin kannatettavia kuin tällaiset tavoitteet esimerkiksi tasa-arvonäkökulmasta monien mielestä saattaisivatkin olla.

Kultakauden keskittämisessä oli kysymys ammattiliittojen välisen kilpailun – eli siihen liittyvien ulkoisvaikutusten – kontrollista. Olen selostanut uusia teoriamalleja, jotka osoittavat, että lähes samat hyödyt saadaan todennäköisesti palkanormien avulla. Jos pään avaava ammattiliitto tietää normiasemansa, sen palkka-vaade on todennäköisesti maltillinen. ”Malttia” tukee myös työnantajien neuvotteluaseman vahvistuminen.

Tulopolitiikasta ja isoista yhteiskuntasopimuksista on luovuttu, kenties Norjaa lukuun ottamatta. Tämä voi olla haitaksi, jos taloutta kohtaa syvä taantuma, mutta se ei normaalioloissa ehkä ole suuri menetys, koska sen taustalla on kuitenkin taloudenhoidon kannalta arvokkaampi saavutus: raha- ja finanssipolitiikan sitominen erilaisiin sääntöihin ja ohjeisiin. Ruotsin ja Norjan osalta nämä ovat hyvin selväpiirteisiä: inflaatiotavoite ja budjettilyijäämätavoite sitovat talouspolitiikan ja inflaatiotavoite luo nimellisen ankkurin. Vaihtuva valuuttakurssi säätää hintakilpailukyvyyn sellaiseksi, että vaihtotaseen ylijäämä vastaa talouden toimijoiden yhteenlaskettua säästä-mishalua.

Tanskan ja Suomen järjestelmät ovat epäselvempiä. Kumpikin haluaa periaatteessa säilyttää hintakilpailukyyn euroalueen sisällä, mutta talouspolitiikan vastuunjako on hämärämpi. Periaatteessa finanssipolitiikka pitäisi mitoittaa niin, että Suomen kustannustaso euroalueen sisällä säilyy sopivana ja talous hakeutuu tasapainoon mahdollisimman nopeasti. En tiedä, onko näitä periaatteita sisäistetty suomalaisessa finanssipolitiikassa. Toistaiseksi tietysti palkanmuodostus on toiminut ristiriidoista ja erimielisyyksistä huolimatta tässä mielessä ”hyvin”: Suomi kuuluu Saksan kanssa siihen ryhmään, jonka hintakilpailukyky on euron olemassaolon aikana parantunut reippaasti.

Ammattiliitot ja työnantajat tulevat siis kaikesta päätellen vastedeskin hoitamaan perustehtäväänsä, työrauhasta huolehtimista, sitovi- en työehtosopimusten avulla. Olen kuitenkin epäilevämpi sen suhteen, voiko Suomelle perinteinen korporatiivinen päätöksentekomalli olla elinkelpoinen heikkenevän huoltosuhteen oloissa. Ammattiliitot edustavat lopultakin työvoiman myyntikartellia, jolle on epäluontevaa tukea pontevasti toimia, joilla työn tarjontaa lisätään – siirtolaisuutta, työn kannustimia, eläkeiän nostoa. Ammattiyhdistysliikkeen jäsenille ja päättäjille olisi helpompaa hyväksyä, että eläkeikä nousisi vapaaehtoisin päätöksin ja voitaisiin luottaa siihen, että työttömät työntekijät hakisivat töitä ahkerasti siitä riippumatta, miten ankarat kannustimet heillä ovat. Tämä ajattelu törmää kuitenkin asiantuntijaekonomistien ja valtiovarainministeriöiden laskelmiin. Näistä ristiriidoista on saatu näyttöä esimerkiksi Suomessakin ajankohtaisessa keskustelussa eläkeiän nostosta. □

## Kirjallisuus

- Agell, J. (1999), “On the benefits from rigid labour markets: norms, market failures and social insurance”, *The Economic Journal* 109:143–164.
- Aoki, M. (1988), *Information, incentives and bargaining in the Japanese economy*. Cambridge University Press.
- Calmfors, L. ja Larsson, A. (2009), “Pattern bargaining and wage leadership in a small open economy”, moniste, Tukholman yliopisto.
- Ellingsen, T. ja Johannesson, M. (2008), “Pride and prejudice: The human side of incentive theory”, *American Economic Review* 98: 990–1008.
- Hibbs, D. ja Locking, H. (2000), “Wage dispersion and productive efficiency: Evidence for Sweden”, *Journal of Labor Economics* 18: 755–782.
- Jäntti, M., Saari, J. ja Vartiainen, J. (2006), “Growth and Equity in Finland”, World Institute for Development Economic Research (UNU-WIDER) Working Papers DP2006/06.
- Larsson, A. (2010), “Fiscal activism under inflation targeting and non-atomistic wage setting”, moniste, Department of Economics, Stockholm University. Julkaistaan *Economica* :ssa.
- MacLeod, W. and Malcomson, J. M. (1993), “Investments, holdup, and the form of market contracts”, *American Economic Review* 83: 811–837.
- Maliranta, M. ja Rouvinen, P. (2003), “Productivity effects of ICT in Finnish Business”, ETLA Discussion Papers No. 852.
- NOU (2000), *En strategi for sysselsetting og verdiskaping*, Norges offentlige utredninger 2000: 21, Oslo.
- NOU (2003), *Konkurranssevne, lønnsdannelse og kronekurs*, Norges offentlige utredninger 2003: 13, Oslo.
- Teulings, C. ja Hartog, J. (1998), *Corporatism or Competition? Labour Contracts, Institutions and Wage Structures in International Comparison*, Cambridge University Press, Cambridge, UK.
- Vartiainen, J. (2010) “Interpreting wage bargaining norms”, National Institute of Economic Research Working Paper No. 116.