ARTIKKELEITA

Palkkojen joustavuus Suomessa

Jari Vainiomäki
Professori
Tampereen yliopisto

1. Johdanto

Käsittelen esitelmässäni palkkojen joustavuutta tai sen puutetta eli palkkajäykkyyttä. Palkkajäykkyydellä viitataan palkkojen joustamattomuuteen alaspäin kohti työmarkkinoiden kysynnän ja tarjonnan tasapainon tuottavaa tasoa. Palkkajäykkyys merkitsee siis sitä, että palkat eivät jousta alaspäin työttömyyden ollessa korkea. Palkkajäykkyydellä viitataan usein myös reaalipalkan vähäiseen vaihteluun suhdannevaihteluiden yhteydessä, jolloin reaalipalkat ovat jäykkiä myös ylöspäin. Talousteoriassa on esitetty useita syitä palkkojen joustamattomuudelle, joita käsittelen myöhemmin. Esittelen kuitenkin aluksi joitakin palkkojen nimelliseen ja reaaliseen jäykkyyteen Suomessa liittyviä tuloksia, jotka pohjautuvat yhdessä Petri Böckermanin ja Seppo Laaksosen kanssa tehtyihin tutkimuksiin (Böckerman ym. 2004).

2. Palkkojen nimellinen ja reaalinen jäykkyys Suomessa

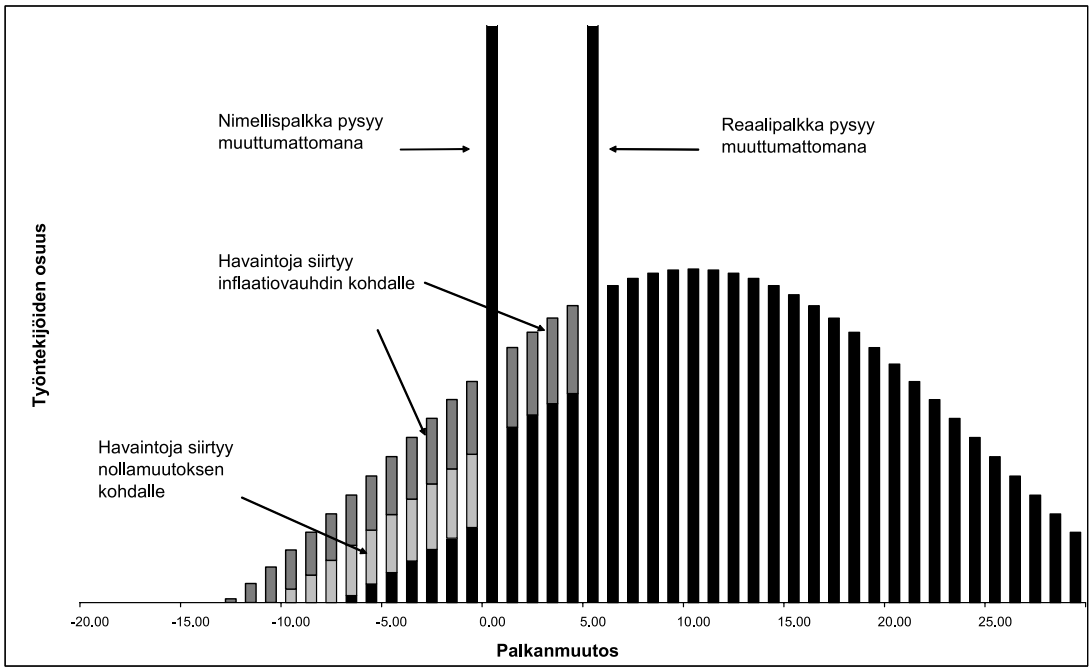
Lähtökohtana tarkasteluille on palkkajäykkyyden eri muotojen määrittely ja niiden vaikutukset yksilötason palkanmuutosten jakaumaan, joita havainnollistaa oheinen kuvio 1. Taustalla on ajatus, että eri henkilöiden palkanmuutokset ovat erilaisia, jos palkkojen sopeutumiselle ei ole mitään esteitä. Tämä jakauma heijastaa eri henkilöiden, ammattien ja yritysten kohtaamia erilaisia kysyntä- ja tarjontahäiriöitä.

A. Nimellispalkan ollessa jäykkä alaspäin palkkojen muutosten jakaumassa on keskittymistä (tai piikki) nollan kohdalla ja vähemmän havaintoja nollan alapuolella verrattuna halutuun palkanmuutosten jakaumaan.

B. Reaalipalkkojen jäykkyys ilmenee vastaavasti siten, että jakaumassa on piikki inflaatiovauhdin kohdalla, koska osa inflaatiovauhtia pienemmistä palkan muutoksista nousee inflaatiovauhdin kohdalle, kun reaalipalkan lasku ei toteudu.

C. Ns. menu-kustannusjäykkyys merkitsee sitä, että pieniä nimellispalkan muutoksia ei

Kuvio 1. Nimellis- ja reaalipalkkajäykkyys yksilötason palkanmuutosten jakaumassa.



toteuteta, koska palkkojen muuttamiseen ja muutoksista neuvottelemiseen liittyy kustannuksia. Tämä koskee myös pieniä palkankorotuksia.

D. Sitovien ja kattavien työehtosopimusten myötä palkkojen muutoksen jakaumassa on keskittymistä voimassaolevan sopimuskorotuksen kohdalle vastaavaan tapaan kuin reaalipalkkajäykkyydessä inflaation kohdalle. Tätä voidaan kutsua sopimuspalkkajäykkyydeksi.

Tutkimuksessa käytettiin Teollisuuden ja Työnantajain keskusliiton (TT) ja Palvelutyönantajien (PT) palkkatilastoaineistoja yksilötasolla. Käytetyt palkkamitat eivät sisällä ylityökorvauksia, olosuhdelisiä tai urakka- ja suorituspalkkoja, mutta ne sisältävät voimassa olevat taulukkopalkat ylittävät henkilökohtaiset ja yrityskohtaiset palkkaerät, jotka sisältyvät henkilön säännöllisiin ansioihin. Tällä pyritään mahdollisimman lähelle henkilön ns. peruspalkkaa, jonka joustamattomuuteen palkkajäykkyydellä tavallisesti viitataan. Yrityksillä on muitakin mahdollisuuksia sopeuttaa työvoimakustannuksia, kuten urakka-, suoritus- ja tulospalkat tai työaikajärjestelyt, mutta ne ovat luonteeltaan erilaisia kuin peruspalkat, koska niihin liittyy työmäärän tai työsuorituksen muutoksia.

Palkanmuutosten jakaumien perusteella voidaan tehdä seuraavia päätelmiä, jotka pohjautuvat vuosien 1986–2000 tarkasteluun teollisuuden työntekijöille ja toimihenkilöille sekä vuosiin 1991–2001 yksityisten palvelualojen kuukausipalkkaisille työntekijöille (Böckerman ym. 2004 sisältää palkanmuutosten histogrammit jokaiselle vuodelle).

1. Palkanmuutoksissa on keskittymistä voimassaolevan työehtosopimuksen mukaisen palkankorotuksen läheisyyteen. Jakaumissa on myös katkos niin, että sopimuskorotusta pienempiä palkankorotuksia on vähemmän kuin vastaavassa symmetrisessä jakaumassa. Sopimuskorotukset aiheuttavat siten jäykkyyttä työmarkkinoille eli ne estävät palkkoja sopeutumasta alaspäin. Myös sopimuskorotusta pienempiä palkanmuutoksia kuitenkin havaitaan kaikkina vuosina. Palkanmuutoksissa on lisäksi havaittavissa ns. ”lakaisua ylhäältä alaspäin” verrattuna esimerkiksi normaalijakaumaan. Tällä viitataan siihen, että palkankorotukset ovat pienempiä kuin ne olisivat ilman palkkojen jäykkyyttä alaspäin. Tämä johtuu siitä, että palkkojen nousu lisää todennäköisyyttä, että palkkojen jäykkyys alaspäin rajoittaa yritystä tulevaisuudessa. Vähentääkseen tätä mahdollisuutta yritykset pyrkivät toteuttamaan pienempiä palkankorotuksia kuin ilman palkkajäykkyyttä. Keskitetyt ja kattavat palkkasopimukset voivat siis osittain myös tukea yritysten kannattavuutta vahvistamalla palkkamalttia yksilötasolla.

2. Jakaumissa ei ole yleisesti ottaen havaittavissa keskittymistä (tai piikkiä) nollan kohdalla, joten palkoissa ei tässä mielessä ole välittömiä merkkejä nimellisestä jäykkyydestä. Tämä poikkeaa monien muiden maiden vastaavista tarkasteluista, joissa havaitaan selkeitä piikkejä nollassa. Toimihenkilöiden ja palvelualojen jakaumat antavat kuitenkin työntekijöitä enemmän tukea palkkojen nimelliselle jäykkyydelle siinä mielessä, että nimellispalkan laskut ovat harvinaisia.

3. Lamavuodet 1992 ja 1993 ovat palkanmuutosten jakaumien suhteen hyvin poikkeuksellisia. Tällöin valtaosa palkanmuutoksista keskittyy nollan kohdalle tai sen lähelle. Tämä oli seurausta palkkojen ”jäädytyksestä” työehtosopimuksin, joissa palkankorotukset asetettiin nollaan tai hyvin lähelle sitä.

4. Reaalipalkkajäykkyyden arviointi palkanmuutosten histogrammien perusteella on hankalampaa. Tätä arviointia vaikeuttaa se, että inflaatiovauhti on useina vuosina lähellä joko sopimuspalkkakorotusta tai nollaa. Tällöin reaalipalkkajäykkyyden erottaminen nimellisjäykkyydestä tai sopimusten vaikutuksesta on hankalaa, mutta ei myöskään niin oleellista koska vaikutukset ovat samat. Yksi tulkinta onkin, että sopimustoiminta on väline, jonka kautta palkkojen jäykkyys, jota havaittaisiin ilman sopimuksiakin, toteutuu Suomessa.

5. Sopimusten voimakas vaikutus palkankorotuksiin ei myöskään merkitse sitä, että reaalipalkat eivät koskaan laskisi. Erityisesti 1990-luvun lamavuosina keskittyminen sopimuskorotukseen on merkinnyt reaalipalkan laskua suurelle osalle työntekijöistä, yli 60 %:lle kaikilla sektoreilla, kuten taulukko 1 osoittaa. Teollisuuden työntekijöille myös nimellispalkkojen alennukset ovat olleet sangen tavallisia, erityisesti lamavuosien aikana. Kansainvälisesti vertaillen nimellispalkkojen alennukset eivät normaaliaikoina ole kuitenkaan olleet Suomessa kovinkaan yleisiä. Teollisuuden toimihenkilöillä ja palvelualojen työntekijöillä nimellispalkkojen alennukset ovat itse asiassa olleet erittäin harvinaisia myös 1990-luvun laman aikana.

3. Kvantitatiivisia arvioita palkkojen jäykkyydestä

Pelkästään palkanmuutosten histogrammien perusteella on hankala muodostaa täsmällistä kuvaa palkkajäykkyyksien voimakkuudesta tai sen vaihtelusta eri vuosina ja eri maiden välil-

Taulukko 1. Nimellis- ja reaalipalkkojen laskun kokeneiden osuus Suomessa 1990-luvulla.

	Nimellispalkka			Reaalipalkka		
	Teollisuus Työntekijät	Teollisuus Toimihenkilöt	Palvelut	Teollisuus Työntekijät	Teollisuus Toimihenkilöt	Palvelut
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

Huomautus: Osuuksina työntekijöistä, jotka ovat olleet samassa yrityksessä ja ammatissa kahtena peräkkäisenä vuotena. Lähde: Böckerman ym. (2004)

lä. Lisäksi tilastoaineistojen palkkoihin sisältyy todennäköisesti erilaisia mittausvirheitä, jotka johtavat siihen, että henkilön palkassa havaitaan muutoksia, vaikka palkka tosiasiassa pysyisikin ennallaan. Mittausvirheiden johdosta palkat näyttävät siis joustavammilta kuin ne todellisuudessa ovat. Nämä ongelmat voidaan ratkaista estimoimalla palkanmuutosten jakaumasta mittoja, jotka kuvastavat nimellisten ja reaalisten jäykkyyksien voimakkuutta, kun samalla huomioidaan mittausvirheiden esiintyminen.[1] Näihin mittausvirheen vaikutuksesta puhdistettuihin mittoihin pohjautuvia keskeisimpiä tuloksia on kiteytetty seuraavassa.[2]

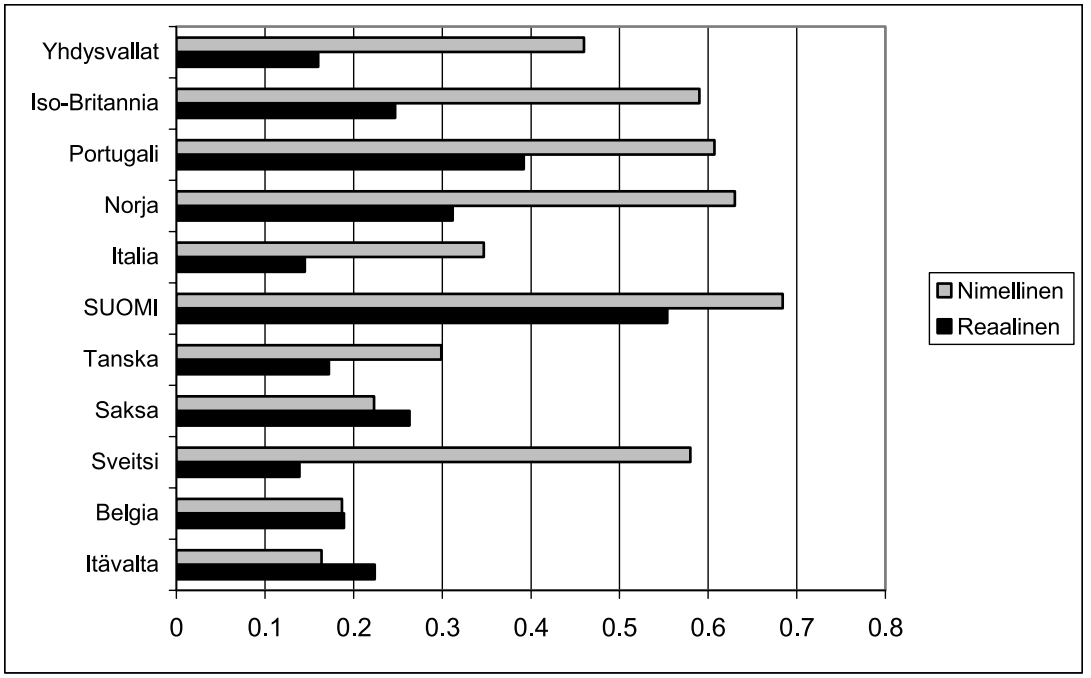
Estimoidut mitat kertovat niiden työntekijöiden osuuden, joihin palkkajäykkyys vaikuttaa. Osuuksia ei kuitenkaan lasketa kaikista työntekijöistä, vaan niistä joiden palkkaan jäykkyys potentiaalisesti voi vaikuttaa eli jotka olisivat nollan (tai inflaatiovauhdin) alapuolella ilman palkkajäykkyyttä. Reaalipalkkajäykkyyden mitta on useimpina vuosina yli 30 %, ylittäen usein 60 %. Näinä vuosina sopimuspalkkakorotus on lähellä inflaatiovauhtia tai ylittää sen. Toisaalta reaalipalkkajäykkyyden alhaiset arvot liittyvät yleensä vuosiin, jolloin sopimuspalkat ovat nousseet inflaatiota vähemmän. Toisin sanoen, joko tietoisesti inflaatiovauhtia alhaisemmaksi asetetut sopimuskorotukset tai inflaatioyllätykset vähentävät reaalipalkkajäykkyyttä myös yksilötasolla.

Puhdasta nimellispalkkajäykkyyttä havaitaan puolestaan harvemmin ja sitä on esiintynyt lähinnä palkkojen jäädytyksen johdosta lamavuosina 1992–93, palvelualoilla myös 1994, sekä sopimuskorotusten siirrosta johtuen vuonna 1997. On kuitenkin huomattava, että osa henkilöistä, joiden palkkaan vaikuttaa nimellispalkkajäykkyys ovat myös reaalipalkko-

[1] *Mittausvirheen johdosta myös edellisessä taulukossa esitetyt luvut yliarvioivat palkanlaskun kokeneiden osuuden. Estimoitujen mittausvirheiden todennäköisyyksien mukaan mittausvirheitä esiintyy tuntipalkkaisten työntekijöiden aineistossa enemmän kuin kahdessa muussa aineistossa.*

[2] *Böckerman ym. 2004 sisältää aikasarjakuvioita kaikista kolmesta aineistosta lasketuista jäykkyysmitoista.*

Kuvio 2. Palkkojen nimellinen ja reaalinen jäykkyys Euroopassa ja Yhdysvalloissa.



Lähde: Pohjautuu Dickens ym. (2004) esittämiin lukuihin. Suomea koskevat luvut perustuvat Böckerman ym. (2004) tuloksiin. Luvut ovat useiden mittojen ja vuosien keskiarvoja kustakin maasta (tutkimusperiodi ja palkkakäsite vaihtelee maittain).

jen suhteen jäykkiä. ”Puhdas” nimellispalkkajäykkyys sisältää vain ne työntekijät, joihin vaikuttaa ainoastaan nimellispalkkajäykkyys. Jos tarkastellaan niiden työntekijöiden osuutta, jotka ovat joko nimellisen tai reaalisen jäykkyyden kohteena niin palkkajäykkyys on ollut joitakin poikkeusvuosia lukuun ottamatta korkealla tasolla kaikissa työntekijäryhmissä. Kaikkien työntekijäryhmien palkat näyttäisivät näiden mittojen valossa siis varsin jäykiltä. Lisäksi palkat eivät näytä muuttuneen joustavammiksi 1990-luvun kuluessa, vaikka työttömyys on ollut korkealla tasolla.

Myös kansainvälisen vertailun valossa palkat ovat Suomessa hyvin jäykkiä, jopa Euroopalaisessa vertailussa, kuten kuvio 2 osoittaa. Yksilötason palkat ovat Suomessa tuntuvasti jäykempiä kuin esimerkiksi Tanskassa tai Saksassa, mutta ero Norjaan ja Portugaliin ei ole niin suuri. Yhdysvalloissa palkat ovat puolestaan nimellisesti varsin jäykkiä, mutta reaalisesti joustavia, mikä vastaa aikaisemmin makroaineistoilla saatuja tuloksia. On kuitenkin huomautettava että täsmällisiin maiden välisiin eroihin jäykkyysmitoissa täytyy suhtautua varauksella, koska ne liittyvät eri vuosiin ja palkkakäsitteet vaihtelevat eri maiden aineistoissa, joka vaikuttaa jäykkyysmittoihin.

Palkkojen reaalijäykkyyttä on perinteisesti arvioitu sillä kuinka voimakkaasti korkeampi

työttömyys alentaa keskimääräisiä palkankorotuksia. Saamiemme tulosten mukaan yksilötason palkkojen jäykkyys alaspäin ei näyttäisi kuitenkaan estävän tätä palkkojen keskimääräistä sopeutumista työttömyyteen Suomessa.[3] Mahdollinen selitys tälle ristiriitaiselta kuulostavalle tilanteelle on se, että palkkojen ”alaspäin lakaisu -vaikutus” on voimakkaampi korkean työttömyyden vallitessa, koska työnantajat pystyvät tällöin helpommin vastustamaan sopimuskorotuksen ylittäviä palkkatoiveita. Palkanmuutosten jakaumat ovat sopusoinnussa tämän kanssa, koska 90-luvun korkeamman työttömyyden aikana jakaumat ovat myös yläpäästä keskittyneempiä sopimuskorotusten kohdalle kuin 80-luvulla. Palkkojen yksilötason jäykkyyden makrotaloudelliset vaikutukset voivat siis olla pieniä ”alaspäin lakaisu -vaikutuksen” johdosta, kuten Elsby (2004) on esittänyt.

4. Teoreettiset selitykset palkkojen jäykkyydelle

Palkkajäykkyydelle on esitetty useita teoreettisia perusteluja. Korkean järjestäytymisasteen maissa ammattiliitot ja työnantajat neuvottelevat palkoista, jotka asettuvat osapuolten neuvotteluvoiman mukaisesti kysynnän ja tarjonnan tasapainotasoa korkeammalle tasolle. Osapuolia kiinnostaa reaalipalkka, joten ammattiliittomallit selittävät reaalipalkkajäykkyyttä ja ns. tasapainotyöttömyyden esiintymistä. Jos nimellispalkkojen muuttamiseen liittyy edellä mainittuja menu-kustannuksia, niin voidaan osoittaa, että tästä reaalijäykkyydestä seuraa myös nimellisjäykkyyttä. Toinen selitys nimellisjäykkyydelle on ns. limittäiset sopimukset. Eri yritykset, toimialat tai ammattiryhmät neuvottelevat sopimuksista eri aikaan, joka johtaa nimellispalkkojen jäykkyyteen, koska osa voimassa olevista sopimuksista ei reagoi taloudellisen tilanteen muutoksiin. Limittäisiä sopimuksia on pidetty yhtenä nimellisjäykkyyden selityksenä Yhdysvalloissa, mutta esimerkiksi Suomessa tämän merkitys on pieni, koska työehtosopimuksista neuvotellaan tyypillisesti keskitetysti ja samanaikaisesti. Tärkeämpi selitys nimellisjäykkyydelle monissa Euroopan maissa on se, että aikaisemmin työehtosopimuksissa sovittuja palkkoja voidaan muuttaa ja erityisesti laskea vain yhteisymmärryksessä, kuten Holden (1994 ja 2002) on esittänyt. Tämä lisää työntekijöiden voimaa vastustaa nimellispalkan laskuja, koska nykyisten sopimusten mukaiset palkat pysyvät voimassa, jos palkkojen laskemisesta ei saavuteta yhteisymmärrystä. Esimerkiksi Yhdysvalloissa puolestaan työnantajien mahdollisuudet laskea palkkaa yksipuolisesti ovat suuremmat.

On kuitenkin esitetty useita perusteluja sille, että yritykset eivät välttämättä laske palkkoja alhaisimmalle mahdolliselle tasolle, vaikka niillä olisi siihen mahdollisuus. Ns. tehokkuuspalkkamalleissa työntekijöiden tuottavuus riippuu positiivisesti palkasta, joten tuottavuuden lasku estää yrityksiä laskemasta palkkoja. Tehokkuuspalkkamallista on useita versioita, joissa palkan laskuun liittyvät tuottavuusmenetykset tai muut kustannukset aiheutuvat eri

[3] *Päätelmä perustuu regressiomalleihin, joissa palkanmuutosten keskiarvoa selitetään työttömyysasteella. Jos yksilötason palkkajäykkyydet estävät palkkoja sopeutumasta alaspäin, niin työttömyyden vaikutus palkanmuutosten* havaittuun *keskiarvoon pitäisi olla pienempi kuin* haluttujen *palkanmuutosten keskiarvoon. Haluttujen palkanmuutosten jakauma ja sen keskiarvo estimoidaan osana jäykkyysmittojen laskentaa. Työttömyysaste vaikuttaa tähän keskiarvoon yhtä paljon kuin havaittuun keskiarvoon, joten palkkajäykkyydet eivät näytä estävän palkkojen keskimääräistä sopeutumista.*

syistä. Jos työntekijöiden työsuorituksen valvonta ja arviointi on vaikeaa, niin korkeampaa palkkaa voidaan käyttää valvonnan ohella kannusteena hyvään työsuoritukseen.

Haitallisen valikoinnin malleissa yrityksen korkea palkka parantaa työnhakijoiden keskimääräistä laatua, koska myös korkeamman tuottavuuden ja reservaatiopalkan omaavat työntekijät hakeutuvat yritykseen. Lisäksi, jos yritys laskisi palkkaansa, niin korkeamman tuottavuuden työntekijät eroaisivat yrityksen palveluksesta todennäköisemmin kuin muut. Työvoiman vaihtuvuudesta aiheutuviin kustannuksiin liittyvissä malleissa yritys säästää työntekijöiden palkkaamis- ja koulutuskustannuksissa, koska korkean palkan yrityksistä eroaa vähemmän työntekijöitä. Lisäksi näiden yritysten työntekijöiden työsuhteet ovat pitempiä, joten he ovat investoineet enemmän yrityskohtaiseen osaamiseen joka lisää tuottavuutta. Ns. reilun palkan mallissa työntekijöiden työmotivaatio ja siten tuottavuus laskee, jos palkka on reiluna pidettyä palkkaa pienempi. Reilu palkka voi riippua monista tekijöistä, kuten muiden työntekijöiden palkka samassa yrityksessä tai toisissa yrityksissä samalla toimialalla tai alueella, sekä yrityksen kannattavuudesta. On kuitenkin ilmeistä, että palkanlaskuja ajatellen työntekijän nykyinen palkkataso on tärkeä reilun palkan määrääjä. Lisäksi ns. tappion karttaminen voi vahvistaa tätä vaikutusta eli työntekijät voivat reagoida palkan alennuksiin voimakkaammin kuin vastaavan suuruisiin palkankorotuksiin.

Implisiittisten sopimusten teoria voi selittää erityisesti reaalipalkkojen jäykkyyttä suhdannevaihteluiden yhteydessä. Työntekijöillä ja työnantajilla on sanaton sopimus siitä, että palkan vaihtelut ovat mahdollisimman pieniä, koska työntekijät suosivat riskin karttamisesta johtuen tasaista tulovirtaa verrattuna suhdannetilanteen mukaan vaihtelevaan palkkaan. Yritys, joka tarjoaa vakiopalkan, voi siten maksaa keskimäärin alhaisempaa palkkaa kuin yritys, jossa palkka vaihtelee.

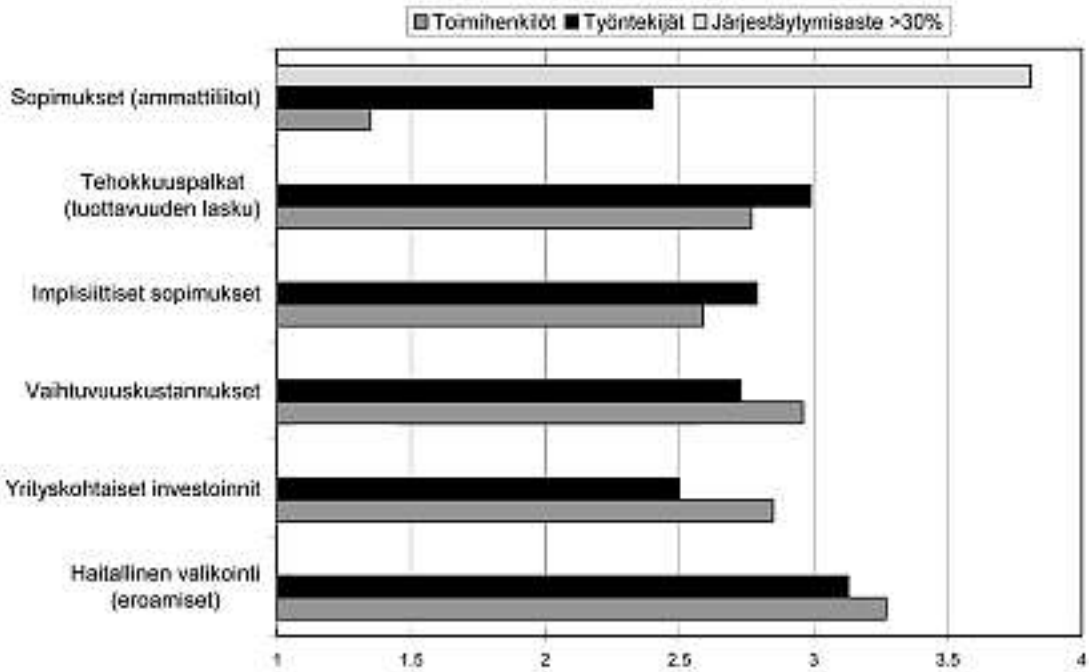
Mallit selittävät ensisijassa reaalipalkkajäykkyyttä, mutta palkkojen sopeuttamiseen liittyvät menu-kustannukset johtavat nimellisjäykkyyteen. Lisäksi osa selityksistä voi perustella suoraan nimellispalkkajäykkyyttä, kuten esimerkiksi reilun palkan teoria. Työntekijät voivat pitää erityisesti nimellispalkan laskua epäreiluna, mutta samansuuruista reaalipalkan laskua, joka toteutuu inflaation kautta, ei koeta yhtä epäreiluksi.

Näiden teoreettisten mallien mukaan palkat voivat siis olla jäykkiä myös ilman ammattiliittoja ja muita institutionaalisia esteitä, kuten minimipalkat. Mallien keskeinen ajatus on se, että palkan laskeminen ei ole yrityksen oman edun mukaista, koska yrityksen voitto olisi pienempi, jos palkkaa laskettaisiin. Mutta kuinka realistisia nämä selitykset ovat? Tätä voidaan tarkastella esimerkiksi yritysten johdolle tehtyjen kyselytutkimusten perusteella.

5. Miksi yritykset eivät laske palkkoja laskusuhdanteessa?

Yhdessä kyselytutkimuksessa (Campbell & Kamlani 1997) esitettiin edellisten teorioiden mukaisia syitä sille, että yritys ei laske palkkaansa laskusuhdanteessa niin alhaiselle tasolle kuin se voisi, ja pyydettiin vastaajia esittämään kuinka tärkeänä kutakin syytä pidettiin. Vastausten keskiarvoa joka ylittää 2.5 voidaan pitää kohtalaisen vahvana ja yli 3:n keskiarvoa erittäin vahvana tukena väitteelle. Kuviossa 3 esitettyjen tulosten mukaan kaikki selitykset saavat vähintään kohtalaista tukea ainakin jon-

Kuvio 3. Miksi yritykset eivät laske palkkoja laskusuhdanteessa, USA?



(Keskiarvo vastauksista: 4 = Erittäin tärkeä, …, 1 = Ei tärkeä)
Lähde: Campbell & Kamlani (1997)

kin työntekijäryhmän kohdalla, joten teoreettiset selitykset selvästi liittyvät tekijöihin, joilla on merkitystä palkanmuodostuksessa. Ammattiliittosopimukset ovat yleisesti vähemmän merkittäviä Yhdysvalloissa vähäisestä järjestäytymisestä johtuen, mutta työntekijöiden kohdalla niillä on merkitystä erityisesti yrityksissä, joissa järjestäytymisaste on merkittävä. Eniten tukea saa haitallisen valikoinnin selitys, jonka mukaan palkan laskuja ei toteuteta, koska ne johtaisivat parhaiden työntekijöiden eroamiseen, kun taas työllisyyttä vähentäessään yritys pystyy erottamaan heikompia työntekijöitä. Myös palkan tuottavuusvaikutuksiin ja vaihtuvuuskustannuksiin liittyvät tehokkuuspalkkaselitykset saavat kohtalaista tukea, samoin kuin implisiittiset sopimukset ja investoinnit yrityskohtaiseen osaamiseen.

6. Alhaisempien palkkatarjousten yleisyys ja syyt niiden hylkäämiseen

Suomessa ei ole tietääkseni tehty vastaavia kyselytutkimuksia. Ruotsissa on muutamia, mutta niidenkään kysymykset eivät ole suoraan vertailukelpoisia edellisen kanssa. Seuraavat tulokset ruotsalaisesta tutkimuksesta (Agell ja Bennmarker 2002) valaisevat kuitenkin ulkoisen palkkakilpailun merkitystä keinona alentaa yrityksen palkkatasoa. On esitetty, että tarjoutuminen työskentelemään vallitsevaa palkkata-

soa matalammalla palkalla on sosiaalisten normien mukaan niin paheksuttua, että sitä ei juuri esiintyisi. Työntekijät eivät ehkä myöskään tee matalia palkkatarjouksia välttääkseen leimautumisen ”huonoksi” työntekijäksi. Ruotsalaisen kyselytutkimuksen mukaan alhaisemmat palkkatarjoukset ovatkin suhteellisen harvinaisia, mutta niitä esiintyy kuitenkin jonkin verran, kuten taulukko 2 osoittaa.

Huomionarvoista on se, että yritykset lähes poikkeuksetta hylkäävät alhaisemmat palkkatarjoukset. Tärkein syy hylkäämiseen on, että matalat palkkatarjoukset ovat yrityksen henkilöstöpolitiikan vastaisia tai niiden hyväksyminen luo yritykseen sisäisiä ristiriitoja. Myös ammattiliittojen vastustus ja työehtosopimusten vastaisuus ovat tärkeitä, mutta vähemmän tärkeitä kuin edellinen syy. On luonnollista, että alhaisempia palkkatarjouksia ei voida hyväksyä, jos avoimia työpaikkoja ei ole, mutta kiinnostava havainto on se, että matalampia palkkatarjouksia ei hylätä hakijoiden huonouden johdosta.

Tulokset voidaan tulkita niin, että matalien palkkatarjousten hyväksyminen rikkoo yritysten henkilöstöpolitiikkaa ja luo ristiriitoja edellä esitettyjen teorioiden yhteydessä esiin tuotujen syiden johdosta. Nämä ovat siis tärkeitä palkanmuodostukseen vaikuttavia tekijöitä myös voimakkaasti järjestäytyneillä työmarkkinoilla ja vaikuttavat yritysten palkkapolitiikkaan samaan tapaan kuin vähemmän järjestäytyneillä markkinoilla. Myös muut Ruotsalaisten kyselytutkimusten tulokset ovat sopusoinnussa sen kanssa, että erityisesti tehokkuuspalkkamallin mukaiset tekijät vaikuttavat palkanmuodostukseen. Matalamman palkkatason tai palkanalennusten toteuttaminen ei siis riipu pelkästään ammattiliittojen vastustuksesta.

Taulukko 2. Alhaisempien palkkatarjousten yleisyys ja syyt niiden hylkäämiseen (Ruotsi 1999).

	Kaikki sektorit (yritysten osuus, %)
1. Alhaisempien palkkatarjousten yleisyys	14
2. Hylkäämisprosentti	90
3. Hylkäämisen syy:	
Yrityksen henkilöstöpolitiikan vastaista; luo sisäisiä ristiriitoja	37
Työehtosopimusten vastaista; ammattiliitot vastustavat	29
Ei avoimia työpaikkoja	36
Henkilöiden osaamistaso heikompi	3

Lähde: Agell & Bennmarker (2002). Luvut ovat neljän sektorin (teollisuus, palvelut (skilled ja unskilled) ja julkinen hallinto) osuuksien painotettuja keskiarvoja (kirjoittajan laskemat).

7. Valitsevatko työntekijät mieluummin palkanalennuksen vai vähennyksen työllisyydessä?

Implisiittisten sopimusten teorian mukaan palkan vaihtelut ovat mahdollisimman pieniä, jolloin sopeutumisen kysynnän vaihteluihin täytyy tapahtua työllisyyden muutoksin. Koska työttömyysturva lisäksi vähentää työntekijöiden tulonmenetyksiä heidän menettäessään työpaikkansa, mutta palkan alennuksia ei korvata vastaavalla tavalla, niin se tukee ajatusta, että työntekijät suhtautuvat palkan alennuksiin kielteisemmin kuin työllisyyden vaihteluun.

Yhdysvaltalaisessa kyselytutkimuksessa (Campbell ja Kamlani 1997) tutkittiin myös suhtautumista palkan alennuksiin ja työllisyyden vähentämiseen laskusuhdanteissa. Taulukossa 3 esitettyjen tulosten mukaan yhtä suuri

Taulukko 3. Valitsevatko työntekijät mieluummin palkanalennuksen vai vähennyksen työllisyydessä?

	Palkan alennus 10%	Työllisyyden vähennys 10%	Työvoima-kustannusten lasku 10%	Yrityksen reservit
USA (Campbell&Kamlani 1997)	Kumman työntekijät valitsisivat mieluummin, osuus (%)			
Toimihenkilöt	43	40		
Työntekijät (skilled)	41	38		
Työntekijät (unskilled)	40	40		
Suomi (Alho et.al. 2003)	Vaihtoehto paras tai toiseksi paras, osuus (%)			
Toimihenkilöt	28	18	68	67
Työntekijät	18	14	71	75
Yritykset	48	45	75	12
Minkä vaihtoehdon uskoo toteutuvan? (Suomi)				
Toimihenkilöt	4	68	15	7
Työntekijät	5	67	15	8
Yritykset	4	70	20	6

Huomautukset: Yhdysvaltalaisessa tutkimuksessa kysyttiin yrityksiltä kumman vaihtoehdon työntekijät valitsisivat mieluummin. Suomalaisessa tutkimuksessa kysyttiin työntekijöiltä ja yrityksiltä vaihtoehtojen paremmuusjärjestystä. Luvut ovat kyseisen vaihtoehdon parhaaksi tai toiseksi parhaaksi valinneiden osuuksia. Toteutumisen kohdalla toteutuvaksi uskotun vaihtoehdon osuus. Teollisuuden ja palvelualojen osuuksien keskiarvo (kirjoittajan laskelmat).

osuus yrityksistä uskoo työntekijöiden valitsevan mieluummin palkan alennuksen kuin työllisyyden vähentämisen laskusuhdanteessa. Työntekijät eivät siis selvästi preferoi kiinteätä palkkaa ja työllisyyssopeutusta.

Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen ja Palkansaajien tutkimuslaitoksen yhteisessä tutkimuksessa (Alho ym. 2003) kysyttiin vastaava kysymys Suomessa sekä yrityksiltä että työntekijöiden edustajilta. Sopeutumiskeinona kysynnän laskuun tarjottiin myös kahta muuta tapaa: palkan alennusten ja työllisyyden vähennysten yhdistelmää, joka tuottaa työvoimakustannusten yhtä suuren alennuksen, tai työllisyyden ylläpitämistä entisin palkoin käyttäen yritysten taseeseen kerättyjä reservejä.

Vastausten mukaan toimihenkilöt ja työntekijät näyttävät suhtautuvan palkanlaskuihin itse asiassa jonkin verran myönteisemmin kuin pelkkään työllisyyden vähentämiseen, joka on työntekijöiden mielestä vähiten toivottava vaihtoehto. Yritysten vastauksissa nämä vaihtoehdot ovat yhtä toivottuja ja saavat selvästi enemmän kannatusta kuin työntekijöiden keskuudessa. Ruotsalaisissa tutkimuksissa (esim. Agell ja Bennmarker, 2002) on esitetty, että hyvä työttömyysturva aiheuttaa palkkajäykkyyttä Ruotsissa, koska se turvaa työntekijöitä tulonmenetyksiltä. Työntekijöiden vastaukset Suomalaisessa tutkimuksessa viittaavat pikemminkin siihen, että työpaikan menettämisen kustannuksia pidetään suurempina kuin palkan alennuksen aiheuttamia tulonmenetyksiä. Yksi mahdollinen syy Suomen ja Ruotsin eroon on Suomen korkeampi työttömyys. Tällöin uuden työpaikan löytäminen on vaikeampaa, joten

työpaikan menettämistä pidetään suurempana ongelmana kuin tilapäistä palkan laskua.

Huomionarvoista vastauksissa on lisäksi se, että sekä työntekijöiden että työnantajien mielestä palkkojen ja työllisyyden samanaikainen sopeuttaminen työvoimakustannusten laskemiseksi (kolmas sarake) olisi parempi sopeutumiskeino kuin puhdas palkan lasku tai työllisyyden vähentäminen. Suomalaisessa tutkimuksessa kysyttiin myös minkä vaihtoehdon vastaajat uskovat käytännössä toteutuvan? Ylivoimainen enemmistö, noin kaksi kolmasosaa, sekä työntekijöistä että yrityksistä uskoo sopeutumisen kysynnän laskuun toteutuvan pelkästään työvoiman määrän kautta. Vertaamalla halutun ja toteutuvaksi uskotun kysymyksen vastauksia nähdään mahdollisuus parantaa työmarkkinoiden sopeutumismekanismeja sekä työntekijöiden että työnantajien näkökulmasta. Molempien osapuolten mukaan samanaikainen palkka- ja työllisyyssopeutus on selvästi halutumpi kuin pelkkä työllisyyssopeutus tai pelkkä palkkojen lasku. Jostain syystä työmarkkinoilla kuitenkin käytetään (tai ainakin uskotaan käytettävän) puhdasta työllisyyssopeutusta. Työmarkkinoilla näyttäisi siis olevan mahdollisuuksia päästä sekä työntekijöiden että yritysten kannalta halutumpaan sopeutumistapaan. Tämä merkitsisi pelkän työllisyyssopeutuksen sijasta osittaisia palkanalennuksia laskusuhdanteissa, mutta työntekijöillä näyttäisi olevan siihen jonkin asteisia valmiuksia ainakin tämän kyselyn ja siinä esitettyjen sopeutumisvaihtoehtojen puitteissa.

8. Tiivistelmä

Lopuksi lyhyt tiivistelmä keskeisistä havainnoista. Palkat ovat yksilötason palkanmuutosten jakaumien ja niistä laskettujen jäykkyysmittojen valossa kansainvälisesti vertaillen varsin jäykkiä Suomessa. Yksilötason palkkojen jäykkyys ei näyttäisi kuitenkaan estäneen palkkojen keskimääräistä sopeutumista työttömyyteen. Muita maita koskevien tutkimusten perusteella palkkojen jäykkyyttä selittää ammattiliittojen tai työehtosopimusten ohella monet muutkin palkanmuodostukseen vaikuttavat tekijät myös korkean järjestäytymisasteen maissa, joten oletettavasti niillä on merkitystä myös Suomessa. Suomalaisen kyselytutkimuksen perusteella työmarkkinoiden sopeutumisessa näyttäisi olevan palkkajoustavuutta lisäämällä mahdollisuuksia päästä tilanteeseen, joka olisi sekä työntekijöiden että työnantajien mielestä halutumpi kuin puhtaaseen työllisyyden muutoksiin pohjautuva sopeutuminen. □

Kirjallisuus

Agell J. ja H. Bennmarker (2002): "Wage Policy and Endogenous Wage Rigidity: A Representative View From the Inside", *CESIfo Working Paper* No. 751.

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

Böckerman P., S. Laaksonen ja J. Vainiomäki (2004): "Palkkojen joustavuus Suomessa yksilötason aineistojen valossa", teoksessa Alho K. ja J. Pekkarinen (toim.), *Sovitaan palkoista – palkkaneuvottelut puntarissa*, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, Sarja B 210 ja Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 93.

Campbell III, C.M. ja K. S. Kamlani (1997): "The Reasons for Wage Rigidity: Evidence From a Survey of Firms", *The Quarterly Journal of Economics*, vol 112, No. 3, s. 759–789.

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.

Holden, S. (1994): "Wage Bargaining and Nominal Rigidities", *European Economic Review*, vol 38, No. 5, s. 1021–1039.

Holden, S. (2002): "The costs of price stability-Downward nominal wage rigidity in Europe", *NBER Working Paper* 8865, April 2002.