ESITELMIÄ

Tarvitaanko palkanmuodostuksessa uudistumista Suomessa?[1]

Kari Alho
Tutkimusjohtaja
Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, ETLA

1. Johdanto

Talous- ja työmarkkinapolitiikkaa tehtiin ennen Suomessa käyttäen ulkomaankauppaa käyvän pienen avotalouden ajattelukehikkoa. Politiikan kulmakivenä oli talouden avoimen sektorin makrotaloudellinen hintakilpailukyky, ja tulopolitiikan ja palkanmuodostuksen keskeinen reunaehto oli se, että viennin hintakilpailukyky pitää säilyttää vähintään ennallaan. Samassa valuutassa lausuttujen tuoteyksikköä kohti laskettujen tuotanto(työvoima)kustannusten *nousuvauhdin* tuli olla kilpailijamaiden tasolla tai sen alla.

Nykyisin elämme globalisaation leimaamissa oloissa, joissa tuotannontekijät erityisesti pääoman osalta liikkuvat kansainvälisesti. Globalisaatio merkitsee siksi uudenlaista kilpailutilannetta yritysten ja kansantalouksien välillä. Globalisaation aikana verrataan kustannusten ja tuottavuuden sekä yritystoiminnan kannattavuuden *tasoja* eri maiden välillä. Näiden perusteella tehdään päätöksiä mm. yritysten tuotannon sijoittumisesta kansainvälisesti.

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

[1] *Kirjoitus perustuu ETLAn ja Palkansaajien tutkimuslaitoksen yhteisen tutkimushankkeen* Työmarkkinoiden pelisäännöt: työelämän suhteet, sopimustoiminta ja tulopolitiikka 2000-luvulla *yhteydessä laadittuihin osatutkimuksiin, hankkeen loppuraporttiin* Sovitaan palkoista – palkkaneuvottelut puntarissa *sekä Kansantaloudellisen yhdistyksen kokouksessa 3.3.2005 pidettyyn esitelmään. Hanke toteutettiin Työsuojelurahaston rahoituksella.*

joilla valuuttakurssi- ja hintakehitys on viime aikoina ollut epäsuotuisaa ja joilla ei voida tukeutua kansallisen tason sopeutumiskeinoihin riittävässä määrin. Globalisaatio vähentää myös solidaarisen palkanmuodostuksen liikkumaalaa ja luo paineen tulonjaon leviämiseen (ks. Andersen 2004). Se on myös lisännyt – yhdistyneenä työmarkkinoiden epätasapainoon – pääomatulojen osuutta talouden tulonjaossa ja työnantajien vaikutusvaltaa työmarkkinapolitiikassa yleisesti.[2]

Talouspolitiikan välineitä on nykyisin olennaisesti aiempaa vähemmän, mutta toisaalta talouden ulkoiset reunaehdot ovat suotuisampia esimerkiksi valuuttakurssin ja koron välisen riippuvuuden osalta. Taloutta kohtaaviin häiriöihin on myös sopeuduttava uudella tavalla. Sopeutuminen painottuu enemmän yrityksiin ja toimialoihin kuin kansantalouden tasoon ja talouspolitiikkaan. Voikin olla, että paljon kiitelty maltillinen tupo, joka vakauttaa kustannus- ja inflaatiokehityksen kansantalouden tasolla, ei enää jatkossa riitä työmarkkinatilanteen hallitsemiseen. Mielenkiinto – ja myös työmarkkinatutkimuksen pääpaino – on siirtymässä enemmän mikrotaloudellisiin kysymyksiin palkanmuodostuksessa.

ETLAn ja PT:n yhteisessä tutkimushankkeessa *Työmarkkinoiden pelisäännöt: työelämän suhteet, sopimustoiminta ja tulopolitiikka 2000-luvulla* laadittiin vuosina 2001–04 monta olennaista tutkimusta työmarkkinoittemme sopimusjärjestelmästä. Käytännön työmarkkinatoimijoille, työnantajille ja työntekijöiden, toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden pääluottamusmiehille tai vastaaville yrityksissä ja johtoa tai talousasiantuntemusta edustaville henkilöille työmarkkinajärjestöissä, liitoissa ja keskusjärjestöissä suunnattu kysely, Alho ym. (2003) oli kansainvälisestikin merkittävä ja antoi paljon tutkimuksellisesti tärkeää ja käytännössä hyödyllistä tietoa sopimusjärjestelmään liittyvistä näkökannoista, säilyttämiskohteista, muutostoiveista ja -paineista.[3] Kyselyn yleinen tulos oli, että nykyiseen sopimusjärjestelmään tunnetaan melko paljon tyytyväisyyttä molempien osapuolten taholla, mutta että nimenomaan työnantajapuolella sen kehittämiseen tunnetaan tarvetta ja paineitakin. Toisaalta osapuolet ovat monista asioista yhtä mieltä. Esimerkiksi molemmat osapuolet vastustavat kehitystä kohti sellaista atomistista sopimista, jossa *sekä* palkoista sopiminen *että* työrauhavelvoitteen ylläpito siirtyisivät yritystasolle (ks. tästä tarkemmin Alho ym. 2003, s. 60–67).[4]

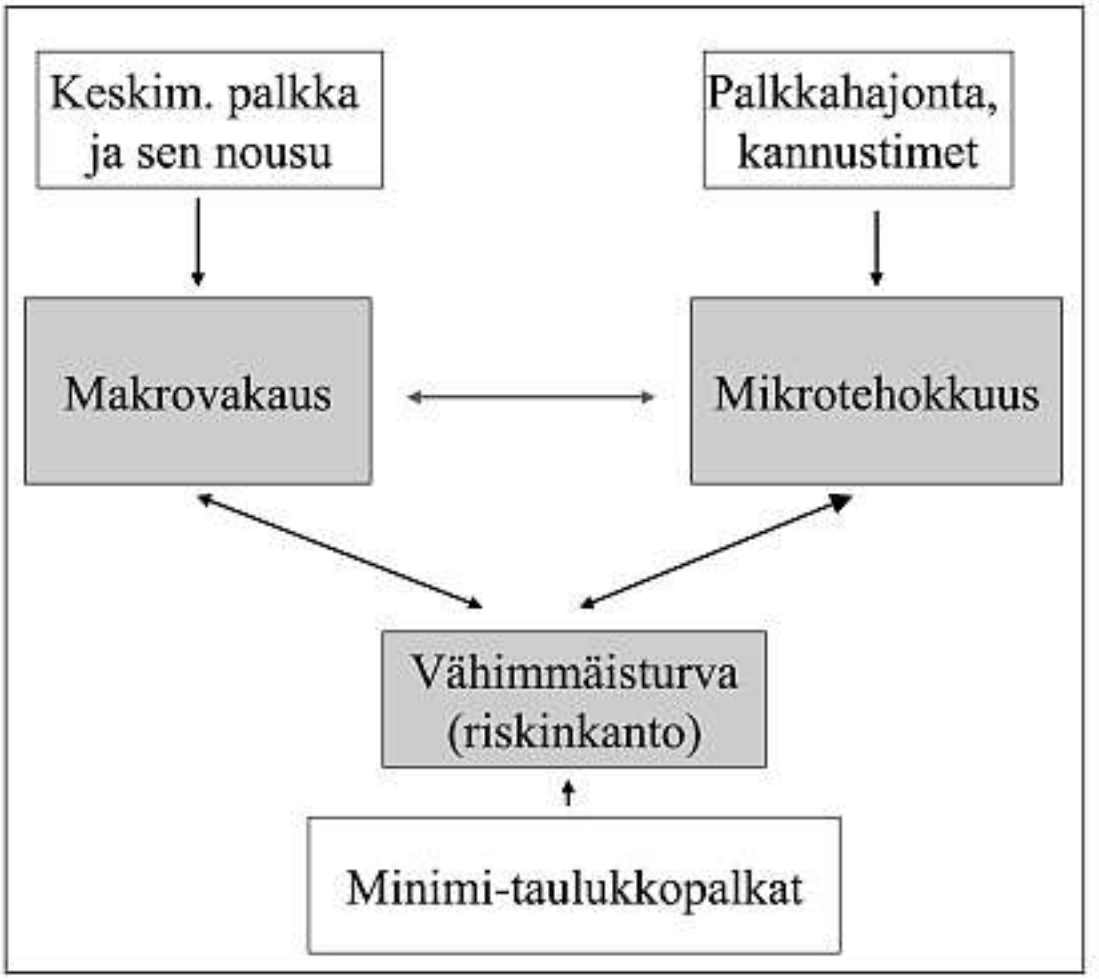
Työmarkkinoiden toiminnassa kansallinen näkökulma ja toimintataso ovat yhä tärkeitä, koska työvoiman kansainvälinen liikkuvuus on edelleen vähäistä ja joka tapauksessa hidasliikkeistä. Tämä kansallinen näkökulma sai vahvistusta työmarkkinoiden toimijoille suunnatussa em. kyselyssä, jossa torjuttiin selvästi ajatus, että työmarkkinaratkaisut pitäisi solmia Eurooppa-tasolla, vaan että niiden pitäisi perustua pääasiassa kansallisiin tuottavuus- ja kannattavuustekijöihin. Tämä ei tietenkään merkitse sitä, etteivätkö kansainväliset muutostekijät aiheuta myös täällä sopeutumistarvetta.

[2] *Jos funktionaalinen tulonjako olisi seurausta osapuolten neuvotteluvoimasta, voidaan karkeasti päätellä, että 1970-luvulla teollisuudessa työntekijöillä oli Nash-neuvottelumallissa lähes 2/3:n ja työnantajilla runsaan 1/3:n voima, mutta nykyisin osapuolilla on likimain sama voima.*

[3] *Tutkimushankkeen keskeinen tieteellinen tuotos on koottu Springer-Verlagin kustantamaan teokseen Piekkola ja Snellman (2004).*

[4] *Toisaalta kannat vaihtelevat, mutta yleisesti ne asettuvat seuraavaan järjestykseen: työnantajat – ylemmät toimihenkilöt – toimihenkilöt – työntekijät. Järjestötasolla ollaan kauempana toisistaan kuin mitä erot ovat yritystasolla.*

Kuvio 1. Työmarkkinapolitiikan tavoitteet ja keinot palkanmuodostuksen osalta.



Kuvio 1 esittelee työmarkkinapolitiikan keskeiset lohkot palkanmuodostukseen liittyen, joita on kolme: makrotaloudellinen vakaus, mikrotaloudellinen tehokkuus ja vähimmäisturva. Työmarkkinat pitäisi saada toimimaan niin, että nämä kaikki tavoitteet toteutuvat yhtä aikaa sopimustoiminnassa ja palkanmuodostuksessa, mikä ei ole yksinkertainen tehtävä, koska valmista mallia ei ole olemassa.

Tämä artikkeli esittelee kuvion 1 erittelyn mukaisesti em. tutkimushankkeessa esillä olleita kysymyksenasetteluja ja tuloksia työmarkkinoiden toiminnasta ja palkanmuodostuksesta etupäässä siten kuin niitä itse tutkin projektin yhteydessä (ks. Alho 2002a, 2004a ja 2004b). Tavoite on selostaa tuloksia, joten menetelmien tarkempi esittely on sivuutettu seuraavassa ja nähtävissä alkuperäistutkimuksissa. Kirjoituk-

sen jäsentely on se, että kohdassa 2 käsitellään empiirisesti tulopolitiikan historiallisesti merkitsemää palkkapolitiikan maltillisuutta ja sen vaikutusta työllisyyteen ja yritysten kannattavuuteen. Tämän jälkeen kohdassa 3 tarkastellaan paikallisen sopimisen ja palkkakannusteiden muodostumista työmarkkinoilla. Vähimmäisturva ja se, kuinka työmarkkinoita koskeva talouspolitiikka voi olla mukana lievittämässä talouteen kohdistuvien shokkien seurauksia työllisyydelle on tärkeä kysymys Emu-oloissa. Tätä käsittelemme kohdassa 4, ja kohta 5 päättää kirjoituksen.

2. Palkankorotusten koordinaatio makrotasolla

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

Tulopoliittisten kokonaisratkaisujen keskeisenä vaihtoehtona Suomessa on ollut liittokohtainen sopiminen. Tässäkin tapauksessa voi tietysti olla koordinaatiota ammattiliittojen välillä tai työnantajapuolella, joten ero vaihtoehtojen välillä ei ole käytännössä välttämättä kovin suuri. Seuraavassa tehtävä empiirinen analyysi perustuu siihen eroon, mikä historiassa on vallinnut keskitettyjen tupojen ja liittokierrosten välillä. Se ei siten ennusta sitä, mitä käytännössä seuraa jatkossa.

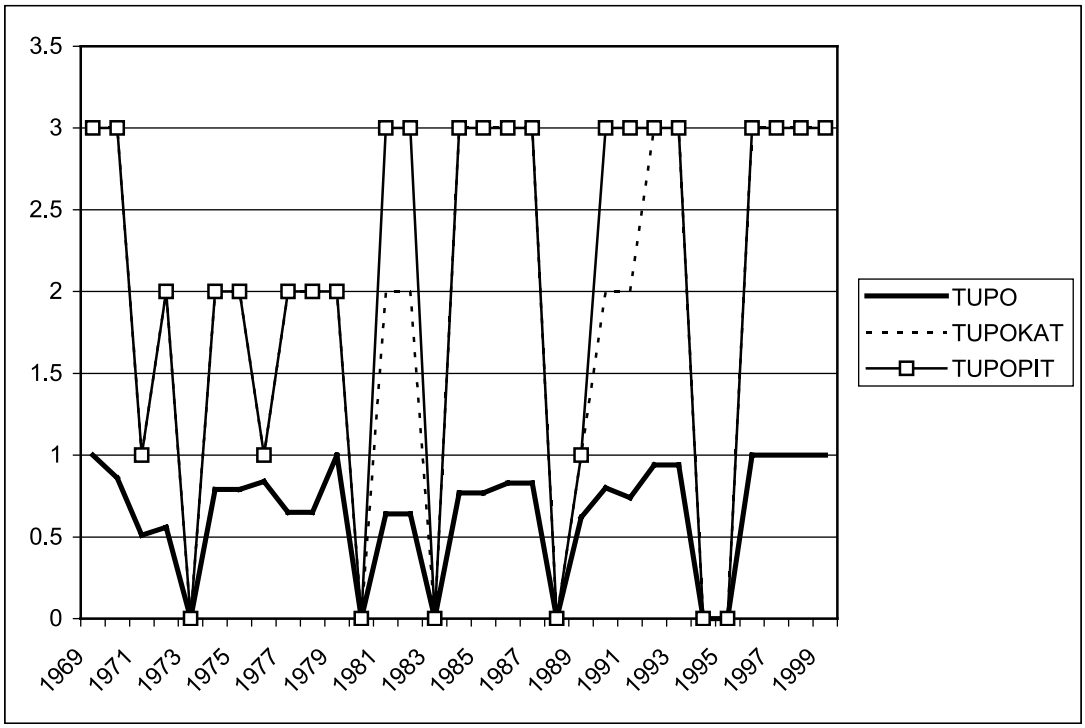
Ammattiyhdistysliikkeelle tulopoliittisilla sopimuksilla näyttäisi olevan järjestöpoliittista itseisarvoa. Ay-liike on perinteisesti myös painottanut palkankorotusten ns. solidaarista muotoa tärkeänä kysymyksenä, mikä on johtanut viime aikoina vastakkaisasetteluun työnantajien ja korkeamman koulutustason työntekijöitä edustavien tahojen kanssa (ks. tästä alla kohta 3).

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

Voidaan osoittaa (ks. Alho 2002a), että yhteistoiminnallinen tuporatkaisu on ay-liitoille parempi kuin liittokohtainen, koska palkka-palkka -kilpailun eliminoiminen tuottaa niille paremman tilanteen. Samaten työnantajille tupo on edullisempi kuin liittokohtainen sopiminen, koska maltillisempi palkannousu on edullinen yritysten kannattavuuden kannalta.

Tulopolitiikan merkitsemällä koordinaatiolla on siis periaatteessa positiivisia vaikutuksia taloudessa. Seuraavan analyysin tavoitteena on arvioida empiirisesti tämän tuloksen merkitystä. Lähtökohtana on käyttää hyväksi niitä työehtosopimusten luonnetta kuvaavia

Kuvio 2. Eri palkkaratkaisun luonnetta kuvaavat tupo-indeksit (TUPOPIT ja TUPOKAT ovat Marjasen (2002) laatimia mittareita, TUPO on Ruudun (1997) mittari jatkettuna Marjasen mukaan, ks. tarkemmin tekstiä).



mittareita, joita ovat laatineet ETLAssa Ruutu (1997) ja Marjanen (2002). Niiden keskeinen tavoite on kuvata työehtosopimusten luonnetta, keskittyneisyyttä ja kattavuutta tulopolitiikan aikakautena. Kuviossa 2 on esitetty nämä eri mittarit.

Ruudun (1997) indeksi on nimeltään TUPO. Se mittaa sitä, kuinka keskitettyjä työmarkkinasopimukset ovat olleet, eli sitä, kuinka suuri osa palkansaajista on tullut keskitetyn sopimuksen piiriin. Marjasen (2002) indeksit ovat TUPOKAT ja TUPOPIT. Edellinen kuvaa sopimusten valtakunnallista kattavuutta ja jälkimmäinen sitä, kuinka hyvin keskitetyn sopimustoiminnan linja on pitänyt. Ruudun indeksi on periaatteessa jatkuva ja skaalattu välille 0 (täysin liittokohtainen) – 1 (keskitetty tupo), kun taas Marjasen indeksit ovat subjektiivisesti arvioituja järjestysasteikon muuttujia ja saavat tekijän arvion mukaan diskreettejä arvoja nollasta (huono) kolmeen (erittäin hyvä).[5] Kuvio 2 osoittaa kuitenkin, että indeksit ovat varsin samanlaisia muodoltaan, ja käytännön estimoinneissa ne toimivat hyvin samalla tavalla.

Tavoitteena on selvittää em. mittareiden avulla ensiksi sitä, mitä tuporatkaisu on mer-

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

kinnyt palkankorotusten mitoitukselle ja sen jälkeen katsoa työmarkkinamallin (ks. alla) avulla sitä, mikä on tämän merkitys työllisyydelle.

Palkanmuodostusta koskevan empiirisen estimointituloksen perusteella tuposopimus on hillinnyt historiassa nimellistä sopimuspalkkojen nousua erittäin voimakkaasti. Tuposopimus alentaisi syntyessään reaalista palkannousua aluksi peräti neljä prosenttiyksikköä verrattuna liittokohtaiseen sopimukseen. Tästä palkkamaltista puolet kuitenkin eliminoituu markkinapaineiden kautta seuraavana vuonna. Näin ollen vaikutus on se, että kokonaisuudessaan tuposopimus hillitsee reaalisten palkkakustannusten nousua noin kahdella prosenttiyksiköllä pitkällä ajalla. Tämä ero on kuitenkin pienentynyt yli ajan.[6]

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

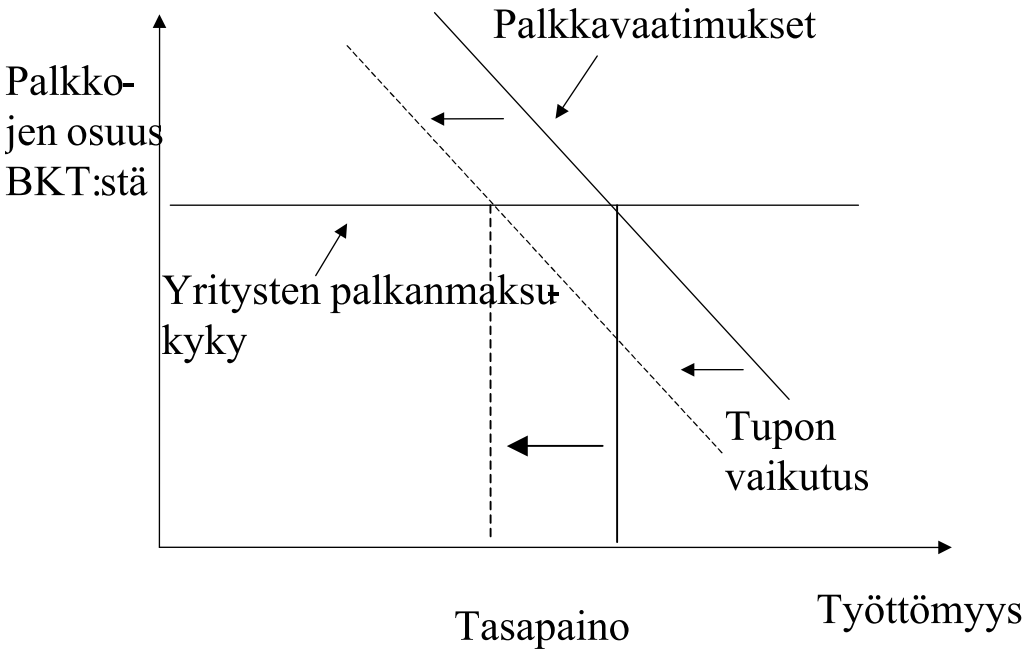
Mallin pitkän ajan relaatiot on kuvattu kuviossa 3. Siinä yrityksiä sitoo kiinteä, ulkoa annettu pääoman tuottoastevaatimus (reaalikorko). Se määrää sen osuuden, minkä yritykset pystyvät maksamaan palkkoina tuotoksesta pitkällä ajalla. Tämä määrittää yritysten vaakasuoran palkanmaksukäyrän kuviossa.[7] Ammattiliittojen palkkavaatimuksiin ja siten palkkaneuvottelujen tulokseen vaikuttaa muiden tekijöiden ohella vallitseva työllisyyden ja työttömyyden taso. Tämä määrittää laskevan palkkavaatimusten käyrän kuviossa. Näiden voimien yhteispelistä määräytyy tasapainotyöllisyys ja -työttömyysaste tässä kehikossa. Tupo siirtää palkkavaatimusten käyrää vasemmalle ja parantaa siten työllisyyttä.

Kun tupon vaikutusta arvioidaan, on otettava kantaa siihen, merkitseekö tupon syntyminen myös pitkällä ajalla työvoimakustannusten maltillisempaa nousua kuin vaihtoehdossa eli liittokohtaisessa sopimuksessa. Edellä tähän kysymykseen tavallaan vastattiin myöntävästi estimointituloksen perusteella. Mutta on kysyt-

[6] *Uusitalo (2004) on myös tehnyt analyysin tästä erosta nimellispalkkojen suhteen. Hänen tulostensa mukaan keskimäärin ero tupon ja liittokohtaisen sopimisen välillä on ollut 1.8 prosenttiyksikköä matalampi palkannousu edellisellä. Mutta sen sijaan, jos otetaan huomioon – kuten yllä – myös se taloudellinen tilanne, jossa tupo on tehty – kuten työttömyystilanne – ero nousee 3.3 prosenttiyksikköön tupon eduksi.*

[7] *Malliin sisältyy vielä ylöspäin kulkeva työvoiman lyhyen ajan kysyntäkäyrä, joka siirtyy sillä tavalla, että pitkällä ajalla työvoiman kysyntäkäyrä on vaakasuora palkanmaksukyvyn suora, ks. Alho (2002b).*

Kuvio 3. Työmarkkinamallin pitkän ajan relaatiot ja tupon vaikutus.

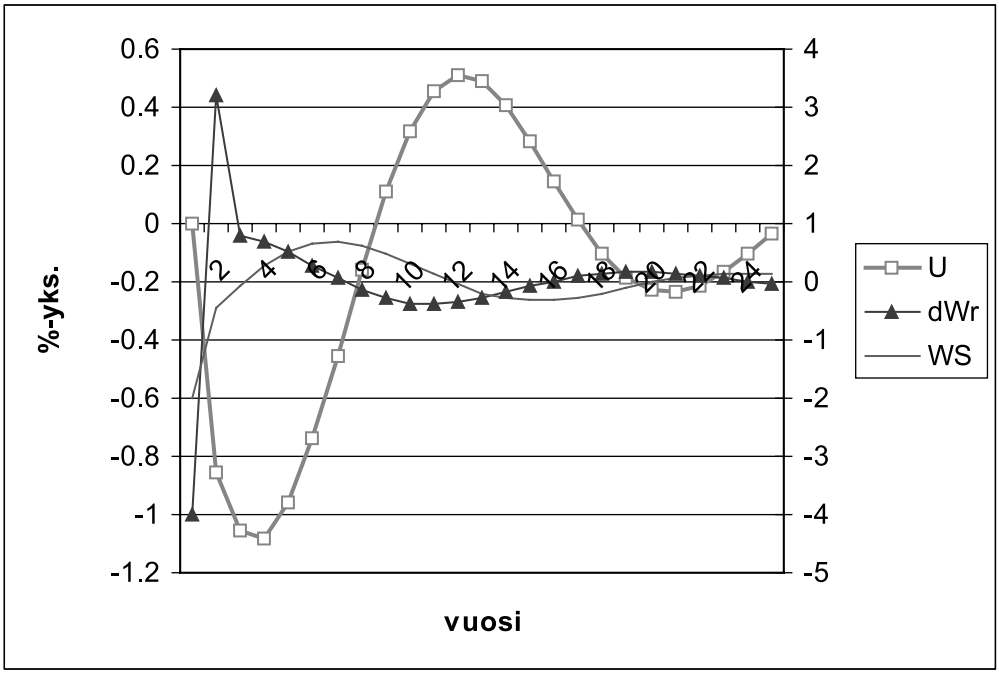


tävä, synnyttääkö kattavan ja yhtäläisen tulopolitiikan sopimuksen aikaansaaminen aikaa myöten jonain vuonna työmarkkinoilla sellaisia paineita, että seurauksena on päätyminen liittokohtaiseen kierrokseen, mikä johtaa puolestaan työvoimakustannusten nousun kiihtymiseen. Tällöin tupolla ei olisi palkannousua pitkällä ajalla hillitsevää vaikutusta. Seuraavassa tarkasteltiin tämän vuoksi kahta tilannetta:

a) Tupolla on tilapäinen vaikutus reaalisiin palkkavaatimuksiin, mutta ei pitkän ajan vaikutusta, vaan vaikutus neutraloituu pois ajan kuluessa, ja
b) Oletetaan, että maltillista tulopolitiikkaa harjoitetaan pysyvästi siten, että palkkavaatimukset maltillistuvat tavalla, joka alentaa pysyvästi annetulla työttömyysasteella työtulojen kansantuoteosuutta prosenttiyksiköllä (näin siksi, että reaalipalkkojen nousu hidastuu kahdella prosenttiyksiköllä ja työtulojen kansantuoteosuus on noin puolet), ks. kuvion 3 pilkkuviivoitettu tapaus.

Palkkojen nousuvauhdin hidastuminen syötettiin mallin palkkayhtälöön yhtälön vakion siirtymäksi näinä vuosina. Kuviosta 4 nähdään, että vaihtoehdossa a) tämän seurauksena työttömyysaste alenee noin prosenttiyksiköllä keskipitkällä ajalla (viisi vuotta), mutta että vaikutus ei ole pysyvä. Tupo parantaa myös yritysten kannattavuutta väliaikaisesti (kuviossa 4 käyrä WS eli työtulojen osuus BKT:stä alenee), ja siten sillä voi olla välillinen vaikutus myös investointien kasvun kautta, mitä ei tässä ole erikseen arvioitu.

Kuvio 4. Tupon vaikutus työmarkkinamallin avulla arvioituna tilanteessa 1 (ks. tarkemmin tekstiä), U = ero työttömyysasteessa, vasen asteikko, dWr = ero reaalisten työvoimakustannusten muutoksessa ja WS = ero työtulojen BKT-osuudessa, oikea asteikko, %-yksikköä verrattuna vaihtoehtoon eli liittokohtaiseen ratkaisuun, kun tupolla on ohimenevä ja ajan mittaan neutraloituva vaikutus reaalisiin palkkavaatimuksiin.



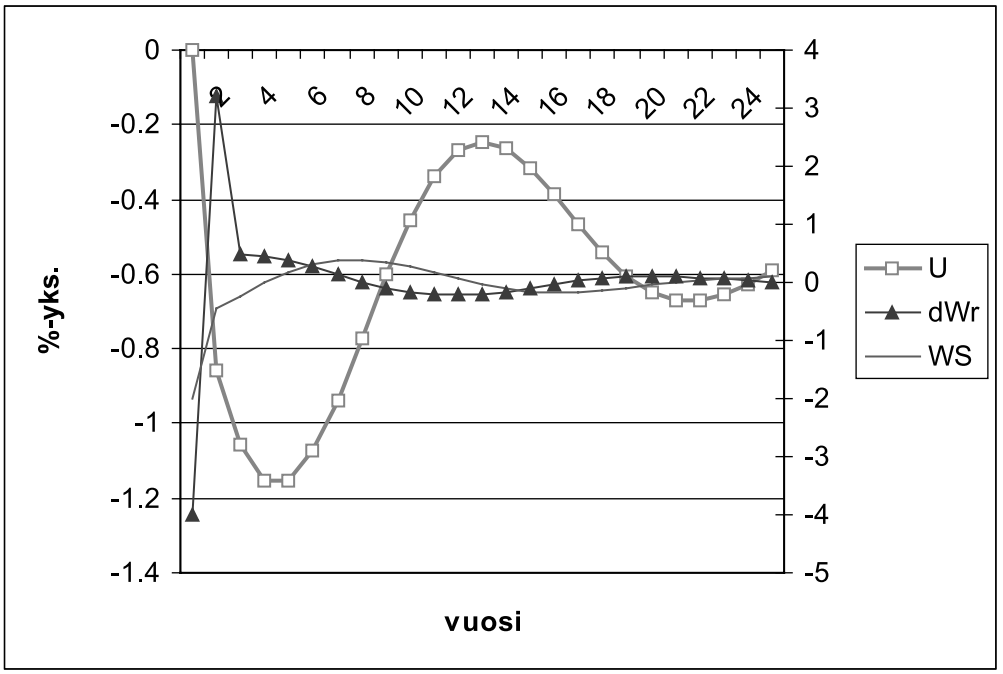
Vaihtoehdossa b) palkkavaatimusten käyrä siirtyy pysyvästi vasemmalle kuviossa 3 (eli palkanmuodostusyhtälön vakio on pienempi joka vuosi suhteessa vaihtoehtoon). Tulokseksi saadaan kuvio 5. Tuloksen mukaan työttömyysaste alenisi varsin selvästi keskipitkällä ajalla jälleen noin prosenttiyksiköllä ja heilahdellen vakautuisi todella pitkällä ajalla noin puolen prosenttiyksikön alenemiseksi.

Joka tapauksessa voidaan päätellä, että näiden kahden vaihtoehdon a) ja b) välillä ei ole merkittävää eroa lyhyellä ja keskipitkällä aikavälillä työttömyysasteen kehityksessä.[8] Lisäksi voidaan nähdä, että tupolla ei ole kummassakaan tapauksessa pitkän ajan vaikutusta palkkojen kansantulo-osuuteen, vaan se pysyy entisenä. Tämä selittyy kuviolla 3, jossa palkkavaatimuskäyrä siirtyy vasemmalle tupon seurauksena, mutta vaakasuora palkanmaksukäyrä pysyy entisellään. Laajempi joukko politiikkasimulointeja on esitelty tutkimuksessa Alho (2002b).

Tupo on alentanut keskipitkällä ajalla työttömyysastetta noin prosenttiyksiköllä verrattuna liittokohtaiseen sopimiseen. Se parantaa yri-

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

Kuvio 5. Tupon vaikutus työmarkkinamallin avulla arvioituna tilanteessa 2 (ks. tarkemmin tekstiä), U = ero työttömyysasteessa, vasen asteikko, dWr = ero reaalisten työvoimakustannusten muutoksessa ja WS = muutos työtulojen BKT-osuudessa, oikea asteikko, %-yksikköä verrattuna vaihtoehtoon eli liittokohtaiseen ratkaisuun, kun tupoa harjoitetaan pysyvästi pitkällä ajalla.



tysten kannattavuutta lyhyellä ajalla siten, että pääomatulojen osuus kansantuotteesta nousee prosenttiyksiköllä, mutta pitkällä ajalla tämä vaikutus häviää.

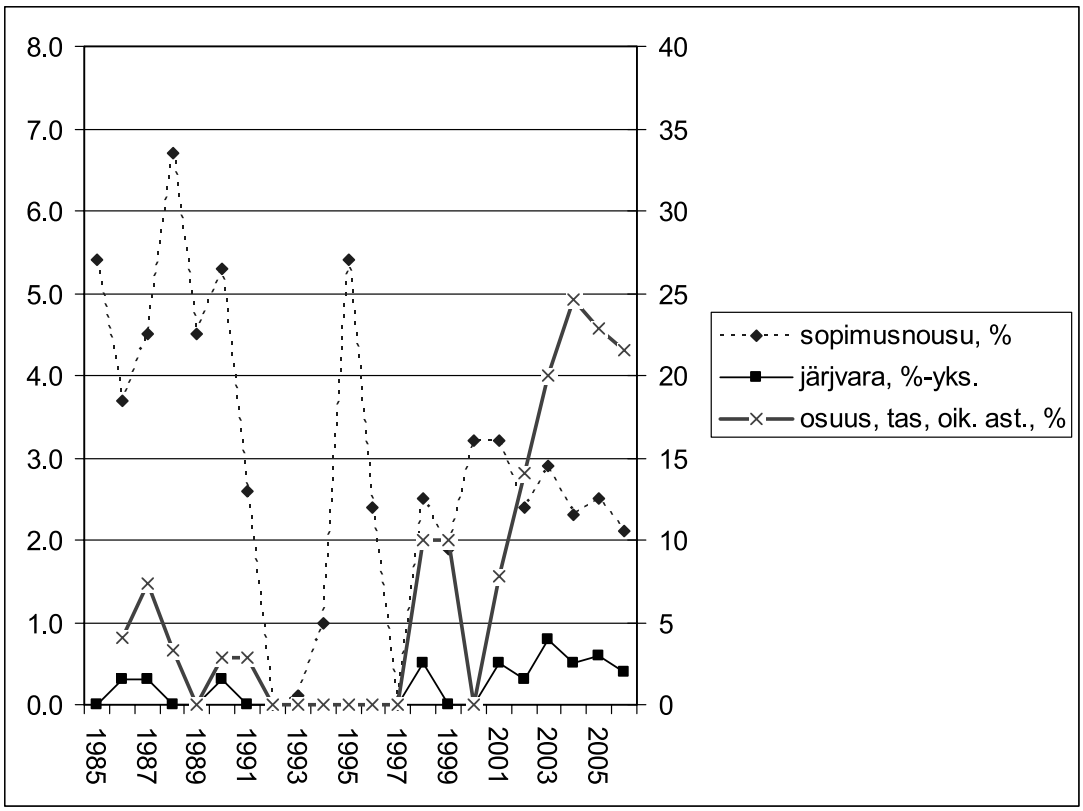
Saatu tulos ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kun tupo saadaan aikaan, niin sen seurauksena työttömyysaste laskee prosenttiyksiköllä verrattuna sopimusta edeltävään tilanteeseen. Kyseessä on vain historialliseen keskiarvoon perustuva tupon vertailu sen hypoteettiseen vaihtoehtoon, eli liittokohtaiseen sopimukseen. Toisaalta on huomattava, että yli ajan tarkastellen tupon palkkamalttia lisäävä ominaisuus on vähentynyt ajan myötä.

Johtopäätös tästä analyysista on se, että makrotaloudellisen vakauden keinot ovat olemassa Suomen työmarkkinapolitiikassa, ja niitä on myös käytetty menestyksellisesti. Ehkä osittain tästä syystä, eli koska makrovakauden vaatimukset on sisäistetty osapuolten toimesta sopimuspolitiikassa, mielenkiinto on viime aikoina suuntautunut kohti palkanmuodostuksen mikrotaloudellista tehokkuutta.

3. Palkanmuodostus ja mikrokannustimet yritystasolla

Kuviossa 1 toinen lohko on työmarkkinoiden mikrotaloudellinen tehokkuus ja palkkakannustimet. Tältä osin ETLAn ja PT:n tutkimus-

Kuvio 6. Sopimusnousu, järjestelyvara ja järjestelyvaran osuus koko palkannoususta (2 vuoden liukuva keskiarvo).

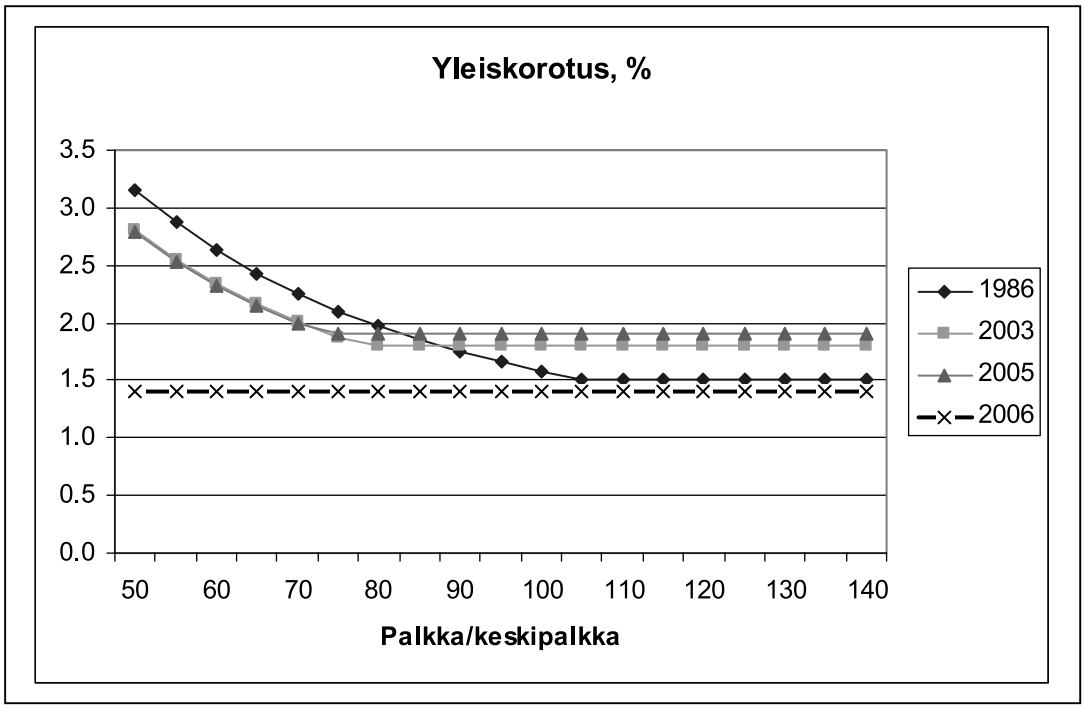


projektissa Anni Heikkilä ja Hannu Piekkola tutkivat ekonometrisesti mm. sitä, kuinka suurta tarvetta eri yritykset (työnantajat) ja palkansaajat (luottamusmiehet) tuntevat paikalliseen sopimiseen osana koko sopimuspolitiikkaa. Viimeaikaisiin tupoihin on liitetty ns. liittoerän nimellä kulkeva järjestelyvara, jonka osapuolet liitoissa voivat kokonaan tai osin siirtää yhteisellä päätöksellä jaettavaksi yritystason neuvotteluissa. Alhon ym. (2003) toteuttaman kyselyn mukaan keskiarvo järjestelyvaran toivotulle suuruudelle osuutena koko sopimusnousua on työnantajilla noin kolmasosa ja työntekijöillä noin viidesosa. Kuviossa 6 on kuvattu se, mikä tilanne on ollut viimeaikaisissa tupoissa.

Järjestelyvaran osuus kokonaisansion nousta on noussut merkittävästi 2000-luvulla, mutta tämä kohoaminen näyttää pysähtyneen uusimmassa tuposopimuksessa. Tässä suhteessa vallitsee ilmeisesti ”trade-off” sen suhteen, että järjestelyvaran osuuden kohottaminen voi helposti tapahtua vain nostamalla kokonaisansion nousua, mitä on toisaalta haluttu välttää.

Heikkilän ja Piekkolan tulosten mukaan

Kuvio 7. Yleiskorotus eri tuposopimuksissa suhteellisen palkan funktiona (palkka/keskipalkka, %).



suurissa, kansainvälisissä yrityksissä on suurin halukkuus työnantajapuolella edetä kohti yrityskohtaista sopimista. Sen sijaan tällaisten yritysten työntekijöitä edustavat luottamusmiehet painottavat eniten kollektiivista sopimista. Siten polarisaatio osapuolten välillä on voimakkainta suurissa yrityksissä, pienissä yrityksissä osapuolet ovat lähempänä toisiaan. Toimialoista mm. metsäteollisuus edustaa työnantajan puolella selkeää halua edetä kohti yrityskohtaista sopimista.

Yksi ETLAn ja PT:n tutkimushankkeen loppuraportin yhteenvetoluvussa (ks. Alho ja Pekkarinen 2004) esiin nostettu suosituskohta oli se, että sopimuspolitiikan tuottama keskimääräinen palkannousu pitäisi suunnata edelleen etupäässä työmarkkinoiden makrotaloudelliseen hallintaan, mutta sen sijaan mikrotaloudellinen palkanmuodostus suhteellisten palkkojen muodostumisineen pitäisi jättää muodostuvaksi sopimuspolitiikasta irrallaan yrityksissä ja toimialoilla. Uusimmassa tuposopimuksessa edetäänkin tähän suuntaan (ks. kuvio 7).

Kuvio 7 osoittaa, että yleiskorotuksissa on asteittain siirrytty vähemmän solidaariseen suuntaan, koska matalien palkkojen suuremman prosenttikorotuksen aluetta on vähitellen kavennettu päättymään jo aiempaa matalammilla tulotasoilla. Nyt voimassa olevassa tuposa tästä solidaarisuuselementistä luovutaan kokonaan v. 2006.

Tutkimusprojektin tuloksissa suositeltiin myös siirtymistä kohti paikallista sopimista. Projektin vastaanotossa työntekijäpuolelta kritisoitiin sitä, että jos palkanmuodostusta siirretään yritystasolle, se voi johtaa työnantajan saneluvaltaan. Tässä suhteessa vallitsee sellainen ristiriita, että työnantajat ja ylemmät toimihenkilöt haluaisivat käyttää paikallisen sopimusvaran kannustavuuden lisäämiseen, kun taas työntekijät haluaisivat jakaa potin pääasiassa samoina suhteellisina korotuksina kaikille tai alimpiin palkkoihin painottuvana (ks. Alho ym. 2003, luku 6).

Mikä on sitten palkanmuodostuksen makrotaloudellisen vakauden ja mikrotaloudellisen tehokkuuden suhde toisiinsa? Kuinka paljon makrosopiminen sitoo paikallista palkanmuodostusta? Tältä osin vallitsee ilmeisesti erilaisia käsityksiä osapuolten välillä ja tutkijoiden piirissä. Yhden näkemyksen mukaan makrotaloudellisen vakauden vaaliminen paljolti tulopolitiikan keinoin ei olisi juuri lainkaan sitonut suhteellisten palkkojen muodostumista yrityksissä. Toisen näkemyksen mukaan taas mataliin palkkoihin painottuneet korotukset ja taulukkopalkkojen korotukset sekä koko sopimusnousun mitoitus ovat rajanneet voimakkaasti yritysten mahdollisuutta tehdä sisäisissä palkkajakaumissaan muutoksia. Tämän asian tarkempi selvittäminen jää jatkotutkimusten varaan.

Keskeinen kohta työmarkkinoiden palkanmuodostusta on myös sopivien kannustimien tarjoaminen työntekijöille ponnisteluun, mitä on meillä vähän tutkittu. Tulospalkkaus on yksi tällainen väylä, jonka käyttö on laajentunut. Uuden kannustintutkimuksen mukaan (ks. Moen ja Rosén 2003) palkan pitäisi olla sellainen funktio tuottavuudesta, että marginaalilla aina vain enemmän lisätuotoksesta tulisi työntekijän ansioksi. Nykyinen sopimusmalli ja työttömyysturva johtavat kuitenkin siihen, että tuottavuuden lisäyksestä jää marginaalilla aina vähemmän käteen (ks. Alho 2004a). Näin ollen tässä suhteessa vallitsee ristiriita teorian ja käytännön välillä. Myös tämä kysymys vaatii lisäselvitystä.

4. Vähimmäisturva

Vähimmäisturva on kolmas lohko työmarkkinoita ja työmarkkinapolitiikkaa kuviossa 1. Yleisesti ei ole tarpeen saavuttaa sellaista joustavuutta palkanmuodostuksessa, että yritysten pääoman tuotto vakautuisi ja kaikki tuloriski olisi työntekijöillä. Vähimmäisturva on tarpeen sen tähden, että palkkatulojen vaihtelun varalta työmarkkinoilla ei ole tarjolla tehokasta vakuutusmekanismia (ks. Dreze ja Collier 1993), mikä saa aikaan palkanmuodostuksessa ominaista jäykkyyttä. Työmarkkinatoimijoille suunnatussa kyselyssä (Alho ym. 2003) toisaalta vähimmäisturvan ylläpito koettiin työntekijöiden puolella, nimenomaan SAK:n kentässä tärkeänä tavoitteena, kun taas työnantajien kannat jakautuivat tässä kysymyksessä.

Toisaalta mikä tahansa palkkojen jäykkyys ei voi olla tavoiteltavaa. Myös pysyvä vähimmäisturvan ylisuhteinen parantaminen, kuten kuvion 7 mukaan on Suomessa menetelty, johtaa aikaa myöten työttömyysongelmaan matalapalkka-aloilla ja -henkilöillä.

Klassinen talouspoliittinen kysymys on se, miten työmarkkinoiden tulisi sopeutua ja edesauttaa kansantalouden toipumista taantumassa. Yksi keskeinen reunaehto talouden sopeutumiselle on Suomen jäsenyys EMUssa. Työmarkkinat eivät voi enää inflaation välityksellä eli devalvaatioilla reagoida taloutta kohtaaviin ns. epäsymmetrisiin shokkeihin. Tämän ongel-

man lieventämiseksi työmarkkinajärjestöt neuvottelivat ns. EMU-puskurit, joita koottiin sosiaaliturvajärjestelmään työttömyysturva- ja työeläkejärjestelmään. Tätä kysymystä tarkastelee tutkimus Alho (2004b), jossa tutkittiin mm. sitä, minkälaista talouspolitiikkaa pitäisi taantumassa noudattaa nykyisin välinein. Laman aikana vedotaan kahteen tekijään. Ensinnäkin siihen, että työttömyysturvajärjestelmä tarjoaa työttömille ja muille etuuksien saajille etuuksia, jotka he käyttävät kulutukseen, mikä lisää kokonaiskysyntää ja siten tuotantoa ja työllisyyttä. Toisaalta taas sosiaalietuudet rahoitetaan yrityksiltä kerättävillä maksuilla ja ne muodostavat osan yritysten kustannustaakasta ja vaikeuttavat siten niiden mahdollisuuksia työllistää.

Äsken puhuttiin kulutuksesta, mutta analogisesti – ja vielä paremmin perustein – kulutuksen sijalle voidaan asettaa kokonaiskysyntä, eli yksityisen kulutuksen, investointien ja viennin summa. Tällöin investoinneissa ja viennissä otetaan huomioon kannattavuuden kanava, joka sosiaalikustannuksilla on.

Tutkimuksen Alho (2004b) empiiristen tulosten mukaan vastaus kysymykseen oikeasta talouspolitiikasta riippuu keskeisesti siitä, tarkastellaanko yksityistä kysyntää vai kokonaiskysyntää talouden kysyntäyhtälössä. Edellisessä muotoilussa todetaan, että kulutusalttius on hyvin suuri työttömyysetuuksista, selvästi yli ykkösen, kun taas menoalttius pääomatuloihin nähden on nolla. Tämä tilanne muuttuu kuitenkin selvästi, kun kokonaiskysyntä vaihdetaan selitettäväksi muuttujaksi. Kun tarkastellaan talouden kysyntäpuolta kokonaisuudessaan – huolimatta taantumasta ja siitä, että yritysten sosiaaliturvamaksujen alentaminen johtaa kulutuksen ja sitä kautta työllisyyden alenemiseen – yritysten maksuja on alennettava, koska työvoiman kysynnän substituutiovaikutus työvoimakustannusten suhteen on voimakkaampi kuin mainittu keynesiläinen kulutuksen kerroinvaikutus. Mutta pitkällä ajalla tämä tulos ei ole tilastollisesti merkitsevä.

Kyselytutkimuksessa Alho ym. (2003) kysyttiin työmarkkinoiden toimijoiden käsityksiä myös taantumasopeutumisesta EMU-aikana. Tätä koskeva kysymys muotoiltiin samalla lailla kuin Campbellin ja Kamlanin (1997) tutkimuksessa, jossa pohdittiin – tosin vain työnantajia edustavien osalta – hypoteettista taantumaa ja sitä, mikä on palkkasopeutumisen rooli taantuman lievittäjänä. Lisäksi tutkimuksessamme kysyttiin kantaa siihen, mitä vastaajat toivovat tapahtuvan ja mitä he odottavat tapahtuvan tällaisessa taantumassa.

Vastaajat odottavat realistisesti, että pääasiassa sopeutuminen taantumaan tapahtuu irtisanomisin työvoiman määrää vähentämällä. Mutta sen sijaan he toivoivat, että jonkin asteista palkkasopeutumista tapahtuisi käytännössä, koska tällainen välimuoto sai enemmän kannatusta kuin täysimääräinen irtisanominen ja täysimääräinen palkkojen lasku. Lisäksi kysyimme EMU-puskureiden merkitystä. Tulos oli, että työnantajat arvioivat niiden merkityksen pienemmäksi kuin mitä keskimäärin työntekijöiden edustajat, jotka panevat melko paljon painoa puskureille tässä suhteessa.

5. Loppupäätelmä

Monia tärkeitä asioita on selvitettävä työmarkkinoilla ja sen sopimustoiminnassa, sekä työmarkkinapolitiikan että -tutkimuksen kentässä. Tutkimuksen tarve on ilmeinen, koska kansainväliset reunaehdot ovat muutostilassa. Voi olla, että yksi vaihe työmarkkinoilla on jäämässä taakse ja edessä on hakeutuminen kohti

uusia järjestelyitä. Nykyisen sopimusjärjestelmän hyvistä puolista on pidettävä kiinni, mutta järjestelmän joustoelementtejä on lisättävä. Samalla on huolehdittava kannusteista, vähimmäisturvasta ja makrovakaudesta. Tehtävä ei ole helppo, sillä valmista mallia lopputilanteesta ei ole, saati sitten tietoa oikeasta polusta sinne. Siksi Suomessa kannattaa tutustua ja pohtia pohjoismaisten naapuriemme kokemuksia hajautuneemmasta työmarkkinoiden sopimusjärjestelmästä.[9] □

Kirjallisuus

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

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

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

Alho, K. (2004a): "Productivity, Incentives and Relative Wages", teoksessa Piekkola, H. ja K. Snellman (toim.), *Collective Bargaining and Wage Formation – Performance and Challenges*, Physica-Verlag, s. 85–101.

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

Alho, K. ja J. Pekkarinen (2004): Työmarkkinoiden sopimusjärjestelmän kehittäminen", teoksessa Alho, K. ja J. Pekkarinen (toim.), *Sovitaan palkoista – palkkaneuvottelut puntarissa*, ETLA, sarja B 210, s. 1–26.

[9] *Näitä myös kartoitettiin tutkimushankkeemme artikkeleissa Alho ja Pekkarinen (2004) ja Piekkola (2004).*

Andersen, T. M. (2004): "International Product Market Integration and Wage Bargaining", teoksessa Piekkola, H. ja K. Snellman (toim.), *Collective Bargaining and Wage Formation – Performance and Challenges*, Physica-Verlag, s. 9–34.

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

Dreze, J.H. ja C. Gollier (1993): "Risk Sharing in the Labour Market and the Second-Best Wage Rigidities", *European Economic Review*, vol. 37, No. 8, December, s. 1457–1482.

Heikkilä, A. ja H. Piekkola (2004): "Local Bargaining and Employers' Co-operative Options", teoksessa Piekkola, H. ja K. Snellman (toim.*), Collective Bargaining and Wage Formation – Performance and Challenges*, Physica-Verlag, s. 103–119.

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

Moen, E. ja Å. Rosén (2003): *Equilibrium Incentive Contracts*, CEPR Discussion paper, No. 3790.

Piekkola, H. (2004): "Palkkaneuvottelut ja työmarkkinat Pohjoismaissa ja Euroopassa", teoksessa Alho, K. ja J. Pekkarinen (toim.), *Sovitaan palkoista – palkkaneuvottelut puntarissa*, ETLA, sarja B 210, s. 27–55.

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

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

Uusitalo, R. (2004): "Do Centralised Bargains Lead to Wage Moderation", teoksessa Piekkola, H. ja K. Snellman (toim.*), Collective Bargaining and Wage Formation – Performance and Challenges*, Physica-Verlag, s. 121–132.