ESITELMIÄ

Palkkajoustot ja mikrotehokkuus[1]

Pekka Ilmakunnas
Professori
Helsingin kauppakorkeakoulu

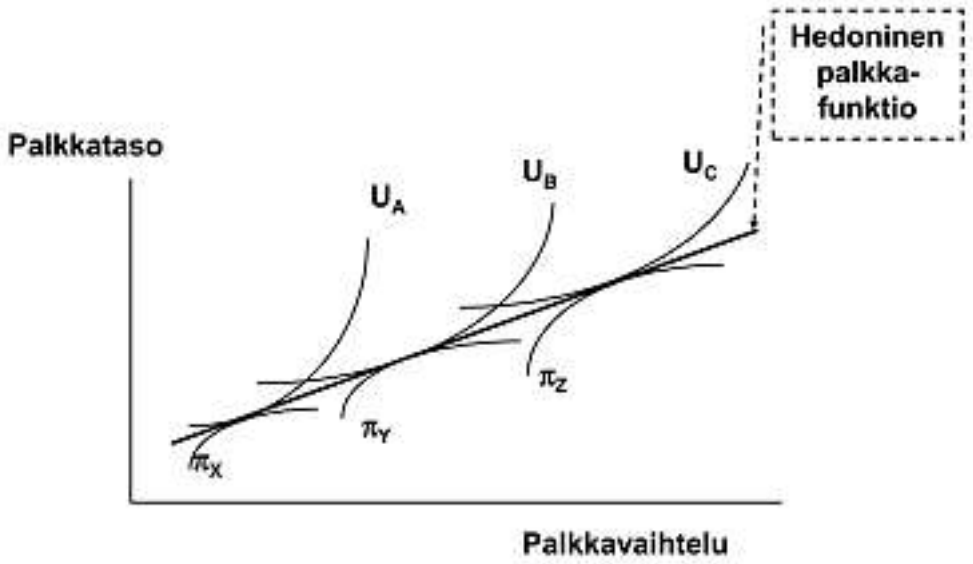
Perinteisesti palkkaneuvottelujärjestelmistä keskusteltaessa päähuomio on ollut makrovakaudessa. ETLA:n ja PT:n tupo-projektissa on aiempaa enemmän kiinnitetty huomiota myös järjestelmän mikrotehokkuuteen vaikuttaviin piirteisiin. Kommenttini käsittelevät eräitä mikrotehokkuuden implikaatioita, joita projektissa tai Kari Alhon ja Jukka Pekkarisen esitelmissä ei kovin paljoa käsitelty.

Suomalaisessa keskustelussa on selvästi tullut esille paine kohti yritystason korostumista neuvotteluissa. Mikäli tämä kehitys toteutuu, seurauksena on suurempi palkkojen hajonta sekä yritysten sisällä että niiden välillä. Palkkojen vaihtelu yli ajan tulee myös olemaan aiempaa suurempaa. Ääritapauksessa on katsottu tarpeelliseksi palkkojen jousto alaspäin, kun yritys on kriisitilanteessa. Palkkojen suurempi vaihtelu yli ajan voi toteutua myös siten, että noususuhdanteissa palkat eivät aina jousta ylöspäin yhtä paljon. Tämän kehityssuunnan kaikkia seurauksia ei keskustelussa ole nähdäkseni tuotu esiin.

Palkkavaihtelun seurauksia voidaan pohtia kompensoivien palkkaerojen teorian avulla (ks. Kuvio 1). Voidaan ajatella, että suuri palkkojen vaihtelu yli ajan on sellainen ”haitta” tai riski, jota työntekijät pyrkivät karttamaan. Palkkojen vaihtelu esimerkiksi vaikeuttaa henkilökohtaisen talouden suunnittelua. Toisaalta suurempi palkka kompensoi tätä haittaa. Työntekijöiden (A, B, C) preferenssejä voidaan kuvata indifferenssikäyrillä (U_A, U_B, U_C), joiden kulmakerroin on palkkatason ja -vaihtelun rajakorvattavuusaste. Toisaalta yritykset (X, Y, Z) voivat ”tuottaa” palkkavakautta, mutta voittojen kustannuksella. Alemmalla keskimääräisellä palkkatasolla voidaan saavuttaa suurempi palkkavakaus voittojen kärsimättä. Valintamahdollisuuksia voidaan kuvata samavoittokäyrillä (π_X, π_Y, π_Z), joiden kulmakerroin on palkkatason ja palkkavakauden rajakorvattavuusaste yritykselle. Jos työvoima voi vapaasti liikkua yrityksestä toiseen, tämä johtaisi kompensoivien palkkaerojen teorian mukaisesti tilanteeseen, jossa työntekijät valikoituvat yrityk-

[1] *Kommenttipuheenvuoro Kari Alhon ja Jukka Pekkarisen esityksiin Kansantaloudellisen yhdistyksen kokouksessa 3.3. 2005.*

Kuvio 1. Hedoninen palkkafunktio.



siin siten, että palkkatason ja palkkavaihtelun rajakorvattavuus työntekijälle on sama kuin niiden rajakorvattavuus yritykselle. Nämä molemmat ovat lisäksi samansuuruisia kuin palkan riippuvuus palkkavaihtelusta eli niin sanotun hedonisen palkkafunktion kulmakerroin (ks. esim. Borjas, 2004). Siten korkean palkkajouston yrityksissä olisi keskimäärin korkeampi palkka. Periaatteessa kompensoivien palkkaerojen teoria ei välttämättä päde työmarkkinoilla, joilla keskitetysti neuvotellaan palkasta ja työoloista (tässä palkkavakaudesta).[2] Siirryttäessä kohti yritystason neuvotteluja teorian tulisi siten toimia paremmin.

Eriytyvätkö työmarkkinat sitten palkkataso/palkkajousto -kombinaation mukaan erityyppisiin työpaikkoihin? Se mekanismi, joka tähän johtaisi, on työntekijöiden liikkuvuus. Täysin eriytyneillä työmarkkinoilla ei liikkuvuutta enää tarvittaisi. Jos työmarkkinat eivät eriydy näin, seurauksena on joka tapauksessa suurempi työvoiman vaihtuvuus yrityksissä, jotka tarjoavat suhteellisen alhaista palkkaa suurella palkkajoustolla.[3] Siten palkkajoustavuus ei välttämättä ole yritykselle siunaus. Joustot voivat auttaa yrityksiä selviytymään yli huo-

[2] *Esim. Böckerman ja Ilmakunnas (2004) eivät löydä evidenssiä kompensoivista palkkaeroista Suomessa, kun työhön liittyvinä haittoina käytetään erilaisia työntekijöiden itse kokemia vaaroja ja epämukavuuksia.*

[3] *Palkkatyytymättömyyden ja työpaikan vaihtohalukkuuden yhteydestä saadaan evidenssiä esimerkiksi vuoden 2003 Työolotutkimuksesta (Lehto ja Sutela, 2004), joka käsittää yli 4000 työssä olevaa henkilöä. Tutkimuksessa on kysymys palkan oikeudenmukaisuudesta verrattuna muihin ammatteihin asteikolla 1–5 (suurempi luku ilmaisee suurempaa tyytymättömyyttä). Jos aineistosta lasketaan palkkatyytymättömyyden jakauma erikseen niille, jotka ovat viimeisen neljän viikon aikana etsineet uutta työpaikkaa ja niille jotka eivät ole etsineet, havaitaan, että työtä etsivien joukossa palkkaansa selvästi liian alhaisena pitävien osuus on suurempi (30 %) kuin työtä etsimättömien joukossa (hieman yli 20 %). Palkkajoustavuudesta ei kuitenkaan ole tietoja.*

nojen aikojen, mutta niiden kustannuksena on joko suhteellisen korkea keskimääräinen palkkataso tai sitten suuri työvoiman vaihtuvuus. Erityisesti on odotettavissa, että parhaat työntekijät, joilla on eniten vaihtoehtoja työmarkkinoilla, lähtevät ensin. Oletuksena on kuitenkin, että työntekijöillä on yleistä inhimillistä pääomaa, jota voidaan hyödyttää myös muissa yrityksissä. Jos tämä pääoma on yritysspesifiä, työntekijöiden liikkuvuus on rajoitetumpaa.

Toinen mikrotehokkuuden ilmenemismuoto liittyy rakennemuutokseen. Palkkahajonnan kasvattaminen ja palkkajoustojen lisääminen kannustavat työvoimaa etsiytymään yrityksiin ja tehtäviin, joissa se on tuottavinta. Tällöin tehokkuus toteutuu vapaaehtoisen liikkuvuuden kautta työmarkkinoilla. Keskitetyissä sopimuksissa taas palkkahajonta on suhteellisen pientä. Tämän yksi seuraus on, että alhaisen tuottavuuden yrityksillä on vaikeuksia pystyä maksamaan palkkoja jotka perustuvat keskimääräiseen tuottavuuteen. Niiden on joko tehostettava toimintaansa tai poistuttava markkinoilta. Tehokkaat yritykset taas hyötyvät siitä, että niiden ei tarvitse maksaa korkeaa tuottavuutta vastaavaa palkkaa (esim. Hibbs ja Locking, 2000). Tässä järjestelmässä tehokkuus toteutuu yritysten tekemien irtisanomis- ja rekrytointipäätösten kautta ja ääritapauksessa yrityskuolemien ja uusien syntymisen kautta.

Yksi tapa tutkia tätä rakennemuutosta on tarkastella työpaikkojen syntymis- ja häviämisprosessia. Työpaikkoja häviää tehottomista yrityksistä ja niitä syntyy samaan aikaan tehokkaisiin yrityksiin. Alan tutkimuksessa on havaittu, että tämä prosessi on suhteellisen saman suuruista USA:ssa, jossa on ajateltu olevan joustavat työmarkkinat ja Euroopassa, jossa usein ajatellaan työmarkkinoiden olevan jäykkiä. Yksi selitys tälle samankaltaisuudelle on joustavuuden ja muiden työmarkkinainstituutioiden yhteisvaikutus (Bertola ja Rogerson, 1997). USA:ssa palkkajoustavuus saa aikaan sen, että rakennemuutos ei välttämättä toteudu täysin työpaikkojen muutosten kautta. Euroopassa taas palkkahajonta on vähäisempää, joten periaatteessa tarve työpaikkojen muutosten kautta tapahtuvaan rakennemuutokseen on suurempi. Irtisanomissuoja on kuitenkin vahvempi, joten lopputulos on samankaltainen työpaikkojen vaihtuvuus kuin USA:ssa.

Mikrotehokkuus voidaan siten saavuttaa eri tavoin hyvin erilaisilla työmarkkinainstituutioilla. Kokonaisuuden arvioinnissa onkin oleellista paitsi palkkaneuvottelujen keskittyneisyyden aste, myös muut osat ”pakettia”, kuten irtisanomissuoja ja muut työehdot. □

Kirjallisuus

Bertola, G. ja R. Rogerson (1977): ”Institutions and labor reallocation”, *European Economic Review* 41, s. 1147–1171.

Borjas, G. (2004): *Labor Economics*, 3rd ed., McGraw-Hill.

Böckerman, P. ja P. Ilmakunnas (2004): ”Heijastuvatko epämukavat työolot työntekijöiden palkkoihin vai työtyytyväisyyteen?”, *Talous & Yhteiskunta*, No. 3, s. 23–26.

Hibbs, D. ja H. Locking (2000): ”Wage dispersion and productive efficiency: Evidence for Sweden”, *Journal of Labor Economics* 18, s. 755–782.

Lehto, A.-M. ja H. Sutela (2004): *Uhkia ja mahdollisuuksia: Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003*, Tilastokeskus.