ESITELMIÄ

Palkanmuodostuksen teoriat ja suomalaiset työmarkkinat[1]

Jukka Pekkarinen
Johtaja
Palkansaajien tutkimuslaitos

1. Johdanto: palkanmuodostuksen mallit

Työmarkkinoiden palkanmuodostus on monitahoinen ilmiö. Palkkakustannukset säätelevät osaltaan kansantalouden reaalista kustannustasoa ja hintakilpailukykyä. Työmarkkinoilla määräytyvä nimellispalkkojen muutos on keskeinen lyhyen ajan makrotaloudellinen muuttuja, joka vaikuttaa inflaatioon, reaalikorkoon sekä kokonaiskysyntään ja työllisyyteen. Palkanmuodostus säätelee työn kysyntää ja tarjontaa. Palkkarakenne – yksilöiden, yritysten, toimialojen, työtehtävien, ikäryhmien sekä sukupuolten väliset palkkaerot – heijastuu myös tulonjakoon.

Palkanmuodostuksen teorioissa ei ole pyrittykään käsittelemään palkanmuodostuksen kaikkia eri aspekteja samanaikaisesti. Eri osakysymyksiä on analysoitu eri välinein. Henkilökohtaista palkkaa ja palkkarakennetta on selitetty mikrotaloudellisin mallein. Koko kansantalouden palkkataso ja sen muutos ovat taas olleet makrotaloustieteen perinteisiä tutkimuskohteita.

Makrotaloustieteen kuvaa kansantalouden nimellisen palkkatason muutoksista hallitsi pitkään Phillipsin käyrä. Tämä teoria kohtasi kuitenkin vaikeuksia jo yli kolmekymmentä vuotta sitten. Vaikeuksia aiheutti inflaatio-odotusten huomioon ottaminen. Perinteisellä Phillipsin käyrällä inflaatio-odotukset ovat jatkuvasti vääriä. Kun toteutunut inflaatio ylittää odotetun ja inflaatio-odotuksia korjataan, kiihtyy inflaatio jatkuvasti. Inflaatio-odotukset voivat toteutua, ja inflaatio vakautua, vain työmarkkinoiden ollessa tasapainossa.

Perinteisen Phillipsin käyrän sisältämä ristiriita, samoin kuin pyrkimykset rikkoa mikro- ja makrotalousteorian välinen raja-aita, ovat parin viime vuosikymmenen aikana avanneet kansantalouden palkanmuodostukseen uusia

[1] *Puheenvuoro Kansantaloudellisen Yhdistyksen kokouksessa 3.3.2005.*

näkökulmia. Mielenkiinnon kohteeksi ovat tulleet esimerkiksi erilaiset työttömyyden tasapainomallit, joissa työttömyyttä aiheuttava reaalipalkka on selitetty seuraukseksi työmarkkinaosapuolten vapaaehtoisista valinnoista.

Pohjoismaisesta näkökulmasta mielenkiintoisia ovat ns. ammattiliittomallit. Ne on tarkoitettu kuvaamaan järjestäytyneitä työmarkkinoita. Työvoimaa myy yksi monopoliliitto. Ammattiliitto voi asettaa palkkatason, jonka perusteella voittoa maksimoiva työnantaja päättää työllisyyden. Palkkatasosta ja työllisyydestä voidaan neuvotella myös samanaikaisesti. Työntekijöillä on neuvotteluvoimaa, jonka nojalla he voivat saada osan ylijäämästä itselleen. Mutta ammattiliiton palkkavaatimusta rajoittaa työttömyyden kasvu. Mitä enemmän painoa alhaiselle työttömyydelle ammattiliitto antaa, sitä alhaisemmasta reaalipalkasta se on valmis sopimaan. Reaalipalkkatason ja työttömyyden välillä on käänteinen riippuvuus.[2]

Tällainen neuvotteluasetelma sopii lähtökohdiltaan parhaiten sellaiseen yritykseen, jossa yksi on saanut neuvotteluvaltuudet ja edustaa palkkaneuvotteluissa koko henkilöstöä. Palkat ovat tämän monopoliliiton kontrollissa. Se pystyy neuvottelemaan jäsenilleen palkkaedut, jotka ovat korkeammat kuin sellaisilla järjestäytymättömillä työpaikoilla, jotka toimivat kilpailullisilla työmarkkinoilla.

Monopoli-neuvottelijan läheisin vastine todellisuudessa on, ehkä yllättäen, ”anglosaksinen” yritys. Vaikka esimerkiksi Yhdysvalloissa työntekijöiden järjestäytyminen on kokonaisuudessaan vähäistä, se koskee siellä lähinnä työpaikkoja, joissa ammattiliiton äänestyksen tuloksena saamat neuvotteluoikeudet koskevat koko henkilöstöä. Näillä työpaikoilla ammattiliitoilla on palkkatason määräytymisessä vahva asema. Tämä vaikuttaa siihen, että järjestäytyneiden työntekijöiden palkat ovat noin 15 % korkeampia kuin vastaavanlaisilla, ei-järjestäytyneillä työpaikoilla.

Omien työmarkkinoidemme neuvotteluasetelmiin ammattiliittomallien lähtökohdat sitä vastoin eivät oikein luontevasti sovi.[3] Täällä ei esiinny sellaisia ”closed shop”-työpaikkoja, jotka voivat palkata vain järjestäytyneitä työntekijöitä. Järjestäytyminen on vapaaehtoista. Työnantajat, järjestäytymättömätkin, noudattavat kollektiivisten työehtosopimusten määräyksiä yleensä omaehtoisesti kaikkien työntekijöiden, myös järjestäytymättömien, osalta.

Työehtosopimukset eivät meillä liioin määrää suoraan paikallista palkanmuodostusta. Käytännön palkat ylittävät yleensä työehtosopimusten vähimmäispalkan. Myös yleiskorotuksista poikkeavista palkankorotuksista voidaan paikallisella tasolla sopia. Lain työehtosopimuksille antama suoja puolestaan koskee lähinnä sopimusten vähimmäisehtoja, työehtosopimusten määrittelemiä tehtäväkohtaisia vähimmäispalkkoja sekä sopimuksiin sisältyviä yleiskorotuksia.

Hieman yksinkertaistaen voi sanoa, että meikäläisessä neuvottelujärjestelmässä kollektiiviset, koko kansantalouden tasolla keskitetysti tai liittokohtaisesti neuvotellut palkkasopimukset säätelevät lähinnä nimellispalkkojen keskimääräistä *muutosvauhtia*. Henkilökohtainen palkka*taso* ja palkka*rakenne* määräytyvät

[2] *Phillipsin käyrän mukaanhan vastaavanlainen riippuvuus syntyy palkan muutoksen ja työttömyysasteen välille.*

[3] *Ammattiliittomallien avulla on silti luontevaa analysoida tiettyjä piirteitä myös omista työmarkkinoistamme. Niiden avulla on luontevaa valottaa esimerkiksi pitkän ajan riippuvuuksia kansantalouden reaalipalkkojen, funktionaalisen tulonjaon ja työllisyyden välillä.*

puolestaan pitkälti paikallisesti, työpaikka- tai yritystasolla. Käytännössä myös palkankorotukset voivat työpaikka- ja yksilötasolla poiketa sopimuskorotuksista esimerkiksi työnantajan tai työtehtävien muutoksen, työnarvioinnin, tulospalkkauksen tai työpaikkakohtaisesti sovittujen palkantarkistusten seurauksena. Palkankorotusten säätely keskitetyin neuvotteluin merkitsee lähinnä sitä, että palkkakehitys kokonaisuutena on keskitetyin sopimuksin ohjattavissa. Palkkaliukuma, toteutuneen keskimääräisen ansiokehityksen ja sopimuskorotusten välinen erotus, pysyy suhteellisen vakaana.

2. Korporatistinen työmarkkinamalli pienen avoimen talouden ratkaisuna

Tällainen kaksitahoinen palkanmuodostus, jossa ylätason sopimuksin säädellään lähinnä palkkojen keskimääräistä muutosvauhtia henkilökohtaisen palkkatason ja palkkarakenteen määräytyessä taas paikallisesti, näyttää olevan yleisemminkin ominainen. Peruspiirteiltään samankaltainen järjestelmä löytyy muista pohjoismaista samoin kuin yleensäkin pienistä Keski- ja Luoteis-Euroopan maista. Esimerkiksi Hollannissa tutkijat ovat analysoineet omaa järjestelmäänsä juuri tästä näkökulmasta (Teulings – Hartoog 1998). Voi oikeastaan puhua Länsi-Euroopan pienille maille tyypillisestä, korporatistisesta työmarkkinamallista.

Tällaisen korporatistisen työmarkkinamallin taustalla ovat tietyt kansantalouden rakennetekijät. Ulkomaankaupasta riippuvaisina maina pienet teollisuusmaat joutuvat sopeutumaan kansainvälisen inflaation, valuuttakurssien, korkojen sekä keskeisten vientituotteittensa kansainvälisen kysynnän – välistä suuriin ja yllättäviin – muutoksiin.

Raha- ja valuuttakurssipolitiikka on monissa korporatistisissa maissa ollut perinteisesti keskeisessä asemassa ulkoisen ympäristön muutoksiin sopeuduttaessa. Rahapolitiikan autonomia on kuitenkin viime vuosikymmeninä kaventunut, kun kansainvälisten pääomanliikkeiden merkitys on kasvanut ja rahapolitiikassa korostettiin samalla kiinteän valuuttakurssin tavoitetta. EMU-jäsenyyden valinneilla mailla ei ole enää lainkaan omaa rahapolitiikkaa. Myös oman valuuttansa säilyttäneillä mailla, selvimmin Tanskalla, valuuttakurssin tiukka kytkös euroon rajaa rahapolitiikan autonomian käytännössä olemattomiin.

Rahapolitiikan merkityksen vähenemisen myötä on kansallisen palkkakehityksen hallinta muodostunut entistä keskeisemmäksi makrotalouspolitiikan välineeksi. Tässä korporatististen maiden koordinoitu palkkaneuvottelujärjestelmä, samoin kuin hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen välinen läheinen vuorovaikutus, ovat osoittaneet etunsa.

Koordinoinnin avulla kansallinen palkkakehitys on mahdollista sovittaa ulkoisen ympäristön muutoksiin. Jos koko kansantaloutta koskeva palkkojen korjausliike jouduttaisiin toteuttamaan hajautetusti, sarjana tuhansilla eri työpaikoilla tapahtuvia neuvotteluja, tulisi prosessista pitkä ja tuloksiltaan helposti epäyhtenäinen.

Kansallisen palkanmuodostuksen keskitetysti tapahtuva reagointi makrohäiriöihin voi tukea myös paikallisen palkanmuodostuksen tehokkuutta. Paikallisella tasolla tarve ryhtyä tavan takaa sopeuttamaan palkkoja sellaisiin muutoksiin, jotka eivät ole aiheutuneet sen kummemmin kyseisen yrityksen työnantajasta kuin työntekijästäkään ja jotka eivät muuta yrityksen suhteellista asemaa, voi heikentää paikallisen palkanmääräytymisen perusteita. Vii-

meaikaisessa työn taloustieteen kirjallisuudessa on näet korostettu sitä, että paikallisten sopimusten tehokkuus edellyttää pitkäkestoisia sopimuksia.

Taustalla on ns. kaappauksen ongelma (hold up). Jos toinen sopimusosapuoli sitoo omia resurssejaan yrityksen tuottavuuden parantamiseen, voi avoimessa sopimustilanteessa toinen vaatia itselleen jälkikäteen osaa investoinnin tuotosta (ks. esim. Malcomson 1977). Tällaisen kaappauksen pelko vähentää yrityksen omia investointeja samoin kuin työntekijöiden kiinnostusta oman osaamisensa kehittämiseen. Yritystä jarruttaa pelko palkkavaatimusten noususta, työntekijää kenties arvio, että työnantaja kiristää palkkausperusteita hänen oman työnsä tehostuttua. Tällaiset ongelmat lievenevät, jos osapuolet sitovat kätensä ennakolta pitkäkestoisin paikallisin sopimuksin. Pitkäkestoiset sopimukset voivat vähentää myös liiallista, informaation puutteesta ja palkkojen jatkuvasta kilpajuoksusta aiheutuvaa työvoiman liikkuvuutta (Hall – Lazear 1984).

Paikallisten sopimusten pitkäkestoisuutta tukee puolestaan se, jos kaikkia yrityksiä samanaikaisesti koskeviin makrohäiriöihin voidaan puolestaan reagoida keskitetysti, yksittäisestä yrityksestä riippumattomasti ja paikallisia sopimuksia avaamatta. Keskitettyjen ja paikallisten sopimusten kesken näyttäisi vallitsevan luonteva työnjako.

3. Suorituskyvyn arviointia

Miten hyvin korporatistinen palkanmuodostusmalli on sitten onnistunut makrotaloudellisen vakauden sekä mikrotaloudellisen tehokkuuden yhteensovittamisessa? Näin laajasta kysymyksestä ei tässä voi esittää kuin muutamia huomioita.

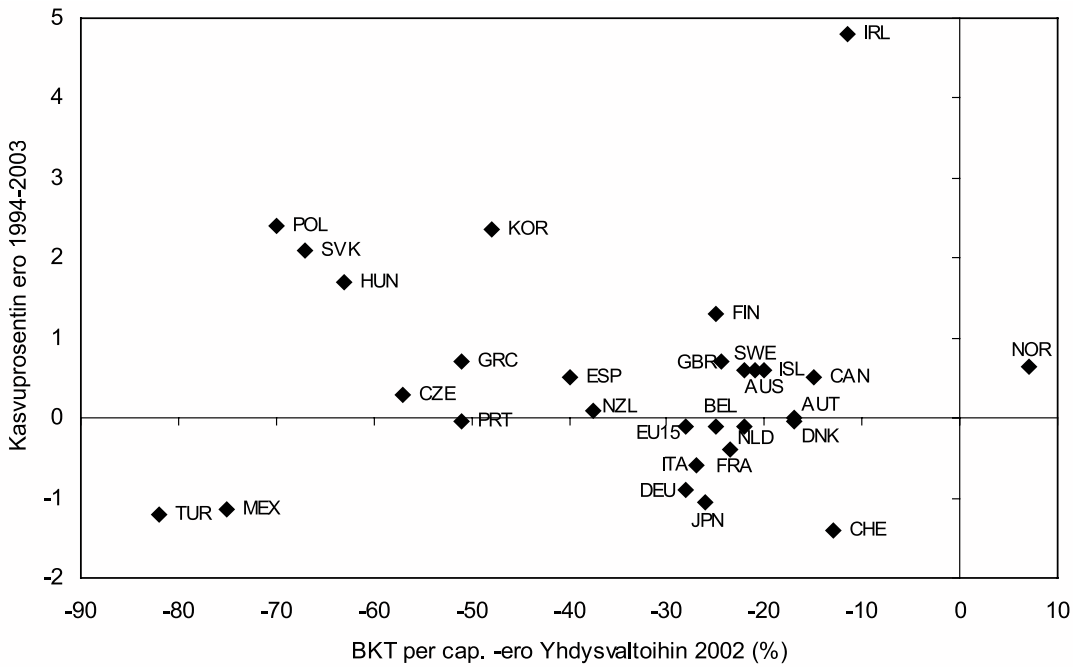
Makrotaloudellisen suorituskyvyn – alhaisen inflaation, hyvän työllisyystilanteen ja vakaan taloudellisen kasvun – osalta Euroopan pienet maat ovat tunnetusti menestyneet hyvin. Tällainen johtopäätös saa tukea useista eri näkökulmista ja eri ajankohtina tehdyistä sekä eri aikavälejä koskeneista vertailuista. Nämä vertailut paljastavat samalla mielenkiintoisia lisäpiirteitä erityyppisten teollisuusmaiden makrotaloudellisesta suorituskyvystä.

Perinteiset teollisuusmaat näyttävät jakautuvan makrotaloudellisen menestyksen suhteen kolmeen eri ryhmään. Kaksi näistä ryhmistä edustaa menestyjiä. Toisen menestyjäryhmän muodostavat juuri Euroopan pienet, edellä korporatistisiksi kutsutut teollisuusmaat (Itävalta, Ruotsi, Tanska, Hollanti ja, laman perintönä jäänyttä korkeaa työttömyyttä lukuunottamatta, myös Suomi). Toiseen menestyjien ryhmään lukeutuvat Yhdysvallat sekä muut ”anglosaksiset maat (esimerkiksi Iso-Britannia, Irlanti[4] ja Australia). Kolmas ryhmä muodostuu puolestaan verraten huonosti menestyneistä maista. Tällaisia maita näyttäisivät olevan lähinnä Manner-Euroopan suuret kansantaloudet (Saksa, Ranska, Italia) sekä Japani.

Tämäntyyppinen kolmijako nousi esille Lars Calmforsin ja John Driffillin työttömyyttä koskeneissa vertailuissa jo 1980-luvun lopulla ”käännetyn U:n” hypoteesina (Calmfors – Driffill 1988). Tässä, työmarkkinainstituutioihin keskittyneessä vertailussa alhaisen työttömyyden ylläpito osoittautui onnistuneen verraten hyvin toisaalta yritys- tai yksilötasolle hajautettujen, toisaalta keskitettyjen, tai koordinoitujen, palkkaneuvottelujen maissa. Työttömyys oli taas ollut korkeampaa sellaisissa vä-

[4] *Irlanti on tosin luettavissa myös korporatistisiin maihin. Sen menestyskin on muuten ollut aivan omaa luokkaansa.*

Kuvio 1. Kokonaistuotanto henkeä kohden ero OECD-maissa: taso ja muutos Yhdysvaltoihin verrattuna.



Lähde: OECD, National Accounts of OECD Countries, 2004 ja OECD Economic Outlook, No. 76.

liinputoajamaissa, joissa työmarkkinoiden järjestäytymisaste oli verraten korkea, mutta joissa ei kuitenkaan käydä keskitettyjä neuvotteluja. Lähinnä juuri anglosaksiset maat edustivat hyvin menestyneiden maiden hajautetun neuvottelujärjestelmän, korporatistiset maat taas keskitetyn neuvottelujärjestelmän ryhmää. Keski-Euroopan suuret maat olivat puolestaan esimerkkejä alhaisen työttömyyden ylläpidossa epäonnistuneista väliinputoajista.

Sama maaryhmittely erottuu muissakin vertailuissa. Se pätee esimerkiksi perinteisten teollisuusmaiden kasvueroihin viimeisen kymmenen vuoden aikana. Erot tulevat selviksi, kun vakioidaan per capita BKT-tasoeroihin liittyvä catching up -tekijä, jonka vaikutuksesta kasvun tulisi olla sitä nopeampaa, mitä alhaisempi on tuottavuuden taso, BKT per capita (Kuvio 1). Tuottavuuden kasvussa keskimääräistä paremmin menestyneitä perinteisiä teollisuusmaita ovat toisaalta anglosaksiset maat, toisaalta Länsi-Euroopan pienet maat. Keski-Euroopan suuret maat kuuluvat taas heikosti menestyneiden ryhmään.

Kannattaa kiinnittää huomiota siihen, että taloudellinen menestys on jakautunut suurten teollisuusmaiden kesken parin viime vuosikymmenen aikana toisin kuin välittömästi toista maailmansotaa seuranneina vuosikymmeninä. Maat, joiden viimeaikainen suorituskyky on ollut heikko – Keski-Euroopan suuret maat ja Japani – menestyivät sodan jälkeen aluksi hyvin. Sattumaa tai ei, samat maat olivat myös toisen maailmansodan häviäjiä, tai sodassa hä-

vitetyiksi tulleita maita. Toisen maailmansodan voittajiin lukeutuneet ja sodan hävityksiltä säästyneet anglosaksiset maat puolestaan pärjäsivät sotaa seuranneen jälleenrakennuskauden aikana heikosti. Parin viime vuosikymmenen aikana asetelmat ovat muuttuneet päinvastaisiksi. Aiemmat menestyjät ovat taantuneet, kun taas jälleenrakennuskaudella suhteellisia asemiaan menettäneet maat ovat kohonneet perinteisten teollisuusmaiden kasvuliigan kärkeen.

Anglosaksisten maiden hyvä kasvumenestys voi olla merkki siitä, että liberaalit, markkinasopeutumista ja yksilön vastuuta korostavat yhteiskunnallistaloudelliset instituutiot edesauttavat menestymistä globaalin kilpailun olosuhteissa. Mutta kysymys voi olla myös muista tekijöistä. Anglosaksisissa maissa toista maailmansotaa seurannut, yhteiskunnassa laajalti tiedostettu jälkeenjääneisyys saattoi ruokkia uudistuksia, jotka myöhemmin alkoivat näkyä kasvueron kääntymisenä päinvastaiseksi.[5] Ei liioin voi sulkea pois englannin, uuden maailmankielen, näissä uusissa olosuhteissa antamaa erityistä kilpailuetua.

Euroopan pienet, korporatistiset maat ovat sen sijaan koko toisen maailmansodan jälkeisen ajan säilyttäneet asemansa suhteellisen nopeasti kasvavina, elintasoeroa edellä käyviin maihin nähden kiinni kurovina maina. Voisi otaksua, että sama, yhteiskunnan homogeenisuuden, tehokkaan järjestäytymisen ja ulkoisen riippuvuuden tukema koordinaatio- ja yhteistyökyky, joka on edistänyt työttömyyden pysymistä alhaisena, on tukenut myös näiden maiden kykyä ylläpitää kansantalouden nopea kasvu uusissa, uuden tietotekniikan ja globalisaation leimaamissa olosuhteissa. Korporatistiset maat näyttäisivät näin tarjoavan puhtaammin markkinavetoiselle anglosaksiselle mallille vaihtoehtoisen, järjestäytyneeseen koordinaatioon perustuvan tavan menestyä globalisaatiossa.

Miten on sitten mikrotason tehokkuuden laita? Tuottavatko korporatististen maiden tiukasti järjestäytyneet työmarkkinat myös sellaisen palkkarakenteen, joka suosii korkeaa työllisyyttä ja nopeaa tuottavuuden kasvua?

Yleishavainto on kiistaton. Palkkaerot ovat korporatistisissa maissa pienempiä kuin liittokohtaisesti hajautettujen palkkaneuvottelujen maissa, hajautetuista järjestelmistä puhumattakaan (ks. esim. Iversen 1999, luku 1). Tälle havainnolle voidaan kuitenkin esittää kaksi erilaista tulkintaa.

Toisen, edellä sivutun tulkinnan mukaan korporatistinen neuvottelujärjestelmä rajoittaa työmarkkinoilla monopolikoron tavoittelua (rent seeking). Diskriminointiin liittyvien palkkaerojen tulisi olla korporatistisissa maissa suhteellisen pieniä.

Toisen, talouspoliittisessa keskustelussa usein esitetyn tulkinnan mukaan taas keskitetty neuvottelujärjestelmä johtaa mikrotaloudellisen tehokkuuden kannalta liian pieniin palkkaeroihin. Työmarkkinoille syntyy kysynnän ja tarjonnan pullonkauloja, eivätkä pienet palkkaerot tarjoa riittäviä kannustimia kouluttautumiseen tai työhön harjaantumiseen. Seurauksena on työn tuottavuuden kasvun hidastuminen. Korporatistinen neuvottelujärjestelmä voi tämän näkemyksen mukaan olla hyvä lyhyen ajan makrotaloudellisen vakauden kannalta. Mutta se on heikko tuottavuuden näkökulmasta.

Koska palkkarakenteeseen vaikuttaa samanaikaisesti monta erisuuntaista tekijää, ei pelkäs-

[5] *Mancur Olsonin (1965) tunnettu hypoteesi tappiosta uuden menestyksen edellytyksenä voi siis olla edelleen jossakin mielessä ajankohtainen.*

tään palkkaerojen suuruudesta sinänsä voi tehdä johtopäätöksiä siitä, kumpi näistä kahdesta näkemyksestä on lähempänä totuutta.

Jotain viitteitä on olemassa siitä, että korporatistinen työmarkkinajärjestelmä rajoittaa tehokkuutta nakertavia palkkaeroja. Diskriminaatiosta kielivät palkkaerot toimialan, yrityksen, senioriteetin, sukupuolen tai järjestäytyneisyyden mukaan ovat näet korporatistisissa maissa yleensä pienempiä kuin hajautetun sopimusjärjestelmän maissa (Teulings ja Hartog 1998, 35–55). Tällaiset vertailut eivät kuitenkaan anna vastausta siihen, esimerkiksi meillä työmarkkinaosapuolten käsityksiä selvästi jakavaan kysymykseen, jättääkö sopimusjärjestelmä riittävästi tilaa ei-diskriminoiville, työn vaativuutta ja sen tuottavuutta heijastaville, lähinnä yrityksen sisäisille palkkaeroille.[6]

4. Loppupäätelmiä

Sopimusjärjestelmät ovat kaikissa teollisuusmaissa jatkuva keskustelun aihe. Esimerkiksi meillä järjestelmäämme on vaadittu kehitettäväksi hajautettuun ja samalla joustavampaan suuntaan. Näiden vaatimusten perusteluiksi on esitetty globalisaatiota ja yritystoiminnan kansainvälistymistä, teknisen kehityksen uutta, tietotekniikan leimaamaa vaihetta sekä koulutustason kohoamista ja työelämän muutosta.

Edellä käydystä keskustelusta voidaan johtaa sopimusjärjestelmän kehittämiselle kaksi keskeistä reunaehtoa. Sopimusjärjestelmää kehitettäessä olisi ensiksikin otettava huomioon, että kansantalouden keskimääräisen palkkakehityksen koordinoinnin tarve on Suomessa vastakin suuri. Kuulumme euroalueeseen, eikä meidän ole mahdollista reagoida ulkoisiin häiriöihin omalla raha- ja valuuttakurssipolitiikallamme. Ulkoisten häiriöiden riski on toisaalta meidän tapauksessamme suuri, koska tuotantorakenteemme poikkeaa varsin paljon siitä euroalueen keskimääräisestä rakenteesta, jonka Euroopan keskuspankki ottaa lähtökohdaksi omaa rahapolitiikkaansa suunnitellessaan.

Toinen reunaehto puolestaan koskee palkkarakennetta. Järjestelmän tulisi olla sellainen, että se mahdollistaa työn vaativuuden ja tuottavuuden näkökulmasta perustellut palkkaerot. Järjestelmän tulisi taas tehokkaasti torjua diskriminoivien palkkaerojen syntyä.

Näihin kahteen reunaehtoon on lisättävä kolmas, joka on ollut keskeinen taustatekijä koko kollektiivisen työehtosopimusjärjestelmän syntymisessä. Kollektiivisissa työehtosopimuksissa on kysymys myös sopijaosapuolten vakuutussuojasta. Järjestelmän on tarjottava asianosaisille riittävä suoja markkinoiden epätäydellisyyteen ja informaation puutteeseen liittyviä riskejä vastaan.

Työnantajien ja palkansaajien käsitykset näistä sopimusjärjestelmän kehittämisen reunaehdoista käyvät ristiin (Alho ym. 2003). Keskimääräisen palkkakehityksen koordinoinnin ja hallittavuuden tarpeesta osapuolet ovat tosin pitkälti samaa mieltä. Joustavuuden lisäämisen ja sopimusjärjestelmän hajauttamisen tarvetta työnantajat korostavat sen sijaan enemmän kuin palkansaajat, jotka puolestaan pitävät tärkeinä kollektiivisten sopimusten antamaa vähimmäissuojaa. Koulutettuja toimihenkilöitä edustavan AKAVAn vastaajien käsitykset asettuivat työnantajien ja palkansaajien välimaastoon.

Perinteinen sopimusjärjestelmämme rakenne sinänsä mahdollistaa näiden kolmen reuna-

[6] *Huomattakoon kuitenkin, että esimerkiksi koulutuksen mukaiset palkkaerot ovat aika samankaltaisia toisaalta keskitetyn, toisaalta hajautetun sopimusjärjestelmän maissa.*

ehdon yhteen sovittamisen. Keskitetyin tai liittojen kesken koordinoidusti neuvotelluin yleiskorotuksin keskimääräinen palkkakehitys voidaan sovittaa kokonaistaloudellisen kehityksen vaatimuksiin. Henkilökohtainen palkkataso määräytyy puolestaan pitkälti sopimusten vähimmäistariffien ulkopuolella. Käytännön palkat ovat useimmissa tapauksissa vähimmäispalkkoja korkeampia. Yksilö- ja työpaikkatasolla myös palkan muutos voi eri syistä poiketa yleiskorotuksesta. Työehtosopimusten vähimmäisehdot, yleiskorotukset ja tariffipalkat, täyttävät puolestaan järjestelmälle asetettua vähimmäissuojan tehtävää.

Järjestelmämme on myös muuttunut ajan myötä. Jatkossakin kehitys kohti hajautetumpaa, paikallisen informaation tehokkaammin huomioon ottavaa sopimusmallia voi edetä hyvän matkaa perinteisen sopimusjärjestelmän puitteissa.

Yksinkertaisimmin paikallisen pelivaran lisääminen kävisi meillä päinsä siten, että kaikkia palkansaajia koskevien yleiskorotusten osuutta arvioidusta palkankorotusvarasta asteittain pienennetään. Paikallisen palkanmääräytymisen hengitystilaa olisi omiaan lisäämään myös varovaisuus työehtosopimusten vähimmäispalkkojen mitoittamisessa.

Hajauttamiseen, maltilliseenkin, liittyy etujen ohella myös omat riskinsä. Jos palkkakoordinaatio heikkenee hajauttamisen myötä, voi työvoimakustannusten nousu joutua koko kansantalouden tasolla ristiriitaan makrotaloudellisten reunaehtojen kanssa. Voi myös syntyä perusteettomia, diskriminoivia palkkaeroja. Mitä epäselvempiä paikallisen palkanmääräytymisen periaatteet ovat, sitä suurempi diskriminaation riski on.

Näitä riskejä voidaan vähentää eri tavoin. Perinteiset, keskitetyt sopimukset eivät ole ainoa mahdollinen koordinointitapa. Koordinaatio voi tapahtua myös liittojen toimesta. Liittotasoisen koordinoinnin edellytyksiä voidaan myös edistää. Esimerkiksi Tanskassa, ja osittain myös Ruotsissa, palkkaneuvottelut käydään eri liittojen muodostamien neuvottelukartellien toimesta.

Riskien vähentämiseksi olisi myös otettava huomioon se, että paikallisen sopimisen valmius vaihtelee alalta ja työpaikalta toiselle. Tästä syystä on luontevaa, että neuvottelujärjestelmän hajauttaminen etenee asteittain ja eri tahtia eri sopimusaloilla. Samalla on edistettävä tasapuolisen paikallisen sopimisen edellytyksiä. Tällainen kehitystyö onnistuu parhaiten, kun se tapahtuu kummankin työmarkkinaosapuolen ylempien sopimustasojen myötävaikutuksella. Työehtosopimusten vähimmäissuojaluonnetta tukee se, että liitot osallistuvat paikallisen sopimisen pelisääntöjen kehittämiseen. Näihin voisi kuulua palkkahaarukka, jonka puitteissa paikallista pelivaraa voidaan käyttää. Tällainen rajattu pelivara turvaisi tietyt vähimmäisedut ja muodostaisi samalla esteen diskriminoivia palkkaeroja vastaan.

Sopimusjärjestelmän kehittämistä edesauttaa monipuolinen ja korkeatasoinen asiantuntijaseuranta. Palkkasopimusten kansataloudellisista reunaehdoista, uusien palkkausjärjestelmien vaikutuksesta, paikallisen sopimisen toimivuudesta sekä palkkaerojen kehityksestä ja taustatekijöistä tulisi laatia säännöllisesti korkeatasoisia, tutkimukseen perustuvia puolueettomia asiantuntija-arvioita.

Muissa pohjoismaissa sopimusjärjestelmän hajauttaminen on edennyt pidemmälle kuin meillä. Esimerkiksi Ruotsissa liittojen muodostamien neuvottelukartellien raamisopimuksissa määritellään lähinnä vain sopimusten kustannusvaikutus. Korotusvaran käytöstä pääte-

tään paikallisesti. Raamisopimuksissa on lisäksi määritelty vähimmäiskorotus, johon turvaudutaan, jos paikallista sopimusta ei synny. Tanskassa järjestelmän hajauttamisessa on edetty vielä tätä pidemmälle. Keskimääräinen palkkakehitys on molemmissa maissa pysynyt varsin hyvin makrotaloudellisten reunaehtojen asettamissa rajoissa. Palkkarakenne on pysynyt suhteellisen vakaana.

Suomen neuvottelujärjestelmän kehitys on esimerkiksi paikallisten sopimisen valmiuksien osalta muita pohjoismaita siinä määrin jäljessä, että meillä voi vielä hyvän aikaa olla perusteltua pysyä lähellä perinteistä, suhteellisen keskitettyä järjestelmäämme. Asteittain tapahtuvalla kehittämisellä voidaan yhtä kaikki myötävaikuttaa siihen, että myös omassa järjestelmässämme paikallisen informaation hyväksi käyttö tehostuu samalla kun järjestelmän perinteiset hyvät piirteet säilyvät. □

Kirjallisuus

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

Calmfors, L. ja J. Driffil (1988): "Centralization of wage bargaining". *Economic Policy* 6, s. 14–61.

Hall, R.E. ja E.P. Lazear (1984): "The excess sensitivity of layoff and quits to demand". *Journal of Labor Economics 2*, s. 233–257.

Iversen, T. (1999): *Contested Economic Institutions*. Cambridge University Press.

Malcomson, J. M. (1997): "Contracts, hold-up and labor markets". *Journal of Economic Literature*, 35, s. 1916–1957.

Olson, M. (1965): *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*. Harvard University Press.

Teulings, C. ja J. Hartoog (1998): *Corporatism or competition?* Cambridge University Press.