

Suomi tarvitsee työmarkkinatutkimuksen uudelleen suuntaamista

Vesa Kannianen, Jukka Ala-Peijari, Heikki Koskenkylä, Elina Lepomäki, Tuomas Malinen ja Sami Miettinen

Kun Euroopan rahaliitto luotiin vuonna 1999, oli yleisesti tiedossa, että rahaliitto ei täytä ns. Mundellin ehtoja optimaalisesta valuutta-alueesta (Mundell 1961). Olettamuksena ilmeisesti oli, että rahaliiton sitoessa jäsenmaiden valuutat toisiinsa työmarkkinoiden rakenteet uudistuvat ottamaan vastuulleen uudella tavalla sopeutumishaasteen, jos ja kun rahaliitto kohtaa taloudellisia vaikeuksia. Näin tapahtui vain Saksassa.

Saksojen jälleenyhdistymisestä tuli taloudellisesti varsin raskas operaatio. Sen seurauksena maan ammattiliitot menettivät vaikutusvaltaa ja Saksassa toteutettiin työmarkkinoilla ns. Harz-reformit (Dustman, Fitzenberger, Schönberg ja Spitz-Oener 2014). Saksa on nauttinut palkkakurin ja muiden uudistusten myönteisistä vaikutuksista, vaikkakin ne ovat luoneet maahan suuren matalapalkkasektorin.

Alan tutkijoiden kesken vallinneen varsin pitkälle menevä yksituumaisuus siitä, että työmarkkinoiden jäykät instituutiot ovat yksi eurojärjestelmän valuvioista (Kannianen (toim.) 2014, jakso 9.5). Kun Ruotsissa ei uskottu työ-

markkinoiden olevan riittävän joustavia, Ruotsi päätti jäädä pois Euroopan rahaliitosta (Regeringskansliet 1996). Vaikka Suomi päätti liittyä eurojärjestelmään, myös Suomen EMU-työryhmän raportissa peräänkuulutettiin työmarkkinoiden tarvetta lisätä työmarkkinoiden joustavuutta (EMU-asiantuntijatöryhmä 1997). Usean vuosikymmenen ajan Suomen vaihtotaseongelmien taustalla oli ollut työntekijä- ja työnantajajärjestöjen sopimuspolitiikka, joka ylläpiti kansainvälisesti korkeaa inflaatiota ja johti ns. devalvaatiosykliin.¹

¹ Tästä näkökulmasta katsottuna keskitetty sopimusjärjestelmä ei ilmeisesti sittenkään ollut Suomelle pelkästään siunaus. Kansainvälisten tutkimusten valossa keskitetyn neuvottelujärjestelmän oli oletettu tehokkaasti vakauttavan kustannuskehitystä (Calmfors ja Driffill 1988). Oletamus oli, että sovittaessa palkoista keskitetysti niiden makrotaloudelliset vaikutukset tulevat sisäistetyksi. Suomen devalvaatiobistoria puhuu kuitenkin tätä ennustetta vastaan. Jos palkanmuodostus tapahtuisi liittotasolla, oletettua positiivista vaikutusta ei varsinkaan pääsisi syntymään, koska liitot (liittojen jobto) kilpailisivat saavutetulla palkankorotuksen suuruudella keskenään.

Kirjoittajat ovat EuroThinkTank-tutkijaryhmän jäseniä. VTT Vesa Kannianen (vesa.kannianen@helsinki.fi) on kansantaloustieteen professori Helsingin yliopistossa, YTM Jukka Ala-Peijari (jukka.ala-peijari@kolumbus.fi) on Euroconomics Oy:n konsultti ja toimitusjohtaja, VTT Heikki Koskenkylä (heikki.koskenkyla@kolumbus.fi) on yrittäjä ja konsultti sekä entinen Suomen Pankin osastopäällikkö, DI, KTM Elina Lepomäki (elina.lepomaki@eduskunta.fi) on kansanedustaja ja toimi aiemmin ajatushautomo Liberan tutkimusjohtajana, VTT Tuomas Malinen (tuomas@malinen@helsinki.fi) on taloustieteen tutkijatohtori Helsingin yliopistossa ja Sami Miettinen (sami.miettinen@sisupartners.com) on Sisu Partnersin perustajajäsen.

Suomessa rahoitetaan varsin runsaasti taloustieteellistä työmarkkinatutkimusta. Tutkimustyössä on kuitenkin sivuutettu työmarkkinoiden puutteellinen kyky tarjota sopeutumismekanismeja, minkä eurokriisi on paljastanut. Työmarkkinatutkimus on liikaa keskittynyt mikrotasolle. Makrotason sopeutumismekanismien tutkimus on laiminlyöty.

Työmarkkinoiden analyysi ei ole tärkeää ainostaan euro-ongelman takia. Oli Suomi eurossa tai ei, sen rakenteelliset haasteet globaalissa kilpailussa edellyttävät esim. kolmikantamallin ja muiden työmarkkinailmiöiden uudelleen arviointia. Vaikka painavia puheenvuoroja on esitetty (Vihriälä 2013, Soininvaara ja Vartiainen 2013, Suomen Yrittäjät 2014), ne eivät ole synnyttäneet keskustelua.

Tässä artikkelissa nostamme esiin kysymyksiä, joihin vastaamiseen tarvitaan työmarkkinoita koskevan perustutkimuksen uudelleen suuntaamista. Nostamamme teemat ovat laiminlyötyjä. Vaikka ne ovat kohtalokkaita Suomen tulevaisuudelle, niitä ei näytä tutkivan kukaan.

1. Sopimusmarkkinoiden hyvyyden kriteerit: tehokkuus ja reiluus

Työmarkkinat edustavat ns. sopimusmarkkinoita (vastakohtana spot-markkinoille, joilla hinta määräytyy hetkellisesti). Millaisia tehokkuus- ja oikeudenmukaisuusnäkökohtia sopimusmarkkinoihin liittyy? Tulisiko työsopimukset solmia yritystasolla, liittotasolla vai kansantalouden tasolla? Onko parempi, että työllisyysaste on korkea, vaikka työpaikat eivät pystyisikään tarjoamaan pitkiä työsuhteita?

Suomen kolmikantainen sopimusjärjestelmä ja yleissitovuuden periaate ovat maailmalla eri-

koisuus. Taloustieteen näkökulmasta keskitetty neuvottelujärjestelmä tarjoaa ilmeisiä hyötyjä. Neuvottelu- ja koordinaatiokustannukset minimoituvat, jos neuvottelutapahtumia on vähemmän. Hyötyjen vastapainona ovat tehokkuusmenetykset. Keskitetty neuvottelujärjestelmä merkitsee subventiota hyvin kannattaville yrityksille, koska ne saavat työvoimansa alle tasapainopalkan. Heikosti kannattaville yrityksille ja toimialoille neuvottelujärjestelmä edustaa kustannusrasitetta. Ne joutuvat maksamaan työvoimastaan liikaa työvoiman tuottavuuteen nähden.

Toimialan dynamiikan odottaisi eliminoidan kaikkein heikoimmin kannattavat yritykset. Palkkojen yleissitovuus vauhdittaa tätä prosessia, mutta se eliminoo myös sellaisia yrityksiä, joiden soisi jatkavan ja työllistävän. Tämä aiheuttaa tehokkuustappioita, sillä keinotekoisesti ei voi määrätä, mikä yritys lopulta on kannattava ja mikä ei.²

Jos työntekijöiden välillä on eroja osaamisessa ja jos työssäolo on ihmiselle parempi vaihtoehto kuin pysyvä työttömyys, yleissitovuus ei ole tehokas ratkaisu. Sekä työnantaja että matalan tuottavuuden työntekijä hyväksyisivät matalamman palkkasopimuksen, mutta yleissitovuus estää tämän Pareto-parannuksen. Palkkasolidarisuus on hyvää tarkoittava moraalinen arvo, mutta asettaa tuottavuudeltaan erilaiset työntekijät eriarvoiseen asemaan. Toiset työllistyvät, toiset eivät.³

² *Markkinoilta poistumisen teoriasta kysynnän vaihdellussa hyvä konsultaation kohde on Dixit (1989).*

³ *Maassa, jossa työnantajan maksama palkkakustannus saattaa olla kaksi kertaa niin suuri kuin työntekijän nettokuukausitulot, työllistämisen kynnys on korkea. Suomessa on käyty jonkin verran keskustelua työmarkkinoilla solmittavista ns. nollasopimuksista, jotka mahdollistavat joustavan sopimisen työntekijän ja työntekijän kesken ja ovat Pareto-tehokkaita.*

Joitain näkemyksiä toki on jo ollut tarjolla. Vihriälän (2013) mukaan perinteinen kolmikanta toimii huonosti ja tulopoliittisista kokonaisratkaisuksista on luovuttava. Koskenkylä (2014) on käsitellyt työmarkkinainstituutioiden eroja Suomessa ja muissa Pohjoismaissa. Keskeinen huoli on Suomen matala työllisyysaste, joka on seurausta työmarkkinoiden instituutioista. Koskenkylä näkee kolmikantamalliin liittyvänä ongelmana sen, että se syrjäyttää asiantuntijoiden ja tutkimustiedon käyttöä politiikan valmistelussa. Kolmikanta on myös osoittautunut tehottomaksi. Siltä kesti yli viisi vuotta saada aikaan eläkejärjestelmän uudistamishdotus. Pahiten se on kuitenkin epäonnistunut maltillisen palkkapolitiikan luomisessa. Suomessa yksikkötyökustannukset kasvoivat lähes 10 vuotta nopeammin kuin kilpailijamaissa.

Saksan työmarkkinaihmettä ovat arvioineet Kauhanen (2013) ja Schmöller (2013). Kauhasen johtopäätökset Saksan Harz-reformien osalta ovat kriittisiä, koska reformin hintana on ollut laaja matalapalkkasektori. Tämän kritiikin valossa olisi kuitenkin aiheellista kysyä, onko matalapalkkasektorin olemassaolo parempi ihmisille kuin se, että he kokonaan syrjäytyvät työmarkkinoilta? Itse asiassa Kauhasen viittaa tutkimukset osoittavat, kuinka merkittävä tekijä sopimusjärjestelmän luonne on työpaikkojen kannalta. Schmöller kiinnittää myös huomion matalapalkka-alojen ongelmiin ja tulonjakovaikutuksiin. Päinvastoin kuin Kauhanen hän pitää Saksan uudistuksia kokonaisuutena menestyksenä. Soininvaara ja Vartiainen (2013) peräänkuuluttavat matalapalkkaisen työn lisäämistä Suomessa osana kansantalouden rakenteellista kehittämistä.

Saksan kokemukset oppisopimuksista näyttäisivät olevan oikea lääke nuorisotyöttömyyteen. Työntekijäjärjestöjen haluttomuus sallia

niiden kehittäminen Suomessa viittaa siihen, että työmarkkinoiden ”sisäpiiriläiset” (työsuhteensa säilyttäneiden työmarkkinajärjestöjen jäsenet) näkevät oppisopimukset uhkana omille intresseilleen.

Palkkateoria on kuitenkin osoittanut, kuinka vaikeata on määrittellä palkat ”oikein”, vaikka niistä sovittaisiin yritystasolla.⁴ Keskitetty palkanmuodostus, jolla pyritään pieneen palkkahaitariin, edustaa kuitenkin kartelliratkaisua ja tekee osalle työvoimaa työllistymisen mahdolltomaksi. Kilpailulainsäädännön kartellihiinoittelukiello ei koske työmarkkinasopimuksia.

2. Missä määrin irtisanomiskustannukset ehkäisevät työpaikkojen syntymistä?

Nickell (1997) on dokumentoinut, että vahvan ammattiyhdistysliikkeen maissa työttömyysaste on korkeampi kuin maissa, joissa ammattiyhdistysliikkeen asema ei ole vahva. Voisiko yksi selitys tälle olla siinä, että työmarkkinamekanismi vaikuttaa myös uusien yritysten syntyymiseen?⁵ Yrityksiä ilmeisesti syntyy enemmän, kun työmarkkinat ovat joustavia. Nykyisten instituutioiden vallitessa tarvittavan työvoiman työllistäminen on monelle pk-yritykselle aito riski.

⁴ *Ratkaisemattomana ongelmana on työpanoksen mittaamisen vaikeus. Jos työpanoksen mittaaminen olisi helppoa, kannustinpalkkeio olisi oikea ratkaisu. Esim. tournament-palkkaus, jossa palkka perustuisi työntekijän subteelliseen asemaan työpanoksen sijasta, johtaisi helposti ei-byväksyttyihin työoloihin työpaikoilla (Lazear ja Rosen 1981; Harford 2008, luku 4).*

⁵ *Tämä päätelmä on osoitettavissa työmarkkinamallissa, jossa yritysten ja työntekijöiden edustajat neuvottelevat palkoista keskitetysti, ks. Kanninen ja Vesala (2005) ja Kanninen ja Leppämäki (2009).*

Hyvää tarkoittava sääntely ei aina toimi toivotulla tavalla. Työvoimaa palkkaavalle mutta epävakaa kysynnän toimialalla toimivalle yritykselle työvoiman palkkaaminen on riski. Viiden hengen yrityksessä kunkin työntekijän merkitys yrityksen tulokselle on 20 %. Yrityksen riskinä on irtisanomiseen liittyvän kustannuksen kantaminen taloustilanteen kääntyessä epäedulliseksi tai palkatun työntekijän osoitautuessa epäsojivaksi. Työpaikan luominen on Suomessa investointi, joka on hankalasti peruutettavissa. Jo varhain työmarkkinatutkimuksessa on osoitettu, että tämä logiikka on oikea. Irtisanomiskustannus toimii työllistämisen jarruna.⁶ Saksassa työainsäädännön irtisanomissäännökset eivät lainkaan koske alle 10 työntekijän yrityksiä.

Tähän teemaan liittyy kuitenkin lisähuomio. Tasapainossa työsuhteturvan odottaisten kapitalisoituvan alemmaksi tasapainopalkaksi sen sijaan, että se johtaisi pienempään työllisyyteen. Työmarkkinajärjestöjen hallitsemilla työmarkkinoilla kapitalisointivaikutus voi kuitenkin jäädä pienemmäksi ja työllisyys siten heikommaksi.

3. Suurteollisuuden aika ohitse: työllistäminen pk-sektorin harteilla?

Suomen työmarkkinajärjestelmä syntyi aikana, jolloin suurten yritysten työllistävyys oli kokonaan toinen kuin tänä päivänä. Suurteollisuut-

ta on siirtynyt maailmalle ja pk-sektori ja palvelualat ovat nousseet avainasemaan työpaikkojen luojana. Uusissa oloissa keskitetyn sopimusjärjestelmän kyky toimia kansantalouden kannalta parhaalla tavalla on heikentynyt. On luontaisia paineita korvata se paikallisella sopimusjärjestelmällä, kuten muissa Pohjoismaissa on jo tehty. Suurten yritysten ohella myös avoimen sektorin pk-yritykset valitsevat sijaintimaansa vapaammin. Yritysten liikkuminen on mekanismi, joka vääjäämättä samalla rajoittaa järjestöjen valtaa.⁷

Suomen vientiyritysten heikko kannattavuus osoittaa, että Suomi on joko sisäisen tai ulkoisen devalvaation edessä. Työmarkkinakarttelien joustamattomuus palkoissa tekee sisäisen devalvaation epätodennäköiseksi. Eurojäsenyys taas tekee ulkoisen devalvaation mahdollottomaksi. Jos Suomi pysyy eurossa, emmekä uudista työmarkkinoitamme, työttömyys kasvaa ja hyvinvointivaltion rahoitus tulee mahdollottomaksi. Näissä oloissa on vaikeaa odottaa yritysten ryhtyvän uusiin investointihankkeisiin.

4. Kuuluuko työmarkkinajärjestöjen jäsenmaksua subventoida verotuksella?

Taloustieteen näkökulmasta subventiot ovat perusteltuja tilanteessa, jossa markkinat eivät toimi hyvin. Koska subventiot rahoitetaan verotuksella ja koska verotus rasittaa kansanta-

⁶ Ensimmäisiä analyyseja tästä olivat Bertola (1990) ja Booth (1996). Tuloksen ovat pyrkineet haastamaan Cazes, Boeri ja Bertola (1999) ja Bentolila ja Saint-Paul (1994). Alvarez ja Shimer (2014) esittivät liittoihin kuuluvien työntekijöiden hidastavan työhön hakeutumista taantuman kohdatessa.

⁷ Paperiteollisuutemme ulosliputtaminen on tyypiesimerkki ns. hold-up-ongelmasta. Kun yritys ja sen työllistävä työvoima elävät subteessa, jossa toinen osapuoli joutuu tekemään spesifin investoinnin (paperikone), toiselle osapuolelle avautuu mahdollisuus kiristää etuuksia. Tätä ongelmaa analysoivat ensimmäisinä Grout (1984) ja Van der Ploeg (1987).

louden suorituskykyä, tulisi löytää hyvät perustelut sille, miksi työmarkkinajärjestöjen (ml. työnantajajärjestöjen) jäsenmaksu on verotuksessa vähennyskelpoinen. Jäsenmaksun vähennysoikeus merkitsee veronmaksajien subventiota tietyn ryhmän edunvalvontatoiminnalle, myös laittomille lakoille.

Ay-liikkeen teoriassa on kuitenkin tiedostettu, että liitoilla voi olla tehokkuutta ja työvoiman tuottavuutta vahvistava vaikutus. Evidenssi on silti ollut epäselvä (Booth 1995).⁸

Yksi tekijä, joka voisi puoltaa työmarkkinajärjestön jäsenyyden verosubventiota, liittyy työrauhan ylläpitämiseen. Keskitetty palkanmuodostus ei Suomessa kuitenkaan ole toiminut riittävän tehokkaasti työrauhaa ylläpitävänä järjestelmänä.

Ongelmallista on, että työtaistelut ovat usein laittomia. Tämä kaivaa maata yhteiskunnallisen koheesion alta. Sakot laittomista lakoista ovat matalat, eivätkä toimi lakkoja estävänä mekanismina. Voi kysyä, kuinka osuva on tarina Suomesta sopimusyhteiskuntana. Laittomilla lakoilla on mittavia haitallisia ulkoisvaikutuksia.⁹ Taloustieteen mukaan haitallisia ulkoisvaikutuksia tulisi verottaa, ei subventoida. Ulkopuolisille aiheutettuja vahinkoja ei ole Suomessa mahdollista ajaa ryhmäkanteella.

Työmarkkinajärjestöjen jäsenmaksun verovähennysoikeuteen liittyy myös talouden moraalien kannalta ongelmia. Jäsenyyden subven-

tointi takaa ay-liikkeen johdolle korkean henkilökohtaisen tulotason ja tukee lakkokassojen kartuttamista. Työntekijöiden pitkän tähtäimen etujen ja työmarkkinoiden hyvän toiminnan kannalta sillä ei ole mitään tekemistä.

Globalisaatioaallon aikana suuret yritykset ovat laajalti hakeutuneet pois Suomesta. Ei ole selvää, missä määrin tämä johtuu työmarkkinajärjestelmästä ja missä määrin muista tekijöistä.¹⁰ Suljetun sektorin järjestöillä mm. kuljetusalalla perinteisesti vahva työmarkkinarooli sen sijaan säilyy jatkossakin, ellei ulkomainen kilpailu siihen luo rajoitteita.

5. Työllistetyn työvoiman ja työttömien intressit ovat vastakkaiset.

Alan tutkimuksessa on kiinnitetty huomiota siihen, että työllistettyjen ja työttömäksi jääneiden edut ovat ristiriitaiset.¹¹ Työttömien intressissä on, että talouteen syntyy runsaasti uusia työpaikkoja. Työllistetyille työvoimalle tämä edustaa pahimmillaan uhkaa, kilpailijaa. Järjestöt ajavat työllistettyjen asiaa.

Myös Suomen ansiosidonnaiseen päivärahaan liittyy näkökohtia, joita ei ole tarkemmin tutkittu. Ansiosidonnainen päiväraha on liittoihin kuulumisen keskeinen syy. Harva tietää, että päivärahan voi saada myös liittymällä mihin tahansa työttömyyskassaan olematta liiton jäsen. On ongelmallista, että ansiosidonnainen päiväraha rahoitetaan 94,5-prosenttisesti julkisista varoista (verot, työttömyysvakuutusmak-

⁸ Brasilialaisen Ricardo Semlerin yrityksessä (Semco) työntekijät ovat itse saaneet päättää omista palkoistaan, työajoistaan, tuotteiden suunnittelusta ja markkinointisuunnitelmista (ks. Maresco ja York 2005). Tämän hetken tietojen mukaan yhtiön menestys on ollut merkittävä Brasiliassa 1990-luvun alussa koetelleen talouskriisin jälkeen.

⁹ Voi kysyä, miten ay-liike on tällöin kantanut yhteiskuntavastuunsa.

¹⁰ Suomen liittokohtaiset palkkaratkaisut vuonna 2007 olivat silti kilpailukykyongelmien ”äiti”, kuten Calmfors-Driffill-hypoteesi ennusti.

¹¹ Lindbeck ja Snower (1987) ovat kehittäneet tämän ns. sisäpiiriteorian.

sut), kassat maksavat vain loput 5,5 %. Onko kannustin ajaa työttömyyttä alas riittävä?

6. Päämies–agentti-teoria – miten työmarkkinajärjestöjen johdon käyttäytymistä pitäisi analysoida?

Järjestäytyminen työmarkkinoilla ja yhdessä sopiminen ei tietenkään periaatteessa ole ongelma. Kysymys on siitä, miten se toimii. Luonteeltaan keskitetyt palkkaratkaisut ovat bilateeraalinen monopoli; myös työnantajapuoli on vastaavasti järjestäytynyt. Edunvalvontajärjestöjen johto toimii päämies–agentti-teorian hengessä pyrkien maksimoimaan jäsentensä edut. Edunvalvontajärjestön johto on aina altis uudelleenvalintaongelmalle. Tämä määrää sen suhtautumisen työmarkkinoiden sääntelyyn.¹²

Merkittävä saavutus on ollut jäsenmaksuun liittyvä verotuki. Yhteinen sopiminen, neuvottelu ja päätösten koordinaatio tuottaa kansantaloudellista hyötyä, julkishyödykettä, jolla tätä verotukea voi puolustaa. Edunvalvonnan kansantaloudellinen hinta kuitenkin syö tämän argumentin uskottavuutta.

Ruotsissa ei ole järjestöjen jäsenmaksun verovähennysoikeutta. Maassa ei ole lakkoja. Mikä selittää sen, että taannoin vahva LO on ollut valmis vapaaehtoisesti luopumaan vallastaan? Miksi sen johdon preferenssit ovat muuttuneet? Miksi Ruotsin työmarkkinareformia ei tutki kukaan?

¹² Vuosien 1991–1993 laman aikana Suomessa käynnistyi pyrkimys sisäisen devalvaation avulla palauttaa ainakin osa menetyistä kilpailukyvyistä. Metalliliitto hylkäsi tämän ns. Sorsan sopimusehdotuksen. Argumentti oli, että sen johto oli valittu nostamaan palkkoja, ei niitä alentamaan.

7. Ihmisen turva: sääntely vai joustavat työmarkkinat?

Työhön ja työpaikkoihin liittyvät asiat koskettavat ihmistä läheisesti. Yksilön kannalta kyse on toimeentulosta. Ihmisillä ei ole mahdollista hajauttaa osaamistaan esim. työskentelemällä eri yrityksissä. Realisoituessaan riskit kohdentuvat työntekijöille. Myös neuvotteluasema työntekijöiden ja työnantajien kesken voi olla epäsymmetrinen. Siksi on nähty aiheelliseksi säännellä työmarkkinoita enemmän kuin muita markkinoita. Voidaan silti kysyä, ovatko vahvasti säännellyt työmarkkinat vai joustavammat työmarkkinat ihmisen paras turva. Onko mahdollista, että vahva sääntely luo turvaa toisille, mutta ei takaa sitä kaikille? Johtaako vahva sääntely siihen, että työnsä säilyttävien asema on suhteellisen turvattu, mutta markkinoilta pois putoavien elämä romahtaa? Minkälaiseen hyvinvoinnin tasoon yltyvät maat, joissa työmarkkinat ovat muita joustavammat?

Saksassa työntekijäjärjestöt hyväksyivät palkkojen jäädytyksen, jotta työpaikat säilyisivät.¹³ Syntyikö luottamus eksplisiittisen sopimuksen avulla vai siksi, että kustannustason kurissa pysyminen teki työpaikkojen säilyttämisen automaattisesti kannattavaksi? Olisiko idea luottamussopimuksesta toteutettavissa Suomessa?

Kun suurteollisuus on uloslipputtautunut Suomesta ja työllistämisvastuu on pk-yrityksillä, puoltaako tämä ajatusta siirtymisestä kohden paikallista sopimista? Kun yrityksen tulos on aina riskillinen, eikö irtisanomissuoja toimi työllistämisen esteenä?

¹³ Tämän ns. tehokkaiden sopimusten mallin ovat esittäneet McDonald ja Solow (1981).

Jos paikallinen sopiminen toteutuisi, tämäkään ei takaisi kaikille työtä, mikäli Akerlofin ja Yellenin (1990) tehokkuuspalkkahypoteesiin on uskominen. Sen mukaan yrityksille on edullista maksaa työntekijälle enemmän kuin on tämän tuottavuus, koska reiluksi koettu palkka toimii työntekijöille myös kannustimena. Palkanmaksuun vaikuttaa täten kaksi asiaa, työntekijän tuottavuus ja se, miten reiluksi työntekijä saamansa palkan kokee. Tämän mekanismin seurauksena osa työvoimasta kuitenkin jää työllistymättä. Monet työtehtävät tullaan tulevaisuudessa suorittamaan automaation avulla ja robottien toimesta (The Economist 2014). Työ ei katoa, mutta työtehtävien muutos edellyttäne aivan uudenlaista joustavuutta työmarkkinoilta, jotta ihmiset voivat edelleen työllistyä. Tämän kehityssuunnan tulisi näkyä työmarkkinainstituutioiden sopeuttamisena tulevaisuuden haasteisiin.

8. Lopuksi

Tulisiko työntekijäjärjestöjen tehtävä rajata työntekijöiden aseman valvontaan ja reilun toteutumiseen työpaikoilla? Tulisiko ay-liikkeen tehtävistä pois sulkea päätökset, joilla on makrotaloudellista merkitystä sen valossa, että järjestövetoisilla työmarkkinoilla työllisyys jää matalaksi ja kilpailukykytavoitteet eivät toteudu?

Suomessa on huomattavan paljon vero- ja suoria yritystukia, jotka pitäisi poistaa. Voisiko työmarkkinareformin Suomessa toteuttaa siten, että samaan aikaan kun Suomi seuraisi muita Pohjoismaita työmarkkinoiden rakenteiden uudistamisessa, yritystukien määrää ja muita kilpailun esteitä poistettaisiin? Pysyvä vastikeeton yritystuki ei kuulu markkinatalouteen.

Peräänkuulutamme tutkimustyön uudelleen suuntaamista Suomessa. Työmarkkinoita koskevaa perustutkimusta tulisi vahvistaa ja suunnata myös niihin kysymyksiin, jotka ovat yhteiskunnallisesti tähän saakka olleet herkkiä. □

Kirjallisuus

- Akerlof, G. ja Yellen, L. (1990), "The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment", *Quarterly Journal of Economics* 105: 255–283.
- Alvarez, F. ja Shimer, R. (2014), "Unions and Unemployment", mimeo 21.5.2014.
- Booth, A. (1995), *The Economics of the Trade Unions*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Booth, A. (1996), "An analysis of firing costs and their implications for unemployment policy", kirjassa Snower, D.J., and de la Dehesa, G. (toim.), *Government Options for the Labor Market*, Cambridge University Press, Cambridge: 359–394.
- Bentolila, S. ja Saint-Paul, G. (1994), "A model of labor demand with linear adjustment costs", *Labor Economics* 1: 303–326.
- Bertola, G. (1990) "Job security, employment and wages", *European Economic Review* 34: 851–886.
- Cazes, S., Boeri, T. ja Bertola, G., (1999), "Employment protection and labour market adjustment in OECD countries: Evolving institutions and variable enforcement", International Labor Organization, Employment and Training Papers, No. 48.
- Calmfors, L. ja Driffill, J. (1988), "Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance", *Economic Policy* 3: 13–61.
- Dixit, A. (1989), "Entry and Existence Decisions under Uncertainty", *Journal of Political Economy* 98: 620–638.

- Dustman, C., Fitzenberger, B., Schönberg, U. ja Spitz-Oener, A. (2014), "From Sick Man of Europe to Economic Superstar: Germany's Resurgent Economy", *Journal of Economic Perspectives* 28: 167–188.
- EMU-asiantuntijatyöryhmä (1997), *Rahaliitto ja Suomi - talouden haasteet*, Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 1997/24.
- Grout, P.A. (1984), "Investment and Wages in the Absence of Binding Contracts: A Nash Bargaining Approach", *Econometrica* 52: 449–460.
- Harford, T. (2008), *The Logic of Life. The Rational Economics of an Irrational World*, Random House, New York.
- Kanniainen, V. ja Vesala, T. (2005), "Entrepreneurship and labor market institutions", *Economic Modelling* 22: 828–947.
- Kanniainen, V. ja Leppämäki, M. (2009), "Union power, entrepreneurial risk, and entrepreneurship", *Small Business Economics* 33: 293–302.
- Kanniainen, V. (toim.) (2014), *Euron tulevaisuus - Suomen vaihtoehdot*, Libera-säätiö, Helsinki.
- Kauhanen, M. (2013), "Olisiko Saksan työmarkkinamallista opiksi Suomelle?", *Talous ja yhteiskunta* 3/2013.
- Koskenkylä, H. (2014), *Suomen talous ja talouspolitiikan linja*. Miten Suomi saadaan uudelleen nousuun?, Suomen Perusta, Helsinki.
- Lazear, E.P. (1990), "Job security provisions and employment", *Quarterly Journal of Economics* 105: 699–726.
- Lazear, E.P. ja Rosen, S., (1981), "Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts", *The Journal of Political Economy* 89: 841–864.
- Lindbeck, A. ja Snower, D.J. (1987), "Efficiency wages versus insiders and outsiders", *European Economic Review* 31: 407–416.
- Maresco, P.A., ja York, C.C., (2005), "Ricardo Semler: Creating Organizational Change Through Employee Empowered Leadership", <http://www.newunionism.net/library/case%20studies/SEMCO%20-%20Employee-Powered%20Leadership%20-%20Brazil%20-%202005.pdf> (haettu 29.8.2014).
- McDonald, I. ja Solow, R. (1981) "Wage Bargaining and Employment", *American Economic Review* 71: 896–908.
- Mundell, R.A. (1961), "A Theory of Optimum Currency Areas", *American Economic Review* 51: 657–665.
- Nickell, S. (1997) "Unemployment and labor market rigidities: Europe versus North America", *Journal of Economic Perspectives* 11: 55–74.
- Regeringskansliet (1996), *Sverige och EMU*, SOU 1996: 158.
- The Economist (2014), "Briefing the Future of Jobs", *The Economist* January 18, 2014.
- Schmöller, M. (2013), "Näkökulma Saksan "työllisyysihmeeseen": työmarkkinatoteumat ja hyvinvointi työmarkkinoiden muutoksen jälkeen", BoF Online 7/2013.
- Soininvaara, O. ja Vartiainen, J. (2013), *Matalapalkkatyö Suomessa*, Valtioneuvoston kanslia 1/2013.
- Suomen Yrittäjät (2014), "Työmarkkinat toimiviksi, työnteko kannattavaksi, työllistäminen helpoksi", Suomen Yrittäjät 9.4.2014.
- Van der Ploeg, F. (1987), "Trade Unions, Investment and Employment: A Non-cooperative Approach", *European Economic Review* 10: 1465–1492.
- Vihriälä, V. (2013), "Konsensuksen kuolema?", EVA analyysi No 31.