

# Kävisikö Ruotsin Teollisuussopimus malliksi Suomelle?

– kommentti Göran Zettergrenin artikkeliin

MERJA KAUHANEN

Tutkimuskoordinaattori

PALKANSAAJIEN TUTKIMUSLAITOS

merja.kauhanen@labour.fi

**G**öran Zettergren käsittelee ruotsalaista palkanmuodostusta ja sen keskeistä elementtiä, Teollisuussopimusta. Artikkelin on erityisen kiinnostava ajankohtana, jolloin Suomessa ei enää tehdä keskitettyjä tulosopimuksia, halutaan lisätä paikallista sopimista ja ollaan rakentamassa uutta suomalaista palkkamallia. Tässä mallissa vientivetoiset teollisuuden alat määrittäisivät normin palkankorotuksille, jota muiden alojen odotettaisiin noudattavan omissa palkkavaateissaan. Vastaava palkkanormi on käytössä myös Ruotsissa. Suomalaisessa keskustelussa paikallisen sopimisen mallimaana käytetäänkin usein Ruotsia.

## RUOTSALAINEN KOORDINOITU PALKKAMALLI

Göran Zettergren tuo esille, että ruotsalainen palkanmuodostusmalli on kokenut viimeisten vuosikymmenten aikana useita muutoksia. Pidemmän aikavälin kehityssuuntana on ollut palkkaneuvottelujen hajautuminen ja keskitetyistä sopimuksista luopuminen. Nykyisessä palkkamallissa palkoista sovitaan sekä liittotasolla (680 liittotason sopimusta) että paikallisesti. Liittotasoa on keskeisin taso, vaikka liki 90 prosentille palkansaajista osa palkasta määräytyy paikallisesti. Paikallisuuden aste riippuu paikallisen työehtosopimuksen tyypistä.

Ruotsin nykyistä mallia on kutsuttu myös koordinoituksi hajautetuksi palkkamalliksi (ANDERSEN ET AL. 2014), jossa makrotason koordinointi yhdistyy mikrotason hajautettuun palkanmuodostukseen. Nykyisen mallin periaatteet luotiin vuoden 1997 Teollisuussopimuksella, jota Zettergren kuvaakin osuvasti virsantäpölvääksi ruotsalaisessa palkanmuodostuksessa. Mallissa avoimen sektorin vientialoja edustava ja teollisuuden työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen solmima Teollisuussopimus toimii ohjeellisen palkankorotuslinjan, ts. palkkanormin asettajana, jota muiden sopimusalojen odotetaan noudattavan. Keskusjärjestöistä ainoastaan LO:lla on omien alojensa palkkavaateita koordinoiva rooli. Työnantajapuolella Svenska Näringslivetin koordinointi ja palkkanormin valvonta on ollut vahvempaa.

Zettergrenin mukaan ruotsalaisessa palkkamallissa on myös muita tärkeitä koordinoivia tekijöitä, kuten Ruotsin keskuspankin asettama inflaatiotavoite, Medlingsinstitutetin toiminta palkkanormin merkityksen ylläpitäjänä sekä Konjunkturinstitutetin palkanmuodostusraporteissaan esille tuoma näkemys palkankorotusvarasta.

## MALLI, JOSSA TEOLLISUUSSOPIMUS TOIMII NORMIN ASETTAJANA, ON TOIMINUT HYVIN...

Zettergren arvioi, että ”uusi ruotsalainen palkkamalli” on ollut menestyksellinen. Teollisuusalojen asettama palkkanormi on toiminut hyvin ja palkankorotukset eivät ole olleet uhka inflaatiotavoitteelle eivätkä ne ole uhanneet Ruotsin kilpailukykyä.

Vuoden 1997 Teollisuussopimuksen sopimisen jälkeen palkankorotusten taso on ollut vakaampi. Taulukosta 1 käy ilmi,

että Ruotsissa nimellispalkat kasvoivat keskimäärin 3,6 prosenttia ajanjaksolla 1998–2008 ja 2,8 prosenttia ajanjaksolla 2009–2014. Myös reaali-palkat ovat kasvaneet keskimäärin yli kahden prosentin vuotuista tahtia vuoden 1997 jälkeen.

Taulukko 1. Nimellispalkkojen, reaali-palkkojen ja kuluttajahintojen vuotuinen muutos, %.

	1998–2008	2009–2014
Nimellispalkat	3,6	2,8
Kuluttajahinnat	1,4	0,7
Reaali-palkka	2,2	2,1

Lähde: Medlingsinstitutet (2014a).

## ...MUTTA ENTÄ MALLIN HAASTEET JA ONGELMAT?

Huolimatta Ruotsin mallin hyvistä puolistista on keskustelussa nostettu esille myös siihen kohdistuvia haasteita ja kysymyksiä, joita on hyvä pohtia, kun harkitaan vastaavan mallin käyttöönottoa Suomessa. Ruotsissa ns. luvuttomien sopimusten osuus on ollut kasvusuunnassa. Luvuttomat sopimukset edustavat paikallista sopimista ilman rajoituksia, ja niiden osuus oli 23 prosenttia vuonna 2015 kaikilla aloilla<sup>1</sup>. Mielenkiintoinen kysymys on, kuinka luvuttomien sopimusten osuuden kasvu vaikuttaa Teollisuussopimuksen rooliin normin asettajana.

Toinen haaste Teollisuussopimuksen roolille palkkanormin asettajana liittyy suhteellisten palkkojen kehitykseen. SKEDINGERIN (2016) mukaan suhteellisten palkkojen muodostus on Ruotsissa luultavasti toiminut huonommin kuin keskipalkkojen muodostus. Tiettyissä ammattiryhmissä kuten opettajilla, sairaanhoitajilla ja insinööreillä on esiintynyt samanaikaisesti työvoimapulaa ja alenevia

reaalipalkkoja. Nykyisen kaltaisessa mallissa on ollut suuria vaikeuksia saavuttaa korkeampia suhteellisia palkkoja näille ryhmille, koska tämä laukaisi muiden ryhmien kompensoivia palkkavaatimuksia ja siten uhkasi palkanormia.

### ”Kuinka luvuttomien sopimusten osuuden kasvu vaikuttaa Teollisuussopimuksen rooliin normin asettajana?”

Myös muita eri alojen välisiä jännitteitä on esiintynyt palkanormin noudattamisessa. Esimerkiksi jotkut matalapalkkaiset naisvaltaiset alat ovat esittäneet tasa-arvonäkökohtiin vedoten palkanormia suurempia palkankorotusvaatimuksia korjatakseen palkkojen jälkeenjääneisyyttä. Esimerkiksi edellisellä sopimuskierröksellä ammattiliitto Kommunal vaati perushoitajille palkanormia suurempia korotuksia.

Yksi keskeinen tällaiseen palkkamalliin liittyvä kysymys onkin, että jos palkanormista pidetään tiukasti kiinni, niin kuinka mallissa pystytään edistämään sukupuolten välistä palkkatasa-arvoa ja ottamaan huomioon myös matalapalkkaisten aseman parantaminen. **MEDLINGSINSTITUTETIN** (2014b) mukaan naisten ja miesten palkkaerot kaventuivat vuosina 2008–2013 ja yksi tekijä kehityksen takana oli, että monille naisille sopimuskorotukset olivat suurempia kuin mikä oli teollisuusalojen asettama palkanormi.

Ruotsissa keskustelua on myös käyty siitä, minkä alojen ylipäänsä pitäisi olla palkanormin asettajina. Vientiteollisuuden rooli palkanormin asettajana toimii paremmin kiinteän valuuttakurssin tai valuuttaunionin oloissa. **CALMFORSIN** (2013) mukaan joustavan valuuttakurssin oloissa ja Riksbankenin inflaatiotavoitteen kanssa ei ole itsestään selvää, että vientiteollisuuden tulisi toimia palkanormin asettajana.

### TEOLLISUUSOPIMUKSEN ROOLI TULEVAISUUDESSA

Mielenkiintoinen kysymys on, säilyykö Teollisuussopimuksen rooli ruotsalaisen kilpailukyvyyn turvaajana nykyisessä muodossaan myös tulevaisuudessa.

Käytännössä Teollisuussopimuksen asettama palkanormi on koskenut koko ruotsalaista työmarkkinakenttää, vaikka mitään virallista sopimusta sen asettaman normin noudattamisvelvollisuudesta ei ole. Tämä on toiminut verrattain hyvin, vaikka rivien rakoiluakin on viime aikoina tapahtunut ja on keskusteltu, onko malli uhattuna.

### Makrotason palkkakoordinaatio edellyttää joko yleissitovuutta tai korkeaa järjestäytymisasteen tuomaa työehtosopimusten laajaa kattavuutta.

Voisi ajatella, että tärkeä edellytys palkanormin kaltaisen makrotason koordinaation toimimiselle on joko korkean järjestäytymisasteen tuoma työehtosopimusten laaja kattavuus tai työehtosopimusten yleissitovuus. Ruotsissa ei ole yleistä tai lailla määrättyä työehtosopimusten yleissitovuutta, mutta työehtosopimukset kuitenkin kattavat liki 90 prosenttia palkansaajista.

### SUOMEN JA RUOTSIN PALKKAMALLEILLA ON MYÖS PALJON YHTÄLÄISYYKSIÄ

Kuten jo aiemmin totesin, Ruotsia on käytetty suomalaisessa keskustelussa paikallisen sopimisen mallimaana. Mutta on myös hyvä muistaa, että Ruotsin, Suomen, Tanskan ja Norjan palkanmuodostusmalleilla on eroavuuksista huolimatta myös paljon yhteisiä piirteitä, jotka erottavat ne muista Euroopan maista (**ANDERSEN ET AL.** 2014).

Keskeisimpiä yhdistäviä piirteitä ovat palkansaajien ja työnantajien korkea järjestäytymisaste (Norjaa lukuun ottamatta), palkanmuodostuksen koordinaatio ja monitasoisuus sekä työehtosopimusten laaja kattavuus. Sitovat työehtosopimukset koskevat periaatteessa kaikkia työntekijäryhmiä työpaikoilla, ja liittojen harjoittama solidaarinen palkkapolitiikka on nostanut myös alimpia palkkoja, pitänyt palkkahajonnan kapeana ja palkkaerot suhteellisen pieninä. Pohjoismaissa työehtosopimukset ovat myös keskeinen osa työmarkkinoita, ja niissä säädellään palkkojen ja työaikojen ohella laajalti myös muita työsuhteen ehtoja. Työmarkki-

naosapuolten kesken on Pohjoismaissa sovittu monista tärkeistä työmarkkina-asioista kuten minimipalkoista, jotka muissa maissa on hoidettu lainasäädännöllä (**ANDERSEN ET AL.** 2014).

On myös hyvä muistaa, että Suomesakin palkkakoordinaation, makrotaloudellisen vakauden ja koko kansantalouden hintakilpailukyvyyn merkitys on perinteisesti ollut korostetussa asemassa keskitetyissä sopimuksissa (ks. **ALHO JA PEKKARINEN** 2014, **SAURAMO** 2016). Vaikka Suomessa vientisektorin palkkajohtajuutta ei sovelleta palkanormin muodossa kuten Ruotsissa, niin ajattelutapana kansantalouden jako avoimeen ja suljettuun sektoriin on vakiintunut osaksi suomalaista tulopolitiikkaa jo 1970-luvulta lähtien (**OSTBAUM & VANHALA** 2016, 135). ■

### Viite

1 On hyvä ottaa huomioon, että nämä sopimukset ovat selvästi yleisempiä julkisella kuin yksityisellä sektorilla sekä selvästi yleisempiä toimihenkilöillä kuin työntekijöillä.

### Kirjallisuus

- ALHO, K. & PEKKARINEN, J.** (toim.) (2004), Sovitaan palkoista – palkkaneuvottelut puntarissa, Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 93.
- ANDERSEN, S.K. & DOLVIK, J.E. & IBSEN, C.L.** (2014), The Nordic Labour Market Models in Open Markets – Challenges and Perspectives. NordMod2030, Sub-report 9.
- CALMFORS, L.** (2013), Hur fungerar det svenska avtalssystemet? SNS ANALYS nr 12.
- MEDLINGSINSTITUTET** (2014a), Avtalsrörelsen och lönebildningen 2014, Stockholm.
- MEDLINGSINSTITUTET** (2014b), Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2014. Vad säger den officiella lönestatistiken?, Stockholm.
- OSTBAUM, M. & VANHALA, J.** (2016), Paikallinen sopiminen. Kansantaloudellinen aikakauskirja 2/2016, 129–153.
- SAURAMO, P.** (2016), Tulopolitiikka, funktionaalinen tulonjako ja palkkamallit Suomessa vuosina 1962–2014, Kansantaloudellinen aikakauskirja, 112, 164–189.
- SKEDINGER, P.** (2016), Työmarkkinat Suomessa ja Ruotsissa – ruotsalainen näkökulma, Talous&Yhteiskunta, 44:2, 10–17.