
Ruotsin oppeja Suomen malliin

– kommentti Oskar Nordström Skansin artikkeliin¹

OLLI KOSKI

Johtaja

TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ

olli.koski@tem.fi

Professori Oskar Nordström Skansin artikkeli Ruotsin palkkaneuvottelumallista ja sen tuloksista on hyvin hyödyllinen. Se auttaa meitä suomalaisia tunnistamaan, mitkä piirteet Ruotsin mallista kannattaa yrittää siirtää tänne Suomeen ja mihin ongelmiin kannattaa yrittää jo tässä vaiheessa löytää ratkaisut.

Suomen ja Ruotsin työmarkkinakehitys on pitkän päälle ollut monin osin samanlaista. Molemmissa maissa työehdoista sopiminen on hyvin järjestäytyntä ja keskittynyttä. Palkkaerot Ruotsissa ovat pienemmät kuin Suomessa ja vähimmäispalkat jossain määrin korkeammat. Työehtosopimusten kattavuus on Ruotsissa samaa tasoa kuin Suomessa.

Vaikka Ruotsissa keskitettyjä sopimuksia ei ole tehty 1980-luvun jälkeen, on siellä pysytty *de facto* keskitetyssä sopimisessa, johon johtavat useat institutionaaliset järjestelyt. Näitä ovat mm. teollisuussopimus, työnantajien ja työntekijöiden keskusjärjestöjen sisäinen koordinaatio sekä sovittelutoimea koskevat säännöt. Sopimisen seurauksena palkankorotukset ovat toteutuneet eri aloilla hyvin samanlaisina.

Paikallisen sopimisen määrä vaihtelee Ruotsissa suuresti alakohtaisesti. Pääosa työntekijöistä on yleiskorotusten tai

vahvasti säännellyn paikallisen sopimisen piirissä. Akateemisesti koulutetuilla laajempi paikallinen sopiminen on yleisempää, mutta senkin etenemismuodot on yleensä sovittu erittäin yksityiskohtaisesti työehtosopimuksissa. Paikallisilla ns. kriisilausekkeilla tai muulla palkkojen joustolla ei näytä olevan suurempaa roolia esimerkiksi työllisyyden tai kilpailukyvyyn turvaamisessa. Kilpailukyvyyn säilyttämisestä huolehtii Ruotsin tapauksessa oma valuutta.

Vahva keskitetty sopiminen on aiheuttanut ennakoitavissa olevat lieveilmiöt. Ruotsalaisen palkkakeskustelun kestoaiheita ovat mm. alojen välisten suhteellisten palkkojen muuttamisen vaikeus, matalasti koulutettujen henkilöiden heikko työllistyminen sekä palkkaneuvottelumallin legitimitteetti ja sen poliitikasta erottavan palomuurin pitävyyt.

SUOMEN ERIKOISPIIRTEET

Ennen kuin siirryn keskustelemaan itse palkkaneuvotteluista, on syytä kommentoida muutamaa Suomen erikoispiirretä. Vaikka työmarkkinakehitys on ollut laajasti ottaen samanlaista maidemme välillä, on Suomella muutama kysymys ratkaistavanaan. Työllisyytemme on pitkäaikaisesti ollut Ruotsin tason alapuolella. Erot ovat paikannettavissa muutamaani ryhmiin, joita koskeviin ongelmiin on haettava ennen pitkää ratkaisut työmarkkinaosapuolten ja hallituksen kesken.

Lasten hankkimisissä olevien naisten Ruotsia alhaisempi työllisyys on Suomessa tiedetty fakta. Pienten lasten äitien pitkät poissaolot työmarkkinoilta ovat ongelma paitsi taloudelle, myös mitä suurimmassa määrin tasa-arvolle.

RUOTSISSA ON PYSYTTY DE FACTO KESKITETYSSÄ SOPIMISESSA.

Poissaoloista johtuva lyhyempi työkokemus on suurimpia selittäviä tekijöitä naisten alhaisemmalle palkkatasolle ja siten sukupuolten väliselle palkkaerolle. Perhevapajärjestelmän uudistaminen paremmin toimivaksi sekä nopeamman ja joustavamman työhön paluun mahdollistavaksi on noussut ilahduttavasti poliittiselle agendalle.

Suurempi ongelma ovat kuitenkin miehet, sekä nuoret että vanhat. Nuorten miesten poissaolo sekä koulutuksesta että työmarkkinoilta on hälyttävä ilmiö, jota varten tarvitaan toimia työmarkkinoilla, koulutuksessa ja sosiaalipolitiikassa. Useimmat ekonomistit näkevät oppivelvollisuusiän nostamisen tehokkaana keinona syrjäytymistä vastaan.

Ikääntyneemmässä päässä ongelma on liian aikainen poistuminen työmarkkinoilta eläkkeelle. Suomessa irtisanomissuojaa ei suojaa vastaavalla tavalla ikääntyneitä kuin Ruotsissa. Tämän on havaittu selittävän työllisyyseroa merkittävältä osin. Toisaalta Suomessa ikääntyneiden työttömien toimeentulo on turvattu perinteisesti varhaiseläkkeellä (työttömyyseläke) tai sen tapaisella järjestelyllä (työttömyysturvan lisäpäivät). Vaikka työttömyysturvan velvoittavuus on periaatteessa Suomessa tiukka myös lisäpäivien osalta, käytännössä työnhaun seuranta ja aktivointi on usein vähäistä.

”Vaikka Ruotsin matalimmat palkat ovat Suomea korkeammat, on maahanmuuttajien työllisyys Suomessa vieläkin alemmalla tasolla.”

Nordström Skans nostaa esille Ruotsia koskevana ongelmana maahanmuuttajien heikomman työllisyysasteen kantaväestöön verrattuna. Vaikka Ruotsin matalimmat palkat ovat Suomea korkeammat, on maahanmuuttajien työllisyys Suomessa

vieläkin alemmalla tasolla. Todennäköiset selittävät tekijät Suomen osalta ovat kehnemmin suoritettu kotouttaminen, tehottomampi työvoimapolitiikka sekä pitkäkestoinen lasten kotihoidon tuki.

KOHTI SUOMEN MALLIA

Suomi tarvitsee Ruotsin mallia enemmän kuin Ruotsi. Koska Suomi ei voi sopeutua kilpailukyvyyn heikentymiseen valuuttakurssia heikentämällä, meidän on mahdollista hintakilpailukykyämme tarkemmin. Tuskin kukaan liittojohtaja haluaa aivan lähivuosina sopia Kilpailukyky sopimus 2.0:sta – sen välttämiseksi työvoimakustannusten muutosten tulisi vastata Suomen talouden ulkoisen tasapainon vaatimuksia.

Koordinoidun ja kilpailukykyä ylläpitävän palkkapolitiikan tulee olla mahdollisimman kattavaa, koska kaikkien toimialojen kustannukset vaikuttavat kilpailukykyyn alihankinta- ja arvoketjujen myötä. Ruotsissa kattavuus on saavutettu mm. valmistelemalla neuvottelujen tavoitteet puolin ja toisin yhteisesti. Tämä on syytä noteerata Suomessa.

Yhteisen sitoutumisen varmistamiseksi liitto-osapuolten olisi syytä käydä jatkuvaa keskustelua tarpeista ja toiveista koskien palkkasuhteiden muutoksia. Tämä liittyy palkkataso-arvon tavoittelemiseen ja työvoimakapeikkoihin reagoimiseen. Esimerkiksi Ruotsissa päätettiin viime neuvottelukierroksella korottaa perushoitajien ansioita normia enemmän, perusteluina työn vaativuus suhteessa palkkoihin ja työvoiman saatavuusongelmat.

Suomessa olisi myös hyödyllistä sopia takataskuun järjestäytyneitä menettelytapoja hoitaa mahdollisia kilpailukykyongelmia tulevaisuudessa. Yksi mahdollisuus on justeerata sosiaalivakuutusmaksuja työnantajien ja työnantajien välillä. Kun kilpailukyky on heikko, maksuja siirretään työnantajalta työntekijöille ja hyvänä aikana niitä tulee

siirtää toiseen suuntaan – jotta liikkumavaraa olisi tallella seuraavassa kriisissä. Ns. EMU-puskurin käytöstä työmarkkinajärjestöillä on jo olemassa sovitut menettelytavat. Sen käytössä tullaan kuitenkin olemaan äärimmäisen pidättäytyäisiä myös tulevaisuudessa, koska työeläkemaksuun kohdistuu Eläketurvakeskuksen arvion mukaan todennäköisesti nostopaineita vaikean sijoitusympäristön ja Suomen alhaisen syntyvyyden vuoksi.

Toinen vaihtoehto olisi sopia keskitetysti joustoja työehtoihin, esimerkiksi kilpailukyky sopimuksen työaika. Nämä ratkaisut ovat kuitenkin ongelmallisempia, koska ne eivät toteudu kaikkien palkansaajien osalta samankaltaisesti.

Paikallista sopimista ja joustavuutta tarvitaan myös tulevaisuuden Suomen mallissa. Tilapäisiä yrityskohtaisia kriisejä varten on useisiin työehtosopimuksiin kirjattu ns. kriisilauseke kilpailukyky sopimuksen soveltamisen yhteydessä. Pelkästään SAK:n jäsenliittojen piirissä noin puolta miljoonaa ihmistä koskeviin työehtosopimuksiin tuli kriisilauseke uutena asiana. Erikseen voidaan nostaa esiin Rakennusliiton ja Rakennusteollisuuden sopima työkokeilumalli, jonka tarkoituksena on helpottaa rakennusalasta kiinnostuneiden nuorten mahdollisuuksia kokeilla työskentelyä ko. alalla.

Suomessa on tarve kehittää työelämälähtöisiä oppimisen ja kouluttautumisen malleja, joilla puututtaisiin nuorten (miesten) ja maahanmuuttajien heikkoon työllisyys tilanteeseen. Tältä osin työmarkkinaosapuoltenkin kannattaa ottaa aloite entistä vahvemmin haltuun. ■

Viite

1 Kirjoittaja toimi tätä kommenttia laatiessaan ja 9.1.2017 asti SAK:n pääekonomistina ja toimii nykyisin työ- ja elinkeinoministeriössä johtajana. Näkemykset eivät ole muuttuneet.