
Mallia Ruotsista

– kommentti Oskar Nordström Skansin artikkeliin

ROOPE UUSITALO

Professori, JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Puheenjohtaja, TALOUSPOLITIIKAN

ARVIOINTINEUVOSTO

roope.h.uusitalo@jyu.fi

Suomessa on perinteisesti ollut tapana ottaa mallia Pohjanlahden takaa. Tällä hetkellä naapurikateuteen on hyvä syy. Ruotsin taloudessa menee lujaa. Talouskasvu on viime vuosina ollut Ruotsissa kotimaiseen vauhtiimme verrattuna kokonaan toista luokkaa, työllisyysaste on EU-maiden korkeimpia, ja länsinaapurissa kinastellaan lähinnä siitä, onko tavoite EU-maiden pienimmästä työttömyysasteesta realistinen vai pitääkö ehkä tyytyä toiseksi pienimpään. (**FINANSPOLITISKA RÅDET** 2016)

Kokonaan eri kysymys on, missä määrin mallia voi ottaa ruotsalaisista työmarkkinainstituutioista ja miten ruotsalaismallin kopioiminen suomalaista tilannetta muuttaisi. Ruotsalaisilla ja suomalaisilla työmarkkinoilla on paljon enemmän yhtäläisyyksiä kuin eroja.

Jostain syystä ruotsalaisia työmarkkinoita pidetään Suomessa kovin joustavina. Tätä käsitystä ei varsinaisesti lahdan takana jaeta, ja siksi on hienoa saada ruotsalaiskäsitys tilanteesta. Palkansaajien tutkimuslaitoksen päättös kutsua professori ja pitkän linjan työmarkkinatutkija Oskar Nordström

Skans seminaaripuhujaksi oli erinomainen valinta.

Sekä Ruotsissa että Suomessa palkkaneuvottelut käydään työmarkkinajärjestöjen välillä. Palkansaajista kuuluu ammattiliittoihin suurempi osuus kuin missään muualla. Ruotsissa työehtosopimukset eivät ole Suomen tapaan yleisittäviä, mutta koska myös työnantajien järjestäytymisaste on Ruotsissa korkea, kattavat työehtosopimukset silti ylivoimaisen valtaosan palkansaajista.

Ruotsissa maan työmarkkinoita ei pidetä niin joustavina kuin niiden Suomessa luullaan olevan.

Palkkaerot kummassakin maassa ovat kansainvälisesti verrattuna pieniä, Ruotsissa vielä Suomeakin pienemmät. Minimipalkat, tai pikemminkin lakisääteisten minimipalkkojen puuttuessa kummatkin maasta alimmat taulukkopalkat, ovat keskipalkkoihin verrattuna korkeampia kuin useimmissa vertailumaissa. (**BÖCKERMAN YM. 2017; ARBETSMARKNADSEKONOMISKA RÅDET 2016**)

Oleellinen ero Ruotsin ja Suomen välillä on euro. Ruotsin kruunu heikkeni vuonna 2009 voimakkaasti, mikä helpotti ruotsalaisyritysten sopeutumista kysyntäsokkiin. Toisaalta kruunu on kriisin jälkeen vahvistunut ja euron kruununurssi on nyt suurin piirtein 2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen keskiarvon tasolla.

PALKKANMUODOSTUS

Ehkä eniten esillä ollut Ruotsin mallin osa liittyy palkkaneuvottelujen koordinaatioon. Kuten Nordström Skans artikkelissaan kuvaa, suomalaistyyllisistä keskitetyistä ratkaisuihin luovuttiin Ruotsissa jo 1980-luvun lopussa. Nykyisin Ruotsissa teollisuusliitot sopivat palkkoistaan ensin ja muut liitot seuraavat enemmän tai vähemmän teollisuusliittojen asettamaa mittapuuta. Sama lienee tavoitteena vielä muotoaan hakevassa ”Suomen mallissa”.

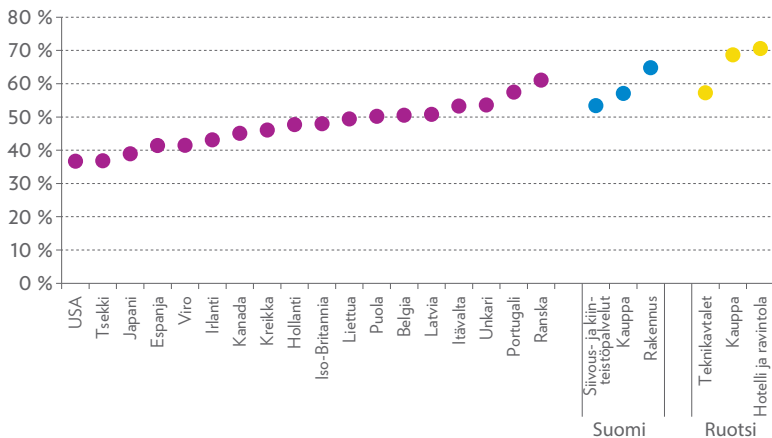
Onkin mielenkiintoista huomata että Ruotsissa palkkaerot eivät ole 2000-luvun alun jälkeen muuttuneet oikeastaan ollenkaan. Ainakaan mahdolliset toimialojen väliset erot tuottavuudessa, kannattavuudessa tai palkanmaksukyvyssä eivät siis ole ”joustavan” palkkaneuvottelujärjestelmän ansiosta juuri palkan korotusvauhtiin vaikuttaneet.

Millä tahansa palkkaneuvottelujärjestelmällä on kolme hankalaa ongelmaa. Miten koordinoida palkankorotukset siten, että makrotason palkkakehitys vastaa tuottavuuden kehitystä, miten muuttaa tarvittaessa suhteellisia palkkoja ja miten luoda tarpeellinen määrä mikrotason joustavuutta?

Ruotsissa makrokoordinaatiota helpottaa tarvittaessa joustava valuuttakurssi. Tästä huolimatta Ruotsissa keskustellaan Nordström Skansinkin mukaan siitä, että työttömien ulkopuolisten asema ei paina tarpeeksi työllisten sisäpiiriläisten sopiessa palkoista. Suomessa **TALOUSPOLITIIKAN ARVIOINTINEUVOSTO** (2017) nosti esiin saman teeman huomautta-

MOLEMMISSA MAISSA OSAAMISEN VAIKUTUS PALKKATASOON ON PIENI MUTTA TYÖLLISYYTEEN SUURI.

Kuvio. Minimipalkan suhde mediaanipalkkaan eräissä maissa sekä Ruotsin ja Suomen eräillä toimialoilla, %.



Lähteet: Böckerman et al. (2017) ja Arbetsmarknadsekonomiska rådet (2016).

tellaan avoimemmin. Ruotsalaisen ARBETSMARKNADSPOLITISKA RÅDETIN (2016) viimevuotuisen raportin otsikko oli vapaasti suomennettuna ”Olisiko aika kasvattaa palkkahajontaa?”.

Suomessa varovaisetkin avaukset minimipalkkojen alittavien palkkojen käytöstä sisäänheittopalkkoina tyrmätään nopeammin. Esimerkiksi Rakennusliiton varapuheenjohtaja Kyösti Suokas piti liiton blogissa (25.1.) keskustelua tästä teemasta tuoreessa talouspolitiikan arviointineuvoston raportissa osoituksena professorien ”täydellisestä ymmärtämättömyydestä”. Neuvoston puheenjohtajana minun pitää myöntää, että työmarkkinoiden logiikka on joskus vaikeasti avautuvaa. Teema on herkkä ja kriittiset kommentit siksi luonnollisia, mutta kritiikki tulee yllättävästä suunnasta. Rakennusala kun lienee ainoa toimiala, jossa kuuden euron tuntipalkkaa ensimmäistä kertaa alalle tuleville paria aikaa kokeillaan. ■

essaan, että vuoden 2011 jälkeen palkat ovat nousseet samaa vauhtia kuin muualla Euroopassa työttömyyden kasvusta huolimatta.

Suhteellisten palkkojen sopeuttaminen näyttää vaikealta Ruotsissakin. Nordström Skansin karikatyyrimallissa suhteelliset palkat on sementoitu vuoden 1997 tasolle tuolloisen taloudellisen tilanteen mukaiseksi. Esimerkiksi Ruotsissa kiivaanakin käynyt keskustelu tarpeesta nostaa opettajien palkkoja tuo ensimmäisenä mieleen Sari Sairaanhoidajan, jonka asemaa haluttiin poliittisilla päätöksillä parantaa.

Markkinamekanismikin voi toki muuttaa suhteellisia palkkoja. Ruotsissa tämä näkyi Nordström Skansin mukaan mie-

lenkiintoisella tavalla yksityiskoulujen aikaansaaman kilpailun positiivisena vaikutuksena opettajien palkkoihin. Näinköhän sote-sektorin valinnanvapaus lopulta pääty nostamaan hoitoalojen palkkatasoa Suomessakin?

Sekä suomalaisten että ruotsalaisten työmarkkinoiden haasteena on se, miten työllistää hiukan heikomman koulutuksen tai vaikkapa puutteellisen kielitaidon varassa työmarkkinoille pyrkivät ryhmät. Esimerkiksi aikuisväestön osaamista mittaavan OECD:n PIAAC-tutkimuksen mukaan osaamisen vaikutus palkkatasoon on kummassakin maassa pieni, mutta vaikutus työllisyyteen on suuri. Ruotsissa palkkaerojen kasvattamisen vaikutuksista keskus-

Kirjallisuus

- ARBETSMARKNADSEKONOMISKA RÅDET (2016), Arbetsmarknadsekonomisk rapport. Dags för större lönespridning? www.arbetsmarknadsekonomiskaradet.se/download/584
- BÖCKERMAN, P. & KOSONEN, T. & MACZULSKIJ, T. & KERÄNEN, H. (2017), Job Market (In)Flexibility, Palkansaajien tutkimuslaitos, Raportteja 34.
- FINANSPOLITISKA RÅDET (2016), Svensk finanspolitik 2016. www.finanspolitiskaradet.se
- TALOUSPOLITIIKAN ARVIINTINEUVOSTO (2017), Talouspolitiikan arviointineuvoston raportti 2016. <https://www.talouspolitiikanarviointineuvosto.fi/raportit/raportti-2016>