

Kohti tulevaisuuden palkkasopimuksia



Entisenlaiset tulopoliittiset ratkaisut eivät työnantajien mielestä enää ole mahdollisia. Nyt palkkasopimukseen tulee hakea makrovakautta ja mikrojoustavuutta uusista asetelmista. Työntekijäpuoli joutuu kehittämään neuvottelukoordinaatiotaan.

Pertti Parmanne
Johtaja, pääekonomisti
SAK
perti.parmanne@sak.fi

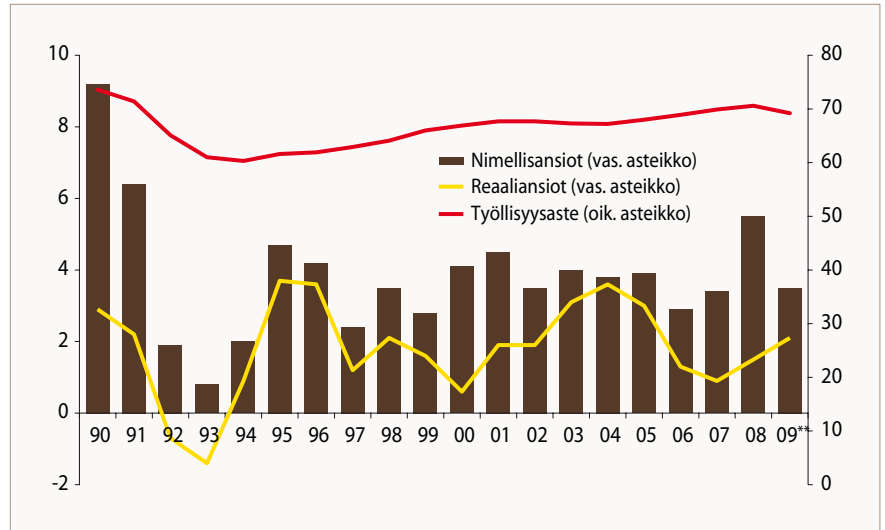
Palkoista sopimisen menettelytavat ja sopimusten sisältö ovat vuosikymmenten kuluessa jatkuvasti muuttuneet. Jokainen tulosopimus on ollut erilainen heijastellen kulloinkin ajankohtaisia kysymyksiä. Erityisen suuria murroksia sopimiskulttuuriin ennustellaan nyt, kun työnantajien keskusjärjestöltä on otettu pois oikeus tehdä minkäänlaisia palkkasopimuksia.

Tulevaisuuden sopimuspolitiikan pohtiminen on hyvä aloittaa arvioimalla talouskehityksen tuomia muutospaineita. Silloin huomio kiintyy erityisesti globalisaation moniin ilmiöihin. Informaatio- ja kommunikaatiotekniikan vallankumous ja kansallisten suojaäädösten purku ovat vauhdittaneet tavarakaupasta alkanutta, palvelujen ja pääomien liikkuvuuden vapautumisena jatkunutta ja työvoiman liikkumiseen ulottunutta kansallisten markkinoiden muuttumista maailmanlaajuisiksi pelikentäksi.

Yritykset ovat yhä useammin monikansallisia, entistä kapeampaan tuotantoalaan keskittyviä, mutta alansa maailmanlaajuisen markkinoiden hallintaa tavoittelevia jättiläisiä. Yritysjohdajien talousopit on 1980-luvulta lähtien ainakin viime vuoteen asti haettu amerikkalaisista uusliberalististen koulukuntien yliopistoista. Talouselämän riippuvuus kansainvälisestä talouskehityksestä on kasvanut, ja kotimaisen päätöksenteon pelitila on kaventunut. Miten suomalainen työehtosopimus-toiminta on selvinnyt tällaisessa kansainvälisten pelisääntöjen muutoksen myllerryksessä?

Suomalainen työmarkkinasopimisen kulttuuri oli tärkeä tukijalka, kun talous nostettiin 1990-luvun alun lamasta ja saatettiin eurorahakelpoiseksi. Talouskeskustelijoiden ennusteiden vastaisesti jättiyöttömyys nujerrettiin. Kuluvaan talveen asti talouskasvu on ollut nopeaa, palkansaajien ostovoima on kehittynyt varsin myönteisesti ja yritysten kannat-

Kuvio 1. Ansiot ja työllisyysaste Suomessa 1990–2009.



Lähteet: Tilastokeskus ja Palkansaajien tutkimuslaitos.

tavuus on parantunut vieläkin vauhdikkaammin. Taloudelliset tulokset ovat olleet niin huomattavia, että ulkomaalaiset asiantuntijavaltuuskunnat ovat ravneneet kyselemässä suomalaisen työmarkkinamallin salaisuutta.

Paineita tuloerojen kasvuun

Toki palkansaajien keskuudessa on ollut myös tyytymättömyyttä harjoitettua sopimustoimintaa kohtaan. Moni on esimerkiksi valitellut työ- ja pääomatulojen välisen funktionaalisen tulonjaon muutosta palkansaajan tappioksi. Sopimusten puolustajat ovat tähän huomauttaneet, ettei ilmiö ole yksin suomalainen vaan teollisuusmaita yleisesti koskeva, sekä muistuttaneet, että lamassa palk-

katulojen osuus kieltämättä oli korkea, mutta lamaa tuskin kukaan kaipaa takaisin.

Ammattiyhdistysliike asetti 1990-luvun laman aikana tärkeimmäksi tavoitteeksi työllisyyden parantamisen (kuvio 1). Tulopoliittisten sopimusten palkankorotuksia mitoitettaessa otettiin huomioon ay-taustaisen EU:n komission puheenjohtajan Jacques Delorsin ehdotus, että suurtyöttömyyden nujertamiseksi pitäisi investointien kannattavuutta lisätä. Työllisyyttä käsittelevän EU:n komission valkoisen kirjan mukaan reaali-palkkojen nousu olisi pitänyt jättää jopa prosenttiyksikön pienemmäksi kuin työn tuottavuuden kasvu (European Commission 1993). Aivan näin selvää tulonjaon muutosta ei Suomessa sentään haluttu tavoitella. Yritysten kannattavuutta parantamalla kuitenkin houkuteltiin investointeja liikkeelle ja työllisyys kohentui. Suomalaisen tulopoliittikan suojaissa saivat Nokia ja muut uuden tekniikan yritykset rauhassa kasvaa. Nopean tuottavuuskasvun hyötyjä ja hyvää kannattavuutta ei heti ulosmittattu palkankorotuksiksi, päinvastoin

Palkansaajat eivät halua, että yritystoimintaan kuuluvia riskejä siirretään heidän kannettavakseen.

kuin ala- tai yrityskohtaisissa palkka-neuvotteluissa helposti tapahtuu.

Suomalaisessa palkkpolitiisessa keskustelussa varsinkin työnantajien piirissä on sitkeästi elänyt uskomus, että palkka- ja tuloerojen kasvattaminen lisää työllisyyttä. Tällä perusteella on vastustettu palkkaeroja hillitsevää sopimuspolitiikkaa ja tuloeroja tasoittavaa veropolitiikkaa. Silmät on haluttu sulkea tosiasialta, että Pohjoismaissa on samanaikaisesti maailman tasaisin tulojako, hyvä tuottavuuskehitys ja korkea työllisyysaste.

Vaikka meillä työehtosopimuksissa niin euromääräisten korotusten kuin tassa-arvoerienkin avulla on pyritty kaventamaan palkkaeroja, niin laman jälkeen nopean talouskasvun kautena tuloerot ovat lisääntyneet. Syitä lienee monia. Talouden avautumisen ja kansainvälistymisen myötä pääoman omistajien vaatimukset ovat kasvaneet. Vastaavasti muiden maiden palkkataso on vaikuttanut suurituloisen avainhenkilöstön palkkoihin, ja pienipalkkaisten palkkatason nousua on hillinnyt ulkomaisen työvoiman maahantuonti. Verotuksen tasavaa vaikutusta on vähentänyt pääomatulojen palkkatuloja keveämpi verotus. Kansainvälisen verokilpailun ja tuloloukkujen poistamisen nimissä tuloverotusta on alennettu, eikä tuloratkaisuihin liitettyillä pienituloisille kohdistetuilla verotuksen tupovähennyksillä ole pystytty estämään tuloerojen kasvua. Suomi on kuitenkin edelleenkin pienten tuloerojen maa.

Työehtosuojelu vai protektionismi?

Viime työmarkkinakerroksella työnantajat lähtivät hakemaan suurempaa yritystason päätäntävaltaa keskeisissä työehdoissa. Vaihtelevista kilpailutilanteista johtuen työnantajat haluavat palkkakustannuksista ja työaikojen sovittamisesta

ta päätettävän yritystasolla kulloisetkin erityisolosuhteet huomioon ottaen. Monikansallisten yritysten sisäisen palkkopolitiikan tarpeet etäännyttävät työnantaja kansallisista sopimusratkaisuksista. Myös palkkopolitiikan kannustavuuden lisäämisellä perustellaan halua pienentää kaikille samansuuruisten yleiskorotusten osuutta.

Palkansaajan näkökulma on toisenlainen. Toki palkansaaja haluaisi työpaikalla osallistua itseään koskevaan päätöksentekoon, mutta oman toimeentulon turvaamisen kannalta yritystasolla työnantajan neuvotteluasema on vahvempi. Palkansaaja ei halua yrityksen siirtävän yrittäjäriskistään huonoja puolia palkansaajan kannettavaksi. Asetelma on epäsymmetrinen. Suhdannelaskussa vaihtelevien kilpailutilanteiden nimissä yritysjohdolle voi syntyä kiusaus ylläpitää hyvää kannattavuutta ja jakokelpoisia voittoja toteuttamalla palkanalennuksia ja mielivaltaisia työaikoja. Suhdannenousussa palkansaajat kuitenkin taas jäävät ilman hyvän kannattavuuden kasvattamia optioita ja osinkoja.

Nimellispalkat ovat yleensä kaikissa maissa jäykkiä alaspäin, joten palkanalennukset ovat harvinaisia. Esimerkiksi nykyisessä suhdannetilanteessa, kun investointitavaroiden kysyntä on lähes täysin lopahtanut, palkanalennusten avulla ei tilauskirjoja saada täyttymään. Vaikka palkkojen jäykkyys voi yksittäisen työnantajan näkökulmasta olla harmillista, niin ilmiö vakauttaa taloutta ylläpitämällä kulutuskysyntää suhdan-

nelaskussa. Pitkään on pidetty hyvänä, että voitot heilahtelevat, mutta palkat pysyvät vakaampina. Nykyisin työnantajien toiveena näyttää olevan voittojen vakauttaminen ja palkkojen saaminen heilumaan.

Palkansaajan kannalta kansainvälistä kilpailua hillinneiden säännösten purku, uudella tavalla vaihtelevat kilpailutilanteet ja muutosnopeuden kiihtyminen eivät saisi johtaa vaatimuksiin työehtoturvan heikentämisestä, vaan päinvastoin tarvittaisiin lisää turvallisuutta muutoksissa. Itse asiassa yleensä taloutensa avanneissa pienissä kansantalouksissa - esimerkiksi Pohjoismaissa - työehtosuojelu onkin vastaavasti veraten kehittyntä ja koetaan tärkeäksi turvallisuuden ja oikeudenmukaisuuden lisääjäksi. Nykyisen talouskriisin jatkon yksi uhkaskenaario on, että niissä maissa, joissa on laiminlyöty riittävä työehtosuojelu, vapaat markkinat eivät enää saa palkansaajilta ymmärtämystä, vaan ajaututaan protektionismiin ja suoranaisiin kauppasotiin.

Toimivan palkanmuodostuksen kriteerejä

Yksi talousoppineiden tavoista pohtia palkanmuodostuksen onnistuneisuutta on tarkastella sen tarjoamaa makrovakautta ja mikrojoustavuutta. Hyvä makrovakaus tukee kansantalouden tasapainoista kehitystä, sekä inflaation hallintaa ja hintakilpailukyvyyn ylläpitämistä että hyvää työllisyyttä.

Työehtosopimusten indeksiehto haluttaisiin ottaa uudelleen käyttöön ansiokehityksen varmistamiseksi.

Makrovakauden ylläpitäminen omasta valuutasta luopumisen jälkeen on ollut entistä haasteellisempaa. Euroalueeseen liittymisen aikoihin talousasiantuntijoiden yhteinen hokema oli, että kun omasta rahapolitiikasta ja devalvaatiomahdollisuuksista luovutaan, onnistuneen finanssipolitiikan ja tulopolitiikan tarve vastaavasti korostuu.

Kun ruotsalaiset jättäytyivät euroalueen ulkopuolelle, yksi perusteluista oli, ettei korkean ammatillisen järjestäytymisen maassa liittojen sopimia nimellispalkankorotuksia pystytä mitoittamaan kilpailukyvyyn ja hyvän työllisyyskehityksen mukaisiksi. Asiantuntijoiden mielissä lienee väikkynyt Calmforsin ja Driffillin (1988) tunnettu U-käyrä, että inflaation ja työllisyyden kannalta parhaita tuloksia tuottavat keskitetyt palkkaratkaisut tai yritystasolle hajautetut

palkkaratkaisut, mutta liittokohtaisissa ratkaisuissa inflaatiovaara kasvaa ja työllisyyskehitys uhkaa muodostua heikommaksi.

Kun Suomi on rahaliiton jäsen ja palkanasetannan virheitä ei voi korjata valuuttakurssimuutoksilla, on luonnollista, että meillä on ollut Ruotsia suurempi tarve keskitettyyn palkkasopimiseen. Näin on voitu välttää liittoneuvottelujen ongelmaa, että oman sopimuksen korotuksiin on laitettava riskilisiä, kun ei voi varmuudella tietää muiden alojen palkankorotusten tasosta ja inflaatiovaikutuksista. Suojan rakentaminen liittojen sopimuksissa tätä epävarmuutta vastaan voi johtaa esimerkiksi haitallisiin palkka-palkka-kierteisiin.

Palkka-palkka-kierteen hallitsemiseen liittyy määräaikaisen indeksikieltolain kohtalo. Aikanaan työehtosopi-

musten indeksiehdosta voitiin luopua, kun liitot saivat riittävän käsityksen talouskehityksestä ja muiden liittojen käyttäytymisestä ensimmäisen tulopoliittisen ratkaisun tuoman vakauden ja ennustettavuuden myötä. Kun työnantajien keskusjärjestö nyt on ilmoittanut luopuvansa tulopoliittisten ratkaisujen tekemisestä, on jo noussut vastaavasti vaatimuksia indeksikieltolaista luopumisesta. Ammattiliitoissa on haluja indeksiehdolla varmistaa, että oman alan ansiokehitys on vähintään yhtä hyvä kuin muilla aloilla.

Palkkasopimusten mikrojoustavuus sallii paikallisten palkankorotusten eriyttämisen yritys kohtaisten ja yksilöllisten tarpeiden mukaisesti. Perinteinen mikrojoustavuuden muoto on ollut, etteivät työehtosopimukset estä vähimmäisehtojen ylittämistä. Useilla aloilla käytän-



Pertti Parmanne ehdottaa uudeksi ohjenuoraksi inflaatiotavoitteen suuruista yleiskorotusta kaikille ja reaaliensioiden nousun jättämistä liittojen ja paikallisesti sovittujen korotusten varaan.

nön palkat ovatkin liukuneet ohjepalkkatalukoiden yläpuolelle.

Euroalueen matalaan inflaatioon sopeutumisen myötä mahdollisuudet muuttaa suhteellisia palkkoja kapenivat, kun yleiskorotusten päälle tuleva korotus jää nimellisesti aiempaa pienemmäksi. Palkkausjärjestelmiään uudistaneet yritysten johtajat ovatkin jo usean sopimuskierron ajan ponnekaasti vaatineet yleiskorotusten osuuden pienentämistä ja paikallisesti päätettävään palkankorotuspotin kasvattamista.

Euroalueeseen liittymisen yhteydessä ay-liikkeen asiantuntijat korostivat, että tulos- ja voittopalkkioita yhdessä kehittämällä saadaan paikallistasolle tarvittavaa joustavuutta. Työnantajajärjestöt kieltäytyivät kuitenkin keskustelemasta edes näiden järjestelmien käyttöönoton pelisäännöistä ja väittivät, että asia kuuluu puhtaasti omistajille.

Laman jälkeisissä tulopoliittisissa ratkaisuissa palkansaajapuoli on etsinyt joustavuutta keskitetyn palkkaratkaisun toteutustapaan. Työnantajat vaativat kuitenkin esimerkiksi ohjepalkkaratkaisut entistä keskitetyimmiksi ja jäykemmiksi. Työnantajien keskinäisen koordinaation tärkeäksi kysymykseksi muodostui myös, että tulosopimuksen palkankorotuspykälä oli siirrettävä sellaisenaan kuin "kasettina" kaikkiin ala- ja yrityskohtaisiin sopimuksiin, pilkkuakaan muuttamatta, vähääkään joustamatta.

Kun työnantajien järjestö ensin esti mikrojoustavuuden kehittämisyrietykset, olikin sitten helppo seuraavassa vaiheessa torjua tulopoliittisten ratkaisujen teko niiden joustamattomuuteen vedoten.

Ruotsin tie on meidänkin tiemme?

Ruotsin työnantajat kokivat 1980-luvulle tultaessa, etteivät he pysty riittävästi torjumaan ay-liikkeen pyrkimyksiä tasoittaa

tulonjakoa. Niinpä he ottivat jo parikymmentä vuotta sitten keskusjärjestöltään pois neuvottelumandaatin ja purkivat neuvotteluorganisaationsa.

Työntekijäpuoli ei kuitenkaan tämän johdosta luopunut tavoitteistaan, vaan alkuhämmennyksestään toivuttuaan ay-liike ryhtyi järjestelmällisesti kehittämään työntekijäliittojen välistä neuvottelukoordinaatiota.

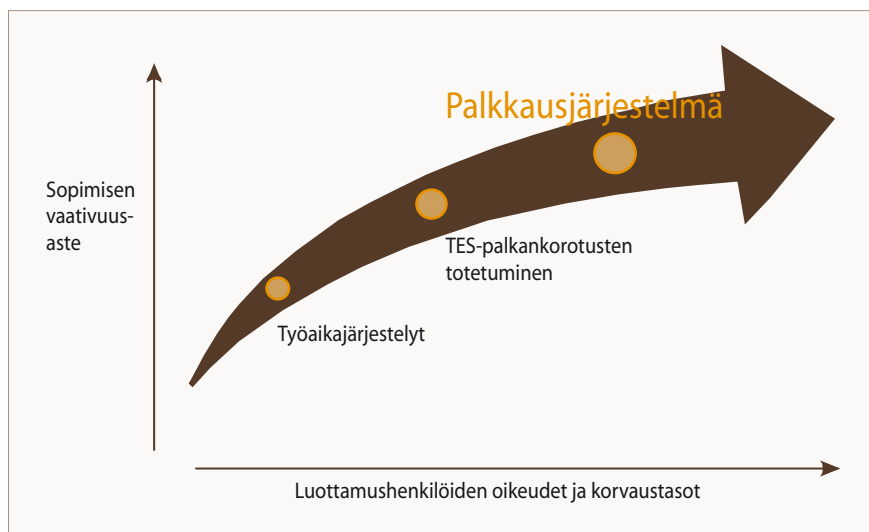
Ruotsintyönantajilleselvisiviimeistään 1990-luvun puolivälissä, ettei hajautus toiminut toivotulla tavalla. Korkeasuhdanteessa keskeisen vientiteollisuuden palkankorotukset muodostivat muille aloille astinlaudan vielä korkeampiin korotuksiin. Siitä lähtien Ruotsissa onkin taas edetty varovaisin askelin kohti yhä tiiviimpää työmarkkinaosapuolten yh-

teistä epävirallista makrokoordinaatiota. Työnantajien paineita on lisännyt se, että viimeisimmällä sopimuskierroksella työntekijöiden keskusjärjestön liittojen välinen sopimuskoordinaatio onnistui erittäin hyvin. Sopimusten solidaarisuus- ja tasa-arvoelementit olivat niin vahvoja, että työnantajapuolelta on alkanut kuulua vaatimuksia lakko-oikeuden rajoittamisesta.

Rinnan makrovakauden etsimisen kanssa Ruotsissa on kehitetty heidän perinteeseensä sopivaa mikrojoustavuutta. Ruotsissa luottamusmiesten asema on varsin vahva niin lainsäädännössä kuin työpaikkojen toimintatavoissakin. Suomessa aikanaan työnantajien ja eduskunnan pelko kommunismia ja paikallisia työselkkauksia kohtaan taisi estää

Ruotsissa on luottamusmiesten vahvan aseman turvin onnistuttu yhdistämään sopimuskoordinaatio ja paikalliset palkkapotit.

Kuvio 2. Paikallisen sopimisen kehittäminen edellyttää luottamusmiesten toimintamahdollisuuksien ja korvausten parantamista.



luottamusmiesten aseman vastaavan kehittymisen.

Luottamusmiesten vahva asema on Ruotsissa tehnyt mahdolliseksi siirtyä kohti paikallisesti jaettavia palkkapotveja. Työehtosopimusten palkankorotusten painopiste on muuttunut lähemmäksi keskimääräisen korotuksen määrittelyä ja tarjoaa mahdollisuuksia jakaa erisuuruisia korotuksia. Eräillä toimihenkilöiden sopimusaloilla on jopa kokonaan luovuttu yleisistä palkankorotuksista ja ohjepalkkataulukoista. Työntekijäliittojen sopimuksissa on kuitenkin yleensä säilytetty yleiskorotus, jota usein on täydennetty paikallisella potilla.

Kun Suomen työnantajat haluavat niin innokkaasti lisätä paikallista sopimista, niin on hämmästyttävää, kuinka sitkeästi he ovat vastustaneet sen edellytyksenä olevaa luottamusmiesten toimintamahdollisuuksien parantamista.

Uudistetun palkanmuodostuksen ainesosia

Suomen työnantajat ovat korostaneet, etteivät he suunnittele työelämän sosiaaliturvan eivätkä työläinsäädännön kolmikantaisesta valmistelusta luopumista. Työmarkkinajärjestöjen tammikuun 2009 yhteiset eläkepolitiikkaa ja työttömyysturvaa koskevat esitykset vuosille 2009–2014 osoittavat, että työnantajat ovat pysyneet sanojensa takana.

Sen sijaan palkoista sopiminen osana tulopoliittista ratkaisua estyy tällä kertaa jo yksin työnantajien arvovaltasysteistä. Siksi ay-liike pohtii palkoista sopimisen uusia vaihtoehtoja.

On selvää, että ruotsalaisten tavoin ammattiliittojen välinen neuvotteluyhteistyö tiivistyy ja koordinaatio tehostuu. Keveintä koordinoitua on liittojen välinen tietojen vaihto neuvottelutavoitteista. Astetta tiiviimpää koordinaa-

tiota on sopiminen samanaikaisesta samojen tavoitteiden esille nostamisesta. Seuraavaksi tulee neuvottelujen aikainen tietojen vaihto. Tiukempaa solidarisuutta ja sitoutumista edellyttää sen varmistaminen, että kaikki liitot saavat edes jonkinlaisen säällisen sopimuksen. Erittäin pitkälle vietyä koordinoitua on - jota lähelle ruotsalaiset jo yllä - asettaa yhteiset tavoitteet ja päättää yhdessä, milloin ensimmäinen neuvottelutulos on sisällöltään riittävä, ja sen jälkeen antaa tarvittaessa tukea niin, että jokaisen liiton sopimuksissa ylletään samalle tasolle. Melkein vain teoreettisena vaihtoehtona voi pitää työnantajien pakottamista tosiasiallisesti keskitettyyn ratkaisuun sillä, ettei mikään liitto allekirjoita sopimuksiaan ennen kuin viimeinenkin liitto on saavuttanut neuvotteluissaan yhteisesti sovitun minimitason.

Siltä varalta, että Suomen työnantajat joskus tulevaisuudessa ruotsalaiskollegojensa tavoin alkavat taas kaivata makrovakautta ja suostuisivat yhteiseen koordinointiin palkansaajapuolen kanssa - ei "tupolla" vaan vaikkapa tulo- ja kustannusratkaisulla eli "tukulla" - niin ehkä kannattaisi miettiä siihen tarvittavia ainesosia. Vastaavia rakenteita voisivat palkansaajajärjestöt hyödyntää sisäisessä koordinoinnissaan, vaikka työnantaja ei yhteistyöhön suostuisikaan.

Tulevaisuuden "tukun" ainesosia voisi etsiä esimerkiksi seuraavasta:

1. Makrovakauden runkona on keskuseräjäjärjestöjen koordinoima ostovoimaratkaisu, jossa kaikille palkansaajille tuleva yleiskorotus mitoitetaan inflaatiotavoitteen suuruiseksi, eli perinteisiä yleiskorotustavoitteita pienemmäksi. Palkkaerojen supistamistavoitteen kunnianhimoa heijastellen korotukseen voi sisältyä myös senttimääräinen osio.

2. Mikrojoustavuutta ja mahdollisuuksia palkkasuhteiden muuttamiseen saa-

daan jättämällä reaaliansioiden nousu liittojen ja paikallisesti sovittujen korotusten varaan. Liitot sopivat yrityskoh- taisten tai paikallisten palkkausjärjestelmien käyttöönoton edellytyksistä ja ohje- ja taulukkopalkkajärjestelmien soveltamisalueista ja vähimmäispalkoista.

3. Paikallisesti sovittavaksi jää palkkausjärjestelmien sekä tulos- ja voittopalkkioiden käyttöönoton ja kehittämisen periaatteet, paikallisen potin jakoperiaatteista päättäminen ja muut sovellukset.

4. Paikallisen sopimisen edellytyksek- si asetetaan luottamusmiesten uuden- laiset toimintamahdollisuudet (kuvio 2), esimerkiksi parannetut tiedonsaanti- ja ajankäyttöoikeudet, kunnan koulutus sekä korvausten nostaminen verrannol- liseksi muun yritysjohtoon kanssa.

5. Hallitus voi tarvittaessa sovittaa yh- teen veroratkaisunsa ja muut toimensa palkkaratkaisun sisällön ja taloustilan- teen vaatimusten kanssa.

Makrovakauden riskeeraaminen ja epävarmuuden tielle lähteminen tapah- tui Suomessa huonoon aikaan. On koh- talon ivaa, että suomalaisen työmarkki- namallin tarjoamaa luottamus pääomaa ja vakautta ei enää hyödynnetä silloin, kun talouskriisin myötä kaikkialla maa- ilmassa epätoivoisesti yritetään etsiä ka- donnutta luottamusta ja vakautta. Työ- markkinaosapuolten kannattaneen ennen seuraavia sopimusneuvotteluja käyttäen etsikkoaikansa yhteisten etujen havait- semiseen ja järkevien ratkaisuvaihtoehtojen hahmottelemiseen. ■

KIRJALLISUUS

Calmfors, L. & Driffill, J. (1988), Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance, *Economic Policy*, 6, 12-61.
European Commission (1993), Growth, Competitiveness and Employment, the Challenges and Ways Forward into the 21st Century, Commission White Paper, Brussels: European Commission.