



Kari Alhon mielestä palkanmuodostuksessa tulisi siirtyä kannustavampaan suuntaan.

Kari Alho
Tutkimusneuvonantaja
ETLA
kari.alho@etla.fi

Keskeinen tutkimuskohde työmarkkinoilla on selvittää, minkälaisen tuottavuuden ja palkanmuodostuksen suhteen pitäisi olla, kun otetaan huomioon, että palkalla voidaan kan-

nustaa työntekijää parempiin suorituksiin. Tämähän on ollut keskeisesti esillä Suomessa viime palkkasopimuskierroksella – tietysti myös jo aiemminkin – ja käytävässä työmarkkinakeskustelussa.

Artikkeli perustuu tutkimukseen Alho (2009). Tutkimus oli osa ETLAn ja PT:n projektia *Tulopolitiikka globalisaation aikakaudella: Suomen työmarkkinoiden sopimustoiminnan tulevat suuntaviivat ja kehittäminen*, jonka rahoitti Työsuojelurahasto, sekä osa Etlatiedon projektia *Suomi globaalissa kilpailussa*, jonka rahoittaa Teknologiateollisuuden 100-vuotissäätiö.



Miten tuottavuudesta palkitaan ja tulisi palkita työmarkkinoilla?

Tuottavuudella ja palkanmuodostuksella on keskeinen merkitys taloudessa. Niitä arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota palkan kannustavuuteen ja siihen, että työmarkkinoilla työvoiman liikkuvuus on keskeinen tekijä, joka nivoo tuottavuuden ja palkanmuodostuksen tehokkaalla tavalla toisiinsa.

Tältä osin kuitenkin puuttuu olennaisella tavalla tutkimustietoa.

Yksilötasolla palkanmuodostuksen ja tuottavuuden suhdetta on tutkittu pitkään. On olennaista tarkastella kuitenkin yleisempää tilannetta, jossa yritys haluaa motivoida koko henkilökuntaansa. Tärkeää on myös kuvata työmarkkinoiden toimintaa markkinoina, ja siksi on syytä

määrittää sidokset toimialojen tai yritysten välillä.

Teemme kahdenlaisia tarkasteluja. Tutkimme:

- 1) tuottavuuden tason ja palkan suhdetta toisiinsa ja
- 2) tuottavuuden nousun ja palkankorotusten välisiä yhteyksiä.

Edellinen näkökulma viittaa suhteellisiin palkkoihin ja niihin sisältyvään kannustimien ja tulonjakauman näkökulmaan, eli palkitsemiseen ja kannustamiseen, jälkimmäinen taas siihen, kuinka palkat makromielessä – ns. palkanormin välityksellä – reagoivat korotusten kautta tuottavuuden muutokseen.

Palkanmuodostuksen ja tuottavuuden suhde käytännössä

Kuvio 1 esittää toimiala-aineistosta (16 toimialaa yksityisellä sektorilla) lasketua suhteellista tuottavuutta ja suhteellista palkkaa (työvoimakustannusta työntekijää kohti).¹ Suhteellisilla muutujilla tarkoitamme tässä kummankin muuttujan suhdetta kunakin vuonna koko maan vastaavaan keskiarvoon ao. vuonna, jota on merkitty ykkösellä. Lisäksi kuvioon on merkitty 45 asteen suora, jotta saataisiin kuva siitä, miten palkanmuodostus ja tuottavuus vastaavat toisiaan.

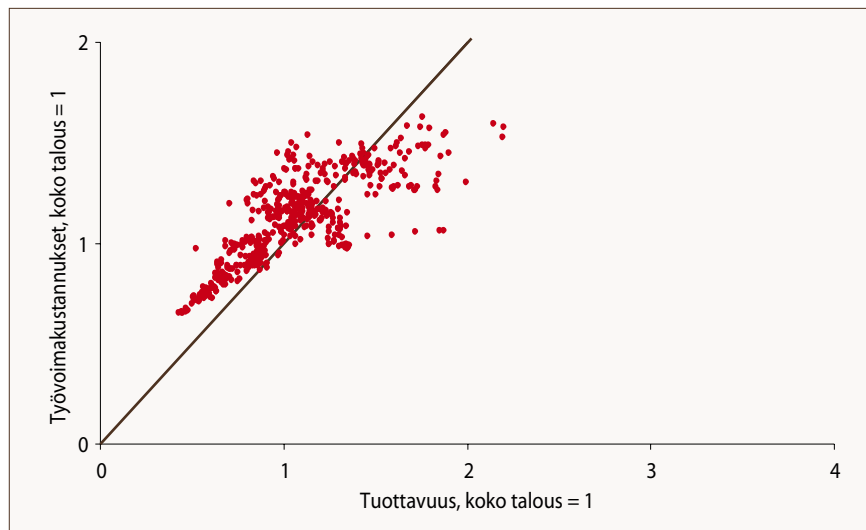
Palkat ovat jakautuneet erityisesti Suomessa ja myös Ruotsissa huomattavasti tasaisemmin kuin tuottavuus, ja hajontaviuhka on näissä maissa oikealle aukeava, mutta ei juuri USA:ssa. Lisäksi nähdään, että matalilla tuottavuuksilla suhteellinen palkka kohoaa suhteellista tuottavuutta korkeammaksi.² Tämä voi heijastaa kahta asiaa. Ensinnäkin se voi heijastaa työmarkkinoiden homogeenisuutta, koska työntekijöiden koulutus- ja osaamistasot poikkeavat toimialojen välillä vähemmän kuin mitä toimialojen luontaiset tuottavuuserot ovat, ja tästä syystä palkkaerot ovat pienemmät kuin tuottavuuserot. Palkkatasoon voi vaikuttaa tuottavuuden ohella myös koulutus- ja osaamistaso. Samapalkkaisuus perustuu siten myös työntekijöiden liikkuvuuteen ja sen mahdollisuuteen toimialalta toiselle.

Toisaalta kuviossa vallitseva tilanne voi heijastaa työmarkkinoiden säätelyä tulo- ja palkkapolitiikalla siten, että ma-

1 Kuviossa on käytetty OECD:n kokoamaa STAN-aineistoa, joka ulottuu tällä hetkellä vuodesta 1970 vain vuoteen 2003.

2 Kun suhteellinen tuottavuus jää alle 1:n eli tuottavuus alittaa koko talouden keskiarvon, niin kuviossa 1 lähes kaikki havaintopisteet sijoittuvat 45 asteen suoran yläpuolelle. Tällöin suhteelliset työvoimakustannukset ylittävät suhteellisen tuottavuuden.

Kuvio 1. Suhteellinen tuottavuus per työntekijä ja suhteellinen palkka (työvoimakustannus henkeä kohti), koko talous = 1 kummankin muuttujan osalta kunakin vuonna, Suomessa toimialoitain).



Keskitetyn tulopolitiikan maissa palkkaus eri toimialoilla ei ole noudattanut niiden vaan koko maan tuottavuuskehitystä.

talille tulotasoille ja siten tuottavuudeltaan matalille toimialoille on kanavoitu keskimääräistä suurempia suhteellisia korotuksia. Niin ikään neuvottelujärjestelmällä on ominaisuus tasoittaa korkean tuottavuuden suhteellisia palkkoja.³

Niissä OECD-maissa, joissa on harjoitettu keskitettyä tulopolitiikkaa, toimialoitainen palkkaus kiinnittyy vähän tai ei juuri lainkaan toimialan omaan

3 Kuviossa 1 suhteellisen korkealla tuottavuustasolla kaikki havaintopisteet sijaitsevat 45 asteen suoran alapuolella.

tuottavuuskehitykseen ja taas tiukasti koko maan tuottavuuskehitykseen. Niissä siis oma tuottavuus määrää vain vähän palkankorotuksia. Näitä maita ovat tutkimuksen tulosten perusteella Norja, Tanska, Hollanti, Itävalta, Suomi ja Ruotsi.

Tavallisesti palkanmuodostukseltaan joustavampina pidetyissä anglosaksisissa maissa toimialoitainen tuottavuus määrää vain jonkin verran tiukemmin palkanmuodostusta. Tähän ryhmään lukeutuvat selkeimmin USA ja Iso-Britannia. Näissäkin maissa koko talouden tuottavuuden vaikutus on toimialakohdasta vaikutusta voimakkaampi. Toimialoitainen tuottavuus vaikuttaa selvästi enemmän palkanmuodostukseen toimialoitaisen sopimisen maissa Manner-Euroopassa. Näitä maita ovat Saksa, Belgia, Ranska, Italia ja Espanja.

Usein keskitettyä palkanmuodostusta perustellaan sillä, että kun palkka kiinnittyy koko talouden eikä ao. toimialan tuottavuuskehitykseen, tällä tavalla saadaan aikaan tuottavuuttaan nopeimmin kasvattaville toimialoille kiihoke kasvuun, koska niiden kan-

nattavuus paranee ja siten investoinnit voivat laajentua (eli ns. Rehn-Meidner -malli, ks. esimerkiksi Pekkarinen ja Vartiainen 1995). Tälle hypoteesille ei kuitenkaan saatu juuri empiiristä näyttöä. Sen sijaan voidaan päätellä, että resursien allokaatio – toimialoittainen rakenemuutos – näyttää toimivan enemmän työvoiman liikkeiden välityksellä kuin hyödykemarkkinoiden välityksellä. Näin on myös Suomessa.

Yleinen havainto on myös, että palkkaerot ovat viime vuosina kasvaneet kauttaaltaan. Tämä muutos on selvästi painottunut palkkajakauman yläpäähän. Alemmat palkat ovat suurin piirtein pysyneet ennallaan suhteessa keskipalkkaan. Suomessa ja Ruotsissa on varsin kapea palkkahajonta kansainvälisesti ottaen, mutta Norjassa on vielä pienemmät palkkaerot. On mielenkiintoista, että tulopolitiikan ”tyyppimaissa” Hollannissa ja Irlannissa palkkaerot ovat selvästi suuremmat kuin Pohjoismaissa. Suomesakin palkkaerot ovat kasvaneet, mutta muutos ei ole ollut suuri.

Minkälainen palkanmuodostuksen tulisi olla suhteessa tuottavuuteen?

Minkälainen palkanmuodostuksen tulisi olla, jotta se kannustaisi tuottavuuteen – argumentti, joka on ollut esillä viime aikoina, miksei aiemminkin – pohdittaessa työmarkkinoiden sopimusjärjestelmän ominaisuuksia ja kehittämistä?⁴

Optimaalisten sopimusten teoria tarkastelee mm. yrityksen ja työntekijän välistä sopimusta palkasta. Yrityksen näkökulmasta tällä suhteella on kaksi dimensiota.⁵ Toisaalta yritys pyrkii maksamaan hyvää palkkaa kannustimena ja

4 Ks. molempien työmarkkinaosapuolien käsitteitä sopimusjärjestelmästä teoksesta Alho ym. (2003).

5 Ks. Moen ja Rosén (2006).

Yritykset joutuvat palkkauksessa ottamaan huomioon tuottavuuden, kannustavuuden ja kannattavuuden lisäksi myös kilpailun työntekijöistä.

vastineena korkeammasta tuottavuudesta, ponnistelusta. Toisaalta taas yritys pyrkii siirtämään mahdollisimman suuren osan työntekijän lisätuotoksesta aiheutuvasta ylijäämästä itselleen. Näiden kahden voiman tasapainovaikutuksesta muodostuvat optimaaliset palkkakanustimet.

Käytännössä yritys joutuu kohtaamaan kuitenkin olennaisesti monimutkaisemman tilanteen. Sen täytyy tarkastella työntekijöitään työyhteisönä. Näin ollen palkkausta on tarkasteltava palk-

kausjärjestelmänä sillä tavoitteella, että koko yrityksen tuottavuus on hyvä.

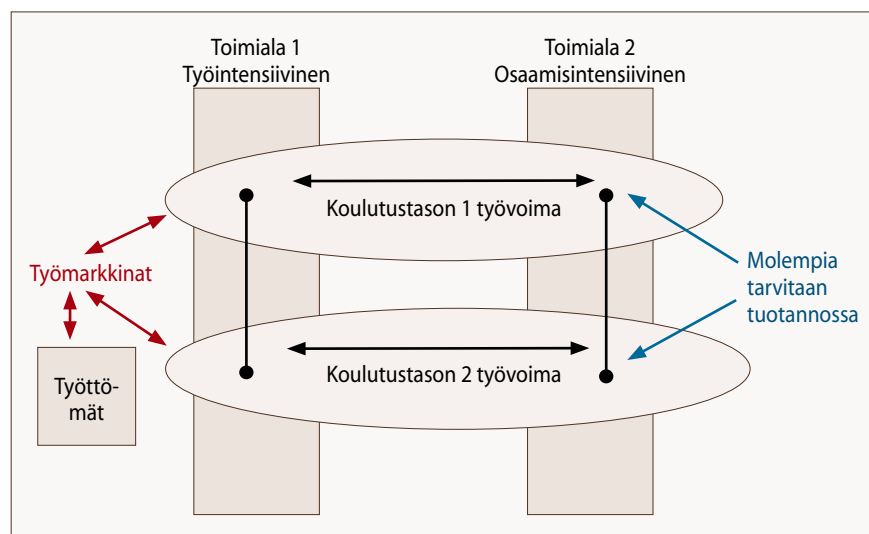
Yritys toimii markkinoilla, joilla se kohtaa kilpailun työntekijöistään muiden kilpailijayritysten ja toimialojenkin taholta, ja työvoima voi liikkua yrityksestä toiseen (kuvio 2). Työntekijät mieltävät ponnistellessaan myös kilpailutilanteen työmarkkinoilla. Tämä on erittäin tärkeä perustekijä työmarkkinoilla, joka usein sivuutetaan työmarkkinoiden kokonaisuutta koskevissa tarkasteluissa.

Tehokkuuspalkkamalli on yksi hypoteesi, jolla voidaan päätyä siihen, että tasapainossa vallitsee työttömyyttä.⁶ Näin on siksi, että työntekijän kannustamisen vuoksi työnantajan kannattaa maksaa enemmän kuin on työntekijän täystyöllisyystasapainon mukainen minimipalkka, mikä johtaa työttömyystasapainoon.

Yleisesti tehokkuuspalkkahypoteesi on työttömyysominaisuudesta huolimatta rajoitetusti yhteiskunnallisesti tehokas siinä mielessä, että se maksimoi kokonaistuotannon vähennettynä pon-

6 Tehokkuuspalkkahypoteesista ks. esimerkiksi Kurjenoja (1992).

Kuvio 2. Rakennetun tarkastelukehikon tuoanto- ja työmarkkinarakenne.



nistelun synnyttämällä kustannuksilla lähtien siitä, että yksityinen sektori tekee päätöksiä työmarkkinoilla ja että yrityksillä on vapaa markkinoille tulo.⁷

Palkkaa nostamalla saadaan työntekijä ponnistelemaan enemmän. Tämä ei kuitenkaan ole koko kuva tästä suhteesta, koska tehokkuuspalkkamalli tunnustaa, että on rajat sille, kannattaako tällainen lisäponnisteluun kannustaminen yrityksen kannalta. Jos yritys on optimissaan, lisäkannustimet eivät enää kannata. Ainoastaan jos yritys joutuu jostain syystä poikkeamaan alaspäin tästä optimista, niin lisäponnisteluun kannustaminen on kannattavaa.

Oletetaan siksi, että koulutetun työvoiman palkka on säännelty niin, että se on 5 % alempi kuin mikä on yrityksen optimaalinen tehokkuuspalkkamielessä. Tästä seuraa mallissa, että koulutetun työvoiman ponnistelu jää noin 6 % pienemmäksi kuin optimissa ja koko talouden tuottavuus on noin 2,5 % alempi siten, että osaamisintensiivisillä toimialoilla tämä aukko on suurempi. Tämä aukko voidaan ja kannattaa siten eliminoida korkeammalla palkalla, joka kannustaa korkeampaan tuottavuuteen.

Simuloimme tämän jälkeen mallia (ks. kuvio 2) siten, että syötämme siihen satunnaisesti generoidut tuottavuusshokit. Näitä numeerisia tuloksia testattiin kuvion 1 mukaista Suomen yritys- ja toimialajakauman aineistoa vastaan. Kaikkien testien osalta teoreettisen ja empiirisen aineiston yhtäpitävyys hylättiin. Tehokkailla työmarkkinoilla tuottavuuden ja palkan välinen yhteys on sellainen, että kuviossa 1 tarkasteltuna se on kiertynyt todellista riippuvuutta selvästi pystysuorempaan asentoon lähemmäs 45 asteen suoraa.

⁷ Todistuksen tälle ja muille tehokkuuspalkkausta koskeville ominaisuuksille ovat esittäneet Moen ja Rosén (2006).

Tutkimuksessa käytetyn mallin mukaan palkkasopimukset kannattaisi tehdä koordinoitusti koulutustasojen mukaan.

Teoreettisen tehokkuuspalkkamallin perusteella näyttää tämän mukaan siltä, että korkea tuottavuutta ei palkita riittävästi Suomen työmarkkinoilla ja matalaa tuottavuutta ylipalkitaan. Kaiken kaikkiaan näyttää siltä, että yritykset eivät olisi Suomessa tehokkuuspalkkamielessä optimissaan, eikä vallitseva tilanne tuottavuuden palkitsemisen suhteen ole yhteiskunnallisesti katsottuna tehokas.

Tuottavuuden nousun ja palkankorotusten välinen yhteys

Siirrytään sitten tuottavuusmuutosten vaikutusten tutkimiseen, eli palkanormin analysointiin työmarkkinoilla. Tarkastellaan tilannetta, jossa kokonaistuottavuus nousee yhdellä toimialalla, mutta ei toisella, ja toisaalta molemmilla toimialoilla yhtä aikaa samalla määrällä. Hajaantunut tuottavuuskehityshän on ollut yksi taloutemme piirre viime vuosikymmeninä.

Kahden toimialan mallissa yhden toimialan tuottavuuden nousu heijastuu molempien toimialojen saman koulutustason palkkoihin samalla tavalla. Tämä on tasapainotilanne, joka vallitsee vasta tietyn ajan jälkeen, mitä tasapainottuvan mekanismin jälkeistä tilannetta tässä rakennettu tasapainomalli kuvaa. Sen

yrityksen, jonka tuottavuus säilyy ennallaan, voitto pienenee, ja sen kasvaa, missä tuottavuus nousee. Tuottavuus nousee jälkimmäisessä enemmän kuin palkkataso, kun taas edellisessä tuottavuus ja palkkataso laskevat.

Vaikka palkat ovatkin tässä käsitellyllä tavalla homogeeniset, niin toimialoitteisella (tai yrityskohtaisella) tasolla tilannetta tarkasteltaessa palkkakehitykseen tulee hajaantunut sopeutumispaine. Yhtäläinen tuottavuuskehitys merkitsee taas sitä, että kaikki palkat reagoivat samalla määrällä. Tällöin palkanormi toteutuu homogeenisesti, eli kaikki palkat kohoavat tuottavuuden nousun osoittamalla tavalla koko taloudessa.

Kansantalouden allokaatio toimii työvoiman liikkeiden avulla. Työvoima siirtyy yrityksestä toiseen siitä huolimatta, että palkat yhtäläistyvät. Näin ollen keskimääräistä kannattavimmat yritykset laajentavat ja paikallaan pysyvät sekä keskimääräistä heikommin kannattavat taantuvat. Tuottavuusmuutokset johtavat merkittävään työvoiman allokaatioon paremmin tuottaviin yrityksiin.

Tuottavuuden nousu toimialalla, joka on osaamisintensiivinen, merkitsee sitä, että koulutetun työvoiman palkka nousee voimakkaasti työmarkkinoilla, siis kummallakin toimialalla, ja kouluttamaton työvoima häviää palkan laskiessa. Voidaan siis päätellä jossain määrin paradoksaalisesti, että yhden työntekijäryhmän palkkaan voi tulla toimialalla korotuspaine, vaikka työn tuottavuus koko toimialalla laskisikin. Koulutetun työvoiman palkkaa joudutaan nostamaan kilpailtaessa siitä osaamisintensiivisen alan kanssa.

Työmarkkinat ovat markkinat. Silloin näillä markkinoilla esiintyy paine siihen, että koulutukseltaan samanlainen ”hyödyke” eli työvoima maksaa eri yrityksissä yhtä lailla riippumatta siitä, minkälainen yrityksen kannattavuus on. Tämä puol-



taisi tämän mallin puitteissa tarkasteltuna palkkasopimista koordinoitusti koulutustasojen mukaan.

Voidaan myös päätellä, että jos yhdellä toimialalla tuottavuus kohoaa ja vain sii-

nä nostetaan palkkatasoa, mutta toisessa ei tapahdu mitään sopeutumista, kansantalouden tuottavuus ei kohoaa suurimmalla mahdollisella tavalla, vaan aiheutuu tehotuottavuustappio.

Lopuksi

OECD-maita koskevassa tarkastelussa Suomi on sijoittunut tulopolitiikan maiden joukkoon, mitä tulee palkan ja tuottavuuden nousun välisen yhteyden tiivyyteen toimialatasolla. Kuitenkin kaikissa maissa työmarkkinat toimivat koko talouden kattavina, joilla talouden kokonaiskehitys ohjaa työmarkkinoiden yksittäisten osien toimintaa. Työvoiman liikkeet toimialojen välillä näyttävät reagoivan suhteellisen joustavasti Suomessa kannattavuusimpulsseihin.

Keskeinen johtopäätös tehdystä analyysistä on, että korkea tuottavuutta ei palkita riittävästi Suomessa ja matalaa tuottavuutta ylipalkitaan. Palkanmuodostuksella on käytännössä monia muitakin yhteiskunnallisia ulottuvuuksia kuin tuotannollinen tehokkuus, mikä oli yllä käytetty ainoa näkökulma. Tämä laajentaisi tarkastelun vero- ja tulonsiirtopolitiikkaan, mikä on oma ongelma-alueensa. ■

KIRJALLISUUS

Alho, K. (2009), Palkat, kannustimet ja tuottavuus – miten tuottavuudesta palkitaan ja tulisi palkita Suomen työmarkkinoilla?, ETLA keskustelualoitteita 1190.

Alho, K. & Heikkilä, A. & Lassila, J. & Pekkarinen, J. & Piekkola, H. & Sund, R. (2003), Suomalainen sopimusjärjestelmä – työmarkkinaosapuolten näkemykset, ETLA B 203 ja Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 89.

Kurjenoja, J. (1992), Voivatko palkat määritellä työtehon? – Tehokkuuspalkkahypoteesi työn tuottavuuden selittäjänä, Kansantaloudellinen aikakauskirja, 88, 38–49.

Moen, E.R. & Rosén, Å. (2006), Equilibrium Incentive Contracts and Efficiency Wages, Journal of the European Economic Association, 4, 1165–1192.

Pekkarinen, J. & Vartiainen, J. (1995), Millaiseen työehtosopimusjärjestelmään?, Talous & Yhteiskunta, 3/1995.