

Tuliko karhu vastaan, kun lähdettiin sutta pakoon?

– Tes-kierroksen arviointia

Viimeksi käydyllä työehtosopimuskierröksellä palkansaajien järjestöt tavoittelivat tuntuua ansiotason nousua, kun työnantajat puolestaan pyrkivät lisäämään paikallisen sopimisen osuutta. Kuinka siinä lopulta kävi?

Ralf Sund
Talouspoliittinen asiantuntija
STTK
ralf.sund@sttk.fi

Vuosiluvulla 1968 on lähes myyttinen merkitys suomalaisessa työmarkkina- ja yhteiskuntapoliittisessa keskustelussa – eikä syyttä. Sinä vuonna solmittu laaja keskitetty työehtosopimus, silloisen valtakunnansovittelijan





mukaan nimetty Liinamaa I, aloitti lähes katkeamattoman keskitettyjen ratkaisujen sarjan.

On epäselvää, minkälaisen aseman vuoden 2007 liittokohtainen sopimuskierron tulee saamaan historiankirjoituksessa, mutta on täysin mahdollista, että se mainitaan vuoden 1968 rinnalla samanlaisena käännteentekevänä ajankohtana. Viime syksyn sopimuskierroksessa on lukuisia ominaisuuksia, jonka vuoksi se saatetaan muistaa yhtenä sopimuspolitiikan merkkipaaluna.

Monissa puheenvuoroissa on povattu keskitettyjen sopimusten olevan taaksejäänyttä elämää. Alustava analyysi viimeisimmästä sopimuskierroksesta viittaa kuitenkin siihen, ettei muistopuheita keskitetyille sopimusmallille kannata vielä pitää.

Tällä kierroksella poikkeuksellista oli julkisen sektorin palkkajohtajuus, toimihenkilöliittojen keskeinen rooli ja sukupuolten välisen palkkaeron supistuminen. Leimallinen piirre oli työnantajien pyrkimys ala- ja yrityskohtaiset erot paremmin huomioiviin palkkaratkaisuihin. Keskitetyt ratkaisut koettiin laajasti varsinkin teollisuuden työnantajapiireissä jäykiksi. Lähdettiin sutta pakoon. Tavoitteena oli avata liittokierros teollisuudessa, jonka tasoa ja muotoja muilla aloilla seurattaisiin. Nyt tiedämme, ettei näin käynyt. Tuliko karhu vastaan?

Mikrotehokkuutta makrovakauden kustannuksella

Työehtoratkaisuja voidaan monen muun piirteen ohella luokitella sen mukaan, miten hyvin ne lisäävät mikrotehokkuutta. Kyse on yritystason mahdollisuuksista joustaa palkoissa ja työajoissa, millä työnantajanäkemyksen mukaan saadaan tehokkuusetuja. Toinen työehtosopimusratkaisuille yleisesti asetettu vaatimus on makrovakaus, jolloin palkkaratkaisu tukee työllisyyttä, kilpailukykyä ja inflaation torjuntaa. Yleensä liittokierroksia on pidetty mikrotehokkuuden kannalta parempina ja keskitettyjä makrovakauden kannalta. Kahden keinon välillä tuntuu olevan valintatilanne: varis tervatulla katolla.

Vain harvalla alalla saavutettiin työnantajien hakemia paikallisia joustoja.

Työnantajien tavoitteet olivat menneellä kierroksella vahvasti mikrotehokkuuden puolella. Tämä on ollut Etelärannan strateginen tavoite jo pitkään. EK:n edeltäjä TT julisti jo 10 vuotta sitten asiakirjassaan "TT:n lähivuosien työmarkkinapoliittiset tavoitteet": "...työelämän sääntelyä koskevaa normistoa – lainsäädäntöä ja erityisesti työehtosopimuksia – tulee kehittää siten, että on mahdollista tehdä työpaikkakohtaisia ratkaisuja."

Asetelma on totutusta poikkeava: työnantajat hakivat sopimuksen rakenteeseen laadullisia muutoksia, joista he olivat valmiit maksamaan nimellispalkkojen korotuksilla. Yleensä asetelma on ollut päinvastainen. Palkansaajat ovat tyytyneet "maltillisiin" palkankorotuksiin, koska sosiaaliturvaa ja muuta laadullista puolta on kehitetty palkansaajien toivomaan suuntaan.

Muutamit teollisuuden ratkaisut täyttivät työnantajien tavoitteen hyvin. Varsinkin metalli- ja kemian alan sopimuksissa on paljon paikallisia joustavia palkankorotuseriä. Vähälle huomiolle on jäänyt ennen sopimuskierron varsinaista alkua solmittu pankkitoimihenkilöiden sopimus, jossa sovittiin merkittävästä paikallisista joustoelementeistä.

Kaikkia palkansaajia ajatellen jäivät työnantajien tavoitteet kuitenkin aika laihoiksi. Toimihenkilösektorilla ei edes teollisuudessa syntynyt sanottavasti työnantajien hakemia paikallisia joustoelementtejä. Julkisella sektorilla ja palvelualoilla ei myöskään sanottavasti edetty työnantajien toivomaan suuntaan.

Kun sopimusratkaisuista kesältä 2007 edettiin vuoden 2008 alun sopimukseen,

oli sopimusten sisällöissä havaittavissa kaksi piirrettä. Ratkaisujen nimellinen taso nousi, kun aikaa kului, ja samalla niihin liittyneet paikalliset elementit ja joustot vähenivät. Eri liittojen ratkaisujen nimellistä tasoa selittäisi parhaiten malli, jossa selittävänä muuttujana on sopimuksen teon ajankohta. Tulevan tutkimuksen tehtäväksi jää selvittää, missä määrin eri alojen sopimukset noudattavat alojen erilaista tuottavuutta ja taloudellista tilannetta. Todennäköisesti yhteys on huonompi kuin keskitettyjen sopimusten aikana.

Ostovoima kasvaa – kuin tupojen aikana

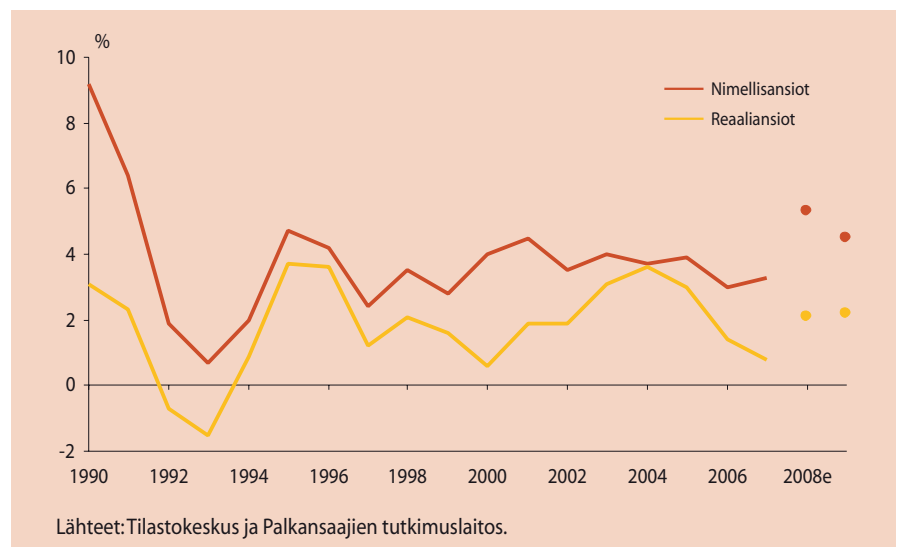
Vuonna 2008 ansiot nousevat yli 5 % ja vuonna 2009 hieman alle 5 %. Inflaatio

on vuonna 2008 yli 3 ja vuonna 2009 hieman alle 3 %. Näin ollen ansioiden reaalisen ostovoiman kehitys on suurin piirtein 2 % vuodessa. Arvio on kuitenkin keskiarvo kevättalvella 2008 tehdyistä kansantaloudellisista ennusteista.

Ansioiden reaalisen ostovoiman kasvu on melko lailla täsmälleen samaa tasoa kuin keskitettyjen kaudella (kuvio 1). Palkansaajien kannalta tapahtuu vuosien varrelta tuttu ilmiö: hieman mittavimmat nimellispalkkorotukset kuihtuvat reaalisesti inflaation kiihtymisen myötä. Ilmeisesti työmarkkinakenttä tarvitsee aika ajoin konkreettisen opetuksen nimellispalkkailluusiosta. Ay-liikkeen tulisi olla kiinnostunut palkkaratkaisun tason lisäksi hintojen nousuvauhdista.

Tämän vuosituhatosen alkuvuosina (2000–2006) palkansaajien ansioiden reaalin ostovoima kasvoi keskimäärin 2 % vuodessa. Noin kolmannes tästä kasvusta selittyy palkkaverotuksen keventämisellä. Liittokierros näyttää siirtäneen verotuksen kevennyksen muualle palkkaveroista. Tätä muutosta ei palkansaajapuolella hyvällä katsota. Viimeisen

Kuvio 1. Nimellis- ja reaaliansioiden muutokset 1990–2009.



vuoden aikana on valtiolta puuhastellut perintöveron ja ruuan arvonlisäveron kanssa. Myös osaan metsäverotusta on suunnitteilla kevennyksiä.

Inflaation kiihtymisellä on jatkuessaan kansantalouden ja palkansaajien kannalta vakavia seurauksia. Sopeutuminen alhaiseen inflaatioon hoituu työttömyyden avulla. Kauhuskenaarion todennäköisyys on alhainen, mutta ei nolla.

Hieman hämmäntävää on, että työntantajien sopimuskierrosta koskevilla arvioissa on paljon myönteisiä sävyjä. EK:n tavoitteet eivät toteutuneet tyydyttävästi: mikrotehokkuutta saatiin hyvin vähän makrovakauden merkittävällä vaarantamisella.

Palkansaajien kannalta tulos on verrattuna keskitettyyn koko lailla neutraali.

Ostovoiman reaalin kasvu ei ole suhdannetilanteeseen nähden mitenkään suuri. Koko lailla yksimielinen on arviota, ettei kilpailukyky palkkalinjan vuoksi vaarannu – lyhyellä tähtäimellä. Kilpailukyky parani aika roimasti takavuosina, joten kansantalouden kannalta on ”vaaraa” nostaa ansioita yli ”jakovaran”, jolla tarkoitetaan tuottavuuden nousuvauhdin ja inflaation summaa. Tuottavuuskehitys on ollut ja tulee todennäköisesti olemaan lähitulevaisuudessa myös kohtuullisen reipasta. Kuitenkin mikäli sopimustoimintaa jatketaan EK:n linjausten mukaisesti jatkossakin, on vaarana, että kilpailukyky vaarantuu ja kotimainen teollinen tuotanto kohtaa suuria ongelmia.

Julkinen sektori palkkajohtajaksi

Yksi työehtosopimuskierron piirteitä oli se, että julkisen sektorin korotukset

olivat suurempia kuin yksityisen sektorin. Tätä on pidetty perinteisen työmarkkinamallin mukaan vaarallisena. Avoimen sektorin on oltava palkkajohtaja tämän opin mukaan. Yli tuottavuuskehityksen yltävät palkankorotukset johtavat inflaatioon ja kilpailukyyn menetyksiin.

Oppi avoimen sektorin palkkajohtajuuden välttämättömyydestä on vanhaa aikainen. Liittokierroksella sopimuksen sisältö ratkaistaan alan neuvottelujen tuloksena. Kokonaistaloudellista arviota eri toimialojen välillä ei tehdä, eikä ole syytäkään. Julkisen sektorin palkankorotusvara perustuu sen omaan ansaintalogiikkaan eli verotuottojen kehittymiseen. Julkisen sektorin on myös huolehdittava työvoiman saatavuudesta. Väestön ikääntymisellä on ollut ainakin impliisitinen vaikutus sopimusten tasoon. Ratkaisujen tasossa näkyy jossain määrin työvoimapula. Varsinkin hoiva-aloilla asialla on ollut kohtuullisesti merkitystä. Avoimen sektorin palkkajohtajuusperiaatteita on tästäkin syystä joutunut roska koriin.

Yksi monista erikoisista piirteistä viime sopimuskierron piirteistä oli poliitikojen voimakas rooli palkkaratkaisun muotoilussa. Kokoomuksen vaalikampanjasta alkanut puhe hoivasektorin kuoppakorotuksesta sai hallitusohjelmassa kryptisen muotoilun, jolla oli ilman muuta merkittävä vaikutus sopimuskierron. Todennäköistä on, että jatkossa vaalitaistelussa tullaan välttelemään työmarkkinapoliittisia kannanottoja.

Reaaliensiot nousevat entiseen tapaan noin 2 % vuodessa, joskin tällä kertaa veronkevennyksillä ei ole merkitystä.

Toimihenkilökierros

Palkansaajien enemmistö on toimihenkilöitä. Oli vain ajan kysymys, milloin toimihenkilöt murtautuvat myös sopimuspolitiikan sellaiseen asemaan, mikä heille kuuluu työvoimaosuuden ja strategisen aseman perusteella. Tässä suhteessa vuoden 2007 sopimuskierron oli käänteentekevä. Palkkatyön toimihenkilöistymisen tulee jatkumaan, mikä vääjäämättä muuttaa myös eri organisaatioiden suhteellista asemaa työmarkkinapöydässä.

Vakavia työmarkkinaselkkauksen uhkia nähtiin lähinnä toimihenkilöpuolella. Merkittävin niistä oli Tehyn joukkoirtisanoutuminen. Koko kuntasektori oli aktiivisesti liikkeellä, ja teollisuuden puolella STTK:n toimihenkilöunioni heilutteli taptipuikeita.

On todennäköistä, että nämä viime kierroksen erikoiset piirteet ovat tulleet jäädäkseen. Toimihenkilösektorin asema työmarkkinoilla on vankistunut, sen toimintatavat ovat radikalisoituneet ja uudet työtaistelumuodot vakiintuvat.

Paikallinen sopiminen

Yksi sopimuskierron merkittäviä asioita oli paikallisen sopimisen lisääminen. Tehdyissä sopimuksissa asia nytkähti eteenpäin, mutta koko palkansaajasektoria ajatellen melko vähän. Työnantajille paikallinen sopiminen näytti olevan sopimuskorotuksia tärkeämpi kysymys.

”Viime kierroksen erikoiset piirteet ovat tulleet jäädäkseen.”

Paikallisesta sopimustoiminnasta käydystä keskustelussa on vähälle huomiolle jäänyt se, että myös työnantajapuolella on puutetta työpaikkatason osaamisessa. Monissa yrityksissä ei ole halukasta ja osaavaa sopimusnikkaria kummaltakaan puolelta pöytää. ETLAn ja Palkansaajien tutkimuslaitoksen tekemässä selvityksessä (Alho ym. 2003) sopimustoiminnasta kävi ilmi, että paikallisen sopimisen lisääminen ei nauti yritysten piirissä vankkumatonta kannatusta.

Kyselyyn vastasivat järjestöjen edustajien lisäksi paikallisen tason toimijat. Hyvin yleisen tason toiveita kysyttäessä yritysکوhtainen palkasta sopiminen sai suurehkon suosion, mutta yksityiskohtaisten kysymysten vastauksissa paljastuu paljon epävarmuutta ja jopa kielteisyyttä paikallisen sopimustoiminnan lisäämisen suhteen. Kysymykseen ”vaativuuteen perustuvista palkkaportaista, henkilökohtaisten lisien osuuksista jne. voidaan nykyisin sopia riittävän joustavasti paikallisella tasolla” yritysten edustajat vastasivat useammin myönteisesti kuin kielteisesti. Nykyinen sopimusjärjestelmä ei näin ollen näyttäisi olevan erityisen jäykkä.

Edellä esitetystä kysymyksestä oli josain määrin tai täysin eri mieltä alle 40 prosenttia yritystason vastaajista. Kysyttäessä yritysکوhtaisen palkan järjestelyvaran osuutta yrityskentästä alle 30 prosenttia toivoi osuuden olevan yli 50 prosenttia. Keskimääräiset toiveet paikallisen korotusosan suuruudesta eivät merkittävästi poikkea viime vuosien palkankorotusmalleista keskitetyissä ratkaisuissa.

Miesten ja naisten välinen palkkajakauma

Menneeseen sopimuskiekkokseen liittyy yksi palkkarakenteen kannalta merkittävä tulos. Naisten ja miesten palkkaerot kaventuvat tehtyjen ratkaisujen perusteella. Naisten ansiot nousevat 2008–09 noin 0,5 % enemmän kuin miesten. Näin merkittävää sukupuolten palkkaerojen supistumista ei ole nähty koskaan yhden sopimuskiekkokseen aikana.

Perinteisesti on ajateltu, että keskitetyillä ratkaisuilla pystytään parhaiten kaventamaan sukupuolten välisiä palkkaeroja. Nyt kuitenkin liittokiekkokseen johtaa tässä suhteessa parempaan tulokseen. Keskitettyjen yhteydessä palkkaeroja on pyritty kuroma erillisillä naispalkkaerilla. Tulokset ovat olleet suhteellisen vaatimattomia. Nyt sukupuolten palkkaerot supistuvat sen vuoksi, että naisvaltaisilla aloilla ratkaisut olivat kohtuullisen hyviä.

Kuinkas sitten kävikään?

Palkansaajien kannalta kiekkokseen on ollut kielvöllinen. Ostovoima kehittyi myönteisesti ja työllisyyskehitys ei vaarannut. Erikseen on vielä mainittava järjestölliset saavutukset. Hieman epävarmojen, mutta yhtenäisten viestien perusteella sopimuskiekkokseen liittyy aktivoitumisen lisääntyminen. Varsinkin ne liitot, joilla neuvotteluprosessi oli pitkä ja tiukka, ovat raportoineet jäsenmäärien kasvua. Ammatillinen järjestäytyminen on laskenut tasaisesti viimeisten 15 vuoden ai-

kana. Hajatietojen perusteella on perusteltua olettaa, että järjestäytymisasteen lasku on pysähtynyt.

Työnantajien näkökulmasta sopimuskiekkokseen täytyy olla pettymys. Mikrotehokkuuden edistämiseksi saavutetut muutokset ovat melko vähäisiä. Paikallisen sopimisen lisääminen on törmännyt paikallisen neuvottelumekanismin heikkouteen. Metallin kentästä on jo raportoitu vakavista vaikeuksista paikallisten sopimusten neuvotteluissa.

Vanhan neoklassisen talousteorian mukaan yksilö on oman hyvinvointinsa paras tuomari. Onko organisaatio myös oman hyvinvointinsa paras tuomari? EK on viestittänyt positiivista loppuarviota sopimuskiekkoksesta. Se tuntuu tosiasioiden valossa hieman oudolta. Hämmäntävää on kuulla toistuvia muistopuheita keskitetyn sopimuspolitiikan kuoppaamisesta. Syksyn mittaan elinkeinoelämän johtomiehet pitivät muistopuheita keskitetyille ratkaisuille. Tosiasioiden valossa työnantajaleirin yksituumainen viesti siitä, ettei keskitettyyn ole paluuta, kuulostaa perin erikoiselta.

Koordinoituun hajautettuun järjestelmään

Käsitteet koordinoitu ja hajautettu ovat vastinpari, kuin tuli ja vesi. Siitä huolimatta – tai sen takia – uuden sopimusjärjestelmän arkkitehtuurissa nämä kaksi ominaisuutta tulisi sovittaa yhteen. Melko yksimielisen arvion mukaan puhdas liittokiekkokseen aiheuttaa palkkakilpailua, jonka seurauksena kansantalouden tasapaino voi aikaa myöden vaarantua. Tällöin ei voittajia löydy sen enempää työnantaja- kuin palkansaajaleiristäkään.

Argumentit keskitettyjen ratkaisujen puolesta ovat vankat, ja edessä olevat kansantalouden haasteet tuovat niitä lisää. Edellyttävähän globalisaatio, ilmas-

tomuutos ja väestön ikääntyminen pikemminkin makrovakautta, jota luodaan keskitetyillä ratkaisulla, kuin yritys- ja yksilötasolle hajautettua sopimustoimintaa. Globalisaatiota on käytetty perusteena myös hajautetuille ratkaisuille. Yritykset kohtaavat kilpailussa kansainvälisessä toimintaympäristössä, jolloin ne palkan määrääntymisen muodot, jotka ovat yleisiä maailmalle, tulee mahdollistaa myös Suomessa. Perustelu on tuu. Voidaanhan kilpailuetua saada myös omanlaisella palkkapolitiikalla.

Alustavat johtopäätökset menneestä sopimuskierrasta viittaavat siihen, että pula työvoimasta tuottaa myös liittotason neuvotteluissa palkankorotuksia. Kysynnän ja tarjonnan mekanismi näyttäisi toimivan. Ikääntymisen myötä työvoiman ylikysynnästä uhkaulla krooninen, jolloin paineet purkautuvat alakoh- taisten palkankorotusten erilaisina tasoina.

Työehtosopimusten koordinointi ilman todellista neuvotteluasetelmaa, jossa työrauhalle asetetaan neuvotteluprosessissa hinta, on kuolleena syntynyt ajatus. Koordinoinnista päätettäessä täytyy työrauhan olla neuvottelupöydässä panoksena, jolloin ratkaisu muistuttaa olennaisilta osin keskitettyä sopimusmallia.

Kokemukset viime kierrokselta ja edessä olevien haasteiden tunnistaminen johtavat johtopäätökseen, että mahdollisessa uudessa sopimuspoliittisessa mallissa tulee painopisteen olla koordinoinnissa. Ideaalimalli muistuttaa koko lailla menneitä tuporatkaisuja. Ala- ja yritysokoisuutta voidaan lisätä palkkaratkaisujen muodoilla. Alat sopikoot raamin sisällä yksityiskohdista. Yleiskorotuksista keskitetyissä sopimuksissa voitaisiin luopua tykkänään. Tällöin keskitetty ratkaisu koostuisi palkkaratkaisun tasosta ja kolmikantaisuuden parhaiden perinteiden mukaisesti ratkaisuun liittyvistä sosiaalisista uudistuksista, veroratkaisuista sekä työelämän lakimuutoksista. Liittokohtaisesti ratkaistaisiin, miten sovittu palkkaratkaisun taso sovitaan alalle. ■

KIRJALLISUUS

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

Koordinoiduissa ratkaisussa palkan-
korotusten taso sovittaisiin keskitetysti,
mutta se sovitettaisiin liittokohtaisesti
kullekin alalle.



Ralf Sund arvelee, että työnantajien näkökulmasta sopimuskierron täytyy olla pettymys.