

Viime vuosina solmitut tulopoliittiset sopimukset ovat hidastaneet työllisyyskehitystä palvelualoilla, joilla kustannukset ja hinnat ovat nousseet keskimääräistä nopeammin. Tarvitaan uudenlaisia sopimuksia palkkauksellisten epäkohtien korjaamiseksi.



*Pekka Immeli jatkaa lehtemme viime numerossa alkanutta keskustelua työehtosopimusjärjestelmän kehittämistarpeista.*

# Palkan- korotusvaran jakotapa vaikuttaa työttömyyteen

Pekka Immeli  
Talouspoliittinen sihteeri  
AKAVA

Euroalueen yhteinen rahapolitiikka, Euroopan keskuspankin hintavakauden valvontaa ilmentävä inflaatiotavoite ja devalvaatiomahdollisuuden poistaminen ovat kasvattaneet työmarkkinaratkaisujen merkitystä talouspolitiikassa. EMU-maailmaan siirtymisen

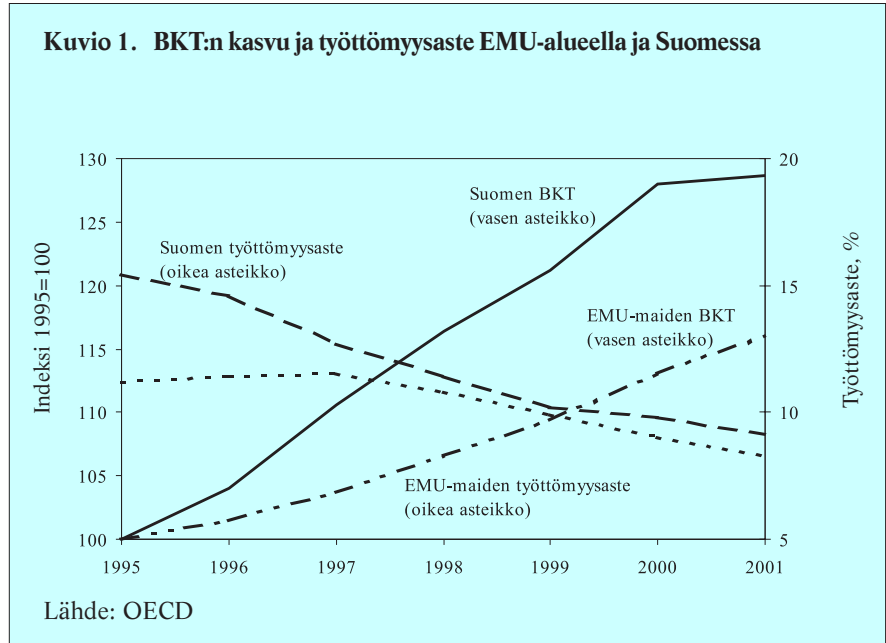
myötä tulopoliittisten sopimusten talusteoreettiseksi perustaksi kehitettiin ns. palkkanormi, joka on inflaatiotavoitteen ja keskimääräisen tuotavuuskehityksen summa. Sopimuskorotukset, palkkaliikumukset ja työnantajain sosiaalikulujen muutokset

yhdessä muodostavat työn keskimääräisen nimellishinnan muutoksen, joka ei saisi pitkällä aikavälillä ylittää palkanormia. Teorian mukaan palkanormin mukainen työvoimakustannusten kehitys pitäisi funktionaalisen tulonjaon (työ- ja pääomatulojen välisen suhteen) ennallaan.

Tällainen kustannuskehitys ei välttämättä sovellu olosuhteisiin, joissa kansantalous on kaukana tasapainostaan kuten oli laita 1990-luvun puolivälissä. Niinpä normi tuolloin mitoitettiin tietoisesti ”alakannttiin” ajatuksena parantaa työllisyyttä, ja palkansaajien ostovoiman kasvua tuettiin verokevennyksin. On kuitenkin hämmästyttävää, miten vähän tutkittiin tai edes pohdittiin sitä, millaisia vaikutuksia yhteisesti sovitun palkankorotusvaran jakotavalla olisi työllisyyteen. Selväähän on, että hyvä työllisyys ja korkea työllisyysaste vähentävät julkisen sektorin vero- ja maksurahoituksen tarvetta, antavat tilaa palkkaverotuksen ja kansantalouden veroasteen alentamiselle sekä vapauttavat resursseja julkisten hyvinvointipalvelujen kehittämiseen.

## Perinteisen palkkasopimusjärjestelmän ongelmia

Suomessa tulopoliittisten sopimusten mukaiset palkankorotukset ovat perinteisesti sisältäneet yleiskorotuksen ja



alakohtaisen järjestelyvaran (liittoerän). Yleiskorotus on toteutettu samanmuotoisena kaikilla sopimusaloilla. (Ns. sekalinjaisten yleiskorotusten kustannusvaikutus riippuu alan palkkatasosta; matalapalkka-aloilla kustannusvaikutus on keskimääräistä suurempi.) Järjestelyvaralla on hoidettu alakohtaisia erityiskysymyksiä, ja se on ollut kustannusvaikutukseltaan vakiosuurinen. Näiden lisäksi mukana ovat olleet vielä nais- ja matalapalkkaerät, jotka nekin ovat nostaneet kustannuk-

sia tuntuvasti naisvaltaisilla ja matalapalkkaisilla sopimusaloilla.

Asetelma 1 esittää yksinkertaisen laskelman sen havainnollistamiseksi, mihin tällainen palkkapolitiikka johtaa pitemmällä aikavälillä. Voimme olettaa, että EMUssa palkansaajien ansiot tulevat maassamme nousemaan keskimäärin 4 prosenttia vuodessa. Tarkastelkaamme esimerkiksi F-10- ja F-90-palkkoja, joista edellinen maksetaan alimpia palkkoja ja jälkimmäinen ylimpiä palkkoja nauttivalle 10 prosen-

### Asetelma 1.

Oletetaan, että palkat nousevat keskimäärin seuraavasti:

	Palkka vuonna 1999, mk/kk <sup>1)</sup>	Ansioiden nousu, %	Palkka 5 vuoden kuluttua	Palkka 10 vuoden kuluttua	Palkan muutos	
					5 vuodessa	10 vuodessa
Palkansaajien F10-palkka	8 000	5	10 210	13 031	28	63
<b>Keskimäärin<sup>2)</sup></b>	<b>12 500</b>	<b>4</b>	<b>15 208</b>	<b>18 503</b>	<b>22</b>	<b>48</b>
Palkansaajien F90-palkka	18 900	3	21 910	25 400	16	34

<sup>1)</sup> Tilastokeskuksen tulonjakotilasto 1999. Kokopäiväiset palkansaajat.

<sup>2)</sup> Voidaan olettaa, että ansiotasoindeksi nousee 4 %/v, josta sopimuspalkkojen osuus on 3 ja liukuman 1 %-yksikköä.



*Pekka Immeli haluaisi jonkin puolueettoman tahon määrittävän ”epäkohtaeran”, jolla korjattaisiin palkkauksellisia epäkohtia eri sopimusaloilla.*

tille palkansaajista. Profiililtaan viime vuosien kaltainen palkkapolitiikka nostaa alempia palkkoja 5:llä mutta ylempiä palkkoja vain 3:lla prosentilla. Kymmenen vuoden kuluttua F10-palkka on noussut 63 prosenttia mutta F90-palkka vain 34 prosenttia. Ongelma korostuu erityisesti julkisella sektorilla, jolla toisin kuin joillakin yksityisen sektorin aloilla liukumukset eivät palauta palkkasuhteita ennalleen.

Tällaisesta palkkapolitiikasta seuranneiden ongelmien oikaisu aloitettiin viime vuonna valtionsektorilla ns. VALPAS-ratkaisulla, ja muilla julkisen sektorin lohkoilla ovat neuvottelut tehtyjen selvitysten (kuntapuolen KUNPAS- ja kirkon KIRPAS-raportti) pohjalta käynnistyneet. Viime vuoden lääkäri-lakko johtui perusteiltaan juuri esimerkiksi kuvaamasta kehityksestä.

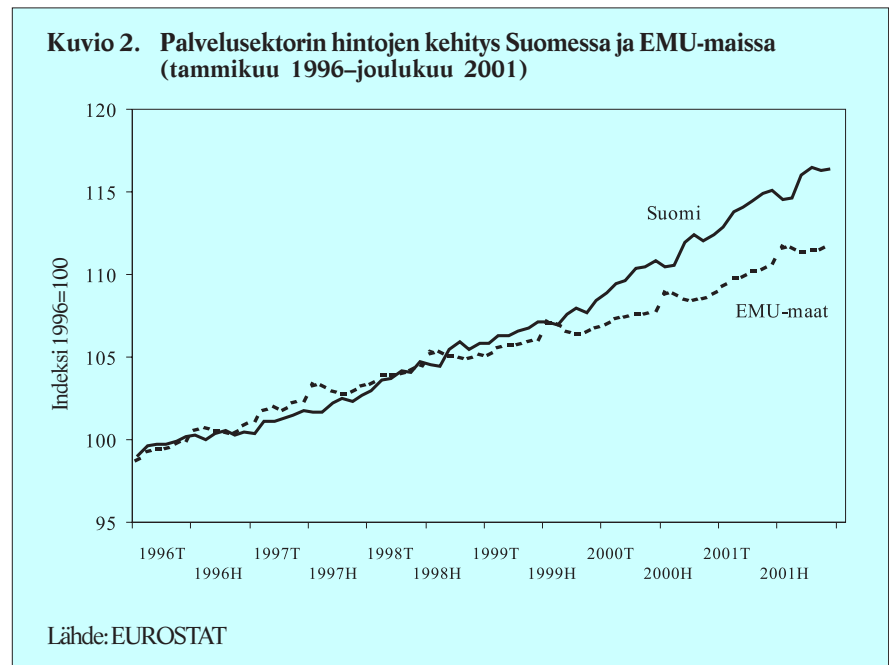
Työvoimakustannusten keskimääräistä nopeampi nousu matalapalkkaisuilla, usein tuottavuuskehitykseltään huonomman palvelusektorin aloilla nostaa väistämättä palvelujen hintoja ja hidastaa siten työttömyyden alenemista ja estää uusien työpaikkojen syntymistä näille aloille. Kuvio 1 antaa viitteen kehityksestä. Vaikka Suomen BKT on

kasvanut vuodesta 1995 viime vuoteen puolitoista kertaa EMU-maita enemmän, ei tämä ripeämpi kasvu ole parantanut työttömyysastettamme vastaavassa suhteessa. Työttömyysaste näyttää vuoden 1997 jälkeen alentu-

neen muiden maiden tahdissa, vaikka maamme talouskasvu onkin ollut 1,3-kertainen.

Palkkapolitiikan vaikutukset hintakehitykseen paljastuvat, kun tarkastellaan palvelusektorin hintatason nousua (kuvio 2). Kuluttajahinnat ovat maassamme kohonneet vuodesta 1996 yhtä paljon kuin EMU-maissa keskimäärin, mutta sen sijaan palvelusektorin hinnat ovat nousseet tuntuvasti enemmän – Suomessa 16 %, keskimäärin vain 11%.

Usein esitetään kysymys, löytyisikö yksityiselle palvelualalle työntekijöitä, vaikka palvelujen hinnat saataisiinkin alemmilla työvoimakustannuksilla ja verokevennyksillä laskemaan ja näin niiden kysyntä kasvamaan. Työministeriö on laskenut, että Suomessa oli viime vuonna lähes 200 000 henkilöä, jotka luokitellaan vaikeasti työllistettäviksi. Nämä henkilöt ovat esimerkiksi pitkäaikais- tai toistuvaistyöttömiä tai toistuvasti toimenpiteille sijoitettuja. Jos mukaan lasketaan vielä muut, noin 100 000 työtöntä työnhakijaa ja ne lähes 90 000 henkilöä, jotka ovat ensi kertaa sijoitettuna työvoimapolitiittisten toimenpiteiden avulla, päästään lähes



## Asetelma 2.

Kuluttajahintaindeksin ja sen eräiden alaindeksien kehitys tammikuusta 1995 joulukuuhun 2001 (KHI 1995=100)

	Muutos, %
<b>Kuluttajahintaindeksi yhteensä</b>	<b>10,9</b>
– kampaamopalvelut	16,2
– kiharrus	14,7
– hiusten värjäys	14,4
– ravintola- ja hotellipalvelut	15,1
– kahvilapalvelut	13,1
– kemiallinen pesu	21,2
– matkapuhelin	-67,9
– mikrotietokone	-51,5

400 000 henkilöön. Tämä on noin 17 prosenttia työvoimasta. On varsin todennäköistä, että tästä joukosta löytyisi tekijöitä vastaamaan sitä kysynnän kasvua, jonka palvelusektorin maltillisempi hintakehitys synnyttäisi.

Tulopoliittinen selvitystoimikunnan Valtion taloudellisessa tutkimuskeskuksessa teettämä tuore tutkimus<sup>1</sup> funktionaalisen tulonjaon kehityksestä valottaa samaa ongelmaa kuin yllä on kuvattu. Se antaa hyvän yleiskuvan tulonjaon kehityksestä ja selkiinnyttäneen aiheesta työmarkkinoilla käytävää keskustelua. Tulopoliittiset ratkaisut ovat hillinneet alakohtaisten palkkaerojen kasvua, mikä on näkynyt tulonjaon muuttumisena pääomatulojen hyväksi aloilla, joilla tuottavuuskehitys on ollut keskimääräistä nopeampaa. Karrikoidusti voidaan esimerkin (asetelma 2) mukaan vetää johtopäätös, että matkapuhelinten tekijöiden palkkoja olisi voitu korottaa moninkertaisesti muita enemmän ilman haitallisia työttömyys- tai inflaatiovaikutuksia!

*Tulopoliittisiin ratkaisuihin sisältyneet sopimuskorotukset ovat myös muuttaneet tulonjakoa pääomatulojen hyväksi.*

On tärkeää, että jatkossa käynnistetään pikaisesti selvitys myös tuottavuuskehityksestä. Samoin tulisi analysoida sitä, ovatko tulopoliittisiin ratkaisuihin sisältyneet sopimuskorotukset olleet muodoiltaan sellaisia, että ne ovat ehkäisseet työllisyyden myönteistä kehitystä.

### **Palkkauksellisten epäkohtien korjaaminen**

Palkanormin puitteissa päästäisiin varmasti parempaan työllisyyskehitykseen, jos tulopoliittinen ratkaisu sisältäisi vain yleisen palkka-

erän, joka kattaisi yleiskorotuksen ja järjestelyvaraerän. AKAVA tavoitteli syksyn 2000 tuloneuvotteluissa tällaista ns. yleistä pottia. Se laskettaisiin prosenttimäärältään samansuuruisena kustannusvaikutuksena kunkin sopimusalan palkkasummasta, ja sen käytöstä sovittaisiin yksityiskohtaisesti vasta sopimusaloittain neuvotteluissa.

Loppuosan jakovarasta AKAVA esitti käytettäväksi ns. koulutuspalkkaerään

(vastaavasti kuin muut keskusjärjestöt esittivät omia perinteisiä nais- ja matalapalkkaeriään). Sen kustannusvaihtelu vaihtelisi sopimusaloittain sen mukaan, kuinka suuri osuus alan henkilöstöstä oli Tilastokeskuksen koulutusasteluokituksen mukaan ”koulutettua” ja joiden palkka oli alle kaikkien palkansaajien keskipalkan. Erä olisi mahdollistanut työtehtävien vaativuuden ja vastuullisuuden edellyttämään koulutustasoon nähden alipalkkattujen palkkojen korjaamisen.

Koulutuspalkkaerää ei kuitenkaan saatu nykyiseen tuposopimukseen, mikä sittemmin johti AKAVAn irtautumiseen. Osaksi yleinen vastustus johtui varmasti erän nimestä, joka johti ”eihän koulutuksesta tule maksaa vaan työtehtävien vaativuudesta”-tyyppisiin argumentointeihin. Jatkossa tulisikin selvittää ennakkoluulottomasti, olisiko mahdollista ottaa käyttöön (palkanormin puitteissa) jonkinlainen ”epäkohtaerä”, joka sisältäisi yhteisesti sovittujen palkkauksellisten epäkohtien korjaamisen eri sopimusaloilla. Keskusjärjestöt eivät varmaan keskenään pääsisi yhteisymmärrykseen erän määrittämisestä, ja niinpä sen synnyttäminen vaatisi ulkopuolisen, puolueettoman tahon mukaantulon.

### VIITE

<sup>1</sup> Tomi Kyyrä (2002), Funktionaalinen tulonjako Suomessa”, VATT-tutkimuksia 87.