

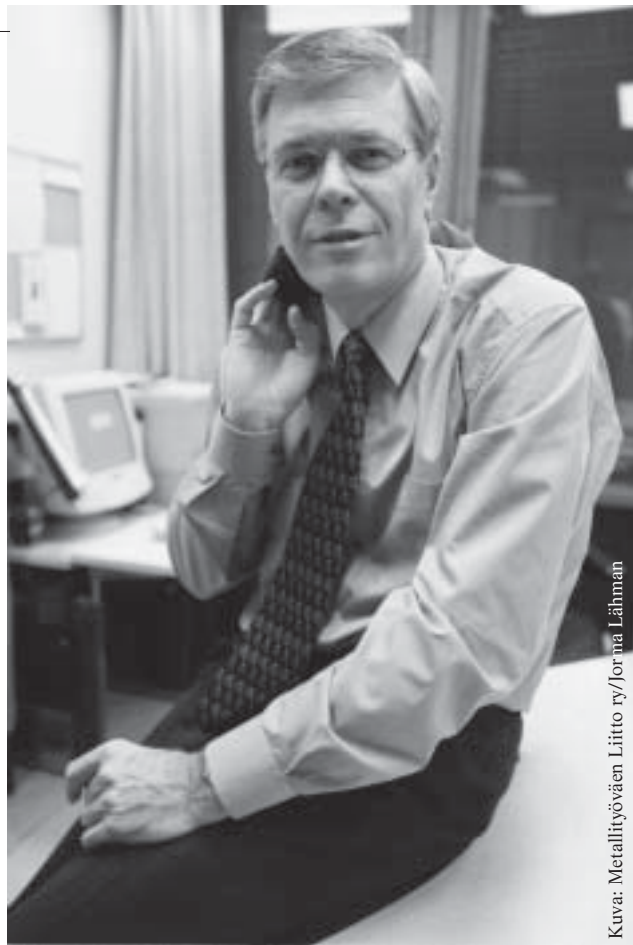
Yleiseurooppalaisesta palkka-koordinaatiosta on jo sovittu ainakin metallialan ammattiliittojen kesken, mutta työnantajajärjestöt eivät ole vielä tulleet mukaan. Kotimaisia palkkarakenteita voidaan korjata parhaiten liittotasolla.

Palkka-sopimus-järjestelmän kehittäminen euro-oloissa

Jorma Löhman
Neuvottelupäällikkö
Metallityöväen liitto

Ammattiyhdistysliikkeen edunvalvonta on kansainvälistynyt nopeasti, ja sen myötä myös eurooppalaiset metalliteollisuuden ammattiliitot ovat arvioineet omaa toimintaansa suhteessa muuttuneeseen tilanteeseen. EMUn kolmannen vaiheen tuoman yhteisvaluutan

mahdolliset vaikutukset olivat hyvissä ajoin, jo paljon ennen muutosta, esillä eurooppalaisessa ammattiyhdistysliikkeessä. Myös suomalaisessa ay-liikkeessä oivallettiin nopeasti, että nähtävissä oleva kehitys saattaa edellyttää muutoksia myös palkkakoordinaatios-



Kuva: Metallityöväen Liitto ry/Jorma Löhman

Jorma Löhman työskentelee tällä hetkellä Brysselissä Eurooppalainen edunvalvonta -projektissa, jossa hän selvittää mm. yli rajojen ulottuvaa palkkakoordinaatiota ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua EU:ssa.

sa tai laajemmin sanottuna jopa työehtosopimuskoordinaatiossa sekä muussakin yli rajojen ulottuvassa edunvalvontatoiminnassa.

Jo nyt on nähty, että yhteinen raha luo yhtenäisen perustan yritystasoiselle informaatiolle mm. palkoista, muista työvoimakustannuksista, tilinpäätöksistä ja erilaisista yrityskohtaisista eduista. Euro on muuttanut palkat, sopimusten muut edut, sosiaaliturvan, eläkkeet ym. helposti vertailtaviksi. Vaatimukset työsuhteiden ehtojen ja lainsäädännön harmonisoimiseksi lisääntyvät nopeasti ja väijäämättömästi.

Eurooppalainen vuoropuhelu erilaista keskusjärjestö- ja liittotasolla

Vuonna 1998 sovittiin Euroopan Metallityöntekijöiden Yhteisjärjestön (EMY) järjestämässä kokouksessa Frankfurtissa eurooppalaisesta palkanormista ja yli rajojen ulottuvan koordinaation käyttämisestä työehtosopimusneuvotteluissa ja niihin valmistauduttaessa. Tämän jälkeen päätös hyväksyttiin EMYn hallituksessa ja sittemmin EMYn edustajakokouksessa 1999. Tavoitteena oli vahvistaa työehtosopimusten koordinaatiota ja estää negatiivinen palkkakilpailu. Päätös oli joillekin eurooppalaisille ammattiliitoille vaikea, koska siinä samalla tuetaan kolmikantaista sopimismenettelyä, ja nimenomaan se oli liikaa niille, jotka vaativat ay-liikkeen täydellistä riippumattomuutta poliittisista puolueista. Enemmistölle eurooppalaisen palkanormin tavoite ja kolmikantainen sopimismalli olivat kuitenkin helppoja hyväksyä, ja erityisen helppoja ne olivat suomalaisille.

Eurooppalaisten keskusjärjestötasoisten työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu on lisääntynyt erityisesti viimeisten vuosien aikana, ja samalla se on

konkretisoitunut. Tämän yhteistyön tuotoksia ovat kolme työoikeudellista direktiiviä, jotka koskevat vanhempainlomaa, osa-aikatyötä ja määräaikaisia työsuhteita. Työmarkkinoiden keskusjärjestöillä on vahva asema Unionin tasolla, koska Komission on kuultava työmarkkinaosapuolia ennen kuin se tekee lainsäädäntöaloitteita sosiaalipolitiikan alalta.

Sektorikohtaisesti asia on aivan toisin. Tähän saakka esimerkiksi metallialalla eurooppalainen työnantajajärjestö WEM (The Employers' Organisation of the Metal Trades in Europe) on kieltäytynyt systemaattisesti kaikista neuvotteluun vivahtavistakin tapamisista. Siltä osin olemme eläneet jonkinlaista Tammikuun kihlauksen aikaa. Vuonna 2002 on työntajien suhtautumisessa kuitenkin tapahtunut pientä muutosta, mitä osoittaa se, että olemme aloittaneet keskustelut koulutuksesta. Tämän vuoropuhelun aloitus on

merkittävä päänavaus, onhan se ensimmäinen kerta, kun osapuolet virallisesti ainakin keskustelevat selkeästä työmarkkina-asiasta. Vielä ei kuitenkaan voida puhua varsinaisesta neuvottelusta tai vielä vähemmän osapuolia sitovan työehtosopimuksen valmistelusta.

Mikä olisi Suomelle sopiva palkanormi euro-oloissa?

Euroopan Metallityöntekijöiden Yhteisjärjestön (EMY) hyväksymä palkanormi on suomalaisille entuudestaan tuttu, perinteinen tulopolitiikan palkan korotusten laskentamalli, jonka mukaisesti palkkapolitiikan keskeiset rajoitteet ovat kansainvälinen inflaatio ja työn tuottavuuden kasvu. Tämän kärkeän palkanormin mukaisesti työn ja pääoman välinen funktionaalinen tulonjako pysyy ennallaan, kun työvoimakustannukset (sopimuskorotukset ja liukumät, sosiaalivakuutusmaksut

sekä työajan lyhennyskorvaus) nousevat yhtä paljon kuin tuottavuuden kasvuvauhdin ja inflaation summa. Jos sosiaalivakuutusmaksuja ei muuteta eikä työaika lyhennetä, on työn ja pääoman välisen tulonajon pitämiseksi ennallaan reaali-palkkojen nouseminen yhtä paljon kuin työn tuottavuus kasvaa. Metalliteollisuudessa tämä palkanormi on hyväksytty euro-oloihin sopivaksi.

Hyväksytyin palkankorotusmallin toteutumista ja sen vaikutuksia sopimuskorotustavoitteiden määrittämiseen on tutkittu toistaiseksi varsin vähän, joten asiasta on mahdotonta vetää pitkälle meneviä johtopäätöksiä. On varsin todennäköistä, että palkankorotusmalli joutuu tulevaisuudessa kovaan paineeseen, koska metalliteollisuuden eri toimialojenkin välillä on varsin suuria eroja tuottavuuden kasvussa ja yritysten kannattavuudessa. Palkankorotuksia mitoitettaessa joudutaan tällöin helposti tilanteeseen, jossa sovittu korotus pakottaa osan yrityksistä yltiöpäiseen rationalisointiin, kun taas osa yrityksistä saa liiankin halvan ratkaisun, jonka tuloksena saattavat olla omistajille jaetut suuret osingot tai yritysjohton mittavat optiot.

Koordinaatio edellyttää yhteistä tietoa

Eurooppalaisessa metalliteollisuuden ammattiyhdistysliikkeessä on pitkään puhuttu yhteisistä vähimmäistavoitteista ja menettelytavoista, joilla niihin päästään. Ensimmäinen merkittävä metallisektoria koskeva eurooppalainen vähimmäistavoite oli sopiminen yhteisestä työaikatavoitteesta, joka on 35 viikkotuntia ja enintään 1750 tuntia vuodessa. Ylitöiden määrää pyritään vähentämään huomattavasti alle direktiivin tason siten, että maksettavia ylitöitä voisi olla enintään 100 tuntia vuodessa.

EMYssä sovitut tavoitteet on myöhemmin kirjattu myös Metallityöväen liiton liittokokouspäätökseksi. Tämä on hyvä esimerkki siitä, miten euroop-

Vielä ollaan kaukana yleis-eurooppalaisista työehtosopimuksista niin liittokuin keskusjärjestötasollakin.

palaisten ammattiliittojen tavoitteet käytännössä yhdenmukaistavat kansallisia päätöksiä. Se on osa harmonisointia ja koordinoitua, jota jo nyt tapahtuu.

Eurooppalaiset metallialan ammattiliitot ovat jo pitkään rakentaneet omaa tietopankkia, Eucob@:a (European Collective Bargaining Information Network). Siitä tehtiin ensimmäiset päätökset EMYn järjestämässä 2. työehtosopimuskonferenssissa vuonna 1996. Alusta alkaen on jouduttu toteamaan tietopankin rakentamisen vaikeudet ja suuret ylläpito-ongelmat. Ensimmäinen Eucob@-raportti julkistettiin 1999–2000. EMYn jäsenliitot uskovat tilastoinnin välttämättömyyteen, vaikka tietojen päivittäminen ja niiden vertailtavuus ovat vaikeasti ratkaistavia ongelmia. Internet ja sähköiset verkostot muuttavat myös ay-liikkeen sisäistä tiedonkulkua paljon nopeammaksi, reaaliaikaiseksi ja yli rajojen ulottuvaksi. Samalla se antaa uusia mahdollisuuksia koordinaatioon ja neuvottelutulosten läpinäkyvyyteen.

Palkkaeroista sopiminen on erittäin vaikeaa

Yksityisen ja julkisen sektorin palkkojen välinen suhde on tulevaisuudessa entistäkin kuumempi kysymys. Se on kuin kuuma peruna, jota kukaan ei uskalla ottaa käteensä.

Teollisuudessa joudutaan jatkuvasti toteamaan kansainvälisen kilpailun asettamat rajoitukset, jotka estävät alojen välisen palkkakilpailun. Yhteisvaluutta on muuttanut tilanteen yksityiselle sektorille vieläkin monimutkaisemmaksi ja vaikeammaksi, koska enää ei ole mahdollista korjata virheellistä palkkapolitiikkaa muutoin kuin palkkoja alentamalla tai irtisanomalla työntekijöitä, ja näitä vaihto-ehtojahan ei kukaan haluaisi käyttää.

Julkisella sektorilla ei ole ulkoista rajoitetta, jos vain palkankorotuksille löytyy riittävästi veronsa maksavia kansalaisia. Suurilla korotuksilla on julki-



Kuva: Metallityöväen Liitto ry/Jorma Löhman

Jorma Löhmanin mielestä työllisyysnäkökohdat puoltavat jatkossakin keskitettyjä tulopoliittisia ratkaisuja, joskin samalla on hyväksyttävä palkkarakenteiden korjaamisen viivästyminen.

sellakin sektorilla tietysti voimakkaat rationalisointi- ja säästöseurauksensa, joita pitäisi pohtia samalla kun keskustellaan mahdollisista toisista, käytännössä teollisuuden maksukykyä suuremmista korotustarpeista.

Oikean ja oikeudenmukaisen palkkaeron määrittäminen on vaikea kysymys. Periaatteessa on helppo tukea kaiken kattavaa työnarviointia ja vaatia sen mukaisia palkkaeroja vaikka koko yhteiskuntaan. Asiaan perehtyneenä on kuitenkin myönnettävä, että kaiken kattavaa järjestelmää on hyvin vaikea rakentaa, ja siitä sopiminen olisi sitäkin vaikeampaa.

Ainakin avoimella sektorilla on palkkapolitiikassa jatkossakin sallittava se, että hyvin menestyvät yritykset voivat maksaa enemmän kuin työehtosopimusten vähimmäistasot määräävät. Kattosopimusten tekeminen teollisuuteen on mahdotonta, ja se olisi epäviisastakin. Työehtosopimusten minimi muodostavat vähimmäistason, jolla turvataan kaikille alalla työskenteleville kohtuullinen palkkaturva ja taataan yrityksille tasaveroiset toimintaedellytykset.

Joustavia palkkaeriä tarvitaan yhä

Teollisuuden toimialojen ja yritysten välillä on aina ollut eroja tuottavuuden kasvussa ja kannattavuudessa. Palkkopolitiikassa tämän huomioon ottaminen on entistä monimutkaisempaa. Elektroniikka-alan poikkeuksellinen kehitys on metalliteollisuudessa uutta, joka hämärtää helposti kokonaisuuden arviointia.

Joustavat palkkaerät ovat tulevaisuudessa välttämättömiä. Niitä tarvitaan sekä alan sisäisten että eri alojen välisen tuottavuus- ja kannattavuuserojen takia ja myös otettaessa huomioon eri sopimusalojen välisiä eroja. Teollisuudessa on pitkät kokemukset mm. tulospalkkioista, voittopalkkioista ja voitonjakoeristä. Niillä on pystytty maksamaan suurempia palkkoja sellaisissa yrityksissä, joissa tuottavuus tai kannattavuus on parantunut.

Ilman joustavia palkkaeriä joutuisimme tyytymään tilanteeseen, jossa hyvin menestyvät yritykset jakaisivat voitostaan entistä suuremman osan omistajille ja yritysjohtolle. Joustavat palk-

kaerät ovat eräs keino pitää tulonjako palkansaajille edullisempänä.

Palkkarakenteiden uudistaminen voidaan pitää erillään yleiskorotusneuvotteluista

Palkkarakenteen muuttaminen on aina vuosien yhteistyön tulos. Sen onnistunut käyttöön ottaminen edellyttää paljon kokeiluja ja testausta. Uudistusta ei voi käytännössä toteuttaa entisillä palkkakustannuksilla. Se maksaa aina jonkin verran vaikka tavoiteltaisiinkin kustannusneutraalia ratkaisua. Ahtaiden tulopoliittisten sopimusten aikana palkkarakenteiden muutokset ovat käytännössä erittäin vaikeita ellei jopa mahdottomia toteuttaa ilman, että rikotaan tiukkaa palkkaraamia. Uudistettua palkkarakennetta käytetään kaikissa tapauksissa useita vuosia, ja sen epäonnistunut käyttöönotto pilaa hyvänkin järjestelmän.

Palkkarakenteiden uudistaminen voisi olla irrotettavissa varsinaisesta tulopoliitikasta. Liittokohtaisessa neuvottelussa se on aina mukana, kun sovitetaan ratkaisun kustannusvaikutuksista. Palkkarakenteiden uudistamisen salliminen voisi aktivoida niiden tekemistä. Yleisestihän tiedetään, että monien vääristymien ja epäoikeudenmukaisuuksien takana on nimenomaan vanhentunut tai huonosti ylläpidetty palkkarakenne. Monet jälkeenjääneisydet ja palkkakuopat olisivat jääneet syntymättä, jos palkkarakenteita olisi uudistettu ajoissa ja jos olisi huolehdittu niiden jatkuvasta ylläpidosta.

Keskitettyjen ongelmat ja liittokohtaisten harmit

Keskitetty, liittokohtainen, koordinoitu vai jotain muuta? Työehtosopimusten tekemisen malleja on riittävästi.

Tärkeintä on esittää kysymys, miten toteutettava sopimuspolitiikka vaikuttaa työllisyyteen. Työllisyysvaikutusten riittävä huomioon ottaminen on vaikeaa heti, kun maan taloudellinen tilanne hiemankin helpottuu. Tässä suhteessa tilanne on sama, neuvotellaan sitten keskitetyksi tai liittokohtaisesti, koordinoitusti tai ilman koordinaatiota.

Toteutetun sopimuspolitiikan todellisia työllisyysvaikutuksia on vaikea mitata, koska aina harjoitetaan vain yhdenlaista politiikkaa eikä ole käytettä-

vissä identtisisissä olosuhteissa käytettyä vertailtavaa mallia. On vaikea arvioida, vaikuttaako keskitetty tulopoliitiikka työllisyyteen myönteisemmin vai kielteisemmin kuin liittokohtainen palkkakilpailu maassa, jossa sopimusten tekeminen noudattaa useimmiten perinteistä mallia, jonka mukaisesti

avoimen sektorin teollisuus neuvottelee työehtosopimukset ensin ja muut yrittävät sen jälkeen saada hieman enemmän. Käytännössä on kuitenkin selvää, että keskitetyillä ratkaisuilla ei voida olennaisesti korjata sopimusalojen välisiä palkkaeroja tai muita alakohtaisia epäkohtia, jotka ovat usein seurausta monien vuosien kehityksestä.

Keskitettyjen työllisyyttä tukevien ratkaisujen hintana on hyväksyttävä tietty jäykkyys ja hitaus työehtosopimusten rakenteellisten korjausten tekemisessä. Voittopuolella on kuitenkin tasaisempi ja solidaarisempi palkkakehitys, jolla saavutetaan yhteiskunnallisesti oikeudenmukaisempi lopputulos. Liittokohtaisella sopimuspolitiikalla voidaan jossakin määrin hoitaa alakohdaisia ongelmia ja uudistaa sopimusten palkkarakenteita, mutta se johtaa helposti siihen, että vahvat ottavat mitä saavat ja heikot joutuvat tyytymään murusiin. Seurauksena voi olla kovaakin palkkakilpailu. Toteutettava sopimuspolitiikka kertoo samalla ammat-

Joustavien palkkaerien salliminen mahdollistaa menestyvien yritysten tulosten jakamisen myös työntekijöille.

tiyhdistysliikkeen sisäisistä arvoista ja vastaa kysymykseen, tuetaanko sopimuspolitiikalla heikompiosaisia vai ajetaanko vain vahvempien, hyväosaisten ja työssä olevien etuja.

Johtopäätökseksi jää, että keskitetyillä sopimusratkaisuilla on enemmän myönteisiä vaikutuksia työllisyyteen ja talouteen kuin liittokohtaisilla ratkaisuilla, vaikka nämä olisivat koordinoitujakin. Liittokohtaisesti neuvoteltaessa ei oteta riittävästi huomioon neuvoteltavien sopimusten vaikutuksia työllisyyskehitykseen eikä kansantalouteenkaan. Liittokohtaiseen ja koordinoituunkin sopimusratkaisuun liittyy väistämättä aina enemmän omien etujen ajamista kuin keskitettyjen ja kattavien kokonaisratkaisujen tekemiseen.