

Työmarkkinat Suomessa ja Ruotsissa – ruotsalainen näkökulma*

Suomen ja Ruotsin työmarkkinoiden instituutioilla on monia yhteisiä piirteitä. Nämä monet samankaltaisuudet ovat inspiroineet suomalais-ruotsalaisen tutkimushankkeen näiden instituutioiden vaikutuksista. Yhtä huomattavaa eroa, ikääntyneiden korkeampaa työllisyysastetta Ruotsissa, näyttää ainakin osittain selittävän heidän parempi irtisanomissuojansa. Suomi on kokenut pitkittyneen taantuman, ja Ruotsin palkkaneuvottelujärjestelmää on ehdotettu malliksi Suomelle. Palkanmuodostus koko talouden tasolla on toiminut Ruotsissa hyvin, mutta suhteellisten palkkojen muodostus heikommin, ja paikallisen sopimisen vaikutukset eivät ole selviä.

Suomennois englanninkielisestä alkutekstistä: Heikki Taimio.

Työmarkkinoiden instituutioista – lainsäädännöstä, työehtosopimuksista ja normeista – ja niiden vaikutuksista on tullut yhä tärkeämpiä tutkimusalueita työn taloustieteessä. Suomen ja Ruotsin työmarkkinainstituutioilla on useita yhteisiä piirteitä: työehtosopimusten korkea kattavuus, niissä sovitut minimipalkat, ammattiliittojen hallinnoima työttömyysvakuutus, johon liittyy anteliaat korvausasteet, ja työsuhdeturvan samanlainen taso, vain muutamia mainitakseni. Myös maiden kokonaistaloudellisilla ympäristöillä on läheisiä yhtäläisyyksiä. Sekä Suomi että Ruotsi ovat pieniä, vientisuuntautuneita talouksia, joiden kokonaiskysynnän vaihteluita määrää suureksi osaksi vientikysyntä. Globaalin taantuman jälkeen Suomi on kuitenkin kokenut pitkittyneen taantuman, jolla on ollut tärkeitä heijastusvaikutuksia työmarkkinoille.

Tämän artikkelin tarkoituksena on pohtia Suomen ja Ruotsin työmarkkinoita institutionaalista perspektiivistä, joskin pääasiassa ruotsalaisesta näkökulmasta (pahoitellen, koska tietoni ja ymmärrykseni Suomen instituutioista on parhaimmillaankin hajanaista). Painopisteen valintaani motivoi Suomessa käytävä keskustelu siitä, pitäisikö työmarkkinoi-

den instituutioita uudistaa taloudellisen tilanteen parantamiseksi, ja missä määrin voidaan ottaa oppia Ruotsin kokemuksista tässä suhteessa.

Artikkelissa on kaksi eri osaa. Ensimmäisessä osassa kerron yhteisestä suomalais-ruotsalaisesta hankkeesta, jossa on tutkittu työmarkkinoiden instituutioiden vaikutuksia uudenlaisen kansainvälisen aineiston pohjalta. Hanketta inspiroivat monet yllä mainitut Suomen ja Ruotsin samankaltaisuudet. Toisessa osassa pohdin palkanmuodostusta Ruotsissa nojautuen äskettäin muodostetun

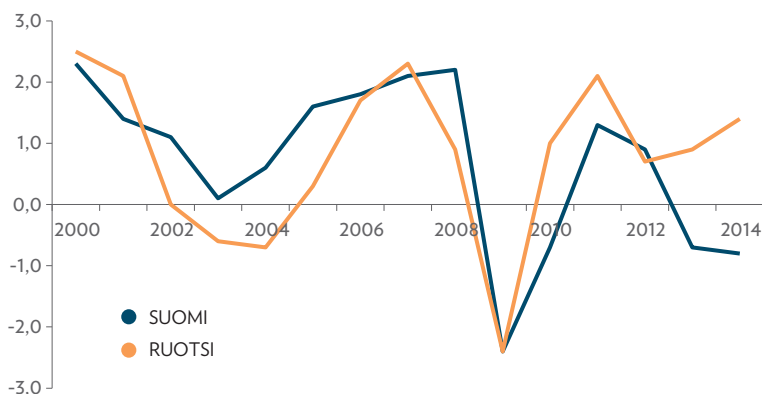
Työmarkkinataloudellisen neuvoston (*Arbetsmarknadsekonomiska rådet*)¹ tekemään työhön.²

Ennen kuin menemme eteenpäin, on hyödyllistä tutustua eräisiin tilastoihin, jotka kuvaavat työllisyystilannetta ja työvoimakustannusten kehitystä näissä kahdessa maassa.

TYÖLLISYYS JA YÖVOIMAKUSTANNUKSET

Kuvio 1 osoittaa, että työllisyyden kasvu oli lähes identtistä näissä kahdessa maassa vuosina 2000–2012. Finanssi-kriisin aikana Suomi ja Ruotsi kokivat

Kuvio 1. Työllisten määrän kasvu Suomessa ja Ruotsissa 2000–2014, %.



Lähde: Eurostat.

*Per Skedinger
suosittelee varovaista
suhtautumista
ehdotuksiin kopioida
työmarkkinoiden
instituutioita Ruotsista
Suomeen.*



samansuuruisia työn kysynnän sokkeja, jotka johtuivat viennin jyrkästä supistumisesta. Myös elpymiset näyttivät hyvin samanlaisilta muutamana ensimmäisenä vuonna vuoden 2009 pudotuksen jälkeen. Vuoden 2012 jälkeen kuva on kuitenkin varsin erilainen, sillä työllisyyden kasvu-urat erkanivat toisistaan. Näköjään Suomen työmarkkinat ovat viime vuosina pärjänneet paljon Ruotsia huonommin.

Kuviot 2a ja 2b esittävät 15–64-vuotiaiden työllisyysasteita³ syntymämaahan mukaan. Kantaväestön työllisyysasteet ovat olleet Ruotsissa jatkuvasti Suomea korkeampia, ja finanssikriisin puhkeamisen jälkeen ero on kasvanut. Vuonna 2014 Ruotsin työllisyysaste oli 77,7 prosenttia ja Suomen 69,2 prosenttia.

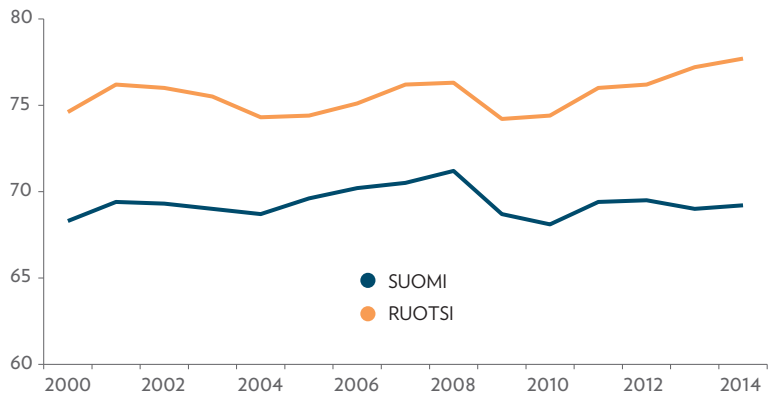
Ulkomailla syntyneiden työllisyysasteet ovat kuitenkin melko samanlaisia molemmissa maissa, noin 60 prosenttia vuonna 2014, mikä on huomattavasti vähemmän kuin kantaväestöllä. Tämä merkitsee sitä, että kantaväestön ja ulkomailla syntyneiden välinen työllisyyskulttuuri on Ruotsissa suurempi, ja se on myös kasvanut ajan myötä.

Vuoden 2012 jälkeen työllisyys on Suomessa kehittynyt paljon huonommin kuin Ruotsissa.

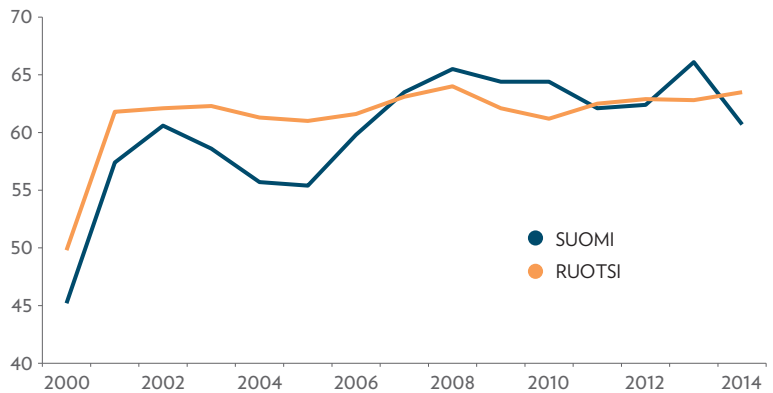
Kuvio 2c esittää 55–64-vuotiaiden työllisyysasteita syntymämaasta riippumatta. Tässä Ruotsin ja Suomen välinen ero, 15 prosenttiyksikköä vuonna 2014, on vielä näkyvämpi kuin koko työikäisellä väestöllä. Efektiivinen eläkkeellesiirtymisikä⁴ on ollut Suomessa muutamia vuosia alempi kuin Ruotsissa (OECD 2015). Suomessa 2010-luvulla tehtyjen, ikääntyneiden työn tarjonnan lisäämiseen tähdänneiden uudistusten johdosta ero pieneni, ja nykyään se liittyy pitkälti osa-aikaisen työn suurempaan osuuteen Ruotsissa (KANNISTO 2015).

55–64-vuotiaiden työllisyysaste on Ruotsissa noin 15 prosenttiyksikköä korkeampi kuin Suomessa.

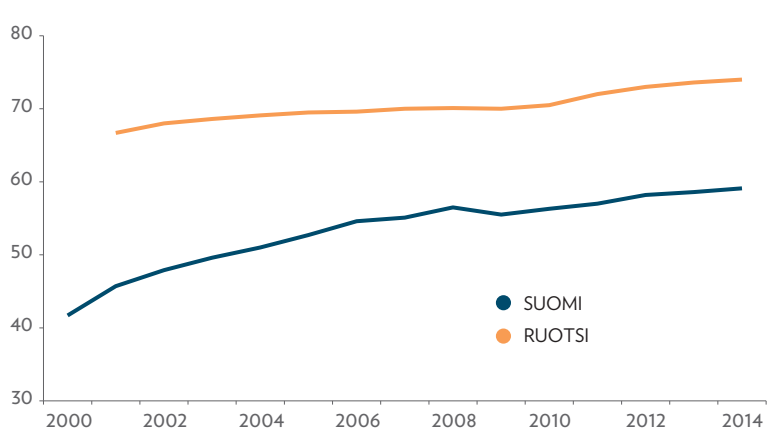
Kuvio 2a. Kantaväestön työllisyysasteet Suomessa ja Ruotsissa 2000–2014, %.



Kuvio 2b. Maahanmuuttajaväestön työllisyysasteet Suomessa ja Ruotsissa 2000–2014, %.



Kuvio 2c. Koko väestön 55–64-vuotiaiden työllisyysasteet Suomessa ja Ruotsissa 2000/2001–2014, %.



Lähde: OECD.

Näiden kahden maan toisistaan poikkeavia polkuja havainnollistavat vielä kuviot 3a ja 3b, jotka esittävät teollisuuden suhteellisia yksikkötyökustannuksia⁵ kansallisissa valuutoissa ja samassa valuutassa ajanjaksolla 2000–2014. Yksikkötyökustannukset ovat talouden ulkomaankauppaa käyvän sektorin kilpailukyvyyn tärkeä mittari. Tässä niiden kehitystä verrataan 21 OECD-maan keskiarvoon. Mittarista riippumatta sekä

Suomen että Ruotsin yksikkötyökustannukset alenivat vuoteen 2006 asti. Sen jälkeen Ruotsin yksikkötyökustannukset eivät muuttuneet keskimäärin paljoakaan, kun samaan aikaan ne nousivat Suomessa.

YHTEINEN SUOMALAIS-RUOTSALAINEN TUTKIMUSPROJEKTI

Monista samankaltaisuuksista huolimatta Suomen ja Ruotsin työmarkkinoilla

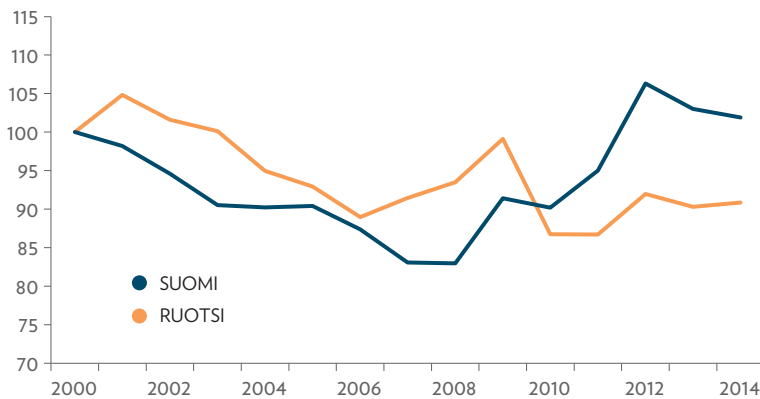
on tietenkin myös huomionarvoisia eroja. Yhteisessä suomalais-ruotsalaisessa tutkimushankkeessa Petri Böckerman, Roope Uusitalo ja minä yritämme eristää poikkeavat institutionaaliset ominaispiirteet ympäristöstä, joka on muutoin hyvin samanlainen. Tätä varten olemme koonneet uudenlaisen kansainvälisen aineiston, joka sisältää tietoja työntekijöistä sellaisissa monikansallisissa yrityksissä, jotka toimivat molemmissa maissa. Toisin kuin tutkijoiden käyttämissä muissa useita maita kattavissa aineistoissa meidän on mahdollista linkittää yritykset toisiinsa (nimen ja sen muunnelmien mukaan). Näin ollen pystymme vertaamaan tuloksia työntekijöiden osalta samassa yrityksessä Suomessa ja Ruotsissa.⁶ Linkitetty aineisto käsittää noin kaksi miljoonaa työntekijä-vuosi-havaintoa 150 yrityksen henkilöstöstä kolmella toimialalla (teknologia-, vähittäiskauppa- sekä hotelli- ja ravintola-alat) vuosina 2000–2011.

Ensimmäinen tutkimuskysymyksemme koskee työsuhteturvalainsäädäntöä (BÖCKERMAN ET AL. 2015). Kuten jo mainitsin, säädösten yleinen vaatimustaso on melko samanlainen. Tärkein ero on, että senioriteettisäännöt – joita joskus kutsutaan viimeisenä sisään ja ensimmäisenä ulos-säännöiksi – on määrätty Ruotsissa lailla mutta Suomessa ei.⁷

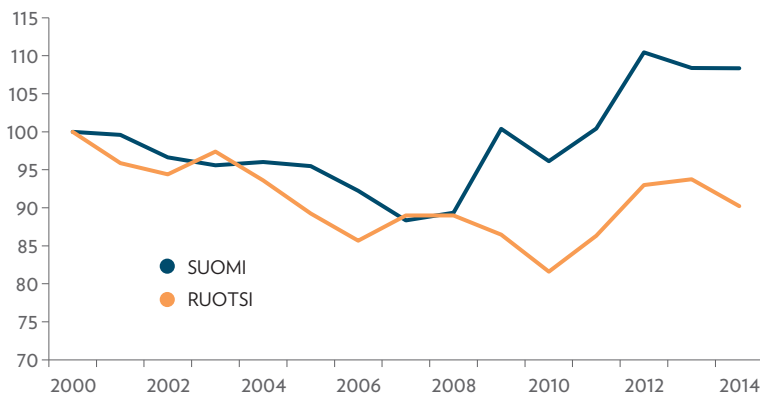
Ruotsissa tulee irtisanoa pääsääntöisesti ensin ne työntekijät, jotka ovat olleet lyhimpään saman työnantajan palveluksessa.

Ruotsin senioriteettisäännöt sanovat, että työntekijät on irtisanottava käänteisessä senioriteettijärjestyksessä silloin kun yritykset vähentävät työntekijöitä taloudellisista syistä, elleivät ammattiliitot ja työnantajat sovi toisin yritystason neuvotteluissa. Ei ole olemassa kattavaa tai edustavaa dokumentaatiota poikkeamista tästä valinnat sallivasta lainsäädännöstä, ja tiedetään hyvin vähän sen vaikutuksista työmarkkinoiden toimintaan. Missä määrin nämä senioriteettisäännöt tarjoavat irtisanomissuojaa vanhemmille

Kuvio 3a. Teollisuuden suhteelliset yksikkötyökustannukset Suomessa ja Ruotsissa 2000–2014, kansalliset valuutat, 2000=100.



Kuvio 3b. Teollisuuden suhteelliset yksikkötyökustannukset Suomessa ja Ruotsissa 2000–2014 samassa valuutassa, 2000=100.



Lähde: Konjunkturi-institutet, Medlingsinstitutet, Conference Board, Bank of International Settlements ja kirjoittajan omat laskelmat.

Huomautus kuvioihin 3a–3b: 21 OECD-maata ovat Australia, Itävalta, Belgia, Kanada, Tshekin tasavalta, Tanska, Suomi, Ranska, Saksa, Unkari, Irlanti, Italia, Japani, Korea, Alankomaat, Norja, Puola, Portugal, Espanja, Ruotsi, Iso-Britannia ja Yhdysvallat. Suomen vertailumaihin ei kuulu Ruotsi ja kääntäen. Vertailumaat on painotettu valuuttakurssi-indeksillä: KIX-indeksillä Ruotsille ja BIS:n efektiivisten valuuttakurssien indeksillä Suomelle.

RUOTSISSA PITKÄÄN SAMAN TYÖNANTAJAN PALVELUKSESSA OLLEIDEN TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMISTODENNÄKÖISYYS ON PIENEMPI KUIN SUOMESSA.

työntekijöille ja niille, jotka ovat olleet pitempään saman yrityksen palveluksessa kuin sen muut työntekijät? Koska neuvotteluissa voidaan poiketa näistä säännöistä, vastaus ei ole ilmiselvää.

Yksilötason aineistoon perustuvat ekonometriset tulokset viittaavat siihen, että kauemmin samassa yrityksessä työskennelleillä on pienempi todennäköisyys jäädä pois sekä Ruotsissa että Suomessa, kun otetaan huomioon muut tekijät, jotka voivat vaikuttaa työntekijöiden vaihtuvuuteen, kuten ikä, työsuhteen pituus ja havaitsemattomat mutta ajassa muuttumattomat tekijät toimialalla ja yrityksessä, jonka palveluksessa työntekijä on.⁸ Kuitenkin vaikutus on voimakkaampi Ruotsissa kuin Suomessa, ja tulkitsemme tämän eron senioriteettisääntösten vaikutukseksi.⁹ Havaitsemme myös, että maiden välinen ero on silmiinpistävä supistuvissa yrityksissä mutta mitätön vakaisissa tai laajenevissa yrityksissä. Täsmälleen näin voisimme odottaa, jos tulostemme takana ovat senioriteettisääntöt, koska ne tulevat peliin mukaan vain silloin kun yritykset supistavat toimintojaan.

Saadaksemme karkean kuvan vaikutuksen suuruudesta tarkastelkaamme kahta palkansaajaa, jotka ovat olleet eripituiset ajat saman yrityksen palveluksessa: A:lla on korkea senioriteetti, koska hän kuuluu niihin 10 prosenttiin yrityksen työntekijöistä, joilla on korkein senioriteetti, kun taas B:llä on mediaanisenioriteetti. Ruotsissa toimintojaan supistavassa yrityksessä työntekijällä A työsuhteen päättymisen todennäköisyys on noin 6 prosenttiyksikköä pienempi kuin työntekijällä B.¹⁰ Vastaava luku Suomessa on noin kaksi prosenttiyksikköä, joten ero – senioriteettisääntöihin liitetty vaikutus – on neljän prosenttiyksikön verran alempi todennäköisyys Ruotsissa. Nämä löydökset ovat linjassa muissa maissa aiemmin tehtyjen tutkimusten kanssa, mikä viittaa siihen, että työntekijöiden vaihtuvuus

vähenee, kun irtisanomissuojasta tulee tiukempi.¹¹

Vanhempia työntekijöitä koskevat löydöksemme ovat yhdenmukaisia aiempien tulostemme kanssa. 50–64-vuotiaiden työntekijöiden todennäköisyys poistua yrityksen palveluksesta verrattuna 30–49-vuotiaisiin on noin kolme prosenttiyksikköä alempi Ruotsissa kuin Suomessa.¹²

Siten on todennäköistä, että Ruotsin senioriteettisääntöt ovat myötävaikuttaneet kuviosta 2c nähtävään vanhempien työntekijöiden työllisyysasteiden suureen eroon näiden kahden maan välillä.¹³ Emme kuitenkaan löydä mitään eroa näiden kahden maan väliltä, kun tarkastelemme sen sijaan työllistymistä yritystason aineistolla.

Parhaan tietämyksemme mukaan **BÖCKERMAN ET AL.** (2015) on ensimmäinen yritys tutkia senioriteettisääntöjen palkkavaikutuksia. Tulostemme mukaan palkat nousevat senioriteetin mukaan Ruotsissa enemmän kuin Suomessa, mutta tämä pätee vain työntekijöille eikä toimihenkilöille. Pisimpään saman yrityksen palveluksessa olleiden työntekijöiden palkanlisän ero on noin viisi prosenttiyksikköä.¹⁴ Tämä löydös on yhdenmukainen sen kanssa, että senioriteettisääntöt lisäävät suojattujen työntekijöiden neuvotteluvoimaa. Selitettäväksi jää, miksi toimihenkilöillä senioriteettisääntöihin ei liity palkanlisää.

”Palkat nousevat senioriteetin mukaan Ruotsissa enemmän kuin Suomessa, mutta tämä pätee vain työntekijöille eikä toimihenkilöille.”

PITÄISIKÖ SUOMEN OTTAA KÄYTTÖÖN SENIORITEETTISÄÄNTÖJÄ?

Olemme nähneet, että senioriteettisääntöt vähentävät työsuhteiden päättymisiä. On toinen kysymys, onko sellaisten sään-

töjen soveltaminen paras tapa suojella ko. työntekijäryhmää. Mielestäni senioriteettisääntöillä on monia potentiaalisia kielteisiä sivuvaikutuksia, jotka täytyy ottaa vakavasti ennen johtopäätösten tekemistä.

Yksi huolenaihe on se, että kun rajoitetaan toimintojaan supistavien yritysten kykyä pitää kiinni pätevimmistä työntekijöistään, monet ja erityisesti pienet yritykset joutuvat vaikeuksiin ja työllisyys heikkenee.¹⁵ Toinen mahdollinen sivuvaikutus on jumiuttaminen: palkansaajilla on pienemmät kannustimet vapaaehtoiseen työpaikan vaihtoon, koska he menettäisivät silloin senioriteettipääomansa.¹⁶ Tällä saattaisi olla vakavia seurauksia, koska työvoiman siirtyminen tuottavampiin yrityksiin on tärkeä talouskasvun lähde. Lisäksi toteamamme suojatun ryhmän palkkoja nostava vaikutus saattaa alentaa kokonaistyöllisyyttä. Ruotsalaisia senioriteettisääntöjä on myös arvosteltu siitä, että ne myötävaikuttavat työmarkkinoiden kaksijakoisuuteen (**CAHUC** 2010). Näiden huolenaiheiden kokonaismerkityksen arviointi on kuitenkin vaikeaa, koska käytettävissä ei ole kovin paljon empiiristä evidenssiä.

PALKANMUODOSTUS

Suomen pitkittynyt kriisi on herättänyt paljon keskustelua siitä, kuinka palkanmuodostusta voitaisiin parantaa. Palkkaneuvottelut ovat keskitetympiä kuin Ruotsissa, mutta keskittyneisyyden asenteessa on ollut paljon vaihtelua yli ajan. Silloin kun neuvottelukierrokset on käyty alakohtaisesti, palkankorotukset ovat olleet suurempia kuin keskitetyillä neuvottelukierroksilla, kun otetaan huomioon työttömyysaste (**HONKAPOHJA ET AL.** 2010).

Ruotsin palkanormin mukaan avoimen sektorin palkankorotuksia ei saisi ylittää muilla sektoreilla.

Suomelle on ehdotettu malliksi ruotsalaista järjestelmää, jossa ulkomaankauppa käyvä avoin sektori asettaa palkankorotuksille ”merkin”, jota muut sektorit eivät saa ylittää. Tämän normin ylläpito nojautuu vahvasti ammattiliittojen ja työnantajien välisten palkkaneuvottelujen koordinaatioon. Ruotsissa on laaja yksimielisyyttä siitä, että koko talouden tasolla palkanmuodostus on toiminut hyvin siitä lähtien, kun tätä normia alettiin soveltaa vuoden 1997 Teollisuussopimuksessa (*Industriavtal*).

Tämän mallin hyödyllisyys muille maille ei ole ilman muuta selvää. Ensimmäinen järjestelmään kohdistuu lisääntyviä paineita meneillään olevalla palkkaneuvottelukierroksella, koska työntekijäliittojen välinen koordinaatio on murtunut ensimmäistä kertaa sitten vuoden 1997. Tämän epäonnistumisen pitkän aikavälin seuraukset saattavat olla vakavia. Toiseksi huolimatta Suomen ja Ruotsin samankaltaisuuksista työmarkkinoiden instituutit ovat monimutkaisia eikä niitä ole helppo kopioida maasta toiseen. Suomen yritys ottaa käyttöön palkanormi toimialatasolla vuosina 2007–2012 jäi kauas menestyksestä. Osoittautui, että avoimen sektorin asettama normi toimi lattiana eikä kattana palkankorotuksille (**MEDLINGSINSTITUTET** 2016).

Palkanormin käyttöönotto epäonnistui Suomessa vuosina 2007–2012.

Ruotsin siirtymistä kohti paikallista sopimista on myös esitetty Suomelle jäljiteltäväksi. Kehitys ei kuitenkaan ole ollut yhtenäistä yli toimialojen ja ammattiryhmien (yksityiskohdista ks. **KAUHANEN** 2015). Nykyään Ruotsin julkisella sektorilla kaikki palkansaajat ovat jonkinlaisen paikallisen sopimisen piirissä, mutta yksityisellä sektorilla tämä osuus on vain 28 prosenttia (**MEDLINGSINSTITUTET** 2016). Tämä pätee myös toimihenkilöiden enemmistöön (78 prosenttia), mutta vain hyvin pieneen osaan työntekijöistä (5 prosenttia).

Paikallisen sopimisen kaikkein pisimmälle menevässä muodossa ei ole mitään keskistetyksi määriteltyjä palkankorotuksia ns. luvuttomissa sopimuksissa (*sifferlösa avtal*). Tämä on jätetty kokonaan paikallisille osapuolille, ja sellaiset sopimukset kattavat joitakin isoja toimihenkilökategorioita kuten opettajia ja sairaanhoitajia. Nykyään luvuttomien sopimusten piirissä on 50 prosenttia kaikista toimihenkilöistä, kun vuonna 2014 osuus oli 40 prosenttia.

Järkevä hypoteesi on, että paikallinen sopiminen tekee palkoista alttiimpia markkinavoimille ja johtaa suurempiin palkkaeroihin. On kuitenkin huomattava, ettei paikallisesta sopimisesta välttämättä seuraa yksilökohtaista palkanasetantaa. Ammattiliitoille jää yhä tilaa vaikuttaa yritystason palkanmuodostukseen, minkä tuloksena voisi olla pienet palkkaerot, jos ne preferoivat voimakkaasti tasa-arvoa. Valitettavasti meillä ei ole paljoa empiiristä evidenssiä palkanmuodostuksen hajauttamisesta ja erityisesti luvuttomista sopimuksista Ruotsissa¹⁷.

Tämä ei tietenkään sulje pois sitä, että paikallinen sopiminen olisi tärkeää palkanmuodostukselle. Silti huolimatta luvuttomista sopimuksista eivät opettajat eivätkä sairaanhoitajat – kaksi alaa, joilla on krooninen työvoimapula – ole tähän mennessä onnistuneet vastustamaan suhteellisten palkkojensa pitkäjätkäntä alenemista, kuten **ARBETSMARKNADSEKONOMISKA RÅDET** (2016) toteaa.

Ruotsissa paikallinen sopiminen ei ole estänyt opettajien ja sairaanhoitajien palkkojen jäämistä jälkeen keskipalkoista.

Toinen relevantti havainto on, että opettajien keskipalkat Suomen keskitetyn neuvottelujärjestelmän vallitessa ovat korkeammat kuin työmarkkinoilla kokonaisuudessaan, kun taas Ruotsissa vastaava suhteellinen palkka on huomattavasti alempi.¹⁸ Ruotsin tilanteen vakavuus on herättänyt hallituksen puuttamaan käynnissä olevaan palkkaneuvottelukierrokseen ja myöntämään valikoituille opettajille palkankorotuksia, jotka ylittävät neuvottelutulokset.

Kuvioista 3a ja 3b näimme, että teollisuuden yksikkötyökustannukset ovat kehittyneet suotuisemmin Ruotsissa kuin Suomessa. Ruotsin vuoteen 2006 asti ulottuneen kehityksen mekaaninen selitys on se, että tuottavuuden lisäykset olivat suurempia kuin vertailumaissa ja myös isompia kuin palkankorotukset (**ARBETSMARKNADSEKONOMISKA RÅDET** 2015). Vuodesta 2006 lähtien tuottavuus ja palkat ovat kehittyneet pitkälti samalla tavalla kuin 21 OECD-maassa. Perustavanlaatuisempi selitys Ruotsin saavutukselle on palkanormin käyttöönotto Teollisuussopimuksessa vuonna 1997. Palkkaneuvottelujen hajauttaminen ei Ruotsissa todennäköisesti ole ollut tärkeää sen yksikkötyökustannusten kehitykselle.

Palkkaneuvottelujen hajauttamisella ei todennäköisesti ole ollut suurta merkitystä Ruotsin kilpailukyvyille.

Ruotsissa suhteellisten palkkojen muodostus on luultavasti toiminut huonommin kuin keskipalkkojen muodostus. **ARBETSMARKNADSEKONOMISKA RÅDET** (2016) on tunnistanut suhteellisissa palkkoissa kaksijakoisen ongelman. Yhtäältä, ja kuten edellä pohdittiin, on työvoimaa ja alenevia reaali-palkkoja tärkeissä ammattiryhmissä kuten opettajilla, sairaanhoitajilla ja insinööreillä. Ilmeisesti neuvottelujärjestelmällä on ollut suuria vaikeuksia saavuttaa korkeampia suhteellisia palkkoja näille ryhmille, koska tämä laukaisisi muiden ryhmien kompensoivia palkkavaatimuksia ja siten uhkasi palkanormia. Toisaalta korkeat minimipalkat kansainvälisessä vertailussa ovat selvästi haitanneet ammattitaidottomien työläisten työllisyysnäkyviä.¹⁹

Ruotsissa on tehty kuusi tutkimusta ammattiliittojen sopimista minimipalkoista, ja ne kaikki ovat todenneet, että työllisyys vähenee tai kokonaistyöllisyys ei muutu, mutta marginaaliryhmien työllisyys heikkenee.²⁰ Nämä tulokset ovat linjassa erilaisten mallien teoreettisten ennustusten kanssa – kilpailullinen malli,

RUOTSALAINEN EHDOTUS KOLMIVUOTISIKSI ”SISÄÄNPÄÄSYTYÖPAIKOIKSI” MERKITSISI MINIMIPALKKOJEN ALENTAMISTA JA VEROHELPOUKSIA.

monopsoni ja realistisemmat etsintä- ja yhteensopivuusmallit – jotka kaikki esittävät, että riittävän korkeat minimipalkat aiheuttavat työttömyyttä (CAHUC ET AL. 2014). Ruotsalaisissa tutkimuksissa vaikutukset eivät useimmissa tapauksissa ole suuria. On kuitenkin syytä uskoa, että tutkimukset aliarvioivat pitkän aikavälin vaikutuksia, joita liittyy tuotantoteknologiaan ja uusien yritysten ja toimialojen nousuun.

Muista maista saadut empiiriset tulokset vaihtelevat enemmän, mutta todennäköisesti tämä heijastaa minimipalkkojen huomattavasti alempia tasoja useimmissa näistä maista. Skedingerin (2010b) mukaan Suomessa minimipalkat verrattuna keskipalkkoihin ovat noin 10 prosenttiyksikköä matalampia kuin Ruotsissa, ja BÖCKERMAN JA UUSITALO (2009) eivät löytäneet mitään työllisyysvaikutuksia, kun vähittäiskaupan alalla oli tilapäisesti alennettu minimipalkkaa.

”Suomessa minimipalkat verrattuna keskipalkkoihin ovat noin 10 prosenttiyksikköä matalampia kuin Ruotsissa.”

Ruotsi otti verotuksessa käyttöön ansiotulovähennyksen vuonna 2007, ja uudistusta laajennettiin useilla askelilla myöhemmin vuosina. ARBETSMARKNADSEKONOMISKA RÅDET (2016) osoittaa, että vähittäiskaupassa tai hotell- ja ravintola-alalla minimipalkalla työskentelevän reaalin käteen jäävä palkka nousi 70 prosenttia vuodesta 1997 vuoteen 2014, kun samalla bruttopalkka nousi 50 prosenttia. 20 prosenttiyksikön ero johtui ansiotulovähennyksestä. Huolimatta tästä nettopalkan hyvin suuresta noususta, joka oli suurempi kuin keskimääräisellä palkansaajalla, neuvotteluosapuolet eivät ilmeisesti nähneet mitään erityistä syytä hillitä minimipalkkojen nousua.

UUDISTUSEHDOTUS

ARBETSMARKNADSEKONOMISKA RÅDET (2016) on todennut, että on työn tarjontaan ja kysyntään liittyviä syitä, miksi Ruotsissa korkeat nimellispalkat ovat omiaan heikentämään vähän koulutettujen työllisyyttä. Tarjontapuolelle on pakolaiskriisin jälkeen tullut hyvin suuri määrä enimmäkseen vähän koulutettuja turvapaikanhakijoita – 160 000 vuonna 2015. Kun nämä ihmiset astuvat työmarkkinoille parin vuoden sisällä, kuvioista 2a ja 2b näkyvä työllisyyskuilu kantaväestön ja ulkomailla syntyneiden välillä todennäköisesti levenee edelleen.

On myös selvästi havaittu PISA-tulosten heikentyminen – joka on ollut suurinta kaikista OECD-maista – ja aiempien vuosien heikot tulokset alkavat nyt näkyä myös aikuisille suunnatuissa PIAAC-testeissä. Kysyntäpuolella on olemassa osaamiseen painottuvan teknologisen muutoksen globaali trendi, josta seuraa työn kysynnän painottuminen matalasta korkeaan osaamistasoon. Lisäksi globalisaatio on helpottanut matalan osaamistason työpaikkojen ulkoistamista muihin maihin.

ARBETSMARKNADSEKONOMISKA RÅDET (2016) on ehdottanut ”sisään pääsytyöpaikkoja” niille työmarkkinoiden tulokkaille, etnisestä taustasta riippumatta, jotka eivät ole löytäneet vakituista työtä. Näissä työpaikoissa tulisi olla vallitsevaa minimipalkkaa huomattavasti alemmat palkat, ei mitään työnantajan koulutusvaatimuksia (jotta vältytään vähäiseltä kiinnostukselta), ja niiden tulisi kestää enintään kolme vuotta (jotta vältytään matalapalkkaloukuilta). ”Sisään pääsytyöpaikkoihin” tulisi myös liittyä ylimääräinen työtulovähennys, jonka tarkoitus on taata kohtuullinen toimeentulo ja pitää yllä tällaisen työn tarjontaa.

Vaikka minimipalkan alentaminen on tärkeää, se ei ole ihmelääke. ”Sisään pääsytyöpaikkoja” pitäisi täydentää muilla jo olemassa olevilla toimilla, kuten palk-

katuella sekä siivous-, huolto- ja pesuala- alan verohelpotuksella.

Ehdotus ”sisään pääsytyöpaikoiksi” on saanut osakseen paljon huomiota tiedotusvälineissä. Suurin ammattiliittojen keskusjärjestö LO ja hallituskoalitio (sosiaalidemokraatit ja vihreät) ovat kuitenkin hylänneet ehdotuksen. Osittain tämä on johtunut epäilyksistä, että alentamalla palkkoja kyettäisiin luomaan paljon uusia työpaikkoja, mutta on myös pelätty vaikutuksia vakituisten työsuhteiden palkkoihin. Nämä kaksi argumenttia vaikuttavat loogisesti ristiriitaisilta. Lisäksi kun matalan ammattitaidon työvoimaa tulee massiivisesti, matalapalkkaisia työpaikkoja todennäköisesti ilmaantuu joka tapauksessa, joskin ei-säännellyillä sektoreilla kuten pimeillä työmarkkinoilla ja itsensä työllistämisen erilaisina muotoina. ■

Viitteet

* Tämä artikkeli perustuu Keynote -esitelmään Suomen Taloustieteellisen yhdistyksen 38. vuosikokouksessa Porissa 5.2.2016. Olen kiitollinen Petter Danielssonille kommentista ja Työsuoje- lurahastolle sekä Johan ja Jakob Söderbergin säätiölle tuesta, jonka ne ovat myöntäneet tekstissä mainitulle suomalais-ruotsalaiselle tutkimushankkeelle.

1 Neuvoston ruotsinkieliselle nimelle ei ole vakiintunutta suomenkielistä vastinetta. Sen englanninkielinen nimi on ”Labour Policy Council” eli ”Työpoliittinen neuvosto”. –Toim.huom.

2 Neuvoston puheenjohtajana toimii Lars Calmfors, ja sen muut jäsenet ovat Ann-Sofie Kolm, Tuomas Pekkarinen ja Per Skedinger. Sitä rahoittaa Ruotsin elinkeinoelämän keskusliitto (Svenskt Näringsliv), mutta se toimii itsenäisesti. Ks. www.arbetsmarknadsekonomiskaradet.se.

3 Työllisyysaste on työllisten määrä suhteutettuna samanikäiseen väestöön. –Toim.huom.

4 Efektiviisellä eläkkeellejäämisellä tarkoitetaan sitä tosiasiallista keskimääräistä ikää, jolla ikääntyneet työntekijät poistuvat työvoimasta. –Toim. huom.

5 Yksikkötyökustannukset ovat palkat ja sivukulut

jaettuna tuotannon määrällä. Ne suhteutetaan kilpailijamaiden vastaaviin lukuihin. –Toim.huom. 6 Itse asiassa kykenemme silloin vakioimaan yritysten ominaispiirteet kuten tuotantoteknologian, tuotetypin ja henkilöstöpolitiikan sikäli kuin ne ovat muuttumattomia ajassa.

7 Suomessa on toteutettu senioriteettisääntöjä joissakin työehtosopimuksissa, etenkin teknologiateollisuudessa. Senioriteetille annettu paino suhteessa muihin kriteereihin, kuten työntekijän pätevyyteen, on kuitenkin huomattavasti pienempi kuin ruotsalaisessa lainsäädännössä.

8 Kuten yleensäkin henkilöstöaineistossa, ei ole mahdollista tehdä eroa irtisanoutumisten ja irtisanomisten välillä.

9 Tuloksia ei voida selittää varhaisen eläköitymisen suuremmalla todennäköisyydellä Suomessa, koska vaikutus säilyy, kun jätämme pois kaikki yli 60-vuotiaat työntekijät.

10 Ks. **BÖCKERMAN ET AL.** (2015), kuvio 5.

11 **SKEDINGER** (2010a) sisältää kattavan kirjallisuuskatsauksen.

12 Ks. **BÖCKERMAN ET AL.** (2015), taulukko 3.

13 Itse asiassa vanhempien työntekijöiden työllisyysasteet olivat Ruotsissa korkeita kansainvälisessä vertailussa jo ennen kuin työsuhdeturvalaki (Lagen om anställningsskydd) astui voimaan vuonna 1974. Irtisanomisjärjestystä koskevia sääntöjä kuitenkin sovellettiin laajasti ruotsalaisissa työehtosopimuksissa myös ennen vuotta 1974, joskin työntekijöiden pätevyyttä painotettiin enemmän kuin senioriteettia (**NYCANDER** 2010).

14 Ks. **BÖCKERMAN ET AL.** (2015), kuvio 7.

15 Reaktiona tähän huolenaiheeseen vuonna 2001 säädetty laki salli enintään 10 työntekijän yritysten tehdä poikkeus kahden työntekijän kohdalla irtisanomistilanteessa. **VON BELOWIN JA SKOGMAN THOURSIEIN** (2010) mukaan uudistuksella oli mitätön vaikutus pienten yritysten nettotyöllisyyteen, koska työntekijöiden sisään- ja ulosvirtaukset olivat yhtä suuria.

16 Aineistomme, joka rajoittuu kolmeen toimialaan ja niillä toimiviin monikansallisiin yrityksiin, ei sovellu tämän kysymyksen syvällisempään tutkimiseen.

17 Meistä **BÖCKERMANIN ET AL.** (2015) linkitetty aineisto näyttää lupaavalta tämän kysymyksen tutkimisen kannalta, samoin kuin useiden muiden työmarkkinainstituutioiden vaikutusten tutkimisen kannalta.

18 Vuonna 2013 opettajien suhteellinen palkka Suomessa oli 104,2 prosenttia ja Ruotsissa 93,5 prosenttia (**ARBETSMARKNADSEKONOMISKA RÅDET** 2016).

19 Vuonna 2014 minimipalkka suhteessa mediaa-

nipalkkaan kolmella tärkeimmällä matalapalkka-alalla (vähittäiskauppa, hotellit ja ravintolat sekä kuntapalvelut) oli 60–68 prosenttia, mikä on enemmän kuin missään niistä 23 vertailumaasta, joissa on lakisääteinen minimipalkka (**ARBETS-**

MARKNADSEKONOMISKA RÅDET 2016).

20 Ks. **EDIN JA HOLMLUND** (1994), **ELIASSON JA NORDSTRÖM SKANS** (2014), **FORSLUND ET AL.** (2014), **LUNDBORG JA SKEDINGER** (2014) sekä **SKEDINGER** (2006, 2015).

Kirjallisuus

ARBETSMARKNADSEKONOMISKA RÅDET (2015), Arbetsmarknadsekonomisk rapport. Inför avtalsrörelsen 2016, Stockholm.

ARBETSMARKNADSEKONOMISKA RÅDET (2016), Arbetsmarknadsekonomisk rapport. Dags för större lönespridning?, Stockholm.

VON BELOW, D. & SKOGMAN THOURSIE, P. (2010), Last-in First-out? Estimating the Effect of Seniority Rules in Sweden, *Labour Economics*, 17, 987–997.

BÖCKERMAN, P. & SKEDINGER, P. & UUSITALO, R. (2015), Seniority Rules, Worker Mobility and Wages: Evidence from Multi-Country Linked Employer-Employee Data, *Labour Institute for Economic Research, Working Paper* 302.

BÖCKERMAN, P. & UUSITALO, R. (2009), Minimum Wages and Youth Employment: Evidence from the Finnish Retail Trade Sector, *British Journal of Industrial Relations*, 47, 388–405.

CAHUC, P. (2010), Employment Protection Legislation in Sweden, teoksessa *Att skapa arbeten – löner, anställningsskydd och konkurrens*, Finansdepartementet, Stockholm, SOU 2010:93.

CAHUC, P. & CARCILLO, S. & ZYLBERBERG, A. (2014), *Labor Economics*, 2nd edition, Cambridge, MA and London: MIT Press.

EDIN, P.-A. & HOLMLUND, B. (1994), *Arbetslösheten och arbetsmarknadens funktionsätt*, bilaga 8 till 1994 års Långtidsutredning, Stockholm: Fritzes.

ELIASSON, T. & NORDSTRÖM SKANS, O. (2014), Negotiated Wage Increases and the Labor Market Outcomes of Low-wage Workers: Evidence from the Swedish Public Sector, *IFAU Working Paper* 2014:10.

FORSLUND, A. & HENSVIK, L. & NORDSTRÖM SKANS, O. & WESTERBERG, A. & ELIASSON, T. (2014), *Avtalslöner, löner och sysselsättning*, IFAU Rapport 2014:8.

HONKAPOHJA, S. & KOSKELA, E.A. & LEIBFRITZ, W. & UUSITALO, R. (2009), *Economic Prosperity Recaptured. The Finnish Path from Crisis to Rapid Growth*, CESifo Book Series, Cambridge, MA and London: MIT Press.

KANNISTO, J. (2015), Effective Retirement Age in the Finnish Earnings-related Pension Scheme, Finnish Centre for Pensions, Working Paper 03/2015.

KAUHANEN, M. (2015), Ruotsin palkanmuodostusmalli – keskitetty, liittokohtainen vai hajautettu? *Talous&Yhteiskunta*, 43:4, 2–8.

LUNDBORG, P. & SKEDINGER, P. (2014), Minimum Wages and the Integration of Refugee Immigrants”, *IFN Working Paper* 1017.

MEDLINGSINSTITUTET (2016), *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2015. Medlingsinstitutets årsrapport*, Stockholm.

NYCANDER, S. (2010), *Sist in först ut. LAS och den svenska modellen*, Stockholm: SNS Förlag.

OECD (2015), *Pensions at a Glance*, Paris: OECD.

SKEDINGER, P. (2006), Minimum Wages and Employment in Swedish Hotels and Restaurants. *Labour Economics*, 13, 259–290.

SKEDINGER, P. (2010a), *Employment Protection Legislation: Evolution, Effects, Winners and Losers*, Cheltenham, UK, and Northampton, MA: Edward Elgar.

SKEDINGER, P. (2010b), *Sweden: A Minimum Wage Model in Need of Modification*, teoksessa *Vaughan-Whitehead, D. (Ed.): The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*, Cheltenham, UK, and Northampton, MA: Edward Elgar and Geneva: ILO, 367–405.

SKEDINGER, P. (2015), Employment Effects of Union-Bargained Minimum Wages: Evidence from Sweden's Retail Sector, *International Journal of Manpower*, 36, 694–710.