Blogi

Hyödykemarkkinoiden lait eivät päde työmarkkinoilla

Suomen talous | 01.06.2018 | Juha Kilponen

KIRJOITTAJA



Juha Kilponen
Osastopäällikkö

Miksi yhteiskunta, kuten Suomi, päätyy työmarkkinoilla tilanteeseen joka on tehoton? Miksi yleistä hyvinvointia nostavista työmarkkinareformeista näyttää olevan mahdoton päästä sopuun?

Käsiini osui muutama päivä sitten kirja ”*Labour Markets as a Social Institutions*”. Kirjan kirjoittaja on yksi taloustieteen nobelisteista, kasvuteoriastaan tunnettu Robert M. Solow. Tämä kirja käsittelee kuitenkin työmarkkinoita. Se on julkaistu vuonna 1990 ja perustuu hänen luentoihinsa Kalifornian yliopistossa, Berkeleyssä.

Robert Solow on kiinnostunut siitä, miksi työmarkkinoiden pysyvä tai vähintään hyvin pitkäaikainen ylitarjonta tai ylikysyntä ei purkaudu työnhinnan sopeutumisen kautta kuten hyödykemarkkinoilla tapahtuisi. Miksi työttömyys on niin pysyvä ilmiö, vaikka tiedetään kuinka mittavat sen yksityiset- ja yhteiskunnalliset kustannukset ovat? Miksi yhteiskunta, kuten Suomi, päätyy työmarkkinoilla tilanteeseen joka on tehoton? Miksi yleistä hyvinvointia nostavista työmarkkinareformeista näyttää olevan mahdoton päästä sopuun?

Robert Solowin keskeinen argumentti on, etteivät työmarkkinat toimi samalla tavalla kuin tavaroiden ja palvelusten markkinat.

Tavaroiden ja palvelusten markkinoilla hyödykkeen hinta määräytyy kysynnän ja tarjonnan tasapainosta. Tehokkaasti toimivilla markkinoilla hyödykkeen tuottamisen lisäkustannus on yhtä suurin kuin siitä kuluttajalle koituva hyödyn lisäys. Tämä on myös hinta jonka kuluttaja on hyödykkeestä valmis maksamaan. Havaitut hintojen vaihtelut ovat seurausta tuotantokustannusten ja hyödykkeiden kuluttajille tuottaman hyödyn vaihteluista, eli siis kysynnän ja tarjonnan vaihteluista.

Työmarkkinoiden toimiessa saman logiikan mukaisesti, työn kysynnän ja tarjonnan vaihtelut (joihin kuuluu mm. työn tuottavuuden ja vapaa-ajasta koetun hyödyn vaihtelu) selittäisivät myös työpanoksen hinnan eli palkan vaihtelut. Näin ei tietenkään tapahdu, edes kaikista ”joustavimmilla” työmarkkinoilla. Palkat vaihtelevat selvästi maltillisemmin kuin hinnat, ja erityisesti nimellispalkat joustavat vain vähän alaspäin. Palkat näyttävät myös asettuvan tasolle joka ei takaa talouden täystyöllisyyttä edes pitkällä aikavälillä.

Tämän ilmiön seurauksena työmarkkinoilla voi olla pitkäaikainen tai jopa pysyvä alityöllisyys, eli kaikille työtä haluaville ei sitä löydy. Joissakin tilanteissa voi esiintyä myös työn ylikysyntää, jolloin kysytylle työtunnille ei löydy tarjontaa, vaikka työmarkkinoilla olisikin vapaata kapasiteettia (eli työttömiä).

Yritysten ja kotitalouksien työn kysyntä- ja tarjonta päätöksiin vaikuttavat myös muut kuin kysyntä–tarjonta-tasapainosta määräytyvät tehokkuusehdot. Nämä muut tekijät voivat olla siinä määrin merkittäviä, että ne selittävät sekä palkkojen käyttäytymisen että korkean työttömyyden.

Solow nostaa esille erityisesti ns. tehokkuuspalkkateorian ja työmarkkinoiden sisäpiiriteorian, jotka molemmat olivat muodissa erityisesti 1980–1990-luvun vaihteen työmarkkinakirjallisuudessa. Tehokkuuspalkkaoletuksen mukaan yritysten kannattaa maksaa työntekijälle hieman enemmän kuin hänen markkina- tai tasapainopalkkansa. Korkeampi palkka kannustaa työntekijää parempaan työsuoritukseen ja työntekijä kokee sen myös reiluksi, koska hän pääsee näin osalliseksi yrityksen tuottamasta voitosta. Tämän seurauksena osa työvoimasta jää kuitenkin työllistymättä, koska palkka on markkinatasapainon yläpuolella.

Sisäpiiriteorian mukaan työmarkkinoiden sisäpiiriläiset eli työlliset kykenevät neuvottelemaan itselle palkan, joka on markkinatasapainon yläpuolella. Neuvotteluvoima voi syntyä monen tekijän summana. Se voi liittyä esimerkiksi työntekijöiden yrityskohtaiseen osaamiseen.

Osapuolten intressissä voi olla myös vakuuttaa työntekijä palkan laskua vastaan (ns. implisiittisten sopimusten teoria). Työnantaja eli yritys voi suojautua paremmin tulojen heilahteluita vastaan kuin työntekijä. Optimaalisessa yrityksen ja kotitalouden välisessä sopimuksessa palkka riippuu vain vähän vallitsevasta työmarkkinatilanteesta: työttömyyden lisääntyminen tai vähentyminen ei johda merkittäviin muutoksiin palkassa.[1]

Kaikkia näitä teorioita yhdistää sama ajatus siitä, että työsuorituksesta maksettu palkka ei määräydy pelkästään työmarkkinoiden sen hetkisen kysyntä–tarjonta-tilanteen perusteella. Palkka ei voi siten toimia tehokkaasti markkinat tasapainottavana hintana, koska sillä on muita edellä kuvattuja rooleja työmarkkinoilla.[2]

Kansantalous voi näin ajautua tasapainoon, jossa työttömyys on pysyvästi korkea

Samasta syystä myös työmarkkinoiden uudistukset ovat tähän tasapainoon päädyttyä hyvin vaikeita toteuttaa: työmarkkinoiden sisäpiiriläisten (työntekijöiden ja yritysten) etuna on ylläpitää tehotonta tasapainoa. Ja kun tällaiseen tehottomaan tasapainoon on päädytty, tehokkaamman alhaisemman työttömyyden tasapainon saavuttaminen ei voi tapahtua ilman kustannuksia. Jos näiden kustannusten jakamisesta ei päästä työmarkkinoilla toimivien kesken yhteisymmärrykseen, ei synny myöskään uudistuksia.

Suomessa kilpailukykysopimus voidaan tulkita uudistukseksi, joka voisi osaltaan purkaa edellä kuvatun kaltaista tehotonta tasapainoa. Siinä yritysten palkkakustannuksia alennettiin ja pyrittiin näin ainakin epäsuorasti korkeampaan työllisyyteen. Sopimuksen aikaansaamiseksi tarvittiin kuitenkin valtion apua, kun työntekijöille koituvia kustannuksia kompensoitiin veronalennuksilla. Tällaisen sisäisen devalvaation vaikutukset palkkoihin ja työttömyyteen tapaavat kuitenkin jäädä väliaikaisiksi, sillä kilpailukykysopimus ei muuttanut työmarkkinoiden perusasetelmaa.

Toisena esimerkkinä tehottoman tasapainon puolustamisesta voidaan nähdä oppisopimusjärjestelmä ja siihen liittyvät palkkauskäytännöt. Oppisopimusjärjestelmän kantavana ideana on tarjota työmarkkinoiden ulkopuolisille vaihtoehtoinen väylä tulla sisään työmarkkinoille ja näin ainakin jossain määrin helpottaa työmarkkinoiden sisäpiiriongelmaa. Aiempaa työkokemusta vailla oleville työntekijöille pitäisi kuitenkin voida maksaa alempaa palkkaa jotta yritysten kannattaisi heitä työllistää. Tätä saatetaan kuitenkin vastustaa, koska se asettaa sisäpiiriläiset ja ”ulkopuoliset” kilpailuasemaan, eli sisäpiiriläisten näkökulmasta vaivalla hankittu hyvä asema järkkyisi.

Jos tehokkuuspalkkateoria tai implisiittiset sopimukset on keskeinen työttömyys–palkka-paradoksin selittäjä, silloin yksi tapa lieventää työttömyysongelmaa olisi sitoa palkat tiiviimmin yrityksen tai yritysten sisällä toimivien tiimien menestymiseen. Tätä voitaisiin edesauttaa sopimalla palkoista paikallisesti. Mutta tätäkin uudistusta kohtaan löytyy vastustajia, koska ei tiedetä miten se vaikuttaa kakun jakautumiseen yrityksen ja työntekijän välillä.

Robert M. Solow päättää pohdintansa mielestäni arvokkaaseen havaintoon.

” Labour is not a commodity exactly like most others. […] The question is whether we can tinker with labour- market institutions as I have suggested, or in other ways, so that they can provide job security and wage continuity that people seem to want, without falling into gross inefficiency, and in particular into that grossest inefficiency – persistent unemployment”

Robert M. Solow, 1990, pp. 79–90

Tätä kirjoitettaessa Suomen koko käytettävissä olevasta työvoimasta 8 % on työttömänä. Samaan aikaan entistä suurempi osa yrityksistä kohtaa vaikeuksia saada rekrytoitua työntekijöitä. Harvempia ovat ne tilanteet jolloin kaupasta loppuu (suuressa mittakaavassa) leipä, tai maito, tai että ne vanhenevat käyttämättöminä kaappiin. Työmarkkinoilla tämä on kuitenkin mahdollista, koska yritysten ja työntekijöiden kohtaamiseen työmarkkinoilla liittyy paljon monipolvisempaa sosiaalista vuorovaikutusta kuin hyödykemarkkinoilla. Tämä ei kuitenkaan saa olla perusteena sille että hyväksymme tämänhetkisen korkean työttömyyden.

Asiasanat

palkat, Suomen talous, talouspolitiikka, työmarkkinat