

# Palkkaerot ja palkkojen joustavuus Suomessa\*

Suomalaisia työmarkkinoita luonnehtii tavallisesti korkea reaali-palkkajäykkyys, mutta taantumien aikana se muuttuu nimellistä jäykkyydeksi, joka rajoittaa reaali-palkkojen sopeutumista alaspäin. Kohtalaisen inflaation ylläpitäminen mahdollistaisi reaali-palkkojen sopeutumisen nimellispalkkajäykkyyksistä huolimatta. Vallitsevat työmarkkinainstituutiot näyttävät sallineen palkkaerojen sopeutumisen ulkoisiin kehitystrendeihin pidemmällä aikavälillä. Myös palkankorotusten jakauma reagoi tuottavuuden laskuun ja työttömyyden kasvuun viimeaikaisessa suuressa taantumassa. Palkkajäykkyyksien vaikutuksia työllisyyteen on kuitenkin erittäin vaikea arvioida.

**P**alkanmuodostuksen joustavuus (tai vastakohtana jäykkyys) on keskeinen kysymys työmarkkinoiden toiminnan ja makrotalouden näkökulmasta. Jos työmarkkinoilla vallitsi täydellinen kilpailu, palkka joustaisi aina kysynnän ja tarjonnan tasapainoon eikä yksilöiden tahdonvastaista työttömyyttä syntyisi. On kuitenkin hyvin tiedossa, että työmarkkinat poikkeavat monin tavoin täydellisesti kilpailevien markkinoiden ehdoista, ja siksi on esitetty myös useita erilaisia syitä sille, miksi palkat eivät joustaa alaspäin työttömyyden kasvaessa<sup>1</sup>.

Kun ammattiliitot neuvottelevat nimellispalkoista työnantajien (tai heidän liittojensa) kanssa, on mahdollista, että ne vastustavat palkkojen alentamista, koska ne painottavat tavoitteissaan palkkoja enemmän kuin työllisyyttä (ns. sisäpiirimalli). Vaihtoehtoisesti liitot eivät usko palkanalennusten kuitenkaan pelastavan työpaikkoja huonossa taloustilan-

teessa, vaan ne ovat pikemminkin tulonsiirto työnantajille.

Mutta palkkajäykkyyksiä esiintyy myös sellaisissa maissa, joissa ammattiliitosten merkitys on pieni. Ns. tehokkuuspalkkamallien erilaiset versiot voivat johtaa palkkojen jäykkyyteen alaspäin. Työnantajat voivat esimerkiksi pidättäytyä palkanalennuksista siksi, että niiden johdosta yritys menettäisi ensimmäisenä korkeimman tuottavuuden työntekijöitä, jolle tarjoutuu parempia ansaintamahdollisuuksia muualla. Ns. reilun palkan mallissa palkanalennukset taas koetaan epäreiluiksi, ja ne johtaisivat työntekijöiden vetäytymiseen yhteistyöstä, mikä seurauksena työn tuottavuus laskisi. Yrityksen ei siis kannata alentaa palkkaa lyhyen aikavälin kustannussäästöjen saavuttamiseksi.

Työnantajat voivat myös tavallaan vakuuttaa työntekijät palkanalennuksia vastaan, koska työntekijät suosivat tasaista tulovirtaa ja työnantajien on yleensä helpompi kantaa tulonvaihteluja

esimerkiksi rahoitusmarkkinoiden kautta (ns. implisiittisten sopimusten malli). Palkkojen jäykkyys alaspäin ei ole siis välttämättä merkki jostain vääristävistä rajoitteista kuten minimipalkoista, vaan se voi perustua työntekijöiden ja yritysten optimaaliseen käyttäytymiseen, kun huomioidaan työmarkkinoiden toimintaan vaikuttavat erityispiirteet.

**Palkkojen jäykkyys alaspäin voi olla niin työntekijöiden kuin yritystenkin etujen mukaista.**

Makrotaloudellisesti palkkajäykkyydet liittyvät työttömyyteen ja inflaatioon ja siten rahapolitiikkaan. Monet makrotaloudelliset mallit ovat rakentuneet oletukselle, ettei reaali-palkassa<sup>2</sup> ole suhdannevaihteluja tai se on vain lievästi myötäsyklinen. Silloin työllisyys (työttömyys) vaihtelee suhdanteissa enemmän

*Jari Vainiomäki  
korostaa, että  
palkkajäykkyyksien  
työllisyysvaikutusten  
arvioiminen on  
vaikeata.*



# PALKKAEROJEN KASVU HIDASTUI SELVÄSTI FINANSSIKRIISIN JÄLKEEN.

kuin jos reaali-palkan vaihtelu hoitaisi osan suhdannevaihteluiden vaimentamisesta. Tällainen reaali-palkkajäykkyys johtaa siihen, ettei rahapolitiikalla ole vaikutuksia reaali-louteen kuten esimerkiksi työllisyyteen.

Toisaalta nimellispalkkojen jäykkyys alaspäin merkitsee sitä, että inflaatio ja sitä vauhdittava rahapoliittinen elvytys voi toimia voiteluaineena talouden rattaissa, erityisesti matalan inflaation oloissa<sup>3</sup>. Korkean tai kohtuullisen inflaation vallitessa reaali-palkan alenemiseen riittää se, että nimellispalkat nousevat inflaatiota hitaammin. Tämän saavuttaminen palkkaneuvotteluissa liittojen kanssa on todennäköisesti helpompaa kuin nimellispalkkojen suoranainen laskeminen.

Työntekijät voivat myös pitää nimellispalkkojen alentamista epäilempänä kuin reaali-palkan laskemista inflaatiota pienemmillä palkankorotuksilla. Silloin nimellispalkkojen jäykkyys alaspäin muodostuu erityiseksi ongelmaksi, kun inflaatio on matala, koska se estää reaali-palkkojen alentamisen.

**Inflaatio on helpompi keino saavuttaa reaali-palkkojen jousto kuin nimellispalkkojen alentaminen.**

On olemassa varsin laaja ja kasvava tutkimuskirjallisuus, jossa on pyritty eri tavoin hahmottamaan ja eksaktimmin mittaamaan, kuinka yleistä palkkojen jäykkyys alaspäin on. Osa kirjallisuudesta tarkastelee reaali-palkkojen suhdannekäyttäytymistä palkkaindeksien kautta. Näiden keskimääräisiä palkkoja kuvaavien indeksien käyttäytymiseen vaikuttavat kuitenkin työvoiman koostumuksen muutokset eri suhdannevaiheissa<sup>4</sup>. Tutkimuksissa onkin siirretty yhä enemmän

mikroaineistojen käyttämiseen eli puh-taisiin yksilötason aineistoihin tai yhdis-tettyihin työntekijä-työnantaja-aineis-toihin. Niiden avulla voidaan tarkastella yksilötason palkanmuutosten jakaumia hyvin yksityiskohtaisesti<sup>5</sup>.

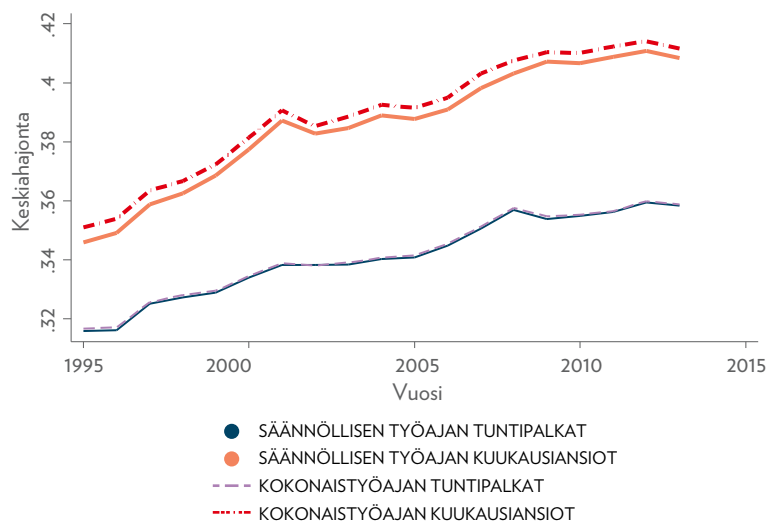
Tässä kirjoituksessa raportoidut tulokset pohjautuvat Tilastokeskuksessa muodostettuun harmonisoituun yksityisen sektorin palkkarakenneaineistoon, joka kokoa yhteen työnantajaliittojen palkkakyselyt sekä Tilastokeskuksen tekemät kyselyt järjestäytymättömille yrityksille ja aloille<sup>6</sup>. Aineistossa voidaan seurata samojen henkilöiden palkkoja peräkkäisinä vuosina, joten työvoiman koostumuksen muutoksista aiheutuvat ongelmat poistuvat. Työntekijöiden työnantajayritys tiedetään, joten aineistoon voidaan myös liittää yritystä koskevia tietoja, kuten lii-kevaihto tai voitot.

## PALKKAEROJEN KEHITYS KERTOO OSALTAAN PALKKOJEN JOUSTAVUUDESTA

Palkkaerojen suuruutta voidaan pitää yhtenä palkkajoustavuuden mittarina, koska se kertoo, kuinka paljon yksilö-, yritys- ja alakohtaiset tekijät vaikuttavat palkkoihin. Palkkaerojen yleistä suuruutta mitataan usein logaritmoitujen palkkojen keskihajonnalla (tai varianssilla)<sup>7</sup>. Kuviossa 1 esitetään reaali-palkkojen hajoituksen kehitys vuosina 1995–2013 tuntipalkkoille ja kuukausiansioille käyttäen sekä säännöllisen työajan palkkoja että kokonaistyöajan palkkoja<sup>8</sup>. Kuukausiansioiden hajonta oli suurempaa, koska se sisältää myös yksilöiden väliset erot työajassa, mutta eri mittojen kehitys yli ajan oli hyvin samanlainen.

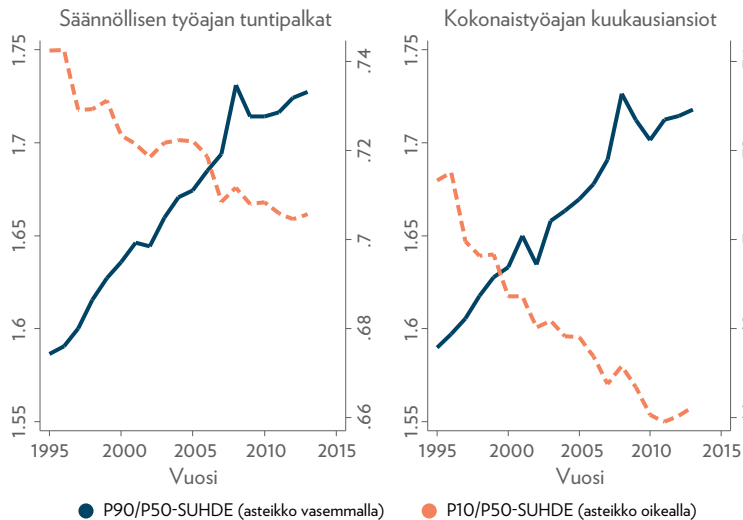
Reaali-palkkojen hajonta kasvoi 4 prosenttiyksikköä tuntipalkkoille ja 5 pro-

Kuvio 1. Palkkahajonnan kehitys 1995–2013.

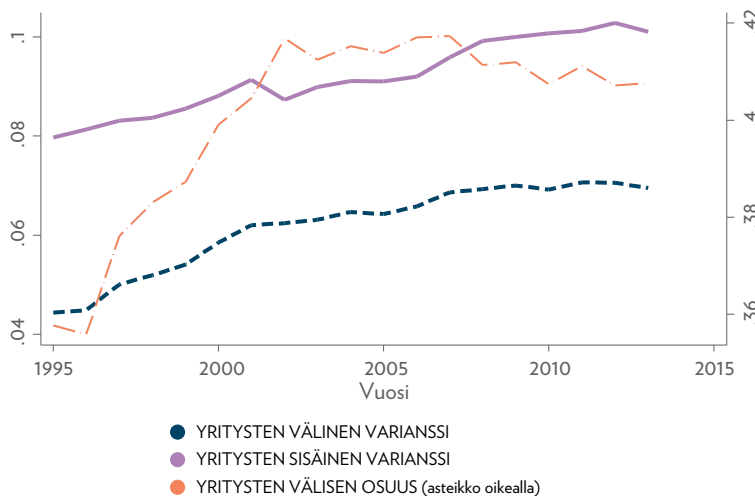


## SUOMESSA PALKKAEROT KASVOIVAT ENITEN YRITYSTEN SISÄLLÄ, MITÄ ON **VAIKEA SELITTÄÄ MILLÄÄN MUUTOKSILLA TYÖ-** MARKKINAINSTITUUTIOISSA.

Kuvio 2. Palkkaerojen kehitys desiiilisuhteiden mukaan vuosina 1995–2013.



Kuvio 3. Yritysten välisten ja niiden sisäisten palkkaerojen kehitys 1995–2013



senttiyksikköä kuukausiansioille koko aikavälillä, mikä vastasi 13–14 prosentin suhteellista kasvua palkkaeroissa. Hajonnan kasvu oli nopeinta vuosina 1995–2001 ja hitainta vuosien 2008–2009 finanssikriisin jälkeen.

Palkkaerojen kehitystä eri palkkatasoilla hahmotetaan useimmiten eri palkkadesiilien<sup>9</sup> suhteellisilla eroilla. Kuviossa 2 on esitetty 9. desiilin suhde mediaaniin (P90/P50) ja 1. desiilin suhde mediaaniin (P10/P50) säännöllisen työajan tuntipalkoille (vasemmalla) ja kokonaistyöajan kuukausiansioille (oikealla). Palkkaerot kasvoivat trendinomaisesti sekä palkkajakauman ylä- että alapäässä vuoteen 2008 saakka, jonka jälkeen erojen kasvu hidastui selvästi tai tasaantui kokonaan.

Palkkaerojen kasvu oli suhteellisesti suurin piirtein yhtä suurta (noin 7–8 prosenttia) palkkajakauman molemmissa päässä, joten 1990-luvun puolivälistä alkaen desiilisuhde P90/P10 kasvoi suhteellisesti noin 15 prosentilla 2010-luvulle tultaessa. Myös työtuntien hajonta kasvoi, sillä kuukausiansioiden (joihin siis sisältyvät myös työtunnit) erot kasvoivat tuntipalkkoja enemmän jakauman alapäässä. Työtuntien vähentyminen ja niiden hajonnan kasvu näyttävät kohdistuneen erityisesti matalapalkkaisiin.

Kuviosta 3 nähdään, että yritysten sisäiset palkkaerot ovat kasvaneet tasaisesti.<sup>10</sup> Yritysten väliset palkkaerot ovat myös kasvaneet, mutta ne kasvoivat voimakkaammin aikavälillä 1995–2001, jolloin yritysten välisen varianssin osuus ansioiden kokonaisvaihtelusta kasvoi. Tämän jälkeen yritysten sisäisen ja välisen vaihtelun kasvu oli suurin piirtein samanlaista, mutta finanssikriisin jälkeen yritysten välinen vaihtelu kasvoi hieman hitaammin kuin sisäinen vaihtelu.

Suomen kehityksessä on ollut joitakin eroavia ja yhteisiä piirteitä verrattuna muihin maihin. Useat tutkimukset ovat raportoineet yritysten välisten palkka-



# PALKKAJÄYKKYYS ILMENEE PALKANMUUTOSTEN JAKAUMAN KESKITTYMISENÄ NOLLAN KOHDALLE.

erojen kasvaneen eri maissa ja selittävän jopa kokonaan yksilöiden välisten palkkaerojen kasvun<sup>11</sup>. Palkkaerojen kasvun keskittyminen yritysten sisäisten erojen kasvuun Suomessa viimeisen vuosikymmenen aikana ja erityisesti finanssikriisin jälkeen on siis jossain määrin poikkeavaa verrattuna muiden maiden yleiseen kehitykseen.

Yritysten välisten palkkaerojen kasvun pysähtymistä finanssikriisin jälkeen Suomessa on vaikea selittää työmarkkinainstituutioiden muutoksella. Niissä ei ole sinänsä tapahtunut mitään merkittävää muutosta, joka voisi selittää yrityskomponentin heikkenemistä. Pikemminkin on esiintynyt painetta toiseen suuntaan eli toimiala- ja yrityskohtaisen palkanmuodostuksen lisäämiseen.

Finanssikriisin jälkeen tosin palattiin keskitettyihin työmarkkinasopimuksiin, jotka saattoivat johtaa yrityskohtaisten erojen jäädyttämiseen viime vuosina. Tämä ei kuitenkaan voi selittää trendin muutosta jo 2000-luvun alussa. Yksi mahdollinen selitys on, että teknologisen kehityksen seurauksena palkanmuodostuksessa korostuu yksilötason osaaminen ja/tai työtehtävien luonne (rutiiniluonteisuus, polarisaatio) entistä enemmän verrattuna eroihin yritysten ominaisuuksissa.

Joka tapauksessa palkkaerot kasvoivat Suomessa aikavälillä 1995–2013 ilman merkittäviä työmarkkinainstituutioiden muutoksia, eli vallitsevat instituutiot sopeutuivat ulkoisiin kehitystrendeihin ja sallivat niiden aiheuttaman kasvun palkkaeroissa sekä yritysten välillä että niiden sisällä. Sellainen käsitys, jonka mukaan suomalainen sopimusjärjestelmä täysin jäykistäisi palkkaerot, ei näyttäisi olevan sopusuunnissa palkkaerojen tosiasiallisen kehityksen kanssa.

## PALKKAJÄYKKYYSIEN MITTAAMINEN JA KEHITYS

Palkkajäykkyyksiä tarkastellaan usein yksilötason palkanmuutosten jakaumien

avulla. Palkanmuutosten jakaumassa on usein keskittymistä (”piikki”) nollan kohdalla ja toisaalta vähemmän havaintoja nollan alapuolella (palkan laskuja) kuin vastaavassa kohdassa palkan korotuksia. Nämä ovat osoituksia nimellispalkkajäykkyydestä alaspäin, eli osa ”halutuista” palkanlaskuista jää toteutumatta nimellispalkkajäykkyyden johdosta. Sen sijaan työntekijän palkka pysyy ennallaan, aiheuttaen piikin nollassa.

Vastaavasti jos henkilö kokee reaalipalkan laskun sijasta reaalipalkan ”jäädetyksen”, niin puhutaan reaalipalkkajäykkyydestä alaspäin. Palkan muutosten jakaumassa reaalijäykkyys ilmenee havaintojen keskittymisen inflaatiovauhdin kohdalle: reaalipalkka ei muutu, kun nimelliskorotus on sama kuin inflaatio.

Voidaan puhua myös sopimuspalkkajäykkyydestä, jos havainnot keskittyvät työehtosopimuksissa (keskitetysti) sovitun palkankorotuksen kohdalle, sen

sijaan että palkankorotus olisi sitä pienempi esimerkiksi yritystasolla käytyjen neuvottelujen perusteella.

Taulukossa 1 esitetään palkan laskun tai jäädytyksen kokeneiden henkilöiden osuuksien keskiarvot vuosille 1996–2013. Nollamuutosten osuus oli suurempi nimellispalkkoissa kuin reaalipalkkoissa tai poikkeamissa sopimuskorotuksesta. Nimellispalkan jäädytykset olivat myös jonkin verran yleisempiä kuukausipalkkaisilla verrattuna tuntipalkkojen muutoksiin. Osuudet olivat kuitenkin keskimäärin varsin pieniä; suurin nollamuutosten osuus oli 4,3 prosenttia nimellisissä kuukausipalkkoissa ja pienin 1,0 prosenttia reaalissa tuntipalkkoissa.

Toisaalta palkanlaskujen osuus oli tuntuva sekä nimellis- että reaalipalkkoissa. Keskimäärin 10 prosenttia (16 prosenttia) henkilöistä koki nimellispalkan laskun riippuen palkkausmuodosta ja lähes kolmasosa, 27 prosenttia (30 prosenttia) koki reaalipalkan laskun. Vielä hieman

Taulukko 1. Palkkajäykkyyksiin liittyviä tunnuslukuja (%).

Palkkakäsite ja ryhmä	Nollamuutosten osuus	Negatiivisten muutosten osuus	Negatiivisten muutosten keskiarvo
Nimellinen, tuntipalkka	2,8	16,0	-8,1
Nimellinen, kuukausipalkka, kokoikaiset	4,3	10,3	-7,8
Reaalinen, tuntipalkka	1,0	30,3	-5,6
Reaalinen, kuukausipalkka, kokoikaiset	1,4	26,8	-4,2
Poikkeama sopimuskorotuksesta, tuntipalkka	1,5	35,4	-4,7
Poikkeama sopimuskorotuksesta, kuukausipalkka, kokoikaiset	2,2	32,4	-3,3

Huomautus: Tuntipalkkoja koskevat luvut on laskettu kaikille henkilöille, joille tuntipalkka on laskettavissa palkkarakenneaineistossa riippumatta palkkausmuodosta. Kuukausipalkkaisia koskevat luvut on laskettu vain niille, joiden palkkausmuoto on kuukausipalkka ja joiden työaika on kokoaikainen. Lukuja laskettaessa on tarkasteltu vain henkilöitä, jotka ovat samassa yrityksessä ja samassa ammatissa peräkkäisinä vuosina.

# FINANSSIKRIISIN JÄLKEISESSÄ TAANTUMASSA INFLAATIO OLI HIDASTA JA REAALIPALKKAJÄYKKYYS PYSYI KORKEANA, TOISIN KUIN 1990-LUVUN LAMASSA.

suuremmalla osalla henkilöistä nimellispalkan korotus alitti keskimääräisen sopimuskorotuksen eli sopimuspalkkaindeksin muutoksen<sup>12</sup>.

Myös palkanlaskujen keskiarvot olivat merkittäviä. Nimellispalkan lasku oli keskimäärin noin 8 prosenttia. Reaalipalkan lasku oli 4 prosenttia kuukausipalkkaisuilla ja lähes 6 prosenttia tuntipalkkoissa. Koska keskiarvot on laskettu vain kyseisen laskun kokoneille, niin nimellispalkkaa pienempi reaalipalkan laskujen keskiarvo johtuu siitä, että ne keskittyivät lähemmäs nollaa kuin nimellispalkan laskut. Reaalipalkan osalta laskelmissa ovat siis mukana myös henkilöt joilla reaalipalkka laski, koska nimellispalkan nousu oli vähän inflaatiota pienempi.

**”Reaalipalkan laskut yleistyivät finanssikriisin jälkeisen suuren taantuman aikana.”**

Reaalipalkan laskut yleistyivät finanssikriisin jälkeisen suuren taantuman aikana<sup>13</sup>. Erityisesti vuosina 2011–2012 50–60 prosenttia henkilöistä koki reaalipalkan laskun, kun osuus tavallisesti on noin 20–30 prosenttia. Jos tarkastellaan kolmen vuoden palkanmuutosten keskiarvoja, niin reaalipalkan nousu hidastui varsin voimakkaasti vuosien 2002–2005 10 prosentista vuosien 2010–2013 2 prosenttiin tuntipalkkoissa ja vastaavasti 12 prosentista 4 prosenttiin kuukausipalkkaisuilla. Tämä reaalipalkkojen kehitys osoittaa suomalaisten työmarkkinoiden varsin merkittävää sopeutumiskykyä kasvaneeseen työttömyyteen ja tuottavuuden heikkoon kasvuun suuren taantuman aikana. Voidaan tietysti ajatella, että tarvetta olisi ollut vielä suuremmalle ja nopeammalle sopeutumiselle, mutta käsitys työmarkkinoiden lähes täydellisestä joustamattomuudesta voidaan hylätä.

Vaikka nollapiikit olivat keskimäärin pieniä, niin yksittäisinä vuosina myös ne ovat olleet merkittäviä, erityisesti finanssikriisin ja sen jälkeisinä vuosina 2007–2013. Esimerkiksi vuonna 2009 nimellispalkan jäädytyksen koki 18 prosenttia kuukausipalkkaisuista ja noin 12 prosenttia tuntipalkkoista oli samoja kuin edellisenä vuonna. Nimellispalkkajäykyys ilmeneekin tavallisesti voimakkaampana laskusuhdanteissa tai voimakkaiden kriisien aikoina, kun yrityksillä on enemmän tarvetta sopeuttaa palkkakustannuksia alaspäin, kuin normaaliaikoina, jolloin palkkojen odotetaan keskimäärin kasvavan tuottavuuskasvun ja inflaatiiovauhdin verran.

**Nimellispalkkajäykyys on yleisempää laskusuhdanteissa ja kriisiaikoina.**

Havaittu palkan jäädytysten osuus on kuitenkin vääristynyt alaspäin palkkoihin sisältyvän mittausvirheen johdosta. Vaikka rekisteripohjaisissa aineistoissa, kuten tässä käytetyssä palkkarakenneaineistossa, onkin vähemmän mittausvirhettä kuin monissa muissa maissa käytettävissä kyselyaineistoissa, niin taulukossa 1 esitetyt nollahavaintojen osuudet ovat silti todennäköisesti liian pieniä ja palkan laskujen osuudet liian suuria.

## **PALKKAJÄYKKYYKSIEN ESTIMOINTI**

Mittausvirheestä aiheutuvaa harhaa palkkajäykyksien mittareihin voidaan pyrkiä poistamaan ekonometrisin menetelmin. Yksi tällainen menettely on kehitetty palkkajäykyksien kansainväliseen vertailuun keskittyneessä hankkeessa (International Wage Flexibility Project, IWFP). **BÖCKERMAN ET AL.** (2010) sovelsivat hankkeen menetelmää palkkajäykyksien mittaamiseen Suo-

nessa vuosille 1985–2000 ja **VAINIOMÄKI** (2016) vuosille 1995–2013.

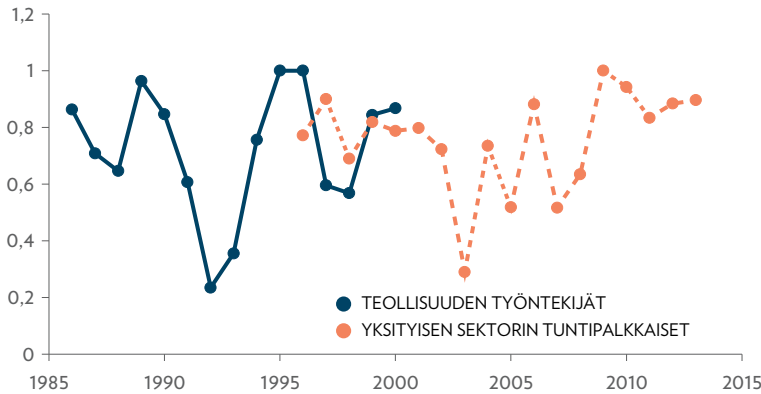
Menettelyssä estimoidaan aluksi mittausvirheistä korjattu havaittujen palkanmuutosten jakauma. Vertaamalla sitä oletettuun vaihtoehtoiseen ”halluttujen” palkanmuutosten jakaumaan saadaan estimaatit nimellis- ja reaalipalkkajäykyydelle alaspäin jokaiselle vuodelle<sup>14</sup>. Reaalipalkkajäykyys mittaa niiden henkilöiden osuutta, joiden reaalipalkka laskisi ilman reaalijäykyyttä, osuutena niistä, joiden nimellispalkan muutos olisi inflaatiota pienempi haluttussa jakaumassa ilman jäykyyskäyttä. Nimellispalkkajäykyys mittaa vastaavasti niiden henkilöiden osuutta, joiden nimellispalkka laskisi ilman nimellispalkkajäykyyttä ja joiden palkkaan reaalijäykyys ei ole vaikuttanut.

**Reaalipalkkajäykyyttä voidaan mitata niiden henkilöiden osuutena, joiden reaalipalkat eivät laske mutta laskisivat ilman jäykyyttä.**

Kuviossa 4 esitetään nimellis- ja reaalipalkkajäykyksien yhteisvaikutusta mittaavan kokonaisjäykyksien kehitys Suomessa. Vuosien 1986–2000 arvot ovat **BÖCKERMANIN ET AL.** (2010) estimaatteja teollisuuden työntekijöiden tuntipalkkoille. Vuosien 1996–2013 estimaatit ovat **VAINIOMÄEN** (2016) tuloksia yksityisen sektorin tuntipalkkoille palkkarakenneaineistosta. Koska jälkimmäinen kattaa enemmän sektoreita kuin ensimmäinen, niin luvut eivät ole täysin vertailukelpoisia. Päällekkäisten vuosien osalta tulokset ovat kuitenkin keskimäärin samaa suuruusluokkaa, vaikka vuosikohtaisia eroja onkin jonkin verran, joten kuvion perusteella on kohtaisen uskottavaa, että palkkajäykyksien keskimääräisessä ta-

# YRITYKSET SAATTAVAT VÄHENTÄÄ HENKILÖSTÖÄN, VAIKKA PALKAT EIVÄT OLISIKAAN JÄYKKIÄ ALASPÄIN.

Kuvio 4. Kokonaispalkkajäykkyyden kehitys 1986–2013.



sossa ei tapahtunut merkittävää muutosta koko aikavälillä 1986–2013.

Keskimäärin noin 80 prosenttia potentiaalisesta kohdejoukosta on joko nimellis- tai reaali jäykkyyden kohteena. Kriisivuosina 2009–2013 tämä osuus nousi jopa hieman tätä korkeammaksi. Tämä johtui siitä, että nimellisyäkyys lisääntyi näinä vuosina. Reaali jäykkyys saattoi joinakin vuosina laskea, mutta nimellisyäkyys kasvoi vastaavasti, niin että kokonaisyäkyys pysyi korkealla. Matalan inflaation oloissa nimellis- ja reaali jäykkyys ovat kuitenkin käytännössä sama asia, joten myös siksi kokonaisyäkkyyden tarkastelu on mielekkäämpää kuin erillisten mittojen tarkastelu.

Kokonais- ja reaali palkkajäykkyyden kehitys 2000-luvun suuren taantumana aikana näyttää erilaiselta verrattuna 1990-luvun alun lamaan. 1990-luvun laman aikana reaali palkkajäykkyys laski, mutta 2000-luvun taantumassa reaali jäykkyys pysyi korkeana. Pääasi-

allinen syy oli inflaatiovauhdin ja palkkasopimusten kehityseroissa sekä nimellisyäkkyyden vaikutuksessa. 1990-luvun lamassa palkkojen jäädytykset vuosina 1992 ja 1993 yhdessä kohtalaisen inflaation kanssa johtivat siihen, että reaali palkat laskivat suurella osalla työntekijöitä. 2000-luvun taantumassa sopimuskorotukset laskivat myös mutta pysyivät lähellä matalaa inflaatiota, jolloin reaali palkkajäykkyys pysyi korkeana. Molempien lamojen aikana nimellisyäkkyydet kasvoivat, mutta 2000-luvun taantumana aikana nimellisyäkkyyden vaikutus reaali palkkojen sopeutumiseen alaspäin oli voimakkaampaa, koska inflaatiovauhti oli ainakin joinakin vuosina matalampi.

Suomalaisia työmarkkinoita näyttää siis tavanomaisina aikoina luonnehtivan korkea reaali palkkajäykkyys, mutta taantumien aikana se muuttuu nimellisyäkkyydeksi, joka viime kädessä rajoittaa palkkojen sopeutumista alaspäin.

Nimellisyäkkyyden sopeutuminen on puolestaan hyvin yleistä monissa maissa, ja sille on olemassa monia mahdollisia syitä, kuten alussa esitettiin.

Inflaatiovauhti ja siihen vaikuttava rahapolitiikka vaikuttavat puolestaan siihen, kuinka voimakkaasti nimellisyäkkyyden estää reaali palkkojen sopeutumista. Kohtaisen inflaation ylläpitäminen mahdollistaa reaali palkkojen sopeutumisen nimellisyäkkyydestä huolimatta. 2000-luvun suuressa taantumassa tässä ei onnistuttu kovin hyvin.

## MUUT MAHDOLLISUUDET SOPEUTTAA PALKKAKUSTANNUKSIA

Yrityksen kohdatessa negatiivisia häiriöitä sillä on useita muitakin mahdollisuuksia sopeuttaa kokonaisyäkkyyttä kuin jatkavien työntekijöiden palkanalennukset. Yritys voi vähentää ylityksiä, joista maksetaan korotettua palkkaa. Se voi vähentää maksettujen työtuntien määrää joko lyhentämällä työaikaa tai lomauttamalla tai irtisanomalla työntekijöitä. Myös luonnollisella tai strategisella työvoiman vaihtuvuudella on vaikutusta palkkakuormaan, jos uusien työntekijöiden palkat tai työaika ovat pienempiä kuin poistuvilla työntekijöillä. Yritys voi myös vähentää (vapaaehtoisia) luontoisetuja tai tulospalkkioita. Näiden tekijöiden vaikutusta yrityksen kokonaisyäkkyyden määrään voidaan tarkastella palkkasumman muutoksen hajotelmallalla<sup>15</sup>.

Taulukon 2 perusteella ensinnäkin myyntiä kasvattaneiden yritysten palkkasumman keskimääräinen vuosikasvu oli 8,4 prosenttia, mukaan lukien ylitykset, ja myyntiä vähentävien yritysten palkkasumma puolestaan laski keskimäärin 3,4 prosenttia. Tämä 11,8 prosenttiyksikön ero "selittyy" lähes kokonaan erolla (11,2 prosenttiyksikköä) työllisten työntekijöiden määrän muutoksissa myyntiä kasvattavien ja sitä vähentävien

# PALKKAJÄYKKYYKSIEN VAIKUTUKSISTA TYÖLLISYYTEEN ON NIUKALTI TUTKIMUSTIETOA.

yritysten välillä<sup>16</sup>. Jatkavien työntekijöiden tuntipalkkojen muutoksissa oli vain pieni ero: myyntiä vähentävissä yrityksissä jatkavien työntekijöiden tuntipalkat kasvoivat vain 0,5 prosenttia vähemmän kuin myyntiä kasvattaneissa yrityksissä. Myös muiden komponenttien erot olivat erittäin pieniä.

**”Pääasiallinen marginaali palkkasumman sopeuttamiseen on työvoiman määrän muutokset sekä myynnin kasvaessa että sen vähentyessä.”**

Näyttää siis siltä, että pääasiallinen marginaali palkkasumman sopeuttamiseen on työvoiman määrän muutokset sekä myynnin kasvaessa että sen vähentyessä. Esimerkiksi ylitöiden osuus sopeuttamisessa näyttää yllättävän pieneltä. Yritykset eivät myöskään näyttäisi käyttävän työvoiman vaihtuvuutta palkkasäästöjen saavuttamiseen.

## PALKKAJÄYKKYYDEN TYÖLLISYYS-VAIKUTUKSET

Edellä esitetty hajotelma on kuvaileva. Sitä ei voida tulkita kausaalisesti niin, että työvoiman väheneminen aiheutuisi pelkästään jatkavien työntekijöiden palkkojen jäykkyydestä alaspäin yrityksissä, jotka ovat kohdanneet menekkivaikeuksia. On mahdollista, että yrityksellä on muita syitä vähentää tuotantoa ja työllisyyttä, esimerkiksi pääoman heikosta saatavuudesta johtuva kyvyttömyys korvausinvestointeihin tai käyttöpääoman puute.

Toiseksi yrityksen tuotteiden kysyntä saattaa olla pysyvästi alenevalla trendillä, jolloin palkan alennuksillakaan ei välttämättä pystyttäisi säilyttämään työpaikkoja, vaan yritysten on sopeutettava työllisyyttä alaspäin pysyvästi. On todennäköistä, että näillä muillakin syillä on omat vaikutuksensa tuloksiin, koska yritykset eivät näytä turvautuvan helpommin käytettäviin kanaviin, kuten ylitöihin, työajan lyhennyksiin tai työvoiman luonnolliseen vaihtuvuuteen palkkakustannuksen sopeuttamiseksi. Siitä

huolimatta pieni ero jatkavien työntekijöiden palkkojen muutoksissa kasvavien ja taantuvien yritysten välillä viittaa siihen, että osa työpaikkojen menetyksistä voisi olla vältettävissä yrityskehittämisen palkkajoustavuuden avulla vaikeuksia kohdanneissa yrityksissä.

Palkkajäykkyyden työllisyysvaikutuksen suuruutta on kuitenkin erittäin vaikeaa, ellei mahdotonta arvioida. Ensinnäkin palkanmuutosten vaihtoehtoista jakaumaa (ilman palkkajäykkyyksiä) on käytännössä mahdotonta määrittellä tarkasti. Siksi palkkajäykkyyden mittoihin sisältyy jo oma epävarmuutensa. Ne perustuvat tavallisesti oletukseen, ettei palkkajäykkyyksillä ole vaikutusta mediaania suurempiin palkankorotuksiin. On mahdotonta tietää, päteekö oletus vai ei, koska vaihtoehtoista todellisuutta ei voida havainnoida.

Jos esimerkiksi keskitetyt tai toimialakohtaiset työehtosopimukset johtavat palkkojen alaspäin jäykkyyden ohella siihen, että palkankorotukset pienenevät sopimuksen normivaikutuksen seurauksena verrattuna siihen mitä ne olisivat ilman keskitettyjä sopimuksia, niin keskimääräinen palkankorotusten suuruus pienenee tämän vaikutuksen seurauksena. Silloin jää epäselväksi, onko sopimuksilla kokonaisuutena palkankorotusten keskiarvoa nostava vai laskeva vaikutus.

Toiseksi on mahdollista, että työntekijät korvaavat työnantajalle palkanalennuksista pidättäytymisen tyytymällä nousukaudella pienempiin palkankorotuksiin reilun palkan tehokkuuspalkkamallien ”lahjan vaihto”-idean mukaisesti.

Kolmanneksi esimerkiksi **ELSBY ET AL.** (2016) huomauttavat, että työsuhteen kannattavuuden määrittelee voittojen eli tuottavuuden ja palkkojen erotuksen nykyarvo koko työsuhteen ajalta. Vaikka tuottavuus hetkellisesti laskisi palkkaa pienemmäksi, niin työntekijöiden irtisanominen ei välttämättä ole tehokasta, jos

Taulukko 2. Palkkasumman muutosten hajotelma yrityksen myynnin kehityksen mukaan vuosina 1996–2013.

Komponentti	Myynti kasvaa	Myynti laskee	Erotus
Jatkajien palkan muutos	2.0 %	1.5 %	-0.5 %
Jatkajien työajan muutos	0.4 %	0.3 %	-0.2 %
Työllisten määrän muutos	4.9 %	-6.3 %	-11.2 %
Työvoiman vaihtuvuus, palkat	-0.6 %	-0.4 %	0.3 %
Työvoiman vaihtuvuus, työaika	1.5 %	1.6 %	0.1 %
Kokonaisuutus (säänn. työaika)	8.2 %	-3.3 %	-11.5 %
Ylityöpalkat	0.2 %	-0.1 %	-0.3 %

Huomautus: Painotettu työtunneilla ja otantapainoilla.



on odotettavissa, että pitkällä aikavälillä työsuhteen nettonykyarvo on positiivinen. Tämän tueksi **ELSBY ET. AL.** (2016) mainitsevat **BEWLEYN** (1999) esittämiä työnantajien kommentteja, joiden mukaan palkanalennukset ja irtisanomiset eivät tavallisesti ole toistensa vaihtoehtoja, koska irtisanomisiin turvaututaan silloin, kun yrityksellä on menekkivaikeuksien johdosta liikaa työvoimaa ja irtisanomisia ei voitaisi tällöin juurikaan vähentää palkan alennuksilla.

Vaikka palkkajäykkydet siis luonnehtivatkin niin Suomen kuin monien muidenkin maiden työmarkkinoita, niin niiden työllisyysvaikutusten määrittäminen on vaikeaa, eikä tutkimusnäyttöä tästä kysymyksestä ole juurikaan olemassa<sup>17</sup>. Minimipalkkatutkimusta voidaan osaltaan pitää relevanttina tämän kysymyksen suhteen, mutta sekin on hyvin kiistanalaista, kuten viimeaikainen keskustelu aiheesta on jälleen osoittanut<sup>18</sup>. ■

## Viitteet

\* Kirjoitus perustuu pääosin Talouspolitiikan arviointineuvostolle tehtyyn taustaraporttiin **VAINIOMÄKI** (2016).

1 **BEWLEY** (1999) esittää työnantajille suunnattuihin kyselyihin perustuvaa näyttöä erilaisille palkkajäykkyksiä aiheuttaville syille. **HIRSCH JA ZWICK** (2015) esittelevät eri perusteita tiiviisti.

2 Reaalipalkalla tarkoitetaan palkansaajien näkökulmasta rahamääräisen eli nimellisen palkan suhdetta kuluttajahintoihin (so. sen ostovoimaa) ja työnantajien näkökulmasta nimellispalkan suhdetta tuotteen hintaan. Sen muutos on nimellispalkan muutoksen ja inflaatiovauhdin erotus. Reaalipalkka siis alenee, jos nimellispalkat nousevat hitaammin kuin inflaatiovauhti.

3 Ks. Esimerkiksi **CARD JA HYSLOP** (1996).

4 Esimerkiksi **BILS** (1985) sekä **OLON, BARSKY JA PARKER** (1994) tarkastelevat koostumuksen vaikutusta reaalipalkkojen sykliisyyteen.

5 Esimerkiksi **KAHN** (1997), **SMITH** (2000) ja **DICKENS ET AL.** (2007) tarkastelevat palkkajäykkyysien esiintymistä eri maissa mikroaineistoihin perustuvien palkanmuutosten jakaumien avulla. Finanssikriisin jälkeen

monet maat ajautuivat deflaatioon tai hyvin matalan inflaation tilaan, ja reaalipalkkojen sopeutumisen sekä palkkajäykkyysien tutkimus on herättänyt uutta kiinnostusta. Esimerkkejä tästä uudemmassa kirjallisuudesta ovat **BLUNDELL ET AL.** (2014), **ELSBY ET AL.** (2016) ja **DORIS ET AL.** (2015)

6 Harmonisoidussa palkkarakenneaineistossa on pyritty yhtenäistämään erilaisten palkkakäsitteiden laskentaa eri alojen ja vuosien välillä niin, että ne olisivat mahdollisimman vertailukelpoisia. Aineistosta puuttuvat pienten yritysten työntekijät, mutta aineisto on edustava yli viiden hengen yritysten työvoiman osalta, kun käytetään otantapainoja.

7 Palkan logaritmin hajonta kuvaa suhteellisia (prosentuaalisia) palkkaeroja absoluuttisten (euromääräisten) erojen sijasta.

8 Säännöllisen työajan palkat sisältävät säännöllisen työajan peruspalkan lisäksi kaikki niiltä maksetut olosuhte- ja vuorotyölisät sekä säännöllisesti maksettavat suoritepalkat ja bonukset, mutta ei epäsäännöllisesti tai vuositasolla maksettavia bonuksia. Kokonaistyöaika ja sen palkat sisältävät lisäksi ylityötunnit ja -palkat. Reaalipalkka on saatu deflaatiomalla ("jakamalla") nimellispalkka kuluttajahintaindeksillä.

9 Palkkadesiilit eli -kymmenykset saadaan asettamalla palkansaajat järjestykseen pienipalkkaisimmasta suuripalkkaisimpaan ja jakamalla heidät sen jälkeen 10 prosentin välein osiin, joita merkitään P10, P20, P30 jne.

10 Kuviossa 3 esitetään kokonaistyöajan kuu-kausiansioiden varianssin dekomponointi (hajotelma) yritysten sisäiseen ja niiden väliseen varianssiin käyttäen **DAVISIN JA HALTIWANGERIN** (1991) esittämää menetelmää. Yritysten välinen varianssi on yritysten keskimääräisten ansioiden työtunneilla painotettu varianssi. Yritysten sisäinen varianssi on yritys kohtaisten varianssin painotettu keskiarvo, joka kuvaa työntekijöiden välisiä keskimääräisiä palkkaeroja yritysten sisällä.

11 **SONG ET. AL.** (2015) osoittavat yritysten välisten palkkaerojen selittävän lähes kokonaan yleisen palkkaerojen kasvun USA:ssa vuosina 1978–2012. **FAGGIO ET AL.** (2007) raportoivat että yritysten välisten palkkaerojen osuus Yhdistyneissä kuningaskunnissa kasvoi alle 50 prosentista yli 50 prosenttiin aikavälillä 1984–1999. **DORIS ET AL.** (2016) raportoivat, että Irlannissa yritysten välisten palkkaerojen osuus kasvoi suuren taantuman aikana 42

prosentista vuonna 2010, 48 prosenttiin vuonna 2013. Vastaavasti **NORDSTRÖM SKANS ET. AL.** (2009) raportoivat yritysten välisen osuuden kasvaneen Ruotsin yksityisellä sektorilla 20 prosentista vuonna 1985 30 prosenttiin vuonna 2000. Yritysten välisten palkkaerojen osuus Suomessa, välillä 35–42 prosenttia, näyttää asettuvat korkeammaksi kuin Ruotsissa mutta pienemmäksi kuin USA:ssa, Yhdistyneissä kuningaskunnissa ja Irlannissa.

12 On syytä muistuttaa, että säännöllisen työajan palkat sisältävät suoritepalkkoja ja erilaisia lisiä, joiden määrän vaihtelu peräkkäisten vuosien tilastointikausilla todennäköisesti vaihtelee ja tuottaa osaltaan palkan laskuja. Nämä palkan muutokset heijastavat osaltaan työponnistuksissa ja olosuhteissa tapahtuneita muutoksia, mutta sikäli kuin esimerkiksi suoritepalkkatun työn väheneminen johtuu työnantajan pyrkimyksistä palkkakustannusten säästöön laskusuhdanteissa, niin työntekijät voivat kokea tästä aiheutuvan ansioiden laskun palkanalennukseksi samalla tavalla kuin ns. peruspalkan laskun.

13 **VAINIOMÄKI** (2016) esittää kaikista taulukon 1 tunnusluvuista aikasarjat vuosille 1995–2013, mutta tilanpuutteen johdosta niiden yksityiskohtainen käsittely tässä kirjoituksessa ei ole mahdollista.

14 "Haluttujen" palkanmuutosten jakaumaa ei käsitellä tässä laajemmin. Käytännössä sitä on hyvin vaikea määrittää – ks. myös tämän artikkelin viimeinen jaksio. **BÖCKERMAN ET AL.** (2010) ja erityisesti **DICKENS ET AL.** (2006) esittelevät estimointimenetelmää tarkemmin.

15 Hajotelmassa ei ole aineistorajoituksista johtuen otettu huomioon luontoisetujen ja vuositason tulospalkkioiden muutoksia. Myöskään julkisen vallan säättämien välillisten työvoimakustannusten muutoksia ei ole huomioitu.

16 **FUSS** (2009) ja **DEELEN** (2016) ovat saaneet vastaavia tuloksia Belgialle ja Hollannille, jotka ovat myös korkean reaalipalkkajäykkyuden maita.

17 **DIAS ET AL.** (2013) on harvoja julkaistuja tutkimuksia aiheesta ja raportoi palkkajousta- vuuden vähentävän todennäköisyyttä työllisyyden laskuihin yritystasolla. Nimellispalkkojen jäädytyksiä pidetään kuitenkin tutkimuksessa poikkeuksellisesti reaalipalkkajousta- vuuden indikaattorina eikä nimellisyäykkyuden indikaattorina kuten tavallisesti.

18 Katso **JARDIM ET AL.** (2017) ja sen kritiikki **ZIPPERER JA SCHMITT** (2017).

## Kirjallisuus

- BEWLEY, T.F.** (1999), *Why Wages Don't Fall During a Recession*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- BILS, M. J.** (1985), Real Wages over the Business Cycle: Evidence from Panel Data, *Journal of Political Economy*, 93, 666–89.
- BLUNDELL, R. & CRAWFORD, C. & JIN W.** (2014), What Can Wages and Employment Tell Us about the UK's Productivity Puzzle, *Economic Journal*, 124, 377–407.
- BÖCKERMAN, P. & LAAKSONEN, S. & VAINIOMÄKI, J.** (2010), Micro and Macro Level Wage Rigidity: Lessons from Finland, *Finnish Economic Papers*, 23:1, 27–42.
- CARD, D. & HYSLOP, D.** (1996), Does Inflation "Grease the Wheel of the Labor Market"?, NBER Working Paper 5538.
- DEELEN, A.** (2016), Flexible Wages Or Flexible Workers? A Decomposition of Wage Bill Adjustment by Dutch Firms, 2006–2013. CPB (Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis), Mimeo, December 29, 2016.
- DIAS, D.A. & ROBALO MARQUES, C. & MARTINS, F.** (2013), Wage Rigidity and Employment Adjustment at the Firm Level: Evidence from Survey Data, *Labour Economics*, 23, 40–49.
- DICKENS, W.T. & GOETTE, L. & GROSHEN, E.L. & HOLDEN, S. & MESSINA, J. & SCHWEITZER, M. E. & TURUNEN, J. & WARD, M.E.** (2006), *The Interaction of Labor Markets and Inflation: Analysis of Micro Data from the International Wage Flexibility Project*. Brookings, Mimeo, Fall 2006.  
<http://www.frbsf.org/economics/conferences/0603/ilmi.pdf>
- DICKENS, W.T. & GOETTE, L. & GROSHEN, E.L. & HOLDEN, S. & MESSINA, J. & SCHWEITZER, M. E. & TURUNEN, J. & WARD, M.E.** (2007), How Wages Change: Micro Evidence from the International Wage Flexibility Project, *Journal of Economic Perspectives*, 21, 195–214.
- DORIS, A. & O'NEILL, D. & SWEETMAN, O.** (2015), Wage Flexibility and the Great Recession: the Response of the Irish Labour Market, *IZA Journal of European Labor Studies*, 4:18,1–24.
- ELSBY, M.W. & SHIN, D. & SOLON, G.** (2016), Wage Adjustment in the Great Recession and Other Downturns: Evidence from the United States and Great Britain, *Journal of Labor Economics*, 34, S249–S291.
- FUSS, C.** (2009), What Is the Most Flexible Component of Wage Bill Adjustment? Evidence from Belgium, *Labor Economics*, 16, 320–329.
- HIRSCH, B. & ZWICK, T.** (2015), How Selective Are Real Wage Cuts? A Micro-analysis Using Linked Employer-employee Data, *Labour*, 29, 327–47.
- JARDIM, E. & LONG, M.C. & PLOTNICK, R. & VAN INWEGEN, E. & VIGDOR, J. & WETHING, H.** (2017), Minimum Wage Increases, Wages, and Low-Wage Employment: Evidence from Seattle. NBER Working Paper 23532.
- KAHN, S.** (1997), Evidence of Nominal Wage Stickiness from Micro-data, *American Economic Review*, 87, 993–1008.
- SMITH, J. C.** (2000), Nominal Wage Rigidity in the United Kingdom, *Economic Journal*, 110, C176–C195.
- SOLON, G. & BARSKY, R. & PARKER, J. A.** (1994), Measuring Cyclicalities of Real Wages: How Important is Composition Bias? *Quarterly Journal of Economics*, 109, 1–25.
- SONG, J. & PRICE, D.J. & GUNEVEN, F. & BLOOM, N. & VON WACHTER, T.** (2015), *Firming up Inequality*, NBER Working Paper 21199.
- VAINIOMÄKI, J.** (2016), *The Development of Wage Dispersion and Wage Rigidity in Finland*. Talouspolitiikan arviointineuvoston taustaraportti. <https://www.talouspolitiikanarviointineuvosto.fi/raportit/raportti-2016>
- ZIPPERER B. & SCHMITT J.** (2017), *The "High Road" Seattle Labor Market and the Effects of the Minimum Wage Increase. Data Limitations and Methodological Problems Bias New Analysis of Seattle's Minimum Wage Increase*. Report, Economic Policy Institute. [www.epi.org/files/pdf/130743.pdf](http://www.epi.org/files/pdf/130743.pdf)