



# Palkat 2000-luvun Euroopassa

## Tiivistelmä

### Johdanto

Palkat ovat herättäneet erityistä huomiota Euroopan unionissa talouskriisin puhkeamisesta lähtien. Talouden ohjauksessa ja hallinnassa etenkin talouspolitiikan EU-ohjauksella tapahtuneet muutokset ovat herättäneet keskustelua palkanmuodostusmekanismeista. Palkkaneuvottelujärjestelmät ovat yleisesti ottaen pysyneet ajan kuluessa melko muuttumattomina monissa maissa; suurimmat muutokset ovat tapahtuneet niissä jäsenvaltioissa, joissa taloustilanne on ollut hankalin.

Raportissa esitetään vertaileva aikasarja palkkaneuvottelujen tuloksista EU:n jäsenvaltioissa ja Norjassa. Siinä pohditaan palkkojen kehittymistä erilaisissa palkkaneuvottelujärjestelmissä ja tarkastellaan palkkojen ja tuottavuuden kehityksen yhteyttä (nimellisten ja todellisten yksikkötyökustannusten perusteella).

Raportissa tutkitaan myös Euroopan nykyisiä erilaisia vähimmäispalkkajärjestelmiä ja vähimmäispalkan tasoa ja tehdään laskelmia hypoteettisessa skenaariossa, jossa vähimmäispalkka on 60 prosenttia kansallisesta keskipalkasta (ja vertailun vuoksi myös muutamissa vaihtoehtoisissa skenaarioissa). Tarkoituksena on arvioida vähimmäispalkkojen tasoa ja erilaisia vähimmäispalkkajärjestelmiä Euroopassa sekä pohtia sitä, olisiko niitä mahdollista sovittaa yhteen ja mitä vaikeuksia yhteensovittamisessa olisi.

### Taustaa

Euroopan unionin toiminnasta tehdyssä sopimuksessa palkka suljetaan nimenomaisesti niiden asioiden ulkopuolelle, joihin EU:lla on toimivalta puuttua, ja siinä tunnustetaan nimenomaisesti työmarkkinaosapuolten autonomia palkkaneuvotteluissa. Euroopan unionin toimielimet, kuten Euroopan komissio, Eurooppa-neuvosto ja jopa Euroopan keskuspankki, ovat kuitenkin ottaneet kantaa palkanmuodostukseen ainakin kahden vuosikymmenen ajan antamalla lausuntoja tai suosituksia palkoista ja palkkapolitiikasta. Tämä on yleistynyt viime aikoina monien politiikan välineiden ja foorumien

yhteydessä. Esimerkkeinä voidaan mainita etenkin EU-ohjauksjakson perusteella annetut komission suositukset sekä yritys käynnistää vuonna 2013 kolmikantainen vuoropuhelu palkkakehityksestä. Näitä toimia on tarkasteltava yhtäältä talous- ja rahaliiton institutionaalisten puitteiden ei-rahapoliittisten toimenpiteiden sekä makrotalouspolitiikan yhteensovittamisen vahvistamista koskevien vaatimusten valossa ja toisaalta vero- ja palkkapolitiikan kannalta.

### Keskeiset havainnot

#### **Palkkojen kehittyminen erilaisissa palkkaneuvottelujärjestelmissä**

Palkan perustuminen työehtosopimukseen näyttää toimivan eräänlaisena vakuutuksena työntekijöille kriisiaikana – suuremmissa määrin kuin varsinainen maksettu palkka, sillä se ei myötäile tulosten vaihtelua.

Kuten monessa muussakaan tutkimuksessa tässä ei havaittu selvää yhteyttä palkkaneuvottelujärjestelmän ja tuottavuuteen perustuvan palkan välillä keskipitkällä aikavälillä. Erilaiset järjestelmät voivat tuottaa samanlaisia tuloksia ja samantyyppiset järjestelmät erilaisia tuloksia palkan perustumisessa tuottavuuteen (nimellisinä yksikkötyökustannuksina tarkasteltuna).

Jos tarkastellaan palkkojen jakautumista todellisten yksikkötyökustannusten pohjalta tai palkkojen osuutta taloudesta, valtaosassa jäsenvaltioista palkkojen osuus pieni yleisesti. Vain Tšekissä, Suomessa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa palkkojen osuus kasvoi. Monissa jäsenvaltioissa havaittiin kuitenkin palkkojen osuuden kasvavan kriisin aikana ja sen jälkeen. Vaikka havaittu palkkojen osuuden pienentyminen jakautui useimmiten yhtäläisesti kaiken tyyppisten palkkaneuvottelujärjestelmien kesken, kasvuun kääntyminen on ollut syklisiä pääasiassa hajautetuissa järjestelmissä. Tätä seikkaa ei voida kuitenkaan erottaa täysin siitä, että kriisin

pahiten koettelemisissa maissa (joissa myös palkat laskivat eniten) ei havaittu tällaista suunnanmuutosta.

Alakohtaisella tasolla työehtosopimukseen perustuvien palkkojen erot ovat kasvaneet ajan myötä julkisen sektorin (paikallishallinto ja virkamieskunta) ja tutkimuksessa mukana olleiden yksityisten sektorien (metalliala, kemianala, vähittäiskauppa ja pankkitoiminta) välillä.

### **Vähimmäispalkkapolitiikka ja vähimmäispalkan taso Euroopassa: laskelma**

Vaikka kaikilla EU:n jäsenvaltioilla on käytössään mekanismi, jonka avulla vähimmäispalkat määräytyvät, järjestelmiä on hyvin monenlaisia ja vähimmäispalkkojen todellinen taso vaihtelee paljon samoin kuin pienipalkkaisen työn yleisyys. Yhteisistä vähimmäispalkkapolitiikan kriteereistä on keskusteltu (esimerkiksi 60 prosenttia kansallisesta keskipalkasta). Yhteisten kriteerien vaikutus voisi vaihdella huomattavasti maasta toiseen, ja vaikutus riippuisi myös yhteensovittamisen laajuudesta ja tavasta (joka voi vaihdella puhtaasti vapaaehtoisesta keskitetystä säänneltyyn).

Yhteensovittamisen suurimmat institutionaaliset vaikeudet liittyisivät todennäköisesti maihin, joissa vähimmäispalkoista sovitaan työehtosopimusneuvotteluissa, sillä yhteensovittaminen edellyttäisi joko järjestelmän muuttamista (esimerkiksi työehtosopimukseen perustuvien palkkojen pohjana olisi lakimääräinen vähimmäispalkka) tai työmarkkinaosapuolten toimien mittavaa koordinaatiota kansallisella tasolla.

Myös määrällinen vaikutus mitattuna niiden työntekijöiden osuudella, jotka tällä hetkellä jäisivät EU:n hypoteettisen vähimmäispalkkarajan (60 prosenttia kansallisesta keskipalkasta) alle, vaihtelisi huomattavasti maasta toiseen. Määrällinen vaikutus olisi suurin Baltian maissa, Saksassa, Irlannissa, Puolassa, Romaniassa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa ja pienin Belgiassa, Ranskassa, Pohjoismaissa, Portugalissa ja Slovakiassa.

Jos vähimmäispalkkapolitiikka olisi sovitettu yhteen, EU:n yhteisen vähimmäispalkkapolitiikan institutionaalinen vaikutus olisi suurin niissä maissa, joissa määrällinen vaikutus olisi pienin, ja päinvastoin. Tämä johtuu siitä, että pienipalkkaisten työntekijöiden osuus on pienempi niissä maissa, joissa vähimmäispalkoista sovitaan työehtosopimusneuvotteluissa, ja näin myös yhteisen politiikan vaikutus olisi pienempi kuin niissä maissa, joissa vähimmäispalkoista on säädetty laissa. Merkittävänä poikkeuksena on Saksa, jossa vähimmäispalkoista sovitaan työehtosopimusneuvotteluissa mutta pienipalkkaisten työntekijöiden osuus on suurin.

60 prosenttia kansallisesta keskipalkasta vähimmäispalkan kriteerinä vaikuttaisi suhteettomasti naisiin ja nuoriin, sillä nämä ryhmät toimivat todennäköisimmin pienipalkkaisissa ammateissa. Vaikutus olisi suurin henkilökohtaisten palvelujen alalla ja pienissä yrityksissä.

## **Päätelmät**

Työehtosopimukseen perustuva palkka sivuutetaan usein palkkakehitystä koskevissa keskusteluissa. Yhdenmukaistettuja tietoja ei ole saatavilla, ja palkanmuodostusmekanismeista on edelleen liian vähän tietoa eikä niitä tunneta tarpeeksi. Työehtosopimukseen perustuva palkka on kuitenkin merkittävä tekijä todellisuudessa maksettavan palkan kannalta monissa maissa, ja juuri siihen palkan osaan asianosaiset toimijat voivat vaikuttaa eniten. Onkin selvitettävä tarkemmin, millainen suhde työehtosopimukseen perustuvalla palkalla on todellisuudessa maksettavaan palkkaan.

Kahdessa keskeisessä indikaattorissa, jotka kuvaavat palkkakehitystä suhteessa tuottavuuteen (nimelliset ja todelliset yksikkötyökustannukset), on puutteita, jotka on tärkeää panna merkille: kummankin indikaattorin nykyisessä tulkinnassa tarkastellaan ainoastaan niiden muutosta tietyllä aikavälillä ilman, että otettaisiin huomioon niiden alkuperäinen taso ja lähtöarvot suhteessa muihin maihin.

Voimassa olevissa perussopimuksissa palkat suljetaan ehdottomasti EU:n toimivallan ulkopuolelle. Näin ollen kaikenlainen vähimmäispalkkapolitiikan yhteensovittaminen edellyttäisi joko merkittäviä muutoksia perussopimukseen tai jonkinlaista vapaaehtoista pehmeää yhteensovittamista hallitusten tai työmarkkinaosapuolten tasolla.

Vaikka kaikissa jäsenvaltioissa on tällä hetkellä jonkin tyyppiset vähimmäispalkat, eri maiden hyvin erilaiset järjestelmät hankaloittaisivat yhteensovittamista. Periaatteessa kaikki yhteensovittaminen olisi todennäköisesti helpompaa maissa, joissa on lakimääräinen vähimmäispalkka, kuin maissa, joissa vähimmäispalkoista sovitaan työehtosopimusneuvotteluissa. Ei-sitovat mekanismit voisivat tosin auttaa kehittämään yhteisiä toimintapuitteita säilyttäen kuitenkin kansalliset institutionaaliset erot.

### **Lisätietoja**

Raportti "Pay in Europe in the 21st century" (Palkka 2000-luvun Euroopassa) on saatavissa osoitteessa <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1388.htm>.

Lisätietoja antaa tutkija Jorge Cabrita, sähköposti: [jca@eurofound.europa.eu](mailto:jca@eurofound.europa.eu).