



EURO & TALOUS

SUOMEN PANKIN AJANKOHTAISIA ARTIKKELEITA TALOUDESTA

Sisältö

Palkkaliikkuvuus pienentää tuloeroja

3

Palkkaliikkuvuus pienentää tuloeroja

EILEN 11:54 • BLOGI • JUUSO VANHALA



KIRJOITTAJA

Juuso Vanhala

Neuvonantaja

Suomessa on viime viikkoina käyty keskustelua palkkaerojen kasvusta keinona alentaa työttömyyttä. Keskustelunavauksissa on ollut ajatuksena puuttua yhteen työmarkkinoidemme keskeiseen ongelmakohtaan: kuinka avata mahdollisuus työllistymiseen ja työuraan niillekin työntekijöille, joiden tuottavuus on niin matala, ettei heidän palkkaamisensa olisi työnantajalle kannattavaa nykyisillä työehtosopimusten alimmilla palkoilla.

Maassamme on suuri joukko töihin haluavia työttömiä, joiden on vaikea työllistyä. Vaikeasti työllistyviin kuuluu esimerkiksi työpaikkansa talouskriisin ja rakennemuutoksen vuoksi menettäneitä, pitkäaikaistyöttömiä, pitkään työmarkkinoiden ulkopuolella olleita pienten lasten vanhempia, nuoria vastavalmistuneita työmarkkinoille tulijoita ja maahanmuuttajia.

Näiden työnhakijoiden kohdalla työllistymistä vaikeuttaa se, että heidän osaaminen ja taidot eivät välttämättä vastaa juuri sitä mitä yrityksissä tarvittaisiin. Tämä johtuu usein joko epäsovinnasta tai vanhentuneesta osaamisesta tai käytännön työkokemuksen puutteesta. Teollisuudesta rakennemuutoksen vuoksi irtisanotun työntekijän työuran aikana kartuttamaa osaamista ei voi täysimittaisesti hyödyntää esimerkiksi palvelualoilla. Vastavalmistunut nuori tarvitsisi opintojen päälle käytännön kokemusta, ja maahanmuuttajien koulutus, työkokemus ja kielitaito voivat olla suomalaisen työnantajan kannalta puutteellista tai eivät suoraan sovellu suomalaisille työmarkkinoille.

Työpaikan syntyminen edellyttää, että rekrytointi on kannattavaa työnantajalle. Tuottavuus ja palkkataso määräävät kannattavan toiminnan rajan. Vaikeasti työllistyvien joukossa on monia, joiden tuottavuus on yllä mainituista syistä suhteellisen matala, erityisesti työsuhteen alussa. Kun Suomessa palkkaerot ovat yhä suhteellisen pienet, eikä palkkojen määräytymisessä huomioida yritys- ja työntekijäkohtaisia tekijöitä, asettuvat alhaisimmatkin palkat monesti niin korkealle, ettei matalan tuottavuuden työntekijöitä voida palkata kannattavasti. Nämä työntekijät hinnoitellaan käytännössä työttömiksi – työmarkkinoiden kaikkein heikompiosaisen luokkaan.

Jotta matalan tuottavuuden työnhakijoiden työllisyys paranisi oleellisesti, on ratkaisuja haettava tavalla tai toisella palkkajakauman alapäästä. Työpaikkojen syntymisen

merkittävä lisääntyminen tarkoittanee käytännössä nykyistä suurempien palkkaerojen hyväksymistä. Alimpien palkkojen laskemisen salliminen edellyttäisi myös sosiaaliturvajärjestelmän uudistamista, jotta työnteon kannustimet eivät heikkenisi ja kohtuullinen toimeentulo vaarantuisi.

Palkkaerojen kasvun ei ainakaan periaatteessa tarvitse tarkoittaa pysyvää työtä tekevän köyhälistön syntymistä, eikä se ole tietenkään toivottavaa. Matalapalkkaisen työn rooli työmarkkinoilla riippuu siitä, lukkiutuuko työntekijä pysyvästi matalapalkkaiseen työhön vai toimiiko matalapalkkatyö sisääntuloväylänä, joka antaa mahdollisuuden edetä korkeampipalkkaiseen töihin joko samassa tai eri työpaikassa.

EU-maissa ja Yhdysvalloissa yksilökohtainen palkkaliikkuvuus on merkittävää ja se tasoittaa tuloeroja.^[1] Näin on Suomessakin, joskin liikkuvuus ei ole yhtä suurta kuin monissa muissa maissa.^[2] Vaikka työtön työllistymisen aluksi matalapalkkaiseen työhön, asteittainen liikkuminen korkeapalkkaisempaan työhön nostaa työntekijän pidemmän aikavälin palkkatasoa.

Palkka- ja tuloeroja mitataan useimmiten määrättyllä ajan hetkellä. Tämä antaa yksipuolisen kuvan palkkaeroista. Tavanomaiset tuloerojen mittarit eivät kerro, ovatko samat työntekijät pysyvästi tulojakauman alapäässä vai onko siellä olevilla mahdollisuus parantaa tuloasemaansa. Vaikka taloudessa vallitsisivatkin suuret palkkaerot, voivat erot olla huomattavasti pienempiä, kun vertaillaan koko työuran aikana karttuvia palkkatuloja eri yksilöiden välillä.

Työntekijöiden liikkuvuuteen perustuva ajattelutapa onkin omaksuttu useissa maissa, joissa esimerkiksi nuorille, pitkäaikaistyöttömille ja maahanmuuttajille sallitaan ”sisääntulopalkka”, joka alittaa tavanomaiset minimipalkanormit. Ajatuksena on, että käytännön kokemuksen kasvaessa työsuhteen edetessä ja tuottavuuden kasvaessa työntekijä siirtyy paremmille palkoille.

Kohtuullistakin palkkaerojen kasvua vastustettaessa ajattelu tuntuu monesti kuitenkin perustuvan kuvaan varsin staattisista työmarkkinoista, joilla kerran matalapalkkaiseen työpaikkaan työllistynyt pysyy tässä työpaikassa koko työuransa. Jos taloudessa tuloliikkuvuus on suurta, voidaan suurempia palkkaerojakin pitää hyväksyttävimpinä.

Suomessakin työmarkkinoilla on merkittävä joukko suhteellisen matalasti koulutettuja tai vaikeasti työllistyviä työntekijöitä. Jotta heidän mahdollisuudet työllistyä ja parantaa taloudellista asemaansa paranisivat oleellisesti, tulisi pienten palkkaerojen vaalimisen sijaan keskittyä edistämään sellaista palkanmuodostusta ja työmarkkinadynamiikkaa, joka synnyttää työpaikkoja ja edistää liikkuvuutta parempien työpaikkojen ja palkkojen

1. Bachmann, R, P. Bechara & S. Schaffner, 2016. “Wage Inequality And Wage Mobility In Europe,” Review of Income and Wealth, 62, Number 1.

2. Suoniemi, I., 2012. ”Income mobility, income risk and age – Finnish experiences in 1995–2008,” Palkansaajien tutkimuslaitos, Työpapereita 276.

perässä.^[3] Matalapalkkaisten töiden kautta pääsy työmarkkinoille lupaa suurella varmuudella paremman tulevaisuuden kuin pitkittynyt työttömyys.

Avainsanat

- työllisyys
- työttömyys
- tuloerot

3. Suoniemen (2012) mukaan tuloliikkuvuus on Suomessa vähentynyt 1990-luvulta 2000-luvulle tultaessa. Vastaavan havainnon tekee P. Mäki-Fränki (2016): *Koulutus ja ikä tasoittavat tulokehityksen epävarmuutta*, Euro ja Talous 3/2016