

10.9.2020

Työpaikkasopimisen työllisyysvaikutukset

Työpaikkasopimisen eli paikallisen sopimisen työllisyys- ja tuottavuusvaikutuksia on hyvin vaikea arvioida perinteisin taloustieteellisin menetelmin. Usein vaikutusarvioita tehdään rakenteellisia malleja hyödyntäen.

Ongelmaksi muodostuu kuitenkin se, että malleissa – olivat ne perinteisiä aikasarjamalleja tai uudempia yleisen (stokastisen) tasapainon malleja – ei ole paikallisen sopimisen muuttujaa tai edes läheistä proxy-muuttujaa. Vaikutuksia voidaan tietenkin yrittää arvioida jonkun toisen muuttujan kautta, mutta tällöin vaikutuksen liittäminen juuri työpaikkasopimisen lisäämiseen jää väistämättä epämääräiseksi.

Toinen mahdollisuus olisi hyödyntää yksilökohtaista tai yrityskohtaista aineistoa ja pyrkiä näin löytämään työpaikkasopimisen lisäämisen työllisyysvaikutuksia. Käsittääkseni tällaisen regressiopohjaisen analyysin tekeminen ei kuitenkaan onnistu, koska meillä ei ole aineistoa kahdesta eri regimistä: työpaikkasopimisesta yli yrityskentän ei ole kokemusta (ei palkanasetannasta eikä muistakaan työehtoista). Suomen työmarkkinajärjestelmä on varsin ainutlaatuinen ja siten myöskään kansainvälisiä verrokkitutkimuksia ei käsittääkseni ole tehty.

Se, että perinteisin taloustieteellisin metodein ei jotain asiaa pystyttyä tutkimaan ei tee ilmiöstä merkityksetöntä. Tässä muistiossa esitetään vaihtoehtoinen tapa yrittää saada numeerisia arvioita paikallisen sopimisen talousvaikutuksista. Kyselytutkimusta hyödyntävää menetelmää voidaan useastakin tulokulmasta kritisoida, mutta sitä hyödyntämällä päästään kuitenkin laskemaan vaikutusarvioita jättäen kuitenkin paljon selvittävää akateemiselle tutkimukselle.

Talouspolitiikan arviointineuvosto: paikallinen sopiminen parantaisi työmarkkinoiden toimivuutta

Professori Roope Uusitalon tuolloin johtama Talouspolitiikan arviointineuvosto totesi vuoden 2016 raportissa, että Suomen työmarkkinajärjestelmä ei ole selviytynyt hyvin ensimmäisestä koettelemuksesta yhteisvaluutan aikana.

Raportin mukaan kolme keskeistä haastetta ovat:

1. Kuinka yleisen palkkatason muutokset saadaan vastaamaan muutoksia työn tuottavuudessa ja kustannuskilpailukyvyssä suhteessa kilpailijamaihin?
2. Miten eri sektoreiden palkat asetetaan suhteessa toisiinsa?
3. Miten varmistetaan riittävä joustavuus yksittäisten yritysten ja työntekijöiden kohdalla?

Raportissa todetaan, että suomalainen työehtosopimusjärjestelmä ei ole onnistunut hyvin millään edellä mainituilla alueilla. Raportin mukaan paikallinen sopiminen parantaisi työmarkkinoiden toimivuutta. Tällä hetkellä vaikeuksissa olevien yritysten keinona on karsia työvoimakustannuksia irtisanomalla tai lomauttamalla.

Mihin analyysi perustuu?

Analyysi perustuu Pk-yritysbarometrin aineiston (ja Yksinyrittäjäkyselyn) hyödyntämiseen. Barometrissa tutkitaan pk-yritysten talousodotuksia sekä näkemyksiä erinäisiin rakenteellisiin kysymyksiin. Vastaajia on kierroksesta toiseen noin 5000, ja otos on edustava sekä toimialaluokittain (teollisuus, rakentaminen, kauppa ja palvelut) ja maantieteellisesti (18 maantieteellistä aluetta). Tulosten laskentaan aineistoa oikaistaan. Näin aineisto pyrkii vastaamaan mahdollisimman hyvin Suomen pk-yritysten todellista rakennetta. Tutkimus tehdään yhdessä Suomen Yrittäjien, Finnveran ja työ- ja elinkeinoministeriön kanssa.

Seuraavassa esitettävä laskelma perustuu kevään 2020 Pk-yritysbarometrin tuloksiin. Laskelma on tehty myös vuoden 2018 kevään Pk-yritysbarometrin aineistoista, tulokset ovat hyvin samansuuntaiset.

Vaihe 1

Laskelman vaiheessa 1 yritykset jaetaan seuraaviin kokoluokkiin (suluissa yritysten määrä (pl. alkutuotanto) kyseisessä kokoluokassa):

- 1 henkeä työllistävät (yksinyrittäjät), (200 462)
- 2–5 henkeä työllistävät (46 014)
- 5–9 henkeä työllistävät (18 089)
- 10–19 henkeä työllistävät (10 353)
- 20–49 henkeä työllistävät (6145)
- 50–249 henkeä työllistävät (2995)

Vaihe 2

Laskelman vaiheessa 2 hyödynnetään Pk-yritysbarometrin (ja Yksinyrittäjäkyselyn) kysymystä siitä, kuinka monella yrityksellä on tosiasiallinen tarve työllistää. Ilman tätä tietoa vaikutukset tulisivat selvästi yliarvioitua.

Tosiasiallinen tarve työllistää yllä mainituissa yrityskokoluokissa (suluissa prosenttiosuus yritysten lukumäärästä kyseisessä kokoluokassa):

- 1 henkeä, 21 911 (11%)
- 2–5 henkeä, 18 021 (39 %)
- 5–9 henkeä, 12 396 (68 %)
- 10–19 henkeä, 7841 (75 %)
- 20–49 henkeä, 4451 (72 %)
- 50–249 henkeä, 2268 (75 %)

Noin 67 000 yritystä siis ilmoittaa, että ne tarvitsevat lisää työvoimaa. Sitä, kuinka monta työntekijää ne olisivat valmiita työllistään, ei tämän aineiston perusteella pystytä määrittämään. Analyysissä lähdetään varovaisuusperiaatteen mukaisesti siitä, että kuhunkin yritykseen syntyy vain yksi uusi työpaikka.

Se, että tosiasiallinen tarve työllistää kasvaa yrityskoon kasvaessa tukee ruohonjuuritasolta kuultua. On todennäköistä, että jo olemassa oleviin työnantajayrityksiin työllistyy todennäköisimmin. On myös huomattava, että analyysi ei pidä sisällään yrityksiä, joissa on tällä hetkellä yli 250 työntekijää.

Vaihe 3

Laskelman vaiheessa 3 jätetään huomiotta tekijät kuten ”kysynnän riittämättömyys, työn sivukulut, irtisanomisen vaikeus, verotus jne.” ja analysoidaan vain työpaikkasopimisen piiriin kuuluvia tekijöitä, joita ovat:

1. palkan muodostuminen
2. muut työlainsäädäntöön tai työehtosopimusten velvoitteet kuin irtisanomisen vaikeus
3. osa-aikaisen työntekijän palkkauksen vaikeus

Jos kaikista ylläolevista kolmesta tekijästä voitaisiin sopia paikallisesti, työllisyysvaikutus olisi melko tarkalleen 15 000 yksilöä. Luottamusväliä ei voida määrittää, joten tulos on suuntaa antava.

Kokonaisuutena paikallisen sopimisen lisääminen johtaisi siis hiukan yli 20 prosentissa yrityksissä lisätyöllistämiseen. Suurimmat yksittäiset syyt, miksi yritykset eivät lisätyöllistä liittyvät työvoiman saatavuuteen työn sivukuluihin ja irtisanomisen vaikeuteen. Nämä tekijät eivät siis ole mukana laskelmassa.

Jos palkkatasoon liittyvät tekijät jätetään huomiotta (tässä asiassa tuskin päästään eteenpäin), työpaikkasopimisen lisääminen kohdissa 2–3 lisäisi työllisyyttä noin 7000–10 000 yksilöllä. Tulos riippuu tietenkin siitä, kuinka paljon ja mitä tekijöitä vapautetaan paikallisesti sovittavaksi.

Jos esimerkiksi otetaan noin 50 toisinsopimisen kieltoa, niin jos niistä vain yksi ja vähämerkityksellisin tekijä vapautettaisiin paikallisesti sovittavaksi, työllistymisvaikutus olisi varmasti nolla tai hyvin lähellä sitä. Jos taas kaikki noin 50 toisinsopimisen kieltoa kumottaisiin laista ja työlainsäädännön pakottavuutta lievennetään, niin silloin työllistämisaikutus olisi tietenkin suurempi ja uskottavasti haarukassa 7000–10 000, jos myös osa-aikaisen työvoiman palkkauksesta voitaisiin sopia paikallisesti.

Onko 15 000 uutta työpaikkaa paljon vai vähän?

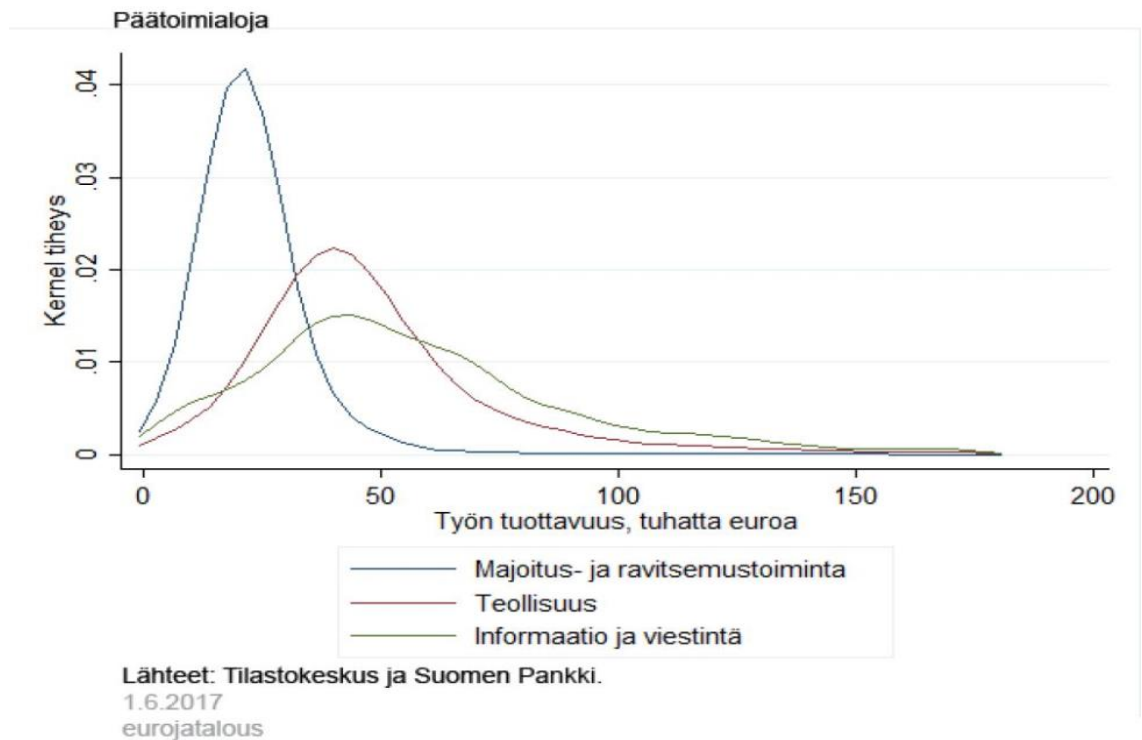
Ovatko saadut työllisyysvaikutukset suuret vai pienet? Pk-yritysten määrä, ilman alkutuotantoa, on noin 286 000. Noin viisi prosenttia yrityksistä palkkasi yhden uuden työntekijän, jos työllisyyden lisäys olisi 15 000 yksilöä. Pk-yrityksissä työskentelee noin 935 000 henkilöä yrittäjät mukaan lukien.

Tähän määrään suhteutettuna työllisten määrän lisäystä ei voitane pitää kovin suurena. On myös muistettava, että analyysissa ei ole mukana suuryrityksiä, jotka työllistävät yli puoli miljoonaa yksilöä. Hallituksen asettaman työllisyystavoitteen kannalta uudistus olisi kuitenkin merkityksellinen.

On uskottavaa, että uudet työsuhteet eivät ole henkilötyövuosiltaan samanlaisia yli yrityskoon. Luultavasti pieniin yrityksiin syntyy enemmän osa-aikaisia työsuhteita ja suureen päähän taas kokoaikaisia työsuhteita.

Miksi työpaikkasopiminen on tärkeää?

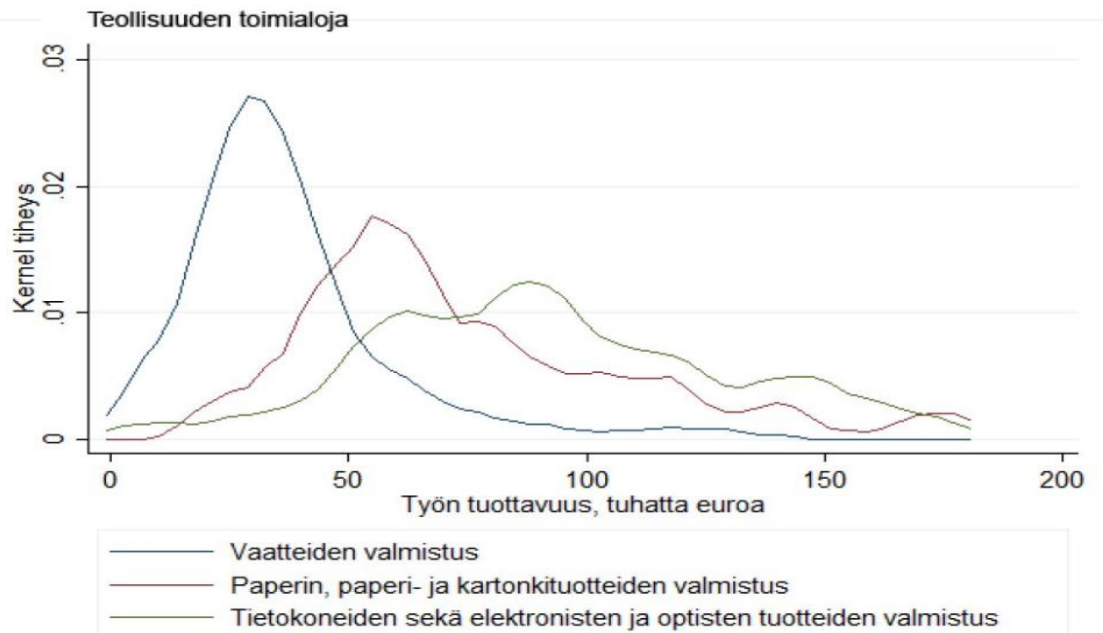
Suomen Pankki (Vanhala & Viren, Euro & Talous (2017)) ovat yrityskohtaisesta mikroaineistosta laskeneet kaikille yrityksille työn tuottavuusjakauman ja palkkajakauman:

Toimialojen välisten ja sisäisten tuottavuusjakaumien erot ovat suuria


Yllä olevasta kuvasta huomataan, että matalan tuottavuuden yrityksiä on paljon. Tästä seuraa, että keskimääräinen tuottavuus yliarvioi työn tuottavuuden suurelle osalle yrityksiä.

Palkkojen jakauma on taas huomattavasti keskittyneempi, ja siten muut tekijät (esim. palkanmuodostusjärjestelmä, kilpailutilanne) vaikuttavat palkkoihin enemmän kuin tuottavuus. On hyvin todennäköistä, että myös muut kuin palkkatekijät vaikuttavat yritysten tuottavuuteen, ja siten niiden paikallinen määräytyminen vaikuttaisi yritysten mahdollisuuksiin pärjätä.

Vanhalan ja Virenin analyysin mukaan myös toimialojen väliset ja sisäiset erot ovat suuria, kuten alla olevista kuvista havaitaan. Tämä seikka edelleen korostaa paikallisen sopimisen tärkeyttä. Koska suomalaiset yritykset, ja eritoten pk-yritykset ovat hyvin erilaisia, olisi tämä luontevaa huomioida.

Toimialojen välisten ja sisäisten tuottavuusjakaumien erot ovat suuria


Lähteet: Tilastokeskus ja Suomen Pankki.
1.6.2017
eurojatalous

Havaintoja muutamasta kansainvälisestä tutkimuksesta

Suomen kaltaista työmarkkinajärjestelmää ei ole missään muualla. Työmarkkinajärjestelmämme ei ole myös juurikaan muuttunut esimerkiksi työpaikkasopimisessa. Siten, käsittääkseni, ei ole saatavilla kansainvälisiä empiirisiä tutkimuksia, joissa vastaavanlaiseen paikallisen sopimisen lisäämisen tematiikkaan olisi pureuduttu.

Ku, Schönberg & Schreiner (2020) "Do place-based tax incentives create jobs?" tutkivat miten alueellisesti eroavat työnantajamaksut vaikuttavat alueelliseen työllisyyteen. Norjassa työnantajamaksut vaihtelivat vuonna 2003 nolhasta 14,1 prosenttiin. Tutkijat hyödyntävät mielenkiintoista politiikkamuutosta Norjan aineistolla. Ennen vuotta 2004 työnantajamaksut erosivat alueittain. Maantieteellisesti erisuuruiset työnantajamaksut katsottiin ESA:n (European Free Trade Association) mukaan loukkaavan EU:n kauppasääntöjä. Tuloksena työnantajamaksut harmonisoitiin vuosien 2004–2006 väliseksi ajaksi. Valituksen jälkeen ESA salli Norjan ottaa uudelleen käyttöön alueelliset työnantajamaksut ja ne asetettiin samalle tasolle kuin ennen vuotta 2004.

Tutkimuksessa verrataan työllisyyttä (ja palkkoja) ennen ja jälkeen alueellisesti vaihtelevien työnantajamaksujen kieltämistä 45:ssä eri työssäkäyntialueella (commuting zone). Tulosten mukaan työllisyys aleni merkittävästi työnantajamaksujen noustessa. Yhden prosenttiyksikön työnantajamaksujen nostaminen alensi työllisyyttä paikallisilla työmarkkinoilla 1,37 prosenttia. Olennaista on se, että työlliset siirtyivät työttömiksi tai työvoiman ulkopuolelle. Kyseessä ei siis ollut siirtyminen toiselle työssäkäyntialueelle.

Crepon & Desplatz (2002) "Evaluation of the effects of payroll tax subsidies for low wage workers" tutkivat yritysکوhtaisella aineistolla (600 000 yritystä ja 3,7 miljoonaa työntekijää) kuinka työnantajamaksujen subventoiminen matalapalkkaisten työntekijöiden kohdalla vaikuttaa työllisyyteen (ja moneen muuhunkin suureeseen). Tutkimuksen empiirinen motivaatio nousee siitä, että yritykset reagoivat veronalennuksiin johtuen erilaisista palkkajakaumista. Yritykset, joilla on palkkalistoilla suurin osa matalapalkkaisia työntekijöitä, oletettavasti hyötyisivät eniten.

Tulosten mukaan työnantajamaksujen subventoiminen välillä 1994–1997 lisäsi merkittävässä määrin työllisyyttä. Noin 470 000 työpaikkaa luotiin tai säilytettiin kyseisellä aikavälillä.

Vaikka yllä olevat kaksi esimerkkitutkimusta eivät suoraan ole verrannollisia Suomessa käytävään paikallisen sopimisen keskusteluun, indikoivat ne kuitenkin, että erilaiset yritykset reagoivat eri voimakkuudella kustannustekijöihin. Yrityskannan heterogeenisuutta ei pitäisi täysin sivuuttaa talouspoliittisessa päätöksenteossa.

Mika Kuismanen
pääekonomisti, Suomen Yrittäjät