

Työehtosopimusjärjestelmän hajautuminen nostaa ansioita, mutta vaikutus palkkahajontaan on epäselvä



Antti Kauhanen

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos
antti.kauhanen@etla.fi

Terhi Maczulskij

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos
terhi.maczulskij@etla.fi

Krista Riukula

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos
krista.riukula@etla.fi

Suosittelava lähdeviittaus:

Kauhanen, Antti, Maczulskij, Terhi & Riukula, Krista (28.10.2020). ”Työehtosopimusjärjestelmän hajautuminen nostaa ansioita, mutta vaikutus palkkahajontaan on epäselvä”.

ETLA Muistio No 92.

<https://pub.etla.fi/ETLA-Muistio-Brief-92.pdf>

Tiivistelmä

Merkittävimpiä muutoksia työehtosopimusjärjestelmissä Euroopassa viimeisten vuosikymmenien aikana on ollut neuvottelujärjestelmän hajautuminen. Tällä tarkoitetaan sitä, että työhdoista sopiminen on siirtynyt yhä enemmän kohti yritystasoa. Työehtosopimukset vaikuttavat merkittäväällä tavalla palkkarakenteeseen ja palkkahajontaan. Neuvottelujärjestelmän hajautumisen vaikutuksia onkin tutkittu laajasti.

Eurooppalaiset tutkimukset osoittavat, että hajautuneempi neuvottelujärjestelmä johtaa korkeampiin palkankorotuksiin. Tähän tulokseen päätyvät kaikki aiheet koskevat tutkimukset. Palkkahajontaa koskevat tulokset ovat ristiriitaisempia, eikä kirjallisuuden perusteella voida muodostaa selkeää kuvaa.

Suomen osalta neuvottelujärjestelmän hajautuminen on näkynyt yritysکوhtaisissa erissä. Nämä ovat palkankorotuseriä, joiden jakautumisesta sovitaan yritystasolla. Suomalaisen tutkimuksen tulokset osoittavat, että palkankorotukset ovat olleet suurempia silloin, kun sopimuksessa on ollut yritysکوhtainen erä. Yritysکوhtaiset erät ovat kasvattaneet palkankorotusten hajontaa toimihenkilöillä, kun taas työntekijöillä ne ovat vähentäneet sitä. Tämä ero johtuu todennäköisesti toimihenkilöiden ja työntekijöiden erilaisesta suhtautumisesta palkkahajontaan ja paikalliseen sopimiseen.

Abstract

Decentralization of Collective Bargaining Increases Wages, But Has an Ambiguous Impact on Wage Dispersion

There has been a strong tendency towards decentralization of collective bargaining in European countries. This means that wage negotiations have moved closer to the individual enterprise. Centralized collective bargaining systems have traditionally been seen to reduce wage inequality, which has attracted the attention to the effects of decentralization on both the level of wages and wage dispersion.

European studies show the decentralization leads to higher wage increases. This is an unambiguous finding in the literature. However, the results on wage dispersion are much more varied and no clear results emerge.

In Finland, the decentralization of collective bargaining has taken place through so-called local pots. These are wage increases that can be allocated locally. The results of a new Finnish study show that wage increases have been higher when the contract has included local pots. The local pots have increased the dispersion of wage increases for white-collar employees and reduced it for blue-collar. This difference in the outcomes is likely due to different preferences concerning wage dispersion and local bargaining between these two employee groups.

KTT **Antti Kauhanen** on Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen tutkimusjohtaja ja taloustieteen professori Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulussa.

KTT **Terhi Maczulskij** on Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen tutkimuspäällikkö ja Yrjö Jahnssoinin säätiön tutkimusjohtaja.

KTT **Krista Riukula** on Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen tutkija.

DSc (Economics) **Antti Kauhanen** is a Research Director at ETLA Economic Research and a Professor of Economics at Jyväskylä University School of Business and Economics.

DSc (Economics) **Terhi Maczulskij** is a Chief Research Scientist at ETLA Economic Research and Research Director at Yrjö Jahnsso Foundation.

DSc (Economics) **Krista Riukula** is a Researcher at ETLA Economic Research.

Kiitokset: Muistio perustuu raporttiin: Kauhanen, A., Maczulskij, T. ja Riukula, K., *Heterogeneous Impacts of Decentralization of Collective Bargaining*, ETLA Working Papers No. **YY**. Muistio on osa Työsuojelurahaston rahoittamaa hanketta "Työehtosopimusten vaikutukset henkilöiden palkankorotuksiin ja työkykyyn" (no. 190161).

Acknowledgements: This brief is based on: Kauhanen, A., Maczulskij, T. ja Riukula, K., *Heterogeneous Impacts of Decentralization of Collective Bargaining*, ETLA Working Papers No. **YY**. The authors thank Finnish Work Environment Fund for funding (no. 190161).

Avainsanat: Neuvottelujärjestelmän hajautuminen, Työehtosopimukset, Palkkaneuvottelut, Palkankorotukset, Palkkahajonta

Key words: Decentralization, Collective agreements, Wage bargaining, Wage increase, Wage dispersion

JEL: J31, J51, J52

Neuvottelujärjestelmät hajautuvat Euroopassa

Viimeisten vuosikymmenien aikana työehtosopimusjärjestelmät ovat hajautuneet Euroopassa, mikä tarkoittaa sitä, että sopimisen painopiste on siirtynyt lähemmäksi yritystasoa. Tämä kehitys on herättänyt kysymyksen siitä, minkälaisia vaikutuksia hajautumisella on palkkojen tasoon ja niiden hajontaan. **Monet tutkimukset ovat osoittaneet**, että keskitetty sopimusjärjestelmä johtaa pienempään palkkahajontaan kuin hajautuneempi järjestelmä (esim. OECD, 2004).

Neuvottelujärjestelmän hajautuessa palkankorotukset voivat heijastella yhä enemmän yritys- ja henkilötason ominaisuuksia, mikä voi vaikuttaa palkankorotusten kohdentumiseen ja niiden hajontaan (Dahl ym., 2013). Toisaalta on huomioitava se, että neuvottelutulos riippuu aina osapuolten preferensseistä ja suhteellisesta neuvotteluvoimasta (Dell’Aringa ja Pagani, 2007). Esimerkiksi näkemykset palkkahajonnan sopivasta tasosta voivat poiketa toisistaan eri palkansaajaryhmien välillä tai eri toimialoilla. Eri yritysten välillä voi olla myös eroja työnantajien ja palkansaajien suhteellisessa neuvotteluvoimassa. Hajautumisen vaikutukset palkankorotuksiin ja niiden hajontaan voivat siis vaihdella merkittävästi erilaisissa tilanteissa.

Hajautuminen nostaa ansioita...

Toisin kuin usein ajatellaan, ovat neuvottelujärjestelmän hajautumista käsitelleet tutkimukset osoittaneet, että hajautuneessa järjestelmässä palkat ovat korkeampia kuin keskitetyssä järjestelmässä. Tällaisia tuloksia on löydetty Espanjasta, Saksasta, Tanskasta, Belgiasta ja Portugalista. Neuvottelujärjestelmän hajautuminen on tyypillisesti ollut seurausta työnantajien halusta kohti yrityskohtaisempaa sopimista. Se, että hajautunut järjestelmä johtaa korkeampiin palkkoihin, kertoo siitä, että se vaikuttaa positiivisesti myös työnantajille tärkeisiin asioihin, kuten joustavampiin työaikajärjestelyihin tai korkeampaan tuottavuuteen.

... mutta vaikutus palkkahajontaan jää epäselväksi

Palkkojen tasoa koskevat tutkimukset päätyivät keskenään hyvin samankaltaisiin tuloksiin, mutta palkkahajontaa koskevat tulokset ovat hyvin ristiriitaisia. Toisis- sa tutkimuksissa havaitaan, että neuvottelujärjestelmän hajautuminen on yhteydessä korkeampaan palkkahajontaan, osassa tutkimuksista vaikutukset jäävät epäselväksi ja toisissa yhteys on negatiivinen.

Syyt tutkimusten erilaisille tuloksille eivät ole täysin selviä, mutta seuraavilla seikoilla on varmasti oma roolinsa tässä. Ensiksi, neuvottelujärjestelmän hajautuminen on saanut eri muotoja eri maissa, johtuen erilaisista työmarkkinainstituutioista. Tutkittava ilmiö on siis hie- man erilainen eri maissa. Toiseksi, hajautumisen vaikutus palkkahajontaan riippuu osapuolten preferensseistä ja neuvotteluvoimasta, jotka saattavat vaihdella eri maiden välillä ja eri tutkimusten kohteena olevissa ryhmissä. Kolmanneksi, valtaosa tutkimuksista perustuu poikkeileikkausaineistoihin, joiden avulla on miltei mahdotonta selvittää hajautumisen vaikutuksia palkkahajontaan. Neljänneksi, tutkimuksissa ei ole käytetty yhdenmukaisia mittareita tai menetelmiä kuvaamaan palkkahajontaa.

Yrityskohtaiset erät ovat suomalainen esimerkki neuvottelujärjestelmän hajautumisesta

Suomessa on perinteisesti ollut hyvin keskitetty neuvottelujärjestelmä, eikä Suomi ole vielä erityisesti seurannut eurooppalaista neuvottelujärjestelmän hajautumisen trendiä. Suomessa tehtiin vuodesta 1968 vuoteen 2006 tulopoliittisia kokonaisratkaisuja, jotka ovat esimerkki erittäin keskitetystä järjestelmästä. Vuonna 2007 Elinkeinoelämän keskusliitto irtisanoutui tällaisista sopimuksista, minkä seurauksena seuraavat kaksi neuvottelukierrosta käytiin liittokierroksina.

Näillä kierroksilla yleistyivät niin sanotut yrityskohtaiset erät, jotka ovat palkankorotusten eriä, joiden kohdentamisesta voidaan sopia yritystasolla. Yrityskohtaisia eriä voidaan pitää suomalaisena neuvottelujärjestelmän hajautumisen esimerkkinä. Yrityskohtaiset erät olivat suomalaisen työmarkkinajärjestelmän vastaus 2000-luvun alussa voimistuneeseen työnantajien haluun siirtää sopimista lähemmäksi yritystasoa.

Yrityskohtaisiin eriin liittyi niin sanottu perälauta, joka määrittelee mitä tapahtuu, jos paikallisissa neuvotteluissa ei päästä sopuun. Toisinaan perälauta määräsi, että koko yritysکوhtainen erä (esim. 0,7 %) jaettiin yleiskorotuksena. Toisinaan taas perälauta oli pienempi kuin yritysکوhtainen erä (esim. 0,5 % yleiskorotus, jos yritysکوhtainen erä oli 0,7 %). Pienempi perälauta luo kannustimia neuvotella paikallisesti silloinkin, kun sitä muutoin ei haluttaisi tehdä.

Näkemykset yritysکوhtaisista eristä vaihtelevat

Neuvottelujärjestelmän hajautumisen vaikutukset riippuvat eri osapuolten preferensseistä. Suomessa näkemykset yritysکوhtaisista eristä vaihtelevat huomattavasti eri palkansaajaryhmien välillä. Suomessa toteutettiin laaja kysely työmarkkinajärjestelmää koskien vuonna 2002 ja tässä yhteydessä kysyttiin myös yritysکوhtaisista eristä (Alho ym., 2003). Kyselyn tulosten mukaan työntekijät suhtautuvat huomattavasti varautuneemmin yritysکوhtaisiin eriin kuin toimihenkilöt. Tämä on merkittävä asia, sillä se saattaa vaikuttaa halukuuteen käydä paikallisia neuvotteluita yritysکوhtaisten erien kohdentamisesta.

Samassa kyselyssä käy myös ilmi, että työntekijöiden ja toimihenkilöiden välillä on merkittäviä eroja suhtautumisessa palkkahajontaan. Toimihenkilöt haluaisivat palkankorotuksia käytettävän palkkauksen kannustavuuden lisäämiseksi tai jaettavan kaikille yhtä suurena prosenttikorotuksena. Nämä molemmat tavat kasvattavat palkkaeroja. Työntekijöiden vastauksissa puolestaan korostuu palkankorotusten jakaminen kaikille yhtä suurina korotuksina tai alimpiin palkkoihin kohdentuvana korotuksena. Nämä tavat puolestaan kaventavat palkkaeroja.

Yritysکوhtaisten erien vaikutus palkankorotuksiin

Tuoreessa tutkimuksessa halusimme selvittää, miten yritysکوhtaiset erät ovat vaikuttaneet palkankorotusten tasoon ja niiden hajontaan (Kauhanen ym., 2020)¹. Samalla pyrimme tutkimaan, miten eri osapuolten preferenssit ja yritysکوhtaisiin eriin liittyvä perälauta vaikuttavat tuloksiin. Edellä esitettyjen toimihenkilöiden ja työntekijöiden yritysکوhtaisia eria ja palkkahajontaa koskevien näkemys-

erojen valossa on luontevaa tutkia yritysکوhtaisten erien vaikutuksia erikseen työntekijöille ja toimihenkilöille.

Tutkimuksessa yhdistetään Tilastokeskuksen palkkarakennetilasto työehtosopimusten sisältöä koskevaan aineistoon (Kotilainen, 2018). Yritysکوhtaisten erien vaikutusten arvioinnissa hyödynnetään aineiston luomaa mahdollisuutta seurata henkilöitä yli ajan. Aiemmin vastaavaa asetelmaa on käyttänyt vain Dahl ym. (2013). Vaikutusarviot perustuvat siihen, että samassa yrityksessä pysyvä henkilö on tiettyinä vuosina yritysکوhtaisen erän piirissä ja tiettyinä vuosina ei ole. Tämä asetelma on huomattavasti luotettavampi kuin poikkileikkausvertailut, joissa on mahdotonta vertailla samaa henkilöä eri sopimusten piirissä. Asetelman heikkouksia ja vahvuuksia kuvataan tarkemmin artikkelissa (Kauhanen ym., 2020).

Yritysکوhtaiset erät ovat johtaneet korkeampiin palkankorotuksiin

Tulokset osoittavat, että toimihenkilöillä palkankorotukset ovat olleet 1,6 prosenttiyksikköä korkeampia silloin kun sopimuksissa on ollut yritysکوhtainen erä ja kannustin sopimiseen on ollut suurempi, eli perälauta on ollut pienempi kuin yritysکوhtainen erä. Silloin, kun perälauta on ollut yritysکوhtaisen erän suuruinen, ovat palkankorotukset olleet 0,8 prosenttiyksikköä korkeampia verrattuna yleiskorotukseen.

Työntekijöillä palkankorotukset ovat olleet 0,5 prosenttiyksikköä korkeampia silloin, kun sopimuksissa on ollut yritysکوhtainen erä ja perälauta on ollut pienempi kuin yritysکوhtainen erä. Silloin, kun perälauta on ollut yritysکوhtaisen erän suuruinen, ovat palkankorotukset olleet 1,8 prosenttiyksikköä korkeampia verrattuna yleiskorotukseen.

Nämä tulokset ovat yhdenmukaisia aiempien eurooppalaisten tulosten kanssa: palkankorotukset ovat suurempia neuvotteluiden ollessa lähempänä yritystasoa.

Yritysکوhtaisten erien yhteys palkkahajontaan vaihtelee työntekijäryhmittäin

Toimihenkilöillä palkankorotusten hajonta on ollut suurempaa silloin, kun sopimuksissa on ollut yritysکوhtainen

erä ja perälauta on ollut pienempi kuin yritysکوhtainen erä. Tällöin palkankorotusjakauman ylimmässä kymmenessä prosentissa palkat nousivat noin 2,1 prosenttiyksikköä enemmän kuin yleiskorotussopimuksissa, kun taas vastaava luku alimassa kymmenessä prosentissa oli 1,5 prosenttiyksikköä. Sopimuksissa, joissa perälauta on ollut yhtä suuri kuin yritysکوhtainen erä, on yritysکوhtaisten erien yhteys palkkahajontaan ollut vähäisempi.

Työntekijöiden osalta tulokset ovat erilaisia. Heidän osaltaan palkankorotusten hajonta on ollut pienempää silloin, kun sopimuksissa on ollut yritysکوhtainen erä ja perälauta on ollut pienempi kuin yritysکوhtainen erä. Tällöin palkankorotusjakauman alimmassa kymmenessä prosentissa palkat nousivat noin 0,8 prosenttiyksikköä enemmän kuin yleiskorotussopimuksissa, kun taas vastaava luku ylimmässä kymmenessä prosentissa oli hyvin lähellä nollaa. Myös sopimuksissa, joissa perälauta on ollut yhtä suuri kuin yritysکوhtainen erä, ovat palkankorotukset olleet suurimpia jakauman alapäässä.

Työntekijöiden ja toimihenkilöiden väliset erot tuloksissa voidaan ymmärtää heidän erilaisten preferenssiensä kautta. Paikallisissa neuvotteluissa eri työntekijäryhmien preferenssit tulevat paremmin näkyviin kuin keskitetyissä sopimuksissa ja niissä korostuu solidaarinen palkkapolitiikka enemmän kuin toimihenkilöillä.

Johtopäätökset

Tutkimustulokset sekä Suomesta että muista Euroopan maista osoittavat, että neuvottelujärjestelmän hajautuminen on yhteydessä korkeampiin ansioihin. Sen sijaan yhteys palkkahajontaan on epäselvempi.

Suomen osalta yritysکوhtaiset erät ovat lisänneet palkkahajontaa toimihenkilöillä ja vähentäneet sitä työntekijöillä. Suomalaiset tulokset osoittavat myös, että yritysکوhtaisiin eriin liittyvällä perälaudalla on merkitystä yritysکوhtaisten erien ja palkankorotusten sekä palkkahajonnan väliselle yhteydelle.

Aiemmat eurooppalaiset tutkimukset ovat kiinnittäneet vain vähän huomiota eri osapuolten preferenssiensä ja neuvottelujärjestelmän hajautumisen yksityiskohtien merkitykselle hajautumisen lopputuloksiin. Suomalainen

tutkimus osoittaa, että sopimusten yksityiskohdilla ja tarkasteltavilla työntekijäryhmillä on merkitystä ja niihin tulisi kiinnittää enemmän huomiota.

Viite

- 1 Tästä artikkelista löytyy huomattavasti lisää yksityiskohtia tässä muistiossa esitellyistä tuloksista, menetelmistä ja kansainvälisestä kirjallisuudesta.

Kirjallisuus

Alho, K. E., Heikkilä, A., Lassila, J., Pekkarinen, J., Piekola, H. ja Sund, R. (2003). Suomalainen sopimusjärjestelmä – työmarkkinaosapuolten näkemykset, Taloustieto Oy, Helsinki.

Dahl, C. M., le Maire, D. ja Munch, J. R. (2013). Wage dispersion and decentralization of wage bargaining. *Journal of Labor Economics*, 31(3), 501–533.

Dell’Arlinga, C. ja Pagani, L. (2007). Collective bargaining and wage dispersion in europe. *British Journal of Industrial Relations*, 45(1), 29–54.

Kauhanen, A., Maczulskij, T. ja Riukula, K. (2020). Heterogeneous impacts of decentralization of collective bargaining. *Etla Working Paper No. YY*.

Kotilainen, A. (2018). *Essays on labor market frictions and wage rigidity*. Aalto University.

OECD (2004). *Employment outlook: OECD Paris*.

ETLA



Elinkeinoelämän tutkimuslaitos

Etna Economic Research

ISSN-L 2323-2463
ISSN 2323-2463

Kustantaja: Taloustieto Oy

Puh. 09-609 900
www.etla.fi
etunimi.sukunimi@etla.fi

Arkadiankatu 23 B
00100 Helsinki
