

This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.

Author(s): Kauhanen, Antti; Maczulskij, Terhi

Title: Hajautunut neuvottelujärjestelmä parantaa palkkoja ja työhyvinvointia

Year: 2022

Version: Published version

Copyright: © Työn ja talouden tutkimus LABORE, 2022

Rights: In Copyright

Rights url: <http://rightsstatements.org/page/InC/1.0/?language=en>

Please cite the original version:

Kauhanen, A., & Maczulskij, T. (2022). Hajautunut neuvottelujärjestelmä parantaa palkkoja ja työhyvinvointia. *Talous & yhteiskunta*, 50(1), 38-45. <https://labore.fi/t&y/hajautunut-neuvottelujarjestelma-parantaa-palkkoja-ja-tyohyvinvointia/>

Hajautunut neuvottelujärjestelmä parantaa palkkoja ja työhyvinvointia

Työehtosopimusneuvotteluiden taso on Euroopassa siirtynyt lähemmäs yritystasoa viime vuosikymmenien aikana. Tätä kutsutaan neuvottelujärjestelmän hajautumiseksi. Suomessa on kuitenkin nykyhetkeen saakka pysytty liittotasoisessa sopimisessa, vaikka vertailumaissa siirryttiin hajautuneempaan järjestelmään jo 1990-luvulle tultaessa.

Hiljattain Suomen metsäteollisuus irtautui alakohtaisesta sopimisesta, ja teknologiateollisuudessa on siirrytty malliin, jossa yritys voi valita alakohtaisen sopimuksen ja yrityskohtaisen sopimuksen välillä. Nämä ovat merkittäviä muutoksia suomalaisessa neuvottelujärjestelmässä ja Suomessa onkin herännyt vilkas keskustelu muutoksen merkityksestä. Yksi keskeinen tema suomalaisessa keskustelussa on ollut huoli siitä, että hajautuneempi sopimusmalli johtaisi työsuhteen ehtojen heikentymiseen. Toisaalta keskustelua on käyty myös siitä, miten suomalainen sopimusjärjestelmä suhteutuu muiden maiden järjestelmiin.

Tässä kirjoituksessa käsittelemme näitä teemoja. Aloitamme käsittelemällä suomalaisen työehtosopimusjärjestelmän kehitystä suhteessa Ruotsin, Saksan ja Tanskan järjestelmiin. Tämän jälkeen käymme läpi eurooppalaista tutkimuskirjallisuutta työehtosopimusjärjestelmän hajautumisen yhteyksistä palkkojen tasoon, niiden hajontaan, ja työhyvinvointiin. Lopuksi esittelemme suomalaista tutkimusta yhdestä sopimusjärjestelmän hajautumisen piirteistä: yrityskohtaisista palkankorotuseristä.¹

SUOMEN KESKITETTY NEUVOTTELUJÄRJESTELMÄ

Neuvottelujärjestelmän hajautumista voidaan arvioida tarkastelemalla tasoa, jolla sovitaan palkkakirjauksista. Vertaamme tässä Suomea Ruotsiin, Tanskaan ja Saksaan.



Kuviosta 1 nähdään tarkastelemiemme maiden työehtosopimusneuvotteluiden tasot käytännössä vuosilta 1980–2017. Ylin taso, taso 7, kuvaa keskitettyä tasoa, joka määrittää sitovat ehdot myös muilla tasoilla tehtäville sopimuksille. Tasolla 6 alakohdattaiset sopimukset täsmentävät keskitettyjä sopimuksia tai poikkeavat siitä, ja tasolla 5 neuvottelut käydään keskitetyllä, alakohdattaisella ja yrityskohtaisella tasolla. Tasolla 4 on yrityskohtaiset sopimukset, jotka täsmentävät keskitettyä sopimusta tai poikkeavat siitä. Tasolla 3 on sitovat alakohdattaiset neuvottelut ja tasolla 2 on ala- ja yrityskohtaiset neuvottelut, missä yrityskohtaiset sopimukset täsmentävät alakohdattaisesta sopimusta tai poikkeavat siitä. Tasolla 1 sopimukset käydään yritystasolla.

Kuviosta 1 nähdään myös, että Suomessa palkoista sopiminen on keskitetympää kuin vertailumaissa. Suomi on pääosin liikkunut tasojen 3, 5 ja 6 välillä, eli alakohdattaisen tai keskitettyjen sopimusten tasolla. Ainostaan vuonna 2010 Suomi on ollut tasolla 2 (ala- ja yrityskohtaiset neuvottelut), koska kyseisenä vuonna käytiin liittokierros ja useissa sopimuksissa oli yrityskohtaisia palkankorotuseriä.



Saksassa hajautuminen tapahtui avaamislausekkeiden kautta.

Vertailumaissa neuvottelujärjestelmät ovat hajautuneet huomattavasti Suomea enemmän. Ruotsi (vuodesta 1993) ja Tanska (vuodesta 1988) ovat olleet tasolla 2, eli yrityskohtaiset sopimukset ovat täsmentäneet tai poikenneet alakohdattaisista sopimuksista.² Ruotsissa ja Tanskassa tämä tarkoittaa järjestelmää, jossa alakohdattaisia työehtosopimuk-

sia täydentävät työrauhan vallitessa käytävät yritystason neuvottelut. Yrityskohtaisten neuvotteluiden merkitys vaihtelee Ruotsissa sopimusaloittain ja Tanskassa sopimustyyppien mukaan.

Saksassa on ollut alakohdattaiset neuvottelut vuoteen 1992 asti, jonka jälkeen on siirrytty enemmän yrityskohtaiseen neuvotteluun, missä yrityskohtaiset sopimukset täsmentävät alakohdattaisesta sopimusta tai poikkeavat siitä (taso 2). Käytännössä Saksassa hajautuminen tapahtui avaamislausekkeiden kautta. Ne sallivat tietyn ehdoin yrityskohtaiset poikkeamiset alakohdattaisesta työehtosopimuksesta. Hajautumista on tapahtunut myös työehtosopimusten kattavuuden laskun kautta.

Ruotsissa, Tanskassa ja Saksassa neuvottelujärjestelmät siis hajautuivat 1990-luvulle tultaessa, kun taas Suomessa järjestelmä pysyi pääosin ennallaan.

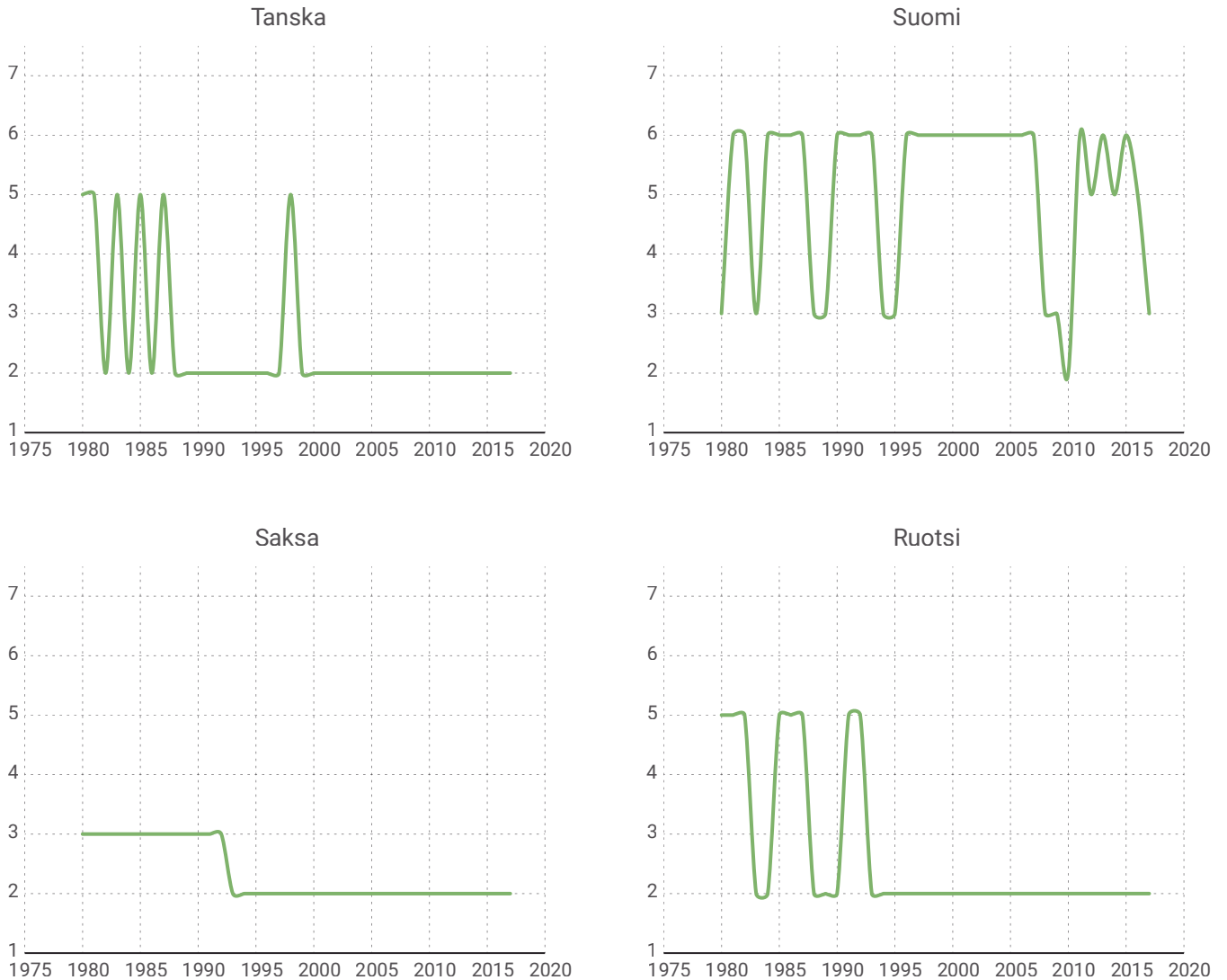
HAJAUTUNEEMPI PALKANMUODOSTUS NOSTAA ANSIOITA

Neuvottelujärjestelmien hajautuminen nostaa kysymyksen siitä, minkälainen vaikutus hajautumisella on palkkoihin. Neuvottelujärjestelmän hajautumisen ja palkkojen välistä yhteyttä on tutkittu melko paljon eri Euroopan maissa³. Lähes kaikki tutkimukset päättyvät siihen, että neuvottelujärjestelmän hajautumisen ja palkkojen (tai palkankorotusten) välillä on positiivinen yhteys.

Tulee kuitenkin muistaa, että paikallisen sopimisen määrittely on erilainen eri maissa. Myös institutionaaliset erot voivat olla merkittäviä. Monissa tutkimuksissa on myös se ongelma, että paikallisesti sovittavien palkkojen piirissä olevat työntekijät ja yritykset poikkeavat monin tavoin alakohdattaisen työehtosopimusten piirissä olevista. Tulokset heijastelevat osin sitä, että korkeapalkkaiset henkilöt (ja yritykset) ovat tyypillisemmin paikallisen sopimisen piirissä. Menetelmällisesti parhaita tutkimuksia ovat sellaiset, joissa voidaan seurata samoja henkilöitä ja yrityksiä yli ajan työehtosopimusjärjestelmän muuttuessa. Näissäkin on kuitenkin se ongelma, että neuvottelujärjestelmän muutos saattaa liittyä muihin tekijöihin, jotka selittävät palkkojen muutoksia. Jos esimerkiksi paikallisesti sovitaan erityisesti nousukausilla tai yritysten menestyessä hyvin, näyttää paikallisen sopimisen ja palkkojen välinen positiivinen yhteys suuremmalta kuin mitä se todellisuudessa olisi.

Eri Euroopan maita koskevat tutkimukset päättyvät suurin piirtein samansuuruisiin arvioihin hajautumisen ja palkkojen välisestä yhteydestä. Espanjassa palkan neuvotteluiden hajautuminen on ollut yhteydessä 5–10

KUVIO 1. NEUVOTTELUIDEN TASO, JOKA MÄÄRITTÄÄ PALKKAKIRJAUKSET TYÖEHTOSOPIMUKSISSA 1980–2017



Lähde: Visser (2019).

Tasot: 7=Keskitetty taso, joka määrittää sitovat ehdot myös muilla tasoilla tehtäville sopimuksille; 6=Keskitetty ja alakohtainen taso, alakohtaiset sopimukset täsmentävät keskitettyä sopimusta tai poikkeavat siitä; 5=Keskitetty, alakohtainen ja yrityskohtainen, missä yrityskohtaiset sopimukset täsmentävät alakohtaista sopimusta tai poikkeavat siitä ja alakohtaiset sopimukset, jotka täsmentävät keskitettyä sopimusta tai poikkeavat siitä; 4=Keskitetty ja yrityskohtainen, missä yrityskohtaiset sopimukset täsmentävät keskitettyä sopimusta tai poikkeavat siitä; 3=Alakohtainen, joka määrittää sitovat ehdot; 2=Ala- ja yrityskohtainen, missä yrityskohtaiset sopimukset täsmentävät alakohtaista sopimusta tai poikkeavat siitä; 1=Yrityskohtainen

prosenttia korkeampiin ansioihin, kun taas Saksassa on havaittu, että yrityskohtainen sopiminen johtaa 3 prosenttia korkeampiin ansioihin verrattuna työntekijöihin, jotka eivät ole minkään sopimuksen piirissä. Tanskassa puolestaan yrityskohtainen sopiminen on yhteydessä 3–6 prosenttia korkeampiin ansioihin. Belgialaisten tutkimustulosten mukaan ne työntekijät, jotka työskentelevät hajautetun sopimuksen piirissä ansaitsevat keskimäärin 5 prosenttia enemmän kuin muuten samankaltaiset työntekijät, jotka työskentelevät keskitetyn sopimuksen piirissä.

TUTKIMUKSEN JOHTOPÄÄTÖKSET

Palkkojen tason lisäksi mielenkiintoinen kysymys on hajautumisen yhteys palkkojen hajontaan. Neuvottelujärjestelmän hajautuessa palkankorotukset voivat heijastella yhä enemmän yritys- ja henkilötason ominaisuuksia, mikä voi vaikuttaa palkankorotusten kohdentumiseen ja niiden hajontaan. Toisaalta on huomioitava se, että neuvottelutulos riippuu aina osapuolten preferensseistä ja suhteellisesta neuvotteluvoimasta. 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.

Palkkojen tasoa koskevat tutkimukset ovat päätyneet siis hyvin samankaltaisiin tuloksiin, mutta palkkahajontaa koskevat tulokset ovat hyvin ristiriitaisia. Toisissa tutkimuksissa havaitaan, että neuvottelujärjestelmän hajautuminen on yhteydessä korkeampaan palkkahajontaan, osassa tutkimuksista vaikutukset jäivät epäselväksi ja toisissa yhteys on negatiivinen.

Syyt tutkimusten erilaisille tuloksille eivät ole täysin selviä, mutta seuraavilla seikoilla on varmasti oma roolinsa tässä.

1. Neuvottelujärjestelmän hajautuminen on saanut eri muotoja eri maissa, johtuen erilaisista työmarkkinainstituutioista. Tutkittava ilmiö on siis hieman erilainen eri maissa.
2. Hajautumisen vaikutus palkkahajontaan riippuu osapuolten preferensseistä ja neuvotteluvoimasta, jotka saattavat vaihdella eri maiden välillä ja eri tutkimusten kohteena olevissa ryhmissä.
3. Valtaosa tutkimuksista perustuu poikkileikkausaineistoihin, joiden avulla on miltei mahdotonta luotettavasti selvittää hajautumisen syy-seuraussuhteita palkkahajontaan.
4. Tutkimuksissa ei ole käytetty yhdenmukaisia mittareita tai menetelmiä palkkahajonnan kuvaamiseksi.

VAIKUTUKSET TYÖHYVINVOINTIIN

Kansainvälinen kirjallisuus tarjoaa siis kattavasti tietoa paikallisen sopimisen yhteyksistä palkkojen tasoon ja niiden hajontaan, mutta vain hyvin niukasti tietoa sen yhteydestä työntekijän kokemaan työhyvinvointiin. Tämä on yllättävää, sillä palkkaneuvottelut ovat yksi keskeisimpiä työelämän suhteiden kysymyksiä.



ANTTI KAUKANEN

KTT Antti Kauhanen on Etlan tutkimusjohtaja, Jyväskylän yliopiston kauppa- korkeakoulun professori ja Aalto-yliopiston dosentti. Hän väitteli tohtoriksi Aalto-yliopistosta.

Olemme tietoisia vain yhdestä aikaisemmasta tutkimuksesta, jossa on tarkasteltu hajautetun palkkausjärjestelmän yhteyttä työtyytyväisyyteen.⁴ Tutkimustulokset Espanjasta osoittavat, että yritysکوhtainen neuvottelujärjestelmä korreloi positiivisesti työntekijöiden työtyytyväisyyden kanssa, mutta tämä yhteys häviää, kun analyysissä huomioidaan erot muun muassa työoloissa.



Korkeampi palkka on yhteydessä vähentyneisiin työpoissaoloihin.

Työehtosopimusten sisältö voi kuitenkin vaikuttaa työtyytyväisyyteen palkkahajonnan ja palkkatason kautta. Tämän vuoksi käsittelemme lyhyesti tutkimuksia, joissa on tarkasteltu palkkatason ja suhteellisen palkan yhteyksiä työntekijöiden työtyytyväisyyteen, työ-

ponnistukseen, terveyteen ja työpaikan vaihtoon.⁵

Tutkimustulosten perusteella työntekijän korkeampi palkkataso on yhteydessä lisääntyneeseen työtyytyväisyyteen ja kovempaan työponnistukseen työtehtävissä. Lisäksi korkeampi palkka on yhteydessä vähentyneisiin työpoissaoloihin. Useissa tutkimuksissa on tarkasteltu palkan syy-seuraussuhdetta työhyvinvointiin hyödyntämällä alueellisia minimipalkkatasojen muutoksia tilastollisissa malleissa. Minimipalkan nosto on lisännyt työntekijöiden palkkatyytyväisyyttä, vähentänyt mielenterveyden häiriöitä ja lisännyt työntekijöiden terveyttä, erityisesti vähentyneen tupakoinnin kautta.

Palkkatason lisäksi työehtosopimusten muutokset voivat vaikuttaa palkkojen hajontaan ja sitä kautta työhyvinvointiin. Monet tutkimukset osoittavat, että korkeampi palkkahajonta on yhteydessä suurempaan työvoiman vaihtuvuuteen, matalampaan työtyytyväisyyteen ja lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin. Tämä yhteys kuitenkin riippuu yksilön sijainnista eri palkkakauman osissa. Palkkahajonnan ja työhyvinvoinnin välinen yhteys on tyypillisesti negatiivinen matalapalkkaisilla ja positiivinen korkeapalkkaisilla.

UUTTA TUTKIMUSTIETOA SUOMESTA

Suomessa työehtosopimusjärjestelmän hajautumista on tapahtunut yritysکوhtaisten erien kautta. Yritysکوhtaiset erät ovat palkankorotuseriä, joiden kohdentamisesta voidaan sopia yritystasolla. Nämä yleistyivät työehtosopimuksissa erityisesti vuosina 2007–2008. Niiden yleisyys on vaihdellut sopimusalojen välillä ja sopimusalojen sisällä yli ajan.

Yritysکوhtaisten erien yhteyksiä palkankorotuksiin, palkankorotusten jakaumiin ja työllisten työhyvinvointiin on tarkasteltu kahdessa tutkimuksessa.⁶ Yritysکوhtaisten erien vaikutusten arvioinnissa hyödynnetään aineiston luomaa mahdollisuutta seurata henkilöitä yli ajan. Vaikutusarviot perus-

TERHI MACZULSKIJ

KTT, FM Terhi Maczulskij on Etlan tutkimuspäällikkö, Yrjö Jahnssonin säätiön tutkimusjohtaja ja Jyväskylän yliopiston dosentti. Hän väitteli tohtoriksi Jyväskylän yliopistosta.



tuvat siihen, että samassa yrityksessä pysyvä henkilö on tiettyinä vuosina yrityskohtaisen erän piirissä ja tiettyinä vuosina ei ole. Työhyvinvoinnin mittareina on käytetty sairauspoissaoloja, työpaikan vaihtoa ja mielenterveyden häiriöitä.

Tutkimuksissa on käytetty Tilastokeskuksen yksilörekistereitä, johon on yhdistetty tietoja työehtosopimusten sisällöstä vuosille 2005–2013 ja Kelan tietoja maksetuista sairauspäivärahoista ja mielenterveyteen liittyvistä lääkekorvauksista.

Tulokset osoittavat, että palkankorotukset ovat olleet keskimäärin 1–2 prosenttiyksikköä korkeampia silloin, kun sopimuksissa on ollut yrityskohtainen erä verrattuna yleiskorotukseen. Nämä tulokset ovat yhdenmukaisia aiempien eurooppalaisten tulosten kanssa: palkankorotukset ovat suurempia neuvotteluiden ollessa lähempänä yritystasoa.

Palkankorotusten kohdentumisessa on tosin eroja eri työntekijäryhmien välillä. Esimerkiksi toimihenkilöillä palkkojen korotukset ovat suurempia nuoremmilla kuin vanhemmilla työntekijöillä. Työntekijäammateissa palkankorotukset ovat puolestaan olleet samankaltaisia eri ikäryhmissä.



Nuorilla toimihenkilöillä suuremmat palkankorotukset

Lisäksi havaitaan, että paikallinen erä on johtanut korkeampaan palkkojen hajontaan toimihenkilöillä, mutta hieman vähentyneeseen palkkojen hajontaan työntekijöillä. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden väliset erot tuloksissa voidaan ymmärtää heidän erilaisten preferenssiensä kautta. Paikallisissa neuvotteluissa eri työntekijäryhmien preferenssit tulevat paremmin näkyviin

kuin keskitetyissä sopimuksissa, ja työntekijöiden preferensseissä korostuu solidaarinen palkkapolitiikka enemmän kuin toimihenkilöillä.



Työntekijöillä työhyvinvointi on heikompaa kuin toimihenkilöillä.

Työhyvinvointia koskevat tulokset osoittavat, että paikallinen sopiminen on pääosin yhteydessä korkeampaan työhyvinvointiin. Toisaalta havaitaan eroja eri työntekijäryhmien ja yritysten välillä. Työntekijöillä työhyvinvointi on heikompaa kuin toimihenkilöillä. Esimerkiksi toimihenkilöt vaihtavat epätodennäköisemmin työpaikkaa, mikäli palkankorotuksissa on ollut paikallinen erä, kun taas työntekijäryhmässä yhteys on päinvastainen. Tämä yhteys on ilmeinen erityisesti asiantuntijaintensiivisissä yrityksissä. Toisaalta paikallinen sopiminen voi johtaa heikentyneeseen mielenterveyteen kaikilla työntekijäryhmillä yrityksissä, joissa suurin osa työvoimasta koostuu perinteistä suorittavaa työtä tekevästä työntekijöistä.

Erityisesti työntekijäryhmässä havaittu heikentynyt työhyvinvointi ei johtune palkkatasosta, sillä paikallinen sopiminen johtaa korkeampiin palkankorotuksiin. Yhteys voikin selittyä esimerkiksi paikalliseen sopimiseen liittyvien kielteisten näkemyksien kautta. Jatkotutkimuksessa onkin tärkeää pyrkiä ymmärtämään paikallisen sopimisen ja työhyvinvoinnin välisen yhteyden mekanismeja.

YHTEYS PALKKAHAJONTAAN EPÄSELVÄ

Tutkimustulokset sekä Suomesta että muista Euroopan maista osoittavat, että neuvottelujärjestelmän hajautuminen on yhteydessä korkeampiin ansioihin. Sen sijaan yhteys palkkahajontaan on epäselvempi. Myös työhyvinvoinnin ja neuvottelujärjestelmän hajautumisen välillä vaikuttaisi pääosin olevan positiivinen yhteys.

Näiden tutkimusten perusteella ei ole uskottavaa, että neuvottelujärjestelmän hajautuminen johtaisi palkkojen laskuun Suomessa. Olemassa olevien tutkimusten

perusteella ei voida kuitenkaan ennustaa varmuudella, mitä Suomessa meneillään oleva työehtosopimusjärjestelmän murros merkitsee palkoille, palkkahajonnalle ja työhyvinvoinnille, sillä muita maita koskevat tulokset eivät ole sellaisenaan siirrettävissä Suomeen, eivätkä tutkimuksissa käytetyt tutkimusasetelmat salli syy-seuraussuhteiden luotettavaa arviointia.

Tulevina vuosina Suomen järjestelmämurrosta koskeva tutkimus pystyy toivottavasti tuomaan lisävalaistusta näihin tärkeisiin ja muissakin Euroopan maissa ajankohtaisiin kysymyksiin.

Viitteet

- ¹ Tämä kirjoitus perustuu julkaisuihin Maczulskij, Kauhanen ja Riukula (2021), Kauhanen ja Nevavuo (2021) ja Maczulskij, Haapanen, Kauhanen ja Riukula (2021).
- ² Ainoa poikkeus on Tanskan vuoden 1998 hyppäys tasolle 5, mikä johtuu konfliktista, jossa työntekijät hylkäsivät odottamattomasti sovitteluehdotuksen ja valtion oli puututtava työehtosopimukseen.
- ³ Kattavampi katsaus löytyy tutkimuksista Kauhanen, Maczulskij ja Riukula (2020) ja Maczulskij, Kauhanen ja Riukula (2021).
- ⁴ García-Serrano (2009)
- ⁵ Kattavampi katsaus löytyy tutkimuksista Maczulskij, Haapanen, Kauhanen ja Riukula (2021) ja Maczulskij, Kauhanen ja Riukula (2021).
- ⁶ Maczulskij, Haapanen, Kauhanen ja Riukula (2021) ja Maczulskij, Kauhanen ja Riukula (2020).

Kirjallisuus

García-Serrano, C. (2009), Job satisfaction, union membership and collective bargaining, *European Journal of Industrial Relations* 15(1), 91–111.

Kauhanen, A., Maczulskij, T. & Riukula, K. (2020), *Heterogeneous Impacts of the Decentralization of Collective Bargaining*, IZA DP. No. 13867.

Kauhanen, A. & Nevavuo, J. (2021), *Neuvottelujärjestelmät: Tutkimustuloksia ja maiden välisiä vertailuja*, ETLA Raportti 110. Helsinki.

Maczulskij, T., Haapanen, M., Kauhanen, A. & Riukula, K. (2021), *Dark half: Decentralized bargaining and well-being at work*, IZA DP. No. 14654.

Maczulskij, T., Kauhanen, A. & Riukula, K. (2021), *Isommat palkankorotukset ja parempi työhyvinvointi paikallisesti sopien?* Helsinki: Taloustieto Oy.

Visser, J. (2019), *Ictwss database. Version 6.0*. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam.

