

Neuvottelujärjestelmän hajautuminen ei kasvattanut eri ryhmien välisiä palkkaeroja



Antti Kauhanen

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos
antti.kauhanen@etla.fi

Suosittelava lähdeviittaus:

Kauhanen, Antti (7.9.2024).
”Neuvottelujärjestelmän hajautuminen ei kasvattanut eri ryhmien välisiä palkkaeroja”.
ETLA Muistio nro 137.
<https://pub.etla.fi/ETLA-Muistio-Brief-137.pdf>

Tiivistelmä

Metsäteollisuuden siirtyminen liittokohtaisesta sopimisesta yritysکوhtaiseen sopimiseen oli merkittävä muutos Suomen työmarkkinoilla. Myös ohjelmistoalalla tapahtunut siirtyminen hybridimalliin, jossa alakohtaisen työehtosopimuksen lisäksi voidaan solmia yritysکوhtaisia sopimuksia, lisäsi huomattavasti yritysکوhtaista sopimista tällä alalla.

Etlan aiemmin julkaisema tutkimus osoitti, että siirtymisellä liittokohtaisesta sopimisesta kohti yritysکوhtaista sopimista oli vain vähän vaikutusta palkkojen tasoon tai niiden hajontaan. Tarkastelluista ryhmistä ainoastaan paperiteollisuuden työntekijöiden osalta havaittiin, että yritysکوhtaiseen sopimiseen siirtymisen nosti hieman ansioita ja kasvatti yritysten sisäistä palkkahajontaa.

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin yritysکوhtaiseen sopimiseen siirtymisen vaikutuksia eri ryhmien välisiin palkkaeroihin. Aiempi kansainvälinen tutkimus on osoittanut, että työehtosopimusjärjestelmän hajautuminen voi johtaa sukupuolten välisen palkkaeron kasvuun tai eri koulutusryhmien välisten palkkaerojen kasvuun.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että Suomessa siirtyminen pois liittokohtaisesta sopimisesta ei kasvattanut eri ryhmien välisiä palkkaeroja.

Abstract

Decentralization Did Not Increase Wage Differences Among Employee Groups

Recently, Finnish forest industries shifted from sectoral collective bargaining to firm-level bargaining, and the IT services industry shifted to a hybrid of sector- and firm-level bargaining. These changes meant that all issues previously covered by sectoral agreements would now be negotiated at the firm level, which could lead to notable contract changes.

A study previously published by ETLA showed that decentralization of bargaining had only modest impacts on the level and dispersion of wages. Of the groups examined, only for blue-collar workers in paper industries, decentralization led to higher wages and increased wage dispersion within firms.

This study examines the effects of the transition to firm-level agreements on pay differences between different groups. Previous international research has shown that decentralization of the collective bargaining system can lead to an increase in the gender pay gap or to an increase in the pay gap between different educational groups.

The results of the study show that in Finland, the move away from union-specific bargaining did not increase pay differences between different groups.

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

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

Kiitokset: Tämä muistio perustuu raporttiin: Kauhanen, A., The Effects of the Decentralization of Collective Bargaining on Wage Differences Among Employee Groups, ETLA Working Papers No. 118. Muistio on osa TT-säätiön rahoittamaa hanketta *Yrityskohtaisen sopimisen vaikutus palkankorotusten kohdentumiseen*.

Acknowledgements: This brief is based on: Kauhanen, A., The Effects of the Decentralization of Collective Bargaining on Wage Differences Among Employee Groups, ETLA Working Papers No. 118. The author thanks TT-säätiö for funding.

Avainsanat: Yrityskohtainen sopiminen, Ansiot, Palkkahajonta, Sukupuolten palkkaero

Key words: Firm-level bargaining, Earnings, Wage dispersion, Gender wage differences

JEL: J31, J52, J53

Neuvottelujärjestelmä hajautuu

Metsäteollisuudessa siirryttiin valtakunnallisista työehtosopimuksista yrityskohtaisiin työehtosopimuksiin vuonna 2022. Teknologiateollisuus puolestaan siirtyi vuonna 2022 hybridimalliin, jossa alakohtaisen työehtosopimuksen lisäksi voidaan tehdä yrityskohtaisia sopimuksia. Käytännössä tällä oli merkitystä ohjelmistoalalla, sillä tällä toimialalla alakohtaisen työehtosopimuksen yleisittövyys lakkasi.

Nämä muutokset ovat osa eurooppalaista kehitystä, jossa neuvottelujärjestelmät hajautuvat, eli sopiminen siirtyy lähemmäs yritystasoa¹. Kuitenkin erityisesti metsäteollisuuden siirtyminen liittokohtaisesta yrityskohtaiseen sopimiseen on eurooppalaisittainkin merkittävä muutos. Olen aiemmassa tutkimuksessa arvioinut yrityskohtaiseen sopimiseen siirtymisen vaikutuksia palkkojen tasoon ja hajontaan metsäteollisuudessa ja ohjelmistoalalla (Kauhanen, 2023; Kauhanen, 2024).

Tässä muistiossa esitellään tulokset jatkotutkimuksesta, jossa tutkittiin, kuinka siirtyminen pois liittokohtaisesta sopimisesta vaikutti eri ryhmien välisiin palkkaeroihin. Aiemmat kansainväliset tutkimukset ovat osoittaneet, että neuvottelujärjestelmän hajautuminen on kasvattanut koulutusryhmien välisiä palkkaeroja (Dahl ym., 2013) ja sukupuolten välisiä palkkaeroja (Amuedo-Dorantes & De la Rica, 2006). Näiden tutkimusten institutionaalinen konteksti on kuitenkin hyvin erilainen, joten tuloksia ei voi sellaisenaan yleistää koskemaan Suomea.

Palkkojen kehitystä verrataan mahdollisimman samankaltaisiin ryhmiin

Neuvottelujärjestelmän muutosten palkkavaikutusten arviointi ei ole helppoa. Arviointi edellyttää käsitystä siitä, miten eri ryhmien väliset palkkaerot olisivat kehittyneet metsäteollisuudessa ja ohjelmistoalalla, jos ne olisivat pysyneet liittokohtaisessa sopimisessa.

Käytännössä arviointi tehdään siten, että metsäteollisuudelle ja ohjelmistoalalle muodostetaan tilastollisesti vertailuryhmät, joiden avulla kuvataan sitä, miten palkat olisivat kehittyneet, jos alat olisivat pysyneet liittokohtaisessa sopimisessa.

Tässä tutkimuksessa käytetään menetelmiä, jotka soveltuvat tilanteeseen, jossa muutoksen kohtavia aloja on vähän, potentiaalisia vertailualoja on paljon ja aineiston aikaulottuvuus on melko pitkä². Menetelmä on sama kuin aiemmassa tutkimuksessani. Vertailuryhmä muodostetaan painotettuna keskiarvona muista toimialoista ja painot valitaan siten, että selitettävä muuttuja kehittyi kohdetoimialalla ja vertailuryhmässä samalla tavalla ennen siirtymistä pois liittokohtaisesta sopimisesta. Tarkoituksena on siis muodostaa sellainen vertailuryhmä, jonka kehitys on ollut mahdollisimman samanlaista kohdetoimialan kanssa.

Arvioinnit tehdään erikseen paperiteollisuudelle, mekaaniselle metsäteollisuudelle ja ohjelmistoalalle. Nämä kolme toimialaa poikkeavat toisistaan huomattavasti esimerkiksi työehtosopimusten ja palkkojen tason suhteen, minkä vuoksi arviot on perusteltua tehdä erikseen. Metsäteollisuudessa arvioinnit tehdään myös erikseen työntekijöille ja toimihenkilöille, sillä näillä henkilöstöryhmillä on omat työehtosopimuksensa.

Tutkimusaineistona käytetään Tulorekisteriä, joka kattaa kaikki palkansaajat ja on ajantasainen. Tiedot ovat saatavilla vuoden 2019 alusta alkaen. Viimeinen kuukausi tässä tutkimuksessa on maaliskuu 2024. Palkkoja mitataan laajimmalla mahdollisella ansiokäsitteellä, eli se kattaa kaikki mahdolliset palkanerät.

Tässä tarkastellaan seuraavien ryhmien välisiä palkkaeroja: naiset ja miehet, korkeakoulutetut ja muut, 30–49- ja alle 30-vuotiaat sekä 50–70- ja 30–49-vuotiaat. Kunkin ryhmän kohdalla analyyseissä selitettävänä muuttujana on keskipalkkojen erotus.

Hajautumisella vähäisiä vaikutuksia palkkaeroihin

Yleishavainto tuloksista on se, että yrityskohtaiseen sopimiseen siirtyminen ei tyypillisesti vaikuttanut tilastollisesti merkitsevästi eri ryhmien välisiin palkkaeroihin.

Paperiteollisuuden työntekijöiden osalta tulokset osoittavat, että sukupuolten välinen palkkaero on kaventunut noin 200 euroa kuukaudessa enemmän kuin vertailuryhmässä yrityskohtaiseen sopimiseen siirtymisen jälkeen.

Tämä on siis arvio siitä, mikä yritysکوhtaiseen sopimiseen siirtymisen vaikutus on ollut. Tämä tulos ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä.

Paperiteollisuuden työntekijöiden osalta myös muiden ryhmien kohdalla havaitaan kasvua eri ryhmien välisissä palkkaeroissa, mutta nämä tulokset eivät ole tilastollisesti merkitseviä.

Paperiteollisuuden toimihenkilöiden osalta arviot yritysکوhtaaisen sopimisen vaikutuksista eri ryhmien välisiin palkkaeroihin ovat negatiivisia lukuun ottamatta 30–49- ja alle 30-vuotiaiden palkkaeroa, mutta nämä eivät ole tilastollisesti merkitseviä. Suuruusluokka on tyypillisesti pienempi kuin työntekijöillä.

Mekaanisessa metsäteollisuudessa työntekijöiden osalta arviot yritysکوhtaiseen sopimiseen siirtymisen vaikutuksesta eri ryhmien välisiin palkkaeroihin viittaavat kaventuneisiin palkkaeroihin, paitsi sukupuolten osalta. Arvioidut vaikutukset eroihin ovat pääosin hyvin pieniä, eikä yksikään niistä ole tilastollisesti merkitsevä. Toimihenkilöiden osalta yritysکوhtaiseen sopimiseen siirtyminen vaikuttaisi pääosin hieman nostaneen eri ryhmien välisiä palkkaeroja, mutta nämäkään arviot eivät ole tilastollisesti merkitseviä.

Ohjelmistoalalla havaitaan, että 30–49-vuotiaiden ansiot ovat kasvaneet nopeammin kuin 50–70-vuotiaiden ansiot. Tämä vaikutusarvio on tilastollisesti merkitsevä. Muiden ryhmien osalta tulokset eivät ole tilastollisesti merkitseviä, vaikka naisten ja miesten välinen palkkaero vaikuttaisi kasvaneen jonkin verran.

Yhteenvetona voidaan sanoa, että pääosin yritysکوhtaiseen sopimiseen siirtyminen ei vaikuttanut tilastollisesti merkitsevästi eri ryhmien välisiin palkkaeroihin. Tutkimuksen heikkous onkin se, että vaikutusarviot eivät ole kovin tarkkoja.

Hajautuminen voi myös kasvattaa palkkaeroja

Tässä saadut tulokset poikkeavat Tanskaa ja Espanjaa koskevistä tutkimuksista. Dahl ym. (2013) tutkivat Tanskassa sopimusalojen siirtymistä alakohtaisista neuvotteluista yritysکوhtaisiin tai kaksitasoisiin neuvotteluihin. Kaksitasoisissa neuvotteluissa alakohtainen työehtosopi-

mus määrittää palkan minimitason, ja palkankorotuksista neuvotellaan yritysکوhtaisesti. Heidän tuloksensa osoittavat, että yritysکوhtaisiin sopimuksiin siirtyminen nosti palkkoja sitä enemmän, mitä korkeampi henkilön koulutustaso oli. Kaksitasoisiin neuvotteluihin siirtyminen nosti erityisesti korkeasti koulutettujen ansioita.

Amuedo-Dorantes ja De la Rica (2006) tutkivat sukupuolten palkkaeroon vaikuttavia tekijöitä Espanjassa. Heidän tuloksensa osoittavat, että yritysکوhtaaisissa sopimuksissa sukupuolten välinen palkkaero on noin 13 prosenttia suurempi, sillä miesten ansiot nousevat naisten ansioita enemmän siirryttäessä yritysکوhtaiseen sopimiseen.

Pitemmällä aikavälillä tulokset voivat olla erilaisia

Metsäteollisuuden siirtyminen liittokohtaisesta sopimisesta yritysکوhtaiseen sopimiseen oli merkittävä muutos Suomen työmarkkinoilla. Myös ohjelmistoalalla tapahtunut siirtyminen hybridimalliin lisäsi huomattavasti yritysکوhtaaisen sopimisen roolia tällä alalla.

Aiempi tutkimukseni osoitti, että siirtymän vaikutukset palkkojen tasoon ja hajontaan olivat vähäisiä. Tässä tutkimuksessa puolestaan havaittiin, että siirtymä ei myöskään juuri vaikuttanut eri ryhmien välisiin palkkaeroihin. Nämä muutokset herättivät keskustelua siitä, miten palkkojen tasolle ja hajonnalle kävisi. Näiden tutkimusten valossa huoli siitä, että siirtyminen pois liittokohtaisesta sopimisesta johtaisi isoihin muutoksiin palkkoissa on liioiteltu.

Eräs tulkinta tuloksille on se, että siirtyminen pois liittokohtaisesta sopimisesta ei juuri muuta ei osapuolten neuvotteluasemaa ja tästä syystä havaitut vaikutukset palkkojen tasoon ja hajontaan eivät ole kovin suuria.

Tulokset ovat kuitenkin lyhyen aikavälin tuloksia. Pidemmällä aikavälillä vaikutukset voivat olla erilaisia. Tähän on useita syitä. Ensinnäkin yritysکوhtainen sopiminen mahdollistaa aiempaa paremmin yritysکوhtaisten palkkausjärjestelmien kehittämisen. Näiden kehittäminen vie kuitenkin aikaa. Toiseksi yritysکوhtainen sopiminen saattaa eriyttää palkkakehitystä eri yrityksissä, mikä voi kasvattaa eri ryhmien välisiä palkkaeroja, jos ryhmät siirtyvät eri tavoin eri yrityksiin.

Viitteet

- ¹ Neuvottelujärjestelmiä ja niiden kehitystä käsittelee tarkemmin Kauhanen ja Nevavuo (2021).
- ² Arkhangelsky ym. (2021).

Kirjallisuus

Amuedo-Dorantes, C. & De la Rica, S. (2006). *The role of segregation and pay structure on the gender wage gap: Evidence from matched employer-employee data for Spain*. *B.E. Journal of Economic Analysis and Policy: Contributions to Economic Analysis and Policy*, 5(1), 1–32.

Arkhangelsky, D., Athey, S., Hirshberg, D. A., Imbens, G. W. & Wager, S. (2021). *Synthetic difference-in-differences*. *American Economic Review*, 111(12), 4088–4118.

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

Kauhanen, A. (2023). Neuvottelujärjestelmän hajautuminen ei laskenut palkkoja: Tuloksia metsäteollisuudesta ja ohjelmistoalalta. Etna Muistio nro 121.

Kauhanen, A. (2024). *The effects of the decentralization of collective bargaining on wages and wage dispersion: Evidence from the Finnish forest and IT industries*. *British Journal of Industrial Relations*, 62(2), 319–334.

Kauhanen, A. & Nevavuo, J. (2021). Neuvottelujärjestelmät: Tutkimustuloksia ja maiden välisiä vertailuja. Etna Raportti nro 110.

ETLA



Elinkeinoelämän tutkimuslaitos

ETLA 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
