

# ISOMMAT PALKANKOROTUKSET JA PAREMPI TYÖHYVINVOINTI PAIKALLISESTI SOPIEN?

Terhi Maczulskij  
Antti Kauhanen  
Krista Riukula





# **ISOMMAT PALKANKOROTUKSET JA PAREMPI TYÖHYVINVOINTI PAIKALLISESTI SOPIEN?**

Terhi Maczulskij – Antti Kauhanen – Krista Riukula

*Elinkeinoelämän tutkimuslaitos, Työsuojelurahasto*

*Kustantaja: Taloustieto Oy*

Tämä loppuraportti on osa Työsuojelurahaston myöntämää rahoitusta hankkeelle "Työehtosopimusten vaikutukset henkilöiden palkankorotuksiin ja työkykyyn" (#190161). Tutkimustulokset perustuvat hankkeen kahteen englanninkieliseen tieteelliseen tutkimuspaperiin.

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos – ETLA  
Työsuojelurahasto

ETLA sarja B279  
ISSN 0356-7443  
ISBN 978-951-628-737-2 (nid.)  
ISBN 978-951-628-738-9 (pdf)

Kannen kuva: Shutterstock.com  
Painopaikka: Next Print Oy, Helsinki 2021

Suosittelava lähdeviittaus tähän kirjaan:

**Maczulskij**, Terhi, **Kauhanen**, Antti, **Riukula**, Krista (2021).

Isommat palkankorotukset ja parempi työhyvinvointi paikallisesti sopien?  
Helsinki: Taloustieto Oy.

# Sisällys

<b>Esipuhe</b>	<b>5</b>
<b>1 Johdanto</b>	<b>7</b>
1.1 Hankkeen tutkimuskysymykset ja aineisto	9
1.2 Tutkimusten hypoteesit	10
<b>2 Palkkojen määräytymisen taustaa</b>	<b>12</b>
2.1 Työehtoneuvottelut Suomessa	12
2.2 Palkkaneuvottelujen kehitys Suomessa	13
2.3 Näkemuserot paikallisesta sopimisesta Suomessa	15
<b>3 Aikaisempi tutkimuskirjallisuus</b>	<b>17</b>
3.1 Paikallisen sopimisen yhteys palkkaan ja palkkojen hajontaan	17
3.2 Palkkausjärjestelmien yhteys työtyytyväisyyteen	20
<b>4 Aineisto</b>	<b>24</b>
<b>5 Paikallinen sopiminen ja palkankorotukset Suomessa</b>	<b>26</b>
5.1 Menetelmät	26
5.2 Kuvailevaa analyysia	27
5.3 Estimointitulokset	30
<b>6 Paikallinen sopiminen ja työhyvinvointi Suomessa</b>	<b>35</b>
6.1 Menetelmät	35
6.2 Kuvailevaa analyysia	36
6.3 Estimointitulokset	37
<b>7 Johtopäätökset</b>	<b>41</b>
<b>Lähteet</b>	<b>42</b>
<b>Kirjoittajaesittely</b>	<b>47</b>

## Isommat palkankorotukset ja parempi työhyvinvointi paikallisesti sopien?

**Tiivistelmä:** Tässä Työsuojelurahaston rahoittamassa hankkeessa käsitellään työehtosopimusjärjestelmän vaikutuksia palkankorotusten kohdentumiseen, palkankorotusten hajontaan ja työhyvinvointiin Suomessa. Erityistä huomiota kiinnitetään vaikutusten vaihteluun eri työntekijäryhmissä. Hyödynnämme yhdistettyä työnantaja-työntekijätilastoaineistoa vuosilta 2005–2013. Näihin aineistoihin yhdistetään tietoja työehtosopimusten sisällöstä ja maksetuista sairauspäivärahoista sekä tietoja mielenterveyteen liittyvistä lääkekorvauksista ja sairaalakäynneistä. Analyseissä käytämme regressiomallia, jossa on sekä yksilö- että yritystason kiinteät vaikutukset. Hankkeen ensimmäisen osion tulokset osoittavat, että neuvottelujärjestelmän hajautuminen johtaa keskimäärin 1–2 prosenttia suurempiin palkankorotuksiin. Hajautuminen vähentää palkankorotusten hajontaa työntekijöillä, mutta lisää sitä hieman toimihenkilöillä. Esitämme aiempaan tutkimukseen pohjautuen, että näiden erojen taustalla ovat työntekijäryhmien erilaiset palkkahajontaan ja paikalliseen sopimiseen liittyvät preferenssit. Hankkeen toisen osion tulokset osoittavat, että paikallinen sopiminen on pääosin yhteydessä korkeampaan objektiivisesti mitattuun työhyvinvointiin. Paikallinen sopiminen voi vähentää työpaikan vaihtoa ja pitkäkestoisia sairauspoissaoloja. Toisaalta havaitsemme, että paikallinen sopiminen voi johtaa heikentyneeseen mielenterveyteen ja lisääntyneeseen työpaikan vaihtoon työntekijöillä. Mahdollisiin mekanismeihin tulee jatkossa kiinnittää erityistä huomiota.

**Asiasanat:** Neuvottelujärjestelmän hajautuminen, Työehtosopimukset, Palkkaneuvottelut, Palkankorotukset, Palkkahajonta, Työhyvinvointi

## The effects of the decentralization of collective bargaining on wages and worker's well-being

**Summary:** This report analyses the effects of the decentralization of collective bargaining on the incidence of wage increases, wage dispersion and worker's well-being in Finland. This project is funded by the Finnish Work Environment Fund. We use linked employer-employee panel data for the 2005–2013 period, matched with information on collective agreements, sickness absence and mental health disorders. Our regression results from models with high-dimensional individual and firm fixed effects show that decentralized bargaining leads to 1–2 percent higher wage increases. Decentralized bargaining decreases wage dispersion among blue-collar employees and slightly increases it among white-collar employees. We argue that these differences reflect the different preferences of the employee groups. We also show that decentralization is positively related to objectively measured indicators for worker's well-being, such as decreased job quits and long-term sickness absence. However, there is some evidence to show that decentralized bargaining could lead to increased mental health problems among blue-collar workers. Whether the mechanism between bargaining systems and worker's well-being is explained by actual or relative wages needs to be explored further.

**Keywords:** Decentralization, Collective agreements, Wage bargaining, Wage increase, Wage dispersion, Worker's well-being

## Esipuhe

Tutkimus on tehty vuosien 2019–2021 aikana Työsuojelurahaston rahoituksella. Kiitämme rahastoa projektin rahoittamisesta. Kiitämme Anna-liina Kotilaista hänen keräämästään aineistosta, jossa on tietoja työehtosopimusten sisällöistä. Kiitämme Mika Haapasta mielenterveysaineiston saamiseksi tutkimuksemme käyttöön. Kiitämme Henri Kerästä avustavien laskelmien laadinnasta, Pekka Vanhalaa käsikirjoituksen oikoluvusta ja Kimmo Aaltosta julkaisun taittamisesta.

Lopuksi haluamme kiittää projektin ohjausryhmän jäseniä Ilkka Kaukorantaa, Salla Toppinen-Tannerta ja Petteri Rautaporrasta hyvistä kommenteista hankkeen aikana.

Helsingissä tammikuussa 2021

Terhi Maczulskij, Antti Kauhanen ja Krista Riukula





# 1 Johdanto

Työehtosopimuksilla on merkittävä rooli OECD-maissa palkkojen määrätymiselle (Freeman, 2007), ja työehtosopimusten sisällöissä on tapahtunut merkittäviä muutoksia Euroopassa viime vuosikymmeninä. Keskeisiä muutoksia ovat olleet työehtosopimusneuvotteluiden hajautuminen ja neuvotteluiden koordinaatiossa tapahtuneet muutokset (Visser, 2016). Eräs merkittävä ilmiö on ollut yritystasolla tapahtuvien neuvotteluiden lisääntyminen. Tämä kehitys on herättänyt kysymyksen siitä, minkälaisia vaikutuksia hajautumisella on palkkojen tasoon ja niiden hajontaan. Perinteisesti on ajateltu, että keskitetty sopimusjärjestelmä johtaa pienempään palkkahajontaan kuin hajautuneempi järjestelmä (esim. OECD, 2004). Työehtosopimusneuvotteluiden hajaantumista koskeva tutkimus on keskittynyt pitkälti tutkimaan hajautumisen vaikutuksia palkkojen tasoon ja niiden hajontaan. Hajautetut neuvottelut lisäävät toisten tutkimusten mukaan palkkahajontaa (Card & de la Rica, 2006), kun taas toisissa tutkimuksissa vastaavaa ei havaita (Dell’Aringa & Pagani, 2007). Hajautettujen neuvotteluiden yhteys palkkojen tasoon on kuitenkin pääsääntöisesti positiivinen.

Neuvottelujärjestelmän hajautuessa palkankorotukset voivat heijastella yhä enemmän yritys- ja henkilötason ominaisuuksia, mikä voi vaikuttaa palkankorotusten kohdentumiseen ja niiden hajontaan (Dahl, le Maire & Munch, 2013). Toisaalta on huomioitava se, että neuvottelutulos riippuu aina osapuolten preferensseistä ja suhteellisesta neuvotteluvoimasta (Dell’Aringa & 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 siksi vaihdella merkittävästi erilaisissa tilanteissa.

Suomessa on viimeisen 15 vuoden aikana tapahtunut merkittäviä muutoksia työehtosopimusten sisällöissä. Vuonna 2007 Elinkeinoelämän keskusliitto kieltäytyi keskitetyistä sopimuksista, ja vuosina 2007–2008

käytiin liittotason neuvottelut, joissa monissa sopimuksissa sovittiin paikallisesti sovittavista palkankorotuksista. Vuosina 2009–2010 neuvottelut käytiin myös liittotasolla. Vuonna 2011 palattiin keskitetympiin sopimuksiin ns. raamisopimuksen puitteissa ja vuosina 2013 ja 2016 tehtiin keskitetyt sopimukset (Työllisyys- ja kasvusopimus ja Kilpailukykyopimus), joissa sovittiin hyvin pienistä yleiskorotuksista.

Suomessa ei ole tutkittu neuvottelujärjestelmässä ja sopimusten sisällössä tapahtuneiden muutosten vaikutuksia yksilötasolla, vaikka palkkaneuvottelut ovat yksi keskeisimpiä työelämän suhteiden kysymyksiä. Työelämän suhteiden ja työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta tällainen tieto olisi kuitenkin tärkeää. Muuttuvassa toimintaympäristössä väestön ikääntyminen, tulevaisuuden työtarpeiden kartoittaminen ja suomalaisten työmarkkinoiden kohtaanto-ongelma ovat olleet keskeisiä suomalaista työelämää koskevia muutostrendejä. Työhyvinvoinnin, työurien pidentämisen ja tuottavuuden näkökulmasta onkin tarve tuottaa uutta, päivitettyä tutkimustietoa palkkojen muodostumisesta ja niiden vaikutuksista myös työssä jaksamiseen.

Tässä Työsuojelurahaston hankkeessa tarkastellaan työehtosopimusten sisältömuutosten vaikutuksia palkankorotusten jakaumaan ja kohdistumiseen. Lisäksi tutkimme hajautetun palkkausjärjestelmän vaikutuksia työllisten työkykyyn, kuten sairauspoissaoloihin ja työpaikan vaihtoon. Näitä kysymyksiä ei tietääksemme ole kirjallisuudessa aiemmin tutkittu. Tämän hankkeen tuloksia voidaan hyödyntää laajasti ministeriöissä, työmarkkinajärjestöissä ja tutkijayhteisöissä. Lisäksi tutkimustulokset tuottavat tärkeää ja poliittikkarelevanttia tietoa työelämän laadun ja työhyvinvoinnin edistämiseksi, sillä työehtosopimuksien sisältöihin voidaan vaikuttaa sopijaosapuolien keskuudessa. Erityisesti tulevaisuuden pulammateissa työskentelevien työntekijöiden työhyvinvointi on tärkeää esimerkiksi väestön ikääntymisen vuoksi.

## 1.1 Hankkeen tutkimuskysymykset ja aineisto

Hankkeessa on kaksi osiota. Tutkimuksen ensimmäisessä osiossa tarkastellaan työehtosopimusten sisällön vaikutuksia palkankorotuksiin, niiden hajontaan ja kohdentumiseen eri työntekijäryhmille. Tutkimuskirjallisuus on osoittanut selkeästi, että ammattiliitot vähentävät palkkahajontaa (Card, Lemieux & Riddell, 2004; Salverda & Checci, 2015). Palkkahajonnan vähentäminen on usein yksi ammattiliittojen tavoitteista ja teoreettiset ammattiliittomallit tuottavat myös tyypillisesti tämän tuloksen (Cahuc, Carcillo & Zylberberg, 2015). Eurooppalainen kirjallisuus on tutkinut työehtosopimusneuvotteluiden tason (erityisesti liittotaso verrattuna yritystasoon) vaikutusta palkkahajontaan (esim. Card & de la Rica, 2006; Dahl ym., 2013; Addison ym., 2017). Nämä tutkimukset viittaavat usein, mutta eivät aina, siihen, että yritystason sopiminen on yhteydessä korkeampaan palkkahajontaan. Empiiriset tulokset osoittavat, että palkankorotukset kohdentuvat toisin yrityskohtaisesti sovittaessa kuin liittotasolla sovittaessa (Card ym., 2004; Dahl ym., 2013).

Tutkimuksen toisessa osiossa tarkastelemme työehtosopimusten sisällön vaikutuksia työntekijöiden objektiivisesti mitattuihin työhyvinvoinnin mittareihin, kuten työpaikan vaihtoon, sairauspoissaoloihin ja mielenterveyden ongelmiin. Työehtosopimusten sisältö voi vaikuttaa työtyytyväisyyteen palkkahajonnan ja palkkatason kautta. Vaikutuksen suunta on kuitenkin epäselvä. Tuore katsaus osoittaa, että tyypillisesti korkeampi palkkahajonta on yhteydessä suurempaan työvoiman vaihtuvuuteen ja matalampaan työtyytyväisyyteen (Shaw, 2014). Vaikutus riippuu kuitenkin palkkahajonnan syistä ja yksilön asemasta palkkajakaumassa. Palkkatason ja työtyytyväisyyden välinen yhteys on selvempi: kattava empiirinen kirjallisuus osoittaa, että työllisen korkeampi absoluuttinen palkkataso vaikuttaa merkittävästi työhyvinvointiin, kuten vähentyneisiin sairauspoissaoloihin (esim. Pfeifer, 2010).

Hankkeessa käytetään Tilastokeskuksen yksilörekistereitä, kuten palkkarakennetilastoa ja FOLK-henkilöaineistoa. Näistä tilastoista saadaan tietoja yksilöiden työssäkäynnistä, työnantajasta, ansioista sekä henki-

löiden ja heidän työnantajiansa ominaisuuksista. Näihin aineistoihin yhdistetään tietoja työehtosopimusten sisällöstä vuosille 2005–2013 ja Kelan tietoja maksetuista sairauspäivärahoista ja THL:n mielenterveyteen liittyvistä lääkekorvauksista. Hanke toteutetaan PT:n ja Etlan tutkijoiden yhteistyönä, ja tutkimusmenetelminä sovelletaan yksilötason regressiomalleja, joissa hyödynnetään aineistojen paneeliominaisuutta.

### **Yhteenveto hankkeen tutkimuskysymyksistä**

- Miten työehtosopimusten sisältöjen muutokset ovat vaikuttaneet palkankorotuksiin Suomessa vuosina 2005–2013?
- Miten paikallinen sopiminen on vaikuttanut palkankorotusten hajontaan?
- Miten sopimusten sisältö vaikuttaa palkankorotusten kohdentumiseen eri työntekijäryhmille (ammatti, sukupuoli, koulutustaso)?
- Miten työehtosopimusten sisältö vaikuttaa objektiivisesti mitattuun työhyvinvointiin, kuten työpaikan vaihtoon, sairauspoissaoloihin ja mielenterveyden häiriöihin?

## **1.2 Tutkimusten hypoteesit**

Tutkimuksen ensimmäinen hypoteesi on, että työehtosopimuksen sisältö (erityisesti paikalliset erät) vaikuttavat palkankorotusten hajontaan ja niiden kohdentumiseen. Nämä tulokset ovat Suomen osalta uusia ja niillä on myös kansainvälistä uutuusarvoa, sillä erityisesti työehtosopimusten sisällön vaikutusta palkankorotusten kohdentumiseen on tutkittu melko vähän. Suomen tapaus, jossa keskitetyt ja hajautetut sopimukset ovat vaihdelleet on myös kansainvälisesti mielenkiintoinen. Mikäli Suomea koskevat tulokset ovat linjassa kansainvälisen kirjallisuuden kanssa, niin paikallisen sopimisen ja palkankorotusten välillä havaitaan

positiivinen yhteys, mutta paikallisen sopimisen merkitys palkkojen hajontaan on epäselvä.

Toinen oletettu tutkimustulos on se, että työehtosopimusten sisältö saattaa vaikuttaa havaittuun, objektiivisesti mitattuun työhyvinvointiin. Aiempi tutkimus on osoittanut, että korkeampi palkka lisää työtyytyväisyyttä ja vähentää muun muassa sairauspoissaoloja ja mielenterveyden häiriöitä (esim. Clark, Kristensen & Westergård-Nielsen, 2009; Pfeifer, 2010; Reeves ym., 2017). Toisaalta henkilön kokeman suhteellisen palkkaeron kasvu voi myös johtaa heikentyneeseen työhyvinvointiin, erityisesti matalapalkkaisilla työntekijöillä (Card ym., 2012). Jos työehtosopimusten sisältö vaikuttaa palkankorotusten hajontaan ja niiden kohdentumiseen, saattaa se siis vaikuttaa myös työhyvinvointiin. Mikäli paikallinen sopiminen on yhteydessä korkeampiin palkankorotuksiin, niin sillä on hypoteesimme mukaan myös työhyvinvointia lisäävä vaikutus. Toisaalta, mikäli paikallinen sopiminen lisää palkkojen hajontaa, se voi vähentää työntekijöiden ja lisätä toimihenkilöiden kokemaa työhyvinvointia. Näiden erisuuntaisten vaikutusten vuoksi on vaikeaa arvioida paikallisen sopimisen kokonaisnettovaikutusta palkansaajien työhyvinvointiin.

### **Yhteenveto tutkimusten hypoteeseista**

- Paikallinen sopiminen on yhteydessä korkeampiin palkankorotuksiin.
- Paikallisen sopimisen vaikutus palkankorotusten hajontaan on epäselvä: eroja voi löytyä eri työntekijäryhmien välillä.
- Paikallinen sopiminen voi johtaa parempaan työhyvinvointiin korkeampien palkankorotusten kautta.
- Mahdollinen palkkahajonnan kasvu voi vähentää työhyvinvointia työntekijöillä ja lisätä työhyvinvointia toimihenkilöillä.
- Paikallisen sopimisen kokonaisnettovaikutus palkansaajien työhyvinvointiin on näin ollen epäselvä.

## 2 Palkkojen määräytymisen taustaa

Tässä luvussa käydään läpi palkkojen määräytymisen taustaa Suomen lähihistoriassa. Lisäksi keskustelemme perälaudan merkityksestä paikallisessa sopimisessa. Lopuksi käymme läpi Pekkarisen ja Alhon (2005) tutkimusta, jossa on keskusteltu eri ammattiryhmien näkemyksistä siitä, pitäisikö palkkaneuvotteluissa siirtyä enemmän kohti yritystasoa.

### 2.1 Työehtoneuvottelut Suomessa

Suomessa työehtosopimuksilla on merkittävä rooli työmarkkinoilla (esim. Jonker-Hoffrén, 2019). Tämä johtuu työehtosopimusten laajasta kattavuudesta (noin 90 prosenttia), yleissitovuudesta sekä sopimusten sisällöllisestä laajuudesta. Myös järjestäytymisaste on Suomessa kansainvälisesti vertaillen korkea, noin 70 prosenttia, vaikka se onkin ollut laskussa.

Työehtosopimusneuvottelut käydään liittotasolla ja neuvottelijoina ovat työnantaja- ja palkansaajajärjestöt. Kullakin alalla on erilliset sopimukset toimihenkilöille ja työntekijöille. Työntekijät ovat tuntipalkkaisia ja heidän ansionsa perustuvat aika-, urakka- ja palkkiopalkkoihin. Myös erilaiset lisät, kuten vuorolisät, voivat muodostaa merkittävän osan ansiosta. Toimihenkilöt puolestaan ovat kuukausipalkkaisia. Molemmat ryhmät voivat olla myös tulospalkkauksen piirissä. Tätä palkanerää ei säädellä työehtosopimuksissa, ja se muodostaa tyypillisesti vain pienen osan ansiosta. Jos tulospalkkoita on maksettu, ovat ne olleet työntekijöillä keskimäärin noin 5 prosenttia säännöllisen työajan ansioista, vastaavan luvun ollessa noin 8 prosenttia toimihenkilöillä (Kauhanen & Napari, 2012).

Sovellettava työehtosopimus määräytyy työnantajan liiton mukaan, jos työnantaja on järjestäytynyt, ja toimialan mukaan, jos työnantaja ei ole järjestäytynyt. Työnantajien mahdollisuudet valita työehtosopimus ovat siis hyvin rajalliset.

Työehtosopimukset sääntelevät mm. palkkoja, työaikaa, lomiamia ja muita etuja (esim. Jonker-Hoffrén, 2019). Tyypillisesti työehtosopimuksen

keskeisin elementti on yleiskorotus. Usein tämä on ainoa palkankorotuskirjaus, jolloin kaikkien palkkoja korotetaan samoin tavoin.

Tämän tutkimuksen kannalta mielenkiintoisin palkankorotuselementti on yritysکوhtainen erä. Nämä ovat palkankorotuseriä, jotka neuvotellaan ja toteutetaan yritysکوhtaisesti työehtosopimuksen määräämissä puitteissa. Yritysکوhtaiset erät yleistyivät 2000-luvun alussa, erityisesti vuosina 2007–2008. Yritysکوhtaiset erät ovat suomalainen esimerkki neuvottelujärjestelmän hajautumisesta.

Yritysکوhtaisissa erissä on usein ns. perälauta, joka säätelee yritysکوhtaisen erän suuruutta ja jakamistapaa, jos yritysکوhtaisissa neuvotteluissa ei päästä sopimukseen. Tyypillisesti perälauta on tietyn suuruinen yleiskorotus. Toisinaan perälauta on yhtä suuri kuin yritysکوhtainen erä ja toisinaan se on sitä pienempi. Perälaudan suuruus vaikuttaa kannustimiin käydä paikallisia neuvotteluita.

Yksityisen sektorin työnantajat voivat aina korottaa palkkoja enemmän kuin työehtosopimus määrää. Käytännössä palkat nousevat usein enemmän kuin työehtosopimukset määräävät. Tätä kutsutaan palkkaliikumaksi.<sup>1</sup> Seuraavaksi kuvaamme tarkemmin neuvottelujärjestelmän muutoksia ja työehtosopimuksia tutkimusajanjaksollamme.

## 2.2 Palkkaneuvottelujen kehitys Suomessa

Suomessa keskitetyillä työehtosopimusneuvotteluilla on pitkä historia (esim. Andersen ym., 2015). Vuosina 1968–2006 Suomessa solmittiin kolmikantaisia tulopoliittisia kokonaisratkaisuja (tupo). Tupo-sopimuksissa keskusjärjestöt neuvottelivat työehtosopimusten raamit, ja liittokohtaisissa neuvotteluissa sovittiin näiden raamien puitteissa tai jäätiin tupon ulkopuolelle. Valtio oli mukana siinä mielessä, että sen vero- ja sosiaalipoliittiset päätökset saattoivat olla ehdollisia tupon kattavuudelle. Keskitetyt ratkaisut merkitsivät sitä, että eri aloilla palkankorotukset olivat

<sup>1</sup> Holden (1998) analysoi palkkaliikumaa Pohjoismaissa sekä teoreettisesti että empiirisesti. Cardoso ja Portugal (2005) tutkivat palkkaliikumaa Portugalissa.

hyvin samankaltaisia. Toisinaan kuitenkin käytiin puhtaasti liittokohtaisia kierroksia. Tyypillinen työehtosopimusten kesto on noin kaksi vuotta.

Vuosina 2005–2013 suomalaisessa neuvottelujärjestelmässä oli tiettyjä hajautumisen piirteitä, vaikkakin jakson loppupuolella palattiin kohti keskitetympää sopimista.

Vuonna 2007 Elinkeinoelämän keskusliitto (EK) päätti ettei se enää solmi tulopoliittisia kokonaisratkaisuja (Andersen ym., 2015, s. 144), mikä johti hieman hajautetumpaan neuvottelujärjestelmään. Työntajat katsoivat, että hajautetumpi palkanasetanta olisi heille hyödyllistä. Tämä johti kahteen liittokierrokseen. Työnantajat halusivat enemmän yritys-kohtaista sopimista, mutta palkansaajajärjestöt, erityisesti työntekijäjärjestöt vastustivat tätä (Heikkilä & Piekkola, 2005). Valmius paikalliseen sopimiseen oli suurinta ylemmillä toimihenkilöillä, sitten toimihenkilöillä, kun taas työntekijöillä oli negatiivisimmat näkemykset paikallisesta sopimisesta (Pekkarinen & Alho, 2005, kuvio 10).

Vuosien 2007–2008 neuvottelukierroksella palkankorotukset olivat korkeita, johtuen suotuisista suhdannenäkymistä. Palkankorotukset yksityisellä sektorilla olivat noin 4–5 prosenttia. Toteutuneet palkankorotukset olivat lähellä sopimuskorotuksia, eli palkkaliukuman rooli oli hyvin vähäinen. Tällä neuvottelukierroksella monissa sopimuksissa oli yritys-kohtaisia eriä. Tässä vaiheessa voidaan siis sanoa, että Suomessa oli merkkejä organisoidusta neuvottelujärjestelmän hajautumisesta (engl. organised decentralization). Finanssikriisistä johtuen palkankorotukset vuosien 2009–2010 neuvottelukierroksella olivat huomattavasti matalampia ollen noin yhden prosenttiyksikön suuruisia. Toteutuneet palkankorotukset olivat huomattavasti korkeampia, noin 3–4 prosenttia. Palkkaliukuma oli siis huomattavasti suurempi kuin vuosina 2007–2008. Tällä neuvottelukierroksella yritys-kohtaisten erien merkitys kasvoi erityisesti työntekijöiden työehtosopimuksissa.

Seuraava neuvottelukierros käytiin vuonna 2011, ja se muistutti aiempia keskitettyjä sopimuksia. Tässä ns. raamisopimuksessa keskusjärjestöjen neuvotteleva sopimus toimi liittotason neuvotteluiden pohjana. Huolimatta kierroksen keskitetystä luonteesta oli monissa sopimuk-



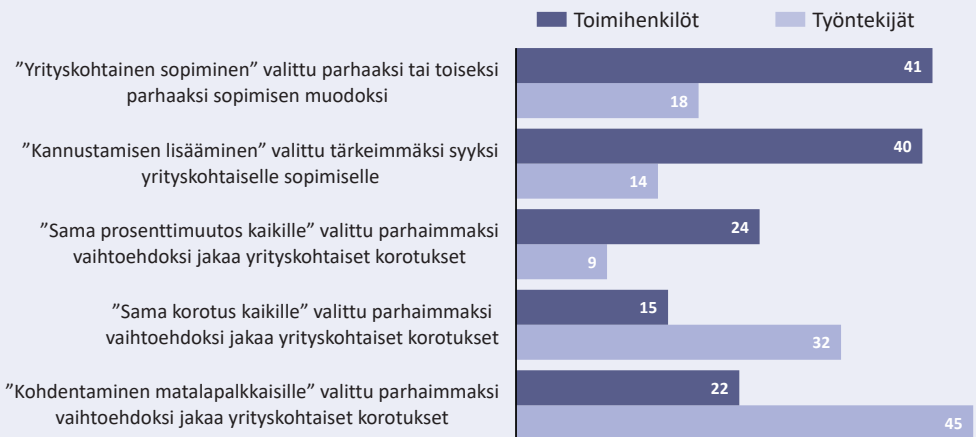
sisä yrittäjäkohtaisia erä, vaikkakin vähemmän kuin vuosina 2007–2008. Seuraavaksi kuvaamme tarkemmin työntekijöiden ja toimihenkilöiden näkemyksiä paikallisesta sopimisesta ja palkkahajonnasta. Nämä seikat ovat tärkeitä myöhemmin esiteltävien tulostemme tulkinnan kannalta.

### 2.3 Näkemuserot paikallisesta sopimisesta Suomessa

Neuvottelujärjestelmän hajautumisen vaikutukset riippuvat eri osapuolten preferensseistä. Suomessa näkemykset yrittäjäkohtaisista eristä vaihtelevat huomattavasti eri palkansaajaryhmien välillä. Suomessa toteutettiin laaja kysely työmarkkinajärjestelmää koskien vuonna 2002 ja tässä yhteydessä kysyttiin myös yrittäjäkohtaisista eristä (Alho ym., 2003). Kuviossa 1 on raportoitu kyselyn päätulokset erikseen toimihenkilöille ja työntekijöille. Kyselyn tulosten mukaan työntekijät suhtautuivat huomattavasti varautuneemmin yrittäjäkohtaisiin eriin kuin toimihenkilöt. Yli

Kuvio 1

#### Työllisten näkemuserot paikallisesta sopimisesta, %



Lähde: Alho ym. (2003).

40 prosenttia toimihenkilöistä piti yrityskohtaista sopimista parhaana tai toiseksi parhaana sopimusvaihtoehtona, kun vastaavasti osuus työntekijäpuolella oli vajaa 20 prosenttia. Tämä on merkittävä asia, sillä se saattaa vaikuttaa halukuuteen käydä paikallisia neuvotteluita yrityskohtaisten erien kohdentamisesta.

Samassa kyselyssä käy myös ilmi, että työntekijöiden ja toimihenkilöiden välillä on merkittäviä eroja suhtautumisessa palkkahajontaan. Toimihenkilöt haluaisivat palkankorotuksia käytettävän palkkauksen kannustavuuden lisäämiseksi (40 prosenttia vastaajista) tai jaettavan kaikille yhtä suurena prosenttikorotuksena (24 prosenttia vastaajista). Nämä molemmat tavat kasvattavat palkkaeroja. Työntekijöiden vastauksissa puolestaan korostuu palkankorotusten jakaminen kaikille yhtä suurina korotuksina (32 prosenttia vastaajista) tai alimpiin palkkoihin kohdentuvana korotuksena (45 prosenttia vastaajista). Nämä tavat puolestaan kaventavat palkkaeroja.

### 3 Aikaisempi tutkimuskirjallisuus

Tässä luvussa käydään läpi kansainvälisiä tieteellisiä tutkimuksia paikallisen sopimisen yhteydestä palkkojen tasoon ja niiden hajontaan. Tätä ilmiötä ei ole tutkittu aiemmin suomalaisilla aineistoilla. Hankkeen toisessa osiossa tarkastellaan paikallisen sopimisen yhteyttä työntekijän objektiivisesti mitattuun työhyvinvointiin. Tästä ei ole aikaisempaa kansainvälistä tutkimusta, mutta sillä on yhteys siihen, kuinka palkkojen taso ja palkkahajonta on yhteydessä työhyvinvoinnin mittareihin. Hypoteesimme on, että mikäli paikallinen sopiminen johtaa suurempiin palkankorotuksiin, niin se voi parantaa myös työhyvinvointia. Toisaalta mahdollinen palkkojen hajonnan kasvu voi joko lisätä (toimihenkilöt) tai vähentää (työntekijät) työhyvinvointia. Keskustelemme aikaisemmasta tutkimuskirjallisuudesta yksityiskohtaisemmin seuraavissa osioissa.

#### 3.1 Paikallisen sopimisen yhteys palkkaan ja palkkojen hajontaan

Perinteisesti on ajateltu, että keskitetty sopimusjärjestelmä johtaa pienempään palkkahajontaan kuin hajautuneempi järjestelmä (esim. Blau & Kahn, 1999; Rowthorn, 1992; OECD, 2004). Viimeisten vuosikymmenien aikana työehtosopimusjärjestelmät ovat hajautuneet Euroopassa, mikä tarkoittaa sitä, että sopimisen painopiste on siirtynyt lähemmäksi yritystasoa. Tämä trendi on johtanut siihen, että paikallisen sopimisen vaikutuksista on tehty kattavasti uutta tutkimusta, joita käymme läpi seuraavaksi. Tulosten tulkinnoissa tulee muistaa, että paikallisen sopimisen määrittely on erilainen eri maissa. Myös institutionaaliset erot voivat olla merkittäviä, puhumattakaan tutkimuksissa käytetyistä aineistoista ja menetelmistä. Tutkimustuloksista voidaan kuitenkin johtaa useita samankaltaisuuksia.

Card & de la Rica (2006) ovat tutkimuksessaan hyödyntäneet espanjalaista aineistoa tilastovuodelta 1995. Tulosten mukaan palkkaneuvotteluiden hajautuminen on ollut yhteydessä 5–10 prosenttia korkeampiin ansioihin. Lisäksi se on lisännyt palkkahajontaa. Canal Domínguez

& Gutiérrez (2004) sekä Plasman, Rusinek & Rycx (2007) hyödynsivät tutkimuksissaan samaa aineistoa, ja heidän tutkimustuloksensa tukevat Card & de la Rican (2006) tuloksia siltä osin, että paikallinen sopiminen on yhteydessä korkeampiin ansioihin (4–10 prosenttia). Toisaalta he havaitsivat, että palkkaneuvotteluiden hajautuminen vähentää palkkojen hajontaa. Erot palkkahajontaa koskevissa tuloksissa johtuvat siitä, että tutkimuksissa on käytetty erilaisia määritelmiä palkkahajonnalle ja myös sovellettu erilaisia tilastollisia menetelmiä analyseissa.<sup>2</sup>

Aiheesta löytyy ainakin kolme tieteellistä julkaisua Saksasta (Fitzenberger ym., 2013; Gürtzgen, 2016; Addison ym., 2017). Näistä kahdessa tutkimuksessa käytetään niin sanottua erot eroissa -menetelmää ja kiinteiden vaikutusten malleja, joiden avulla pyritään löytämään paikallisen sopimisen syy-seuraussuhteita palkkojen kehitykseen (Gürtzen, 2016; Addison ym., 2017). Tulokset eivät anna yksiselitteistä kuvaa paikallisen sopimisen vaikutuksesta palkkojen tasoon tai niiden hajontaan Saksassa. Muun muassa Gürtzgen (2016) havaitsee, että yritysکوhtainen sopiminen johtaa 3 prosenttia korkeampiin ansioihin verrattuna työntekijöihin, jotka eivät ole minkään sopimuksen piirissä. Tanskassa puolestaan yritysکوhtainen sopiminen on yhteydessä 3–6 prosenttia korkeampiin ansioihin ja suurempaan palkkojen hajontaan (Dahl ym., 2013; Plasman ym., 2007). Hajautetun palkkausjärjestelmän ja palkankorotusten välinen vahva positiivinen korrelaatio selittyy myös osin tilastollisella valikoitumisharhalla (Dahl ym., 2013; Gürtzgen, 2016).

Tutkimustulokset Belgiasta hyödyntävät kaikki samaa tilastovuoden 1995 poikkileikkausaineistoa. Tutkimustulosten mukaan ne työntekijät, jotka työskentelevät hajautetun sopimuksen piirissä, ansaitsevat keskimäärin 5 prosenttia enemmän kuin muuten samankaltaiset työntekijät, jotka työskentelevät keskitetympään sopimuksen piirissä (Plasman ym., 2007; Rycx, 2003). Kuten espanjalaisten tutkimusten tapauksessa, myös Belgiaa koskevat tulokset palkkojen hajonnasta ovat ristiriitaisia. Plasman

<sup>2</sup> Tutkimuksessa Kauhanen ym. (2020) on kerrottu yksityiskohtaisemmin eri tutkimuksissa käytetyistä määritelmistä ja tilastollisista menetelmistä.

ym. (2007) havaitsevat, että paikallinen sopiminen on yhteydessä vähäiseen palkkojen hajonnan kasvuun, kun taas Dell’Aringa & Pagani (2007) havaitsevat negatiivisen yhteyden. Rycxin (2003) tulokset ovat ristiriitaisia riippuen siitä, mitä tilastollista menetelmää analyysissä on käytetty.

Mielenkiintoisen poikkeuksen kirjallisuuteen tarjoaa Cardoso & Portugalin (2005) tutkimus, jossa hyödynnetään portugalilaista aineistoa tilastovuosille 1998–1999. Palkkaneuvottelujärjestelmän mittarina on käytetty ns. Herfindahlin indeksiä ja vastemuuttuja (palkka) on lisäksi dekomponoitu sopimuspalkkaan ja palkkaliukumiin. Tutkimustulosten perusteella alhaisempi ammattiliittojen voima on yhteydessä korkeampaan palkkatasoon, mutta tämä yhteys selittyy kokonaisuudessaan korkeammilla palkkaliukumilla. Lopuksi, meillä on tiedossa tutkimustuloksia Italiasta (Dell’Aringa & Pagani, 2007) ja Irlannista (McGuinness ym., 2010). Näissä tutkimuksissa on tarkasteltu paikallisen sopimisen yhteyttä palkkojen hajontaan. Tutkimustulokset osoittavat, että paikallinen sopiminen voi johtaa palkkahajonnan kaventumiseen Italiassa, ja palkkahajonnan kasvuun Irlannissa.

Palkkojen tasoa koskevat tutkimukset päätyivät siis hyvin samankaltaisiin tuloksiin, mutta palkkahajontaa koskevat tulokset ovat hyvin ristiriitaisia. Toisissa 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:

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 vaikutuksia palkkahajontaan.
4. Tutkimuksissa ei ole käytetty yhdenmukaisia mittareita tai menetelmiä palkkahajonnan kuvaamiseksi.

### **Yhteenveto paikallisen sopimisen yhteydestä palkkojen tasoon ja niiden hajontaan**

- Hajautetumpi palkkausjärjestelmä on tyypillisesti yhteydessä muutaman prosentin korkeampiin ansioihin.
- Kun analyyseissa vakioidaan potentiaalisia valikoitumisongelmia, niin tämä positiivinen yhteys pienenee.
- Palkkojen hajontaa koskevat tutkimustulokset ovat ristiriitaisia. Tulosten epäjohdonmukaisuuteen voivat vaikuttaa institutionaaliset erot, muuttujien määritelmäerot, poikkileikkausaineistojen käyttö sekä tutkimusmenetelmät.

## **3.2 Palkkausjärjestelmien yhteys työtyytyväisyyteen**

Olemme tietoisia vain yhdestä aikaisemmasta tutkimuksesta, jossa on tarkasteltu hajautetun palkkausjärjestelmän yhteyttä työtyytyväisyyteen (García-Serrano, 2009). Tutkimustulokset Espanjasta osoittavat, että yrittäjäkohtainen neuvottelujärjestelmä korreloi positiivisesti työntekijöiden työtyytyväisyyden kanssa, mutta tämä yhteys häviää, kun tilastollisissa malleissa vakioidaan erot muun muassa työoloissa. Tiedossamme ei ole yhtään tutkimusta, jossa tarkasteltaisiin luotettavasti hajautumisen vaikutuksia työntekijöiden objektiivisesti mitattuihin työhyvinvoinnin mittareihin, kuten sairauspoissaoloihin, työpaikan vaihtoon ja mielenterveyden häiriöihin.

Ammattiliittojäsenyyden ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä on puolestaan tutkittu kattavasti. Ammattiliittojäsenyys korreloi positiivisesti

sairauspoissaolojen (Mastekaasa, 2013) ja negatiivisesti (subjektiivisesti mitatun) työtyytyväisyyden kanssa (Hammer & Avgar, 2005, katsaus).<sup>3</sup> Syitä ammattiliittojäsenyyden ja työhyvinvoinnin väliselle negatiiviselle yhteydelle on monia. Tutkimuskirjallisuudessa on perinteisesti ajateltu, että työoloihinsa tyytymättömimmät henkilöt valikoituvat liittojen jäseniksi. Lisäksi liittojen jäsenillä on suurempi kannustin ilmaista työtytymättömyyttään ei-jäseniin verrattuna. Työolot voivat myös olla heikompia ammateissa ja toimialoilla, joissa on perinteisesti ollut vahva ammattiliittojen edunvalvonta (García-Serrano, 2009). Laroche (2016) 59 tutkimukseen perustuva meta-analyysi osoittaaakin, että jäsenyyden ja työhyvinvoinnin välinen negatiivinen yhteys häviää, kun tilastollisissa malleissa vakioidaan erot työllisten valikoitumisissa ammattiliittojen jäseniksi.

Työehtosopimusten sisältö voi vaikuttaa työhyvinvointiin palkkajonnan ja palkkatason kautta. Tämän vuoksi keskitymmekin katsauksessa tutkimuksiin, joissa on tarkasteltu absoluuttisen palkan ja suhteellisen palkan yhteyksiä työntekijöiden työtyytyväisyyteen, terveyteen ja työpaikan vaihtoon. Työntekijän absoluuttinen palkkataso korreloi positiivisesti työtyytyväisyyden (Clark ym., 2009) ja negatiivisesti poissaolojen kanssa (Pfeifer, 2010). Useissa tutkimuksissa on tarkasteltu palkan syy-seuraussuhdetta työhyvinvointiin hyödyntämällä alueellisia minimipalkkatasojen muutoksia eksogeenisen vaihtelun lähteenä. Lenhartin (2017) tutkimustulosten mukaan minimipalkan nosto Isossa-Britanniassa lisäsi työntekijöiden subjektiivisesti ja objektiivisesti mitattua terveyttä, erityisesti vähentyneen taloudellisesta ahdistuksesta johtuvan stressin vuoksi. Myös Reevesin ym. (2017) mukaan palkkatason kasvu vähentää mielenterveyden häiriöitä. Leigh, Leigh ja Du (2019) ovat laatineet katsauksen hyödyntämällä 33 tieteellistä tutkimusta aiheesta. Katsauksen mukaan minimipalkan nosto vähentää tupakointia, mutta vaikutukset muihin terveyden osa-alueisiin ovat vähäisiä. Saksalaisen

<sup>3</sup> Institutionaalilla eroilla on myös merkitystä. Läntisissä Manner-Euroopan maissa ei havaita negatiivista yhteyttä työtyytyväisyyden ja liittojäsenyyden välillä (van der Meer, 2019), kun taas Isossa-Britanniassa havaitaan.

tutkimuksen mukaan minimipalkan nosto lisäsi työntekijöiden palkkatyytyväisyyttä, mutta sillä ei ollut vaikutuksia työhön sitoutumiseen (Bossler & Broszeit, 2017).

Palkkatason lisäksi työehtosopimusten muutokset voivat vaikuttaa palkkojen hajontaan. Monet tutkimukset osoittavat, että korkeampi palkkahajonta on yhteydessä suurempaan työvoiman vaihtuvuuteen (Riddell, 2011; Haltiwanger & Vodopivec, 2003; Bradley, Green & Mangan, 2012), matalampaan työtyytyväisyyteen (Shaw, 2014) ja lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin (Mahy, Rycx & Volral, 2016). Vaikutus riippuu kuitenkin yksilön asemasta palkkajakaumassa. Matalapalkkaisilla havaitaan tyypillisesti voimakkaampi negatiivinen vaikutus työtyytyväisyyteen ja työpaikan vaihtuvuuteen (Card ym., 2012; Carnahan, Agarwal & Campbell, 2012). Toisaalta meillä on tutkimustuloksia, joiden perusteella korkeampi palkkahajonta tai korkeampi suhteellinen palkka vähentää poissaoloja (Pfeifer, 2010) ja työpaikan vaihdon todennäköisyyttä (Carnahan ym., 2012) korkeapalkkaisilla työntekijöillä.<sup>4</sup>

Keskustelemme lopuksi lyhyesti erityisestä palkkauksen muodosta, eli suoriteperusteisesta palkkauksesta. Tämä on oleellista tutkimuksemme kannalta, sillä suoriteperusteinen palkka voi vaikuttaa absoluuttiseen palkkatasoon ja palkkojen hajontaan (esim. Pekkarinen & Riddell, 2008). Suoriteperusteinen palkka ja muut joustavien palkkausten muodot lisäävät työtyytyväisyyttä (Green & Heywood, 2008) ja vähentävät poissaoloja (Pouliakas & Theodoropoulos, 2012; Dale-Olsen, 2012) erityisesti korkeapalkkaisten työntekijöiden osalta (McCausland, Pouliakas & Theodossiou, 2005; Battisti & Vallanti, 2013).

---

<sup>4</sup> Charness & Kuhn (2007) sekä Bartling & von Siemens (2011) ovat tutkineet suhteellisen palkan vaikutuksia henkilön työhön sitoutumiseen soveltamalla keinotekoisia laboratoriokeiteita. Tutkimustulosten mukaan suhteellisella palkalla ei ole havaittavaa yhteyttä työhön sitoutumisessa.



## **Yhteenveto palkan yhteydestä työhyvinvointiin**

- Työntekijän korkeampi absoluuttinen palkka on yhteydessä lisääntyneeseen työtyytyväisyyteen.
- Korkeampi palkkataso on yhteydessä vähentyneisiin poissaoloihin ja mielenterveyden häiriöihin.
- Korkeampi palkkataso näyttäisi vähentävän tupakointia, mutta vaikutukset muihin terveyden osa-alueisiin ovat vähäisiä.
- Korkeampi palkkahajonta on tyypillisesti yhteydessä suurempaan työvoiman vaihtuvuuteen, matalampaan työtyytyväisyyteen ja lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin.
- Palkkahajonnan vaikutukset riippuvat kuitenkin yksilön asemasta palkkajakaumassa.
- Suoriteperusteinen palkka on yhteydessä parempaan työtyytyväisyyteen ja vähentyneisiin (sairaus)poissaoloihin.

## 4 Aineisto

Hankkeen tilastollisissa analyyseissä käytetään korkealaatuisia suomalaisia rekisteriaineistoja. Pohja-aineistona käytämme Tilastokeskuksen ylläpitämää harmonisoitua palkkarakennetilastoa. Aineisto yhdistää rekisteritiedot työntekijöiden palkoista ja työntekijöiden työnantajayrityksistä. FOLK-henkilöaineistosta saadaan lisäksi tietoa työntekijöiden tärkeistä taustaominaisuuksista. Aineistossa muuttujien luokitukset on harmonisoitu yli ajan, ja aineisto soveltuu näin ollen paneelianalyysin tekemiseen. Palkkarakennetilasto on saatavilla yksityisen sektorin yrityksille ja niiden työntekijöille vuodesta 1995 lähtien. Aineiston kattavuus yksityisen sektorin osalta on 55–75 prosenttia riippuen tilastovuodesta ja toimialasta. Aineistossa ei ole mukana muun muassa alle 5 hengen yrityksiä, maatalousyrittäjiä eikä kotitaloustyöntekijöitä.

Ansiökäsitteenä käytetään kokonaistyöajan kuukausiansiosta sisältäen kertaluontoiset palkanerät. Kyseinen ansiökäsite sisältää peruspalkan, kaikilla eri kriteereillä maksetut palkanlisät (esim. lisä- ja ylityöstä, suoritusperusteisesti, olosuhteiden vuoksi, työpaikan tai työntekijän perusteella maksettavat lisät), luontoisetujen verotusarvon sekä kertaluontoiset palkanerät kuukausitasolle jaettuna. Kyseessä on laajin kuukausitason ansiökäsite, jonka palkkarakennetilaston avulla voi työntekijälle määrittää. Ansiökäsite on jaettu kokonaistyöajalla tuntipalkan saamiseksi. Käytämme analyyseissä laajinta ansiökäsitettä, koska paikallinen sopiminen voi vaikuttaa kokonaisansioiden eri komponentteihin – kuten suoriteperusteiseen palkkaan (Kauhanen & Napari, 2012) ja palkkaliukumisiin (Cardoso & Portugal, 2005) – eri tavoin.

Näihin aineistoihin yhdistetään tietoja työehtosopimusten sisällöstä, jotka saadaan KTT Annaliina Kotilaisen keräämästä aineistosta (Kotilainen, 2018), jonka hän on luvannut käyttöömmme. Tämä aineisto sisältää tietoja 776 työehtosopimuksen sisällöstä vuosilta 2005–2013. Aineiston perusteella tiedetään esimerkiksi sopimuksen sisältämä palkankorotusten suuruus ja mahdolliset paikalliset erät. Näiden aineistojen avulla voidaan seurata yksilöitä yli ajan erilaisissa työehtosopimuksissa (keskitetty

sopimus, liittokohtainen sopimus) ja erilaisissa palkankorotusmalleissa (yleiskorotus, yleiskorotus + paikallinen erä, vain paikallisesti sovittava korotus). Yrityskohtaisiin eriin liittyy myös niin sanottu perälauta, joka määrittelee, mitä tapahtuu, jos paikallisissa neuvotteluissa ei päästä sopuun. Tämä tieto on saatavilla aineistosta.

Nämä tiedot on lisäksi yhdistetty Tilastokeskuksen yhdistettyyn työntekijä-työnantaja-aineistoon (FLEED), joka käsittää tiedot maksetuista sairauspäivärahoista, ja tämä tieto on peräisin Kelan sairausvakuutusrekisteristä. Lisäksi yksilörekistereihin on liitetty mielenterveyden häiriöihin liittyvät Kelan lääkekorvaukset ja THL:n hoitojaksot.

## 5 Paikallinen sopiminen ja palkankorotukset Suomessa

Hankkeen ensimmäisen osion tulokset on julkaistu työpaperissa ”Heterogeneous impacts of the decentralization of collective bargaining”.<sup>5</sup> Yksityiskohtaisemmat menetelmäkuvaukset ja tulokset on esitetty siellä.

### 5.1 Menetelmät

Aluksi tarkastelemme paikallisen sopimisen vaikutuksia palkankorotuksiin Suomessa tilastovuosille 2005–2013. Emme tutki palkkojen tasoa vaan palkankorotuksia, sillä palkkaneuvottelut Suomessa koskevat prosentuaalisia korotuksia. Yrityskohtaisiin eriin liittyi niin sanottu perälauta, joka määrittelee, mitä tapahtuu, jos paikallisissa neuvotteluissa ei päästä sopuun. Toisinaan perälauta määräsi, että koko yrityskohtainen erä (esim. 0,7 %) jaettiin yleiskorotuksena. Toisinaan taas perälauta oli pienempi kuin yrityskohtainen erä (esim. 0,5 % yleiskorotus, jos yrityskohtainen erä oli 0,7 %). Pienempi perälauta luo kannustimia neuvotella paikallisesti silloinkin, kun sitä muutoin ei haluttaisi. Tutkimme siis näiden kahden erityyppisen paikallisen erän vaikutuksia palkankorotuksiin, ja verrokkiryhmänä toimii yleiskorotus. Tutkimme palkankorotuksia erikseen työntekijöille ja toimihenkilöille, sillä eri ammattiryhmien näkemykset paikallisesta sopimuksista vaihtelevat melko paljon (Pekkarinen & Alho, 2005). Lisäksi tarkastelemme, kohdentuvatko paikallisten erien korotukset eri tavoin eri työntekijäryhmille muun muassa sukupuolen, iän ja koulutuksen suhteen.

Estimoimme mallin, jossa vastemuuttujana on henkilön  $i$  palkankorotus  $\Delta y_{it} = y_{it} - y_{it-1}$  tilastovuonna  $t$  ( $t \in [2006, \dots, 2013]$ )

$$\Delta y_{it} = \gamma ct_{it} + \eta ct_{2it} + \sum_{l=1}^n \phi_l w_l ct_{lit} + \sum_{l=1}^n \lambda_l w_l ct_{2lit} + \sum_{k=1}^n \beta_k x_k + \theta_t + \vartheta_{it} + \alpha_i + \delta_j + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

<sup>5</sup> <https://www.etla.fi/julkaisut/heterogeneous-impacts-of-the-decentralization-of-collective-bargaining/>

Käytämme kahta indikaattorimuuttujaa kuvaamaan paikallista sopimista: paikallinen erä, kun perälauta on ollut yrityskohtaisen erän suuruinen ( $ct_1$ ), ja paikallinen erä, kun perälauta on pienempi kuin yrityskohtainen erä ( $ct_2$ ). Mallissa vakioimme matriisissa  $x_k$  useita yksilö- ja yrityskohtaisia taustaominaisuuksia, kuten ikää, työkokemusta, koulutustasoa, koulutusala, ammattia, rutiiniluontoista työtä, osa-aikaisuutta ja yrityksen kokoa ja toimialaa.

Vaikutusten heterogeenisuustarkastelu tehdään tutkimalla interaktio-termejä muuttujien  $ct_1$  ja  $ct_2$  ja yksilökohtaisten muuttujien välillä (sukupuoli, ikä, työkokemus, koulutustaso, rutiinisyys-indikaattori ja aggregoitu toimiala). Parametri  $\theta_t$  kuvaa aikavaikutusta. Lisäämme malliin yksilökohtaiset kiinteät vaikutukset  $\alpha_i$  ja yrityskohtaiset kiinteät vaikutukset  $\delta_j$  sekä toimialan ja vuosi-indikaattoreiden väliset interaktio-termit ( $\mathcal{G}_{it}$ ), kuten tutkimuksessa Dahl ym. (2013). Mallin oletuksista on keskusteltu yksityiskohtaisemmin julkaistussa työpaperissamme.

Seuraavaksi tutkimme paikallisten erien vaikutusta palkkojen hajontaan estimoimalla kvantiiliregressiomallin (Firpo, Fortin & Lemieux, 2009):

$$RIF(\Delta y_{it}; q_\tau, F_{\Delta y_{it}}) = q_\tau + (\tau - 1 \{ \Delta y_{it} < q_\tau \}) / f(q_\tau)$$

jossa  $q_\tau$  on  $\tau$ :s kvantiili palkanmuutoksessa  $\Delta y_{it}$ ,  $1\{\}$  on indikaattori-funktio,  $f(\cdot)$  on palkanmuutoksen  $\Delta y_{it}$  tiheysfunktio ja  $F(\cdot)$  on sen kertymäfunktio. Estimoitu malli on muotoa:

$$RIF(\Delta y_{it}; q_\tau, F_{\Delta y_{it}}) = \gamma ct_{1it} + \eta ct_{2it} + \sum_{k=1}^n \beta_k x_k + \theta_t + \mathcal{G}_{it} + \alpha_i + \delta_j + \varepsilon_{it} \quad (2)$$

Mallin vektorimerkinnät ovat samat kuin yhtälössä (1).

## 5.2 Kuvailevaa analyysia

Taulukossa 1 on esitetty paikallisten erien esiintyvyydet vuosittain ja erikseen työntekijöille ja toimihenkilöille. Taulukossa on lisäksi raportoitu keskimääräiset tuntiansioiden muutokset sekä sopimuspalkkojen ja yrityskohtaisten erien suuruudet. Paikallisia eriä on maksettu lähes yhtä usein

työntekijöille kuin toimihenkilöille; keskimäärin 22 prosentille kaikista työllisistä on maksettu yritysکوhtainen erä vuosien 2006–2013 välisenä aikana. Vuonna 2007 Elinkeinoelämän keskusliitto kieltäytyi keskitetyistä sopimuksista, ja vuosina 2007–2008 käytiin liittotason neuvottelut, joissa monissa sopimuksissa sovittiin paikallisesti sovittavista palkankorotuksista. Tämä näkyy myös tilastoissa, sillä vuonna 2008 noin 40 prosentilla kaikista työllisten palkankorotuksista oli mukana paikallinen erä, jossa perälauta oli pienempi kuin yritysکوhtainen erä. Keskimäärin yleisempi paikallisen sopimisen muoto ollut se, jossa perälauta on ollut pienempi

Taulukko 1

**Paikallisen sopimisen esiintyvyys ja ansioiden muutokset 2006–2013**

	Yritysکوhtainen erä, ei kannustinta	Yritysکوhtainen erä, kannustin	Kokonaistunti-ansioiden muutos, %	Sopimuspalkka, %	Yritysکوhtainen erä, %
<b>Toimihenkilöt</b>					
2006	0,228	0,001	0,043	0,020	0,004
2007	0,002	0,228	0,052	0,036	0,010
2008	0,016	0,378	0,072	0,045	0,015
2009	0,094	0,087	0,031	0,022	0,008
2010	0,109	0,124	0,036	0,012	0,006
2011	0,040	0,139	0,039	0,017	0,009
2012	0,114	0,046	0,041	0,023	0,009
2013	0,076	0,109	0,035	0,019	0,009
<b>Yhteensä</b>	<b>0,086</b>	<b>0,134</b>	<b>0,043</b>	<b>0,025</b>	<b>0,009</b>
<b>Työntekijät</b>					
2006	0,285	0,000	0,042	0,020	0,003
2007	0,021	0,240	0,048	0,037	0,010
2008	0,000	0,421	0,033	0,042	0,017
2009	0,220	0,045	0,038	0,022	0,006
2010	0,015	0,060	0,035	0,011	0,004
2011	0,009	0,085	0,036	0,020	0,013
2012	0,094	0,034	0,034	0,023	0,010
2013	0,057	0,067	0,026	0,019	0,006
<b>Yhteensä</b>	<b>0,089</b>	<b>0,122</b>	<b>0,037</b>	<b>0,026</b>	<b>0,009</b>

kuin yrityskohtainen erä (eli kannustin sopimiseen on ollut suurempi), paitsi vuosina 2006, 2009 ja 2012.

Kokonaispalkan muutokset ovat olleet keskimäärin 4,3 prosenttia toimihenkilöillä ja 3,7 prosenttia työntekijöillä. Toimihenkilöillä kokonaisansioiden muutos oli korkein vuonna 2008 (7,2 prosenttia). Työntekijöillä kokonaisansioiden muutos oli korkein vuonna 2007 (4,8 prosenttia). Sopimuspalkankorotukset ovat olleet keskimäärin 2,5 prosenttia toimihenkilöillä ja 2,6 prosenttia työntekijöillä, kun taas paikallisten erien suuruus on ollut 0,9 prosenttia kaikilla työllisillä. Paikallisen erän suuruus kokonaisansioiden muutoksessa ei siis ole kovin merkittävä. Paikallisen erän suuruus oli korkein vuonna 2008, ollen 1,5 prosenttia toimihenkilöillä ja 1,7 prosenttia työntekijöillä.

Taulukossa 2 on raportoitu työllisten tärkeimpiä taustaominaisuuksia sopimustyyppin mukaan. Kokonaistuntiansioiden muutos on ollut keski-

Taulukko 2

**Työllisten taustaominaisuuksia sopimustyyppin mukaan**

	Yleiskorotus	Yrityskohtainen erä, ei kannustinta	Yrityskohtainen erä, kannustin
Kokonaisansioiden muutos, %	3,90	4,00	4,90
Naiset, osuus	0,47	0,30	0,43
Ikä	42,40	42,80	43,50
Ammatti			
Erityisasiantuntijat	0,12	0,18	0,19
Asiantuntijat	0,20	0,33	0,23
Toimistotyöntekijät	0,12	0,06	0,21
Palvelu- ja myyntityöntekijät	0,24	0,03	0,04
Rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät	0,11	0,20	0,17
Prosessi- ja kuljetustyöntekijät	0,14	0,16	0,10
Avustavaa työtä tekevät	0,08	0,04	0,04
Koulutustaso			
Perusaste	0,16	0,13	0,14
Keskiaste	0,50	0,43	0,41
Korkea-aste	0,34	0,44	0,45

määrin 3,9 prosenttia silloin, kun palkoista on sovittu pelkästään yleiskorotuksin. Tuntiansioiden muutos on ollut keskimäärin 4 prosenttia, kun sopimuksissa on ollut paikallinen erä ja jossa perälauta on ollut yrityskohtaisen erän suuruinen. Ansioiden muutos on ollut selvästi korkein (4,9 prosenttia) silloin, kun sopimuksissa on ollut paikallinen erä ja jossa perälauta on ollut pienempi kuin yrityskohtainen erä (kannustin sopimiseen).

Työllisten taustaominaisuudet myös vaihtelevat sopimustyyppin mukaan. Miehiä on selvästi naisia enemmän (70 prosenttia versus 30 prosenttia) sellaisten sopimusten piirissä, joissa on paikallinen erä ja joissa perälauta on yrityskohtaisen erän suuruinen. Erityisasiantuntijat, asiantuntijat ja rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijät ovat todennäköisemmin paikallisen sopimisen kuin pelkän yleiskorotuksen piirissä. Palveluja myyntityöntekijöillä ja avustavaa työtä tekevilla on puolestaan todennäköisemmin vain yleiskorotus. Ammatillinen eriytyminen eri sopimustyyppien piiriin näkyy myös koulutustasossa. Perusasteen ja keskiasteen koulutuksen suorittaneiden palkoista sovittaessa on todennäköisemmin pelkästään yleiskorotus, kun taas korkea-asteen koulutuksen suorittaneiden palkankorotuksissa on todennäköisemmin mukana paikallinen erä.

### 5.3 Estimointitulokset

Tutkimuksen estimointitulokset on esitetty taulukossa 3. Tulokset osoittavat, että toimihenkilöillä palkankorotukset ovat olleet 1,6 prosenttiyksikköä korkeampia silloin, kun sopimuksissa on ollut yrityskohtainen erä ja kannustin sopimiseen on ollut suurempi, eli perälauta on ollut pienempi kuin yrityskohtainen erä. Silloin, kun perälauta on ollut yrityskohtaisen erän suuruinen, ovat palkankorotukset olleet 0,8 prosenttiyksikköä korkeampia verrattuna yleiskorotukseen. Työntekijöillä palkankorotukset ovat olleet 0,5 prosenttiyksikköä korkeampia silloin, kun sopimuksissa on ollut yrityskohtainen erä ja perälauta on ollut pienempi kuin yrityskohtainen erä. Silloin, kun perälauta on ollut yrityskohtaisen erän suuruinen, ovat palkankorotukset olleet 1,8 prosenttiyksikköä korkeampia verrattuna yleiskorotukseen. Nämä tulokset ovat yhdenmukaisia aiem-



Taulukko 3

**Sopimustyyppin vaikutus palkankorotuksiin**

	Kaikki työlliset	Työntekijät	Toimihenkilöt
Yrityskohtainen erä, ei kannustinta	0,011 *** (0,000)	0,018 *** (0,001)	0,008 *** (0,000)
Yrityskohtainen erä, kannustin	0,010 **** (0,000)	0,005 *** (0,000)	0,016 *** (0,000)
Otoskoko	3 365 703	1 378 967	1 960 688

Keskivirheet on raportoitu sulkeissa. Referenssiryhmänä on sopimustyyppi "Yleiskorotus". Malleissa on vakioitu lisäksi sukupuoli, ikä, työkokemus, ammatti, koulutustaso, osa-aikaisuus, rutiinityö-indikaattori, toimiala, yrityskoko ja joukko interaktiomuuttujia. \*\*\* p < 0,001.

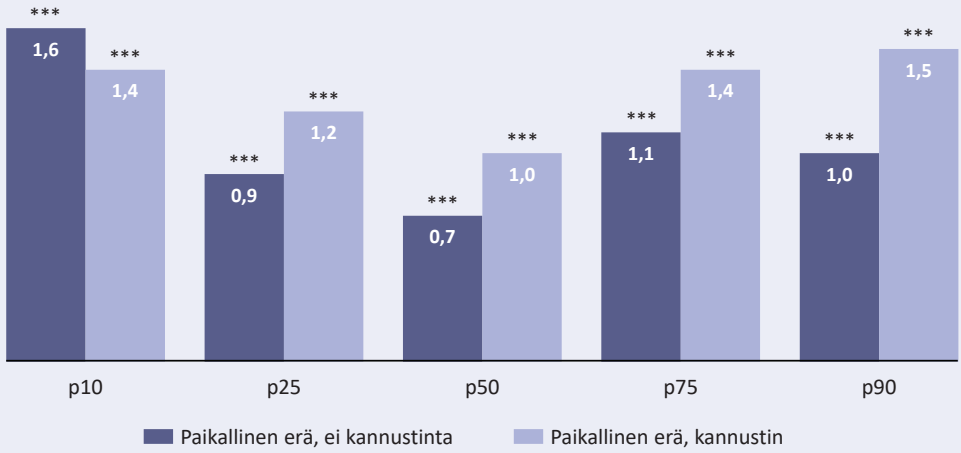
pien eurooppalaisten tulosten kanssa: palkankorotukset ovat suurempia neuvotteluiden ollessa lähempänä yritystasoa.

Heterogeenisuustarkastelut on raportoitu yksityiskohtaisesti englanninkielisessä työpaperissamme. Tiivistetysti tulokset ovat seuraavat:

1. Palkankorotukset ovat olleet 0,5 prosenttiyksikköä suuremmat naisilla kuin miehillä silloin, kun sopimuksissa on ollut yrityskohtainen erä ja kannustin sopimiseen on ollut suurempi, eli perälauta on ollut pienempi kuin yrityskohtainen erä.
2. Palkankorotukset ovat olleet 0,4 prosenttiyksikköä pienemmät naisilla kuin miehillä silloin, kun sopimuksissa on ollut yrityskohtainen erä ja perälauta on ollut yhtä suuri kuin yrityskohtainen erä. Tämä näkyy enemmän työntekijöillä kuin toimihenkilöillä.
3. Yrityskohtaiset erät ovat olleet keskimäärin 1–1,5 prosenttiyksikköä suuremmat 18–25-vuotiailla kuin vanhemmilla ikäryhmillä toimihenkilöiden osalta.
4. Yrityskohtaiset erät ovat olleet keskimäärin 1 prosenttiyksikköä suuremmat korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla työllisillä kuin perusasteen tutkinnon suorittaneilla henkilöillä.

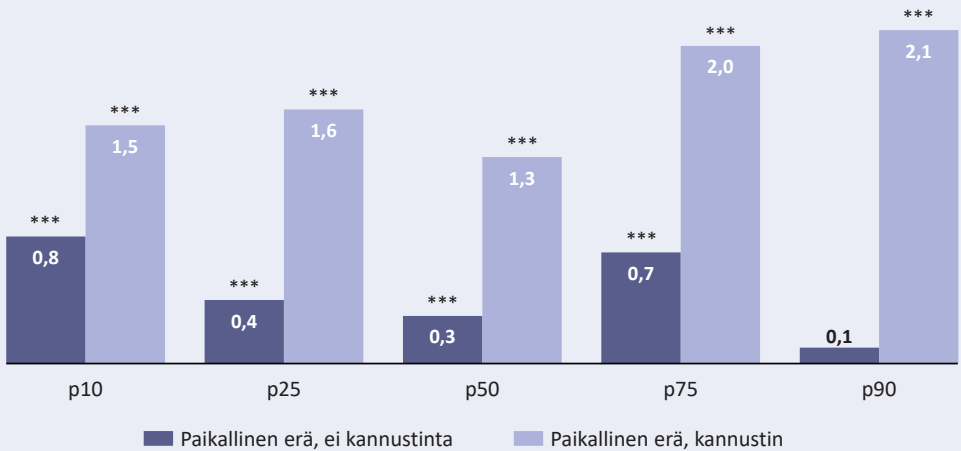
Kuvio 2

## Yrityskohtaisten erien yhteys palkkojen hajontaan, kaikki työlliset, %



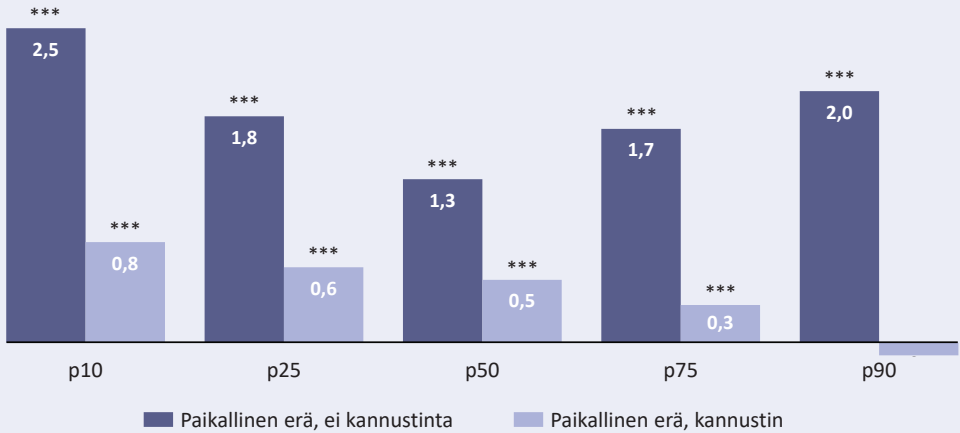
Kuvio 3

## Yrityskohtaisten erien yhteys palkkojen hajontaan, toimihenkilöt, %



Kuvio 4

## Yrityskohtaisten erien yhteys palkkojen hajontaan, työntekijät, %



Lopuksi havaitsemme, että yrityskohtaisten erien yhteys palkkahajontaan vaihtelee työntekijäryhmittäin. Kuviossa 2 on esitetty tilastollisen mallin tuottamat tulokset viidelle eri palkkajakauman tasolle kaikille työllisille. Kuvioissa 3 ja 4 on raportoitu tulokset erikseen toimihenkilöille ja työntekijöille.<sup>6</sup> Toimihenkilöillä palkankorotusten hajonta on ollut suurempaa silloin, kun sopimuksissa on ollut yrityskohtainen erä ja perälauta on ollut pienempi kuin yrityskohtainen erä. Tällöin palkankorotusjakauman ylimmässä kymmenessä prosentissa palkat nousivat noin 2,1 prosenttiyksikköä enemmän kuin yleiskorotussopimuksissa, kun taas vastaava luku alimmassa kymmenessä prosentissa oli 1,5 prosenttiyksikköä. Sopimuksissa, joissa perälauta on ollut yhtä suuri kuin yrityskohtainen erä, on yrityskohtaisten erien yhteys palkkahajontaan ollut vähäisempi.

<sup>6</sup> Kuvioiden estimointitulokset on johdettu mallista (2). Verrokkiryhmänä on "Yleiskorotus". \*\*\* kertoo, että estimaatin arvo on tilastollisesti merkitsevä vähintään 1 prosentin merkitsevyystasolla.

Työntekijöiden osalta tulokset ovat erilaisia. Heidän osaltaan palkankorotusten hajonta on ollut pienempää silloin, kun sopimuksissa on ollut yrityskohtainen erä ja perälauta on ollut pienempi kuin yrityskohtainen 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 yrityskohtainen erä, ovat palkankorotukset olleet suurimpia jakauman alapäässä. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden väliset erot tuloksissa voidaan ymmärtää heidän erilaisten preferenssien kautta. Paikallisissa neuvotteluissa eri työntekijäryhmien preferenssit tulevat paremmin näkyviin kuin keskitetyissä sopimuksissa ja niissä korostuu solidaarinen palkkapolitiikka enemmän kuin toimihenkilöillä.

### **Yhteenveto hankkeen ensimmäisen osion tuloksista**

- Yrityskohtaiset erät ovat johtaneet 1–2 prosenttiyksikköä korkeampiin palkankorotuksiin.
- Yrityskohtaisten erien yhteys palkkahajontaan vaihtelee työntekijäryhmittäin.
- Yrityskohtaiset erät kasvattavat palkkojen hajontaa toimihenkilöillä.
- Yrityskohtaiset erät vähentävät palkkojen hajontaa työntekijöillä.

## 6 Paikallinen sopiminen ja työhyvinvointi Suomessa

Hankkeen toisen osion tulokset perustuvat vielä julkaisemattomaan työpaperiin ”Dark half: Decentralization of collective bargaining and worker’s well-being”.

### 6.1 Menetelmät

Tarkastelemme paikallisen sopimisen yhteyttä työllisten objektiivisesti mitattuun työhyvinvointiin Suomessa tilastovuosille 2005–2013. Tässä emme erittele yrityskohtaisia eriä perälaudan mukaan kuten ensimmäisen tutkimuksen osalta. Tutkimme työhyvinvointia erikseen työntekijöille ja toimihenkilöille, miehille ja naisille sekä lisäksi koulutusasteen mukaan.

Estimoimme mallin, jossa vastemuuttujana on henkilön  $i$  työhyvinvoinnin mittari  $y_{it}$  tilastovuonna  $t$  ( $t \in [2006, \dots, 2013]$ )

$$y_{it} = \gamma ct_{it} + \sum_{k=1}^n \beta_k x_k + \theta_t + \alpha_i + \delta_j + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

Indikaattorimuuttujaa  $ct_{it}$  kuvaa paikallista sopimista, jossa verrokiryhmänä on yleiskorotus. Mallissa vakioimme matriisissa  $x_k$  useita yksilö- ja yrityskohtaisia taustaominaisuuksia, kuten ikää, työkokemusta, koulutustasoa, koulutusala, ammattia, osa-aikaisuutta ja yrityksen kokoa ja toimialaa. Parametri  $\theta_t$  kuvaa aikavaikutusta. Lisäämme malliin yksilökohtaiset kiinteät vaikutukset  $\alpha_i$  ja yrityskohtaiset kiinteät vaikutukset  $\delta_j$ . Mallin oletuksista on keskusteltu yksityiskohtaisemmin julkaistussa työpaperissamme.

Työhyvinvoinnin mittareina käytämme seuraavia muuttujia:

1. Työpaikan vaihto: saa arvon 1, jos henkilö on vaihtanut työpaikkaa hetken  $t$  ja  $t+1$  välillä, muulloin saa arvon 0.
2. Sairauspoissaolot: saa arvon 1, jos henkilölle on maksettu sairauspäivärahoja (Kelan tieto), muulloin saa arvon 0.

3. Mielenterveyden häiriöt: saa arvon 1, jos henkilölle on määrätty mielenterveyden häiriöihin liittyviä lääkkeitä (Kelan lääkekorvaukset) tai henkilöllä on ollut mielenterveysongelmiin liittyviä sairauspoissaoloja (THL:n hoitojaksot), muulloin saa arvon 0.

## 6.2 Kuvailevaa analyysia

Taulukossa 4 on raportoitu henkilöiden taustaominaisuuksia sopimustyyppin mukaan. Kokonaisansioiden muutos on ollut korkeampi silloin, kun palkankorotuksissa on ollut mukana paikallinen erä. Työpaikan vaihtuvuus on ollut keskimäärin 19,2 prosenttia silloin, kun palkoissa on ollut pelkkä yleiskorotus, ja 16,8 prosenttia silloin, kun palkankorotuksissa on ollut mukana paikallinen erä. Kelan maksamaa sairauspäivärahaa on maksettu enemmän sellaisille työllisille, joiden palkoissa on ollut pelkkä yleiskorotus (3,6 versus 3 prosenttia). Mielenterveyden häiriöitä on

Taulukko 4

### Taustaominaisuudet sopimistyyppin mukaan

	Yleiskorotus	Yrityskohtainen erä
Kokonaistuntiansioiden muutos, %	4,000	4,600
Työpaikan vaihto	0,192	0,168
Sairauspäivärahat	0,036	0,030
Mielenterveyden häiriöt	0,110	0,106
Nainen	0,450	0,362
Ikä	42,400	43,100
Perusaste	0,159	0,136
Keskiaste	0,488	0,427
Korkea-aste	0,353	0,437
Osa-aikaisuus	0,115	0,060
Yrityskoko	2 338	3 553
Otoskoko	2 461 625	712 402

keskimäärin 11 prosentilla kummassakin ryhmässä. Paikallisen sopimisen piirissä on enemmän miehiä kuin naisia, enemmän toimihenkilöitä ja enemmän korkeasti koulutettuja.

### 6.3 Estimointitulokset

Raportoimme mallin (3) tuottamat marginaalivaikutukset kuviossa 5. Tulosten mukaan paikallinen sopiminen on positiivisesti yhteydessä työntekijän työhyvinvointiin. Henkilöt, joiden palkankorotuksissa on ollut yritysکوhtainen erä, vaihtavat muita epätodennäköisemmin (0,6 prosenttiyksikköä) työpaikkaa. Aineiston kuvailevan analyysin mukaan keskimäärin 18,7 prosenttia työllisistä vaihtaa työpaikkaa vuosittain. Marginaalivaikutus voidaan tulkita siten, että paikallinen sopiminen on yhteydessä 3,2 prosentin laskuun työpaikan vaihtamisen todennäköisyydessä. Paikallinen sopiminen myös vähentää pitkiä sairauspoissaoloja. Keskimäärin 3,5 prosenttia työllisistä saa Kelan maksamia sairauspäivärahoja vuosittain. Sairauspäivärahaa voidaan maksaa 10 sairauspäivän jälkeen. Marginaalivaikutus (-0,001) tulkitaan siten, että paikallinen sopiminen

Kuvio 5

#### Yrityskohtaisen erän yhteys työhyvinvointiin



on yhteydessä 2,9 prosenttia pienempään todennäköisyyteen saada sairauspäivärahaa. Emme kuitenkaan havaitse tilastollisesti merkitsevää yhteyttä paikallisen sopimisen ja mielenterveyden ongelmien välillä.

Taulukossa 5 on raportoitu tulokset erikseen miehille ja naisille, työntekijöille ja toimihenkilöille sekä koulutusasteen mukaan. Koulutusasteita on kolme, jotka ovat perusasteen koulutus, toisen asteen koulutus ja korkea-asteen koulutus. Tulosten mukaan paikallinen sopiminen on yhteydessä pienempään todennäköisyyteen vaihtaa työpaikkaa lähes kaikissa ryhmissä. Mielenkiintoinen poikkeus on se, että tulokset ovat erimerkkiset eri ammattiryhmillä. Paikallinen sopiminen lisää työpaikan vaihtoa työntekijöillä (0,4 prosenttiyksikköä) ja vähentää työpaikan vaihtoa toimihenkilöillä (0,5 prosenttiyksikköä). Nämä estimaatin arvot eroavat toisistaan tilastollisesti. Paikallisella sopimisella näyttäisi siis olevan työhyvinvointia lisäävä vaikutus eritoten toimihenkilöillä, mikä näkyy myös koulutustasoa koskevissa tuloksissa. Korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden todennäköisyys vaihtaa työpaikkaa on vähäisin perusasteen tai keskiasteen koulutuksen suorittaneisiin verrattuna.

Paikallinen sopiminen on negatiivisessa yhteydessä pitkään sairauspoissaoloon lähes kaikissa ryhmissä, vaikkakaan estimaatin arvot eivät aina ole tilastollisesti merkitseviä. Estimaatin arvot ovat lähellä nollaa perusasteen tai korkea-asteen koulutuksen suorittaneilla ja toimihenkilöillä. Lopuksi tarkastelemme paikallisen sopimisen yhteyttä mielenterveyden häiriöihin. Tulosten mukaan paikallinen sopiminen lisää työntekijöillä mielenterveyden häiriöitä 0,2 prosenttiyksiköllä. Työntekijäryhmässä keskimäärin 9,9 prosentilla on ollut mielenterveyden häiriöitä, joten paikallinen sopiminen lisää mielenterveyden ongelmia noin 2 prosentilla.

Työhyvinvointia koskevat tulokset ovat linjassa aiempien tutkimusten kanssa. Paikallinen sopiminen nostaa ansioita Suomessa, joka voi heijastua parempaan työhyvinvointiin (Kauhanen ym., 2020). Mahdollinen palkkahajonnan muutos taas voi vähentää työhyvinvointia erityisesti työntekijäryhmässä. Myös muut mekanismit ovat mahdollisia, kuten yleinen tyytymättömyys paikalliseen sopimiseen, mikä voi heijastella arvokysymyksiä.



Taulukko 5  
Paikallisen sopimisen yhteys työhyvinvointiin eri ryhmillä

	Naiset	Miehet	Työntekijät	Toimihenkilöt	Perusaste	Keskiaste	Korkea-aste
<b>Työpaikan vaihto</b>							
Yrityskohtainen erä	-0,008 *** (0,001)	-0,006 *** (0,001)	0,004 ** (0,002)	-0,005 *** (0,001)	0,002 (0,002)	-0,004 *** (0,001)	-0,008 *** (0,001)
Otoskoko	1 266 366	1 702 609	1 210 894	1 734 889	450 488	1 395 244	1 107 700
<b>Sairauspäivärahat</b>							
Yrityskohtainen erä	-0,002 *** (0,001)	-0,001 * (0,000)	-0,002 ** (0,001)	0,000 (0,000)	-0,001 (0,001)	-0,002 *** (0,001)	0,000 (0,000)
Otoskoko	1 479 892	1 976 074	1 384 768	2 045 944	506 466	1 618 244	1 311 373
<b>Mielenterveyden ongelmat</b>							
Yrityskohtainen erä	0,000 (0,001)	0,001 (0,001)	0,002 ** (0,001)	0,000 (0,001)	0,001 (0,001)	0,001 (0,001)	0,000 (0,001)
Otoskoko	1 479 892	1 976 074	1 384 768	2 045 944	506 466	1 618 244	1 311 373

Keskivirheet suljussa. Muut kontrollimuuttujat: iä, työkokemus, sukupuoli (ei sarakkeissa 1–2), ammatti, osa-aikaisuus, koulutusala, koulutustaso (ei sarakkeissa 5–7) ja yrityksen koko.  
\*\*\* p < 0,01; \*\* p < 0,05; \* p < 0,10.

### **Yhteenveto hankkeen toisen osion tuloksista**

- Työhyvinvointi on keskimäärin parempi silloin, kun palkankorotuksissa on ollut paikallinen erä.
- Paikallinen sopiminen on yhteydessä vähentyneeseen työpai-kan vaihtoon ja pitkittyneisiin sairauspoissaoloihin.
- Paikallinen sopiminen voi tosin johtaa lisääntyneeseen työpai-kan vaihtoon ja mielenterveyden häiriöihin työntekijäryhmällä.
- Mahdolliset mekanismit ovat palkankorotukset ja palkkojen hajonta.

## 7 Johtopäätökset

Tutkimustulokset sekä Suomesta että muista Euroopan maista osoittavat, että neuvottelujärjestelmän hajautuminen on yhteydessä korkeampiin ansioihin. Sen sijaan yhteys palkkahajontaan on epäselvempi. Suomen osalta yrityskohtaiset erät ovat lisänneet palkkahajontaa toimihenkilöillä ja vähentäneet sitä työntekijöillä. Suomalaiset tulokset osoittavat myös, että yrityskohtaisiin eriin liittyvällä perälaudalla on merkitystä yrityskohtaisten erien ja palkankorotusten sekä palkkahajonnan väliselle yhteydelle. Aiemmat eurooppalaiset tutkimukset ovat kiinnittäneet vain vähän huomiota eri osapuolten preferenssien ja neuvottelujärjestelmän hajautumisen yksityiskohtien merkitykselle hajautumisen lopputuloksiin. Suomalainen tutkimus osoittaa, että sopimusten yksityiskohdilla ja tarkasteltavilla työntekijäryhmillä on merkitystä ja niihin tulisi kiinnittää enemmän huomiota.

Hankkeen toisen osion tulosten mukaan neuvottelujärjestelmän hajautuminen voi johtaa parempaan työhyvinvointiin. Paikallinen sopiminen on yhteydessä vähentyneeseen työpaikan vaihtoon ja pitkittyneisiin sairauspoissaoloihin. Toisaalta työhyvinvoinnin vaikutukset voivat olla erilaisia työntekijöillä ja toimihenkilöillä. Paikallinen sopiminen voi tulosten mukaan johtaakin lisääntyneeseen työpaikan vaihtoon ja mielenterveyden häiriöihin työntekijäryhmällä. Tutkimustulos on linjassa ensimmäisen osion tulosten kanssa siltä osin, että eri osapuolten preferenssit voivat johtaa kasvavaan tai vähentyneeseen työhyvinvointiin. Mahdollisia mekanismeja paikallisen sopimisen ja objektiivisesti mitatun työhyvinvoinnin välillä voivat olla palkankorotukset, palkkojen hajonta tai preferenssit tai arvokysymykset siitä, kuinka sopimusneuvottelut tulisi järjestää.

## Lähteet

- ADDISON, J. T., TEIXEIRA, P., EVERS, K. & KÖLLING, A. 2017. Changes in Bargaining Status and Intra-Plant Wage Dispersion in Germany. Much Ado about Nothing?: GLO Discussion Paper.
- ALHO, K. E., HEIKKILÄ, A., LASSILA, J., PEKKARINEN, J., PIEKKOLA, H. & SUND, R. 2003. *Suomalainen sopimusjärjestelmä – työmarkkinaosapuolten näkemykset*, Helsinki, Taloustieto Oy.
- ANDERSEN, S. K., IBSEN, C. L., ALSOS, K., NERGAARD, K. & SAURAMO, P. 2015. Changes in wage policy and collective bargaining in the Nordic countries—comparison of Denmark, Finland, Norway and Sweden. In: VAN GYES, G. & SCHULTEN, T. (eds.) *Wage bargaining under the new European Economic Governance*. Brussels: ETUI.
- BARTLING, B. & VON SIEMENS, F. 2011. Wage Inequality and Team Production: An Experimental Analysis. *Journal of Economic Psychology* 32, 1–16.
- BATTISTI, M. & VALLANTI, G. 2013. Flexible Wage Contracts, Temporary Jobs, and Firm Performance: Evidence from Italian Firms. *Industrial Relations* 52(3), 737–764.
- BLAU, F. D. & KAHN, L. M. 1999. Institutions and laws in the labor market. In: ASHENFELTER, O. & CARD, D. (eds.) *Handbook of Labor Economics*. Elsevier.
- BOSSLER, M. & BROSZEIT, S. 2017. Do Minimum Wages Increase Job Satisfaction? Micro-Data Evidence from the New German Minimum Wage. *Labour* 31(4), 480–493.
- BRADLEY, S., GREEN, C. & MANGAN, J. 2012. The Effect of Relative Wages and External Shocks on Public Sector Turnover. *Economic Record* 88(281), 243–261.
- CAHUC, P., CARCILLO, S. & ZYLBERBERG, A. 2015. *Labor economics*. Cambridge, MA: MIT Press.
- CANAL DOMÍNGUEZ, J. F. & GUTIÉRREZ, C. R. 2004. Collective Bargaining and Within-firm Wage Dispersion in Spain. *British Journal of Industrial Relations*, 42, 481–506.

- CARD, D. & DE LA RICA, S. 2006. Firm-Level Contracting and the Structure of Wages in Spain. *Industrial and Labor Relations Review*, 59, 573–592.
- CARD, D., LEMIEUX, T. & RIDDELL, W. C. 2004. Unions and wage inequality. *Journal of Labor Research*, 25, 519–559.
- CARD, D., MAS, A., MORETTI, E. & SAEZ, E. 2012. Inequality at Work: The Effect of Peer Salaries on Job satisfaction. *American Economic Review* 102(6), 2981–3003.
- CARDOSO, A. R. & PORTUGAL, P. 2005. Contractual Wages and the Wage Cushion under Different Bargaining Settings. *Journal of Labor Economics*, 23, 875–902.
- CARNAHAN, S., AGARWAL, R. & CAMPBELL, B. 2012. Heterogeneity in Turnover: The Effect of Relative Compensation Dispersion of Firms on the Mobility and Entrepreneurship of Extreme Performers. *Strategic Management Journal*, 33, 1411–1430.
- CHARNESS, G. & KUHN, P. 2007. Does Pay Inequality Affect Worker Effort? Experimental Evidence. *Journal of Labor Economics* 25(4), 693–723.
- CIRILLO, V., SOSTERO, M. & TAMAGNI, F. 2019. Firm-level pay agreements and within-firm wage inequalities: Evidence across Europe. LEM Working Paper Series.
- CLARK, A., KRISTENSEN, N. & WESTERGÅRD-NIELSEN, N. 2009. Job Satisfaction and Co-Worker Wages: Status or Signal? *The Economic Journal*, 119, 430–447.
- DAHL, C. M., LE MAIRE, D. & MUNCH, J. R. 2013. Wage Dispersion and Decentralization of Wage Bargaining. *Journal of Labor Economics*, 31, 501–533.
- DALE-OLSEN, H. 2012. Sickness Absence, Performance Pay and Teams. *International Journal of Manpower*, 33(3), 284–300.
- DELL'ARINGA, C. & PAGANI, L. 2007. Collective bargaining and wage dispersion in Europe. *British Journal of Industrial Relations*, 45, 29–54.
- FIRPO, S., FORTIN, N. M. & LEMIEUX, T. 2009. Unconditional quantile regressions. *Econometrica*, 77, 953–973.

- FITZENBERGER, B., KOHN, K. & LEMBCKE, A. C. 2013. Union Density and Varieties of Coverage: The Anatomy of Union Wage Effects in Germany. *Industrial and Labor Relations Review*, 66, 169–197.
- FREEMAN, R. 2007. Labor Market Institutions Around the World. NBER Working Paper.
- GARCÍA-SERRANO, C. 2009. Job Satisfaction, Union Membership and Collective Bargaining. *European Journal of Industrial Relations*, 15(1), 91–111.
- GREEN, C. & HEYWOOD, J. 2008. Does Performance Pay Increase Job Satisfaction? *Economica*, 75, 710–728.
- GÜRTZGEN, N. 2016. Estimating the Wage Premium of Collective Wage Contracts: Evidence from Longitudinal Linked Employer-Employee Data. *Industrial Relations*, 55, 294–322.
- HAMMER, T. H. & AVGAR, A. 2005. The Impact of Unions on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover. *Journal of Labor Research*, 26(2), 241–266.
- HALTIWANGER, J. & VODOPIVEC, M. 2003. Worker Flows, Job Flows and Firm Wage Policies. *Economics of Transition*, 11(2), 253–290.
- HEIKKILÄ, A. & PIEKKOLA, H. 2005. Explaining the desire for local bargaining: Evidence from a Finnish survey of employers and employees. *Labour*, 19, 399–423.
- HOLDEN, S. 1998. Wage Drift and the Relevance of Centralised Wage Setting. *Scandinavian Journal of Economics*, 100, 711–731.
- JONKER-HOFFRÉN, P. 2019. Finland: goodbye centralised bargaining? The emergence of a new industrial bargaining regime. In: MÜLLER, T., VANDAELE, K. & WADDINGTON, J. (eds.) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame. Volume I*. Brussels: ETUI.
- KAUHANEN, A. & NAPARI, S. 2012. Performance measurement and incentive plans. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 51, 645–669.
- KAUHANEN, A., MACZULSKIJ, T. & RIUKULA, K. 2020. Heterogenous Impacts of the Dezentralization of Collective Bargaining. IZA Discussion Paper No. 13867.

- KOTILAINEN, A. 2018. *Essays on labor market frictions and wage rigidity*. Aalto University.
- LAROCHE, P. 2016. A Meta-Analysis of the Union-Job Satisfaction Relationship. *British Journal of Industrial Relations*, 54(4), 709–741.
- LEIGH, P., LEIGH, W. & DU, J. 2019. Minimum Wages and Public Health: A Literature Review. *Preventive Medicine*, 118, 122–134.
- LENHART, O. 2017. Do Higher Minimum Wages Benefit Health? Evidence from the UK. *Journal of Policy Analysis and Management*, 36(4), 828–852.
- MAHY, B., RYCX, F. & VOLRAL, M. 2016. Are Workers Less Absent When Wage Dispersion is Small? *International Journal of Manpower*, 37(2), 197–209.
- MASTEKAAASA, A. 2013. Unionization and Certified Sickness Absence: Norwegian Evidence. *ILR Review*, 66(1), 117–141.
- MCCAUSLAND, W.D., POULIAKAS, K. & THEODOSSIOU, I. 2005. Some Are Punished and Some Are Rewarded: A Study of the Impact of Performance Pay on Job Satisfaction. *International Journal of Manpower*, 26(7/8), 636–659.
- MCGUINNES, S., KELLY, E. & O'CONNELL, P. J. 2010. The Impact of Wage Bargaining Regime on Firm-Level Competitiveness and Wage Inequality: The Case of Ireland. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 49, 593–615.
- OECD 2004. Employment outlook. OECD Paris.
- PEKKARINEN, J. & ALHO, K. E. 2005. The Finnish Bargaining System: Actors' Perceptions. *Collective Bargaining and Wage Formation*. Springer.
- PEKKARINEN, T. & RIDDELL, C. 2008. Performance Pay and Earnings: Evidence from Personnel Records. *ILR Review*, 61(3), 297–319.
- PFEIFER, C. 2010. Impact of Wages and Job Levels on Worker Absenteeism. *International Journal of Manpower*, 31(1), 59–72.
- PLASMAN, R., RUSINEK, M. & RYCX, F. 2007. Wages and the bargaining regime under multi-level bargaining: Belgium, Denmark and Spain. *European Journal of Industrial Relations*, 13, 161–180.

- POULIAKAS, K. & THEODOROPOULOS, K. 2012. The Effect of Variable Pay Schemes on Workplace Absenteeism. *Research in Labor Economics*, 36, 109–157.
- REEVES, A., MCKEE, M., MACHENBACH, H. & WHITEHEAD, M. 2017. Introduction of a National Minimum Wage Reduced Depressive Symptoms in Low-Wage Workers: A Quasi-Natural Experiment in the UK. *Health Economics*, 26, 639–655.
- RIDDELL, C. 2011. Compensation Policy and Quit Rates: A Multilevel Approach Using Benchmarking Data. *Industrial Relations*, 50(4), 656–677.
- ROWTHORN, R. E. 1992. Centralisation, employment and wage dispersion. *The Economic Journal*, 102, 506–523.
- RYCX, F. 2003. Industry wage differentials and the bargaining regime in a corporatist country. *International Journal of Manpower*.
- SALVERDA, W. & CHECCHI, D. 2015. Labor Market Institutions and the Dispersion of Wage Earnings. Teoksessa T. Atkinson ja F. Bourguignon (toim.), *Handbook of income distribution* (2, s. 1535–1727). Elsevier.
- SHAW, J. 2014. Pay Dispersion. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 521–544.
- TRAXLER, F. 1995. Farewell to labour market associations? Organized versus disorganized decentralization as a map for industrial relations. In: TRAXLER, F. & CROUCH, C. (eds.) *Organized industrial relations in Europe: What future*. Avebury: Aldershot.
- VAN DER MEER, P. 2019. What Makes Workers Happy: Empowerment, Unions or Both? *European Journal of Industrial Relations*, 25(4), 363–376.
- VISSER, J. 2016. What happened to collective bargaining during the great recession? *IZA Journal of Labor Policy*, 5, 9.



## Kirjoittajaesittely

**Terhi Maczulskij** on kauppätieteiden tohtori ja Etlan tutkimuspäällikkö, Yrjö Janssonin säätiön tutkimusjohtaja sekä Jyväskylän yliopiston kaup-pakorkeakoulun dosentti. Hänen tutkimuskohteitaan ovat kansainväli-nen kauppa, globalisaatio ja työmarkkinat.

**Antti Kauhanen** on kauppätieteiden tohtori ja Etlan tutkimusjohtaja sekä Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulun professori. Hän on erikoistu-nut työn taloustieteeseen.

**Krista Riukula** on kauppätieteiden tohtori ja Etlan tutkija. Hänen tutki-muskohteitaan ovat työmarkkinat ja osaaminen.

# ISOMMAT PALKANKOROTUKSET JA PAREMPI TYÖHYVINVOINTI PAIKALLISESTI SOPIEN?

Suomessa on viimeisen 15 vuoden aikana tapahtunut merkittäviä muutoksia työehtosopimusten sisällöissä. Neuvottelujärjestelmässä ja sopimusten sisällössä tapahtuneiden muutosten vaikutuksia ei ole kuitenkaan juurikaan tutkittu yksilötasolla, vaikka palkkaneuvottelut ovat yksi keskeisimpiä työelämän suhteiden kysymyksiä. Tässä Työsuojelurahaston rahoittamassa hankkeessa käsitellään työehtosopimusjärjestelmän vaikutuksia palkankorotusten kohdentumiseen, palkankorotusten hajontaan ja työhyvinvointiin Suomessa. Raportin keskeiset tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

- Miten työehtosopimusten sisältöjen muutokset ovat vaikuttaneet palkankorotuksiin Suomessa vuosina 2005–2013?
- Miten paikallinen sopiminen on vaikuttanut palkankorotusten hajontaan?
- Miten sopimusten sisältö vaikuttaa palkankorotusten kohdentumiseen eri työntekijäryhmille (ammatti, sukupuoli, koulutustaso)?
- Miten työehtosopimusten sisältö vaikuttaa objektiivisesti mitattuun työhyvinvointiin, kuten työpaikan vaihtoon, sairauspoissaoloihin ja mielenterveyden häiriöihin?

