

Neuvottelujärjestelmän hajautuminen ei laskenut palkkoja

TULOKSIA METSÄTEOLLISUUDESTA JA OHJELMISTOALALTA



Antti Kauhanen

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos
antti.kauhanen@etla.fi

Suosittelava lähdeviittaus:

Kauhanen, Antti (25.4.2023).
”Neuvottelujärjestelmän hajautuminen ei laskenut palkkoja: Tuloksia metsäteollisuudesta ja ohjelmistoalalta”.

ETLA Muistio No 121.
<https://pub.etla.fi/ETLA-Muistio-Brief-121.pdf>

Tiivistelmä

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

Siirtymät pois liittokohtaisista neuvotteluista herättivät kiivasta keskustelua, ja monissa puheenvuoroissa ennustettiin palkkojen merkittävää laskua yritysکوhtaisen sopimisen seurauksena.

Tulorekisteriä hyödyntäen toteutettu tutkimus osoittaa, että siirtymisellä liittokohtaisesta sopimisesta kohti yritysکوhtaista sopimista oli vain vähän vaikutusta palkkojen tasoon tai niiden hajontaan.

Paperiteollisuuden työntekijöiden osalta havaittiin, että yritysکوhtaiseen sopimiseen siirtyminen nosti hie-man ansioita ja kasvatti yritysten sisäistä palkkahajontaa. Paperiteollisuuden toimihenkilöiden, mekaanisen metsäteollisuuden työntekijöiden ja toimihenkilöiden sekä ohjelmistoalan osalta vaikutusarviot ovat pääosin samansuuntaisia, mutta eivät tilastollisesti merkitseviä.

Tämän tutkimuksen valossa huoli siitä, että siirtymien pois liittokohtaisesta sopimisesta johtaisi palkkojen huomattavaan laskuun, on liioiteltu.

Abstract

The Decentralization of Bargaining Did Not Lead to Wage Cuts in Finnish Forest Industries and IT Services

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.

The decentralization of bargaining in these industries lead to a heated debate, where it was often argued that wages would be cut significantly as a result of firm-level bargaining.

Results from a study that uses Incomes registry, an administrative database that cover all Finnish employees, shows that decentralization of bargaining had only modest impacts on the level and dispersion of wages.

For blue-collar workers in paper industries, decentralization led to higher wages and increased wage dispersion within firms. Other groups studied were white-collar workers in paper industries, blue- and white-collar workers in mechanical forest industries, and IT services. For these groups the impact estimates are mostly similar, but not statistically significant.

This study shows that the worry that decentralization of bargaining would lead to significant wage cuts is overstated.

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: Muistio perustuu raporttiin: Kauhanen, A. The Effects of the Decentralization of Collective Bargaining on Wages and Wage Dispersion: Evidence from Finnish Forest and IT Industries, ETLA Working Papers No. 105. Muistio on osa TT-säätiön rahoittamaa hanketta ”Johtaako työehtosopimusjärjestelmän murros palkkojen laskuun?”.

Acknowledgements: This brief is based on: Kauhanen, A., The Effects of the Decentralization of Collective Bargaining on Wages and Wage Dispersion: Evidence from Finnish Forest and IT Industries, ETLA Working Papers No. 105. The author thanks TT-säätiö for funding.

Avainsanat: Yrityskohtainen sopiminen, Ansiot, Palkkahajonta

Key words: Firm-level bargaining, Earnings, Wage dispersion

JEL: J31, J52, J53

Kokonaan yrityskohtaiset sopimukset metsäteollisuudessa, osittain ohjelmistoalalla

Metsäteollisuus ry ilmoitti lokakuussa 2020, että se ei enää jatkossa ole työehtosopimusten sopijapuoli. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että metsäteollisuudessa siirryttäisiin yrityskohtaiseen sopimiseen voimassa olevien työehtosopimusten umpeuduttua.

Tämä oli huomattava muutos, sillä se lopetti pitkän perinteen liittokohtaisista sopimuksista merkittävällä teollisuuden alalla. Muutos mahdollistaisi merkittävät muutokset työehtosopimuksiin, sillä metsäteollisuudessa ei jatkossa tulisi olemaan yleissitovia työehtosopimuksia eikä voimassa olevilla sopimuksilla olisi niin sanottua jälkivaikutusta.

Metsäteollisuus ry:n ilmoitus herätti kiivasta keskustelua¹. Paperiliitto ja Ammattiliitto Pro tuomitsivat siirtymisen yrityskohtaiseen sopimiseen, ja monissa puheenvuoroissa povattiin palkkojen merkittävää laskua yrityskohtaisen sopimisen seurauksena.

Teknologiaeteollisuus puolestaan ilmoitti maaliskuussa 2021, että se siirtyisi hybridimalliin, jossa alakohtaisen työehtosopimuksen lisäksi olisi yrityskohtaisia sopimuksia. Käytännössä tällä oli merkitystä ohjelmistoalalla, sillä tällä toimialalla alakohtainen sopimus ei enää kattavuudeltaan riittäisi siihen, että se julistettaisiin yleissitovaksi.

Nämä muutokset ovat osa eurooppalaista kehitystä, jossa neuvottelujärjestelmät hajautuvat, eli sopiminen siirtyy lähemmäs yritystasoa². Kuitenkin erityisesti metsäteollisuuden siirtyminen liittokohtaisesta yrityskohtaiseen sopimiseen on eurooppalaisittainkin merkittävä muutos.

Tässä muistiossa esitellään keskeiset tulokset tutkimuksesta, jossa tutkittiin, kuinka siirtyminen pois liittokohtaisesta sopimisesta vaikutti palkkojen tasoon ja niiden hajontaan metsäteollisuudessa ja ohjelmistoalalla. Yksityiskohtaisemmat tulokset ja yksityiskohdat löytyvät julkaisusta ”The Effects of the Decentralization of Col-

lective Bargaining on Wages and Wage Dispersion: Evidence from Finnish Forest and IT Industries”, Etna Working Papers No. 105.

Palkkojen kehitystä verrataan mahdollisimman samankaltaisiin ryhmiin

Neuvottelujärjestelmän muutosten palkkavaikutusten arviointi ei ole helppoa. Arviointi edellyttää käsitystä siitä, miten palkat 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 liittokohteisessa sopimisessa.

Tässä tutkimuksessa käytetään menetelmiä, jotka soveltuvat tilanteeseen, jossa muutoksen kohtaavia aloja on vähän, potentiaalisia vertailualoja on paljon ja aineiston aikaulottuvuus on melko pitkä³. 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 joulukuu 2022.

Liittokohtaisen sopimisen päättymisen vaikutuksia tutkitaan palkkojen tasoon sekä niiden hajontaan yritysten sisällä ja niiden välillä. Palkkoja mitataan laajimmalla mahdollisella ansiokäsitteellä, eli se kattaa kaikki mahdolliset palkanerät.

Neuvottelujärjestelmän hajautumisella vähäisiä vaikutuksia palkkojen tasoon ja hajontaan

Paperiteollisuuden työntekijöiden osalta tulokset osoittavat, että ansiot ovat kasvaneet noin 170 € kuukaudessa enemmän kuin vertailuryhmässä yrityskohtaiseen sopimiseen siirtymisen jälkeen. Tämä on siis arvio siitä, mikä yrityskohtaiseen sopimiseen siirtymisen vaikutus on ollut. Summa on suuruusluokaltaan noin 4 % alan keskiansioista, ja arvio on tilastollisesti merkitsevä.

Paperiteollisuuden työntekijöiden osalta myös ansioiden hajonta kasvoi yritysten sisällä tilastollisesti merkitsevästi. Hajonnan kasvu oli noin 230 euroa kuukaudessa, mikä ei ole ihan vähän verrattuna toimialan keskimääräiseen yrityksen sisäiseen palkkahajontaan, joka on noin 1 340 euroa. Yritysten välillä palkkahajonta pieneni hieman, mutta tämä tulos ei ole tilastollisesti merkitsevä.

Paperiteollisuuden toimihenkilöiden osalta arviot yrityskohtaisen sopimisen vaikutuksista ansioiden tasoon ja hajontaan ovat positiivisia, mutta nämä eivät ole tilastollisesti merkitseviä. Suuruusluokka on kaikissa tapauksissa pienempi kuin työntekijöillä.

Mekaanisessa metsäteollisuudessa työntekijöiden osalta arviot yrityskohtaiseen sopimiseen siirtymisen vaikutuksesta ovat -29 € ansioiden tasoon, +37 € yritysten väliseen palkkahajontaan ja +11 € yritysten sisäiseen palkkahajontaan. Nämä kaikki luvut ovat hyvin pieniä, eikä yksikään niistä ole tilastollisesti merkitsevä. Toimihenkilöiden osalta arviot ovat hieman suurempia (ansioiden taso +76 €, yritysten välinen hajonta +34 € ja yritysten sisäinen hajonta +45 €), mutta nekin eivät ole tilastollisesti merkitseviä.

Ohjelmistotalalla vaikutusarviot ansioiden tasoon ja hajontaan ovat melko korkeita, mutta ne eivät ole tilastollisesti merkitseviä. Vaikutusarvio ansioiden tasoon on +158 €, yritysten väliseen palkkahajontaan +38 € ja yritysten sisäiseen palkkahajontaan +158 €. Yhteenvedon voidaan sanoa, että paperiteollisuuden työntekijöiden osalta on näyttöä siitä, että yrityskohtaiseen sopimiseen siirtyminen nosti hieman ansioita ja kasvatti yritysten sisäistä palkkahajontaa. Muissa ryhmissä vaikutusarviot ovat pääosin samansuuntaisia, mutta eivät tilastollisesti merkitseviä. Tutkimuksen heikkous onkin se, että vaikutusarviot eivät ole kovin tarkkoja.

Euroopassakaan yrityskohtainen sopiminen ei ole laskenut palkkoja

Tässä saadut tulokset ovat samansuuntaisia kuin Tanskaa ja Saksaa koskevat tutkimukset. Dahl ym. (2013) tutkivat Tanskassa sopimusalojen siirtymistä alakohtaisista neuvotteluista yrityskohtaisiin tai kaksitasoisiin neuvotteluihin. Kaksitasoisissa neuvotteluissa alakohmainen työehtosopimus määrittää palkan minimitason, ja palkankorotuksista neuvotellaan yrityskohtaisesti. Heidän tuloksensa osoittavat, että yrityskohtaisissa sopimuksissa palkat ovat noin 4,6 % korkeammat kuin kaksitasoisissa sopimuksissa tai alakohtaisissa sopimuksissa. Kaksitasoisetkin sopimukset ovat yhteydessä korkeampiin palkkoihin kuin alakohtaiset sopimukset, mutta vasta muutaman vuoden viiveellä. Heidän tuloksensa osoittavat myös, että yritystason sopimukset ovat yhteydessä korkeampaan palkkahajontaan.

Gürtzgen (2016) tutkii neuvottelujärjestelmän hajautumisen yhteyttä palkkoihin Saksassa. Hän tutkii palkanmuutoksia tilanteissa, joissa yritys vaihtaa sopimustyyppiä. Hänen tarkastelemissa sopimustyyppit ovat alakohtainen sopimus, yrityskohtainen sopimus ja kokonaan työehtosopimusten ulkopuolella oleminen. Hänen tuloksensa osoittavat, että keskimäärin palkanmuutosten ja sopimustyyppin välinen yhteys on heikko eikä ole tilastollisesti merkitsevä.

Liittokohtaisesta sopimisesta luopuminen ei alentanut palkkoja

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

Nämä muutokset herättivät keskustelua siitä, miten palkkojen tasolle ja hajonnalle kävisi. Tässä esitellyssä tutkimuksessa havaittiin maltillisia muutoksia palkkoissa ja palkkahajonnassa, vaikka institutionaalinen muutos oli huomattava. Tämän tutkimuksen valossa huoli siitä, että siirtyminen pois liittokohtaisesta sopimisesta johtaisi palkkojen huomattavaan laskuun, on liioiteltu.

Tutkimuksen tulokset ovat samankaltaisia kuin muualta Euroopasta saadut tulokset tutkimuksista, joissa on tutkittu alojen tai yritysten siirtymiä liittotasoisen ja yritysکوhtaisen sopimisen välillä.

Eräs tulkinta tuloksille on se, että siirtyminen pois liittokohtaisesta sopimisesta ei juuri muuta 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 yritysکوhtaisen palkkausjärjestelmien kehittämisen. Näiden kehittäminen vie kuitenkin aikaa. Toiseksi yritysکوhtaisella sopimisella saattaa olla tuottavuusvaikutuksia, jos esimerkiksi työaikajärjestelyjä voidaan räätälöidä aiempaa paremmin yritysten tarpeita vastaaviksi. Mahdolliset tuottavuushyödyt näkyvät kuitenkin vasta pidemmällä aikavälillä, jolloin ne myös vaikuttavat palkkoja nostavasti.

Viitteet

- ¹ Esimerkkejä keskustelusta ovat mm. seuraavat artikkelit: <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000008361102.html>, <https://yle.fi/a/3-11574181>, <https://www.iltalehti.fi/politiikka/a/fa55e683-7cca-4c93-9085-7742f19426f4>
- ² Neuvottelujärjestelmiä ja niiden kehitystä käsittelee tarkemmin Kauhanen & Nevavuo (2021).
- ³ Arkhangelsky ym. (2021).

Kirjallisuus

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.

Gürtzgen, N. (2016). Estimating the wage premium of collective wage contracts: Evidence from longitudinal linked employer-employee data. *Industrial Relations*, 55 (2), 294–322.

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

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
