**Antti Kauhanen** 11.10.2024

# HE 85/2024 vp Hallituksen esitys eduskunnalle paikallisen sopimisen edistämistä koskevasta lainsäädännöksi

Esityksen tavoitteena parantaa paikallisen sopimisen edellytyksiä Suomen työmarkkinoilla. Keskityn lausunnossani paikallisen sopimisen vaikutuksiin palkkoihin ja tuottavuuteen.

## Eurooppalaiset tutkimukset: paikallinen sopiminen on yhteydessä korkeampiin palkkoihin

Neuvottelujärjestelmän hajautumisen ja palkkojen välistä yhteyttä on tutkittu melko paljon eri Euroopan maissa. Kaikki tutkimukset päätyvät siihen, että neuvottelujärjestelmän hajautumisen ja palkkojen (tai palkankorotusten) välillä on positiivinen yhteys (ks. Kauhanen ja Nevavuo, 2021, sivu 8). Palkkojen hajonnan osalta tulokset ovat ristiriitaisempia (ks. Kauhanen ym., 2024 sivut 235–236). Menetelmällisesti valtaosa tutkimuksista ei mahdollista syy-seuraussuhteiden luotettavaa arviointia.

## Yrityskohtaisten erien yhteys ansiokehitykseen on heikko

Suomessa on tutkittu yrityskohtaisten erien yhteyttä ansiokehitykseen (Kauhanen ym., 2020, 2024). Yrityskohtaiset erät ovat palkankorotuseriä, joiden kohdentamisesta voidaan sopia yritystasolla. Yrityskohtaisten erien vaikutusten arvioinnissa hyödynnetään aineiston luomaa mahdollisuutta seurata henkilöitä yli ajan ja vaikutusarviot perustuvat siihen, että samassa yrityksessä pysyvä henkilö on tiettyinä vuosina yrityskohtaisen erän piirissä ja tiettyinä vuosina ei ole. Tulokset osoittavat, että toteutunut ansioiden nousu on ollut nopeampaa silloin, kun sopimuksessa on ollut yrityskohtainen erä. Vaikutuksen suuruusluokka on kuitenkin pieni, alle prosentin. Yrityskohtaiset erät ovat myös kasvattaneet palkkahajontaa teollisuudessa. Yrityskohtaisilla erillä ei ole ollut taloudellisesti merkittävää vaikutusta sukupuolten palkkaeroon.

## Yrityskohtaisen sopimisen vaikutukset palkkoihin vähäisiä

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

Tulorekisteriä hyödyntäen toteutettu tutkimus osoittaa, että siirtymisellä liittokohtaisesta sopimisesta kohti yrityskohtaista sopimista oli vain vähän vaikutusta palkkojen tasoon tai niiden hajontaan (Kauhanen, 2024a). Paperiteollisuuden työntekijöiden osalta havaittiin, että yrityskohtaiseen sopimi-

seen siirtyminen nosti hieman ansioita ja kasvatti yritysten sisäistä palkkahajontaa. Paperiteollisuuden toimihenkilöiden, mekaanisen metsäteollisuuden työntekijöiden ja toimihenkilöiden sekä ongelmistoalan osalta vaikutusarviot ovat pääosin samansuuntaisia, mutta eivät tilastollisesti merkitseviä.

Kauhanen (2024b) tutki puolestaan, kuinka siirtyminen pois liittokohtaisesta sopimisesta vaikutti eri ryhmien välisiin palkkaeroihin metsäteollisuudessa ja ohjelmistoalalla. Aiemmat kansainväliset tutkimukset ovat osoittaneet, että neuvottelujärjestelmän hajautuminen on kasvattanut koulutusryhmien välisiä palkkaeroja (Dahl ym., 2013) ja sukupuolten välisiä palkkaeroja (Amuedo-Dorantes ja De la Rica, 2006). Näiden tutkimusten institutionaalinen konteksti on kuitenkin hyvin erilainen, joten tuloksia ei voi sellaisenaan yleistää koskemaan Suomea. Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että Suomessa siirtyminen pois liittokohtaisesta sopimisesta ei kasvattanut eri ryhmien välisiä palkkaeroja.

## Paikallisen sopimisen tuottavuusvaikutuksista vähän tietoa

Neuvottelujärjestelmän hajautumisen vaikutuksista tuottavuuteen on hyvin vähän tutkimusta. OECD (2019) tutkii tuottavuuden ja neuvottelujärjestelmän välistä yhteyttä toimialoittaisella aineistolla. Tulokset osoittavat, että tuottavuuskasvun ja keskitetyn sopimisen välinen yhteys on negatiivinen sekä työn tuottavuuden että kokonaistuottavuuden osalta. Koordinaation ja tuottavuuskasvun välinen yhteys ei ole tilastollisesti merkitsevä. Käytetty tutkimusasetelma ei mahdollista syy-seuraussuhteiden analysointia. Lisäksi on huomioitava, että toimialoittaisesta tarkastelusta ei voida vetää koko taloutta koskevia johtopäätöksiä, sillä siinä ei voida huomioida mahdollisia rakennemuutoksia.

Garnero ym. (2020) tutkivat neuvottelujärjestelmän ja tuottavuuden välistä yhteyttä belgialaisella yritystason aineistolla. Belgiassa alakohtaiset työehtosopimukset määrittävät työsuhteen ehdot hyvin tiukasti, määräten käytettävät palkkataulukot sekä minimi että maksimipalkankorotukset. Yrityskohtaisilla sopimuksilla voidaan vain ylittää (tai vahvistaa) alakohtaisen sopimuksen ehdot. Garnero ym. (2020) tulokset osoittavat, että yrityskohtaiset sopimukset ovat yhteydessä sekä korkeampiin palkkoihin että korkeampaan tuottavuuteen. Tässä tutkimuksessa ei pystytä uskottavalla tavalla huomioimaan yritysten valikoitumista yrityskohtaisiin sopimuksiin, joten näitäkään tuloksia ei voida pitää syy-seuraussuhteina.

## Lopuksi

Tämä lakiesitys parantaa paikallisen sopimisen mahdollisuuksia Suomessa. Olemassa olevien tutkimusten perusteella sen vaikutukset palkkojen tasoon ja niiden hajontaan lienevät positiivisia, mutta vähäisiä. Eri ryhmien välisiin palkkaeroihin esityksellä ei juuri liene vaikutusta. Paikallisen sopimisen tuotavuusvaikutuksia koskevaa tutkimusta on vähän, eikä suomalaista tutkimusta ole lainkaan. Tästä syystä tuottavuusvaikutuksia on vaikea arvioida.

## Lähteet

Amuedo-Dorantes, C. ja 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.

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

Garnero, A., Rycx, F. ja Terraz, I. (2020). *Productivity and wage effects of firm-level collective agreements: Evidence from belgian linked panel data*. *British Journal of Industrial Relations, 58*(4), 936-972.

Kauhanen, A. (2024a). *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. (2024b). The effects of the decentralization of collective bargaining on wage differences among employee groups. ETLA Working Papers No 118.

Kauhanen, A., Maczulskij, T. ja Riukula, K. (2020). Heterogeneous impacts of the decentralization of collective bargaining IZA DP No. 13867.

Kauhanen, A., Maczulskij, T. ja Riukula, K. (2024). *The incidence and effects of decentralized wage bargaining in Finland*. *Journal of Labor Research, 54*(2), 232–253.

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