

HAJAUTETTU NEUVOTTELUJÄRJESTELMÄ EI JOHDA TYÖEHTOJEN HEIKENTYMISEEN

Terhi Maczulskij

dosentti

tuokimuspäällikkö, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos

Työehtosopimusneuvotteluiden taso on viime vuosikymmenien aikana siirtynyt Euroopassa lähemmäs yritystasoa. Ilmiötä kutsutaan neuvottelujärjestelmän hajautumiseksi. Vertailumaihin verrattuna Suomessa on pysytty lähinnä liittotasoisessa sopimisessa, mutta hiljattain muun muassa teknologiateollisuudessa on siirrytty malliin, jossa yritykset voivat valita alakohtaisen ja yrityskohtaisen sopimisen väliltä. Suomessa onkin viimeisen 15 vuoden aikana tapahtunut ilmeisiä muutoksia työehtosopimusten sisällöissä. Näin ollen maassamme on herännyt keskustelua näiden muutosten merkityksestä. Yksi keskeinen huoli on se, että hajautuneempi sopimusmalli johtaisi työsuhteen ehtojen heikentymiseen.

Neuvottelujärjestelmien hajautuminen on johtanut kysymyksiin hajautumisen yhteydestä palkkojen tasoon ja niiden hajontaan. Neuvottelujärjestelmien hajautumisen yhteyttä palkkoihin onkin tutkittu kattavasti eri Euroopan maissa. Tuloksia tulkittaessa täytyy tosin muistaa, että paikallisen sopimisen määritelmä on erilainen eri maissa. Lisäksi institutionaaliset erot voivat olla merkittäviä. Useissa tutkimuksissa piilee myös se ongelma, että korkeapalkkaiset työntekijät ja yritykset ovat useammin paikallisen sopimisen piirissä matalapalkkaisiin työntekijöihin ja yrityksiin verrattuna. Eri maita koskevat tutkimukset päätyvät kuitenkin melko samankaltaisiin johtopäätöksiin hajautetun järjestelmän ja palkkojen välisestä yhteydestä. Esimerkiksi Espanjassa, Tanskassa ja Belgiassa yrityskoh-

tainen sopiminen on yhteydessä keskimäärin 3–10 prosenttia suurempiin ansioihin.

Toinen mielenkiintoinen kysymys on neuvottelujärjestelmän hajautumisen yhteys palkkojen hajontaan. On kuitenkin huomioitava se, että neuvottelutulos johtuu aina osapuolten preferensseistä ja suhteellisesta neuvotteluvoimasta. Myöskin näkemykset palkkahajontaan sopivasta tasosta voivat poiketa eri palkansaajaryhmien välillä. Pohjoismaisten tutkimustulosten mukaan työntekijät suhtautuvat huomattavasti varautuneemmin yrityskohtaisiin eriin ja palkkaerojen kasvuun kuin toimihenkilöt. Palkkahajontaa koskevat tulokset eivät ole yhtä selviä kuin palkkoja koskevat. Osassa tutkimuksista havaitaan, että paikallinen sopiminen johtaa korkeampiin palkkaeroihin, kun taas toisissa tutkimuksissa havaitaan päinvastainen yhteys.

Kansainvälinen kirjallisuus tarjoaa kattavasti tietoa paikallisen sopimisen yhteyksistä palkkojen tasoon ja niiden hajontaan. Toisaalta kirjallisuudessa on vain vähän tietoa paikallisen sopimisen yhteydestä työntekijän kokemaan työhyvinvointiin. Tämä on yllättävää, sillä palkkaneuvottelut ovat yksi työelämän keskeisimmistä kysymyksistä. Yksi aikaisempi tutkimus Espanjasta osoittaa, että yrityskohmainen neuvottelujärjestelmä on ollut positiivisessa yhteydessä henkilön subjektiivisesti kokemaan työhyvinvointiin, mutta tämä yhteys häviää, kun analyysissa huomioidaan erot työoloissa. Työehtosopimusten sisältö voi vaikuttaa työntekijöiden kokemaan työhyvin-

vointiin palkkatason ja palkkahajonnan myötä. Paikalliseen sopimiseen liittyvät kielteiset tai positiiviset näkemykset voivat myös johtaa eroihin työhyvinvoinnissa.

Muuttuvassa toimintaympäristössä väestön ikääntyminen, tulevaisuuden työtarpeiden kartoittaminen ja maamme työmarkkinoiden kohtaanto-ongelma ovat olleet keskeisiä suomalaista työelämään koskevia muutostrendejä. Työhyvinvoinnin, työurien pidentämisen ja tuottavuuden näkökulmasta onkin tarve tuottaa uutta, päivitettyä tutkimustietoa palkkojen muodostumisesta ja niiden vaikutuksista myös työssä jaksamiseen. Suomessa onkin viimeisen parin vuoden aikana tutkittu hajautetun neuvottelujärjestelmän yhteyttä yksilötasolla. Työehtosopimusjärjestelmämme hajautumista on tapahtunut yritys kohtaisten erien välilyksellä.

Tulokset Suomesta osoittavat, että silloin, kun sopimuksissa on ollut yritys kohtainen erä, palkankorotukset ovat olleet keskimäärin pro-

senttiyksikön korkeampia yleiskorotukseen verrattuna. Ero on marginaalinen, mutta positiivinen. Lisäksi havaitaan, että paikallinen erä on johtanut hieman korkeampaan palkkojen hajontaan toimihenkilöillä, mutta hieman vähentyneeseen palkkojen hajontaan työntekijöillä. Toimihenkilöiden ja työntekijöiden väliset erot tuloksissa voidaan ymmärtää heidän erilaisten preferenssiensä kautta. Työhyvinvointia koskevat tulokset osoittavat, että erityisesti työntekijäryhmän mielenterveys on parempi, mikäli palkankorotuksissa on ollut paikallinen erä. Tämä yhteys on ilmeinen erityisesti asiantuntijaintensiivisissä yrityksissä.

Suomea koskevat tutkimustulokset tuottavat tärkeää ja politiikkarelevanttia tietoa työelämän laadun ja työhyvinvoinnin edistämiseksi, sillä työehtosopimuksien sisältöihin voidaan vaikuttaa sopijaosapuolien keskuudessa. Tutkimustulokset kuitenkin osoittavat, että huoli paikallisen sopimisen negatiivisista vaikutuksista lienee aiheeton.