

# Kollektiivisen sopimusjärjestelmän rooli palkkamuuotosjakauman muokkaajana ja palkkajäykkyyden lähteenä

Annaliina Kotilainen

*Suomessa työmarkkinoiden sopimusjärjestelmä vaikuttaa palkankorotusten tasoon työehtosopimuksissa sovitujen palkankorotusten kautta. Työehtosopimukseen kirjattu yleiskorotus määrittelee jokaiselle työntekijälle jaettavan vähimmäispalkankorotuksen kun taas sopimuskorotus asettaa keskimääräisen palkankorotuksen vähimmäistason. Tässä artikkelissa tarkastelen sopimusjärjestelmän ja yksilötason palkkamuuotosjakauman ja täten myös palkkajäykkyyden välistä yhteyttä Suomessa vuosina 2005–2013. Artikkelin perustuu uuteen yksilötason aineistoon, joka koostuu Tilastokeskuksen harmonisoituun palkkarakenneaineistoon yhdistetystä, itse keräämästäni 776 havaintoa sisältävästä työehtosopimusaineistosta. Palkkajäykkyys näkyy palkkamuuotosjakauman keskittymisenä yleiskorotuksen kohdalla. Palkkajäykkyyden aste vaihtelee yli ajan, riippuen muun muassa taloudellisesta tilanteesta sekä palkkaratkaisujen sisällöstä. Palkkajäykkyydessä on vaihtelua myös työntekijäryhmittäin, kuten esimerkiksi eri-ikäisten työntekijöiden välillä.*

Kollektiivinen sopimusjärjestelmä on keskeinen osa suomalaisia työmarkkinoita. Esimerkiksi vuonna 2008 työehtosopimusjärjestelmä kattoi 82 prosenttia yksityisen sektorin työntekijöistä (Ahtiainen 2016). Globaalin finanssikriisin myötä työmarkkinoiden sopimusjärjestelmään on kohdistunut paljon mielenkiintoa. Kun omaa valuutta- ja rahapolitiikkaa ei ole, palkkojen rooli häiriöihin sopeutumisessa on erityisen tärkeä. Suomessa työmarkkinoiden sopimusjärjestelmä asettaa kuitenkin rajat, joi-

den puitteissa palkat voivat joustaa vastauksena toimintaympäristön häiriöihin. Sopimusjärjestelmä on pysynyt pidemmän aikaa varsin muuttumattomana (Obstbaum ja Vanhala 2016). Viime aikoina siihen on kuitenkin kohdistunut muutospainetta. Keskiössä on ollut erityisesti tarve lisätä joustavuutta työehdoista sopimiseen.

Ilmiötä, jossa palkat eivät syystä tai toisesta jouta vapaasti kutsutaan palkkajäykkyydeksi. Palkkojen jäykkyys alaspäin voi vaikuttaa yri-

KTM Annaliina Kotilainen (annaliina.kotilainen@aalto.fi) väitteli Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulusta huhtikuussa 2018 ja työskentelee finanssiasiantuntijana valtiovarainministeriössä. Näkemykset ovat kirjoittajan omia. Kirjoitus perustuu Kotilaisen väitöskirjaaseeseen. Kirjoittaja kiittää Marko Terviötä ja Antti Suvantoa kommentteista.

tysten kykyyn vastata erilaisiin häiriöihin. Jos palkat eivät jousta alaspäin, sopeutus saattaa tapahtua palkkojen sijasta työntekijöiden määrän kautta.

Kollektiivinen sopimusjärjestelmä on yksi mahdollinen palkkajäykkyyden lähde. Suomessa työmarkkinoiden sopimusjärjestelmä vaikuttaa palkankorotusten tasoon työehtosopimuksissa sovittujen palkankorotusten kautta. Työehtosopimukseen kirjattu yleiskorotus määrittelee jokaiselle työntekijälle jaettavan vähimmäispalkankorotuksen kun taas sopimuskorotus asettaa keskimääräisen palkankorotuksen vähimmäistason. Tässä artikkelissa tarkastelen sopimusjärjestelmän ja yksilötason palkkamuu-  
tuusjakauman, ja täten myös palkkajäykkyyden, välistä yhteyttä Suomessa vuosina 2005–2013 kuukausipalkkaisten työntekijöiden keskuudessa.

Artikkeli perustuu uuteen mikrotason aineistoon, joka on muodostettu yhdistämällä itse keräämäni 776 havaintoa sisältävä työehtosopimusaineisto Tilastokeskuksen yksityisen sektorin harmonisoituun palkkarakennepaneeliin. Utta on se, että tämän aineiston avulla voidaan ottaa huomioon sopimusaloittainen vaihtelu sovitussa palkankorotuksissa, mikä ei ole mahdollista, jos sovittuja korotuksia mitataan esimerkiksi sopimuspalkkaindeksillä. Tämän ansiosta voin mitata työehtosopimusjärjestelmän ja palkkamuu-  
tuusjakauman sekä palkkajäykkyyden välistä yhteyttä tarkemmin.

## 1. Aineisto

Vaikka sopimusjärjestelmällä on keskeinen rooli Suomen työmarkkinoilla, meiltä puuttuu tilastollinen aineisto, jonka avulla voitaisiin laajasti analysoida työehtosopimusjärjestelmän

roolia yksilötason palkanmuodostuksessa. Tämä artikkeli perustuu väitöskirjatyon yhteydessä rakentamaani mikrotason aineistoon.<sup>1</sup> Aineisto koostuu Tilastokeskuksen yksityisen sektorin harmonisoidusta palkkarakennepaneelista sekä itse kerätystä työehtosopimusaineistosta. Työehtosopimusaineisto pohjautuu työehtosopimusteksteistä, yleissitovuuspäätöksistä ja yleissitovuuden vahvistamislautakunnalle yleissitovuuspäätöksiä varten toimitetusta tausta-aineistosta kerätystä tiedoista. Aineisto sisältää tiedot muun muassa sopimusten voimassaoloajasta, allekirjoitusajankohdasta sekä palkankorotusten ajankohdasta, suuruudesta ja rakenteesta, sopimusten yleissitovuudesta sekä toimialoista, joilla sopimusta sovelletaan. Työehtosopimusaineisto on yhdistetty Tilastokeskuksen harmonisoituun palkkarakennepaneeliin sitä varten muodostetun yhdistelyavaimen avulla. Yhdistelyavain perustuu yleissitovuuspäätösten listaukseen toimialoista, joilla sopimusta sovelletaan, työehtosopimusten sovellusalakuvauksiin sekä palkkarakennepaneelin toimiala- ja ammattikoodeihin. Yhdistetty aineisto kattaa vuodet 2005–2013.

Palkkajäykkyyksianalyysissa otos on rajattu työssä jatkajiin eli henkilöihin, jotka ovat samassa yrityksessä sekä samassa työtehtävässä kahtena peräkkäisenä vuonna. Näin ollen tarkastelun ulkopuolelle jäävät ne palkkamuu-  
tokset, jotka liittyvät työntekijöiden liikkuvuuteen työtehtävien ja työnantajien välillä (Dickens ym. 2007). Työtuntien muutosten vaikutukset palkkaan on eliminoitu siten, että mukaan otokseen on otettu ainoastaan henkilöt, joiden säännöllinen työaika on pysynyt muuttumattomana kahtena peräkkäisenä vuonna. Böcker-

<sup>1</sup> *Tarkempi kuvaus aineistosta ja sen rakentamisesta löytyy työpaperista Kotilainen (2017).*

manin ym. (2006) esimerkkiä seuraten tutkimuksessa on käytetty palkkakonseptia, joka pyrkii mittaamaan mahdollisimman tarkasti henkilön peruspalkkaa. Tämä palkkakonsepti ei siis ota huomioon palkkamuutoksia, jotka johtuvat vaihtelusta työntekijän työpanoksessa, ylitoiden määrässä, työtuntien rakenteessa (pöytä-, ilta- ja yötyön osuus työtunneista) tai työolosuhteiden muutoksista. Palkkajäykkyysanalyysi sisältää ainoastaan kuukausipalkkaiset työntekijät, jolloin painopiste on pääasiassa toimisto- ja palvelualan työntekijöissä. Syynä tähän on se, että aineisto ei mahdollista peruspalkan mittaamista luotettavasti tuntipalkkaisille työntekijöille, joiden palkkaukseen sovelletaan muun muassa aika-urakka-palkkio-palkkausta.

Harmonisoidun palkkarakennepaneelin palkkatiedot ovat työntekijätyypistä riippuen pääosin lokakuulta tai neljänneltä neljännekseltä. Työehtosopimuksissa sovitut vuotuiset palkankorotukset on laskettu niin, että ne ovat yhdenmukaisia palkka-aineiston kanssa. Joissain tapauksissa neuvottelutulos työehtosopimuksesta saadaan allekirjoitettua vasta ensimmäisen palkankorotuskauden alkamisajankohdan jälkeen, jolloin palkankorotukset toteutetaan takautuvasti. Tässä artikkelin laskelmissa on käytetty aineistoa, josta on poistettu sellaiset takautuvasti toteutetut palkankorotukset, jotka osuvat palkka-aineiston keruuajankohtaan. Koko aineistolla tehdyt analyysit löytyvät tutkimuksesta Kotilainen (2017).

## 2. Työmarkkinaratkaisut 2005–2013

Tutkimukseni tarkasteluajanjaksoon sisältyy sekä keskitettyjä että liittotason työmarkkinaratkaisuja. Vuoden 2004 lopussa solmittiin

noin kahden ja puolen vuoden mittainen ja korkeaan kattavuuteen yltänyt keskitetty tulopolitiinen työmarkkinaratkaisu vuosille 2005–2007. Tulopolitiisen ratkaisun päätyttyä loppuvuodesta 2007, työmarkkinaneuvotteluja käytiin liittotasolla vuoden 2011 loppuun asti, jolloin solmittiin raamisopimukseksi kutsuttu keskitetty sopimus vuosille 2011–2013.

Työmarkkinaratkaisut heijastelevat neuvotteluhetken taloudellista tilannetta ja silloin vallitsevia tulevaisuuden odotuksia. Ennen globaalin finanssikriisin puhkeamista solmitut työehtosopimukset olivat keskimäärin yli neljä kuukautta pidempiä kuin sen jälkeen sovitut. Globaalin finanssikriisin puhkeamisen jälkeen allekirjoitetuissa sopimuksissa jätettiin usein myöhempien vuosien palkkaratkaisut allekirjoitusvaiheessa auki. Ennen finanssikriisin puhkeamista allekirjoitetuista sopimuksista 11 prosenttia oli sellaisia, joissa myöhempien vuosien palkkaratkaisuja oli jätetty auki allekirjoitusvaiheessa. Vastaava osuus finanssikriisin jälkeen allekirjoitetuista sopimuksista oli 47 prosenttia. Finanssikriisin jälkeen on myös solmittu sopimuksia, jotka sisältävät mahdollisuuden neuvotella koko palkkaratkaisusta paikallisesti, mutta tällaisten sopimusten osuus kokonaisuudesta on pieni.

Työmarkkinaratkaisujen rytmi ja taloustilanteen vaikutus näkyvät vuosille 2005–2013 sovituisissa palkankorotuksissa. Keskitettyjen työmarkkinaratkaisujen vuosina sopimuskorotusten hajonta oli pienempää kuin liittokierros vuosina. Sovittujen palkankorotusten mediaani oli korkeimmillaan vuosina 2007–2009 ja matalimmillaan vuonna 2010, jolloin palkankorotukset oli pitkälti päästy neuvottelemaan haastavaa taloustilannetta vastaaviksi.

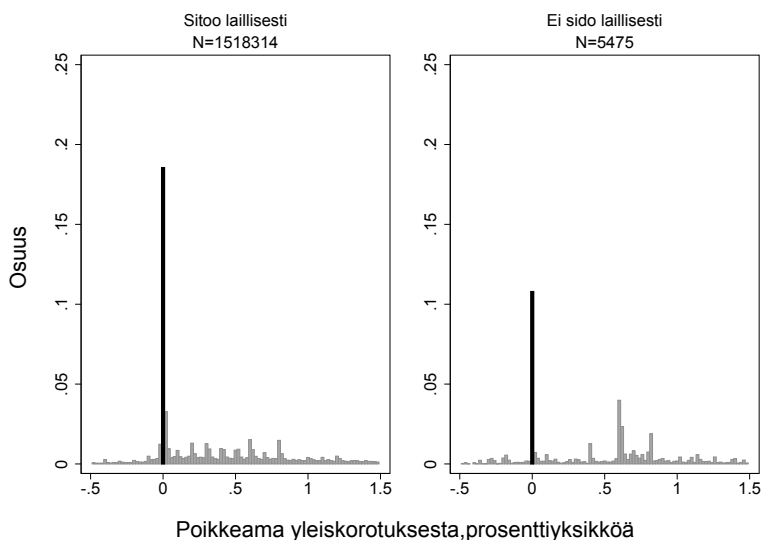
### 3. Sopimusjärjestelmä yksilötason palkkamuutosjakauman muokkaajana

Sopimusjärjestelmään liittyvää palkkajäykkyyttä voidaan tutkia yksilötason nimellisten palkkamuutosjakaumien avulla. Palkkamuutosjakaumat on laskettu yhdistämällä havainnot koko tarkasteluperiodilta ja keskittämällä palkkamuuokset yleiskorotuksen ympärille vähentämällä kustakin toteutuneesta palkkamuuoksesta kyseiseen henkilöön kyseisenä vuonna sovellettava yleiskorotus. Esitän palkkamuutosjakaumat histogrammin muodossa, missä palkankorotuspoikkeamien luokkaväli on 0,02 prosenttiyksikköä. Sopimusjärjestelmään liittyy

palkkajäykkyyttä silloin, kun työntekijöiden, jotka muuten saisivat yleiskorotusta alemman palkankorotuksen, palkkaa korotetaan yleiskorotuksen verran. Se taas näkyy palkkamuutosjakaumassa piikkinä yleiskorotusta vastaavien palkankorotusten kohdalla.

Kuviossa 1 on esitetty yleiskorotuksen ympärille keskitetty palkkamuutosjakauma eroteltuna sen mukaan, sitooko työehtosopimus laillisesti työnantaja vai ei. Työehtosopimus sitoo laillisesti järjestäytyneitä työnantajia sekä järjestäytymättömiä työnantajia, jotka tulevat työehtosopimuksen piiriin yleissitovuuden kautta. Työehtosopimusten piirissä olevien työntekijöiden palkkamuutosjakaumassa on selkeä piikki yleiskorotuksen suuruisten pal-

Kuvio 1. Yleiskorotuksen ympärille keskitetty työssä jatkajien palkkamuutosjakauma (peruspalkka)



Yksityisen sektorin kuukausipalkkaiset työntekijät 2005–2013. NB1: Erottelu on tehty sen mukaan, sitooko työehtosopimus laillisesti työnantaja vai ei. NB2: Havainnot, joilla palkankorotus poikkeaa yleiskorotuksesta >1.5 %-yksikköä tai <0.5 %-yksikköä on rajattu kuvion ulkopuolelle.

kankorotusten kohdalla. Keskimäärin noin 19 prosenttia työntekijöistä saa yleiskorotuksen suuruisen tai erittäin lähellä sitä olevan palkankorotuksen, mikä viittaa palkkojen jäykkyyteen alaspäin. Kun työehtosopimus ei laillisesti sido työnantajaa, palkkamuuosjakau-  
man hajonta on suurempi, mutta tässäkin tapauksessa palkkamuuosjakau-  
massa on piikki yleiskorotusta vastaavien palkankorotusten kohdalla. Piikki on kuitenkin huomattavasti pienempi kuin niissä tapauksissa, joissa työehtosopimus sitoo työnantajaa laillisesti. Toden-  
näköinen selitys tälle on, että järjestäytyneiden yritysten palkkaratkaisut toimivat vertailukoh-  
tana tai niin sanottuna ankkurina järjestäyty-  
mättömille yrityksille.

Palkkamuuoshistogrammeissa vaaka-akse-  
lia on leikattu luettavuuden vuoksi. Koko palk-  
kamuuosjakau-  
man kattavan vertailun mah-  
dollistamiseksi kuviossa 2 on esitetty kumula-  
tiiviset palkkamuuosjakau-  
mat. Kuvion 2 pa-  
neelissa (a) varjostettu alue vastaa kuvion 1  
palkkamuuoshistogrammin aluetta. Kumula-  
tiivisesta palkkamuuosjakau-  
masta nähdään  
esimerkiksi kuinka suuri osuus työntekijöistä  
on keskimäärin saanut yleiskorotusta suurem-  
man tai sitä pienemmän palkankorotuksen.

Kuvion 2 vasemmassa yläkulmassa on esi-  
tetty kaksi kumulatiivista palkkajakaumaa,  
jotka on eritelty sen mukaan sitooko työehtosopimus laillisesti työnantajaa vai ei. Siitä voi-  
daan poimia esiin kolme havaintoa. Ensinnä-  
kin yleiskorotuksen alittavia palkkamuuos-  
tuksia on keskimäärin enemmän silloin, kun työehtosopimus ei laillisesti sido työnantajaa. Tämä  
viittaa siihen, että yritykset hyödyntävät mah-  
dollisuuden yleiskorotusta pienempiin palkan-  
korotuksiin silloin, kun työehtosopimus ei sitä  
rajoita. Toiseksi yleiskorotuksen suuruisia pal-  
kankorotuksia on selvästi enemmän työehtoso-

pimuksen sitoessa laillisesti työnantajaa, kuten  
jo Kuvion 1 histogrammeissa näkyi. Kolman-  
neksi palkankorotuksilla on taipumusta olla  
hieman suurempia työehtosopimusten piiriin  
kuulumattomien työntekijöiden keskuudessa.

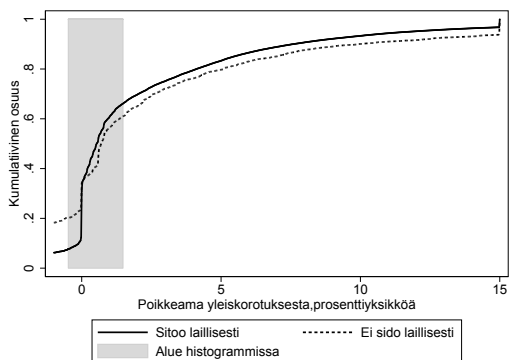
On epätodennäköistä, että palkkajäykkyys  
olisi yhtä voimakasta erityyppisissä työntekijä-  
ryhmissä. Kuvion 2 paneeleissa (b), (c) ja (d)  
näkyvät kumulatiiviset palkkamuuosjakau-  
mat jaoteltuna työntekijöiden iän, koulutustason ja  
työssäoloajan mukaan. Paneelista (b) nähdään,  
että 50 vuotta täyttäneillä työntekijöillä (noin)  
yleiskorotuksen suuruisen palkankorotuksen  
saavien työntekijöiden osuus on keskimäärin  
sunnilleen neljä prosenttiyksikköä suurempi  
kuin alle 50-vuotiailla. Tämä viittaa siihen, et-  
tä vanhempien työntekijöiden keskuudessa  
palkkajäykkyys on voimakkaampaa kuin nuor-  
remmilla. Nuoremmat työntekijät saavat myös  
keskimäärin enemmän korkeita palkankoro-  
tuksia.

Kuvion 2 paneeli (c) esittää palkkamuuos-  
jakau-  
man erikseen korkeasti koulutetuille ja  
muille työntekijöille. Siitä nähdään, että yleis-  
korotuksen suuruisen palkankorotuksen saa-  
vien työntekijöiden osuus on keskimäärin yhtä  
suuri sekä kolmannen asteen koulutuksen  
omaavien että sitä alemman koulutustason  
työntekijöiden keskuudessa. Näin jaoteltuna  
palkkajäykkyys ei siis näyttäisi vaihtelevan  
koulutustason mukaan. Korkeasti koulutetut  
saavat kuitenkin keskimäärin enemmän suu-  
rempia palkankorotuksia.

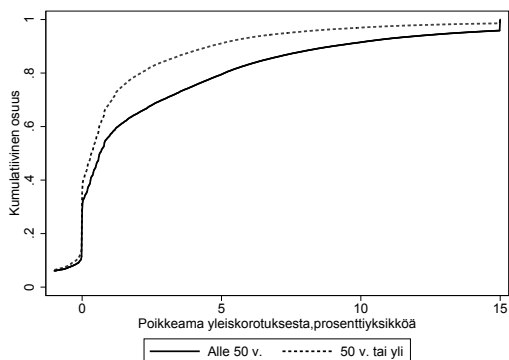
Työssäoloajan mukaan palkkajäykkyys  
näyttäisi sen sijaan vaihtelevan, mikä näkyy  
kuvion paneelista (d). Yleiskorotusta vastaavan  
palkankorotuksen saavien työntekijöiden  
osuus on noin kolme prosenttiyksikköä suu-  
rempi työntekijöillä, jotka ovat olleet samassa  
työpaikassa enintään viisi vuotta, kuin niillä,

Kuvio 2. Työssä jatkajien kumulatiiviset palkkamuuosjakaumat (peruspalkka)

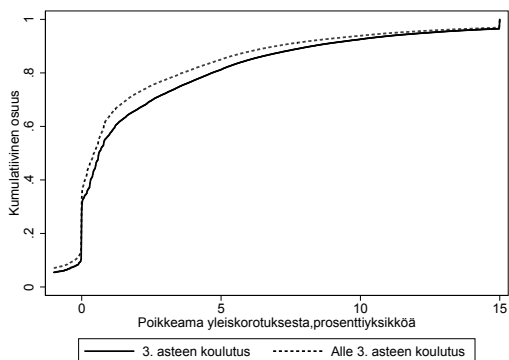
(a) Sitoo/ei sido työnantaja laillisesti



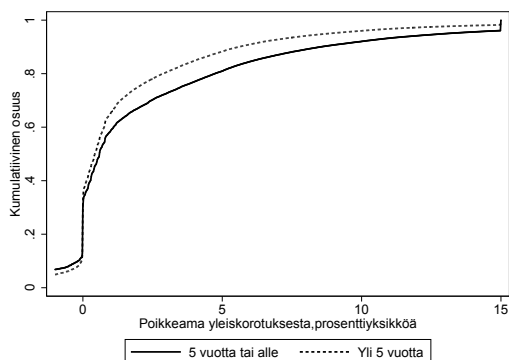
(b) Ikäryhmän mukaan



(c) Koulutustason mukaan



(d) Työssäoloajan mukaan



Yksityisen sektorin kuukausipalkkaiset työntekijät 2005–2013. NB1: Ensimmäinen luokkaväli sisältää havainnot, joilla palkkamuuos on  $\leq -0.99$  %-yksikköä kun taas  $\geq 15.01$  %-yksikköä havainnot on allokoitu viimeiseen luokkaan. NB2: Ikäryhmän, koulutustason ja työssäoloajan mukaan jaotellut jakaumat sisältävät vain työehtosopimusten piiriin kuuluvat työntekijät.

joiden työssäoloaika on tätä pitempi. Yli viisi vuotta samassa yrityksessä työskennelleet ovat keskimäärin saaneet pienempiä palkankorotuksia kuin samassa työpaikassa lyhemmän aikaa työskennelleet.

Olen toisessa yhteydessä tarkastellut palkkajäykkyyden ja kaikkien yllä mainittujen työntekijän ominaisuuksien välistä yhteyttä samanaikaisesti estimoimalla lineaarisen regressioon, jossa selitettävänä muuttujana on se, saako henkilö noin yleiskorotuksen suuruisen palkankorotuksen<sup>2</sup> (Kotilainen 2017). Kun kaikki muut tekijät pysyvät vakiona, 10 vuotta vanhempi työntekijä saa yleiskorotuksen suuruisen palkankorotuksen hieman yli kaksi prosenttiyksikköä todennäköisemmin. Henkilöllä, joka on ollut samassa työpaikassa yli viisi vuotta, on puolestaan 2,0–2,4 prosenttiyksikköä korkeampi todennäköisyys saada yleiskorotuksen suuruinen palkankorotus kuin vain kaksi vuotta yrityksessä olleella työntekijällä. Koulutustason suhteen tulokset ovat ristiriitaiset eikä koulutuksen kerroin ole yhdessäkään mallissa tilastollisesti merkitsevä.

Sen lisäksi, saako henkilö yleiskorotuksen suuruisen palkankorotuksen, mielenkiintoista on myös se, paljonko toteutunut palkkamuu-  
tos poikkeaa yleiskorotuksesta. Tämä poikkeama voidaan tulkita eräänlaisena henkilökohtaisena palkkaliukumana. Palkkaliukumalla viitataan yleensä yksityisen sektorin, sopimusalan tai yrityksen tasolla keskimääräisen ansiotason nousun ja sopimuskorotuksen väliseen erotukseen. Sopimusalan tai yrityksen tasolla sopimuskorotus määrittelee palkankorotuksen

vähimmäistason, mutta yksittäisen työntekijän näkökulmasta palkankorotuksen vähimmäistason asettaa yleiskorotus. Seuraavassa toteutuneen palkankorotuksen ja yleiskorotuksen erotukseen viitataan termillä henkilökohtainen liukuma.

Edellä mainitussa tutkimuksessa on estimoitu regressioyhtälö, jossa selitettävänä muuttujana on juuri tämä henkilökohtainen liukuma. Kun kaikki muut tekijät pysyvät vakiona, 10 vuotta nuorempi työntekijä saa keskimäärin yhden prosenttiyksikön suuremman henkilökohtaisen liukuman. Yli viisi vuotta yrityksessä olleen työntekijän henkilökohtainen liukuma on puolestaan keskimäärin vajaa puoli prosenttiyksikköä pienempi kuin vain kaksi vuotta samassa yrityksessä olleen. Työntekijän, jolla on ylempi korkeakoulututkinto, henkilökohtainen liukuma on puolestaan keskimäärin noin 0,5–0,9 prosenttiyksikköä suurempi kuin maksimissaan keskiasteen koulutuksen omaavalla työntekijällä.

Kuvion 3 paneeli (a) kuvaa palkkajäykkyyden vaihtelua yli tarkasteluajanjakson 2005–2013 aikana. Se esittää niiden työntekijöiden osuuden kaikista työntekijöistä, jotka ovat vuosittain saaneet yleiskorotusta pienemmän, sen suuruisen tai sitä suuremman palkankorotuksen. Mittavirheen vuoksi yleiskorotuksen suuruiseksi palkankorotuksiksi on luokiteltu yleiskorotusta maksimissaan 0,01 prosenttiyksikköä pienemmät tai alle 0,01 prosenttiyksikköä suuremmat palkankorotukset.<sup>3</sup>

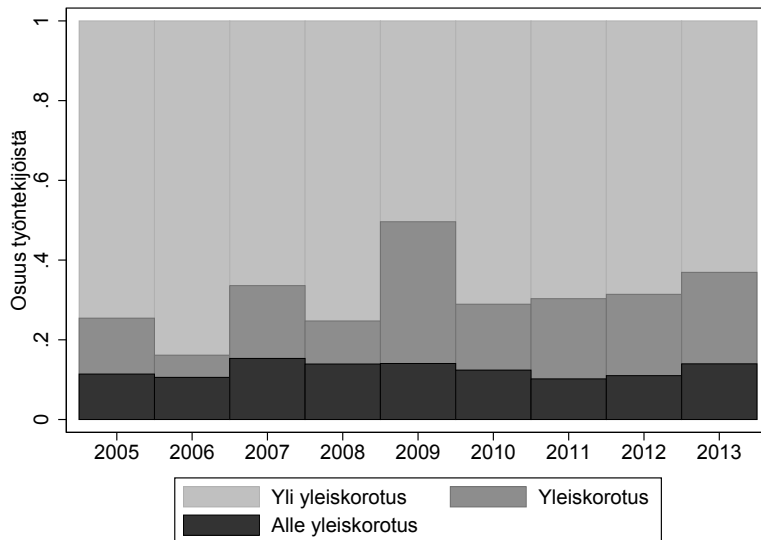
Yleiskorotuksen suuruisen palkankorotuksen saaneiden työntekijöiden osuus vaihtelee vuosittain 6 prosentista 36 prosenttiin. Yleiskorotuksen suuruisen palkankorotuksen saa-

<sup>2</sup> Mittavirheen vuoksi kyseessä ei ole eksaktisti yleiskorotuksen suuruinen korotus vaan palkankorotus, joka sisältyy intervallille ( $wr=0.01$  %-yksikköä;  $wr+0.01$  %-yksikköä), missä  $wr$  on sovittu yleiskorotus

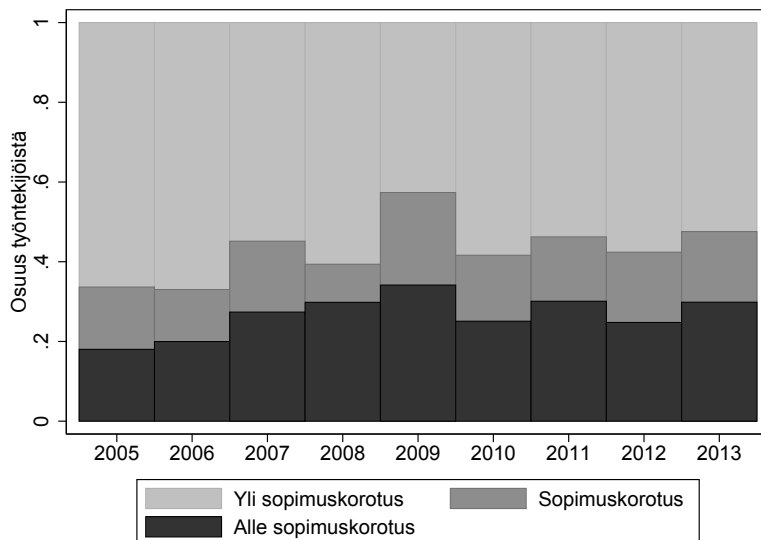
<sup>3</sup> Sama pätee myös sopimuskorotuksiin ja kokonaisyleiskorotuksiin.

Kuvio 3. Palkanmuutosten jakauma subteessa yleiskorotuksiin ja sopimuskorotuksiin (peruspalkka)

(a) Yleiskorotus



(b) Sopimuskorotus



Yksityisen sektorin kuukausipalkkaiset työntekijät 2005–2013. NB: Osuus työehtosopimusten piiriin kuuluvista työssä jatkajista (a) yleiskorotuksen ja (b) sopimuskorotuksen alittavia, samansuuruisia tai sen ylittäviä palkankorotuksia.



neiden työntekijöiden osuuden indikoima palkkojen jäykkyys alaspäin oli suurimmillaan vuonna 2009, jolloin haastava taloustilanne yhdistyi pitkälti eri taloustilanteesta ja eri odotusten vallitessa sovituihin palkankorotuksiin.

Kuvion 3 paneeli (b) esittää samanlaisen analyysin sopimuskorotuksille. Tällöin kuvio kertoo palkkajäykkyyden lisäksi myös työssä jatkajien palkkaliukumista sekä palkankorotusten rakenteesta ja jakotavasta. Sopimuskorotuksen suuruisen palkankorotuksen saavien työntekijöiden osuus vaihteli vuosittain 10 prosentista 23 prosenttiin. Vuosittain myös 18–34 prosenttia työntekijöistä sai sopimuskorotusta pienemmän palkankorotuksen. Tämä osuus oli suurempi kuin alle yleiskorotuksen saavien työntekijöiden osuus sen vuoksi, että palkkaratkaisuihin on sisältynyt yleiskorotuksen lisäksi muitakin palkankorotuseriä. Se viittaa myös siihen, että kyseisinä vuosina päästiin monilta osin sopimukseen palkankorotuserien, kuten paikallisten erien, jakamisesta muuten kuin perälaudan mukaisena kaikille jaettavana tasakorotuksena. Sopimuskorotuksen ylittäviä palkankorotuksia on ollut yli puolella työntekijöistä kaikkina muina vuosina paitsi vuonna 2009. Tarkasteluajanjaksona sopimuskorotuksen ylittävien palkankorotusten osuus oli pienin kun taas sopimuskorotuksen alittavien palkankorotusten osuus suurin (34 prosenttia) vaikeana vuonna 2009. Palkat näyttäisivät siis sopeutuneen ainakin jossakin määrin vaikeaan taloudelliseen tilanteeseen sopimusjärjestelmän asettamissa puitteissa.

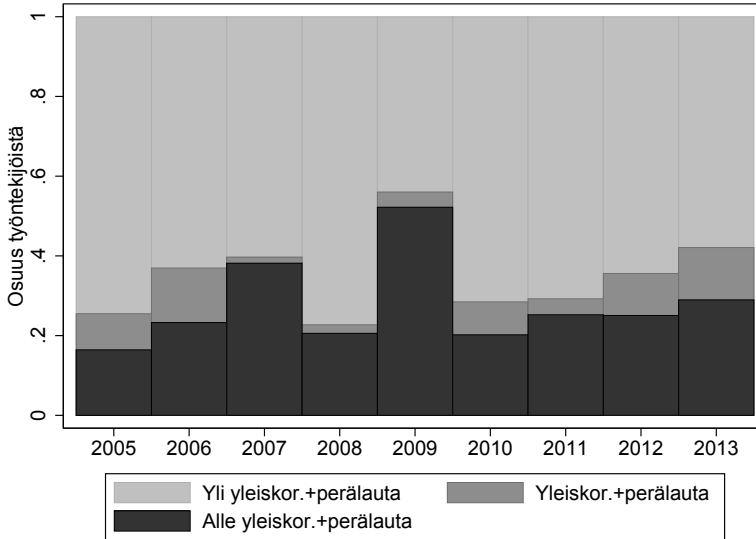
Palkankorotuksen toteuttamisessa on enemmän liikkumavaraa silloin, kun työehtosopimuksessa määritelty palkkaratkaisu sisältää yleiskorotuksen lisäksi muita palkankorotuseriä, kuten paikallisia eriä, tai jos palkkaratkaisusta on mahdollista sopia paikallisesti.

Näissä tapauksissa työehtosopimus kuitenkin useimmiten sisältää niin kutsutun perälaudan, joka määrittelee, että jos palkankorotuksen toteutuksesta ei päästä sopimukseen, palkankorotus toteutetaan ennalta sovitun suuruisena (yleis)korotuksena.<sup>4</sup> Sen, kuinka suuri osuus perälaudan sisältäneiden sopimusten piirissä olevista työntekijöistä saa yleiskorotusta plus perälautaa alhaisemman, sen suuruisen tai sitä suuremman palkankorotuksen, voidaan ajatella heijastelevan paikallisen sopimisen toteutumista. Jos suuri osa työntekijöistä saa yleiskorotuksen plus perälaudan suuruisen palkankorotuksen, se viittaa siihen, että sopimukseen palkankorotuserän jakamisesta perälaudasta poikkeavalla tavalla ei ole monilta osin päästy.

Kuviossa 4 on esitetty osuus perälaudan sisältäneiden sopimusten piirissä olevista työntekijöistä, jotka ovat saaneet yleiskorotusta plus perälautaa alhaisemman, sen suuruisen tai sitä suuremman palkankorotuksen vuosittain. Yleiskorotuksen plus perälaudan saaneiden osuus vaihtelee vuosittain vajaasta 2 prosentista 14 prosenttiin. Useampana vuonna vain noin pari prosenttia tai sitä pienempi osuus perälaudan sisältävien sopimusten piirissä olevista työntekijöistä on saanut yleiskorotuksen plus perälaudan suuruisen palkankorotuksen. Kyseisinä vuosina on siis monilta osin sovittu perälaudasta poikkeavista palkankorotuksista.

<sup>4</sup> Niissä tapauksissa, joissa sopimus mahdollistaa paikallisen sopimisen ja perälauta on määritelty tavalla "Jos sopimukseen ei päästä, toteutetaan palkankorotus  $x$  % yleiskorotuksena ja  $y$  % paikallisena eränä. Jos paikallisen erän jakotavasta ei päästä sopuun, toteutetaan se  $y$  % suuruisena yleiskorotuksena", kokonaisyleiskorotukseksi eli yleiskorotukseksi plus perälaudaksi on analyysissä laskettu  $x$  % +  $y$  %.

Kuvio 4. Palkanmuutosten jakauma suhteessa yleiskorotukseen plus perälautaan



Yksityisen sektorin kuukausipalkkaiset työntekijät 2005–2013. NB1: Osuus työssä jatkajista, jotka saavat yleiskorotuksen plus perälaudan alittavia, samansuuruisia tai sen ylittäviä palkankorotuksia (peruspalkka). NB2: Yksityisen sektorin kuukausipalkkaiset työntekijät, jotka kuuluvat työehtosopimuksen piiriin, joka sisältää yleiskorotuksesta poikkeavia palkankorotuseriä tai paikallisesti sovittavan palkkaratkaisun ja perälaudan.

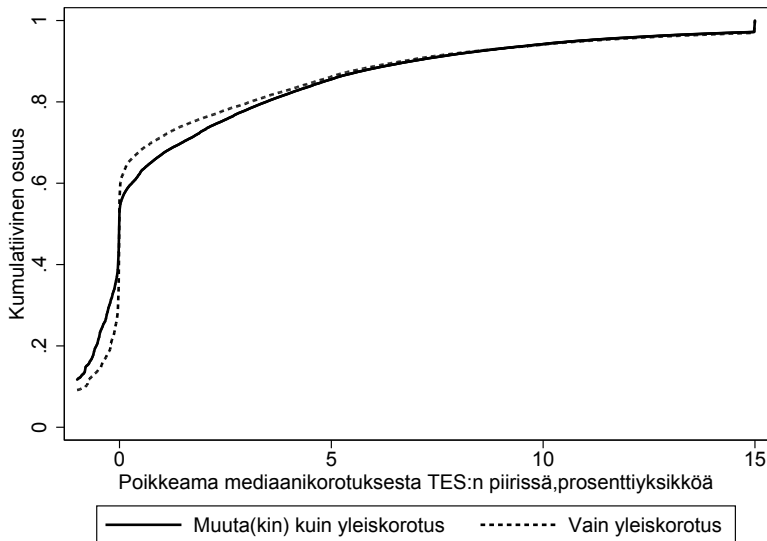
ta.<sup>5</sup> Vuonna 2009 noin puolet työntekijöistä, jotka olivat perälaudan sisältävien sopimusten piirissä, saivat kokonaisyleiskorotusta pienemmän palkankorotuksen. Tämä viittaa siihen, että vuoden 2009 vaikeassa taloustilanteessa

sovittiin perälautaa pienemmistä palkankorotuksista ja täten sopeutettiin palkkoja vastauksena toimintaympäristöä kohdanneeseen häiriöön.

Paikallinen sopiminen lisää palkanmäärityksen joustavuutta. Kuviossa 5 on esitetty työehtosopimuksen mediaanipalkankorotuksen ympärille keskitetty kumulatiivinen palkkamutuosjakauma eroteltuna sen mukaan, koostuuko palkkaratkaisu pelkästä yleiskorotuksesta vai sisältyykö siihen muita palkankorotuseriä tai vaihtoehtoisesti mahdollisuus neuvotella palkkaratkaisusta paikallisesti. Ajatuksena on tarkastella, miten palkkamutuosjakauman

<sup>5</sup> Niissä tapauksissa, joissa sopimus mahdollistaa paikallisen sopimisen ja perälauta on määritelty tavalla "Jos sopimukseen ei päästä, toteutetaan palkankorotus x % yleiskorotuksena ja y % paikallisena eränä. Jos paikallisen erän jakotavasta ei päästä sopuun, toteutetaan se y % suuruisena yleiskorotuksena" perälaudasta poikkeavaksi korotukseksi katsotaan korotus, joka poikkeaa täydestä perälaudasta x % + y %.

Kuvio 5. Mediaanipalkankorotuksen ympärille keskitetty työssä jatkajien kumulatiivinen palkkamuu-  
tosjakauma (peruspalkka) palkkaratkaisun rakenteen mukaan



Työehtosopimuksen piirissä olevat yksityisen sektorin kuukausipalkkaiset työntekijät 2005–2013. NB: Ensimmäinen luokka-  
väli sisältää havainnot, joilla palkkamuu-  
tos on  $\leq 0,99$  %-yksikköä kun taas  $\geq 15,01$  %-yksikköä havainnot on allkoitu vii-  
meiseen luokkaan.

muoto riippuu palkkaratkaisun rakenteesta. Palkkaratkaisun koostuessa pelkästä yleisko-  
rotuksesta palkkamuu-  
tosjakauma on tiiviimpi ja tiukemmin keskittynyt työehtosopimuksen mediaanikorotuksen ympärille. Tämä näkyy kumulatiivisessa palkkamuu-  
tosjakaumassa hyppynä nol-  
lan kohdalla. Palkkamuu-  
tosjakau-  
man hajonta on puolestaan suurempaa, kun siihen sisältyy muita kuin yleiskorotuksen luonteisia palkankorotuseriä tai mahdollisuus neuvotella palkkaratkaisusta paikallisesti. To-  
teutuneet palkankorotukset ovat siis yhdenmu-  
kaisempia palkkaratkaisun koostuessa pelkäs-  
tä yleiskorotuksesta.

#### 4. Lopuksi

Palkkajäykkyys vaikuttaa yritysten kykyyn vas-  
tata erilaisiin häiriöihin. Jos palkat ovat jäykkiä  
alaspäin, häiriöihin voidaan joutua vastaamaan  
palkkojen sijasta sopeuttamalla työntekijöiden  
määrää. Suomen kaltaisella pienellä avotalou-  
della, jolla ei ole omaa valuutta- ja rahapolitiik-  
kaa, palkkojen merkitys häiriöihin vastaamises-  
sa korostuu. Tästä syystä palkkajäykkyyttä ja  
sen käyttäytymistä yli ajan, riippuen esimerkik-  
si talouden tilasta sekä neuvottelusyklistä, on  
tärkeää ymmärtää.

Tässä artikkelissa ja tarkemmin tutkimuksessa Kotilainen (2017) esitellyillä tuloksilla voi olla merkitystä myös mallinnettaessa Suomen taloutta. Nykyaikaiset dynaamiset stokastiset yleisen tasapainon makromallit sisältävät usein palkkajäykkyyselementin. Perinteinen tapa mallintaa palkkajäykkyyttä on olettaa, että jokaisella periodilla vain tietty, kiinteä osa yrityksistä voi muuttaa palkkojaan. Tämä perinteinen tapa on lähempänä hajautettua palkka-neuvottelujärjestelmää kuin Suomen kollektiivista sopimusjärjestelmää. Suomessa työehtosopimusten, jotka vaikuttavat palkankorotusten tasoon, neuvotteludynamiikka vaihtelee riippuen neuvottelusykleistä ja työmarkkinaratkaisujen luonteesta. Näin ollen vuosittain uu-

delleen neuvoteltavien työehtosopimusten ja sopimuskorotusten määrä voi heilahdella paljonkin. Esimerkiksi korkean kattavuuden keskitetyn työmarkkinaratkaisun umpeutuessa suuri osa työehtosopimuksista ja täten myös palkkaratkaisuista neuvotellaan lähes samanaikaisesti uudelleen. Vastaavasti korkean kattavuuden keskitetyn työmarkkinaratkaisun juuri alettua, valtaosa työehtosopimuksista ja sopimuskorotuksista saattaa olla lukittu jopa useammiksi vuosiksi eteenpäin. Näin ollen, kuten palkkamuuutosjakaumatkin osoittavat, kollektiiviseen sopimusjärjestelmään liittyvä palkkajäykkyys ei ole vakio vaan se vaihtelee yli ajan. □

## Kirjallisuus

- Ahtiainen, L. (2016), *Työehtosopimusten kattavuus vuonna 2014*, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu, Työ ja yrittäjyys, 11/2016.
- Böckerman, P., Laaksonen, S. ja Vainiomäki, J. (2006), "Micro-level evidence on wage rigidities in Finland", Labour Institute for Economic Research Discussion Papers 219.
- Dickens, W., Goette, L., Groshen, E., Holden, S., Messina, J., Schweitzer, M., Turunen, J. ja Ward, M. (2007), "How Wages Change: Micro Evidence from the International Wage Flexibility project", *Journal of Economic Perspectives* 21: 195214.
- Kotilainen, A. (2018), "Wage rigidity and the collective bargaining cycle in Finland", in mimeo.
- Layard, R., Nickell, S. ja Jackman, R. (2005), *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labor Market*, Second Edition, Oxford University Press.
- Obstbaum, M. ja Vanhala, J. (2016). "Paikallinen sopiminen", *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 112: 129–153.
- Uusitalo, R. (2005), "Do Centralized Bargains Lead to Wage Moderation? Time-Series Evidence from Finland", teoksessa Piekkola, H. ja Snellman, K. (toim.), *Collective Bargaining and Wage Formation: Performance and Challenges*, ETLA ja Physica-Verlag: 121–132.