ETLA

Raportti | Report | 110

12.4.2021

Neuvottelujärjestelmät: Tutkimustuloksia ja maiden välisiä vertailuja

Antti Kauhanen
Elinkeinoelämän tutkimuslaitos
antti.kauhanen@etla.fi

Jenni Nevavuo
Elinkeinoelämän tutkimuslaitos
jenni.nevavuo@etla.fi

Suositeltava lähdeviittaus:
Kauhanen, Antti & Nevavuo, Jenni (12.4.2021). ”Neuvottelujärjestelmät: Tutkimustuloksia ja maiden välisiä vertailuja”.

ETLA Raportti No 110.
https://pub.etla.fi/ETLA-Raportit-Reports-110.pdf

Tiivistelmä

Tässä raportissa tarkastellaan työehtosopimusneuvottelujärjestelmiä taloustieteellisen kirjallisuuden valossa. Tutkimukset neuvottelujärjestelmän, työllisyyden, tuottavuuden ja palkkojen välisestä yhteydestä eivät pysty osoittamaan syy-seuraussuhdetta, ja tutkimuksia on melko vähän. Yhteenvetona voidaan sanoa, että koordinoidut järjestelmät ovat yhteydessä korkeampaan työllisyyteen, keskitetyt järjestelmät hitaampaan tuottavuuskasvuun ja hajautetut järjestelmät korkeampaan ansiotasoon. Tutkimukset eivät tue väitettä, että hajaantunut järjestelmä johtaisi työehtojen polkumyyntiin. Palkkajäykkyyttä käsittelevät tutkimukset osoittavat, että Suomessa palkat ovat kansainvälisesti vertaillen jäykkiä, ja sopeutuminen taloutta kohtaaviin sokkeihin tapahtuu enemmän työllisyyden kuin palkkojen kautta.

Neuvottelujärjestelmät ovat hajaantuneet Euroopassa viimeisten vuosikymmenien aikana. Suomessa on pysytty liittotasoisessa koordinoidussa sopimisessa, kun taas vertailumaissa siirryttiin hajautuneempaan, mutta koordinoituun järjestelmään 1990-luvulle tultaessa.

Suomessa on eurooppalaisessa vertailussa korkea luottamus, koetaan vähän ristiriitoja johdon ja työntekijöiden välillä, työntekijöillä on paljon osallistumismahdollisuuksia työpaikoilla ja sosiaalinen vuoropuhelu on kehittynyttä.

Abstract

Collective Bargaining Systems: Research Findings and International Comparisons

This report reviews economic literature on collective bargaining systems. The studies studying the association of collective bargaining systems and employment, productivity ja wages can not establish causality and the literature is quite thin. The existing results show that coordinated systems are associated with higher employment rate, centralized systems are associated with lower productivity growth and decentralized systems are associated with higher wages. Studies do not support the claim that decentralization of collective bargaining would lead to dumping of terms of employment. Studies on wage stickiness show that wages in Finland are sticky in international comparison and that adjustment to shocks happens more through employment than wages.

The bargaining systems have decentralized in Europe during the last decades. Finland has maintained its system based on coordinated sector level agreements while comparison countries moved to a more decentralized but coordinated system in the 1990s.

In European comparison, Finland has high levels of trust, low levels of tension between management and employees, good participation possibilities for employees and developed social dialogue in workplaces.

KTT **Antti Kauhanen** on Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen tutkimusjohtaja ja taloustieteen professori Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulussa.

KTM **Jenni Nevavuo** on Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen tutkimusharjoittelija.

DSc (Economics) **Antti Kauhanen** is a Research Director at Etla Economic Research and a Professor of Economics at Jyväskylä University School of Business and Economics.

MSc (Economics) **Jenni Nevavuo** is a Research Trainee at Etla Economic Research.

Kiitokset: Raportin ovat tilanneet Metsäteollisuus ry, Teknologiateollisuus ry ja Kemianteollisuus ry.

Acknowledgements: This report is commissioned by Finnish Forest Industries, Technology Industries of Finland and The Chemical Industry Federation of Finland.

Avainsanat: Neuvottelujärjestelmä, Hajautuminen, Paikallinen sopiminen, Koordinointi

Keywords: Collective bargaining, Decentralization, Local bargaining, Coordination

JEL: J52, J53, J38

Sisällys

Johdanto **4**

Neuvottelujärjestelmän keskeiset piirteet **4**

Neuvottelujärjestelmän hajautuminen 4

Työehtosopimusten koordinointi 5

Neuvottelujärjestelmä, työllisyys, tuottavuus ja palkat **5**

Työllisyys 5

Palkat 8

Palkkaerot 9

Tuottavuus 9

Teoreettisia tutkimuksia neuvottelujärjestelmästä, työllisyydestä ja tuottavuudesta 10

Palkkajäykkyys ja sokkeihin sopeutuminen **11**

Nimellispalkat Suomessa ovat kansainvälisesti vertaillen erittäin jäykkiä 12

Sopeutuminen palkkojen vai työllisyyden kautta? 13

Johtaisiko joustavampi palkanmuodostus työehtojen polkumyyntiin? 13

Neuvottelujärjestelmän hajautuminen ja koordinointi eri maissa **14**

Järjestäytyminen ja työehtosopimusten kattavuus 14

Hajautuminen 15

Koordinointi 20

Työelämän suhteet kansainvälisessä vertailussa **21**

Yhteenveto **23**

Viitteet **24**

Kirjallisuus **24**

Johdanto

Tässä raportissa käsitellään työehtosopimusjärjestelmän merkitystä työllisyydelle, tuottavuudelle ja palkkakehitykselle. Aivan aluksi määritellään mitä tarkoitetaan neuvottelujärjestelmän hajautumisella ja koordinaatiolla, sillä nämä ovat keskeisimpiä käsitteitä vertailtaessa eri maiden järjestelmiä. Tämän jälkeen käsitellään taloustieteellistä tutkimusta neuvottelujärjestelmän yhteydestä työllisyys-, tuottavuus- ja palkkakehitykseen. Erityiskysymyksenä tarkastellaan palkkajäykkyyttä ja sen merkitystä taloutta kohtaaviin sokkeihin sopeutumisessa. Raportin lopussa vertaillaan Suomen, Ruotsin, Tanskan ja Saksan neuvottelujärjestelmien kehitystä 1980-luvulta alkaen ja esitellään, miten neuvottelujärjestelmät ovat hajautuneet Ruotsissa, Tanskassa ja Saksassa ja miten näissä maissa neuvotteluita koordinoidaan. Aivan lopuksi vertaillaan työelämän suhteita Euroopassa. Yhteenvedossa ovat kaikkien osioiden keskeiset tulokset ja niistä tehdyt johtopäätökset.

Neuvottelujärjestelmän keskeiset piirteet

Neuvottelujärjestelmän hajautuminen

Työsuhteiden ehdoista voidaan sopia monilla eri tasoilla. Yksi ääripää on keskitetty sopiminen, jossa työehtosopimukset neuvotellaan kansallisella tasolla työmarkkinakeskusjärjestöjen kesken. Toinen ääripää on täysin yrityskohtainen sopiminen. Väliin mahtuu kirjo erilaisia alakohtaisen sopimisen muotoja. Neuvottelujärjestelmän hajautumisella tarkoitetaan neuvotteluiden siirtymistä lähemmäksi yritystasoa.

Euroopassa suunta on ollut kohti hajautuneempia järjestelmiä (Visser, 2016). Työnantajat ovat ajaneet yrityskohtaisempaa sopimista 1980-luvulta lähtien viitaten yritysten erilaisiin tarpeisiin, ja 1990-luvulta lähtien myös palkansaajien erilaiset intressit ja tarpeet ovat olleet perusteluita hajautumiselle (Ibsen ja Keune, 2018).

Hajautuminen voi tapahtua monin eri tavoin. Organisoidusta hajautumisesta puhutaan silloin, kun se tapahtuu alakohtaisten työehtosopimusten puitteissa (Traxler, 1995). Alakohtaiset sopimukset sallivat siis eri tavoin yrityskohtaisen poikkeamisen työehtosopimuksesta tai jättävät tietyt asiat yrityskohtaisesti sovittavaksi. Organisoitumattomasta hajautumisesta kyse on silloin, kun työehtosopimusneuvottelut siirtyvät kokonaan yritystasolle, eivätkä alakohtaiset työehtosopimukset enää sääntele yrityskohtaista sopimista.

Yksi malli organisoidusti hajautuneelle järjestelmälle on se, että alakohtainen sopimus määrittelee puitteet, joissa voidaan sopia paikallisesti. Alakohtaiset työehtosopimukset voivat saada esimerkiksi seuraavia muotoja tai noudattaa jonkinlaista näiden yhdistelmää (Ibsen ja Keune, 2018):

- Minimisopimukset: Nämä määrittelevät työsuhteen minimiehdot, mutta jättävät muuten ehdot paikallisesti sovittavaksi.
- Käytäväsopimukset: Nämä määrittelevät minimit ja maksimit työsuhteen ehdoille, ja työsuhteen ehdoista sovitaan paikallisesti näissä raameissa.
- Perälautasopimukset: Näissä sopimuksissa lähtökohtana on paikallinen sopiminen, mutta jos sopimukseen ei päästä, noudatetaan alakohtaisen sopimuksen ehtoja.
- Numerottomat sopimukset: Nämä sopimukset jättävät palkan määräytymisen kokonaan paikallisesti sovittavaksi.

Tällaisia sopimusmalleja on käytössä esimerkiksi Ruotsissa ja Tanskassa.

Toinen malli organisoidusti hajautuneelle järjestelmälle on se, että alakohtaisissa työehtosopimuksissa on avaamislausekkeita, jotka sallivat työehtosopimuksesta alaspäin poikkeamisen tietyillä edellytyksillä. Avaamislausekkeet voivat olla esimerkiksi kriisilausekkeita, jotka mahdollistavat esimerkiksi palkkojen leikkaamisen tai palkankorotusten lykkäämisen määräajaksi yrityksen ollessa vakavissa taloudellisissa vaikeuksissa. Ne voivat olla myös yleisempiä lausekkeita, joilla paikallisesti voidaan sopia esimerkiksi palkankorotusten lykkäämisestä tai tiettyjen palkankorotuserien maksamatta jättämisestä yrityksen kilpailukyvyn turvaamiseksi. Avaamislausekkeet ovat yleisiä esimerkiksi saksalaisissa työehtosopimuksissa.

Työehtosopimusten koordinointi

Työehtosopimusneuvotteluiden koordinaatiolla tarkoitetaan sitä, että eri sektoreiden (tai yleisemmin yritysten) neuvotteluosapuolet koordinoivat palkankorotuksia ottaen huomioon korotusten makrotaloudelliset vaikutukset (Hayter, 2002; OECD, 2019). Koordinaatiolla pyritään varmistamaan, että palkankorotusten taso on linjassa esimerkiksi tuottavuuskasvun ja kilpailijamaiden työvoimakustannusten kasvun kanssa.

Työehtosopimusneuvotteluita voidaan koordinoida monin eri tavoin (Traxler, 2003). Nykyisin Euroopan maissa tyypillisiä koordinaation tapoja ovat keskitetty sopiminen, keskusjärjestöjen koordinointi ja mallineuvottelut (pattern bargaining).

Keskitetyssä sopimisessa eri alojen välinen koordinaatio muodostuu siitä, että sopiminen tapahtuu keskusjärjestötasolla. Toisaalta keskusjärjestöt voivat myös pyrkiä koordinoimaan jäsenliittojensa neuvotteluita, vaikka eivät olisikaan niissä suoraan osapuolena. Mallineuvotteluissa jokin sektori (usein vientisektori tai joku ala tältä sektorilta) toimii päänavaajana ja asettaa palkankorotusten tason, jota muut alat seuraavat.

Traxler (2003) esittää, että toimivan koordinaation edellytys ovat vahvat työnantaja- ja palkansaajajärjestöt, jotka kattavat merkittävän osan yrityksistä ja palkansaajista. Tällöin neuvottelevia osapuolia on vähemmän kuin esimerkiksi yritystasolla neuvoteltaessa ja koordinointi on helpompaa. Myös kannustimet koordinointiin ovat suuremmat, sillä neuvottelutuloksella on isompi vaikutus makrotalouteen kuin yksittäisellä yritystason neuvottelulla. Näille koordinoinnin ehdoille on kuitenkin olemassa vastaesimerkki, sillä Japanissa neuvottelut käydään pääosin yritystasolla, mutta neuvottelut ovat selkeästi koordinoituja[1].

Koordinaatiota helpottaa myös hyvin toimiva sovittelujärjestelmä (Ibsen, 2016; OECD, 2019). Koordinaatio edellyttää yhteistä tilannekuvaa esimerkiksi palkka- ja tuottavuuskehityksestä sekä kotimaan että keskeisten kilpailijamaiden osalta. Mallineuvottelujärjestelmä edellyttää myös sitä, että sovittelujärjestelmä tukee päänavaajan linjaa. Ibsen (2016) esittää, että Ruotsissa ja Tanskassa sovittelujärjestelmä tekee hankalaksi, joskaan ei mahdottomaksi, päänavaajan linjasta poikkeamisen. Ruotsissa sovitteluelimen (Medlingsinstitutet) tehtävänä on ylläpitää avoimen sektorin roolia palkankorotusten normin muodostamisessa[2], ja Tanskassa sovittelija voi määrätä kaikki työehtosopimukset hyväksyttäväksi yhtenä pakettina liittojen jäsenäänestyksessä. Molemmissa maissa sovittelijoiden ehdotukset ovat tiukasti sidoksissa päänavaajan kustannustasoon (Ibsen, 2016).

Neuvottelujärjestelmä, työllisyys, tuottavuus ja palkat

Tässä osiossa käymme läpi taloustieteellistä tutkimusta neuvottelujärjestelmän yhteydestä työllisyyteen, tuottavuuteen, palkkojen tasoon ja palkkaeroihin.

Työllisyys

Neuvottelujärjestelmän ja työllisyyden välisestä yhteydestä on melko vähän tutkimusta. Merkittävin viimeaikainen tutkimus on OECD:n (2019) tekemä. Sen tuloksia on julkaistu myös Garneron vielä julkaisemattomassa artikkelissa (Garnero, ilmestyy).

OECD:n tulokset perustuvat maaregressioihin, joissa selitetään työllisyysastetta tai työttömyysastetta neuvottelujärjestelmän piirteillä ja muilla potentiaalisesti näihin työmarkkinatulemiin vaikuttavilla muuttujilla. Analyysi käsittää 35 OECD maata vuosilta 1980–2015.

Työehtosopimusjärjestelmän yhteys työllisyyteen eristetään seuraamalla maita ajan kuluessa, kun niiden työehtosopimusjärjestelmät muuttuvat. Jos siis esimerkiksi työllisyysaste on keskimäärin noussut 2 prosenttiyksikköä, kun maat ovat siirtyneet keskitetystä sopimisesta hajautettuun sopimiseen, niin arvioiksi hajautetun sopimisen työllisyysvaikutuksesta olisi 2 prosenttiyksikköä. Tässä mitataan siis yhteyttä hyvin lyhyellä aikavälillä, eikä tulosten perusteella voida arvioida, miten järjestelmämuutokset vaikuttavat pidemmällä aikavälillä. On kuitenkin uskottavaa, että järjestelmämuutosten vaikutukset voivat olla suurempia pitkällä kuin lyhyellä aikavälillä.

Tässä raportissa puhumme neuvottelujärjestelmän ja työllisyyden välisestä yhteydestä eikä neuvottelujärjes-

telmän vaikutuksesta työllisyyteen, sillä OECD:n tutkimuksen maaregressioista ei voida tehdä kausaalipäätelmiä. Tämä johtuu siitä, että työllisyyskehitykseen voivat vaikuttaa yhtä aikaa monet muutkin tekijät kuin muutos neuvottelujärjestelmässä, eikä tässä voida uskottavasti sulkea pois muita mahdollisia tekijöitä. Jos esimerkiksi taloutta kohtaavien negatiivisten sokkien yhteydessä tehdään keskitettyjä sopimuksia koordinoidun palkkamaltin saavuttamiseksi, näyttäisi tällaisissa regressioissa siltä, että työllisyys ja keskitetty sopiminen ovat negatiivisesti korreloituneita.

OECD jakaa maat viiteen luokkaan niiden työehtosopimusjärjestelmän piirteiden perusteella. Luokitteluperusteina ovat työehtosopimusneuvotteluiden taso ja neuvotteluiden koordinaatio. Neuvotteluiden tasoa mitattaessa huomioidaan pääasiallisen neuvottelutason lisäksi mm. avaamislausekkeet ja muut mahdollisuudet poiketa työehtosopimuksesta paikallisesti. Luokat ovat seuraavat:

1. Pääosin keskitetty[3] ja heikosti koordinoitu työehtosopimusjärjestelmä. Tätä ryhmää luonnehtivat kattavat alakohtaiset sopimukset, joista voi poiketa vain harvoin. Palkkakoordinaatiota ei juuri ole. Tähän ryhmään kuuluivat vuonna 2015 esimerkiksi Ranska ja Espanja.

2. Pääosin keskitetty ja koordinoitu työehtosopimusjärjestelmä. Tämän ryhmän luonnehdinta on muutoin samanlainen kuin edellä, mutta tässä ryhmässä palkkakoordinaatio on merkittävässä roolissa. Vuonna 2015 tähän ryhmään kuuluivat Suomi ja Belgia.

3. Organisoidusti hajautettu ja koordinoitu työehtosopimusjärjestelmä. Tätä ryhmää luonnehtivat alakohtaiset työehtosopimukset, joissa kuitenkin paikallisilla neuvotteluilla on merkittävä rooli työsuhteen ehtojen asettamisessa. Koordinaatio eri alojen tai neuvotteluyksiköiden välillä on vahvaa. Vuonna 2015 tähän ryhmään kuuluivat mm. Saksa, Tanska ja Ruotsi.

4. Enimmäkseen hajautettu työehtosopimusjärjestelmä. Tässä ryhmässä sovitaan pääasiallisesti yritystasolla, mutta alakohtaisella sopimisella tai palkkakoordinaatiolla on oma roolinsa. Vuonna 2015 tähän ryhmään kuuluivat mm. Japani ja Kreikka.

5. Täysin hajautettu työehtosopimusjärjestelmä. Työehdoista sovitaan yritys- tai työpaikkatasolla, eikä koordinaatiota ole. Vuonna 2015 tähän ryhmään Euroopan maista kuuluivat mm. Iso-Britannia, Puola, Tšekki ja Viro.

Taulukossa 1 on esitetty OECD:n tulokset työllisyysasteen ja työttömyysasteen osalta. Taulukossa olevat luvut kertovat työllisyysasteen tai työttömyysasteen erosta verrattuna täysin hajautettuun järjestelmään. Eroa mitataan prosenttiyksiköissä.

Taulukon ensimmäisestä sarakkeesta nähdään, että työllisyysaste on pääosin keskitetyssä ja koordinoidussa sekä

Taulukko 1 OECD:n tulokset työehtosopimusjärjestelmän ja työmarkkinatulemien välisestä yhteydestä

	Työllisyysaste	Työttömyysaste
Pääosin keskitetty ja heikosti koordinoitu	3,373 ***	-0,225
Pääosin keskitetty ja koordinoitu	4,598 ***	-2,187 ***
Organisoidusti hajautettu ja koordinoitu	4,618 ***	-1,105 *
Enimmäkseen hajautettu	1,948 ***	0,841

***, **, *: tilastollisesti merkitsevä 1, 5 tai 10 % tasolla. Taulukossa raportoidaan tulokset regressioista, joissa selittävinä muuttujina ovat taulukossa olevien muuttujien lisäksi maa- ja vuosi-indikaattorit, työehtosopimusten kattavuus, keskimääräisten koulutusvuosien logaritmi, naisten työllisyysosuus ja seuraavat instituutioita kuvaavat muuttujat: verokiila, hyödykemarkkinasääntely, työsuhdeturva (erikseen määräaikaisten ja toiseksi voimassa olevien sopimusten osalta), minimipalkan suhde mediaanipalkkaan ja työttömyysturvan korvausaste. Taulukon kertoimet kuvaavat prosenttiyksiköeroja täysin hajautettuun sopimusjärjestelmään nähden.

Lähde: OECD (2019), figure 3.2.

organisoidusti hajautetussa ja koordinoidussa järjestelmässä noin 4,6 prosenttiyksikköä suurempi kuin täysin hajautetussa järjestelmässä. Näiden tulosten perusteella työllisyysaste on ollut korkeimmalla tasolla maissa, joissa on koordinoitu neuvottelujärjestelmä.

Toisessa sarakkeessa ovat työttömyysastetta koskevat tulokset. Verrattuna täysin hajautettuun työehtosopimusjärjestelmään, on työttömyysaste ollut matalin pääosin keskitetyssä ja koordinoidussa järjestelmässä ja sitten organisoidusti hajautetussa ja koordinoidussa järjestelmässä.

Garnero (ilmestyy) osoittaa, että taulukon 1 tulokset muuttuvat, jos selittävistä muuttujista jätetään pois työehtosopimusten kattavuus. Työehtosopimusten kattavuuden ja työllisyyden yhteys on negatiivinen, ja tämän muuttujan poisjättäminen vaikuttaa perustellulta, sillä kattavuus saattaa selittyä järjestelmän piirteillä. Kun työehtosopimusten kattavuus jätetään pois, tasoittuvat eri järjestelmien väliset erot huomattavasti, vaikka vieläkin koordinoiduissa järjestelmissä työllisyys on ollut korkeimmalla tasolla.

Koordinoitu järjestelmä tuottaa hyviä työllisyystulemia ainakin kahden syyn takia. Ensiksi, koordinaation tavoitteena on palkankorotusten sovittaminen vallitsevaan taloustilanteeseen, joten koordinoinnilla pyritään välttämään kilpailukykyä rapauttavia sopimuksia. Toiseksi, koordinaatio saattaa helpottaa sokkeihin sopeutumista, jos se helpottaa työehtojen sopeuttamista taantumissa. Sopeuttaminen voi olla hyväksyttävämpää silloin kun se koskee eri talouden sektoreita samoin tavoin. OECD (2017) esittää empiirisiä tuloksia, jotka tukevat näkemystä siitä, että koordinaatio auttaa sopeutumaan negatiivisiin sokkeihin.

Neuvottelujärjestelmän hajautuminen ja työllisyys Saksassa

Seuraavaksi käsittelemme Saksaa koskevaa tutkimusta, sillä Saksa on keskeinen esimerkki organisoidusti hajautetusta ja koordinoidusta maasta, ja Saksan osalta on käyty paljon keskustelua siitä, mikä rooli neuvottelujärjestelmällä on ollut Saksan työllisyyskehitykselle 2000-luvulla. Dustmann ym. (2014) argumentoivat, että Saksan työllisyyskehitys on ollut seurausta neuvottelujärjestelmän hajautumisesta ja sen vaikutuksesta Saksan teollisuuden kilpailukykyyn. Heidän mukaansa Hartz-reformeilla tai eurojäsenyydellä on ollut huomattavasti pienempi rooli Saksan työllisyyskehitykselle kuin työmarkkinajärjestelmän uusiutumisella.

Dustmann ym. (2014) osoittavat, että Saksa paransi kilpailukykyään jatkuvasti vuodesta 1995 alkaen. Toisin sanoen, Saksassa palkat kasvoivat tuottavuutta hitaammin suhteessa kilpailijamaihin. Palkkojen maltillisen kasvun ohella palkkaerot kasvoivat huomattavasti Saksassa 1990-luvulta alkaen. Heidän mukaansa palkkakehityksen taustalla ovat neuvottelujärjestelmän hajautuminen (eritysesti avaamislausekkeiden yleistyminen) sekä työehtosopimusten kattavuuden lasku.

Yritystason työllisyystutkimuksia neuvottelujärjestelmän hajautumisesta on vähän, eivätkä ne ole yleensä menetelmiltään kovin uskottavia. Ongelma muodostuu siitä, että esimerkiksi avaamislausekkeita käyttävät yritykset eroavat usein moni tavoin yrityksistä, jotka eivät niitä käytä, ja jos näitä eroja ei voida kunnolla huomioida analyysissä, ovat tulokset harhaanjohtavia. Jos avaamislausekkeita käyttävät tyypillisemmin yritykset, jotka ovat taloudellisissa vaikeuksissa, näyttäisi tyypillisten analyysien perustella siltä, että avaamislausekkeet ovat yhteydessä heikompaan työllisyyteen tai tuottavuuteen.

Addison ym. (2017) tutkivat Saksassa yleisiä yritystason työllisyys- ja kilpailukykysopimuksia. Näissä sopimuksissa työntekijät suostuvat työehtosopimusta heikompiin työsuhteen ehtoihin, ja yritys puolestaan sitoutuu pidättäytymään irtisanomisista tai sitoutuu esimerkiksi johonkin investointiin[4]. Addison ym. (2017) pyrkivät ratkaisemaan valikoitumisongelmaa vertaamalla yrityksiä, jotka tekivät työllisyys- ja kilpailukykysopimuksen, yrityksiin, jotka neuvottelivat sellaisesta, mutta neuvottelut eivät johtaneet sopimuksen syntyyn. Tämä lähestymistapa ei ratkaise valikoitumisongelmaa kokonaan, mutta on huomattava edistysaskel aiempaan kirjallisuuteen verrattuna. Heidän tuloksensa osoittavat, että työllisyys- ja kilpailukykysopimukset ovat yhteydessä korkeampiin palkkoihin ja mahdollisesti myös työllisyyteen ja innovaatioihin. Addison ym. (2017) käyvät läpi myös aiemman työllisyys- ja kilpailukykysopimuksia tutkineen kirjallisuuden ja toteavat tulosten olevan ristiriitaisia. Yhdessäkään tutkimuksessa ei ole pystytty ratkaisemaan valikoitumisongelmaa uskottavalla tavalla.

Palkat

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[5]. Monissa tutkimuksissa on kuitenkin se ongelma, että paikallisesti sovittavien palkkojen piirissä olevat työntekijät ja yritykset poikkeavat monin tavoin alakohtaisten työehtosopimusten piirissä olevista. Tulokset heijastelevat osin sitä, että korkeapalkkaiset henkilöt (ja yritykset) ovat tyypillisemmin paikallisen sopimisen piirissä. Menetelmällisesti parhaita tutkimuksia ovat sellaiset, joissa voidaan seurata samoja henkilöitä ja yrityksiä yli ajan työehtosopimusjärjestelmän muuttuessa. Näissäkin on kuitenkin se ongelma, että neuvottelujärjestelmän muutos saattaa liittyä muihin tekijöihin, jotka selittävät palkkojen muutoksia. Jos esimerkiksi paikallisesti sovitaan erityisesti nousukausilla tai yritysten menestyessä hyvin, näyttää paikallisen sopimisen ja palkkojen yhteys positiivisemmalta kuin mitä se on.

Dahl ym. (2013) tutkivat neuvottelujärjestelmän hajautumista Tanskassa. He luokittelevat työehtosopimukset kolmeen luokkaan:

1. Kokonaan yritystasolla neuvoteltavat sopimukset.
2. Kaksitasoiset sopimukset, joissa alakohtainen työehtosopimus määrittää palkan minimitason ja palkankorotuksista neuvotellaan yrityskohtaisesti.
3. Alakohtaiset sopimukset, joita ei täsmennetä yritystasolla.

He hyödyntävät yhdistettyä työnantaja-työntekijäaineistoa, joka mahdollistaa henkilöiden ja yritysten seuraamisen yli ajan. Palkan ja sopimustyypin välinen yhteys arvioidaan tilanteissa, joissa henkilön sopimustyyppi vaihtuu, koska yritystä koskeva sopimus vaihtuu. Heidän tuloksensa osoittavat, että yrityskohtaisissa sopimuksissa palkat ovat noin 4,6 % korkeammat kuin kaksitasoisissa sopimuksissa tai alakohtaisissa sopimuksissa. Kaksitasoisissakin sopimuksissa palkat ovat korkeampia kuin alakohtaisissa sopimuksissa, 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 hyödyntää yhdistettyä työnantaja-työntekijäaineistoa, joka mahdollistaa henkilöiden ja yritysten seuraamisen yli ajan. Hän tutkii palkanmuutoksia tilanteissa, joissa yritys vaihtaa sopimustyyppiä. Hänen tarkastelemansa sopimustyypit ovat alakohtainen sopimus, yrityskohtainen sopimus ja kokonaan työehtosopimusten ulkopuolella oleminen. Hänen tuloksensa osoittavat, että palkanmuutosten ja sopimustyypin välinen yhteys on heikko eikä ole tilastollisesti merkitsevä, kun huomioidaan yritysten ja henkilöiden valikoituminen eri sopimustyyppeihin näiden pysyvien ominaisuuksien mukaan (taulukko 2). Sopimustyypin vaihtaminen ei siis keskimäärin juurikaan ole yhteydessä nopeampaan tai hitaampaan ansiokehitykseen. Näihin tuloksiin voi kuitenkin vaikuttaa valikoituminen ajassa muuttuvien tekijöiden suhteen, kuten vaikkapa yrityksen taloudellisen menestymisen suhteen.

Hän tarkastelee myös erilaisia siirtymiä sopimustyyppien välillä. Nämä tarkastelut paljastavat huomattavaa heterogeenisuutta keskimääräisten tulosten takana. Alakohtaisista sopimuksista pois siirtyminen on yhteydessä hitaampaan ansiokehitykseen, erityisesti kokonaan työehtosopimusten ulkopuolelle siirryttäessä. Toisaalta hän näyttää, että erityisesti tässä tilanteessa yritykset ovat negatiivisesti valikoituneita: niissä ansiokehitys on ollut hitaampaa jo ennen siirtymää. Gürtzgen (2016) korostaakin, että näiden tulosten perusteella ei voida määritellä syy-seuraussuhdetta alakohtaisista sopimuksista luopumisen palkkavaikutukselle.

Gürtzgenin (2016) tulokset osoittavat myös, että yrityskohtaisiin sopimukseen siirtyminen kokonaan työehtosopimusten ulkopuolelta on yhteydessä nopeampaan ansiokehitykseen, kun taas alakohtaisesta sopimuksesta yrityskohtaiseen siirtyminen ja yrityskohtaisesta sopimuksesta kokonaan työehtosopimusten ulkopuolelle siirtyminen on yhteydessä hitaampaan ansiokehitykseen.

Suomessa on tutkittu yrityskohtaisten erien yhteyttä ansiokehitykseen (Kauhanen ym., 2020). Yrityskohtaiset erät ovat palkankorotuseriä, joiden kohdentamisesta voidaan sopia yritystasolla. Yrityskohtaisten erien vaikutusten arvioinnissa hyödynnetään aineiston luomaa mahdollisuutta seurata henkilöitä yli ajan, kuten Dahl ym. (2013). Vaikutusarviot perustuvat siihen, että samassa yrityksessä pysyvä henkilö on tiettyinä vuosina yritys-

kohtaisen erän piirissä ja tiettyinä vuosina ei ole. Tulokset osoittavat, että toteutunut ansioiden nousu on ollut nopeampaa silloin, kun sopimuksessa on ollut yrityskohtainen erä.

Palkkaerot

Neuvottelujärjestelmä voi vaikuttaa myös palkkojen hajontaan. Taulukossa 2 on esitetty OECD:n tulokset työehtosopimusjärjestelmän ja palkkaerojen välisestä yhteydestä. Taulukon ensimmäisessä sarakkeessa on esitetty ylimmän ja alimman kymmenyksen välistä suhdetta koskevat tulokset. Taulukosta nähdään, että tällä mittarilla palkkaerot ovat pienimmillään organisoidusti hajautetussa ja koordinoidussa järjestelmässä. Tässä ryhmässä palkkaerot ovat 0,28 yksikköä pienemmät kuin täysin hajautetussa järjestelmässä. Tässäkään taulukossa erot organisoidusti hajautetun ja keskitettyjen järjestelmien välillä eivät ole kovin suuria. Näiden tulosten perusteella ei voida siis sanoa, että organisoidusti hajautetuissa ja koordinoiduissa järjestelmissä palkkaerot olisivat suurempia kuin keskitetyissä järjestelmissä.

Tuottavuus

Neuvottelujärjestelmän hajautumisen vaikutuksista tuottavuuteen on hyvin vähän tutkimusta. OECD (2019) tutkii tuottavuuden ja neuvottelujärjestelmän välistä yhteyttä toimialoittaisella aineistolla. Neuvottelujärjestelmää kuvataan kahdella muuttujalla: keskittyneisyys ja koordinaatio. Keskittyneisyys mittaa pääasiallista tasoa, jolla työehdoista sovitaan. Aineistossa neuvottelujärjestelmää kuvaavat muuttujat vaihtelevat vain maiden tasolla yli ajan. Tässä tutkimuksessa toimialatason vaihtelu syntyy siitä, että työehtosopimusten kattavuus vaihtelee toimialoittain yli ajan. OECD-maita, joissa on riittävää vaihtelua neuvottelujärjestelmässä yli ajan, on seitsemän. 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. Tulosten tulkintaan liittyy sama huomio kuin edellä esiteltyihin työmarkkinatulemia koskeviin tuloksiin: näitä ei voida pitää syy-seuraussuhteina. 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. Yrityskohtaisten sopimusten yhteys tuottavuuteen on keskimäärin hieman pienempi kuin yhteys palkkoihin, mikä tar-

Taulukko 2 OECD:n tulokset työehtosopimusjärjestelmän ja palkkaerojen välisestä yhteydestä

	D9/D1	D9/D5	D5/D1
Pääosin keskitetty ja heikosti koordinoitu	-0,234***	-0,074***	-0,064***
Pääosin keskitetty ja koordinoitu	-0,243***	-0,078***	-0,058**
Organisoidusti hajautettu ja koordinoitu	-0,283***	-0,084***	-0,072***
Enimmäkseen hajautettu	-0,211***	-0,034	-0,074***

***, **, *: tilastollisesti merkitsevä 1, 5 tai 10 % tasolla. Taulukossa raportoidaan tulokset regressioista, joissa selittävinä muuttujina ovat taulukossa olevien muuttujien lisäksi maa- ja vuosi-indikaattorit, työehtosopimusten kattavuus, keskimääräisten koulutusvuosien logaritmi, naisten työllisyysosuus ja seuraavat instituutioita kuvaavat muuttujat: verokiila, hyödykemarkkinasääntely, työsuhdeturva (erikseen määräaikaisten ja toiseksi voimassa olevien sopimusten osalta), minimipalkan suhde mediaanipalkkaan ja työttömyysturvan korvausaste. Taulukon kertoimet kuvaavat eroja täysin hajautettuun sopimusjärjestelmään nähden. Palkkaeroja mitataan kokoaikaisen palkansaajan bruttoansioiden perusteella. D1, D5 ja D9 viittaavat palkkajakauman ensimmäiseen, viidenteen ja yhdeksänteen kymmenykseen.

Lähde: OECD (2019), figure 3.2.

koittaa sitä, että keskimäärin yrityskohtaiset sopimukset heikentävät yritysten voitollisuutta. Näin tapahtuu erityisesti heikosti kilpailuilla aloilla. Kansainvälisen kilpailun piirissä olevissa yrityksissä vastaavaa tulosta ei havaita. Tässäkään tutkimuksessa ei pystytä uskottavalla tavalla huomioimaan yritysten valikoitumista yrityskohtaisiin sopimuksiin, joten näitäkään tuloksia ei voida pitää syy-seuraussuhteina.

Teoreettisia tutkimuksia neuvottelujärjestelmästä, työllisyydestä ja tuottavuudesta

Julkisessa keskustelussa erilaisten neuvottelujärjestelmien taloudellisista vaikutuksista puhutaan usein myös teoreettisista näkökohdista. Tästä syystä myös tässä käsitellään keskeisimpiä teoreettisia tutkimuksia. Nämä tutkimukset valottavat mekanismeja, joilla neuvottelujärjestelmä voi vaikuttaa työllisyyteen ja tuottavuuteen koko talouden tasolla.

Moene ja Wallerstein (1997) vertaavat yrityskohtaista ja alakohtaista sopimista mallissa, jossa yritykset poikkeavat tuottavuudeltaan. Tuottavuuserot syntyvät siitä, että vanhemmat toimipaikat käyttävät vanhempaa teknologiaa, joka on vähemmän tuottavaa. Toimipaikat pysyvät toiminnassa niin kauan, kun ne pystyvät kattamaan toiminnasta syntyvät muuttuvat kustannukset. Tuottavuus taloudessa kasvaa, kun vähemmän tuottavat toimipaikat lopettavat toimintansa ja uudet, tuottavammat toimipaikat, aloittavat toimintansa.

Heidän mallissaan yrityskohtaisesti sovittaessa palkat riippuvat kunkin toimipaikan tuottavuudesta: korkeamman tuottavuuden toimipaikat maksavat korkeampia palkkoja. Alakohtaisesti sovittaessa palkat heijastelevat alan keskimääräistä tuottavuutta.

He vertailevat työllisyyttä, tuottavuutta ja kokonaistuotantoa eri neuvottelujärjestelmissä. Heidän tuloksensa osoittavat, että tuottavuus on aina parempi (tai yhtä hyvä) alakohtaisesti sovittaessa kuin yrityskohtaisesti sovittaessa. Tämä johtuu siitä, että alakohtaiset palkankorotukset ovat liian korkeita heikommin tuottaville toimipaikoille, joten ne lopettavat toimintansa. Toisaalta myös palkankorotukset ovat maltillisia tuottavimpien toimipaikkojen näkökulmasta, joten niitä syntyy lisää. Tässä on hyvä huomata, että heidän mallissaan työvoima siirtyy täysin kitkattomasti tuhoutuvista toimipaikoista syntyviin toimipaikkoihin.

Työllisyys puolestaan on aina parempi (tai yhtä hyvä) yrityskohtaisesti sovittaessa, sillä yrityskohtaiset neuvottelut ylläpitävät toimipaikkoja, jotka lopettaisivat alakohtaisesti sovittaessa. Kokonaistuotanto voi olla mallissa suurempi joko alakohtaisesti tai yrityskohtaisesti neuvoteltaessa. Tämä johtuu siitä, että työllisyys on parempi yrityskohtaisesti sovittaessa, mutta tuottavuus on puolestaan korkeampi alakohtaisesti sovittaessa. Kokonaistuotanto voi olla alakohtaisissa neuvotteluissa korkeampi kuin yrityskohtaisesti neuvoteltaessa, jos palkat ovat lähellä työmarkkinat tasapainottavaa tasoa.

Yksi mielenkiintoinen laajennus tälle mallille on pohtia vaikutuksia siinä tilanteessa, että alakohtaisesti neuvotellaan työsuhteen minimiehdoista ja palkkaneuvottelut käydään yritystasolla työrauhan vallitessa. Moene ja Wallerstein (1997) toteavat, että tässä tapauksessakin edellä esitetyt tulokset eri neuvottelujärjestelmien välisistä eroista pätevät, mutta erot ovat luonnollisesti pienempiä.

Barth ym. (2014) pitävät skandinaavisena palkanmuodostusmallina tällaista mallia, jossa minimipalkat määritellään alakohtaisissa neuvotteluissa ja muuten palkoista neuvotellaan yritystasolla. Heidän näkemyksensä mukaan tällainen malli on johtanut korkeaan työllisyyteen ja tuottavuuteen, koska malli tuottaa maltillisia palkkaratkaisuja ja rajoittaa palkkaeroja. Heidän mukaansa malli tuottaa maltillisia palkkaratkaisuja, koska minimipalkkojen asettamisessa on korostettu täystyöllisyysnäkökulmaa ja koska paikalliset neuvottelut käydään työrauhan vallitessa. Alakohtaiset neuvottelut rajoittavat yritysten välisiä palkkaeroja, mikä tukee tuottavuuskehitystä edellä esitetyn argumentin perusteella.

Ei ole olemassa uskottavia empiirisiä tuloksia siitä, kuinka suuri merkitys neuvottelujärjestelmällä on tuottavuuskehitykselle rakennemuutoksen vauhdittamisen kautta. Hibbs ja Locking (2000) havaitsevat, että Ruotsissa toimialojen välinen palkkahajonta on negatiivisessa yhteydessä tuottavuuteen. Tämä siis tukee edellä esiteltyä teoreettista mekanismia. Heidän tutkimuksensa ei kuitenkaan mahdollista syy-seuraussuhteiden analysointia.

Edellisissä tarkasteluissa ei ole huomioitu neuvottelujärjestelmän merkitystä työttömyydelle. Tämä johtuu siitä, että malleissa ei ole mallinnettu työmarkkinoita siten, että niissä esiintyisi tasapainotyöttömyyttä. Jimeno ja Thomas (2013) tutkivat mallia, jossa työmarkkinoilla esiintyy etsintäkitkoja (ja siten tasapainotyöttömyyttä) ja yritysten tuottavuuskehitys vaihtelee. He vertailevat työttömyyden tasoa, kun palkoista neuvotellaan yrityskohtaisesti tai alakohtaisesti. Heidän keskeinen tuloksensa on, että yrityskohtaisesti neuvoteltaessa työttömyys on alhaisemmalla tasolla kuin alakohtaisesti neuvoteltaessa. Tämä johtuu siitä, että yrityskohtaisesti neuvoteltaessa työpaikkoja tuhoutuu vähemmän (koska negatiivisen tuottavuussokin kohtaavat yritykset voivat neuvotella matalammat palkat) ja työpaikkoja syntyy enemmän (koska matalan tuottavuuden työpaikkoja kannattaa luoda enemmän kuin alakohtaisesti neuvoteltaessa).

Palkkajäykkyys ja sokkeihin sopeutuminen[6]

Tässä osiossa käsittelemme palkkajäykkyyttä ja taloutta kohtaaviin sokkeihin sopeutumista. Monet taloudelliset muuttujat reagoivat suhdannevaihteluihin epäsymmetrisesti: palkat ja työttömyysaste nousevat nopeammin kuin laskevat, kun taas työllisyys ja bkt supistuvat nopeammin kuin kasvavat (Abbritti ja Fahr, 2013). Nimellispalkat ovat melko jäykkiä monissa maissa (Dickens ym., 2007), ja alaspäin jäykät nimellispalkat ovat yksi merkittävä tekijä näiden muuttujien epäsymmetrisen suhdannevaihtelun takana.

Abbritti ja Fahr (2013) tutkivat, kuinka talous sopeutuu erilaisiin sokkeihin, kun nimellispalkat ovat jäykkiä. Positiivinen tuottavuussokki johtaa nimellispalkkojen kasvuun, mikä puolestaan hillitsee uusien työpaikkojen syntymistä. Negatiivisen tuottavuussokin tapauksessa palkkojen pitäisi laskea, mutta jos nimellispalkat ovat jäykkiä alaspäin, lisääntyy työpaikkojen tuhoutuminen enemmän kuin ilman näitä jäykkyyksiä. Negatiivinen kysyntäsokki puolestaan laskee hintatasoa taloudessa, jolloin nimellispalkkojen pitäisi laskea, jotta reaalipalkat pysyisivät ennallaan. Jos nimellispalkat ovat jäykkiä, voivat reaalipalkat *nousta* laskusuhdanteessa, mikä johtaa merkittäviin negatiivisiin vaikutuksiin työllisyyteen ja bkt:hen. Esimerkiksi Portugalissa nimellispalkkajäykkyys johti finanssikriisin jälkeen valtavaan työpaikkojen tuhoutumiseen ja heikkoon työpaikkojen syntymiseen (Carneiro ym., 2014).

Rahaliitossa yksittäisellä maalla ei ole valuuttakurssi- tai rahapolitiikkaa käytettävissä ulkoisiin sokkeihin sopeutumisessa. Kun Suomi liittyi rahaliittoon, tiedettiin, että hintojen ja palkkojen rooli talouden sopeutumismekanismeina korostuu, koska korko- ja valuuttakurssimekanismi eivät pysty palauttamaan taloutta tasapainoon, jos talous kohtaa häiriön (Obstbaum ja Vanhala, 2016).

Schmitt-Grohé ja Uribe (2013) pohtivat, miten näissä oloissa tulisi sopeutua ulkoiseen kysyntäsokkiin. Ensiksi he huomauttavat, että tehokas sopeutumistapa olisi laskea reaalipalkkoja. Tämä ei kuitenkaan ole mahdollista, jos palkat ovat jäykkiä alaspäin eikä valuuttakurssi voi sopeutua. Tällöin myös reaalipalkat ovat jäykkiä vienti- ja tuontituotteiden hinnoissa mitattuna. Jos nimellispalkkajäykkyys on hyvin pitkäkestoista, voi ulkoisesta sokista seuraava taantumakin pitkittyä. Finanssipoliittinen elvytys voisi olla yksi sopeutumisvaihtoehto, mutta tätäkin sääntelevät EU-sopimukset ja viime kädessä rahoitusmarkkinoiden usko valtioiden selviytymiseen veloistaan.

Nimellispalkkajäykkyys on rahaliitossa ongelmallista myös kaikkia maita yhteisesti kohtaaviin sokkeihin sopeutumisessa, jos palkkajäykkyydessä on eroja eri maiden välillä. Fahr ja Smets (2010) osoittavat, että maa, jonka palkat ovat jäykempiä kuin muissa rahaliiton maissa, menettää kilpailukykyään merkittävästi suhteessa rahaliiton maihin, joiden palkat ovat joustavampia.

EMU-oloissa palkanmuodostuksen tulisi siis olla melko joustavaa, jotta ulkoiset sokit eivät johtaisi suuriin muutoksiin työllisyydessä, työttömyydessä ja bkt:ssa. Muutoin vaarana on se, että työttömyyden taso jää pysyvästi tai ainakin pitkäksi aikaa entistä korkeammalle tasolle (Gali, 2015).

Edellä mainitut tutkimukset perustuvat lähestymistapaan, jossa työllisyys määräytyy yritysten työvoiman kysynnästä, joka puolestaan riippuu reaalipalkasta. Galí ja Monacelli (2016) puolestaan lähtevät siitä, että työllisyyden määrittää talouden kokonaiskysyntä. Heidän mallissaan edelliset tulokset eivät päde. Heidän tuloksensa osoittavat, että rahaliitossa palkkajoustavuus joh-

taa työllisyyden tasoittumiseen yli suhdanteiden, mutta alhaisempaan hyvinvointiin, koska palkka- ja hintainflaation vaihtelu yli ajan kasvaa. Tämä tulos ei kuitenkaan päde vientisokkien tapauksessa, sillä vientisokkien osalta palkkajoustavuus nostaa hyvinvointia heidän mallissaan.

Nimellispalkat Suomessa ovat kansainvälisesti vertaillen erittäin jäykkiä

Nimellispalkkajäykkyys on havaittavissa sekä yksilötasolla (Dickens ym., 2007) että toimialatasolla (Holden ja Wulfsberg, 2014). Dickens ym. (2007) raportoivat nimellis- ja reaalipalkkajäykkyyttä koskevia tuloksia 16 maan osalta. Tässä hankkeessa kehitettiin menetelmä palkkajäykkyyksien mittaamiseen yksilötason aineistoista ja tutkittiin palkkajäykkyyttä kaikissa 16 maassa käyttäen samoja menetelmiä ja ansiokäsitteitä. Tämä tutkimus antaa poikkeuksellisen vertailukelpoista tietoa palkkajäykkyyksistä eri maissa. Dickens ym. (2007) havaitsevat, että nimellispalkat ja erityisesti reaalipalkat ovat Suomessa kansainvälisesti vertaillen jäykkiä. Reaalipalkkajäykkyydessä Suomi on toisena Ruotsin jälkeen ja nimellispalkkajäykkyydessä kuudentena.

Dickens ym. (2007) mittaavat nimellispalkkajäykkyyttä olettamalla, että kaikki, joiden nimellispalkka ei muuttunut lainkaan edellisestä vuodesta, olisivat kokeneet nimellispalkan leikkauksen ilman nimellispalkkajäykkyyttä. Tämä oletus perustuu siihen havaintoon, että nimellispalkkamuutosten jakaumassa on huomattava piikki nollan kohdalla ja nollan alapuolella on huomattavasti vähemmän havaintoja kuin voisi olettaa jakauman muodon perusteella. Reaalipalkkajäykkyyksiä mitataan samankaltaisella tavalla, joskin lähestymistapa on hieman monimutkaisempi. Joka tapauksessa ideana on se, että inflaation alittavia palkankorotuksia on vähemmän kuin jakauman muodon perusteella olisi odotettavissa.

Vainiomäki (2020) on päivittänyt edellä mainitut yksilötason analyysit Suomen osalta vuoteen 2013 saakka. Taulukossa 3 on esitetty nimellis- ja reaalipalkkajäykkyyden mittareita Suomelle eri ajankohtina. Taulukosta nähdään, että 1990-luvun puolesta välistä 2000-luvun alkuun, nimellispalkkajäykkyys vaikutti noin 3 prosenttiin palkansaajista. Tämä luku tarkoittaa sitä, että ilman nimellispalkkajäykkyyttä 3 prosenttia palkansaajista olisi kokenut nimellispalkkaleikkauksen. On luonnollista, että tämä luku on hyvinä aikoina pieni, sillä valtaosa palkansaajista saa palkankorotuksia, eikä palkankorotusjakaumassa näy piikkiä nollan kohdalla. Reaalipalkat olivat toisaalta jäykkiä myös tällä ajanjaksolla. Taulukossa oleva luku 0,79 tarkoittaa sitä, että 79 % niistä työntekijöistä, joihin reaalipalkkajäykkyys voisi potentiaalisesti vaikuttaa, eivät kokeneet reaalipalkan alenemista, vaan heidän reaalipalkkansa pysyi ennallaan. Se ei tarkoita sitä, että reaalipalkkajäykkyys koskisi 79 % palkansaajista, sillä valtaosa palkansaajista saa inflaation ylittäviä palkankorotuksia, jolloin reaalipalkkajäykkyys ei voi rajoittaa heidän palkankorotuksiansa.

Huomionarvoista taulukossa 3 on se, että nimellispalkkajäykkyys nousee huomattavasti taantumavuosina 2008–2013. Taantumassa nimellispalkkarajoitteet sitovat, vaikka talouden tehokas sopeutuminen edellyttäisi nimellispalkkojen alenemisia. Suomalainen neuvottelujärjestelmä on tuottanut hyvin alhaisia nimellispalkkojen korotuksia vuosina 2013–2016, mutta finanssikriisin oloissa olisi tarvittu nopeammin maltillisia palkankorotuksia ja jopa nimellispalkkojen leikkauksia. Nimellispalkkajäykkyydet ovat erityisen hankalia matalan inflaation oloissa, sillä matalatkaan nimellispalkkakorotukset eivät johda reaalipalkkojen laskuun.

Tutkimuskirjallisuudesta saadaan viitteitä siitä, miksi palkat ovat jäykkiä Suomessa, sillä tutkimukset ovat osoittaneet, että työmarkkinainstituutiot ovat yhteydessä nimellispalkkajäykkyyteen. Työehtosopimusten yleissitovuus (Villanueva, 2015), korkea irtisanomissuoja, korkea työntekijöiden järjestäytymisaste ja keskitetty palkanmuodostus ovat yhteydessä suurempaan nimellispalkkajäykkyyteen (Holden ja Wulfsberg, 2014). Nämä ovat kaikki tekijöitä, jotka luonnehtivat Suomea.

Taulukko 3 Nimellis- ja reaalipalkkajäykkyys Suomessa eri ajankohtina

	Nimellispalkka-jäykkyys	Reaalipalkka-jäykkyys
1994/5–2000/1	0,03	0,79
2002–2007	0,09	0,54
2008–2013	0,41	0,77

Lähde: Vainiomäki (2020).

Sopeutuminen palkkojen vai työllisyyden kautta?

Vainiomäki (2020) osoittaa, että suomalaiset yritykset sopeutuvat ulkoisiin sokkeihin sopeuttamalla työvoiman määrää, eivätkä sopeuta tuntipalkkoja, normaaleja- tai ylityötunteja tai henkilöstön vaihtuvuutta. Hän osoittaa myös, että palkat nousevat nopeammin, kun työllisyys kasvaa yrityksessä, mutta työllisyyden lasku johtaa heikkoon palkkojen laskuun ja vasta viiveellä.

Suomessa toteutettiin 2000-luvun alussa mielenkiitoinen kysely työmarkkinaosapuolille koskien suomalaista sopimusjärjestelmää ja siinä kysyttiin myös näkemyksiä sopeutumiskeinoista (Alho ym., 2003). Täsmällisen ottaen kysyttiin vastausta sopeutumiskeinoihin tilanteessa, jossa talous joutuu taantumaan ja yrityksen tuotteiden tai palveluiden kysyntä laskee. Vastausvaihtoehtoja oli neljä ja vastaajien tuli asettaa nämä paremmuusjärjestykseen:

1. Koko henkilökunnan palkkoja alennetaan 10 %, jolloin kaikkien työpaikat säilyvät.
2. Palkkoja ei alenneta, mutta työvoiman määrää vähennetään irtisanomisin ja lomautuksin 10 prosentilla.
3. Jokin muu kombinaatio näistä siten, että yrityksen työvoimakustannukset alenevat 10 prosentilla.
4. Yritys voi ylläpitää työllisyyttä entisin palkoin käyttämällä taseeseen kerättyjä reservejä.

Lisäksi kysyttiin näkemystä siitä, minkä vaihtoehdon vastaajaa uskoo käytännössä toteutuvan.

Vainiomäki (2005) on raportoinut näitä vastauksia selkeällä tavalla, joten alla esitämme hänen yhteenvedon kyselyn tuloksista (taulukko 4). Toimihenkilöiden ja työntekijöiden osalta nähdään, että suosituin sopeutumistapa on yrityksen reservien käyttö ja vähiten suosittu on puhdas työllisyyssopeutuminen. On hieman yllättävää, että puhdas palkkasopeutuminen on heidän vastauksissaan hieman toivottavampi kuin puhdas työllisyyssopeutuminen. Työllisyys- ja palkkasopeutuksen yhdistelmä on kuitenkin huomattavasti suositumpi kuin palkka- tai työllisyyssopeutuminen itsessään. Yritysten näkemyksissä korostuu myös työvoimakustannusten lasku sekä palkkoja että työllisyyttä sopeuttamalla.

Kysyttäessä, minkä vaihtoehdon vastaaja uskoo toteutuvan, ovat kaikki ryhmät melko yksimielisiä: yli kaksi kolmannesta uskoo sopeutumisen tapahtuvan työllisyyden kautta. Vaikuttaisi siis siltä, että käytännössä sopeutuminen toteutuu enemmän työllisyyden kautta kuin työnantajat ja työntekijät toivoisivat. Sopeutusmekanismeja voisi siis kehittää molempien osapuolten kannalta paremmiksi.

Johtaisiko joustavampi palkanmuodostus työehtojen polkumyyntiin?

Työnantajien etujen mukaista ei yleensä ole palkkojen leikkaaminen, vaikka yritys olisi huomattavissakin taloudellisissa vaikeuksissa. Tämä johtuu siitä, että se vaikuttaisi haitallisesti työvoiman vaihtuvuuteen ja laskisi

Taulukko 4 Sopeutuminen kysynnän laskuun

	Palkan alennus 10 %	Työllisyyden vähennys 10 %	Työvoima-kustannusten lasku 10 %	Yrityksen reservit
Vaihtoehto paras tai toiseksi paras, osuus, %				
Toimihenkilöt	28	18	68	67
Työntekijät	18	14	71	75
Yritykset	48	45	75	12
Minkä vaihtoehdon uskoo toteutuvan, %				
Toimihenkilöt	4	68	15	7
Työntekijät	5	67	15	8
Yritykset	4	70	20	6

Lähde: Vainiomäki (2005), taulukko 3.

työntekijöiden sitoutumista ja työpanosta (Campbell ja Kamlani, 1997; Bewley, 1999). Niissäkin maissa, joissa palkkojen leikkaaminen olisi mahdollista työnantajan yksipuolisella päätöksellä, on se erittäin harvinaista (Du Caju ym., 2015). Yritykset eivät myöskään halua maksaa uusille työntekijöilleen vähempää kuin vanhoille työntekijöille, vaikka laskusuhdanteessa uudet työntekijät olisivatkin valmiita hyväksymään matalammat palkat (Galuscak ym., 2012). Syynä tähän on se, että alhaisempia palkkoja ei pidettäisi reiluina ja ne todennäköisesti vaikuttaisivat negatiivisesti työntekijöiden työpanokseen (Galuscak ym., 2012). Näistä syistä ei ole perusteltua olettaa, että Suomessakaan paikallisen sopimisen lisääminen johtaisi laajamittaiseen työehtojen heikentämiseen. Se ei ole juuri koskaan yrityksen etujen mukaista.

Neuvottelujärjestelmän hajautuminen ja koordinointi eri maissa

Tässä osiossa vertailemme Suomen, Ruotsin, Tanskan ja Saksan neuvottelujärjestelmiä, ensin hajautumisen ja sitten koordinoinnin kautta. Käytämme vertailussa Jeller Visserin tietokantaa *Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts* (*ICTWSS*), mikä esittelee 55 maan tietoja vuosilta 1960–2017 (Visser, 2019). Tietokanta keskittyy kahteen pääelementtiin: i) työehtosopimusneuvotteluiden, palkanasetannan ja yhteiskuntasopimusten organisointiin ja koordinointiin, sekä ii) työntekijöiden järjestäytymiseen.

OECD:n (2019) raportin mukaan Suomi on kuulunut pääosin keskitettyjen ja koordinoitujen työehtosopimusjärjestelmien ryhmään (vuoteen 2015 saakka), kun taas Ruotsi, Tanska ja Saksa kuuluvat organisoidusti hajautettujen ja koordinoitujen työehtosopimusjärjestelmien ryhmään. Vuoden 2015 jälkeen OECD on kategorisoinut Suomen myös tähän samaan ryhmään Ruotsin, Tanskan ja Saksan kanssa.[7] Alla kuitenkin nähdään, että Suomen neuvottelujärjestelmä poikkeaa huomattavasti näistä maista hajautumisen suhteen.

Järjestäytyminen ja työehtosopimusten kattavuus

Taulukossa 5 on esitetty palkansaajien järjestäytymisaste, työnantajien järjestäytymisaste (työllisten osuudella mitattuna) sekä työehtosopimusten kattavuus. Palkansaajien järjestäytymisaste on laskenut kaikissa maissa 1990-luvun alusta. Suomessa järjestäytymisaste oli 65 prosenttia vuonna 2016 vastaavan luvun ollessa Tanskassa 67 prosenttia, Ruotsissa 62 prosenttia ja Saksassa vain 17 prosenttia. Järjestäytymisasteen lasku on ollut erityisen voimakasta Ruotsissa ja Saksassa. Työnantajien järjestäytymisestä on hankalampi saada kattavia tietoja. Taulukossa raportoidaan järjestäytyneiden työnantajien palveluksessa olevien työntekijöiden osuus kokonaistyöllisyydestä. Viimeisin tieto eri maista on vuosilta 2011–2016. Tällä mittarilla työnantajien järjestäytyminen on ollut vakaampaa osoittaen Pohjoismaissa pientä kasvua vuosituhannen alusta alkaen. Saksassa työnantajien järjestäytyminen on ollut laskussa.

Taulukko 5 Järjestäytymisasteet ja työehtosopimusten kattavuus, %

	Palkansaajien järjestäytymisaste		Työnantajien järjestäytymisaste (työllisyysosuudella mitattuna)		Työehtosopimusten kattavuus	
	1990	2016	2000/2002	Viimeisin tieto	1990	2016
Suomi	73	65	66	70	85	90
Saksa	31	17	69	60	85	56
Tanska	75	67	60	63	83	82
Ruotsi	82	62	83	88	91	90

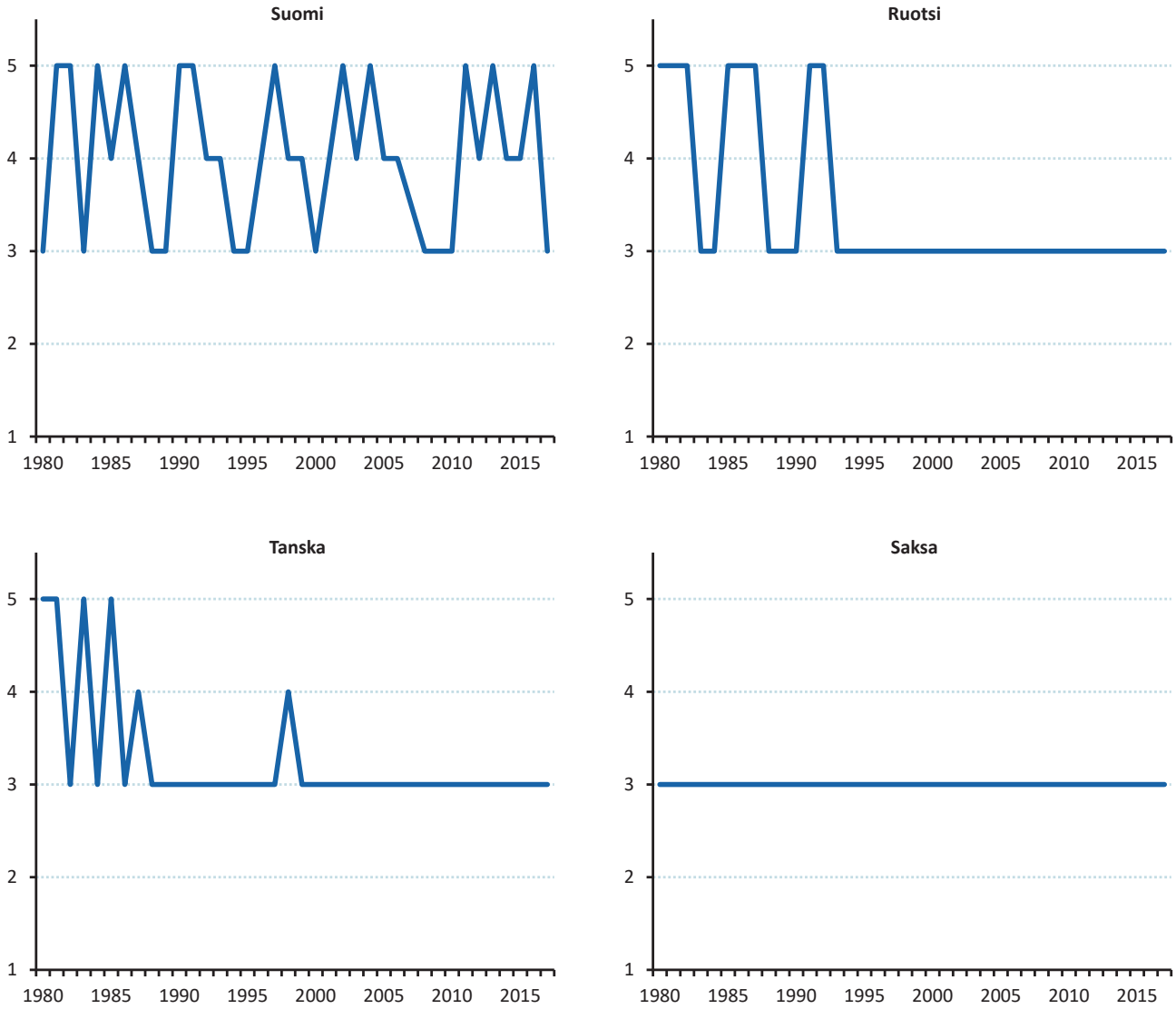
Lähde: Visser (2019).

Myös työehtosopimusten kattavuus on ollut melko vakaa Pohjoismaissa. Suomessa ja Ruotsissa kattavuus on noin 90 prosenttia, Tanskassa hieman yli 80 prosenttia ja Saksassa 56 prosenttia. Saksassa työehtosopimusten kattavuudessa on tapahtunut merkittävää laskua 1990-luvun alkuun verrattuna.

Hajautuminen

Kuvio 1 esittää Suomen, Ruotsin, Tanskan ja Saksan tason, jolla työehtosopimusneuvottelut on käyty vuosilta 1980–2017. Kuviossa 2 tullaan tarkastelemaan tasoa, jolla palkkakirjauksista sovitaan.

Kuvio 1 Pääasiallinen taso, jolla työehtosopimusneuvotteluita on käyty (kattavuuden näkökulmasta) 1980–2017



Tasot: 5 = Neuvottelut käydään pääosin keskitetysti; 4 = Neuvottelut vaihtelevat keskitetyn ja alakohtaisen tason välillä tai niitä käydään molemmilla tasoilla;3 = Neuvottelut käydään pääosin alakohtaisesti; 2 = Neuvottelut vaihtelevat alakohtaisen ja yritystason välillä tai niitä käydään molemmilla tasoilla; 1 = Neuvottelut käydään pääosin yritystasolla*.

* Neuvottelut käydään pääosin tietyllä tasolla, jos kyseinen taso kattaa vähintään kaksi kolmannesta työehtosopimusten kokonaiskattavuudesta. Jos kyseinen taso kattaa vähintään yhden kolmasosan, mutta alle kaksi kolmasosaa työehtosopimusten kattavuudesta, on kyseessä eri tasojen välimuoto (tasot 2 ja 4).

Lähde: Visser (2019).

Kuviossa 1 taso 5 kuvaa keskitettyjä järjestelmiä ja taso 1 yrityskohtaista sopimista. Näiden välissä taso 3 kuvaa toimialatasolla tehtyjä sopimuksia. Tasot 2 ja 4 ovat edellä mainittujen tasojen välimuotoja (taso 2 yrityskohtaiset ja alakohtaiset järjestelmät; taso 4 keskitetyt ja alakohtaiset järjestelmät).

Kuviosta 1 nähdään, että Suomessa ovat keskitetyt ja alakohtaiset neuvottelut vaihdelleet koko tarkasteluajanjaksolla. Suomi saa kuviossa arvon 5, kun palkankorotuksista ja työehdoista on sovittu keskitetysti keskusjärjestöjen kanssa esimerkiksi tulopoliittisissa kokonaisratkaisuissa. Keskitettyjen neuvotteluiden vaihtoehto on ollut liittokohtainen työmarkkinaratkaisu, missä eri alojen työnantaja- ja ammattiliitot ovat neuvotelleet suoraan keskenään ilman keskusjärjestöjen solmimaa ratkaisua. Viimeisen 20 vuoden aikana paikallisten neuvotteluiden merkitys on kasvanut mutta ei keskitetysti neuvoteltujen kattavien tulopoliittisten sopimusten kustannuksella (Andersen ym., 2015).

Vertailumaissa neuvottelujärjestelmä on kehittynyt toisin kuin Suomessa. Tanska luopui 1980-luvulla ja Ruotsi 1990-luvulla keskitetyistä sopimuksista, ja ne siirtyivät järjestelmään, jossa neuvottelut käydään pääasiassa alan tai toimialan tasolla. Ruotsissa ja Tanskassa alakohtaiset neuvottelut tarjoavat yleisen kehyksen, mutta jättävät tilaa alemman tason sopimuksille räätälöidä työehdot. Saksa taas on pysynyt samassa järjestelmätyypissä (taso 3) koko ajanjakson aikana. Saksassa alakohtaiset sopimukset asettavat työsuhteen ehdot, mutta useissa sopimuksissa niihin sallitaan poikkeuksia avaamislausekkeiden kautta.

Kuviosta 2 nähdään tarkastelemiemme maiden työehtosopimusneuvotteluiden tasot käytännössä vuosilta 1980–2017. Ylin taso, taso 7, kuvaa keskitettyä tasoa, joka määrittää sitovat ehdot myös muille tasoilla tehtäville sopimuksille. Tasolla 6 alakohtaiset sopimukset täsmentävät keskitettyjä sopimuksia tai poikkeavat siitä ja tasolla 5 neuvottelut käydään keskitetyllä, alakohtaisella ja yrityskohtaisella tasolla. Tasolla 4, ovat yrityskohtaiset sopimukset, mitkä täsmentävät keskitettyä sopimusta tai poikkeavat siitä. Tasolla 3 ovat sitovat alakohtaiset neuvottelut ja tasolla 2 ala- ja yrityskohtaiset neuvottelut, missä yrityskohtaiset sopimukset täsmentävät alakohtaista sopimusta tai poikkeavat siitä. Tasolla 1 sopimukset käydään yritystasolla.

Kuviosta 2 nähdään, että Suomessa palkoista sopiminen on keskitetympää kuin vertailumaissa. Suomi on pääosin liikkunut tasojen 3, 5 ja 6 välillä, eli alakohtaisten tai keskitettyjen sopimusten tasolla. Ainoastaan vuonna 2010 Suomi on ollut tasolla 2 (ala- ja yrityskohtaiset neuvottelut), koska silloin oli liittokierros ja useissa sopimuksissa oli yrityskohtaisia palkankorotuseriä.

Vertailumaissa neuvottelujärjestelmät ovat hajautuneet huomattavasti Suomea enemmän. Ruotsi (vuodesta 1993) ja Tanska (vuodesta 1988) ovat olleet tasolla 2, eli yrityskohtaiset sopimukset ovat täsmentäneet tai poikenneet alakohtaisista sopimuksista. Ainoa poikkeus on Tanskan vuoden 1998 hyppäys tasolle 5, mikä johtuu konfliktista, jossa työntekijät hylkäsivät odottamattomasti sovitteluehdotuksen ja valtion oli puututtava työehtosopimuksiin (Lind, 2019).

Saksassa on ollut alakohtaiset neuvottelut vuoteen 1992 asti, jonka jälkeen on siirrytty enemmän yrityskohtaiseen neuvotteluun, missä yrityskohtaiset sopimukset täsmentävät alakohtaista sopimusta tai poikkeavat siitä (taso 2).

Ruotsissa, Tanskassa ja Saksassa neuvottelujärjestelmät hajautuivat 1990-luvulle tultaessa, kun taas Suomessa järjestelmä pysyi pääosin ennallaan. Seuraavaksi käsittelemme tarkemmin neuvottelujärjestelmän hajautumista Ruotsissa, Tanskassa ja Saksassa.

Ruotsi

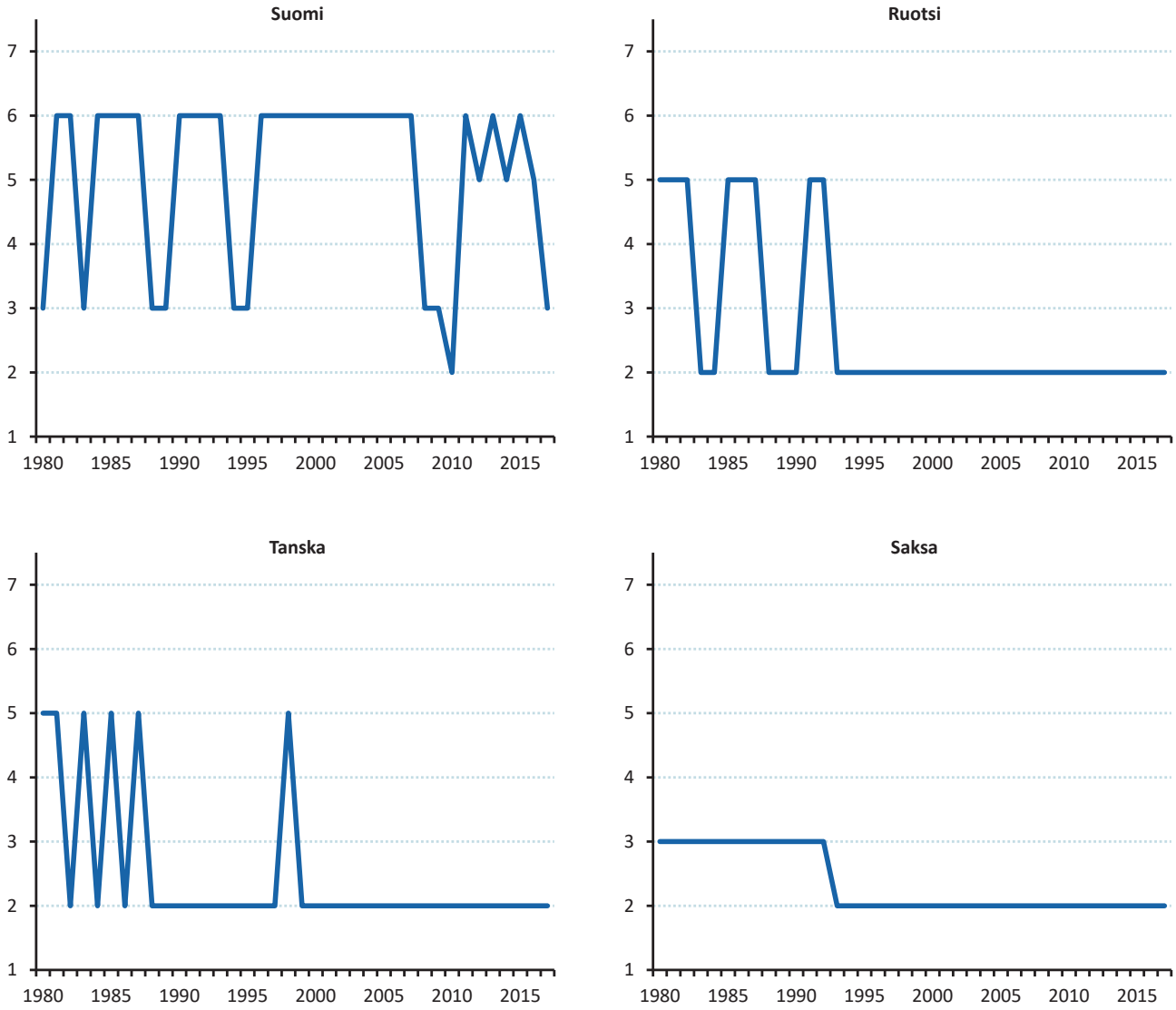
Ruotsissa paikallisen sopimisen taso riippuu työehtosopimisen tyypistä, sillä ne määrittävät, kuinka paljon pelivaraa paikalliselle sopimiselle jää. Paikalliset neuvottelut käydään työrauhan vallitessa. Työehtosopimustyypit voidaan jakaa seitsemään eri luokkaan, jotka esitetään taulukossa 6 (Medlingsinstitutet, 2019).

Ensimmäisessä kolmessa järjestelmässä palkankorotuksista sovitaan paikallisesti, mutta toteutustapa vaihtelee. Numerottomissa sopimuksissa palkankorotuksista sovitaan kokonaan paikallisesti. Toisessa mallissa on perälauta palkankorotusvaran suuruudelle, jos paikallisesti ei päästä sopimukseen. Kolmannessa mallissa on lisäksi jonkinlainen yksilöllinen palkankorotustakuu. Näiden kolmen järjestelmän piirissä on 43 prosenttia palkansaajista. Numerottomat sopimukset ovat tyypillisimpiä julkisella sektorilla. Työntekijäliitot eivät ole solmineet tällaisia sopimuksia, eikä niitä ole myöskään teollisuudessa (Kjellberg, 2019).

Palkkapottijärjestelmissä työehtosopimuksessa sovitaan palkankorotusten kustannusvaikutuksesta, mutta korotusten jakautumisesta päätetään yritystasolla. Näissä järjestelmissä voi olla palkankorotustakuu tai jonkinlainen perälauta. Palkkapottijärjestelmien piirissä on 34 prosenttia palkansaajista.

Yleiskorotusjärjestelmissä keskeinen palkankorotuselementti on kaikille yhtä suuri yleiskorotus ja siihen voi liittyä myös paikallisesti jaettava palkkapotti. Puhtaiden yleiskorotusjärjestelmien piirissä on 9 prosenttia palkansaajista, ja käytännössä he ovat yksityisen sektorin työntekijöitä. Myös yleiskorotusjärjestelmät palkkapotilla koskevat käytännössä vain yksityisen sektorin työntekijöitä.

Kuvio 2 Neuvotteluiden taso, joka määrittää palkkakirjaukset työehtosopimuksissa 1980–2017



Tasot: 7 = Keskitetty taso, joka määrittää sitovat ehdot myös muille tasoilla tehtäville sopimuksille; 6 = Keskitetty ja alakohtainen taso, alakohtaiset sopimukset täsmentävät keskitettyä sopimusta tai poikkeavat siitä; 5 = Keskitetty, alakohtainen ja yrityskohtainen, missä yrityskohtaiset sopimukset täsmentävät alakohtaista sopimusta tai poikkeavat siitä ja alakohtaiset sopimukset, jotka täsmentävät keskitettyä sopimusta tai poikkeavat siitä; 4 = Keskitetty ja yrityskohtainen, missä yrityskohtaiset sopimukset täsmentävät keskitettyä sopimusta tai poikkeavat siitä; 3 = Alakohtainen, joka määrittää sitovat ehdot; 2 = Ala- ja yrityskohtainen, missä yrityskohtaiset sopimukset täsmentävät alakohtaista sopimusta tai poikkeavat siitä; 1 = Yrityskohtainen.

Lähde: Visser (2019).

Vuonna 2018 jonkinlainen yksilökohtainen palkankorotustakuu oli 40 prosentilla palkansaajista. Yksityisellä sektorilla vastaava luku oli 62 prosenttia ja yksityisen sektorin työntekijöillä 82 prosenttia. (Kjellberg, 2019)

Tanska

Tanskassa on alakohtaiset työehtosopimukset asetettavat työsuhteen ehdoille vähimmäistasot, ja määrittävät myös, miten ja milloin yritystasolla voidaan poiketa alakohtaisesta sopimisesta (Ibsen ja Keune, 2018). Ammattiliittojen, työnantajajärjestöjen ja tärkeimpien poliittisten puolueiden välillä on yhteinen näkemys siitä, että valtion olisi puututtava mahdollisimman vähän Tanskan järjestelmään lainsäädännön avulla (Lind, 2019).

Tanskassa neuvottelujärjestelmän hajautumisprosessi alkoi vuonna 1989 työnantajien aloitteesta. Työnantajapuoli vaati muutoksia, koska lisääntynyt kansainvälistyminen ja teknologiset muutokset tarkoittivat, että vanha järjestelmä ei ollut riittävän joustava yritysten erilaisiin tarpeisiin. Työntekijäpuoli ei vastustanut hajauttamista, osittain sillä perusteella, että työvoiman kysyntä saattaisi kärsiä, jos yrityksille ei annettaisi enemmän joustavuutta, ja osittain siitä syystä, että samassa yhteydessä otettiin käyttöön uusia eläkkeisiin, hoitovapaisiin ja työnantajan tarjoamaan koulutukseen liittyviä järjestelmiä. (Dahl ym., 2013)

Tanskassa on neljä erilaista palkanasetantajärjestelmää (Dahl ym., 2013; Lind, 2019):

1. Järjestelmä, jossa alakohtainen työehtosopimus määrittää palkat, eikä niistä voi poiketa yritystasolla.
2. Järjestelmä, jossa alakohtainen työehtosopimus määrittää vähimmäispalkan, joka on tarkoitettu käytettäviksi vain ei-kokeneille työntekijöille, kun taas kokeneemmille maksetaan henkilökohtainen palkkalisä[8].

Taulukko 6 Palkansaajien osuudet eri sopimustyypeissä vuonna 2018, %

Sopimusmalli	Työntekijöiden osuus toimialoittain (%) Yksityinen sektori	Julkinen sektori	Kaikki sektorit
1. Paikallinen palkanmuodostus ilman keskitettyjä rajoituksia	10	47	23
Työntekijät	0	0	0
Toimihenkilöt	24	79	49
2. Paikallinen palkanmuodostus perälaudalla palkankorotusvaran suuruudesta	14	13	14
Työntekijät	5	2	4
Toimihenkilöt	27	21	24
3. Paikallinen palkanmuodostus perälaudalla palkankorotusvaran suuruudesta ja jonkinlainen yksilöllinen takuu	9	0	6
Työntekijät	3	0	2
Toimihenkilöt	17	0	9
4. Palkkapotti ilman yksilöllistä takuuta	14	40	24
Työntekijät	13	98	37
Toimihenkilöt	17	0	9
5. Palkkapotti yksilöllisellä takuulla tai perälaudalla	16	0	10
Työntekijät	18	0	13
Toimihenkilöt	14	0	8
6. Yleiskorotus ja palkkapotti	23	0	15
Työntekijät	39	0	28
Toimihenkilöt	0	0	0
7. Yleiskorotus	14	1	9
Työntekijät	22	0	16
Toimihenkilöt	1	1	1

Lähde: Kjellberg (2019).

3. Järjestelmä, jossa alakohtainen työehtosopimus määrittää vähimmäispalkan, joka tulee maksaa kaikissa olosuhteissa.
4. Yritystason neuvottelut, jossa palkat neuvotellaan ilman keskitetysti sovittuja palkkatasoja (numerottomat sopimukset).

Joustavien järjestelmien (2–4) piirissä on noin 85 prosenttia palkansaajista, joista kokonaan yrityskohtaisten neuvotteluiden piirissä on noin 20 prosenttia. Toisin kuin Ruotsissa, Tanskassa myös työntekijöitä on numerottomien sopimusten piirissä. Järjestelmissä 2–3 maksettavat palkanlisät voivat olla henkilö- tai ryhmäkohtaisia. (Ibsen ja Keune, 2018)

Paikalliset neuvottelut käydään yrityksen edustajan ja ammattiliiton edustajan (tyypillisesti luottamusmies) välillä työrauhan vallitessa. Paikalliset neuvottelut käydään yleensä kerran vuodessa, eli useammin kuin alakohtaiset työehtosopimukset, jotka neuvotellaan tyypillisesti kahden vuoden välein. Palkkojen lisäksi työajoista sovitaan usein paikallisesti. (Ibsen ja Keune, 2018)

Saksa

Saksassa on vuodesta 1949 lähtien duaalimallin mukaisesti sovittu työehdoista alakohtaisissa työehtosopimuksissa, ja yritysneuvostot ovat tulkinneet ja soveltaneet sopimuksia (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020). Saksan neuvottelujärjestelmä on hajautunut 1990-luvulta alkaen, ja hajautumisessa on sekä organisoidun että organisoitumattoman hajautumisen piirteitä (Müller ja Schulten, 2019).

Saksa poikkeaa Ruotsista ja Tanskasta siinä, että organisoitu hajautuminen on tapahtunut avaamislausekkeiden kautta. Niiden avulla yritystason sopimukset voivat poiketa alaspäin asetetuista palkoista ja työehdoista (vrt. esim. Tanskaan, jossa vähimmäistaso). Perinteisesti avaamislausekkeita oli tarkoitus käyttää väliaikaisesti silloin, kun yritys oli vakavasti taloudellisissa ongelmissa, mutta vuodesta 2004 yritykset ovat käyttäneet avaamislausekkeita yleisemmin työvoimakustannusten alentamiseksi (OECD, 2019).

Saksassa työehtosopimuksissa on ollut niin sanottuja avaamislausekkeita 1990-luvun puolesta välistä saakka. Lausekkeiden käyttö on yleistä, ja esimerkiksi vuonna 2010 niitä oli käyttänyt noin 58 % yrityksistä (Bispinck ja Schulten, 2011). Taulukossa 7 on esitetty, minkälaisista asioista Saksassa on sovittu paikallisesti. Siitä nähdään, että työajat ja palkat ovat olleet tyypillisimpiä sopimisen kohteita.

Saksalaiset yritykset pystyvät avaamislausekkeiden avulla sopeutumaan aiempaa joustavammin toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin. Avaamislausekkeilla onkin ollut huomattava vaikutus saksalaisten yritysten kilpailukyvyn parantumisessa 2000-luvulla (Dustmann ym., 2014).

Suuret yritykset käyttävät avaamislausekkeita pieniä useammin (Schulten ja Bispinck, 2018). Tämä johtuu siitä, että avaamislausekkeiden käytölle on tiukkoja ehtoja. Pienet yritykset eivät voi aina käyttää avaamislausekkeita, sillä niillä ei ole valmiuksia siihen tai niissä ei ole työntekijöiden edustusta. Tämä voi olla kilpailun kannalta ongelmallista, sillä käytännössä työsuhteen ehdot voivat olla edullisemmat suurille yrityksille (OECD, 2019).

Organisoitumaton hajautuminen näkyy siinä, että työehtosopimusten kattavuus on laskenut merkittävästi. Esimerkiksi vähittäiskaupansektorilla hajauttaminen on ollut vähemmän järjestäytynyttä, koska ammattiliitot ja yritysneuvostot ovat vähemmän yleisiä ja työnantajat ovat mieluummin valinneet ei-sitovia jäsenyyksiä työnantajajärjestöön tai eronneet työnantajajärjestöistä. Rajoitettu yleissitovuus on myös osaltaan johtanut neuvottelujen kattavuuden vähenemiseen Saksassa.

Taulukko 7 Avaamislausekkeiden käyttö saksalaisissa yrityksissä vuonna 2010, prosenttia avaamislausekkeita käyttäneistä yrityksistä

Työaikojen vaihtelu	33
Työajan lisääminen	18
Työajan tilapäinen vähentäminen	7
Alkupalkkojen alentaminen	16
Vuosibonusten alentaminen tai lykkääminen	14
Sovittujen palkankorotusten lykkääminen	13
Peruspalkkojen alentaminen	6
Vuosilomakorvausten leikkaaminen	9

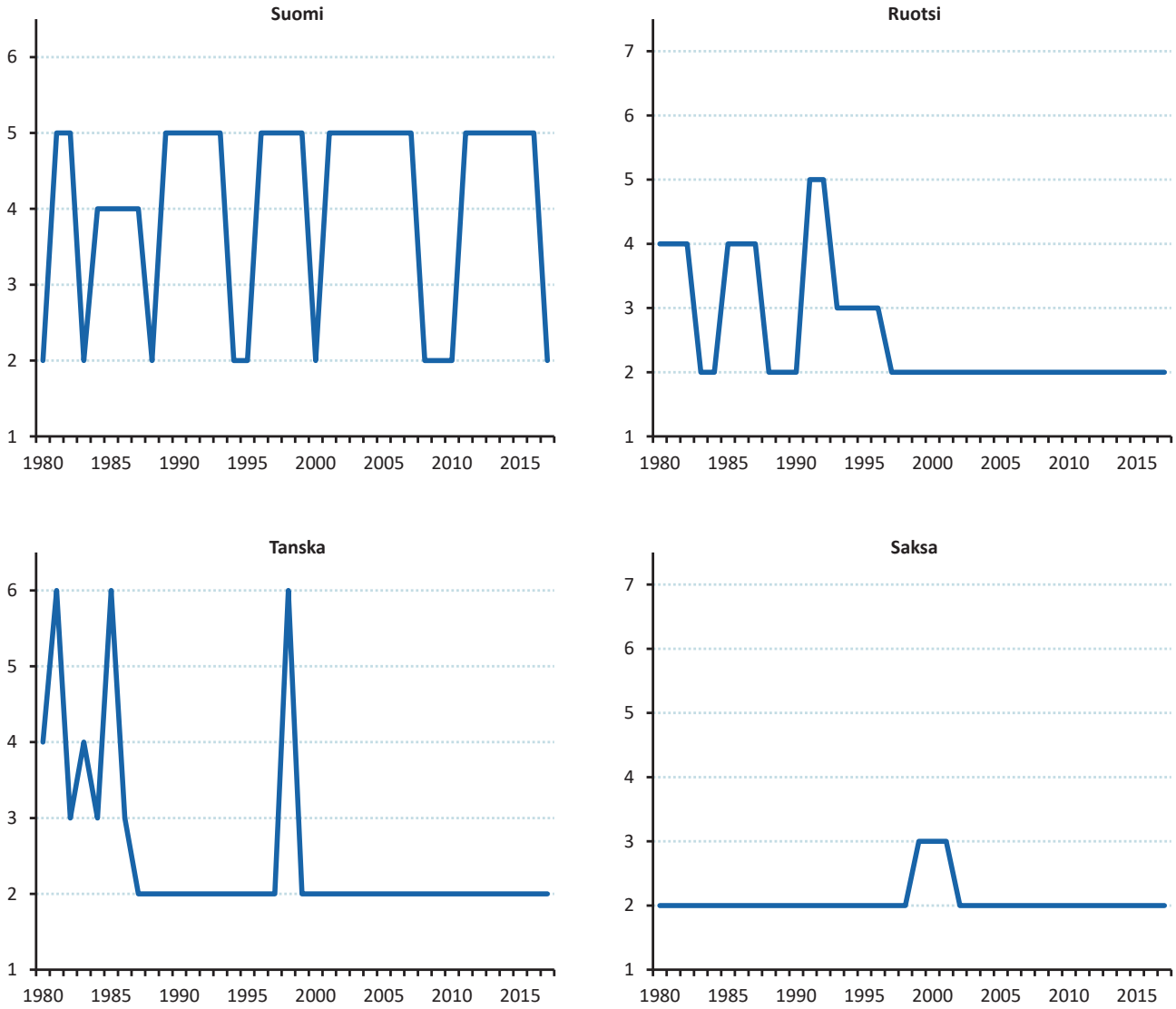
Lähde: Bispinck ja Schulten (2011).

Koordinointi

Kuvio 3 kuvaa neuvottelujen koordinoinnin tyyppiä vuosilta 1980–2017, missä alin taso (taso 0) edustaa tyyppiä, jossa ei ole selkeää koordinointitapaa ja ylin taso (taso 6) edustaa tyyppiä, jossa valtio on määräävässä asemassa. Näiden tasojen väliin jäävät tyypit: mallineuvottelut (taso 2), järjestöjen sisäinen koordinointi eli epämuodollinen keskittäminen (taso 3), tyyppi, missä keskusjärjestöt koordinoivat (taso 4), ja tyyppi, missä ovat valtion tukemat neuvottelut (sisältäen yhteiskuntasopimukset) (taso 5).

Suomi on koko ajanjaksolla vaihdellut tasojen 5 ja 2 välillä. Kuviosta on nähtävissä keskitettyjen ja liittokierrosten vaihtelu. Suomessa alakohtaiset sopimukset ovat olleet hallitsevia ja niiden välinen palkkakoordinaatio on ollut voimakasta (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020). Koor-

Kuvio 3 Neuvotteluiden koordinoinnin tyyppi 1980–2017



Tasot: 6 = Valtion määräämät neuvottelut (ml. lakisääteinen palkanasetanta ilman neuvotteluita); 5 = Valtion tukemat neuvottelut (ml. yhteiskuntasopimukset); 4 = Keskusjärjestöt koordinoivat; 3 = Järjestöjen sisäinen koordinointi (epämuodollinen keskittäminen); 2 = Mallineuvottelut; 1 = Valtion palkkasignaalit (julkisen sektorin palkat, minimipalkat); 0 = Ei selkeää koordinointitapaa.

Lähde: Visser (2019).

dinaatioon on pyritty joko keskitetyillä sopimuksilla tai sillä, että muut alat ovat seuranneet päänavaajan linjaa.

Suomen neuvottelujärjestelmä poikkeaa Ruotsista, Tanskasta ja Saksasta myös koordinaation osalta.

Ruotsissa keskusjärjestöjen koordinoinnista luovuttiin 1990-luvulle tultaessa. Kuviossa 3 Ruotsi on ollut tasolla 2 vuodesta 1997. Ruotsissa neuvottelut joutuivat konfliktiin 1995, ja tämän seurauksena palkat nousivat enemmän kuin ulkomailla huolimatta korkeasta työttömyydestä ja jatkuvista talousvaikeuksista (Andersen ym., 2015). Tämän seurauksena teollisuuden ammattiliitot kutsuivat työnantajakollegansa vuonna 1996 laatimaan uutta neuvottelujärjestelyä, ja tämä johti teollisuussopimukseen (*Industriavtalet*) vuonna 1997. Teollisuussopimus edustaa avoimen sektorin vientialoja ja se toimii palkankorotuslinjan asettajana koko työmarkkinakentälle tarkastelemalla tuottavuutta ja palkkakehitystä muissa maissa. Mitään virallista sopimusta ei ole tehty siitä, että teollisuussopimuksen asettama palkkanormi koskee koko ruotsalaista työmarkkinakenttää. Keskusjärjestöjen rooli on pitää jäsenliittonsa tämän mallin takana (Kjellberg, 2019). Vuonna 2000 perustetun sovittelulaitoksen (Medlingsinstitutet) tehtävänä on ylläpitää teollisuussopimusta, ja sovittelumenettelyllä onkin ollut merkittävä vaikutus koordinaatioon Ruotsissa (Ibsen, 2016).

Tanskassa 1980-luvulla koordinaatio tapahtui osin valtion toimesta ja osin keskusjärjestöjen toimesta. Vuodesta 1987 eteenpäin Tanskassa on vientisektori toiminut palkankorotuslinjan asettajana. Ainoan poikkeuksen muodostaa vuosi 1998, jolloin työntekijät hylkäsivät odottamattomasti sovitteluehdotuksen ja valtion oli puututtava työehtosopimuksiin (Lind, 2019).

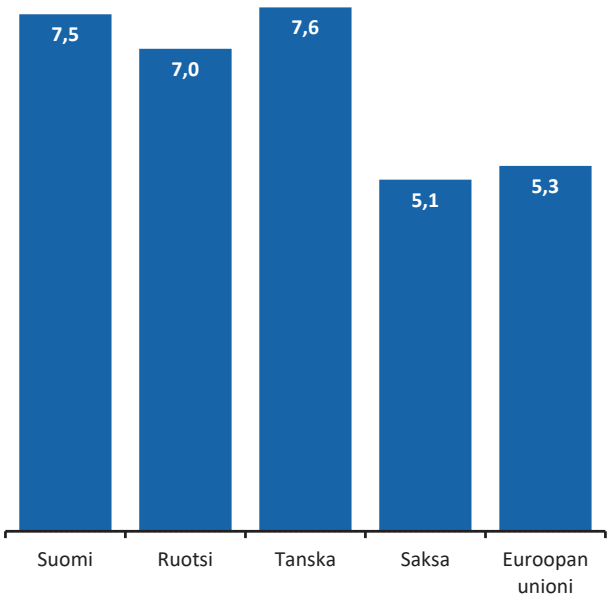
Saksa on vähemmän koordinoitu kuin Tanska ja Ruotsi (Ibsen ja Keune, 2018). Koordinointi tapahtuu kullakin alueella sektoreittain horisontaalisesti, ja vertikaalista koordinaatiota on tapahtunut vain palvelualoilla (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020). Metalli- ja koneteollisuus määräävät muiden teollisuudenalojen työehtosopimusten raamit (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020). Saksa on ollut koko ajanjakson ajan mallineuvotteluiden piirissä, paitsi vuosina 1999–2001 se oli tasolla 3 (järjestöjen sisäinen koordinointi), sillä vuonna 1999 luotiin uusi kolmikantajärjestelmä ja sen mukana ”työ-, koulutus- ja kilpailukykyliittouma” kansallisella tasolla, joissa neuvotteluissa oli mukana liittohallituksen jäseniä, ammattiliitot sekä työnantajien ja liike-elämän edustajia (Schulten, 1999).

Työelämän suhteet kansainvälisessä vertailussa

Hyvin toimiva neuvottelujärjestelmän hajautuminen edellyttää toimivia työelämän suhteita. Addison (2016) korostaa luottamuksen merkitystä ja Dustmann ym. (2014) esittävät, että Saksassa perinne työntekijöiden osallistumisesta on ollut edellytys hajautumiselle. Suomalaisessa keskustelussakin usein korostetaan luottamuksen ja osallistumisen merkitystä menestyksekkäälle paikalliselle sopimiselle. Seuraavaksi käsittelemme työelämän suhteita kansainvälisessä vertailussa.

Kuviossa 4 käsitellään luottamusta. Kuvio perustuu Eurofoundin kyselyyn, jossa kysyttiin yleisestä ihmisten välisestä luottamuksesta. Kuviossa esitetään työllisten

Kuvio 4 Luottamus on Suomessa korkealla tasolla



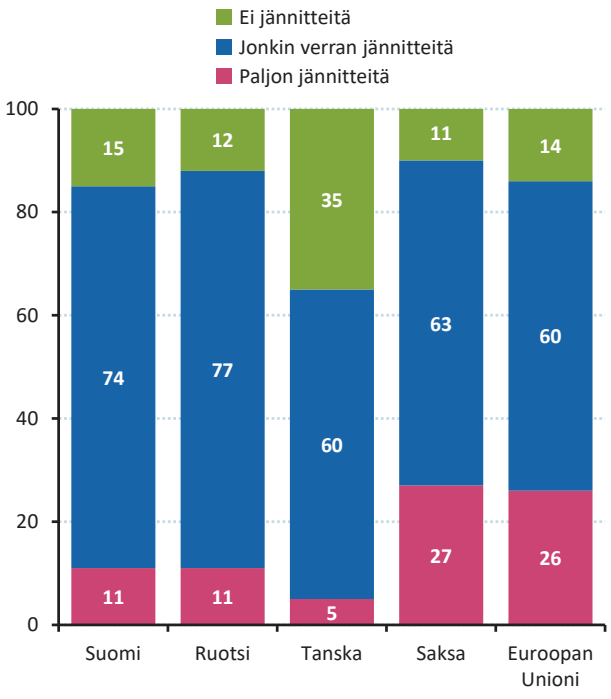
Sanoisitteko, yleisesti ottaen, että suurimpaan osaan ihmisistä voi luottaa, vai oletteko sitä mieltä, että kanssakäynnissä ihmisten kanssa ei voi olla liian varovainen? Vastatkaa asteikolla 1–10, jossa 1 tarkoittaa, että ei voi olla liian varovainen, ja 10 tarkoittaa, että suurimpaan osaan ihmisistä voi luottaa.

Lähde: Eurofound: European Quality of Life Survey (2016).

vastaukset Suomen, Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Euroopan unionin osalta. Kuviosta nähdään, että luottamus on Suomessa erittäin korkealla tasolla. Se on samaa luokkaa Tanskan kanssa ja korkeampi kuin Ruotsissa tai Saksassa. Ylipäätään Pohjoismaissa luottamus on eurooppalaisittain erittäin korkealla tasolla.

Kuvio 4 käsitteli yleistä luottamusta, mutta kaikista mielenkiintoisinta olisi tietää luottamuksesta työpaikoilla. Tästä ei valitettavasti ole tietääksemme olemassa tilastotietoa, mutta Eurofoundin kyselyssä kysytään jännitteistä johtoportaan ja työntekijöiden välillä (kuvio 5). Suomessa koetut jännitteet ovat eurooppalaisittain erittäin matalalla tasolla. Suomessa vain 11 prosenttia vastaajista koki, että jännitteitä on paljon, vastaavan luvun ollessa Euroopan unionissa 26 prosenttia. Pohjoismaisessa vertailussa suomalaiset kokevat jännitteitä johdon ja työntekijöiden välillä suurin piirtein yhtä paljon kuin ruotsalaiset, mutta hieman enemmän kuin tanskalaiset.

Kuvio 5 Suomessa on eurooppalaisittain vähän jännitteitä johdon ja työntekijöiden välillä, %



Kaikissa maissa ilmenee joskus jännitteitä eri sosiaaliryhmien välillä. Kuinka paljon teidän mielestänne seuraavien ryhmien välillä on jännitteitä? Tässä esitetään vastaukset ryhmien "Johtoporras ja työntekijät" osalta.

Lähde: Eurofound: European Quality of Life Survey (2016).

Eurofound on myös selvittänyt työntekijöiden osallistumista päätöksentekoon (Eurofound ja Cedefop, 2020, luku 12). He luokittelevat toimipaikat neljään luokkaan sen perusteella minkälaisia osallistamisen kanavia yritykset käyttävät, kuinka paljon työntekijät voivat vaikuttaa päätöksentekoon, ja kuinka johto suhtautuu työntekijöiden osallistumiseen. Nämä neljä luokkaa ovat: 1) Säännöllinen, merkittävä osallistuminen, 2) Epäsäännöllinen kohtalainen osallistuminen, 3) Kokousorientoitunut, rajattu osallistuminen, 4) Vähäiset keinot, vähäinen osallistuminen. Suomi on Eurofoundin tulosten mukaan Ruotsin ja Tanskan ohella Euroopan johtavia maita työntekijöiden osallistumisessa (Eurofound ja Cedefop, 2020, Figure 68). Saksa sijoittuu tässä vertailussa EU-maiden keskiarvon alapuolelle. Suomessa noin 45 prosenttia toimipaikoista kuuluu luokkaan "säännöllinen, merkittävä osallistuminen" vastaavan luvun ollessa Ruotsissa ja Tanskassa noin 55 prosenttia. Vähäisen osallistumisen ryhmään Suomessa kuuluu noin 5 prosenttia toimipaikoista, Ruotsissa ja Tanskassa hieman vähemmän.

Eurofound luokittelee toimipaikkoja myös sosiaalinen vuoropuhelun (social dialogue) suhteen (Eurofound ja Cedefop (2020), luku 13). Tätä mitataan työntekijöiden edustuksella toimipaikalla, työnantajajärjestöön kuulumisella, työehtosopimusten kattavuudella, työnantajien näkemyksillä sosiaalisesta vuoropuhelusta ja luottamuksesta työntekijöiden edustukseen, työntekijöiden edustuksen vaikutusvallalla ja työtaisteluiden yleisyydellä. He jakavat toimipaikat kolmeen ryhmään näiden tekijöiden perusteella. Sosiaalisen vuoropuhelun luokat ovat 1) osallistava, luottava ja vaikutusvaltainen, 2) kohtalainen luottamus ja vaikutusvalta, 3) huonot suhteet, vähän vaikutusvaltaa. Suomi on tälläkin mittarilla Euroopan kärkimaiden joukossa (Eurofound ja Cedefop, 2020, Figure 78). Suomessa lähes 60 prosenttia toimipaikoista kuuluu luokkaan "osallistava, luottava ja vaikutusvaltainen". Tämä luku on hieman korkeampi kuin Ruotsissa, mutta matalampi kuin Tanskassa. Saksassa vastaava luku on vain hieman yli 40 prosenttia. Huonojen suhteiden luokkaan Suomessa kuuluu vain noin 5 prosenttia toimipaikoista. Tämä luku on pienempi kuin Saksassa tai Ruotsissa, mutta suurempi kuin Tanskassa.

Suomessa on siis hyvät työelämän suhteet mitattuna luottamuksella, ristiriitojen kokemuksella, työntekijöiden osallistumisella tai sosiaalisen vuoropuhelun laadulla. Näiden tilastojen mukaan Suomessa pitäisi olla samankaltaiset edellytyksen kuin Ruotsissa ja Tanskassa neuvottelujärjestelmän hajautumiselle.

Yhteenveto

Työehtosopimusneuvotteluiden kansainvälisessä vertailussa keskeisiä käsitteitä ovat neuvotteluiden taso ja koordinaatio. Neuvotteluiden taso on Euroopassa siirtynyt lähemmäs yritystasoa viime vuosikymmenien aikana, mitä kutsutaan neuvottelujärjestelmän hajautumiseksi. Työehtosopimusneuvotteluiden koordinaatiolla puolestaan tarkoitetaan sitä, että eri neuvotteluosapuolet koordinoivat palkankorotuksia ottaen huomioon korotusten makrotaloudelliset vaikutukset. Hajautuminen ja koordinaatio eivät ole toistensa vastakohtia, vaan hajautuneet järjestelmät voivat olla tiukasti koordinoituja, kuten esimerkiksi Tanskassa tai Japanissa.

Tutkimukset neuvottelujärjestelmän, työllisyyden, tuottavuuden ja palkkojen välisestä yhteydestä eivät pysty osoittamaan syy-seuraussuhdetta ja tutkimuksia on melko vähän. Tutkimusten perusteella ei siis voida sanoa, miten neuvottelujärjestelmän muutokset vaikuttaisivat työllisyyteen, tuottavuuteen tai palkkoihin. Tämä on aihepiiri, josta Euroopassa kaivattaisiin merkittävästi lisää tutkimusta, sillä monissa maissa neuvottelujärjestelmät ovat hajautuneet.

Olemassa olevien tutkimusten tulokset voidaan tiivistää seuraavasti:

1. Koordinoidut neuvottelujärjestelmät (ml. organisoidusti hajautetut ja koordinoidut) ovat yhteydessä korkeaan työllisyysasteeseen ja pienempiin palkkaeroihin.
2. Keskitetyt neuvottelujärjestelmät ovat yhteydessä hitaampaan tuottavuuskasvuun.
3. Neuvottelujärjestelmän hajautuminen on yhteydessä korkeampiin palkkoihin.

Teoreettisissa tutkimuksissa on esitetty näkemys, että alakohtaiset työehtosopimukset voivat nopeuttaa tuottavuuskasvua lisäämällä ns. luovaa tuhoa. Tämä on teoreettisesti hyvin perustelu näkökohta, mutta empiiristä näyttöä mekanismin voimakkuudesta ei ole. Toisaalta sama mekanismi tuottaa alhaisemman työllisyyden ja voi johtaa korkeampaan työttömyyteen. Vaikutus kokonaistuotantoon jää siis epäselväksi.

Neuvottelujärjestelmä vaikuttaa myös olennaisesti siihen, miten taloutta kohtaaviin sokkeihin pystytään sopeutumaan. Suomessa palkat ovat kansainvälisesti vertaillen jäykkiä, ja tämä on erityisen ongelmallista EMU-oloissa, jossa Suomella ei ole itsenäistä raha- ja valuuttakurssipolitiikkaa. Suomessa sopeutuminen taloutta kohtaaviin sokkeihin tapahtuu enemmän työllisyyden kuin palkkojen kautta. Työmarkkinaosapuolten näkemykset olisivat kuitenkin suotuisia nykyistä suuremmalle palkkasopeutumiselle.

Olemassa olevan tutkimuksen perusteella huoli neuvottelujärjestelmän hajautumisen johtamisesta työehtojen polkumyyntiin ei ole perusteltu. Tähän on kaksi syytä. Ensiksi, tutkimukset ovat myös osoittaneet, että työehtojen heikentäminen on erittäin harvoin yritysten etujen mukaista, sillä se vaikuttaisi negatiivisesti työntekijöiden työpanokseen ja parhaiden työntekijöiden lähtöön. Toiseksi, tutkimuksissa ei ole juurikaan viitteitä siitä, että hajautuminen olisi ollut yhteydessä heikompaan ansiokehitykseen. Ainostaan Saksasta on näyttöä siitä, että ansiokehitys on ollut hitaampaa yrityksen siirtyessä kokonaan työehtosopimusten ulkopuolelle.

Toimintaympäristön muuttumisesta huolimatta Suomen neuvottelujärjestelmä on pysynyt huomattavan vakaana 1980-luvulta verrattuna Ruotsiin, Tanskaan ja Saksaan. Suomessa neuvotteluiden taso ja koordinointi on pysynyt lähes ennallaan 1980-luvulta nykypäivään, kun taas vertailumaissa järjestelmät hajautuivat 1990-luvulle tultaessa.

Ruotsissa ja Tanskassa siirryttiin järjestelmiin, joissa alakohtaisia työehtosopimuksia täydentävät työrauhan vallitessa käytävät yritystason neuvottelut. Ruotsissa ja Tanskassa siirryttiin myös keskusjärjestötason koordinoinnissa mallineuvotteluihin. Näissä maissa vientisektori asettaa palkankorotusnormin, jota muut alat seuraavat. Sovittelujärjestelmä tukee mallineuvottelukoordinaatiota merkittävällä tavalla. Saksassa hajautuminen tapahtui avaamislausekkeiden kautta. Ne sallivat tietyin ehdoin yrityskohtaiset poikkeamiset alakohtaisesta työehtosopimuksesta. Saksassa hajautumista on tapahtunut myös työehtosopimusten kattavuuden laskun kautta. Saksassa on pitkä perinne vientisektorin asettamasta palkankorotusnormista.

Suomessa on eurooppalaisessa vertailussa korkea luottamus, koetaan vähän ristiriitoja johdon ja työntekijöiden välillä, työntekijöillä on paljon osallistumismahdollisuuksia työpaikoilla ja sosiaalinen vuoropuhelu on kehittynyttä. Nämä tekijät tukisivat neuvottelujärjestelmän hajautumista Suomessakin.

Viitteet

1 Traxler (2003) käsittelee myös Japanin yrityssektorin erityispiirteitä, jotka selittävät voimasta koordinaatiota.

2 http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2007912-med-instruktion-for_sfs-2007-912

3 Tässä OECD:n termi ”predominantly centralized” on käännetty suoraan, vaikka Suomessa keskitetyillä neuvotteluilla tarkoitetaan keskusjärjestötason sopimista.

4 Seifert ja Massa-Wirth (2005) kuvaavat työllisyys- ja kilpailukykysopimuksia tarkemmin.

5 Espanjaa koskevia tutkimuksia ovat Canal Domínguez ja Gutiérrez (2004), Card ja de la Rica (2006) sekä Plasman ym. (2007); Saksaa koskevia tutkimuksia ovat Fitzenberger ym. (2013) ja Gürtzgen (2016); Tanskaa koskevia tutkimuksia ovat Dahl ym. (2013) ja Plasman ym. (2007); Belgiaa koskevia ovat Rycx (2003) ja Plasman ym. (2007); ja Portugalia käsittelee Cardoso ja Portugal (2005).

6 Tämä osio perustuu kirjoitukseen Kauhanen (2019).

7 Vuonna 2015 työnantajien keskusjärjestö EK vetäytyi keskitetystä työehtosopimusjärjestelmästä ja tämän vuoksi paikallisen sopimisen oletettiin lisääntyvän (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020). Vuonna 2016 kilpailukykysopimuksen mukaan katto-organisaatiot sitoutuivat edistämään omien alojensa paikallista sopimista liittotasonneuvotteluissa (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020).

8 Käytännössä henkilökohtainen palkkalisä neuvotellaan usein yhdessä ammattiliiton edustajien kanssa (Dahl ym., 2013).

Kirjallisuus

Abbritti, M. ja Fahr, S. (2013). Downward wage rigidity and business cycle asymmetries. Journal of Monetary Economics, 60(7), 871–886.

Addison, J. T. (2016). Collective bargaining systems and macroeconomic and microeconomic flexibility: The quest for appropriate institutional forms in advanced economies. IZA Journal of Labor Policy, 5(1), 19.

Addison, J. T., Teixeira, P., Evers, K. ja Bellmann, L. (2017). Contract innovation in germany: An economic evaluation of pacts for employment and competitiveness. British Journal of Industrial Relations, 53(3), 500–526.

Alho, K. E., Heikkilä, A., Lassila, J., Pekkarinen, J., Piekkola, H. ja Sund, R. (2003). Suomalainen sopimusjärjestelmä – Työmarkkinaosapuolten näkemykset. Etla B203, Taloustieto Oy, Helsinki.

Andersen, S. K., Ibsen, C. L., Alsos, K., Nergaard, K. ja Sauramo, P. (2015). Changes in wage policy and collective bargaining in the nordic countries–comparison of Denmark, Finland, Norway and Sweden. Teoksessa G. Van Gyes ja T. Schulten (toim.), Wage bargaining under the new european economic governance (s. 139). Brussels: ETUI.

Barth, E., Moene, K. O. ja Willumsen, F. (2014). The scandinavian model – an interpretation. Journal of Public Economics, 117, 60–72.

Bewley, T. F. (1999). Why wages don’t fall during a recession. Cambridge: Harvard University Press.

Bispinck, R. ja Schulten, T. (2011). Sector-level bargaining and possibilities for deviations at company level: Germany. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Campbell, C. M. ja Kamlani, K. S. (1997). The reasons for wage rigidity: Evidence from a survey of firms. Quarterly Journal of Economics, 112(3), 759–789.

Canal Domínguez, J. F. ja Gutiérrez, C. R. (2004). Collective bargaining and within-firm wage dispersion in Spain. British Journal of Industrial Relations, 42(3), 481–506.

Card, D. ja de la Rica, S. (2006). Firm-level contracting and the structure of wages in Spain. Industrial and Labor Relations Review, 59(4), 573–592.

Cardoso, A. R. ja Portugal, P. (2005). Contractual wages and the wage cushion under different bargaining settings. Journal of Labor Economics, 23(4), 875–902.

Carneiro, A., Portugal, P. ja Varejão, J. (2014). Catastrophic job destruction during the portuguese economic crisis. Journal of Macroeconomics, 39, 444–457.

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.

Dickens, W. T., Goette, L., Groshen, E. L., Holden, S., Messina, J., Schweitzer, M., Turunen, J. ja Ward, M. E. (2007). How wages change: Micro evidence from the international wage flexibility project. Journal of Economic Perspectives, 21(2), 195–214.

Du Caju, P., Kosma, T., Lawless, M., Messina, J. ja Rõõm, T. (2015). Why firms avoid cutting wages: Survey evidence from european firms. ILR Review, 68(4), 862–888.

Dustmann, C., Fitzenberger, B., Schönberg, U. ja Spitz-Oener, A. (2014). From sick man of Europe to economic superstar: Germany's resurgent economy. Journal of Economic Perspectives, 28(1), 167–188.

Eurofound (2016). European quality of life survey, https://www.eurofound.europa.eu/data/european-quality-of-life-survey

Eurofound ja Cedefop (2020). European company survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential. European Company Survey 2019 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Fahr, S. ja Smets, F. (2010). Downward wage rigidities and optimal monetary policy in a monetary union. Scandinavian Journal of Economics, 112(4), 812–840.

Fitzenberger, B., Kohn, K. ja Lembcke, A. C. (2013). Union density and varieties of coverage: The anatomy of union wage effects in Germany. Industrial and Labor Relations Review, 66(1), 169–197.

Galí, J. (2015). Hysteresis and the european unemployment problem revisited. Inflation and Unemployment in Europe, Proceedings of the ECB Forum on Central Banking. European Central Bank, Frankfurt am Main.

Galí, J. ja Monacelli, T. (2016). Understanding the gains from wage flexibility: The exchange rate connection. American Economic Review, 106(12), 3829–3868.

Galuscak, K., Keeney, M., Nicolitsas, D., Smets, F., Strzelecki, P. ja Vodopivec, M. (2012). The determination of wages of newly hired employees: Survey evidence on internal versus external factors. Labour Economics, 19(5), 802–812.

Garnero, A. (tulossa). The impact of collective bargaining on employment and wage inequality: Evidence from a new taxonomy of bargaining systems. European Journal of Industrial Relations.

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.

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

Hayter, S. (2002). Collective bargaining and income equality in an integrating world. ILO, Labour education 2002/3, No. 128, Paying attention to wages. Geneva.

Hibbs, D. A. ja Locking, H. (2000). Wage dispersion and productive efficiency: Evidence for Sweden. Journal of Labor Economics, 18(4), 755.

Holden, S. ja Wulfsberg, F. (2014). Wage rigidity, inflation, and institutions. The Scandinavian Journal of Economics, 116(2), 539–569.

Ibsen, C. L. (2016). The role of mediation institutions in Sweden and Denmark after centralized bargaining. British Journal of Industrial Relations, 54(2), 285–310.

Ibsen, C. L. ja Keune, M. (2018). Organised decentralisation of collective bargaining: Case studies of Germany, Netherlands and Denmark. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 217. Paris.

Jimeno, J. F. ja Thomas, C. (2013). Collective bargaining, firm heterogeneity and unemployment. European Economic Review, 59, 63–79.

Kauhanen, A. (2019). Osaavan työvoiman tarjonta ja työmarkkinat. Teoksessa S. Honkapohja ja V. Vihriälä (toim.), Suomen kasvu – Mikä määrää tahdin muuttuvassa maailmassa? Etla B278, Taloustieto Oy, Helsinki.

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

Kjellberg, A. (2019). Sweden: Collective bargaining under the industry norm. Teoksessa T. Müller, K. Vandaele ja J. Waddington (toim.), Collective bargaining in europe: Towards an endgame. (s. 583–604). Brussels: ETUI.

Lind, J. (2019). Denmark: The sacred cow of collective bargaining is still alive. Teoksessa T. Müller, K. Vandaele ja J. Waddington (toim.), Collective bargaining in Europe: Towards an endgame (s. 151–171). Brussels: ETUI.

Medlingsinstitutet (2019). Avtalsrörelsen och lönebildningen. Medlingsinstitutets årsrapport.

Moene, K. O. ja Wallerstein, M. (1997). Pay inequality. Journal of Labor Economics, 15(3), 403.

Müller, T. ja Schulten, T. (2019). Germany: Parallel universes of collective bargaining. Teoksessa T. Müller, K. Vandaele ja J. Waddington (toim.), Collective bargaining in europe: Towards an endgame (s. 239–264).

Obstbaum, M. ja Vanhala, J. (2016). Paikallinen sopiminen. Kansantaloudellinen aikakauskirja, 112(2), 129–153.

OECD (2017). OECD employment outlook 2017. Paris: OECD publishing.

OECD (2019). Negotiating our way up. Paris: OECD publishing.

Plasman, R., Rusinek, M. ja Rycx, F. (2007). Wages and the bargaining regime under multi-level bargaining: Belgium, Denmark and Spain. European Journal of Industrial Relations, 13(2), 161–180.

Rycx, F. (2003). Industry wage differentials and the bargaining regime in a corporatist country. International Journal of Manpower.

Schmitt-Grohé, S. ja Uribe, M. (2013). Downward nominal wage rigidity and the case for temporary inflation in the eurozone. Journal of Economic Perspectives, 27(3), 193–212.

Schulten, T. (1999). 1999 annual review for germany. https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/1999/1999-annual-review-for-germany

Schulten, T. ja Bispinck, R. (2018). Varieties of decentralisation in german collective bargaining. Teoksessa S. Leonardi ja R. Pedersini (toim.), Multi-employer bargaining under pressure: Decentralisation trends in five european countries (s. 105). Brussels: ETUI.

Seifert, H. ja Massa-Wirth, H. (2005). Pacts for employment and competitiveness in germany. Industrial Relations Journal, 36(3), 217–240.

Traxler, F. (1995). Farewell to labour market associations? Organized versus disorganized decentralization as a map for industrial relations. Teoksessa F. Traxler ja C. Crouch (toim.), Organized industrial relations in Europe: What future (s. 3–19). Avebury: Aldershot.

Traxler, F. (2003). Coordinated bargaining: A stocktaking of its preconditions, practices and performance. Industrial Relations Journal, 34(3), 194–209.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2020). Paikallisen sopimisen tila ja edistämisen edellytykset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:8.

Vainiomäki, J. (2005). Palkkojen joustavuus suomessa. Kansantaloudellinen Aikakauskirja, 101(1), 17.

Vainiomäki, J. (2020). The development of wage dispersion and wage rigidity in finland. Finnish Economic Papers, 29(1), 1–32.

Villanueva, E. (2015). Employment and wage effects of extending collective bargaining agreements. IZA World of Labor 136.

Visser, J. (2016). What happened to collective bargaining during the great recession? IZA Journal of Labor Policy, 5(1), 9.

Visser, J. (2019). Ictwss database. Version 6.0. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam.

ETLA

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos

ETLA Economic Research

ISSN-L 2323-2447,
ISSN 2323-2447,
ISSN 2323-2455 (Pdf)

Kustantaja: Taloustieto Oy

Puh. 09-609 900
www.etla.fi
etunimi.sukunimi@etla.fi

Arkadiankatu 23 B
00100 Helsinki