

Tampereen yliopisto
Johtamiskorkeakoulu
Taloustieteen tutkimusohjelma

MITEN PALKOISTA PITÄISI
SOPIA SUOMESSA?

Antti Järvenpää

Taloustieteen pro gradu -tutkielma
Syksy 2018

Tekijä: Antti Järvenpää
Tutkielman nimi: Miten palkoista pitäisi sopia Suomessa?
Ohjaaja: Hannu Laurila
Tutkinto: Kauppatieteiden maisteri

TIIVISTELMÄ

Palkanmuodostuksella on keskeinen vaikutus talouteen, minkä vuoksi olisi kannattavaa pystyä määrittelemään palkoille optimaalinen neuvottelujärjestelmä. Calmforsin ja Driffillin (1988) klassinen tutkimus esitti, että sellainen olisi joko täysin paikallinen tai täysin keskittynyt palkkajärjestelmä. Heidän näyttönsä mukaan keskittyneisyyden ja työttömyyden välille vallitsisi kyttyrän muotoinen yhteys. Toisin sanoen täysin hajautettu ja täysin keskitetty palkkajärjestelmä tuottaisivat keskimääräistä maltillisempia palkkaratkaisuita ja matalamman työttömyysasteen. Huonoin vaihtoehto olisi toimialakohtaiset palkkaneuvottelut.

Tänä päivänä talouskeskustelussa vallalla oleva käsitys esittää, että palkoista pitäisi neuvotella enenevässä määrin paikallisesti Suomessa. Tämän tutkielman tarkoituksena on esittää kokonaisvaltainen katsaus palkanmuodostukseen sekä hakea vastausta kysymykseen, mikä olisi Suomelle optimaalinen sopimusjärjestelmä. Tutkimus luo katsauksen Suomen vientiteollisuuden kilpailijamaiden palkanmuodostukseen, käy läpi aiheen teoriaa ja tutkimusnäyttöä sekä esittää omaa näyttöä palkkamallien taloudellisista vaikutuksista.

Tutkimuksen johtopäätös on, että empiirinen tutkimusnäyttö ei ole kyennyt todistamaan vakuuttavasti, että paikallinen tai keskitetty sopiminen tuottaisivat toimialakohtaisia palkkaneuvotteluita edullisempia ratkaisuja tai selittäisivät, miksi toiset taloudet menestyvät paremmin kuin toiset. Tutkimuksen itsenäinen empiirinen näyttö kuitenkin viittaa palkanmuodostuksen koordinoinnin olevan työllisyyden kannalta edullista sekä edistävän maltillista palkkakehitystä. Siksi tutkielma esittää, että Suomelle optimaalinen palkkamalli perustuisi vahvaan palkkakoordinointiin, minkä rinnalla palkankorotuksista saattaisi olla kannattavaa sopia nykyistä kattavammin yritystasolla.

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	4
2 KATSAUS SUOMEN JA VIENTIVETOISTEN MAIDEN PALKANMUODOSTUKSEEN.....	7
2.1 Suomen nykyinen sopimusjärjestelmä.....	7
2.2 Sopimusjärjestelmät vientivetoisissa talouksissa	10
2.2.1 Ruotsi.....	10
2.2.2 Saksa.....	12
2.2.3 Muut maat.....	14
2.2.4 Yhteenveto.....	17
3 TEORIAKEHYS.....	19
3.1 Työehtoneuvottelut ammattiliittomalleissa	20
3.2 Sopimusjärjestelmän keskittyneisyyden yleisteoriat.....	26
3.3 Opponoivat palkanmuodostusteoriat	32
4 EMPIRIA	36
4.1 Katsaus palkanmuodostuksen empiiriseen tutkimukseen	36
4.2 Empiirinen analyysi	42
4.2.1 Aineiston kuvailu.....	42
4.2.2 Kvalitatiivinen analyysi.....	43
4.2.3 Kvantitatiivinen analyysi	49
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	57
LÄHTEET	60

1 JOHDANTO

Palkanmuodostuksella on keskeinen vaikutus talouteen, koska palkat muodostavat tyypillisesti suurimman osan yritysten kustannuksista sekä kotitalouksien tuloista. Palkkataso ja palkkarakenne vaikuttavat merkittävästi siihen, kuinka kansantalouden kokonaisuus ja kokonaistarjonta, työllisyys ja kilpailukyky kehittyvät (Euroopan komissio 2015). Siksi palkanmuodostuksen tutkimiseen pitäisi kiinnittää merkittävä määrä huomiota taloustieteellisessä tutkimuksessa.

Talouskeskustelussa vallalla oleva käsitys esittää, että palkoista pitäisi sopia tänä päivänä enenevässä määrin nykyistä paikallisemmin Suomessa ja monissa muissa länsimaissa. Tätä kohti käytänteet näyttävätkin muuttuneen Pohjoismaissa ja Euroopan talouksissa viime vuosikymmenten aikana (Visser 2016a). Suomen tavoin useimmat Euroopan maat eivät voi enää euroon liittyttyään käyttää kansallista rahapolitiikkaa ja itsenäistä valuuttapolitiikkaa sopeuttaakseen taloutta, vaan palkat muodostavat yhdessä finanssipolitiikan kanssa keskeisen sopeutumiskanavan talousshokeille. Yhtäältä kyky sopeuttaa ja vakauttaa palkkojen keskimääräinen nousuvauhti työn tuottavuutta vastaavaksi kansallisella ja yritysten tasolla on korostunut kansainvälisen kilpailun lisääntyneenä globalisaation ja teknologisen kehityksen myötä (Watt 2018). Toisaalta on yhä vaikeampaa harjoittaa sellaista palkkapolitiikkaa, jolla palkkakehitys olisi yhdenmukaista toimialojen välillä.

Suomessa suurin osa työehtosopimuksista on yleissitovia, minkä vuoksi ammatti- ja työnantajaliittojen neuvottelemat palkkaratkaisut koskettavat lähes jokaista palkansaajaa ja yritystä maassa. Palkankorotusten yleislinja on sovittu Suomessa pääsääntöisesti työmarkkinoiden keskusjärjestöiden välillä, mitä IMF ja OECD vieroksuvat. Talusteoria ei kuitenkaan anna selkeää vastausta siihen, millainen vaikutus työehtojen sopimisen keskittyneisyydellä on esimerkiksi keskimääräisiin palkkoihin ja työn määrään. Tutkimusnäyttö on ristiriitaista.

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena onkin muodostaa kokonaiskuva siitä, onko keskitetty palkanmuodostus tosiasiallisesti niin haitallista kuin yleisestä keskustelusta tänä päivänä saatava kuva esittää. Tutkimuskysymys kuuluu: Millainen palkanmuodostusjärjestelmä olisi optimaalinen sellaiselle vientivetoiselle kansantaloudelle kuin Suomi?

Tutkimusaihe on ajankohtainen, sillä paikallisen tason palkanmuodostusta on lisätty Visserin (2016a) mukaan Euroopan maissa vuoden 2009 finanssikriisin jälkeen. Yhtä aikaa Suomessa kritiikki keskitettyä sopimusjärjestelmä kohtaan on voimistunut. Kesällä 2015 porvarihallitus asetti hallitusohjelmaansa tavoitteen lisätä työehtojen paikallista sopimista. Siihen myös työmarkkinoiden keskusjärjestöt sitoutuivat vuotta myöhemmin kilpailukyky sopimuksessa. Lisäksi osapuolet sopivat erikseen aloittavansa valmistelun viennin kilpailukykyä edistävästä palkkamallista. Tämän tutkielman valmistuessa näyttää epävarmalta, että malli syntyisi lähitulevaisuudessa. Toisaalta on tiedossa, että työnantajien keskusjärjestö EK ei voi enää solmia sääntömuutostensa jälkeen keskitettyjä työmarkkinaratkaisuja. Suomi on siirtymässä siten liittokohtaisen sopimisen tielle, vaikka liittokierrokset eivät historiassa ole olleet erityisen suotuisia Suomen kilpailukykyille (Karonen et al. 2009).

Palkkajärjestelmän vaikutus kansantalouteen on haastava osoittaa, sillä sitä on hankala eristää vakuuttavasti muista talouteen vaikuttavista tekijöistä. Sopimusjärjestelmien vertailu on vaikeaa eikä yhtenäisiä menetelmiä ole syntynyt esimerkiksi siihen, kuinka palkanmuodostuksen keskittyneisyyttä olisi mitattava (Aidt ja Tzannatos 2002). Yhtä lailla palkkatason muutosten työllisyysvaikutusten arviointi on vaikeaa, sillä työn kysyntä- ja tarjontajousten arviointiin liittyy suurta epävarmuutta¹. Tästä syystä esimerkiksi valtiovarainministeriön (2015) ja talouspolitiikan arviointineuvoston (2017) arviot kilpailukyky sopimuksen työllisyysvaikutuksista erosivat kymmenillä tuhansilla työpaikoilla toisistaan. Tutkimusnäyttö viittaa kuitenkin siihen, että työn kysynnän reaali palkkajousto olisi kasvanut (IMF 2015b). Se tarkoittaisi, että reaalisten palkkakustannusten kasvun haitallinen vaikutus työvoiman kysyntään olisi vahvistunut. Siksi optimaalinen palkanmuodostus on yhä tärkeämpää.

Calmforsin ja Driffillin (1988) yleistämän käsityksen mukaan palkanmuodostusjärjestelmän keskittyneisyyden ja työttömyyden välillä vallitsisi kyttyränmuotoinen yhteys. Työllisyyden kannalta optimaalisinta olisi silloin, että sopimusjärjestelmä olisi täysin hajautettu tai keskitetty. Tutkimusnäyttö aiheesta on kuitenkin ristiriitaista, mikä käy ilmi tämän tutkielman luvuista 3 ja 4.

¹ Obstbaum (2017) käy läpi keskeiset avoimet kysymykset tuoreimmalla tutkimustiedolla.

Tutkimus lähestyy tutkimuskysymystä Suomelle optimaalisesta sopimusjärjestelmästä viiden itsenäisen luvun kautta. Luvussa 1 esitettyä aiheen motivointia seuraa luvun 2 katsaus Suomen ja suomalaisen vientiteollisuuden kanssa kilpailevien maiden palkanmuodostukseen. Luku 3 avaa tutkimusaiheen teoreettista viitekehystä esittelemällä taloustieteellisessä kirjallisuudessa palkanmuodostuksen kuvantamiseen käytettävät ammattiliittomallit sekä sopimusjärjestelmän keskittyneisyyteen liittyviä hypoteeseja.

Luku 4 keskittyy aiheen empiiriseen tutkimukseen. Se sisältää katsauksen siitä, millaisia empiirisiä tuloksia keskittyneeseen palkanmuodostukseen liittyy. Lisäksi luku käsittää tutkielman oman empiirisen analyysin, joka perustuu 20 OECD-maasta saatavaan tilastoaineistoon. Tutkielma päättyy lukuun 5, joka esittää kunkin luvun tärkeimmät havainnot sekä tutkimuksen johtopäätöksen kysymykseen siitä, mikä olisi Suomelle optimaalinen sopimusjärjestelmä.

2 KATSAUS SUOMEN JA VIENTIVETOISTEN MAIDEN PALKANMUODOSTUKSEEN

2.1 Suomen nykyinen sopimusjärjestelmä

Suomen työmarkkinajärjestelmä on yhä korostuneen järjestäytynyt. Työvoimasta vajaan 70 prosenttia kuuluu ammattijärjestöön, ja työmarkkinoiden keskusjärjestöjen rooli palkankorotusten mitoituksessa on pysynyt viime vuosiin asti vahvana. Keskusjärjestöjen yhtenä päätehtävänä on ollut neuvotella palkankorotuksien yleislinja liittokohtaisiin neuvotteluihin. Muut sopimuskysymykset kuuluvat yleensä ammatti- ja työnantajaliitoille, joiden solmimien yleissitovien työehtosopimusten² kattavuus on yleensä noussut noin 90 prosenttiin. Palkkapolitiikan lisäksi työmarkkinajärjestöillä on Suomessa merkittävä vaikutusvalta työmarkkinoita koskettavaan lainsäädäntöön. Kolmikantainen päätöksenteko on vuosikymmenten ajan tarkoittanut sitä, että poliitikot eivät muuta työmarkkinoiden lainsäädäntöä ilman keskusjärjestöjen hyväksyntää. Kolmikanta on näin taannut työmarkkinaosapuolille vahvan roolin yhteiskunnallisessa päätöksenteossa. (Mäenpää 2016.)

Keskitettyjen työmarkkinaratkaisuiden tarkoituksena on sovittaa yhteen työmarkkinaosapuolten vastakkaiset intressit sopimukseksi, joka vahvistaisi palkanmuodostuksen koordinaatiota ja Suomen kilpailukykyä. Sopimuksessa ei ole lain asettamaa pakottavuutta, vaan ammatti- ja työnantajaliittojen on mahdollista jättäytyä sen ulkopuolelle. Yleensä keskitetyn työmarkkinaratkaisun raameissa on pysytty lähes kaikissa työehtosopimuksissa. Paikallisissa neuvotteluissa kollektiivinen työehtosopimus on lain mukaisesti pakottava: työ sopimuksessa³ ei silloin saa sopia kollektiivisen työehtosopimuksen määrittämää vähimmäistasoa heikommista ehdoista työntekijälle, ellei työehtosopimus sitä erikseen salli esimerkiksi avaamislausekkeella. Kyse on edullisemmuusperiaatteesta, jonka mukaan ylemmän tason työehtosopimus on paikallisesti sovittavaa työ sopimusta vahvempi.

² Yleissitova työehtosopimus koskettaa kaikkia alan yrityksiä – myös järjestäytymättömiä.

³ Työsopimus tehdään yksittäisen työntekijän ja yrityksen välillä.

Toisaalta sopimusalojen palkkaratkaisuissa lisääntyneillä paikallisesti sovittavilla palkkaerillä on yritetty edistää palkanmuodostuksen joustavuutta koko talouden lisäksi myös paikallisella tasolla (Obstbaum ja Vanhala 2016). Paikallisissa neuvotteluissa ei silti voi syntyä edelleenkään asetelmaa, jossa palkankorotus määrittyisi pienemmäksi kuin yleiskorotus. Jokaisen työntekijän palkankorotuksen täytyy siis vastata vähintään yleiskorotusta tai muuta vastaavanlaista perälautaa.

Palkkavaateiden yhteensovittamiseen liittyy läheisesti niin sanottu palkkanormi. Tällaisella normilla pitäisi ikään kuin hahmottaa palkankorotusten ”oikea taso”, joka varmistaa, etteivät korotukset olisi inflatorisia tai vaarantaisi kustannuskilpailukykyä. Suomessa palkkanormeina on käytetty aluksi tuottavuusnormia (1960-luku), sitten muiden Pohjoismaiden tavoin EFO-normia (1970-1980-luvut) sekä viimeksi 1990-luvun puolesta välistä euronormia yhteisvaluutan synnyn myötä.⁴ Normien kautta esimerkiksi Suomen suurin työntekijäjärjestö SAK on muotoillut palkkatavoitteitaan. (Sauramo 2004, 2016.)

Yleinen ohjenuora palkkanormeissa on niin sanottu kultainen sääntö, jonka mukaan nimellisansioiden kehitys ei saisi ylittää tuottavuuden kasvun ja inflaation summaa. Kappaleen alla esitettävässä EFO-normissa ansiokehitys summautuu avoimen sektorin tuottavuuskasvun ja maailmanmarkkinoiden hintakehityksen kautta. Muissa normeissa korotusvara perustuu koko kansantalouden työn tuottavuuden keskimääräiselle kasvulle ja odotetulle inflaatiolle. Euronormissa inflaatio on kiinnitetty Euroopan keskuspankin (EKP) tavoitteeseen pitää inflaatio hieman alle 2 prosentissa keskipitkällä aikavälillä. Toisin sanoen nimellisten työkustannusten nousu ei saisi ylittää EKP:n inflaatiotavoitteen ja koko kansantalouden tuottavuuden kasvun yhteenlaskettua muutosta. Obstbaumin ja Vanhalan (2016) mukaan palkkataso on seurannut kultaista sääntöä euroaikana säntillisesti vuoden 2008 viimeistä ja vuoden 2009 ensimmäistä vuosineljännestä lukuun ottamatta.

$$\text{palkankorotusvara} = \text{vientisektorin tuottavuuskasvu} + \text{maailmanmarkkinahintojen muutos}$$

⁴ Pekka Sauramo (2004) käy yksityiskohtaisesti läpi palkkanormien soveltamista Suomessa.

Tämän tutkielman valmistumishetkellä loppuvuonna 2018 palkanormiajattelu on Suomessa muutoksessa. Kesällä 2016 solmitussa kilpailukyky sopimuksessa työmarkkinajärjestöt sitoutuivat alkaa valmistella työmarkkinakierrosten uudistamista niin kutsutulla Suomen mallilla. Kyse olisi liittojen välillä koordinoitavasta palkanmuodostuksesta, joka perustuisi kansainväliselle kilpailulle avoimien alojen eli viennin palkanmaksuvara. Vientivetoisessa mallissa korotusten katto rakentuisi vahvojen vientialojen eli metalli- ja elektroniikkateollisuuden neuvottelutuloksille. Mallin voi nähdä olevan EFO-normin mukaelma, sillä työnantajapuolen vientiliitot tyypillisesti perustavat palkanmaksuvaran avoimen sektorin tuottavuuden ja maailmanmarkkinahintojen kehittymiseen (Traxler ja Brandl 2012). Korkmanin (2018) mukaan Suomen mallissa kyse on kilpailukyvyyn turvaavasta palkkakoordinaatiosta.

Toistaiseksi hahmottelun tasolla olevaa Suomen mallia ilmankin suomalaisen työmarkkinajärjestelmän palkkaratkaisujen periaatteena on ollut neuvotella vientiteollisuutta tukevia palkkaratkaisuja keskitetyillä työmarkkinasopimuksilla (Korkman 2013), joiden koordinointi on perustunut vertikaalisuuteen eli ylhäältä alaspäin asetettaviin suuntaviivoihin. Suomen-mallissa palkkakoordinaatio olisi kuitenkin horisontaalista eli palkkojen yhteensovittamisesta ilman keskusjärjestösopimuksia. Koordinaatio perustuisi yhteisesti sovittuihin sääntöihin, joilla eri toimialojen palkankorotukset sovitettaisiin yhteen vientisektorin kanssa.

Suomen mallin toteutuminen on tämän tutkielman valmistumishetkellä epävarmaa, ja aihe on pysynyt poissa otsikoista melkein täysin sinä aikana, kun työtä on kirjoitettu. Työmarkkinatoimijat eivät sitoutuneet malliin syksyn 2017 ja talven 2018 työmarkkinakierroksella. Siitä huolimatta se käytännössä toteutui, sillä palkankorotukset noudattelivat lähes täsmälleen sopimuskierron avanneen elektroniikkateollisuuden neuvottelutulosta, koska työnantajien keskinäiskoordinaatio oli erittäin vahva (Etna 2018).

Syksyllä 2018 näytti siltä, että myös seuraava palkkakerros Suomessa saattaisi muodostua liittovetoiseksi. Siihen suuntaan ohjaa myös työntekijäyrityksiä edustavan Elinkeinoelämän keskusliiton sääntömuutos, jonka mukaan se ei tee enää keskusjärjestösopimuksia.

2.2 Sopimusjärjestelmät vientivetoisissa talouksissa

Monet Mankisen et al. (2012) tutkimuksessa Suomen vientiteollisuudelle havaitut keskeiset kilpailijamaat ovat siirtyneet viime vuosikymmeninä kohti paikallisempaa palkanmuodostusta. Mutta siitä huolimatta yleisillä työehtosopimuksilla on yhä varsin merkittävä asema niiden palkanmuodostuksessa. Esimerkiksi Ruotsissa yleisten työehtosopimusten kattavuus on pysynyt ennallaan ja palkkakoordinaatio vahvistunut, vaikka paikallisen sopimisen määrä on kasvanut selvästi.

Seuraavaksi tutkielma käy yleisesti läpi palkanmuodostuksen pääpiirteitä talouksissa, joihin kotimaisissa tutkimuksissa ja talouskeskusteluissa Suomea on tyypillisesti verrattu. Esitys perustuu monelta osin Valtioneuvoston kanslian Palkanmuodostuksen kehittämistarpeet -raporttiin (2009).

2.2.1 Ruotsi

Työntekijä- ja työnantajaliittojen rooli palkanmuodostuksessa on Ruotsissa yhä keskeinen, vaikka työntekijöistä liki 90 prosentilla vähintään osa palkankorotuksesta sovitaan paikallisesti (Kauhanen 2015). Huolimatta siitä, että käytössä ei ole yleissitovuutta, yleisten työehtosopimusten kattavuus on Ruotsissa yhtä korkea kuin Suomessa. Yritykset eivät ole siis jättäytyneet työehtosopimusten ulkopuolelle, vaikka se olisi mahdollista. Yhtenä sopimuskattavuutta edistävänä tekijänä on lähes 70 prosenttia korkea ammatillinen järjestäytymisaste. Obstbaum ja Vanhala (2016) arvioivat myös, että Ruotsissa pitkään vallinneen hyvän talouskehityksen myötä yritykset eivät kenties ole nähneet tarvetta hakea työehtoihin joustoa työehtosopimusten ulkopuolelta.

Yleissitovien työehtosopimusten poissaolo ja palkanmuodostuksen joustavoittaminen eivät ole murentaneet ruotsalaisen työmarkkinan vankkaa perusominaisuutta eli korkeaa järjestäytymisastetta yhdistettynä työehtosopimusten korkeaan kattavuuteen. Suomessa ammattiyhdistysliikkeen esittämä huoli siitä, että yleissitovuuden poistaminen romuttaisi tšekäläisen sopimusjärjestelmän, näyttäytyy ruotsalaisen työmarkkinan valossa turhalta.

Paikalliset palkkaneuvotteluiden määrä on kasvanut Ruotsissa enenevässä määrin. Vuonna 2014 yksityisen sektorin palkansaajista enää noin kolmannes oli yleiskorotuksien piirissä, julkisella sektorin työntekijöistä vastaavasti vain prosentilla palkankorotus perustui yleiskorotukseen. Hyvä esimerkki Ruotsin monipuolisesta palkanmuodostuksesta on kattavasti hyödynnettävät erilaiset työehtosopimustyytit, jotka mahdollistavat erilaiset palkkaratkaisut. Työmarkkinoilla voi yhtä aikaa työskennellä merkittävä määrä sellaisia työntekijöitä, joilla palkankorotus on perustunut lähes täysin paikallisesti sovittuun ratkaisuun, ja vastaavasti sellaisia työntekijöitä, joilla korotus on määräytynyt yleiskorotuksella ilman minkäänlaista paikallisesti sovittavaa osuutta. (Kauhanen 2015.)

Suomessakin työvoimasta osa on saattanut neuvotella palkkakysymyksistä lähes täysin paikallisesti, mutta Ruotsiin verrattuna määrä on selvästi pienempi. Alla esitettävä taulukko kuitenkin näyttää, että Ruotsissa ja Suomessa käytettävät työehtosopimustyytit eroavat palkantasennan näkökulmasta toisistaan varsin vähän. Kysymys on enemmän siitä, että työmarkkinat hyödyntävät Ruotsissa selvästi Suomea enemmän sopimuskehikon suomia mahdollisuuksia. Suomessa tyyppinen yleiskorotukseen perustuva palkkaratkaisu on varsin harvinainen Ruotsissa.

TAULUKKO 1. Työehtosopimustyyppien suhteelliset osuudet vuonna 2014, %.

Suomi		Ruotsi	
Paikallinen palkkaneuvottelu ilman rajoituksia	0	Paikallinen palkkaneuvottelu ilman rajoituksia	18
Paikallinen palkkaneuvottelu, perälautana korotuksen suuruus	0	Paikallinen palkkaneuvottelu, perälautana korotusvaran suuruus	16
Paikallinen palkkaneuvottelu, perälautana korotuksen suuruus ja/tai yleiskorotus	0	Paikallinen palkanmuodostus, jonkinlainen perälauta tai yksikötakuu	4
Kustannusvaikutus	0	Palkkapotti ilman yksilötakuuta	25
Yleiskorotus ja paikallinen erä	6	Palkkapotti yksilötakuulla tai palkkapotti ja perälauta yksilötakuusta	13
Yleiskorotus	94	Yleiskorotus ja palkkapotti	14
		Yleiskorotus	8

Lähde: Kauhanen 2015, Obstmaum ja Vanhala 2016

Ruotsin nykyinen palkkamalli vakiintui käyttöön ennen vuosituhannen vaihdetta. Mallin perustavin osa on vientisektorin palkkajohtajuus: Ohjeellinen palkankorotuslinja muodostuu tällöin kansainväliselle kilpailulle avointa vientisektoria edustavan Teollisuussopimuksen neuvottelutulokselle. Käytännöllisesti katsoen siis vientiteollisuus kartoittaa, käy neuvottelut ja määrittää sen, mikä on palkankorotusvara Ruotsin kansantaloudessa.

Vaikka mitään virallista sopimusta Teollisuussopimuksen asettaman normin noudattamisvelvollisuudesta ei ole, normi on pääsääntöisesti pitänyt ja samalla vahvistanut palkkakoordinaatiota Ruotsissa: Vartiaisen (2011) mukaan vuosina 1998-2010 Ruotsissa neuvoteltiin kaikkiaan kolmetoista sopimuskierrosta, joissa teollisuuden sopima palkankorotusvara vastasi toista desimaalia myöten keskimääräistä palkannousuvauhtia koko kansantaloudessa. Vastaavaan viittaa Zettergren (2017), joka arvioi koordinaation vahvistuneen Ruotsissa nykyisen palkkamallin myötä niin merkittävästi, että palkanmuodostus on tosiasiallisesti saattanut muuttua keskitetyemmäksi kuin mitä se oli ennen sitä.

2.2.2 Saksa

Metallityöntekijöiden liitto IG Metallin palkkaratkaisulla on yleensä avainasema Saksan työmarkkinoilla. Vilmin (2016) mukaan muut liitot seuraavat tyypillisesti palkkaratkaisuissaan IG Metallin neuvottelutulosta. Toimialoittain solmittavien työehtosopimusten rooli on kuitenkin verrattain pieni. Syy siihen on siinä, että sopimukset sitovat työnantajia yleensä vain muodollisesti. Saksassa yleistyneet avaamislausekkeet avaavat mahdollisuuden neuvotella paikallisesti työehtosopimuksista poikkeamista palkkoihin kesken sopimuskauden ja myös irrottautua sopimuksesta, mikäli palkansaajia yrityksessä edustava yritysneuvosto ei sitä vastusta. (OECD 2018a.)

Yleissitovuuden rooli onkin Saksassa enää pieni, vaikka sitä koskeva pykälä on yhä lainsäädännössä. Työnantajien ja työntekijöiden edustajista koostuva komitea päättää kuitenkin harvoin vahvistaa sopimuksia yleissitoviksi, ja siksi vain murto-osa viimeisen vuosikymmenen aikana Saksassa solmituista työehtosopimuksista on ollut yleissitovia. (Dustman et al. 2014.)

Suomessa Saksan työmarkkinaratkaisu näyttäisi erikoiselta: Mallin imitoinnissa toimialat saattaisivat neuvotella työehtosopimuksensa Suomessa maakunnittain (osavaltioittain) ja paikallisen tason luottamusmies (yritysneuvosto) saattaisi saada oikeuden neuvotella yrityksen kanssa siitä, millaisia poikkeuksia yleiseen työehtosopimukseen yritys saa tehdä tai onko yrityksellä mahdollisuus irtautua sopimuksesta kokonaan kerran jo hyväksytyään sen. Metall- ja teknologiasektori määräisivät Suomen kansantalouden palkankorotusvaran. Mitä Saksan mallin käyttöönotosta Suomessa mahdollisesti seuraisi?

Paikallisen sopimisen vahva asema Saksan työmarkkinoilla on näkynyt esimerkiksi negatiivisina sopimusliukumina (Kauhanen ja Vihriälä 2016). Työntekijöiden palkat eivät ole nousseet silloin kuin työehtosopimuksissa on sovittu vaan vähemmän. Dustman et al. (2014) arvioivat, että palkat olisivat nousseet Saksassa huomattavasti enemmän, jos työehtosopimusten kattavuus ei olisi pudonnut siten kuin on nähty. Paikallinen sopiminen on nostanut Saksan vientiteollisuuden kilpailukykyä lisäämällä matalapalkkatyön määrää sekä laskemalla yleistä palkkatasoa. Suurella osalla työntekijöistä palkat eivät ole nousseet lainkaan, minkä seurauksena matalapalkkatyön määrä ja palkkaeriarvoisuus on kasvanut Saksa työmarkkinoilla (Kinnunen 2012). Tämän vuoksi parlamentti hyväksyi vuonna 2015 maahan minimipalkkalain, joka on kaventanut palkkaeroja ja nostanut alimpia palkkoja (Vacas-Soriano 2018). Suomessa minimipalkkaa vastaa kunkin toimialan tai sektorin työehtosopimuksissa määritelty vähimmäispalkka. Työehtosopimuksella määräytyvät minimipalkat ovat yleisesti edullisempia työntekijälle kuin lailla määrätty (Venn 2009).

Sitovien ja yleissitovien työehtosopimusten piiriin kuuluvien työntekijöiden osuus on pienentynyt Saksassa viime vuosikymmeninä. Vuonna 1998 palkansaajista yli 70 prosenttia kuului sitovien työehtosopimusten piiriin, mutta tänä päivänä enää reilut 50 prosenttia. Työehdoista sopimisen siirtyminen liitto- ja alueatasolta yrityksiin arvioidaan olevan yksi syy työllisyyden pitkään kestäneeseen hyvään kehitykseen Saksassa yhdessä niin sanottujen Hartz-työmarkkinareformien kanssa (Brändle ja Heinbach 2013, Dustman et al. 2014). Toisaalta voi kysyä, millainen rooli euron käyttöönotolla on ollut "Saksan ihmeessä". Saksan näkökulmasta euro on selvästi edullisempi valuutta vientiin kuin vahva D-markka. Suomen kilpailukyky euro on heikentänyt Mankinen et al. (2012) mukaan selvästi.

Riippumatta siitä, mikä on lopullinen totuus, kuvaavaa on, että vielä vuosituhannen taitteessa Saksaa kutsuttiin ivallisesti Euroopan sairaaksi mieheksi. Maan talous kasvoi tuolloin vain hieman yli prosentin vuosivauhtia ja työttömyysaste pysytteli sitkeästi yli 10 prosentissa. Syksyllä 2018 Saksan työttömyysaste oli alle 4 prosenttia ja talous oli kasvanut useita vuosia yli 2 prosenttia vuodessa.

Saksan viime vuosina selvästi vahvistunut vientikilpailukyky on Suomeen ja muihin Euroopan maihin verrattuna on ongelmallista siinä mielessä, että euroalueen suurimpana maana Saksa määrittää voimakkaasti euroalueen kustannustasoa. Samaan aikaan Suomelle Saksan viennin rakenne on läheisempi kuin minkään muun maan kanssa, mikä korostaa suomalaisten ja saksalaisten yritysten välistä kilpailua markkinoilla. Tämä tarkoittaa sitä, että Suomen olisi kyettävä vähintään samanlaiseen palkkamalltiin kuin Saksan, jotta kustannuskilpailukyky suhteessa Saksaan ei heikentyisi. (Kangasharju 2018.)

2.2.3 Muut maat

Tanskassa työmarkkinoiden järjestäytymisaste on Suomen ja Ruotsin tavoin korkea. Maassa ei ole käytössä yleissitovuutta, mutta korkea järjestäytymisaste ja työnantajien keskittyminen varmistavat työehtosopimusten laaja-alaisen kattavuuden (Jonker-Hoffrér 2016). Vuonna 2015 palkansaajista liki 70 prosenttia kuului ammattiliittoon, ja työehtosopimukset kattoivat noin 80 prosenttia työmarkkinoista.

Tanskan työmarkkinoilla valtaosa työehtosopimuksista on minimisopimuksia, joissa määrätään ainoastaan ammattiryhmien vähimmäispalkat. Vaihtoehtoinen sopimustyyppi on normaalisopimus, jonka käyttö on kuitenkin vähäisempää. Prosenttimuutoksina määräytyvien palkankorotusten sijaan palkkaneuvottelut koskettavat kruunumääräisiä korotuksia. Minimisopimuksien ominaispiirteenä on, että siinä määrätty palkankorotus ei velvoita paikallista neuvottelua muuta kuin silloin, kun työntekijä saa vähimmäistasoa vastaavaa palkkaa. Tämän vuoksi työntekijöistä valtaosan palkankorotus määräytyy Tanskassa yritystason neuvotteluilla. Vähimmäispalkkojen nousulla on kuitenkin käytännössä positiivinen vaikutus paikallisten neuvotteluiden tuottamiin palkankorotuksiin. (OECD 2018a.)

Yleiskorotuksen sisältävien normaalisopimusten käyttö on rajoittunut Tanskassa tänä päivänä lähinnä julkiselle sektorille. Yksityisellä sektorilla normaalisopimusten määrä putosi alle 20 prosenttiin jo 1990-luvun alussa, mutta julkisella sektorilla lähes tulkoon kaikki työsopimukset ovat yhä normaalisopimuksia. Tanskan laki velvoittaa työmarkkinaosapuolet pitämään julkisen sektorin palkkakehityksen yhdenmukaisena yksityisen sektorin kanssa. Ruotsin tavoin vientiliitot roolittavat Tanskan palkkakierroksia.

Yleispiirteiltään Tanskan sopimusjärjestelmä on melko erilainen kuin Suomen. Tanskan mallin kopiointi Suomeen tarkoittaisi, että työehtosopimuksiin neuvoteltavat palkankorotukset koskisivat ainoastaan matalinta taulukkopalkkaa eli vähimmäistasoa. Neuvottelutulos ei silloin velvoittaisi yrityksiä nostamaan muuta kuin vähimmäispalkalla työskentelevien työntekijöidensä ansioita, mikä tarkoittaisi, että valtaosa palkankorotuksista sovittaisiin Suomessa silloin paikallisesti. Yrityskyselyissä mallilla on ollut Suomessa kannatusta (Alho ja Pekkarinen 2004). Myös Juhana Vartiainen (2017), Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen entinen ylijohtaja, on esittänyt sopimusmallia siirryttyään politiikkaan.

Norjan malli sopia palkoista on mukaelma Ruotsia ja Tanskaa, joskin työmarkkinoiden järjestäytymisasteessa se erottuu muista Pohjoismaista. OECD:n tietokannan mukaan vuonna 2015 palkansaajien järjestäytymisaste oli Norjassa hieman yli 50 prosenttia ja työehtosopimukset kattoivat vajaat 70 prosenttia työmarkkinoista. Palkkaneuvotteluiden yleinen lähtökohta rakentuu Ruotsin ja Tanskan tavoin yleensä vientiteollisuuden kautta. Tyypillisesti liitovetoisesti neuvoteltavaa ”pääsopimusta” seuraavat paikalliset neuvottelut sopimuksen soveltamisesta, sillä sopimukset ovat harvoin yleissitovia. Tanskan työmarkkinajärjestelmää mukaillen minimi- ja normaalisopimukset muodostavat työehtosopimusten päätyypit, ja palkanmääräytymisperusteet vastaavat niissä edellä kuvattua Tanskan esitystä. Lisäksi käytössä on ”numeroimaton” sopimus, joka jättää palkankorotukset täysin paikallisiksi. Normaalisopimus on kolmesta sopimustyyppistä se, jonka alla paikallisia palkkaneuvotteluita ei yleensä käydä, minkä vuoksi se muistuttaa tyypillisiä sopimusratkaisuja Suomessa. Norjan laissa on yleissitovuuspykälä, mutta sen käyttö on OECD:n (2018b) mukaan harvinaista.

Alankomaiden sopimusjärjestelmän pääneuvotteluporras on liittotaso, mutta työajan ja palkankorotuksen räätälöintiä yrityksissä on enenevässä määrin lisätty viime vuosina. Palkansaajien noin 25 prosentin järjestäytymisaste on verrattain matala, mutta yritysten järjestäytymisaste on erittäin korkea. Yleissitovuuden myötä työehtosopimusten kattavuus on yleensä yli 80 prosenttia. (OECD 2018a, 2018b.)

Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen tehtävä palkkaneuvotteluissa on toimia konsulttina, mikä yleensä tarkoittaa palkkasuosituksia neuvotteluosapuolille. Suositusten mitoitus perustuu hallituksen talouspoliittiseen ohjelmaan liitetävän CPB:n tutkimuslaitoksen talousennusteen arvioon tuottavuuden ja inflaation kehityksestä. CPB on valtion rahoittama aivan kuin Suomessa Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Konsultointi tähtää palkkakoordinaatioon, mitä valtiovalta on yhtäältä edistänyt keventämällä verotusta maltillisten palkkaratkaisuiden vastineeksi aivan kuin Suomessakin on tavattu tehdä.

CPB-tutkimuslaitoksen kaltaista rooli Alankomaiden sopimusjärjestelmässä on soviteltu talouskeskusteluissa myös Suomeen, jotta työmarkkinaneuvotteluissa olisi yhteisesti hyväksytty kuva talouden kehityksestä. Konsultoijan asemaan on nostettu lähinnä Suomen Pankki, joka lehtitietojen mukaan olisi tehtävään ammattiyhdistysliikkeen mielestä valtiovarainministeriötä riippumattomampi.

Itävallassa palkkaneuvottelut käydään liittovetoisesti vientiliittojen palkankorotusten viitoittamana. Työehtosopimukset eivät ole yleissitovia, mutta työnantajien pakollinen kamarijäsenyys rinnastuu yleissitovuussääntöön. Ilman sitä yleisten työehtosopimuksien kattavuus tuskin nousisi yli 90 prosenttiin, sillä palkansaajista alle puolet on järjestäytynyt Itävallassa.

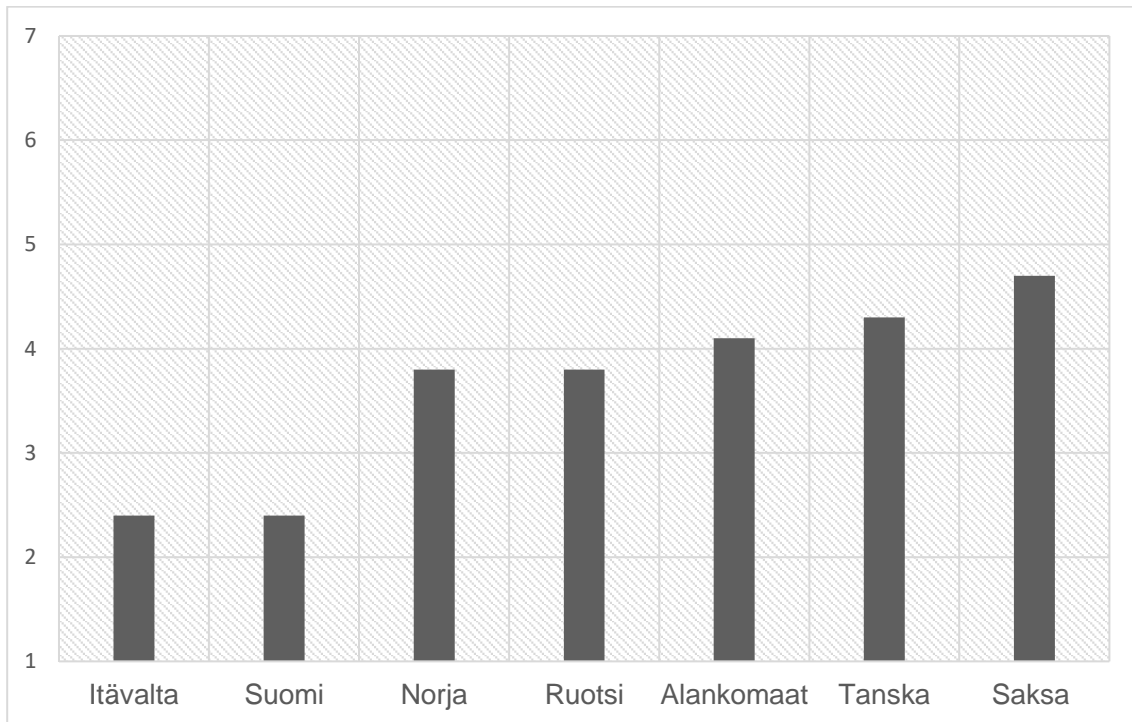
Monen muun vertailumaan tavoin palkanmuodostus perustuu Itävallassa avoimen sektorin eli viennin palkkajohtajuuteen, vaikka mitään varsinaista palkkanormia tai muuta sen kaltaista tavoitetta neuvotteluissa ei olekaan tavattu käyttää. Työmarkkinaosapuolet tukeutuvat perinteisesti WIFO-instituutin tuottamaan informaatioon, joka raamittaa palkanmaksuvaraa tuottavuuden, inflaation ja vaihtotaseen mukaan. Yhtä aikaa osapuolet seuraavat Itävallan naapurimaan Saksan palkkakehitystä, mikä muistuttaa Suomessa viime vuosina palkkakerrosten alla korostunutta vertailua Saksan ja Ruotsin kustannuskilpailukykyyn.

2.2.4 Yhteenveto

Suomen viennin kanssa läheisesti kilpailevissa talouksissa palkanmuodostuksessa on selkeä palkkajohtajuuden normi. Yleensä se tarkoittaa sitä, että teollisuusliitot avaavat palkkakierroksen ja muut pidättäytyvät sen korotuksissa. Aktiivista neuvottelumandaattia keskusjärjestöillä ei ole enää ollut yksittäisiä kierroksia lukuun ottamatta pitkään aikaan muissa Euroopan maissa kuin Suomessa, ja myös Suomessa niiden rooli näyttäisi olevan pienenemässä (Voss et al. 2015). Raha- ja finanssipolitiikassa yleisenä tavoitteena on säilyttää inflaatio vakaana noin 2 prosentissa ja budjetti lähellä tasapainoa, minkä pitäisi edesauttaa työmarkkinaneuvotteluiden päämäärien asettamista (Iversen et al. 2014). Toisaalta palkkapolitiikan ylilyönnit eivät vaarantaisi yhtä lailla Ruotsin, Norjan ja Tanskan vientikilpailukykyä, sillä mailla on yhä oma valuutta.

Viranomaisrooli taloudellisen informaation tuottamisessa ja sovittelijana on vahva erityisesti Ruotsissa, Itävallassa ja Alankomaissa. Ruotsissa välittäjän rooli Medlingsinstitutilla ja informaatio-ohjaus Konjunkturinstitutin laatimalla palkkaraportilla. Suomessa näitä vastaavat valtakunnansovittelija ja tulo- ja kustannuskehityksen selvityskunta. Korkman (2018) kuitenkin arvioi, että palkkapolitiikan informaatio-ohjausta tukevia instituutioita ei tosiasiallisesti olisi Suomessa kuin Ruotsissa.

Työehtosopimuksissa muu Eurooppa on siirtynyt Suomea enemmän kohti paikallisen tason palkanmuodostusta yleensä siten, että työntekijöille taataan jonkinlainen vähimmäiskorotus tai -palkkataso paikallisissa neuvotteluissa. Myös Suomessa mahdollisuudet monin tavoin samantyyppisiin järjestelyihin olisivat nykyisessä sopimusjärjestelmässä mahdollisia, mutta työmarkkinoilla ei kuitenkaan ole hyödynnetty viime vuosina lähes lainkaan muuta kuin yhtä työehtosopimustyyppiä palkkoihin eli yleiskorotusta. Suunta saattaa olla kääntymässä, sillä esimerkiksi Teknologiateollisuus ja Teollisuusliitto neuvottelivat syksyn 2017 ja talven 2018 liittokierroksella paikallisesti sovittavat erät työehtosopimuksiinsa.



KUVA 1. World Economic Forum'n vuoden 2018 kilpailukykyvertailun tulos katsausmaiden palkkajärjestelmien keskittyneisyydestä.

Lähde: World Economic Forum 2018

World Economic Forum'n (2018) viimeisimmän 140 maan kilpailukykyvertailun mukaan Suomea keskitetympin palkoista neuvoteltiin vuosina 2016-2018 ainoastaan Itävallassa ja Uruguayssa. Suomi ja Itävalta saavat kumpikin vertailussa palkanmuodostuksen keskittyneisyyttä mittaavassa indeksissä 2,4 pistettä. Indeksipisteinä mitattuna Suomessa ja Itävallassa palkoista sovitaan näin noin kaksi kertaa keskitetympin kuin esimerkiksi Saksassa, jonka pisteluku on 4,7. Indeksien 1-7 portaisessa asteikossa pienet luvut viittaavat keskittyneempään sopimusjärjestelmään.

3 TEORIAKEHYS

Työmarkkinoiden palkanmuodostus mallinnetaan työn taloustieteen standardiesityksissä ammattiliittomalleilla, joissa palkkataso määräytyy järjestäytyneiden työntekijöiden ja yritysten välisissä neuvotteluissa. Yleisimmät ammattiliittomallit ovat monopoliunionimalli, right-to-manage-malli (RTM) ja efficient-bargaining-malli (EB). Alun alkaen näillä malleilla kuvattiin yritystason palkanmuodostusta, mutta mallit avautuvat myös koko kansantalouden tasolla siinä tapauksessa, kun merkittävä osa työmarkkinoilla työskentelevistä työntekijöistä kuuluu ammattijärjestöön. Tällöin keskusammattiliitto asettaa koko talouden palkan ja yksittäinen ammattiliitto oman toimialansa palkan. (Borjas 2012, Vartiainen 2011.)

Seuraavaksi tutkielma esittelee yleisimmät ammattiliittomallit ja käy läpi, miten muutokset ammattijärjestöjen neuvotteluvoimassa vaikuttavat niiden mukaan palkkatasoon, työllisyyteen ja työttömyyteen. Tätä seuraa katsaus tutkimuksen pääaiheen teoriaan eli sopimusjärjestelmän keskittyneisyyden vaikutuksiin.

Aiheen ympärille ei ole muodostunut vakiintunutta teoriaa⁵, mutta sellaisena voi pitää Lars Calmforsin ja John Driffillin (1988) sopimusjärjestelmiä käsittelevän klassisen ”Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance” -tutkimuksen esittämää kyttyrähypoteesia. Myös Calmfors-Driffil-hypoteesina Suomessa tunnettu hypoteesi haastoi lähinnä yhteiskuntatieteissä aiemmin esitetyn näkemyksen, jonka mukaan korporatistinen työmarkkinamalli olisi talouden kannalta optimaalisin muoto sopia palkoista.

Myöhemmin on alkanut käydä yhä ilmeisemmäksi, että taloustiede ei ole kyennyt muodostamaan yksiselitteistä vastausta työehtojen sopimisen keskittyneisyyden taloudelliseen kehitykseen (Aidt ja Tzannatos 2002, Blanchard et al. 2014). Siitäkin huolimatta, että vielä 1990-luvulla kuviteltiin, että tutkimustieto olisi ratkaissut suhteellisen selkeästi kysymyksen instituutioiden muun muassa vaikutuksesta palkkatasoon ja työllisyyteen (Obstbaum ja Vanhala 2016).

⁵ Tieteellinen teoria selittää vahvasti perustellulla tavalla ilmiön, joka on havaittu tieteellisin menetelmin ja vahvistettu havaintojen ja kokeiden kautta lukuisia kertoja. (NAP 1999.)

3.1 Työehtoneuvottelut ammattiliittomalleissa

Ammattiliittomallit kuvaavat järjestäytyneitä työmarkkinoita, joilla palkkataso määräytyy kollektiivisesti työntekijöiden ja työnantajien välisissä neuvotteluissa. Työehdoista sovittaessa ammattiliitto joko asettaa palkkatason tai neuvottelee siitä ja työllisyydestä yhdessä yrityksen kanssa. Monopolimallissa (Dunlop 1944) palkkataso määrittyy yksin ammattiliiton asettamana. RTM-mallissa (Nickell ja Andrews 1983) työnantaja ja ammattiliitto neuvottelevat yhdessä työstä maksettavasta korvauksesta, mutta työnantaja päättää edelleen työllisyyden eli sen, kuinka monta työntekijää yritys työllistää. EB-mallissa (McDonald ja Solow 1981) ammattiliitolla on mahdollisuus vaikuttaa työllisyyteen, sillä palkkatason lisäksi osapuolet päättävät yhtäaikaisesti työllisyydestä.

Molempien osapuolten neuvottelutavoitetta ajaa taloudellisen hyödyn maksimointi. Yleensä tämä tarkoittaa sitä, että ammattiliiton tavoitteena on saavuttaa mahdollisimman hyvä palkkataso ja työntekijäliiton taikka yrityksen maksimoida voitto. Tutkimuskirjallisuudessa on kuitenkin lukuisia hyötyfunktioita, joissa osapuolten neuvottelutavoitteet eivät vastaa tällaista yksinkertaistusta. Booth (1995) viittaa muun muassa Dunlopin (1944) esitykseen, jossa ammattiliiton hyöty muodostuu jäsenkunnan yhteenlasketun palkkasumman suuruudesta. Booth itse määrittelee ammattiliiton hyötyfunktion seuraavasti:

$$U = U(w, n),$$

missä U viittaa ammattiliiton saavuttamaan hyötyyn, w liiton jäsenten reaaliseseen palkkatasoon ja n liittojäsenten työllisyyteen. Mikäli $\partial U/\partial w > 0$ ja $\partial U/\partial n > 0$, palkkatason nousun lisäksi työllisyyden kasvu lisää ammattiliiton kokemaa hyötyä.

Nykyisin ammattiliiton hyvinvoinnin mallintamiseen käytetään usein yhtä seuraavasta: utilitaristinen hyötyfunktio, hyödyn odotusarvo -funktio tai Stone-Geary-hyötyfunktio. Yhteistä kaikille on se, että hyöty syntyy reaali-palkan ja työllisyyden kautta funktiomuodosta riippumatta. Lisäksi malleissa kaikilla työntekijöillä on identtiset preferenssit, mikä on voimakas yksinkertaistus. (Booth 1995.)

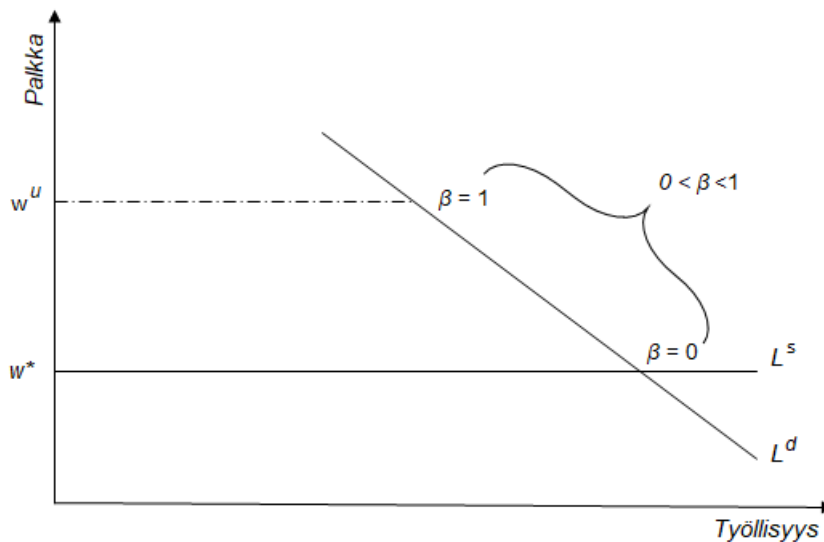
Yritysten käyttäytymisen mallintamisessa taloustiede on yksimielisempi. Vaikka osa yrityksistä voi tavoitella esimerkiksi liiketoiminnan kasvua, yleisenä oletuksena kirjallisuudessa on pysynyt, että yritys tähtää maksimoimaan voittonsa. Tällöin päätös siitä, kuinka monta työntekijää yritys palkkaa, perustuu työn rajatuottavuuden arvon ja palkan vertaamiseen. (Hyytinen ja Maliranta 2016.)

Työn rajatuottavuuden arvo mittaa yhden lisätyöntekijän työpanoksen aikaansaamaa kasvua yrityksen tuloissa. Se saadaan, kun työn rajatuottavuus kerrotaan yrityksen rajatulolla. Jos yhden lisätyöntekijän palkkaaminen kasvattaisi yrityksen tuotantoa tuntia kohti esimerkiksi 10 yksiköllä ja rajatulo yksikköä kohti olisi 5 euroa, työn rajatuotoksen arvoksi muodostuisi 50 euroa tunnissa. Mikäli yhden lisätyöntekijän tuntikustannus on tätä pienempi, hänet kannattaa palkata. Kun yrityksen muut tuotantopanokset kuin työvoimat pysyvät kiinteinä, yritys rekrytoi työvoimaa lisää aina siihen saakka, kunnes tulot ja kustannukset ovat yhtä suuret. Silloin voitto on maksimissaan. (Gillespie 2014, Pohjola 2014)

Yllä oleva esimerkki näyttää, miksi standardiesityksissä korostettava palkkataso ei usein yksistään ole hyvä mittari työn kysynnälle. Yrityksen työn kysyntään vaikuttavat sen tuotteiden kysynnän ja työntekijöille maksettavan palkkatason lisäksi nimittäin työn rajatuottavuus, mikä puolestaan riippuu muun muassa pääoman määrästä ja teknologian tasosta, työn organisoinnista ja työntekijöiden koulutuksesta (Gillespie 2014).

Taloustieteen karkean peruseräatteen mukaan yritykset kuitenkin kysyvät sitä enemmän työtä mitä alempi on palkkataso (Pohjola 2014). Tämän työvoiman kysynnän ja palkkatason välillä oleva käänteinen riippuvuus pitäisi rajoittaa ammattiliittojen palkkavaatimusta, koska yritykset eivät yleensä voi yleensä siirtää kasvaneita palkkakustannuksia hyödykkeidensä hintoihin ilman kielteisiä kysyntävaikutuksia, kun muut tekijät pysyvät ennallaan (*ceteris paribus*). Tällöin työntekijöitä edustavan liiton preferenssit – ja niiden määrittely malleissa – työllisyyden ja palkan välillä määrittävät, minkä suuruisen palkkatason liitto on valmis hyväksymään. Mitä enemmän ratkaisussaan liitto painottaa työllisyyttä, sitä matalammasta reaalipalkasta se on valmis sopimaan (Pekkarinen 2005). Tällaiset preferenssit on kuvattu sekä työntekijä- että työnantajapuolelle indifferenssikäyrillä myöhemmin esitettävän kuvan 3 graafisessa esityksessä.

Koska työnantajien ja -tekijöiden preferenssit työstä maksettavan korvauksen suhteen eivät ole yksi ja sama, heidän välinen neuvotteluvoima määrittää palkkatason (ceteris paribus). Mitä vahvempia ammattiliitot ovat, sitä kauemmas ne saattavat asettaa palkkatason niin sanotusta kilpailullisesta tasapainosta. RTM- ja EB-mallissa osapuolten välinen neuvotteluvoima voi vaihdella 0-1 välillä, mutta neuvotteluvoimaa kuvaava β ei kuitenkaan voi asettua vaihteluvälin ylä- tai alalaitaan, koska silloin kyseessä olisi joko monopolimalli ($\beta = 1$) tai täydellisesti kilpaillut työmarkkinat ($\beta = 0$).

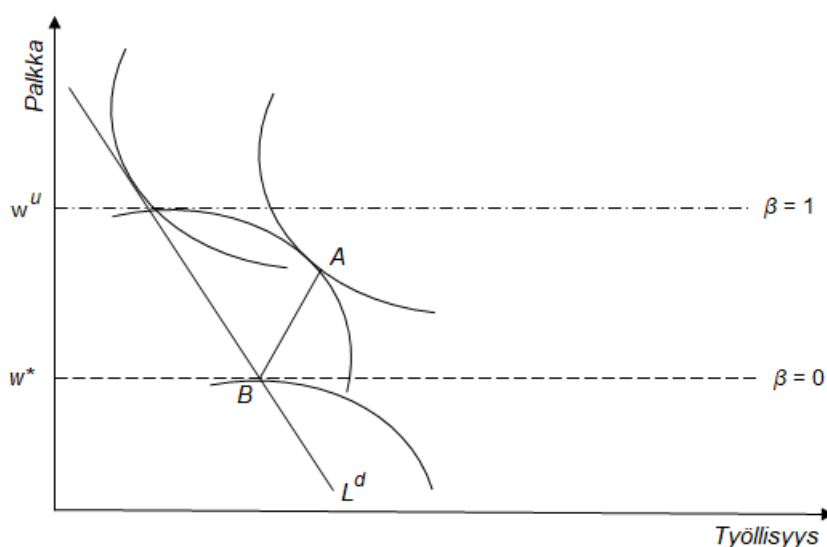


KUVA 2. Monopoli- ja right-to-manage-mallien kehikko graafisesti esitettynä.

Lähde: Boeri ja van Ours 2008

Kuvassa 2 on esitetty monopoliunioni- sekä RTM-mallien lopputulemat. Se näyttää, että ylin palkkataso ja matalin työllisyysaste syntyvät, kun ammattiliitot asettavat palkat yksipuolisesti ilman neuvotteluita. Tulos on monopolimallista, jossa työntekijöillä on käsissään kaikki neuvotteluvoima eli β :n arvo on yksi. Sitä vastoin RTM-mallissa tasapaino asettuu β -kertoimien ääripäiden välille piirtyvälle suoralle siten, että työntekijöiden neuvotteluvoiman kasvu siirtää maalia kohti $\beta=1$:tä ja vastaavasti työnantajien neuvotteluvoiman kasvu kohti arvoa $\beta=0$.

Kuvassa 3 esitettävän EB-mallin maailmassa työntekijöiden vahva neuvotteluasetelma sen sijaan nostaa työllisyyden määrää ja saa voimakkaimmillaan aikaan korkeimman työllisyysasteen ($\beta=1$), koska työntekijät ja työnantajat neuvottelevat palkoista yhdessä työllisyyden kanssa. Pisteiden A ja B välinen suora kuvaa yritystoiminnan synnyttämää voittoa. Mitä lyhyempi suora on, sitä vähemmän yritys tuottaa voittoa ja sitä vähemmän osapuolilla on liikkumatilaa neuvotella. Toisaalta EB-mallisessa neuvottelussa osapuolten on mahdollista tehdä pareto-parannuksia eli kohentaa toisen asemaa ilman että vastapuolen asema heikkenisi.

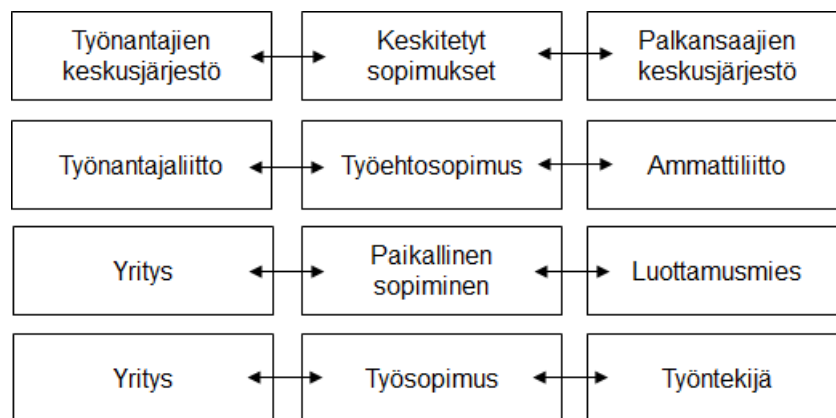


KUVA 3. Efficient-bargaining-malli kuvattuna graafisesti.

Lähde: Boeri ja van Ours 2008

Graafinen esitysmuoto tiivistää työntekijöiden ja työnantajien hyötyjen keskinäisongelman palkanmuodostuksessa, jonka Booth (1995) esittää tätä katsantoa yksityiskohtaisemmin ja formaalisti. Lisäksi graafinen esitys avaa, mitä työn kysynnän palkkajousto, vaihtoehtoisten ansioiden (työttömyyskorvauksen) tai muiden vastaavien muutos muuttaa lopputulosta. Nämä muutokset muuttavat työn kysyntäkäyrän jyrkkyydestä (työn kysyntäjousto), siirtävät samahyötykäyrää (vaihtoehtoiset ansiot) tai kaventavat sopimuskäyrää (kilpailun määrä), jonka pituus riippuu yrityksen liiketoiminnan tuottamasta ylijäämästä eli voitosta.

Näin voi vastata kysymykseen, miten palkanmuodostuksen keskittyneisyys vaikuttaa palkkoihin ja työllisyyteen. Tyypillisesti neuvotteluvoima on funktio työntekijöiden työtaistelukyvystä: mitä suuremmat kulut työntekijöiden mahdollinen lakko aiheuttaa, sitä enemmän voimaa heillä on työnantajiin nähden (Aidt ja Tzannatos 2002). Työntekijäthän liittyvät yhteen, koska arvioivat sen edistävän neuvotteluasetelmaa. Paikallisesti neuvottelut käydään työntekijöitä edustavan luottamusmiehen ja yrityksen välillä sekä työntekijäkohtaisesti. Työntekijäpuolen neuvotteluvoiman voi nähdä olevan tällöin heikompi kuin palkkaneuvotteluiden keskittyessä ylemmille tasoille, sillä yrityksen on mahdollista hankkia korvaavaa työvoimaa ulkopuolelta. Kansallisella tasolla sovittaessa työntekijäpuolen neuvotteluvoiman pitäisi olla vahvimmillaan, sillä äärimmillään ammattiliitoilla on vääntövoimana yleislakko, eikä korvaavaa työvoimaa ole saatavissa järjestäytyneillä työmarkkinoilla. (Boeri ja van Ours 2008, Euroopan komissio 2015).



KUVA 4. Sopimisen eri tasot. (Lähde: Seretin 2007)

Ammattiliittomallien kehikossa havaitaan, että ammattiliittojen neuvotteluvoiman kasvulla (β) on positiivinen vaikutus työntekijöiden palkkaan, jonka nousu lisää monopoliliitto- ja RTM-mallien mukaan työttömyyttä ja vähentää työllisyyttä. Tämä johtuu siitä, että korkeampi palkka vähentää yritysten työn kysyntää. EB-mallissa ammattiliiton neuvotteluvoiman kasvulla on kuitenkin positiivinen vaikutus palkkoihin ja työllisyyteen, koska neuvottelut käydään sopimuskäyrällä, jolla ammattiliiton ja yrityksen indifferenssikäyrät sivuavat toisiaan.

Yrityksen lopputuotteiden kysynnän kasvulla on kaikissa malleissa työn kysyntää lisäävä vaikutus, sillä hyödykekysynnän lisääntyminen siirtää työn kysyntäkäyrää yläviistoon oikealle. Työttömyysturvan tai muiden vastaavanlaisten vaihtoehtoisiksi ansioiksi luettavien tulojen nouseminen puolestaan nostaa tasapainotyöttömyyttä, koska niillä on nostava vaikutus palkkoihin.

Ammattiliittomallien hahmotelma siitä, millaista työehtosopimusten säätelemä palkanmuodostus näyttää, on kuitenkin heikko esimerkiksi Pohjoismaisessa viitekehikossa. Palkansaajista nimittäin ainoastaan murto-osa työskentelee työehtosopimuksen määräämällä vähimmäispalkalla ja palkkaneuvotteluiden ylivoimaisesti tärkein muuttuja on palkkojen korotus. Toiseksi Yhdysvalloissa esiintyvät ”suljetut työpaikat”, jotka voivat palkata ainoastaan järjestäytyneitä työntekijöitä, eivät ole Pohjoismaissa mahdollisia. Palkkamallien kuvaus työmarkkinoista ei siten ole kovin realistinen. (Vartiainen 2011.)

Vartiainen (2011) esittää vaihtoehtoisen mallinnuksen kuvatessaan pohjoismaisia työmarkkinoita ja sitä, miten ammattiliitot itseasiassa voivat parantaa sekä työntekijöiden että työnantajien hyvinvointia ratkaisemalla ”hold up” -ongelman. Ongelma syntyy työmarkkinoilla, joilla palkkaneuvottelut käydään yritystasolla ja palkkojen korotusprosentti määräytyy yrityskohtaisesti kunkin yrityksen kannattavuuden mukaan. Yrityksen kannattavuus riippuu osaksi investoinneista, joilla se voi nostaa tuottamaansa arvonlisää. Paikalliset neuvottelut voivat kuitenkin vääristää kannustimia investointeihin, jos yritys pelkää, että osa arvonlisästä menetetään korkeampiin palkankorotuksiin. Skenaario on todennäköinen, sillä ei ole realistista kuvitella, että nimelliset palkat pysyisivät paikallaan yli ajan.

Hold up -ongelma ratkeaa, kun palkkojen tarkistusprosentti on riippumaton paikallisesta kannattavuudesta, joka puolestaan riippuu paikallisista investoinneista. Tämän vuoksi keskitetymin käytävät palkkaneuvottelut voivat olla hyödyllisiä, koska niissä on mahdollista sopia koko sopimusalan palkkojen asettamisesta koko alan taloustilanteeseen sopivalla prosentilla. Toisin sanoen palkkatarkistukset on indeksoitu kokonaistaloudellisiin tekijöihin, yleensä inflaatioon ja tuottavuuden keskimääräiseen kasvuun (vertaa palkanormit), jolloin yritystaso voi ottaa palkankorotuksen annettuna, mikä ylläpitää kannustimet investoida optimaalisena. (Vartiainen 2011.)

3.2 Sopimusjärjestelmän keskittyneisyyden yleisteoriat

Tunnetuimman työmarkkinoiden sopimusjärjestelmän keskittyneisyyttä käsittelevän tutkimuksen mukaan maltillinen reaali-palkkojen nousu ja suotuisa työllisyyskehitys saavutetaan menestyksekkäimmin joko yritystasolle hajautetussa tai erittäin keskitetyssä sopimusjärjestelmässä. Tätä teoriaa kutsutaan yleensä suomenkielisessä kirjallisuudessa **Calmfors-Driffill-hypoteesiksi**. Sen mukaan korkein työttömyysaste syntyy työntekijä- ja työnantajaliittojen välisissä neuvotteluissa (Calmfors ja Driffill 1988), mikä tarkoittaisi, että palkanmuodostuksen keskittyneisyyden ja työttömyyden välillä on kaarimainen (konkaavi) yhteys, jonka kansainvälinen kirjallisuus on nimennyt kyttyräksi. Kun palkanmuodostuksen keskittyneisyyttä vertaa kansantalouden suorituskykyyn, yhteys on konveksimainen.

Calmfors-Driffill-hypoteesi perustuu Olsonin (1982) alun alkaen yhteiskuntatieteissä esittämään hypoteesiin, jonka mukaan eturyhmät sisäistävät politiikkansa kautta syntyvät tai välittyvät kielteiset ulkoisvaikutukset vasta, kun kustannukset koskettavat riittävässä määrin myös heitä itseään. Palkanmuodostuksessa tällaisella haitallisella ulkoisvaikutuksella tavataan yleisesti viitata palkkojen nousun ulkoisvaikutuksena syntyvän työttömyyden nousupaineeseen.

Palkanmuodostuksen ulkoisvaikutukset

- 1) **Kuluttajahinnat.** Yhden palkka on maksettava toisen kukkarosta. Jokaisella palkankorotuksella on siksi positiivinen vaikutus yleiseen hintatasoon kansantaloudessa, jolloin neuvotellut nimelliset palkankorotukset vaikuttavat kaikkien kotitalouksien käytettävissä olevien reaali-tuloihin.

- 2) **Väli tuotteiden hinnat.** Työvoimakustannukset siirtyvät toimialojen välillä, sillä yksittäisenkin toimialan palkkatason nousu välittyy väli tuotteiden hinnan kautta muille toimialoille.⁶

- 3) **Fiskaaliset ulkoisvaikutukset.** Jos palkankorotukset yhdellä sektorilla lisäävät työttömyyttä sen sisällä, valtion on maksettava enemmän työttömyyskorvauksia, jotka se kattaa joko kiristämällä verotusta, vähentämällä menoja tai velalla. Vastaavanlainen vaikutus syntyy siitä, kun reaali palkkojen nousu lisää sektorin työttömyyttä, mikä vähentää verotuloja, jolloin muiden pitäisi sektorien maksaa enemmän veroja tai julkisen vallan on vähennettävä menojaan tai käyttää velkarahaa.

- 4) **Työttömyys.** Reaali palkkojen hallitsematon nosto yhdellä sektorilla voi aiheuttaa työttömyyden kasvua koko talouden tasolla. Syy siihen on se, että muut sektorit eivät välttämättä halua palkata työntekijöitä, jotka ovat jääneet työttömiksi toiselta sektorilta ja joilla ei ole riittävä osaamista työskennellä muilla sektoreilla.

- 5) **Investoinnit.** Maltilliset palkkaratkaisut voivat lisätä yritysten investointeja. Samaan aikaan kuitenkin työntekijöiden täytyy luopua suuremmalla palkankorotuksella lyhyellä aikavälillä saavutettavista hyödyistä. Työvoiman vaihtuvuuden vuoksi kaikki työntekijät eivät saa silloin myöhemmin mahdollisesti saavutettavaa hyötyä itselleen. Toisaalta suuret palkankorotukset saattavat kannustaa yrityksiä korvaamaan työvoimaa investoimalla pääomaan. Nettovaikutus on siksi epävarma.

⁶ Mankinen et al. (2012) esimerkiksi arvioivat, että Suomessa muilla aloilla tehtävät palkkaratkaisut lisäävät elintarvike- ja metsäteollisuuden kustannuksia enemmän kuin niiden omat palkkaratkaisut, koska alat käyttävät merkittävästi kotimaisia väli tuote panoksia.

- 6) **Kateus.** Behavioristisen taloustieteen mukaan palkkaneuvottelut heikentävät koettua hyvinvointia sellaisten työntekijöiden piirissä, joiden palkankorotus ei yllä muiden ryhmien tasolle. Ilmiö lisää palkkakilpailun riskiä.
- 7) **Tehokkuus.** Yrityksen kannalta saattaa olla edullisempaa neuvotella työntekijöille yhteinen palkkataso, jos työntekijän tehokkuus on verrannollinen hänelle maksattavan korvauksen suuruuteen suhteessa muihin.
- 8) **Tuottavuus.** Työntekijöiden palkkasolidaarisuudella voi olla positiivinen vaikutus tuottavuuteen ja talouskasvuun. Obstbaum ja Vanhala (2016) viittaavat Akerlofin ja Yellenin (1988, 1990) sekä Levinen (1991, 1992) tutkimuksiin. Niiden esityksissä työntekijät kokevat kohtelunsa oikeudenmukaiseksi, kun työntekijöille yrityksessä maksettavat palkat eroavat vähemmän toisistaan kuin työntekijöiden tuottavuuteen liittyvät erot. Tällöin työntekijöiden työpainos muodostuu suuremmaksi ja keskimääräinen tuotos per työntekijä korkeammaksi. Työntekijäkohtaista tuottavuutta vastaavat palkat hidastavat siten tuottavuutta sekä yritysten että koko talouden tasolla. (Vertaa kohdat 6 ja 7.)
- 9) **Luova tuho.** Pienten palkkaerojen vallitessa korkeamman tuottavuuden työpaikat ovat yrityksille suhteellisesti kannattavimpia kuin vastaavat matalamman tuottavuuden, mikä kannustaa yrityksiä lisäämään paremmin tuottavan työn määrää heikommin tuottavan työn kustannuksella. Toisin sanoen yritysten kannustimet tuhota matalan tuottavuuden työpaikkoja ja luoda korkean tuottavuuden työpaikkoja kasvavat, mikä kasvattaa tuottavuutta myös koko talouden tasolla. (Obstbaum ja Vanhala 2016.)

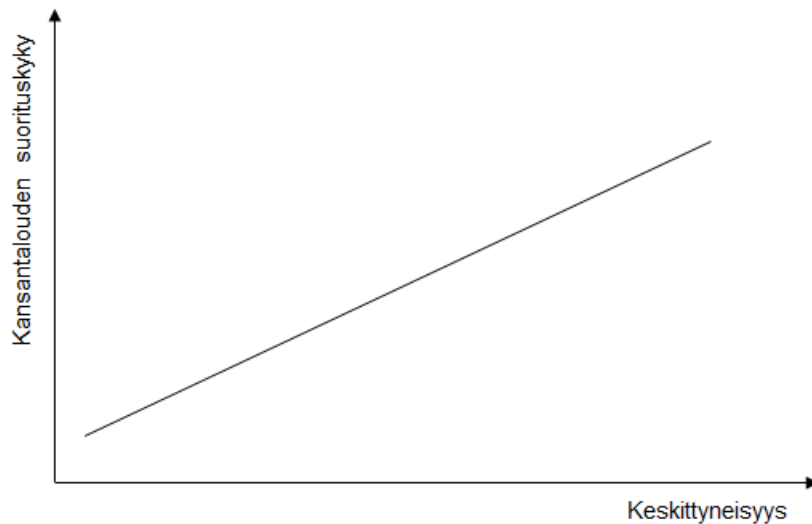
Yleensä yritysten välinen kilpailu estää yritystä siirtämään palkan muutoksesta aiheutuvia kustannuksia hyödykkeidensä hintoihin ilman kielteistä vaikutusta niiden kysyntään. Siksi työntekijöiden palkankorotukset vähentävät yrityksen kysyntää työvoimalle. Ellei näin olisi hyödykemarkkinoilla olisi epätäydellistä kilpailua, joka lisää työvoiman kysynnän jäykkyyttä ja usein ammattiliitojen neuvotteluvoimaa⁷.

Tämänkaltaisten edellytyksien täytyminen tarkoittaisi, että ammattiliitto voisi nostaa palkkoja aiheuttamatta merkittäviä työllisyysvaikutuksia, koska yritysten olisi mahdollista siirtää kasvaneet palkkakustannukset eteenpäin omien lopputuotteidensa hintoihin. Sen seurauksena liitoilla on ainakin teoriassa kannustin nostaa palkkatasoa. Palkanmuodostuksen keskittyneisyyden kasvu kuitenkin myös hillitsee palkkavaateita, koska keskitetyn sopimisen avulla työmarkkinaosapuolet sisäistävät palkanmuodostukseen liittyvät ulkoisvaikutukset. Muun muassa sen, että työehtosopimukset vaikuttavat yleiseen hintatasoon eli inflaatioon, jonka nousu rajoittaa reaalipalkkaa kasvamasta. (OECD 1997.)

Palkanmuodostuksen keskittyneisyyden kasvun lopullinen vaikutus palkkoihin riippuu kuitenkin siitä, missä vaiheessa työmarkkinaosapuolet sisäistävät palkanmuodostukseen liittyvät haitalliset ulkoisvaikutukset (strateginen vaikutus). Ennen sitä työntekijäliittojen neuvotteluvoiman kasvu kasvattaa palkkapaineita ja työttömyyttä, koska suuremman neuvotteluvoiman luoma mahdollisuus nostaa palkkatasoa dominoi.

Cameronin (1984) tutkimuksen johtopäätös on, että neuvotteluvoiman kasvu ei missään vaiheessa tee kannustimesta nostaa palkkoja itsekäästi dominoivaa näkökulmaa, vaan ulkoisvaikutukset huomioidaan sitä kattavammin, mitä keskittyneemmin neuvotteluita voidaan käydä. Siksi niin sanottu kansantalouden suorituskyky parantuu lineaarisesti neuvotteluiden keskittyneisyyden kanssa. Toisin sanoen mitä korporatistisempi järjestelmä, sitä paremmin talous kokonaisuudessaan voi. Kyseessä on niin sanottu **korporatistinen hypoteesi**. Sen graafinen esitys on esitetty seuraavalla sivulla.

⁷ Epätäydellinen kilpailu on myös yrityksen etu, sillä sen hinnoitteluvoima kasvaa ja se voi olla paikallisella tasolla monopoli. Silloin yrityksen ja työntekijän välille voi syntyä monopsoni: työntekijä voi myydä työpanoksensa vain yhdellä ostajalle, mikä heikentää työntekijän neuvotteluvoimaa.

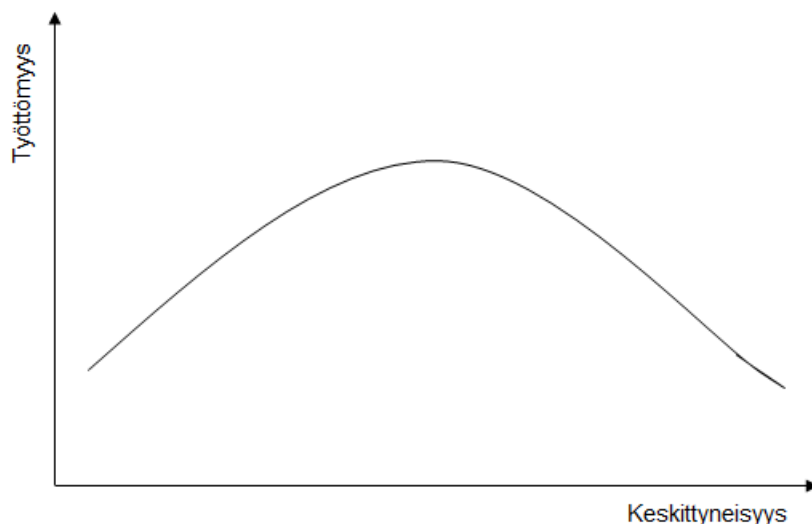


KUVA 5. Korporatistinen hypoteesi.

Calmfors ja Driffill (1988) puolestaan päättelivät, ettei ole syytä olettaa, että vaikutus olisi suoraviivainen, vaan makrotaloudellisen suorituskyvyn ja neuvotteluiden välinen yhteys on pikemminkin U:n muotoinen. Näin ollen siirryttäessä täysin hajautetusta järjestelmästä kohti keskitetympää ja koordinoitumpaa järjestelmää, työntekijöiden neuvotteluvoiman kasvulla saavutettava vipuvarsi palkkaneuvotteluihin nostattaisi aluksi palkkavaatimuksia (dominoiva palkkapaine), kunnes työttömyyden huomioiva vaikutus siirtyy vallitsevaksi ja makrotaloudellinen suorituskyky alkaa parantua. Toisin sanoen palkanmuodostuksen keskittyminen aiheuttaa tiettyyn pisteeseen saakka haitallisia ulkoisvaikutuksia, minkä jälkeen ulkoisvaikutukset kääntyvät positiivisiksi.

Vaikka teorit kiistelevät toisiaan vastaan, niiden pääteesi on silti lähes yhdenmukainen: Työehtoneuvotteluiden keskittyneisyyden lisääminen johtaa parempaan taloudelliseen kehitykseen, koska keskitetysti koordinoituissa sopimuksissa, työntekijäosapuoli on pakotettu huomioimaan ja kantamaan suuremman vastuun liian korkeiden palkankorotuksen negatiivisista ulkoisvaikutuksista, kuten työttömyysasteen kasvusta ja korkeammasta inflaatiosta. Tämän vuoksi ne olettavat, että keskitetyissä palkkaneuvotteluissa työntekijöillä on kannustin hakea palkkaratkaisuja, joilla on neutraali tai positiivinen vaikutus työllisyyteen.

Calmfors ja Driffill (1988) eivät kuitenkaan väitä, että keskitettyjen työsopimusneuvotteluiden vaikutus makrotaloudelliseen kehitykseen olisi suoraviivainen. Sen sijaan he päättelevät, siirryttäessä täysin hajautetusta järjestelmästä kohti keskitetympää järjestelmää, työntekijäliittojen neuvotteluvoima kasvaa, mikä aluksi kasvattaa palkkapaineita ja työttömyyttä, mutta myöhemmin vaikutus kääntyy päinvastaiseksi. Tämä perustuu siihen, että ylimmälle tasolle viedyissä eli keskusjärjestöjen neuvotteluissa osapuolet huomioivat hajautettuja neuvotteluja todennäköisemmin palkkojen nousun ulkoisvaikutuksena syntyvän työttömyyden, inflaation nousupaineen ja reaali-palkkojen laskun, mikä voi hillitä palkkapaineita ja tuottaa positiivisia vaikutuksia kansantalouteen. Keskitetty työehtosopimusmalli ei kuitenkaan ole Calmforsin ja Driffillin mukaan sen parempi kuin paikalliseen sopimiseen perustuva malli. Tämä siitä syystä, että paikallisella tasolla maltillisia palkkaratkaisuja on yhtä hyvin mahdollista saavuttaa kuin keskitetyllä tasolla, sillä työnantajalle edullisempi neuvotteluasetelma (ammattiliittomalleissa β lähestyy 0) hillitsee palkkapaineita. Kyseessä on niin sanottu kilpailuvaikutus.



KUVA 6. Calmfors-Driffill-hypoteesi.

Calmforsin ja Driffillin esitys on johtanut lukuisiin pyrkimyksiin sen testaamiseksi empiirisesti. Tältä osin yhtenä ongelmana on noussut esiin keskittyneisyyden empiirinen mittaaminen sekä vaikeudet kontrolloida muita reaalipalkkakehitykseen vaikuttavia tekijöitä. Tuoreimmissa tutkimuksissa Visserin (2016b) esittämä sopimusjärjestelmän keskittyneisyyttä mittaava indeksi on saanut osakseen kiitoksia. Se pyrkii ottamaan huomioon olennaisimmat keskittyneisyyteen vaikuttavat tekijät. Pelkästään se, millä tasolla sopimukset solmitaan, ei nimittäin anna oikeaa kuvaa sopimusjärjestelmän keskittyneisyydestä. Vilmi (2016) muistuttaa katsauksessaan, että olennaista on myös kyetä mittaamaan, kuinka kattavia sopimukset ovat ja millä perusteilla osasta sopimuksen ehtoja pystytään neuvottelemaan uudelleen paikallisesti.

Useassa Euroopan maassa on lisäksi yleistyneet niin kutsutut kaksitasoiset sopimukset, joissa korkeamman tason sopimukset tai lainsäädäntö saattavat sallia myös paikallisella tasolla tapahtuvan paikallisen sopimisen. Usein näitä kaksitasoiset sopimuksia sisältävät järjestelmät kuitenkin estävät alemman tason sopimuksen olevan ylempää sopimusta heikompi (Boeri 2015a ja 2015b).

3.3 Opponoivat palkanmuodostusteoriat

Calmforsin ja Driffillin vuonna 1988 esittelemää hypoteesia on opponoitu sittemmin lukuisissa tutkimuksissa, joista merkittävimpinä voi pitää David Soskicen (1990) tutkimusta "Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries" ja sen teemaa seuraavia Franz Traxlerin lukuisia tutkimuksia (muun muassa Traxler 2001, 2003, 2012). Nämä tutkimukset täydensivät Calmforsin ja Driffillin teoriaa näyttämällä palkanmuodostuksen koordinaation hävittävän keskittyneisyys-hajautuneisuus-akselin muodostuvan ristivedon. Koordinoitu palkanmuodostus voi nimittäin vallita rinnan yritystasolle, työmarkkinaliitoille tai keskusjärjestöille keskitetyn palkanmuodostuksen kanssa.

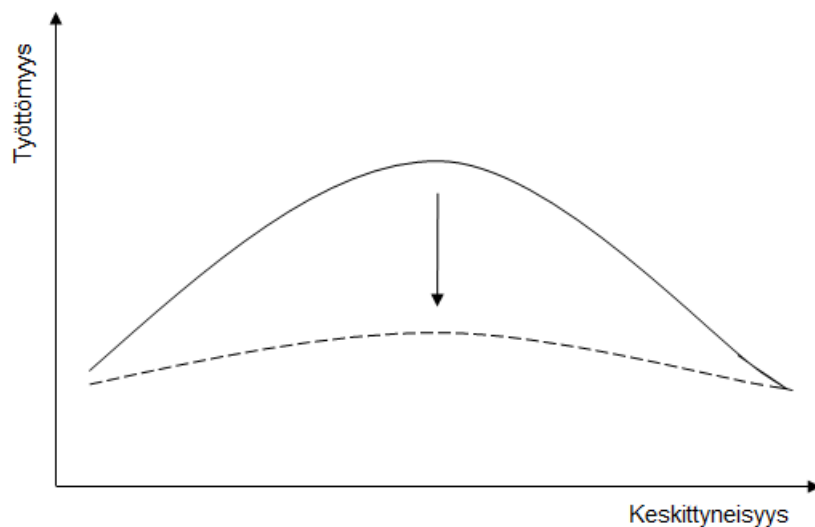
Keskittyneisyys viittaa palkanmuodostuksessa siihen tasoon, millä työehtosopimukset tosiasiallisesti allekirjoitetaan. Koordinaatio puolestaan tarkoittaa muodollisia tai muita järjestelyitä, joilla eri alojen palkankorotukset yritetään yhteensovittaa (Obstmaum ja Vanhala 2016). Työehdoista saatetaan silloin neuvotella esimerkiksi paikallisella tasolla koordinoitusti. Keskusjärjestöjenkin sopimuksissa on koordinoinnin ominaisuus, mutta se on ylhäältä alaspäin määräävää eli vertikaalista: työmarkkinaliitot sitoutuvat käymään palkkaneuvotteluita keskusjärjestöjen solmimissa raameissa. Horisontaalisessa koordinoinnissa kyse on liittojen välisestä yhteisymmärryksestä sovittaa palkkaratkaisut yhteen.

Palkanmuodostuksen koordinoinnissa kyse on samanlaisesta mekanismista kuin sen keskittyneisyydessä: koordinoituissa neuvotteluissa työntekijäliitot huomioivat ei-koordinoitua neuvottelukierrosta todennäköisemmin palkkojen nousun ulkoisvaikutuksena syntyvän työttömyyden (ja inflaation) nousupaineen, mikä voi hillitä palkkapaineita. Koordinoinnin ja työttömyyden välinen yhteys olisi siten käänteinen. Toisin sanoen mitä koordinoitummin työmarkkinaosapuolet sovittavat palkkaratkaisujaan yhteen, sitä matalamman työttömyysasteen pitäisi seurata. Boerin ja van Oursin (2013) mukaan ilmiö on vahvistettu empiirisesti.

Soskice (1990) keskittyi tutkimuksessaan enenevässä määrin opponoimaan Calmforsin ja Driffillin tutkimusta. Hänen mukaansa keskittyneisyyden ja työttömyyden välinen yhteys muuttui lineaariseksi, kun sopimusjärjestelmien luokituksia täsmennettiin ottamaan keskittyneisyyden lisäksi huomioon työnantajien välisen koordinoinnin määrä. Traxler (2003) puolestaan korosti, että neuvotteluiden keskittyneisyyden positiiviset vaikutukset riippuvat siitä, millainen tosiasiallinen vaikutusvalta keskusjärjestöillä on liittoneuvotteluihin. Traxler ja Brandl (2012) arvioivat myös, että koordinoitu palkanmuodostus palkkajohtajuuden muodossa, jossa vientivetoiset toimialat toimivat palkkajohtajina ja muut seuraavat niiden ratkaisuita olisi optimaalisin tuottamaan maltillisia palkkaratkaisuja.

Tämän lisäksi Calmforsin ja Driffillin (1988) tulokset on haastettu ainakin ulkomaisen kilpailulla hypoteesin vahvuutta testaavalla Danthinen ja Huntin (1994) työllä, mikä kuvastaa hyödykemarkkinoiden kilpailua, sekä rahapolitiikan roolia mallintavalla Cukiermanin ja Lippin (1999) työllä.

Danthine ja Hunt (1994) tutkivat Calmfors-Driffill-hypoteesia hetkellä, jolloin taloudellinen integraatio oli syventymässä Euroopan unionissa euron takia ja Pohjoismaat liittymässä osaksi EU:ta. Työn vertailtavuutta Calmforsin ja Driffillin (1988) tutkimukseen lisää se, että niistä molemmissa tutkimuksissa on käytetty lähes samanlaista mallia. Erona on se, että Danthine ja Huntin mallin kehikkona oli avotalous. Heidän havainnon mukaan taloudellisen integraation syventyminen eli kilpailun lisääntyminen litistäisi keskittyneisyyden ja työttömyyden välistä kyttyrän muotoista suhdetta (kuva 7). Toisin sanoen mitä avoimemmin maa käy kauppaa muiden maiden kesken, sitä vähemmän kielteiset työllisyysvaikutukset liittotason työmarkkinamallilla on verrattu muihin. Ulkomaisen kilpailun edessä liittojen mahdollisuus korottaa palkkoja ei olisi enää samanlainen kuin aiemmin. Yhtä aikaa palkkatason nousu vaikuttaisi kotimaiseen hintatasoon aiempaa vähemmän ulkomailta suuntautuneen tuonnin vuoksi.



KUVA 7. Calmfors-Driffill-yhteys litistyy avoimessa kansantaloudessa.

Tutkimus ei kuitenkaan kumoa väitettä siitä, ettei täysin hajautettu tai täysin keskitetty neuvottelujärjestelmä tuottaisi matalampaa työttömyysastetta kuin näiden väliin asettava liittotason neuvottelujärjestelmä. Matalin työttömyysaste syntyy kuitenkin tutkimuksen mukaan, kun palkoista neuvotellaan yleisesti paikallisella tasolla. Calmfors-Driffill-hypoteesin mukainen ilmiö on voimakkain silloin, kun kilpailu on vähäistä hyödykemarkkinoilla.

Danthine ja Hunt (1994) vertailivat myös, miten kahden toisensa kanssa kilpailevan kansantalouden työttömyysasteet eroavat, kun niiden palkanmuodostuksen keskittyneisyydet eroavat toisistaan. He havaitsivat, että vähemmän keskittynyt järjestelmä tuottaa tällöin aina keskittyneempää järjestelmää matalamman työttömyysasteen. Ero kuitenkin kaventui sitä mukaa, mitä kilpailullisemmaksi hyödykemarkkinat muuttuivat, minkä Boer ja van Ours (2013) vahvistavat. Lisäksi he havaitsivat, että taloudellisen integraation kasvu yhdenmukaisti kilpailijamaiden palkka- ja hintatasoa. Näin ollen Danthine ja Hunt päättelivät taloudellisen integraation vähentävän sopimusjärjestelmän merkitystä. Sopimusjärjestelmän merkityksen vähentyminen saattaa kuitenkin ottaa aikaa, sillä työmarkkinakentän ei voi olettaa välittömästi sopeutuvan täydellisesti kansainvälisen kilpailun lisääntymiseen, mikä kasvattaa työttömyyttä hetkellisesti.

Cukierman ja Lippi (1999) toivat rahapolitiikan roolin näkyvämmiin mukaan työmarkkinaneuvotteluiden keskittymisen kokonaistaloudellisiin vaikutuksiin keskittyvään tutkimuskenttään. Heidän teoreettisen mallinsa mukaan keskuspankin toimet vaikuttavat osaltaan työmarkkinaneuvotteluiden keskittyneisyyden ja työttömyyden välillä olevaan yhteyteen. Mitä vakavammin keskuspankki suhtautuu hintavakauden ylläpitämiseen, sitä korkeampi työttömyysaste siitä seuraa, koska matala inflaatio mahdollistaa suuremman osan ammattiliitojen saavuttamista nimellispalkkorotuksista siirtyvän reaali-palkkaan. Yhtä aikaa yleinen hintataso pysyy lähes samana, mikä pitää yritysten myyntitulot ennallaan, jolloin työvoiman kysyntä heikentyy (*ceteris paribus*). Edes se, että työehdot neuvotellaan keskitetysti, jolloin työntekijät ottavat inflaation vakavammin huomioon, ei ole tuota inflaatoriskejä korostavan keskuspankin aikana yhtä hyvää työllisyysratkaisua kuin yritystason neuvottelujärjestelmä, Cukierman ja Lippi päättelivät.

4 EMPIRIA

4.1 Katsaus palkanmuodostuksen empiiriseen tutkimukseen

Työmarkkinoiden sopimusjärjestelmiä koskettava taloustieteellinen tutkimus on lisääntynyt merkittävästi Calmforsin ja Driffillin (1988) kuuluisan tutkimuksen jälkeen. Empiirisistä tutkimuksista hyvän yhteenvedon esittävät esimerkiksi Flanagan (1999), Driffill (2006) sekä näitä vielä kattavammin Aidt ja Tzannatos (2002, 2008).

Termit ammatillinen järjestäytymisaste, työehtosopimusten kattavuus ja keskittynyt työehtosopimusneuvottelu toistuvat käytännössä kaikissa palkkajärjestelmiä käsittelevissä tutkimuksissa, sillä niillä kaikilla on yritetty kuvata palkanmuodostuksen taloudellisia vaikutuksia. Termistö ei kuitenkaan ole täysin vakiintunut edes työehtosopimusten kattavuudesta kansainvälisesti käytettävän termin eli ”bargaining coverage” osalta (Aidt ja Tzannatos 2002). Usein sillä kuitenkin tarkoitetaan työehtosopimusten piiriin kuuluvien palkansaajien osuutta kaikista palkansaajista. Näin termin määrittää esimerkiksi OECD:n tietopankki, mitä tämä tutkimus käyttää.

Termi ”union density” eli työvoiman järjestäytymisaste viittaa kansainvälisessä kirjallisuudessa siihen, kuinka suuri osa palkansaajista, työvoimasta tai väestöstä kuuluu ammattiliittoon. Suomessa Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksissa työvoiman järjestäytymisaste vertaa ammattijärjestöihin kuuluvien työntekijöiden määrää suhteessa kaikkiin työssäkäyviin palkansaajiin. Kyseessä ei näin ole kokonaisjärjestäytymisaste, joka tarkoittaa kaikkien jäsenten määrän suhteuttamista potentiaalsiin jäseniin eli karkeasti koko väestöön. Tämä tutkimus käyttää tämänkin termin suhteen vertailuissaan OECD:n tietopankkia. OECD:n tilastoissa ammatillinen järjestäytymisaste kuvaa niiden työntekijöiden järjestäytymisen määrän, jotka kuuluvat tosiasiallisesti edunvalvonnan piiriin. Näin esimerkiksi opiskelijat, eläkeläiset ja muut erityisryhmät eivät tule lasketuksi siihen mukaan. (Ahtiainen 2015.)

Termillä "Centralization" kansainväliset tutkimukset viittaavat siihen, kuinka keskittyneyttä palkanmuodostus on. Mitään yleisesti määriteltyä ja hyväksyttyä mittaamenetelmää siihen ei kuitenkaan ole. Tämä tarkoittaa, että palkanmuodostuksen keskittyneisyyden mittaaminen ei ole yhdenmukaista ja kyse on enemmän subjektiivisesta arvioinnista kuin objektiivisesta mittaamisesta (OECD 1997).

Toiset tutkimukset arvioivat palkanmuodostuksen keskittyneisyyttä vahvasti sillä, millä tasolla sopimukset neuvotellaan. Näin esimerkiksi Calmfors ja Driffill (1988) havaitsivat, että palkanmuodostuksen keskittyneisyyden ja työttömyysasteen välillä olisi kyttyrämainen yhteys. Myöhemmin Soskice (1990) opponoi, että tutkimuksessa sopimusjärjestelmiä olisi luokiteltu väärin ja uudelleenluokittelun seurauksena keskittyneisyyden ja työttömyyden välinen kyttyrämainen suhde muuttuisi lineaariseksi. Soskicen mukaan esimerkiksi Japanissa palkanmuodostus oli vahvan työnantajien välisen koordinoinnin seurauksena tosiasiallisesti keskittyneempää kuin Calmfors ja Driffill esittivät.

Summers et al. (1993) sekä Aidt ja Tzannatos (2002, 2008) esittelevät yhteensä kymmeniä tutkimuksia, joissa mittausmenetelmät palkkajärjestelmien keskittyneisyydestä eroavat enemmän tai vähemmän toisistaan. Ilmiön syynä on se, että taloustieteessä ei ole saavutettu lopullista yksimielisyyttä niistä osatekijöistä, jotka määrittävät sopimusjärjestelmän keskittyneisyyttä. Tällaisten indikaattoreiden valintaan ja ylipäätään metodologiaan liittyvät haasteet vaikeuttavat taloustiedettä löytämään yksiselitteistä vastausta siihen, miten työehtojen sopimisen keskittyneisyys vaikuttaa esimerkiksi keskimääräisiin palkkoihin ja työttömyyteen (OECD 1997, Traxler ja Brandl 2009).

Toisaalta voi pohtia: onko monimutkaisia ja monin tavoin yksilöllisiä kansantalouksien palkanmuodostusprosesseja edes mahdollista ryhmitellä luokitteluasteikollisesti tutkimuksissa esitetyllä tavalla? Kysymyksen esittävät muun muassa Aidt ja Tzannatos (2002).

Samankaltaisia mitattavuuteen liittyviä ongelmia liittyy toisaalta myös siihen, mitä kansainvälisten tutkimusten käyttämällä termillä "macroeconomic performance" eli makrotalouden suorituskyvyllä missäkin tutkimuksessa tarkoitetaan. Termin käyttö on hyvinkin moninaista, sillä toiset tutkimukset sovittavat sen alle vain yhden taloudellisen mittarin ja toiset useamman. Tällaisia yleisesti käytettyjä indikaattoreita makrotaloudellisella suorituskyvyllä ovat muun muassa bruttokansantuotteen kehitys, työttömyys- ja työllisyysaste, inflaatio, tuottavuuden kehitys sekä näistä kootut erilaiset indeksit, esimerkiksi työttömyyden ja inflaation yhteen summaava Okunin indeksi. (Aidt ja Tzannatos 2002.)

Empiirisen kirjallisuuden päätutkimuksena voi pitää Calmforsin ja Driffillin (1988) työtä, joka esitti matalan työttömyysasteen ja kohtuullisten palkkatkaisuiden ilmenevän palkkajärjestelmissä, joissa palkanmuodostus on hajautettu yritystasolle tai vaihtoehtoisesti keskitetty. Tulos ei kuitenkaan ollut empiirisesti kovin vahva yksistään siksi, että se perustui malliin, jossa talous oli suljettu ja työmarkkinat järjestäytyneet (Rama 1994; Danthine ja Hunt, 1994; Boeri ja van Ours 2013). Flanagan (1999) viittaa OECD:n (1997) tutkimukseen, jonka mukaan tulos ei kestä edes pieniä aikasarjaan tehtäviä muutoksia. Soskice (1990) kritisoi Japanin ja Sveitsin sopimusjärjestelmien väärinluokittelusta. Uudelleenluokittelun seurauksena keskittyneisyyden ja työttömyyden välillä havaittu kyttyrä litistyi lineaariseksi. Di Tellan ja MacCulloch (2005) puolestaan havaitsivat myöhemmin, että keskittyneisyyden ja työttömyyden yhteys olisi nouseva, ja Traxler ja Brandl (2009), että mitään yhteyttä ei olisi.

Myöskään Cameronin (1984) teesi siitä, että mitä enemmän korporatisoitunut palkkajärjestelmä, sitä parempi talouden kannalta, ei saanut artikkelia seuranneissa tutkimuksissa kovinkaan vahvaa tukea. Calmfors ja Driffill (1988) olivat itse asiassa ensimmäiset tutkijat, jotka haastoivat korporatistisen mallin, mitä seurannut tutkimus on sittemmin keskittynyt opponoimaan kyttyrähypoteesiä eikä korporatistista palkkateesiä ole varsinaisesti enää aktiivisesti tutkittu. Muutamat tutkimukset vahvistavat kuitenkin korporatismiin edullisuuden. Tällaisiksi voi laskea esimerkiksi sellaiset kuin Bruno ja Sachs (1985), Crouch (1985), Layard et al. (1991), Tarantelli (1986) sekä Traxler et al. (1996). Korporatismiin määrittely on tutkimuksissa kuitenkin kovin häilyvä ja kenties vielä enemmän subjektiivisempää kuin palkanmuodostuksen keskittyneisyydessä (Flanagan 1999).

Korporatismia on mitattu monissa määrin yksittäisillä indikaattoreilla, jotka eivät tosiasiallisesti yksinään voi kertoa, onko palkanmuodostusjärjestelmä korporatistinen. Varsinaisesti korporatismilla tarkoitetaan myös, että vahvoilla työmarkkinaosapuolilla on välilliset mahdollisuudet vaikuttaa lainsäädäntötyöhön ja valtiolla mahdollisesti sen vastineena esimerkiksi palkanmuodostukseen, jolloin valtio on yksi neuvotteluosapuoli palkanmuodostuksessa. Tällaista päätöksentekoa kutsutaan Suomessa kolmikannaksi: eli työmarkkina- ja sosiaalilainsäädännön muutoksista neuvotellaan hallituksen ja työmarkkinoiden keskusjärjestöjen kesken.

Lähes vuosikymmen Calmforsin ja Driffillin (1988) hypoteesin julkaisun jälkeen OECD:n (1997) vuosittainen työllisyysraportti omisti aiheen tutkimiseksi kokonaisen kappaleen. Raportti katsoi, että 15:stä vuosikymmenen aikana julkaistusta empiirisestä tutkimuksesta vain noin joka kolmannen havainnot tukivat alkuperäistä tutkimusta: Dowrick (1993), Freeman (1988), OECD (1988) ja Rowthorn (1992). Raportin oma empiirinen analyysi ei vahvistanut alkuperäisen artikkelin havaintoja. Vuosikymmen myöhemmin suoritetun, vastaavantyyppisen mutta päivitetymmän katsauksen havainnot olivat samansuuntaiset (Aidt ja Tzannatos 2008).

Driffill (2006) on kuitenkin pidättäytynyt siinä, että palkkaneuvottelujen korkea keskittyneisyys ja koordinaatio alentavat työttömyysastetta. Poikkeuksen sääntöön muodosti Driffillin näytössä Suomi, jossa keskittyneestä palkkajärjestelmästä huolimatta oli verrattain korkea työttömyysaste vuosina 2000-2003. Tutkimus arvioi, että Suomen korkean työttömyysasteen taustalla saattaisi olla Neuvostoliiton romahdus 1990-luvun alussa, mikä tyrehdytti idänkaupan ja lisäsi työttömyyttä yhdessä vuosikymmenen taitteeseen osuneen pankkikriisin kanssa. Haaparanta (2015) on arvioinut, että Suomen korkeassa työttömyysasteessa olisi osittain kyse hystereesistä eli siitä, että kerran noustuaan työttömyysaste on vaikeaa palauttaa ennalleen. Kansainvälisen valuuttarahaston eli IMF:n viimeaikaiset tutkimukset tukevat hystereesin kaltaista ilmiötä työttömyydessä, sillä niiden mukaan kriiseillä on pysyviä vaikutuksia (Cerra ja Saxena 2008, 2018). Mikäli Suomen muita keskittyneitä palkkajärjestelmiä korkeampi työttömyysaste sivuutetaan, Suomen palkkakierrosten lopputulokset muistuttivat hyvin läheisesti sitä, mitä Calmfors ja Driffill ennustivat. Uusitalon (2004) tutkimusnäytön mukaan palkankorotukset ovat olleet Suomessa liittokierroksilla vajaat kaksi prosenttia keskitettyjä ratkaisuja suurempia.

Myös Alhon (2002) ja Snellmanin (2004) tutkimustulokset tukevat Calmfors-Driffill-hypoteesin esitystä Suomen osalta. Korkman (2007) arvioi aikoinaan, että liittokohtaisten sopimuskierroksien korkeammat sopimuskorotukset eivät liittyisi Suomessa niinkään sopimusrakenteeseen, vaan niitä edeltäneiden keskitettyjen ratkaisujen aiheuttamiin patoutuneisiin palkkapaineisiin.

Sopimusjärjestelmän keskittyneisyys ei suoraan tarkoita, että palkanmuodostus olisi koordinoitua. Koordinoitu palkanmuodostus voi vallita rinnan yhtä lailla hajautetun kuin keskitetyn palkanmuodostusjärjestelmän kanssa. Palkanmuodostuksen koordinointi onkin käsitteenä kattavampi kuin keskittyneisyys, sillä keskittyneisyys viittaa vain hallitsevaan neuvottelutasoon ja koordinointi järjestelyihin, jotka tähtäävät sovittamaan palkankorotukset yhteen. (Obstbaum ja Vanhala 2016.)

Soskicen (1990) tutkimuksen viitoittamana tutkimuskirjallisuus on alkanut viime vuosikymmeninä tutkia enenevässä määrin palkanmuodostuksen koordinaation vaikutusta taloudelliseen kehitykseen. Yleisenä havaintona on ollut, että palkkakoordinoinnin vahvistamisella olisi positiivinen vaikutus työttömyysasteeseen siinä mielessä, että työttömyysaste olisi silloin matalampi (Boeri ja van Ours 2013). Tulos on kuitenkin yhtä lailla kuin kyttyrähypoteesikin muuttunut vuosien saatossa. 1970- ja 1980-lukuun keskittyvät tutkimukset tukevat koordinoinnin roolia matalan työttömyysasteen saavuttamisessa, mutta 1990-lukua koskeva evidenssi on heikompaa (OECD 1997, Flanagan 1999). Yleisen arvion mukaan tämän muutosta saattaisi selittää se, että koordinoitun sopimusmallin hyödyt perustuvat enemmän siihen, että se mahdollistaa tehokkaan sopeutumisen koko taloutta koskettaviin shokkeihin (Aidt ja Tzannatos 2002).

Tällainen shokki oli esimerkiksi 1970-luvun öljykriisi. Calmforsin ja Driffillin (1988) analyysin aikasarja muodostui nimenomaisesti öljykriisin aikakauden ympärille, mikä kenties saattoi selittää erittäin keskitetyn sopimisen edullisuuden (Blanchard 2014). OECD:n (2012) vuosia 1982–2007 koskevan empiirisen analyysin mukaan koordinoitu palkanmuodostus olisi merkittävästi kyennyt vaikuttamaan negatiivisten sokkien työllisyysvaikutuksia muun muassa palkkojen sopeuttamisen kautta.

Toisaalta sopimusjärjestelmä, jonka koordinaatio perustuu keskitettyyn palkanmuodostukseen, pikemminkin voi heikentää Boerin (2015a ja 2015b) mukaan työmarkkinoiden kykyä sopeutua shokkeihin palkkojen kautta, koska keskitetympään tason sopimus yleensä dominoi paikallista tasoa. Silloin yritykset sopeuttavat toimintaansa irtisanomilla ja muilla työpanosta vähentävillä toimilla, koska palkoissa ei ole mahdollista joustaa alaspäin. Tällaisen väitteen näyttö perustuu EKPJ:n palkkadynameikkaverkoston vertailuun (Euroopan keskuspankki 2009). Suomessakin yritykset sopeuttavat toimintaa lähes täysin työntekijöiden kautta (Vainiomäki 2017). Ilmiö ei tavaton, sillä tutkimusnäyttö osoittaa, että yritykset eivät yleensä mielellään laske työntekijöiden palkkoja, vaikka se olisi mahdollista (Du Caju et al. 2015).

Empiirisen tutkimuskirjallisuuden vastaukset siihen, mikä olisi talouden kannalta optimaalisin palkkajärjestelmä, eivät ole esitetyn katsauksen mukaan yksimielisiä. Pikemminkin epävarmuus on kasvanut, mitä enemmän aihetta on tutkittu. Obstbaumin ja Vanhalan (2016) mukaan on varsin ilmeistä, että työmarkkinoiden sopimusjärjestelmän kuvaaminen ja sen taloudellisten vaikutusten analysointi vain yhden ominaisuuden on harhaanjohtavaa. Sopimusjärjestelmän eri ominaisuuksien vuorovaikutus määrää viime kädessä makrotaloudelliset vaikutukset.

TAULUKKO 2. Keskeisimmät tutkimukset ja johtopäätökset.

Cameron (1984)	Keskittyneisyys vahvistaa palkkamalltia nousevasti.
Calmfors ja Driffill (1988)	Paikallisesti tai keskitetysti/koordinoitusti neuvoteltavat palkat edistävät palkkamalltia tehokkaimmin.
Soskice (1990)	Koordinointi vahvistaa palkkamalltia nousevasti.
Di Tella ja MacCulloch (2005)	Keskittyneisyyden ja työttömyyden suhde on nouseva.
Traxler ja Brandl (2012)	Vientiteollisuuden palkkajohtajuus edistää palkkamalltia ja työllisyyttä muita koordinointimuotoja tehokkaammin.

4.2 Empiirinen analyysi

4.2.1 Aineiston kuvailu

Tutkielman empiirinen osuus keskittyy 20 OECD-maahan, joista kerätyt tiedot kuvaavat tutkimusaiheen kannalta keskeisimpiä makrotaloudellisia muuttujia. Analyysin rikastamiseksi tutkimuksessa on käytetty sekä kvalitatiivisia että kvantitatiivisia menetelmiä.

OECD koostuu nykyisin 35 jäsenmaasta, mutta aineistossa määrä on karsittu 20 maahan, joihin useimmat tutkielman aihetta käsittelevät tutkimukset keskittyvät. Aineiston kasvattamiseen ei näin ole perusteltua syytä. Se saattaisi myös aiheuttaa vääristyneitä tuloksia, sillä osa OECD:n nykyisistä jäsenmaista kuului vielä 1990-luvun alussa Neuvostoliittoon, eivätkä kaikki tilastotiedot olisi siksi luotettavia. Tarkasteluaika käsittää vuodet 1990-2015.

Aineisto koottiin yhteen kolmesta eri lähteestä. Sopimusjärjestelmiä kuvaavat mittarit kerättiin Amsterdamin yliopiston taloustieteen laitoksen ylläpitämän ICTWSS-aineistopankista. Se on vakiintunut yleiseksi lähteeksi aihepiirin tutkimuskirjallisuudessa. Muilta osin tiedot kerättiin OECD:n ylläpitämän OECD Data ja Euroopan komission vastaaman AMECO-nimisestä tilastotietopankeista.

TAULUKKO 3. Tutkimuksen OECD-maat.

Australia	Alankomaat	Belgia	Espanja	Iso-Britannia
Italia	Irlanti	Itävalta	Japani	Kanada
Norja	Portugali	Ranska	Ruotsi	Saksa
Suomi	Sveitsi	Tanska	USA	Uusi-Seelanti

4.2.2 Kvalitatiivinen analyysi

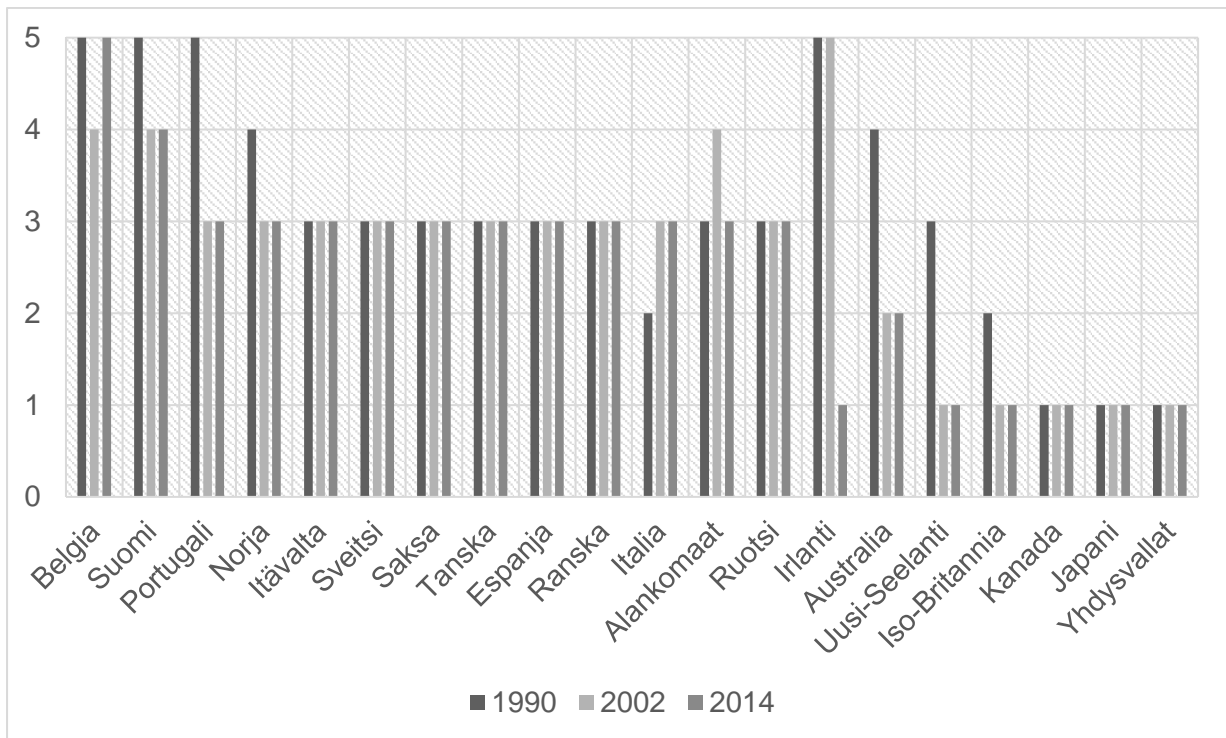
Työmarkkinoiden sopimusjärjestelmät vaihtelevat kehittyneissä talouksissa. Manner-Euroopassa työehdoista sopiminen on melko keskittynyttä, kun puolestaan englanninkielisissä maissa⁸ sopimusjärjestelmä rakentuu paikallisille neuvotteluille. Etelä-Euroopan talouksia ja Irlantia lukuun ottamatta hallitseva neuvottelutaso ja palkkakoordinointi eivät ole merkittävästi muuttuneet vuoteen 1990 verrattaessa, mutta keskitettyjen sopimusneuvotteluiden asema ei käytännössä ole enää tänä päivänä samanlainen kuin aiemmin (Adascalitei et al. 2015).

Irlannissa sopimusjärjestelmä muokkautui finanssikriisin verottamana suureksi osaksi paikalliseksi vuonna 2009. Mutta Etelä-Euroopan silloisissa kriisimaissa Italiassa, Espanjassa ja Portugalissa muutokset eivät ole olleet läheskään yhtä voimakkaita kuin Irlannissa, vaikka niissäkin siirtymistä kohti paikallisen tason sopimista on tapahtunut. Pohjoismaissa ja Keski-Euroopassa neuvottelujärjestelmiä hallitsevat luvussa 2 esitetyn katsauksen mukaisesti yhä toimialoittaiset sopimuskierrokset, mutta paikallinen sopiminen työehdoista on lisääntynyt esimerkiksi työehtosopimuksissa yleistyneiden avaamislausekkeilla (OECD 2018b). Hallitsevat sopimusneuvottelutasot on kuvattu maittain seuraavalla sivulla.

Palkkavaateiden yhteensovittamisen eli koordinoinnin tasolla Manner-Eurooppa ja englanninkieliset maat eroavat toisistaan lähes vastaavalla tavalla kuin hallitsevalla neuvottelutasolla työehtosopimusneuvotteluissa. Manner-Euroopassa koordinointi on yleisesti vahvaa Portugalia ja Ranskaa lukuun ottamatta. Poikkeuksen sääntöön muodostaa Japani, missä koordinaatio on voimakasta, vaikka sopimusjärjestelmä on keskittynyt yritystason neuvotteluille. Tämän taustalla on se, että Japanissa suurilla teollisuusyhtiöillä on normeeraava rooli palkkakysymyksissä (Traxler ja Brandl 2012). Englanninkielisissä talouksissa palkkakoordinointi on vähäistä tai sitä ei ole lainkaan. Koordinoinnin laajuus on kuvattu maittain seuraavalla sivulla.

⁸ Englanninkielisiin eli anglosaksisiin maihin kuuluvat Australia, Irlanti, Iso-Britannia, Kanada, Uusi-Seelanti ja USA.

Tyypillisesti korkea sopimusneuvotteluiden taso ja koordinointi liittyvät toisiinsa, ja korrelaatio niiden välillä on vahva, kuten kuvat 8 ja 9 näyttävät. Se ei yllätä, sillä palkanmuodostuksen keskittyminen edesauttaa koordinoitua eli koko talouden palkankorotusten yhteensovittamista. Jos hallitseva neuvottelutaso putoaisi esimerkiksi Suomessa yritystasolle, myös koordinoinnin määrä todennäköisesti vähentyisi. Näin kävi Irlannissa, missä palkanmuodostus oli monin tavoin Suomen kaltainen ennen yritys- ja työehtojen sopimusmalliin siirtymistä. Suomessa on liki 300 000 yritystä ja työnantaja- ja työntekijäliittoja yhteensä hieman yli toista sataa.



KUVA 8. Hallitseva sopimusneuvottelutaso.

5 = keskusjärjestöt neuvottelevat koko talouden palkkaratkaisun

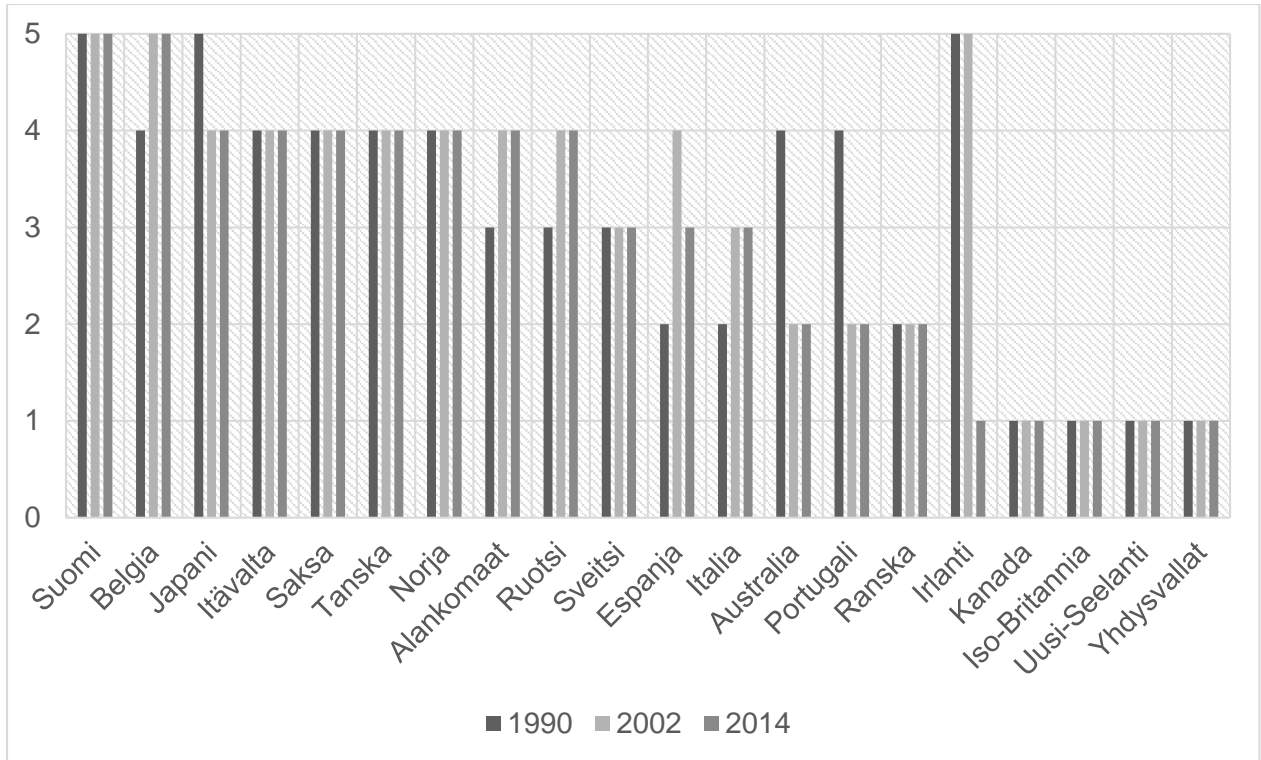
4 = sopimuksia toimialoittain ja keskusjärjestöissä

3 = toimialoittaiset sopimukset,

2 = sopimuksia toimialan ja yritysten tasolla

1= yritys- tai toimipaikkatason sopiminen

Lähde: ICTWSS



KUVA 9. Työmarkkinaneuvotteluiden koordinointi

1 = täysin koordinoimaton paikallinen palkanmuodostus

2 = itsenäinen palkanmuodostus yrityksissä ja toimialoilla

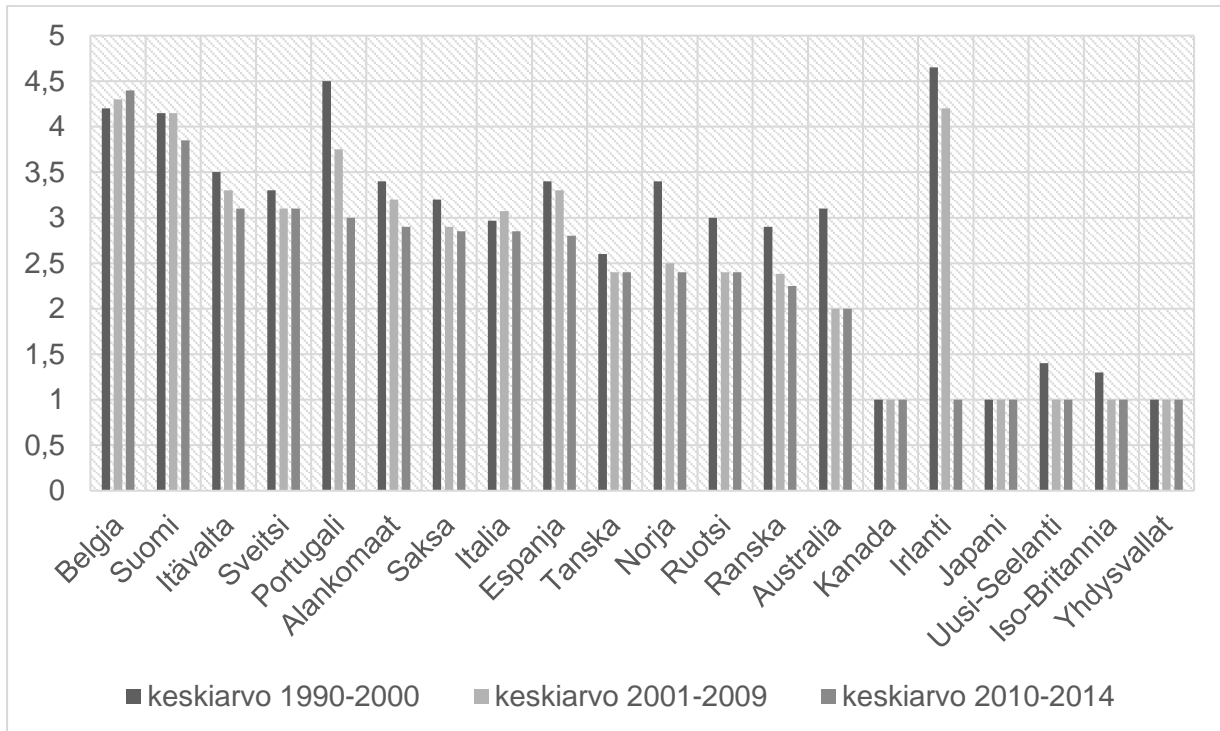
3, 4, 5 = palkanmuodostuksen koordinointi joko toimiala-, keskusjärjestö- tai valtiovetoisesti.

Mitä korkeampi arvo, sitä keskitetympi ja voimakkaampi koordinointi.

Lähde: ICTWSS

Työmarkkinoiden sopimusjärjestelmän keskittyneisyyteen vaikuttaviin ominaisuuksiin kuuluu työehtojen sopimisen tason ja koordinoinnin lisäksi myös esimerkiksi työehtosopimusten kattavuus sekä paikallisella tasolla sallittavien uudelleenneuvotteluiden määrä ylemmän tason sopimuspykälien suhteen. ICTWSS-tietopankin koonnut Visser (2016b) mittaa työmarkkinajärjestelmän keskittyneisyyttä indeksillä, joka ottaa huomioon tason, jolla sopimukset solmitaan, avaamislausekkeiden ja edullisempuusperiaatteen olemassaolon sekä palkoista sopimisen yleisyyden ja tavan paikallisella tasolla. Indeksi näyttää, että Suomea lukuun ottamatta Pohjoismaissa sopimusjärjestelmän keskittyneisyys on muuta Eurooppaa matalampi, Ranska pois lukien.

Tämä ei selity sillä, että työehtosopimusten kattavuus olisi Ruotsissa, Tanskassa ja Norjassa vertailumaita pienempi, vaan Pohjoismaissa sopimuskattavuus on yleisesti korkeammalla tasolla kuin kehittyneissä talouksissa keskimäärin. Myös työntekijöiden järjestäytymisaste on verrattain korkea, mitä selittää muun muassa se, että työmarkkinajärjestöt vastaavat näissä maissa pääsääntöisesti työttömyysturvasta.



KUVA 10. Sopimusjärjestelmän keskittyneisyys.

Lähde: ICTWSS

Pohjoismaiden sopimusjärjestelmät ovat hyvä esimerkki siitä, että korkeat sopimuskattavuudet ja neuvottelutasot eivät suoraan tarkoita, että neuvottelujärjestelmä olisi keskittynyt. Täytyy muistaa, että työehtosopimuksissa yleistyneiden avaamislausekkeiden ja paikallisesti sovittavaksi siirrettävien kysymysten lisääntymisen seurauksena yleisten työehtosopimusten asema ei ole vastaava kuin aiemmin (Addison 2016), vaikka niiden kattavuus olisi pysynyt ennallaan. Valtaosa kehittyneiden talouksien työntekijöistä kuuluukin yhä ammattiliittojen neuvottelemien kollektiivisten työehtosopimusten piiriin, vaikka ammatillinen järjestäytymisaste maissa on pudonnut trendinomaisesti.

Yleisten työehtosopimusten alla työskentelevien työntekijöiden ero verrattuna työntekijöiden järjestäytymisasteeseen on kasvanut tämän seurauksena yhä enemmän monissa maissa. Esimerkiksi Ranskassa vuonna 2014 miltei 90 prosenttia työllisistä työskenteli kollektiivisen työehtosopimuksen asettamilla ehdoilla, vaikka työntekijöiden järjestäytymisaste oli alle 10 prosenttia. Useimmat yritykset eivät näytä siis olevan valmiita neuvottelemaan työehdoista kattavasti paikallisesti, vaan näkevät valmiin sopimuksen soveltamisen olevan parempi vaihtoehto. Toisaalta eroa selittää osakseen se, että useissa maissa lakiin kirjattu yleissitovuus tai muu vastaava tyylinen toimi lisää kollektiivisten sopimusten kattavuutta monissa maissa (Euroopan komissio 2017).

TAULUKKO 4. Työehtosopimusten kattavuus, %.

	1990	2002	2014
Itävalta	98	98	98
Belgia	96	96	96
Suomi	85	91	89
Ranska	91	-	89
Ruotsi	91	94	89
Alankomaat	72	93	86
Tanska	83	85	84
Espanja	87	79	80
Italia	80	80	80
Portugali	78	72	73
Norja	70	70	67
Australia	77	59	60
Saksa	85	68	58
Sveitsi	48	40	49
Irlanti	-	44	34
Kanada	38	32	30
Iso-Britannia	47	35	28
Japani	26	21	17
Uusi-Seelanti	67	19	-
Yhdysvallat	18	15	12
Keskiarvo	70	63	64
Mediaani	78	70	73

Lähde: OECD, ICTWSS

Standardimuotoiset ammattiliittomallit korostavat palkkaratkaisuiden lopputuloksen määrittävän työntekijöiden ja työnantajan välisen neuvotteluvoiman perusteella. Jos voimasuhde riippuisi yksistään työntekijöiden järjestäytymisasteesta, olisi helppo väittää työntekijöiden neuvotteluvoiman heikentyneen trendinomaisesti. Se olisi myös yksi mahdollinen osasy siihen, miksi työstä saatavien tulojen osuus suhteessa pääomaan (funktionaalinen tulonjako) on pudonnut kehittyneissä talouksissa (Piketty 2013). Yhtäältä on silti korostettava, että työmarkkinoiden järjestäytymisaste on yhä verrattain korkealla tasolla monissa maissa, erityisesti Pohjoismaissa. Suomessa, Ruotsissa ja Tanskassa noin 70 prosenttia työvoimasta kuuluu ammattiliittoon, Norjassa kuitenkin enää noin viidennes.

TAULUKKO 5. Työntekijöiden järjestäytymisaste, %.

	1990	2002	2014
Tanska	10	72	69
Ruotsi	40	77	67
Suomi	51	73	67
Belgia	54	56	54
Uusi-Seelanti	13	22	52
Italia	50	33	36
Kanada	34	30	29
Itävalta	47	36	28
Irlanti	25	35	26
Iso-Britannia	25	29	25
Norja	82	54	19
Alankomaat	29	22	18
Saksa	73	24	18
Japani	59	20	17
Portugali	23	21	17
Sveitsi	75	20	16
Espanja	31	16	16
Australia	45	23	15
Yhdysvallat	15	13	11
Ranska	39	8	8
Keskiarvo	41	34	30
Mediaani	39	26	22

Lähde: OECD, ICTWSS

Ammattiliittoihin kuuluvien työntekijöiden osuus putosi trendinomaisesti OECD-maissa ennen 1990-lukua ja suunta on pysynyt samana myös myöhemmin. Keskimäärin työntekijöiden järjestäytymisaste oli aineiston jäsenmaissa 11 prosenttiyksikköä matalammalla tasolla vuonna 2014 kuin 1990. Mediaanilla mitattuna muutos oli vielä suurempi. Pohjoismaissa ammattiliittoihin kuuluvien palkansaajien osuus kuitenkin kasvoi yleisesti vastaavana aikana. Yhtenä mahdollisena syynä kasvuun on arvioitu 1990-luvun alun lamassa korkeaksi nousut työttömyysaste. Pohjoismaissa oikeus työttömyysturvaan on sidottu työttömyyskassaan, ja suurin osa työttömyyskassoista on ammattiliittojen ylläpitämiä. 2000-luvulla muutokset ammatillisessa järjestäytymisessä ovat kuitenkin pysyneet verrattain pieniä, vaikka taloustilanne oli pitkän aikaa haastava ja työttömyys korkea erityisesti Suomessa. Yhtenä syynä on kilpailevat työttömyysrahastot, kuten yleinen työttömyyskassa YTK Suomessa (Böckerman ja Uusitalo 2006).

Yhtäältä globalisaation voimistuminen, kilpailun lisääntyminen ja tuotannon rakennemuutos ovat todennäköisesti heikentäneet työntekijöiden neuvotteluvoimaa työstä maksettavan korvauksen suhteen. Yksityisen palvelusektorin osuus on kasvanut julkisen sektorin ja teollisuuden kustannuksella. Tämän seurauksena työllisten järjestäytymisen aste on pienentynyt koko talouden tasolla, kun yksityisellä sektorilla työntekijöiden järjestäytymisaste on tyypillisesti pienempi julkisella puolella (Voss et al. 2015).

4.2.3 Kvantitatiivinen analyysi

Tutkielman kvantitatiivista analyysia varten kerätty materiaali on rakennettu yhdeksi poikkileikkausaineistoksi ja yhdeksi paneelaineistoksi. Poikkileikkausaineistolle suoritettava OLS-regressio vastaa Driffillin (2006) tutkimuksen esitystä.

Poikkileikkausaineistossa on mukana ainoastaan kolme muuttujaa: *työttömyysaste*, *palkanmuodostuksen keskittyneisyys* sekä *palkkaneuvotteluiden koordinointi*. Työttömyysasteen mittarina on kunkin maan keskimääräinen työttömyysaste vuosina 2013-2014, mikä on keskiarvo kahdeksalta vuosineljännekseltä. Havaintojen lähteenä on OECD:n tietopankki.

Palkanmuodostuksen keskittyneisyyden ja palkkaneuvotteluiden koordinoinnin mittarit kuvaavat niiden keskimääräistä tasoa vuosina 2010-2014. Näin esimerkiksi Suomen havaintoarvoiksi muodostuivat 8,9 prosenttia (työttömyysaste), 4 (keskittyneisyys) ja 4 (koordinaatio). Kahdessa viimeksi mainitussa lähteenä on ICTWSS-tietopankki.

Estimoitava **malli 1** on muotoa:

$$u_i = B_1 + B_2x_{2i} + B_3(x_{2i})^2 + e_i$$

jossa u_i on työttömyysaste, B_k kerroinparametri, x_{2i} työmarkkinaneuvotteluiden koordinoinnin taso (*coord*) ja e_i virhetermi.

Estimoitava **malli 2** on muotoa:

$$u_i = B_1 + B_2x_{3i} + B_3(x_{3i})^2 + e_i$$

jossa u_i on työttömyysaste, B_k kerroinparametri, x_{3i} työmarkkinaneuvotteluiden keskittyneisyyden mittari (*centralization*) ja e_i virhetermi.

Estimoinnin tavoitteena on tutkia Calmfors-Driffill-hypoteesia (1988):

Palkanmuodostuksen keskittyneisyyden ja/tai työntekijöiden koordinaation ja työttömyyden välillä vallitsee kyttyränmuotoinen yhteys, jolloin täysin hajautettu tai täysin keskitetty neuvottelujärjestelmä tuottavat matalimman työttömyyden ja liittokohtaiset toimialaneuvottelut korkeimman työttömyyden.

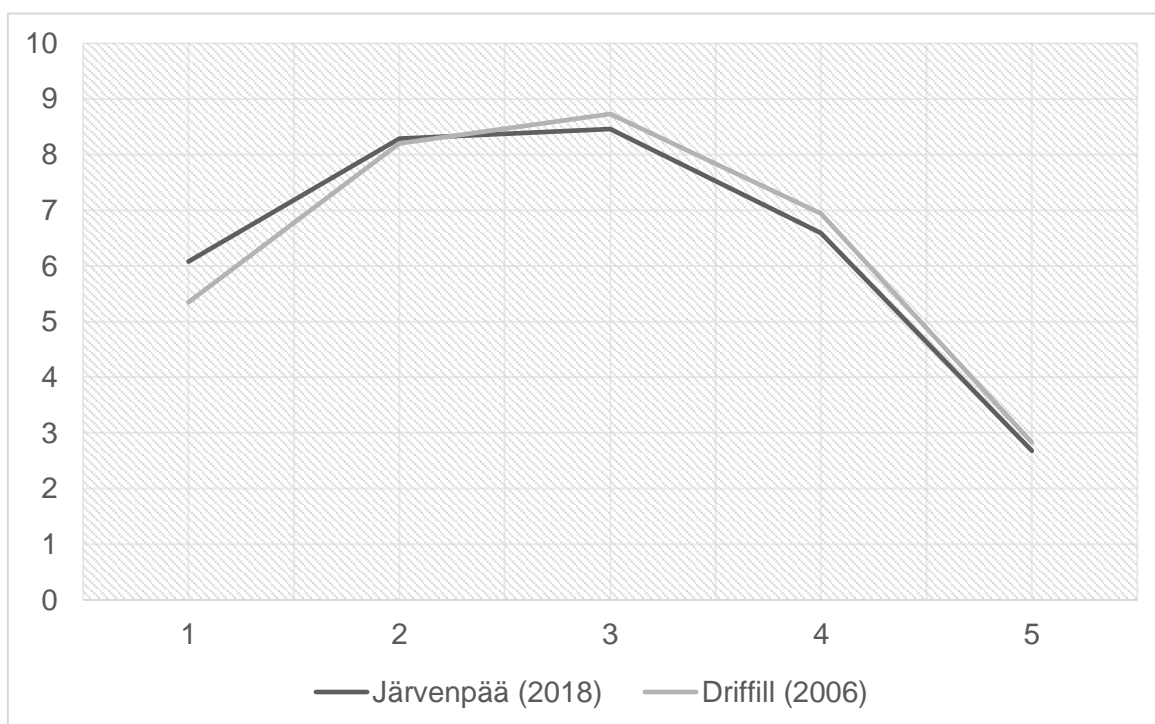
Driffill (2006) suoritti vastaavanlaisen estimoinnin aiemmin ja esitti, että yksinkertaisessa regressiomallissa pienten talouksien painoarvo voi ylikorostua, minkä takia Driffill painotti havainnot mallissaan kunkin maan neliöidyn väkiluvun mukaan, mitä myös tämä tutkielma noudattaa.

Mallin 1 estimointi tuottaa Calmfors-Driffill-hypoteesia mukailevan tuloksen.

$$\hat{u}_i = 1,8 + 5,2 (\text{coord}) - 1,0 (\text{coord})^2, R^2 = 0,20$$

(s.e. = 2,7) (s.e. = 0,5)

Tulos viittaa siihen, että siirryttäessä täysin koordinoimattomasta sopimusjärjestelmästä kohti koordinoitumpaa järjestelmää, työttömyys kasvaa aluksi mutta kääntyy sitten laskuun. Työttömyysasteen ja koordinoinnin välillä olisi mallin mukaan näin kyttyrämainen yhteys, ja matalin työttömyysaste olisi mahdollista saavuttaa, kun neuvotteluita koordinoidaan riittävän voimakkaasti. Driffillin (2006) aiemmin samanlaisella mallilla mutta eri aikasarjalla saama tulos on vastaavanlainen kuin tässä esitetty, joskin F-testi ei vahvista mallia tilastollisesti merkitseväksi. Kerroinparametrit olivat tilastollisesti merkitseviä 10 prosentin merkitsevyystasolla.



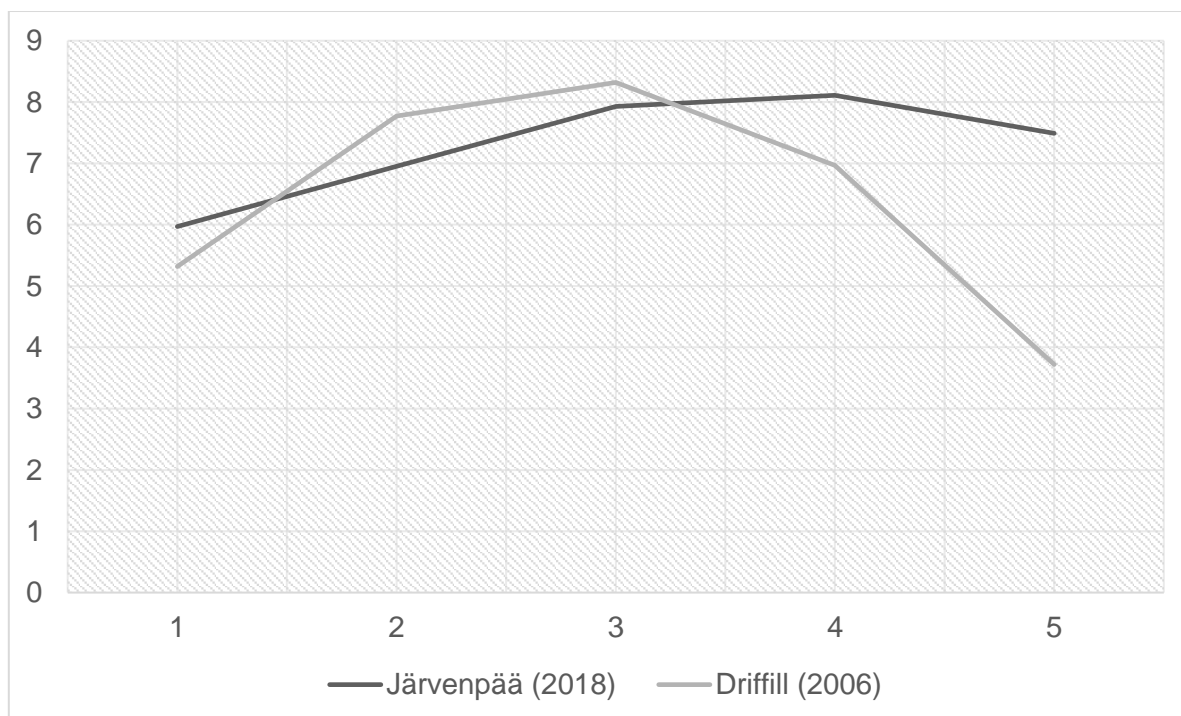
KUVA 11. Työttömyyden (x-akseli) ja koordinoinnin (y-akseli) välinen yhteys.

Mallin 2 tulos ei vahvista Calmfors-Driffin-hypoteesia, vaan viittaa työttömyyden ja sopimusjärjestelmän keskittyneisyyden välisen yhteyden olevan pikemmin lineaarisesti kasvava.

$$\hat{u}_i = 2,6 + 3,0 (\text{centralization}) - 0,4 (\text{centralization})^2, R^2 = 0,23$$

(s. e. = 2,2) (s. e. = 0,4)

Kuvan 12 graafinen esitys näyttää, että Driffilin (2006) aiemmin vastaavanlaisella mallilla ja maaryhmällä saama Calmfors-Driffill-hypoteesin mukainen tulos ei olisi enää voimassa. Havainto on mielenkiintoinen, ja se vahvistaa aiemmin tutkimuksissa esitettyjä johtopäätöksiä siitä, että kilpailuilla markkinoilla keskittyneisyyden ja työttömyyden välistä suhdetta kuvaava kyttyränmuotoinen yhteys litistyy. Estimoinnin tulos viittaa keskittyneisyyden ja työttömyyden suhteen olevan vielä osin nouseva kuin Di Tellanin ja MacCullochin (2005) tutkimuksessa. Malli ja kertoimet eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä.



KUVA 12. Työttömyyden (x-akseli) ja keskittyneisyyden (x-akseli) välinen yhteys.

Paneeliaineiston analysointi on mukaelma Euroopan unionin Eurofound-instituutin vuonna 2015 julkaiseman tutkimuksen empiirisestä esityksestä. Tulokset eivät ole vertailukelpoiset, koska tarkastelumaat eivät vastaa toisiaan.

Aineiston lähteenä on ICTWSS-tietopankki ja Euroopan komission AMECO-aineisto. AMECO:n kautta tutkielma on koostanut analysointia varten tiedot 20 OECD-maan työkustannusten kehityksestä vuosina 1990-2015. Käytettävä mittaristo muodostuu työvoima- ja yksikkötyökustannuksista sekä nimellisesti että reaalisesti mitattuna. Työvoimakustannus käsittää maksetut palkat sivukuluineen, jotka koostuvat työnantajien maksamista lakisääteisistä sosiaalikulusta. Yksikkötyökustannus kuvaa yhden yksikön valmistamisesta aiheutuvaa työkustannusta ja sen muutokset riippuvat osaksi työvoiman tuottavuudesta. Yksikkötyökustannus on tyypillinen mittari maan kustannuskilpailukyyn kehittymisen seurantaan. Kustannuskilpailukykyä on mahdollista parantaa joko parantamalla tuottavuutta, pienentämällä työvoimakustannuksia taikka pitämällä työvoimakustannusten nousu kilpailijamaita matalammalla tasolla, kuten Suomessa on viime vuosina tehty.

Tutkimusaiheen empiirinen tarkastelu työvoimakustannusten kautta on mahdollista, koska tutkimusnäytön mukaan työvoima- ja palkkakustannusten välillä on vahva korrelaatio (Traxler et al. 2001). Toiseksi vapaasti saatavilla olevista tilastolähteistä ei ollut hankittavissa riittävän kattavaa aineistoa, jonka kautta kaikkien tarkastelussa mukana olevien OECD-maiden kollektiiviset sopimuskorotukset olisi saatu tietoon (Traxler ja Brandl 2009). Kolmanneksi esimerkiksi Nunziata (2005) lähtee siitä, että ammattiliittojen toiminnan vaikutus työttömyyteen tapahtuu ensikädessä työvoimakustannusten kautta.

Käytettävä analysointimenetelmä on erittäin yksinkertainen. Aineisto on järjestetty kutakin tutkimushypoteesia varten: esimerkiksi Calmfors-Driffill-hypoteesin tutkimiseksi maat ryhmiteltiin vuosi vuodelta sen mukaisesti, millä tasolla valtaosa työehtosopimuksista oli minäkin vuonna neuvoteltu. Esimerkiksi vuonna 2013 keskusjärjestöt solmivat Suomessa keskitetyn raamiratkaisun, mikä ICTWSS:llä on rankattu 5 portaan neuvottelutasoksi asteikolla 1-5:een. Sopimustason vaikutus työvoima- ja yksikkötyökustannuksiin on arvioitu sitten työkustannusten suhteellisena muutoksena vuosien 2013 ja 2014 välillä.

Vastaavalla tavalla työvoimakustannusten ja yksikkötyökustannusten vuotuiset nimellis- ja reaali muutokset laskettiin Suomelle erikseen vuosi vuodelta vuosille 1990-2015 sekä täsmennettiin muutos osaksi asianmukaista neuvotteluporrasta. Vastaava proseduri implementoitiin sitten kaikkiin aineiston talouksiin, ja sen päätteeksi muodostettiin kullekin neuvotteluportaalille näistä vuosimuutosten keskiarvo. Vastaava harjoitus on lisäksi suoritettu ryhmittelemällä neuvottelukierrokset kulloisenkin työmarkkinaneuvotteluiden koordinoinnin määrän ja koordinoititavan kautta.

TAULUKKO 6. Työvoimakustannusten vuosimuutos sopimustasoittain 1990-2015.

	Nimelliset työkustannukset	Reaaliset työkustannukset
1	3,0 %	0,9 %
2	4,1 %	1,0 %
3	2,9 %	0,9 %
4	3,0 %	1,2 %
5	4,3 %	1,8 %
	Nimelliset yksikkötyökustannukset	Reaaliset yksikkötyökustannukset
1	1,1 %	-0,4 %
2	2,6 %	-0,5 %
3	1,9 %	-0,2 %
4	1,1 %	-0,7 %
5	2,4 %	0,0 %

Työmarkkinaneuvotteluiden keskittyneisyyteen liittyvät tulokset eivät näytä, että täysin hajautettu (rivi 1) tai täysin keskitetty neuvottelukierros (rivi 5) olisivat tuottaneet muita väliportaita hitaamman työkustannusten kasvuvauhdin. Taulukon 6 perusteella näyttää pikemminkin siltä, että nimelliset ja reaaliset työvoimakustannukset kasvoivat vuosina 1990-2015 nopeimmin, kun neuvottelukierros oli erittäin keskitetty eli 5. ICTWSS:n määrittelyn mukaan 5 tasolla palkankorotukset on pääasiallisesti neuvoteltu työmarkkinoiden keskusjärjestöissä ja ne sitovat alempia portaita. Calmfors-Driffill-hypoteesin vastaisesti maltillisin työvoimakustannusten vuosikasvu saavutettiin täysin hajautetun ja täysin keskitetyn välisellä tasolla (rivi 3), joka viittaa toimialaliittojen välisiin neuvottelukierroksiin. Myöskään työn tuottavuuden sisältävien yksikkötyökustannusten tarkastelussa kustannuskehitys ei vastannut Calmfors-Driffill-hypoteesia.

TAULUKKO 7. Työvoimakustannusten vuosimuutos koordinoinnin mukaan 1990-2015.

	Nimelliset työkustannukset	Reaaliset työkustannukset
1	3,1 %	1,1 %
2	3,5 %	0,9 %
3	2,5 %	0,8 %
4	3,2 %	1,2 %
5	3,5 %	1,4 %
	Nimelliset yksikkötyökustannukset	Reaaliset yksikkötyökustannukset
1	1,5 %	- 0,4 %
2	2,3 %	- 0,3 %
3	1,4 %	- 0,2 %
4	2,0 %	0,0 %
5	1,7 %	0,2 %

Calmfors-Driffill-hypoteesi saa heikkoa tukea, kun neuvottelukierroksien ja työkustannusten välistä yhteyttä vertaa työmarkkinaneuvotteluiden koordinoinnin määrään. Saadut tulokset näyttävät, että lähinnä liittokohtaisesti neuvoteltava palkkakoordinointi (rivi 3) ja paikallisesti ilman koordinointia tapahtuva palkkaneuvottelu (rivi 1) tuottaisivat kokonaisvaltaisesti katsottuna edullisimman kustannustason nousuvauhdin. Työmarkkinoiden keskusjärjestöiden palkanormeeraukseen perustuva koordinointi (rivi 4) ja työehtosopimusten yleiskorotuksiin perustuva koordinointi (rivi 5) näyttäisivät sitä vastoin aiheuttaneen selkeimmin kustannustason nousua.

TAULUKKO 8. Työvoimakustannusten vuosimuutos palkkamalleittain 1990-2015.

	Nimelliset työkustannukset	Reaaliset työkustannukset
1	3,2 %	1,2 %
2	2,7 %	0,8 %
3	2,7 %	0,7 %
4	2,9 %	1,2 %
5	3,9 %	1,7 %
6	2,6 %	0,9 %
	Nimelliset yksikkötyökustannukset	Reaaliset yksikkötyökustannukset
1	2,1 %	0,0 %
2	1,7 %	- 0,2 %
3	1,2 %	- 0,7 %
4	1,2 %	- 0,2 %
5	1,9 %	- 0,2 %
6	1,6 %	- 0,1 %

Taulukossa 8 on tutkittu tarkemmin, millä keinoin palkanmuodostuksen koordinointi on tosiasiallisesti yritetty saavuttaa. Rivi 1 viittaa täysin koordinoimattomiin palkkaneuvotteluihin, rivi 2 yhden toimialan dominoivaan rooliin eli palkkajohtajuuteen, rivi 3 epämuodollisiin pelisääntöihin ('informal centralisation'), rivi 4 keskusjärjestöjen tukemaan koordinointiin, rivi 5 valtion mukanaoloon koordinoinnissa yhtenäisen palkkaratkaisun saavuttamiseksi ja rivi 6 valtion määrittämään palkkaratkaisuun. Valtion osallistumista palkanmuodostukseen tulokset eivät tue, koska sen alla työnteon kustannukset näyttävät kasvaneen enemmän kuin muiden koordinointimallien piirissä vuosina 1990-2015. Toisaalta palkkajohtaja-malli ei näytä eroavan tuloksissa mitenkään erityisemmin edukseen, vaan tuottavan lähinnä hieman mediaania parempia ratkaisuja, jos mallit järjestää kussakin mittausyksikössä suuruusjärjestykseen. Yleisesti tavalla tai toisella edistettävä koordinaatio näyttää kuitenkin tuottavan maltillisemman kustannuskehityksen kuin täysi koordinoimattomuus.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämä tutkielma keskittyi etsimään vastausta Suomelle optimaalisesta palkanmuodostusjärjestelmästä. Tutkielma perustui osin Calmforsin ja Driffillin vuonna 1988 julkaistuun klassiseen tutkimukseen, joka esitti, että palkanmuodostuksen keskittyneisyyden ja työttömyyden välillä vallitsisi kyttyrän muotoinen yhteys. Tutkimusongelmaa lähestyttiin portaittain luvussa 1 esitetyn aiheen motivoinnin jälkeen.

Luku 2 loi kokonaiskuvan Suomen ja Suomen viennin kanssa läheisesti kilpailevien talouksien palkanmuodostukseen. Esitys havaitsi, että merkittävin ero Suomen ja katsantomaiden palkanmuodostuksessa on siinä, että Suomessa ei ole yhtä selkää vientiteollisuusvetoista palkkanormia kuin muissa maissa. Yhtäältä palkoista sovitaan Suomessa erittäin keskittyneesti, mikä on korostunut entisestään viime vuosina lähinnä yleiskorotuksina määräytyneiden palkankorotusten vuoksi. Toisaalta Suomen sopimusjärjestelmä suo monia samankaltaisia mahdollisuuksia sopia palkoista nykyistä paikallisemmin, mutta toistaiseksi niitä ei ole aktiivisesti hyödynnetty. Suomessa ja Ruotsissa käytössä olevat työehtosopimustyypit avaavat käytännössä täysin samat mahdollisuudet sopia osa palkankorotuksista paikallisesti, mutta silti yritystasolla sovittavien palkankorotusten osuus Ruotsissa on selvästi Suomea suurempi.

Luku 3 kehysti palkanmuodostuksen teoriaa, jossa korostuvat ammattiliittomallit ja sopimusjärjestelmiä koskettavat hypoteesit, joista tunnetuin on yhä kyttyrähypoteesi (Calmfors ja Driffill 1988). Luku teroitti, kuinka voimakkaan herkkä kunkin teorian toimivuus on teorioiden tueksi asetetuille oletuksille, eivätkä teoriat siksi ole empiirisesti kovinkaan vahvat. Ammattiliittomallien yhtenä ongelmana on esimerkiksi se, että palkansaajista ainoastaan murto-osa työskentelee työehtosopimuksen määräämällä vähimmäispalkalla ja palkkaneuvotteluiden ylivoimaisesti tärkein muuttuja on palkkojen korotus. Kyttyrähypoteesi puolestaan perustui malliin, jossa talous oli suljettu ja työmarkkinat täysin järjestäytyneet. Tällaisia oletuksia ei voi sovittaa yhteenkään länsimaiseen kansantalouteen tänä päivänä.

Luku 4 keskittyi aiheen empiiriseen tutkimukseen. Se alkoi empirian katsauksella, joka osoitti aiheen tutkimuskentässä olevat ristiriidat. Kyttyrähypoteesin empiirinen tuki ei ollut kovinkaan vahva, mutta toisaalta myös muut aiemmin havaitut yhteydet palkanmuodostuksen keskittyneisyyden taikka koordinoinnin välillä saivat vaihtelevaa tukea. Yleinen kuva on, että aiempina vuosikymmeninä havaitut yhteydet eivät enää 1990-luvulla olleetkaan voimassa kuin ennen. Yhtenä syynä siihen saattaa olla talouksien yhdentymisessä ja kilpailun lisääntymisessä kansainvälisen kaupan kasvun myötä. Toisaalta taloustiede ei ole saavuttanut yhteistä menetelmää siihen, millä mittareilla palkanmuodostusta pitäisi mitata. Siksi taloustieteen on vaikea vastata kysymykseen, miten palkanmuodostuksen keskittyminen vaikuttaa esimerkiksi keskimääräisiin palkkoihin ja työttömyyteen.

Tutkielman oma laadullinen analyysi keskittyi esittämään, millaisissa kehikoissa palkanmuodostus tapahtuu valikoidun 20 OECD-maan työmarkkinoilla ja mitä muutoksia niiden työmarkkinajärjestelmissä on viime vuosikymmeninä nähty. Yleiskuva on pysynyt varsin muuttumattomana: englanninkielisiä maita lukuun ottamatta miltei kaikissa katsantotalouksissa suurin osa työntekijöistä työskentelee yhä yleisten työehtosopimusten alla. Tyypillisesti silloin merkittävä osa heidän palkastakin määräytyy paikallista tasoa ylempänä. Tosin työehtosopimukseen liitetyt avaamislausekkeet sekä paikallisesti sovittavat palkkaerät tai muut vastaavat ovat lisänneet yritystasolla neuvottelua palkoista.

Tutkielman kvantitatiivinen osa sisälsi kaksi kokonaisuutta. Niistä ensimmäinen tutki yksinkertaisella regressiomallilla sitä, miten työehtosopimusneuvotteluiden keskittyneisyys ja koordinointi vaikuttavat työttömyyteen. Malli havaitsi, että koordinoinnin ja työttömyyden välillä saattaisi vallita kyttyränmuotoinen yhteys. Mutta sopimusjärjestelmän keskittyneisyyden ja työttömyyden välillä yhteys olisi nouseva: mallin mukaan työttömyys kasvoi mitä korkeammalla tasolla hallitsevat työehtosopimukset neuvoteltiin. Tulokset noudattivat aiemmin vastaavanlaisella mallilla esitettyä näyttöä (Driffill 2006) siltä osin, että koordinoinnin havaittiin vaikuttavan myönteisesti työttömyyteen.

Lisäksi tutkielma vertaili, miten työvoima- ja yksikkötyökustannukset muuttuivat 20 OECD-maassa vuosina 1990-2015. Vertailu näytti, että maltillisin työvoimakustannusten vuosikasvu saavutettiin täysin hajautetun ja täysin keskitetyn välisellä tasolla eli toimialakohtaisissa neuvotteluissa. Tulos on päinvastainen kuin mitä Calmfors ja Driffill (1988) aikoinaan esittivät. Vastaava vertailu suoritettiin myös työmarkkinaneuvotteluiden koordinoinnin määrän ja erilaisten koordinointityylien suhteen. Tulokset näyttivät, että liittokohtaisesti neuvoteltava palkkakoordinointi ja paikallisesti ilman koordinointia tapahtuva palkkaneuvottelu tuottaisivat edullisimman kustannustason nousuvauhdin kuin näitä keskittyneemmät vaihtoehdot. Viimeisessä vertailussa palkkajohtajuuteen perustuva koordinointimalli tuotti mediaanimallia maltillisemmän työvoima- ja yksikkötyökustannusten kasvuvauhdin.

Tutkielmassa esitetty kokonaisuus näyttää, kuinka vaikeaa taloustieteellä on ollut muodostaa vahvaan näyttöön perustuvaa tulosta optimaalisesta palkanmuodostusjärjestelmästä. Empiiriset tutkimustulokset eivät ole tuottaneet kuin lähinnä heikkoa näyttöä siitä, millainen vaikutus palkanmuodostuksen keskittyneisyydellä on työttömyyteen ja keskimääräisiin palkkoihin. Toisaalta tutkimukset vahvistavat yleisesti hyväksytyyn tuloksen palkkakoordinoinnin suotuisista vaikutuksista. Mutta yhtäältä on korostettava, että yksityiskohdat ratkaisevat. Kansantalouden palkankorotusvaran sovittaminen vientisektorin palkkaratkaisuihin, palkkakoordinaatio ja työehtosopimusten avaamislausekkeet saattavat tänä päivänä mahdollistaa parhaimmin maltillisen palkkakehityksen, jonka pitäisi tukea vientiteollisuuden kilpailukykyä ja työllisyyttä kaikissa toimintaympäristöissä. Saksassa tätä muistuttava palkkamalli on toiminut.

Tämän tutkielman oma empiirinen näyttö viittaa koordinointiin perustuvan palkkamallin tuottavat keskimääräistä hillitymmän työvoimakustannusten ja yksikkötyökustannusten nousun. Työttömyyden ja koordinoinnin välillä oleva yhteys olisi muodostetun regressiomallin mukaan kyttyrämäinen eli Calmfors-Driffill-hypoteesin mukainen. Esitetyn tiedon valossa tutkielma arvioi, että Suomelle optimaalinen palkkajärjestelmä saattaisi perustua vientisektorin palkkaratkaisuihin asemoituun koordinointiin, minkä rinnalla paikallisesti sovittavia palkkaratkaisuita käytettäisiin kattavammin kuin viime vuosien palkkakierroksilla on totuttu näkemään.

LÄHTEET

Adascalitei, D., Khatiwada, S., Malo, M. ja Pignatti Morano, C. (2015): "Employment Protection and Collective Bargaining During the Great Recession: A Comprehensive Review of International Evidence." *Revista de Economía Laboral*, Vol. 12: 50–87

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

Ahtiainen, L. (2015): "Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2013." Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 52/2015. ISBN: 978-952-327-026-8.

Akerlof, G. ja Yellen, J. (1990): "The Fair Wage Effort Hypothesis and Unemployment." *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 105: 255–283.

Akerlof, G. ja Yellen, J. (1988): "Fairness and Unemployment." *American Economic Review*, Vol. 78: 44–49.

Alho, K. ja Pekkarinen, J. (2004): "Sovitaan palkoista –palkkaneuvottelut puntarissa." *Taloustieto*. ISBN: 951-628-414-0.

Alho, K., Heikkilä, A., Lassila, J., Pekkarinen, J., Piekkola, H. ja Sund, R. (2003): "Suomalainen sopimusjärjestelmä – työmarkkinaosapuolten näkemykset." *Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Sarja B 203*.

Alho, K. (2002): "Kannattaako tulopolitiikka jatkaa?" *Keskusteluaiheita*, Nro. 837. *Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA*.

Aidt, T. & Tzannatos, Z. (2002): "Unions and Collective Bargaining, Economic Effects in a Global Environment." *World Bank*. ISBN: 0-8213-5080-3.

Aidt, T. and Tzannatos, Z. (2008): "Trade Unions, Collective Bargaining and Macroeconomic Performance: A Review." *Industrial Relations Journal*, Vol. 39: 258–295.

Blanchard et al. (2014). "Labor market policies and IMF advice in advanced economies during the Great Recession." *IZA Journal of Labor Policy*, Vol. 3 (1): 1–23.

Boeri, T. ja van Ours, J. (2008): "The Economics of Imperfect Labor Markets." Princeton University Press. ISBN: 9780691124490

Boeri, T. ja van Ours, J.C. (2013): "The Economics of Imperfect Labor Markets." Princeton University Press. ISBN: 9780691158938

Boeri, T. (2012): "Setting the minimum wage." *Labour Economics*, Vol. 19 (3): 281–290.

Boeri, T. (2015a): "Two-Tier Bargaining." IZA Discussion Paper, No. 8358.

Boeri, T. (2015b): "Perverse effects of two-tier wage bargaining structures." *IZA World of Labor 2015*: 101. Saatavilla: 10.15185/izawol.101

Booth, A. (1995): "The Economics of the Trade Union." Cambridge University Press. ISBN: 9780521464673.

Brändle, T. ja Heinbach, W. (2013): "Opening Clauses in Collective Bargaining Agreements: More Flexibility to Save Jobs?" *Review of Economics*, Vol. 64 (2): 159–192.

Bruno, M. ja Sachs, J. (1985): "Economics of Worldwide Stagnation." Harvard University Press.

Borjas, G. (2012): "Labor Economics." McGraw-Hill. ISBN: 9780073523200

Böckerman, P. ja Uusitalo, R. (2006): "Erosion of the Ghent system and union membership decline: Lessons from Finland." *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 44 (2): 283–303.

Calmros, L. (1993): "Centralization of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance – A Survey." *OECD Economic Studies*, Nro. 21.

Calmfors, L. ja Driffill, J. (1988): "Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance." *Economic Policy*, Vol. 3 (6): 13–61.

Cameron, D. (1984): "Social Democracy, Corporatism, Labour Quiescence and the Representation of Economic Interests in Advanced Capitalist Countries." Teoksessa Goldthorpe, J. (1986): *Order and Conflict in Contemporary Capitalism: Studies in the Political Economy of Western European Nations*. Oxford: 143–178.

Cahuc, P. ja Zylberberg, A. (2014): "Labor Economics." MIT. ISBN: 9780262033169.

Cerra, V. ja Saxena, S. (2018): "Growth Dynamics: the Myth of Economic Recovery." *American Economic Review*, Vol. 98 (1): 439–457.

Cerra, V. ja Saxena, S. (2008): "Booms, Crises and Recoveries: a New Paradigm of the Business Cycle and its Policy Implications." IMF Working Paper 17/250.

Crouch, C. (1985): "Conditions for Trade Union Wage Restraint." Teoksessa Lindberg, L.N. ja Maier, C. S.: *The Politics of Inflation and Economic Stagnation*.

Danthine, J. ja Hunt. J. (1994): "Wage Bargaining Structure, Employment and Economic Integration." *The Economic Journal*, Vol. 104 (424): 528–541.

Du Caju, P., Kosma, T., Lawless, M., Messina, J. and Rööm, T. (2015): "Why firms avoid cutting wages: Survey evidence from European firms." *ILR Review*, Vol. 68 (4): 862–888.

Dunlop, J. (1944): "Wage Determination under Trade Unions." *The Economic Journal*, Vol. 54 (215/216): 411–414.

Di Tella, R. ja MacCulloch, R. (2005): "The Consequences of Labor Market Flexibility. Panel evidence based on survey data." *European Economic Review*, Vol. 49 (5): 1225–1259.

Driffill, J. (2006): "The Centralization of Wage Bargaining Revisited: What Have we Learnt?" *Journal of Common Market Studies*. Vol. 44 (4): 731–756.

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

Dowrick, S. (1993): "Wage Bargaining Systems and Productivity Growth in the OECD." Offices of EPAC, Australian Government Publishing Service, Background Paper, Nro. 26.

Etla (2018): "Suomen kasvu – Menetetty vuosikymmen ja lähivuosien mahdollisuudet." Etla Raportti, Nro. 87. Saatavilla: <https://pub.etla.fi/ETLA-Raportit-Reports-87.pdf>. (viitattu 13.11.2018)

Eurofound (2015): "Pay in Europe in different wage-bargaining regimes." Publications Office of the European Union. ISBN: 978-92-897-1391-7.

Euroopan keskuspankki (2009): "Wage Dynamics in Europe: Final Report of the Wage Dynamics Network (WDN)." Saatavilla: https://www.ecb.europa.eu/home/pdf/wdn_finalreport_dec2009.pdf. (viitattu 18.11.2018)

Euroopan komissio (2015): "Wage Setting Systems and Wage Developments." European Semester Thematic Fiche.

Euroopan komissio (2017): "Wage Developments and Wage Setting Systems." European Semester Thematic Factsheet.

Euroopan komissio (2018): Macroeconomic database AMECO.

Flanagan, R. (1999): "Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: An International Perspective." *Journal of Economic Literature*, Vol. 37 (3): 1150–1175.

Freeman, R. B. (1988): "Labour Market Institutions and Economic Performance." *Economic Policy*, Nro. 6: 63–80.

Gillespie, A. (2014): "Foundations of Economics." Oxford University Press. ISBN: 9780198739883.

Haaparanta, P. (2015): "Miten Suomen taloutta voitaisiin elvyttää?" *Talous ja Yhteiskunta*, 1/2015: 2–11.

Hall, P. ja Franzese, R. (1998): "Mixed signals: Central bank independence, coordinated wage-bargaining, and European Monetary Union." *International Organization*, Vol. 52 (3): 505–536.

Hyytinen, A. ja Maliranta, M. (2016): "Yritysjohdon taloustiede – Yritykset taloudessa ja taloustieteessä." *Spillover Economics*. ISBN: 978952-9375578.

IMF (2015b): "Exchange rates and trade flows: disconnected?" Chapter 3 in *IMF World Economic Outlook*, October 2015, 105–142.

IMF (2015b). "International Monetary Fund Staff Report for the 2015 Article IV consultation, Finland."

IMF (2018): "Finland: Staff Concluding Statement of the 2018." Saatavilla Suomen Pankin verkkosivuilta haulla IMF:n lausunto Suomen taloudesta.

Iversen, T., Soskice, D. ja Hope, D. (2014): "The Eurozone and Political Economic Institutions." *Annual Review of Political Science*, Vol. 19: 163–185.

ICTWSS-tietopankki. Saatavilla: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>.

Jonker-Hoffrén, P. (2016): "Yleissitovuuden monet muodot Euroopassa." *Talous ja yhteiskunta*, 2/2016: 20–25.

Kangasharju, A. (2018): "Käännö – Suomen lamaantuminen ja uusi nousu." Docendo. ISBN: 9789522915184.

Karonen, E., Obstbaum, M., Pekkarinen, J. ja Tuovinen M. (2009): "Suomen palkanmuodostusjärjestelmän kehitys ja nykytilanne." Luku 2 Valtioneuvoston kanslian raportissa Palkanmuodostuksen kehittämistarpeet.

Kauhanen, A. ja Saukkonen, S. (2011): "Miksi Saksa menestyy? – Talous- ja työmarkkinauudistusten rooli Saksan taloudellisessa menestyksessä 2000-luvulla." *Taloustieto*. ISBN: 978-951-628-520-0.

Kauhanen, A. ja Vihriälä, V. (2016): "Työn määrä: Miksi Suomessa pitäisi tehdä enemmän työtä?" *ETLA Raportit*, Nro. 50

Kauhanen, M. (2015). Ruotsin palkanmuodostusmalli – keskitetty, liittokohtainen vai hajautettu? *Talous ja Yhteiskunta*, 4/2015: 2–8.

Kinnunen, K. (2012): "Saksan työmarkkinoilla kahden kerroksen väkeä."

Korkman, K. (2007): "Onko tupolla tulevaisuutta." ISBN 978-951-628-455-5.

Korkman, S. (2018): "Muistosanat kolmikannalle." *Vieraskynä*, Helsingin Sanomat 16.10.2018.

Layard, R., Nickell, S. ja Jackman, R. (1991): "Unemployment, Macroeconomic Performance and the Labour Market." ISBN: 9780198284345

Levine, D. I., (1992): "Can Wage Increases Pay for Themselves? Tests with a Production Function." *Economic Journal*, Vol. 102: 1102–15.

Levine, D. I., (1991): "Cohesiveness, productivity, and wage dispersion." *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol. 15: 237–255.

McDonald, I. ja Solow. R. (1981): "Wage Bargaining and Employment." *The American Economic Review*, Vol. 71 (5): 896–908.

- Mäenpää, M. (2016): "Millainen on työn ja työmarkkinoiden tulevaisuus? Sitra Työpaperi. Saatavilla: https://media.sitra.fi/2017/02/23203920/Millainen_on__ja_tyomarkkinoiden_tulevaisuus.pdf. (viitattu 8.11.2018)
- Nickell, S. ja Andrews, M. (1983): "Unions, Real Wages and Employment in Britain 1951-79." *Oxford Economic Papers*, Vol. 35: 183–206.
- Nunziata, L. (2005): "Institutions and Wage Determination: a Multi-country Approach." *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 67 (4): 435–466.
- The National Academies (1999): "Science and Creationism – A View from the National Academy of Sciences." National Academies Press. ISBN: 0-309-06406-6.
- OECD (1988): "Economic Outlook."
- OECD (2006): "Employment Outlook: Reassessing the role of policies and institutions for labour market performance: A quantitative analysis." Saatavilla: <http://www.oecd.org/employment/emp/oecdemploymentoutlook2006.html>. (viitattu 8.11.2018.)
- OECD (2012): "OECD Employment Outlook 2012." Saatavilla: http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2012-en. (viitattu 8.11.20168).
- OECD (2018a): "Organised Decentralisation of Collective Bargaining : Case studies of Germany, Netherlands and Denmark." Working Paper, Nro. 217.
- OECD (2018b): "Collective bargaining by country." OECD:n maakohtaiset tiedot sopimusjärjestelmistä. Saatavilla: www.oecd.org/employment/collective-bargaining. (viitattu 8.11.2018)
- OECD (2016): "OECD Economic Surveys, Finland."
- OECD:n tietopankki OECD Data. Saatavilla: <https://data.oecd.org/>.
- Obstbaum, M. & Vanhala, J. (2016): "Paikallinen sopiminen." *Kansantaloudellinen aikakauskirja*, 2/2016: 129–153.
- Obstbaum, M. (2017): "Palkkojen muutosten vaikutus työllisyyteen." *Kansantaloudellinen aikakauskirja*, 4/2017: 585–596.
- Olson, M. (1982): "The Rise and Decline of Nations – Economic Growth, Stagflation, and Social Rigidities." Yale University Press. ISBN: 9780300023077.

Pekkarinen, J. (2005): ” Palkanmuodostuksen teorit ja suomalaiset työmarkkinat.” Kansantaloudellinen aikakauskirja, 2/2005: 193–201.

Pohjola, M. (2014): ”Taloustieteen oppikirja.” Sanoma Pro. ISBN: 9789526329499.

Rama, M. (1994): ”Bargaining Structure and Economic Performance in the Open Economy”. European Economic Review, Vol 38 (2): 403–415.

Rowthorn, R. E. (1992): ”Corporatism and Labour Market Performance.” Teoksessa Pekkarinen, J., Pohjola, M. ja Rowthorn, R. (1992): Social Corporatism: A Superior Economic System. Oxford University Press. ISBN: 0198283806

Sauramo, P. (2016): ”Tulopolitiikka, funktionaalinen tulonjako ja palkkamalli Suomessa vuosina 1962-2014.” Kansantaloudellinen aikakauskirja 2/2016: 164–189.

Sauramo, P. (2004): ”Palkkanormit ja palkanmuodostus Suomessa.” Palkansaajien tutkimuslaitos. ISBN: 9522090050.

Seretin, L. (2007): Työmarkkina-avain. Työmarkkinajärjestöt. ISBN: 951-9148-93-0.

Snellman, K. (2004): ”Finnish wage bargaining – actual behaviour and preferences.” Teoksessa Piekkola, H. ja Snellman, K. (2005): Collective Bargaining and Wage Formation – Performance and Challenges. ISBN: 978-3-7908-1598-6.

Soskice, D. (1990) Wage Determination: The Changing Role of Institutions in Advanced Industrialized Countries. Oxford Review of Economic Policy, Vol. 6: 36–61.

Summers, L., Gruber, J. ja Vergara, R. (1993): ”Taxation and the Structure of Labor Markets: The Case of Corporatism.” The Quarterly Journal of Economics, Vol. 108 (2): 385–411.

Talouspolitiikan arviointineuvosto (2017): ”Raportti 2016.” Saatavilla: www.talouspolitiikanarviointineuvosto.fi/raportit/raportti-2016/. (viitattu 6.11.2018)

Tarantelli, E. (1986): ”The Regulation of Inflation and Unemployment.” Industrial Relations, Vol. 25: 1–15.

Traxler, F. ja Brandl, B. (2012): ”Collective Bargaining, Inter-Sectoral Heterogeneity and Competitiveness: A Cross-National Comparison of Macroeconomic Performance.” British Journal of Industrial Relations, Vol. 50 (1): 73–98

Traxler, F. ja Brandl, B. (2009). "The economic effects of collective bargaining coverage: A cross-national analysis." GURN, Discussion Paper, Nro. 10.

Traxler, F., Kittel, B. ja Blaschke, S. (2001): "National Labour Relations in Internationalized Markets." Oxford University Press. ISBN: 0-19-829554-5.

Traxler, F. (2003): Bargaining (De)centralization, Macroeconomic Performance and Control over the Employment Relationship." British Journal of Industrial Relations, Vol 41. (1): 1–27.

Traxler, F., Kittel, B. ja Lengauer, S. (1996): "Globalization, Collective Bargaining and Performance." Transfer, Vol. 4: 787–806.

Vacas-Soriano, C. (2018): Wage developments in the EU and the impact of Germany's minimum wage." Eurofound, Working Paper, Nro. 18051.

Vainionmäki, J. (2017): "The Development of Wage Dispersion and Wage Rigidity in Finland." Tampere Economic Working Paper, Nro. 112. ISBN: 978-952-03-0385-3.

Valtioneuvosto, (2009): "Palkanmuodostuksen kehittämistarpeet." Valtioneuvoston kanslian julkaisusarjan raportti. Saatavilla <https://vnk.fi/julkaisu?pubid=3736>. (viitattu 8.11.2018)

Valtiovarainministeriö (2015): "Hallitusohjelman mukaisen palkkamaltin ja yksikkötyökustannusten alentamisen vaikutuksista." Saatavilla VM:n verkkosivuilta haulla Kustannuskilpailukyvyyn taustamuistiot. (viitattu 6.11.2018)

Vartiainen, J. (2011): "Miksi ja miten Pohjolan työmarkkinainstituutiot muuttuvat?" Kansantaloudellinen aikakauskirja, 4/2011: 402–420.

Vartiainen (2017): "Robottiverot ylös vai ihmistyön verot alas?" Yleisradio: Poliitikkaradio.

Venn, D. (2009): "Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators." OECD Working Paper, Nro. 89.

Visser, J. (2016a): "What Happened to Collective Bargaining During the Great Recession?" IIZA Journal of Labor Policy, Vol. 5 (1): 1–35.

Visser, J. (2016b): "ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 51 countries between 1960 and 2014." Saatavilla: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>. (viitattu 16.11.2018)

Voss, E., Schöneberg, K. ja Rodriguez Contreras, R. (2015): "Collective bargaining in Europe in the 21st century." Publications Office of the European Union. ISBN: 978-92-897-1406-8.

Watt, A. (2018): "Palkkapolitiikka ja EMUn instituutioiden uudistaminen." *Talous ja Yhteiskunta* 3/2018: 28–33.

World Economic Forum (2018): "The Global Competitiveness Report 2018." <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2018> (viitattu 6.11.2018)

Piketty, T. (2013). "Pääoma 2000-luvulla." Suomenkielinen painos. Into Kustannus. ISBN: 978-952-264-649-1.

Uusitalo, R. (2004): "Do Centralized Bargains Lead to Wage Moderation? Timeseries Evidence from Finland." Teoksessa Piekkola, H. ja Snellman, K. (2005): *Collective Bargaining and Wage Formation*. ISBN: 978-3-7908-1598-6.

Zettergren, G. (2017): "Teollisuussopimus ja palkanmuodostus." *Talous ja Yhteiskunta*, 1/2017: 2–6.