

**Ruotsalaisten työntekijöiden palkkojen joustavuus sekä Suomen ja  
Ruotsin palkkajoustavuuden vertailu ajalla 1996–2018**

Ville Kokko-Niemelä  
Maisterintutkielma  
Taloustiede

Taloustieteen laitos  
Valtiotieteellinen tiedekunta  
Kesäkuu 2022  
Ohjaaja: Roope Uusitalo

HELSINGIN YLIOPISTO – HELSINGFORS UNIVERSITET – UNIVERSITY OF  
HELSINKI

Tiedekunta – Fakultet – Faculty Valtiotieteellinen tiedekunta	Laitos – Institution – Department Taloustieteen laitos
Tekijä – Författare – Author Ville Johan Oskari Kokko-Niemelä	
Työn nimi – Arbetets titel – Title Ruotsalaisten työntekijöiden palkkojen joustavuus sekä Suomen ja Ruotsin palkkajoustavuuden vertailu ajalla 1996–2018	
Oppiaine – Läroämne – Subject Taloustiede	
Työn ohjaaja(t) – Arbetets handledare – Supervisor Roope Uusitalo	Vuosi – År – Year 2022
<p>Tiivistelmä – Abstrakt – Abstract</p> <p><b>Tavoitteet:</b> On esitetty, että yksi mahdollinen syy Ruotsin talouden Suomea nopeampaan toipumiseen finanssikriisistä löytyisi maiden palkanmuodostuksen eroista sekä mahdollisesti ruotsalaisten palkkojen suuremmasta joustavuudesta suomalaisiin verrattuna. Keskeinen palkanmuodostuksen ero maiden välillä on palkanormin merkityksessä, joka Ruotsissa on tarkoittanut kiintopistettä tai palkankorotuskattoa ja Suomessa puolestaan lähtökohtaa tai palkankorotuslattiaa. Tämän tutkielman tavoitteena on tuottaa uutta tietoa ruotsalaisten kokoaikaisten työntekijöiden palkkojen joustavuudesta sekä vertailla suomalaisten ja ruotsalaisten työntekijöiden palkkajoustavuutta vuosina 1996–2018. Lisäksi tarkoitus on pohtia, olisiko Ruotsin palkanmuodostuksessa jotain sellaista, josta Suomi voisi ottaa mallia.</p> <p><b>Menetelmät:</b> Ruotsia koskeva aineisto peräisin on IFAU:n palkkarakenneilastosta, jossa edustettuna ovat 15–65-vuotiaat työntekijät. Suomea koskevat luvut ovat peräisin Tilastokeskuksen palkkarakenneilastosta, jossa edustettuna ovat kaikki palkansaajat ikää katsomatta. Suomalaisten palkkojen joustavuutta koskevat luvut on saatu R. Uusitalolta käyttöön tätä tutkielmaa varten. Palkkajoustavuuden tarkastelu on kohdennettu kokoaikaisiin tuntityöntekijöihin ja kokoaikaisiin kuukausipalkkalaisiin. Palkkajoustavuutta on tarkasteltu perustunnuslukujen, jakaumakuvien ja regressioanalyysien kautta ajalla 1996–2018.</p> <p><b>Tulokset:</b> Sekä suomalaisten että ruotsalaisten palkkojen havaittiin olevan vuosina 1996–2018 jäykkiä erityisesti alaspäin: palkkamuuosjakaumat olivat vinoja oikealle ja todella suuria palkankorotuksia oli enemmän, kuin mikä olisi ollut mahdollista normaalisti jakautuneella muuttujalla. Suomen palkat kuitenkin joustivat vuosina 1996–2018 kaikinensa ruotsalaisia enemmän: suomalaisten palkkojen hajonta oli suurempaa, huipukkuus pienempää ja palkkamuuotosten ääriarvot suurempia. Lisäksi ruotsalaisten palkkamuuotokset keskittyivät koko tarkastelujakson aikana huomattavasti tiiviimmin mediaanipalkankorotuksen tuntumaan kuin suomalaisten. Finanssikriisin jälkeen ruotsalaisten palkanmuutokset keskittyivät aiempaa enemmän mediaanikorotuksen tuntumaan ja palkankorotustahti hidastui kuitenkin niin, että palkanmuutosten mediaani pysytteli inflaatioasteen yläpuolella ja reaali-palkkojen kasvu jatkui 2010-luvulla. Suomessa mediaanipalkanmuutos vaihteli selkeästi Ruotsia enemmän taloudellisen tilanteen ja myös inflaation mukaan. Suomenkin palkka-aineistossa havaittiin jonkinlaista palkankorotusten tiivistymistä 2010-luvulla, muttei kuinka samassa määrin ja yhtä voimakkaana kuin Ruotsissa. Molemmissa maissa yrityksen taloudellinen menestys oli positiivisesti ja tuntuvasti yhteydessä palkkoihin. Molemmissa maissa myös yrityksen taloudellisen menestyksen yhteys palkkamuuotoksiin löydettiin, mutta selitysasteet ja regressiokertoimet jäivät niin pieniksi, että käytännössä palkkamuuotokset näyttävät olevan suhteellisen joustamattomia yrityksen taloudellisen kehityksen suhteen.</p> <p><b>Johtopäätökset:</b> On mahdollista, että tässä tutkimuksessa havaittu Ruotsin Suomea tiukempi palkankorotuskuri ja palkkojen jäykkyys on edesauttanut maata toipumaan finanssikriisistä. Vaikuttaa siltä, että Suomessa ei Ruotsin palkkamallin kaltaista palkankorotusten kiintopistettä olla ainakaan samassa määrin onnistuttu seuraamaan. Finanssikriisin jälkeen Ruotsissa näyttää syntyneen entistä suurempi palkkasolidarisuus, josta Suomella voisi olla tulevaisuudessa mallin ottamisen varaa.</p>	
Avainsanat – Nyckelord – Keywords palkkajoustavuus, palkkajäykkyys, palkkamuuotus, palkankorotus, Suomi, Ruotsi	
Säilytyspaikka – Förvaringsställe – Where deposited Helsingin yliopiston kirjasto – Helda / E-thesis (opinnäytteet) <span style="float: right;">ethesis.helsinki.fi</span>	

HELSINGIN YLIOPISTO – HELSINGFORS UNIVERSITET – UNIVERSITY OF HELSINKI

Tiedekunta – Fakultet – Faculty Faculty of Social Sciences	Laitos – Institution – Department Department of Economics
Tekijä – Författare – Author Ville Johan Oskari Kokko-Niemelä	
Työn nimi – Arbetets titel – Title Wage flexibility in Sweden and wage flexibility comparison of Finland and Sweden during 1996–2018	
Oppiaine – Läroämne – Subject Economics	
Työn ohjaaja(t) – Arbetets handledare – Supervisor Roope Uusitalo	Vuosi – År – Year 2022
<p>Tiivistelmä – Abstrakt – Abstract</p> <p><b>Goals:</b> It's been stated that one possible reason for faster revival of Swedish economy compared to Finnish after financial crisis could be found in the differences of wage formation and Sweden's more flexible wages. The essential difference in wage formation between the countries is in meaning of wage norm that is reference point in Sweden and minimum raise in Finland. The goal of this thesis is to provide new data of wage flexibility in Sweden and also compare wage flexibility between Finland and Sweden during 1996–2018. Aim is also to ponder whether Finland could learn something from Swedish wage formation model.</p> <p><b>Methods:</b> Swedish data set belong to IFAU and it consists wage information of workers between 15- and 65-years-old. R. Uusitalo has given the Finnish numbers for this thesis, and they are from Statistics Finland data set that covers workers of all ages. The used analysis are surveying the basic statistics and distribution graphs, and regressions. Analysis only include full-time workers.</p> <p><b>Results:</b> Waged were found rigid in both countries during 1996–2018, and especially downward rigidity was pronounced. Distributions were skewed to the right, and there were more extreme values than in normal distribution. Finnish wages were more flexible than Swedish ones during the whole survey period: distributions were wider, kurtosis smaller and extreme values were higher. More over Swedish wage changes centered much more tightly towards median wage change. After financial crisis Swedish wage changes clustered even more around median wage increase and phase of wage increases decelerated in a manner that allowed median wage change to stay above inflation rate, and real wage growth continued during 2010's. Median wage change fluctuated considerably more in Finland according to economic situation and inflation. There was some clustering around median after financial crisis, but not as much as in Sweden. There was a positive and powerful connection between companies' economic success and wages in both countries. There was also a connection between companies' economic success and wage change in both countries, but coefficients and coefficients of determination (<math>R^2</math>) were so modest that practically wage changes seem to be quite rigid regarding companies' economic success.</p> <p><b>Conclusions:</b> It's possible that stricter wage discipline and rigidity in Sweden found in this thesis has actually assisted Sweden to recuperate economically from financial crisis. It seems that Finland has not been able to follow the benchmark such as set in Sweden. It appears that there is even grated wage solidarity in Sweden after financial crisis, and that is something Finland could learn and take advantage in the future.</p>	
Avainsanat – Nyckelord – Keywords wage flexibility, wage rigidity, wage change, wage increase, Finland, Sweden	
Säilytyspaikka – Förvaringsställe – Where deposited Helsingin yliopiston kirjasto – Helda / E-thesis (opinnäytteet) <span style="float: right;"><i>ethesis.helsinki.fi</i></span>	

## **Esipuhe**

Tämän tutkielman aihe on saanut inspiraationsa Uusitalon, Pekkarisen ja Koevin tekeillä olevasta tietokirjaprojektista ja tutkimustyöstä, jonka tarkoitus on tuottaa kootusti ja kattavasti tietoa suomalaisten palkkojen joustavuudesta. Viime vuosina on herännyt pohdintaa ja keskustelua siitä, olisiko Ruotsin Suomea nopeampi toipuminen finanssikriisistä selitettävissä ainakin osin Ruotsin Suomea joustavammilla työmarkkinoilla ja palkoilla. Maiden välistä vertailevaa tutkimustietoa ei kuitenkaan tiettävästi ole vielä toistaiseksi tehty. Tämä tutkielma keskittyy ruotsalaisten palkkojen joustavuuteen sekä Ruotsin ja Suomen palkkajoustavuuden vertailuun, ja ruotsalaisen palkka-aineiston käsittelyssä tehtyä pohjatyötä on tarkoitus hyödyntää jatkossa Uusitalon, Pekkarisen ja Koevin tietokirjaprojektissa sekä tutkimustyössä. On ollut todella antoisaa olla mukana tässä mielenkiintoisessa projektissa!

Haluan kiittää maisterin tutkielman ohjaajaani Roope Uusitaloa sekä lisäksi Eugen Koevia mahdollisuudesta olla mukana tuottamassa uutta tutkimustietoa sekä kaikesta muusta avusta, jota olen heiltä tutkielmaa tehdessäni saanut. Lisäksi haluan lämpimästi kiittää Uppsalan yliopistoa ja Oskar Nordström Skansia yhteistyöstä ja tutkimusaineiston käyttöluvasta sekä lisäksi Jörgen Moenilta saamaani apua tutkimusaineiston ja IFAU:n tietokantajärjestelmään liittyvissä kysymyksissä.

## Sisällysluettelo

1. Johdanto .....	1
1.1. Palkkojen joustavuus .....	2
1.1.1. Miten palkan joustavuus määritellään? .....	3
1.1.3. Palkkojen joustavuus käytännössä .....	5
1.2. Suomen ja Ruotsin työmarkkinoista .....	7
1.2.1. Suomen ja Ruotsin taloustilanne vuosina 1996–2018 .....	8
1.2.2. Palkkojen muodostuksesta .....	10
1.2.3. Palkkojen joustavuus Ruotsissa .....	12
1.2.4. Ruotsin palkanmuodostusmalli ja palkkajoustavuus talouden elpymisen kannalta .....	14
1.3. Tutkimuskysymykset .....	15
2. Menetelmät .....	16
2.1. Ruotsin palkka-aineisto .....	16
2.2. Suomen palkka-aineisto .....	17
3. Tulokset .....	18
3.1. Ruotsalaisten palkkojen joustavuus vuosina 1996–2018 .....	18
3.2. Ruotsalaisten palkkojen joustavuus ennen finanssikriisiä, sen aikana ja sen jälkeen .....	20
3.3. Ruotsalaisyrityksien taloudellisen menestyksen yhteys palkkoihin ja palkkojen joustavuuteen vuosina 1996–2018 .....	24
3.4. Ruotsalaisten ja suomalaisten palkkajoustavuuden vertailu vuosina 1996–2018 ....	26
4. Pohdinta .....	31
4.1. Johtopäätökset .....	32
4.1.1. Ruotsin ja Suomen palkkojen joustavuudesta .....	32
4.1.2. Palkkojen joustavuus Ruotsissa ja Suomessa eri aikoina vuosina 1996–2018 ..	33
4.1.3. Suomen ja Ruotsin vertailua palkkajoustavuuden osalta vuosina 1996–2018 – Mistä Ruotsin talouden Suomea nopeampi toipuminen finanssikriisin jälkeen johtuu? .....	35
4.2. Tutkimuksen arviointi .....	38
Lähteet .....	41

## 1. Johdanto

Suomi ja Ruotsi ovat monella tapaa samanlaisia valtioita. Molemmat ovat Pohjoismaita ja pieniä avoimia talouksia, joita yhdistää vahva oikeuslaitos, vähäinen korruptio sekä maailman korkeimpiin kuuluva verotusaste. Pohjoismaiseen hyvinvointiyhteiskuntaan, jonka malliesimerkkinä Ruotsi on Suomelle toiminut, kuuluu myös keskeisenä piirteenä iso julkinen sektori, jonka ansiosta sekä Suomessa että Ruotsissa on muun muassa toimiva julkinen terveydenhuolto, sosiaaliturva ja huippulaadukkaaksi luokiteltava koulutusjärjestelmä. Myös Suomen ja Ruotsin työmarkkinainstituutiot ovat monelta osin samanlaiset. Maat ovat kuuluneet viimeiset 25 vuotta Euroopan Unioniin ja ovat siten myös osallisina maailman suurimmassa sisämarkkina-alueessa.

Erojakin maiden väliltä löytyy. Suomi liittyi yhtenä 12 alkuperäisestä EU:n jäsenvaltioista valuuttaunioniin vuonna 1999. Ruotsi sen sijaan jättäytyi euron ulkopuolelle, ja maassa valuuttana tänä päivänäkin toimivat Ruotsin kruunut. Ruotsin oma kelluva valuutta on taannut sille itsenäisen rahapolitiikan. Suomen rahapolitiikasta linjataan Euroopan keskuspankissa yhteistyössä muiden euromaiden kanssa, mikä käytännössä tarkoittaa sitä, että Suomella ei ole rahapoliittista vaikutuskanavaa.

Vuosiin 1996–2018 mahtui niin maailmalla kuin Pohjoismaissakin monia eri talouskasvun vaihteita. 1990-luvun lopulla toivuttiin vuosikymmenen alun lamasta. Kasvuun syntyi vuosituhaten vaihteessa kuoppa, kun IT-kupla puhkesi ja talouskasvu hidastui hetkellisesti. Maailmanlaajuinen finanssikriisi ulottui Suomeen ja Ruotsiin, ja maiden taloudet taantuivat merkittävästi vuonna 2009. Suomi toipui taantumasta huomattavasti Ruotsia hitaammin, ja viimeisen reilun kymmenen vuoden aikana Ruotsin talous on kasvanut selkeästi Suomea nopeammin bruttokansantuotteella mitattuna (World Bank national accounts data, and OECD National Accounts data files, n.d.).

Vartiainen ja Borg (2015) esittävät Valtioneuvoston kanslian julkaisemassa raportissa strategian, jonka avulla Suomi nostetaan talouskriisistä. Vartiaisen ja Borgin (2015) mukaan keskeinen ongelma finanssikriisin jälkeisinä vuosina talouskasvun kannalta on ollut se, että Suomessa palkanmuodostus ei sopeutunut heikentyneeseen tuottavuuteen, mikä on heidän mukaansa osoitus palkkaneuvottelujärjestelmän rakenteellisista puutteista. Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestön OECD:n (2014) laskelmien perusteella Suomessa tuottavuuseroihin suhteutetut palkkakustannukset nousivat vuoden 2010 jälkeen selkeästi

Ruotsiin verrattuna luoden näin Suomelle merkittävän kustannusrasituksen. Yhdeksi linjaratkaisuksi Vartiainen ja Borg (2015) ehdottavat luomaan uuden palkkaneuvottelumallin, johon voitaisiin ottaa mallia Ruotsin palkkaneuvottelujärjestelmästä. On mahdollista, että yksi syy Ruotsin Suomea nopeampaan toipumiseen löytyisi työmarkkinoiden ja erityisesti palkanmuodostuksen eroista, sekä mahdollisesti palkkojen suuremmasta joustavuudesta Suomeen verrattuna. Tietävästi Suomen ja Ruotsin palkkajoustavuuden vertailuun keskittyvää tutkimusta ei ole kuitenkaan vielä toistaiseksi tehty. Edellä mainitun raportin jälkeen tosin Suomen palkanmuodostusmalli on vähitellen siirtynyt lähemmäs Ruotsin mallia.

Tässä tutkimuksessa keskitytään ruotsalaisten työntekijöiden palkkojen joustavuuteen ja palkkamuutoksiin vuosina 1996–2018. Lisäksi tarkastellaan Ruotsin ja Suomen palkkajoustavuuden eroja siinä määrin, kuin se R. Uusitalolta saatujen Suomea koskevien palkkatietojen osalta on mielekästä; myös tämä vertailu tehdään vuosilta 1996–2018. Tämän tutkielman tarkoitus on tuottaa Uusitalon, Pekkarisen ja Koevin suomalaisten palkkojen joustavuuteen liittyvän tekeillä olevan tietokirjan ja tutkimusprojektin kanssa vertailukelpoista aineistoa ruotsalaisten palkkojen joustavuudesta sekä vertailla Ruotsin ja Suomen palkkajoustavuutta ajalla 1996–2018. Tavoitteena on siis tuottaa uutta tietoa Ruotsin työmarkkinoiden joustavuudesta edellä mainitulla aikaperiodilla ja tarkastella, miten ruotsalaisyritysten palkat joustivat finanssikriisin ympärillä: oliko palkkojen joustavuus erilaista ennen finanssikriisiä ja finanssikriisin jälkeen. Palkkojen joustavuuden tarkastelu on mielekästä, sillä se tarjoaa mahdollisuuden pohtia, voiko palkkojen joustavuudella selittää Ruotsin Suomea nopeampaa toipumista finanssikriisistä ja valmiutta toipua talouden negatiivisista sokeista. Lisäksi palkkatarkastelu avaa oven pohdinnalle: onko ruotsalaisessa palkanmuodostusjärjestelmässä jotain sellaista, josta Suomella olisi opittavaa ja josta Suomen kannattaisi ottaa mallia.

### **1.1. Palkkojen joustavuus**

Palkkojen joustavuutta ja sen puutetta eli palkkojen jäykkyyttä (*wage flexibility/rigidity*) on tutkittu työtaloustieteessä paljon. Suomalaisessa tutkimuskirjallisuudessa käytetään ristiin termejä palkkajousto ja palkkojen jousto tai joustavuus, kun tarkastellaan sitä, kuinka nopeasti palkat reagoivat makrotalouden tapahtumiin, kuten talouden shokkeihin (Clar, Dreger & Ramos, 2007), tai yrityksen sisäisiin tekijöihin, kuten kannattavuuden muutoksiin (Ruutu, 1995).

### **1.1.1. Miten palkan joustavuus määritellään?**

Palkkojen joustavuus määritellään palkan muutoksen ja jonkin toisen tekijän muutoksen suhteena. Joustavuutta voidaan tarkastella esimerkiksi suhteessa työllisyydessä tapahtuvaan muutokseen (mm. Clar, Dreger & Ramos, 2007), mutta sitä voidaan tarkastella myös palkan muutoksen ja yrityksen tuloksen välisenä suhteena (mm. Ruutu, 1995).

Palkkojen joustavuudesta puhuttaessa on syytä erottaa toisistaan termit nimellispalkka ja reaali-palkka. Nimellispalkalla tarkoitetaan kirjaimellista rahasummaa, jonka työntekijä saa suorittamastaan työstä (Vainiomäki, 2005). Nimellispalkka ei kuitenkaan kerro vielä mitään yleisestä palkka- tai hintatasosta tai saadun palkan todellisesta arvosta. Sen sijaan reaali-palkka, josta puhutaan myös reaali-ansiona tai todellisena palkkana, kuvastaa palkan ostovoimaa sillä hetkellä, kun palkka maksetaan (Vainiomäki, 2005). Esimerkiksi OECD julkaisee useampia erilaisia ostovoimakorjattuja palkkatasolaskelmia jäsenmaistaan.

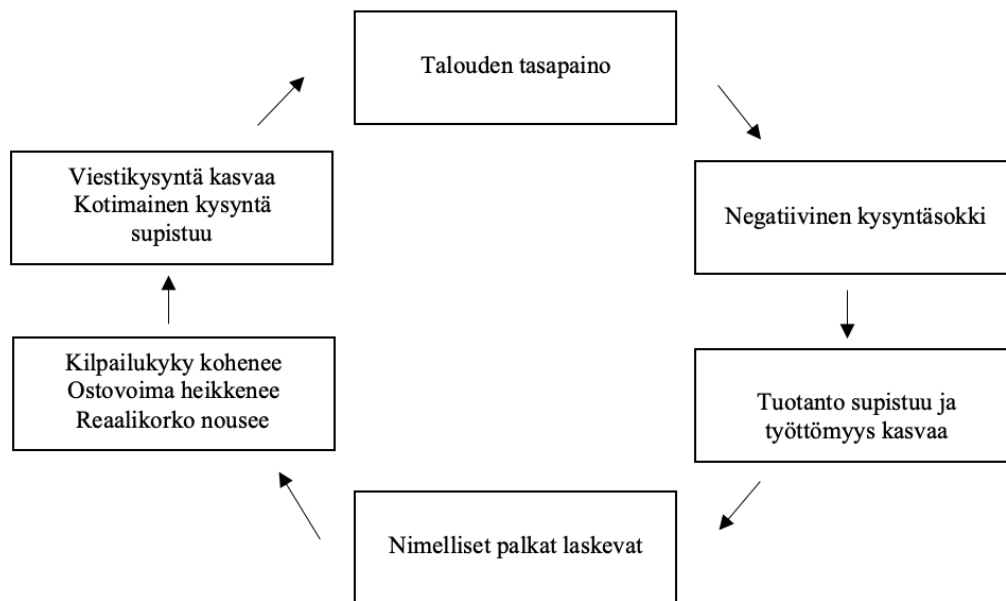
Yksinkertaistetusti voidaan todeta palkan joustavuuden tai jäykkyyden määräytyvän sen perusteella, miten voimakkaasti palkka muuttuu tarkastelun kohteena vaikuttavan tekijän muuttuessa: joustava palkka muuttuu paljon ja jäykkä puolestaan vähän tai ei lainkaan (Ruutu, 1995). Edellä esitetty reaali- ja nimellispalkan viitekehys havainnollistaa hyvin sitä, kuinka paljon palkan on todellisuudessa muututtava ollakseen joustava. Palkan nimellisiä jäykkyyksiä voi olla suhteellisen matala samalla, kun palkan todellinen jäykkyys eli reaali-jäykkyys on sitä suurempi (Dickens ym., 2007). Edellä mainitun kaltainen tilanne käy toteen silloin, kun palkka konkreettisenä rahasummana nousee, mutta palkankorotuksen suuruus vastaa inflaatioastetta; vaikka palkka siis näennäisesti muuttuu, ei palkan todellinen arvo kasva.

### **1.1.2. Palkkojen joustavuus talouden sopeutumismekanismina**

Palkkojen joustavuutta on yleisesti ottaen pidetty tehokkaana sopeutumiskanavana talouden kohdatessa yllättäviä sokkeja, ja palkkojen joustavuuden merkitystä taloutta tasapainottavana tekijänä on korostettu erityisesti rahaliiton jäsenvaltioilla, sillä rahaliiton jäsenvaltioilla ei ole mahdollisuutta vaikuttaa tilanteeseen valuuttakurssia tai nimelliskorkoa muuttamalla (Juvonen, Obstbaum & Vanhala, 2019). Juvonen, Ostbaum ja Vanhala (2019) jäsentävät palkkojen joustavuutta talouden sopeutumiskanavana pienen avotalouden mallin toimintamekanismien kautta. Juvonen kollegoineen näkee palkkojen joustavuuden osana monivaiheista ja -tekijäistä prosessia, ja tämä prosessi on hahmoteltu tiivistetysti kuvaan 1.



Nimellispalkkojen laskun esitetään mallissa lisäävän reaalikorkoa ja pienentävän ostovoimaa, mikä johtaa vientikysynnän kasvuun ja kotimaisen kysynnän laskuun. Näin ollen nimellispalkkojen lasku voi toimia väylänä pienen avoimen kansantalouden sopeutumiseen negatiivisen kysyntäsokin yllättäessä. (Juvonen, Ostbaum ja Vanhala, 2019)



**Kuva 1.** Nimellispalkkojen lasku talouden sopeutumiskanavana (Juvonen, Ostbaum & Vanhala, 2019)

Vastaavasti palkkojen joustamattomuus voidaan nähdä yhtenä selityksenä sille, miksi talouden sokkien seuraukset herkästi kertaantuvat. Favilukis ja Linn (2016) argumentoivat, että palkkojen joustamattomuus talouden sokkien aikana johtaa herkästi tilanteeseen, jossa irtisanomiset lisääntyvät. Lisääntyneiden irtisanomisien myötä yrityksen tuotantopotentiaali tippuu, mikä johtaa myös yrityksen tuottojen laskemiseen (Favilukis & Linn, 2016). Voisi siis ajatella, että palkkojen joustamattomuus johtaa herkästi tapahtumaketjuun, joka tekee yrityksestä yhä alttiimman sokkien negatiivisille vaikutuksille. On kuitenkin myös näkemyksiä, jotka kyseenalaistavat palkkojen joustavuuden tehokkaana sopeutumismekanismina (Galí & Monacelli, 2016).

### 1.1.3. Palkkojen joustavuus käytännössä

On esitetty, että ihanteellinen palkanmuodostusjärjestelmä olisi sellainen, joka pystyy lyhyellä aikavälillä joustamaan nopeasti poikkeavien olosuhteiden vallitessa, mutta joka samalla johtaa pitkällä aikavälillä suotuisaan työllisyyskehitykseen ja talouden tasapainoiseen kasvuun (Juvonen, Obstbaum & Vanhala, 2019). Tällöin palkkoja voitaisiin muuttaa tarvittaessa talouden suhdannevaihteluiden mukaan. Tutkimusnäyttö palkkojen joustavuudesta kuitenkin osoittaa, että palkat joustavat todellisuudessa verraten vähän erityisesti alaspäin (Dickens ym., 2007, Izquierdo ym., 2017).

Laajassa 16 maata ja 31 eri aineistoa yhdistävässä kansainvälisessä palkkajoustavuustutkimuksessa havaittiin, että palkat ovat jäykkiä erityisesti alaspäin (Dickens ym., 2007). Palkkajäykkyys tuli ilmi palkkamuuostosten jakaumatarkasteluista. Kaikkien maiden palkkamuuostojakaumat olivat oikealle vinoja siten, että valtaosa havainnoista keskittyi aivan mediaanipalkan tuntumaan, ja että mediaanipalkkamuuostosta pienempiä arvoja esiintyi selkeästi vähemmän kuin sitä suurempia arvoja. Nimellisjäykkyyttä ilmeni keskimäärin 28 % kaikista palkoista, mikä tarkoittaa siis käytännössä sitä, että keskimäärin 28 %:lla palkansaajien palkat pysyvät täysin muuttumattomina. Reaalijäykkyyttä, eli että palkka muuttuu vähintään vallitsevan inflaatioasteen verran, esiintyi keskimäärin 26 %:lla palkansaajista. (Dickens ym., 2007)

Eurooppalaisten työntekijöiden palkat näyttävät olevan jäykkiä alaspäin myös Dynaamisen palkkaverkostotutkimuksen perusteella (Izquierdo ym., 2017). Kyseessä on 25 EU-maan (pois lukien Tanska, Suomi ja Ruotsi) kaikkiaan 25 000 yritystä sisältävä laaja tutkimus, jossa tarkasteltiin Euroopan Unionin työmarkkinoita, palkanmuodostusta sekä yritysten sopeutumista 2007–2008 taantumaa ympäröivien vuosien aikana. Izquierdo kollegoineen (2017) havaitsi, että palkanmuutoksia tapahtuu EU:iin kuuluvissa yrityksissä tavallisesti kerran vuodessa tai vielä harvemmin. Lisäksi palkkamuuostoksia tapahtui kokonaisuudessaan vähemmän vuosina 2010–2013 kuin vuosina 2002–2007. Nimellispalkan alennuksien huomattiin olevan kaikkienensa hyvin harvinaisia EU-firmissa jo 2007–2008 ennen taantumaa, ja nimellispalkkajäädytysten määrä lisääntyi voimakkaasti taantumien myötä. (Izquierdo ym., 2017)

Dynaamisessa palkkaverkostotutkimuksessa havaittiin myös, että EU-yritykset näyttävät reagoivan heikkoon suhdannetilanteeseen ensisijaisesti työntekijöiden määrää tai työtunteja vähentämällä (Izquierdo ym., 2017). Izquierdo kollegoineen (2017) havaitsi negatiivisten

kysyntäsokkien olevan voimakkaasti yhteydessä työntekijöiden määrän ja työtuntien vähentämiseen. Negatiiviset kysyntäsokit olivat tutkimuksessa yhteydessä myös palkkamutoksiin, mutta yhteys oli selvästi edellä mainittua työllisyystoimia heikompi. Vaikka myös palkkojen sopeutustoimia tehdään, ovat ne selvästi työllisyystoimia harvinaisempia. Niissä maissa, joissa BKT laski taantumana myötä 10 % tai enemmän palkat kuitenkin joustivat alaspäin: näin tapahtui tutkimuksen perusteella Virossa vuosina 2008–2009 sekä Kreikassa ja Kyproksella vuosina 2010–2013. Vaikuttaa siltä, että palkkojen jousto alaspäin on mahdollista merkittävän negatiivisen sokin tapahtuessa. (Izquierdo ym., 2017)

Maiden väliset erot sekä reaali- että nimellispalkkajäykkyydessä vaikuttavat palkkajoustavuustutkimuksen perusteella olevan merkittäviä: tutkimuksessa nimellistä jäykkyyttä vaihteli Irlannin 4 %:sta Portugalin 58 %:iin ja reaali jäykkyyttä Hollannin 1 %:sta Ruotsin 68 %:iin (Dickens ym., 2007). Palkkajoustavuustutkimuksessa erilaisista työmarkkinamuutuksista ainoastaan tiiviin ammattiyhdistystoiminnan havaittiin olevan yhteydessä palkkajäykkyyteen: mitä tiiviimpää ammattiyhdistystoimintaa maassa oli, sitä jäykempiä olivat myös palkat (Dickens ym., 2007). Mukana olleista maista Suomessa ja Ruotsissa oli kaikkein suurin reaali palkkajäykkyyttä, ja nämä maat ovat tunnettuja myös tiiviistä ammattiyhdistystoiminnastaan. Myös Clar, Dreger ja Ramos (2007) havaitsivat tiiviin ammattiyhdistystoiminnan olevan negatiivisesti yhteydessä reaali palkkojen muutokseen. Clarin ja kumppaneiden (2007) tutkimuksessa myös työllisyyttä suojaavalla lainsäädännöllä, palkkaneuvottelujen koordinoinnilla ja keskittämällä sekä verokiilalla havaittiin negatiivinen yhteys reaali palkkojen muutokseen. Näyttää siis siltä, että se, miten hyvin valtio pystyy sopeutumaan negatiivisiin shokkeihin palkkajouston kautta, riippuu ainakin osin ammattiyhdistystoiminnasta ja sen tiiviyydestä.

On esitetty, ettei palkkojen joustavuus yksinään toimi tehokkaana talouden vakauttajana. Galín ja Monacellin (2016) mukaan se, tukeeko palkkojen joustavuus valtion toipumista negatiivisesta sokista, riippuu pitkälti vallitsevasta rahapolitiikasta: joustavien palkkojen lisäksi tarvitaan kokonaiskysyntää tukevaa talouspolitiikkaa. Tutkimuksessaan Galí ja Monacelli (2016) huomauttavat, että palkkajoustavuuden lisääntyminen itseasiassa heikentää taloudellista hyvinvointia, mikäli hinnat pysyvät jähmeinä.

Edellä esiteltyjen tutkimustulosten perusteella vaikuttaa siis olevan niin, että palkat ovat pitkälti jähmettyneitä paikoilleen. Palkan alennuksia ei juurikaan tehdä, ja

palkankorotuksista valtaosa asettuu tiukasti kullakin hetkellä vallitsevan inflaatioasteen tuntumaan. Taloustieteessä näyttäisi olevan enemmän vallalla palkkojen joustavuutta ajava aatesuuntaus, jossa palkkojen muutosten ajatellaan auttavan toipumaan sokeista, mutta käytännössä palkkajousto erityisesti alaspäin näyttää olevan vähäistä. Maiden väliset erot palkkajäykkyyden osalta ovat suuria, ja palkat näyttävät olevan jäykimpiä Suomen ja Ruotsin kaltaisissa maissa, joissa ammattiliittotoiminta on tiivistä ja palkkaneuvottelut keskittyneitä.

Seuraavissa kappaleissa tarkastellaan lähemmin Suomen ja Ruotsin työmarkkinoita, taloustilannetta vuosina 1996–2018 sekä palkanmuodostusta.

## **1.2. Suomen ja Ruotsin työmarkkinoista**

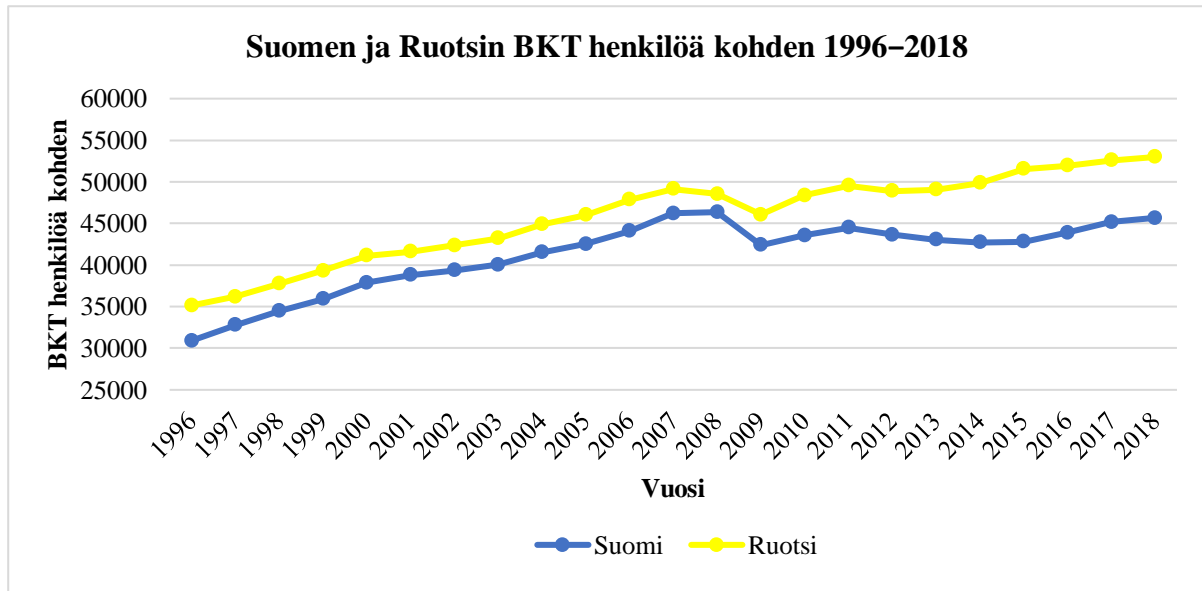
Aiemmin todettiin Suomen ja Ruotsin muistuttavan toisiaan hyvin paljon paitsi kokonaistaloudellisilta ominaisuuksiltaan niin myös työmarkkinainstituutioiden osalta. Molemmat ovat pieniä avoimia vientipainotteisia talouksia. Maiden työmarkkinainstituutioita yhdistää ennätyksellisen korkea ammattiliittojen järjestäytymisaste. Kaikista OECD:n maista vuonna 2018 Suomessa oli neljänneksi suurin ammattiliittojen järjestäytymisaste (60 %) ja Ruotsissa kolmanneksi suurin (65.5 %) (OECD.Stat, n.d.b). Maat asettuivat myös työehtosopimusten kattavuuden osalta vuonna 2017 OECD-maiden kärkeen sijoille viisi ja kuusi (Suomi 88.8 % ja Ruotsi 87.7 %) (OECD.Stat, n.d.a). Molemmissa maissa on käytössä työehtosopimuksissa määritellyt minimipalkat. Työsuhdeturva on maissa korkea, mistä osoituksena ovat muun muassa ammattiliittojen hallinnoimat työttömyysvakuutukset.

Palkkojen muodostuksessa on maiden välillä paljon samoja piirteitä, mutta erojakin löytyy. On ehdotettu, että Suomen kannattaisi ottaa mallia ruotsin palkanmuodostuksesta (Borg & Vartiainen, 2015), jossa ruotsalaisen vientisektorin palkat määritellään ensin ja se toimii kattona muiden sektorien palkkakehitykselle (Ahlberg & Bruun, 2005; Kauhanen, 2021; Skedinger, 2016). Ruotsissa tämänkaltaisen palkanmuodostusmallin on yleisesti ajateltu toimivan hyvin, koska maan kysyntä on riippuvainen viennistä (Skedinger, 2016).

Ennen kuin tarkastellaan Suomen ja Ruotsin palkanmuodostusmalleja tarkemmin, luodaan kuitenkin lyhyt katsaus maiden taloustilanteisiin vuosina 1996–2018.

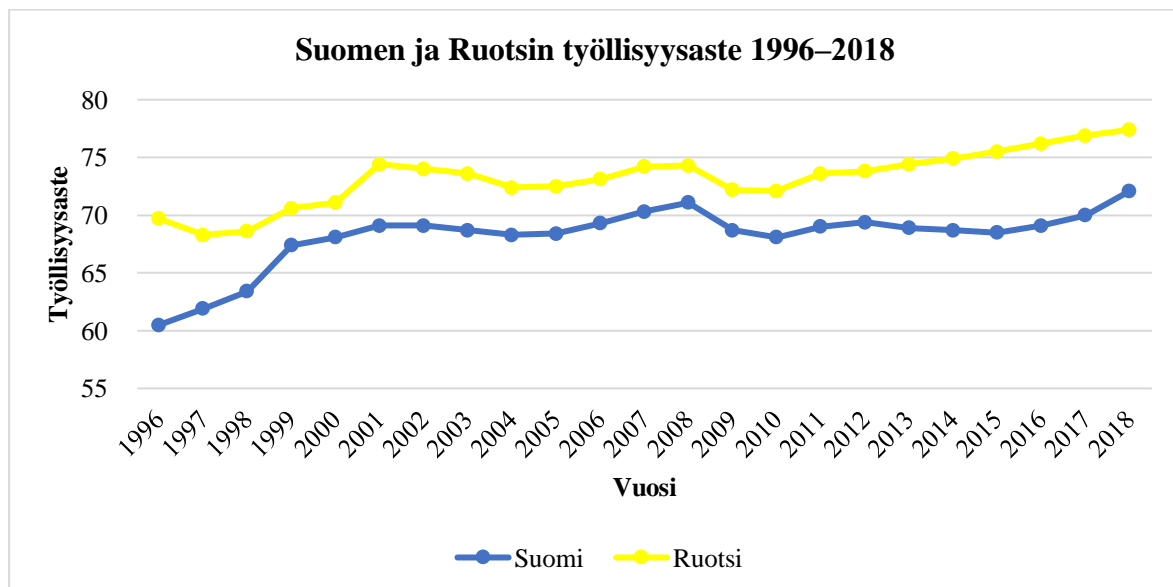
### 1.2.1. Suomen ja Ruotsin taloustilanne vuosina 1996–2018

Suomen ja Ruotsin taloutta vuosina 1996–2007 leimasi vakaa talouskasvu (kuvat 2-3). Bruttokansantuote henkilöä kohden kasvoi molemmissa maissa tasaisen nousujohteisesti aina vuoteen 2007, ja maiden väliset erot pysyivät vuosien 1996–2007 välillä verraten tasaisina. 90-luvun lama iski Suomeen Ruotsia kovemmin, mikä näkyi erityisesti työllisyys-



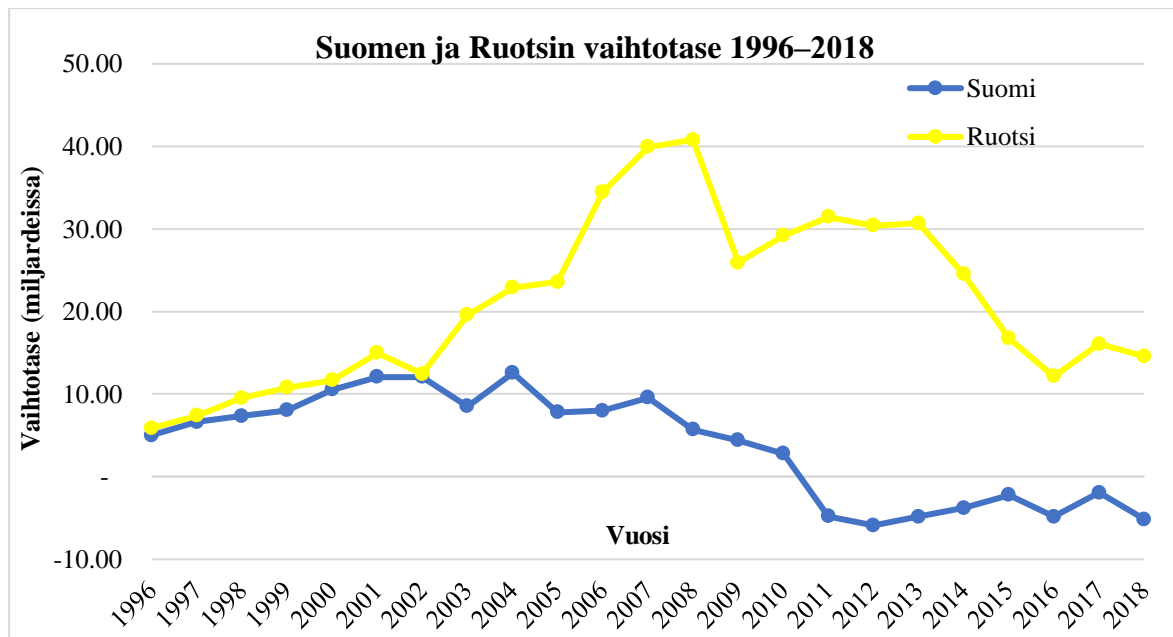
**Kuva 2.** BKT henkilöä kohden Suomessa ja Ruotsissa vuosina 1996–2018 (World Bank national accounts data, and OECD National Accounts data files, n.d.)

BKT laskettu käyttäen vuoden 2015 US\$



**Kuva 3.** Työllisyysaste Suomessa ja Ruotsissa vuosina 1996–2018 (Eurostat, Data Browser, n.d.)

Työllisyysaste kattaa tässä 15–64-vuotiaat



**Kuva 4.** Vaihtotase Suomessa ja Ruotsissa vuosina 1996–2018 (International Monetary Fund, Balance of Payments Statistics Yearbook and data files, n.d.)

Vaihtotase ilmaistu käyttäen US\$

asteessa. Vuonna 1996 Suomen työllisyysaste oli 60.5 % Ruotsin 69.7 %:iin verrattuna (Eurostat, Data Browser, n.d.). Finanssikriisin alkuun mennessä Suomen työllisyysaste oli kuitenkin noussut lähemmäs Ruotsin tasoa. Maiden vaihtotaseet (kuva 4) pysyivät jokseenkin muuttumattomina vuosina 1996–2002, minkä jälkeen Ruotsin vienti lähti kasvamaan selvästi tuontia nopeammin kasvattaen näin maan vaihtotasetta. Suomessa vienti ja tuonti kasvoivat käsikädessä.

Finanssikriisi koetteli molempien maiden talouksia. Taantumana syvimpänä vuonna 2009 Suomen BKT supistui edellisvuoteen verrattuna peräti 8.5 % ja Ruotsin 5.2 % (World Bank national accounts data, and OECD National Accounts data files, n.d.). Molemmissa maissa työllisyysaste putosi vuonna 2009 selkeästi edellisvuoteen nähden ollen Suomessa 68.7 % ja Ruotsissa 72.2 % (World Bank national accounts data, and OECD National Accounts data files, n.d.). Finanssikriisivuosien jälkeen maiden taloudet lähtivät toipumaan eri tavoin. Ruotsin talous ja työllisyys lähtivät kasvuun Suomea nopeammin 2010-luvulla, ja tasainen kasvu jatkui vuoteen 2018 asti. Suomen kasvu sen sijaan tyrehtyi heti vuonna 2012 Eurokriisin iskiessä ja BKT henkilöä kohden lähti uudestaan nousuun vasta vuonna 2015. Siinä missä Ruotsin talous (BKT henkilöä kohden) ylitti finanssikriisiä edeltäneen tason jo vuonna 2011, ei Suomen talous ole tehnyt sitä vielääkään. Suomen ja Ruotsin eroja palkkojen

joustavuudessa ja palkanmuodostuksessa on ehdotettu olevan yksi mahdollinen selittävä tekijä sille, miksi Ruotsi on karannut taloudellisessa kehityksessä Suomelta.

### 1.2.2. Palkkojen muodostuksesta

Ruotsissa tänäkin päivänä voimassa olevan palkanmuodostusmallin pohjana toimii vuonna 1997 sovittu teollisuussopimus IA (*industriavtal*). Teollisuussopimus muodostettiin avoimen vientisektorin kahdeksan ammattiliiton ja 12 työnantajajärjestön kesken määrittelemään koko Ruotsin teollisuusalan työehtosopimusneuvottelujen pelisäännöt (Ahlberg & Bruun, 2005; Kauhanen, 2021; Skans, Edin & Holmlund, 2009). Teollisuussopimuksessa määritellään ohjeellinen palkankorotuslinja, jota muidenkin alojen sopimusten odotetaan noudattavan, ja näin teollisuussopimus asettaa palkanmuodostuksen mallin ja palkanormin (*märket*) työmarkkinaosapuolille (Kauhanen, 2021). Nykypäivänä tämä käytännössä tarkoittaa sitä, että teollisuussektori neuvottelee palkankorotuksista ensin, ja teollisuussektorin neuvottelema palkankorotus toimii muille sektoreille kiintopisteenä, jota palkkaneuvotteluissa ei ylitetä (Borg & Vartiainen, 2015; Kauhanen, 2021; Skedinger, 2016).

Teollisuussopimuksen mukanaan tuoman yhteisen palkanormin lisäksi toinen Ruotsin palkanmuodostusmallia määrittävä piirre on palkanmuodostuksen kaksitasoisuus (Kauhanen, 2021). Kaksitasoisuudella viitataan siihen, että palkka muodostuu sekä liitto- että paikallistason neuvotteluissa. Ruotsin sovittelijavirasto (*Medlingsinstitutet*) luokittelee työehtosopimukset seitsemään eri luokkaan sen perusteella, kuinka paljon työehtosopimus antaa painoarvoa paikalliselle sopimiselle suhteessa liittotason palkkaneuvotteluihin. Ensimmäisessä luokassa, niin sanotuissa luvuttomissa sopimuksissa (*sifferlösa avtal*), palkankorotuksista ei päätetä ollenkaan liittotasolla, vaan kaikki korotukset sovitaan paikallisesti. Seitsemännessä luokassa korotuksesta sovitaan puolestaan täysin liittotasolla. Ruotsissa vuonna 2020 kaikista palkansaajista 92 % neuvotteli osan palkankorotuksista paikallisesti (Medlingsinstitutet, 2020). Tämä vahvasti ylhäältä koordinoitu paikallinen sopiminen on nimenomaan Ruotsin palkanmuodostusmallia leimaava keskeinen ominaisuus (Ahlberg & Bruun, 2005; Kauhanen, 2021).

Suomen palkanmuodostusmalli poikkeaa Ruotsin mallista jonkin verran. Suomessa palkoista neuvoteltiin vuoteen 2016 asti kolmiportaisesti: ensin keskusjärjestötasolla, sitten ammattiliittojen ja työnantajajärjestöjen neuvotteluissa, ja lopuksi yritysten ja työnantajien

kesken (Kauhanen, 2021). Neuvottelut ovat Suomessakin sittemmin muuttuneet kaksitasoisiksi, kun työnantajapuolen keskusjärjestö Elinkeinoelämän keskusliitto (EK) lopetti sääntömuutoksellaan vuonna 2016 keskitettyjen sopimusten tekemisen. Toisin kuin Ruotsissa Suomessa palkkaneuvottelujen keskitettyjen ratkaisujen luomisessa valtiovallan rooli on ollut merkittävä, sillä läheskään aina keskitettyä ratkaisua ei työmarkkinaosapuolten välille synny. Kun Ruotsissa teollisuusalan neuvottelut johtavat päätökseen yhteisesti kaikkia aloja määrittävästä palkanormista, niin Suomessa palkanormi syntyy kulloisenkin hallituksen avustuksella. Näin ollen Suomessa palkkasopimuksiin ja -ratkaisuihin kytkeytyy usein myös merkittäviä talous- ja sosiaalipolitiikan ratkaisuja (Kauhanen, 2021). Suomessa palkankorotusvaran säätelyssä Euroalueeseen liittymisen jälkeen on pyritty seuraamaan euronormia, joka on kansantalouden keskimääräinen tuottavuuden kasvu ja Euroopan keskuspankin (EKP) asettama inflaatiotavoitteen summa (Sauramo, 2004). Lisäksi Suomen palkanormissa on pyritty ottamaan huomioon myös makrotaloudellinen vakaus ja hintakilpailukyky (Kauhanen, 2021).

Valtiovallan olennainen rooli palkanmuodostusmallissa näkyy Suomessa käytännön palkankorotuksissa siten, että vain marginaali palkankorotuksista sovitaan täysin paikallisesti, ja että valtaosa palkankorotuksista muodostuu yleiskorotuksen ja mahdollisen paikallisen erän summana. Vuonna 2018 Suomessa 79 % sai palkankorotuksensa yleiskorotuksena ja mahdollisena paikallisena eränä, kun vastaava osuus oli Ruotsissa 23 %; täysin paikallisesti sovittuja korotuksia oli vuonna 2018 Suomessa vain 1 %, kun Ruotsissa peräti 28 % palkankorotuksista sovittiin täysin paikallisesti ilman liittotason vaikutusta (Medlingsinstitutet, 2020; Tukusetto, 2019). Ruotsissa siis paikallisen sopimisen merkitys on siis selkeästi Suomea suurempi. Edellä mainittu ero syntyy käytännössä suurimmaksi osaksi julkisen sektorin työehtosopimusten kautta: Ruotsin julkisen sektorin palkoista vuonna 2020 peräti 52 % neuvoteltiin kokonaan paikallisesti ja vain 1 % julkisen sektorin työntekijöistä sai yleiskorotuksen (Medlingsinstitutet, 2020). Suomessa sen sijaan yli 99 % kuntien ja valtion työntekijöistä sai yleiskorotuksen lisäksi paikallisen korotuksen (Tukusetto, 2019).

Myös ajatus palkanormin käytännön merkityksestä tuntuu olevan Suomea ja Ruotsia ainakin jossain määrin erottava tekijä. On esitetty, että Suomessa palkanormi on käytännössä johtanut siihen, että avoimen sektorin määrittämä palkanormi on toiminut palkankorotuslattiana, joita eri ammattiliitot pitävät palkkaneuvotteluissa palkankorotusten



minimitasona (Skedinger, 2016). Ruotsissa teollisuussopimuksessa asetettu palkkanormin sijaan määrittelee kiintopiteen ja palkankorotuskaton, jota ei ylitetä.

Suomessa palkanmuodostusmalli on ollut viime vuosina murroksen alla, ja ensiaskel lähemmäs kohti Ruotsin mallia otettiin vuoden 2017 neuvotteluissa. Tuolloin ilman virallista sopimusta työnantajapuolen voimakkaan koordinaation seurauksena vientialojen palkankorotuslinja toimi palkkanormin asettajana. Suunta kohti Ruotsin mallia ja siinä korostuvaa paikallista sopimista on sittemmin vahvistunut entisestään, kun sekä metsä- että teknologiateollisuus ilmoittivat lopettavansa liittotason työehtosopimusneuvottelut ja neuvottelevansa työehdoista jatkossa paikallisesti. Esimerkiksi vuonna 2021 UPM ilmoitti halustaan sopia seuraavan kauden työehtosopimukset liiketoimintakohtaisesti.

Suomen ja Ruotsin palkanmuodostusmalleissa on paljon samoja piirteitä. Palkoista sovitaan molemmissa maissa moniportaisesti, ja neuvotteluja koordinoidaan valtakunnallisella tasolla. Molempien maiden neuvottelujen tuloksena syntyvät sopimukset ovat myös erittäin kattavia, mikä johtuu maiden molempien työmarkkinaosapuolien korkeasta järjestäytymisasteesta. Suomessa kattavuutta auttaa myös yleissitovuuslainsäädäntö. Nykyisellään maiden palkkamalleja yhdistää myös vientisektorin rooli palkkakoordinaatiossa. Selkeitä eroja maiden palkkamalleissa on kuitenkin edelleen. Ruotsissa palkanmuodostusmalli seuraa edelleen teollisuussopimusta, ja sovitteluvirastolla on keskeinen rooli palkkanormin muodostuksessa. Suomessa sen sijaan palkkakoordinaatio on historiallisesti ollut kolmikantaisten tulopoliittisten neuvottelujen seurausta, ja näissä neuvotteluissa keskitettyyn ratkaisuun on palkkanormin lisäksi liitetty myös muita talous- ja sosiaalipoliittisia päämääriä. Ruotsissa palkanmuodostuksessa paikallisen sopimisen rooli on Suomea huomattavasti suurempi, ja tämä ero syntyy pääosin siitä, miten julkisen sektorin palkoista neuvotellaan.

### **1.2.3. Palkkojen joustavuus Ruotsissa**

Aiemmin todettiin sekä Suomessa että Ruotsissa olevan OECD:n tilastojen valossa hyvin korkeaksi luokiteltava ammattiliittojen järjestäytymisaste (OECD.Stat, n.d.b). Suomen ja Ruotsin kaltaisia tiiviin ammattiyhdistystoiminnan maita on kansainvälisissä julkaisuissa palkkajoustavuuden osalta pidetty perinteisesti hyvinkin jäykkinä (Clar, Dreger & Ramos, 2007; Dickens ym., 2007). Ruotsin työmarkkinoita ja palkkoja kartoittavien tutkimusten

perusteella vaikuttaa kuitenkin siltä, että joustoa löytyy (mm. Carlsson, Messina & Nordström Skans, 2021; Carlsson, Messina & Nordström Skans, 2016).

Hiljattain julkaistussa tutkimuksessa selvitettiin 1990–2002 ruotsalaisyrityksiin kohdistuneiden tuottavuus- ja kysyntäsokkien vaikutusta työvoimavirtauksiin (Carlsson, Messina & Nordström Skans, 2021). Tutkimuksessa tuottavuussokeilla havaittiin olevan hyvin maltillinen vaikutus firmatason työllisyyspäätöksiin, mutta sen sijaan kysyntäsokeilla huomattiin olevan nopea (valtaosa sopeutustoimista tapahtui vuoden sisällä) ja tuntuva vaikutus työllisyyden mukautus- ja sopeutustoimiin. Siinä missä yhden keskihajonnan suuruinen positiivinen tuottavuussokki lisäsi palkkauksia 0.4 %, oli samansuuruisen kysyntäsokin palkkauksia lisäävä vaikutus 5.6 %. Tutkimuksessa yritysten reagoititapa riippui kysyntäsokin laadusta. Yritykset reagoivat positiivisiin kysyntäsokkeihin palkkaamalla enemmän työntekijöitä, ja negatiiviset kysyntäsokit puolestaan lisäsivät irtisanomisia, mutta eivät vähentäneet uusien työntekijöiden palkkauksia. Sopeutustoimien nopeuden, työllistämisen ja irtisanomisten kautta tapahtuvan sopeuttamisen sekä negatiivistenkin kysyntäsokkien aikana tapahtuvan rekrytointien jatkumisen arvioitiin ylläpitävän suurta työntekijävirtausta ja olevan näin ollen myös osoitus työmarkkinoiden joustavuudesta. (Carlsson, Messina & Nordström Skans, 2021)

Viimeisen 15 vuoden aikana Ruotsissa reaali-palkat ovat kasvaneet tasaisesti kaikissa palkkaluokissa, ja ruotsalaispalkkojen jakauma on pysynyt muuttumattomana (Carlsson, Häkkinen Skans & Nordström Skans, 2019), mikä omalta osaltaan kuvastaa ruotsalaispalkkojen tietynlaista jäykkyyttä. Viime vuosina saatu tutkimusnäyttö kuitenkin osoittaa, että sokkien äärellä ruotsalaisyritysten palkoissa on joustoa (Carlsson, Häkkinen Skans & Nordström Skans, 2019; Carlsson, Messina & Nordström Skans, 2016).

Carlsson, Messina ja Nordström Skans (2016) selvittivät ruotsalaisyritysten tuottavuuden muutosten vaikutusta teollisuussektorin työntekijöiden palkkoihin vuosina 1990–2006. Tutkimuksessa havaittiin teknologiasokkien vaikuttavan työntekijöiden palkkoihin sekä sisäisten että ulkoisten vaikutuskanavien kautta. Palkkojen havaittiin reagoivan voimakkaasti sellaisiin tuottavuussokkeihin, jotka olivat jaettuina eli koskettivat laajalti saman toimintasektorin yrityksiä, verrattuna vain yritystä itseään koskeviin tuottavuussokkeihin. Tutkimuksessa palkkajoustopuoli havaittiin olevan kolminkertaista silloin, kun tuottavuussokit koskettivat saman sektorin muitakin yrityksiä verrattuna idiosynkraattisiin, yhtä yritystä koetteleviin, tuottavuussokkeihin. Carlsson kollegoineen

arvioi sektoria laajalti koettelevien tuottavuussokkien vaikuttavan palkkoihin työvoiman liikkuvuuden kautta. Sektorisokkien palkkavaikutus oli suurin niille työntekijöille, joiden työllisyys oli tiiviisti kytköksissä kyseiseen sektoriin. Tämän arvioitiin johtuvan liikkuvuuspainotetusta sektori-indeksistä, mikä käytännön tasolla kuvastaa sitä, että työntekijät, joilla on mahdollisuus vaihtaa työpaikkaa, on parempi mahdollisuus myös korkeampaan palkkaan. (Carlsson, Messina ja Nordström Skans, 2016)

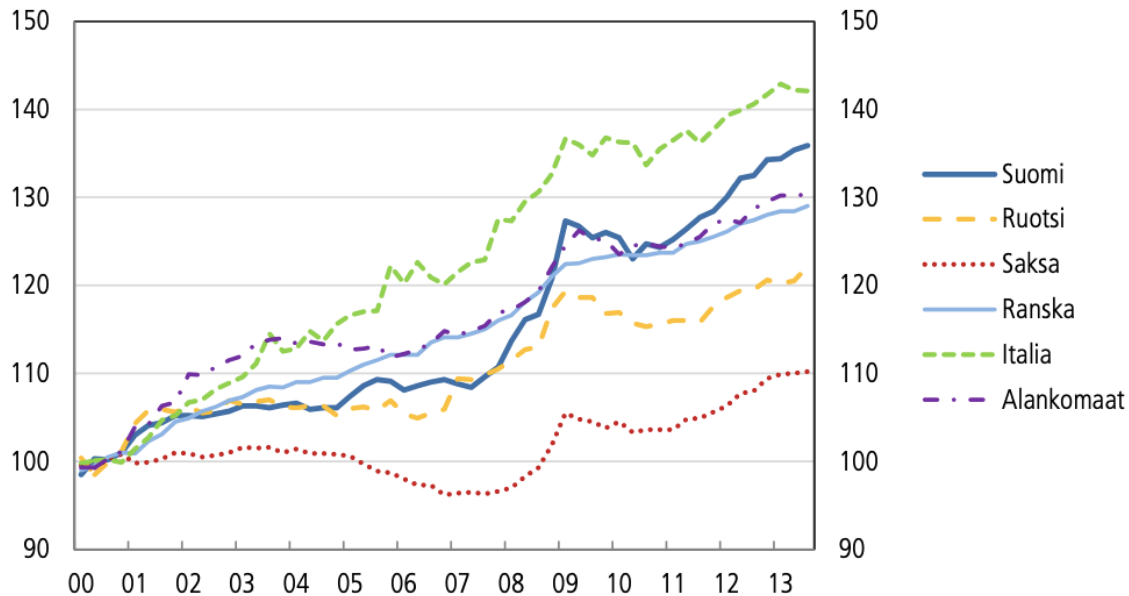
Carlssonin, Häkkinen Skansin ja Nordström Skansin (2019) hiljattain julkaistun tutkimuksen perusteella näyttäisi siltä, että edellisessä luvussa (kts. luku 1.2.2.) esitelty Ruotsissa palkanmuodostuksen perustana toimiva IA-malli mahdollistaa palkkojen todellista joustavuutta. Tutkimuksessaan Carlsson kumppaneineen (2019) tarkasteli, kuinka ruotsalaisyritysten palkat reagoivat alueellisessa työttömyydessä tapahtuviin muutoksiin vuosina 1998–2013. Huolimatta IA-mallin kiintopisteen (*märket*) luomaa institutionaalista jäykkyyttä, alueellisessa tarkastelussa ruotsalaisyritysten palkkojen havaittiin reagoivan alueen työttömyydessä tapahtuviin muutoksiin. Yrityspalkkoissa tapahtuvien muutosten huomattiin olevan suurempia niin sanotuille marginaalityöntekijöille, eli suuressa työttömyysriskissä oleville työntekijöille sekä niille työntekijöille, jotka olivat juuri työllistyneet oltuaan työttöminä. Vaikuttaa siis siltä, ettei vakaa ja tasainen palkkakehitys poissulje alueellista palkkajoustavuutta (Carlsson, Häkkinen Skans ja Nordström Skans, 2019), ja ainakin Ruotsissa tämä näyttäisi olevan mahdollista.

#### **1.2.4. Ruotsin palkanmuodostusmalli ja palkkajoustavuus talouden elpymisen kannalta**

Kuten jo edellä mainittiin, finanssikriisin käynnistämän maailmantalouden taantumien vaikutukset näkyivät merkittävästi myös Suomen ja Ruotsin talouksissa. Maiden taloudet taantuivat tuntuvasti vuonna 2009 (kts. kuvat 2–4). Suomi toipui taantumasta kuitenkin selkeästi Ruotsia hitaammin, ja toisaalta Ruotsin talous on myös kasvanut taantumien jälkeen huomattavasti Suomea nopeammin.

Suomen palkanmuodostusmallia on pidetty yhtenä osatekijänä selittämään sitä, miksi Suomen kilpailukyky heikkeni finanssikriisin myötä vuoden 2007 jälkeen merkittävästi (Borg & Vartiainen, 2015). OECD:n (2014) Suomea koskevan raportin perusteella näyttää siltä, että Suomessa palkanmuodostus ei reagoanut ja pystynyt sopeutumaan heikkenevään tuottavuuteen. Tuottavuudella korjatut palkkakustannukset kasvoivat Suomessa huomattavasti vuoden 2009 jälkeen (OECD, 2014). Sen sijaan Ruotsissa tuottavuuteen

suhteutetut työvoimakustannukset pysyivät esimerkiksi IT-kuplan puhkeamisen ja finanssikriisin jälkeen maltillisina (OECD, 2014), minkä on esitetty olevan Ruotsin palkanmuodostusmallin ansiota (Borg & Vartiainen, 2015).



**Kuva 5.** Yksikkötyökustannukset (työvoimakustannukset tuottavuuden erolla korjattuna) vuosina 2000–2013 (OECD, 2014; suomennos Borg & Vartiainen, 2015)

Voisikin ajatella, että aiemmissa luvuissa kuvattu Ruotsin palkanmuodostusmalli on mahdollistanut maalle sen, että Ruotsin maailmanmarkkinahinnoista riippuvainen vientisektori on pysynyt kilpailukykyisenä, ja on siten tasapainottanut koko Ruotsin talouskasvua ja tukenut maan kykyä toipua maailmantalouden negatiivisista sokeista.

### 1.3. Tutkimuskysymykset

Tässä tutkimuksessa keskitytään Ruotsin työmarkkinoiden ja erityisesti palkkojen joustavuuteen sekä Ruotsin ja Suomen palkkajoustavuuden vertailuun vuosina 1997–2018. Lisäksi tavoitteena on tuottaa Uusitalon, Pekkarisen ja Koevin suomalaisten palkkojen joustavuuteen liittyvän tekeillä olevan tietokirjan ja tutkimusprojektin kanssa vertailukelpoista aineistoa ruotsalaisten palkkojen joustavuudesta. Ruotsin aineistona toimii Ruotsin työllisyysmarkkina- ja koulutuspoliittisen instituution IFAU:n (Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering) yritysten palkkarakennetietoja sisältävä tilasto vuosilta 1996–2018. Suomen palkkajoustavuutta koskevat tunnusluvut on saatu käyttöön R. Uusitalolta tätä maisterintutkielmaa varten, ja luvut ovat peräisin Suomen Tilastokeskuksen palkkarakennetilastosta vuosilta 1996–2018.

Tutkimuskysymykset ovat:

- 1) Miten ruotsalaisten palkat joustivat vuosina 1996–2018?
- 2) Oliko ruotsalaisten palkkojen joustavuus erilaista ennen finanssikriisiä (vuosina 1996–2008), ja finanssikriisin aikana sekä sen jälkeen (vuosina 2009–2018)?
- 3) Onko ruotsalaisyrityksien taloudellinen menestys yhteydessä palkkoihin ja palkkojen joustavuuteen vuosina 1996–2018?
- 4) Miten Ruotsin ja Suomen palkkajoustavuus vertautuu toisiinsa vuosina 1996–2018?

Maiden välinen vertailu on tehty siinä määrin, kuin se R. Uusitalolta saatujen Suomea koskevien palkkajoustavuuslukujen osalta on mielekästä. Edellä esitettyjen tutkimuskysymyksien kautta pyritään pohtimaan sitä, mikä merkitys palkkojen joustavuudella on ollut Ruotsin taloudelle finanssikriisiä ympäröivien vuosien aikana. Lisäksi pyritään tarkastelemaan myös esitettyä väitettä siitä, pitäisikö Ruotsin mallista ottaa esimerkkiä Suomen palkanmuodostukseen.

## **2. Menetelmät**

Ruotsalaisia palkkoja koskeva aineisto analysoitiin käyttämällä Stata ohjelmiston versiota 17. Kuvat on piirretty hyödyntäen Stataa ja Microsoft Exceliä.

### **2.1. Ruotsin palkka-aineisto**

Tämän tutkimuksen ruotsalaisia palkkoja koskeva aineisto on otos Ruotsin tilastokeskuksen (SCB) keräämästä palkkarakennetilastosta. Aineisto kuuluu Ruotsin työllisyysmarkkina- ja koulutuspoliittisen tutkimuksen instituutille IFAU:lle (Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering) ja se on saatu Uppsalan yliopiston kautta käyttöön Uusitalon (professori, Helsingin yliopisto), Pekkarisen (tutkimusprofessori, VATT) ja Koevin (väitöskirjatutkija, Helsingin yliopisto) tutkimustyötä, kirjaprojektia ja tätä maisterin tutkielmaa varten.

Ruotsin aineisto on laaja yhteensä monen miljoonan 16–65-vuotiaan ruotsalaisen palkansaajan henkilötietoja ja palkkatietoja sekä yritysten tilinpäätöstietoja sisällään pitävä otos vuosilta 1995–2018. Vuoden 1995 tietoja on käytetty ainoastaan vuoden 1996 palkkamuu-  
tosten laskemiseen. Lopulliseen aineistoon sisällytettiin ainoastaan kokoaikaiset tuntityöntekijät ja kokoaikaiset kuukausipalkkalaiset, jotka työskentelivät yksityisellä sektorilla, kunnissa, maakunnissa tai valtiolla. Varsinaisen aineiston poissulkukriteereinä

toimi näin ollen siis osa-aikaisuus ja nollapalkka. Ruotsin palkka-aineisto kattaa noin 50 % yksityisen sektorin työntekijöistä. Ruotsin palkka-aineistoa koskevaa tarkempaa raporttia (mm. julkisen sektorin kattavuus, puutteet) ei ole ollut saatavilla tätä tutkielmaa varten.

Tarkastelun ulkopuolelle jätettiin sellaiset havainnot, joissa palkkatieto puuttui. Ääriarvojen keskiarvoja voimakkaasti heiluttavan luonteen vuoksi varsinaisen aineiston ulkopuolelle jätettiin lisäksi sellaiset havainnot, jotka olivat vähemmän kuin 20 % vuosittaisesta mediaanipalkasta, sekä havainnot, jotka ylittivät 5-kertaisesti vuoden mediaanipalkan. Edellä mainittujen ääriarvotarkastelujen seurauksena varinaisen aineiston ulkopuolelle jäi vuositason 33–3325 havaintoa. Lopullinen aineisto koostui kaikkinsa noin 2 miljoonan ruotsalaisen palkansaajan tiedoista tarkasteluvuotta kohti.

## **2.2. Suomen palkka-aineisto**

Tämän tutkimuksen suomalaisia palkkoja koskeva aineisto on Suomen Tilastokeskuksen keräämä ja ylläpitämä palkkarakenneaineisto vuosilta 1995–2018. Samoin kuin Ruotsin aineiston kohdalla, vuoden 1995 tietoja on käytetty ainoastaan vuoden 1996 palkkamutoksen laskemiseen. Suomen palkka-aineistoa koskevat luvut ja analyysiin käytetty koodi on saatu R. Uusitalolta käyttöön tätä maisterintutkielmaa varten.

Siinä missä Ruotsin palkka-aineisto kattaa 16–65-vuotiaat palkansaajat, Suomen aineistossa ovat mukana kaikki palkansaajat ikää katsomatta. Tiedossa on, että suomalaisten alle 15- ja yli 64-vuotiaiden palkkahavaintoja on aineistossa koko tarkastelujakson aikana reilut 4,1 miljoonaa. Ruotsin palkka-aineiston tapaan Suomen palkka-aineistossa mukana ovat ainoastaan kokoaikaiset tuntityöntekijät ja kokoaikaiset kuukausipalkkalaiset, ja nollapalkkaiset ja osa-aikaiset työntekijät on jätetty Ruotsin tapaan myös lopullisen Suomen palkka-aineiston ulkopuolelle. Suomen palkka-aineistossa edustettuna on koko julkinen sektori (kunnat ja valtio) sekä 55–75 % yksityisen sektorin palkansaajista vuodesta ja toimialasta riippuen.

Myös Suomen palkka-aineiston ulkopuolelle on jätetty sellaiset havainnot, joissa palkkatieto puuttui. Ääriarvotarkasteluissa on käytetty samoja kriteereitä kuin Ruotsin palkka-aineiston käsittelyssä, ja näin aineiston ulkopuolelle jäi vuositason 353–1871 havaintoa. Lopullinen aineisto koostui kaikkinsa reilun 1 miljoonan suomalaisen palkansaajan tiedoista tarkasteluvuotta kohti.

### 3. Tulokset

#### 3.1. Ruotsalaisten palkkojen joustavuus vuosina 1996–2018

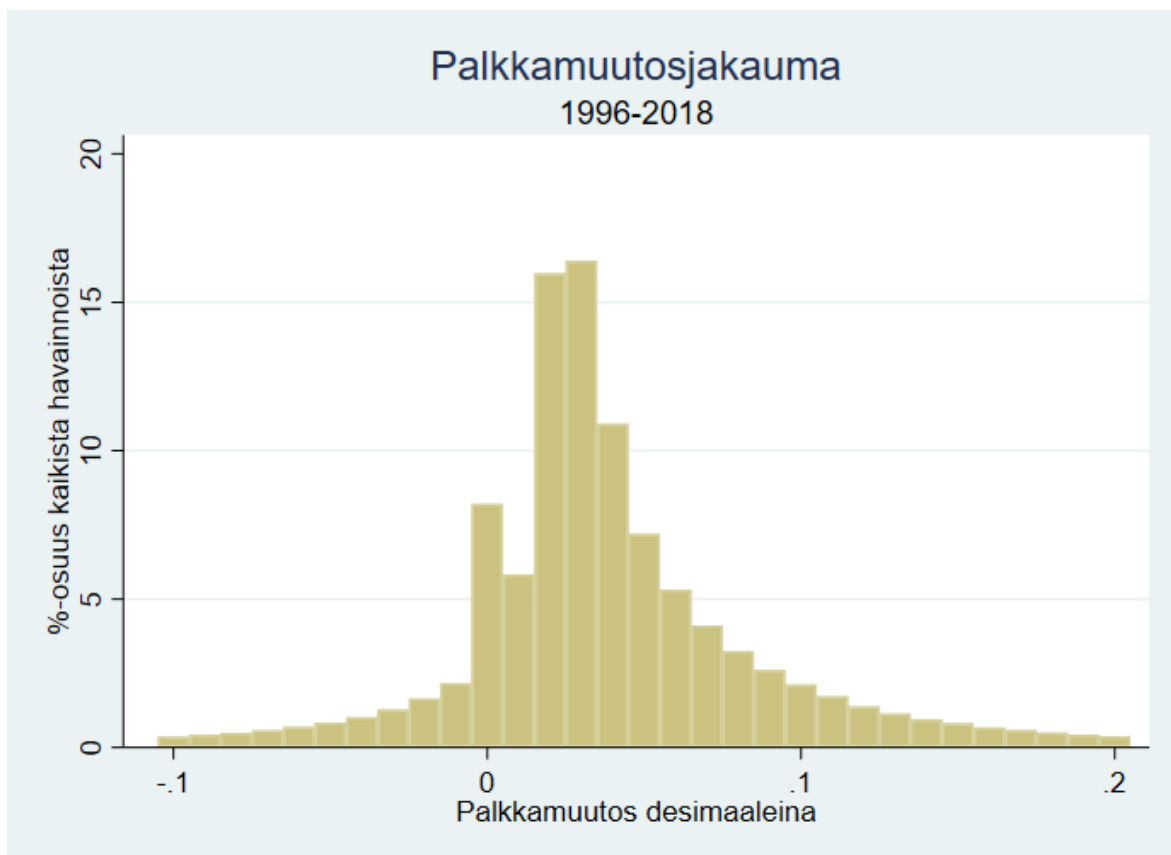
Ruotsalaisten palkkojen joustavuutta selvitettiin tarkastelemalla perustunnuslukuja ja jakaumia. Näitä tarkasteluja varten tehtiin kuukausipalkan logaritmuunnos, josta laskettiin palkkamuuosmuuttuja kaikille ja lisäksi palkkamuuosmuuttuja niille, jotka pysyivät samassa organisaatiossa kaksi peräkkäistä vuotta (y-tunnus pysyi samana). Vastaavanlainen logaritmuunnos on tutkimuskentällä melko tavallinen, ja sitä ovat käyttäneet muun muassa Dickens kumppaneineen (2007). Palkkamuuos kutakin tarkasteluvuotta kohden saatiin tarkasteluvuoden palkan logaritmin ja edellisvuoden palkan logaritmin erotuksena. Palkkojen perustunnusluvut luotiin erikseen koko tarkastelujakson ajalle sekä vuosille 1996–2008 (ennen finanssikriisiä) ja 2009–2018 (finanssikriisin aikana ja sen jälkeen). Jakaumakuvaajat muodostettiin koko tarkastelujakson ajalle ja vuosittain. Koska tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita nimenomaan palkkojen joustavuudesta, keskitytään tulostarkasteluissa niiden henkilöiden palkkamuuosmuutoksiin, jotka pysyvät samassa organisaatiossa kahtena peräkkäisenä vuotena. Samassa yrityksessä pysyvien henkilöiden palkkamuuosmuutokset kuvastavat näin ollen sitä, miten yrityksissä reagoidaan palkkoilla talouteen, ja saadaan poissuljettua esimerkiksi rekrytointien tai irtisanomisten vaikutus palkkoihin. Valtaosa työntekijöistä pysyi samassa työpaikassa peräkkäisinä vuosina tarkastelujakson aikana, ja kun tulostarkastelu kohdennettiin samassa yrityksessä pysyneiden palkkoihin, jäi tarkastelun ulkopuolelle vain reilu 8 % palkkamuuosmuutoshavainnoista (taulukko 1). Perustunnuslukutarkasteluissa on mukana niin yksityisellä sektorilla, kunnissa, maakunnissa kuin valtiollakin työskentelevät henkilöt.

Tarkastellaan ensin ruotsalaisten palkkojen joustavuutta koko tarkastelujakson ajalta. Keskimääräinen palkanmuutos edellisvuoteen verrattuna oli koko tarkastelujakson aikana 3.97 % ja palkanmuutoksen mediaani 3.10 % (taulukko 1). Palkkamuuosmuutokset eivät jakautuneet symmetrisesti tai noudattaneet normaalijakaumaa, vaan jakauma oli oikealle vino (kuva 6). Yli 75 % palkkamuuosmuutoksista oli positiivisia tarkastelujakson aikana, mikä näkyy jakaumakuvasta havaintojen voimakkaana painottumisena nollan oikealle puolelle. Lisäksi havaittiin, että tarkastelujakson ajalle mahtui paljon enemmän todella suuria palkankorotuksia, kuin mitä olisi tapahtunut, mikäli palkanmuutosten jakauma noudattelisi normaalijakaumaa. Kaikista palkkamuuosmuutoksista noin 10 % oli negatiivisia, eli siis myös

**Taulukko 1.** Ruotsiaineistoa koskevat perustunnusluvut logaritmpalkalle, logaritmpalkan muutokselle ja logaritmpalkan muutokselle samassa organisaatiossa kahtena peräkkäisenä vuotena pysyneille työntekijöille

	Logaritmpalkan muutos 1996–2018	Logaritmpalkan muutos pysyjillä 1996–2018	Logaritmpalkan muutos pysyjillä 1996–2008	Logaritmpalkan muutos pysyjillä 2009–2018
<b>n</b>	38 190 846	35 078 420	18 349 982	16 728 438
<b>ka</b>	.0411	.0397	.0435	.0356
<b>kh</b>	.0894	.0806	.0823	.0784
<b>vk</b>	.3936	.4878	.5229	.4301
<b>kur</b>	29.0702	33.0193	31.6543	34.9524
<b>1 %</b>	-.2186	-.1887	-.1906	-.1866
<b>5 %</b>	-.0643	-.0539	-.0543	-.0534
<b>10 %</b>	-.0166	-.0120	-.0116	-.0124
<b>25 %</b>	.0147	.0152	.0160	.0148
<b>50 %</b>	.0315	.0310	.0353	.0273
<b>75 %</b>	.0625	.0595	.0663	.0510
<b>90 %</b>	.1196	.1106	.1171	.1023
<b>95 %</b>	.1750	.1592	.1657	.1512
<b>99 %</b>	.3342	.3029	.3097	.2946

n = havaintojen lukumäärä, ka = keskiarvo, kh = keskihajonta, vk = vinouskerroin (*skewness*), kur = kurtoosi (*kurtosis*), %-luvuilla ilmaistut persentilejä





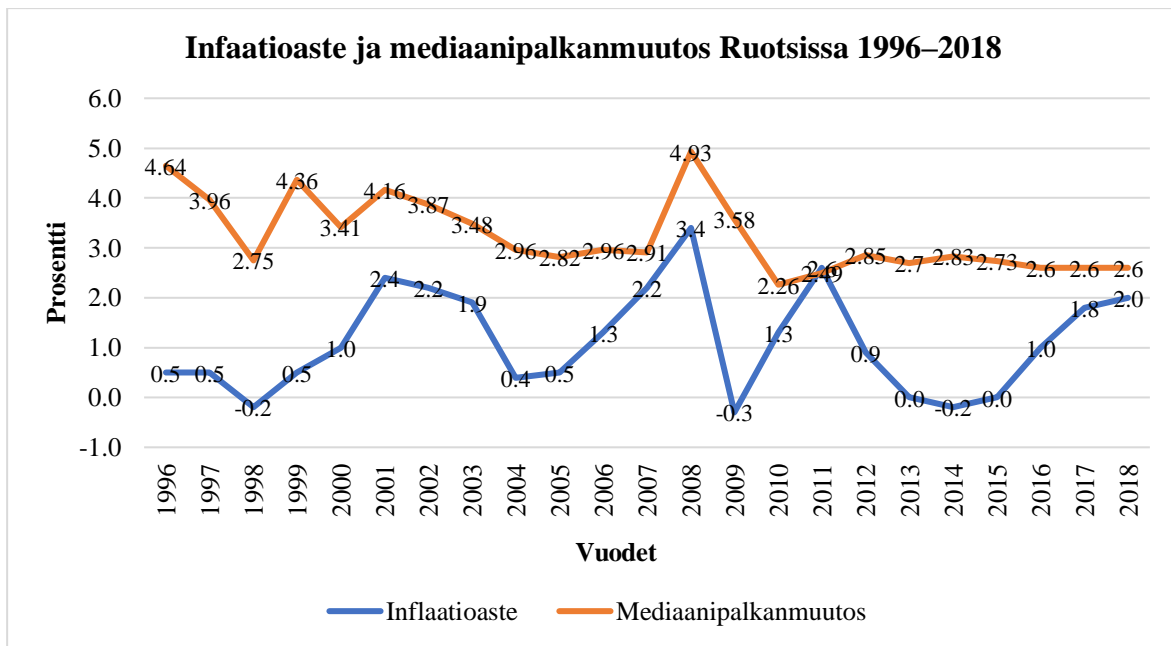
**Kuva 6.** Ruotsiaineiston palkkamuuotosjakauma (logaritmeissa) vuosilta 1996–2018 samassa organisaatiossa kahtena peräkkäisenä vuotena työskennelleille

palkanalennuksia havaittiin tarkastelujakson aikana jonkin verran. Jakaumatarkastelujen perusteella huomatiin useita sellaisia piirteitä, joita on tutkimuskentällä (mm. Dickens ym., 2007) pidetty osoituksena palkkajäykkyydestä. Nämä piirteet ovat palkkamuuotosjakauman oikealle suuntautuva vinous, palkankorotusten merkittävästi suurempi osuus suhteessa palkanalennuksiin sekä se, että palkkamuuotosjakaumaan sisältyi huomattavasti enemmän suuria todella suuria palkankorotuksia kuin mikä olisi ollut mahdollista, mikäli palkanmuuotosjakauma olisi noudattanut normaalijakaumaa.

Koko tarkastelujakson kattavassa palkkamuuotosjakaumassa nähtiin kaksi havaintopiikkiä. Ensimmäinen piikki asettui 0 % kohdalle ja toinen piikki inflaatio-odotuksen (Ruotsin keskuspankin julkilausuma inflaatiotavoite 2 %; Sveriges Riksbank, n.d.) tuntumaan. Palkkamuuotoksen mediaani ja keskimääräinen palkkamuuotos osuivat jakaumatarkastelussa hieman keskimääräisen inflaatio-odotuksen päälle. Palkkamuuotosjakauman havaintopiikkiä 0 % kohdalla on perinteisesti pidetty osoituksena nimellispalkkojen jäykkyydestä ja palkkamuuotoksen mediaanin asettumista inflaation tuntumaan puolestaan osoituksena palkkojen reaali-jäykkyydestä (mm. Dickens ym., 2007). Ruotsin nimellispalkkojen jäykkyydestä kertoo myös se, että koko tarkastelujakson aikana nollakorotusten osuus kaikista palkkamuuotoksista oli 4.48 %. Tunnuslukutarkastelujen (taulukko 1) pohjalta huomattiin lisäksi, että palkkamuuotosten hajonta oli aavistuksen verran pienempää niillä työntekijöillä, jotka pysyivät samassa työpaikassa kahtena peräkkäisenä vuonna verrattuna kaikkiin työntekijöihin. Koko tutkimuksen kiinnostuksen kohteena olevaan ajanjaksoon, vuosiin 1996–2018, kohdistuvan jakauma- ja perustunnuslukutarkastelun perusteella ruotsalaisten palkat näyttävät olevan kohtuullisen jäykkiä erityisesti alaspäin.

### **3.2. Ruotsalaisten palkkojen joustavuus ennen finanssikriisiä, sen aikana ja sen jälkeen**

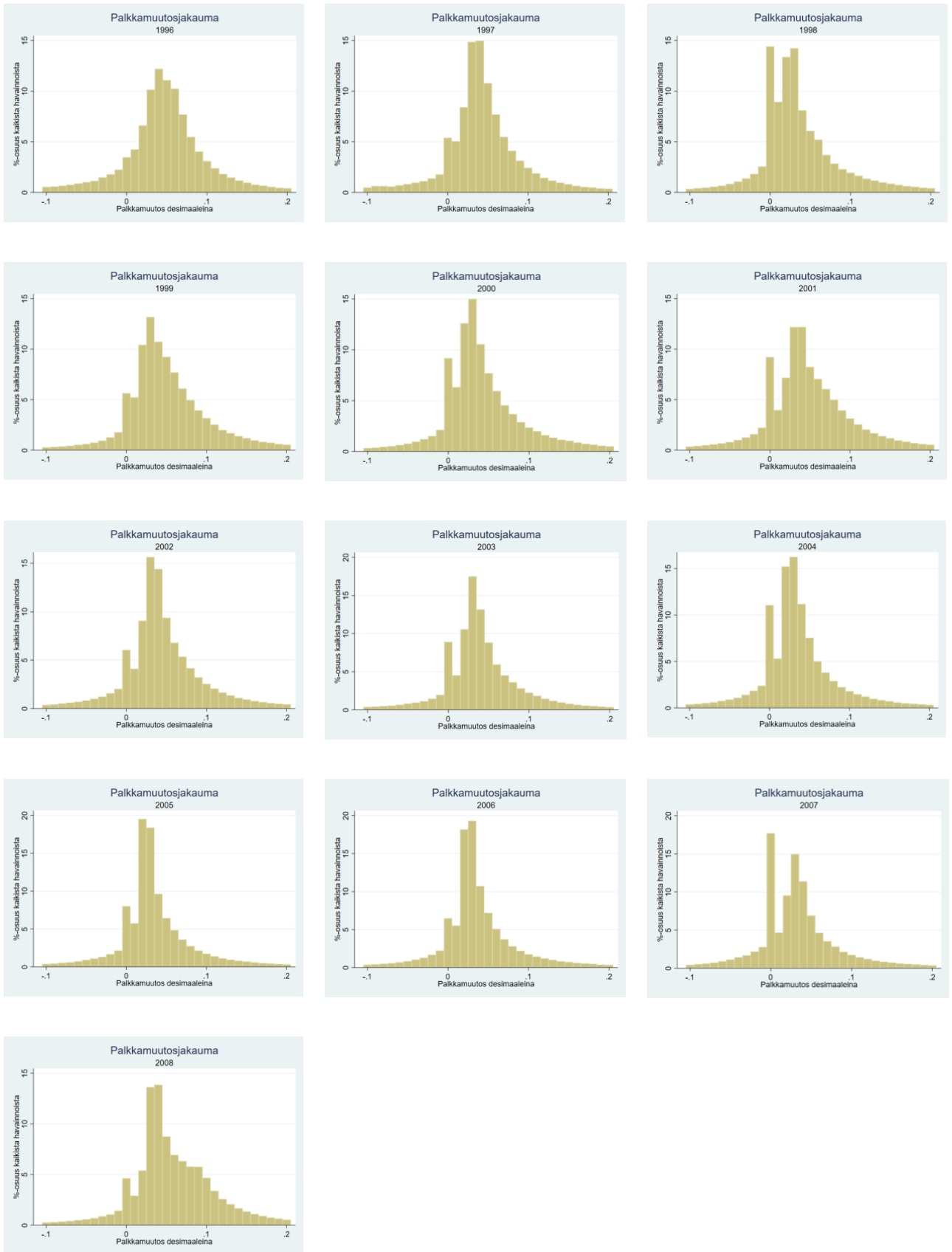
Seuraavaksi ruotsalaisten palkkojen joustavuutta tarkasteltiin vuositasolla (kuvat 7–9). Kaikki yksittäisten vuosien palkkamuuotosjakaumat olivat oikealle vinoja suhteessa nollaan. Vuoden 1996 palkkamuuotosjakauma oli muihin vuosiin verrattuna symmetrisempi: jakauman huippu asettui mediaanin tuntumaan, mutta muista vuosista poiketen palkkamuuotokset jakautuivat mediaanin molemmin puolin suhteellisen tasaisesti. Vuonna 1997 tehdyn palkanmuodostusmallin pohjana toimivan teollisuussopimuksen laatimisen jälkeen vuodesta 1997 alkaen palkkamuuotoksissa nähdään selkeää painottumista



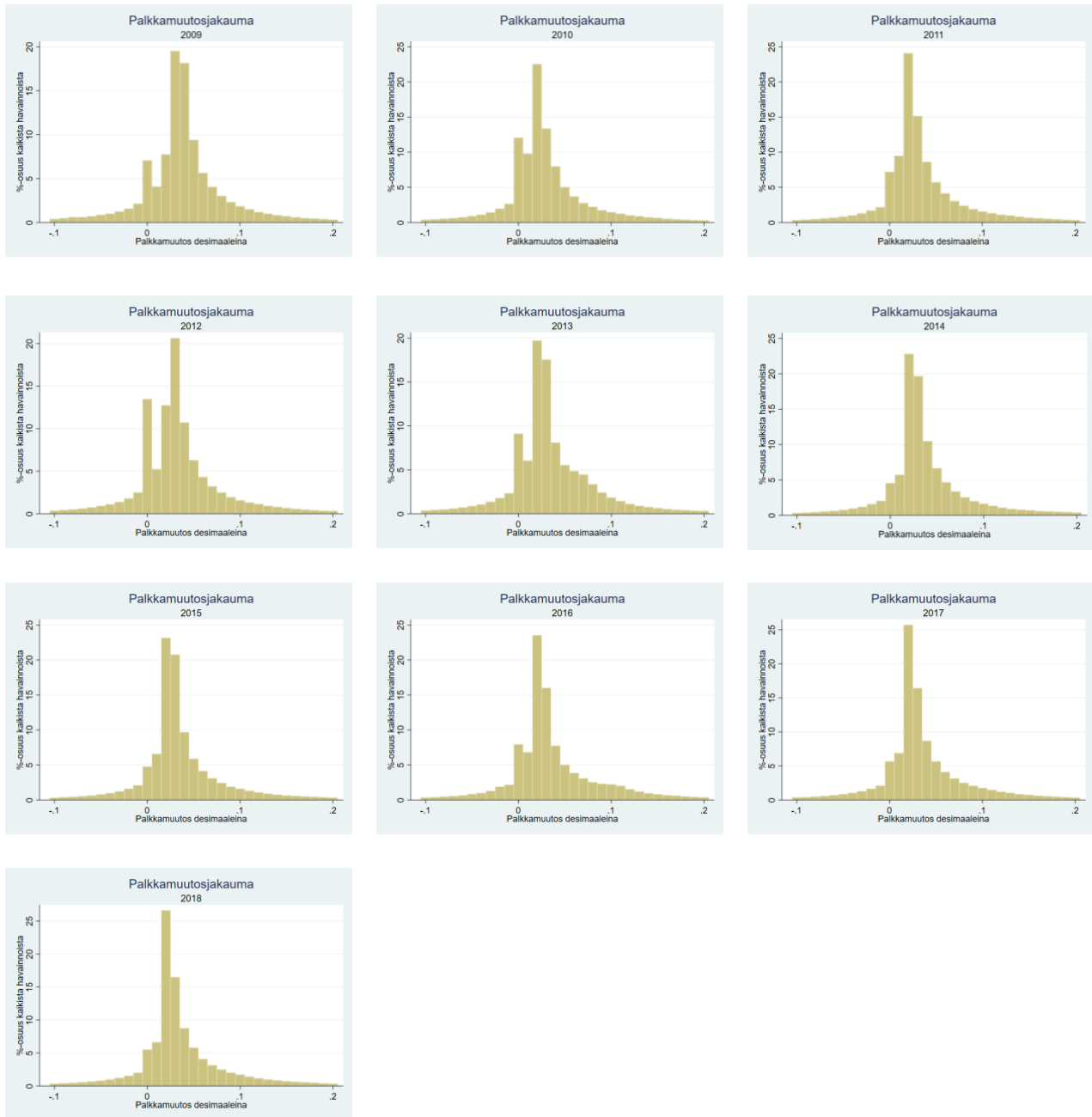
**Kuva 7.** Inflaatioaste ja mediaanipalkanmuutos kahtena peräkkäisenä vuotena samassa organisaatiossa pysyneillä työntekijöillä Ruotsissa vuosina 1996–2018 (Statistics Sweden (n.d.))

nollakorotuksen ja mediaanikorotuksen ympärille osoituksena palkkojen nimellis- ja reaaliarvoista. Inflaatioaste Ruotsissa vaihteli vuosina 1996–2018 -0.3—2.6 % (pois lukien vuoden 2008 inflaatioaste 3.4 %) (Statistics Sweden (n.d.)), ja kyseisellä aikajaksolla vuotta 2010 lukuun ottamatta mediaanipalkankorotukset ylittivät toteutuneen inflaation (kuva 7).

Palkkajoustavuus vaikuttaa kuitenkin olleen erilaista Ruotsissa vuosina 1996–2008 eli ennen finanssikriisiä kuin finanssikriisin aikana sekä sen jälkeisinä vuosina 2009–2018 (taulukko 1, kuvat 8–9). Vaikka molempina tarkastelujaksoina (ennen ja jälkeen finanssikriisin) valtaosa palkanmuutoksista asettui mediaanin ympärille, niin ennen finanssikriisiä palkanmuutoksien hajonta oli suurempaa kuin finanssikriisin jälkeisinä vuosina. Lisäksi ennen finanssikriisiä erityisesti inflaatio-odotusta sekä mediaania ja keskiarvoa suurempia palkankorotuksia oli finanssikriisin jälkeisiin vuosiin verrattuna kohtuullisen paljon, ja korostuneesti tämä tuli esiin vuonna 2008 talouden ylikuumentumisen aikana (1996–2008 vk = .52 vrt. 2009–2018 vk = .43). Finanssikriisiä edeltävien vuosien suurempaa hajontaa kriisin jälkeisiin vuosiin verrattuna kuvastaa myös se, että yhdessäkään yksikään palkkamuutosluokassa ei ollut yli 20 % havainnoista tarkasteluvuotenaan ennen



**Kuva 8.** Samassa organisaatiossa kahtena peräkkäisenä vuotena pysyneiden ruotsalaisten palkkamuuotokset (logaritmeissa) vuositasolla ennen finanssikriisiä 1996–2008



**Kuva 9.** Samassa organisaatiossa kahtena peräkkäisenä vuotena pysyneiden ruotsalaisten palkkamuuotokset (logaritmeissa) vuositasolla finanssikriisin aikana ja sen jälkeen 2009–2018

finanssikriisiä, kun taas 2010-luvulla palkkamuuotosluokan moodeissa oli, vuotta 2013 lukuun ottamatta, yli 20 % havainnoista ja paikoin jopa reilut 25 %.

Vuoden 2009 jälkeen Ruotsissa palkkamuuotokset keskittyivät tiukemmin mediaanin ympärille (kur = 35.95 vrt. vuosina 1996–2008 kur = 31.65) (kuvat 7–9). Kun vuonna 1999 kaikista palkanmuutoksista 80 % oli suuruusluokaltaan 0 % ja 13,33 % välissä (palkanmuutoksen ka = 5.51 %, mediaani eli md = 4.36 %), niin vuonna 2018 valtaosa

palkanmuutoksista (80 %) asettui suuruusluokaltaan -1.04 % ja 10.47 % väliin (ka 3.64 %, md = 2.60). Vuonna 2018 puolet palkankorotuksista mahtui 3.33 prosenttiyksikön sisään, kun vastaava luku vuodelta 1999 oli 5.72 prosenttiyksikköä. Palkkajäykkyys vaikuttaa siis kasvaneen 2010-luvulla finanssikriisiä edeltäneeseen aikaan verrattuna. Palkanalennuksia oli läpi tarkastelujakson kohtuullisen vähän (noin 10 % kaikista palkanmuutoksista), ja niiden määrä pysyi jokseenkin samana läpi tarkasteluvuosien. Finanssikriisin myötä palkankorotusten hajonnan pienentyessä myös nollakorotusten suhteellinen osuus palkankorotuksista pienentyi, mikä näkyy vuosien 2009–2018 palkkamuuotosjakaumissa havaintojen entistä tiukempana keskittymisenä palkan mediaanimuutoksen tuntumaan.

### 3.3. Ruotsalaisyrityksien taloudellisen menestyksen yhteys palkkoihin ja palkkojen joustavuuteen vuosina 1996–2018

Jotta päästiin tutkimaan ruotsalaisten yrityksen taloudellisen menestyksen yhteyttä palkkoihin ja palkkojen joustavuuteen, aineistolle tehtiin seuraavaksi kuvattu käsittely. Aineistosta poistettiin sellaiset havainnot, joissa y-tunnus puuttui, ja tämän jälkeen havainnot lajiteltiin y-tunnuksen ja vuoden mukaan. Seuraavaksi laskettiin uudestaan perustunnusluvut yrityskohtaiselle kuukausipalkalle ja samassa yrityksessä pysyneiden kuukausipalkalle.

**Taulukko 2.** Ruotsin palkka-aineiston regressioanalyysit ja niiden tulokset

	Selittävä muuttuja	Selitettävä muuttuja	n	df	coef	t	p	R <sup>2</sup>
1.	Liikevaihto per työntekijä	Logaritimpalkka	132 604	24	.0694	99.22	<.001	.4330
2.	Arvonlisä per työntekijä	Logaritimpalkka	130 579	24	.1424	150.84	<.001	.4868
3.	Työntekijäkohtainen liikevaihdon muutos edellisvuoteen verrattuna	Logaritimpalkan muutos niille työntekijöille, jotka pysyivät samassa organisaatiossa kahtena peräkkäisenä vuonna	85 032	23	.0060	8.64	<.001	.0102
4.	Työntekijäkohtainen arvonlisän muutos edellisvuoteen verrattuna	Logaritimpalkan muutos niille työntekijöille, jotka pysyivät samassa organisaatiossa kahtena peräkkäisenä vuonna	83 519	23	.0048	7.56	<.001	.0100

Myös liikevaihdosta ja arvonlisästä käytetty logaritimuunnosta. Kaikissa regressioanalyseissa kontrolloitu vuoden vaikutus. Lyhenteiden selitykset: n = havaintojen lukumäärä, df = vapausasteet, coef = regressiokerroin, t = t-arvo, p = p-arvo, R<sup>2</sup> = selitysaste.

Ruotsalaisyritysten taloudellisen menestyksen mittarina tässä tutkimuksessa käytettiin neljää eri muuttujaa: liikevaihtoa työntekijää kohden, arvonlisää työntekijää kohden (näissä kahdessa huomioitu kaikki työntekijät) sekä näiden molempien muutosta edellisvuoteen

verrattuna (huomioitu vain samassa organisaatiossa kahtena peräkkäisenä vuonna työskennelleet, laskettu erotuksena). Tässäkin yhteydessä liikevaihdosta, arvonlisästä ja palkoista käytettiin logaritmuunnoksia. Ruotsalaisyritysten taloudellisen menestyksen yhteyttä palkkoihin ja palkkojen joustavuuteen tutkittiin lopuksi regressioanalyysillä, jotka on tuloksineen tiivistetty taulukkoon 2. Kaikissa regressioanalyysissä kontrolloitiin vuoden vaikutus. Regressioanalyysiä käytettiin vain yksityisen sektorin työntekijöiden palkkadataa, jotta saadut tulokset ovat vertailukelpoisia Suomen palkka-aineistolle tehtyjen analyysien kanssa. Toisaalta ratkaisu on perusteltu myös siksi, että käytännössä edellisvuoteen suhteutetun työntekijäkohtaisen liikevaihdon ja arvonlisän muutoksen vaikutus palkkoihin on mahdollista ainoastaan yksityisellä sektorilla, joka on puhtaasti markkinatalouden piirissä.

Työntekijäkohtaisella liikevaihdolla havaittiin olevan tilastollisesti erittäin merkitsevä positiivinen yhteys palkkoihin. Yhden keskihajonnan suuruinen kasvu yrityksen kokonaisliikevaihdossa jaettuna työntekijöiden määrällä nosti palkkoja yrityksessä 6.94 %. Yhteys oli myös voimakas selitysosuudella mitattuna. Myös työntekijäkohtaisella arvonlisäyksellä havaittiin olevan tilastollisesti erittäin merkitsevä ja positiivinen yhteys palkkoihin. Yhden keskihajonnan suuruinen yrityksen arvonlisän kasvu per työntekijä nosti palkkoja peräti 14.24 %. Työntekijäkohtaisen arvonlisäyksen selitysaste oli vielä jonkin verran työntekijäkohtaista liikevaihtoaikin korkeampi. Tulokset viestivät siitä, että paremman tuottavuuden yrityksissä myös palkat ovat korkeampia.

Yrityksen työntekijäkohtaisen liikevaihdon muutoksen yhteys yrityksen palkkojen muutokseen löydettiin, mutta sen selitysaste ja regressiokerroinkin jäivät niin pieniksi, että yrityksen liikevaihdon muutoksen merkitys palkanmuutoksille jäi käytännössä lähes olemattomaksi. Yrityksen työntekijäkohtaisen arvonlisäyksen muutoksenkin yhteys yrityksen palkkojen muutokseen löydettiin, mutta myös sen selitysaste ja regressiokerroin jäivät niin pieniksi, ettei yrityksen arvonlisäyksen muutoksella havaittu olevan juurikaan käytännön merkitystä palkanmuutoksille. Yrityksen taloudellisen menestyksen muutos ei käytännössä siis juurikaan selitä palkkojen muutoksia kyseisessä yrityksessä, ja palkkamutokset näyttävät olevan suhteellisen joustamattomia yrityksen taloudellisen kehityksen suhteen.

### 3.4. Ruotsalaisten ja suomalaisten palkkajoustavuuden vertailu vuosina 1996–2018

Suomen ja Ruotsin palkkajoustavuuden vertailua varten R. Uusitalolta on saatu käyttöön Suomen palkka-aineistoon käytetty koodi ja sen tulokset, minkä takia Suomen palkkajoustavuuden tarkastelu ja maiden välinen vertailu jäävät pelkästään Ruotsin palkkajoustavuutta käsitteleviä lukuja suppeammaksi. Edellä kuvatusta johtuen myöskään esimerkiksi hajontakuvien piirto ei ole ollut Suomen palkkamuutoksista mahdollista. Ruotsin palkka-aineiston analyyseissa on otettu mallia R. Uusitalon Suomi-aineistolle tehdyistä analyyseista, ja näin ollen Suomen aineisto on käsitelty Ruotsin aineistoa vastaavalla tavalla: esimerkiksi palkkamuutoksesta on tehty logaritmuunnos. Ruotsin palkka-aineiston tulostarkastelua mukaillen myös Suomen palkka-aineistoa koskevissa tuloksissa keskitytään niiden henkilöiden palkkamuutoksiin, jotka pysyvät samassa organisaatiossa kahtena peräkkäisenä vuotena. Näin tarkastelun ulkopuolelle jäi Ruotsin tapaan reilu 8 % suomalaisten palkkamuutoshavainnoista (taulukko 3).

Taulukko 3. Ruotsin ja Suomen palkkajoustavuus rinnakkain koko tarkastelujakson (1996–2018) ajalta

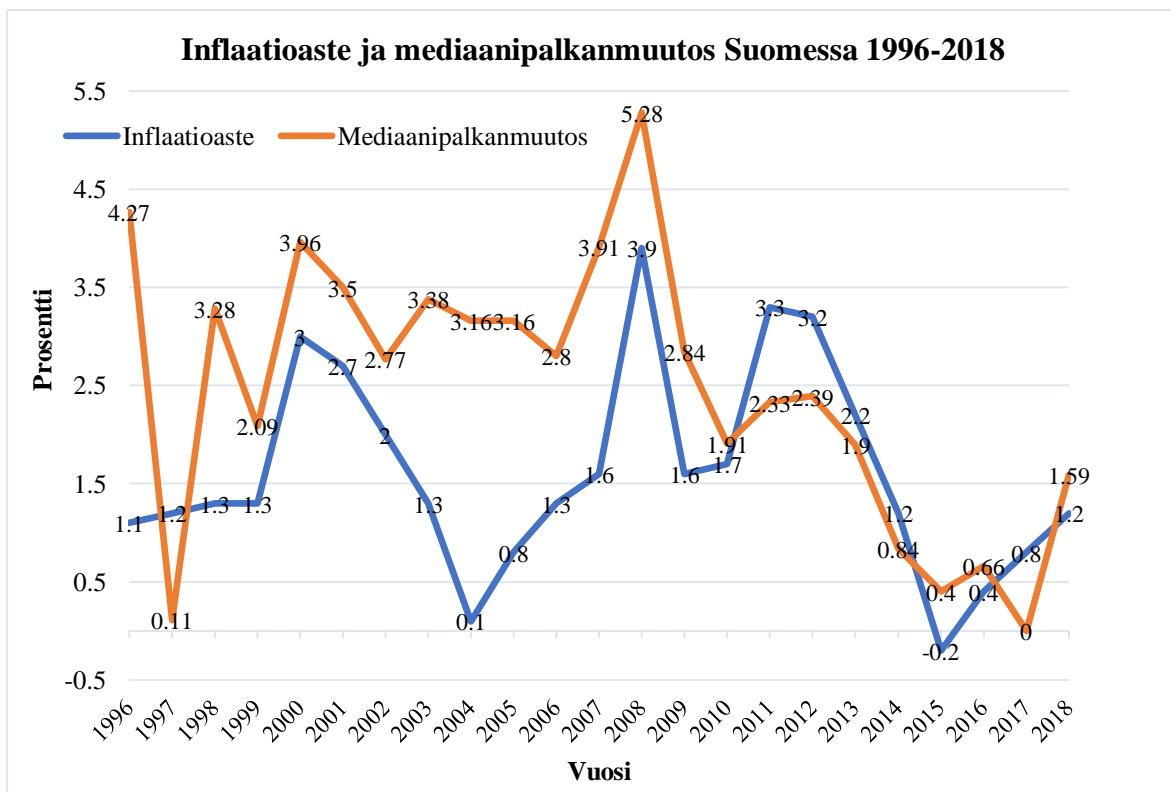
	Logaritmpalkan muutos Ruotsi	Logaritmpalkan muutos Suomi	Logaritmpalkan muutos pysyillä Ruotsi	Logaritmpalkan muutos pysyillä Suomi
<b>n</b>	38 190 846	20 427 978	35 078 420	18 615 628
<b>ka</b>	.0411	.0371	.0397	.0359
<b>var</b>	.0080	.0141	.0065	.0125
<b>vk</b>	.3936	.3487	.4878	.3168
<b>kur</b>	29.0702	18.7083	33.0193	19.2519
<b>1 %</b>	-.2186	-.3129	-.1887	-.2936
<b>5 %</b>	-.0643	-.1262	-.0539	-.1179
<b>10 %</b>	-.0166	-.0590	-.0120	-.0544
<b>25 %</b>	.0147	.0010	.0152	.0019
<b>50 %</b>	.0315	.0261	.0310	.0256
<b>75 %</b>	.0625	.0711	.0595	.0684
<b>90 %</b>	.1196	.1487	.1106	.1408
<b>95 %</b>	.1750	.2207	.1592	.2080
<b>99 %</b>	.3342	.4144	.3029	.3889

n = havaintojen lukumäärä, ka = keskiarvo, var = varianssi, vk = vinouskerroin (*skewness*), kur = kurtoosi (*kurtosis*), %-lukuilla ilmaistut persenttiilejä

Tehdään ensin vertailua maiden palkkajoustavuudesta koko tarkastelujakson ajalta (taulukko 3). Suomen palkkamuutosjakauma mukaili tunnuslukujen perusteella Ruotsin palkkamuutosjakaumaa. Myös Suomen palkkamuutosjakauma oli oikealle vino (vk = .32 samassa organisaatiossa kahtena peräkkäisenä vuonna työskennelleillä), palkankorotuksia oli selkeästi enemmän kuin palkanalennuksia ja lisäksi todella suuria palkankorotuksia

havaittiin selkeästi enemmän, kuin mikä olisi mahdollista palkkamuu-  
 tuskamujen ollessa normaalisti jakautunut. Suomen palkat olivat siis Ruotsin tapaan jäykkiä erityisesti alaspäin. Lisäksi Ruotsin tapaan myös Suomen palkka-aineistossa palkkamuu-  
 tosten hajonta oli koko tarkastelujakson aikana pienempää niillä työntekijöillä, jotka pysyivät samassa työpaikassa.

Maiden palkkamuu-  
 tosten tunnuslukuja vertailtaessa nähdään, että Suomessa varianssit olivat niin vuositasolla kuin kokonaisuudessaan Ruotsia suuremmat; palkkamuu-  
 tosten vaihtelu oli siis Suomessa Ruotsia suurempaa. Ruotsin palkkajakauma oli huipukkuudeltaan tuntuvasti Suomea suurempi, mikä kertoo Ruotsin Suomea keskittyneemmistä palkankorotuksista. Ruotsin palkkamuu-  
 tosten keskittyminen Suomea tiiviimmin mediaanin ympärille näkyy myös persentilejä tarkasteltaessa: sekä suurempia palkankorotuksia että -  
 alennuksia oli Suomessa Ruotsia enemmän. Edellä kuvattujen piirteiden perusteella palkat joustavat Suomessa Ruotsia enemmän.



**Kuva 8.** Inflaatioaste ja mediaanipalkanmuutos kahtena peräkkäisenä vuotena samassa organisaatiossa pysyneillä työntekijöillä Suomessa vuosina 1996–2018 (European Central Bank, Statistical Data Warehouse, n.d.)

Siirrytään seuraavaksi tarkastelemaan maiden palkkamuu-  
 toksia vuositasolla. Ruotsissa mediaanipalkankorotukset ylittivät toteutuneen inflaation kaikkina tarkastelujakson vuosina  
 pois lukien vuosi 2010, ja reaali-  
 palkkojen kasvu on ollut kaikinensa tasaista ja vakaata



(kuva 7) (Statistics Sweden, n.d.). Suomessa mediaanipalkankorotusten ja inflaation yhteisvaihtelu ei ollut samalla tarkastelujaksolla yhtä linjakasta kuin Ruotsissa (kuvat 7–8). Myös Suomessa reaali-palkat kasvoivat vuosina 1996 ja 1998–2009, ja suurimmat kasvuvuodet olivat 2003–2005 ja 2007. Finanssikriisin jälkeen reaali-palkkojen kasvu kuitenkin tyrehtyi, kun inflaatioaste ylitti Suomessa mediaanipalkanmuutoksen vuosina 2011–2014 ja uudelleen vuonna 2017. Kaiken kaikkiaan voidaan kuitenkin nähdä, että finanssikriisin jälkeen Suomessakin palkankorotusten mediaani kiinnittyi tiiviimmin inflaatioasteen tuntumaan, ja ne ovat asettuneet toistensa läheisyyteen tiukemmin.

Vuositasen tunnuslukutarkasteluista huomataan (taulukko 4, kuvat 7–8), että palkkamuu-tosten mediaanit olivat pääosin Ruotsissa tarkastelujakson vuosina Suomea suuremmat. Ruotsissa mediaanipalkanmuutos vakiintui finanssikriisin jälkeen vuodesta 2010 alkaen 2.26–2.85 prosenttiyksikön väliin. Suomessa sitä vastoin Ruotsin kaltaista mediaanipalkanmuutoksen vakiintumista ei ole havaittavissa, ja palkanmuutoksen mediaani vaihteli 2010-luvulla 0–2.39 prosenttiyksikön välillä. Suomessa mediaanipalkanmuutokset elivät vuosina 1996–2018 selkeästi Ruotsia enemmän taloudellisen tilanteen ja myös inflaation mukaan. Reaali-palkat ovat siis kasvaneet Ruotsissa enemmän ja vakaammin kuin Suomessa.

Vuositasen palkkamuu-tosvertailuja varten tunnuslukutarkasteluun otettiin keskimäärin joka toinen vuosi siten, että tarkastelu kattaa tasaisesti koko aikajakson 1996–2018. Vuosittaisten palkkamuu-tosjakaumien tunnusluvut on koostettu rinnakkain taulukkoon 4. Aiemmin todettiin palkkamuu-tosten vaihtelun olleen koko tarkastelujaksolla Suomessa Ruotsia suurempaa. Tämä löydös toistui myös jokaisen yksittäisen vuoden kohdalla, ja Suomen palkkamuu-tosten varianssit olivat kaikkina tarkasteluvuosina Ruotsin variansseja suuremmat. Ruotsissa palkkamuu-tosten huipukkuus oli jokaisena tarkasteluvuotena huomattavasti Suomea suurempaa. Ruotsissa huipukkuus korostui entisestään finanssikriisin jälkeisinä vuosina, mikä kuvastaa palkankorotusten keskittymistä mediaanikorotuksen tuntumaan. Samansuuntaista palkkamuu-tosten hajonnan tiivistymistä nähdään myös Suomessa finanssikriisin jälkeen, mutta ei kuitenkaan läheskään samassa mittakaavassa. Palkanmuutosten tiivistyminen finanssikriisin jälkeen havaitaan erityisesti suurissa palkankorotuksissa: finanssikriisin jälkeen kaikkein suurimmat palkankorotukset (ylin 10 %) olivat aavistuksen aiempaa maltillisempia. Vuositarkasteluissa ennen finanssikriisiä suurimmat 10 % palkankorotuksista olivat Ruotsissa suuruusluokaltaan

10.12–13.33 % ja Suomessa 12.90–16.04 %. Finanssikriisin jälkeen suurimmat 10 % palkankorotuksista olivat puolestaan Ruotsissa 9.45–11.30 % ja Suomessa 10.56–13.66 %. Vastaava muutos nähdään myös palkkamuuosjakauman vasemmalla puolella sekä Suomessa että Ruotsissa siten, että pienimmän 10 % palkanalennukset tiivistyivät jonkin verran lähemmäs nimellispalkan jäädytystä.

**Taulukko 4.** Ruotsin ja Suomen logaritmpalkanmuutos (samassa organisaatiossa kahtena peräkkäisenä vuonna pysyneillä) rinnakkain vuosina 1997, 1999, 2001, 2003, 2005, 2007, 2009, 2010, 2012, 2014, 2016 ja 2018

	Ruotsi 1997	Suomi 1997	Ruotsi 1999	Suomi 1999	Ruotsi 2001	Suomi 2001	Ruotsi 2003	Suomi 2003	Ruotsi 2005	Suomi 2005	Ruotsi 2007	Suomi 2007
<b>n</b>	1 144 788	733 133	1 113 983	753 468	1 552 268	771 542	1 625 704	807 537	1 612 043	794 192	1 636 354	830 304
<b>ka</b>	.0443	.0188	.0551	.0377	.0508	.0414	.0409	.0460	.0353	.0466	.0335	.0480
<b>var</b>	.0055	.0122	.0067	.0126	.0081	.0135	.0065	.0114	.0065	.0123	.0066	.0142
<b>vk</b>	.4155	.3077	1.3842	.8218	.0268	-.0008	.1660	.3096	-.0135	.5362	.8432	.2889
<b>kur</b>	23.6137	15.0643	26.4297	19.7758	28.0877	15.6208	27.7553	19.4373	49.6680	20.8821	31.2179	18.6258
<b>10 %</b>	-.0094	-.0752	0	-.0554	-.0114	-.0662	-.0099	-.0400	-.0150	-.0368	-.0236	-.0525
<b>25 %</b>	.0210	-.0066	.0217	.0082	.0175	.0098	.0170	.0192	.0149	.0188	0	.0057
<b>50 %</b>	.0396	.0011	.0436	.0209	.0416	.0350	.0348	.0338	.0282	.0316	.0291	.0391
<b>75 %</b>	.0653	.0503	.0790	.0695	.0789	.0788	.0617	.0769	.0526	.0758	.0531	.0840
<b>90 %</b>	.1089	.1290	.1333	.1482	.1305	.1513	.1098	.1448	.1012	.1499	.1047	.1604
	Ruotsi 2009	Suomi 2009	Ruotsi 2010	Suomi 2010	Ruotsi 2012	Suomi 2012	Ruotsi 2014	Suomi 2014	Ruotsi 2016	Suomi 2016	Ruotsi 2018	Suomi 2018
<b>n</b>	1 671 990	835 047	1 654 503	834 467	1 645 616	867 541	1 660 950	862 015	1 690 909	827 408	1 747 667	835 554
<b>ka</b>	.0387	.0325	.0297	.0326	.0337	.0355	.0377	.0164	.0376	.0170	.0364	.0300
<b>var</b>	.0066	.0132	.0063	.0121	.0057	.0130	.0059	.0110	.0064	.0102	.0063	.0109
<b>vk</b>	-.1914	-.1505	.2792	.6069	.6001	.2709	.3823	.2908	.3467	.0252	.5753	.5172
<b>kur</b>	42.2196	19.8887	42.8401	19.6270	30.3176	19.9890	35.7943	25.5894	28.5208	26.3798	31.5029	21.2727
<b>10 %</b>	-.0149	-.0614	-.0168	-.0505	-.0145	-.0543	-.0074	-.0662	-.0126	-.0596	-.0104	-.0506
<b>25 %</b>	.0194	0	.0063	.0050	.0047	.0128	.0186	0	.0146	0	.0167	.0086
<b>50 %</b>	.0358	.0284	.0226	.0191	.0285	.0239	.0283	.0084	.0260	.0066	.0260	.0159
<b>75 %</b>	.0559	.0659	.0444	.0597	.0494	.0644	.0513	.0402	.0547	.0399	.0504	.0568
<b>90 %</b>	.1023	.1354	.0945	.1362	.0984	.1366	.1008	.1076	.1130	.1056	.1047	.1268

n = havaintojen lukumäärä, ka = keskiarvo, var = varianssi, vk = vinouskerroin (*skewness*), kur = kurtoosi (*kurtosis*), %-lukuilla ilmaistut persentileijä

Suomen tulokset sinisellä taulukon lukemisen helpottamiseksi.

Vuositasolla palkkamuuosjakaumat olivat pääosin molemmissa maissa vinoja oikealle. Poikkeuksen muodostaa finanssikriisin pahin vuosi 2009 (vk Suomi = -.15 ja vk Ruotsi = -.19) sekä lisäksi Suomessa vuosi 2001 ja Ruotsissa vuosi 2005, jolloin palkkajakaumat olivat molemmissa maissa hieman vinoja vasemmalle. Palkkamuuosjakaumien vinous vasemmalle edellä mainittuina vuosina tarkoittaa tässä yhteydessä sitä, että reaali-palkat joustivat enemmän

alaspäin ja keskiarvoa pienemmät palkanmuutokset yleistyivät. Myös vuositason tarkastelujen perusteella ruotsalaisten palkat olivat reaaliäyempiä kuin suomalaisten, ja ero maiden välillä vaikuttaa korostuneen finanssikriisin jälkeen.

**Taulukko 6.** Suomen palkka-aineiston regressioanalyysit ja niiden tulokset

	Selittävä muuttuja	Selitetty muuttuja	n	df	coef	t	p	R <sup>2</sup>
1.	Liikevaihto per työntekijä	Logaritmipalkka	203 473	24	.0740	123.24	<.001	.3947
2.	Arvonlisä per työntekijä	Logaritmipalkka	199 780	24	.1653	203.43	<.001	.4655
3.	Työntekijäkohtainen liikevaihdon muutos edellisvuoteen verrattuna	Logaritmipalkan muutos niille työntekijöille, jotka pysyivät samassa organisaatiossa kahtena peräkkäisenä vuonna	144 541	23	.0023	3.62	<.001	.0222
4.	Työntekijäkohtainen arvonlisän muutos edellisvuoteen verrattuna	Logaritmipalkan muutos niille työntekijöille, jotka pysyivät samassa organisaatiossa kahtena peräkkäisenä vuonna	141 315	23	.0034	6.40	<.001	.0223

Liikevaihdosta ja arvonlisästä käytetty logaritmimuunnosta. Kaikissa regressioanalyseissa kontrolloitu vuoden vaikutus. Lyhenteiden selitykset: n = havaintojen lukumäärä, df = vapausasteet, coef = regressiokerroin, t = t-arvo, p = p-arvo, R<sup>2</sup> = selitysaste.

Tarkastellaan vielä lopuksi suomalaisyritysten taloudellisen menestyksen yhteyttä palkkoihin ja palkkojen joustavuuteen (taulukko 5). Suomen palkka-aineistolla saatujen regressioanalyysien tulokset ovat täysin linjassa Ruotsin palkka-aineiston tulosten kanssa, eikä selkeitä eroja maiden välillä havaita. Myös Suomessa tuottavuudella (liikevaihto per työntekijä ja arvonlisäys per työntekijä) oli tuntuva yhteys palkkoihin, ja yhteys oli voimakkuudeltaan samaa luokkaa kuin Ruotsissa regressiokertoimien ja selitysasteiden perusteella. Työntekijäkohtaisen arvonlisäyksen selitysaste oli Ruotsin tapaan myös Suomessa vielä jonkin verran työntekijäkohtaista liikevaihtoakin korkeampi. Myös Suomessa voidaan Ruotsin tapaan todeta paremman tuottavuuden yrityksissä myös palkkojen olleen korkeampia. Suomessa yrityksen taloudellisen menestyksen muutoksen yhteys yrityksen palkkojen muutokseen löydettiin kuten Ruotsissakin, mutta selitysasteet ja regressiokertoimet jäivät yhtä lailla marginaalisen pieniksi. Voidaan todeta, että Suomessakin yrityksen taloudellisen menestyksen muutoksen käytännön merkitys palkanmuutoksille oli lähes huomaamaton.

#### 4. Pohdinta

Tässä tutkielmassa selvitettiin ruotsalaisten kokoaikaisten työntekijöiden palkkojen joustavuutta, ruotsalaisyrityksien taloudellisen menestyksen ja palkkamuuostosten välistä yhteyttä sekä vertailtiin Ruotsin ja Suomen palkkajoustavuutta vuosina 1996–2018.

Ruotsalaisten työntekijöiden palkkamuuostojakaumat olivat koko tarkastelujakson aikana vinoja oikealle, ja palkanalennukset olivat suhteellisen vähäisiä, mikä kertoo palkkajäykkyydestä erityisesti alaspäin. Ruotsin palkkamuuostojakaumissa nähtiin havaintopiikit 0 % ja inflaatioasteen tuntumassa osoituksena sekä nimellisiä että reaali-palkkojen jäykkyydestä. Regressioanalyysissä löydettiin tilastollisesti merkitsevä yhteys työntekijäkohtaisen liikevaihdon ja työntekijäkohtaisen arvonlisäyksen sekä palkkojen välille, mutta mallien regressiokertoimet ja selitysasteet jäivät hyvin vaatimattomiksi: palkkamuuostokset näyttäytyivät siis suhteellisen joustamattomina myös yrityksen taloudellisen kehityksen suhteen. Lisäksi palkkojen havaittiin olevan korkeampia paremman tuottavuuden yrityksissä. Palkkamuuostojen hajonta vaikuttaa Ruotsissa muuttuneen 1997 tehdyn teollisuussopimuksen jälkeen, ja vuoden 1996 palkkamuuostojakauma erosi muista vuosista jonkun verran. Ruotsissa palkkamuuostojen hajonta oli suurempaa tarkastelujakson vuosina 1996–2008 ennen finanssikriisiä, ja finanssikriisin jälkeen 2010-luvulla palkanmuuostokset keskittyivät aiempaa tiiviimmin mediaanin ympärille viitaten palkkajäykkyyden lisääntymiseen. Lisäksi havaittiin, että Ruotsissa palkkamuuostosten hajonta oli koko tarkastelujakson aikana pienempää niillä työntekijöillä, jotka pysyivät samassa työpaikassa.

Myös Suomessa vuosina 1996–2018 havaittiin Ruotsin tapaan palkkajäykkyyttä erityisesti alaspäin: Suomen palkkamuuostojakaumat olivat vinoja oikealle, ja palkankorotukset olivat huomattavasti palkanalennuksia yleisempiä. Myös Suomessa palkkamuuostosten hajonta oli koko tarkastelujakson aikana pienempää niillä työntekijöillä, jotka pysyivät samassa työpaikassa. Suomalaisten työntekijöiden palkat kuitenkin joustivat tarkastelujaksolla jonkin verran ruotsalaisia enemmän. Suomen palkkamuuostosten varianssit olivat suurempia koko tarkastelujaksolla, ja myös palkkamuuostojakaumien huipukkuus oli selkeästi Ruotsia pienempi. Suomessa siis palkkamuuostovaihtelua, suurempia palkankorotuksia ja -alennuksia, oli Ruotsia enemmän. Suomen palkka-aineistossa oli havaittavissa jonkinlaista palkankorotusten tiivistymistä 2010-luvulla finanssikriisin jälkeen, muttei kuitenkaan samassa määrin ja yhtä voimakkaana kuin Ruotsissa. Lisäksi Suomessa

mediaanipalkanmuutoksien huomatiin eläneen vuosina 1996–2018 selkeästi Ruotsia enemmän taloudellisen tilanteen ja myös inflaation mukaan. Suomessa Ruotsin kaltaista mediaanipalkanmuutoksen vakiintumista 2010-luvulla ei ole havaittavissa. Reaalipalkat ovat siis kasvaneet Ruotsissa enemmän ja vakaammin kuin Suomessa. Suomen palkka-aineistolla saatujen regressioanalyysien tulokset ovat lähes identtiset Ruotsin palkka-aineiston tulosten kanssa, eikä selkeitä eroja maiden välillä näissä havaita.

#### **4.1. Johtopäätökset**

##### **4.1.1. Ruotsin ja Suomen palkkojen joustavuudesta**

Tässä tutkielmassa havaittiin ruotsalaisten ja suomalaisten palkkojen olevan kohtuullisen jäykkiä vuosina 1996–2018, mikä on linjassa kansainvälisten palkkajoustavuustutkimusten kanssa. Palkkojen on aiemmissa tutkimuksissa havaittu yleisesti olevan jäykkiä erityisesti alaspäin (Dickens ym., 2007; Izquierdo ym., 2017), ja toisaalta maavertailuissa Ruotsin ja Suomen on todettu olevan palkkajoustavuuden osalta kaikkein jäykimpiä maita reaali-jäykkyydellä mitattuna (Dickens ym., 2007). Toisaalta tässä tutkielmassa havaittu tulos ruotsalaisten realistisesta palkankorotustahdista erityisesti vuoden 2010 jälkeen on linjassa myös OECD:n julkaiseman raportin (2014) kanssa (kts. kuva 5), josta huomataan Ruotsin tuottavuuden eroilla korjattujen työvoimakustannuksien pysyneen finanssikriisin jälkeen maltillisina. Vaikuttaa siltä, että suomalaisten mediaanipalkankorotukset sen sijaan pyrkivät kompensoimaan OECD:n raportistakin (2014 (kuva 5) ilmi käyvää voimakasta yksikkötyökustannusten nousua finanssikriisin vuosina, sillä kriisivuosina palkat Suomessa nousivat jyrkästi tuottavuuteen suhteutettuna.

Tässä tutkielmassa havaittu ruotsalaisten palkkojen jäykkyys voidaan nähdä osoituksena teollisuussopimuksen ja sen asettaman palkankorotusten kiintopisteen toimivuudesta. Kun koko kansantalouden palkankorotukset kiinnitetään (*märket*) tiukasti vientisektorin, eli Ruotsissa teollisuusalan, tulevaisuudennäkymiin ja reaalipalkkojen nollakorotuksen läheisyyteen, luodaan edellytykset vientitalouden menestyksen ja kilpailukyvyn jatkumiselle. Vientisektorin asettaman kiintopisteen voidaan ajatella toimivan erityisen hyvin silloin, kun Ruotsin kaltainen pieni avoin talous kohtaa vahvaa kilpailua vientimarkkinalla tai kun maailmantalouden taantuessa vienti supistuu kaikkialla. Näin vientisektorin asettama maltillisempi palkankorotustahti edesauttaa maata ylläpitämään kilpailukykyä maailmantalouden eri käänteissä, eikä kiihtyvä palkankorotustahti siten vesitä

vientisektorin kilpailukykyä. Toisaalta vientisektori voi menestyä, vaikka muu talous kohtaisikin negatiivisia sokkeja.

Suomessa ei Ruotsin palkkamallin kaltaista palkankorotusten kiintopistettä olla ainakaan samassa määrin euronormin olemassaolosta huolimatta onnistuttu seuraamaan. Mediaanipalkkamuuutoksien taso onkin Suomessa vuosina 1996–2018 heilunut selkeästi Ruotsia enemmän taloudellisen tilanteen ja myös inflaation mukaan. Suomen työmarkkinoilla näytetään heränneen vaihtelevaan reaali-palkankorotustasoon finanssikriisin jälkeen, koska palkkaratkaisuilla on onnistuttu 2010-luvulla seuraamaan tiiviimmin inflaatioastetta ja näin hidastamaan reaali-palkkojen kasvua.

Vaikka tämän tutkimuksen perusteella palkat Suomessa ja Ruotsissa eivät kovin joustavilta vaikutakaan, niin on huomattava, että muikin kuin palkka voi joustaa, eikä työmarkkinoiden joustavuus välttämättä vaadi palkkojen joustavuutta. On havaittu, että yritykset reagoivat tyypillisesti heikkoon taloussuhdanteeseen työntekijöiden määrää tai työtunteja vähentämällä, kun puolestaan palkkojen sopeuttaminen on harvinaisempaa (Izquierdo ym., 2017). Viime vuosina julkaistut tutkimukset Ruotsin työmarkkinoista ja palkoista viittaavat siihen, että ainakin jonkinlaista joustavuutta Ruotsista löytyy (Carsson, Messina & Nordström Skans, 2021; Carlsson, Häkkinen Skans & Nordström Skans, 2019; Carlsson, Messina & Nordström Skans, 2016), ja esimerkiksi vuonna 2021 julkaistussa tutkimuksessa työmarkkinoiden joustavuutta suhteessa kysyntä- ja tuottavuussokkeihin tarkasteltiin nimenomaan työvoimavirtausten, eli irtisanomisten ja rekrytointien kautta. On mahdollista, että Suomen Ruotsia suurempaa palkkojen joustamista itse asiassa selittää se, etteivät Suomen työmarkkinat jouta muilla tavoin yhtä paljon kuin Ruotsin. Tilannetta ei myöskään helpota Suomen Ruotsia alhaisempi työllisyysaste.

#### **4.1.2. Palkkojen joustavuus Ruotsissa ja Suomessa eri aikoina vuosina 1996–2018**

Tutkielman tarkastelujakso voidaan Ruotsin näkökulmasta jakaa kahdella tapaa. Aiemmin tutkielmassa esillä olleen jaon lisäksi (vuodet 1996–2018 ennen finanssikriisiä ja vuodet 2009–2018 finanssikriisin jälkeen) jako on mahdollista tehdä myös niin, että vuonna 1997 solmittu teollisuussopimus toimii vedenjakajana. Vuosi 1996 tarjoaa mahdollisuuden tarkastella palkkajoustavuutta ja palkkojen hajontaa Ruotsissa ajalta ennen teollisuussopimuksen syntyä, vaikka kovin pitkälle vietyjä johtopäätöksiä ei ajasta ennen teollisuussopimusta voi yksittäisen vuoden perusteella tehdä. Ruotsissa vuoden 1996

mediaanin suhteen symmetriseltä vaikuttava palkkamuutosjakauma voidaan kuitenkin nähdä osoituksena siitä, että valtakunnallinen koordinaatio palkankorotuksille vielä uupui, ja palkankorotusten hajonta oli suurempaa. Vuoden 1996 jälkeen palkkamuutosjakauman trendi Ruotsissa muuttui, ja jakaumista on heti vuodesta 1997 alkaen nähtävissä merkkejä palkkojen nimellis- ja reaali-jäykkyydestä. Palkkamuutosjakaumissa vuodesta 1997 alkaen havaittavissa oleva muutos vahvistaa käsitystä siitä, että Ruotsissa teollisuussopimuksen solmiminen todella kiinnitti palkankorotukset lähemmäs sovittua kiintopistettä.

On huomionarvoista, että jo vuodesta 1997 alkaen Ruotsissa nähtävissä oleva palkankorotuskuri on finanssikriisin myötä tiukentunut entisestään. Voidaankin todeta, että reaali-palkkojen jäykkyydestä ja realistisemmasta palkankorotuskiintopisteen asettamisesta lähemmäs inflaatio-odotuksia on tullut yksi keskeinen Ruotsin palkkaneuvotteluita määrittävä tekijä niin valtakunnallisesti kuin paikallisesti. Suurin osa palkankorotuksista Ruotsissa on finanssikriisin jälkeen kuitenkin ylittänyt toteutuneen inflaation, jolloin ruotsalaisten palkansaajien enemmistön reaali-palkat ovat kohonneet pitkällä aikavälillä. Tämä on varmasti auttanut ylläpitämään palkankorotuskuria ja palkkaneuvotteluiden solidaarisuutta sekä yhteisymmärrystä, mikä taas on entisestään lisännyt Ruotsin palkanmuodostusmallin uskottavuutta ja vakautta.

Suomen osalta tämän tutkimuksen tarkastelujaksolla palkkamuutosten vaihtelu oli Ruotsia suurempaa, ja vaikuttaisi siltä, että Suomen mediaanipalkankorotustahti on myös elänyt enemmän vallitsevan taloustilanteen mukaan. Suomi on ollut osa euroaluetta vuodesta 1999 alkaen. Pienenä maana Suomi on sekä hyötynyt euroalueen yhteisestä kasvusta ja valuutasta. Maltillinen EKP:n sanelema rahapolitiikka yhdistettynä Suomen talouden nopeaan kasvuun teknologiateollisuuden siivittämänä mahdollisti suomalaisten reaali-palkkojen nopean nousun erityisesti vuosina 2001–2008 (kuva 8), ja eritoten vuonna 2008 palkankorotusten mediaani nousi ennätysellisen korkealle – ehkä jopa liiankin. Toisaalta itsenäisen rahapolitiikan puuttuminen on tuonut mukanaan monia sellaisia haasteita, joita Ruotsilla ei ole. Suomen palkkamuutosten Ruotsia suurempaan hajontaan vaikuttanee myös se, että valtakunnallisesta palkkakeskustelusta on puuttunut ajatus yhteisestä hyväksytystä palkankorotusten tasosta, jonka Suomelle elintärkeä vientisektori asettaisi, mikäli Suomi toimisi Ruotsia mukailleen. Suomen palkka-aineistosta on myös selkeästi nähtävissä Ruotsia leveämpi jakauman oikea pää, mikä viestii siitä, että Suomessa myös samassa yrityksessä pysyneillä suuret palkankorotukset ovat Ruotsia yleisempiä. Suomessa valtakunnalliset

palkkaratkaisut ovat usein hallituksen kanssa käytyjen kolmikantaneuvottelujen tulosta, mikä viittaa siihen, ettei Suomesta vielä löydy Ruotsin kaltaista solidaarisuuden palkkaneuvottelukulttuuria.

Tässä tutkielmassa palkanalennuksien määrä pysyi Suomessa ja Ruotsissa jokseenkin samana, ja keskimäärin noin 10 % kaikista palkkamuuoksista oli negatiivisia. Niillä työntekijöillä, jotka pysyivät saman työnantajan palveluksessa, palkanalennukset olivat vielä vähän pienempiä. Tämä voidaan nähdä osoituksena palkkatyön tuomasta turvasta: palkkaa vaikeampi pudottaa, kun työpaikka pysyy samana.

Finanssikriisin jälkeen Ruotsissa vaikuttaa syntyneen entistä suurempi palkkasolidaarisuus, mikä on osaltaan lisännyt työntekijöiden taloudellista turvaa: kaikki saavat reilun palkankorotuksen, mutta palkankorotukset ovat myös jääneet keskimäärin pienemmiksi kuin ennen finanssikriisiä. Niin nollakorotukset kuin ylellisen suuret palkkamuuokset ovat vähentyneet, ja täten riskinotto vaikuttaa siirtyneen entistä enemmän yrityksen harteille. Molemmat työmarkkinaosapuolet ovat siis hyötynneet tilanteesta. Vähäiset palkanalennukset ja palkankorotusten yleinen keskittyminen ovat sekä yhteiskunnan että talouskasvun vakauden kannalta tärkeitä, ja näitä ruotsalainen palkanmuodostusmalli näyttää nykyisin ilmentävän. Suomen 2010-luvun tulopoliittiset ratkaisut ja palkkaneuvottelut ovat johtaneet siihen, ettei suomalaisten reaali-palkkojen kasvu ole ollut yhtä vakaata ja nopeaa kuin Ruotsissa. Näyttäisi siltä, että Suomessa on jo 2010-luvun ajan kompensoitu heikkoa talouskehitystä reaali-palkkojen hitaalla kasvulla. Voisi ajatella, että Suomessa palkansaajat ovat joutuneet mukaan sopeutustalkoisiin ja näin myös kantamaan ruotsalaisia suuremman osan taloudellisesta riskistä.

#### **4.1.3. Suomen ja Ruotsin vertailua palkkajoustavuuden osalta vuosina 1996–2018 – Mistä Ruotsin talouden Suomea nopeampi toipuminen finanssikriisin jälkeen johtuu?**

Yhtenä lähtökohtana tälle tutkielmalle on toiminut havainto siitä, että vaikka Suomen ja Ruotsin taloudet ovatkin monella tapaa samanlaisia, on finanssikriisin jälkeinen talouden elpyminen ollut maissa erilaista: Suomi toipui taantumasta selkeästi Ruotsia hitaammin, ja toisaalta Ruotsin talous on myös kasvanut taantumien jälkeen huomattavasti Suomea nopeammin (kts. luku 1.2.). Kimmoke tämän tutkielman tutkimuskysymyksille on ollut Vartiainen ja Borgin (2015) esittämä ajatus siitä, että syy Ruotsin Suomea nopeampaan



toipumiseen voisi löytyä työmarkkinoiden ja erityisesti palkanmuodostuksen eroista sekä mahdollisesti ruotsalaisten palkkojen suuremmasta joustavuudesta suomalaisiin verrattuna.

Päinvastoin kuin Vartiainen ja Borg (2015) ajattelivat, tämän tutkimuksen perusteella vaikuttaa olevan niin, että itseasiassa suomalaisten työntekijöiden palkat joustavat ruotsalaisia enemmän. Tämän tutkimuksen perusteella näyttäisikin siltä, että toisin kuin Vartiainen ja Borg (2015) ovat esittäneet, Ruotsin toipuminen finanssikriisistä olisikin itseasiassa tiukan palkankorotuskurin ja siis palkkojen jäykkyyden ansiota. On toki todettava, että suomalaistenkin palkat ovat tämänkin tutkielman löydösten perusteella yleisesti ottaen jäykkiä erityisesti alaspäin, mutta finanssikriisin alussa suomalaisten palkat kenties nousivat liikaakin (kuvat 5 ja 8).

Ruotsalainen palkanmuodostusmalli tarjoaa paljon joustavuutta sen suhteen, miten ja missä palkoista sovitaan, ja tämän tutkielman tulosten perustella se näyttäisi johtaneen palkankorotusten tiukkaan keskittymiseen. Vaikuttaa mahdolliselta, että toteutunut realistinen palkankorotustahti on mahdollistanut Ruotsissa finanssikriisin jälkeen sen, että vaihtotase on pysynyt vahvasti ylijäämäisenä ja työllisyysaste korkeana. Lähes kaikille sama, rauhallisempi palkankorotustahti on tukenut talouskasvua kaikilla sektoreilla, sillä näin kotitalouksien ostovoima on pysynyt vakaana. Kun palkankorotusten kiintopiste on lähellä reaali-palkkojen nolapistettä, se tekee talouden hoitamisesta niin henkilökohtaisella kuin kansantaloudenkin tasolla helpompaa ja ennustettavampaa, ja talouskasvu pysyy näin vakaana ja kurissa. Kaikesta huolimatta se, miten Ruotsissa palkkamuuostrendi näyttää teollisuussopimuksen jälkeen ja erityisesti 2010-luvulla finanssikriisin seurauksena muuttuneen, vaikuttaisi olleen kansantalouden kehittymisen kannalta suotuisaa. Ruotsissa siis keskustellaan palkankorotuksista vapaammin, mutta sovitaan tiukemmin.

Toisaalta on syytä myös pohtia, voisiko olla niin, että Ruotsin 2010-luvun talouskasvu on kasvanut palkanmuodostusmallista ja reaali-palkkajäykkyyden lisääntymisestä huolimatta, eikä välttämättä sen ansiosta, ja mitkä muut tekijät suotuisan talouskasvun taustalla ovat mahdollisesti myötävaikuttaneet. 2010-luvun talouskasvu ja taantumasta toipuminen on mitä todennäköisimmin monen tekijän summa, ja esimerkiksi Galí ja Monacelli (2016) ovat esittäneet, ettei palkkojen joustavuus yksinään toimi tehokkaana talouden vakauttajana. Palkkamuuostusmallin ja maltillisen palkanmuodostustahdin lisäksi Ruotsissa esimerkiksi vahvalla vientisektorilla (mm. Spotify, Ikea), raaka-ainevaroilla, työ- ja pääomaverotuksella, yritystuilla ja lainsäädännöllä on ollut todennäköisesti oma vaikutuksensa tässä

kokonaisuudessa. Suomen vientisektorilla puolestaan on ollut lähes mahdottomalta tuntuva haaste toipua Nokian puhelinliiketoiminnan murenemisestä, eikä sille vastaavaa talouden veturina toimivaa globaalia vientiyritystä ole vielä Suomeen syntynyt. Ei voida myöskään ylenkatsoa Ruotsin mahdollisuutta harjoittaa tehokasta raha- ja finanssipolitiikkaa, mikä Suomessa ei euron vuoksi ole mahdollista. Finanssikriisin laukaisema euroalueen velkakriisi myös kuritti Suomea euromaana enemmän kuin oman valuutan omaavaa Ruotsia. Palkkamuuotokset näyttäytyivät tässä tutkimuksessa suhteellisen joustamattomina yrityksen taloudellisen kehityksen suhteen niin Suomessa kuin Ruotsissakin, minkä voisi tulkita osaltaan viestivän tätä ylläkuvattua monitekijäisyyttä.

Lopuksi on kiinnostavaa pohtia, mahdollistaisiko Suomen palkanmuodostusmalli ja palkankorotusilmapiiri ylipäänsä sen, miten palkkamuuotokset vaikuttaisivat Ruotsissa muuttuneen teollisuussopimuksen jälkeen ja miten Ruotsissa palkanmuuotokset reagoivat finanssikriisiin. Suomessa palkanormi on nähty lattiana eli palkankorotusten minimitasona, siinä missä Ruotsissa palkanormi sen sijaan määrittelee kiintopiteen ja palkankorotuskaton, jota ei ylitetä (Skedinger, 2016). Ehkä voisi ajatella, että tässä tutkielmassa havaittu Suomen Ruotsia suurempi palkkamuuotosten hajonta ja suurempi suurien palkankorotusten suhteellinen osuus olisi osoitus maiden välisestä erosta palkanormin tulkinnassa. Maiden välinen ero palkanormin tulkinnassa luonee myös erilaiset lähtökohdat palkkaneuvotteluille, niitä ympäröivälle ilmapiirille ja julkiselle keskustelulle. Suomessa keskustelu palkoista ja kilpailukyvyystä näyttäytyy median välityksellä ainakin jossain määrin tulehtuneena ja paikoin jopa vihamielisenä. Tämänkaltaisen vaikutelma syntyy myös siitä, että valtiovalta Suomessa on joutunut ottamaan suurempaa roolia palkka- ja työehtosovun löytämiseksi, ja näitä keskitettyjä ratkaisuja on pidetty yhtenä keskeisimmistä koordinaation välineistä palkkavaateiden yhteensovittamiseksi (Kauhanen, 2021). Näistä lähtökohdistista on vaikeampaa lähteä rakentamaan työmarkkinaosapuolten välistä solidaarisuutta ja tiukempaa palkankorotuskuria, joka ainakin tämän tutkimuksen perusteella vaikuttaisi toteutuneen Ruotsissa. Nykytilanteessa koronakriisi ei ole myöskään helpottanut työmarkkinatilannetta, kun valtion rahaa on jaettu epäsymmetrisesti ja toisaalta pandemia on myös iskenyt joihinkin aloihin selvästi toisia kovemmin.

Ei ole lainkaan selvää, voidaanko Suomen talous saada kuntoon ainoastaan palkanmuodostusmallia muokkaamalla, voi ovatko muut talouden ja työmarkkinoiden uudistukset edellytys kasvunäkymille ja suomalaisen palkkaneuvottelujärjestelmän

uudistukselle tulevaisuudessa. Joka tapauksessa tulkinta palkanormista olisi ehkä syytä nostaa keskustelun ja pohdinnan kohteeksi Suomessa, ja toisaalta voisi myös ajatella, että Suomella voisi olla paljonkin opittavaa ja mallin ottamisen varaa Ruotsin palkkaneuvottelujen solidaarisuudesta.

#### **4.2. Tutkimuksen arviointi**

Tehtyyn tutkimukseen liittyy muutamia piirteitä, jotka on hyvä ottaa huomioon tulosten luotettavuutta ja yleistettävyyttä arvioitaessa. Tässä tutkielmassa saadut tulokset koskevat vuosia 1996–2018. Palkkamuuostarkastelujen kautta saadut tulokset ovat sekä Suomen että Ruotsin osalta yleistettävissä kokoaikaisiin työntekijöihin, eivätkä näin ollen tavoita esimerkiksi osa-aikaisia tai nollapalkallisia työntekijöitä. Regressioanalyysien tulokset puolestaan kattavat yksityisen sektorin yritysten kokoaikaiset työntekijät molemmissa maissa. Lisäksi on huomioitava, että tässä tutkimuksessa palkkamuuotksesta puhuttaessa tarkoitetaan Suomessa ja Ruotsissa nimenomaan niitä työntekijöitä, jotka ovat pysyneet saman työnantajan palveluksessa kahtena peräkkäisenä tarkasteluvuotena (ellei toisin todeta). Näinollen mahdollinen palkanmuutos on lähtökohtaisesti suoraan palkkaneuvottelujen, eikä työpaikan vaihdoksen, seurausta. On huomioitava, että niin sanottujen pysyjien joukossa (samassa organisaatiossa kahtena peräkkäisenä vuotena pysyneet) on todennäköisesti kuitenkin mukana jonkin verran sellaisia työntekijöitä, jotka ovat vaihtaneet työtehtäviä saman organisaation sisällä. Jatkossa olisi mielekästä selvittää, minkälaista tuntipalkkojen jousto Ruotsissa ja Suomessa on ja toisaalta tutkia myös työpaikan vaihtajien palkkajoustoa suhteessa samassa organisaatiossa pysyvien työntekijöiden palkkajousto.

Huomionarvioista lisäksi on, että Ruotsia koskevissa tuloksissa on keskitytty yleiskuvan luomiseen palkkamuuotosten ja niiden joustavuuden osalta. Sektorikohtaisia eroja ole selvitetty, ja toisaalta myös käytettyjen regressiomallien monimutkaistamiselle esimerkiksi kontrollimuuttujien osalta olisi tilaa. Aineiston massiivisen luonteen vuoksi on mahdollista, että Ruotsista löytyy useita pienempiä aloja, joilla palkat joustavat huomattavasti maan keskiarvoa enemmän, mutta jotka eivät näin suurella aineistolla keskimääräiseen palkkajoustavuuteen keskityttäessä pääse esiin. Viimeaikainen tutkimusnäyttö antaa viitteitä siitä, että sektorisidonnainen jousto Ruotsissa olisi mahdollista (Carlsson, Messina & Nordström Skans, 2016). Joka tapauksessa palkkajoustavuuden tutkiminen

sektorikohtaisesti olisi mielekäs jatkotutkimuksen aihe. Myös sektorikohtaisia eroja Suomen ja Ruotsin välillä olisi mielenkiintoista selvittää jatkossa.

Tämän tutkielman tulokset Suomen palkkajoustavuudesta jäävät valitettavasti jonkin verran Ruotsia suppeammiksi. Suomen palkka-aineistosta on tätä tutkielmaa varten saatu käyttöön ainoastaan aineistoon käytetty koodi ja sen tulokset. Tästä syystä myös maiden välinen vertailu kattaa käytännössä vain palkkamuuotoksien perustunnusluvut ja regressioanalyysien tulokset. Esimerkiksi hajontakuvia ole voitu tarkastella rinnakkain, eikä Suomen nimellispalkkojen jäykkyyttä pystytä tämän tutkielman puitteissa liiemmin tarkastelemaan. Jatkossa maiden välistä vertailua palkkajoustavuuden suhteen olisi mielekästä tehdä vielä laajemmin. Esimerkiksi COVID-19-pandemian ja Suomessa 2020-luvulla tapahtuneen osittaisen irtaantumisen valtakunnallisesta palkkojen sopimisesta vaikutuksia olisi kiinnostava tarkastella palkkamuuotoksissa suhteessa Ruotsiin.

Toinen varteen otettava jatkotutkimuksen aihe Ruotsia koskien olisi palkkamuuotosten tarkastelu laajemmin ajalta ennen teollisuussopimuksen solmimista vuonna 1997. Tässä tutkimuksessa tulkinnat palkkamuuotoksista ennen teollisuussopimusta perustuvat vain vuoden 1996 jakauma- ja perustunnuslukutarkasteluihin, ja jäävät näin ollen suppeiksi. Olisi kiinnostavaa esimerkiksi tarkastella, miten Ruotsissa palkkamuuotokset reagoivat 90-luvun taantumaa, kun teollisuussopimusta ei vielä ollut olemassa.

Ruotsalaisen aineiston metadataa on ollut kaiken kaikkiaan niukasti saatavilla millään kielellä, joten datan keruuseen liittyvää virhemarginaalia ei voida tämän tutkielman osalta arvioida uskottavasti. Esimerkiksi jo raakadatan ulkopuolelle jätetyistä havainnoista ja poissulkukriteereistä ei ole ollut saatavilla juurikaan tietoa. Toki tästä huolimatta kyseessä on Ruotsin tilastokeskuksen keräämä ja IFAU:n hallinnoima aineistokokoelma, jonka sisällään pitämien tietojen paikkansapitävyyden kyseenalaistaminen on lähtökohtaisesti jokseenkin arveluttavaa. Koska molempien maiden palkka-aineiston keräystä säätelee sama EU-lainsäädäntö, voidaan muodostaa varteenotettava oletus siitä, että Ruotsin perusjoukosta joko kokonaan tai osittain puuttuvat työsuhderyhmät ovat vastaavia kuin Suomen aineistossa. Tiedetään esimerkiksi, että Suomen palkka-aineiston ulkopuolelle jäävät tai ovat aliedustettuina mm. valtaosa pienten ja järjestäytymättömien henkilöstöstä sekä yritysten korkein johto ja omistajat. Suomen ja Ruotsin palkka-aineistojen samankaltaisuutta tukee myös se, että tämän tutkielman Ruotsi-aineiston koko on kooltaan noin kaksinkertainen Suomeen nähden; Suomen ja Ruotsin väkilukujen suhde vastaa kohtuullisella tarkkuudella

otosten suhdetta. Yksi selkeä tiedossa oleva ero aineistojen välillä on ikäjakaumassa: Suomen palkka-aineistossa edustettuina ovat kaikki kokoaikaiset palkansaajat ja Ruotsissa puolestaan ainoastaan 16–65-vuotiaat. Suomen aineistosta tiedetään, että alle 15- ja yli 64-vuotiaiden työntekijöiden palkkahavaintoja on mukana kaikkinsa noin 4 miljoonaa. On siis mahdollista, että jokin, vaikka pienikin, osa Suomen palkkamuuutoksiin liittyvistä tuloksista väärittyy iän kautta. Ikää tai muita taustamuuttujia (mm. koulutus) ei ole vertailuissa kontrolloitu. Joka tapauksessa voidaan olettaa maiden palkka-aineistojen olevan kohtuullisen samanlaiset taustatekijöiden suhteen, mikä lisää vertailutulosten luotettavuutta.

Tämän tutkimuksen selkeä meriitti on huomattavan laajan aineiston käyttö sekä Suomen ja Ruotsin välinen vertailu palkkajoustavuuden suhteen, mitä ei tiettävästi ole aiemmin tehty. Tässä tutkielmassa on paitsi voitu tuottaa uutta tietoa ruotsalaisten työntekijöiden palkkamuuutoksista, niin lisäksi niitä on myös voitu verrata Suomen vastaaviin lukuihin vuosina 1996–2018. Tutkielmassa havaittu löydös ruotsalaisten suomalaisia suuremmasta palkkojen jäykkyydestä vuosina 1996–2018 on merkittävä ja herättää kysymyksiä. Voisiko Ruotsin palkkakeskusteluja leimaavasta solidaarisuudesta tulla se kiintopiste, johon Suomenkin tulevissa palkkaratkaisuissa kiinnitettäisiin enemmän huomiota?

## Lähteet

Ahlberg, K. & Bruun, N. (2005). Sweden: Transition through collective bargaining. Teoksessa Blanke, T., Blanpain, R., & Rose, E. (toim.), *Collective Bargaining and Wages in Comparative Perspective: Germany, France, The Netherlands, Sweden and the United Kingdom* (Bulletin of Comparative Labour Relationship, no. 56, s. 117-144). The Hague: Kluwer Law International.

Avtalsrörelsen och lönebildningen (2020). *Medlingsinstitutets årsrapport*. Medlingsinstitutet.

Borg, A., & Vartiainen, J. (2015). Strategia Suomelle. *Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja, 5*. Valtioneuvoston Kanslia.

Clar, M., Dreger, C., & Ramos, R. (2007). Wage Flexibility and Labour Market Institutions: A Meta-Analysis. *Kyklos, 60*(2), 145-163.

Carlsson, M., Häkkinen Skans, I., & Nordström Skans, O. (2019). Wage flexibility in a unionized economy with stable wage dispersion. *IZA Discussion Papers no 12093*. IZA Institute of Labour Economics.

Carlsson, M., Messina, J., & Nordström Skans, O. (2021). Firm-Level Shocks and Labour Flows. *The Economic Journal, 131*(634), 598-623.

Carlsson, M., Messina, J., & Skans, O. N. (2016). Wage adjustment and productivity shocks. *The Economic Journal, 126*(595), 1739-1773.

Dickens, W. T., Goette, L., Groshen, E. L., Holden, S., Messina, J., Schweitzer, M. E., ... & Ward, M. E. (2007). How Wages Change: Micro Evidence from the International Wage Flexibility Project. *Journal of Economic Perspectives, 21*(2), 195-214.

European Central Bank, Statistical Data Warehouse (n.d.). Finland – HICP (harmonized indices of consumer prices). Haettu 23.5.2022 osoitteesta:

[https://sdw.ecb.europa.eu/browseChart.do?org.apache.struts.taglib.html.TOKEN=20820acb765e2441ae862f1f02fbbe87&df=true&ec=&dc=&oc=&pb=&rc=&DATASET=0&removeItem=&removedItemList=&mergeFilter=&activeTab=ICP&showHide=&REF\\_AREA.19=FI&ICP\\_ITEM.19=000000&ICP\\_SUFFIX.19=AVR&MAX\\_DOWNLOAD\\_SERIES=5](https://sdw.ecb.europa.eu/browseChart.do?org.apache.struts.taglib.html.TOKEN=20820acb765e2441ae862f1f02fbbe87&df=true&ec=&dc=&oc=&pb=&rc=&DATASET=0&removeItem=&removedItemList=&mergeFilter=&activeTab=ICP&showHide=&REF_AREA.19=FI&ICP_ITEM.19=000000&ICP_SUFFIX.19=AVR&MAX_DOWNLOAD_SERIES=5)

[00&SERIES\\_MAX\\_NUM=50&node=1496&legendPub=published&fbclid=IwAR2L2cmQcPwMNj4JWzI8To\\_HBxKMb5OC3G5sZr7uqLUgkVKSoE033G40js](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_ERGAN_custom_2779947/default/table?lang=en&fbclid=IwAR2L2cmQcPwMNj4JWzI8To_HBxKMb5OC3G5sZr7uqLUgkVKSoE033G40js)

Eurostat, Data Browser (n.d.). Employment rates Finland & Sweden. Haettu 23.5.2022 osoitteesta:

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA\\_ERGAN\\_custom\\_2779947/default/table?lang=en&fbclid=IwAR28Ukmo-wL-A-38NlnsAMpjaGCm2ltIbPTBdyvkvOeB9vUgyHhLac94sPo](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_ERGAN_custom_2779947/default/table?lang=en&fbclid=IwAR28Ukmo-wL-A-38NlnsAMpjaGCm2ltIbPTBdyvkvOeB9vUgyHhLac94sPo)

Favilukis, J., & Lin, X. (2016). Wage Rigidity: A Quantitative Solution to Several Asset Pricing Puzzles. *The Review of Financial Studies*, 29(1), 148-192.

Galí, J., & Monacelli, T. (2016). Understanding the Gains from Wage Flexibility: The Exchange Rate Connection. *American Economic Review*, 106(12), 3829-68.

International Labour Organization, ILOSTAT database (n.d.). *Finland and Sweden Employment to population ratio, 15+, total (%) (national estimate)*. Haettu 6.5.2022 osoitteesta

<https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=NY.GDP.PCAP.CD&country=FIN%2CSWE&fbclid=IwAR0ZYt2HbGgiQTmH1ccTIVQxHuqlSdyadQHxdtik4fYRpbfccphU7ICPB40#>

International Monetary Fund, Balance of Payments Statistics Yearbook and data files (n.d.). *Finland and Sweden Current account balance (BoP, current US\$)*. Haettu 6.5.2022 osoitteesta

[https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=NY.GDP.PCAP.CD&country=FIN%2CSWE&fbclid=IwAR0dv4aP4N8XrdtLcIG2UA7ERTqG9dWRSaHVL66qYDy5DYT2AsykTq6i\\_yE#](https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=NY.GDP.PCAP.CD&country=FIN%2CSWE&fbclid=IwAR0dv4aP4N8XrdtLcIG2UA7ERTqG9dWRSaHVL66qYDy5DYT2AsykTq6i_yE#)

Izquierdo, M., Jimeno, J. F., Kosma, T., Lamo, A., Millard, S., Rõõm, T., & Viviano, E. (2017). Labour Market Adjustment in Europe During the Crisis: Microeconomic Evidence from the Wage Dynamics Network Survey. *Occasional Paper Series no 192*. European Central Bank.

Juvonen, P., Obstbaum, M., & Vanhala, J. (2019). Tuovatko palkat joustoa ja kilpailukykyä talouteen rahaliitossa? *Euro & Talous*, (3), 71-92. Suomen Pankki.

Kauhanen, M. (2021). Miten palkoista sovitaan? Suomen ja Ruotsin työmarkkinamallit vertailussa. *Edistys-analyysi*, (3). Teollisuuden palkansaajat TP ry.

OECD (2014). OECD Economic Surveys FINLAND.

OECD.Stat (n.d.a). *Collective bargaining coverage*. Haettu 6.5.2022 osoitteesta [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD&fbclid=IwAR09lcVP2WZzoFiVexDRBJ1zzE8lOznQuz83AnSUYMotsAmLo2q\\_yc9gZHI](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD&fbclid=IwAR09lcVP2WZzoFiVexDRBJ1zzE8lOznQuz83AnSUYMotsAmLo2q_yc9gZHI)

OECD.Stat (n.d.b). *Trade union density*. Haettu 6.5.2022 osoitteesta [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD&fbclid=IwAR09lcVP2WZzoFiVexDRBJ1zzE8lOznQuz83AnSUYMotsAmLo2q\\_yc9gZHI](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD&fbclid=IwAR09lcVP2WZzoFiVexDRBJ1zzE8lOznQuz83AnSUYMotsAmLo2q_yc9gZHI)

Ruutu, J. (1995). Palkkojen jousto ja työllisyys. ETLA, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos.

Sauramo, P. (2004). Palkkanormit ja palkanmuodostus Suomessa. *Työpapereita no 207*. Palkansaajien tutkimuslaitos.

Skans, O. N., Edin, P. A., & Holmlund, B. (2009). Wage Dispersion between and within Plants: Sweden 1985–2000. Teoksessa Lazear, E. P. (toim.), & Shaw, K. L. (toim.), *The Structure of Wages: An International Comparison* (s. 217-260). University of Chicago Press.

Skedinger, P. (suomenkielinen käännös Taimio, H.) (2016). Työmarkkinat Suomessa ja Ruotsissa – ruotsalainen näkökulma. *Talous & Yhteiskunta*, (2), 10-17.

Statistics Sweden (n.d.). *Inflation in Sweden 1830–2021*. Haettu 10.5.2022 osoitteesta <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/prices-and-consumption/consumer-price-index/consumer-price-index-cpi/pong/tables-and-graphs/consumer-price-index-cpi/inflation-in-sweden/?fbclid=IwAR3r-MaIFyDhZ-xk7t6ZzOvI0mnjj4yYPKIEEZpSFkDqnuFI5knoASiGNmg>

Sveriges Riksbank (n.d.). *The Inflation Target*. Haettu 13.5.2022 osoitteesta [https://l.facebook.com/l.php?u=https%3A%2F%2Fwww.riksbank.se%2Fen-gb%2Fmonetary-policy%2Fthe-inflation-target%2F%3Ffbclid%3DIwAR389u7VUbpzRLLZ6Oex0ppd7fiMw-hxhLrCl6WDCvXKdv6gq4e38sb2MRM&h=AT1egxA\\_FaHVgw46odahXFCE5Jdy6hTC7sKNGn3TdkNmyAIR9wvjgxw\\_A1kiEVEXwvYVSsKmo29qhg46MbGihLqGsLDWMPNTimhO1R1XAW3-AG7a0WNQX-zIIQHnNDTazFtaJ7JDBroKkr1fCeRz1aAz](https://l.facebook.com/l.php?u=https%3A%2F%2Fwww.riksbank.se%2Fen-gb%2Fmonetary-policy%2Fthe-inflation-target%2F%3Ffbclid%3DIwAR389u7VUbpzRLLZ6Oex0ppd7fiMw-hxhLrCl6WDCvXKdv6gq4e38sb2MRM&h=AT1egxA_FaHVgw46odahXFCE5Jdy6hTC7sKNGn3TdkNmyAIR9wvjgxw_A1kiEVEXwvYVSsKmo29qhg46MbGihLqGsLDWMPNTimhO1R1XAW3-AG7a0WNQX-zIIQHnNDTazFtaJ7JDBroKkr1fCeRz1aAz)



Talousnäkymät ja palkanmuodostus (2019). *Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnan (Tukusetö) raportti*, (6). Valtioneuvoston kanslia.

World Bank national accounts data, and OECD National Accounts data files (n.d.). *Finland and Sweden GDP per capita (constant 2015 US\$)*. Haettu 6.5.2022 osoitteesta <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=NY.GDP.PCAP.CD&country=FIN%20SWE&fbclid=IwAR2m5sO17RnpCSDdfGm4tTat2s9HoRwy48IxxIMCmYolZ940xIz1j6sGAI#>