

Piekkola, Hannu

Working Paper

Palkkaneuvottelut ja työmarkkinat pohjoismaissa ja Euroopassa

ETLA Discussion Papers, No. 838

Provided in Cooperation with:

The Research Institute of the Finnish Economy (ETLA), Helsinki

Suggested Citation: Piekkola, Hannu (2002) : Palkkaneuvottelut ja työmarkkinat pohjoismaissa ja Euroopassa, ETLA Discussion Papers, No. 838, The Research Institute of the Finnish Economy (ETLA), Helsinki

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/63786>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Keskusteluaiheita – Discussion papers

No. 838

Hannu Piekkola

PALKKANEUVOTTELUT

JA TYÖMARKKINAT

POHJOISMAISSA JA EUROOPASSA*

* Tämä on osa tutkimushanketta ”Työmarkkinoiden pelisäännöt: työelämän suhteet, sopimustoiminta ja tulopoliittika 2000-luvulla”, jota tehdään yhdessä ETLAssa ja Palkansaajien tutkimuslaitoksessa ja jota Työsuojelurahasto rahoittaa. Tämän tutkimuksen aiempaa versiota on esitetty Taloustutkijoiden XIX kesäpäivillä Jyväskylässä kesäkuussa 2002. Kiitän seminaarin osanottajia sekä Ari Hietasaloa, Juhana Vartiaista, Jukka Lassilaa ja Ralf Ramm-Schmidtä virikkeistä ja hyödyllisistä kommentteista, mutta vastuu paperista on yksin tekijän.

PIEKKOLA, Hannu, PALKKANEUVOTTELUT JA TYÖMARKKINAT POHJOISMAISSA JA EUROOPASSA. Helsinki: ETLA, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, The Research Institute of the Finnish Economy, 2002, 26 s. (Keskusteluaiheita, Discussion Papers, ISSN 0781-6847; No. 838).

TIIVISTELMÄ: Euroopan maat eroavat työmarkkinakäytäntöjensä suhteen. Muutokset ovat olleet huomattavia 1980-luvun alusta lähtien. Iso-Britanniassa työntekijöiden järjestäytymisaste on laskenut merkittävästi ja yrityksillä on itsenäinen asema palkanasetannassa. Saksassa liittotason palkkaneuvottelut ovat toisaalta edelleen keskeisiä palkanmuodostuksessa. Pohjoismaissa Ruotsissa ja etenkin Tanskassa on siirrytty kohti paikallista sopimista. Ruotsissa ja Tanskassa on liittokohtaisissa ratkaisuisa vähennetty eri alojen palkkojen kytkentää ja paikallisen sopimisen eri muodot ovat nykyisin tavallisia. Tanskassa ja Ruotsissa paikallinen sopiminen tapahtuu työrauhan vallitessa. Erimielisyyksien vallitessa sovelletaan liittotasolla tai keskitetysti sovittua ratkaisua. Ruotsissa palkkojen vähimmäiskorotukset ovat keskimäärin vähintään puolet palkkapotista. Yksi eri alojen välisten kytkentöjen vähentämisen muoto on ollut se, että eri toimialoilla sopimukset tehdään eri ajankohtina. Näistä eroista huolimatta palkkahajonta on pysynyt varsin samanlaisena eri Pohjoismaissa. Suomessa keskitettyä sopimista lienee helpottanut yritysten tuottavuuserojen kaventuminen 1990-luvun alun laman jälkeen.

PIEKKOLA, Hannu, PALKKANEUVOTTELUT JA TYÖMARKKINAT POHJOISMAISSA JA EUROOPASSA. Helsinki: ETLA, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, The Research Institute of the Finnish Economy, 2002, 26 p. (Keskusteluaiheita, Discussion Papers, ISSN 0781-6847; No. 838).

ABSTRACT: Labour market institutions and practises vary in European countries. Labour market reforms have been notable since the beginning of the 1980s. In Great Britain, the union participation rate has decreased substantially and firms are relatively independent in wage setting. However, in Germany industry-level bargaining prevails without notable changes. In Nordic countries, local bargaining has taken an increasing role in Sweden and particularly in Denmark. In Sweden an industry-level agreement is binding if employers and employees do not reach an agreement in local bargaining. In Sweden the minimum wage rise is typically at least half of the agreed wage sum. Despite the differences in labour market practises, wage dispersion has stayed surprisingly similar across Nordic countries. The narrowing of productivity differences between firms since the depression in the beginning of 1990s has likely facilitated centralised bargaining in Finland.

Sisällys

1	KESKEISET HAVAINNOT	1
2	TYÖMARKKINOIDEN ERITYISPIIRTEITÄ	4
2.1	Iso-Britannia	4
	Palkkaneuvottelut Iso-Britanniassa	5
	Palkkaneuvottelut ja työllisyys	6
2.2	Irlanti	7
2.3	Saksa	8
	Työpaikkaneuvostot	9
2.4	Tanska	11
	Joustavuus työpaikoilla	12
2.5	Ruotsi	14
	Palkkaneuvottelut	14
	Suomen ja Ruotsin sopimusten vertailu	16
	Sovittelujärjestö: Medlingsinstitutet	20
	Yhteistyösopimukset	20
	Yhteistyösopimus teollisuudessa	20
	Palkkaneuvottelut	21
3	LOPUKSI	23
4	LÄHTEET	23

Taulukot ja kuvat

Kuvio 1.	Paikallinen sopiminen Ruotsi 1993/1994, työntekijät (uloin) ja toimihenkilöt (sisin).....	15
Kuvio 2.	Paikallinen sopiminen Ruotsi 1995/1997, työntekijät (uloin) ja toimihenkilöt (sisin) (sisin).....	15
Kuvio 3.	Paikallinen sopiminen Ruotsi 1998/2000, työntekijät (uloin) ja toimihenkilöt (sisin).....	16
Taulukko 1.	Eräiden toimialojen palkkasopimusten vertailu Suomessa ja Ruotsissa.....	17
Taulukko 2.	Palkkakehitys ja liukumat Suomessa ja Ruotsissa.....	19

1 KESKEISET HAVAINNOT

Pohjois-Euroopan maat eroavat suuresti työmarkkinakäytäntöjensä suhteen. Muutokset ovat olleet huomattavia 1980-luvun alusta lähtien. Iso-Britanniassa työntekijöiden järjestäytymisaste on laskenut merkittävästi ja yrityksillä on itsenäinen asema palkanasetannassa. Saksassa liittotason palkkaneuvottelut ovat keskeisiä palkanmuodostuksessa. Pohjoismaissa Ruotsissa ja etenkin Tanskassa on siirrytty kohti paikallista sopimista. Tästä huolimatta palkkahajonta on pysynyt varsin samanlaisena eri Pohjoismaissa. Työntekijöillä eniten ansaitsevan kymmeneksen (9. palkkadesiilin) palkat ovat noin 1.6 kertaiset verrattuna vähiten ansaitsevan kymmeneksen (1. palkkadesiilin) palkkoihin (ks. Teollisuus ja työnantajat, 2002). Palkkahajonnassa on tapahtunut myös varsin vähän muutoksia viimeisen kymmenen vuoden aikana. Palkkahajonta on sen sijaan selvästi kasvanut Iso-Britanniassa (kuten esim. Italiassa ja Yhdysvalloissa).

Maittaisia tuloksia

Tutkimus tarkastelee työmarkkinoiden ominaispiirteitä eräissä Iso-Britanniassa, Irlannissa, Saksassa, Ruotsissa ja Tanskassa.

Iso-Britanniassa ammattiyhdistysten asema on heikentynyt palkanmuodostuksessa, vaikka arviot muutosten suuruudesta vaihtelevat. Ilmeistä on kuitenkin, että palkkaerot järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien työntekijöiden välillä ovat kaventu-
neet. Yksi lisäselitys tälle on teollisuuden työntekijöiden vähentyminen, kun palkkaerot ovat olleet suurimmat teollisuudessa.

Kyselytutkimukset osoittavat myös, että työllisyys on kehittynyt 1990-luvulla heikommin yrityksissä, jossa palkat ovat määräytyneet työehtosopimuksin. Näin on etenkin, jos järjestäytymisaste on suuri. Toisaalta on havaittu, että tulokset voivat poiketa tästä silloin, kun työntekijät ja yritys neuvottelevat yhtä aikaa sekä palkoista että työllisyydestä.

Irlannissa on havaittavissa kolmenlaista kehityssuuntaa. Ensinnäkin ammattiliittojen perinne noudattaa Iso-Britannian mallia ja useiden liittojen päämajat sijaitsevat Iso-Britanniassa. Toiseksi, Irlannissa on viime vuosina pyritty korporatistisesti ratkaisemaan taloudellisia ongelmia kuten työllisyyteen liittyvää. Kolmanneksi, ulkomais-
ten monikansallisten yritysten merkitys on kasvanut, ja näillä yrityksillä on usein amerikkalainen näkemys palkkajärjestelmistä.

Saksassa työntekijät ovat edustettuina sekä työpaikkaneuvostoissa että ammattiyhdistysten kautta. Kollektiiviset sopimukset työnantajien ja ammattiliiton välillä neuvotellaan toimialatasolla. Työpaikkaneuvostot perustuvat toimipaikkatasoiseen edustukseen. Työpaikkaneuvostolla on varsin laajat vaikutusmahdollisuudet otettaessa käyttöön uusia palkkajärjestelmiä tai sopeutettaessa työvoimaa markkinatilanteen mukaan. Näissä asioissa yrityksen johto ei voi toimia ilman työpaikkaneuvoston hyväksyntää. Sen sijaan työpaikkaneuvostoilla on vähemmän neuvonpitovaltaa asioissa, jotka liittyvät investointeihin ja työskentelytapoihin. Laki ei myöskään velvoita työpaikkaneuvostojen käyttämistä palkkaneuvotteluissa. Kuitenkin ne voivat olla keskeisiä silloin, kun tuottavuuden parantamiseen tähtäävissä toimenpiteissä uusien palkkausjärjestelmien käyttöönotto on keskeistä.

Työpaikkaneuvostot voivat välittää informaatiota johdolle työolosuhteisiin liittyvistä tarpeista. Yksittäisellä työntekijällä ei ole intressiä tähän varsinkin, jos työpaikka koetaan uhatuksi. Toisaalta työpaikkaneuvostojen työskentelyyn osallistuminen vie aikaa pois itse työnteolta ja työnantaja maksaa ajalta täyden palkan.

Eräiden tutkijoiden mukaan työpaikkaneuvostot toimivat tehokkaammin silloin kun palkkaneuvottelut ja siihen liittyvät konfliktit sovitaan muualla kuin neuvostossa. Työpaikkaneuvostot voivat myös vääristää tulospalkkausta, jos työntekijät saavuttavat monopoliaseman. Työpaikkaneuvostoilla ja joustavan palkkauksen muodoilla on kuitenkin läheinen yhteys. Ne ovat sidoksissa tiimityöskentelyyn, hierarkiatasojen vähentämiseen yksilöllisen palkkauksen kustannuksella ja horisontaaliseen päätöksentekoon. Teorian ennuste on, että palkkaus on korkeampaa yksilöllisessä järjestelmässä. Empiiristen tutkimusten perusteella palkat ovat korkeammat yrityksissä, joissa on työpaikkaneuvosto. Lisäksi palkkaerot ovat pienemmät. Sinänsä yksilöllisessä palkkajärjestelmässä palkat eivät näytä kuitenkaan olevan korkeammat.

Tanskassa työntekijöiden järjestäytymisaste on korkea, 80%, kuten muissa Pohjoismaissa. Tanska eroaa yritysrakenteeltaan ja ammattiliittojen koostumuksen suhteen neljän tärkeän tekijän suhteen Suomesta: (i) pienten yritysten merkitys on huomattavasti suurempi kuin Suomessa, (ii) ammattikunnilla on jossain määrin merkitystä työntekijöiden järjestäytymisessä, (iii) julkisen sektorilla on merkittävämpi rooli työllistäjänä kuin Suomessa ja (iv) alueelliset eroavaisuudet Jyllannin, (2/3 teollisuudesta), ja Kööpenhaminan välillä ovat lisänneet päätöksenteon hajauttamista.

Yksi 1990-luvun keskeisistä piireistä on työantajajärjestöjen kartellisoituminen eli liittojen määrän lasku. Samalla palkkaneuvotteluissa on enemmän toimialakohtaisia piirteitä, kun työantajajärjestöt ovat järjestäytyneet enemmän toimialoittain. Yksityisellä sektorilla kuitenkin noin puolet työnsopimuksista perustuu yksilöllisiin sopimuksiin, joissa järjestäytynyt työnantaja ei ole edustettuna. Paikallisen sopimisen merkitys on kasvanut yli vuosien. Vuonna 1989 37 prosenttia palkoista sovittiin keskitetysti, kun vuonna 2000 luku oli enää 17 prosenttia. Keskusjärjestöjen koordinaatio rajoittuu koskemaan siis etupäässä eläkkeitä, työaika, lomaa, sairausajan etuuksia ja palkkauksen suhteen minimipalkkoja. Nykyisin Tanskassa on voimassa neljävuotinen työehtosopimus DA:n ja suurimman ammattiliiton LO:n kesken. Sopimuskausi on poikkeuksellisen pitkä ja tänä aikana käydään useita neuvottelukierroksia. Paikallisessa sopimisessa on sovittu, että palkkakustannusten lisäys on vähintään 1 %-yksikköä vuodessa ja tämän päälle se mitä paikallisesti sovitaan.

Ruotsissa on 90-luvulta lähtien tehty liittokohtaisia sopimuksia. Työnantajajärjestön SAF rooli neuvotteluosapuolena on muuttunut, kun palkkaneuvottelut käydään nykyisin liittotasolla tai paikallisesti yrityksessä. Palkkapotista (ns. lönepott) määräytyy yritystasolla osa tai kokonaan (täysin avoin sopimus). Työntekijät osallistuvat palkkapotin jakoon ja riitatilanteessa noudatetaan yleensä kaavamaisista yleiskorotuksista, joka on liittotasolla sovittu. 81 prosentille toimihenkilöitä ja 47 prosentille työntekijöitä palkkasopimus on paikallinen. Tähän saakka paikallinen sopiminen on siis koskenut lähinnä liittotasolla sovittun palkkasumman jakoa tai sitä miten paikallinen palkkojen liikkumavara (ns. löneutrymme) jakautuu työntekijöiden kesken. Sopimukseen voi kuulua myös sopimuskorotus ja palkanseuranta ja tähän liittyvät korotukset.

Ruotsissa on etenkin teollisuuden piirissä olemassa sopimus yhteistyön kehittämistä työntekijä- ja työnantajajärjestöjen välillä. Sopimus käsittelee teollisuuden kehitystä ja palkanmuodostusta (samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebild-

ning). Sopimuksen päämääränä on edistää teollisuuden suotuisaa kehitystä, kannattavuutta ja kilpailukykyä. Tämän tarkoituksena on antaa myös suotuisa pohja palkkakehitykselle ja työelämän suhteille.

Yhteenvetona voidaan todeta, että Ruotsissa ja Tanskassa on liittokohtaisissa ratkaisuissa vähennetty eri alojen palkkojen kytkentää ja paikallisen sopimisen eri muodot ovat nykyisin tavallisia. Yksi eri alojen välisten kytkentöjen vähentämisen muoto on ollut se, että eri toimialoilla sopimukset tehdään eri ajankohtina. Ruotsissa palkkojen vähimmäis-korotukset ovat keskimäärin vähintään puolet palkkapotista, kun taas Suomessa palkat nousevat kaikille vähintään sopimuskorotuksen verran. On myös selvää, että palkankorotusten vaihtelu yrityksen sisällä voi olla suurempaa Ruotsissa, vaikka uuden järjestelmä varsinaisena tarkoituksena oli ainoastaan palkkakustannusten pitäminen kurissa. Ruotsissa palkat voivat vaihdella ehkä noin 50 prosenttia palkkapotin ympärillä. Palkkojen jousto etenkin alaspäin on periaatteessa pienempi Suomessa. Ruotsin sopimusjärjestelmä on voinut myös vähentää palkkaliukumia, jotka ovat olleet viimeisen viiden vuoden ajan noin 0.5 prosenttiyksikköä alemmat kuin Suomessa. Suomessa keskitettyä sopimista lienee helpottanut yritysten tuottavuuserojen kaventuminen 1990-luvun alun laman jälkeen (ks. Piekkola, 2002). Ruotsissa sovittelujärjestön Medlingsinstitutin tutkimusten mukaan myöskään Ruotsissa palkkaerot eivät olleet 1990-luvun loppupuolella kasvussa. Kuitenkin vuosina 2000-2001 palkkahajonnassa on tapahtunut jonkin verran muutoksia, kun hyvin koulutettujen palkat ovat nousseet enemmän.

2 TYÖMARKKINOIDEN ERITYISPIIRTEITÄ

Tutkimus tarkastelee työmarkkinoiden ominaispiirteitä eräissä Pohjois-Euroopan maissa: Iso-Britannia, Irlanti, Saksa, Ruotsi ja Tanska. Raportti tarkastelee yksittäisiä tutkimuksia eri maista, eikä siten esitä kattavaa arviota eri maiden järjestelmistä. Taustana muutoksille työmarkkinoiden pelisäännöissä Pohjoismaiden osalta on (katso Ohlsson 2002):

- Talouksien avautuminen ulkomaiselle kilpailulle
- Korkeiden palkankorotusten ja inflaation historia, yhdistettynä toistuviin devalvaatioihin
- Julkisen sektorin työllisyyden suuri osuus (Suomessa neljäsosa, Ruotsissa kolmasosa)
- Toimihenkilöiden osuuden kasvu yksityisellä sektorilla
- Eräissä Pohjoismaissa työntekijöiden suurimman keskusjärjestön suhteellisen aseman heikkeneminen (esim. LO Ruotsissa), siten palkanneuvotteluissa johtavan aseman heikkeneminen

2.1 Iso-Britannia

Työelämän suhteita Englannissa kuvaa vapaaehtoisuus. Vaikka työantajalla on laajat valtuuden irtisanoa työntekijöitä, huoli työpaikkojen säilymisestä ei ole erityisen suurta Iso-Britanniassa (ks. Böckerman, 2002). Järjestäytymisperiaate vaihtelee eri aloittain, joita voi olla ammattiala, elinkeinoala tai yleinen, jossa ei huomioida elinkeinoalaa tai ammattiryhmää. Lainsäädäntö rajoittaa lakko- ja mielenosoitusoikeutta, vaikka perinteisesti työtaisteluille on vähän rajoituksia. Vielä 1970-luvulla ammattiliittojen jäsenmäärä nousi 30 prosentilla etenkin julkisella sektorilla. Sittemmin ammattiliittojen jäsenmäärä on vähentynyt 1980-luvulta lähtien. 1980-luvun alun taloudellisen taantuman ja konservatiivihallituksen aikana jäsenmäärä putosi nopeasti 10,7 miljoonaan 1985. Erityisesti tehdasteollisuudessa järjestäytyneiden määrä on laskenut. Taustalla on myös tehdasteollisuuden työllisyyden voimakas lasku 1980-luvulla.

Vuonna 1979 konservatiivihallitus tuli valtaan ja uudisti työelämän suhteita pyrkien rajoittamaan ammattiliittojen valtaa. Yksittäisen työntekijän oikeuksia on laajennettu lainsäädännöllä lähemmäksi muiden maiden käytäntöä. Laki takaa, ettei työntekijöitä epäoikeudenmukaisesti eroteta eikä harjoiteta sukupuolen tai rodun mukaista diskriminointia. Lain mukaan ammattiosaston jäsenet voidaan valita ja aiotusta lakoista voidaan ilmaista mielipide salaisissa vaaleissa. Vuosien 1980, 1982 ja 1984 laeissa säädettiin (Kauppinen 1989)

1. Työriita voi käsittää vain työsuhteen ehtoja, erottamista, työn järjestelyä ja neuvottelutoimintaa.
2. Tukilakoissa rajoitetaan ammattiliittojen ja niiden toimitsijoiden oikeuksia.
3. Järjestäytymispakon (closed shop) alaisissa työpaikoissa voidaan äänestää käytännön hylkäämisestä.

4. Oikeuksia lainmukaisiin lakkomielenosoituksiin rajoitetaan.
5. Pakollinen ja salainen äänestys aiotun lakon toimeenpanosta, jossa yli puolet on oltava lakon kannalla.

Ammattiliittojen vastustus suureen osaan uudistuksia johti useisiin näyttäviin lakkoihin. Merkittävin niistä oli kaivosmiesten 12 kuukautta jatkunut lakko, joka päättyi maaliskuussa 1985. Voidaan sanoa, että äänestysvaatimus (kohta 5) ei ole mullistanut työmarkkinoita siinä määrin kuin ammattiyhdistysliikkeessä on pelätty.

Palkkaneuvottelut Iso-Britanniassa

Työehtosopimustoiminta ei ole enää keskeisin menettelytapa, vaan työpaikkatasoinen sopiminen on vallitseva. Lisäksi työehtosopimukset eivät ole laillisesti sitovia ja päättymispäivämäärä on yleensä avoin. Työpaikkatasoista sopimustoimintaa on edesauttanut luottamusmiesten varhempi keskeinen rooli työsuhteen ehtojen määrittämisessä. Englannissa on kokemusta siitä, että työsuhdeasiat ja työtaistelukysymykset hoidetaan henkilöosastojen ja luottamusmiesten kesken. Lisäksi Englannissa on ollut käytäntönä jatkuva palkoista sopimiseen myös työehtosopimuksissa.

Iso-Britanniassa yrityksen toimivalla johdolla on nykyisin laajat valtuudet palkkojen asetannalle yrityksissä. Palkkoja ei ole säädelty millään muodoin 1990-luvun lopusta lähtien. Palkkapolitiikka on hävinnyt sellaisena kuin se oli pitkään voimassa sodan jälkeisinä vuosina. Palkkaneuvostojen säätelämät lakisääteiset minimipalkat ovat poistuneet kaikilla muilla aloilla paitsi maataloudessa. Kansalliset minimipalkat 90-luvun lopussa asettivat rajoituksia ainoastaan huonoimmin palkattujen osalta. Tämä yhdistettynä kollektiivisen palkkaneuvottelun osittaiselle poistumiselle on merkinnyt sitä, että yrityksen johto määrittelee pitkälle palkat.

Jäsenmäärän ja arvostuksen lasku on merkinnyt sitä, että ammattiyhdistysten asema on heikentynyt. Taloudellisilla olosuhteilla ja yrityksen kannattavuudella on yhä tärkeämpi merkitys (Millward et al., 2000:208-11, Bryson ja Wilkinson, 2001).¹ Toisaalta kirjallisuudessa on myös korostettu, että toisin kuin yleensä manner-Euroopassa oletetaan, palkkaneuvotteluilla on edelleen merkitystä palkanmuodotuksessa. Toimihenkilöiden järjestäytyneisyysaste on edelleen suhteellisen suuri verrattuna työntekijöiden (manual workers) järjestäytyneisyyteen. Ammattiyhdistykset eivät ole menettäneet kokonaan merkitystä (Beaumont, 1995). Ammattiyhdistyksen jäsenyyden palkkapreemio on kuitenkin vähäisempi (Stewart, 1995). Aikaisemmin etenkin teollisuudessa palkat olivat korkeampia järjestäytyneillä työntekijöillä. Teollisuuden osuus työpaikoista on sittemmin vähentynyt ja kiristynyt kilpailu on myös vähentänyt järjestäytymisasteen merkitystä palkoissa. Toimipaikat toimivat yhä enemmän kansainvälisillä markkinoilla ja ulkomaalaisomistus on kasvanut. Ulkomaalaisomisteiset yritykset ovat voineet suosia järjestäytymättömiä työntekijöitä. Vuonna 1998 13 prosenttia toimipaikoista oli ulkomaalaisomisteisia (6 prosenttia vuonna 1980). Työmarkkinoilla työttömyysaste on hyvin alhainen, mutta alueelliset erot ovat suurempia kuin aikaisemmin. Lisäksi koulutettujen työttömyysaste on hyvin alhainen, viidesosa keskimääräisestä työttömyysasteesta.

Englannissa kollektiivisilla palkkasopimuksilla ei ole lain voimaa ja niissä ei ole määrätty sopimuksen päättymisajankohtaa. Työnantaja voi halutessaan aloittaa pai-

¹ Katso myös Forth ja Kirby (2000), Forth ja Millward (2000a) ja Forth, ja Millward (2000b).

kalliset neuvottelut palkoista ja työehdoista, vaikka kollektiivinen palkkasopimus on voimassa. Monista syistä ammattiyhdistyksen jäsenyys antaa siis vain osittaisen kuvan kollektiivisten palkkasopimusten ja ammattiyhdistyksen vaikutuksista palkkoihin. Millward et al. (2000) ovat kyselyaineiston avulla arvioineet palkkaneuvotteluiden merkitystä. Kyselyssä työpaikat luokitellaan palkanmaksumuodon mukaan, joka vallitsee pääosalle työntekijöitä (Workplace Industrial Relations Survey series, Millward et al., 2000:184-212). Tämän perusteella palkat määräytyvät työnantajien ja ammattiliiton välisenä neuvotteluna enää noin 30 prosentissa työpaikoista vuonna 1998, verrattuna 60 prosenttiin vuonna 1984.² Koska kollektiiviset neuvottelut ovat yleisempiä suurissa työpaikoissa, 40 prosentille kaikista työntekijöistä palkat määräytyivät kollektiivisesti (70 prosenttia vuonna 1984). Julkisella sektorilla kollektiivinen neuvottelu palkoista vallitsee edelleen, noin 63 prosentissa työpaikoista. Tässäkin on roima alennus vuoden 1984 kattavuudesta, 94 prosenttia. Yksityisellä sektorilla enää 16 prosentissa työpaikoista neuvotteluilla on merkitystä, kun vuonna 1984 luku oli vielä 41 prosenttia.

Kollektiiviset palkkasopimukset ovat myös yhä hajautuneempia. 1980-luvun puoliväliin saakka monen työnantajan kattavat sopimukset olivat yleisiä. Työnantajajärjestöt osallistuivat aktiivisesti palkkaneuvotteluihin. Vuoteen 1998 mennessä tämä on harvinaisempaa kuin palkkaneuvottelut yritystasolla. Vain 3 prosentissa työpaikoista tai 6 prosentissa teollisuuden työpaikoista palkat määräytyvät monen työnantajan kattavin sopimuksin.

Kollektiiviset palkkasopimukset ovat myös suoraviivaisempia. Aikaisemmin hyvin monet sopimusalat ovat vaikuttaneet palkkoihin yrityksessä. Työntekijöiden palkoista on neuvoteltu erikseen eri sopimusaloilla. Vuoteen 1998 mennessä yksi sopimus palkoista 'single-table bargaining' on ollut vallitseva kolmessa neljännestä sopimuksista (40 prosenttia vuonna 1990 Millward et al., 2000: 203-4). Yksityisellä sektorilla lähes 90 prosenttia sopimuksista on tällaisia.

Palkkaneuvottelut ja työllisyys

Bryson (2001) on tarkastellut työllisyyden ja työntekijöiden järjestäytymisasteen suhdetta Englannissa. Työpaikoissa, joissa työntekijöiden järjestäytymisaste on suurta, työllisyyskehitys on ollut heikointa 1990-luvulla. Työllisyys on laskenut keskimäärin -1.5 prosenttia työpaikoissa, joissa palkat ovat määräytyneet työehtosopimuksin. Työllisyyden kasvu on ollut 90-luvulla noin 3-4 prosenttia alhaisempi kuin vastaavissa työpaikoissa, joissa työntekijät eivät ole järjestäytyneet (no recognised unions). Työllisyys on siis kasvanut noin 2.4 prosenttia vuosina 1990-1998 työpaikoissa, joissa palkat määräytyvät täysin työpaikkatasolla.

Vaikutus on näkyvissä myös saman toimialan sisällä järjestäytyneissä ja järjestäytymättömissä työpaikoissa. Siten tulos ei selity järjestäytymisasteen erilaisuudesta hyvin ja huonosti kehittyvillä toimialoilla. Tutkimustulos on myös riippumaton työpaikkojen erilaisesta ikärakenteesta tai suuremmasta järjestäytymisasteesta isoissa toimipaikoissa, joiden työllisyyskehitys oli keskimäärin heikompi. Aikaisemmissa tutkimuksissa Kanadassa ja USA:ssa järjestäytymisasteen negatiiviset työllisyysvaikutukset selittyvät sen sijaan osin isojen yritysten huonolla työllisyyskehityksellä (Long, 1992, Leonard, 1993).

² Kyselyaineisto on edustava otos työpaikoista, joissa on vähintään 25 työntekijää (70 prosenttia työntekijöistä on näissä työpaikoissa).

Brysonin toinen merkittävä havainto on, että työllisyyskehityksessä ei ole eroa niissä työpaikoissa, joissa neuvotellaan palkkojen lisäksi työllisyydestä. Tämä viittaa siihen, että palkkavaatimukset ovat olleet pienempiä silloin kun samaan aikaan on voitu sopia työllisyydestä. Järjestäytymisasteella on myös ollut vähemmän merkitystä silloin kun vain työntekijät ovat järjestäytyneet eivätkä toimihenkilöt. Tällä on merkitystä myös siksi, että Iso-Britanniassa toimihenkilöiden osuus kaikista järjestäytyneistä työntekijöistä on varsin suuri.

Työntekijöiden osallistumisella yleisesti päätöksentekoon (ns. non-union worker voice) ei ole merkitystä. Brysonin mielestä tämä viittaa siihen, että heikompi työllisyyskehitys liittyy nimenomaan palkkaneuvotteluihin. Toinen tulos oli, että järjestäytymisasteella oli merkitystä ainoastaan silloin, kun ammattiliittoon kuuluvien työntekijöiden osuus tai työehtosopimuksien sitovuus oli 50 prosenttia tai enemmän. Siten työntekijöiden kuulumisella ammattiliittoihin ei ole merkitystä, kun osallistumisaste on alhainen. Bryson ei myöskään löydä tukea väitteille, joiden mukaan työllisyysvaikutus vaihtelisi voimakkaasti toimialan kilpailutilanteen tai yrityksen menestyksen mukaan. Toisin sanoen ammattiliiton jäsenyyden vaikutus ei liity siihen, että järjestäytyneillä aloilla on enemmän monopolivoittoja. Lisäksi tulospalkkauksen laajuudella ei ollut vaikutusta tulokseen. Jäsenyyden merkitys ei ole suoranaisesti seurausta yrityksen voittojen jaosta työnantajan ja työntekijän kesken (rent seeking).

Bryson tarkastelee myös erikseen teollisuutta ja palvelusektoria. Brysonin mukaan järjestäytymisasteen negatiiviset vaikutukset työllisyyteen ovat pienemmät teollisuudessa, etenkin hyvin pärjävissä yrityksissä. Tämä johtuu hänen mukaansa siitä, että järjestäytymisaste on suhteellisen korkea kaikissa työpaikoissa. Korkeammat palkat työpaikoissa, joissa on järjestäytyneitä työntekijöitä, ei siten vaikuta yrityksen suhteelliseen kilpailuasemaan.

2.2 Irlanti

Irlannissa ammattiliittoja on noin 85, joissa on puoli miljoonaa jäsentä eli noin puolet työvoimasta. Ammattiliitot ovat jäseninä keskusjärjestössä The Irish Congress of Trade Unions. Työnantajien vastaava järjestö on The Irish Business and Employers Confederation. Julkista työnantajaa edustaa valtionvarainministeriö. Vuodesta 1987 monen osapuolen välisiin sopimusten tekoon on osallistunut julkinen valta, ammattiliitot, työnantajat ja maanviljelijä. Vuodesta 1996 lähtien myös työttömät ja pienet yritykset ovat olleet edustettuina. Irlannin neuvottelujärjestelmä muistuttaa siten Suomen sopimusjärjestelmää siinä mielessä, että asioista sovitaan monenkeskisesti. Sopimukset perustuvat laajaan käsitykseen kansantaloudellisista kysymyksistä, joita käsitellään myös neuvostossa The National Economic and Social Council. Myöskin julkinen valta voi osallistua aktiivisesti työmarkkinaneuvotteluihin.

Kuitenkin neuvottelujen keskittyneisyysastetta mittaavassa Calmfors-Driffil indeksissä Irlanti sijoittuu vasta 13:sta neuvottelujärjestelmien keskittyneisyyttä mitattaessa 19 maan joukossa. Historiallisesti tämä on perusteltua. Perinteisesti kaikki muu palkanasetanta kuin inflaatiota heijasteleva, kuten tuottavuuteen ja työorganisaation muutokseen liittyvä, on määräytynyt yritystasolla (Von Prodzynski, 1998). Toimialatasolla palkoista neuvotellaan hyvin harvoin. 1970-luvulla pyrkimykset keskitettyihin palkkaneuvotteluihin tuottivat kuitenkin tuloksen, ja keskitetty sopimus solmittiin viitenä vuotena. Myöhemmin 1980-luvulla vuosina 1981-1987 keskitettyä sopimusta ei tehty. Kuitenkin palkkannousun normit olivat yleensä yhteisiä eri sopimuksissa. Vuodesta 1987 keskitetyn tai yhteiset normit noudattavat palkankoro-

tukset korvasi kasvavassa määrin työelämän suhteiden suuntaviivojen asettaminen PNR (programs for national recovery). Yksityisellä sektorilla palkankorotusten suuntaviivat oli paikallisin sopimuksin muutettava käytännön palkoiksi. Uusi järjestelmä osoittautui toimivaksi. Paikallinen sopiminen palkoista noudatti pitkälle asetettuja raameja ja palkankorotukset seurasivat inflaation kehitystä. PNR suuntaviivoihin kuului myös työpaikkojen luominen ja työajan lyhentäminen yhden tunnilla 39 tuntiin, jotka molemmat toteutuivat taloudellisen kasvun ollessa suosiollista 4 prosenttia vuodessa.

Vuonna 1996 konfliktien jälkeen saavutettiin uusi kollektiivinen sopimus Partnership 2000 for Inclusion, Employment and Competitiveness. Von Prdodzynskin mukaan Irlannissa voidaan nähdä kolme tendenssiä. Ensinnäkin ammattiliittojen perinne noudattaa Iso-Britannian mallia ja useiden liittojen päämajat sijaitsevat Iso-Britanniassa. Toiseksi, Irlannissa on viime vuosina pyritty korporatistisesti ratkaisemaan taloudellisia ongelmia kuten työllisyyteen liittyvää. Kolmanneksi, ulkomaisen monikansallisten yritysten merkitys on kasvanut, ja näillä yrityksillä on usein amerikkalainen näkemys palkkajärjestelmistä. Osa monikansallisista yrityksistä voi myös karttaa työntekijöiden järjestäytymistä. Näiden kolmen tekijän vaikutussuunnat ovat usein vastakkaisia ja siten Irlannin työmarkkinoiden tulevaisuuden kehityssuunnat ovat avoimia.

2.3 Saksa

Saksalaisia työelämän suhteita kuvaa teollisuusliittoperiaatteen mukainen järjestäytyminen, liittokohtaiset työehtosopimusneuvottelut, myötämäärääminen työelämässä ja suhteellisen vähäiset työtaistelut (Kauppinen, 1989). Järjestäytymisaste Saksassa on 35-40 prosenttia (60 % julkinen hallinto, 50% työntekijät (manual workers), 25 % toimihenkilöt). Deutscher Gewerkschaftsbund DGB on suurin ammattiliitto. Lisäksi on kaksi toimihenkilöorganisaatiota DGB:n ulkopuolella: Deutsche Angestellten Gewerkschaft DAG (Saksan toimihenkilöiden liitto) ja Deutsche Beamtenbund DBB. Työnantajakäytännöt ovat BDA:n jäseniä ja järjestäytyneet toimialoittein samoin kuin ammattiliitot. Kollektiiviset sopimukset työnantajien ja ammattiliiton välillä neuvotellaan toimialatasolla. Työnantajien järjestäytymisaste on hyvin korkea 80 %, ja jäsenyritykset kattavat 90 % työntekijöistä (www.loskolen.dk/ewc/5de.html). Järjestäytymättömien työnantajien määrä on viime vuosina kasvanut samoin kuin vastaavasti yritys kohtaisten sopimusten määrä. Tähän on vaikuttanut etenkin uudet yritykset, 1980-luvun lopulta lähtien, jotka eivät ole liittyneet työnantajakäytäntöihin. Länsi-Saksan alueella työntekijöitä kollektiivisten työehtosopimusten piirissä on noin 75 prosenttia vuonna 1998, missä on selvä vähennys vuoden 1985 tasoon (Bellmann et al. 1998). Mainittavaa eroa ei ole työehtosopimuksin määrättyjen ja niiden ulkopuolella olevien palkkojen ja työolosuhteiden välillä. Yksi syy tähän on se, että sekä työntekijä- että työnantajakäytännöt ovat käyttäneet mahdollisuutta pyytää liittohallitusta tai osavaltion hallitusta julistamaan työehtosopimus yleisesti sitovaksi.

Myötämääräämislahti (mitbestimmungsgesetz) antavat yli 2 000 työntekijän työpaikoissa palkansaajille mahdollisuuden valita vaaleilla puolet hallintoneuvoston jäsenistä. 500 – 20000 palkansaajia työllistävissä yrityksissä palkansaajilla on mahdollisuus valita vaaleilla kolmasosa hallintoneuvoston jäsenistä. Hallintoneuvosto nimeää yrityksen johtokunnan. Työntekijäpuolen edustajiin kuuluvat yrityksessä toimivien ammattiliittojen edustajat, yrityksen työntekijät, toimihenkilöt ja johtohenkilöstö. 12 tai 16 jäsenisessä hallintoneuvostossa ammattiliiton edustajia on kaksi, 20 jäsenisessä kolme.

Työpaikkaneuvostot

Saksan työmarkkinoilla työntekijät ovat edustettuina myös työpaikkaneuvostoissa. Tosin niiden merkitys on vähentynyt viime vuosina. Vuonna 1994 työntekijöistä 41.6 prosenttia oli järjestelmä piirissä, kun luku oli vielä 1990 ennen Saksojen yhdistymistä 47 prosenttia (Hassel, 1999). Yksi syy kehitykselle on yrityskoon pieneneminen yli ajan, kun työpaikkaneuvosto ovat yleisiä etenkin suurissa yrityksissä. Työpaikkaneuvostoja ei ole alle viiden hengen yrityksissä, joissa on nykyään noin 3.5 miljoonaa ihmistä töissä. Vain noin 15 prosentissa toimipaikoista on sekä työpaikkaneuvosto että kollektiiviset palkkasopimukset. Lisäksi edustajista yhä suurempi joukko, noin 25-30 prosenttia, ei ole ammattiyhdistyksen jäseniä. Tätä kehitystä on edesauttanut myös uusien työpaikkojen syntyminen palvelusektorilla, jossa järjestäytymisaste on alhaisempi kuin perinteisessä teollisuudessa.

Työpaikkaneuvostot perustuvat toimipaikkatasoiseen edustukseen. Niitä koskevat oikeudet on määritelty laissa. Työpaikkaneuvostot käynnistettiin vuonna 1952 ja niitä on uudistettu vuosina 1972 ja 1989. Jäsenet neuvostoon valitsee koko henkilökunta toimipaikoissa, joissa viisi tai enemmän on pysyvässä työsuhteessa. Työpaikkaneuvoston perustaminen perustuu työntekijöiden aloitteeseen. Siten niitä ei ole perustettu kaikissa yrityksissä ja tämä vaihtelee yrityksen koon, iän ja sukupuolijakauman mukaan (Addison, Schnabel and Wagner 1997). Työpaikkaneuvostolla on varsin laajat vaikutusmahdollisuudet otettaessa käyttöön uusia palkkausjärjestelmiä tai sopeutettaessa työvoimaa markkinatilanteen mukaan. Yrityksen johto ei voi näissä asioissa toimia ilman työpaikkaneuvoston hyväksyntää. Sen sijaan työpaikkaneuvostoilla on vähemmän neuvonpitovaltaa asioissa, jotka liittyvät investointeihin ja työskentelytapoihin. Työpaikka-neuvostoilla ei myöskään ole oikeutta julistaa lakkoa. Jos työpaikkaneuvosto ja yrityksen johto eivät pääse sopimukseen, asioita voidaan edelleen käsitellä esimerkiksi työoikeudessa. Laki ei myöskään velvoita työpaikkaneuvostojen käyttämistä palkkaneuvotteluissa. Työpaikka-neuvosto ovat keskeisiä erityisesti silloin, kun tuottavuuden parantamiseen johtaviin toimenpiteisiin liittyy uusien palkkaus-järjestelmien käyttöönotto.

Työpaikkaneuvostot on lainsäädännöllisesti sidottu velvollisuuteen toimia yhteistyössä yrityksen johdon kanssa yrityksen hyväksi. Tästä nousee kysymys siitä, miten yhteiselo lisää yrityksen arvoa. Freeman and Medoff (1984) väittävät, että monet työolosuhteisiin liittyvät tekijät ovat julkishyödykkeitä, joista hyötyvät kaikki työntekijät. Hubler ja Jirjahn (2001) esittävät myönteisiä arvioita työpaikkaneuvostoista (ks. myös FitzRoy ja Kraft, 1987, ja Frick ja Sadowski, 1995). Heidän mukaansa työpaikkaneuvostot voivat välittää informaatiota johdolle työolosuhteisiin liittyvistä tarpeista. Yksittäisellä työntekijällä ei ole intressiä tähän varsinkin, jos työpaikka koetaan uhatuksi. Esimerkiksi uusi teknologia koetaan uhaksi, koska tämä voi merkitä työn rationalisointia, jossa työvoiman tarve vähenee. Voi myös olla, että tulostavoitteita ei pystytä yksilöllisesti asettamaan kannustavasti. Ns. ratchet vaikutuksen mukaan (ratchet effect) työntekijällä ei ole kannustinta toimia tehokkaasti. Tulostavoitteen ylittyessä seurauksena on vain se, että työn tavoitteita nostetaan entisestään. Välttääkseen tämän työntekijä työskentelee vain tulostavoitteen verran eikä enempää. Työpaikkaneuvostojen kautta voidaan saavuttaa parempi tulos ja välttää näitä informaation välittymisen ongelmia. Näin on etenkin silloin, kun uudistuksista työpaikalla hyötyvät kaikki työntekijät.

Hubler ja Jirjahn (2001) luettelevat myös joukon työpaikkaneuvostojen varjopuolia. Ensinnäkin työpaikkaneuvostojen työskentelyyn osallistuminen vie aikaa pois itse

työnteolta, ja työnantaja maksaa ajalta täyden palkan. Toiseksi työpaikkaneuvostot voivat vääristää tulospalkkausta. Työntekijät voivat sanella tulospalkkauksen ehdot tai olla haluttomia korjaamaan tulospalkkausta alaspäin yrityksen tuloksen laskiessa. Työnjohtoportaan mahdollisuudet käyttää palkkakannustimia voivat myös vähentyä, jos tulospalkkauksesta sovitaan hyvin laajasti kollateraalaisesti työntekijöiden ja työnantajan välillä. Tulospalkkausta voidaan siten soveltaa liian kaavamaisesti, jotta eri yksiköiden tai työntekijöiden tehokkuuserot vaikuttaisivat riittävästi kannustimiin. Työpaikkaneuvostojen ei ole myöskään aina havaittu lisäävä joustavuutta työolosuhteissa ja toiminnassa. Hubler ja Jirjahn (2001) tuovat esiin keskeisenä seikkana seuraavan:

“On the one hand, councils foster the trust that is necessary for establishing productivity-enhancing work practices. On the other hand, they may use their bargaining power to negotiate less productive work practices that require less effort.”

Työpaikkaneuvostojen valta voi ulottua hyvin laajalle, jos se aktiivisesti uhkaa käyttää veto-oikeutta työpaikkaneuvostolle kuuluvissa asioissa. Müller-Jentsch (1995, p. 60) toteaa:

“Council can hold up decisions on staff movements where it has veto rights, or it can withhold consent on overtime where it has co-determination rights, in order to obtain concessions on other issues.”

Useimmat empiiriset tutkimukset havaitsevat työpaikkaneuvostoilla olevan positiivinen vaikutus palkkatasoon (Jirjahn, Klodt 1999) ja vähentävän palkkaeroja (Hubler ja Meyer 2000). Jälkimmäinen viittaa siihen, että vähän koulutetut voivat hyötyä suhteellisesti enemmän silloin kun työpaikkaneuvoston kautta kaikki työntekijät ovat samassa pöydässä. On myös mahdollista, että työntekijöiden segregatio eli samankaltaisten työntekijöiden keskittyminen samoihin työpaikkoihin kasvaa. Työnantaja haluaa neuvottelupöytänsä mahdollisimman homogeenisen työntekijäosapuolen, joka edustaa osaavinta työvoimaa. Siten yritysten väliset palkkaerot kasvavat samalla kun yritysten sisäinen palkkahajonta kutistuu.

Työpaikkaneuvostoilla ja joustavan palkkauksen muodoilla on läheinen yhteys. Päätöksenteon hajauttaminen, työpaikkaneuvosto esimerkkinä, on sidoksissa tiimityöskentelyyn, hierarkiatasojen vähentämiseen yksilöllisen palkkauksen kustannuksella ja horisontaaliseen päätöksentekoon. Yksi esitetty ennuste on, että palkkaus on korkeampaa yksilöllisessä järjestelmässä. Bauer ja Bender (2001) eivät kuitenkaan havaitse joustavalla palkkauksella (toisin kuin työpaikkaneuvostoilla) olevan merkittävää positiivista vaikutusta palkkatasoon. Sen sijaan heidän tulostensa mukaan joustavaan palkkaukseen liittyy yllättäen palkkarakenteen yhdenmukaistuminen työntekijöillä, kun sen sijaan toimihenkilöillä palkkaerot pysyvät ennallaan tai laajenevat.

Palkkasopimukset yleensä neuvotellaan ammattiliittojen ja työnantajien välillä toimialatasolla. Freeman ja Lazear (1995, s. 31-32) väittävät, että työpaikkaneuvostot ja yrityksen johto toimivat tehokkaasti silloin kun yrityksen voitonjakosäännöt ovat ennalta määrätty. Tämä estää työpaikkaneuvostojen käytön yleisenä palkkapoliittisena välineenä. Hubler ja Jirjahn (2001) keskeisin argumentti on myös, että työpaikkaneuvostot toimivat tehokkaasti silloin kun palkkaukseen ja kannustimiin liittyviä ristiriitoja (jotka vaikuttavat palkkahierarkiaan yrityksessä) käsitellään yrityksen ulkopuolella kuten liittokohtaisissa sopimuksissa.

Hubler and Jirjahn (2001) väittävät, että ammattiliitot estävät työntekijöiden monopoliasemapyrkimyksiä (rent seeking activities) yritystasolla ja vähentävät työnteki-

jöiden sisäpiirikäyttäytymistä. Heidän mielestään myös työnantajien järjestäytyminen on tärkeää. Työnantajajärjestöt voivat tukea yrityksen johtoa lakiasioissa ja epäselvissä palkkaustilanteissa. Näille osin päinvastainen on FitzRoy and Kraft (1990) näkemys, jonka mukaan työntekijöiden ammattiliiton jäsenyydellä ja työpaikkaneuvostoilla on yhteisesti negatiivinen vaikutus yrityksen innovointikykyyn.

2.4 Tanska

Tanskassa työntekijöiden järjestäytymisaste on korkea 80 % kuten muissa Pohjoismaissa. Jäsenmäärä on hieman laskenut 84.6 %:sta 81.7 %:iin vuodesta 1994 vuoteen 2001 (Eiro, 2002). 70 prosenttia kaikista työntekijöistä on kollektiivisen työehtosopimuksen piirissä (100 % julkisella sektorilla). Kuten Suomessa työntekijöillä, toimihenkilöillä ja akateemisella väellä on oma keskusjärjestönsä (AC ja FTF). Työnantajat ovat myös varsin hyvin järjestäytyneitä ja suurin DA (Dansk Arbejdgi-verfond) edustaa 50% ammattiliittoihin kuuluvista työntekijöistä. Yksityisellä sektorilla kuitenkin noin puolet työsopimuksista perustuu yksilöllisiin sopimuksiin, joissa järjestäytynyt työnantaja ei ole edustettuna.

Tanska eroaa yritysraakenteeltaan ja ammattiliittojen koostumuksen suhteen neljän tärkeän tekijän osalta Suomesta:

(i) Pienten yritysten merkitys on huomattavasti suurempi kuin Suomessa.

1990-luvun alussa vain noin hieman yli 20 prosenttia työntekijöistä toimivat yrityksissä, joissa on 500 työntekijää tai enemmän (Statistical Ren-year Review). Suomessa lähemmäs 30 prosenttia työntekijöistä työskentelee suurissa yrityksissä.

(ii) Ammattikuntien merkitys työntekijöiden järjestäytymisessä.

Ammattikuntien mukaan on järjestäytynyt noin 13 prosenttia työntekijöistä. Tälle vastapainona ovat yleiset ammattiliitot, jotka eivät ole sitoutuneet tiettyyn toimialaan. Tämä lisäksi on olemassa myös tietyille toimialoille keskittyneitä ammattiliittoja esimerkiksi elintarvike- ja puutavara-alalla.

(iii) Julkisen sektorin merkittävä rooli työllistäjänä.

Tanskassa julkisella sektorilla työskentelee 33 prosenttia työvoimasta ja Suomessa 25 prosenttia.

(iv) Alueelliset eroavaisuudet Jyllannin ja muun Tanskan suhteen

Tanskan kunnat ovat ehkä Suomea merkittävämmän itsenäisiä. Palkkaneuvottelut on perinteisesti käyty Kööpenhaminassa, kun kaksi kolmasosa teollisuudesta sijaitsee Jyllannissa ja Fyn saarella. Yritykset Jyllannissa ovat luonnostaan pyrkineet irtautumaan keskitetysti pääkaupungissa neuvotelluista ja määrätyistä palkoista.

Tanskassa voidaan luonnehtia tapahtuneen 1990-luvulla merkittävä kartellien muodostuminen, joka on siirtänyt neuvottelu työelämän suhteista toimialatasolle. DA:n sisällä työnantajaliitoissa on tapahtunut merkittävä keskittyminen. Jäsenliittojen määrä on supistunut 34:stä 16:sta vuodesta 1934 vuoteen 2000 (Dolvik ja Vartiainen, 2002). Suurin jäsenjärjestö on lähes koko teollisuuden kattava DI vastaten puolta koko DA:n palkkasummasta. Vastaavanlainen työnantajaliittojen keskittyminen toimialoitain on tapahtunut palvelusektorilla. Työntekijöiden suurimman keskusjärjestön LO:n rooli on heikentynyt myös siitä syystä, että työntekijäjärjestöjen AC ja

FTF jäsenmäärä on jonkin verran suhteessa kasvanut. Neuvottelut ja sopiminen ta-
pahtuvat yhä enemmän toimiala- tai liittotasolla. Tätä kehitystä on Tanskassa kutsut-
tu neuvottelujen hajautumiseksi järjestyneesti 'sentralisert desentralisering' tai 'or-
ganisert desentralisering' (Scheuer, 1998).

Tanskassa voidaan siten todeta työnantajajärjestöjen uudelleenorganisoinnin
1990-luvulla vaikuttaneen keskeisesti uusiin neuvottelusuhteisiin. Samaan aikaan
työntekijäjärjestöt eivät ole vastaavalla tavalla järjestäytyneet toimialatasolla. Valti-
on, kuntien ja joiden yksityisten alojen liitoissa (etenkin metalliteollisuudessa) työn-
tekijäliitoilla on vastaavat kartellit. Monissa muissa toimialoissa työntekijäjärjestöil-
lä ei kuitenkaan ole kartellia toimialatasolla. Due ja Madsen (2001) mukaan liittojen
määrä on edelleen varsin suuri 169, joista 104 on FTF:ssä koostuen pääosin julkisen
alan pienistä liitoista.

Joustavuus työpaikoilla

Perinteisesti palkkaneuvottelut Tanskassa ovat olleet kahdenlaisia (Schoulten, 1998,
Andersen, 2002). *Keskitetyssä järjestelmässä* (normallönsystemet) palkoista on so-
vittu eri aloja edustavien ammattiyhdistysten ja työnantajien yhteenliittymien välillä.
Sopimuksissa on sovittu alalle taulukkopalkat (normallön) tai tariffipalkat, joiden
pääalle tulee henkilökohtaiset lisät (minimallön). Alalle määritellyt palkkataulukot
perustuvat työn vaativuuteen ja palveluajan pituuteen. Viime aikoina neuvottelut
ovat edelleen hajautuneet harvojen kartellien välisiksi. Sopimuskaudet ovat yleensä
kaksivuotisia. Paikallisella sopimisella on suhteessa vähäinen rooli. Tämäntyyppisiä
aloja on edelleen rahoitusallalla, liikenteessä ja julkisilla aloilla.

Hajautettuja järjestelmiä on kahdenlaisia. Minimipalkkajärjestelmässä (minimallön-
systemet) sovitaan keskitetysti ainoastaan minimipalkoista aloittain. Järjestelmä sal-
lii henkilökohtaiset palkanlisät aloittain, jotka yleensä sovitaan yhteisesti. Nämä liit-
tyvät yleensä havaittaviin työn ominaisuuksiin kuten työkokemus ja työn vaativuus.
Työn ja työntekijän ominaisuuksiin perustuva palkkaus määräytyy siis yrityksissä.
Näitä yleensä laajempia työntekijäryhmiä koskevia kriteerejä ovat työn vaativuus,
työn kuvaus, työkokemus jne. Uudessa minimikorvauksiin perustuvassa järjestel-
mässä (minstbetalningsystem) palkat määräytyvät vielä itsenäisemmin paikallisesti
yrityksissä, kun palkankorotusten minimeistä on sovittu. Minimikorvausjärjestel-
mässä, jonka piirissä on 42 prosenttia palkansaajista, palkoista sovitaan siten lähtö-
kohtaisesti paikallisesti tietyt minimikorvaukset täyttäen. Paikalliset neuvottelut
käydään vuosittain. Ne seuraavat mahdollisia aloittaista neuvotteluja. Kunkin työn-
tekijäryhmän neuvottelija (ns. tillidsrepräsentat) on keskeinen sovittaessa palkkapo-
tista. Paikallisissa neuvotteluissa sovitaan palkkasummasta kunkin työntekijäryhmän
neuvottelijan kanssa. Työnantajalla on vapaus määrätä sovitun palkkapotin jaosta
kunkin ryhmän sisällä. Siten palkankorotukset voivat vaihdella suuresti eri työnteki-
jöiden välillä. Kuitenkin palkat ja työehdot yleensä noudattavat yleisesti sovittuja.
Vuosittaiseen paikalliseen sopimiseen liittyy myös usein vuosittainen arviointi palk-
kauksesta ja työntekijöistä (ns. status- haastattelu).

Huolimatta hajautetusta järjestelmästä, sopimukseen kuuluu myös tiettyjä keskitetty-
jen palkkaneuvottelujen piirteitä. Ensinnäkin lakko-oikeutta ei ole siirretty paikallis-
tasolle, vaan lakoista tulee sopia tai saada hyväksyntä kollektiivisella tasolla. Toi-
seksi työnantajajärjestöissä (DA) sopimus edellyttää usein kollektiivisen tason hy-
väksynnän. Kolmanneksi sovittelijalla on tärkeä rooli silloin kun työnantaja- ja työn-
tekijäjärjestöt eivät pääse sopimukseen.

Paikallisen sopimisen merkitys on kasvanut yli vuosien. Vuosi 1989 oli merkittävä virstanpylväs, jolloin DI (teollisuudenala) ja vastaava työntekijäjärjestö CO-metal, ottivat käyttöön uuden hajautetun neuvottelujärjestelmän. Hajautettu järjestelmä on sittemmin levinnyt muille aloille. Vuonna 1989 34 prosenttia palkoista sovittiin keskitetyksi, kun vuonna 2000 luku oli enää 15 prosenttia.

Taulukko. Palkkajärjestelmät Tanskassa

Sopimusmuoto	1989	1991	1993	1995	1997	2000
Normaalipalkka ” normallønssystem”	34	19	16	16	16	15
Minimipalkka ” minimilønssystemet”	32	37	13	12	21	23
Minimikorvaus ” mindstebetalingssystemet”	30	40	67	61	46	42
Kiinteän palkan puuttuminen	4	4	4	11	17	20

Lähde: Dansk Arbejdsgiverforening (2001)

Siirtymäaika normaalista palkankorotusjärjestelmästä paikalliseen sopimiseen on ollut yleensä pitkä, oppiminen uuteen järjestelmää vie 5-10 vuotta. Taulukossa hajautetusta järjestelmästä esimerkkeinä ovat minimipalkka, minimikorvaus ja kiinteän palkan puuttuminen, jotka nykyisin kattavat 85 prosenttia kaikista palkoista. Neuvottelujärjestelmään on sisällytetty myös keskusjärjestöjen koordinoitua. 1) Ensinnäkin eläkkeistä, työajasta, lomista, sairausajan etuuksista ja palkkauksen suhteen minimipalkoista sovitaan edelleen koordinoitusti. Tämä koordinointi on ollut entistä keskitetympää vuoden 1998 yksitoista päivää kestäneen yleislakon jälkeen. Koordinoinnilla on merkitystä, koska työlaainsäädäntö on vähäistä. Pääasiallinen työelämän suhteiden määrääjä on työehtosopimukset. Minimipalkat ovat sen sijaan sitovia vain vähäiseen osaan työntekijöistä, teollisuudessa noin 0.5%:iin työntekijöistä (Hansen, 2000). 2) Toiseksi paikallista lakko-oikeutta ei ole ilman liitto- tai keskusjärjestötason hyväksyntää. 3) Kolmanneksi, sovittelijalla on keskeinen rooli silloin, kun osapuolet eivät pääse sopimukseen palkoista. Sovittelijalla on myös mahdollisuus niputtaa yhteen useiden alojen palkankorotuksia, kun neuvotteluissa pyritään lippuäänestyksellä saavuttamaan neuvottelutulos.

Nykyisin Tanskassa on voimassa vuodesta 2000 alkaen neljävuotinen työehtosopimus DA:n ja suurimman ammattiliiton LO:n kesken. Sopimuskausi on poikkeuksellisen pitkä ja tänä aikana käydään useita neuvottelukierroksia. Paikallisessa sopimisessa on sovittu, että palkkakustannusten lisäys on vähintään 1 %-yksikköä vuodessa ja tämän päälle se mitä paikallisesti sovitaan. Kiistat palkankorotuksista eivät oikeuta lakkoihin. Paikallisen sopimisen piirissä eli 85 prosentille työntekijöistä palkat asetetaan vuosittain työpaikoissa. Normaalin palkankorotusjärjestelmän piirissä palkankorotukseksi on sovittu kolme prosenttia vuosittain.

Tanskan uusi oikeistohallitus suunnitteli aluksi uutta valtion hallinnoimaa työttömyyskassajärjestelmää nykyisten rinnalle, mikä merkitsi työttömyyskorvausten ja ammattiliiton jäsenyyden suhteen höllentämistä. Nykyisin työttömyyskorvaukset

liittyvät kiinteästi ammattiyhdistysjäsenyyteen. Työttömyysturvakassan jäsenyys ei edellytä ammattiliittoon kuulumista, mutta käytännössä solidaarisuus ja muut syyt johtavat tähän. LO vastustaa voimakkaasti suunnitelmia (www.lo.dk).

2.5 Ruotsi

Ruotsissa järjestäytymisaste on hyvin korkea. Työntekijöitä edustavassa LO:ssa aktiivisia jäseniä on 1.9 miljoonaa, joista 800 000 julkisella sektorilla. Toimihenkilöitä edustavissa järjestöissä (TCO ja SACO) on yhteensä 1.5 miljoonaa jäsentä ja niiden paino on kasvanut toimihenkilöiden osuuden kasvaessa kaikista työntekijöistä. Työntekijöiden järjestäytymisaste on jonkin verran vähentynyt 85 %:sta 79 %:iin vuodesta 1994 vuoteen 2001. Työnantajia edustaa SN (Svenskt Näringsliv).

Palkkaneuvottelut

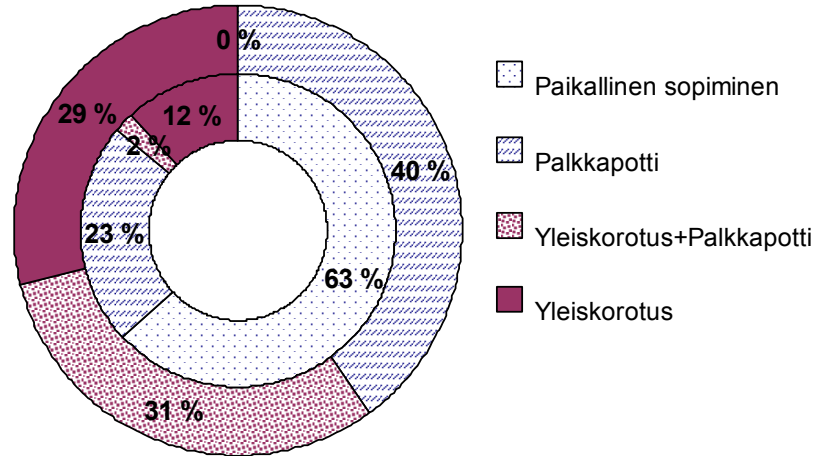
1970-luvun lopusta alkaen Ruotsin työnantajien keskusjärjestön SAF:n piirissä on esitetty kasvavaa kritiikkiä keskitettyä palkkaneuvottelua kohtaan.³ Yksi keskeinen tavoite oli palkkakustannusten pitäminen kurissa ja pääseminen eroon devalvaatiokierteestä. Palkkahajonnan lisääminen yritysten sisällä on saattanut olla myös yksi tavoite, vaikka palkkaerot ovat säilyneen järjestelmän muutoksesta huolimatta vakaina. Ruotsissa on 90-luvulta lähtien tehty liittokohtaisia sopimuksia, joissa osa palkkapotista, ns. lönepott, määräytyy yritystasolla. Siten työnantajajärjestö SN:n rooli neuvotteluosapuolena on muuttunut. Palkkaneuvottelut käydään nykyisin liittotasolla tai/sekä paikallisesti yrityksessä. Tähän saakka paikallinen sopiminen on koskenut lähinnä liittotasolla sovitun palkkasumman jakoa tai sitä miten paikallinen palkkojen liikkumavara (ns. löneutrymme) jakautuu työntekijöiden kesken. Työnantajajärjestöjen päämääränä on, että palkat määräytyvät yhä enemmän paikallisesti yritystasolla. Yksi merkittävä piirre 90-luvun sopimuksissa on myös, että vuodesta 1993 sopimukseen ei ole sisällynyt takuulausekkeita kuten ansiokehitystakuita tai inflaatiokorjausta eikä myöskään matemaattisia matalapalkkaeria. Myös toimihenkilöitä koskevat säännöt ikälisistä tai työn vaativuuslisistä poistettiin vuoden 1993 sopimuksessa.

Palkkasopimuksissa ei ole liittotasolla määrätty palkkojen liikkumatilaa tarkasti 1992/1993 jälkeen suuressa osassa sopimuksia, kuten seuraavasta kuvasta ilmenee:

SN:n sopimusaloilla suuri siirtymä paikalliseen sopimiseen tapahtui vuosien 1993/1994 sopimuksissa. Palkankorotukset, tai suuri osa niistä, ovat määräytyneet vapaammin muillakin aloilla. Kuvion perusteella SAF:n sopimusaloilla noin 75 prosenttia toimihenkilöistä kuului sopimukseen, jossa ei ole keskitetysti liittotasolla määrättyjä palkkoja (ns. centralt fastställda individuella garantier). Vastaava luku työntekijäpuolella oli noin 40 prosenttia.

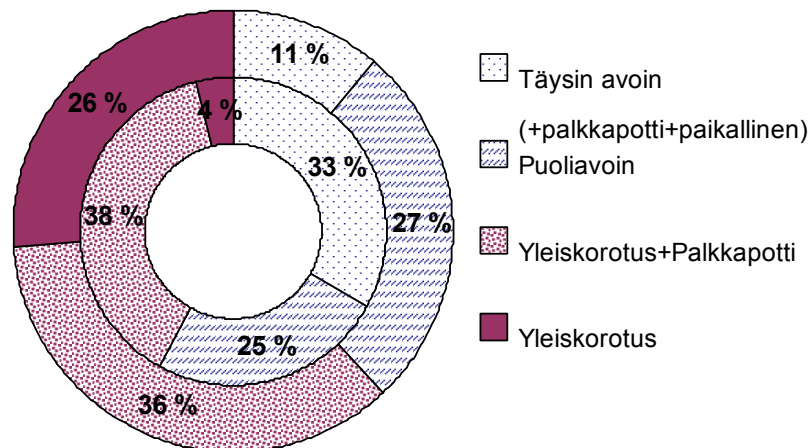
³ Seuraava kuvaus perustuu suurelta osin Ruotsin työnantajajärjestön julkaisuun (Svenskt Näringsliv, 2001, sivut 41-43).

Kuvio 1. Paikallinen sopiminen Ruotsi 1993/1994, työntekijät (uloin) ja toimihenkilöt (sisin)



Vuoden 1995/1997 sopimuksessa uutta oli ns. puoliavoin (halvöppna) ja täysin avoin (helöppna) sopimus. Puoliavoimessa sopimuksessa liittotasolla sovitaan palkkapotista (tai yleisestä palkankorotuksesta), muu osa sopimuskorotuksista määräytyy paikallisesti. Liittokohtaisiin sopimukseen on kirjattu, mitä tapahtuu paikallisesti määräytyville palkoille, jos paikallista sopimusta ei synny.

Kuvio 2. Paikallinen sopiminen Ruotsi 1995/1997, työntekijät (uloin) ja toimihenkilöt (sisin)



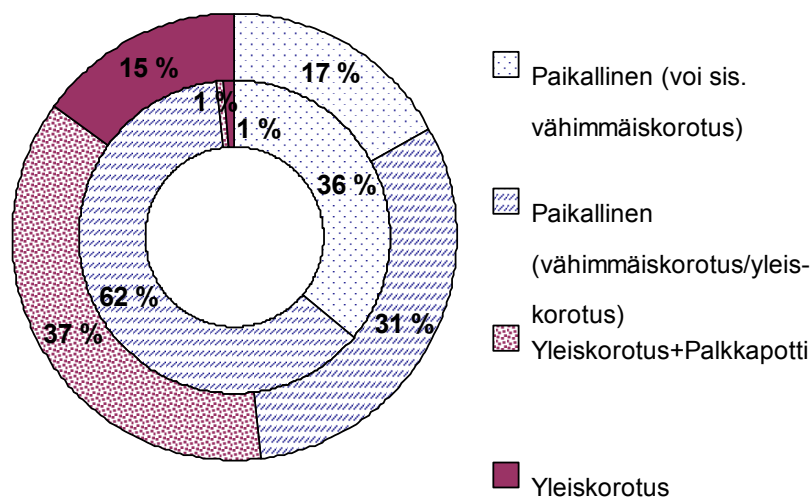
Täysin avoin sopimus on lähtökohtaisesti paikallinen. Paikallisesti sovitaan palkkatasosta sekä mahdollisesta kaikkia työntekijöitä koskevasta yleisestä palkankorotuksesta. Liittotason sopimuksessa määritellään siitä, mikä yleinen palkankorotus on silloin, kun tästä ei ole paikallistasolla yksimielisyyttä. Jollain aloilla on voimassa myös yleinen palkankorotus (ns. generell lönehöjning), jos paikallista sopimusta ei synny.

Vuosina 1995/1997 enää varsin pieni osa palkoista määräytyi keskitetyin sopimuksin liittotasolla, joihin ei sisälly palkkapottia. Uudet sopimukset (puoliavoin ja täysin avoin) kattoivat 58% toimihenkilöiden ja 38% työntekijöiden sopimuksista. Täysin

avoimien sopimuksen piirissä oli toimihenkilöistä 18% (sisältyy täysin avoimen tai paikallisen sopimisen ryhmään, jossa on 33% toimihenkilöistä).

Vuoden 1998 sopimuskierröksessä vielä merkittävämmässä osassa sopimuksista - ainakin formaalisti - paikalliset osapuolet yrityksessä voivat vapaasti päättää sekä palkankorotusten suuruudesta että palkoista (katso seuraava kuva). Tähän yleiseen sääntöön on kuitenkin useilla aloilla nivottu ns. perälautasääntö (stupstocksregrel) palkoista siinä tapauksessa, että yksimielisyyttä palkoista ei saavuteta samoin kuin palkkojen vähimmäiskorotuksista. Näihin voi sisältyä myös yksilöllisiä palkkatakuita siinä tapauksessa, että sopimukseen ei päästä (individgarantier). Nämä erityissäännöt vaikuttavat olennaisesti neuvotteluprosessiin. Useissa sopimuksissa kunkin työntekijän palkkojen vähimmäiskorotus on sidottu yleiseen palkkatason nousuun. Vähimmäiskorotuksen taso vaihtelee suuresti sopimuksittain. Sopimuksia on kaikkiaan 100-200 erilaista. Keskimäärin palkkatakuit ovat runsas puolet neuvotelluista palkankorotuksista. Siten liikkumatila yksilöllisten palkkojen ja palkkaerojen suhteen on kapea. Tässä suhteessa liikkumatila on tuskin kasvanut verrattuna sopimuksiin, jotka tehtiin vuosina 1993-97. Paikallisen sopimisen liikkumatila on suurempi toimihenkilöpuolella kuin työntekijöillä.

Kuvio 3. Paikallinen sopiminen Ruotsi 1998/2000, työntekijät (uloin) ja toimihenkilöt (sisin)



Kuvion 3 perusteella 98 prosentille toimihenkilöitä ja 48 prosentille työntekijöitä palkkasopimus on paikallinen. Sopimukseen voi kuulua sopimuskorotus, palkanseuranta ja tähän liittyvät korotukset. Palkanseurannassa korotukset on sovittu tai korotusten taso on määritelty erimielisyyden vallitessa.

Suomen ja Ruotsin sopimusten vertailu

Seuraavassa on kuvattu eräiden sopimusalojen palkkasopimuksia Ruotsissa ja Suomessa. Vertailu on hyvin ylimalkainen käyttäen pohjana työehtosopimusten allekirjoituspöytäkirjoja Suomessa ja informaatiota palkoista ja yleisistä sopimusten ehtoista valituilla aloilla Ruotsissa (lähde: Svenskt Näringsliv). Ruotsissa sopimuskauden pituus on ollut noin kolme vuotta (38 kuukautta massa- ja paperiteollisuudessa). Suomessa sopimuskaudet ovat olleet noin kaksivuotisia (Suomessa massa- ja paperiteollisuudessa palkoista neuvotellaan erikseen vuosien 2002 ja 2003 alussa).

Taulukko 1. Eräiden toimialojen palkkasopimusten vertailu Suomessa ja Ruotsissa

	Kauppa			Massa- ja paperiteollisuus			Metalliteollisuus						Kemian teollisuus		
	Työntekijät			Toimihenkilöt			Työntekijät			Toimihenkilöt			Työntekijät		
	2001	2002	2003	2001	2002	2003	2001	2002	2003	2001	2002	2003	2001	2002	2003
Suomi	3.2001-2.2002						3.2001-3.2002			3.2001-3.2002			3.2001-2.2002 (perusteo.)		
Sopimuskorotus	3.10	1.90					2.10			2.60	2.20		2.80	2.10	
Vähimmäiskorotus	200+1%	179					280	179		260	215				
Järjestelyvara (mahd. taulukoihin)		0.30					0.5*****	0.3*****							
Ruotsi (helmi- tai maaliskuu)				Osin paikallinen (halv-öppet), sis. työajan lyhennys**			Paikallinen (helöppet)						Paikallinen (helöppet)****		
Sopimuskorotus	2.4*	2.46*	2.56*												
Palkkapotti	1.16*	1.18*	1.40*	2.20	1.70	1.60	2.30	2.00	1.70	2.10	1.80	1.60	2.70	2.20	2.00
Palkan tarkistus				0.50	0.50	0.50		0.5***	0.5***						
Vähimmäiskorotus palkantarkistuksen jälkeen (avstämning av löneutveckling)				275	225	200		475	225		475	225	283	236	219
Työajan lyhennystili													2.00	2.50	3.00
Minimipalkkojen korotus tai taso	4.10	4.50	4.60	11,900	12,300	12,650	3.50	3.00	3.00	3.50	3.00	3.00			

* Vähittäiskaupassa arvio perustuu markka/kruunumääriin korotuksiin, erimielisyyden vallitessa jaetaan yleisenä (markka/kruunumääräisenä), ** arvioitu kustannusvaikutus 2.68 vuodessa, *** korotustaso erimielisyyden vallitessa, **** arvioitu kustannusvaikutus 2.72 vuodessa, ***** työpaikkakohtainen erä.

Ruotsissa kemian teollisuuden aloilla on paikallinen sopimus, jossa sovitaan ainoastaan palkkapotista (viimeinen sarake). Palkkasopimukseen kuuluu varsin monimutkainen työajan lyhentäminen työajan lyhennystilille, josta myös voidaan maksaa korvauksia käteisrahoina. Lisäksi työajan lyhennyksen korvaukset muuttuvat (vähenyvät), mikäli voimaan tulee lakisääteinen työajan lyhennys. Sopimukset sisältävät kuitenkin palkkojen vähimmäiskorotusten tason, jotka ovat yleensä rahamääräisiä. Rahamääräiset vähimmäiskorotukset määrännevät palkankorotusten tason pienillä palkoilla sekä Ruotsissa ja Suomessa. Käytännön palkat ylittävät yleensä minimipalkkojen tason ja siten minimipalkkojen korotukset eivät sitä vastoin ole usein sitovia.

Ruotsin metalliteollisuudessa (toiseksi viimeinen sarake) on myös paikallinen sopimus, johon sisältyy myös palkantarkistus erimielisyyden vallitessa. Paikallinen sopimus on voimassa myös toimihenkilöille ilman sopimusta palkantarkistusten tasosta. Työajan lyhennys metallin alalla on tapahtunut useimmiten siten, että palkansaaja voi valita lyhennetäänkö työaikaa vai korotetaan eläkemaksua (förhöjd pensionspremium).

Ruotsissa 37 prosentille työntekijöistä on voimassa sopimuskorotus ja palkkapotti yhdessä kuten kaupan alalla (ensimmäinen sarake). Osassa sopimuksissa sovitaan rahamääräisistä korotuksista ja vähittäiskaupan alan prosenttikorotukset ovat arvioita näistä. Kaupan alalla palkkapotti on vajaan puolet sopimuskorotuksesta. Palkkapottia vastaava järjestely Suomessa on huomattavasti pienempi muodostaen noin 15 prosenttia sopimuskorotuksesta toisena sopimusvuonna.

Yhteenvetona voidaan todeta, että Ruotsissa on liittokohtaisissa ratkaisuisa vähennetty eri alojen palkkojen kytkentää ja paikallisen sopimisen eri muodot ovat nykyisin tavallisia. Yksi eri alojen välisten kytkentöjen vähentämisen muoto on ollut se, että eri toimialoilla sopimukset tehdään eri ajankohtina. Ruotsissa palkkojen vähimmäiskorotukset ovat keskimäärin vähintään puolet palkkapotista, kun taas Suomessa palkat nousevat kaikille vähintään sopimuskorotuksen verran. On myös selvää, että palkankorotusten vaihtelu yrityksen sisällä voi olla suurempaa Ruotsissa, vaikka uuden järjestelmä varsinaisena tarkoituksena oli ainoastaan palkkakustannusten pitäminen kurissa. Järjestelyvaraa käytetään Suomessa varsin vähän palkkauksen erilaistamisessa, kun taas Ruotsissa palkat voivat vaihdella noin 50 prosenttia palkkapotin ympärillä. Tosin palkkaerot (esim. 1. ja 9. desiiilin työntekijöiden välillä) ovat pysyneet yli vuosikymmenen verrattain samoina eri Pohjoismaissa ja vielä suhteelliset erot maiden välillä ovat pienet. Joka tapauksessa palkkojen jousto etenkin alaspäin on periaatteessa pienempi Suomessa.

Tanskassa ja Ruotsissa paikallinen sopiminen tapahtuu työrauhan vallitessa. Erimielisyyksien vallitessa sovelletaan liittotasolla tai keskitetysti sovittua ratkaisua. Tanskassa nykyinen nelivuotinen sopimus takaa vähintään prosentin palkankorotukset kaikille. Ruotsissa vähimmäiskorotukset vaihtelevat aloittain. Tämä poikkeaa Iso-Britannian käytännöstä paikallisessa sopimisesta, jossa tosin lakkoon voidaan yrittäjä tasolla ryhtyä periaatteessa äänestyksen jälkeen.

Seuraava taulukko esittää liukumien osuutta palkkakehityksessä Ruotsissa ja Suomessa viime vuosina (Industrins Ekonomiska Råd, 2000):

Taulukko 2. Palkkakehitys ja liukumat Suomessa ja Ruotsissa

	1998	1999*	2000*	Keskimäärin
Teollisuus				
Ruotsi				
Sopimuskorotus	2.9	1.5	2.4	2.3
Palkkaliukuma	1.3	0.6	0.6	0.8
Tuntiansio, yht.	4.2	2.1	3.0	3.1
Suomi				
Tuntiansio	3.8	3.7	4.9	4.1
Kaikki alat				
Ruotsi				
Sopimuskorotus	2.8	2.4	2.6	2.6
Palkkaliukuma	1.0	1.0	1.0	1.0
Tuntiansio, yht.	3.7	3.4	3.6	3.6
Suomi				
Sopimuskorotus	2.6	1.8	2.9	2.4
Palkkaliukuma	1.3	1.6	1.6	1.5
Tuntiansio, yht.	3.9	3.4	4.5	3.9

* Ennuste, Suomen osalta säännöllisen työajan keksiansiot, TK :

Työtunnin kustannus 1995-2000.

Tuntiansiot teollisuudessa kasvoivat vuosittain keskimäärin 3.1 prosenttia Ruotsissa ja 4.1 prosenttia Suomessa (viimeinen sarake). Ruotsin osalta tämä on noin puoli prosenttiyksikköä enemmän kuin mitä on ennustettu sopimuksissa. Tätä pidetään kohtuullisena ottaen huomioon kova työvoiman kysyntä periodin aikana. Tässä mielessä Ruotsissa katsotaan nykyisen sopimusjärjestelmän takaavan varsin hyvin kustannusten pysymisen kurissa. Ruotsin teollisuuden selvityksen mukaan suurin selittäjä liukumalle on rakenteelliset muutokset, jotka liittyvät työntekijöiden siirtymiin ammattiryhmistä toiseen. Esimerkiksi teollisuudessa ikärakenteen ja ammattiryhmän kontrolloinnin jälkeen palkat nousivat keskimäärin 2.8 prosenttia vuosittain. Siten puhtaasti nämä rakennetekijät nostavat palkkoja 2.3 prosentista 2.8 prosenttiin. Palkkojen toteutunut nousu 3.1 prosenttia on lähellä alkuperäistä tavoitetta 2.8 prosenttia, jossa liukumat työntekijöiden siirtymisistä ammattiryhmistä otetaan huomioon. Liukumat ovat noin kolmasosa sopimuskorotuksista, mutta ilmeisen ennustettavia kun rakenteellisia tekijät otetaan huomioon.

Kaikilla aloilla palkat nousivat vuosittain keskimäärin 3.6 prosenttia Ruotsissa ja 3.9 prosenttia Suomessa. Palkkaliukumata Suomessa ovat olleet keskimäärin 0.5 prosenttiyksikköä korkeampia kuin Ruotsissa. Tätä voinee osaltaan selittää erilliset järjestelyvarat ja vähintään sopimuskorotusten suuret palkankorotukset kaikille.

Sovittelujärjestö: Medlingsinstitutet

Ruotsissa on keväällä 2000 perustettu työmarkkinajärjestöistä riippumaton organisaatio Medlingsinstitutet, jonka tehtävänä on sovittaa palkkaerimielisyyksiä, hoitaa palkkatilastoja ja toimia hyvin toimivan palkanmuodostuksen hyväksi. Laitos asettaa aina erikseen ulkopuolisen sovittelijan erimielisyyden vallitessa palkkaneuvotteluissa. Hyvin toimivaan palkanmuodostukseen liittyy reaali-palkkojen suotuisa kehitys työllisyys huomioon ottaen. Tämä edellyttää sitä, että palkat noudattavat tuottavuuden nousua ja palkkakustannukset eivät nouse enemmän kuin kilpailijamaissa. Palkkojen nousun on oltava myös sopusoinnussa eduskunnan asettaman kahden prosentin inflaatiotavoitteen kanssa, sallien inflaation vaihtelun prosenttiyksikön molemmin puolin. Sovittelujärjestön yksinomainen tehtävä ei täten ole pelkästään työmarkkinarauhan saavuttaminen ja lakkojen välttäminen. Työrauhan saavuttamisen on oltava myös sopusoinnussa työllisyystavoitteiden kanssa (Medlingsinstitutet 2002)

Sovittelujärjestö julkaisee vuosittain raportin, jossa analysoidaan sopimuksia, palkkakehitystä ja palkkakehityksen yleisiä kehityspiirteitä. Sovittelujärjestössä on nykyisellään kahdeksan työntekijää, joiden joukkoon kuuluu yhteiskuntatieteilijöitä ja lakimiehiä.

Yhteistyösopimukset

Sovittelujärjestön työtä tukee yhteistyösopimukset työmarkkina-osapuolten välillä useilla aloilla. Rungas puolet työntekijöistä Ruotsissa on jonkin yhteistyösopimuksen piirissä (Medlingsinstitutet 2002). Yhteistyö merkitsee sitä, että sopimusosapuolet ovat hyväksyneet tietyn sopimusten käsittelyn järjestyksen. Yksi keskeinen ajatus on uutta sopimusta aletaan valmistaa hyvissä ajoin ennen edellisen sopimuksen loppua (katso alla). Yhteistyösopimus tulee sisältää seuraavia kohtia:

1. Aikataulu neuvotteluille
2. Neuvottelujen takarajat ja sääntöjä riippumattoman puheenjohtajan (välittäjän) valinnalle.
3. Säännöt puheenjohtajan vaatimuksista
4. Säännöt sopimuksen irtisanomisesta

Yhteistyösopimus teollisuudessa

Teollisuuden piirissä on olemassa sopimus yhteistyön kehittämiseksi työntekijä- ja työnantajajärjestöjen välillä, joka on ollut esikuvana myös sopimuksille kaupan ja palveluiden sektorilla. Ammattiliittojen aloitteesta aikaansaatu sopimus kahdenkymmentä työnantajajärjestön ja kahdeksan ammattiliiton välillä allekirjoitettiin maaliskuussa 1997.⁴ Uuden yhteistyön alla ensimmäinen sopimus tehtiin 1998. Sopimuksen olivat

⁴ Sopimuskumppaneina ovat ALMEGA Industri och Kemiförbundet, Byggnadsämnesförbundet, Gruvornas Arbetsgivareförbundet, Livsmedelsbranschens Arbetsgivareförbundet, Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet, Stoppmöbelförbundet, Stål- och Metallförbundet, Sveriges Skogsindustrieförbundet, Sveriges Verkstadsförening, SvetsMekaniska Arbetsgivareförbundet, Träindustrieförbundet, TEKOindustrierna, Sveriges Civilingenjörersförbundet, Industriefacket, Svenska Industrijänstemannaförbundet, Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Svenska Metallindustriarbetareförbundet, Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, Svenska Skogsarbetareförbundet, Svenska Träindustriarbetareförbundet.

useimmiten kolmevuotisia kattaen noin 565 000 työntekijää. Sopimusaloja on kuusi-kymmentä teollisuudessa. Sopimus käsittelee myös yleisesti teollisuuden kehitystä ja palkanmuodostusta (samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebildning) neuvottelutuloksen ohella. Sopimuksen päämääränä on edistää teollisuuden suotuisaa kehitystä, kannattavuutta ja kilpailukykyä. Tämä antaa myös suotuisan pohjan palkkakehitykselle ja työelämän suhteille yleensäkin. Tarkoituksena on määritellä työmarkkinoiden pelisäännöt.

Sopimukseen kuuluu kolme uutta elintä. *Teollisuuden neuvosto* koostuu johtavista keskusliittojen edustajista niin, että neuvostossa on tasaedustus työntekijä- ja työnantajajärjestöistä. Teollisuuden neuvosto kokoontuu kahdesti vuodessa tai tarvittaessa. Neuvoston tehtävänä on edistää yhteistyösopimuksen toteutumista. Sillä on myös oikeus keskeyttää tilapäisesti sopimuksen osapuolten työtaistelutoimet. Palkkaneuvotteluissa on 10 nimitettyä *riippumatonta puheenjohtajaa* valvomassa sopimusten edistymistä. Teollisuuden neuvoston nimittämä *teollisuuden talousneuvosto* (industrins ekonomiska råd) koostuu neljästä riippumattomasta taloustieteilijästä, jotka eivät ole työnantaja- tai työntekijäjärjestöjen palveluksessa. Talousneuvoston tehtävänä on kommentoida ja antaa suosituksia taloudellisista kysymyksistä, joita voi asettaa sopimusosapuolet yhdessä samoin kuin teollisuuden neuvosto.

Yhteistyön tarkoituksena on turvata teollisuuden yritysten menestyminen kansainvälisessä kilpailussa. Yritysten olosuhteet voivat poiketa siitä mitä ne ovat muualla yksityisessä elinkeinoelämässä kuten kaupassa, rakentamisessa ja liikenteessä. Yritysten markkinat ovat kansainväliset, koska Ruotsissa samoin kuin Hollannissa ja Sveitsissä monikansallisten yritysten merkitys on poikkeuksellisen suuri. Yhteistyön tarkoituksena on myös helpottaa sopeutumista muuttuviin kansainvälisiin olosuhteisiin kuten Euroopan rahaliittoon. Teollisuuden neuvosto on myös perustanut kansainvälisen neuvoston käsittelemään Euroopan unioniin ja kansainväliseen työläis-säädäntöön liittyviä kysymyksiä. Kansainvälinen ote korostuu myös verotukseen liittyvissä kysymyksissä. Veropohja on liikkuva etenkin pääomaverotuksessa. Ilman yhteistyötä kansallisissa veroissa epäterve verokilpailu vääristää tuotannon, tuotekehityksen, pääkonttorin ja omistuksen sijoittumista eri maihin. Yhteistyössä on myös tarkoitus ottaa kantaa tuote- ja tuotekehityksen edistämiseen ja koulutukseen liittyviin kysymyksiin. Yhteistyössä on myös tarkoitus edistää alueellista ja paikallista yhteistyötä koskien esimerkiksi työpaikkojen ja työntekijöiden parempaa kohtaamista alueellisesti.

Palkkaneuvottelut

Kymmenen riippumattoman puheenjohtajan tehtävänä tukea palkkaneuvotteluja. Yhteistyösopimukseen kuuluu myös tietty aikataulu palkkaneuvotteluista. Kollektiiviset sopimukset teollisuuden alalla on tarkoitus toteuttaa ennen sopimuskausien päättymistä. Sopimusten astuessa voimaan teollisuuden neuvosto nimittää elimen, joka puolueettoman puheenjohtajan johdolla valvoo sopimuksen toteutumista. Neuvottelut aloitetaan ainakin kolmea kuukautta ennen kuin sopimus menee umpeen. Kaikki palkkavaatimukset on esitettävä heti neuvottelujen alussa. Uusia palkkavaatimuksia ei enää hyväksytä kesken neuvotteluiden. Jos sopimukseen ei päästä kuukautta ennen vanhan sopimuksen umpeutumista, riippumaton puheenjohtaja osallistuu omasta aloitteesta neuvotteluihin. Riippumaton puheenjohtaja siten varmistaa ja tekee toimenpiteitä, jotta palkkaneuvottelut voidaan saada päätökseen sovituissa aikatauluissa. Myös nykyisen sopimuksen jatkaminen edellyttää puheenjohtajan hyväksynnän. Puheenjohtajalla on myös oikeus tietää lakoista etukäteen ja oikeus siirtää näitä 14

vuorokautta niin halutessaan. Riippumaton puheenjohtaja voi myös osallistua palkkaneuvottelujen yksityiskohtien hiontaan, vastata talousneuvoston kysymyksiin tai asettaa selvityspyynnön talousneuvostolle.

Ensimmäisen sopimuksen osalta 1998 kaikki sopimukset saatiin neuvoteltua viimeistään yksi viikko edellisen sopimuksen umpeutumisen jälkeen.

Sovittelujärjestön vuosiraportin mukaan vuodelta 2002 yhteistyösopimuksilla ja neuvottelujärjestyksen luomisella on ollut varsin suotuisa vaikutus sopimusjärjestelmän toimivuuteen. Vuonna 2000 sovitussa sopimuksessa vuosille 2001 ja 2002 teollisuuden sopimus asetti suuntaviivat muulle palkkakehitykselle. Tämän mukaisesti palkankorotukset ovat olleet keskimäärin 2.5-3 prosenttia ja sopimusten pituus kolme vuotta. Dolvikin ja Vartiaisen (2002) mukaan tuottavuuden keskimääräinen kasvu 2,5 prosenttia ja inflaation 2 prosentin tavoite on antanut mahdollisuuden 1,5 prosentin suuruiseen paikallisesti määräytyvään palkkaeraan. Tämä on ollut sopusoinnussa suhteellisen suotuisan työllisyyskehityksen kanssa. Ruotsissa työttömyysaste on keskimäärin neljän ja viiden prosentin välillä.

3 LOPUKSI

Tutkimuksen perusteella nähdään, että työmarkkinat ja työelämän suhteet ovat muutosprosessissa Euroopan maissa. Pohjoismaissa työmarkkinajärjestöjen läheiset yhteydet ja kontaktit antavat pohjan yhteistyölle edelleen. Työmarkkinoiden neuvottelujärjestelmissä ja paikallisen sopimisessa lienee kehittämisen varaa myös Suomessa. Muissa Pohjoismaissa kuten Ruotsissa ja Tanskassa palkan määräytyminen on meitä suuremmissa paikallista yritystasolla, ainakin muodollisesti. Ruotsissa yritystasolla työntekijöillä on selvempi rooli palkkaneuvotteluissa kuin Tanskassa. Eri-mielisyyden vallitessa ongelmien ratkaisut ja palkankorotukset siirtyvät usein liitto-tasolle. Kehitys on erilaista Saksassa, jossa paikallista sopimista on esiintynyt lähin-nä uusilla toimialoilla, joissa työnantaja ei ole järjestäytynyt.

4 LÄHTEET

- Addison, J.T., C. Schnabel ja J. Wagner (1997), "On the Determinants of Mandatory Works Councils in Germany," *Industrial Relations*, Vol. 36, 419-445.
- Andersen T. (2002), *Changes in Danish labour market bargaining – The prototypical case of organised decentralisation?* Mimeo.
- Bauer T.K. ja S. Bender (2001), "Flexible work systems and the structure of wages: evidence from matched employer-employee data", IZA Discussion Paper No. 353.
- Beaumont P.B. (1995), *The future of employment relations*. London: Sage.
- Bell L.A. ja Neumark D. (1993), "Lump-sum payments and profit-sharing plans in the union sector of the United States economy", *The Economic Journal*, 103, 602-619.
- Bellmann K, Ellguth P. ja Seifert H. (1998), "Betriebsräte und tarifpolitik: quantitative reichweite der mitbestimmung, mimeo Insitute for Employment Research, Nuremburg.
- Bertola G. (2000), *Labour Markets in the European Union*, CESifo Forum 1.
- Bertola G. (1999), *Microeconomic perspectives on aggregate labor markets*, kirjassa Ashen-felter O. and Card D. (toim): *Handbook of Labor Economics vol 3*. North-Holland.
- Bertola G. ja Rogerson R. (1997), *Institutions and labour reallocation*, *European Economic Review* vol. 41:6, 1147-1171.
- Bertola G., Blau F.D. ja Kahn L.M. (2001), *Comparative analysis of labour market out-comes: lessons for the US from the international long run evidence*. Julkaisematon.
- Blanchflower, D.G. ja Freeman (1992), "Unionism in the United States and other advanced OECD countries", *Industrial Relations*, Vol.31, No.1, p. 56-81.
- Blau F.D. ja Kahn L.M. (1999), *Institutions and laws in the labor market*, kirjassa Ashen-felter O. and Card D. (toim): *Handbook of Labor Economics vol 3*. North-Holland.
- Bryson, Alex ja Wilkinson, David (forthcoming) 'Collective bargaining structure and work-place performance: an investigation using the Workplace Employee Relations Survey 1998', London: Department of Trade and Industry, Research Series.

- Bryson, Alex (2001) 'Unions and employment growth in British workplaces during the 1990s: a panel analysis', esitelmä CAED kokouksessa, Århus.
- Burdett, Ken ja Mortensen, Dale (1989) 'Equilibrium Wage Differentials and Employer Size', University of Essex, mimeo.
- Böckerman, P. (2002): "Perception of job instability in Europe", Palkansaajien tutkimuslaitos, Työpapereita, ilmestyy.
- Dolvik, Jon Erik ja Vartiainen, Juhana (2002) Globalisering og Europeisk Integrasjon – Utfordringer for lønnsdannelsen og kollektivavtalene i de nordiska land. Fafo & SALTSA (Joint Programme for Working Life Research in Europe) Report No 7:2002, National Institute for Working Life, Stockholm.
- Due J. ja Madsen J.A. (2001): Fagbevægelsens struktur i det 20. århundre. Forhandlingssystemet som problemloser og hindre udvikling. LO-dokumentation 1/2001, Kööpenhamina.
- Dunne T, Foster L, Haltiwanger J ja Troske K (2000), Wage and productivity dispersion in U.S. manufacturing: The role of computer investment. NBER Working Paper 7465.
- Eiro (2002), Trade Union Density Falls. <http://www.eiro.eurofound.ie /200201/inBrief/DK0201159N.html>.
- Ferner A. ja R. Hyman (1998) (toim.): Changing industrial relations in Europe. Oxford UK: Blackwell Publishers.
- FitzRoy, F.R. ja K. Kraft (2000), "Co-Determination, Efficiency and Productivity," Working Paper, University of Essen, Germany.
- FitzRoy, F.R. ja K. Kraft (1990), "Innovation, Rent-Sharing and the Organisation of Labour in the Federal Republic of Germany," Small Business Economics, Vol. 2, 95-103.
- FitzRoy, F.R. ja K. Kraft (1987), "Efficiency and Internal Organization: Works Councils in West German Firms," *Economica*, Vol. 54, 493-504.
- Forth, John ja Kirby, Simon (2000) Guide to the Analysis of the Workplace Employee Relations Survey 1998, London: NIESR, WERS98 Data Dissemination Service.
- Forth, John ja Millward, Neil (2000a) 'High Involvement Management, Unions and Pay', mimeo, London: NIESR.
- Forth, John ja Millward, Neil (2000b), 'Pay Settlements in Britain', London: NIESR, Discussion Paper 173.
- Freeman R.B. (1994), How labor fares in advanced economies, kirjassa Freeman R.B. (toim.) Working under different rules. New York: Russell Sage Foundation.
- Freeman, R.B. ja R. Gibbons (1995), "Getting Together and Breaking Apart: The Decline of Centralized Collective Bargaining," in Differences and Changes in Wage Structures, edited by R.B.
- Freeman, Richard B. ja E.P. Lazear (1995), "An Economic Analysis of Works Councils," in Works Councils – Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations, edited by J. Rogers and W. Streeck, Chicago: University of Chicago Press, 27-52.
- Freeman Richard B. (1980), "Unionism and the dispersion of wages", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.36, p.3-21.
- Freeman, Richard B. (1981) 'The Effect of Unionism on Fringe Benefits', *Industrial and Labor Relations Review*, 34:489-509.
- Freeman Richard B. (1982), "Union wage practices and wage dispersion within establishments", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.34, p.3-24.
- Freeman, Richard B. ja J.L. Medoff (1984), What Do Unions Do? New York: Basic Books.

- Frick, B. ja D. Sadowski (1995), "Works Councils, Unions and Firm Performance: The Impact of Workers' Participation in Germany," in *Institutional Frameworks and Labor Market Performance: Comparative Views on the U.S. and German Economies*, edited by F. Buttler, W. Franz, R. Schettkat, and D. Soskice, New York: Routledge, 46-81.
- Gosling A. ja S. Machin (1995), "Trade unions and the dispersion of earnings in the British establishments, 1980-90", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol.57, No.2, p. 167-184.
- Green, Francis, Machin, Stephen ja Manning, Alan (1996) 'The Employer Size-Wage Effect: Can Dynamic Monopsony Provide an Explanation?' *Oxford Economic Papers*, 48:433-55.
- Guichard S. ja J.-P. Laffargue (2000), "The Wage Curve: The Lessons of an Estimation over a Panel of Countries", CEPII Working Papers No. 21.
- Hassel A. (1999), "The Erosion of the German System of Industrial Relations", *British Journal of Industrial Relations* 37, 483-505.
- Hibbs D.A. Jr. ja Locking H. (2000), Wage Dispersion and Productive Efficiency: Evidence For Sweden, *Journal of Labor Economics*, 18, 755-783.
- Honkapohja, S. ja E. Koskela (1999), "Finland's Depression", *Economic Policy* 29, p. 399-436.
- Hübler, O. ja W. Meyer (2000), "Industrial Relations and the Wage Differentials between Skilled and Unskilled Blue-Collar Workers within Establishments: An Empirical Analysis with Data of Manufacturing Firms," IZA Discussion Paper No. 176.
- Hübler, O. ja Jirjahn, U. (2001), "Work councils and collective bargaining in Germany: the impact in productivity and wages," esitelmä EALE kokous, Jyväskylä.
- Industrins Ekonomiska Råd (2000), *Industriavtalet – utfall och framtidsutsikter*.
- Jirjahn, U. ja T. Klodt (1999), "Lohnhöhe, industrielle Beziehungen und Produktmärkte," in *Zur Entwicklung von Lohn und Beschäftigung auf der Basis von Betriebs- und Unternehmensdaten*, edited by L. Bellmann, S. Kohaut and M. Lahner, Nürnberg: BeitrAB, 27-54.
- Kauppinen Timo (1989), "Työelämän suhteet markkinatalousmaissa: Neuvottelutoiminnan kehityksen suuntaviivoja Suomessa ja 12 muussa maassa", *Työelämän suhteiden neuvottelukunta 1989:1*. Helsinki.
- Kessler, Fred ja Bayliss, Sid (1998) *Contemporary British Industrial Relations*, 3rd edition, Basingstoke: Macmillan.
- Kreps, D.M. (1990), "Corporate Culture and Economic Theory," in *Perspectives on Positive Political*
- Layard, R., S. Nickell ja R. Jackman (1991), "Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market", Oxford University Press. *The Wage Curve: The Lessons of an Estimation over a Panel of Countries*.
- Leonard J.S. (1992), "Unions and employment growth", *Industrial Relations* Vol. 31, 80-94.
- Long R.J. (1993), "The impact of unionization on employment growth of Canadian companies", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 48, 691-703.
- McMorrow, K. (1996), "The Wage Formation Process and Labor Market Flexibility in The Community, the US and Japan", *European Commission Economic Paper*, No. 123.
- Maliranta, M. ja Vainiomäki J. (2002), *Technology and human capital effects on wage and productivity dispersion*. Mimeo.
- Medlingsinstitutet (2002), *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2001*, Medlingsinstitutets årsrapport, helmikuu 2002, Medlingsinstitutet. Lindköpings Tryckeri AB.

- Millward Neil, Stevens Mark, Smart David ja Hawes, W. R. (1992) *Workplace Industrial Relations in Transition: the ED/ESRC/PSI/ACAS Surveys*, Aldershot: Dartmouth Publishing.
- Millward, Neil, Bryson, Alex ja Forth, John (2000) *All Change at Work?* London: Routledge.
- Moene K.O. ja Wallerstein M. (1997), Pay inequality, *Journal of Labour Economics* 15, 403-430.
- Müller-Jentsch, W. (1995), Germany: From Collective Voice to Co-Management, teoksessa *Works Councils – Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations*, toim. J. Rogers ja W. Streeck, Chicago: University of Chicago Press, 53-78.
- OECD (1997), *Employment Outlook*. Paris.
- OECD (1997), *Economic performance and the structure of collective bargaining*, *Employment Outlook*, OECD: Pariisi.
- Office of National Statistics (1999) *Annual Abstract of Statistics*, London: The Stationery Office.
- Ohlsson H. (2002), *The Swedish industrial agreement*, mimeo.
- Pencavel, John H. (1991) *Labor Markets under Trade Unionism*, Oxford: Blackwell.
- Prendergast, C. (1999), "The Provision of Incentives in Firms," *Journal of Economic Literature*, Vol. 37, s. 7-63.
- Piekkola Hannu ja Kauhanen Antti (2002), "Rent sharing as part of incentive schemes and recruitment," *Julkaisematon*.
- Piekkola, Hannu (2002), *Palkkaerot ja tulospalkat. Osaamispääoma teknologisessa murroksessa*. ETLA B-sarja Nro 193. Helsinki.
- Saint-Paul G. (1996), Exploring the political economy of labour market institutions, *Economic Policy* 23, 265-315.
- Scheuer S. (1998), Denmark: a less regulated model, kirjassa Ferner A. ja R. Hyman (toim.): *Changing industrial relations in Europe*. Oxford UK: Blackwell Publishers, 146-170.
- Stewart, Mark (1995), Union Wage Differentials in an Era of Declining Unionization, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 57(2): 143-66.
- Svenskt Näringsliv (2001), *Fakta om löner och arbetstid 2001*, 41-43.
- Teollisuus ja työnantajat (2002): *Palkkatilastokatsaus 2002*.
- Von Prodzynski F. (1998), Ireland corporatism revived, kirjassa Ferner A. ja R. Hyman (toim.): *Changing industrial relations in Europe*. Oxford UK: Blackwell Publishers, 55-73.

ELINKEINOELÄMÄN TUTKIMUSLAITOS (ETLA)

THE RESEARCH INSTITUTE OF THE FINNISH ECONOMY

LÖNNROTINKATU 4 B, FIN-00120 HELSINKI

Puh./Tel. (09) 609 900

Telefax (09) 601753

Int. 358-9-609 900

Int. 358-9-601 753

<http://www.etla.fi>

KESKUSTELUAIHEITA - DISCUSSION PAPERS ISSN 0781-6847

- No 805 ARI HYYTINEN – MIKA PAJARINEN, External Finance, Firm Growth and The Benefits of Information Disclosure: Evidence from Finland. 24.04.2002. 40 p.
- No 806 MATTI LAMPINEN, Uusi talous – tapaustutkimuksia suomalaisyrityksissä. 25.04.2002. 13 s.
- No 807 OLAVI RANTALA, Kansantalouden ja toimialojen pitkän ajan kasvu – Vertailua ilmastostrategian BAU-skenaarioon. 06.05.2002. 11 s.
- No 808 JUSSI V. KOIVISTO – MATTI LAMPINEN, Comparative Analysis of Finno-Sinic Management: In-Depth Study of the Dimensions of Cross-Cultural Friction and Synergy in Management of Finnish Firms in Hong Kong. 22.05.2002. 18 p.
- No 809 JUKKA LIIKANEN – PAUL STONEMAN – OTTO TOIVANEN, Intergenerational Effects in the Diffusion of New Technology: The Case of Mobile Phones. 22.05.2002. 16 p.
- No 810 TIMO KAISANLAHTI, Minority Shareholders in the Finnish System of Corporate Governance. 10.06.2002. 71 p.
- No 811 JYRKI ALI-YRKKÖ – RAINE HERMANS, Nokia in the Finnish Innovation System. 19.06.2002. 35 p.
- No 812 ARI HYYTINEN – MIKA PAJARINEN, Small Business Finance in Finland. A Descriptive Study. 25.06.2002. 59 p.
- No 813 ARI HYYTINEN – MIKA PAJARINEN, Financing of Technology-Intensive Small Businesses: Some Evidence on the Uniqueness of the ICT Industry. 29.07.2002. 22 p.
- No 814 ARI HYYTINEN – OTTO TOIVANEN, Does Distance Matter in Deposit Supply? A Bank-level Study. 30.07.2002. 14 p.
- No 815 ERKKI KOSKELA – MARKKU OLLIKAINEN, Optimal Forest Taxation under Private and Social Amenity Valuation. 13.08.2002. 23 p.
- No 816 TARMO VALKONEN, Demographic Uncertainty and Taxes. 21.08.2002. 20 p.
- No 817 ANTTI KAUKANEN – HANNU PIEKKOLA, Profit Sharing in Finland: Earnings and Productivity Effects. 03.09.2002. 18 p.
- No 818 ISMO LINNOSMAA – RAINE HERMANS – TARU KARHUNEN, Price-Cost Margin in the Pharmaceutical Industry: Empirical Evidence from Finland. 03.09.2002. 20 p.
- No 819 RAINE HERMANS – TERTTU LUUKKONEN, Findings of the ETLA Survey on Finnish Biotechnology Firms. 10.09.2002. 30 p.

- No 820 ARI HYYTINEN – OTTO TOIVANEN, Do Financial Constraints Hold Back Innovation and Growth? Evidence on the Role of Public Policy. 17.09.2002. 31 p.
- No 821 KARI E.O. ALHO, Stbilization Inside and Outside EMU. 27.09.2002. 20 p.
- No 822 HANNU PIEKKOLA, From Creative Destruction to Human Capital Growth: Wage Dispersion Effects in Finland. 27.09.2002. 20 p.
- No 823 ARI HYYTINEN – OTTO TOIVANEN, Misuse and Non-use of Information Acquisition Technologies in Banking. 11.10.2002. 14 p.
- No 824 HELI KOSKI – TOBIAS KRETSCHMER, Entry, Standards and Competition: Firm Strategies and The Diffusion of Mobile Telephony. 14.10.2002. 36 p.
- No 825 PEKKA SULAMAA – MIKA WIDGRÉN, EU-Enlargement and the Opening of Russia: Lessons from the GTAP Reference Model. 15.10.2002. 24 p.
- No 826 JUHA M. ALHO, The Population of Finland in 2050 and Beyond. 11.11.2002. 28 p.
- No 827 JUKKA JALAVA, The Production and Use of ICT in Finland, 1975-2001. 21.10.2002. 23 p.
- No 828 ARI HYYTINEN – TUOMAS TAKALO, Enhancing Bank Transparency: A Re-assessment. 23.10.2002. 23 p.
- No 829 REIJO MANKINEN – PETRI ROUVINEN – PEKKA YLÄ-ANTTILA, Palveluiden tuottavuus – kilpailu ja teknologia muuttavat rakenteita. 31.10.2002. 49 s.
- No 830 PEKKA MANNONEN, The Strategic Response of Banks to an Exogenous Positive Information Shock in the Credit Markets. 31.10.2002. 16 p.
- No 831 JYRKI ALI-YRKKÖ – PEKKA YLÄ-ANTTILA, Pääkonttorien sijainti, kansainvälistyminen ja verotus. 05.11.2002. 38 s.
- No 832 ARI HYYTINEN – LOTTA VÄÄNÄNEN, Government Funding of Small and Medium-sized Enterprises in Finland. 06.11.2002. 50 p.
- No 833 TUOMAS MÖTTÖNEN, Idänkaupan ennusteet 1987-1991. 11.11.2002. 88 s.
- No 834 MARKKU STENBORG, Economics of Joint Dominance. 21.11.2002. 24 p.
- No 835 RAINE HERMANS – ANTTI-JUSSI TAHVANAINEN, Ownership and Financial Structure of Biotechnology SMEs: Evidence from Finland. 12.12.2002. 41 p.
- No 836 MARIANNE PAASI, Economics of Collective Benchmarking – Learning in Research and Innovation Policy. 12.12.2002. 18 p.
- No 837 KARI E. O. ALHO, Kannattaako tulopolitiikkaa jatkaa? 30.12.2002. 22 s.
- No 838 HANNU PIEKKOLA, Palkkaneuvottelut ja työmarkkinat Pohjoismaissa ja Euroopassa. 30.12.2002. 26 s.

Elinkeinoelämän Tutkimuslaitoksen julkaisemat "Keskusteluaiheet" ovat raportteja alustavista tutkimustuloksista ja väliraportteja tekeillä olevista tutkimuksista. Tässä sarjassa julkaistuja monisteita on mahdollista ostaa Taloustieto Oy:stä kopiointi- ja toimituskuluja vastaavaan hintaan.

Papers in this series are reports on preliminary research results and on studies in progress. They are sold by Taloustieto Oy for a nominal fee covering copying and postage costs.