

Ruotsin palkanmuodostusmalli – keskitetty, liittokohtainen vai hajautettu?

Ruotsalaista palkanmuodostusmallia on kutsuttu koordinoituksi hajautetuksi malliksi, jossa vientiteollisuus toimii palkanormin asettajana. Valtaosalle palkasta osa määräytyy paikallisesti, mutta riippuu paikallisen työehtosopimuksen tyypistä, kuinka paljon pelivaraa paikalliselle sopimiselle jää. Tässä on selviä eroja paitsi sektoreittain niin myös työntekijä- ja toimihenkilöasemassa olevien palkansaajien välillä. Julkisella sektorilla palkanmuodostus on selvästi hajautuneempaa kuin yksityisellä sektorilla.

Pääministeri Juha Sipilän hallituksen yhtenä tavoitteena on edistää paikallista sopimista työehdoista. Tähän liittyen hallituksen asettama selvitysmies **HARRI HIETALA** (2015) antoi selvityksensä paikallisesta sopimisesta viime lokakuun puolivälissä. Julkisessa keskustelussa paikallisen sopimisen mallimaana käytetään usein Ruotsia, jossa se on yleistä eikä lailla määrättyä työehtosopimusten yleissitovuutta ole. Ruotsissa kuitenkin työehtosopimukset kattavat liki 90 prosenttia palkansaajista ja palkkahajonta on Euroopan pienimpiä. Minkälainen palkanmuodostusmalli Ruotsissa oikein on¹ ja minkälaista Ruotsin palkkahajonnan kehitys on ollut?

RUOTSIN NYKYINEN PALKKAMALLI ON KOORDINOITU JA HAJAUTETTU

Ruotsalainen palkanmuodostusmalli on kokenut viimeisten vuosikymmenten aikana useita muutoksia². Pidemmän aikavälin kehityssuuntana on ollut palkkaneuvottelujen hajautuminen ja keskitetyistä sopimuksista luopuminen. Nykyistä mallia voidaan kutsua kaksitasoiseksi palkkamalliksi, jossa palkoista sovitaan sekä liittotasolla että paikallisesti. **FULTONIN** (2013) mukaan liittotaso on kes-

keisin taso palkkamallissa, vaikka liki 90 prosentille palkansaajista osa palkasta määräytyy paikallisesti. Työehtosopimusten kattavuus on myös erittäin korkea, 88 prosenttia koko kansantaloudessa. Yksityisen sektorilla 83 prosenttia ja julkisella sektorilla 100 prosenttia palkansaajista on työehtosopimusten piirissä.

Palkoista sovitaan sekä liittotasolla että paikallisesti, ja työehtosopimusten kattavuus on 88 prosenttia.

Ruotsin nykyistä mallia on kutsuttu koordinoituksi hajautetuksi palkkamalliksi (**ANDERSEN ET AL.** 2015), jossa makrotason koordinointi yhdistyy mikrotason hajautettuun palkanmuodostukseen. Mallin³ periaatteet luotiin vuoden 1997 Teollisuussopimuksella (Industriavtalet)⁴. Mallissa avoimen sektorin vientialoja edustava Teollisuussopimus toimii ohjeellisen palkankorotuslinjan asettajana, jota muiden sopimusalojen odotetaan noudattavan omissa sopimuksissaan. Sopimukseen sisältyy myös neuvottelujen käymisen menettelysääntöjä sekä ohjeistuksia neuvottelujen aikatauluista

ja työehtokiistojen ratkaisuisista. Käytännössä Teollisuussopimuksen asettama palkanormi on koskenut koko ruotsalaista työmarkkinakenttää, vaikka mitään virallista sopimusta Teollisuussopimuksen asettaman normin noudattamisvelvollisuudesta ei ole.

Vientialoja edustava Teollisuussopimus asettaa palkanormin koko työmarkkinakentälle.

ANDERSENIN ET AL. (2015) mukaan palkanmuodostuksen siirtyessä mikrotasolla kohti hajautetumpaa mallia on makrotason koordinointi Ruotsissa lisääntynyt huomattavasti ja palkkakoordinaation kasvun ohella työehtosopimuksista on samanaikaisesti tullut enenevässä määrin raamisopimuksia palkkojen ja työaikaerien suhteen.

Se, kuinka suuri merkitys liittotason sopimuksilla on paikallisesti palkoista sovittaessa, vaihtelee suuresti paikallisten työehtosopimustyyppien mukaan. **MEDLINGSINSTITUTET** (2015) luokittelee paikalliset työehtosopimustyyppit seitsemään eri luokkaan sen perusteella, kuin-

MERJA KAUSAHAN mukaan Ruotsissa palkanmuodostuksen hajautuneisuudessa löytyy selviä aste-eroja yksityisen ja julkisen sektorin välillä.



ka paljon ne antavat pelivaraa paikalliselle sopimiselle. Järjestyks seuraavassa on hajautuneimmasta keskitetyimpään:

1. Paikallinen palkanmuodostus ilman rajoituksia (nk. sifferlösa avtal).

2. Paikallinen palkanmuodostus, jossa on perälauta palkankorotusvaran suuruudesta – jos paikallisesti ei päästä sopuun palkankorotuksen suuruudesta, korotus määräytyy työehtosopimuksessa määritellyn ns. perälaudan mukaisesti.

3. Paikallinen palkanmuodostus, jossa on perälauta palkankorotuksen suuruudesta ja jonkin tyyppinen yksilöllinen takuu – jos paikallisesti ei päästä sopuun palkankorotuksen suuruudesta, korotus määräytyy työehtosopimuksessa määritellyn ns. perälaudan mukaisesti. Sen lisäksi tähän kuuluu määräyksiä jokaiselle taatusta vähimmäiskorotuksesta.

4. Palkkapotti ilman yksilöllistä takuuta – työehtosopimus määrittelee palkankorotusvaran mutta jättää jakamisen paikallisille sopijapuolille.

5. Palkkapotti yksilöllisellä takuulla tai vaihtoehtoisesti minimikorotusta koskevalla perälaudalla.

6. Yleiskorotus ja palkkapotti – työehtosopimus määrittelee kaikille tulevan

yleiskorotuksen ja sen päälle paikallisten osapuolien kesken jaettavissa olevan palkkapotin.

7. Yleiskorotus – työehtosopimus määrittelee kaikille tulevan yleiskorotuksen tason.

Kuvio 1 esittää näiden eri työehtosopimustyyppien yleisyyden vuonna 2014 koko kansantaloudessa ja erikseen sektoreittain. Siitä käy ilmi, että 18 prosentille palkansaajista palkankorotus määräytyi täysin paikallisesti ja 8 prosentille kokonaan yleiskorotuksena ilman paikallista sopimista. 74 prosentille palkanmuodostus määräytyi liittotason ja paikallisen sopimisen yhdistelmänä. Yleistä on, että liittotasolla sovitaan palkkapotista, joka jaetaan paikallisesti.

”18 prosentille palkansaajista palkankorotus määräytyi täysin paikallisesti ja 8 prosentille kokonaan yleiskorotuksena.”

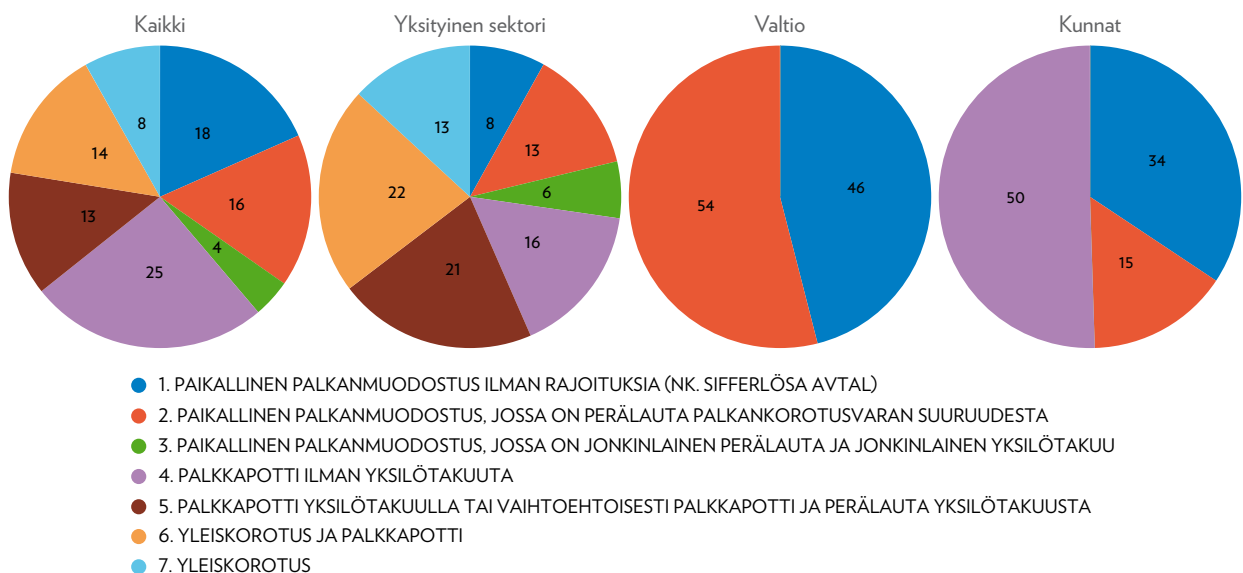
Sektoreittainen tarkastelu paljastaa, että paikallinen, hajautettu sopiminen

on selvästi yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Paikallisen sopimisen merkitys on suurin valtiolla, missä vuonna 2014 palkansaajista 46 prosenttia oli täysin paikallisen sopimisen piirissä ilman rajoituksia ja 54 prosenttia paikallisen sopimisen piirissä, jossa korotus määräytyy työehtosopimuksessa määritellyn ns. perälaudan mukaisesti, jos paikallisesti ei päästä sopuun palkankorotuksesta.

Yksityisellä sektorilla, joka vastaa noin 64 prosentista kaikista palkansaajista Ruotsissa, yleiskorotusten piirissä oli puolestaan yhteensä reilu kolmannes palkansaajista (13 prosentilla ainoastaan yleiskorotus ja 22 prosentilla yleiskorotus ja palkkapotti) ja pelkästään paikallisen sopimisen varassa vain kahdeksan prosenttia. Varsin monessa työehtosopimustyyppissä paikalliseen sopimiseen yhdistyy myös jonkinlainen perälauta palkankorotuksista ja/tai yksilöllinen takuu vähimmäiskorotuksista.

On hyvä huomioda, että paikallisen sopimisen asteessa löytyy varsin merkittäviä eroja paitsi sektoreittain myös työntekijä- ja toimihenkilöasemassa olevien palkansaajien välillä (taulukko 1).

Kuvio 1. Ruotsin työehtosopimustyyppien suhteelliset osuudet sektoreittain vuonna 2014 (osuus palkansaajista), %



Lähde: Medlingsinstitutet (2015).

TYÖNTEKIJÄT EIVÄT KUULUNEET MILLÄÄN SEKTORILLA TÄYSIN HAJAUTETUN SOPIMISEN PIIRIIN.

Kun yksityisen sektorin työntekijöistä liki 60 prosentille palkankorotus määräytyi vuonna 2014 yleiskorotuksina (yleiskorotus tai yleiskorotus ja palkkapotti), vastaava osuus toimihenkilöille oli vain yksi prosentti (MEDLINGSINSTITUTET 2015). Valtiosektorin työntekijöistä kaikki olivat paikallisen sopimisen piirissä, jossa työehtosopimus määrittää perälaudan (sopimustyyppi 2), ja kaikki kuntien työntekijät olivat sopimustyyppiin 4 piirissä, jossa työehtosopimus määrittelee palkankorotusvaran mutta jättää jakamisen paikallisille sopijapuolille. Merkillä pantavaa on, että Medlingsinstitutetin lukujen mukaan yhdelläkään sektorilla työntekijäasemassa olevat eivät kuuluneet täysin hajautetun sopimisen piiriin (sopimustyyppi 1).

Palkanmuodostus viittaa palkankorotusvaran jakamiseen ja palkanasetanta sen raamien sisällä tapahtuvaan palkankorotusten jakamiseen.

Yksityisen sektorin toimihenkilöistä viidennes oli vuonna 2014 täysin hajaautetun sopimisen piirissä. 38 prosenttia oli paikallisen sopimisen piirissä, jossa on perälauta ja yksilöllinen takuu tai pelkkä perälauta. Sen sijaan julkisen sektorin toimihenkilöillä täysin hajautettu sopiminen oli yleisempää (osuus 46 prosenttia valtiosektorilla ja 69 prosenttia kunnissa).

Tarkastellaan seuraavaksi, minkälaisia eri sopimustyyppien suhteellisten osuuksien kehitys on ollut viimeisen noin kymmenen vuoden aikana Ruotsissa. Tarkastelu on tehty jakamalla edellä esitetyt seitsemän työehtosopimustyyppiä kahteen ryhmään *palkanmuodostuksen* (lönebildning) ja *palkanasetannan* (lönesättning) keskittyneisyyden ja yleisyyden perusteella. Ryhmittely perustuu MEDLINGSINSTITUTETIN (2015) tekemään luokitukseen taulukon 2 mukaisesti.

Taulukko 1. Eri työehtosopimustyyppien suhteelliset osuudet työntekijöillä ja toimihenkilöillä sektoreittain v. 2014 (osuus palkansaajista), %.

	Työntekijät			Toimihenkilöt		
	Yksityinen	Valtio	Kunnat	Yksityinen	Valtio	Kunnat
1. Paikallinen palkanmuodostus ilman rajoituksia	0	0	0	20	49	69
2. Paikallinen palkanmuodostus, jossa on perälauta palkankorotusvaran suuruudesta	2	100	0	29	51	31
3. Paikallinen palkanmuodostus, jossa on perälauta palkankorotuksen suuruudesta ja jonkin tyyppinen yksilöllinen takuu	4	0	0	9	0	0
4. Palkkapotti ilman yksilöllistä takuuta	17	0	100	15	0	0
5. Palkkapotti yksilöllisellä takuulla tai vaihtoehtoisesti minimikorotusta koskevalla perälaudalla	18	0	0	25	0	0
6. Yleiskorotus ja palkkapotti	37	0	0	0	0	0
7. Yleiskorotus	21	0	0	1	0	0

Lähde: Medlingsinstitutet (2015). Työntekijäasemassa oleva viittaa työllisiin, jotka ovat jonkun ammattijärjestön LO:n jäsenliiton sopimuksen piirissä.

Taulukko 2. Paikallisen ja yksilöllisen vaikuttamisen aste sopimuksissa.

		Palkankorotusten jako		
		Yleisesti	Yleisesti & yksilöllisesti	Yksilöllisesti
Palkankorotusten kiinnittäminen	Paikallisesti			Työehtosopimustyyppi 1
	Keskitetysti ja paikallisesti		Työehtosopimustyyppi 3	Työehtosopimustyyppi 2
	Keskitetysti	Työehtosopimustyyppi 7	Työehtosopimustyyppit 5 ja 6	Työehtosopimustyyppi 4

Lähde: Medlingsinstitutet (2015).

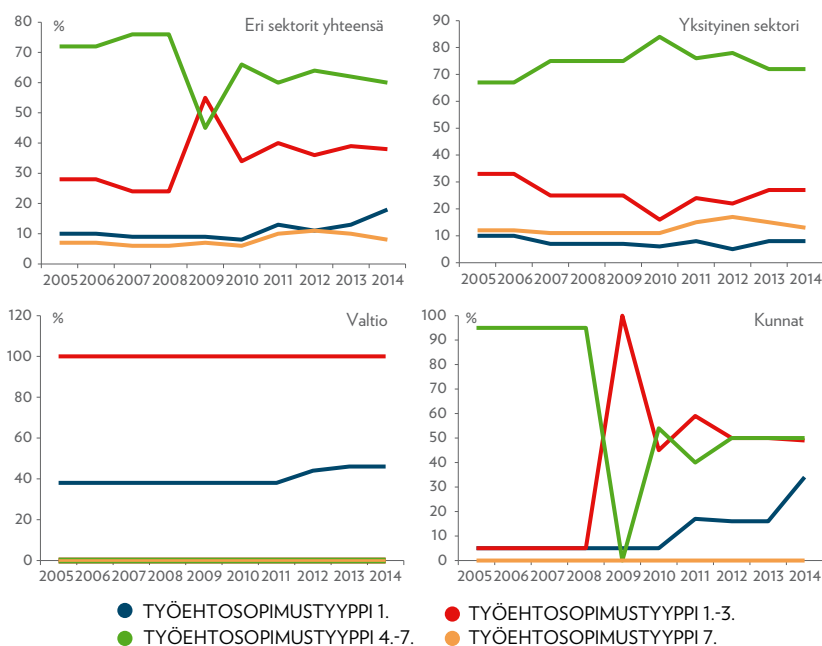
Palkanmuodostuksella tarkoitetaan erilaisia tapoja päättää jaettava palkankorotusvara. Päätös voidaan tehdä paikallisesti tai keskitetysti. Palkanasetanta viittaa erilaisiin tapoihin jakaa palkankorotukset palkansaajille palkanmuodostuksen raamien sisällä, ja se voi tapahtua yleisesti tai yksilöllisesti. Työehtosopimustyypeissä 4–7 palkankorotusvara lyödään lukkoon keskitetysti liittotason sopimuksilla (minimitaso). Sopimustyypeissä 1–3 palkankorotuk-

sista päätetään yksilötasolla, mutta työehtosopimustyyppeihin 2 ja 3 sisältyy perälauta ja sopimustyyppiin 3 sisältyy lisäksi jonkinlainen yksilötakuu. Näiden lisäksi tarkasteluun otetaan erikseen sopimustyyppien 1 ja 7 suhteellisten osuuksien kehitys, joka kuvaa toisaalta täysin hajautetun ja toisaalta keskiteyimmän sopimustyyppien kehitystä.

Kuviossa 2 on esitetty, kuinka ”hajaautuneempi” palkanmuodostus on kehittynyt suhteessa ”keskitetympään”

YKSITYISELLÄ SEKTORILLA YLEISKOROTUKSEN (YLEISKOROTUS TAI YLEISKOROTUS + PALKKAPOTTI) PIIRIIN KUULUVIEN PALKANSAAJIEN OSUUS KASVOI 28 PROSENTISTA V. 2005 35 PROSENTTIIN V. 2014.

Kuvio 2. Eri työehtosopimustyyppien suhteellisten osuuksien kehitys vuosina 2005–2014 (osuus palkansaajista), %.



Lähde: Medlingsinstitutet 2006–2015 vuosiraportit.

palkanmuodostukseen Ruotsissa vuosina 2005–2014. Kun katsotaan kaikkia sektoreita yhdessä, voidaan havaita, että ”keskitetympien” sopimustyyppien 4–7 piirissä oli vuonna 2014 60 prosenttia palkansaajista. Osuus on laskenut 2000-luvun puolivälistä mutta pysynyt melko vakaana 2010-luvulla. Selitys muutokselle löytyy kuntasektorilla tapahtuneesta kehityksestä. Kuntasektorin kehitys selittää myös pitkälti hajautetun sopimisen osuudessa havaittavan nousupiikin. Tähän palataan seuraavassa kappaleessa.

Sektoreiden välillä on huomattavia eroja sopimustyyppien suhteellisten osuuksien kehityksessä. Valtiosektorilla dominoi paikallisempi ja yksilöllisempi sopiminen, ts. työehtosopimustyyppit 1–3, koko tarkastelujakson ajan. Kuntasektorilla on tapahtunut selkein muu-

tos hajautuneempien sopimustyyppien merkityksen kasvussa yli ajan. Vuodesta 2010 lähtien puolet kuntasektorin palkansaajista on ollut paikallisemman ja yksilöllisemmän sopimisen piirissä (työehtosopimustyyppit 1–3), kun ennen vuotta 2009 lähes kaikki olivat sopimustyyppien 4 ja 5 piirissä, joissa liittotason sopimus määräsi paikallisesti jaettavan palkkapotin. Kuntasektorilla on havaittavissa myös selkein täysin hajautetun palkanmuodostuksen merkityksen kasvu vuoden 2010 jälkeen.

Siirtymä hajautuneempaan palkanmuodostukseen viimeisen 10 vuoden aikana selitty sen lisääntymisellä julkisella sektorilla – erityisesti kunnissa.

Yksityisellä sektorilla palkanmuodostus ei ole ollut niin hajautunutta kuin julkisella sektorilla ja työehtosopimustyyppien 4–7 yhteenlaskettu osuus on ollut yli 70 prosenttia lähes koko tarkastelujakson ajan. Yksityisellä sektorilla on myös yleiskorotuksen piiriin (joko yleiskorotus yksinään tai yleiskorotus ja palkkapotti) kuuluvien palkansaajien osuus kasvanut 28 prosentista v. 2005 35 prosenttiin v. 2014. Täysin hajautetun sopimisen merkitys ei ole yksityisellä sektorilla kasvanut, ja sen piirissä olevien palkansaajien osuus on ollut alle 10 prosenttia lukuun ottamatta vuosia 2005 ja 2006.

RUOTSISSA PALKKAHAJONTA ON KASVANUT – PALKKAEROT SILTI YHÄ EUROOPAN PIENIMPIÄ

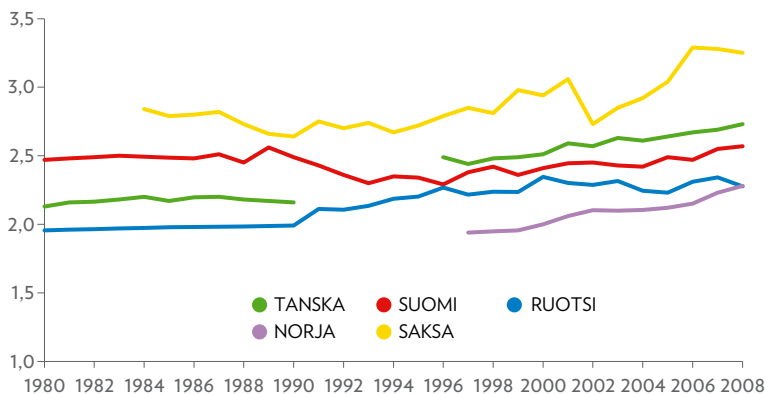
Sopimusrakenteen muuttuminen on näkynyt ruotsalaisessa palkkarakenteessa palkkahajontan kasvuna⁶, mutta kasvu on ollut kuitenkin maltillista (VARTIAINEN 2008). Erityisesti palkkahajonta on kasvanut toimihenkilöiden keskuudessa, joilla myös palkoista sopiminen on yksilöllistynyt eniten (FREDRIKSSON JA TOPEL 2010).

Kansainvälisesti verrattuna Ruotsi on edelleen pienten palkkaerojen maa yhdessä muiden Pohjoismaiden kanssa (ANDERSEN ET AL. 2014). Kuvio 3 esittää suhteellisten palkkaerojen kehitystä neljässä Pohjoismaassa ja Saksassa kuvattuna P90/P10-suhdeluvun⁷ avulla 1980-luvun alusta vuoteen 2008 asti. Kuviosta käy ilmi, että palkkaerojen kasvu ajoittui Ruotsissa voimakkaimmin 1990-luvulle, jonka jälkeen erot ovat pysyneet jatkuvinkin ennallaan tai kasvaneet vain hieman. Vuonna 2008 palkkaero P90/P10-mittarilla mitattuna oli 2,3-kertainen. Toisin sanoen ylimpään palkkakymmenykseen kuuluva palkansaaja sai keskimäärin 2,3 kertaa enemmän palkkaa kuin alimpaan kymmenykseen kuuluva.

Verrattuna muihin Pohjoismaihin (Norjaa lukuun ottamatta) Ruotsin palk-

RUOTSIN PALKANMUODOSTUS ON HAJAUTUNUT ILMAN MERKITTÄVÄÄ LASKUA JÄRJESTÄYTYMISASTEESSA JA TYÖEHTOSOPIMUSTEN KATTAVUUDESSA.

Kuvio 3. Palkkahajonnan kehitys neljässä Pohjoismaassa ja Saksassa 1980–2008.



Selite: Palkkahajonnan mittari: P90/P10 -suhdeluku kokoaikaisille palkansaajille.
Lähde: OECD Earnings Database.

kaerot ovat niitäkin pienempiä. Mielenkiintoisen vertailukohdan muodostaa myös Saksa, jossa neuvottelujärjestelmä on kokenut suuria muutoksia, mukaan lukien yrityskohtaisten palkanmuodostuksen yleistymisen (SCHULTEN JA BISPINCK 2014). Kuvion mukaan Saksassa palkkahajonta on kasvanut selvästi Ruotsia enemmän.⁸

Koordinoitu hajautettu palkkamalli on tuottanut matalapalkkaisillekin melko suuria korotuksia ja vain hieman kasvua palkkaeroihin.

Teoreettisesta näkökulmasta katsottuna palkanmuodostuksen hajautuminen voi johtaa palkkahajonnan kasvuun, koska paikallisessa sopimisessa yritys- ja yksilökohtaisilla tekijöillä on suurempi merkitys, kun taas keskitetyssä sopimisessa liitot voivat helpommin saavuttaa tasa-arvotavoitteitaan (DAHL ET AL. 2013). Syy sille, miksi palkanmuodostuksen hajautus ei ole kuitenkaan johtanut

Ruotsissa palkkahajonnan suurempaan kasvuun, on ollut siinä, että hajautukseen on yhdistynyt palkkaneuvottelujen koordinaatio ja työmarkkinajärjestöjen keskeinen rooli palkoista sovittaessa (KANGASNIEMI YM. 2014). Ruotsalaisen palkanmuodostusmallin vaikutuksia tutkinut ANDREASSON (2015) havaitsi, että nykyisen kaltainen koordinoitu hajautettu palkkamalli on tuottanut Ruotsissa melko kompressoitua palkkarakenteen, jossa matalapalkkaistenkin saamat korotukset ovat melko suuria.

POHJOISMAIDEN PALKANMUODOSTUSMALLEILLA ON YHTEISIÄ PIIRTEITÄ, JOTKA EROTTAVAT NE MUUSTA EUROOPASTA

Kun puhutaan Ruotsin palkanmuodostusmallista, on hyvä muistaa, että sillä on eroavuuksista huolimatta myös paljon yhteisiä piirteitä muiden Pohjoismaiden palkanmuodostusmallien kanssa. Yhteistä pohjoismaista mallia ei ole, mutta eri Pohjoismaiden palkanmuodostusmalleilla on selvästi yhteisiä piirteitä, jotka erottavat ne muista Euroopan maista (ANDERSEN ET AL. 2014).

Keskeisimpiä yhdistäviä piirteitä ovat palkansaajien (Norjaa lukuun ottamatta) ja työnantajien korkea järjestäytymisaste, palkanmuodostuksen koordinaatio ja monitasoisuus sekä työehtosopimusten laaja kattavuus (ks. taulukko 3). Sitovat työehtosopimukset koskevat periaatteessa kaikkia työntekijäryhmiä työpaikoilla, ja liittojen harjoittama solidaarinen palkkapolitiikka on nostanut myös alimpia palkkoja, pitänyt palkkahajonnan kapeana ja palkkaerot suhteellisen pieninä. Pohjoismaissa työehtosopimukset ovat myös keskeinen osa työmarkkinoita, ja niissä säädellään palkkojen ja työaikaohella laajalti myös muita työsuhteen ehtoja. Työmarkkinaosapuolten kesken on Pohjoismaissa sovittu monista tärkeistä työmarkkina-asioista kuten minimipalkoista, jotka muissa maissa on hoidettu lainasäädännöllä. Pohjoismaita yhdistävä piirre on myös työehtosopimusten tuoma työrauhavelvoite (ANDERSEN ET AL. 2014).

Taulukko 3. Työehtosopimusten kattavuus neljässä Pohjoismaassa, %.

	Julkinen	Yksityinen	Kaikki
Ruotsi (2011)	100	80	88
Norja (2012)	100	50	67
Suomi (2008)	100	68	73
Tanska (2011)	100	74	83

Lähde: Andersen et al. (2014).

LOPUKSI

Ruotsin koordinoitua hajautettua palkkamallia voi kutsua organisoitua de-sentralisaatioksi. Palkanmuodostus on hajautunut, mutta ilman merkittävää laskua järjestäytymisasteessa ja työehtosopimusten kattavuudessa. Ruotsalaisessa koordinoitussa hajautetussa kaksitasoisessa palkanmuodostusmallissa liittotason työehtosopimukset ovat edelleen avainasemassa, vaikka valtaosalle osa palkasta määräytyy paikallisesti. Täysin hajautetun, paikallistason sopimisen piirissä olevien määrä on edelleen pieni

koko kansantalouden tasolla ja koskee enemmän julkisen sektorin toimihenkilöasemassa olevia. Hajautumisen seurauksen kannalta sillä tuntuu olevan merkitystä, onko hajautus ns. organisoitua vai disorganisoitua (ks. **EUROFOUND** 2015).

Palkkahajonnan ja yritysten tuotavuuden välisestä suhteesta on suhteellisen paljon tutkimuskirjallisuutta (esimerkiksi **HIBBS JR & LOCKING** 2000, **GRUND & WESTERGAARD-NIELSEN** 2008, **LALLEMAND ET AL.** 2004) ja tulokset ovat erisuuntaisia. Sen sijaan tutkimusta, joka katsoisi suoraan neuvottelijärjestelmän keskittyneisyyden ja yritysten tuottavuuden välistä suhdetta on tehty vähemmän. **MCGUINNESS ET AL.** (2010) tutkivat irlantilaisella aineistolla

palkkaneuvottelujen keskittyneisyyden vaikutusta yksityisen sektorin yritysten kilpailukykyyn käyttäen työvoimakustannusten keskimääräistä tasoa kilpailukykyyn mittarina. Heidän tulostensa mukaan verrattuna yksilötason sopimiseen keskitetty palkoista sopiminen pienentää sekä palkkakustannuksia että palkkahajontaa. ■

Viitteet

1 Tässä artikkelissa keskitytään katsomaan Ruotsin palkanmuodostusmallia vain tiettyjen pääpiirteiden osalta.

2 Ks. esim. **FREDRIKSSON JA TOPEL** (2010) sekä **VARTIAINEN** (2008).

3 Mallista on käytetty myös nimitystä ”uusi ruotsa-

lainen sopimusjärjestelmä”.

4 Katso tarkemmin **ELVANDER** (2002).

5 Työntekijäasemassa oleva viittaa tässä työllisiin, jotka ovat jonkun ammattijärjestö LO:n jäsenliiton sopimuksen piirissä.

6 Palkkahajonta (palkkaerojen tilastollinen mittari) supistui Ruotsissa aina 1980-luvun alkupuolelle saakka, jonka jälkeen se kääntyi kasvuun (**NORDSTRÖM SKANS ET AL.** 2007). Samaan aikaan Ruotsissa luovuttiin keskitetyistä tulosopimuksista.

7 P90/P10-suhdeluku kuvaa ylimmän (P90) ja alimman palkkakymmenyksen (P10) palkkasuhteen kehitystä kokoaikaisille palkansaajille. Palkkakymmenykset saadaan asettamalla kaikki palkansaajat järjestykseen heidän palkkatasonsa mukaan ja jakamalla heidät 10 prosentin suuruisiin osiin.

8 Ks. myös **KANGASNIEMI YM.** (2014).

Kirjallisuus

ANDERSEN, S.K. & DOLVIK, J.E. & IBSEN, C.L. (2014), The Nordic Labour Market Models in Open Markets – Challenges and Perspectives. NordMod2030, Sub-report 9.

ANDERSEN, S.K. & IBSEN, C.L. & ALSOS, K. & NERGAARD, K. AND SAURAMO, P. (2015), Changes in Wage Policy and Collective Bargaining in the Nordic Countries – a Comparison of Denmark, Finland, Norway and Sweden, teoksessa Van Gyes, G. and Schulten, T. (Eds.): Wage Bargaining under the New European Economic Governance, Brussels: ETUI, 139–168

ANDREASSON, H. (2015), The Effect of Decentralized Wage Bargaining on the Structure of Wages and Firm Performance, Ratio Institute, Stockholm, Working Paper 241.

DAHL, C.M. & LE MAIRE, D. & MUNC, J.R. (2013), Wage Dispersion and Decentralization of Wage Bargaining, *Journal of Labor Economics* 31, 501–533.

ELVANDER, N. (2002), The New Swedish Regime for Collective Bargaining and Conflict Resolution: A Comparative Perspective, *European Journal of Industrial Relations*, 8, 197–216.

EUROFOUND (2015), Collective Bargaining in Europe in the 21st Century, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

FREDRIKSSON, P. & TOPEL, R. (2010), Wage Determination and Employment in Sweden Since the Early 1990s: Wage Formation in a New Setting, teoksessa Freeman, R. & Swedenborg, B. & Topel, R. (Eds.): *Reforming the Welfare State: Recovery and beyond in Sweden*, Chicago, IL: University of Chicago Press, 83–126.

<http://www.nber.org/chapters/c5360.pdf>

FULTON, L. (2014), Worker Representation in Europe.

www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden

GRUND, C. & WESTERGAARD-NIELSEN, N. (2008), The Dispersion of Employees' Wage Increases and Firm Performance, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 61 No.4: 485–501.

HIBBS, D. A. JR. & LOCKING, H. (2000), Wage Dispersion and Productive Efficiency: Evidence for Sweden, *Journal of Labor Economics*, Vol. 18 No. 4: 755–782.

HIETALA, H. (2015), Paikallista sopimista koskeva selvitys, TEM raportteja 62/2015.

KANGASNIEMI, M. & SAURAMO, P. & YANAR, O. (2014), Suomalainen palkkataso EU-vertailussa, Palkansaajien tutkimuslaitos, Raportteja 29.

LALLEMAND, T., PLASMAN, R., & RYCX, F. (2004), Intra-Firm Wage Dispersion and Firm Performance: Evidence from Linked Employer – Employee Data. *Kyklos*, 57(4): 533–558.

MCGUINNESS, S., KELLY, E. & O CONNELL, P. (2010), The Impact of Wage Bargaining Regime on Firm-Level Competitiveness and Wage Inequality: The Case of Ireland. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*. Vol. 49(4):593–615.

MEDLINGSINSTITUTET (2006–2015), Avtalsrörelsen och lönebildningen. Medlingsinstitutets årsrapport.

NORDSTRÖM SKANS, O. & EDIN, P. & HOLMLUND, B. (2006), Wage Dispersion Between and Within Plants: Sweden 1985–2000, IFAU Working Paper 2006:9.

VARTIAINEN, J. (2008), Ruotsin kokemukset palkanmuodostuksen uudistamisesta, *Kansantaloudellinen aikakauskirja*, 104, 195–212.