

---

# Suomalaiset palkat EU-vertailussa

Suomen palkkataso oli vuonna 2011 selvästi EU:n keskitasoa korkeampi. Vertailussa Suomi ja Ruotsi olivat tasaväkisiä. Suomi on pysynyt pienen palkkahajonnan maana. Eri maissa palkkahajontaan vaikuttaa ratkaisevasti neuvottelujärjestelmän luonne tai esimerkiksi minimipalkkalainsäädäntö. Maissa, joissa palkoista sovitaan koordinoitusti, palkkahajonta on tavallista pienempi. Niissä myös matalapalkkatyö on harvinaisempaa. Saksa on nykyään maa, jossa palkkahajonta on suuri ja matalapalkkatyö yleistä. Talouskriisivuosina kriisimaat, erityisesti Kreikka, ovat erottautuneet maina, joissa palkat ovat laskeneet.

---

## ARTIKKELI

---

MARI KANGASNIEMI

Erikoistutkija

PALKANSAAJIEN TUTKIMUSLAITOS

mari.kangasniemi@labour.fi

PEKKA SAURAMO

Erikoistutkija

PALKANSAAJIEN TUTKIMUSLAITOS

pekka.sauramo@labour.fi

OZAN YANAR

Projektiekonomisti

SAK

ozan.yanar@sak.fi

Kuvat

MAARIT KYTÖHARJU

---

**P**alkkataso on keskeinen eri maiden elinoloja kuvaava perustieto. Sen avulla esimerkiksi EU-maissa työtä tekevät palkansaajat voivat verrata omaa asemaansa muiden EU-maiden palkkatyöläisten asemaan. Euroopan yhdentymisen edetessä vertailuvan tiedon saaminen palkkatasosta on tullut entistä tärkeämmäksi eri tahoille, muun muassa ay-liikkeelle.


Viimeisten 20 vuoden kuluessa Euroopan yhdentymisen on edennyt voimakkaasti. Euroopan unionia laajentumisen taloudellisia seurauksia arvioitaessa lähitökohtana on yleisesti pidetty sitä, että syvenevä taloudellinen yhdentymisen johtaa maiden talouksien samankaltaistamiseen eli konvergoitumiseen. Tätä ennustetta tukee laaja taloustieteellinen kirjallisuus. Samalla kun toteutunut kehitys on saattanut tukea tällaista ennustetta, on myös huomattu, että konvergoituminen on saattanut olla yllättävänkin hidasta. Kehitys on voinut joiltain osin olla päinvastaistakin.

Euroopan unionin laajentumisen seurauksena siihen kuuluu entistä enemmän maita, jotka saattavat olla keskenään hyvinkin erilaisia. Erityisesti EU:hun liit-

tyneet Itä-Euroopan maat ovat kasvattaneet EU-maiden välistä erilaisuutta. Erot näkyvät huomattavina elintasoeroina, jotka heijastavat palkkatasoeroja. Vaikka tuotannontekijöiden vapaan liikkuvuuden tulisi johtaa palkkatasojen samankaltaistumiseen, samankaltaisiin palkkatasoihin on EU-maissa selvästikin erittäin pitkä matka. Maat poikkeavat toisistaan oleellisesti muun muassa työn tuottavuuden osalta.

**EU:n laajentuminen  
erityisesti itään on  
kasvattanut sen sisäisiä  
palkkaeroja.**

Euroopan integraation syventymisen kannalta Talous- ja rahaliiton (EMU) synty on ollut erityisen tärkeä tapahtuma. Se on myös antanut euroalueeseen kuuluvien maiden palkoille uuden ulottuvuuden, koska valuuttakurssit eivät voi tasoittaa eivätkä eriyttää maiden välisiä palkkaeroja. Samalla yhteinen valuutta on tehnyt euroalueeseen kuuluvien maiden palkkojen vertaamisen aiempaa oleellisesti helpommaksi.

A photograph of three people—two men and one woman—leaning on a metal railing in front of a modern, multi-story apartment building. The man on the left is wearing a black jacket and glasses, smiling. The man in the middle is wearing a black coat, a grey cap, and glasses, looking towards the camera. The woman on the right is wearing a purple puffer jacket, a colorful striped scarf, and glasses, smiling. The building behind them has many windows and a brick-like facade. A street lamp is visible in the background.

*Kirjoittajien mielestä  
palkkaneuvottelu-  
järjestelmällä on väliä.  
He toivovat, että sitä  
koskeva keskustelu  
vilkastuisi.*

# KESKIMÄÄRÄINEN PALKKATASO OLI VUONNA 2011 SUOMESSA KORKEAMPI KUIN SAKSASSA, MUTTA OSTOVOIMAKORJATTUNA JÄRJESTYS OLI TOINEN.

Esittelemme tässä artikkelissa joitakin tuloksia tutkimuksestamme, jonka tavoitteena oli verrata suomalaisten palkansaajien palkkoja eri EU-maissa työskentelevien palkansaajien palkkoihin<sup>1</sup>. Tällaisen vertailun ovat Palkansaajien tutkimuslaitoksessa viimeksi tehneet 10 vuotta sitten MOISALA JA UUSITALO (2004).

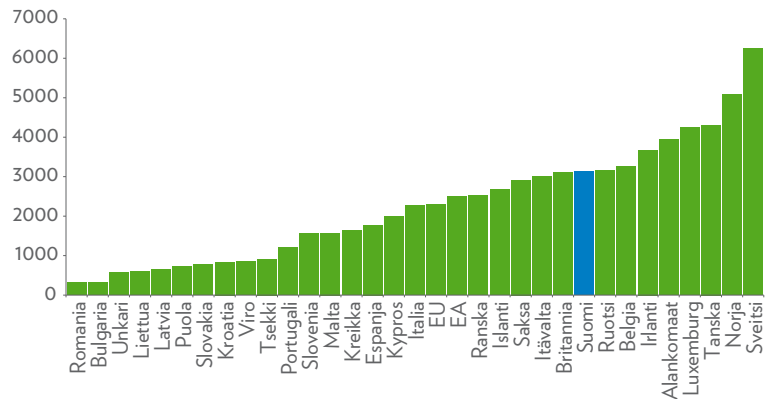
## SUOMALAINEN PALKKATASO EU-VERTAILUSSA

MOISALAN JA UUSITALON (2004) tutkimuksessa tarkastelun kohteena ollut maajoukko edusti lähinnä varsin korkean tuottavuuden ja elintason Länsi-Euroopan maita. Sitä tehtäessä eurojärjestelmä oli olemassaolonsa alkutaipaleella. Sittemmin EU on laajentunut ennen kaikkea itään päin, ja euro on ollut käytössä jo yli kymmenen vuotta. Yhteisvaluutan oloissa palkkojen tasoerot ovat entistä selvempi suhteellisen elintason mittari. Palkkaerojen tarkastelu auttaa osaltaan selvittämään, missä määrin palkkojen samankaltaistumista tosiasiallisesti tapahtuu.

Tutkimuksessa olemme hyödyntäneet erityisesti vertailukelpoisuuteen pyrkivää eurooppalaista tulonjakotilastoa, EU-SILC-aineistoa (European Union Statistics of Income and Living Conditions). Palkkojen ja palkkarakenteiden eroja on tarkasteltu uusimmalla saatavissa olevalla aineistolla, joka koskee yleensä vuotta 2011.

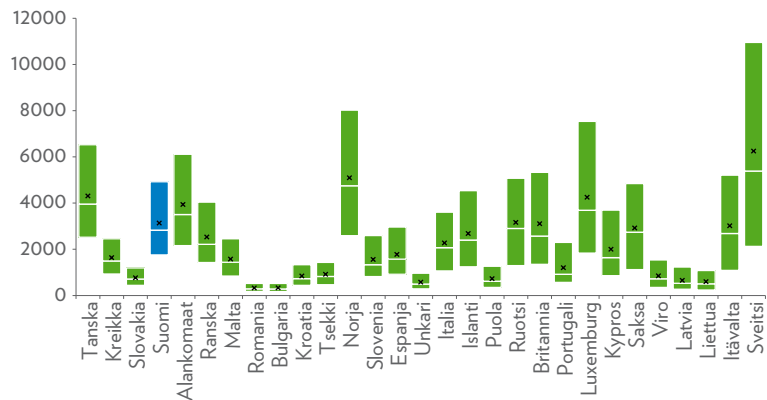
Kuviossa 1 on tarkasteltu tästä aineistosta laskettuja kokoaikaisten työnteekijöiden kuukausipalkkoja kaikissa aineiston maissa. Verrattuna EU-maiden keskiarvoon (2301 euroa) Suomen palkkataso (3132 euroa) oli vuonna 2011 sitä selvästi korkeampi. Moisan ja Uusitalon tutkimukseen nähden tulos on hiekan erilaista, mutta se selittyy pitkälti EU:n laajenemisella matalamman ansiotason maihin. Esimerkiksi Ruotsissa oli Suomea korkeampi kuukausipalkka (3162 euroa), mutta ero Suomeen oli varsin pieni. Myös Belgiassa, Alankomaissa, Irlan-

Kuvio 1. Kokoaikaisten palkansaajien bruttokuukausipalkat vuonna 2011, €.



Belgian ja Irlannin tiedot ovat peräisin aiemman vuoden aineistosta. Palkat on korjattu seuraavan vuoden tasolle Eurostatista saatujen ansiotasoindeksien mukaan. EA = nykyinen euroalue.

Kuvio 2. Palkkahajonnat vuonna 2011.



Huomaus: Maat on järjestetty suhteellisen palkkaeron mukaan. Kuviossa vihreät pylväät ja Suomen sininen pylväs kuvaavat desiliini D9 ja desiliini D1 liittyvän palkan erotusta. Keskimääräistä palkkaa on merkitty ruksilla ja mediaanipalkkaa valkoisella viivalla.

nissa, Luxemburgissa, Tanskassa ja EU:n ulkopuolisissa maissa Norjassa ja Sveitsissä palkkataso oli vuonna 2011 Suomea korkeampi.

Moisan ja Uusitalon tuloksissa sekä tunti- että kuukausipalkat olivat Suomea korkeampia Tanskassa, Isossa-Britanniassa, Alankomaissa, Saksassa ja Belgias-

sa. Saksassa oli näin ollen vuosituhaten alussa ollut suhteessa Suomeen nimellisesti korkeampi palkkataso. Toisaalta Saksan keskipalkka 2919 euroa vuonna 2011 oli Suomen palkkatasoa alempi.

Jos kuitenkin hintatasoerot otetaan huomioon eli suoritetaan niin sanottu ostovoimakorjaus, Saksan ja Suomen

## SUOMESSA ON VERRATEN PIENET PALKKAEROT, KUTEN MUISSAKIN POHJOISMAISSA.

järjestys muuttuu, koska Saksassa oli Suomea alhaisempi hintataso (KANGAS-NIEMI YM. 2014: 23). Ostovoimakorjauksen jälkeen myös Itävalta ja Iso-Britannia nousevat Suomen ohi. Huomionarvoista on se, että Ruotsin kuukausipalkka laskee hintatasokorjauksen ansiosta Suomen palkkatason alapuolelle. Ruotsissa oli tarkasteluvuonna 2011 jonkin verran Suomea korkeampi hintataso.

### PALKKOJEN JAKAUTUMINEN EU-MAISSA

Edellä esitetyt havainnot perustuvat keskimääräisten palkkojen vertailemiseen. Palkkojen jakautumisesta eli palkkahajonnan laajuudesta riippuen maiden järjestys voi eri palkansaajaryhmissä vaihdella paljonkin. Suomi on perinteisesti ollut pienen palkkahajonnan maa, eli suhteelliset erot korkeiden ja matalien palkkojen välillä ovat olleet kansainvälisessä vertailussa pienet.

Kuviossa 2 on kuvattu keskipalkkojen ohella palkkojen jakautumista hyödyntämällä eri maiden palkkajakaumien avulla muodostettuja tunnuslukuja. Desiiliin D1 liittyvä palkka kuvaa matalapalkkaisten palkansaajan tyypillistä palkkaa. Sitä alemmaa palkkaa saa 10 prosenttia palkansaajista. Desiiliin D9 liittyvä palkka kuvaa korkeapalkkaisten palkansaajan palkkaa. Sitä suurempaa palkkaa saa 10 prosenttia palkansaajista. Mediaanipalkka on palkkataso, jota suurempaa ja pienempää palkkaa saa puolet palkansaajista.

Kuviossa 2 maat on järjestetty suhteellisia palkkaeroja kuvaavan desiilisuhteen D9/D1 mukaan. Kuviosta nähdään, että vuoden 2011 tietojen perusteella palkkojen jakautuminen on Suomessa varsin tasaista. Sama piirre näkyi myös MOISALAN JA UUSITALON (2004) tutkimuksessa. Suomessa desiilisuhteen D9/D1 luku oli 2,8 vuonna 2011. Se tarkoittaa, että desiiliin D9 liittyvä palkka (4921 euroa) on desiiliin D1 liittyvään palkkaan (1758 euroa) verrattuna 2,8-kertainen. Myös muissa Pohjoismaissa palkat ovat

jakautuneet suhteellisen tasaisesti. Tosin SILC-aineistoa käytettäessä Ruotsi erottuu maana, jossa palkkaerot ovat yllättävänkin suuret<sup>2</sup>.

Myös Ranska ja Alankomaat – sekä Kreikka – erottuvat maina, joissa palkkojen jakautuminen on suhteellisen tasaista. Epätasaisesti palkat ovat jakautuneet muun muassa Saksassa<sup>3</sup>. Kuviosta 2 nähdään, että myös alhaisen palkkatason maissa suhteelliset palkkaerot voivat olla suuret. Suurten suhteellisten palkkaerojen maita ovat esimerkiksi Liettua, Latvia ja Viro.

Palkkojen jakautumiseen eri maissa vaikuttavat oleellisesti ne instituutionaaliset puitteet, joissa palkoista sovitaan. Neuvottelujärjestelmän luonne on voinut olla ratkaisevan tärkeä palkkojen jakautumiseen vaikuttava tekijä, koska se on vaikuttanut järjestelmän puitteisessa harjoitettavan palkkapolitiikan sisältöön. Samoin lainsäädäntö, esimerkiksi minimipalkkoja koskevat lait, on voinut muokata palkkahajontaa huomattavastikin (esim. HERR JA RUOFF 2014; OECD 2011, 103).

Pohjoismaissa palkkaeroja on perinteisesti pitänyt pieninä ns. solidaarisen palkkapolitiikan perinne. Palkkaratkaisuissa on saatettu kiinnittää erityishuomio matalapalkkaisten aseman kohentamiseen. Toisaalta palkkaratkaisut ovat olleet varsin koordinoituja, mikä on pitänyt palkkojen muutokset eri sopimus- ja toimialoilla samankaltaisina. Yhteen sovitamasta on voitu pitää tärkeänä siitakin huolimatta, että palkoista sopiminen on ollut aiempaa hajautetumpaa, eli paikallisen sopimisen merkitys on korostunut. Pohjoismaissa palkanmuodostus on hajautunut erityisesti Tanskassa ja Ruotsissa. Molemmista maista hajauttaminen on kuitenkin toteutettu organisoidulla tavalla. Suomessa keskitetyt ratkaisut ovat perinteisesti olleet keskeisin koordinaation väline.

Pohjoismaista saadut kokemukset osoittavat, että palkkaratkaisut voidaan

sovittaa yhteen eri tavoin. Yhteen sovitaminen on ollut keskeinen syy siihen, että palkkahajonta on näissä maissa pysynyt suhteellisen pienenä. Kaikissa Pohjoismaissa koordinaatio on perustunut siihen, että työmarkkinajärjestöjen asema – ja erityisesti ay-liikkeen rooli – on ollut palkoista sovittaessa keskeinen. Ay-liikkeen vaikutusvaltaa on Pohjoismaissa ylläpitänyt eurooppalaisittain korkea järjestäytymisaste.

**Palkkaeroja on voinut pitää pieninä vaikutusvaltaisen ammattiyhdistysliike, yleisittovuus tai minimipalkkalait.**

Vaikka palkkaneuvottelujen koordinoimisen eli neuvottelujen yhteensovitamisen mahdollistava neuvottelujärjestelmä on voinut olla keskeinen syy suhteellisen tasaiseen palkkajakaumaan eri maissa, suhteellisen pienet palkkaerot matala- ja korkeapalkkaisten välillä on voitu saavuttaa toisillakin tavoin. Keskeinen palkkojen hajontaa kaventava tekijä on saattanut olla minimipalkkalainsäädäntö – ainakin niissä maissa, joissa se on aidosti vaikuttanut matalimpiin palkkoihin. Edellä mainituista suhteellisten pienten palkkaerojen maista Ranska on esimerkki, jossa minimipalkkalainsäädäntö on pienentänyt palkkaeroja. Myös työehtosopimusten kattavuus on niiden laajan yleisittovuuden takia Ranskassa erittäin korkea. Se on osaltaan pitänyt korkeiden ja matalien palkkojen suhteen eurooppalaisessa vertailussa pienenä.

Kuviossa 2 toisen ääripään muodostavat maat, joissa suhteelliset palkkaerot korkeapalkkaisten ja matalapalkkaisten työntekijöiden välillä ovat keskimääräistä suurempia. Latvia, Liettua ja Viro ovat maita, joissa palkoista sovitaan pääsääntöisesti yrityskohtaisesti. Näissä maissa palkansaajien järjestäytymisaste on al-

## BALTIAN MAISSA PALKOISTA SOVITAAN YRITYSKOHTAISESTI JA NIISSÄ ON HYVIN ALHAISET MINIMIPALKAT – PALKKAEROT OVAT SUURIA.

hainen, 8–10 prosenttia, eikä työehtosopimusten kattavuus yllä kuin 12–25 prosenttiin. Toisin kuin Ranskassa järjestäytymisasteen alhaisuutta ei korvaa laaja työehtosopimusten yleissitovuus (VISSEK 2013). Maissa on lakisääteinen minimipalkka, mutta sen taso on niin alhainen, ettei se kavenna korkeiden ja matalien palkkojen eroa (EUROFOUND 2014b:106).

Suuren palkkahajonnan omaavien maiden joukkoon kuuluu myös kaksi suurta maata, Iso-Britannia ja Saksa. Iso-Britannia muistuttaa Baltian maita siinä suhteessa, että palkoista sovitaan pitkälti yrityskohtaisesti. Neuvottelujärjestelmään ei sisälly mekanismeja, joka lisäisi koordinaatiota palkoista neuvoteltaessa ja sovittaessa. Järjestäytymisaste on jonkin verran korkeampi kuin Baltian maissa (hieman alle 30 prosenttia) mutta kuitenkin alhainen esimerkiksi Pohjoismaihin verrattuna. Työehtosopimusten alhainen kattavuus (noin 30 prosenttia) on yksi lisätekijä, joka ylläpitää suhteellisen suuria eroja korkeapalkkaisten ja matalapalkkaisten välillä.

Saksa on eurooppalaisten maiden joukossa erikoistapaus. Neuvottelujärjestelmä on muuttunut viimeisten kahdenkymmenen vuoden aikana tavalla, jolle ei ole helppoa löytää vertailukoh-  
taa eurooppalaisten maiden joukossa. Neuvottelujärjestelmän muutosta on luonnehdittu vähintäänkin osittaiseksi murentumiseksi tai eroosioksi (esim. SCHULTEN JA BISPINCK 2014). Eroosio on näkynyt muun muassa työehtosopimusten kattavuuden pienenemisenä. Kattavuus vaihtelee huomattavasti eri sopimusaloilla, mutta matalapalkka-aloilla se on selvästi keskimääräistä pienempi. Muutoksen yksi osa on ollut palkoista sopimisen hajautuminen eli yrityskohtaisen palkoista sopimisen yleistymisen. Siihen on liittynyt mahdollisuus tinkiä aiempaa helpommin työehtosopimuksiin kirjatusta palkoista ja muista työehdoista. Palkoista sopimisen hajautuminen on

Saksassa ollut keskeinen palkkahajonnan kasvun syy.

**”Palkoista sopimisen hajautuminen on Saksassa ollut keskeinen palkkahajonnan kasvun syy.”**

### MATALAPALKKAISUUS EUROOPASSA

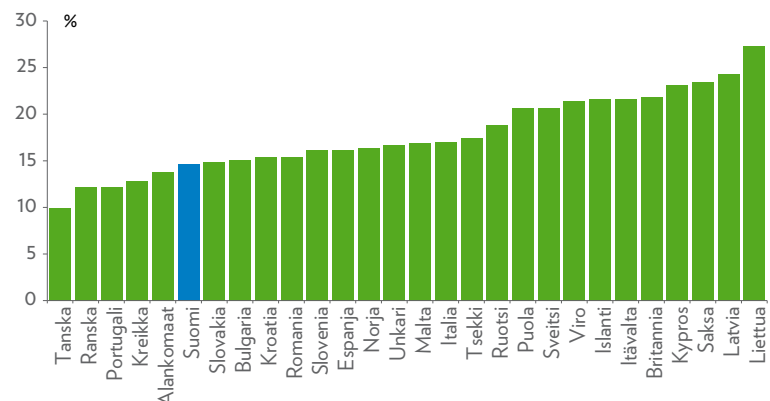
Palkkojen jakautumiseen vaikuttavat tekijät vaikuttavat myös matalapalkkaisuuden yleisyyteen (esim. GRIMSHAW 2011). Tarkastelimme tutkimuksessamme matalapalkkaisuutta määrittelemällä matalapalkkatyö työksi, josta saatava palkka on 2/3 mediaanipalkasta. Kuvio 3 kuvaa näin määritellyn matalapalkkaisuuden yleisyyttä eurooppalaisissa maissa. Matalapalkkaisuutta oli vähän maissa, joissa palkkahajonta oli suhteellisen pieni, ja suhteellisen paljon niissä maissa, joissa palkat jakautuivat epätasaisesti.

Suomi kuuluu niihin maihin, joissa matalapalkkatöitä on eurooppalaisessa vertailussa varsin vähän. Vuonna 2011 Suomessa teki matalapalkkatyötä

15 prosenttia kokoaikaisista palkansaajista. Matalapalkkaisuuden raja oli 1900 euroa. Tanska erottuu maana, jossa matalapalkkaisuus oli poikkeuksellisen harvinaista. Pohjoismaat ovat maaryhmä, jossa matalapalkkaisuutta on eri tutkimusten perusteella keskimääräistä vähemmän. Käyttämämme SILC-aineiston perusteella matalapalkkatyö on Ruotsissa yllättävänkin yleistä, mutta jo aikaisempien analyysien perusteella SILC-aineisto liioittelee matalapalkkaisten töiden yleisyyttä Ruotsissa (esim. EUROFOUND 2014b: 110–112). Kuviossa 3 Ranska ja Portugali ovat maita, joissa matalapalkkatyö oli Tanskan jälkeen harvinaisinta. Molemmissa maissa on lakisääteinen minimipalkkakäytäntö, joka on vähentänyt matalapalkkatyön yleisyyttä. Toisaalta Pohjoismaissa työehtosopimuksiin kirjatut alimmat ohjepalkat ovat toimineet eri sopimusaloilla lakisääteisiin minimipalkkoihin rinnastettavana ohjenuorina.

Koska Saksa on maa, jossa palkkojen jakautuminen on epätasaista, ei ole yllättävää, että siellä myös matalapalkkatyö on erittäin yleistä. Vuonna 2011 matalapalkkatyötä teki 23 prosenttia kokoai-

Kuvio 3. Matalapalkkaisten osuus (%) kokoaikatyötä tekevien keskuudessa vuonna 2011.



katyötä tekevästä palkansaajista. Se on yleistynyt erityisesti palvelualoilla - esimerkiksi hotelli- ja ravitsemistoiminnassa, vähittäiskaupassa ja parturi- sekä kampaamoalalla. Samalla kun palkkakehitys teollisuuden ja palvelujen välillä on eriytynyt, matalapalkkaisuus palvelualoilla on yleistynyt huomattavasti. Matalapalkkaisuus koskettaa erityisesti nuoria, naisia, vähän koulutettuja ja ulkomailta maahan muuttaneita (**SCHULTEN JA BISPINCK** 2014).

### Matalapalkkaisuutta vähentävät tekijät ovat samoja, jotka vähentävät palkkakeroja.

#### TALOUSKRIISIVUOSIEN ERITYISPIIRTEITÄ

Euroalueen kriisin takia ajanjakso 2007–2011 oli eurooppalaisessa taloushistoriasa ainutlaatuinen. Kriisimaat ovat viime vuosina erottautuneet muista maista erityisesti siten, että niissä palkat ovat voineet myös laskea. Palkkojen laskun voimakkuudessa Kreikka on ollut erityistapaus myös kriisimaiden joukossa. Espanjassa korkeat palkat kääntyivät hienoiseen laskuun vuonna 2010 ja Portugalissa vuotta myöhemmin. Tuolloin myös matalat palkat Portugalissa laskivat.

Tämä ei kuitenkaan ole ollut ainoa palkkoihin liittyvä huomionarvoinen kehityspiirre kriisimaissa: niissä ne institutionaaliset puitteet, joissa palkoista on neuvoteltu ja sovittu, ovat tulleet muutospaineiden kohteiksi. Muutoksen arkkitehtina on toiminut EU-elinten ohella Kansainvälinen valuuttarahasto. Muutokset ovat voineet koskea esimerkiksi palkkaneuvottelujen tasoa, niiden koordinaatiota ja yleissitovuussäädöksiä (**ETUI** 2014: 69–82, **EUROFOUND** 2014a, **SCHULTEN JA MÜLLER** 2013).

**Euroalueen kriisimaissa toteutetut työmarkkinoiden rakennemuutokset johtavat mm. palkkaerojen kasvuun.**

Aiemmat esimerkiksi Saksasta saadut kokemukset osoittavat tämänkaltaisten muutosten kasvattavan palkkaeroja korkeapalkkaisten ja matalapalkkaisten palkansaajien välillä. Niiden perusteella palkkahajonta voi kasvaa jo tehtyjen muutosten seurauksena useassa maassa oleellisesti. Toistaiseksi olemassa olevien palkkatietojen perusteella ei kuitenkaan voida vielä tehdä voimakkaita johtopäätöksiä. ■

#### Viitteet

- 1 Artikkelin on osa Palkansaajäsäätiön rahoittamaa ”Suomalainen palkkataso EU-vertailussa” -projektia (ks. **KANGASNIEMI YM.** 2014).
- 2 Tämä Ruotsiin jo joissakin aiemmissa tarkasteluissa liittyvä piirre johtuu mahdollisesti tavasta, jolla palkkatiedot Ruotsin osalta on muodostettu (ks. **EUROFOUND** 2014b, 111–112)
- 3 Sveitsi on maiden joukossa erikoistapaus. Itävaltan palkkahajontaan saattavat vaikuttaa aineiston erityispiirteet.

#### Kirjallisuus

- ETUI** (2014), *Benchmarking Working Europe 2014*, Brussels: European Trade Union Institute.  
<http://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2014>
- EUROFOUND** (2014a), *Changes to Wage-Setting Mechanisms in the Context of the Crisis and the EU's New Economic Governance Regime*, Dublin.  
[http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/docs/eiro/tn1402049s/tn1402049s.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn1402049s/tn1402049s.pdf)
- EUROFOUND** (2014b), *Pay in Europe in the 21st Century*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.  
[http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/pubdocs/2013/88/en/4/EF1388EN.pdf](http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2013/88/en/4/EF1388EN.pdf)
- GRIMSHAW, D.** (2011), *What Do We Know about Low-Wage Work and Low-Wage Workers?: Analysing the Definitions, Patterns, Causes and Consequences in International Perspective*, ILO Conditions of Work and Employment Series No. 28.  
[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2011/111B09\\_120\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2011/111B09_120_engl.pdf)
- HERR, H. & RUOFF, B.** (2014), *Wage Dispersion – Empirical Developments, Explanations, and Reform Options*, Global Labour University Working Paper No. 24.  
[http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU\\_Working\\_Papers/GLU\\_WP\\_No.24.pdf](http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_Working_Papers/GLU_WP_No.24.pdf)
- KANGASNIEMI, M. & SAURAMO, P. & YANAR, O.** (2014), *Suomalainen palkkataso EU-vertailussa, Palkansaajien tutkimuslaitos, Raportteja 29.*
- MOISALA, J. & UUSITALO, R.** (2004), *Palkka- ja tuloerot EU-maissa, Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 90.*
- OECD** (2011), *Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising*, Paris: OECD.
- SCHULTEN, T. & BISPINCK, R.** (2014), *Wages, Collective Bargaining and Economic Development in Germany: Towards a More Expansive and Solidaristic Development*, WSI Diskussionspapier No. 191. [http://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_disp\\_191.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_disp_191.pdf)
- SCHULTEN, T. & MÜLLER, T.** (2013), *A New European Interventionism?: The impact of the New European Governance on Wages and Collective Bargaining*, teoksessa Natali, D. & Vanhercke, B. (Eds.): *Social Development in the EU 2012*, European Trade Union Institute and European Social Observatory, Brussels.  
[http://www.epsu.org/IMG/pdf/EU\\_intervention\\_on\\_CB\\_Schulten\\_Mueller\\_revised\\_final\\_version.pdf](http://www.epsu.org/IMG/pdf/EU_intervention_on_CB_Schulten_Mueller_revised_final_version.pdf)
- VISSEER, J.** (2013), *Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, 1960-2011, (ICTWSS, version 4.0).*  
<http://www.uva-aias.net/208>