ARTIKKELI

MATTHIAS STRIFLER
Yliopistonopettaja
JYVÄSKYLÄN YLIOPISTON KAUPPA-KORKEAKOULU
matthias.strifler@jyu.fi

Kuvat
MAARIT KYTÖHARJU

Voitonjako: kuka siitä hyötyy, tarjoaako se ratkaisuja taantumassa?

Voitonjako eli erilaiset peruspalkan päälle maksettavat lisäpalkkiot ovat erityisen tyypillisiä suomalaisissa yrityksissä. Tutkimusten mukaan voitonjakokäytännöt tuovat monenlaisia taloudellisia hyötyjä, ja niistä on toivottu jopa vastausta taantuma-aikojen työttömyyteen. Uusin tutkimus ei kuitenkaan tue tätä näkemystä. Tämä artikkeli esittelee voitonjaon käytäntöjä ja sen yhteiskunnallisia seurauksia.

Voitonjako tarkoittaa sitä, että osa yrityksen voitosta jaetaan työntekijöille. Sillä on monenlaisia yhteiskunnallisia ja taloudellisia vaikutuksia. Se auttaa ymmärtämään palkkaeroja ja palkkahajontaa. Se liittyy työntekijän tyytyväisyyteen ja motivaatioon, eli se on tärkeää työmarkkinasuhteille ja erityisesti yritysten henkilöstöhallinnolle. Voitonjako saattaa jopa liittyä palkkajäykkyyteen.

Nykypäivänä voiton jakaminen on yleistä monessa markkinatalousmaassa. Suomessa käytäntö on erityisen tavallinen. Sen vuoksi sen käyttöä ja yhteiskunnallista merkitystä on tärkeä tarkastella suomalaisesta näkökulmasta.

VOITONJAKO MENNEISYYDESSÄ JA TÄNÄÄN

Ensimmäinen dokumentoitu esimerkki voitonjaosta Yhdysvalloissa tapahtui vuonna 1794 (COATES 1991). Teollistumisen edetessä voitonjakoa esiintyi Amerikassa ja Euroopassa, mutta tuolloin työnantajat käyttivät sitä usein ammatillisen järjestäytymisen torjumiseksi. Tämän seurauksena vielä nykyäänkin moni ammattiliitto ja työntekijäjärjestö vastustaa voitonjakoa (ETUC 2013, POUTSMA 2001). 1900-luvulta lähtien voitonjako on sekä lisännyt että menettänyt merkitystään taloudellisten suhdanteiden mukana. Erityisesti 1930-luvun suuri lama näkyi pudotuksena suosiossa. Toisen maailmansodan jälkeen voitonjakojärjestelmät ovat levinneet yhä laajemmalle Yhdysvalloissa ja Euroopassa.

”Voitonjako on Euroopan maista yleisintä Suomessa.”

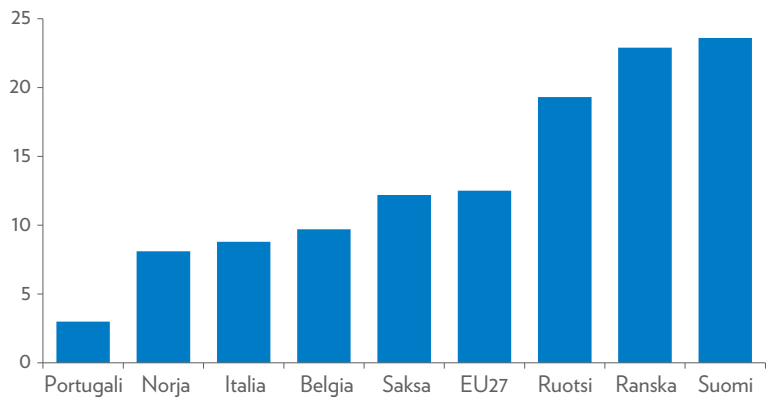
Euroopan viidennen työolotutkimuksen mukaan vuonna 2010 EU:ssa noin 12,5 prosenttia työntekijöistä kuului johonkin voitonjakojärjestelmään. Kiinnostavaa on, että voitonjako on Euroopan maista yleisintä Suomessa, jossa se koskee 23,6 prosenttia työntekijöistä (EUROFOUND 2012; ks. kuvio 1).

Tämä artikkeli pyrkii vastaamaan seuraaviin avainkysymyksiin: Mitä tarkalleen on voitonjako? Hyötyvätkö työntekijät siitä? Miksi ja millaiset työnantajat ylläpitävät voitonjakoa? Lopuksi: onko voitonjaolla makrotaloustieteellisiä seurauksia, joita olisi otettava huomioon talouspolitiikassa – voidaanko sen avulla esimerkiksi vähentää työttömyyttä?

MITÄ ON VOITONJAKO?

Voitonjaolla viitataan erilaisiin peruspalkan päälle maksettaviin lisäpalkkioihin. Tavallisesti käsitteellä tarkoitetaan jonkinlaista yrityksessä institutionaalistunutta voitonjakojärjestelmää, joka on sidoksissa yrityksen kannattavuuteen tai yleiseen suorituskykyyn. Tämä merkitys on erityisen tyypillinen kyselyaineistoissa, joissa henkilöstöpäälliköiltä tai työntekijöitä tiedustellaan kannattavuuteen liittyvän lisäpalkkion olemassaolosta.[1]

Kuvio 1. Voitonjakojärjestelmiin osallistuvat työntekijät prosentteina.



Tulokset pohjatuvat Euroopan viidenteen työolotutkimukseen (Eurofound 2012). Huom. tulokset liittyvät käteishyvitysjärjestelmiin.

Matthias Strifler toteaa, että voitonjako nostaa palkkoja hyvinä aikoina, mutta huonoina aikoina tappioita ei jaeta.

Voitonjakoa kuitenkin tapahtuu myös implisiittisesti eli ilman institutionaalistunutta järjestelmää. Tällöin yrityksen menestys siirtyy palkkoihin muiden maksukanavien kuten esimerkiksi joulurahojen kautta.

Institutionaalistuneet voitonjakojärjestelmät voidaan jakaa niin sanottuihin tuloennakkojärjestelmiin (deferred plans) ja käteishyvitysjärjestelmiin (cash plans tai cash-based profit sharing schemes (CPS).[2] Näistä edellinen sisältää sellaiset järjestelmät, jotka keräävät pitkällä aikavälillä voitto-osuuksia myöhempään maksuun. Tällaisia osuuksia voivat olla osakeoptiot (share-based profit sharing) tai käteissäästöt. Voitto-osuudet saattavat lopulta tuoda työntekijöille jonkinlaisen rajoitetun omistusosuuden yrityksestä. Suomessa on käytössä erityinen tuloennakkojärjestelmämalli eli henkilöstörahasto. Se on ainoa suoraan säännelty voitonjakotyyppi henkilöstörahastolain 5.11.2010/934 mukaan.[3]

Käteishyvitysjärjestelmässä sen sijaan maksetaan (vuosittainen) käteishyvitys, joka on riippuvainen yritysten kannattavuudesta ja/tai työntekijöiden suoriutumisesta. Suomessa käteishyvitysjärjestelmistä ei ole säädetty laissa, eivätkä ne tyypillisesti ole työehtosopimusneuvottelujen kohde. Yrityksillä on siis oikeus perustaa yksipuolisesti käteishyvitysjärjestelmiä.

Voitonjakoa voi tapahtua sekä implisiittisesti (esim. joulurahat) että käteishyvitys- tai tuloennakkojärjestelmien kautta.

Suomalaiset ammattiliitot tavallisesti kannattavat voitonjakojärjestelmiä (LOWITZSCH ja HASHI 2014). Erilaisten institutionaalisten järjestelmien lisäksi käteishyvityksiin voidaan lukea myös implisiittisen voitonjaon muodot kuten esimerkiksi kannustin-, ylityö- ja vuorotyölisät sekä lomapalkat.

Käteishyvitysjärjestelmät ovat paljon yleisempiä kuin tuloennakkojärjestelmät (EUROFOUND 2012, JONES ET AL. 2012). Esimerkiksi Suomessa tuloennakkojärjestelmät kuten henkilöstörahastot koskevat vain 2,1 prosenttia työntekijöistä. Sen sijaan käteishyvitysjärjestelmissä on mukana 23,6 prosenttia työntekijöistä (ks. kuvio 1 sekä EUROFOUND 2012). Tämän vuoksi ja koska käteishyvityspohjaisilla voitonjakojärjestelmillä on välitön vaikutus työntekijän tuloihin (samoin kuin implisiittisillä voitonjaon muodoilla), tutkimuskirjallisuus tavallisesti keskittyy käteishyvitysjärjestelmiin. Tässä artikkelissa tarkastellaan sekä institutionaalisia käteishyvitysjärjestelmiä että implisiittistä voitonjakoa.

SAAVATKO TYÖNTEKIJÄT VOITONJAOSTA TALOUDELLISTA HYÖTYÄ?

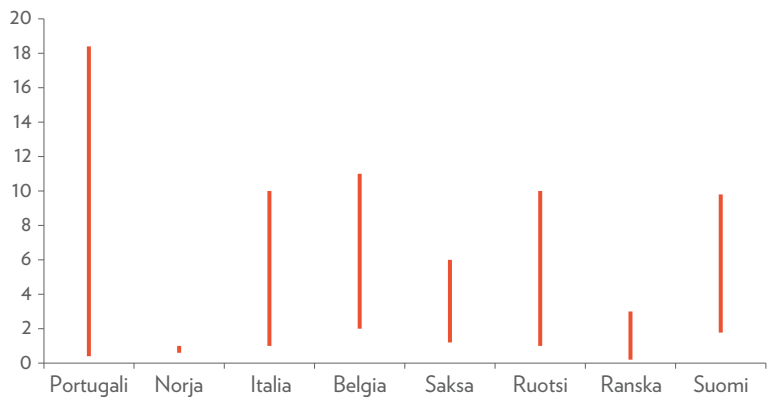
Intuitiivisesti voidaan odottaa, että voitonjako lisää työntekijän tuloja: kun yrityksen kannattavuus on korkea, työntekijälle maksetaan palkanlisä, jota matalan kannattavuuden aikana ei maksettaisi. Periaatteessa työntekijän kokonaispalkasta voidaan siis erottaa peruspalkka ja joustava lisäpalkkio, joka tulee peruspalkan päälle. On kuitenkin mahdollista, että työntekijät hyväksyvät matalamman peruspalkan korkeamman lisäpalkkion toivossa. Hyvänä vuonna tämä johtaa kokonaisuudessaan suurempiin tuloihin, mutta huonona vuonna työntekijän tulot saattavat jäädä pienemmiksi kuin ne olisivat olleet tilanteessa, jossa voitonjakojärjestelmää ei olisi.

Taloustieteellisessä kirjallisuudessa onkin käyty pitkään keskustelua siitä, hyötyvätkö työntekijät voitonjaosta (LONG JA FANG 2012). Jotkut tutkijat pitävät voitonjaon vaikutusta palkkoihin negatiivisena (KATZ JA MELTZ 1991), osa neutraalina (WEITZMAN 1984), mutta suurin osa positiivisena (esim. KRUSE ET AL. 2010). Erityisesti viime vuosikymmeninä lukuisat empiiriset tutkimukset ovat osoittaneet vaikutuksen positiiviseksi. Positiivinen yhteys palkan ja kannattavuuden välillä on todistettu niin toimialan (ESTEVAO JA TEVLIN 2003), yrityksen (LONG JA FANG 2012) kuin yksilönkin tasolla (CARD ET AL. 2014).

Useat empiiriset tutkimukset ovat osoittaneet voitonjaon nostavan palkkoja.

Kuvio 2 tarkastelee voitonjakoa eurooppalaisissa maissa. Tulokset tulkitaan seuraavasti: Kun yrityksen kannattavuus (voitto työntekijää kohti) nousee 100 prosenttia, montako prosenttia palkka nousee? Esimerkiksi Portugalin tulokset vaihtelevat 0,4 ja 18,4 prosentin välillä. Tämä tarkoittaa, että parhaassa skenaariossa palkka nousee melkein viidesosan. Huonoimmassa skenaariossa palkka kuitenkin nousee vain 0,4 prosenttia. Suuri variaatio syntyy erilaisista arviointimenetelmistä ja identifikaatiostrategioista.

Kuvio 2. Hyötyvätkö työntekijät voitonjakamisesta – palkannousu prosentteina, jos kannattavuus nousee 100 %.



Eri tukimusten ja/tai empiiristen menetelmien tuottamien estimaattien vaihteluväli. Lähteet: Belgia (Rusinek ja Rycx 2013), Portugali (Martins 2009), Ruotsi (Arai 2003, Arai ja Heyman 2009), Italia (Card et al. 2014), Ranska ja Norja (Margolis ja Salvanes 2001), Saksa (Guertzgen 2009), Suomi (Strifler 2017, Laine 2007). Kaikissa tutkimuksissa käytetään linkitettya työnantaja-tekijäaineistoa. Tuloksia verrattaessa on kuitenkin oltava varovainen, sillä tutkimuksissa on käytetty erilaisia identifikaatiostrategioita. Katso myös Strifler (2017).

Kuvio 2 antaa hyvän käsityksen siitä, kuinka paljon työntekijät hyötyvät voitonjakamisesta. Suomessa palkan nousu vaihtelee 1,77 ja 9,8 prosentin välillä eli suurin piirtein yhtä paljon kuin muissa maissa keskimäärin. Tämä todistaa, että voitonjakaminen on Suomessa taloudellisesti merkittävää ja työntekijät hyötyvät yritysten hyvästä suorituksesta. Kyseiset tutkimukset huomioivat sekä implisiittiset että institutionalisoidut (käteishyvitysjärjestelmät) voitonjaon muodot.[4]

MIKSI TYÖNANTAJAT JAKAVAT VOITTOJA?

Toistaiseksi on tullut selväksi, miksi voitonjako on työntekijän näkökulmasta kiinnostavaa. Mutta mikä on yritysten motiivi jakaa voittoja, kun tämä suoraan vähentää niitä?

Empiirinen tutkimus on osoittanut, että voitonjako voi olla hyväksi myös yrityksille (esim. **WADHWANI JA WALL** 1990; **KRUSE** 1992). Suomessa asiaa ovat tutkineet ainakin **PIEKKOLA** (2005), **UUSITALO** (2002) sekä **KAUHANEN JA PIEKKOLA** (2002), joiden mukaan sellaisilla suomalaisilla yrityksillä, joilla on voitonjakojärjestelmiä, on muita yrityksiä keskimäärin 10 prosenttia korkeampi tuottavuus. Tähän mennessä on ehdotettu muutamia teorioita, jotka motivoivat voitonjakamista yritysten näkökulmasta: kitkat, riskin jakaminen, inhimillinen pääoma ja henkilökunnan vaihtuvuus, palkkaneuvottelut sekä reilut palkat (Blanchflower et al. 1996; **LONG JA FANG** 2012; **DANTHINE JA KURMAN** 2010). Kaikki teoriat väittävät, etteivät yritykset ryhdy voitonjakoon puhtaasta anteliaisuudesta vaan taloudellisesta harkinnasta. Voitonjako voi siis myös olla hyväksi yrityksille.

Yksi teoria painottaa työmarkkinoiden etsintäkitkoja syynä voitonjakoon. Etsintäkitkoilla viitataan informaatio- ja kaupankäyntikustannuksiin, joita molempien markkinaosapuolien (työntekijöiden ja yritysten) on pakko maksaa, kun he yrittävät löytää toisensa työmarkkinoilla. Etsintäkitkojen vuoksi yritykset, joilla on korkea tuottavuus, tarjoavat korkeampia palkkoja saadakseen kalliit vakanssinsa nopeammin täytetyiksi (**MCLAUGHLIN** 1994).

Teoria riskinjakamisesta puolestaan esittää, että yrityksillä on kannustimet tarjota kiinteä peruspalkka ja joustava lisäpalkkio (preemio) varmistamaan pehmeämpää sopeutumista tuotekysyntäshokkeihin. Korkean voiton aikoina voitot jaetaan ja työntekijä saa preemion, mutta matalan voiton ajanjaksolla preemion voi jättää maksamatta. Näin voidaan välttyä sekä irtisanomisilta että hankalilta neuvotteluilta henkilöstön ja ammattiliittojen kanssa (**WEITZMAN** 1984; **KRUSE** 1996).

Teoriat inhimillisestä pääomasta ja henkilökunnan vaihtuvuudesta tuovat esiin keskenään samankaltaisia syitä voitonjakamiselle. Yritykset, jotka tarvitsevat erityisen ammattitaitoisia työntekijöitä, tarjoavat korkeampia palkkoja vetääkseen tällaista työvoimaa puoleensa. Sopivan työntekijän löytämisen lisäksi työntekijöiden tiheä vaihtuvuus voi käydä yritykselle kalliiksi. Vähentääkseen vaihtuvuutta ja säilyttääkseen ammattitaitoiset työntekijänsä työnantajat tarjoavat korkeampia palkkoja (**KOCHAN ET AL.** 1993; **AZFAR JA DANNINGER** 2001).

Myös palkkaneuvotteluja ja ammatillista järjestäytymistä on usein pidetty syynä voitonjakamiselle (**BLANCHFLOWER ET AL.** 1996; **ESTEVAO JA TEVLIN** 2003). Ammattiliitot auttavat siirtämään osaa yritysten voitoista työntekijöille palkkaneuvotteluiden kautta. Yritysten ja yleisemmin toimialan kulloinenkin kilpailukyky näkyy palkkaneuvotteluissa. Hyvinä aikoina ammattiliitot pyrkivät saamaan työntekijöille suuremman osan voitosta. Huonona aikana voitot ovat kaiken kaikkiaan pieniä. Palkat nousevat voittojen mukana, mutta ne eivät vastaavasti laske, koska yritykset eivät saa leikata neuvoteltua (perus)palkkaa.

Viimeisenä mainittava reilut palkat -teoria esittää, että tuottavan yrityksen työntekijät pyytävät reilua osuutta yrityksen voitosta vastineeksi heidän hyvästä työstään. Yritykset vuorostaan tarjoavat reiluja palkkoja ja lisäpalkkioita säilyttääkseen työntekijöiden työmoraalin ja motivaation. Näin pyritään ylläpitämään työn korkeaa tuottavuutta. Reilut palkat liittyvät tehokkuuspalkkateoriaan (**AKERLOF** 1982, **DANTHINE JA KURMANN** 2010), joka korostaa työntekijöiden työmotivaation merkitystä yritysten menestymiselle ja huomioi, että työpaikoilla on usein kallista ellei mahdotonta valvoa ja hallita työntekijöiden työpanosta. Siksi yritykset haluavat varmistaa työntekijöiden motivaation. Palkat ovat yksi tärkeä keino tähän.

Voitonjako voi parantaa työntekijöiden motivaatiota ja tuottavuutta sekä alentaa henkilökunnan vaihtuvuutta ja neuvottelukustannuksia.

Huolimatta siitä, että esitellyt teoriat ovat itsenäisiä, on hyvin todennäköistä, että työmarkkinoiden instituutiosta, työpaikan ominaisuuksista ym. riippuen voitonjakamisen taustalla vaikuttava motivaatio on käytännössä lopulta yhdistelmä useampien teorioiden tarjoamista selityksistä.

MILLAISET YRITYKSET HARJOITTAVAT VOITONJAKOA?

Siinä missä työntekijöillä on erilaisia taitoja, kokemuksia ja kykyjä, myös yrityksillä on erilaisia ominaisuuksia. Osa näistä liittyy voitonjakamiseen. Yksi olennainen ja paljon tutkittu yritysominaisuus on firman koko. Suuremmat yritykset harjoittavat pieniä todennäköisemmin voitonjakoa (**KRUSE ET AL.** 2010, **ANDREWS ET AL.** 2010). Tutkimuksen tulos on vahvistettu myös Suomen työmarkkinoilla (**PEHKONEN ET AL.** 2017).

Kuvio 3 osoittaa, että suuret yritykset tarjoavat voitonjakojärjestelmää melkein 8 kertaa todennäköisemmin kuin mikroyritykset, 3,5 kertaa todennäköisemmin kuin pienet yritykset ja yli 1,5 kertaa todennäköisemmin kuin keskikokoiset yritykset.[5] Suurissa firmoissa sekä kannattavuus että palkat ovat korkeimpia.

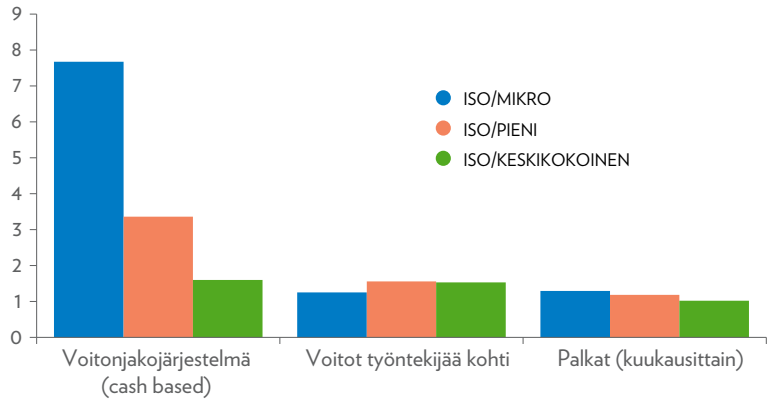
Suuryritykset pyrkivät pitämään rekrytointikustannukset matalina kannustamalla työntekijöitä pysymään työsuhteissaan.

Voitonjakoa selittävät teoriat auttavat ymmärtämään, millaiset voitonjaon motiivit ovat tärkeimpiä isoille yrityksille. Suuriin firmoihin esimerkiksi palkataan korkeammin koulutettuja työntekijöitä kuin pieniin, ja näillä yrityksillä on myös korkeampi pääomavaltaisuus.

Tällaisille yrityksille siis työntekijöiden vaihtuvuuden vähentämispyrkimys on merkityksellisempi. Suurien firmojen valvonta- ja rekrytointikustannukset ovat myös kalliimpia. Sen vuoksi niiden on tärkeämpää rekrytoida ja säilyttää motivoitunutta työvoimaa, esimerkiksi reilun palkan kautta.

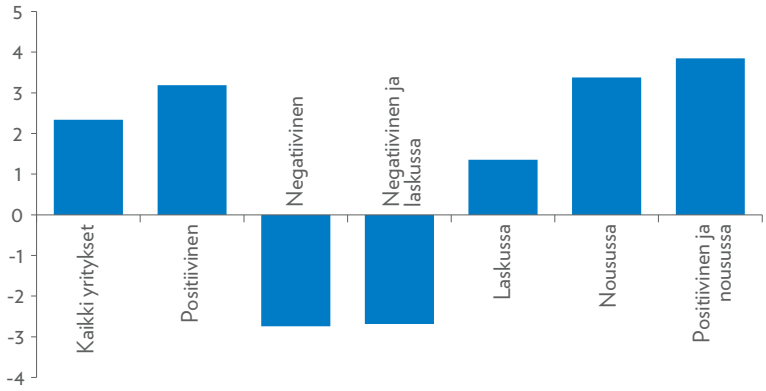
Kuviota 3 on kuitenkin tulkittava harkiten. Suuremmat firmat ylläpitävät henkilöstöosastoja, joilla on resurssit kehittää institutionalisoituja voitonjakojärjestelmiä. Etenkin mikrofirmoissa sen sijaan ei usein edes ole henkilöstöjohtajaa. Tällöin on myös todennäköisempää, ettei institutionaalistunutta voitonjakojärjestelmiä ole käytössä. Tämä ei kuitenkaan välttämättä merkitse, etteikö voittoja lainkaan jaettaisi. Jakaminen voi tapahtua implisiittisesti esimerkiksi ylityökorvausten tai kannustepalkkojen kautta.

Kuvio 3. Suhteellinen voitonjakojärjestelmän käyttö, kannattavuus ja palkat per yrityskoko (Suomi, 2003–2010).



Lähde: Pehkonen et al. (2017).
Muuttujat on mitattu suhteellisesti. Esim. sininen sarake oikealla näyttää, että palkat ovat suurissa yrityksissä 1,29 kertaa korkeampia kuin mikrofirmoissa. Tilastokeskuksen luokitus on seuraava: mikro (1-9 työntekijää), pieni (10–29), keskikokoinen (30–249) ja suuri (yli 250) yritykset.

Kuvio 4. Voitto työntekijää kohti Suomessa (2000-2012), 10 000 euroa.



Lähde: Strifler (2017).

VOIKO VOITON JAKAMINEN VÄHENTÄÄ TYÖTTÖMYYTTÄ TAANTUMASSA?

Yrityksen kannattavuus vaihtelee merkittävästi firmasta ja vuodesta toiseen. Kuvio 4 antaa yleiskuvan Suomen yksityissektorin yritysten voittojen variaatiosta vuosilta 2000–2010. Kuten siitä näkyy, erot positiivisia tai kasvavia voittoja tuottavien firmojen ja tappioiden tai laskevien voittojen kanssa kamppailevien firmojen välillä ovat valtavia.

Yritysten kannattavuus on vahvasti yhteydessä suhdannevaihteluihin. Korkeasuhdanteessa voitot ovat korkeita, kun taantumassa monet yritykset puolestaan joutuvat taistelemaan myynnin vähentymistä, voittojen laskemista tai jopa negatiivisia voittoja eli liiketappioita vastaan. Siksi pohdinta voitonjaon työntekijätason hyödyistä johtaa huonoina aikoina päinvastaiseen kysymykseen: Mitä tapahtuu, jos firman voitto kääntyy negatiiviseksi? Jaetaanko työntekijöille myös tappioita, kuten teoria riskin jakamisesta esittää?

Tappioiden jakaminen tarkoittaisi työntekijöille käytännössä palkanleikkausta. Tämän perusteella WEITZMAN (1984) on ehdottanut voitonjakamista keinoksi vähentää työttömyyden kasvua taantumassa: Jos voitot jaettaisiin myös, kun ne ovat negatiivisia tai laskussa, palkat vaihtelisivat kannattavuuden ja suhdannevaihtelun mukaan eikä yrityksillä olisi tarvetta vähentää työvoimaa. Niinpä Weitzmanin mukaan voitonjakamisen pitäisi olla työntekijöille taloudellisesti neutraalia pitkällä aikavälillä.

Ainakaan Suomessa yritykset eivät jaa tappioita tai laskevia voittoja alempien palkkojen muodossa.

Weitzmanin teoria on kuitenkin ristiriidassa empiirisen tutkimuksen kanssa. Kuten aiemmin kerrottiin, viime vuosikymmenten tutkimus on kallistunut ajattelemaan työntekijöiden hyötyvän voitonjakamisesta. Lisäksi sekä voitollisia että tappiollisia firmoja tarkastellut uusi tutkimus (STRIFLER 2017) todistaa, että ainakaan Suomessa tappioita tai laskevia voittoja ei jaeta. Negatiivisella kannattavuudella ei siis ole vaikutusta (perus)palkkoihin, mutta yrityksen hyvä suoriutuminen hyödyttää työntekijää. Koska voitonjako tulee peruspalkan päälle, sen käyttö Suomessa vastaa myös eurooppalaisen ammattiyhdistysliikkeen (European Trade Union Confederation) vaatimuksia (ETUC 2013). Tällöin se ei kuitenkaan toimi keinona palkkaleikkauksiin ja työttömyyden vähentämiseen matalasuhdanteessa; noususuhdanteet johtavat korkeampiin palkkoihin, mutta lamat eivät johda matalampiin palkkoihin. Palkat ovat siis jäykkiä alaspäin. (Katso myös Jari Vainiomäen juttu tässä lehdessä.)

LOPUKSI

Suomalaisten työntekijöiden näkökulmasta voitonjaon yleistymisen Suomessa pitäisi olla tervetullutta. Myös suomalaisilla firmoilla on hyviä syitä jakaa voittoja. Siksi käytäntöön kannustaminen ja sen levittäminen ovat suositeltavia. Talouspolitiikan päättäjät eivät kuitenkaan voi olettaa torjuvansa työttömyyttä menestyksekkäästi voitonjakamisen kautta. Palkkajäykkyys säilyy voitonjakamisesta huolimatta. ■

Viitteet

1 Esimerkiksi Euroopan viidennen työolotutkimuksen aineisto (kuvio 1) on hankittu näin.

2 Katso myös **PENDLETON** (2002).

3 Katso **SWEINS ET AL.** (2009) ja **JONES ET AL.** (2012).

4 **PIEKKOLAN** (2005) mukaan palkat ovat noin 8 prosenttia korkeampia käteishyvitysjärjestelmien kautta voittoja jakavissa yrityksissä kuin sellaisissa yrityksissä, joissa tällaisia käytäntöjä ei ole.

5 Tilastokeskuksen luokituksen mukaan mikrofirmoissa on 1–9 työntekijää, pienissä 10–29, keskikokoisissa 30–249 ja isoissa yli 250.

Kirjallisuus

AKERLOF, G.A. (1982), Labor Contracts as Partial Gift Exchange, The Quarterly Journal of Economics, 97, 543–569.

ANDREWS, M. & BELLMANN, L. & SCHANK, T. & UPWARD, R. (2010), The Impact of Financial Participation on Workers' Compensation, ZAF Journal for Labour Market Research, 43:1, 72–89.

ARAI, M. (2003), Wages, Profits, and Capital Intensity: Evidence from Matched Worker- Firm Data, Journal of Labor Economics, 21, 593–618.

ARAI, M. & HEYMAN, F. (2009), Microdata Evidence on Rent-sharing, Applied Economics, 41, 2965–2976.

AZFAR, O. & DANNINGER, S. (2001), Profit-Sharing, Employment Stability, and Wage Growth, Industrial and Labor Relations Review, 54, 619–630.

BLANCHFLOWER, D.G. & OSWALD, A.J. (1996), The Wage Curve, Cambridge, MA: MIT Press.

CARD, D. & DEVICIENTI, F. & MAIDA, A. (2014), Rent-sharing, Holdup, and Wages: Evidence from Matched Panel Data, Review of Economic Studies, 81, 84–111.

COATES, E. M. (1991), Profit Sharing Today: Plans and Provisions, Monthly Labor Review, 114:4, 19-25.

DANTHINE, J.-P. & KURMANN, A. (2010), The Business Cycle Implications of Reciprocity in Labor Relations, Journal of Monetary Economics, 57, 837–850.

ESTEVAO, M. & TEVLIN, S. (2003), Do Firms Share Their Success with Workers? The Response of Wages to Product Market Conditions, Economica, 70, 597–617.

ETUC -EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (2013), ETUC Position on Conditions for Employee Financial Participation (EFP), Brussels. https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/EC201-09-EN_EFP_Final_Position_2.pdf

EUROFOUND (2012), Fifth European Working Conditions Survey, Publications Office of the European Union, Luxembourg. https://www.eurofound.europa.eu/fi/surveys/european-working-conditions-surveys/fifth-european-working-conditions-survey-2010

-, Data tables.https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/fifth-european-working-conditions-survey-2010/ewcs-2010-data-tables

GUERTZGEN, N. (2009), Rent-sharing and Collective Bargaining Coverage: Evidence from Linked Employer-Employee Data, Scandinavian Journal of Economics, 111, 323–349.

JONES, D. C. & KALMI, P. & KATO, T. & MÄKINEN, M. (2012), Financial Participation in Finland: Incidence and Determinants, International Journal of Human Resource Management, 23, 1570–1589.

KATZ, H.C. & MELTZ, N.M. (1991), Profit Sharing and Auto Workers' Earnings – The United States vs. Canada, Relations Industrielles / Industrial Relations, 46, 515–530.

KAUHANEN, A. & PIEKKOLA, H. (2002), Profit Sharing in Finland: Earnings and Productivity Effects, ETLA Discussion Papers No. 817.

KOCHAN, T.A. & KATZ, H.C & MCKERSIE, R.B. (1993), The Transformation of American Industrial Relations, Ithaca: ILR Press.

KRUSE, D.L. & FREEMAN, R. & BLASI, J.P. (2010), Do Workers Gain by Sharing? Teoksessa Kruse, D.L. & Freeman, R. & Blasi, J.P. (Eds.): Shared Capitalism at Work, University of Chicago Press.

KRUSE, D.L. (1996), Why Do Firms Adopt Profit-Sharing and Employee Ownership Plans? British Journal of Industrial Relations, 34, 515–538.

KRUSE, D.L. (1992), Profit Sharing and Productivity: Microeconomic Evidence from the Unit-ed States, Economic Journal 102, 24–36.

LAINE, P. (2007), Firm Profitability and Individual Pay: Evidence from Matched Employer-Employee Data, HECER Discussion Paper No. 150.

LONG, R. & FANG, T. (2012), Do Employees Profit from Profit Sharing? Evidence from Canadian Panel Data, Industrial and Labor Relations Review, 65, 899–927.

LOWITZSCH, J. & HASHI, I. (2014), The Promotion of Employee Ownership and Participation. Study prepared for European Comission's DG MARKT. Brussels. http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/modern/141028-study-for-dg-markt_en.pdf

MARGOLIS, D.N. & SALVANES, K.G. (2001), Do Firms Really Share Rents with Their Workers? University of Bonn, Institute for the Study of Labor, IZA Discussion Paper 330.

MARTINS, P. S. (2009), Rent sharing before and after the wage bill. Applied Economics, 41, 2133–2151.

MCLAUGHLIN, K.J. (1994), Rent Sharing in an Equilibrium Model of Matching and Turnover, Journal of Labor Economics, 12, 499–523.

PEHKONEN, J. & PEHKONEN, S. & STRIFLER, M. & MALIRANTA, M. (2017), Profit Sharing the Firm-size Wage Premium, Labour, 153–173.

PENDLETON, A. & POUTSMA, E. & BREWSTER, C. & VAN OMMEREN, J. (2002), Employee Share Ownership and Profit-sharing in the European Union: Incidence, Company Characteristics, and Union Representation, Transfer: European Review of Labour and Research, 8, 47–62.

PIEKKOLA, H. (2005), Profit Sharing in Finland: Earnings and Productivity Effects, Internation-al Journal of Manpower, 26, 619–635.

POUTSMA, E. (2001), Recent Trends in Employee Financial Participation in the European Un-ion, Luxembourg: Publications Office of the European Union. http://edz.bib.uni-mannheim.de/www-edz/pdf/ef/01/ef0112en.pdf

RUSINEK, M. & RYCX, F. (2013), Rent-Sharing under Different Bargaining Regimes: Evidence from Linked Employer-Employee Data, British Journal of Industrial Relations, 51, 25–58.

STRIFLER, M. (2017), Economics of Wage Premia and Wage Rigidity, Jyväskylä University Printing House.

SWEINS, C. & KALMI, P. & HULKKO-NYMAN, K. (2009), Personnel Knowledge of the Pay Sys-tem, Pay Satisfaction and Pay Effectiveness: Evidence from Finnish Personnel Funds, International Journal of Human Resource Management, 20, 457–477.

UUSITALO, R. (2002), Tulospalkkaus ja tuottavuus, VATT Discussion Papers No. 276.

WADHWANI, S. & WALL, M. (1990), The Effects of Profit sharing on Employment, Wages, Stock Returns and Productivity: Evidence from UK Micro-Data, Economic Journal, 100, 1–17.

WEITZMAN, M. (1984), The Share Economy, Cambridge, MA: Harvard University Press.