

Paikallinen sopiminen ja palkkaerot

Ruotsissa ja Tanskassa*

Suomessa käytävässä palkkapolitiisessa keskustelussa on esitetty palkkaneuvottelujen painopisteen siirtämistä paikalliseen sopimiseen. Ruotsissa ja Tanskassa neuvottelujen hajautumiskehitys käynnistyi jo 1980-luvun alussa. Miten palkkaeroille on tämän jälkeen käynyt?

Topias Leino
KTM

topias.leino@gmail.com

Ruotsissa ja Tanskassa palkkaneuvottelujen painopiste alkoi 1980-luvulta lähtien siirtyä keskusjärjestötasolla käydyistä neuvotteluista kohti yritystasoa. Molemmissa maissa kehityskulkua edelsi noin parikymmentä vuotta kestänyt ajanjakso, jota leimasivat vankea keskusjärjestö-

* Kirjoitus perustuu pääosin syksyllä 2007 SAK:ssa projektiekonomistina toimiessani laatimaani katsaukseen Leino (2007).



vetoisuus ja yksilöiden välisiä palkkaeroja supistaneet neuvotteluratkaisut.

Ruotsin kohdalla tämä ajanjakso, jota yleisesti kutsutaan myös solidaarisen palkkapolitiikan aikakaudeksi, jaetaan tyypillisesti kahteen vaiheeseen. Ensimmäisessä vaiheessa (vuodesta 1956 1960-luvun loppuun) palkkaerot tasoituivat toimialojen ja yritysten välillä. Toisessa vaiheessa (1960-luvun lopusta vuoteen 1983) palkkaerot supistuivat voimakkaasti myös toimialojen ja yritysten sisällä.

Aikakaudelle tyypillisen keskusjärjestövetoisuuden taustalla oli niin sanotun Rehn-Meidner-mallin (ks. Erixon 2000) mukainen idea oikeudenmukaisesta palkanmuodostuksesta. Tämän mukaan "samasta tai samanarvoisesta työstä" oli maksettava sama palkka riippumatta maksavan yrityksen tuloksellisuudesta tai palkanmaksukyvyistä¹. Tähän tavoitteeseen nähtiin päästävän parhaiten pitämällä neuvottelujen painopiste lähellä keskusjärjestötason. Käytännössä keskusjärjestötason palkkaneuvotteluissa päädyttiin sopimuksiin, joissa ns. matalapalkka-ammattaja edustavien palkansaajien palkkoja nostettiin suhteellisesti muita palkansaajia enemmän. Siten ammattiryhmien väliset palkkaerot supistuivat voimakkaasti. Ammattiryhmien välisten palkkaerojen supistuminen oli erityisen voimakasta aikakauden toisessa vaiheessa. Yleisen palkkapolitiittisen linjan onkin kuvattu muuttuneen aikakauden loppua kohden alkuperäisestä "sama palkka samasta työstä"-periaatteesta kohti "sama palkka kaikesta työstä"-periaatetta.

¹ Rehn-Meidner-mallin keskeisen idean mukaan tätä periaatetta toteuttamalla on mahdollista vaikuttaa talouden rakennemuutokseen. Kun suhteellisen tuottavienkin yritysten on maksettava työntekijöilleen vain sama palkka kuin mitä suhteellisen tuottamattomissa yrityksissä maksetaan vastaaville työntekijöille, jää tuottaville yrityksille tuottamattomia yrityksiä paremmat mahdollisuudet laajentaa toimintaansa.

Ruotsissa ja Tanskassa palkoista sovittiin keskitetysti 1950-luvun lopulta 1980-luvun alkuun.

Toisen vaiheen aikana työnantajajärjestöt alkoivat kuitenkin esittää voimistuvaa kritiikkiä keskitettyjä palkkaneuvotteluja kohtaan. Erityisesti arvosteltiin keskitettyjen neuvottelujen jättämää liian vähäistä liikkumatilaa toimiala- ja toimipaikkatasolla sekä keskusjärjestötason sopimusten liiallista seikkaperäisyyttä ja jäykkyyttä. Kahden vuosikymmenen ajan harjoitettu palkkaeroja tasaava palkkapolitiikka sai yhä enemmän kritiikkiä myös sellaisten palkansaajien keskuudesta, joiden palkka-asemaa palkkaerojen kaventuminen oli oletettavasti heikentänyt².

Tanskassa palkkaneuvottelujen hajautumiskehityksen käynnistäneenä taustatekijänä on korostettu vuoden 1973 kansainvälisen öljykriisin voimakasta heijastusvaikutusta talouteen ja edelleen maan hallitusten ajamaan palkkapolitiikkaan ja talouspolitiikkaan laajemminkin. Erityisesti 1970-luvulla valtion palkkapolitiittinen rooli kasvoi merkittäväksi sen suorittaessa useita väliintuloja kollektiivisiin palkkaneuvotteluihin. Valtion merkitystä palkanmuodostuksessa vahvisti maan parlamentin oikeus halutessaan pakottaa kansallisen sovitteluelimen sovitteluehdotuksia pitäväksi neuvottelutuloksiksi.

Valtion näkyvämpi palkkapolitiittinen valta-asema lienee ollut syy myös sille, miksi Tanskassa hajautumiskehityksen käynnistymisellä oli Ruotsia selvemmin takanaan myös palkansaajajärjestöjen

tuki. Kehitystä kohti hajautetumpia palkkaneuvotteluja pidettiin suotuisana, sillä sen nähtiin vähentävän poliitikkojen valtaa palkanmuodostuksessa.

1980-luvulla neuvottelujen painopiste liitto- ja toimialatasolle...

Vuonna 1981 Tanskassa sovittiin ensi kertaa palkoista toimialatasolla sitten vuoden 1958. Seuraavana vuonna maassa vastikään valtaan tullut oikeistokoalitiiohallitus poisti palkankorotusten indeksisidonnaisuuden.

Vuonna 1985 Tanskan parlamentin säätämä, olemassa olevia palkkasopimuksia pitkittänyt laki merkitsi käytännössä palkkaneuvottelujen lyhyttä uudelleenkeskittymistä. Merkittävä virsintanpylväs hajautumiskehityksen kannalta oli vuonna 1989 teollisuudessa käyttöön otettu hajautettu neuvottelujärjestelmä, jossa palkoista sovittiin liittotasolla sektoreittain. Vuodesta 1987 vuoteen 1993 palkkoja koskevat neuvottelut käytiin Tanskassa pääosin toimialatasolla.

Ruotsissa keskitetty neuvottelujärjestelmä hajosi muodollisesti vuonna 1983, kun konepaja- ja metallialan työnantajajärjestö ja palkansaajia edustaneet järjestöt sopivat palkankorotuksista liittotasolla. Vähitellen yleinen mielipide alkoi kääntyä pysyvämmän hajauttamisen kannalle, ja 1980-luvun aikana myös muilla aloilla alettiin neuvottelujen painopistettä siirtää liittotasolle. Palkkapolitiittisessa keskustelussa korostettiin nyt sellaisia ideoita kuin ”eri palkka eri työ-

tä”, ”paremmat palkat osaaville työntekijöille” ja ”palkitseminen yrityksen tuloksen mukaan”.

Kokonaisuutena 1980-lukua leimasi Ruotsissa talouden vahva kasvu ja poikkeuksellisen hyvä työllisyyskehitys, mutta toisaalta myös voimakas yleisen hintatason nousu. Talouden railakkaasti edennyt kasvu kääntyi laskuksi vuonna 1991, jota puolestaan seurasi työttömyyden räjähdysmäinen nousu vuonna 1992. Talouden saatettiin todeta ylikuumenneen. Tällä kehityksellä oli välitön vaikutus myös palkkaneuvotteluihin. Vuosina 1991–1993 maan hallitus pyrki ajamaan ”koordinoitua vakauslinjaa”, jossa keskitetyillä neuvotteluilla tavoiteltiin palkkainflaatiota hillitseviä sopimuksia. Lopulta yhteiset palkkapolitiittiset ratkaisut sovittiin koko työmarkkinoiden laajuudelta.

...ja 1990-luvulla paikallistasolle

Vaikka keskitettyihin neuvotteluihin palattiinkin Ruotsissa 1990-luvun alussa, pitkän linjan suuntauksesta näyttää ainakin työnantajajärjestöjen puolella olleen varsin selkeä näkemys. Jo vuonna 1990 työnantajien keskusjärjestö SAF (Svenska Arbetsgivareföreningen) oli tehnyt periaatepäätöksen vetäytyä kokonaan palkkaneuvotteluista. Järjestön neuvotteluosaston lakkauttamisen vuonna 1992 sanotaan merkinneen lopullista luopumista keskusjärjestötason palkkaneuvotteluista.

Tanskassa vuodesta 1993 lähtien käydyt yleiset työmarkkinaneuvottelut keskittyivät pääasiassa työaikojen, eläkkeiden, sairausmaksujen ja loma-asoiden käsittelemiseen. 1990-luvun loppupuolella aiemmin kahden vuoden välein toistuneet palkkaneuvottelut muuttuivat epäsäännöllisemmiksi paitsi neuvottelujen käymisen myös laadittujen sopimusten pituuksien suhteen.

² 1960- ja 1970-luvuilla palkkaliikumukset eli yksilölliset sopimukset yli kollektiivisesti sovitun tason olivat suuria.

Ruotsissa yleisiin työehtosopimuksiin ei vuodesta 1993 lähtien sisällynyt takuulausekkeita ansiokehityksestä tai inflaatiokorjauksista. Toimihenkilöpuolella yleiset säännöt ikä- ja työn vaativuuslisistä poistettiin myös vuoden 1993 sopimuksessa.

Sekä Ruotsissa että Tanskassa 1990-luvun aikana palkkaneuvottelut hajautuivat entistä selvemmin myös paikallistasolle. Kollektiivisen paikallistason sopimisen merkityksen kasvamisen lisäksi palkankorotukset alkoivat määräytyä entistä kattavammin yksilöllisesti. Tanskassa, jossa muutos oli alun perinkin käynnistynyt hieman Ruotsia aiemmin, neuvottelujen hajautuminen painottui 1990-luvun alkupuolelle, Ruotsissa loppupuolelle. Suurimpia muutokset olivat toimihenkilöiden keskuudessa, joiden kehitystä työntekijät seurasivat jokseenkin maltillisemmin perästä.

2000-lukua tarkasteltaessa on varsin hankalaa muodostaa täysin selvää kuvaa kehityksen tämänhetkisestä suunnasta. Liitto-/toimialatason palkkamalleihin luokiteltavien sopimusten kattavuus on käänntynyt hienoiseen kasvuun, minkä perusteella voitaisiin jopa puhua palkkaneuvottelujen asteittaisesta uudelleenkeskittymisestä. Toisaalta myös kaikkein hajautetuimpien palkkamallien kattavuus näyttää viime vuosina jatkaneen kasvuaan. Ongelman selvän suunnan havaitsemiselle muodostavat erilaiset paikallisen sopimisen mahdollistavat "välitason" mallit, joiden sisällä muutoksia on palkansaajaryhmästä riippuen voinut tapahtua eriäviin suuntiin ja joiden sisäistä kehitystä kuvaavaa yksityiskohtaisempaa analyysia ei ole ollut saatavillani. Joka tapauksessa yleisvaikutelma on, että muutokset ovat 2000-luvulla olleet molemmissa maissa 1980- ja 1990-luvuilla nähtyä vähäisempiä.

Kuviot 1 ja 2 esittävät paikallisen sopimisen yleisyyttä Ruotsissa ja Tanskassa. Kuviot koskevat vuotta 2004, ja ne perustuvat Ruotsissa Medlingsinstitutetin ja Tanskassa Dansk Arbejdsgiverforeningin arvioihin. Kuvioista nähdään, että Ruotsissa arviolta yli 70 prosenttia ja Tanskassa yli 80 prosenttia palkansaajista kuuluu sellaisten palkkasopimusten piiriin, jotka sisältävät mahdollisuuden sopia ainakin osan kollektiivisesta palkankorotuserästä paikallisesti.

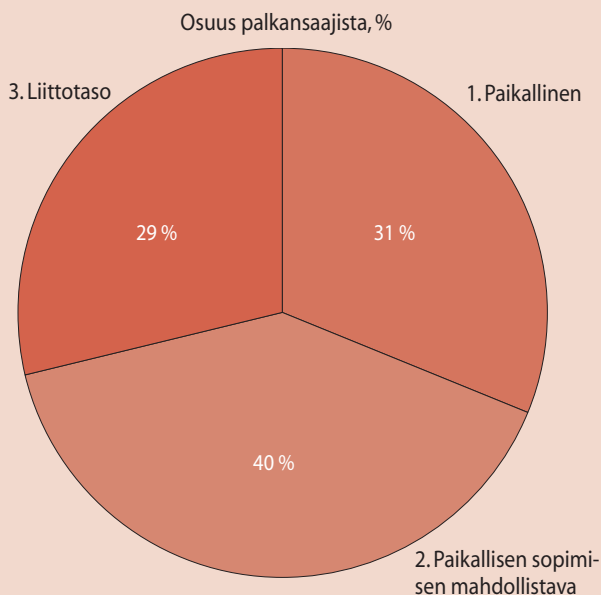
Keskityksestä hajautettuun koordinaatioon

Sekä Ruotsin että Tanskan palkanmuodostuksessa viime vuosikymmeninä tapahtunutta institutionaalista muovautumista kuvataan tyypillisesti muutoksena keskusjärjestötason palkkaneuvotteluista kohti hajautettuja ja koordinoituja neuvotteluita. Koordinaatio on tarkoittanut ennen kaikkea työmarkkina-keskusjärjestöjen ja liittojen roolien muuttumista tosiasiallisen

neuvottelijan asemasta kohti palkkaneuvotteluja raamittavan, avustavan ja ohjeistavan koordinaattorin roolia.

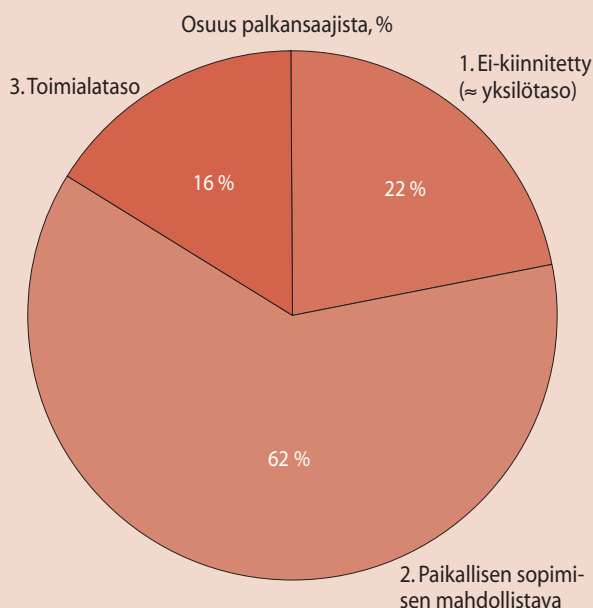
Koordinaatio on merkinnyt myös muutoksia siihen, miten mahdollisista työmarkkinakonflikteista pyritään sopimaan

Kuvio 1. Eri palkankorotusmallien kattavuus Ruotsissa (vuosi 2004).



Lähteet: Svenskt Näringsliv ja Medlingsinstitutet.

Kuvio 2. Eri palkankorotusmallien yleisyys Tanskassa (vuosi 2004).



Lähde: Dansk Arbejdsgiverforening.

ja miten niiden syntyä pyritään ehkäisemään. Tanskassa esimerkiksi työtaistelutoimien mahdollisuutta ei ole hajautettu, jolloin ne on koordinoitava ja/tai hyväksyttävä keskustason kautta. Ruotsissa eri työnantaja- ja palkansaajajärjestöjen laatimat yhteistyösopimukset ovat pyrkineet luomaan uusia välineitä konfliktien ennaltaehkäisyyn ja sovitteluun.

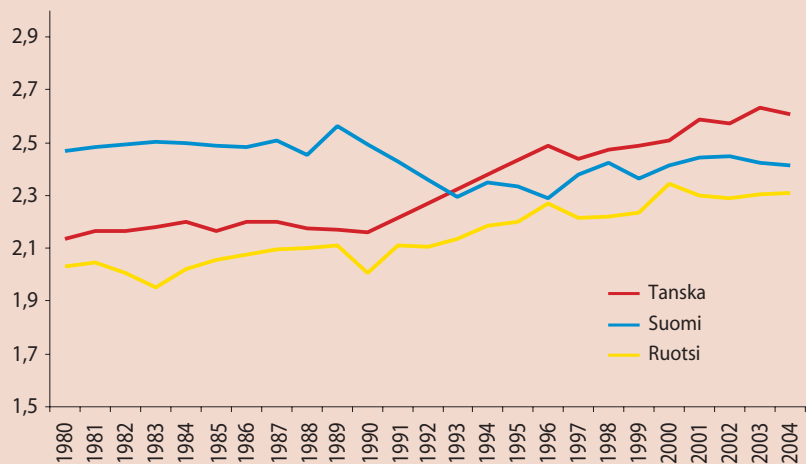
Koordinaatioajattelu näkyy myös siinä, millaisen roolin valtio on ottanut suhteessa kollektiivisiin palkkaneuvotteluihin ja miten palkankorotusten määrittelyssä pyritään entistä ”institutionalisoituneemmin” korostamaan nk. kansallista näkökulmaa. Ruotsissa tällaista ajattelua kuvastaa erityisesti vuonna 2000 perustettu valtiollinen sovittelujärjestö Medlingsinstitutet, joka selvästi markkinoi itseään kansallisen kilpailukyvyyn ja hyvän palkanmuodostuksen näkökulmaa palkkaneuvotteluihin tuovana, aktiivisena, mutta riippumattomana asiantuntijaelimenä. Vastaavaan tapaan myös Tanskalla on valtiolliset instituutiossa esittämässä näkemyksiään palkankorotusten ”sopivasta ja kestävästä tasosta” ennen kollektiivisten palkkaneuvottelukierrosten käynnistymistä.

Mitä tapahtui palkkaeroille?

Sekä Ruotsissa että Tanskassa kokonaispalkkaerot ovat jonkin verran kasvaneet neuvottelujen hajautuessa 80-luvulta lähtien. OECD:n maakohtaisia palkkaeroja kuvaavan tilaston mukaan hajonta palkoissa on kasvanut suhteellisesti voimakkaammin Tanskassa, jossa myös neuvottelujen hajautumisen nähdään yleisesti tapahtuneen Ruotsia perusteellisemmin (kuvio 3).

Missä määrin kasvaneet palkkaerot heijastavat neuvotteluinstituutioissa tapahtuneiden muutosten vaikutusta yk-

Kuvio 3. Palkkaerojen kehittyminen Tanskassa, Suomessa ja Ruotsissa.



Lähde: OECD Employment Data. Kuvaajat on muodostettu ylimpään kymmenykseen (9. desilli) ja alimpaan kymmenykseen (1. desilli) kuuluvien kokoikäisten palkansaajien palkkaindeksien suhdelluvuista. Suomen ja Ruotsin aineisto perustuu vuoden aikana ansaittuihin bruttopalkkoihin, Tanskan aineisto vuoden aikana tehtyä työtuntia kohden laskettuihin bruttopalkkoihin. Tilastosta puuttuvat tiedot on määritelty interpoloimalla (Suomen kohdalla vuodet 1981–1982 ja 1984–1985, Tanskan kohdalla vuodet 1991–1995).

sittäisten palkansaajien neuvotteluasemaan? Kysymykseen vastaaminen ei ole ensinnäkään helppoa, sillä monta muutakin tekijää voidaan perustellusti esittää palkkaerojen kasvun ”perimmäiseksi syyksi”.

Vaihtoehtoisiksi tai täydentäviksi selityksiksi palkkaerojen kasvulle on esitetty mm. maiden voimakkaampaa integroitumista kansainväliseen talouteen ja yritysten kilpailuolosuhteissa tapahtuneita muutoksia, korkeasti koulutettuja tai vastaavia ryhmiä suosivaa teknologista kehitystä ja yksilöiden erilaistumista osaamisominaisuuksiensa suhteen lähinnä monipuolistuneen koulutustarjonnan myötä. Myös johtamiskulttuurissa tapahtuneita muutoksia (esim. tulospalkkauksen yleistymistä) voidaan esittää yhdeksi selitystekijäksi.

On houkuttelevaa pohtia palkkaneuvottelujen hajautumisen vaikutusta palkkaeroihin ottamalla tarkasteluun mukaan Suomi, joka (edellä lueteltui-

hin selitystekijöihin viitaten) on käynyt viime vuosikymmeninä läpi Ruotsiin ja Tanskaan verrattavia taloudellisia muutoksia ja joka talouden peruspiirteiltään on verrattavissa näihin maihin, mutta jossa ei samanaikaisesti ole tapahtunut näihin verrattavaa palkkaneuvottelujen institutionaalista hajautumista.

Vaikka yhtenäistä ja vertailukelpoista kuvaa palkkaerojen kehittymisestä tarkastelemallani aikavälillä onkin vaikea muodostaa, on kuitenkin olemassa vahvoja viitteitä siitä, että kokonaispalkkaeroissa Suomessa viime vuosikymmeninä tapahtuneet muutokset ovat olleet Ruotsiin ja Tanskaan verrattuna vähäisiä³. Tätä saatetaan pitää tukena näkemykselle, jonka mukaan palkkaneuvotteluissa tapahtuneet institutionaaliset muutokset olivat ratkaiseva syy palkka-

³ Ks. esimerkiksi Asplund (1995), Piekkola (2005), European Commission (2005) sekä Cholezas ja Tsakoglou (2007).

erojen kasvuun Ruotsissa ja Tanskassa. Edelleen tukena näkemykselle saatetaan pitää sitä, että suurimmat muutokset palkkaeroissa sijoittuvat sekä Ruotsissa että Tanskassa ajankohtiin, joihin sijoittuvat myös merkittävimmät murrokset työmarkkinainstituutioissa – näin ainakin karkeasti katsoen.

Toisaalta Suomessa palkkaerot näyttävät olleen 1980-luvun alussa jo entuudestaan melko selvästi Ruotsia ja Tanskaa suurempia ja pysyneenkin sellaisina varsin pitkään. OECD:n tietojen mukaan Tanskassa palkkaerot kasvoivat Suomen palkkaeroja suuremmiksi 1990-luvun alkupuolella. Ruotsissa palkkaerot olivat samaisen tietolähteen mukaan taas py-

syneet vielä 2000-luvun alussa hieman Suomea pienempinä. Dramaattisemman kuvan tilanteesta tarjoaa Cholezasin ja Tsakogloun (2007) tutkimus, jossa maiden väliset vertailut pohjautuvat tehtyä työtuntia kohden määritettyihin palkkoihin. Tutkimuksen mukaan Suomessa palkkaerot olivat 2000-luvun alussa

selvästi Ruotsia ja ehkä yllättäen myös Tanskaa suurempia⁴.

Kuitenkin kahden keskeisen palkkaerojen ulottuvuuden osalta kehitys

⁴ Artikkelissa vertailu Suomi-Ruotsi ja vertailu Suomi-Tanska perustuvat kuitenkin erityyppisiin tilastoaineistoihin.

Vuonna 1992 Ruotsin työnantajien keskusjärjestö lakkautti neuvotteluosastonsa.



Topias Leino korostaa, että vaikka palkkaerot ovatkin kasvaneet Ruotsissa ja Tanskassa neuvottelujen hajautumisen käynnistyttyä 1980-luvulla, on hyvin vaikeaa erottaa täsmällisesti institutionaalisten muutosten vaikutusta palkkaeroihin muista mahdollisista selitystekijöistä.

Näyttää siltä, että Ruotsissa ja Tanskassa tapahtui palkkaerojen kasvua sopimisen siirryttyä kohti paikallistasoa.

näyttäisi noudattaneen varsin samankaltaista kaavaa viime vuosikymmeninä niin Tanskassa, Ruotsissa kuin Suomessa. Ensinnäkin näyttää siltä, että palkkaerot ovat kasvaneet Ruotsissa, Tanskassa ja Suomessa ennen kaikkea toimipaikkojen välillä samalla, kun toimipaikkojen sisäiset palkkaerot ovat pysyneet lähes muuttumattomina tai jonkin verran laskeneet. Yksilön palkkatasoa ennustaa siten aiempaa paremmin se, missä nimenomaisessa yrityksessä hän sattuu työskentelemään⁵. Tämä on mahdollisesti seurausta yritysten muuttumisesta entistä homogeenisemmiksi niissä työskentelevien työntekijöiden ominaisuuksien suhteen. Tälle mahdollinen selitys taas on yritysten tuotannollinen erikoistuminen vastauksena lisääntyneeseen kansainvälisen kilpailuun.

Toiseksi palkkahajonta näyttää kasvaneen ennen kaikkea palkkakajakauden yläpäähän sijoittuvilla palkansaajilla, karkeasti sanoen korkeasti koulutetuilla toimihenkilöillä. Työntekijöiden väliset palkkaerot näyttäisivät viime vuosina sen sijaan pysyneen suhteellisen muuttumattomina tai jopa hieman pienentyneen. Tämä havainto voidaan tulkita useamman kuin yhden selityksen tueksi. Koska hajaantummat palkkamallit ovat yleisempiä nimenomaan ylemmissä palkkaluokissa, tulee ensimmäisenä selityksenä luonnollisesti mieleen näiden palkka-

mallien (siis instituutioiden) vaikutus. Toisaalta selitys palkkojen kasvaneeseen hajontaan korkeasti koulutetuissa palkansaajaryhmissä voi myös piillä näille palkansaajaryhmille tarjottavan työn luonteessa. Voi olla niin, että korkeasti koulutetulle väestölle tarjottavat työtehtävät korostavat selvemmin esimerkiksi sellaisia monisyisiä yksilöllisiä ominaispiirteitä kuin vaikkapa persoonallisuus tai vuorovaikutustaidot. Tällaisia yksilöllisiä eroja korostavien työtehtävien osuuden kasvu (ja suorittavamman työn osuuden lasku) voi aiheuttaa kasvupainetta myös palkkaeroihin, jolloin edellä esitetyistä selityksistä esimerkiksi yksilöiden erilaistuminen osaamisominaisuuksien suhteen kuulostaa uskottavalta.

Neuvotteluinstituutioissa tapahtuneiden muutosten täsmällistä vaikutusta palkkaeroihin suhteessa muihin selityksiin on siis selvästikin hyvin vaikeaa määrittää. Toisaalta yksittäisen selityksen kovin ehdoton erottaminen muista selitystekijöistä ei kokonaisuuden ymmärtämiseksi ehkä olekaan mielekästä. Eroavaisuudet ja yhteneväisyydet kolmen käsittelemäni maan palkkarakenteen kehittämisessä viime vuosikymmeninä kertovat joka tapauksessa mielenkiintoisella tavalla siitä, miten Suomen tie nykytilanteeseen on eronnut Tanskan ja Ruotsin kulkemista teistä. Näyttää siltä, että Ruotsi ja Tanska olisivat palkkaerojen suhteen viime vuosikymmeninä paremminkin lähestyneet "Suomen mallia" kuin että kulku olisi tapahtunut toisinpäin. ■

⁵ Vartiainen ja Uusitalo (2007) tarkastelevat palkkarakenteen kehittymistä suomalaisessa teollisuudessa ja toteavat palkoista tulleen 90-luvulla entistä yrityskohtaisempia.

Asplund, R. (1995), Palkkaerot Suomessa ja muissa maissa, Kansantaloudellinen aikakauskirja, 91, 525–536.

Cholezas, I. & Tsakloglou, P. (2007), Earnings Inequality in Europe: Structure and Patterns of Inter-Temporal Changes, University of Bonn, IZA Discussion Paper No. 2636.

Erixon, L. (2000), A Swedish Economic Policy – The Theory, Application and Validity of the Rehn-Meidner Model, julkaisematon käsikirjoitus, versio "October 5, 2000".

European Commission (2005), Employment in Europe 2005 – Recent Trends and Prospects, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Leino, T. (2007), Katsaus ruotsalaiseen ja tanskalaiseen palkanmuodostukseen – tarkastelussa palkanmuodostuksen mallit, palkkaerot ja näitä selittävät tekijät, SAK, Tutkimustieto 5/2007.

Piekkola, H. (2005), From Creative Destruction to Human Capital Growth: Wage Dispersion Effects in Finland, ETLA Discussion Papers No. 822.

Vartiainen, J. & Uusitalo, R. (2007), Finland: Firm Factors in Wages and Wage Changes, julkaisematon käsikirjoitus, versio "June 7, 2007".