

Alhaiseen inflaatioon tähtäävä yhteinen rahapolitiikka on lisännyt palkkaneuvottelujen koordinoitipyrkimyksiä euroalueella. Samalla kun sovitaan yleiskorotuksista annetaan mahdollisuus tehdä korjauksia palkkarakenteeseen.



*Jukka Pekkarinen haluaa herättää keskustelua työmarkkinoiden neuvottelujärjestelmän kehittämistä.*

# Miten euro vaikuttaa palkkaneuvotteluihin?<sup>1</sup>

Jukka Pekkarinen  
Johtaja  
Palkansaajien tutkimuslaitos

Kun Suomessa muutama vuosi sitten keskusteltiin liittymisestä EMUn kolmanteen vaiheeseen, olivat yhteisen rahapolitiikan seuraukset palkkaneuvotteluille näkyvästi esillä. Keskustelun painotukset olivat meillä tuolloin aika tavalla toisenlaiset kuin esimerkiksi Ruotsissa. Suomessa yleinen käsitys oli, ettei yhteinen rahapolitiikka uhkaa

työmarkkinoiden vakiintunutta neuvottelujärjestelmää. Meillä korostettiin päinvastoin sitä, että palkkaneuvotteluiden koordinoitukyky on euron oloissa vahvuus. Ruotsissa taas oli enemmän esillä kanta, että yhteiseen rahapolitiikkaan sopeutuminen edellyttää joustavampaa palkanmuodostusta. Tämän puolestaan katsottiin edellyt-

tävän jatkoa 1980-luvulla alkaneelle sopimusjärjestelmän hajauttamiselle. Tällaisen työmarkkinareformin toteuttaminen oli yksi niitä ennakkoehdotuksia, joita esimerkiksi EMUn etuja ja haittoja arvioinut ruotsalainen asiantuntijakomitea asetti jäsenyydelle.<sup>2</sup>

Mihin suuntaan euro sitten on neuvottelujärjestelmiä sysäämässä? Euroalueen yhteisen rahapolitiikan aika on vielä aivan liian lyhyt luotettavien päätelmien tekemiseen. Viime vuosien kokemus viittaa yhtä kaikki siihen, että jos yhteinen rahapolitiikka on ylipäänsä aiheuttanut joitakin muutoksia osalistujamaiden palkkaneuvotteluissa, nämä muutokset ovat merkinneet pyrkimystä neuvottelujen keskittämiseen tai, paremmin ilmaistuna, tehokkaampaan koordinoituihin.<sup>3</sup>

Eri puolilla Eurooppaa on solmittu useita yleisluonteisia ”yhteiskuntasopimuksia” (”social pact”) hallituksen ja työmarkkinoiden keskusjärjestöjen välillä.<sup>4</sup> Niissä työmarkkinajärjestöt ilmoittavat pyrkivänsä maltilliseen, kansantalouden kilpailukykyä ja työllisyyttä vahvistavaan palkkapolitiikkaan sekä erilaisiin työmarkkinoiden rakenteellisiin uudistuksiin. Hallitus puolestaan vahvistaa yhteistyöhäluukkuutensa työmarkkinajärjestöjen kanssa, samoin ehkä valmistensa erilaisiin, esimerkiksi sosiaali- tai koulutuspoliittisiin uudistuksiin.

Työvoimakustannusten keskimääräiselle nousuvauhdille asetettu tavoite on näissä sopimuksissa sidottu yleensä koko kansantalouden työn tuottavuuden kasvuun sekä kilpailijamaiden inflaatiovauhtiin. Belgiassa ja Hollannissa palkanormi on sidottu suoraan naapurimaiden työvoimakustannusten arvioituun kehitykseen. Palkanormin täsmennystapa vaihtelee. Esimerkiksi Belgiassa on turvaututtu erityiseen neuvostoon palkanmuodostusta koskevan normin esittäjänä. Tällaisesta on sovittu Ruotsissakin. Irlannissa, Itali-

assa, Kreikassa, Hollannissa, Norjassa ja Portugalissa palkanormi on säilytetty jossakin muodossa itse ”social pact”-sopimukseen. Saksan ”Bündniss für Arbeit” on puolestaan yleisluonteisempi sopimus hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen välillä, mutta myös siinä mainitaan tuottavuuden kasvun luoman jakovaran suuntaaminen uusia työpaikkoja luovalla tavalla.

## Pehmeästä rahapolitiikasta peräänantamattomaan

Miten euro voisi olla yhteydessä näihin neuvottelujärjestelmien kehittämisyhtymisiin? Yhteisellä rahapolitiikalla on palkkaneuvottelujen asetelmia aja-

tellen kaksi keskeistä piirrettä. Euroalueella on ensiksikin *yhteinen rahapolitiikka*. Se mitoitetaan koko euroalueen eikä yksittäisen maan taloudellisen tilanteen perusteella.

Toinen euroalueen rahapolitiikan olennainen piirre on, että Euroopan keskuspankki on erittäin itsenäinen. Se on sekä Maastrichtin sopi-

muksen että itse ilmoittamiensa täsmennysten nojalla sitoutunut tiukkaan, inflaation vastaiseen rahapolitiikkaan. EKP:n rahapolitiikka tulee toisin sanoen olemaan *peräänantamattoma*: jos hintojen ja kustannusten nousu euroalueella on nopeampaa kuin EKP:n asettama hintavakauden yläraja (kahden prosentin vuotuinen inflaatio), rahapolitiikka kiristyy. Tätä EKP:n viestiä ei epäillä.

Rahapolitiikan peräänantamattomuus merkitsee suurta muutosta palkkaneuvottelujen asetelmissa sellaisissa euroalueen maissa, joiden omalla rahapolitiikalla oli ollut inflaation suhteen pehmeä maine. Kun palkkaneuvotteluissa ei enää voida lähteä siitä, että keskuspankki rahoittaa työmarkkinoilta tulevan kustannuspaineen ja antaa valuutan ulkoisen arvon tarvittaessa heike-

tä, on palkankorotustavoitteiden yhteensopivuus hintakilpailukyvyyn ja muiden kokonaistaloudellisten ehtojen kanssa otettava palkankorotusten mitoituksessa huomioon kokonaan toisella painolla kuin oman rahapolitiikan kaudella. Ehkä Italiaa voi pitää esimerkkinä maasta, jossa havahtuminen peräänantamattoman rahapolitiikan todellisuuteen on tästä syystä synnyttänyt pyrkimyksiä palkkaneuvottelujen tehokkaampaan koordinaatioon.

Suomi on puolestaan esimerkki maasta, jossa on totuttu jo aiemmin suhteellisen hyvin koordinoituihin ja useimmiten myös keskitettyihin palkkaneuvotteluihin. Siirtyminen yhteiseen rahapolitiikkaan ja luopuminen mahdollisuudesta säädellä kansantalouden hintakilpailukykyä valuutan ulkoista arvoa sopeuttamalla korostaa entisestään tarvetta säilyttää palkkaneuvottelujen kansallisen koordinaation mahdollisuus. Tämä tarve on sitä suurempi mitä varteenotettavampi muusta euroalueesta poikkeavien, kansallista laatua olevien taloudellisten häiriöiden riski on. Suomessa tämä palkkakoordinaation tehostamista tukeva näkökohta on tullut hyvin esille esimerkiksi työmarkkinajärjestöjen kannanotoissa.

## Peräänantamattoman rahapolitiikan perinteen maat

Palkkaneuvottelujen suhde yhteiseen rahapolitiikkaan on monimutkaisempi sellaisissa maissa, joissa jo oman rahapolitiikan kaudella oli sopeuduttu keskuspankin peräänantamattomuuteen. Näissä maissa oli näet totuttu siihen, että juuri oman rahapolitiikan peräänantamaton perinne tukee palkkamaltilin ylläpitoa neuvotteluissa, jotka usein käydään liittokohtaisesti.<sup>5</sup>

Peräänantamaton keskuspankki voi tehdä palkkaneuvottelijoille etukäteen tietäväksi, että jonkin sopimusalan korkeat palkankorotukset johtavat rahapolitiikan kiristämiseen. Koska kiireämpi rahapolitiikka merkitsee puolestaan korkeampaa työttömyyttä, kannustaa juuri keskuspankin signaloima

*EKP:n peräänantamaton rahapolitiikka ajaa etsimään erilaisia kansantaloudellisia palkanormeja.*

peräänantamattomuus palkkaneuvottelijoita malttiin ja eri sopimusalojen neuvottelujen koordinoitiin. Tällainen rahapolitiikan kiristämismahdollisuuden perustuva *pelote* voi hillitä palkankorotuksia etukäteen. Alhainen työttömyys voidaan yhdistää alhaiseen inflaatioon.

Rahapolitiikan pelotevaikutus on siis voimakas sellaisessa maassa, jossa keskuspankki on ensiksikin hyvin itsenäinen ja tunnetusti inflaation vastainen. Toinen edellytys pelotteen tehokkuudelle on, että työmarkkinajärjestelmä ei ole liian hajautunut. Eri sopimusalojen on pystyttävä löytämään yhteinen strategia suhteessa nimellisiin palkankorotuksiin ja rahapolitiikalle asetettaviin odotuksiin. Luonteva vastinpari on hyvin organisoitu liittokohtainen neuvottelujärjestelmä.

Jos taas keskuspankin maine on sellainen, että se tyytyy passiivisesti rahoittamaan työmarkkinoilla syntyvän inflaatiopaineen, nousevat palkankorotukset juuri liittotason neuvotteluissa helposti liian suuriksi. Kilpailukyky heikkenee ja työttömyys kohoaa. Tämä liittotason palkkaneuvottelujen työttömyysriski oli takavuosina näkyvästi esillä siinä korporatismia käsitelleessä kirjallisuudessa, jossa korostettiin keskitettyjen palkkaneuvottelujen hyviä puolia.<sup>6</sup>

Myöhemmän keskustelun opetus on, että peräänantamattoman rahapolitiikan pelotevaikutuksen turvin voidaan myös liittokohtaisessa neuvottelujärjes-

telmässä sovittaa onnistuneesti yhteen inflaatio, reaali-palkat ja työllisyys. Tällainen rahapolitiikan ja keskitettyjä palkkasopimuksia löyhemmin koordinoitujen palkkaneuvottelujen välinen vuorovaikutus on toiminut juuri sellaisissa maissa kuin Saksa, Sveitsi ja ehkä Japanikin, joissa työttömyys on perinteisesti ollut suhteellisen alhaista mutta jotka sopimusjärjestelmänsä keskittymisasteen osalta eivät sopineet alun alkaen oikein hyvin yhteen korporatismia käsitelleen kirjallisuuden väitteiden kanssa.

Pelotevaikutuksen merkityksestä antaa viitteen taulukko 1. Muistaen havaintoaineiston vähäisen määrän ja sen tulkinanvaraisuuden johtopäätöksille asetamat varaukset näyttää taulukon rivien vertailun perusteella siltä, että rahapolitiikan peräänantamattomuus alentaa työttömyyttä nimenomaan sellaisissa maissa, joissa palkkaneuvottelut käydään liittotasolla. Passiivisen rahapolitiikan tapauksessa liittotason neuvottelujärjestelmä johtaa huomattavasti korkeampaan työttömyyteen.

## Entä euro?

Eri sopimusalojen kesken tapahtuva palkkakoordinaatio näyttää siis juur-

tuneen hyvin sellaisiin maihin, joiden oma rahapolitiikka on ollut peräänantamatonta. Myös EKP harjoittaa peräänantamatonta, alhaisen inflaation tavoitteeseen sidottua rahapolitiikkaa. Silti on väitetty, että juuri tällaisille maille yhteinen rahapolitiikka on riski inflaation ja työttömyyden kannalta. Miten tämä on mahdollista?<sup>7</sup>

Muutoksen asetelmaan tuo EKP:n rahapolitiikan alueellinen peitto. Rahapolitiikan mitoitus perustuu nyt koko euroalueen inflaatioon, ei yksittäisen maan tilanteeseen. Euroopan keskuspankki ei voi reagoida yksittäisten maiden eri sopimusalojen neuvottelutuloksiin.

Maakohtainen rahapolitiikka ei enää toimi. Tämän seurauksena voi puolestaan olla palkkakoordinaation heikkeneminen, nopeampi nimellispalkkojen nousu, korkeammat reaali-palkat ja korkeampi työttömyys. Työttömyyden voi sitä paitsi olettaa kasvavan nimenomaan niissä maissa, joissa yhtäältä oma rahapolitiikka on ollut peräänantamatonta ja joissa toisaalta on ollut hyvin toimiva liittokohtainen neuvottelujärjestelmä. Saksa käy esimerkiksi tällaisesta maasta.

Mutta tätä väitettä yhteisen rahapolitiikan haitoista voi arvostella siitä, että työmarkkinoiden neuvottelujärjestelmä ja palkkasopimusten koordinoitavuus otetaan siinä annettuina ja muuttumiskyvyttöminä. On väitetty, että yhteisen rahapolitiikka luo kannustimia neuvottelujärjestelmän muuttamiseksi ja koordinaation rakentamiseksi uudelle perustalle. Palkkaneuvottelujen koordinaation parantamiseksi on kaksi vaihtoehtoista kehityssuuntaa, neuvottelujen koordinointi koko euroalueen tasolla tai sitten kansallisen koordinaation tehostaminen neuvottelujärjestelmää keskittämällä.

Toimivan eurooppalaisen palkkakoordinaation aikaansaaminen vienee parhaimmillaankin pitkän ajan. Sen sijaan

*Hajautetut palkkaneuvottelut eivät sovi yhteen peräänantamattoman, alhaisen inflaation rahapolitiikan kanssa.*

**Taulukko 1. Sopimusjärjestelmän keskittyneisyys, rahapolitiikan viritys ja työttömyys OECD-maissa viisivuotiskausittain 1973–1993**

		Palkkaneuvottelujen keskittyneisyys		
		Hajautettu	Liittokohtainen	Keskitetty
Rahapolitiikan viritys	Passiivinen	8,0	6,9	3,8
	Peräänantamaton	7,9	3,6	7,1
	Erotus	0,1	3,3	-3,3

Lähde: Iversen, Torben (1999), *Contested Economic Institutions*, Cambridge University Press, 5.

palkkaneuvottelujen kansallisen koordinaation tehostaminen voi tulla kysymykseen nopeammin. Liittotason neuvotteluihin pitäytyminen merkitsisi näet työttömyyden kohoamista, kun oma keskuspankki ei voi tukea palkkakoordinaatiota liittotason neuvotteluissa. Liittotason neuvottelujen maissa yhteiseen rahapolitiikkaan siirtyminen – ja kansallisen rahapolitiikan pelotteen poistuminen – luo siten kannustimen keskittämään palkkaneuvotteluita.<sup>8</sup> Palkkaneuvottelujen keskittäminen ja rahapolitiittinen pelote ovat tavallaan toistensa vaihtoehtoja palkkakoordinaation tehostamiseksi.

Yhteisen rahapolitiikan voisi siis olettaa aiheuttavan euroalueen eri maissa siirtymistä liittotasolta keskitettyihin neuvotteluihin. Taulukon 1 vertailuasetelmassa näyttäisi käyvän niin, että keskimmäiseen sarakkeeseen sijoittuvat, liittokohtaisten palkkasopimusten maat alkavat muuttua oikeanpuoleisen sarakkeen maiden kaltaisiksi keskitettyjen neuvotteluiden maiksi.

## Keskittämisen ongelmat

Palkkaneuvottelujen keskittämiseen voi liittyä myös ongelmia. Tästä antaa viitteen taulukon 1 oikeanpuoleisen sarakkeen rivien vertailu. Keskitettyjen palkkaneuvottelujen maissa rahapolitiikan peräänantamattomuuden ja työttömyyden välinen yhteys on taulukon mukaan päinvastainen kuin liittotason neuvottelujen maissa. Niissä maissa, joissa palkkaneuvottelut käydään keskitetysti, rahapolitiikan peräänantamattomuus näyttäisi lisäävän työttömyyttä. Tällainen tulos on tosin hyvin tulkinvarainen. Yksittäisen maan muodostama erityistapaus voi heijastua siinä kohtuuttoman paljon. Tämä varaus muistaen on silti paikallaan keskustella lopuksi lyhyesti siitä, miten tällaista yllättävää tulosta on tutkijoiden piirissä tulkittu.

Lähinnä Ruotsin esimerkkiin viitaten on työttömyyden kohoamista yleensä selitetty ensiksikin siten, että keskitetty sopimusjärjestelmä edellyttää palk-

kaerojen supistamista koko palkkarakenteen joustavuutta heikentävällä tavalla.<sup>9</sup> Työn kysynnän ja tarjonnan välille syntyy näin rakenteellinen epäsuhde. Tämä lisää työttömyyttä.

Toisena työttömyyden kohoamista välittävänä tekijänä on pidetty peräänantamattomalle keskuspankille tyypillistä hyvin alhaisen inflaation politiik-



*Jukka Pekkarisen mielestä ylisuuriin palkan korotuksiin liittyvästä työttömyyden kohoamisesta vältyttäisiin helpoimmin koordinoimalla neuvotteluita kansallisella tasolla.*

kaa. Nimellispalkkoille on yleensäkin ominaista jäykkyys alaspäin.<sup>10</sup> Reaalipalkkojen alenemiseen nimellispalkkojen suoranaisen laskun seurauksena suhtaudutaan torjummin kuin vastaavan suuruiseen reaali-palkkamenetukseen, joka aiheutuu siitä, että oma nimellispalkka kohoaa yleistä inflaatiota hitaammin. Alhaiseen inflaatioon sopeutuminen voi sitä paitsi olla vaikeaa juuri keskitetyille neuvottelujärjestelmälle, kun palkkarakenteeseen joustavuutta tuovan palkkaliukuman pelivara pienenee ja rakenteellinen epäsuhde työn kysynnän ja tarjonnan välillä siten kasvaa.<sup>11</sup>

Jos näihin tulkintoihin on luottamista, ovat lähtökohdat sopimusjärjestelmien kehittämiseksi varsin hankalat. ”Sutta” (liittotason neuvotteluin EMUn oloissa kiihtyvää inflaatiota) näyttäisi sinänsä luonteeltaan yrittää paeta hakemalla palkanmuodostukseen lisää koordinaatiota sopimusjärjestelmää keskittämällä. Mutta tällä tiellä voi tulla ”karhu” vastaan: työttömyys uhkaa kasvaa, kun reaali-palkat ja palkkarakente eivät jousta.

Miten välttää tämä uhkakuva? Eräs vastaus on löydettävissä siitä suunnasta, että palkanmuodostuksen *makrokoordinaatio* voidaan yhdistää varsin eri tavoin itse *palkkaneuvottelujen* hajauttamiseen. Näyttää siltä, että tutkijoiden piirissä keskitetty neuvottelujärjestelmä samastetaan usein liian yksioikoisesti nimenomaan Ruotsissa toteutuneeseen, monella tapaa erityislaatuiseen kehityskulkuun, jonka seurauksena keskitetty sopimusjärjestelmä hajosi siellä 1980-luvun alussa.

Ruotsi on kuitenkin oma tapauksensa. Esimerkiksi Itävallassa on keskusjärjestötasolla perinteisesti sovittu keskimääräistä palkkakustannusten nousua koskevista tavoitteista muiden kansantaloudellisten tavoitteiden ohella.<sup>12</sup> Nämä tavoitteet on välitetty monita-hoisen neuvotteluprosessin kautta eri alojen sopimusosapuolille. Mutta keskitetty taso ei ole puuttunut palkkakeroihin eikä liioin ole pyrkinyt paimentamaan sitä, millaisin palkkarakenteen korjauksin eri sopimusalat toteuttavat

keskitetyksi sovittuja sopimustoiminnan kansantaloudellisia päämääriä.

Palkkajärjestelmän joustavuutta on sitä paitsi pyritty eri maissa lisäämään sillä tavalla, että mahdollisuus keskimääräisen palkkakehityksen koordinointiin kansantaloudellisten tavoitteiden mukaisesti samalla säilyisi. Mainitseen tässä vain kaksi esimerkkiä tällaisesta sopimusjärjestelmän hallitusta hajauttamisesta. Tanskassa yleiskorotukset on kyllä säilytetty kansallisen koordinaation välineenä mutta kasvavalla osalla toimialoista palkkasopimuksissa määritellään vain vähimmäispalkat, ei käyviä palkkoja, joista sovitaan paikallisesti.<sup>15</sup>

Hollanti on puolestaan esimerkki maasta, jossa sopimusjärjestelmän makrotaloudellista koordinoitukykyä on pyritty vahvistamaan järjestäytymisasteen alenemisesta huolimatta.<sup>14</sup> Sopimusten yleissitovuus on säilytetty, mutta samalla neuvottelujärjestelmään on haettu lisää joustavuutta lisäämällä paikallista sopimisvaraa esimerkiksi kokemusvuosilisien ja palkkojen tehtäväkohtaisten porrastuksen suhteen.

Kun arvioidaan eri tapoja palkanmuodostuksen koordinaation ja joustavuuden lisäämiseksi, on koko sopimusjärjestelmän kansantaloudellinen makrotaso ja paikallinen mikrotaso erotettava toisistaan. Niiden yhteisvaikutuksesta koko kansantalouden palkkakehitys sekä yksilöiden palkanmuutokset eri yrityksissä ja eri toimialoilla voivat suhteutua toisiinsa eri tavoin. Hyvässä sopimusjärjestelmässä makrotaso ja mikrotaso tukevat toisiaan. Tämä mahdollistaa kansantalouden keskimääräisen palkkatason sopeuttamisen joustavasti – ja palkkarakennetta rikkomatta – koko kansantaloutta koskeviin häiriöihin. Tällainen makrotasolla päätetty ”skaalakorjaus” keskimääräisessä palkkatasossa voi toisaalta helpottaa paikallisten korjausten tekemistä

*Kansallinen koordinaatio voi pahentaa työttömyyttä, ellei palkkarakenteen anneta joustaa.*

palkkarakenteessa eri toimialojen ja eri yritysten välisen tilanteen mukaan sekä eri työtehtävien vaatavuustasoa ja yksilöiden tuottavuutta heijastaen.

Euroalueen yhteinen rahapolitiikka korostaa entisestään sopimusjärjestelmän joustavaa makrotasoa vaurauduttaessa maakohdaksi häiriöihin sopeutumiseen. Alhainen inflaatio lisää puolestaan monien muiden tekijöiden ohella – palkkarakenteen joustavuuden merkitystä. Koska nimellispalkat ja hinnat ovat jäykkiä alaspäin, on kuitenkin muistettava, että ”sopiva” annos inflaatiota on yhtä kaikki tarpeen. Tällainen muutama prosenttiin vuodessa jäävä inflaatio, joka on samalla vakaa ja hyvin ennakoitavissa, ei toisaalta vie lä aiheuta mainittavia haittoja.

#### VIITTEET

<sup>1</sup> Lyhennetty versio Etlan ja Palkkansääjien tutkimuslaitoksen järjestämässä seminaarissa 9.1.2002 pitämästäni esitelmästä, jossa esittelin osuuttani Työsuojelurahaston rahoittamassa tutkimushankkeessa ”Työmarkkinoiden pelisäännöt: työelämän suhteet, sopimustoiminta ja tulopolitiikka 2000-luvulla”.

<sup>2</sup> Sverige och EMU. SOU 1996:158 EMU-utredningen. Tukholma.

<sup>3</sup> Ks. esim. L. Calmfors (2000), ”Wages and Wage Bargaining Institutions in EMU – a Survey”, Workshop on ”Wage Bargaining within EMU”, Oesterreichische Nationalbank, Wien 9.10.2000; A. Ferner & R. Hyman (toim.) (1998), Changing Industrial Relations in Europe, 2 painos, Oxford: Blackwell; P. Pochet (toim.) (1999), Monetary Union and Collective Bargaining in Europe, Brussels: P.I.E.-Peter Lang.

<sup>4</sup> C. Crouch (2000), ”National Wage Determination and European Monetary Union”, teoksessa C. Crouch (toim.), After the Euro. Shaping Institutions for Governance in the Wake of European Monetary Union, Oxford: Oxford University Press, 203–226.

<sup>5</sup> T. Iversen (1999), Contested Economic Institutions, Cambridge: Cambridge University Press; T. Iversen & J. Pontusson & D. Soskice (toim.) (2000), Unions, Employers, and Central Banks. Cambridge: Cambridge University Press; Calmfors (2000), emt.

<sup>6</sup> Ks. esim. L. Calmfors & J. Driffill (1988), ”Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance”. *Economic Policy*, 8, 13–61; J. Pekkari & M. Pohjola & B. Rowthorn (toim.) (1992), Social Corporatism, Oxford: Clarendon Press.

<sup>7</sup> R.J. Franzese & P. A. Hall (2000), ”Institutional Dimensions of Coordinating Wage Bargaining and Monetary Policy”, teoksessa Iversen & Pontusson & Soskice (2000), 173–204.

<sup>8</sup> S. Holden (2001), ”Monetary Regimes and the Co-ordination of Wage Setting”, käsikirjoitus, Oslon yliopisto 2.2.2001.

<sup>9</sup> Ks. esim. Iversen (1999), emt.

<sup>10</sup> Ks. esim. S. Holden (2001a), ”Monetary Policy and Wage Rigidities under Low Inflation”, käsikirjoitus, Oslon yliopisto 31.7.2001.

<sup>11</sup> Vrt. esim. Iversen (1999), emt.; T. Iversen (2000), ”Decentralization, Monetarism, and the Social Democratic Welfare State”, teoksessa Iversen & Pontusson & Soskice (2000), 205–231; J. Pontusson (2000), ”Labor Market Institutions and Wage Distribution”, teoksessa Iversen & Pontusson & Soskice (2000), 292–330; R.J. Franzese, (2001), ”Institutional and Sectoral Interactions in Monetary Policy and Wage/Price Setting”, teoksessa P.A. Hall & D. Soskice (toim.) (2001), Varieties of Capitalism, Oxford: Oxford University Press, 104–145.

<sup>12</sup> Ks. esim. F. Traxler (1998), ”Austria: Still the Country of Corporatism”, teoksessa Ferner & Hyman (1998), 239–261.

<sup>13</sup> S. Scheuer (1998), ”Denmark: A Less Regulated Model”, teoksessa Ferner & Hyman (1998), 146–171; Iversen (1999), emt.

<sup>14</sup> J. Visser, & A. Hemerijck (1997), A Dutch Miracle: Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands, Amsterdam: Amsterdam University Press.