Finlande

Évolutions récentes de la négociation collective

Pekka SAURAMO *

La Finlande a longtemps mis en œuvre une politique de revenus qui reposait sur des accords salariaux négociés au niveau central. Cette époque est désormais révolue. En 2015, la Confédération des industries finlandaises (EK), l'organisation faîtière des employeurs finlandais, a annoncé qu'à compter de 2016, elle ne ferait plus partie des signataires des accords de politique salariale. L'année 2016 a marqué un tournant, avec la signature du Pacte de compétitivité, un accord tripartite dont le gouvernement libéral, conduit par le Premier ministre Juha Sipilä, a été un acteur central.

Ce pacte constitue le dernier accord global de l'histoire de la politique de revenus en Finlande. Il a pour principal objectif de redresser la compétitivité du pays, ce qui, pour les signataires, passe notamment par un gel des salaires en 2017, le transfert d'une partie des cotisations sociales des employeurs aux salariés et l'augmentation de la durée de travail annuelle de 24 heures (soit environ 3 jours) non payées.

Le prochain cycle de négociations salariales se déroulera au niveau sectoriel. Il débutera à l'automne 2017. Au mois de mars, afin d'insister sur le caractère irrévocable de sa décision, l'EK a mis fin, unilatéralement et sans préavis, à tous les accords signés au niveau national. Ces accords portaient sur plusieurs aspects pratiques comme le recouvrement des cotisations syndicales, la formation des salariés et les droits des délégués syndicaux. Ils devraient être remplacés par des accords négociés au niveau sectoriel.

La disparition de la politique de revenus pourrait avoir une incidence plus large que prévu sur la société finlandaise, car les accords relevant de cette politique ne se limitaient généralement pas aux accords salariaux classiques. Par exemple, ils pouvaient inclure des modifications majeures des cotisations sociales liées au salaire et de la répartition des transferts sociaux en général. Cela s'explique par le fait que les principales organisations du marché du travail ont toujours exercé une grande influence sur la sphère politique. La disparition de la politique de revenus pourrait donc modifier profondément le cadre politique et institutionnel dans

* Économiste senior, Palkansaajien tutkimuslaitos (Labour Institute for Economic Research), Helsinki, Finlande.

lequel s'inscrit la politique économique et sociale du pays.

Dans cet article, nous commençons par replacer les évolutions récentes dans une perspective plus large, en revenant sur l'histoire et le contenu de la politique de revenus en Finlande. Nous analysons ensuite la situation actuelle, en nous intéressant plus particulièrement aux conséquences de la décision de l'EK.

Cinquante ans d'accords salariaux négociés à l'échelon central (1968-2017) [1]

L'année 1968 est souvent considérée comme marquant le début de la politique de revenus en Finlande. C'est en effet l'année où le premier accord négocié à l'échelon central a été conclu. Cependant, si l'on estime que l'émergence de la négociation tripartite est conditionnée à un degré suffisant de compréhension et de confiance mutuelles entre les parties, on peut remonter plus loin dans l'histoire politique de la Finlande.

Les prémices de la politique de revenus en Finlande

Avant la seconde guerre mondiale, les employeurs finlandais refusaient toute négociation collective avec les syndicats. Mais leur attitude a changé pendant la guerre. En janvier 1940, une déclaration conjointe de la Confédération des employeurs finlandais (STK), ancêtre de l'EK, et de l'Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK) a fait de la SAK un partenaire légitime de la négociation salariale. Bien entendu, cette démarche s'inscrivait dans un effort plus large visant à renforcer l'unité nationale à un moment critique de l'histoire du pays. Elle a eu des conséquences durables, et a représenté une évolution majeure dans la politique des employeurs.

Ce compromis a marqué le début des négociations salariales collectives en Finlande. Après la seconde guerre mondiale, cette déclaration conjointe a été considérée comme l'un des fondements de la confiance entre partenaires sociaux.

Dans les années qui ont suivi la guerre, les négociations continues sur les salaires et les prix sont devenues un pan central de la politique économique. Mais il faudra attendre 1968 pour que l'on parle de « politique de revenus » en Finlande. On peut toutefois considérer que les 20 années précédentes constituent une période préliminaire durant laquelle se sont mises en place les conditions préalables à l'émergence d'une politique de revenus en Finlande, et qui a fortement influé sur la nature de cette politique.

Dans l'histoire politique, les années d'après-guerre se sont caractérisées par des turbulences. Les gouvernements ne restaient pas longtemps en place et le partage du pouvoir entre les principaux partis politiques était fluctuant. En outre, certains partis, comme le Parti social-démocrate de Finlande, étaient en proie à des conflits internes. Par conséquent, les principaux partis ne représentaient pas véritablement les intérêts des organisations de travailleurs et d'employeurs, et ces organisations ne pouvaient pas s'appuyer sur des partis solides pour défendre leurs intérêts dans la sphère politique. Elles ont donc ressenti le besoin d'investir la sphère politique et de défendre elles-mêmes leurs intérêts. La faiblesse des principaux partis politiques leur a permis d'y parvenir et de pouvoir agir directement au sein de cette sphère.

1. Cette section s'appuie largement sur Kiander *et al*. (2011).

Ces évolutions peuvent expliquer un aspect central de la société finlandaise : les liens étroits entre politique et relations professionnelles. Ces liens ont été renforcés après la guerre, notamment par la réglementation des salaires et des prix. C'est en effet le Parlement qui prenait les décisions importantes en matière salariale.

Au cours des 50 dernières années, l'héritage de l'immédiat après-guerre, et des années 1950 en particulier, se faisait encore sentir. Les grandes confédérations du marché du travail jouaient un rôle actif dans la sphère politique, et le gouvernement, et même le Président, prenaient part aux négociations relatives à la politique de revenus.

L'âge d'or de la politique de revenus

Certains basculements de l'équilibre politique ont permis l'émergence d'un « âge d'or » de la politique de revenus et des réformes sociales. La fin de la désintégration du Parti social-démocrate de Finlande et du mouvement syndical finlandais à la fin des années 1960 a largement contribué à la stabilisation du cadre institutionnel dans lequel cette politique était menée. La victoire des partis de gauche aux élections législatives de 1966 a constitué un terreau favorable à la négociation tripartite. Elle a ouvert la voie à une nouvelle ère de gouvernements de coalition, dominés par le Parti social-démocrate et le Parti du centre (ex-Union agraire), mais incluant également un certain nombre de communistes réformateurs. Les accords négociés au niveau central ne sont devenus courants qu'à l'issue de ces changements, qui ont marqué l'avènement de la politique de revenus.

L'âge d'or de la politique de revenus en Finlande, qui a duré une vingtaine d'années, a permis à la gauche finlandaise de réaliser une part essentielle de ses objectifs. Pour elle et pour le mouvement syndical, ces accords constituaient un moteur essentiel du développement de l'État-providence finlandais tout en offrant la possibilité de coopérer et d'améliorer les relations de confiance avec les organisations d'employeurs, mais aussi avec les représentants d'autres partis. En outre, le mouvement syndical finlandais voyait dans ces accords le moyen d'accroître son influence sur la société finlandaise.

La Finlande ne fait, bien sûr, pas figure d'exception en Europe. Après la seconde guerre mondiale, le mouvement syndical était en position de force comme dans de nombreux pays d'Europe de l'Ouest. À la fin de la guerre, les partis de gauche se sont eux aussi renforcés. La négociation tripartite et les accords salariaux négociés au niveau central se sont fortement développés. Toutefois, la Finlande diffère des autres pays d'Europe du Nord et de nombreux autres pays du point de vue de l'histoire des partis de gauche. Et c'est peut-être la raison pour laquelle la sphère politique et celle des relations professionnelles se sont autant rapprochées en Finlande. Le Parti social-démocrate finlandais n'a pas réussi à peser autant en politique que le Parti social-démocrate suédois. Cela s'explique par la grande influence qu'exerçait le Parti communiste [2] et les autres forces de gauche, ainsi que par le poids immense de l'Union agraire. Pour le mouvement syndical finlandais, le Parti social-démocrate ne constituait pas un allié aussi puissant politiquement que

2. Après la guerre civile finlandaise (1918), les révolutionnaires du Parti social-démocrate ont créé le Parti communiste finlandais à Moscou. Le Parti communiste n'a été légalisé en Finlande qu'après la seconde guerre mondiale.

son homologue suédois. C'est pourquoi, en Suède, la sphère politique et celle des relations professionnelles ne sont pas aussi étroitement liées qu'en Finlande.

En Finlande, cette proximité explique le rôle phare que jouent les améliorations en matière de prestations sociales (le « salaire social ») dans les accords salariaux. Lors des négociations collectives, les décisions relatives au salaire social étaient prises en même temps que les décisions portant sur les hausses de salaires contractuelles. En général, les partenaires sociaux commençaient par s'entendre sur le montant possible d'une hausse globale du coût de la main-d'œuvre, dont les différentes composantes pouvaient chacune être négociée. Outre les salaires contractuels, ces composantes sont par exemple les cotisations sociales, qui forment un pan essentiel du salaire social, et les ajustements du temps de travail. Elles influent directement sur le coût de la main-d'œuvre des entreprises. La simultanéité des processus décisionnels permet de favoriser la modération salariale.

Par ailleurs, il est arrivé que ces accords de politique de revenus incluent d'autres éléments de réforme : changements de la fiscalité ou amélioration des services publics, augmentation des prestations sociales liées aux revenus, réduction du temps de travail ou système de crèches publiques.

Les nouveaux éléments de la politique de revenus depuis les années 1990

Au début des années 1990, la nature de la politique de revenus a commencé à changer. Même si le cadre institutionnel est resté identique, le contenu de cette politique a évolué, pour des raisons à la fois économiques et politiques.

Au début des années 1990, la Finlande a connu une crise économique particulièrement grave [3]. Lors de cette crise et au cours de la période de reprise qui a suivi, la politique économique du pays avait pour objectif de résorber le chômage de masse en agissant sur les revenus. Durant la crise, la Finlande a été, pour la première fois de l'après-guerre, dirigée par un gouvernement à majorité de centre-droit. Ce gouvernement, emmené par le Premier ministre Esko Aho, a tenté d'instaurer un nouveau « contrat social » avec les partenaires sociaux dans le but d'abaisser les salaires nominaux. Il n'y est pas parvenu, mais un accord historique a été conclu en 1991. Cet accord salarial centralisé prévoyait un gel des salaires pendant deux ans et le transfert aux salariés d'une partie des cotisations patronales, ce qui se traduisait au final par une baisse des salaires nominaux. On peut penser que la politique de revenus a réagi à sa manière habituelle, et que, si cette fois les salariés étaient davantage lésés, c'est simplement parce que la crise n'avait jamais été aussi profonde. En ce sens, on peut estimer que, pendant la récession, le mouvement syndical s'est résigné à ne pas demander d'augmentation de salaires, et à accepter la modération salariale pour favoriser une sortie de crise.

La crise et ses conséquences (essentiellement un lourd déficit public) se sont accompagnées d'une évolution du rôle de la politique de revenus. Au lieu de consolider l'État-providence, la politique de revenus est devenue défensive : le système de protection sociale a été sauvegardé au prix de baisses du montant des prestations sociales. La transformation du rôle

3. La production a chuté de 10 % et le chômage a brutalement augmenté, passant de 3 à 17 % entre 1991 et 1993 (Jonung *et al*., 2009).

dévolu à la politique de revenus n'est pas seulement liée à des préoccupations économiques, elle témoigne aussi de changements dans les structures de pouvoir, à la fois à l'intérieur de la sphère politique et dans celle des relations professionnelles. Ainsi, le mouvement syndical a adapté sa position pour que l'inflation salariale en Finlande soit compatible avec le faible niveau d'inflation cible fixé par la Banque centrale européenne. C'était également l'un des principaux objectifs de la politique économique du premier gouvernement emmené par Paavo Lipponen, le Premier ministre social-démocrate, lequel a pris ses fonctions au printemps 1995, alors que la Finlande venait de rejoindre l'Union européenne.

Ce changement d'attitude a conduit à une modération salariale en contrepartie d'une baisse des prélèvements fiscaux. La Finlande fait ainsi partie des pays dans lesquels les syndicats ont, depuis les années 1990, adopté une stratégie défensive lors des négociations (Calmfors *et al*., 2001:78).

Tendances de la négociation salariale dans un cadre institutionnel stable

En dépit d'une transformation de la politique de revenus depuis les années 1990, les négociations sur les salaires ont continué à se dérouler dans le même cadre institutionnel, et étaient largement centralisées : entre 1968 et 2015, c'est-à-dire avant le Pacte de compétitivité, 22 accords ont été négociés au niveau central, contre 11 accords au niveau sectoriel.

En l'absence de base légale pour la centralisation de la négociation salariale à l'échelle nationale, les accords négociés ne sont juridiquement contraignants ni pour les syndicats membres ni pour les fédérations d'employeurs, auxquels ils sont soumis pour validation. S'ils sont acceptés, ils servent de ligne directrice aux accords sectoriels.

Le rôle de la décentralisation

En Finlande, la politique des salaires s'est toujours caractérisée par la continuité, même si certains changements sont intervenus avant 2015. Les appels à la refonte du système de négociations se sont multipliés, surtout au cours des 20 dernières années. Parmi les participants aux négociations tripartites, ce sont les organisations d'employeurs qui ont le plus vivement remis en cause les avantages d'une négociation centralisée. Même avant 2015, l'EK a annoncé à plusieurs reprises qu'elle cesserait de négocier au niveau central. C'est ce qu'elle a fait, par exemple, en 2007. Après l'annonce de l'EK en 2007, le retour à la politique de revenus a quelque peu surpris. Il peut néanmoins s'expliquer par des circonstances particulières : dans un contexte économique difficile, les accords négociés au niveau central se traduisent par une hausse très modérée des rémunérations. C'est par exemple le cas de l'accord sur la politique de revenus qui a été signé en 1991, ainsi que des trois accords les plus récents (Pacte de compétitivité inclus). Au cours des 20 dernières années, les accords centralisés ont reflété l'attitude consensuelle des grandes confédérations syndicales et des pouvoirs publics. Parmi les participants aux négociations tripartites, la SAK a été le plus fervent partisan de ce type d'accords.

Malgré la prédominance des accords collectifs nationaux qui constituent la référence pour les négociations locales (Sippola, 2012), celles-ci ont progressivement pris de l'importance, et ce sont les organisations d'employeurs qui ont joué le rôle le plus actif à ce niveau. Les accords

négociés au niveau central peuvent inclure des composantes relatives à la rémunération, qui sont définies au niveau local, or dans les 20 dernières années, la rémunération à la performance s'est fortement répandue. L'une des raisons pour lesquelles la détermination des salaires est aujourd'hui plus décentralisée réside dans la possibilité pour les employeurs de l'adapter aux spécificités de chaque entreprise.

Un fort degré de centralisation et de coordination des négociations

On peut donc considérer que le système finlandais traditionnel, tel qu'il existait avant 2016, comporte trois niveaux, le plus élevé étant celui des négociations tripartites. Les accords sectoriels définissent les dispositions minimales (notamment le salaire minimum), qui sont juridiquement contraignantes pour les entreprises d'un même secteur. Il n'existe pas de législation sur le salaire minimum en Finlande [4]. Tous les employeurs affiliés à l'organisation d'employeurs signataire d'un accord sont tenus de mettre en œuvre cet accord. De plus, si un accord collectif couvre la moitié environ des travailleurs concernés, il s'applique de manière générale, c'est-à-dire aussi aux entreprises non membres de l'organisation d'employeurs signataire. Les accords nationaux jouent ainsi un rôle crucial, et le recours à des clauses d'ouverture demeure l'exception.

En conséquence, le taux de couverture des accords collectifs reste élevé en Finlande : quelque 90 % des travailleurs d'un secteur continuent de relever d'un

Tableau 1. Régimes de négociation salariale et densité syndicale dans 13 pays en 2014 *

	Coordination	Centralisation	Densité syndicale (%)
Allemagne	Élevée	Moyenne	18
Autriche	Élevée	Moyenne	27
Belgique	Très élevée	Élevée	55
Danemark	Élevée	Moyenne	67
Espagne	Moyenne	Moyenne	17
Finlande	Très élevée	Élevée	69
France	Moyenne	Moyenne	8
Italie	Moyenne	Moyenne	37
Norvège	Élevée	Moyenne	52
Pays-Bas	Élevée	Moyenne	18
Portugal	Moyenne	Moyenne	19
Royaume-Uni	Faible	Inexistante	26
Suède	Élevé	Moyenne	67

* Les données sur la densité syndicale concernent l'année 2013. Voir également Delahaie *et al*. (2015), tableau 1.
Sources : ICTWSS (Visser, 2016) et calculs de l'auteur.

4. Concernant les salaires minima, le système finlandais repose sur les niveaux de rémunération minima qui sont fixés dans les accords collectifs (d'application générale).

accord collectif et on n'observe pas de baisse perceptible de ce taux. Le degré de centralisation et de coordination des négociations est encore très élevé par comparaison avec la plupart des autres pays d'Europe. La Finlande se place dans le haut du tableau, avec la Belgique. Malgré un recul sensible du taux de syndicalisation (passé de 80 % en 1998 à 70 % en 2013), les syndicats occupent toujours une place fondamentale dans la société finlandaise [5], et la densité syndicale reste l'une des plus élevées d'Europe (tableau 1). La façon dont le pays met en œuvre la décentralisation reflète cette forte présence syndicale à l'échelon local. Les syndicats restent des acteurs centraux à la fois dans les négociations et en matière de cogestion.

Perspectives pour l'avenir

La situation actuelle, marquée par la décision de l'EK de ne plus participer aux négociations centralisées, diffère de celle de 2007 sur un point fondamental : l'EK ayant changé ses règles de fonctionnement en 2015, elle ne peut désormais plus signer aucun accord. Elle avait annoncé que le cycle de négociations de 2016 serait le dernier auquel elle participerait, et pour lequel on savait déjà que les syndicats feraient d'importantes concessions. Les deux cycles de négociations salariales qui ont suivi ont abouti à des accords sectoriels, mais, avant le Pacte de compétitivité de 2016, deux accords-cadres ont été négociés au niveau central.

La décision de l'EK de mettre fin à la politique de revenus va inévitablement transformer l'ensemble du cadre institutionnel. En outre, étant donné que la sphère politique et la sphère des relations professionnelles sont étroitement liées, cette évolution pourrait avoir un profond impact sur la société finlandaise.

Du système à trois niveaux au système à deux niveaux

Bien qu'il soit très difficile de prévoir l'évolution du système de négociations collectives, certaines hypothèses peuvent être avancées. Si, à l'avenir, l'EK ne signe plus aucun accord collectif national, l'un des principaux piliers du système actuel, à trois niveaux, s'effondrera. Le système ne comportera alors plus que deux niveaux, et les grandes organisations de travailleurs et d'employeurs ne joueront plus qu'un rôle secondaire, certainement un rôle de coordination. Il se pourrait, par exemple, que la SAK et l'EK coordonnent les revendications salariales de leurs organisations membres, mais il est peu probable qu'elles coopèrent l'une avec l'autre lors des cycles de négociations salariales. L'objectif premier de l'EK est en effet de donner une plus grande place à la négociation collective locale dans la détermination des salaires, et non de concevoir de nouvelles formes de coordination entre grandes organisations. Dans ce contexte, les organisations centrales joueront un rôle moins important qu'aujourd'hui dans la société finlandaise, et, étant également solidement implantées dans la sphère politique, elles auront beaucoup moins d'influence que dans les pays où elles n'ont pas autant de poids politique. Cela pourrait distendre les liens traditionnellement étroits entre la sphère politique et la sphère des relations professionnelles.

Cette perspective ne semble toutefois pas poser problème à l'EK, dont les représentants ont publiquement reconnu qu'en cessant de signer des accords

5. Ce recul est principalement imputable à l'augmentation du nombre de cotisants non syndiqués au fonds d'indemnisation du chômage (Böckerman, Uusitalo, 2006).

collectifs nationaux, leur influence sur la société finlandaise serait affaiblie. Pour comprendre l'attitude de l'EK, il est utile de rappeler qu'auparavant les relations étroites entre la sphère politique et la sphère des relations professionnelles s'expliquaient principalement par l'absence de partis défendant résolument les intérêts des employeurs. Ainsi, en cessant de négocier des accords au niveau central, l'EK estime qu'elle sera à même de mieux défendre ses intérêts.

Quelle coordination des négociations dans un système à deux niveaux ?

Dans le système à trois niveaux, les négociations au niveau national garantissaient un degré de coordination élevé. L'échelon national ayant disparu, une telle coordination n'est plus possible, d'où les interrogations actuelles sur son devenir. Le prochain cycle de négociations s'ouvre à l'automne 2017 et se poursuivra en 2018. À ce jour, aucune information ne permet d'indiquer qu'il y aura une coordination des négociations entre secteurs et/ou organisations du marché du travail. Or cette question est cruciale pour les employeurs également, car la coordination peut être un puissant moyen de parvenir à la modération salariale. En Finlande, les hausses de salaires, qui font traditionnellement l'objet d'accords collectifs, sont de plus faible ampleur lorsque les négociations se déroulent au niveau national (Uusitalo, 2005).

Cette question étant également d'actualité, elle a donné lieu à des négociations entre partenaires sociaux, mais aucun accord général n'a encore pu être trouvé, ni même, apparemment, d'accords entre syndicats ou entre organisations d'employeurs. La solution la plus évidente serait que le secteur d'exportation serve de référence aux autres secteurs en matière de salaires, comme cela est le cas en Suède depuis 20 ans. Cette règle a également valu en Finlande au moment où les accords collectifs étaient conclus au niveau national. La marge de progression des salaires était le plus souvent déterminée par le secteur des exportations et par sa rentabilité, mais il existait des exceptions à cette règle de base.

Il est cependant très peu probable qu'un dispositif s'apparentant à celui du modèle suédois soit adopté lors du prochain cycle de négociations. En Finlande, comme ailleurs en Europe, c'est peut-être parce qu'elles souhaitent *in fine* des négociations salariales au niveau local, et non au niveau sectoriel, que les organisations d'employeurs sont prêtes à accepter cette incertitude. Au cours du prochain cycle de négociations, l'EK tentera, bien sûr, de coordonner la position de ses membres qui opèrent dans différents secteurs, mais il existe des désaccords entre organisations. C'est par exemple à la suite d'un conflit que la fédération finlandaise des industries forestières, qui représente les plus grandes entreprises de ce secteur, a quitté l'EK l'année dernière.

Conclusion

La signature en 2016 du Pacte de compétitivité montre combien la négociation au niveau local est un sujet d'actualité. Syndicats et organisations d'employeurs ont convenu qu'aucune loi spécifique ne devait être adoptée pour encadrer les négociations collectives au niveau local. Ils négocient plutôt de nouveaux accords collectifs nationaux afin d'améliorer les conditions relatives aux négociations collectives locales. Pour les syndicats, cet accord était essentiel car l'importance accrue de la négociation au niveau local ne doit pas amoindrir significativement le rôle des accords collectifs dans les

négociations salariales. Il est évident que la mise en œuvre de ce principe leur permettrait de continuer à influer sur la détermination des salaires, même si la négociation au niveau local gagne en importance.

Il existe toutefois entre les syndicats et les fédérations d'employeurs des différends, qui sont liés au rôle des accords collectifs dans les négociations locales. Les fédérations d'employeurs souhaitent que les clauses d'ouverture soient davantage utilisées. À cet égard, elles citent explicitement l'Allemagne en exemple. Par ailleurs, elles cherchent à affaiblir le système des accords collectifs d'application générale qui régit la plupart des accords sectoriels en Finlande.

Aucune nouvelle règle n'ayant été mise en place, le prochain cycle de négociations, se caractérisera par une plus grande incertitude que les précédents. En outre, l'attitude de l'EK a déjà généré des tensions supplémentaires entre partenaires sociaux. Ces tensions pourraient aboutir à une situation dans laquelle le conflit l'emporterait sur le consensus.

Ce climat est susceptible d'influencer durablement les relations entre partenaires sociaux. La confiance mutuelle qui a été préservée, renforcée, et, probablement aussi, mise à l'épreuve par les négociations sur la politique de revenus à l'échelle nationale pourrait s'effriter. Ce climat pourrait aussi peser sur les conditions de la coopération entre partenaires sociaux. Dans le cas extrême, faute de compréhension et de confiance mutuelles, les décisions clés influant sur la nature des négociations collectives en Finlande seront prises, le plus souvent, par le Parlement, et non par les partenaires sociaux. Tout porte à croire que le mouvement syndical, qui avait réussi à maximiser son influence lorsqu'il était à la table des négociations, n'accueillera pas avec enthousiasme une telle évolution.

Sources :

Böckerman P., Uusitalo R. (2006), « Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 44, n° 2, June, p. 283-303, http://www.petribockerman.fi/bockerman%26uusitalo_ero_2006.pdf.

Calmfors L., Booth A., Burda M., Checci D., Naylor R., Visser J. (2001), « The Future of Collective Bargaining in Europe », *in* Boeri T., Brugiavini A., Calmfors L. (eds.), *The Role of Unions in the Twenty-First Century*, Oxford, Oxford University Press, p. 1-155.

Delahaie N., Vandekerckhove S., Vincent C. (2015), « Wages and Collective Bargaining Systems in Europe During the Crisis », *in* Van Gyes G., Schulten T. (eds.), *Wage Bargaining Under the New European Economic Governance: Alternative Strategies for Inclusive Growth*, Brussels, ETUI, p. 61-91, https://www.etui.org/Publications2/Books/Wage-bargaining-under-the-new-European-Economic-Governance.

Jonung L., Kiander J., Vartia P. (eds.) (2009), *The Great Financial Crisis in Finland and Sweden. The Nordic Experience of Financial Liberalization*, Cheltenham, Edward Elgar.

Kiander J., Sauramo P., Tanninen H. (2011), « Finnish Incomes Policy as Corporatist Political Exchange: Development of Social Capital and the Social Wage », *Transfer*, vol. 17, n° 4, November, p. 515-531, http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1024258911419772.

Sippola M. (2012), « Local Bargaining and Codetermination: Finnish Experience in Comparative Perspective », *European Journal of Industrial Relations*, n° 1, March, p. 53-69, http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0959680111430564#articleCitationDownloadContainer.

Uusitalo R. (2005), « Do Centralized Bargains Lead to Wage Moderation? Time-Series Evidence from Finland », *in* Piekkola H., Snellman K. (eds.), *Collective Bargaining and Wage Formation*, Heidelberg, Physica-Verlag, p. 121-132.

Visser J. (2016), Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts between 1960 and 2014 (ICTWSS Database, version 5.1), Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam, September, http://www.uva-aias.net/en/ictwss.