

TAMPEREEN YLIOPISTO  
Johtamiskorkeakoulu

**Kansallisuuden vaikutus pelaajapalkkioihin National Hockey  
Leaguessa**

Taloustiede  
Pro Gradu -tutkielma  
Toukokuu 2014  
Ohjaaja: Sakari Uimonen

Tommi Pinta

## TIIVISTELMÄ

Tampereen Yliopisto

Johtamiskorkeakoulu

PINTA, TOMMI: Kansallisuuden vaikutus pelaajapalkkioihin National Hockey Leaguessa

Pro gradu –tutkielma: 63 sivua

Taloustiede

Toukokuu 2014

Avainsanat: urheilutalous, pelaajapalkkiot, jääkiekko, palkkasyrjintä

---

Urheilun kaupallistuminen muutamien viime vuosikymmenten aikana on kasvattanut urheilusta suuren talouden toimialan. Rahavirrat urheilun parissa ovat kasvaneet kaupallistumisen vuoksi huomattavasti, jonka myötä myös pelaajille maksettavat palkkiot ovat kasvaneet. Nykyään suurimpien lajien pääsarjat ovat täysin ammattimaisia liigoja, joka tarkoittaa sitä että urheilu on urheilijoille päätoiminen työ. Urheilijat täten ovat urheilujoukkueiden työntekijöitä. Urheilutaloudessa eivät kuitenkaan päde samat lainalaisuudet perinteisiin talouden aloihin verrattuna. Urheilutaloudessa joukkueet kohtaavat useita erityispiirteitä, kuten markkinoiden yhteistuotannollinen luonne, tuloksen epävarmuus ja kilpailullinen tasapaino, jotka tekevät urheilutaloudesta hyvin ainutlaatuisen talouden toimialan. Urheilutalouden sisällä löytyy myös suuria alueellisia eroja. Säännöt ja käytännöt vaihtelevat aina sarjamuodoista pelaajakauppoihin varsinkin Euroopan ja Pohjois-Amerikan välillä. Ainutlaatuisen luonteensa vuoksi, urheilutalous ja sen työmarkkinat ovatkin erittäin mielenkiintoinen tutkimuskohde.

Tutkielma on luonteeltaan kirjallisuuskatsaus, joka keskittyy urheilun pelaajamarkkinoihin, eli urheilun työmarkkinoihin, ja erityisesti NHL:n pelaajamarkkinoilla mahdollisesti esiintyvään palkkadiskriminaatioon. Suurimpina vaikuttavina voimina pelaajamarkkinoilla toimivat markkinoiden monopsonistinen luonne ja pelaajien, eli työvoiman, rajoitettu liikkuvuus. Näiden erityispiirteiden vaikutusta markkinoiden toimintaan avataan tutkielmassa aiheeseen liittyvän kirjallisuuden avulla. Perinteisten työmarkkinoiden ja urheilun työmarkkinoiden erilaisten luonteiden vuoksi, perehdytään myös näiden markkinoiden eroavaisuuksiin palkkadiskriminaation osalta.

Tulokset ovat hyvin yhtenäisiä National Hockey Leaguen palkkadiskriminaation osalta. Liigassa ei ole havaittavissa juurikaan palkkadiskriminaatiota, eikä varsinkaan johdonmukaista jatkuvaa palkkadiskriminaatiota tiettyä etnistä ryhmää kohtaan. Merkittävimpana selittävänä tekijänä palkkadiskriminaation olemattomuudelle esitetään liigan kilpailullista luonnetta, jonka vuoksi diskriminointi ei ole joukkueelle rationaalista toimintaa. Vaikka NHL:ssä ei ole havaittavissa palkkadiskriminaatiota, on löydettävissä viitteitä muista syrjinnän muodoista.

National Hockey Leaguen palkkadiskriminaation tutkimimiseen liittyen, mielenkiintoisena tutkimuskohteena tulevaisuudessa voidaan pitää Venäjän uuden Kontinental Hockey Leaguen vaikutusta palkkadiskriminaatioon molemmissa liigoissa.

## SISÄLLYS

<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>1</b>
<b>2 URHEILUTALouden TOIMINTAYMPÄRISTÖ</b> .....	<b>5</b>
<b>2.1. Urheilutalous yleisesti</b> .....	<b>5</b>
2.1.1. Tuloksen epävarmuus .....	6
2.1.2. Kilpailullinen tasapaino .....	10
2.1.3. Yhteistuotannolliset markkinat .....	11
2.1.4. Urheilullinen vs. taloudellinen menestys.....	12
<b>3 PELAAJAMARKKINAT</b> .....	<b>13</b>
<b>3.1. Monopsonistiset markkinat</b> .....	<b>14</b>
<b>3.2. Pelaajamarkkinat Yhdysvalloissa</b> .....	<b>15</b>
3.2.1. Varausjärjestelmä .....	15
3.2.2. Pelaajien liikkuvuus.....	17
3.2.3. Palkkakatto .....	19
3.2.4. Tulonjako.....	20
<b>3.3. Eroavaisuudet Euroopan ja Pohjois-Amerikan ammattilaisliigojen välillä.</b>	<b>21</b>
<b>3.4. Palkkarakenteet</b> .....	<b>23</b>
3.4.1. Pelaajien palkkaus .....	24
3.4.2. Supertähtien palkkaus.....	26
<b>3.5. Työn tarjonta</b> .....	<b>27</b>
<b>4 NATIONAL HOCKEY LEAGUE</b> .....	<b>29</b>
<b>4.1. Joukkueet ja peliohjelma</b> .....	<b>30</b>
<b>4.2. Kokoonpanot</b> .....	<b>32</b>
<b>4.3. Suljettu liiga</b> .....	<b>32</b>
<b>5 PALKKADISKRIMINAATIO</b> .....	<b>33</b>
<b>5.1. Palkkadiskriminaatio yleisesti</b> .....	<b>34</b>
<b>5.2. Yleisimmät tutkimusmenetelmät</b> .....	<b>37</b>

<b>5.3. Palkkadiskriminaation taso työmarkkinoilla .....</b>	<b>38</b>
5.3.1. Maailmalla .....	39
5.3.2. Suomessa .....	40
<b>6 PALKKADISKRIMINAATIO URHEILUSSA .....</b>	<b>43</b>
<b>6.1. Palkkadiskriminaatio urheilussa .....</b>	<b>43</b>
<b>6.2. Palkkadiskriminaatio NHL:ssä.....</b>	<b>46</b>
<b>7 YHTEENVETO .....</b>	<b>56</b>
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>58</b>

## 1 JOHDANTO

Ammattilaisliigat urheilussa ovat kasvaneet suuriksi taloudellisiksi toimijoiksi, joiden rahallinen arvo mitataan miljardeissa tänä päivänä. Ammattilaisliigoja voidaan jo verrata suuriin kansainvälisesti toimiviin yrityksiin taloudellisilla mittareilla. Näkyvyydeltään ammattilaisliigat ovat usein jo suurempia kuin perinteiset yritykset, ja liigojen parhaat pelaajat ovat suuren luokan julkisuuden henkilöitä jotka tunnetaan ympäri maailman. Ammattilaisliigojen taloudellisen kasvun myötä myös pelaajien taloudellinen korvaus urheilusta on kasvanut. Urheilijoiden palkat lausutaan nykyään miljoonissa, ja urheiluhuippujen tulot ovat jopa kymmeniä miljoonia vuodessa. Pelkkien palkkatulojen lisäksi urheilijoilla on myös sponsorituloja, jotka entisestään kasvattavat heidän palkkapussiaan. Näiden palkkojen rinnalla monien yritysjohtajienkin palkkatulot kalpenevat.

Ammattiurheilu on muuntautunut ihmisten hauskanpidosta urheilun parissa raadolliseen miljardien arvoiseen viihdebisnekseen, joissa työntekijöiden asema saattaa välillä olla hyvinkin hankala. Urheilijat eivät ole tulostavasti vain itselleen vaan myös joukkueelle, liigalle ja sponsoreille, jotka tukevat niin liigaa, joukkuetta kuin myös urheilijaa itseään. Tämä on myös aiheuttanut lieveilmiöitä urheilijoiden parissa, joihin tässä tutkielmassa ei perehdytä sen syvemmin, vaikka ne ovat erittäin mielenkiintoisia aiheita. Urheilijan arki ei kuitenkaan ole aina ruusuilla tanssimista vaikka mediassa suurimman näkyvyyden saavatkin loistavat pelisuoritukset ja urheilusta saatavat suuret korvaukset.

Muiden valtalajien tavoin, myös jääkiekko on kasvanut valtavasti. National Hockey Leagueta, eli NHL:ää, pidetään maailman kovatasoisimpana jääkiekkoliigana. Sen ympärillä pyörii miljardeja dollareja rahana, ja suurin osa joukkueista tuottaa miljoonien voittoja vuosittain. Pelaajat NHL:ssä ovat täysin ammattilaisia, ja palkat liigassa liikkuvat miljoonaluokissa. Vaikka liiga onkin pienin Yhdysvaltojen suurista ammattilaisliigoista, on se silti merkittävä tekijä urheilumarkkinoilla.

NHL on menestyksestään huolimatta tehnyt myös negatiivista urheiluhistoriaa Yhdysvalloissa. Kaudella 2004–05 NHL:stä tuli ensimmäinen liiga, jossa kokonainen kausi jäi pelaamatta työsulun takia. Liigalla ja pelaajayhdistyksellä oli näkemyksellisiä eroja, joiden vuoksi pelaajayhdistys päätyi määräämään työsulun. Pelaajayhdistys joutui kuitenkin taipumaan liigan edessä, minkä seurauksena NHL:ssä otettiin käyttöön kova palkkakatto kaudelle 2005–06 jonka suuruus oli 39 miljoonaa dollaria. NHL:n työsulkuhistoria ei kuitenkaan rajoitu ainoastaan kauteen 2004-05. Työsulkuja on ollut sen lisäksi myös kausilla 1992, 1994-95 ja 2012-13. Suomen näkökulmasta näiden työsulkujen

positiivinen puoli on ollut se, että NHL pelaajat ovat tulleet työsulun ajaksi pelaamaan Suomen Liigaan, mikä on tarjonnut katsojille lisää viihdearvoa peleissä.

Pelaajayhdistyksen näkemys on ollut se, että pelaajien asema NHL:ssä on huono palkkauksen, liikkuvuuden ja uran jälkeisen huolenpidon suhteen. Pelaajien osuutta liigan tuloista on leikattu useaan kertaan ja seurojen omistajat näkevät seurojen taloudellisen tilanteen olevan edelleenkin heikko.

Pelaajamarkkinat urheilussa ovat erittäin säädellyt, mikä aiheuttaa mielenkiintoisia vaikutuksia markkinoilla. Näihin vaikutuksiin perehdytään tässäkin tutkielmassa. Pelaajamarkkinat voidaan kuitenkin nähdä työmarkkinoina, vaikka niitä ei voida varsinaisesti verrata perinteisiin työmarkkinoihin suurien erojen vuoksi. Pelaajien huolellinen tarkkailu ja heidän tuottavuuden korkea mitattavuus kuitenkin tekevät pelaajamarkkinoista mielenkiintoisen tutkimuskohteen monessa mielessä. Pelaajat ovat alkaneet järjestyä eri lajien parissa ja pelaajajärjestöjen kasvanut asema markkinoilla on parantanut pelaajien asemaa työntekijöinä.

Urheilutalouden vakavasti otettavan tutkimuksen voidaan katsoa alkaneen Simon Rottenbergin vuonna 1956 tekemästä tutkimuksesta jossa hän käsitteli baseballin ammattilaisliigan, MLB:n, pelaajamarkkinoiden toimintaa. Rottenbergin tutkimus herätti muidenkin taloustieteiden tutkijoiden mielenkiinnon urheilutaloutta kohtaan, ja nykyään urheilutaloutta koskevaa tutkimusta on saatavilla runsaasti. Muita kivijalkatutkimuksina pidettäviä tutkimuksia ovat tehneet Neale (1964) ja Sloane (1971). Neale käsitteli tutkimuksessaan erityisesti urheilutalouden yhteistuotannollista luonnetta ja sen vaikutuksia joukkueiden ja liigan toimintaan. Sloane puolestaan esittää tutkimuksessaan näkemyksen siitä, että eurooppalaiset joukkueet olisivat hyvin pitkälti hyödyn maksimoijia, eli toisin sanoen urheilullista menestystä tavoittelevia, ja pohjoisamerikkalaiset joukkueet olisivat taloudellista voittoa maksimoivia. Näitä tutkimuksia ja niiden näkemyksiä on hyödynnetty ja jalostettu myöhemmin ilmestyneessä kirjallisuudessa. Suurimmassa osassa modernia kirjallisuutta yksi tai useampi näistä tutkimuksista mainitaan pohjana uudelle tutkimukselle. Näin on myös tässä tutkielmassa, jossa kaikkia edellä mainittuja tutkimuksia on käytetty lähdetietona.

Tutkimustyön määrä on kasvanut siinä määrin, että urheilutaloutta käsittelevä akateeminen aikakausjulkaisu *Journal of Sports Economics* perustettiin vuonna 2000. Kyseisessä julkaisussa on hyvin kattava määrä tutkivia artikkeleita useista eri lajeista ja tutkimusnäkökulmista, joita on tässäkin tutkielmassa käytetty lähteinä. *Journal of Sports Economics*in myötä myös urheilutalouden tutkimus koki tietynlaisen uskottavuuden kohotuksen, kun alaa koskevalle kirjallisuudelle saatiin ensimmäinen akateeminen aikakausjulkaisu.

Huippu-urheilijan työ saattaa olla hyvin tuottoisa uravalinta, mutta ura ei yleensä kestä kovin pitkään ja riskit uran varrella ovat usein suuret. Siitä huolimatta uraa tavoittelevat hyvin monet nuoret urheilijat, joiden suurin tavoite on päästä ammattiuurheilijaksi jonain päivänä. Monilla nuorilla motivaationa toimivat paljon näkyvyyttä saavat urheilun supertähdet, jotka ansaitsevat miljoonia usean kauden ajan. Todellisuudessa nämä supertähdet ovat vain murto-osa kaikista ammattiuurheilijoista. Valta-osa ammattiuurheilijoista pystyy pelaamaan huipulla ainoastaan muutamia vuosia, eikä palkkaus tällöin myöskään yllä supertähtien tasolle.

Oma urheilutaustani ja ammattiuurheilukokemukseni herättivät mielenkiintoni tutkia urheilijoiden palkkausjärjestelmän rakentumista taloustieteellisin perustein sekä urheilijoiden miljoonakorvausten oikeudenmukaisuutta. Henkilökohtaisen kokemukseni perusteella urheilijoiden palkkaus ei välttämättä aina ole kovin rationaalisesti perusteltua. Erityisesti pienemmissä lajeissa palkkaerojen perusteet ovat hyvin pitkälti tuulesta temmattuja ja perustuvat pitkälti kansallisuuteen. Malliesimerkkinä aiheesta ovat Suomessa monissa lajeissa käytettävät ”jenkkivahvistukset” joiden pelisuoritukset eivät välttämättä yllä edes parhaiden suomalaisten pelaajien tasolle mutta palkka on moninkertainen. Palkkauksen ainoa peruste on tällöin kansallisuus, jonka oletetaan olevan indikaattori pelaajan tuottavuuden tasosta. Lähtökohtaisesti siis pohjoisamerikkalaisten pelaajien tuottavuuden oletetaan olevan korkeampi kuin suomalaisten, vaikka todellisuudessa näin ei ole.

NHL:ssä pelaajat ovat melko homogeenisiä rodun suhteen, joten rodun perusteella tapahtuvaa palkkadiskriminaatiota on erittäin haastava tutkia liigassa, eikä kyseisestä näkökulmasta olekaan löydettävissä lainkaan tutkimuksia. NHL on kansainvälistynyt niin laajasti, että kanadalaisia pelaajia on NHL:ssä enää noin 53 prosenttia, kun vastaava lukema oli 20 vuotta sitten vielä 75 prosenttia. Useiden eri kansalaisuuksien ja liigan kansainvälisen luonteen vuoksi palkkadiskriminaatiotutkimus onkin keskittynyt tutkimaan diskriminaation tasoa kansallisuuden perusteella. Muualta kuin Pohjois-Amerikasta tulevat pelaajat puhuvat lähtökohtaisesti muuta kieltä kuin englantia äidinkielenään ja tulevat erilaisesta kulttuurista. Tämä voi helposti aiheuttaa ennakkoluuloja seurojen johtoportaisissa, minkä seurauksena saattaa ilmentyä palkkadiskriminaatiota.

Palkkadiskriminaatiota koskevaa kysymystä pyritään selvittämään tässä tutkielmassa kirjallisuuskatsauksen avulla, jossa käydään läpi aiheeseen liittyvää kirjallisuutta niin viime vuosien osalta kuin hieman pidemmältäkin historiasta. Näin pystytään luomaan kokonaiskuva palkkadiskriminaation tasosta ja sen kehityksestä liigassa yli ajan. Tutkimusten lähtökohtina varsinkin varhaisemmissa tutkimuksissa on ollut tutkia kanadanranskalaisten pelaajien

palkkadiskriminaatiota NHL:ssä, mutta tuoreemmassa kirjallisuudessa on myös tutkimusta eurooppalaisten osalta. Suurin paino kirjallisuuskatsauksessa annetaan tuoreemmalle kirjallisuudelle, jossa eurooppalaisten tutkimus on ollut isommassa roolissa, ja näin ollen tutkimuskysymystä ajatellen tutkimusten tuloksilla on enemmän arvoa. Nämä tutkimukset avataan hieman syvällisemmin kuin tutkimukset joissa kanadanranskalaiset pelaajat ovat pääpainopisteenä. Kanadanranskalaisia koskevat tutkimukset avataan niiltä osin kuin tarpeelliseksi nähdään tutkielman kannalta ja siltä osin kuin eurooppalaisia käsitellään tutkimuksissa. Tutkielmassa avataan kuinka palkkadiskriminaatiota urheilussa tutkitaan, ja minkälaisia malleja diskriminaation tason estimoinnissa käytetään.

Lopuksi tutkitun kirjallisuuden perusteella pyritään luomaan ehjä kuva palkkadiskriminaation kehityksestä ja siitä kuinka paljon palkkadiskriminaatiota NHL:ssä tänä päivänä esiintyy.

Mielenkiintoinen lisänäkökulma NHL:n palkkadiskriminaatioon olisi selvitys Venäjän KHL-liigan vaikutuksesta pelaajien palkkaukseen. Etenkin venäläisillä pelaajilla voidaan olettaa olevan preferenssi pelata kotimaassaan, minkä vuoksi heidän reservatiopalkkansa KHL:ssä olisi matalampi kuin NHL:ssä. Sama ilmiö voisi olla havaittavissa myös muista pohjoisen Euroopan maista tulevilla pelaajilla. Tähän liittyvää pohdintaa käydään läpi tutkielman loppuosassa.

Luvussa 2 esitellään urheilutalouden yleiseen toimintaympäristöön liittyviä erityispiirteitä joita joukkueet markkinoilla toimiessaan kohtaavat. Urheilutalous on toimialana hyvin erilainen verrattuna muihin aloihin, mikä aiheuttaa tiettyjä muutoksia yritysten, eli joukkueiden, toiminnassa. Nämä erityispiirteet pyritään erittelemään erillisiksi kokonaisuuksiksi, ja niiden vaikutuksia markkinatoimijoihin pyritään selittämään erikseen.

Kolmannessa luvussa keskitytään pelaajamarkkinoiden toimintaan urheilussa. Pelaajamarkkinoiden osalta pyritään myös avaamaan hieman eroja Pohjois-Amerikan ja Euroopan pelaajamarkkinoiden osalta joissa on omat selkeät rakenteelliset eronsa. Myös perinteisten työmarkkinoiden ja urheilun pelaajamarkkinoiden eroavaisuuksia tuodaan esille siinä määrin kun on tarpeellista.

National Hockey Leaguen perusrakennetta käsitellään luvussa 4. NHL on kansainvälinen liiga jossa pelaa joukkueita sekä Yhdysvalloista että Kanadasta. NHL:n rakenteen osalta käsitellään joukkueiden määrä, peliohjelma ja liigan suljettu malli, joka poikkeaa suuresta osasta eurooppalaisista liigoista.

Luvussa 5 perehdytään palkkadiskriminaatioon yleisellä tasolla sekä sen tutkimusmetodeihin, ja siihen millaisia tuloksia palkkadiskriminaatiotutkimuksessa on saatu perinteisillä työmarkkinoilla.

Kirjallisuuden avulla perehdytään palkkadiskriminaatiosta suoritettuun tutkimukseen ja tutkimuksessa kohdattaviin haasteisiin. Tuloksia avataan hieman niin maailmalta kuin Suomestakin, jotta voidaan rakentaa pohjakuvaa palkkadiskriminaation yleisestä tasosta työmarkkinoilla.

Kuudennessa luvussa esitellään palkkadiskriminaatioon liittyvää kirjallisuutta urheilun parissa tehdystä tutkimuksesta, jonka avulla pyritään päättämään kuinka paljon palkkadiskriminaatiota NHL:ssä on havaittavissa pelaajan kansallisuuden perusteella. Kirjallisuuden julkaisuajankohdat vaihtelevat viime vuosina tehdyistä tutkimuksista aina 1980-luvulla tehtyihin tutkimuksiin. Tutkielman tulokset pyritään johtamaan palkkadiskriminaatiota tutkivan kirjallisuuden tutkimuskatsauksesta jota nykypäivänä on saatavilla kohtalaisen paljon.

Viimeisessä luvussa kerrataan tutkielman tärkeimmät pääkohdat ja käsitteet. Lopuksi tuloksien pohjalta esitellään muutamia tutkielman suorittajan omia ideoita joista olisi mielenkiintoista nähdä tehtävän lisätutkimusta.

## **2 URHEILUTALouden TOIMINTAYMPÄRISTÖ**

Toimintaympäristö urheilutalouden toimijoille on hyvin ainutlaatuinen ympäristö, joka tekee myös urheilutalouden toimijoista erilaisia, vaikka aikanaan urheilutalouden tutkimuksessa urheilujoukkueita käsiteltiinkin perinteisinä yrityksinä. Seuraavaksi perehdytään tarkemmin urheilutalouden toimintaympäristön erityispiirteisiin, kuinka ne vaikuttavat joukkueiden toimintaan, kuinka tiettyjä piirteitä pyritään sääntöjen avulla muokkaamaan ja siihen onko sääntely tehokasta.

### **2.1. Urheilutalous yleisesti**

Urheilujoukkueen toimintaympäristö eroaa joissain määrin hyvinkin suuresti perinteisen yrityksen toimintaympäristöstä, vaikka rakenteet ja tavoitteet voivat olla joissain määrin yhteneväisiä. Eroja löytyy yritysten ja joukkueiden toimintarajoituksista aina työmarkkinoihin asti. Urheilujoukkueen rinnastaminen perinteiseen yritykseen ei ole tämän vuoksi suositeltavaa, sillä urheilutalouden ominaispiirteet aiheuttavat sellaisia mahdollisuuksia ja rajoitteita urheilujoukkueille, joita perinteisillä yrityksillä ei ole.

Urheilutalouden piirteitä on haastava vertailla jopa mantereiden välisesti johtuen urheiluliigojen rakenteellisista eroista, niiden käytännöistä ja säännöistä. Eroja ei kuitenkaan kannata liioitella sillä fanit, riippumatta maasta ja mantereesta, haluavat nähdä oman suosikkijoukkueensa voittavan, ja

joukkueet haluavat tuottaa mahdollisimman korkealaatuista urheilua. (Dobson & Gobbard, 2001 s.131)

Yksi keskeisimmistä piirteistä urheilutaloudessa jonka seurat kohtaavat ammattilaissarjoissa, on joukkueiden välinen riippuvuus tuloksen muodostumiseen. Urheilutalouden markkinat ovatkin luonteeltaan yhteistuotannollisia. Otteluiden tulosten epävarmuus ja kilpailullinen tasapaino ovat keskeisiä tekijöitä liigan menestyksen kannalta, minkä vuoksi tuloksen epävarmuus ja kilpailullinen tasapaino ovat olleet urheilutaloutta koskevissa tutkimuksissa usein keskiössä (Downward, Dawson & Dejonghe 2009). Urheilusarjalle ei ole siis hyväksi tilanne, jossa yksi joukkue dominoi sarjaa vuodesta toiseen tehden mestaruuskamppailusta ennalta arvattavan ja tylsän. Pohjois-Amerikan taloudellisesti menestyneimmän liigan, NFL:n, on myös sanottu olevan Pohjois-Amerikan urheilullisesti tasaisin liiga (Vrooman 2009).

### **2.1.1. Tuloksen epävarmuus**

Urheilutalouden markkinoilla yksi dominoiva joukkue ei pysty muodostamaan menestyksestä liigaa, vaan liigan tulisi olla mahdollisimman tasainen ja pelin tuloksen epävarma, jotta yleisön mielenkiinto peleihin säilyisi. Ihmisten kasvanut mielenkiinto urheilusarjan peleihin tuo lisää yleisöä peleihin, kasvattaa oheistuotteiden myyntiä, lisää medianäkyvyyttä ja kasvattaa joukkueiden taloudellista tulosta. Näiden tekijöiden tuloksena joukkueiden taloudellinen tilanne kohenee ja rahavirrat urheilulajin parissa kasvavat. Tämä on yksi pääpiirteistä, joka erottaa urheilutalouden markkinat tavallisten yritysten markkinoista Rottenbergin (1956) mukaan. Joukkueiden välinen riippuvuus sarjojen kilpailullisessa luonteessa luo varakkaille joukkueille disinsentiivejä talentin hankkimisessa siinä määrin, että koko sarjan kilpailullinen luonne kärsisi yhden joukkueen ylivoimaisuuden vuoksi. (Dobson & Gobbard 2001.) Varakkaimmankaan joukkueen ei siis ole taloudellisesti kannattavaa hankkia ylivoimaista talenttia muihin joukkueisiin nähden, koska tämä vähentää sarjan mielenkiintoa ja laskee näin ollen kaikkien joukkueiden tuottoja (Larsen, Fenn, Penner 2006).

Urheiluliigat eivät voi myöskään olla liian tasaisia, jotta fanien mielenkiinto lajiin säilyisi. Mikäli kaikkien urheiluliigan joukkueiden todennäköisyys jokaisessa pelissä voittaa peli on 0.500, eli molemmilla yhtä suuri, ja pelin lopputulos määräytyy tuomareiden tai ulkoisten tekijöiden perusteella, fanien kiinnostus laskee (Scully 1995 s.25). Kyseisessä skenaariossa liigan mestari valikoituisi täysin sattumalta, eikä niinkään urheilullisin perustein. Tämän vuoksi voidaankin olettaa, että on löydettävissä optimaalinen tuloksen epävarmuuden aste eli kilpailullinen tasapaino,

jolloin fanien kiinnostus, tulot ja joukkueiden voitot maksimoituvat. Fanit siis haluavat, että heidän suosikkijoukkueensa voittaa epävarmuuden vallitessa tuloksesta.

Urheiluliigat ovat kehittäneet erilaisia sääntöjä ja rajoituksia, jotta liigoissa säilyisi tasainen pelaajatalentin jakautuminen ja näin ollen liigojen kiinnostavuuden aste olisi korkea.

Varauslauseke (reserve clause) oli käytössä MLB:ssä pelaajien sopimuksissa. Pelaajat olivat ensin ”vapaita agenteja” (free agent), jolloin heillä oli mahdollisuus neuvotella minkä tahansa joukkueen kanssa. Tämän vuoksi esimerkiksi lukio-ikäisellä huippu-pelaajalla saattoi olla useitakin eri seurojen edustajia valmiina neuvottelemaan sopimuksesta pelaajan kanssa (Rottenberg 1956). Kun pelaaja allekirjoitti sopimuksen joukkueen kanssa, tuli sopimuksen olla ”yleinen pelaajasopimus” (uniform contract). Kaikki poikkeukset oli hyväksyttävä MLB:n organisaatiossa ja tämän vuoksi sopimuksista löytyi poikkeuksia vain harvoin. Yleensä sopimukset olivat yksivuotisia kestoltaan. Sopimuksessa kuitenkin oli sisällytettynä varauslauseke. Varauslausekkeen mukaan seuralla oli oikeus pelaajan palveluksiin niin pitkään kuin seura näin tahtoi (Scully 1995). Seura sai uusia sopimuksen seuraavan vuonna palkalla jonka joukkue sai määrittää. Palkka ei kuitenkaan saanut olla vähempää kuin 75 prosenttia edellisen vuoden palkasta. Joukkue, jolla on sopimus pelaajan kanssa omistaa yksinoikeudella pelaajan palvelukset baseballin parissa. Pelaajan sopimus voidaan kuitenkin siirtää toiselle joukkueelle seuran näin halutessa ja pelaajan on ilmoitauduttava uuteen joukkueeseen. Mikäli joukkue A haluaa sopimuspelaajan joukkue B:stä, on joukkue A:n neuvoteltava joukkue B:n kanssa pelaajan sopimusoikeuksien hankkimisesta. Joukkue A ei saa suoraan neuvotella pelaajan kanssa sopimuksesta (Rottenberg 1956). Varauslauseke tuhosi kilpailulliset pelaajamarkkinat ja käynnisti pelaajasopimuksien rahallisen myynnin muille seuroille. Silti varauslausekkeen perimmäinen tarkoitus oli estää rikkaita seuroja hankkimasta ylivoimaista pelaajamateriaalia käyttämällä taloudellista ylivoimaansa (Dobson & Gobbard 2001).

Palkkakatto otettiin käyttöön ensimmäisen NBA:ssä kaudella 1984-1985 jonka jälkeen seurasi amerikkalainen jalkapallo ja sen ammattiliiga NFL kaudella 1994. Kaudella 2005-2006 myös NHL:ssä otettiin käyttöön palkkakatto. Palkkakattoja on lähinnä kahdenlaisia, ”kovia” ja ”pehmeitä” palkkakattoja.

Kova palkkakatto tarkoittaa käytännössä summaa, joka maksimissaan voidaan käyttää pelaajapalkkioihin. Palkkakatto ei kuitenkaan rajoita yksittäiselle pelaajalle maksettavaa palkkiota. Kovassa palkkakatossa ei ole sallittua ylittää palkkakatto minkäänlaisin perustein. Seurat on pakotettu pitämään pelaajapalkkioidensa budjetin alle palkkakaton.

Pehmeän palkkakaton periaate on verottaa joukkueita joiden palkkioihin käytettävä budjetti ylittää tietyn asetetun raja-arvon. Tämän raja-arvon ylittävästä osuudesta joukkue joutuu maksamaan luksusveron josta saatavat tuotot jaetaan pienempien palkkabudjettien omaavien joukkueiden kesken. Huomionarvoista on, että millään muulla alalla työnantajat eivät voi kollektiivisesti asettaa työmarkkinoille rajoituksia siitä kuinka suuri työntekijän palkka voi olla (Rosen & Sanderson 2001).

Tulon uudelleenjako on hyvin käytetty keino joukkueiden voimasuhteiden tasoituksessa. Pohjois-Amerikassa valtalajeissa käytetyt tulojen uudelleenjaon keinot vaihtelevat lajeittain. Kaikissa lajeissa kuitenkin on tulojen uudelleenjako käytössä muodossa tai toisessa. Baseballissa ja amerikkalaisessa jalkapallossa portilta saatavat lipputulot jaetaan koti- ja vierasjoukkueen kesken. Baseballissa MLB:n National Leaguessa lipputulot jaetaan 95:5 suhteella, American Leaguessa 80:20 suhteella ja amerikkalaisen jalkapallon NFL:ssä 60:40 suhteella. Koripallossa kyseistä käytäntöä ei kuitenkaan ole. Kansallisista televisio-oikeuksista tulevat tulot jaetaan kaikissa lajeissa tasan joukkueiden kesken. Paikallisista televisio-oikeuksista tulevat tulot menevät suoraan paikalliselle joukkueelle (Dobson & Gobbard 2001).

Vastoin yleistä käsitystä useat näistä keinoista; palkkakatto (salary cap), varauslauseke (reserve clause) ja tulojen uudelleen jakaminen (revenue sharing), eivät odotusarvoisesti luo tiiviimpää kilpailullista tasapainoa kuin mitä vapaat markkinat luovat (Dobson & Gobbard 2001). Empiiriset todisteet ovat osoittaneet, että voittoprosenttien mukaan kilpailullinen tasapaino joukkueiden kesken MLB:ssä on heikko (Scully 1995). Tämä vahvistaa teoriaa siitä, että vapaan liikkuvuuden rajoitteet pelaajamarkkinoilla eivät merkittävästi edistä kilpailullista tasapainoa joukkueurheilussa. Näillä rajoitteilla on kuitenkin vaikutuksia tulojen jakautumiseen vahvojen ja heikkojen seurojen välillä, ja seurojen ja pelaajien välillä (Dobson & Gobbard 2001). Tämä periaate tunnetaan urheilussa myös invarianssiväitteenä (invariance proposition).

Invarianssiväite oli Ronald Coasen vuonna 1960 kehittämä teoria pääoman jakautumisesta yhteiskunnassa. Invarianssiväitteen perusideana on ajatus siitä, että pääoman taloudellisesti optimaaliseen allokaatioon ei vaikuta pääoman oikeudellisten omistusoikeuksien jakautuminen. Pääoman lopullinen optimaalinen allokaatio pysyy muuttumattomana vaikka pääoman omistusoikeusjärjestelyt muuttuisivatkin. Tämän oletetaan johtuvan siitä, että markkinat pyrkivät kohti optimaalista tasapainoa niitä rajoittavista säännöksistä huolimatta. (Medema & Zerbe 1990)

Invarianssiväitteen mukaan vapaat pelaajamarkkinat tuottaisivat saman pelaajatalentin jakautumisen kuin varauslausekkeelliset pelaajamarkkinat amerikkalaisessa baseballissa. Vapaat markkinat

heikentävät monopsonista pelaajien hyväksikäyttöä, joka varauslausekkeellisessa systeemissä on erittäin vahvaa. Pelaajille maksettaisiin vapailla markkinoilla heidän rajatuottoastettaan vastaava tuotto (Vrooman 2007). Toisin sanoen pelaajien palkat nousevat vapailla markkinoilla. Invarianssiväite täyttää näin ollen myös Coasen teoreeman oletukset siitä, että varannon taloudellisesti optimaalinen jakautuminen ei riipu varannon oikeudellisista omistusoikeuksista. Vapaat markkinat siirtävät taloudellisia vuokria joukkueilta pelaajille, mutta vapaat markkinat eivät muuta resurssien optimaalista jakautumista joukkueiden välillä. Näin ollen vapaat markkinat eivät myöskään vaikuta kilpailulliseen tasapainoon (Dobson & Gobbard 2001)

Szymanski & Késenne (2004) toteavat tutkimuksessaan, että tulonjakosäännökset urheiluliigoissa tuottavat jopa huonomman talentin jakautumisen ja näin ollen heikentävät kilpailullista tasapainoa. Vrooman (2007) päätyy myös tulokseen jossa tulonjako järjestelmät urheiluliigassa heikentävät kilpailullista tasapainoa. Lisäksi tutkimuksessa todetaan, että urheiluliigojen tulonjakojärjestelmät vähentävät urheilusarjojen joukkueiden investointeja talenttiin. Quirk ja El Hodiri (1971) toteavat myös, että todisteet viittaavat siihen, että ammattilaisliigojen säännökset ovat verrattain tehottomia pelivahvuuksien tasoittamisessa ja epätasapaino johtuu lähinnä joukkueiden sijainnin tarjoamista mahdollisuuksista. Toisin sanoen isoilla kaupungeilla on voittavia joukkueita, ja pienillä kaupungeilla häviäviä joukkueita. Joukkueet jotka sijaitsevat isoissa kaupungeissa operoivat markkina-alueilla joissa potentiaalisia kuluttajia on suurempi määrä kuin pienissä kaupungeissa, suurempi määrä kuluttajia taas merkitsee suurempaa määrää potentiaalisia katsojia ja fanituotteiden ostajia.

Vaikka rajoitukset eivät välttämättä paranna kilpailullista tasapainoa, haluavat omistajat silti pitää näistä rajoituksista kiinni. Yhtenä syynä tälle on esitetty sitä, että vapaiden markkinoiden tasapainossa ei ole mitään takeita pienten markkinoiden joukkueiden kyvystä ansaita tarpeeksi tuloja kattaakseen kulunsa. Jos pieneltä markkina-alueelta tuleva joukkue lopettaa toimintansa, on tällöin koko liiga vaarassa menettää markkina-asemansa. Mikäli pienten markkina-alueiden joukkueet lopettavat toimintansa, liigan maantieteellinen kattavuus vähenee ja avaa mahdollisuuden kilpailevalle liigalle tunkeutua markkinoille (Dobson & Gobbard 2001). Vaikka suurilla markkina-alueilla potentiaali on suuri, on mielenkiintoista havaita, että NFL:ssä ei ole yhtään joukkuetta Los Angelesista vaikka kyseessä on Yhdysvaltojen toiseksi suurin kaupunki. Los Angelesin potentiaali amerikkalaisen jalkapallon NFL joukkueelle olisi valtava ja tämä myös tiedostetaan NFL:n johdossa, sillä Los Angelesin omasta joukkueesta on kuultu huhuja useasti viime vuosina. Kuitenkaan joukkuetta ei ole vielä saatu perustettua ja kaupungin tarjoama potentiaali on vielä toistaiseksi käyttämättä.

### 2.1.2. Kilpailullinen tasapaino

Koska fanit eivät halua yhden joukkueen dominoivan urheiluliigaa mutta eivät myöskään toivo tilannetta jossa otteluiden tulos määräytyy pelkän sattuman tai ulkoisten tekijöiden perusteella, voidaan olettaa, että on löydettävissä kilpailullinen tasapaino jolloin sekä fanien, joukkueiden että koko liigan hyöty maksimoituvat (Scully, 1995 s. 25). Yksi mahdollinen tapa määrittellä kilpailullisen tasapainon tavoite on, että jokaisella joukkueella on mahdollisuus säännöllisesti päästä liigan pudotuspeleihin (Sanderson & Siegfried, 2003). Zimbalist (2002) määrittelee kilpailullisen tasapainon taas pisteenä jolloin kuluttajien vetovoima liigaa kohden on suurimmillaan. Tarkempaa määritelmää kilpailulliselle tasapainolle ei ole vielä pystytty kehittämään, ja kilpailullisen tasapainon käsite onkin hyvin pitkälti tulkinnallinen kysymys. Tämän vuoksi eri tutkijoilla onkin eriäviä määritelmiä kilpailullisen tasapainon optimaaliselle tasolle.

Rottenberg oli ensimmäinen joka kehitti kilpailullisen tasapainon teorian urheilussa. Rottenbergin mukaan markkinamekanismit pystyvät säilyttämään vähintään kohtuullisen kilpailullisen tasapainon urheilusarjassa ilman, että pelaajien palkkioita tai liikkuvuutta rajoitetaan (Dobson & Gobbard, 2001 s. 131). Haasteena kuitenkin on säilyttää kilpailullinen tasapaino sarjassa jossa joukkueiden kotikaupungit, stadionit ja omistajien varallisuus eroavat suuresti toisistaan (Kern, 2000 s. 93).

Kilpailullisen tasapainon teoreettinen tarkastelu pohjautuu hyvin kokonaisvaltaisesti Rottenbergin (1956) ja El-Hodirin ja Quirkin (1971) tutkimuksiin (Fort & Maxcy 2003). Näiden jälkeen on seurannut useampia teoreettisia tutkimuksia liittyen kilpailulliseen tasapainoon niin Euroopan avoimien pelaajamarkkinoiden kuin Pohjois-Amerikan suljettujen pelaajamarkkinoiden saralta.

Empiirinen kirjallisuus kilpailullisesta tasapainosta jakautuu kahteen haaraan. Ensimmäinen haara tutkii mitä kilpailulliselle tasapainolle on tapahtunut sääntömuutosten tuloksena yli ajan eli sitä kuinka kilpailullinen tasapaino on kehittynyt kun sääntöjä on muutettu ja ovatko tulokset olleet toivotunlaisia. Toinen haara tutkii kilpailullisen tasapainon vaikutusta faneihin. Toisin sanoen siis sitä kuinka fanien mielenkiinto kasvaa tai laskee kun kilpailullinen tasapaino muuttuu liigassa. (Fort & Maxcy 2003).

Kilpailullinen tasapaino tulee esiin järjestäen urheilutaloutta koskevissa tutkimuksissa, mutta tasapainon määrittäminen vaatii edelleen lisätutkimusta ennen kuin voidaan todeta tietyn optimitason löytyneen. Kuitenkin kilpailullinen tasapaino on perusteena monille sääntömuutoksille joilla tasapainoa on pyritty parantamaan urheilusarjoissa.

### 2.1.3. Yhteistuotannolliset markkinat

Nealen (1964) analyysi painottaa erityisesti ammattiurheilun yhteistuotannollista luonnetta. Esimerkkinä hän käyttää nyrkkeilyä, jossa nyrkkeilyn maailmanmestari Joe Louis sai suuremmat tulot ottelusta kun vastassa oli tasavertainen vastustaja kun taas heikompaa vastustajaa vastaan otellessa Louisin tulot olivat pienemmät. Ottelun kiinnostavuus nousi kun ottelusta odotettiin tasaisempaa ja tulos oli ennalta arvaamattomampi. Kasvanut kiinnostus ottelua kohtaan taas lisäsi ottelusta saatavia tuloja jonka myötä myös Louisin osuus tuloista kasvoi. Tätä tilannetta Neale kutsuu Louis-Schmelling paradoksiksi.

Neale ulottaa saman periaatteen myös baseballiin. Mikäli New York Yankees käyttäisi varallisuuttaan ostaakseen parhaat pelaajat tai jopa muita joukkueita, Yankeesillä ei ole pelejä pelattavana minkä myötä heillä ei myöskään ole juuri minkäänlaisia tuloja. Tässä tapauksessa Yankees saavuttaisi monopoliaseman markkinoilla mutta toisaalta taas tekisi oman olemassaolonsa kilpailullisena urheilujoukkueena mahdottomaksi.

Yleisesti yhteistuotannolliset markkinat urheilussa tarkoittavat joukkueiden välistä riippuvuussuhdetta, joka vaikuttaa joukkueen potentiaaliseen tulokseen. Joukkueen ei ole rationaalista olla ainoa toimija liigassa eli toisin sanoen toimia monopolina liigassa. Mikäli liigassa ei ole muita joukkueita, joukkue on kilpaurheilussa arvoton. Yhteistuotannolliseen luonteeseen voidaan liittää myös joukkueiden välinen kilpailullinen tasapaino. Mikäli yksi joukkue dominoi liigaa vuodesta toiseen, ei se koskaan saavuta maksimaalista tulosta johon sillä kilpailullisessa liigassa olisi mahdollisuus. Yhden joukkueen dominoidessa liigaa, pelien tulokset ovat ennalta arvattavia eivätkä pelit tällöin kiinnosta faneja. Fanien kiinnostuksen lasku taas näkyy liigan ja joukkueiden kassavirtojen tyrehtymisenä.

Tämän yhteistuotannollisen luonteen vuoksi Neale erottaakin termit ”urheilullinen” ja ”taloudellinen” kilpailu. Urheilullinen kilpailu on kannattavampaa kuin urheilullinen monopoli. Joukkueiden on tehtävä yhteistyötä ja pelattava toisiaan vastaan urheiluliigan järjestetyissä ottelutapahtumissa, joten markkinat ovat luonteeltaan yhteistuotannollisia. Liigat asettavat sääntöjä ja rajoituksia joukkueille joilla liiga määrittää joukkueiden toimintaa hyvin pitkälti omissa kilpailuissaan. Liigalla on siis suuri kontrolli joukkueista. Tämän vuoksi Neale ajattelee enemmän liigan yrityksenä kuin yksittäisinä joukkueina, jotka joutuvat toimimaan liigan ehdoilla. Liigaa käsitellään tällöin yrityksenä, jolla on useita tehtaita jossa joukkueet ovat niin kutsuttuja tehtaita.

Kilpailua liigojen välillä Yhdysvalloissa on kuitenkin havaittavissa hyvin harvoin kun liigaa ajatellaan yrityksenä. Urheilulajien välinen kilpailu on taas toisaalta hyvinkin yleistä. Neale ehdottaakin, että urheiluliigojen välinen kilpailu johtuu ammattilaisurheilun kustannuksiin ja kysyntään liittyvistä ominaisuuksista, jotka luovat otollisen ympäristön luonnolliselle monopolille. On yksinkertaisesti tehokkaampaa, että yksi liiga hoitaa koko markkinatarjonnan. Kilpailevan liigan olemassaolo rikkoisi joukkueiden monopsoni aseman pelaajien palveluksien ostajana. Sen johdosta kustannukset nousisivat verrattuna luonnolliseen monopoliasemaan joka liigoilla nyt on.

Fanin näkökulmasta urheiluliigan monopoli tarjoaa paremman viihdearvon koska joukkueet, pelaajat, pelipaikat ja arkkiholliset ovat helpommin omaksuttavissa yhdestä liigasta kuin useasta liigasta. Myös parhaan talentin keskittyminen yhteen liigaan luo mielestäni kiinnostavamman liigan. Itse urheilufanina minulle paljon mielenkiintoisempi asetelma on se, että maailman parhaat urheilijat kilpailevat toisiaan vastaan kuin se, että he kilpailevat heikompia vastustajia vastaan hajautetusti kilpailevissa liigoissa. Toki urheiluviihteen kokonaismäärä olisi suurempi useammalla liigalla, mutta viihteen tason heikentyminen olisi suurempi menetys tässä tapauksessa.

#### **2.1.4. Urheilullinen vs. taloudellinen menestys**

Joukkueet joutuvat tasapainoilemaan tavoitteellisesti urheilullisen ja taloudellisen tuloksen välillä. Urheilullinen menestys on varmasti vähintäänkin jossain määrin jokaisen joukkueen tavoite mutta yleisesti ottaen urheilullinen menestys myös maksaa, jolloin taloudellinen menestys saattaa kärsiä. Laadukkaalla pelaajatalentilla joukkue parantaa todennäköisyyttään menestyä liigassaan, ja saavuttaa suurin urheilullinen tavoite eli liigan mestaruus. Nykyään kilpailullisilla pelaajamarkkinoilla korkealaatuinen pelaajatalentti on kuitenkin hintavampaa kuin heikompilaatuinen pelaajatalentti, joten joukkueen pelaajabudjetti väijäämättä kasvaa kun talentin laatu nousee. Joukkueen onkin siis löydettävä tasapaino pelaajiin käytettävän rahamäärän ja siitä saatavan urheilullisen menestyksen välillä.

Tutkijat ovat yleisesti ajatelleet pohjoisamerikkalaisten joukkueiden maksimoivan taloudellista tulosta ja eurooppalaisten joukkueiden maksimoivan urheilullista tulosta. Yhdysvaltojen urheilumarkkinoita tutkineet Rottenberg (1956) ja Neale (1964) perustivat tutkimuksensa oletukselle, että urheilujoukkueet ovat taloudellista tulosta maksimoivia yrityksiä. Eurooppalaisia urheilumarkkinoita tutkinut Sloane (1971) puolestaan lähestyy tilannetta näkökulmasta jossa joukkueet maksimoivat urheilullista tulostaan. Toisin sanoen joukkueet maksimoivat voitettujen pelien määrää. Samasta näkökulmasta asiaa lähestyy myös Kèsenne (1996), joka jalosti ajatusta

pidemmälle myös myöhäisemmässä tutkimustyössään. Myöhemmin myös Vrooman (2009) liittyi urheilullista tulosta maksimoivien joukkueiden koulukuntaan.

Perusteena urheilullisen tuloksen maksimoivalle teorialle Euroopassa oli pelaajamarkkinoiden avoimuus Euroopassa. Szymanski (2003) ehdotti, että invarianssiväite ei välttämättä pidä paikkaansa Euroopan avoimilla pelaajamarkkinoilla, koska pelaajatalentin tarjonta on käytännössä rajaton. Vroomanin (2009) mukaan vapaiden markkinoiden huomioon ottamisella ei kuitenkaan ole loppujen lopuksi merkitystä, koska sekä suljettujen ja avoimien pelaajamarkkinoiden mallit nojaavat oletukseen, että joukkueiden omistajat ovat taloudellisen tuloksen maksimoijia.

Mikäli joukkueen omistajat ovat urheilullisen tuloksen maksimoijia, eli ”urheilumiehiä”, he uhraavat taloudellisia tuottoja lisätäkseen joukkueen voitettujen pelien määrää (Vrooman 2009). Urheilumies-vaikutusta rajoittaa kannattavuusrajoite, eli nollatuottopiste, sen sijaan että joukkueet maksimoisivat tulostaan. Näin ollen kysymyksestä, ovatko pelaajamarkkinat avoimet vai suljetut, tulee käytännössä merkityksetön.

Vrooman (2009) toteaa, että mikäli joukkueet ovat taloudellista voittoa maksimoivia, tällöin invarianssiväite pitää paikkaansa ja tulonjako ei paranna kilpailullista tasapainoa vaan lisää ainoastaan pelaajien monopsonistista hyväksikäyttöä. Mikäli joukkueiden omistajat ovat kuitenkin ”urheilumiehiä”, liigoja dominoivat suurituloiset joukkueet. Mutta tällöin myös tulonjaolla pystytään parantamaan kilpailullista tasapainoa, liigan tuloja ja palkkoja. Yhdysvaltojen liigoista on todettu, että niitä ovat dominoineet 1990-luvulta saakka urheilullista tulosta maksimoivat joukkueet. Tuloksena liigan sisäisestä urheilullisesta kilpailusta, joukkueiden monopsonistinen voima on lähestulkoon kadonnut.

### **3 PELAAJAMARKKINAT**

Pelaajat ovat edellytys urheilujoukkueiden olemassaoloon ja avain joukkueen menestykseen lajissa kuin lajissa joukkueurheilussa. Mikäli pelaajia ei ole, ei ole myöskään joukkueita, minkä myötä ei ole urheilusarjoja. Pelaajamateriaalin merkitys joukkueelle on korvaamaton ja tämän vuoksi kilpailu pelaajista on ollut aina kovaa. Nykypäivän ammattiurheilijoille, varsinkin tähtipelaajille, NHL:ssä maksetaan miljoonien palkkioita, mikä itsessään osoittaa seuraorganisaatioiden arvostusta korkean taitotason omaavia pelaajia kohtaan. Korkean pelaajatalentin omaavat joukkueet ovat kasvattaneet omaa todennäköisyyttään menestyä liigassa ja voittaa jopa mestaruus, ellei useita mestaruuksia.

Ammattiurheilussa joukkueille ei määrätä pelaajia satunnaisesti, vaan joukkueet hankkivat pelaajansa joko liigan ulkopuolelta free agent -pelaajina tai muilta saman liigan joukkueilta tekemällä pelaajakauppoja. NHL:ssä liigan ulkopuolisia pelaajia voidaan hankkia joko uusien pelaajien varaustilaisuudesta (draft) tai suoraan muista liigoista. Varaustilaisuudessa joukkueet varaavat oikeuden tehdä sopimuksen pelaajan kanssa hänen pelaamisestaan kyseisessä joukkueessa. Liigan sisäisesti joukkueiden välisesti tapahtuvia pelaajakauppoja sääntelevät tietyt NHL:n asettamat säännöt joihin palataan tarkemmin myöhemmin.

Sääntöjen tarkoitus on kuitenkin estää varakkaita joukkueita hankkimasta ylivertaista pelaajatalenttia, jonka myötä sarjan kiinnostavuus laskisi tuloksen epävarmuuden ja kilpailullisen tasapainon laskun myötä. Toinen taustatekijä pelaajasiirtoja rajoittaville säännöille on ollut joukkueiden talouden hallitseminen. Pelaajapalkkiot ovat kasvaneet viime vuosikymmeninä ja joukkueiden pelaajabudjetit ovat kasvaneet tämän myötä moninkertaisiksi. Pelaajasiirtoja ja pelaajapalkkioita koskevilla säännöksillä on pyritty hidastamaan tätä palkkakehitystä, jotta joukkueiden toiminnan jatkuvuus kyettäisiin takaamaan.

Uudistukset pelaajamarkkinoilla ajan saatossa ovat parantaneet pelaaja-aloitteista liikkuvuutta joukkueiden välillä, mutta avoimista ja kilpailullisista markkinoista ei voida vielä puhua (Scully 1995).

### **3.1. Monopsonistiset markkinat**

Rottenberg (1956) kuvaili varauslausekkeellisia pelaajamarkkinoita monopsonistisiksi. Monopsonistisilla markkinoilla palvelun ostaja kykenee määrittämään palvelun ostamisen ehdot palvelun myyjälle. Se, että pelaaja kykeni neuvottelemaan ainoastaan joukkueen kanssa joka omisti hänen sopimuksensa, ei täysin eliminoinut hänen neuvotteluvoimaansa, mutta selvästi rajoitti sitä. Kun pelaaja allekirjoitti sopimuksen, hänen vaihtoehtonsa joukkueen valinnan suhteen rajoittuivat joukkueeseen jonka kanssa hän oli allekirjoittanut sopimuksen tai joukkueeseen johon hänen sopimuksensa mahdollisesti siirrettiin. Pelaajan ainoat jäljelle jäävät keinot neuvotella olivat joko uhata lopettamisella tai heikentää tahallisesti pelaamisensa laatua (Rosen & Sanderson 2001). Joukkueilla on kuitenkin mahdollisuus valita pelaajat markkinoilta mielensä mukaan. Pelaajia vertaillaan ja heidän palkkojaan voidaan kilpailuttaa muita vastaavan talentin omaavia pelaajia vastaan. Joukkueiden omistajat voidaan myös ajatella pienenä ja verkostoituneena ryhmänä, minkä perusteella he pystyvät toimimaan yhdessä monopsonisteina palkatessaan pelaajia. Tästä johtuen pelaajien palkat ovat alle heidän tuottamansa rajahyödyn (Kahn 2000).

Kahn (2000) varovaisesti toteaa, että empiirisesti pelaajamarkkinoiden kasvanut kilpailullisuus johtaa korkeampiin palkkoihin kuin mitä monopsonistisilla markkinoilla olisi. Hän myös toteaa, että 1980-luvulla baseballissa oli havaittavissa monopsonistista hyväksikäyttöä ja samanlaisia tuloksia oli havaittavissa myös koripallossa. Monopsonistisilla markkinoilla 1960-luvun lopulla keskivertopelaaja sai korvausta noin 20 prosenttia, ja tähtipelaaja vain 15 prosenttia rajahyödystä. Scully (1989) päivitti lukemat vastaamaan 1987 markkinoita, jolloin tähtipelaajat saivat korvauksena 29-45 prosenttia tuottamastaan rajahyödystä. Vaikka osuus ei edelleenkään ollut järin korkea oli se selvästi suurempi kuin aikaisempi 15 prosenttia.

### **3.2. Pelaajamarkkinat Yhdysvalloissa**

Pelaajamarkkinoissa on tiettyjä hyvin suuriakin eroavaisuuksia Euroopan ja Pohjois-Amerikan liigojen välillä. Nämä erot ovat olleet olemassa jo pitkään ja aiheutuvat rakenteellisista eroista liigojen välillä, jotka määrittävät säännöt koskien pelaajien tuloa liigaan, pelaajien liikkuvuutta ja pelaajien palkkoja. Karkeasti jaoteltuna Euroopan markkinat nähdään avoimina pelaajamarkkinoina joiden sääntely on todella paljon vähäisempää kuin Pohjois-Amerikan pelaajamarkkinoiden. Pohjois-Amerikan pelaajamarkkinat käsitellään tutkimuksissa yleensä suljettuina markkinoina korkean markkinasääntelyn vuoksi.

#### **3.2.1. Varausjärjestelmä**

Urheilijat tulevat Yhdysvaltojen ammattilaisliigoihin pääosin varausjärjestelmän kautta. Varaus liigaan ei ole kuitenkaan pakollinen edellytys pelaajalle jotta hän voisi pelata liigassa, mutta toisaalta varaus ei myöskään takaa, että pelaaja välttämättä pääsee joukkueen pelaavaan kokoonpanoon.

Varausjärjestelmän tarkoitus on jakaa oikeudet amatööripelaajien hankintaan ammattilaisjoukkueisiin. Kaikkien liigojen varausjärjestelmien yhteinen piirre on se, että varaus antaa joukkueelle yksinoikeuden sopimusneuvotteluista potentiaalisen pelaajan kanssa. Kun pelaaja on varattu joukkueen toimesta, tulee pelaajan neuvotella sopimuksesta kyseisen joukkueen kanssa. Pelaajan neuvoteltua joukkueen kanssa molempia tyydyttävät ehdot, pelaaja kirjoittaa yleisen pelaajasopimuksen hänet varanneen joukkueen kanssa. Sopimus rajoittaa oikeuden pelaajan palvelujen myyntiin joukkueelle joka hänet on varannut. Kesto määritellään erikseen sopimuksessa, mutta varauslausekkeen aikakaudella kesto oli käytännössä pelaajan koko eliniän mittainen. Nykyään kesto on kuitenkin joitain vuosia riippuen molempien osapuolien preferensseistä.

Sopimuksen vaikutuksen alla olevan pelaajan siirtoon ei tarvita pelaajan omaa suostumusta vaan joukkue määrittää koska pelaaja kaupataan toiseen joukkueeseen (Scully 1995). Varausjärjestys määräytyy joukkueiden urheilullisen menestyksen mukaisesti niin, että heikoimmin menestyneet joukkueet saavat ensimmäiset varausvuorot jotta paras uusi pelaajatalentti sijoittuisi urheilullisesti heikoimpiin joukkueisiin ja näin ollen parantaisi kilpailullista tasapainoa liigassa. Samalla kilpailua uusista pelaajista pyritään hillitsemään (Fort & Quirk 1995).

NHL:n varaustilaisuudessa on 7 kierrosta, joista jokaisella kierroksella jokaisella joukkueella on varausvuoro. Näin ollen koko varaustilaisuudessa nähdään yhteensä 210 varausta. 14 joukkuetta jotka eivät selviytyneet pudotuspeleihin, ovat oikeutettuja arvontaan varausvuoroista. Joukkueet joilla oli edellisellä kaudella vähiten runkosarjan pisteitä, saa suurimman todennäköisyyden arvonnasta voittoon ja sen myötä ensimmäiseen varausvuoroon. Sääntöjä muokattiin vuonna 2013 niin, että arvonnasta voittaja saa automaattisesti oikeuden ensimmäiseen varausvuoroon. Mikään joukkue ei voi liikkua ylöspäin järjestyksessä enempää kuin neljää sijaa ja mikään joukkue ei voi liikkua alaspäin järjestyksessä enempää kuin yhden sijan. Loput varausvuorot menevät käänteisessä järjestyksessä sen mukaan milloin joukkue tippui pudotuspeleistä, Stanley Cup voittajan saadessa viimeisen varausvuoron. Joukkue jolla oli vähemmän runkosarjan pisteitä ja tippui pudotuspeleistä samalla kierroksella toisen joukkueen kanssa, saa pienemmän varausnumeron. (NHL, 2013)

Invarianssiväitteen perusteella voidaan olettaa, että tulokkaiden varaustilaisuudella ei ole vaikutusta kilpailulliseen tasapainoon, ainakaan pitkällä aikavälillä. Vaikkakin varaustilaisuus määrittää tulokaspelaajan ensimmäisen joukkueen, se ei vaikuta joukkueen motiiviin kaupata pelaajia toiseen joukkueeseen kunnes joukkueen rajatuotot ja rajakustannukset ovat tasapainossa. (Dobson & Gobbard 2001). Heikko joukkue joka tekee sopimuksen edullisen pelaajan kanssa, pystyy myymään pelaajan varakkaammalle joukkueelle, joka on valmis maksamaan pelaajasta paremman hinnan, mutta saa pelaajan silti edullisesti verrattuna vapaisiin markkinoihin. Näin ollen molemmat joukkueet saavat tuottoa pelaajakaupasta, mutta pelaajalle maksetaan edelleenkin alle hänen rajatuottoasteensa suuruista palkkaa.

Empiiriset tulokset ovat kuitenkin hieman ristiriitaisia. Grier ja Tollison (1994) arvioivat tulokkaiden varaustilaisuuden vaikutuksia amerikkalaisessa jalkapallossa. Viiden kauden tarkastelujaksolla pienellä varausnumerolla pelaajia varanneet joukkueet hyötyvät tästä voittamalla selvästi enemmän pelejä. Tämä haastaa invarianssiväitteen tuloksen ainakin lyhyellä aikavälillä. Fort ja Quirk (1995) tutkivat tulokkaiden varaustilaisuuden vaikutusta MLB ja NFL liigoissa. NFL:n tutkimus sijoittuu aikavälille 1930–41 koska järjestelmä tuli käytäntöön 1936. He eivät

kuitenkaan löytäneet varaustilaisuudella olevan vaikutusta kilpailulliseen tasapainoon. Johtopäätöksenä näistä tuloksista voitaisiin päätellä, että lyhyellä aikavälillä varausjärjestelmä antaisi heikoille joukkueille tasoitusta, mutta pitkällä aikavälillä tämä etu häviää. Yleinen mielipide kuitenkin tutkijoiden keskuudessa on, että varausjärjestelmällä ei ole merkittävää vaikutusta kilpailulliseen tasapainoon. Varausjärjestelmä ainoastaan siirtää tuottoja pelaajilta joukkueille (Sanderson & Siegfried 2003).

### **3.2.2. Pelaajien liikkuvuus**

Vaikka varauslausekkeesta onkin luovuttu jo vuosia sitten, ei pelaajien siirtyminen joukkueesta toiseen ole edelleenkaan täysin vapaata. Sopimuksen alaisilla pelaajilla itsellään on hyvinkin vähän vaikutusvaltaa siihen mihin hänet myydään ja milloin. Seuroilla on edelleen suurin valta pelaajasiirtojen osalta. Liikkuvuus on edelleenkin hyvin rajoitettua. Ero tavallisiin työmarkkinoihin on siis suuri. Pelaajat eivät pysty vaihtamaan työnantajaa, eli joukkuetta, kuukauden irtisanomisajalla kuten esimerkiksi Suomen perinteisillä työmarkkinoilla on mahdollista.

Pelaajista ammattilaisliigoissa on saatavilla myös dataa vuosien ajalta jonka perusteella heitä arvioidaan jatkuvasti. On mahdotonta löytää dataa jonka avulla työntekijän työn tehokkuutta pystyttäisiin mittaamaan yhtä kattavasti perinteisillä työmarkkinoilla.

Vaikka pelaajien liikkuvuus onkin edelleen rajoitettua verrattuna tavallisiin työmarkkinoihin, on liikkuvuus lisääntynyt vapaa agentti (free agent) säännösten tultua voimaan. Varauslausekkeen aikana pelaajat olivat käytännössä sidottuja yhteen joukkueeseen loppu-uransa ajan, mikäli joukkue näin tahtoi (Rottenberg 1956). Jotta pelaaja siirtyi joukkueesta toiseen, oli joukkueiden käytävä neuvottelut pelaajasta ja päädyttävä molempia osapuolia tyydyttävään ratkaisuun pelaajan suhteen. Yhdysvaltojen ammattilaisliigoissa pelaajia ei nykyään myydä rahasta vaan pelaajista käydään vaihtokauppaa toisia pelaajia ja varausvuoroja vastaan. Vaihtokaupassa saatetaan lähettää pelaaja toiseen joukkueeseen, josta vastineeksi saadaan pelaaja ja esimerkiksi ensimmäisen kierroksen varausvuoro.

Pelaajien liikkuvuuden rajoittamista perusteltiin kilpailullisen tasapainon säilyttämisellä. Omistajat väittivät, että pelaajamarkkinoiden vapautuessa varakkaat joukkueet hankkisivat suuren osan pelaajatalentista liigassa, heikentäen näin kilpailullista tasapainoa. Tämän myötä heikommat joukkueet ajautuisivat pois markkinoilta (Fort & Quirk 1995). Rottenbergin (1956) teorian mukaan vapailla pelaajamarkkinoilla ei pitäisi kuitenkaan olla vaikutusta kilpailulliseen tasapainoon

invarianssiväitteeseen perustuen. Fort ja Quirk (1995) päätyivät empiirisessä tutkimuksessaan samaan tulokseen Rottenbergin kanssa.

Vapaa agentti sääntöjen tultua voimaan, pystyy veteraanipelaaja kuitenkin tietyn urakeston jälkeen valitsemaan itse minkä joukkueiden kanssa käy sopimusneuvotteluja, kun pelaaja ei ole sopimuksen alaisena minkään joukkueen kanssa. Ensimmäiset vapaat agentit tulivat baseballissa markkinoille vuonna 1976. Koripallossa vuoteen 1988 mennessä kaikki rajoitukset koskien vapaita agentteja kohtaan oli poistettu. Amerikkalaisen jalkapallo sai vapaat agentit vuonna 1993. Viimeisenä vapaat agentit tulivat jääkiekkoon vuonna 1995 (Scully 2004).

NHL:ssä pelaajasta tulee automaattisesti rajoittamaton vapaa agentti kun hän täyttää 27 vuotta tai hänellä on 7 vuoden pelikokemus liigassa. Mikäli pelaaja on 22 vuotta eikä hänellä ole ollut sopimusta minkään NHL seuran kanssa, voi hän neuvotella joukkueiden kanssa rajoittamattoman vapaan agentin statuksella. Tämä tarkoittaa sitä, että pelaajan entisellä joukkueella ei ole minkäänlaista erityisasemaa pelaajan kanssa käytävissä neuvotteluissa. Kaikki joukkueet ovat siis samoissa lähtöasetelmissä pelaajan kanssa käytävissä neuvotteluissa. Pelaaja pystyy siis kilpailuttamaan sopimustarjouksia joukkueiden välillä täysin vapaasti. Näin ollen pelaaja pystyy valitsemaan joukkueen, joka on valmis maksamaan hänelle korkeimman palkan ja täyttämään pelaajan vaatimukset myös muilla saroilla. Mikäli joukkueet menettävät rajoittamattoman vapaan agentin statuksella olevan pelaajan, he eivät saa kyseisestä pelaajasta minkäänlaista korvausta. Rajoittamattomat vapaat agentit voivat allekirjoittaa enintään 7 vuoden sopimuksen joukkueen kanssa. (NHL, 2013)

Mikäli edellä mainitut 27 ikävuoden tai 7 pelivuoden ehdot eivät täyty, pelaajista tulee rajoitettuja vapaita agentteja. Rajoitetun vapaan agentin entisellä joukkueella on oikeus tarjota pelaajalle ”qualifying” sopimusta pelaajalle säilyttääkseen neuvotteluoikeutensa. Kyseisen sopimuksen palkan on oltava 110 prosenttia alle 660,000 dollaria ansainneille pelaajille, ja 100 prosenttia yli 1,000,000 dollaria ansainneille. Mikäli joukkue ei tarjoa kyseistä sopimusta, pelaajasta tulee automaattisesti rajoittamaton vapaa agentti. Jos pelaaja hylkää tarjouksen, hänen statuksensa pysyy rajoitettuna vapaana agenttina. Pelaajan käydessä neuvotteluja entisen joukkueensa kanssa, muut joukkueet voivat tehdä tarjouksen pelaajalle. Mikäli pelaaja allekirjoittaa tarjouslomakkeen, saa edellinen joukkue ilmoituksen asiasta ja joukkueella on kaksi vaihtoehtoa, tarjota vastaavaa sopimusta tai antaa pelaajan allekirjoittaa sopimus uuden joukkueen kanssa. Mikäli pelaaja allekirjoittaa sopimuksen uuden joukkueen kanssa, edellinen joukkue saa tästä korvauksena varausvuoroja uudelta joukkueelta. Varausvuorot määräytyvät pelaajan uuden palkan mukaisesti. (NHL, 2013)

Baseballissa vapaa agentti säännösten vaikutus pelaajien palkkoihin oli huomattava. Vuosina 1973–75 palkat nousivat baseballissa 0-2 prosenttia vuodessa. Vuonna 1976 palkat nousivat 10 prosenttia. Vuonna 1977, jolloin uusi työehtosopimus astui voimaan, palkat nousivat 38 prosenttia. Vielä vuonna 1978 palkat nousivat 22 prosenttia, mutta 1979 palkkakehitys tippui taas yksinumeroisiin lukemiin (Kahn 2000). Scullyn (2004) mukaan pelaajien palkat nousivat vapaa agentti säännösten myötä myös amerikkalaisessa jalkapallossa ja jääkiekossa. Hänen mukaansa koripallossa kuitenkin ei ollut selvää nousupiikkiä palkoissa, tosin tämä johtui siitä, että NBA:ssä pelaajamarkkinat vapautuivat asteittain ennen varsinaista vapaiden agenttien tuloa. Pelaajien palkkojen kasvamisen ohella myös tulojen hajonta joukkueen sisäisesti, varsinkin nuorten ja veteraanien välillä, on kasvanut. Joukkueen tähtipelaajien palkat ovat kasvaneet suuremmalla vauhdilla kuin joukkueen peruspelaajien palkat. Monopsonistinen asema joukkueella oli myös osatekijä joukkueen tuloerojen tasaantumiseen (Scully 2004).

### **3.2.3. Palkkakatto**

Kuten aiemmin mainittu, palkkakattoja Yhdysvalloissa on pääasiassa kahdenlaisia. Esimerkiksi NHL:ssä käytössä oleva ”kova palkkakatto” ei anna joukkueelle oikeutta ylittää liigan asettamaa palkkakattoa missään olosuhteissa. ”Pehmeä palkkakatto” tai ”luksusvero”, joka on käytössä MLB:ssä taas langettaa joukkueille ylimääräisen veron maksettavaksi kun joukkue ylittää tietyn kynnyksarvon pelaajabudjettinsa osalta. Maksetut luksusverot jaetaan tulonjakona liigan joukkueiden kesken. Molempien palkkakattojen tarkoituksena on ollut parantaa liigojen kilpailullista tasapainoa. Kuitenkin empiiriset tutkimukset ovat osoittaneet myös palkkakattojen olevan tehottomia parantamaan kilpailullista tasapainoa (Dobson & Gobbard 2001).

NHL:ssä käytössä oleva kova palkkakatto ei anna joukkueille mitään poikkeuksia ylittää palkkakaton määrittämää rajaa, joka kaudella 2011-2012 oli 64,300,000 dollaria. Vuonna 2004 neuvoteltu työehtosopimus määrittää joukkueille myös palkkalattian, eli summan joka joukkueiden on minimissään käytettävä pelaajapalkkioihin. Palkkalattian suuruus on määritelty olevan 16,000,000 dollaria alle palkkakaton. (NHL, 2013)

Teoriassa tehokas palkkakatto mitätöi joukkueen kyvyn ostaa rahalla ylivoimaisen talentin muihin joukkueisiin nähden. Peruspelaajista koostuva kokoonpano ei koskaan ylittäisi palkkakaton asettamia rajoituksia, mutta kun värvätään vapaana agenttina olevaa supertähteä, saattaa palkkakatto asettaa esteitä joukkueen kyvyille hankkia kyseistä pelaajaa. Mikäli markkinoilla on riittävä määrä supertähtiä tarjolla, ja joukkueet kilpailevat heidän palveluistaan, palkkakatto saattaa madaltaa

joukkueiden palkkatarjouksia näille pelaajille. Mikäli näin on, palkkakatto toimii eräänlaisena luksuserona supertähtien palkoille ja näin ollen tasoittaa tuloeroja pelaajien välillä (Scully 1995).

Perinteisistä kilpailullista tasapainoa ja taloudellista tasapainoa edistävästä selityksistä, Vrooman (1995) tarjoaa poikkeavan teorian. Vrooman rakentaa teorian ajatukselle, että palkkakaton tarkoitus on todellisuudessa maksimoida liigan tuloja. Palkkakaton alla joukkueet jakavat palkkakulut tasaisesti jotka nousevat joka vuosi liigan tulojen myötä, huolimatta joukkueiden menestyksestä. Tästä johtuen voittamisen rajakustannus joukkueelle on nolla, ja yksittäisen joukkueen tulot maksimoituvat liigan tulomaksimin kanssa samassa pisteessä. Vaikka joukkueilla olisi samankokoinen pelaajabudjetti, siitä ei automaattisesti seuraa sitä, että joukkueet olisivat pelillisesti yhtä vahvoja. Palkkakaton ja vakiorajakustannusten vallitessa talentin jakautumiseen liigan sisällä ei vaikuta talentin laskeva rajatuottoaste. Talentin jakautuminen on edelleen funktio joukkueiden tuotto-ominaisuuksista ja kotimarkkinoiden taloudellisista piirteistä. Palkkakaton käyttöönotto eliminoi talentin kasvavan rajakustannuksen tuoton maksimoinnista ja täten mahdollistaa liigan joukkueiden toiminnan kollektiivisesti yhtenä yrityksenä. Näin ollen tuloksena palkkakatto lisää kilpailullista epätasapainoa liigassa. Sanderson ja Siegfried (2003) esittävät myös toisen selityksen palkkakattojen aiheuttamalle kilpailullisen tasapainon heikentymiselle. Koska joukkueet eivät voi kilpailla pelaajista varsinaisesti palkkatarjousten avulla, päätyvät pelaajat valitsemaan joukkueensa joko sijainnin perusteella ja/tai joukkueen menestysmahdollisuuksien perusteella. Näin ollen isoimmissa kaupungeissa olevat joukkueet mahtavien urheilupuitteidensa ja isojen kaupunkien vetovoiman avulla ovat jälleen vahvemmillä kuin pienten kaupunkien joukkueet.

### **3.2.4. Tulonjako**

Tulonjako joukkueiden kesken laskee kaikkien joukkueiden taloudellista motivaatiota hankkia enemmän talenttia, koska voittamisen rahallinen hyöty on rajoitettu tuotto-osuudella joka joudutaan maksamaan muille joukkueille (Sanderson & Siegfried 2003). Tulojen, jotka ovat menestyksestä riippuvaisia, jakaminen laskee kaikkien joukkueiden kannustimia voittaa riippumatta alueesta jossa joukkueet sijaitsevat.

Kirjallisuudessa yleisesti on kuitenkin todettu, että tulonjaolla ei pitäisi olla vaikutusta kilpailulliseen tasapainoon. Intuitiivisesti ajateltuna olisi helppo tulla tulokseen, että kasvanut ero rikkaiden ja köyhien seurojen välillä aiheuttaisi suurempaa kilpailullista epätasapainoa. Lisätalentin palkkaamisesta saatava rajahyöty jokaiselle joukkueelle on  $\lambda$  kerrottuna joukkueen lipputulosten rajahyödyllä joka seuraa voittojen lisääntymisestä, plus  $(1 - \lambda)$  kerrottuna toisen joukkueen

rajahaitalla, joka aiheutuu voittojen vähentyneestä määrästä. Molempien joukkueiden rajatuotot vähenevät kun tulonjako astuu voimaan. Koska molemmat joukkueet joutuvat yhtäläillä vaikutuksen alaiseksi, talentin jakautumisen tasapaino pysyy muuttumattomana. Vapaiden agenttien palkkataso kuitenkin laskee koska joukkueet eivät kilpaile yhtä kovasti pelaajien palveluista, mikäli osa saadusta lisähyödystä menee muille joukkueille. Näin ollen tulonjako aiheuttaa pelaajien palkkojen laskua mutta ei vaikuta kilpailulliseen tasapainoon. Mikäli tulonjakoa vähennettäisiin tai se lopetettaisiin kokonaan, oletettava seuraamus olisi palkkainflaatio (Dobson & Gobbard 2001).

Elastinen tulonjako luo kahden vastakkain pelaavan joukkueen rajatuottojen välille negatiivisen yhteisvaikutusluonteen. Kun joukkueet joutuvat jakamaan tuottojaan, vierasjoukkueen osuus tuloista riippuu suoraan vastustajan fanien voittamisen kysynnästä, joka taas vaihtelee käänteisesti vierasjoukkueen oman kyvyn kanssa voittaa vieraspelejä. Elastisen tulonjaon ehtojen vallitessa, joukkueen on kannattavampaa voittaa kotona ja hävitä vieraisissa. Vaikka voittojen suhteen elastinen tulonjako ei tee joukkueiden rajatuottofunktiosta samanlaisia, se vaikuttaa yhtäläillä molempien joukkueiden kannustimiin voittaa peli. Tästä johtuen voidaan vetää johtopäätös, että mikäli kaikki joukkueet joutuvat jakamaan tuloja saman kaavan mukaisesti, voittojen suhteen elastisten tulojen jakamisella ei ole vaikutusta kilpailulliseen tasapainoon (Vrooman 1995).

### **3.3. Eroavaisuudet Euroopan ja Pohjois-Amerikan ammattilaisliigojen välillä**

Yhdysvalloissa lajien ammattilaisliigat ovat monopoliasemassa kun taas Euroopassa saman lajin sisällä löytyy useita eri ammattilaisliigoja. Esimerkiksi jalkapallossa ammattilaisliigoja löytyy useasta maasta, joista huippuliigoina voidaan varmasti mainita Englannin, Espanjan ja Saksan liigat. Yhdysvalloissa joukkueet pelaavat ainoastaan omassa liigassaan, missä taas eurooppalaiset seurat useimmissa lajeissa pelaavat myös kansainvälisesti muiden liigojen joukkueita vastaan erinäisissä kansainvälisissä sarjoissa. Sarjajärjestelmissä erona on myös Yhdysvaltojen suljetut sarjat joista joukkueet eivät voi tippua alempiin liigoihin tai nousta alemmista liigoista pääsarjaan. Euroopassa sarjan huonoimmat joukkueet saattavat tippua alempiin sarjoihin ja alemmien sarjojen parhaat joukkueet voivat nousta ylempiin sarjoihin. Sarjajärjestelmien eroon ei sen tarkemmin perehdytä tässä tutkielmassa, mutta nämä rakenteelliset erot sarjajärjestelmissä luovat eroja myös pelaajamarkkinoilla.

Suurimmat rakenteelliset erot Euroopan pelaajamarkkinoilla verrattuna Yhdysvaltojen markkinoihin ovat pelaajien varausjärjestelmän puuttuminen ja pelaajien liikkuvuuden suhteellinen

vapaus. Näiden kahden ominaisuuden vuoksi pelaajamarkkinoita Euroopassa pidetään avoimina kun Yhdysvaltojen sarjoissa pelaajamarkkinat ovat suljetut.

Euroopassa, Venäjän KHL-jääkiekkoliigaa, lukuun ottamatta missään liigassa ei ole käytössä pelaajien varausjärjestelmää. Pelaajatalentti hankitaan joukkueeseen joko pelaajakaupoilla muista seuroista tai omasta junioriakatemiasta johon pyritään houkuttelemaan lupaavimmat junioripelaajat kehittymään edustusjoukkueen tarpeita varten.

Yhdysvaltalaiset junioripelaajat lajista riippumatta pelaavat lähes poikkeuksetta ensin yliopistosarjassa, josta heidät varataan ammattilaisliigaan. NHL on ehkä suurin poikkeus Yhdysvaltojen valtalajeista siinä mielessä, että nuoria pelaajia varataan paljon myös yliopistosarjojen ulkopuolelta. Euroopassa juniorit nousevat asteittain eri juniorisarjojen ja kehitysjoukkueiden kautta. Jalkapallossa suurimmat joukkueet pyörittävät omia juonioriakatemiaitaan, joissa nuorten päätoiminen työ on pelata ja harjoitella jalkapalloa. Seuran palkinto pelaajan kehityksestä on pelaajan mahdollinen pelaaminen seuran edustusjoukkueessa tulevaisuudessa.

Pelaajakaupat rahaa vastaan eivät ole sallittuja Yhdysvalloissa mutta ovat yleinen käytäntö eurooppalaisessa jalkapallossa (Frick 2009). Useimmat pelaajakaupat eivät herätä suurta huomiota Euroopassa. Kuitenkin kun tähtikaliiberin pelaajia kaupataan joukkueesta toiseen, herättävät suuret kauppasummat huomiota myös lehdistössä. Tämän hetken yksittäisestä pelaajasta maksetun siirtokorvauksen maailmanennätys on 85,300,000 puntaa, joka maksettiin Gareth Balesta hänen siirtyessään Real Madridiin Espanjan pääsarjaan (<http://www.bbc.com/sport/0/football/23903470>). Balen kauppaaminen Real Madridiin herätti suuria tunteita eurooppalaisessa jalkapalloyhteisössä ja sai myös paljon palstatilaa lehdistöissä.

Suurin yksittäinen tekijä Euroopan pelaajamarkkinoiden avautumiseen oli Bosman-päätös. Vuonna 1995 Jean-Marc Bosman voitti oikeudessa entisen joukkueensa liittyen hänen siirtymiseensä uuteen joukkueeseen. Tapaus alkoi siitä kun Bosmanin entinen joukkue RFC Liège tarjosi hänelle sopimusta edellistä sopimusta huonommilla ehdoilla. Bosman kieltäytyi uudesta sopimuksesta, jolloin RFC Liège eväsi häneltä oikeuden liittyä uuteen ranskalaiseen joukkueeseen Dunkerqueen. Bosman päätti haastaa RFC Liègen oikeuteen Euroopan yhteisöjen (ECJ) tuomioistuimessa ja voitti oikeudenkäynnin. ECJ tuomitsi myös kaikki rajoitukset, jotka kohdistuivat Euroopan Unionin kansalaisten pelaamisesta toisessa Euroopan Unionin maassa laittomiksi. Ennen päätöstä käytössä oli ollut kolmen ulkomaalaisen sääntö joka määräsi, että joukkueessa sai olla enintään kolme ulkomaalaista samanaikaisesti. Samoin myös siirtokorvauksen pakollinen maksaminen pelaajasta,

jolla ei ole sopimusta hänen entiselle joukkueelleen, todettiin laittomaksi. Tämän myötä joukkueet pystyivät värväämään pelaajia kansallisten rajojen yli tavalla, joka ei ennen ollut mahdollista (Dobson & Gobbard 2001).

### **3.4. Palkkarakenteet**

Urheilijoiden korkeat palkat herättävät kaksi perustavaa laatua olevaa kysymystä: ensimmäinen liittyy urheiluliigan kilpailullisuuteen ja sen kilpailulliseen tasapainoon, toinen taas siihen kuinka vähäpätöiseksi ajatellun ammatin palkkataso voi olla sopiva tai jopa moraalisesti oikeutettu (Dobson & Gobbard 2001). Ensimmäinen kysymys herättää keskustelua siitä kuinka joukkueet pärjäävät nousevien pelaajakustannusten maailmassa ja siirtääkö pelaajakulujen nouseminen kilpailullista etua varakkaille seuroille joilla on varaa tähtipelaajien tähtitieteellisiin palkkoihin. Toinen kysymys kyseenalaistaa kuinka sopivaa ihmisen on saada miljoonapalkkaa siitä, että pelaa jalkapalloa kun samaan aikaan esimerkiksi lääkärit pelastavat ihmishenkiä selvästi pienemmällä palkalla varsinkin Euroopassa.

Varauslausekkeen aikana pelaajan palkka oli huomattavasti alle hänen tuottaman rajahyödyn. Kasvanut kilpailu vapaiden agenttien myötä pelaajamarkkinoilla on kuitenkin tutkimusten mukaan kaventanut tätä eroa huomattavasti. Tämän näkökulman vaikutus on se, että olisi olemassa joukkueen sisäinen urakkapalkkarakenne, jossa pelaajat joiden panos joukkueen tuloksessa on suurempi saavat suhteessa suuremman kompensaaion pelaamisesta, kuin pelaajat joiden hyöty joukkueelle on pienempi (Scully 1995). Mikäli joukkue haluaa maksimoida tulostaan, niin korkein palkka jonka joukkue on valmis maksamaan pelaajalle, on pelaajan tuottaman rajahyödyn suuruinen. Mikäli pelaajan palkka on suurempi kuin hänen tuottamansa rajahyöty, tekee joukkue tällöin tappiota pelaajan kohdalla. Mikäli taas pelaajan palkka on alempi kuin hänen tuottamansa rajahyöty, tekee joukkue suuremman voiton pelaajan kohdalla kuin maksalla hänelle rajahyödyn suuruista palkkaa (Dobson & Gobbard 2001).

Vapaa agentti säännösten ollessa voimassa pelaajan palkan pitäisi olla hänen nykyisessä joukkueessaan tuottaman rajahyödyn ja sen rajahyödyn välissä, jonka hän pystyisi tuottamaan toisessa joukkueessa. Joukkue jolle pelaaja on arvokkain, voi tarjota pelaajasta enemmän kuin muut joukkueet, ja silti parantaa omaa tulostaan hankkiessaan pelaajan. Teoreettiset mallit vapaa agentti systeemistä ennustavat, että pelaajan pitäisi saada vähintään tuottamansa rajahyödyn verran palkkaa joukkueelta jonka arvostus pelaajaa kohtaan on liigan toiseksi korkein (Dobson & Gobbard 2001).

Kirjallisuudessa on esitetty myös eriävä näkemys pelaajien urakkaperusteisesta palkkauksesta. Toistuvasti pelaajat, jotka ovat murto-osan parempia kuin muut pelaajat, ansaitsevat moninkertaista palkkaa heikompiin pelaajiin verrattuna. Joukkueen sisäinen palkkarakenne ei tämän vuoksi ole urakkapalkkamainen, eikä se ole koskaan ollutkaan. Palkkarakenne on hierarkkinen rakenne, jossa tähtipelaajat ovat korkeimmalla (Scully 1995).

Ammattiurheilussa joukkueen omistajat haluavat kaikkien urheilijoiden kehittävän urheilulliset kykynsä henkilökohtaiseen maksimiinsa ja antavan täyden panoksensa jokaisessa kilpailussa. Kyseinen toive on tulosperusteinen, koska kilpailut jossa urheilullisesti paremmat urheilijat antavat kaikkensa kilpailussa voittaakseen ovat arvokkaampia. Tämän vuoksi voidaan olettaa, että on olemassa optimaalinen palkka, joka oikaisee pelaajan käytöksen suhteessa siihen kuinka paljon hän investoi pelitaitoihinsa ja minkä suuruisen panoksen hän antaa kilpailussa omistajan tavoitefunktioon (Scully 1995).

### **3.4.1. Pelaajien palkkaus**

Kilpailullisilla markkinoilla joukkueen sisäinen palkkarakenne muistuttaa urakkapalkkausta eli pelaajien palkkiot kuvastavat heidän tuottamaansa rajahyötyastetta. Erot pelaajien palkkauksessa samassa joukkueessa kuvastavat tällöin sitä, että enemmän hyötyä joukkueelle tuottavat pelaajat ovat paremmin palkattuja. Pinnallinen tarkastelu kuitenkin paljastaa, että jotkut pelaajat saavat suuria palkankorotuksia vaikka heidän kohdallaan ei olisi havaittavissa selvää parannusta suorituksissa. Usein pelaajat, jotka ovat vain hieman parempia kuin muut, vaikuttavat ansaitsevan huomattavasti enemmän.

Lazear ja Rosen (1981) osoittavat, että huippujohtajien korkeat palkat johtuvat ranking-systeemistä. Tilanteessa jossa on vaikea seurata tai mitata työntekijän tuottavuutta, yritykselle voi olla tehokasta rankata työntekijät tuottavuuden perusteella ja palkita heidät saamansa rankkauksen mukaan. Yrityssektorilla varajohtajien palkat ovat tyypillisesti paljon alhaisempia kuin johtajien. Johtajat kuitenkin yleensä ylennetään varajohtajista. Kun varajohtaja ylennetään, hänen palkkansa saattaa kolminkertaistua, mutta on vaikea perustella että varajohtajan tuottavuus kasvaisi saman verran sillä ylennyshetkellä.

Lazearin ja Rosenin mallin mukaan yksilö joka ylennetään johtajaksi, on kuin kilpailun voittaja jossa palkinto voitosta on suuri. Johtajan palkka ei kuvasta hänen tuottavuuttaan mutta se kannustaa alempien tasojen työntekijöitä suorittamaan tehtävänsä kunnollisesti siinä toivossa, että jonain

päivänä hekin voittavat palkinnon ja saavat ylennyksen johtajaksi. Johtajat eivät siis ansaitse korkeaa palkkaa sen takia että he ovat johtajina tehokkaita, vaan sen takia että tällainen palkkarakenne kasvattaa kaikkien työntekijöiden kannustimia olla tehokas koko työuran ajan.

Scully (1995) käyttää tällaista analyysiä palkkojen määräytymiseen urheilussa. Työntekijän tehokkuuden mittaaminen on kuitenkin urheilussa pelaajien kattavan tilastoinnin ansiosta paljon helpompaa. Sekä työnantaja että asiakas pystyvät seuraamaan joukkueen yhteistä tuotosta ja muodostamaan oman mielipiteensä yksilön tuottamasta hyödystä joukkueelle.

Scully väittääkin, että urheilijoiden palkkaus ei toimi urakkapalkkana, vaan että ranking-palkkaus tarjoaisi uskottavamman selityksen palkka-asteikoille kuin tavallinen kysynnän ja tarjonnan malli. Joukkueet jotka ovat motivoituneita joko pelillisen tai taloudellisen menestyksen takia, tarvitsevat pelaajia jotka kehittävät taitonsa potentiaalinsa ääri rajoille ja antavat täyden panoksensa joukkueensa puolesta peleissä. Palkkarakenne jossa palkat riippuvat pelaajan rankingista suhteessa muihin pelaajiin samassa joukkueessa, tarjoaa sopivia kannustimia kaikille pelaajille kilpailla toisiaan vastaan saavuttaakseen tavoitteensa. Vaikka joukkueurheilussa kanssapelaajien vaikutus yksilön tuottavuuteen on merkittävä ja yksilön tuottavuuden arviointi on haastavampaa, ranking-palkkaus on silti käytännöllinen.

Ranking-palkkauksen teoreettisia ja empiirisiä malleja on käytetty laajasti yksilöurheilussa kuten tenniksessä ja golfissa. Scullyn mielestä kilpailu joukkueurheilussa ensimmäisen sijan palkinnosta ei kuitenkaan ole kovin erilainen kuin mitä se on verrattuna yksilöurheiluun. Edustusjoukkueessa pelaavat urheilijat kilpailevat alemmissa kehitysjoukkueissa olevia urheilijoita vastaan pitääkseen paikkansa edustusjoukkueessa. Mikäli edustusjoukkueen pelaajan suoritustaso laskee, hänet voidaan korvata kehitysjoukkueen pelaajalla tai uudella pelaajalla jonka joukkue hankkii pelaajamarkkinoilta. Hyvin suoriutuva tuuraajaa voi kyetä valtaamaan paikan edustusjoukkueesta.

Toisin kuin perinteinen kysynnän ja tarjonnan malli, ranking-palkkauksen malli pystyy erottamaan pelaajien palkat heidän rajatuottoasteestaan täten selittäen erittäin epätasaiset ja hierarkkiset joukkueen sisäiset palkkarakenteet. Malli myös ennustaa, että vapaiden agenttien myötä palkkaerojen kasvaminen tähtipelaajien ja muiden pelaajien välillä tulisi kasvaa, ja näin ollen kasvattaa investointeja pelitaitoihin yleisesti (Dobson & Gobbard 2001)

### 3.4.2. Supertähtien palkkaus

Supertähtien palkat ovat usein moninkertaisia peruspelaajan palkkaan verrattuna, vaikka supertähden panos joukkueen menestykseen ei välttämättä ole suoraan verrannollinen ammottavaan palkkakuihuun pelaajien välillä. Siksi onkin tärkeää selittää miksi vain harvat yksilöt pääsevät näihin ansioihin, eikä vain sitä miksi heille maksetaan niin korkeita korvauksia palveluistaan urheilussa. Rosen (1981) esittää kaksi pääsyytä tälle ilmiölle. Nämä syyt liittyvät kuluttajien tottumuksiin ja tuotantoteknologiaan.

Tiettyjen myyjien palvelut eivät ole täydellisiä substituutteja toisilleen. Huippu-urheilutalentin tarjonta on maailmassa hyvin vähäistä. Heikompi talentti ei ole täydellinen substituutti huipputalentille vaikka laatua kompensoitaisiinkin määrällä. Jos Manchester Unitedilla on esimerkiksi kolme kertaa enemmän talenttia kuin Birmingham Cityllä, ei Birmingham Cityn pelin näkeminen kolmea kertaa ole sama asia kuin Manchester Unitedin pelin näkeminen kerran.

Tiettyissä palveluissa on mittakaavaetuja yhteiskulutuksessa. Tuotannon teknologia mahdollistaa sen, että suuria yleisöjä pystytään palvelemaan samanaikaisesti. Manchester Unitedin pelaajien panos ja siten tuotantokustannus on sama pelaavat he sitten puolityhjällä stadionilla, täydellä stadionilla tai jopa suuren televisioyleisön edessä. Teknologialla on siis osittain samoja piirteitä kuin tiettyillä julkisten hyödykkeiden tarjonnalla, kuten katuvalaistuksella tai kansallisilla puolustusvoimilla. Tuotantokustannukset riippuvat ainoastaan vähän, tai eivät ollenkaan, siitä kuinka suuri määrä ihmisiä kuluttaa palvelua. Kuitenkin näihin esimerkkeihin erona on se, että urheilussa ei ole vapaamatkustajaongelmaa estämässä myyjää ottamasta maksua tarjoamastaan palvelusta. Mahdolliset katsojat, jotka eivät ole halukkaita maksamaan palvelusta voidaan helposti jättää palvelun kulutuksen ulkopuolelle.

Näiden ominaisuuksien vaikutukset tulojen jakautumiseen ja työn tarjontaan riippuvat tuotantokustannusten ja yleisön määrän välisen suhteen luonteesta. Rosen ehdottaa kahta syytä miksi tuotannon rajakustannukset voisivat lähteä nousuun. Rajakustannukset saattavat nousta, kun pelaajat väsyvät tai loukkaantuvat pelattujen pelien määrän kasvaessa. Kasvanut taakka näin ollen heikentää pelaajien antamaa panosta ja pelin yleistä urheilullista tasoa. Toinen syy ovat ulkoiset haitat, jotka heikentävät tuotteen tasoa yleisön koon kasvaessa. Stadion jossa on 50,000 katsojapaikkaa, todennäköisesti tarjoaa paremman katsojakokemuksen kuin kaksi kertaa suurempi stadion, jossa katsojat joutuvat olemaan kauempana kentästä mikä heikentää katsojan pelin seuraamista. Televisiokatsojat oletusarvoisesti kuluttavat tuotetta joka on heikompi tasolta kuin

paikanpäällä pelin katsominen, mutta samalla tuotetta jonka laatu ei vaihtelee katsojamäärien vaihdellessa.

Rosen demonstroi ensiksi sitä kuinka epätäydellinen substituutio myyjien välillä aiheuttaa vääristyneen tulojakauman vaikka yhteistuotannollisuutta ei olisikaan. Enemmän talenttia omaava joukkue veloittaa jokaiselta kuluttajalta korkeamman hinnan ja valtaavat suuremman markkinaosuuden kuin vähemmän talenttia omaavat joukkueet. Ilman yhteistuotannollista taloutta, erot talentin tasossa eivät johda myyjien korkeaan konsentroitumiseen. Kaikki myyjät kykenevät valtaamaan jonkin kokaisen markkinaosuuden. Tiettyjen yksinkertaistuksien myötä jokaisen kuluttajan maksama hinta ja jokaisen myyjän osuus yleisöstä voidaan kuvata lineaarisena funktiona myyjän talentista. Tämän johdosta myyjän kokonaistulot, tuotto pääsylipun hinnasta ja yleisömäärästä ovat lahjakkuus toiseen. Tulojen jakautuminen on siis enemmän vääristynyt kuin talentin jakautuminen. Rosen ja Sanderson (2001) toteavat, että supertähdet saavuttavat korkean tulotason operoimalla korkealla volyyymillä, eli palvelemalla suuria yleisöjä, mutta matalalla marginaalilla, eli veloittamalla jokaiselta yleisön jäseneltä vain kohtuullisen hinnankorotuksen verrattuna vähemmän talenttia omaaviin tarjoajiin.

### **3.5. Työn tarjonta**

Reitti ammattuurheilijaksi käy hyvin poikkeuksellista reittiä verrattuna perinteisiin ammatteihin työmarkkinoilla. Urheilijan polku ammattuurheilijaksi alkaa usein jo hyvin varhaisella iällä, ja panostukset urheiluun on aloitettava todella aikaisin. Vaikka urheilija panostaisi kaikkensa saavuttaakseen täyden potentiaalinsa urheilussa, ei hänellä ole mitään takuita siitä että hän saavuttaisi ammattuurheilijan uran. Riskit urheilijan uralla ovat valtavat panostuksiin nähden, mutta toisaalta useissa lajeissa palkinto kaiken onnistuessa on hyvinkin mittava. Vuosittain noin 30 urheilijaa valitaan NBA-liigaan. Nämä noin 30 urheilijaa ovat valikoituneet alun perin 10,000 viimeisen vuoden opiskelijasta lukiossa jotka pelasivat koripalloa, joista taas valikoitui 1,000 urheilijaa Yhdysvaltojen korkeimmalle yliopisto sarjatasolle (Rosen & Sanderson 2001).

Riskiä lisää myös pelaajien uran lyhyt kesto: useimmille urheilijoille uran kesto on alle viisi vuotta. Vain harvat ammattiliigoihinkaan selvinneet urheilijat ansaitsevat kymmeniä miljoonia palkkatuloja. Kun arvioidaan todennäköisyyttä selvitä ammattuurheilijaksi, ja sen lisäksi vielä miljoonien palkkatulojen saavuttamista, voidaan todeta että todennäköisyys tähän on häviävän pieni (Rosen & Sanderson 2001). Urheilun huiput ovat näkyvillä mediassa ja heidän massiiviset palkkatulonsa ovat usein melko yleistä informaatiota. Urheilu on helppo mieltää myös työksi, jossa

urheilija saa tehdä työkseen asiaa jota rakastaa. Nämä ovat varmasti usein syitä joiden vuoksi monet nuoret urheilijat ovat päätyneet tavoittelemaan ammattiurheilijan uraa.

Rosenin ja Sandersonin (2000) työn tarjonta ammattiurheilussa määräytyy normaalien tekijöiden mukaan. Näitä tekijöitä ovat yksilön lahjakkuuden taso, asenne riskiä kohtaan ja riskin diskonttaus. Ammatillinen valinta määräytyy työmahdollisuuksien mukaan markkinoilla, ja tietyn uravalinnan ei rahallisten aspektien suhteen muihin uramahdollisuuksiin. Tärkeitä tekijöitä ovat myös yksilön valinta vapaa-ajan ja työn välillä eli kuinka paljon yksilö tarjoaa työtä kullakin palkkatasolla, harjoittelun luonne, kuinka paljon harjoittelua vaaditaan ja myös uran jälkeiset eläkkeelle siirtymisen vaihtoehdot. Kuitenkin kuten kysyntäänkin liittyvissä aiheissa urheilun parissa, tarjontaan liittyvissä aspekteissa on suuria eroja verrattuna perinteisiin työmarkkinoihin.

Urheilijan uraa tavoittelevat henkilöt saavat jatkuvaa palautetta historiallisesta suoritustasostaan jonka perusteella heidän tulevaisuuden mahdollisuuksiaan arvioidaan, ja jonka perusteella henkilöt itse pystyvät arvioimaan omia mahdollisuuksiaan selvittää tavoitteeseensa asti. Kun suoritustasosta tuleva palaute käy tarpeeksi heikoktasoiseksi, henkilö voi lopettaa urheilun ja tehdä jotain muuta. Näin ollen mahdollisuus isoon palkintoon lopussa antaa tietynlaisen optio-arvon urheilijan uralle pyrkiville. Tappiot jotka koituvat henkilölle tuloksettomaan urheilijanuraan panostamiseen pystytään rajoittamaan optiolla, että lopettaa urheilun ja siirtyy muulle alalle. (Rosen & Sanderson 2001).

Neale (1964) tuo esiin myös panostamisen innokkuuden vaikutuksen. Ihmisten kyvyt ovat jakautuneet suhteellisen tasaisesti populaatioissa, mutta ihmisten taitotasot urheilussa ovat yleensä hyvin keskittyneitä alueellisesti. Julkisen huomion ja yksilön keskittyminen tiettyjen taitojen kehittämiseen aiheuttaa sen, että esimerkiksi suuri osa huippuyksilöistä tenniksessä tulee Australiasta, kestävyysjuoksussa Afrikan maista ja koripallossa Yhdysvalloista. Tämä panostus urheilun panoksiin on tulos innokkuudesta tiettyä urheilulajia kohtaan tietyllä alueella. Kyseinen innokkuus taas on sekä syy että seuraus urheilulajin toiminnan laajuudelle kyseisellä alueella. Toisin sanoen mitä laaja-alaisempaa toiminta urheilulajin piirissä on, sitä korkeampi on panoksien taso ja tuotoksen taso.

Innokkuus kasvattaa samanaikaisesti sekä kysyntää katsojapaikoille urheilutapahtumissa että korkean pelaajatalentin omaavien pelaajien tarjontaa. Katsojapaikkojen kasvanut kysyntä kasvattaa myös korkean pelaajatalentin omaavien pelaajien kysyntää, mikä taas aiheuttaa palkkojen kasvua joten korkean pelaajatalentin pelaajien kasvaneen tarjonnan yksikkökustannus nousee. Kasvanut kysyntä katsojapaikoista siirtää käyriä ylöspäin kun innokkuuden vaikutus taas siirtää

tarjontakäyrää alaspäin, joten näin ollen kasvanut laaja-alaisuus ei välttämättä kasvata kustannuksia sen enempää kuin tulojakaan. Sinällään tuloksessa ei ole varsinaisesti mitään yllättävää, mutta huomionarvoista on se että kasvaneen talentin tarjonnan taustalla ei ole markkinahinnoittelu. Kasvanut talentin tarjonta lähtee amatööriurheilusta ja yleensä junioriurheilusta. Juonioriurheilun suosio kasvaa innokkuuden kasvaessa tiettyä urheilulajia kohtaan. Markkinoiden tasapainottava vaikutus ei siis lähdekään hintareaktiosta, vaan innokkuus vaikutuksesta ja ihmisen inhimillisestä halusta kohdata yhteisölliset standardit, tässä tapauksessa olemalla mukana innostuksen kohteena olevassa urheilulajissa. (Neale, 1964)

#### **4 NATIONAL HOCKEY LEAGUE**

National Hockey League eli NHL, on tällä hetkellä maailman suosituin jääkiekon ammattilaisliiga. NHL nähdään pelaajien toimesta maailman parhaana liigana pelillisesti, jossa pelaavat maailman huippupelaajat. NHL on yksi suurimmista ammattilaisliigoista Yhdysvalloissa ja etenkin Kanadassa. Mestaruuspokaali, eli Stanley Cup, on vanhin mestaruuskiertopalkinto Yhdysvalloissa. Kauden mestari saa mestaruuspokaalin aina vuodeksi haltuunsa ennen kuin seuraavan vuoden mestari selviää. Viime vuosina NHL:n suurimmaksi kilpailijaksi on noussut venäjän Kontinental Hockey League eli KHL. KHL:ää ei kuitenkaan voida vielä pitää täysin NHL:n veroisena tuotteena urheilumarkkinoilla.

Varsinkin venäläisten pelaajien keskuudessa KHL on noussut suosioon ja useita hyviä Venäjältä lähtöisin olevia pelaajia on siirtynyt takaisin synnyinmaansa liigaan. Suurin kilpailuvaltti jonka KHL omistaa ovat suuret pelaajapalkkiot. Monet keskitason pelaajat saattavat ansaita enemmän Venäjän liigasta kuin NHL:stä. Yhtenä syynä tähän voidaan nähdä palkkakatto jota KHL:ssä ei ole, ja toisena syynä suurten venäläisten yritysten innokkuus sponsoroida jääkiekkoa. Kuitenkin urheilullisesti taso on yleisen käsityksen mukaan edelleen korkeampi NHL:ssä, mutta KHL ei ole enää kaukana perässä.

Vaikka NHL onkin maailman suurin jääkiekkoliiga, jää se huomattavasti jalkoihin vertailussa muihin Yhdysvaltojen ammattilaisliigoihin. MLB, NBA ja NFL ovat selvästi NHL:ää suurempia niin näkyvyydeltään kuin taloudellisesta näkökulmastakin. NHL on Yhdysvalloissa neljänneksi suurin liiga vuotuisten tulojen perusteella NHL:n tuottaessa 2,9 miljardia dollaria vuodessa. Pelaajien ansiotkin jäävät neljännelle sijalle NHL:ssä niiden keskiarvon ollessa 1,3 miljoonaa dollaria vuodessa (Statisticbrain 2013).

NHL on jaettu kahteen eri konferenssiin, jotka ovat vielä jaettu kahteen divisioonaan per konferenssi, eli yhteensä neljään divisioonaan. Liigassa pelaa joukkueita sekä Yhdysvalloista että Kanadasta ja yhteensä joukkueita liigassa on 30. NHL-joukkueilla on myös omat kehitysjoukkueensa, eli farmijoukkueet, jotka pelaavat AHL-sarjaa. AHL:n tarkoitus on toimia kehityслиigana NHL-liigalle, ja usein nuoren pelaajan tie käykin AHL-liigan kautta ennen kuin portit NHL-joukkueeseen aukenevat.

AHL-liigassa pelaavat joukkueet ovat kaikki NHL-joukkueiden farmiseuroja joissa nuoria pelaajia pyritään kehittämään NHL-pelaajiksi, totuttamaan eurooppalaisia pelaajia pohjoisamerikkalaiseen pelityyliin ja antamaan esimerkiksi loukkaantuneille NHL-pelaajille mahdollisuuden hakea pelituntumaa ennen paluuta NHL-kokoonpanoon.

#### **4.1. Joukkueet ja peliohjelma**

NHL koostuu 30 joukkueesta, jotka on jaettu kahteen konferenssiin, Western ja Eastern Conferenceen. Molemmat konferenssit ovat vielä edelleen jaettu kahteen divisioonaan. Western Conferenceen divisioonat ovat Pacific Division ja Central Division, Eastern Conferenceen divisioonat ovat Atlantic Division ja Metropolitan Division. Pacific ja Central Divisioneissa on molemmissa 14 joukkuetta molemmissa divisioonissa, Atlantic ja Metropolitan Divisioneissa taas on 16 joukkuetta molemmissa divisioonissa. Joukkueet on koottu taulukoksi konferenssien ja divisioonien mukaisesti seuraavalle sivulle.

Joukkueet aloittavat kauden pelaamalla näytösotteluita, jotka toimivat joukkueille lähinnä joukkueharjoituksen ja uusien pelaajien sisäänajotilaisuutena. Näytösotteluissa joukkueet ovat viime vuosina pelanneet myös eurooppalaisia joukkueita vastaan, myös Suomen jääkiekon Liigassa pelaavia joukkueita vastaan. NHL:n runkosarja koostuu 82 ottelusta, joista jokaisella joukkueella 41 ottelua pelataan kotona ja 41 ottelua vieraisissa.

Runkosarjan jälkeen kausi jatkuu pudotuspeleillä eli playoffeilla joihin selviää 16 joukkuetta, 8 molemmista konferensseista, heidän runkosarjojen sijoituksiensa perusteella. Playoffit pelataan paras seitsemästä ottelusarjoilla, joka tarkoittaa sitä että joukkueen on voitettava neljä peliä päästäkseen jatkoon, ja maksimimäärä pelejä per ottelusarja on seitsemän. Playoff kierroksia tulee siis kaiken kaikkiaan neljä, joista viimeinen on kauden huipentuma eli Stanley Cup finaali. Konferensseista playoffeihin selvinneet joukkueet pelaavat muita saman konferenssin joukkueita

vastaan, ja joukkueet selvittävät ensin konferenssin mestarin, joka lunastaa pääsyn Stanley Cup finaaliin.

Western Conference	
Pacific Division	Anaheim Ducks
	Calgary Flames
	Edmonton Oilers
	Los Angeles Kings
	Phoenix Coyotes
	San Jose Sharks
	Vancouver Canucks
Central Division	Chicago Blackhawks
	Colorado Avalanche
	Dallas Stars
	Minnesota Wild
	Nashville Predators
	St. Louis Blues
	Winnipeg Jets
Eastern Conference	
Atlantic Division	Boston Bruins
	Buffalo Sabres
	Detroit Red Wings
	Florida Panthers
	Montreal Canadiens
	Ottawa Senators
	Tampa Bay Lightning
	Toronto Maple Leafs
Metropolitan Division	Carolina Hurricanes
	Columbus Blue Jackets
	New Jersey Devils
	New York Islanders
	New York Rangers

	Philadelphia Flyers
	Pittsburgh Penguins
	Washington Capitals

Stanley Cup finaalissa siis kohtaavat molempien konferenssien mestarit, jotka ratkaisevat koko liigan mestaruuden.

#### **4.2. Kokoonpanot**

Joukkueiden pelikokoonpano tulee koostua vähintään 20 pelaajasta joista 18 on kenttäpelaajia ja 2 maalivahtia. Suurin pelikokoonpano joka joukkueella saa olla, on 23 pelaajaa. Mikäli pelaaja sairastuu tai loukkaantuu, voidaan hänet laittaa loukkaantuneiden listalle (Injured Reserve), jolloin kyseistä pelaajaa ei lasketa 23 pelaajan maksimiin. Pelaajan palkka kuitenkin lasketaan joukkueen palkkakattoon vaikuttavaan palkkabudjettiin. Kun pelaaja tuodaan takaisin loukkaantuneiden listalta, hänen tilallaan ollut korvaava pelaaja voidaan siirtää ei kokoonpanossa (Non-Roster Reserve) olevien listalle. Ei kokoonpanossa olevien lista sisältää myös pelaajat jotka eivät pysty pelaamaan muista syistä kuin loukkaantumisen tai sairastumisen vuoksi. Ei kokoonpanossa olevia pelaajia ei lasketa pelikokoonpanon maksimimäärään, mutta heidän palkkansa lasketaan joukkueen palkkakattoon vaikuttavaan pelaajabudjettiin.

#### **4.3. Suljettu liiga**

NHL liiga, kuten muutkin suuret ammattilaissarjat Yhdysvalloissa, toimii suljettuna liigana. Tämä tarkoittaa, että liigaan ei nosteta joukkueita alemmasta sarjasta eikä liigasta putoa joukkueita alempaan sarjaan. Uusia joukkueita tulee ainoastaan NHL:n johtokunnassa sovittujen laajennusten myötä, jolloin uusi joukkue perustetaan liigan toimesta. Joukkueet saattavat myös vaihtaa johtokunnan suostumuksella ja uuden omistajan löytyttyä kotikaupunkiaan, jolloin sama joukkue jatkaa toimintaansa vain eri talousalueella. Euroopan liigat puolestaan toimivat karsintajärjestelmien mukaisesti jolloin huonoiten urheilullisilla perusteilla menestyneet joukkueet joutuvat karsintoihin joissa määritetään seuraavaksi kaudeksi mikä joukkue saa korkeammassa liigassa pelata.

NHL toimii formaalisti osakkuusjärjestelmällä, ja jokaisella NHL:n osakkaalla on franchising oikeus paikalliseen jääkiekkjoukkueen toiminnan pyörittämiseen. Näin ollen NHL-joukkuetta ei voida perustaa ja ilmoittaa NHL:ään mukaan ilman liigan jäsenten hyväksyntää. Franchising

toimiluvat saattavat elää pidempään kuin itse joukkueet, esimerkiksi Kansas City Scouts, Colorado Rockies ja New Jersey Devils ovat kaikki toimineet samalla franchising oikeudella mutta ovat kuitenkin eri joukkueita.

Suljetun liigan periaate oli käytössä myös jääkiekon SM-liigassa vuosina 2000-2009, jonka jälkeen karsinnat palautettiin ja Mestiksen voittajan mahdollisuus nousta SM-liigaan palautui. Hiljakkoin kuitenkin Liiga (ent. SM-liiga) teki päätöksen jonka mukaan Liiga jälleen suljetaan, ja karsintoja ei enää pelata Liigan viimeisen ja Mestiksen voittaneen joukkueen kesken. Päätös synnytti välittömästi vilkasta keskustelua lehdistössä ja jääkiekkoväen parissa, ja nähtäväksi jää kuinka lajikentässä muutoksen aiheuttamat seuraukset otetaan vastaan.

Sen lisäksi että NHL päättää sen milloin uusia joukkueita otetaan liigaan mukaan ja koska joukkueet saavat muuttaa kotipaikkakuntaansa, NHL päättää myös säännöistä joilla liigaa pelataan. Mikään ulkopuolinen toimija ei siis määrittele NHL:n sääntöjä kuten suurimmaksi osaksi Euroopan ammattilaisliigoissa tapahtuu. Näkyvimmat erot NHL:n säännöissä Euroopan sääntöihin verrattuna on pienempi kaukalo jossa pelataan ja tappeluiden salliminen pelin aikana. Yksi kuuma kysymys kaikkia Pohjois-Amerikan ammattilaisarjoja koskien on ollut kiellettyjen aineiden käyttö urheilussa ja urheilijoiden doping-testaaminen. Testaus on myös NHL:n määrittelemä ja eroaa Euroopan testaus-mallista. Myös rangaistukset kiellettyjen aineiden käytöstä kiinnijäämisessä ovat melko vähäiset Eurooppaan verrattuna.

## **5 PALKKADISKRIMINAATIO**

Ihmisiä on syrjitty kautta historian eri tavoilla, monien syiden perusteella ja monissa eri kulttuureissa. Esimerkkeinä voidaan mainita esimerkiksi naisten äänioikeuksien myöntäminen vasta 1900-luvulla monissa maissa, mustien oikeuksien polkeminen Yhdysvaltojen varhaisessa historiassa ja yleinen rasismi, joka elää vielä tänäkin päivänä jopa Suomessa. Nämä syrjinnän muodot ovat selvästi vähentyneet modernilla aikakaudella niin ihmisten ennakkoluulojen hälventyessä kuin lainsäädännön muutosten myötä. Esimerkiksi Yhdysvaltojen kansalaisoikeusliike 1950-1960 luvuilla johti monien vähemmistöjä syrjineiden lakien, säädäntöjen ja instituutioiden lakkauttamiseen tai muutoksiin. Vaikka radikaalit muutokset lainsäädännössä ja ihmisten ennakkoluulojen vähentyminen tiettyjä ihmisryhmiä kohtaan on vähentynyt, voidaan silti esittää kysymyksiä siitä onko syrjintää edelleen olemassa ja mikäli näin on, niin minkälaiset vaikutukset syrjinnällä voidaan todeta olevan.

Yksi syrjinnän muoto, joskin ei välttämättä aivan yhtä radikaali kuin edellä mainitut, on palkkadiskriminaatio työelämässä. Palkkadiskriminaatiota on tutkittu niin Suomessa kuin muuallakin maailmassa ja sen kehitystä pyritään seuraamaan jatkuvasti. Ilta- ja viikoliikennelehdissä törmää silloin tällöin otsikoihin joissa mainitaan naisten palkkana ansaitseman euron olevan todellisuudessa vain joitain kymmeniä senttejä. Usein kuitenkin perustelut jäävät löyhiksi, ja pelkkää palkkaeroa ei voida ajatella suoraan palkkadiskriminaationa. Miehet ja naiset usein työskentelevät hyvinkin erilaisissa tehtävissä, jotka eroavat niin palkkatasollisesti kuin yrityksiensä osalta. Kyseinen ilmiö on myös suuri tekijä naisten ja miesten väliseen palkkaeroon ja kyseinen ilmiö tunnetaan segregaatina. Segregaatiota taas ei pidä sekoittaa palkkadiskriminaation kanssa, vaan segregatio on palkkaeroja tutkittaessa oma haaransa. Se perustuvatko palkkaerot eroihin ihmisten hankkimassa koulutuksessa, vai onko palkkaerojen taustalla muita tekijöitä jotka voidaan liittää puhtaasti syrjiviin tekijöihin tiettyä ihmisryhmää kohtaan, on yksi ydinkysymyksistä palkkadiskriminaatiota tutkiessa. Tämän vuoksi on tärkeää tutustua palkkadiskriminaation määritelmään hieman tarkemmin.

### **5.1. Palkkadiskriminaatio yleisesti**

Becker (1971) määritteli kolme taloudellisen syrjinnän perustyyppiä: työnantaja-, työtoveri- (sisältää esimiehet ja samalla tasolla olevat kollegat) ja asiakas-syrjintä. Tiettyjen ehtojen vallitessa syrjivät työnantajat ajautuvat pois markkinoilta syrjimättömien työnantajien toimesta. Työtovereiden syrjintä taas johtaa tasaisesti kilpailullisiin segregoituneisiin yrityksiin joissa yhtäläisestä työstä maksetaan yhtäläinen palkka. Asiakkaiden syrjintä eroaa kuitenkin edellä mainituista kahdesta syrjintätyypistä. Työnantaja joka maksaa suurempaa palkkaa työntekijälle josta asiakkaat pitävät enemmän jonkin piirteen vuoksi, pärjää markkinoilla paremmin tämän seurauksena. Työntekijät joita asiakkaat eivät arvosta yhtä suuresti, mutta joilla on kuitenkin suhteellinen etu henkilökohtaisilla piirteillä kyseisessä työssä, joutuvat hyväksymään alemman palkan mikäli haluavat pysyä asiakassektorilla tai vaihtaa pois asiakassektorilta, jolloin heidän suhteellinen etunsa katoaa. Tämän johdosta voidaan olettaa, että markkinavoimat eivät eliminoi asiakkaiden suorittamaa syrjintää yhtä tehokkaasti kuin työnantajien tai työtovereiden suorittamaa syrjintää. Olettaen heterogeeniset kulutusmieltymykset voidaan mahdollisesti havaita segregointia ja tasaisia palkkoja mikäli kuluttajilla on yhtä suuret tulot ja mahdollisuus päästä käsiksi pääomaan.

Luukkonen (2003) määrittelee palkkadiskriminaation inhimillisen pääoman teoriaan perustuvasti. Työntekijälle maksettavan palkan voidaan olettaa olevan suurempi mitä korkeammalla

tehokkuudella työntekijä työtehtävänsä suorittaa. Työntekijän tehokkuuden oletetaan kasvavan kun hänen inhimillinen pääomansa kasvaa. Pääoman kasvuun vaikuttavat työntekijän koulutushistoria, työuran pituus ja työtehtävässä vietetyn ajan myötä tapahtuva kehitys työtehtävässä. Näiden ominaisuuksien eroavaisuus työntekijöiden kesken aiheuttaa palkkaeroja samassa tehtävässä siitä johtuen, että työntekijöiden tehokkuus samassa työtehtävässä on eri suuri. Oletusarvoisesti pitkän työhistorian ja korkean koulutustaustan omaava työntekijä ansaitsee korkeamman tehokkuutensa vuoksi korkeampaa palkkaa kuin lyhyen työhistorian ja matalan koulutustason omaava työntekijä. Työntekijän ominaisuuksien lisäksi palkkatasoon vaikuttaa työtehtävän vaativuus, vaativasta työstä maksetaan korkeampaa palkkaa kuin helposta työstä. Työntekijään ja työtehtävään liittyviä tekijöitä kutsutaan työntekijän taustaominaisuuksiksi. Mikäli kaksi työntekijää ovat henkilökohtaisilta taustatekijöiltään yhteneväisiä ja ovat samassa työtehtävässä, oletetaan heidän tuottavuutensa yhtä suureksi.

Luukkosen (2003) mukaan ”Palkkadiskriminaatioksi kutsutaan sitä, että samaa työtä tekevä mies ja nainen saavat eri palkkaa.” Samaa määritelmää voidaan käyttää myös syrjintään rodun, iän, kansalaisuuden tai muun muuttujan perusteella. Palkkadiskriminaation määrittämiseksi on tärkeää määritellä työtehtävän yhtäläisyys, jotta voidaan eristää palkkaeron aiheuttavaksi tekijäksi tässä tapauksessa sukupuoli. Työtehtävien yhteneväisyyksien arvioinnissa on tutkijoiden keskuudessa erimielisyyttä mikä luo haasteita palkkadiskriminaation havaittavuuteen. Kun työtehtävien yhteneväisyyttä tarkastellaan, määritellään samalla mikä osa palkkaerosta on syrjinnästä johtuvaa ja mikä muista tekijöistä johtuvaa. Se, määritelläänkö työtehtävä tiukasti vai väljästi vaikuttaa tutkimuksessa saataviin tuloksiin. Mikäli työtehtävä määritellään hyvin tiukasti, on mahdollista että miesten ja naisten väliset taustatekijät eroavat suuresti, jolloin tätä eroa ei lasketa palkkadiskriminaatioksi, ja tutkimuksesta saatava syrjinnän taso jää todellisuutta alhaisemmaksi. Työtehtävän väljä määritelmä taas johtaa päinvastaiseen näkemykseen ja palkkadiskriminaation aste on todellisuutta suurempi.

Blinderin (1973) mukaan yleisin tapa tutkia yksilöllisten tulojen ja palkkojen jakautumista on estimoida regressio seuraavasti:

$$(1) Y_i = \beta_0 + \sum_{j=1}^n \beta_j X_{ji} + u_i$$

jossa  $Y_i$  tulojen, ansioiden tai palkan taso tai luonnollinen logaritmi näistä.  $X_{1i}, \dots, X_{ni}$  ovat  $n$  selittäviä muuttujia joilla selitetään  $Y$ . Mikäli kiinnostuksen kohteena on kahden ihmisryhmän vertailu, järkevintä on estimoida yhtälö molemmille ryhmille.

$$(2) Y_i^H = \beta_0^H \sum_{j=1}^n \beta_j^H X_{ji}^H + u_i^H$$

$$(3) Y_i^L = \beta_0^L \sum_{j=1}^n \beta_j^L X_{ji}^L + u_i^L$$

jossa H merkitsee korkeampaa palkkaryhmää, kuten esimerkiksi miehiä, ja L merkitsee matalampaa palkkaryhmää, kuten naisia.

(2) ja (3) yhtälön perusteella pystytään yksinkertaisesti laskemaan regression selittämä erotus:  $\sum_j \beta_j^H \bar{X}_j^H - \sum_j \beta_j^L \bar{X}_j^L$  ja parametrien muutoksen määrä,  $\beta_0^H - \beta_0^L$ . Jälkimmäinen tyypillisesti liitetään diskriminaatioon. Tuloksia voidaan tästä vielä jalostaa. Eroavaisuuden selitettävä osuus tulee sekä parametrien  $\beta_j^H$  ja  $\beta_j^L$  eroista, sekä keskiverto ominaisuuksien  $\bar{X}^H$  ja  $\bar{X}^L$  eroista. Joten:

$$\sum_j \beta_j^H \bar{X}_j^H - \sum_j \beta_j^L \bar{X}_j^L = \sum_j \beta_j^H (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^L) + \sum_j \bar{X}_j^L (\beta_j^H - \beta_j^L)$$

Yhtälössä ensimmäinen summa on korkeapalkkaisten palkkayhtälöllä arvioitu edun arvo, joka lahjakkuuden vuoksi korkeapalkkaisilla on. Toinen summa on sen erotus kuinka korkeapalkkaisten yhtälö arvostaisi matalapalkkaisen ryhmän piirteet ja kuinka matalapalkkaisten yhtälö ne varsinaisesti arvostaa. Toisin sanoen ensimmäinen summa on lahjakkuudesta riippuva ja toinen summa parametreista riippuva. Jälkimmäinen summa on olemassa vain sen takia, että markkinat arvostavat erilailla identtiset ominaisuudet omaavat ihmiset jotka ovat eri demografioista. Tämä on yhtäläillä heijastus diskriminaatiosta kuin selittävät muuttujatkin.

Charlesin ja Guryan (2011) mukaan empiirinen kirjallisuus syrjintään liittyen yleensä yrittää vastata kahteen kysymykseen. Ensinnäkin kuinka paljon diskriminaatiota on havaittavissa tuloissa, esimerkiksi palkassa, tiettyjä ihmisryhmiä kohtaan. Toiseksi, mikä teoreettinen malli tai mallit, pystyy parhaiten havaitsemaan diskriminaation työmarkkinoilla sellaisena kuin sitä todellisuudessa esiintyy. Molempien kysymyksien tutkimiseen liittyy useita haasteita, jotka on otettava huomioon tutkimusta tehdessä.

Rodun perusteella tapahtuvaa diskriminaatiota tutkiessa suurin haaste on se, että tutkittavassa datassa eri rotujen yksilöt saattavat erota suurestikin muiden työmarkkinoiden muuttujien suhteen kuin rodun, myös muuttujien suhteen jotka ovat havaitsemattomia. Rotujen väliset vertailut saattavat sisältää henkilöitä, jotka eivät ole rotua poislueutuna tasavertaisia, jolloin tutkimustulokset diskriminaatiosta ovat virheellisiä (Charles & Gurya 2011). Samat ongelmat ovat läsnä myös muiden tekijöiden perusteella tutkittavassa diskriminaatioissa. Yhteiskunnassa on havaittavissa eroja

esimerkiksi naisten ja miesten välisessä koulutuksessa, jolloin miesten ja naisten väliset palkkaerot eivät ole liitettävissä suoranaisesti palkkadiskriminaatioon. Palkkadiskriminaatiota koskevaa kirjallisuutta luettaessa onkin tärkeää pitää kriittisyys tuloksia tulkittaessa ja pitää mielessä tutkimuksen suorittamista kohtaavat haasteet käsitteitä määriteltäessä.

## 5.2. Yleisimmät tutkimusmenetelmät

Charlesin ja Guryan (2011) mukaan nykypäivän teoreettinen tutkimus työmarkkinoiden syrjinnästä jakautuu kahteen pääluokkaan: ennakkoluuloihin perustuviin malleihin ja tilastolliseen syrjintään perustuviin malleihin.

Ennakkoluulo-mallit painottavat negatiivisten preferenssien läsnäoloa avainasemassa olevien markkinoimijoiden hyötyfunktiossa. Becker (1971) esittää rotujen väliset ennakkoluulot haittavaikutuksen rotujen välisestä kanssakäymisestä. Ennakkoluulot käsitellään erikseen kolmen eri markkinoimija ryhmän kesken: työnantajat, työtoverit ja asiakkaat. Koska ennakkoluulo on mallinnettu haittavaikutuksena kanssakäymisestä esimerkiksi mustien kanssa, ennakkoluulot toimivat eräänlaisena psykologisena kustannuksena joka aiheutuu ennakkoluuloiselle ihmiselle siitä, että on tekemisissä mustan ihmisen kanssa. Näin ollen työnantajan kokonaiskustannus mustasta työntekijästä koostuu palkasta, joka työntekijälle maksetaan ja työnantajan ennakkoluulon kustannuksesta. Koska rotujen välisellä kanssakäymisellä on korkein haittavaikutus ennakkoluuloisimmalle valkoiselle ihmiselle, hänelle koituu myös suurin psykologinen kustannus tästä kanssakäymisestä. Valkoiset henkilöt, jotka ovat täysin ennakkoluulottomia vähemmistöjä kohtaan, eivät maksa psykologista hintaa rotujen välisestä kanssakäymisestä. Näiden mallien aikaisemmat versiot perustuvat oletukselle täydellisistä työmarkkinoista mutta myöhemmät versiot sisältävät oletuksen kitkan markkinoilla, joka johtuu joko satunnaisesta tai suunnatusta työnhausta. (Becker, 1971)

Tilastollisen syrjinnän –mallit painottavat rajoitetun informaation roolia työmarkkinoilla. Tilastollisen syrjinnän lähtökohdat olettavat, että työnantajilla ei ole valmiiksi negatiivisia asenteita tiettyä roturyhmää kohtaan. Työnantajat esitetään voittoa maksimoivina agenteina, jotka pyrkivät löytämään kyvykkäimmät työntekijät annetulla palkkatasolla. Informaation luonne on kuitenkin sellainen, että työnantajat eivät pysty tehokkaasti arvioimaan työntekijöiden taitoja tai tuottavuutta annetuilla indikaattoreilla, ja ongelma erityisesti korostuu mustien työntekijöiden kohdalla verrattuna valkoisiin työntekijöihin. Yritys kohtaa tällöin signaalointi ongelman jonka se pyrkii

ratkaisemaan luottamalla rotuun indikaattorina ja yksilöllisiin kyvykkyys indikaattoreihin. (Becker, 1971)

Ongelmana tutkimuksissa, jotka pyrkivät käyttämään näitä malleja, on se että ne usein päätyvät epäsuoriin johtopäätöksiin. Toisin sanoen tutkimukset mittaavat sitä ovatko tietyt aspektit palkka- tai työllisyyseroissa yhdenmukaisia mallin ennako-oletusten mukaisia. Epäsuorien testien ongelma diskriminaatiota tutkittaessa on se, että kaksi hallitsevaa tapaa tutkia diskriminaatiota, usein tarjoavat samantyyppisiä tuloksia työmarkkinoiden diskriminaatiosta. (Becker, 1971)

Epäsuoran lähestymistavan sijasta toinen vaihtoehto työmarkkinoiden diskriminaation tutkimiseen on testata tiettyä mekanismia, eli ennakkoluuloa tai informaatorajoitetta, jonka johdosta tietyn mallin tulokset muodostuvat. Kyseisen suoran analyysin suurin haaste on käyvän datan saatavuus perinteisistä taloustieteilijöiden lähteistä. Vaikka dataa olisi saatavissa, se ei välttämättä kuitenkaan ole sopivaa mallin teoreettiseen kehikkoon. Näistä haasteista huolimatta viime aikoina on suoritettu edellä mainittua suoraa analyysiä, erityisesti diskriminaatiotutkimuksen parissa (Charles & Gurya 2011).

### **5.3. Palkkadiskriminaation taso työmarkkinoilla**

Palkkadiskriminaatiosta, sen tasosta ja olemassaolosta, on tarjolla kattavaa kirjallisuutta ja siitä on tehty runsaasti tutkimusta kautta aikojen. Suurin kiinnostus vaikuttaa olleen tutkia kuinka palkkadiskriminaatiota ilmenee sukupuolten välillä ja eri rotujen välillä. Ongelmana perinteisillä työmarkkinoilla on vertailtavien työntekijöiden löytäminen ja vertailukelpoisen datan löytäminen. Urheilun työmarkkinoita tutkiessa työtä kuitenkin helpottaa kattava data jota pelaajista on saatavissa useilta vuosilta, ellei jopa koko uralta, joka sisältää heidän pelilliset ansionsa ja tarkat fyysisiin tekijöihin liittyvät mittarit.

Perinteisien työmarkkinoiden ja urheilun työmarkkinoiden eroista johtuen, perinteisiltä työmarkkinoilta saatuja tutkimustuloksia ei voida suoraan siirtää urheilun pelaajamarkkinoille, mutta niistä voidaan silti saada relevanttia informaatiota siitä onko palkkadiskriminaatiota vielä tänä päivänä olemassa ja kuinka paljon sitä on havaittavissa. Sen vuoksi käydään läpi hieman perinteisistä työmarkkinoista saatuja tutkimustuloksia niin maailmalla kuin Suomessa.

### 5.3.1. Maailmalla

Varsinkin mustien ja valkoisten miesten välillä on havaittavissa selkeä palkkaero, joka diskriminaatioon liittyvässä kirjallisuudessa on havaittu. Vaikka koulutus ja mahdollinen työkokemus kontrolloidaan tutkimuksista, palkkaero säilyy edelleen merkittävänä. Rotujen välinen ero varsinkin Yhdysvalloissa kaventui huomattavasti vuoden 1964 kansalaisoikeusliikettä edeltävinä ja seuraavina vuosina. Palkkaeron kaventuminen kuitenkin hidastui 1980-luvun alkupuolella ja on siitä asti pysynyt melko vakaalla tasolla (Bound & Freeman 1992, Altonji & Blank 1999).

Koulutuserojen lisäksi rotujen välillä on selkeitä eroja kyvykkyyden mittareissa kuten testituloksissa. Neal & Johnson (1998) toteaa, että kun kontrolloidaan asevoimien pätevyystestin (AFQT) tuloksia joka on suoritettu ennen työmarkkinoille astumista, kaksi kolmasosaa palkkaerosta katoaa vähemmistöryhmiltä. Viimeaikaiset tutkimukset kuitenkin osoittavat, että palkkaero ilmenee uudestaan kun AFQT:n lisäksi kontrolloidaan suoritettua koulutusta. Kyseiset tulokset viittaavat selittämättömien palkkaerojen olemassaoloon, jotka eivät liity eroon henkilöiden kyvykkyydessä mikä taas johtaa päätelmään, että markkinoilla on selkeää palkkadiskriminaatiota rodun perusteella.

Suuri osa diskriminaatiota tutkivasta kirjallisuudesta keskittyy valkoisten ja mustien miesten vertailuihin suurimmaksi osaksi sen takia, että valkoisten ja mustien naisten vertailu monimutkaistuu valikoitumisongelmien vuoksi, jotka johtuvat eroista avioliittojen määrässä ja lisääntymisessä. Neal (2004) kuitenkin osoittaa, että mikäli valikoitumisongelma kontrolloidaan, tulokset osoittavat että palkkaerot valkoisten ja mustien naisten välillä ovat vähintään yhtä suuret kuin valkoisten ja mustien miesten välillä.

Cardoso, Guimaeres ja Portugal (2012) tuovat esiin empiirisen tutkimuksen viimeaikaisen huomion keskittymisen niin kutsuttuun ”lasikatto”-efektiin naisten kohdalla. Lasikatto-efekti tarkoittaa naisten ylentymisen vaikeutumista mitä korkeammalle yrityksen hierarkiassa siirrytään. Palkkaerojen suuruus hierarkian yläpäässä on hyvin tiedostettu ongelma ja se heijastaa naisten vaikeuksia ylentyä työrallaan. Syiksi tähän on todettu olevan diskriminoivat ylennysperusteet (Ransom & Oaxaca 2005), naisten vähäisempi luottamus epämuodollisiin verkostoihin ylennystä hakiessa (Cannings & Montmarquette 1991), naisten vähäisemmät oman työnantajan ulkopuoliset työtarjoajat (Blackaby, Booth, & Frank, 2005) ja miesten vastenmielisyys esimiesasemassa olevia naisia kohtaan (Baldwin, Butler, & Johnson, 2001). Bertrand ja Hallock (2001) toteavat, että naisten

hankala pääsy korkeimpiin johtotehtäviin saattaisi aiheuttaa jopa puolet sukupuolten välisestä palkkaerosta korkeimmissa johtotehtävissä Yhdysvalloissa. (Cardoso, Guimaeres ja Portugal 2012)

Cardoso Guimaeres ja Portugal (2012) tutkivat sukupuolten välistä palkkaeroa Portugalissa yhdistämällä palkkaregression estimointia kiinteiden vaikutusten joukon kanssa ja Gelbachin (2009) hajoamismallin kanssa. Tutkimuksessa todetaan yhden viidenneksen sukupuolten palkkaerosta johtuvan työntekijöiden allokaatiosta yrityksiin joilla on erilaiset ominaispiirteet, toinen viidennes todetaan johtuvan työntekijöiden allokaatiosta erilaisiin työtehtäviin ja jäljelle jäävät kolme viidennestä todetaan johtuvan diskriminaatiosta. (Cardoso Guimaeres ja Portugal 2012) Kaksi viidennestä sukupuolten palkkaerosta johtuisi siis siitä, että eri sukupuolet valikoituvat erilaisiin yrityksiin työntekijöiksi ja samalla myös erilaisiin työtehtäviin joissa molemmissa palkkaus vaihtelee yrityksittäin ja työtehtävittäin. Tässä tapauksessa naiset valikoituvat yrityksiin ja työtehtäviin joissa palkkaus on matalampi. Valikoitumisen perusteita ei tässäkään tutkimuksessa sen erityisemmin eritellä.

Kirjallisuus yleensä keskittyy palkkojen vertailuihin, mutta suuria eroja rotujen välillä on ollut havaittavissa työvoiman osallistuvuusasteessa sekä työttömyysasteessa (Stratton 1993, Fairlie & Sundstrom 1997). Tutkimusta siitä, johtuvatko kyseiset erot havaittavissa olevista eroista ihmisten kyvykkyydessä vai diskriminaatiosta, on suoritettu melko vähäisesti palkkadiskriminaatioon verrattuna. Vähäisempi kiinnostus empiirisesti tutkia työllisyyseroja mukailee teoreettista kirjallisuutta hyvin pitkälti, sillä teoreettinen kirjallisuus yleensä keskittyy palkkaerojen tutkimukseen. (Charles & Gurya 2011)

### **5.3.2. Suomessa**

Vartia ja Kurjenoja (1992) saivat ensimmäistä kertaa laajasti STK:n palkkarekisterien yksilötietoja käyttöönsä jonka perusteella he tutkivat palkkadiskriminaatiota Suomen metalli- ja metsäteollisuus suuryrityksissä. He tutkivat miesten ja naisten välisiä palkkaeroja ja sitä mikä osuus sukupuolten välisestä palkkaerosta johtuu varsinaisesta palkkadiskriminaatiosta.

Vartian ja Kurjenojan (1992) tutkimuksen tuloksena saadaan miesten ja naisten välinen palkkaero, joka arvioidaan olevan symmetrisesti 17,4 prosenttia. Kyseisestä palkkaerosta 11,8 prosenttia selittyy naisten taustatekijöillä, jotka eroavat miesten taustatekijöistä, ja joiden perusteella naiset sijoittuvat erilaisiin työtehtäviin ja erilaisille vaatimustasoille kuin miehet. Palkkaerosta varsinaisella palkkadiskriminaatiolla selittyvä osa todetaan olevan 4,6 prosenttia.

Tutkimuksessa todetaan myös palkkadiiskriminaation olevan suurempaa toimihenkilöiden parissa kuin työntekijöiden. Naisvaltaisissa työtehtävissä diiskriminaation aste on noin 9 prosenttia, kun miesvaltaisissa työtehtävissä diiskriminaation aste on 14 prosenttia. Vaikka palkkadiiskriminaatio miesvaltaisissa työtehtävissä onkin suurempaa, kannattaa naisten harkita sijoittumista miesvaltaisiin työtehtäviin koska palkkataso on yleisesti ottaen korkeampi kuin naisvaltaisissa työtehtävissä. Tutkimuksessa 9 prosentin palkkadiiskriminaatiota pidetään paremmin naisten tilannetta kuvaavana lukuna koska naisvaltaisissa työtehtävissä todettu palkkadiiskriminaation taso vaikuttaa suurempaan lukumäärään naisia kuin miesvaltaisissa työtehtävissä oleva diiskriminaatio. Tämä yksinkertaisesti siitä syystä että miesvaltaisissa työtehtävissä olevien naisten lukumäärä on selkeästi pienempi.

Tutkimuksessa verrataan myös Suomen palkkadiiskriminaation tasoa Ruotsiin jossa Gustafsson ja Lanz (1985) ovat tutkineet palkkadiiskriminaatiota. Ruotsissa diiskriminaation tasoksi on arvioitu olevan 6,4 prosenttia naisvaltaisissa työtehtävissä ja 11,4 prosenttia miesvaltaisissa työtehtävissä. Kohderyhmänä tutkimuksessa on niin ikään ollut teollisuustoimihenkilöt. Suorana johtopäätöksenä todetaan palkkadiiskriminaation olevan Ruotsissa 3 prosenttia vähäisempää kuin Suomessa. (Vartia & Kurjenoja 1992)

Vartian ja Kurjenojan tutkimus on tällä hetkellä jo yli 20 vuoden ikäinen, joten tutkimustulokset eivät välttämättä ole tänä päivänä kovin käyttökelpoisia. Kuitenkin voidaan todeta, että 1990-luvulla on tutkimuksen mukaan ollut palkkadiiskriminaatiota havaittavissa. Oletettavissa on siis, että palkkadiiskriminaatiota on suurella todennäköisyydellä havaittavissa myös 2000-luvulla. Tuoreempaa tutkimusta on suorittanut muun muassa Antti Luukkonen Valtion taloudelliselle tutkimuskeskukselle vuonna 2003. Luukkonen keskustelee myös haasteista, jotka liittyvät palkkadiiskriminaation tutkimukseen.

Tuoreemman Luukkosen (2003) tutkimuksen mukaan palkkaerot ovat Suomessa selkeästi dokumentoitu ilmiö jota on tutkittu laajasti tieteellisessä kirjallisuudessa. Miesten ja naisten välinen palkkaero on noin 20 prosenttia, joka vastaa hyvin pitkälti muiden teollisuusmaiden sukupuolten välistä palkkaeroa. Työmarkkinoiden sukupuolten välinen tasa-arvo on kohonnut mutta palkkaero on ollut pysyvä ilmiö.

Suomessa on tutkittu sukupuolten välistä palkkaeroa hyvin kattavasti mutta taustaominaisuuksista selittymättömän palkkaeron suuruudesta ei ole yhdenmukaista tulosta. Yleisesti tulokset ovat asettuneet kymmenen ja kahdenkymmenen prosentin väliin. Suomen teollisuuden toimihenkilöistä tehdyt tutkimukset ovat arvioineet palkkadiiskriminaation olevan noin kymmenen prosentin luokkaa. Suurimmaksi selittäjäksi palkkadiiskriminaation suuruusarvioiden vaihtelussa oletetaan selittyvän

sillä, että työtehtävien määrittely on tehty eri tavoin eri tutkimuksissa. Myös mitä tiukemmin palkkadiskriminaatiota arvioidaan tutkimuksessa, sitä matalammaksi se yleensä arvioidaan. (Luukkonen 2003)

Luukkonen (2003) päätyy arvioimaan, että teollisuuden toimihenkilöiden keskimääräisessä työtehtävässä palkkadiskriminaation taso on 8,5 log-prosenttia, joka on noin kolmannes 25 log-prosentin suuruudesta sukupuolten välisestä erosta. Loput kaksi kolmannesta johtuvat naisten ja miesten välisestä erosta taustatekijöissä joiden vuoksi he päätyvät erilaisiin työtehtäviin. Kyseinen tulos on selvästi alhaisempi kuin aiemmissa tutkimuksissa saadut tulokset. Tosin tutkimuksessa määritelmä samasta työstä on tehty erittäin tiukasti, yli 300 muuttujan perusteella, joka yleensä johtaa itsessään jo palkkadiskriminaation suppeaan määritelmään.

Palkkadiskriminaation todetaan myös olevan suurempaa ylempien toimihenkilöiden työtehtävissä kuin mitä se on alempien toimihenkilöiden keskuudessa. Osasy syy suuremmalle palkkadiskriminaation tasolle ylempien toimihenkilöiden välillä on työn määrittelyn hankaluus, sillä työn vaativuutta ei ole kyetty kontrolloimaan. Tämä johtaa siihen, että saman työn määrittely on löysempi jolloin palkkadiskriminaatiotulokset ovat myös korkeampia. Aloittain suurinta palkkadiskriminaatio on paperi ja graafisessa teollisuudessa ja nimenomaisesti ylempien toimihenkilöiden keskuudessa näillä aloilla. Talonrakennus- ja meijeriteollisuudessa varsinkin teknisten toimihenkilöiden keskuudessa palkkasyrjintä on taas normaalia vähäisempää. (Luukkonen 2003)

Luukkonen (2003) löytää myös hieman yllättäviä tuloksia tutkimuksessaan. Mikäli toimihenkilön työyksikkö on naisvaltaisempi kuin muut, toimihenkilön kohtaama palkkadiskriminaatio on yleisesti ottaen suurempaa. Toisena tuloksena tulee esiin, että mitä enemmän toimihenkilön palkka poikkeaa keskipalkasta, sitä suurempi on hänen kohtaamansa palkkadiskriminaatio. Toimihenkilöiden kohtaama syrjintä on suurinta korkeissa ja matalissa palkkaluokissa kun taas lähellä keskiarvoa olevissa palkkaluokissa syrjintä on vähäisintä.

Puhtaasti kuriositeettina Luukkonen (2003) tarjoaa myös selitystä miesten ja naisten väliselle palkkaerolle. Tutkimuksessa todetaan iän olevan yksi suurimmista tekijöistä palkkaeron kasvuun, ja naisten todetaan olevan noin 6,5 vuotta miehiä jäljessä palkkakehityksessä jotta naiset saisivat saman palkan samasta työtehtävästä kuin miehet. Keskiarvoisesti naisilla on noin kaksi lasta, mikä taas aiheuttaa naisille äitiyslomaa ja edelleen poissaolon työelämästä yhteensä noin kuuden vuoden ajaksi, joka on aika mikä kahden pienen lapsen hoitamiseen kuluu. Äitiyslomiin kuluva aika ja naisten poissaoloaika työelämästä tämän vuoksi on kummallisen lähellä 6,5 vuoden jälkeen jäämistä

miesten palkkatasosta. Syy-seuraus suhteesta ei kuitenkaan voida tässä tapauksessa puhua, mutta nämä kaksi ilmiötä osoittavat silti erittäin mielenkiintoisen yhtäläisyyden joka vaatisi lisätutkimusta.

## **6 PALKKADISKRIMINAATIO URHEILUSSA**

Perinteisten työmarkkinoiden palkkadiiskriminaatiosta tehdyt tutkimukset ovat päätyneet johtopäätökseen, että työmarkkinoilla on havaittavissa palkkadiiskriminaatiota eri piirteiden perusteella. Tutkimustulokset ovat osoittaneet varsinkin naisten ja mustien kohtaavan palkkadiiskriminaatiota työmarkkinoilla. Urheilussa kuitenkin sukupuolet eivät työskentele samalla työpaikalla, toisin sanoen samassa joukkueessa, joten sukupuolten välistä palkkadiiskriminaatiota ei voida tutkia. Mustat urheilijat ovat ottaneet vahvan jalansijan Yhdysvaltojen suurimmissa ammattilaisliigoissa lukuun ottamatta NHL:ää. Tietyissä lajeissa, kuten koripallossa, valkoiset urheilijat ovat nykyään jo vähemmistön asemassa joukkueiden kokoonpanossa. Vaikka NHL:ssä ei ole kattavaa vaihtelua rotujen suhteen tutkimusta varten, NHL:ssä kuitenkin on suuri kirjo eri maiden kansalaisia, jonka vuoksi onkin mielenkiintoista kysyä syrjitäänkö jääkiekon pelaajia kansalaisuuden perusteella palkkauksen puitteissa NHL:ssä.

### **6.1. Palkkadiiskriminaatio urheilussa**

Urheilu on luonnollisesti asiakaslähtöinen palveluala. Kuitenkin urheiluliigojen monopoliasema rajoittaa työvoiman vapaata liikkuvuutta, joka rajoittaisi työnantajien harjoittamaa syrjintää. Mustat pelaajat ovat olleet kiellettyjä kaikissa Yhdysvaltojen ammattilaisliigoissa jossain kohtaa sarjan historiaa. Nämä kiellot ovat kuitenkin kaadettu, mutta on mahdollista että rotuun perustuvaa syrjintää ilmenee edelleen urheilussa. Perinteisillä työmarkkinoilla rotuun perustuvaa palkkasyrjintää on havaittu monissa tutkimuksissa, joten on mielenkiintoista tutkia eroaako urheilun työmarkkinat tässä suhteessa perinteisistä.

Mikäli useimmilla työnantajilla, eli joukkueilla, on preferenssi syrjiä pelaajia, niin joukkue joka ei syrji pelaajia pystyy voittamaan enemmän pelejä, laskemaan pelaajakulujaan tai jopa molempia. Koska joukkue ei syrji pelaajia, pystyy se hankkimaan tuottavimmat työntekijät matalimmalla mahdollisella kustannuksella. Gwartney ja Haworthin (1974) MLB:tä tutkineen tutkimuksen mukaan joukkueet, jotka olivat halukkaampia käyttämään mustia pelaajia, heidän käyttöönsä rajoittaneiden säännösten poistuttua, menestyivät paremmin kuin joukkueet, jotka eivät edelleenkään käyttäneet mustia pelaajia. Mustat pelaajat olivat käyttämätön varanto pelaajatalenttia

jota joukkueet joilla ei ole syrjäntäpreferenssiä pääsivät ensimmäisenä hyödyntämään ja hankkimaan parhaat pelaajat juuri avautuneilta markkinoilta.

Tyypillinen palkkadiskriminaatiota analysoiva perusmalli käyttää urheilijan suoriutumismittareita arvioimaan palkkaeroja, jotka johtuvat eroista pelaajien talentissa. Tähän malliin lisätään dummy muuttujia rodusta ja niiden vaikutuksesta palkkaukseen suoritustason pysyessä vakiona jonka avulla kyetään havaitsemaan diskriminaation taso. (Rosen & Sanderson 2001) Perinteisessä mallissa regressio tehdään palkan luonnollisesta logaritmista jota selitetään pelaajan suoritusta kuvaavilla mittareilla ja josta tuloksena saadaan ”diskriminaatiokerroin” (Kahn 1991).

Kuten perinteisten työmarkkinoiden palkkadiskriminaatiota tutkiessa, myös urheilussa tulokset saattavat vääristyä mikäli urheilijoiden suoriutumista ei onnistuta mittaamaan tarkasti. Mikäli suoriutumisen mittarit korreloivat rodun kanssa millään tapaa, saadaan tällöin tuloksissa vääristyneitä palkkadiskriminaatiokertoimia. Toki urheilun tarkalla tilastoinnilla ja urheilijoista saatavalla kattavalla datalla ongelma on pienempi kuin perinteisillä työmarkkinoilla jossa työntekijän tuottavuutta voi olla hankala mitata. Kyseisten vääristymien vaikutussuunta on kuitenkin hieman epäselvä. Tutkimukset baseballista, koripallosta ja amerikkalaisesta jalkapallosta ovat antaneet näyttöä siitä, että mustat urheilijat suoriutuvat paremmin havaittavilla tuottavuusmittareilla kuin valkoiset urheilijat. Mikäli havaitsematon tuottavuus pelaajalla korreloi positiivisesti havaittavan tuottavuuden kanssa, tällöin tutkimukset aliarvioivat palkkadiskriminaatio kertoimen suuruuden. Jos taas havaitsematon tuottavuus korreloi negatiivisesti tuottavuuden kanssa, silloin palkkadiskriminaatiokertoimen arviot ovat liian suuria. (Kahn 1991)

Viimeinen ongelma tutkimusmetodeihin liittyen on näytekoko. Varsinkin vanhemmissa tutkimuksissa ongelma on ollut pienet näytekoot joiden perusteella ei ole pystytty vetämään kovinkaan vahvoja johtopäätöksiä. Tuoreemmat tutkimukset ovat kuitenkin pystyneet kasvattamaan näytekokoa ja tulosten käyttöarvo on tämän myötä kasvanut. (Kahn 1991)

Tiivistelmänä laajasta kirjallisuudesta palkkadiskriminaatiosta urheilussa voidaan todeta, että palkkadiskriminaatiota oli selkeästi havaittavissa Yhdysvalloissa 1960 ja 1970 luvulla mutta oli suurimmaksi osaksi häipynyt 1990-luvulle saavuttaessa. Ennen 90-lukua tehdyissä tutkimuksissa havaittiin, että baseballin parissa todisteet palkka-, palkkaus- ja asiakassyrjinnästä ovat hyvin heikkoja. Pelipaikkojen allokointiossa ja uran pituudessa kuitenkin havaitaan näyttöä jossain määrin. Koripallossa taas oli toistuvaa näyttöä sekä palkka- että asiakassyrjinnästä. Amerikkalaisessa jalkapallossa haasteena on löytää vertailukelpoisia yksilöllisiä tuottavuusmittareita joiden avulla

diskriminaatiota pystyttäisiin mittaamaan. Tämän vuoksi diskriminaatiosta amerikkalaisessa jalkapallossa ei ole havaittu selkeää näyttöä. (Dobson & Gobbard 2001)

Tuoreemmissa tutkimuksissa on havaittu, että palkkadiskriminaation taso on kuitenkin laskenut selvästi. Koska koripallon diskriminaatiosta saatiin vahvaa näyttö 1980-luvun datalla, herätti tämä tutkijoiden mielenkiinnon tutkia NBA:n palkkadiskriminaatiota tuoreemmalla datalla. Hamiltonin (1997) NBA:sta tekemä tutkimus, jossa käytettiin dataa kaudelta 1995, totesi palkkaerojen olevan 1 prosentin tasolla valkoisten ja mustien pelaajien välillä koko näytejoukkoa tarkasteltaessa. Palkka-asteikon alemmassa päädyssä valkoiset ansaitsevat vähemmän kuin mustat mutta kun pelaajan pelaamien ottelujen määrä kontrolloidaan regressiossa, vaikutus kääntyy. Palkka-asteikon yläpäässä valkoiset ansaitsevat paremmin kuin yhtä pätevät mustat urheilijat. Bodvarsson ja Brastow (1999) tutkivat NBA:ta kausilla 1986 ja 1991. Tutkimuksessa havaittiin selvää palkkadiskriminaatiota kaudella 1986, mutta kaudella 1991 kyseinen palkkadiskriminaatio oli jo hävinnyt. Selityksenä ilmiölle tarjotaan NBA:n uuden työehtosopimuksen voimaantumista, joka toi mukanaan vapaa agentti säännökset ja neljän uuden joukkueen liigaan tuloa joka kasvatti kilpailua pelaajista. (Dobson & Gobbard 2001)

Vaikka palkkadiskriminaatiosta ei ole löydetty vahvaa näyttöä urheilussa, muita diskriminaation tyyppisiä on ammattiurheilussa havaittu. Syrjintää tapahtuu asiakkaiden toimesta, palkkauksessa, pelaajien allokointiossa ja pelaajien poistumassa työmarkkinoilta. Baseballissa keräilykorttien myyntitilastoja johtavat valkoiset pelaajat, amerikkalaisessa jalkapallossa varaustilaisuudessa saman kyvykkyyden valkoisten kanssa omaavat mustat pelaajat varattiin myöhemmin, baseballissa ja koripallossa mustien pelaajien poistuma pelaajamarkkinoilta on suurempi ja amerikkalaisessa jalkapallossa mustat pelaajat ovat yliedustettuina keskushyökkääjinä, laitahyökkääjinä ja takapuolustajina kun valkoiset pelaajat ovat yliedustettuina potkaisijoina, pelinrakentajina ja linjamiehinä. (Kahn 2000)

Yhteenvedona urheilun pelaajamarkkinoista voidaan sanoa siis, että etnisen taustan perusteella tapahtuva palkkadiskriminaation taso on laskenut selvästi eikä selkeää näyttöä sen olemassaolosta eri lajien sisällä ole tutkimuksissa viime vuosina saatu. Muita diskriminaation muotoja on havaittavissa mutta näihin muotoihin ei tässä tutkielmassa sen syvemmin paneuduta. Jääkiekko eroaa kuitenkin etniseltä rakenteeltaan hyvin suuresti muista Pohjois-Amerikan suurista ammattilaisliigoista, joten tulokset muista lajeista eivät välttämättä kuvasta NHL:n tilannetta kovin tarkasti.

## 6.2. Palkkadiskriminaatio NHL:ssä

National Hockey Leagueen on viime vuosikymmenten saatossa alkanut virrata useita eurooppalaisia pelaajia monista eri Euroopan maista. Nykyään lähes kolmannes pelaajista NHL:ssä on eurooppalaisia. Jääkiekko nähdään etenkin kanadalaisena urheilulajina, joten on todennäköistä että kanadalaiset ovat valmiimpia syrjimään eurooppalaisia pelaajia kuin yhdysvaltalaiset (Bruggink & Williams 2009). Tietyt jääkiekkoasiantuntijat ovat jopa sanoneet eurooppalaisten vievän rehellisten kovaa työtä tekevien kanadalaisten työpaikan (Lavoie 2000). Eurooppalaiset tulevat NHL:ään eri olosuhteista, eri kulttuureista ja puhuvat eri kieltä kuin kanadalaiset ja yhdysvaltalaiset pelaajat. Tämän vuoksi herääkin kysymys siitä, syrjitäänkö eurooppalaisia palkkauksessa näiden tekijöiden vuoksi. Suurin fokus tutkimuksessa NHL:n palkkadiskriminaatiosta on kuitenkin keskittynyt kanadanranskalaisten pelaajien syrjintään. Viime vuosina kuitenkin eurooppalaisten syrjintä NHL:ssä on alkanut herättää kiinnostusta tutkijoiden keskuudessa. Palkkadiskriminaatiosta NHL:ssä on tehty jonkin verran tutkimusta jota seuraavaksi käydään läpi.

Bruggink ja Williams (2009) tekivät tutkimuksen eurooppalaisten palkkasyrjinnästä NHL:ssä otsikolla ”Discrimination Against Europeans In The National Hockey League: Are Players Getting Their Fair Pay?” Tutkimus käy ensiksi läpi NHL:stä tehtyä diskriminaatiokirjallisuutta yleisesti. Sen jälkeen käydään läpi palkkamallit ja otoksen valinta. Tästä johdetaan empiiriset tulokset ja regressioanalyysi jonka jälkeen lopuksi käydään läpi johtopäätökset.

Bruggink ja Williams (2009) toteavat löytävänsä eurooppalaisten palkkadiskriminaatiota koskevaa keskustelua vain kolmesta ennestään suoritetusta tutkimuksesta. Lavoie (2000) on todennut eurooppalaisten hyökkääjien olevan alipalkattuja verrattuna kanadanranskalaisiin jotka pelaavat Quebecissä. Selityksenä tälle hän ehdottaa fanien diskriminointia muita kuin paikallisia pelaajia kohtaan. Longleyn (2000) mukaan eurooppalaiset ovat yliedustettuina kanadanenglantilaisissa joukkueissa suhteessa yhdysvaltalaisiin joukkueisiin. Tämä heijastaa kanadanenglantilaisten fanien preferenssiä eurooppalaisia pelaajia kohtaan kanadanranskalaisten pelaajien sijaan. Curme ja Dougherty (2004) kontrolloivat eurooppalaista etnisyyttä tutkiessaan kanadanranskalaisten pelaajien palkkadiskriminaation häipymistä yli ajan. He eivät kuitenkaan raportoi tuloksia eurooppalaisiin liittyen, koska relevantit kertoimet olivat tilastollisesti merkityksettömiä. Bruggink ja Williams toteavatkin kysymyksen eurooppalaisten palkkadiskriminaatiosta olevan edelleen avoin. Eurooppalaisten pelaajien palkkadiskriminaatiotutkimuksen todetaan myös olevan tietyissä rajoissa helpompi toteuttaa kuin kanadanranskalaisten pelaajien koska eurooppalaisten pelaajien määrä jotka saavat runsaasti peliaikaa, on suurempi. Palkkamallit taas sopivat paremmin pelaajille

jotka pelaavat paljon, joten tutkimuksen otos rajoitetaan runsaasti pelaaviin eurooppalaisiin pelaajiin.

Bruggink ja Williams käyttävät tutkimuksessaan Curmen ja Doughertyn (2004) palkkamallia pohjana omalle tutkimukselleen. Mallissa pelaajan arvo joukkueelle on funktio pelaajan ominaisuuksista, jotka auttavat joukkuetta voittamaan ja yleisömäärästä. Pelaajan palkka heijastaa hänen ominaisuuksiaan, jotka hän tarjoaa joukkueelle, olettaen kilpailulliset työmarkkinat hänen palveluilleen. Tutkimuksen kiinnostuksenkohde on tutkia kuinka synnyinpaikka vaikuttaa palkkadiskriminaatioon. Funktioksi he johtavat:

**Palkka = f (fyysiset ominaisuudet, yksilöllinen suoriutuminen, maine, joukkueen tulot, kansallisuus, joukkueen sijainti)**

Mitattavat tilastot hyökkäyksessä ja puolustuksessa eivät ole ainoita käytännöllisiä mittareita. Muut pelaajan panokset joukkueen voittamiseen ja yleisömäärien kasvamiseen ovat pelaajan maine ja hänen luontaiset johtamiskyvyt. Pelaajan maine määräytyy hänen korkealla varauspaikallaan ja all-star valintojen perusteella. Myöskin johtajuutta ja julkisuusarvoa mitataan all-star valintojen perusteella. Pelivuosien määrällä mitataan pelaajan kykyä tarjota joukkueelle ominaisuuksia joita ei pystytä tilastollisesti mittaamaan, koska vain pelaajat jotka auttavat joukkuetta voittamaan joillain tarjoamillaan ominaisuuksillaan pidetään joukkueessa. Tutkimuksessa käytettävät muuttujat ovat seuraavat:

### **Selitettävä muuttuja**

log (PALKKA) = luonnollinen logaritmi kauden 2002-03 palkasta

### **Selittävät muuttujat**

*Fyysisten ominaisuuksien muuttujat*

IKÄ = pelaajan ikä 9.1.2002

PAINO = pelaajan paino kuten ilmoitettu 2002-03 kauden alussa

PITUUS = pelaajan pituus tuumissa kuten ilmoitettu 2002-03 alussa

*Suoriutumisen muuttujat*

KA. PELIT = keskiarvo pelatuista peleistä per kausi kausilta 1999-02

KA. MAALIT = keskiarvo tehdyistä maaleista per peli kausilta 1999-02

KA. SYÖTÖT = keskiarvo annetuista syöttöpisteistä per peli kausilta 1999-02

KA. JM = keskiarvo istutuista jäähyminuuteista per peli kausilta 1999-02

KA. PLUSMIINUS = koko plus/miinus arvo kausilta 1999-02

*Maine*

VARAUS = 1 mikäli pelaaja oli top 50 varaus (ensimmäiset 2 kierrosta), muuten 0

TÄHTI = kertojen määrä jolloin pelaaja valittu all-star kokoonpanoon kausilla 1999-02

*Pelipaikka (ei maalivahdit)*

HYÖKKÄÄJÄ = 1 mikäli pelaaja on hyökkääjä, muuten 0

*Taloudelliset tekijät*

TULOT = joukkueen tulot kaudella 2001-02 (miljoonissa \$)

RVA = 1 mikäli pelaaja on saavuttanut rajoittamattoman vapaan agentin statuksen, muuten 0  
*Dummy muuttujat joukkueen sijainnin ja pelaajan alkuperän interaktiolla*  
FR.FR = 1 mikäli pelaaja on syntynyt Quebecissä ja pelaa Quebecissä  
FR.ROC = 1 mikäli pelaaja on syntynyt Quebecissä mutta pelaa muussa kuin Quebecin joukkueessa (Toronto Maple Leafs, Ottawa Senators, Edmonton Oilers, Vancouver Canucks, Calgary Flames)  
FR.US = 1 mikäli pelaaja on syntynyt Quebecissä mutta pelaa Yhdysvaltalaisessa joukkueessa  
EUR.FR = 1 mikäli pelaaja on syntynyt Euroopassa mutta pelaa Kanadanranskalaisessa joukkueessa  
EUR.ROC = 1 mikäli pelaaja on syntynyt Euroopassa mutta pelaa Kanadanenglantilaisessa joukkueessa  
EUR.US = 1 mikäli pelaaja on syntynyt Euroopassa mutta pelaa Yhdysvaltalaisessa joukkueessa.  
US.FR = 1 mikäli pelaaja on syntynyt Yhdysvalloissa ja pelaa Kanadanranskalaisessa joukkueessa  
US.ROC = 1 mikäli pelaaja on syntynyt Yhdysvalloissa ja pelaa Kanadanenglantilaisessa joukkueessa  
US.US = 1 mikäli pelaaja on syntynyt Yhdysvalloissa ja pelaa Yhdysvaltalaisessa joukkueessa  
ROC.FR = 1 mikäli pelaaja on syntynyt muualla Kanadassa ja pelaa Kanadanranskalaisessa joukkueessa  
ROC.US = 1 mikäli pelaaja on syntynyt muualla Kanadassa ja pelaa Yhdysvaltalaisessa joukkueessa  
ROC.ROC = 1 mikäli pelaaja on syntynyt muualla Kanadassa ja pelaa Kanadanenglantilaisessa joukkueessa (tämä ehto jätetään huomioimatta)

Tärkeä huomio näytteen määrittelyssä on eurooppalaisen, yhdysvaltalaisen, kanadanenglantilaisen ja kanadanranskalaisen käsitteiden määrittely. Kaikki edellä luetellut luokittelut määräytyvät syntymäpaikan mukaisesti. Vaikka määrittely ei olekaan täydellisen huomioiva siihen nähden mitä tarkoittaa olla eurooppalainen, toimii se käytännöllisenä määrittäjänä tutkimuksessa. Pelaajilla on synnyinperänsä mukaisia ominaispiirteitä pelityylissä, jotka vaikuttavat heihin yksilöllisesti. Pelaajilla on oltava vähintään 20 pelattua peliä jokaisella kolmella kaudella, jotka tutkimusotoksessa ovat mukana. Näin ollen palkkaus perustuu heidän suoriutumiseensa NHL:ssä eikä farmijoukkueissa.

282 hyökkääjää ja 157 puolustajaa täyttivät kriteerit pelatuista vuosista ja peleistä ollakseen kelvollisia tutkimuksen analyysiin. Vain parhaat eurooppalaiset palkataan NHL:ään, joten yllätyksetön tulos on se että eurooppalaiset hyökkääjät ovat parhaiten palkattuja ja puolustajat toiseksi parhaiten palkattuja verrokkiryhmistä.

Kanadanranskalaisia joukkueita on vain yksi, minkä vuoksi tulokset kanadanranskalaisten joukkueiden syrjinnästä eurooppalaisia pelaajia kohtaan on tulkittava erittäin suurella varovaisuudella. Tutkimus keskittääkin painopisteensä eurooppalaisiin pelaajiin kanadanenglantilaisissa ja yhdysvaltalaisissa joukkueissa joissa eurooppalaisia pelaajia on runsaasti. Kun näyte jaetaan edelleen alakategorioihin, löytyy tiettyjä luokituksia joissa ei ole ollenkaan

pelaajia. Sellaisia ovat yhdysvaltalaiset hyökkääjät kanadanranskalaisissa joukkueissa, kanadanranskalaiset hyökkääjät kanadanenglantilaisissa joukkueissa, eurooppalaiset puolustajat kanadanranskalaisissa joukkueissa ja yhdysvaltalaiset puolustajat kanadanenglantilaisissa joukkueissa. Palkkamallien pelipaikkakohtaisissa analyyseissä kyseiset ryhmät jätetään regression ulkopuolelle.

Tuloksia tutkittaessa näyttö eurooppalaisten palkkadiskriminaatiosta jää heikoksi. Sekä yhdistetyissä että eriteltyissä näytteissä kaikki eurooppalaisten kertoimet ovat negatiivisia 13 prosentin ja 19 prosentin välillä. Kuitenkin 5 prosentin merkitsevyystasolla kaikki ovat merkityksettömiä. Ainoa muu näyttö palkkadiskriminaatiosta on kanadanranskalaisia kohtaan yhdysvaltalaisissa joukkueissa, mutta otoksen koko on ainoastaan 4 pelaajaa joten tulos voidaan jättää huomioimatta. Kun tilastollisen merkittävyyden taso lasketaan 10 prosenttiin, voidaan havaita heikkoa näyttöä diskriminaatiosta eurooppalaisia kohtaan kanadanenglantilaisissa joukkueissa yhdistetyissä näytteissä. Kertoimien osoittamat palkat ovat tällöin 14-15 prosenttia alhaisemmat.

Tuloksien perusteella voidaan siis todeta, että etnisyyteen perustuvaa merkittävää syrjintää ei ole havaittavissa. Neljää etnistä ryhmää verrattiin ristiin kolmeen joukkuesijaintiin ja palkkojen puolueellisuudesta ei ole merkittävää näyttöä. Ainoa näyttö syrjinnästä eurooppalaisia kohtaan on kun merkittävyysaste yhdistetyille näytteelle lasketaan 10 prosentin tasolle. Kun näytteet eritellään tai merkittävyysastetta nostetaan niin erot katoavat. (Bruggink & Williams 2009)

Jones, Nadeau ja Walsh (1999) tutkivat mahdollista palkkadiskriminaatiota NHL:ssä etnisyyden perusteella nimikkeellä ”Ethnicity, productivity, and salary: player compensation and discrimination in National Hockey League.” Tutkimuksessa käytettiin datana 1989-90 kauden palkkatietoja pelaajista. Jonesin, Nadeaun ja Walshin mukaan erilaiseksi NHL:n syrjinnän tutkimisen tekee se fakta, että NHL:ssä ei ole juurikaan roturikkautta eli eri rodun edustajia ei liigasta löydy kovin montaa. Diskriminaation voidaan tällöin olettaa perustuvan suurimmaksi osaksi kieli- ja kulttuuritekijöihin.

Historiallisesti NHL on ollut kanadalaisten pelaajien dominoima mutta ihmisten vapautuneen liikkuvuuden ja liigan laajentumisen aiheuttaman kasvaneen pelaajakysynnän vuoksi NHL:stä on tullut kansainvälisempi liiga. Vuonna 1990 NHL:n etnisyys jaottelu oli 68,7 prosenttia kanadanenglantilaisia, 7,9 prosenttia kanadanranskalaisia, 15,3 prosenttia yhdysvaltalaisia ja 7,7 prosenttia eurooppalaisia.

Jones, Nadeau ja Walsh (1999) toteavat aiemman tutkimuksen kohdistuneen lähinnä kanadanranskalaisiin pelaajiin ja siihen kohteleeiko enemmistö, eli kanadanenglantilaiset, heitä ”Amerikan valkoisina mustina.” Empiiriset tulokset ovat olleet hieman kyseenalaisia vaihtelunsa vuoksi. Tulokset ovat vaihdelleet ajanjakson, pelipaikan ja palkkamallien määritelmien mukaan. Aiemman tutkimuksen mukaan palkkadiskriminaatiota kanadanranskalaisia kohtaan ei ole täysin todistettu mutta se vaatii lisätutkimusta. Keskustelua herättävinä kysymyksinä tutkimuksessa esitetään myös perustuuko mahdollinen syrjintä vähemmistöjä kohtaan omistajien, joukkueiden toimihenkilöihin tai muiden pelaajien ennakkoluuloihin? Vai vastaavatko joukkueet vain fanien preferensseihin minkä vuoksi joukkueet valitsevat pelaajia, jotka etniseltä taustaltaan vastaavat parhaiten fanien preferenssejä?

Tutkimusmetodina Jones, Nadeau ja Walsh (1999) käyttävät regressiomallia palkan määräytymisestä, joka on variaatio inhimillisen pääoman teorian tulofunktiosta. Malli yhdistää pelaajan palkan pelipaikoittain pelaajan tuottavuuden mittareihin, eli työmarkkinoiden ja tuotantomarkkinoiden rakenteet, ja interaktiivisen ”etnisen” muuttujan joka mahdollistaa etnisten vähemmistöjen syrjinnän tutkimisen, eli etnisesti muodostuneet kuluttajamieltymykset ja reservaatiopalkat. 1989–90 kausi on ainoa kausi 1980-luvulla NHL:ssä, jolloin pelaajapalkat ja pelaajan tuottavuus eri etnisille ryhmille voidaan yksilöidä pelaajan, pelipaikan ja joukkueen mukaan. Tutkimuksen toteutusajankohtana tämä seikka mahdollisti etnisyyden vaikutuksien laajemman arvioinnin kuin aikaisemmissa tutkimuksissa oli ollut mahdollista.

Jonesin, Nadeaun ja Walshin (1999) käyttämä regressiomalli mukailee hyvin pitkälti Brugginkin ja Williamsin (2009) käyttämää mallia jossa selitettävä muuttuja on pelaajan palkka jota selitetään pelaajan suoritusmittareilla, fyysisillä mitoilla, varausnumerolla, tähdistövalintojen, pelivuosien, joukkueen kotikaupungin koon, joukkueen kotikaupungin kotitalouksien tulo per asukas, ammattilaisjoukkueiden määrän joukkueen kotikaupungissa, joukkueen sijoituksen NHL:ssä, pelaajan etnisen taustan, pelaajan reitin liigaan ja joukkueen sijainnin perusteella.

Pelaajan tuottavuuden lisäksi hänen palkkaukseensa vaikuttaa myös työmarkkinoiden ja tuotantomarkkinoiden kilpailullisuus. 1989-90 kaudella NHL:n on todettu olleen monopsonistinen. Monopsonistisuuden vaikutus pelaajan palkkaukseen riippuu siitä kuinka paljon työehtosopimus ja NHL:n ohjesäännöt vaikuttavat pelaajan mahdollisuuteen neuvotella ja tehdä sopimus haluamansa joukkueen kanssa. Toisin sanoen kysymys kuuluu kuinka tehokas ”vapaa agentti” systeemi on ”amatööri” eli uusille pelaajille ja ”ammatti” eli jo NHL:ssä pelanneille pelaajille?

Empiirisessä analyysissä on käytetty 388 pelaajan poikkileikkausta, jotka ovat olleet aktiivisina pelaajina NHL:ssä kaudella 1989-90. Ainoat rajoitteet näytteessä ovat olleet pelaajien palkkatietojen saatavuus kaudelta 1989-90 ja vaatimus siitä että pelaaja on ollut aktiivisena NHL:ssä myös yhdellä kaudella ennen kautta 1989-90.

Tulokset osoittavat vahvaa tukea sekä hyökkääjien että puolustajien kohdalla neoklassiselle ajatukselle siitä, että palkkaerojen suurin aiheuttaja on ero pelaajien taitotasossa joka johtaa eroihin pelaajien tuottavuudessa. Mielenkiintoisia eroja on kuitenkin havaittavissa puolustajien ja hyökkääjien palkkauksen välillä. Kun mukaan otetaan ”tappeliija”-pelaajaroolin vaikutus niin havaitaan sillä olevan vaikutusta hyökkääjien palkkaukseen, mutta ei puolustajien palkkauksessa sillä ei ole merkittävää vaikutusta.

Mahdollisena selityksenä esitetään tappelijapuolustajien korkeaa vaihtoehtokustannusta. Koska kokoonpanot yleensä sisältävä kuusi puolustajaa kahdentoista hyökkääjän sijaan, ja puolustajien vähin vaadittu taitotaso on suhteellisen korkea, ei joukkueella ole tällöin varaa pitää kokoonpanossaan tappelijapuolustajaa. Toinen ero puolustajien ja hyökkääjien välisessä palkkauksessa havaitaan mahdollisen ”supertähtistatuksen” perusteella. Puolustajille supertähtistatuksella ei ole juurikaan hyötyä palkkauksessa kun taas hyökkääjillä etu on havaittavissa. Tämä tukee näkemystä siitä, että hyökkääjää pidetään tärkeänä pelipaikkana joukkueessa, ja joukkueet palkitsevat pelaajia jotka pystyvät tuomaan korkean tuottavuuden kyseiselle pelipaikalle.

Kysymykseen siitä vaativatko korkeasti koulutetut pohjoisamerikkalaiset pelaajat ja eurooppalaiset pelaajat korkeamman vaihtoehtokustannuksen vuoksi korkeampaa reservatiopalkkaa vastataan seuraavasti. Nuoret eurooppalaiset pelaajat NHL:ssä ansaitsevat selkeästi vähemmän kuin kanadanenglantilaiset ja yhdysvaltalaiset nuoret pelaajat. Kyseisen tuloksen perusteella olisi helposti ehdotettavissa, että NHL:ssä on havaittavissa diskriminaatiota nuoria eurooppalaisia pelaajia kohtaan, mutta otoksen pieni koko (kaksi) rajoittaa tuloksen validiutta. Kokeneiden pelaajien kohdalla palkkaeroja ei ole kuitenkaan havaittavissa merkittävässä määrin, joten eurooppalaisten pelaajien palkkasyrjinnän reservatiopalkkakomponenttiin ei ole löydettävissä vahvoja todisteita.

Johtopäätöksinä Jones, Nadeau ja Walsh (1999) toteavat päätyvänsä samoihin tuloksiin edeltävien tutkimusten kanssa. Palkkaerot NHL:ssä johtuvat pääosin eroista pelaajien taitotasossa jota mitataan tuottavuusmittareiden eroilla. Toisin sanoen paremmat ja tuottavammat pelaajat ansaitsevat paremmin kuin heikommin suoriutuvat pelaajat, tulos joka myötäilee neoklassista talousteoriaa.

Toiseksi epätäydellinen informaatio pelaajia hankittaessa sallii riskiä karttavien joukkueiden siirtää osan riskistä nuorien pelaajien palkkaukseen. Tämän johdosta veteraanipelaajat, jotka ovat olleet liigassa useita kausia ja ovat todistaneet tuottavuutensa pelikentällä, ansaitsevat selkeästi enemmän palkkaa kuin nuoret pelaajat.

Kolmantena todetaan, että vapaa agentti säännökset eivät ole todisteiden valossa vaikuttaneet positiivisesti pelaajien palkkaukseen. Tulos on jopa yllätyksetön siinä mielessä, että NHL rajoittaa niin uusien amatööripelaajien kuin jo liigassa pelaavien ammattilaisten liikkuvuutta omilla säännöksillään. Samalla huomautetaan, että yksittäisen NHL-joukkueen markkinapiirteiden analysointi osoittaa että NHL-joukkueet käyttävät monopsonista voimaa neuvotellessaan pelaajapalkkioista pelaajien kanssa. Viimeinen huomio ei saa tukea edeltäviltä tutkimuksilta mutta monopsoni vaikutus on selkeä 1980-luvun loppupuolella varsinkin pelaajamarkkinoiden kilpailun vähennyttä World Hockey Association –liigan kaaduttua.

Viimeiseksi todetaan tutkimuksen ottavan huomioon enemmän etnisyystekijöitä palkanmuodostumisessa kuin minkään muun aikaisemman tutkimuksen, ja todisteiden olevan erittäin minimaalisia siitä että etnisyydellä olisi vaikutusta NHL:n palkan muodostumiseen. Näin ollen pelaajien välillä, jotka tulevat pohjoisamerikkalaisista juniorisysteemeistä, ja pelaajien jotka tulevat Euroopasta, ei ole havaittavissa eroa reservaatiopalkoissa tai todisteita syrjinnästä. 1980-luvun loppupuolen NHL tarjosi ympäristön jossa diskriminointi etnisyyden perusteella olisi saattanut olla oletettavaa, koska rajoitukset pelaajien liikkuvuutta kohtaan ja joukkueiden harjoittama monopsoni tarjosi joukkueille tähän minimaalisia kannustimia. Diskriminaatiota ei kuitenkaan tutkimuksessa havaittu ja näin ollen lopuksi todetaan pelaajien saavan palkan perusteella ”mikäli osaat pelata, sinulle maksetaan sen mukaisesti”. (Jones, Nadeau ja Walsh 1999)

Marc Lavoie (2000) teki tutkimuksen palkkadiskriminaation sijainnista NHL:ssä otsikolla ”The Location of Pay Discrimination in the National Hockey League”. Lavoie (2000) toteaa johdannossaan edeltävien tutkimusten löytäneen hyvin vähäisiä ja heikkoja todisteita palkkadiskriminaatiosta. Tutkimuksissa on kuitenkin havaittu kanadanranskalaisten ja eurooppalaisten syrjintää sisääntulossa markkinoille. Lavoien tutkimuksessa ei kuitenkaan käsitellä eurooppalaisten pelaajien syrjintää muuta kuin hyvin pinnallisesti.

Myös Lavoie (2000) ottaa lähestymistavakseen muista tutkimuksista tutun regressiomallin jossa pelaajan palkkio on selitettävä tekijä. Selittävinä tekijöinä palkalle on pelaajan tuottavuus hyökkäyksessä ja puolustuksessa, pelaajan maine, pelaajan kokemus ja joukkueen tuotto pelaajan suoriutumisesta. Tuoton jonka joukkue saavuttaa pelaajasta, todetaan olevan merkityksetön

suhteessa pelaajan palkkukseen. Tutkimuksessa haastetaan kuitenkin perinteinen näkemys plus/miinus-tilaston käyttämisestä puolustuspään mittarina, vaikka kyseistä mittaria tutkimuksessa käytetäänkin sillä muita mittareita ei ole julkisesti saatavilla. Lavoien mukaan plus/miinus-tilasto ei kuvasta täysin pelaajan puolustuspelaamisen kykyä, ja pitää esimerkiksi ”puolustuspelejä”-indikaattoria parempana mittarina. Kyseinen mittari ilmoittaa pelaajat, jotka ovat määrätty pelaamaan joukkueen alivoimat joissa yleensä on kentällä joukkueen parhaat puolustavat pelaajat. Palkan määräytymisessä havaitaan puolustuspelellä olevan selkeä vaikutus palkkukseen, joten johtopäätöksenä tästä Lavoie olettaa valmentajien ja joukkueiden toimitusjohtajien käyttävän kyseistä mittaria, tai samansuuntaista mittaria, määrittäessään pelaajien palkkoja.

Lavoie (2000) toteaa johtopäätöksissään havainneensa yleistä kuluttajien aiheuttamaa diskriminointia ei-paikallisia pelaajia kohtaan. Toisin sanoen paikallisille pelaajille, varsinkin kanadanranskalaisessa joukkueessa, maksetaan parempaa palkkaa kuin muille. Tulokset ovat kuitenkin heikkoja tulosten runsaan heterogeenisyyden vuoksi. Selvää näyttöä diskriminaatiosta ei siis tässä tutkimuksessa löydetä.

Kevin Mongeon (2013) pyrki tutkimaan palkkadiskriminaatiota NHL:ssä etnisyyden perusteella niin kanadanranskalaisten, amerikkalaisten ja kansainvälisten pelaajien osalta otsikolla ”A Market Test for Ethnic Discrimination in the National Hockey League? A Game-Level Panel Data Approach”. Mongeon käyttää tutkimuksessaan kuitenkin muista tutkimuksista poikkeavaa menetelmää eikä käytä palkkamallia estimoivaa regressiota. Mongeon lähestyy tutkimuksessaan ongelmaa markkinamallia käyttäen, joka perustuu pelien lopputuloksiin jossa sekä pelikohtainen että pelin sisäinen informaatio pelaajan panoksesta voittoon on käytössä. Pelikohtaisen datan analysointi poistaa ongelman kausikohtaisten kokoonpanojen käytöstä tutkimuksessa. Kausikohtaisen datan käytössä ongelmaksi muodostuu kokoonpanojen eläminen kauden aikana, joka johtaa palkkasumman muutoksiin ja pelaajien tuottavuuden väärin arviointiin. Pelikohtaista dataa analysoidessa käytössä ovat pelikohtaiset kokoonpanot ja palkkasummat joukkueen panoksina, joka johtaa voittamiseen. Sen lisäksi että pelikohtaista kokoonpanoa käytetään analyysissä, mukaan otetaan myös pelin sisäinen mittari eli pelaajan pelissä saama jääaika. Jääaika toimii pelaajan panoksen mittarina jonka hän on tarjonnut joukkueelle voiton saavuttamiseksi. Yhdistämällä pelikohtaista ja pelin sisältä saatavaa dataa vähentää diskriminaatiotulosten mahdollista aiheutumista vääristä korrelaatioista. Datana tutkimus käyttää kaikkien kaudella 2010-11 pelattuja NHL-pelejä.

Tutkimustuloksena Mungeon (2013) toteaa kanadanranskalaisten ja amerikkalaisten mahdollisesti kohtaavan palkkadiskriminaatiota pelatessaan kanadanenglantilaisissa joukkueissa. Tulosten todetaan kuitenkin olevan varteenotettavampia kanadanranskalaisten kohdalla kuin amerikkalaisten, niin merkittävyydeltään kuin suuruudeltaan. Tämän johdosta kanadanenglantilaiset joukkueet maksavat enemmän voittamisesta joka johtaa matalampiin tuottoihin. Syynä tähän on premio jonka kanadanenglantilaiset joukkueet maksavat saadakseen kanadanenglantilaisia pelaajia.

Muiden tutkimusten tapaan, Mungenon (2013) tutkimuskaan ei erittele palkkadiskriminaation syytä sen syvemmin, olkoon se sitten faneista johtuvaa tai seurajohdosta. Mikäli diskriminaatio on faneista johtuvaa, seurajohto toimii tällöin rationaalisesti tulosta maksimoivasta näkökulmasta, syrjiessään pelaajia jotka eivät ole fanien suosiossa etnisen taustansa vuoksi. Riskinä yhden kauden analyysissä on kuitenkin se, että tulokset saattavat johtua vain joukkueiden johdon tekemien virheiden takia eikä harjoitetun syrjivän palkkauksen vuoksi. Tämän vuoksi hyödyllistä olisi tutkia samaa aihetta samalla metodilla useamman kauden datalla.

McLean ja Veall (1992) jäljittelivät vanhaa tutkimustyötä ja pyrkivät tekemään tutkimuksen kanadanranskalaisten pelaajien palkkasyrjinnästä samalla tutkimusmetodilla kuin aikaisemmat tutkimukset mutta tuoreemmalla datalla otsikolla ”Performance and Salary Differentials in the National Hockey League”. Tutkimuksessaan he sivuavat eurooppalaisten pelaajien palkkadiskriminaatiota ottaessaan eurooppalaiset pelaajat mukaan verrokkiryhmiksi kanadanranskalaisille pelaajille joihin tutkimuksen painopiste keskittyy. Estimoidakseen palkkadiskriminaation tasoa tutkimuksessa käytetään jälleen palkan luonnollista logaritmia selitettävänä tekijänä, ja pelaajan suoriutumista kuvaavia mittareita selittävinä tekijöinä.

Regression tuloksissa havaitaan, että piste/peli mittarilla eurooppalaiset suoriutuvat paremmin kuin kanadanenglantilaiset pelaajat, eron ollessa merkitsevä 5 prosentin merkitsevyysasteella eurooppalaisten hyväksi. Palkkadiskriminaatioregressiossa puolustuspelaajan alkuperä ei kuitenkaan tuota merkitseviä tuloksia minkään alkuperäryhmän perusteella. Hyökkääjien kohdalla kuitenkin havaitaan merkitsevät negatiiviset tulokset niin amerikkalaisten kuin eurooppalaistenkin kohdalla. Negatiiviselle arvolle eurooppalaisten kohdalla ei kuitenkaan anneta sen syvempää taustatukea joten vaikka tulos voidaan tulkita palkkadiskriminaatioksi, ei siitä kannata vetää vahvoja johtopäätöksiä.

Longley (1995) suoritti tutkimuksen palkkadiskriminaatiosta NHL:ssä ja joukkueen kotikaupungin sijainnin vaikutuksesta palkkadiskriminaation tasoon otsikolla ”Salary Discrimination in the National Hockey League: The Effects of Team Location”. Myös tässä tutkimuksessa pääpainopiste

on kanadanranskalaisten pelaajien kohtaaman palkkadiskriminaation tutkimuksessa mutta regressioanalyysiin on myös sisällytetty niin eurooppalaiset kuin yhdysvaltalaiset pelaajat. Regressiossa on analysoitu ainoastaan hyökkääjiä, koska heidän panoksensa nähdään olevan helpommin mitattavissa kuin puolustajien. Selitettävän muuttujana on palkan luonnollinen logaritmi jota selitetään pelaajan tekemillä pisteillä, pelatuilla peleillä, pelaajan joukkueelle tuottamalla rahallisella tulolla ja pelaajan alkuperällä.

Koko liigan laajuisen analyysin tuloksissa havaitaan pelaajan alkuperällä olevan negatiivinen vaikutus kaikkien ryhmien kohdalla, mutta yhdysvaltalaisten ja eurooppalaisten kohdalla tulokset ovat pieniä ja merkityksettömiä. Tästä päätellen yhdysvaltalaiset ja eurooppalaiset eivät tutkimuksen mukaan kohtaa juurikaan palkkadiskriminaatiota NHL:ssä. Kun liigan joukkueet jaetaan alueittain ja kohdistetaan pelaajat taustansa perusteella kyseisiin alueisiin, tutkimuksessa havaitaan merkittäviä tuloksia kanadanranskalaisten osalta mutta eurooppalaisten osalta ei tälläkään metodilla ole havaittavissa palkkasyrjintää. Tämän enempää eurooppalaisten palkkasyrjintään ei tutkimuksessa perehdytä, joten tulokset jäävät hyvin pintapuolisiksi aiheesta mutta johdattavat siihen suuntaan että eurooppalaiset eivät koe palkkadiskriminaatiota NHL:ssä.

Kessler (2010) tutkii palkkadiskriminaatiota NHL:ssä kaudella 2003-2004 keskittyen tuloksissaan avaamaan kanadanranskalaisten pelaajien palkkadiskriminaatiota. Regressioissa on kuitenkin sisällytettynä eurooppalaiset pelaajat joiden kohdalla tuloksia ei sen erityisemmin avata. Tutkimusmetodina on perinteinen regressioanalyysi jossa palkan luonnollinen logaritmi on selitettävänä tekijänä ja selittävinä tekijöinä tuottavuusmittarit, pelaajan alkuperä ja joukkueen kotipaikkakunnan sijainti jossa pelaaja pelaa.

Regression tuloksissa on havaittavissa eurooppalaisten kohdalla jopa positiivisia tuloksia palkassa alkuperän perusteella. Tulokset ovat kuitenkin merkittävyysasteeltaan alhaisia joten niiden käytettävyys jää alhaiseksi. Tutkimuksessa ei kuitenkaan löydy minkäänlaisia tuloksia, jotka tukisivat näkemystä eurooppalaisten palkkadiskriminaatiosta pelaajan alkuperän vuoksi.

Lebo (2006) tutkimus käsitteli NHL:n palkkadiskriminaatiota kausilla 2002-03 ja 2003-04. Tutkimus toteutettiin regressioanalyysillä jossa pelaajien tuottavuusmittareilla ja kansallisuudella selitettiin pelaajan palkkausta. Lähtökohtana oli selvittää eurooppalaisten, kanadalaisten ja yhdysvaltalaisten pelaajien palkkaeroja riippumatta joukkueen kotipaikan sijainnista jossa pelaaja pelaa. Tutkimuksessa lisätään myös muuttujia liittyen pelaajien ominaisuuksiin ja joukkueiden kotipaikkakuntien sijaintiin.

Tuloksista havaitaan, että eurooppalaiset hyökkääjät ovat keskimäärin jopa paremmin palkattuja kuin kanadalaiset hyökkääjät. Kun lisätään muuttujaksi joukkueen sijainti joko Yhdysvalloissa tai Kanadassa, havaitaan että eurooppalaiset hyökkääjät, jotka pelaavat joko Yhdysvalloissa tai Kanadassa, ansaitsevat paremmin kuin kanadalaiset hyökkääjät, jotka pelaavat Kanadassa. Puolustajien palkkausta tutkittaessa käy ilmi, että eurooppalaiset puolustajat, jotka pelaavat Yhdysvalloissa ansaitsevat paremmin kuin kanadalaiset puolustajat, jotka pelaavat Kanadassa.

## **7 YHTEENVETO**

Tutkielmassa on pyritty selvittämään onko jääkiekon pohjoisamerikkalaisessa ammattilaisliigassa NHL:ssä havaittavissa palkkadiskriminaatiota kansallisuuden perusteella erityisesti eurooppalaisia pelaajia kohtaan. NHL:n pelaajamateriaali on viime vuosikymmeninä kansainvälistynyt merkittävästi mikä luo hyvän pohjan tutkimukselle siitä kuinka ulkomaalaisia pelaajia liigassa kohdellaan palkkauksen suhteen.

Läpikäytyjen tutkimustulosten valossa vaikuttaa olevan niin, että NHL:ssä ei juurikaan esiinny palkkadiskriminaatiota kansallisuuden perusteella. Mikäli eurooppalaisia kohtaan tapahtuvaa palkkadiskriminaatiota osoittavia tuloksia on tutkimuksissa saatu, ovat tulokset olleet heikkoja ja merkitysarvoltaan vähäisiä. Ainoat merkittävät tulokset palkkadiskriminaatiosta löytyvät kun tarkastellaan kanadanranskalaisia pelaajia, jotka pelaavat muualla kuin kanadanranskalaisissa joukkueissa. Kanadanranskalaisia koskevat tulokset ovat suurimmaksi osaksi kuitenkin jo melko ikääntyneistä tutkimuksista joten palkkadiskriminaation tasoa nykypäivänä kanadanranskalaisia kohtaan ei voida näistä tutkimuksista päätellä.

Eurooppalaisten kodalla on kuitenkin havaittavissa syrjintää eurooppalaisten pelaajien tullessa NHL:ään. Eurooppalainen pelityyli ja säännöt ovat erilaiset minkä johdosta seurajohtojen nähdään pitävän eurooppalaisia hieman isompiriskisinä hankintoina kuin pohjoisamerikkalaisia pelaajia. Sisääntulosyrjinnän vaikutukset kuitenkin häviävät mitä enemmän kausia pelaaja on pelannut, eikä se johda pysyvään palkkadiskriminaatioon eurooppalaisten pelaajien kohdalla.

Tutkimuksissa ehdotetaan perusteluksi palkkadiskriminaation olemattomuuteen liigan kilpailullisuutta. Mikäli joukkueet haluavat syrjiä pelaajia, joutuvat joukkueet tällöin maksamaan ylimääräisen hinnan pelaajistaan eivätkä välttämättä saa parasta pelaajatalenttia käyttöönsä koska talentti sijaitsee rotuluokassa jota joukkue ei syrjivän asenteensa vuoksi halua käyttää. Toisekseen pelin suurimmista tähdistä käydään kovaa kilpailua ja palkkaus on yksi suurimmista tekijöistä

pelaajien allokaation suhteen. Mikäli pelaajan rajatuottoaste on korkea ja hän pystyy joukkueelle tuottamaan huomattavaa lisäarvoa, ei joukkueella ole varaa diskriminoida korkean rajatuottoasteen omaavaa pelaajaa.

Henkilökohtaisena pohdintana palkkadiskriminaation olemattomuuteen haluaisin tuoda keskusteluun Venäjälle perustetun KHL-liigan. Kun jääkiekon supertähdistä käydään kovaa kilpailua, ja supertähtien palkat ovat valtavia kuvastaen heidän tuottavuuttaan joukkueelle, on vaikea olettaa heidän kohdallaan tapahtuvan palkkadiskriminaatiota. Potentiaalinen pelaajajoukko jossa palkkadiskriminaatiota tapahtuisi, olisi alemman tuottavuuden omaavat pelaajat joiden tarjonta urheilussa on suurempi kuin supertähtien. Näin ollen alemman tuottavuuden pelaajia on helpompi löytää Pohjois-Amerikasta, jolloin eurooppalaiset pelaajat saattaisivat toimia alemmalla reservaatiopalkalla johtuen halusta pelata maailman parhaita pelaajia vastaan NHL:ssä. Muutenkin kasvaneen pelaajatalentin määrän myötä pelaajamarkkinoita voidaan nähdä lähestyvä tietyssä mielessä kuin perinteisiä työmarkkinoita, joissa palkkadiskriminaatiota esiintyy.

Ennen KHL-liigaa alemman tuottavuuden pelaajilla ei varsinaisesti ollut muuta vaihtoehtoa huippuliigaan pääsyyllä kuin NHL. KHL-liiga on kuitenkin viime vuosina kerännyt pelaajia, jotka eivät ole NHL:ssä vakiinnuttaneet asemaansa ja jopa joitain pelaajia, jotka NHL:ssä ovat pelanneet suuressa roolissa joista esimerkkinä Ilya Kovalchuck. Monille pelaajille motivaationa KHL-liigaan siirtymiselle on varmasti ollut korkea palkkataso josta liiga on tunnettu. Pelaajatalentin tason myötä toiseksi motiiviksi pelaajille on varmasti myös kasvanut korkeampi kilpailullisuus KHL:ssä. KHL nähdäänkin tänä päivänä kiekkopiireissä NHL:n jälkeen kovimpana kiekkoliigana.

KHL:n merkitys palkkadiskriminaatioon NHL:ssä on edelleen alue josta ei ole saatavilla käytettävää tutkimusdataa. Mielenkiintoiseksi KHL:n merkityksen tekee se, että se tarjoaa vaihtoehdon alemman tuottavuuden NHL-pelaajille ansaita mahdollisesti enemmän rahaa kuin mitä he ansaitsisivat NHL:ssä. Kun alemman tuottavuuden pelaajat voidaan nähdä potentiaalisena ryhmänä jossa palkkadiskriminaatiota esiintyy, KHL:n vaikutus kuitenkin toimisi palkkadiskriminaatiota vastaan. Esimerkiksi pelaaja, joka NHL:ssä kokee palkkasyrjintää voi nyt siirtyä KHL:n, jolloin NHL:n palkkadiskriminaatiokerroin pienenee syrjityn pelaajan poistuessa liigasta. Pelaajaesimerkkinä voidaan ottaa esille tapaus Leo Komarov. Komarov on mediassa todennut suurimman syyn NHL:stä lähtemiseen olevan KHL:stä saadun paremman palkkatarjouksen. Komarovin tapauksessa ei tiedetä onko hänen kohdallaan ollut palkkasyrjintää NHL:ssä, mutta tapaus antaa viitteitä siitä.

Toinen ryhmä johon KHL vaikuttaa, ovat pelaajat jotka harkitsevat NHL:ään lähtöä Euroopasta. Pelaajilla yleisesti on edessään sopeutuminen pohjoisamerikkalaiseen kulttuuriin, pelityyliin ja eri sääntöihin joilla NHL:ssä pelataan. Tämän vuoksi he saattavat kohdata palkkadiskriminaatiota varsinkin uransa alkuvuosina. KHL tarjoaa näille pelaajille myös vaihtoehdon jossa he eivät välttämättä joudu tapahtuvan sopeutumisen myötä palkkadiskriminaation kohteeksi. Venäjälle mentäessä pelaajan sopeutumisen kohteeksi jää käytännössä vain paikallinen kulttuuri, pelityyliin ja sääntöjen pysyessä ennallaan. Koska kyseinen pelaaja ei NHL:ssä pelaa hän ei myöskään aiheuta palkkadiskriminaatiota liigassa, jolloin taas kerran liigan palkkadiskriminaatio aste laskee. Esimerkkinä tällaisesta tapauksesta voidaan esittää Jori Lehterä. Lehterä sai yhdensuunnan sopimustarjouksen St. Louis Bluesilta joka merkitsi sitä, että hän olisi käytännössä pelannut varmasti NHL miehistössä. Lehterä kuitenkin hylkäsi kyseisen sopimuksen. Lehterän tapauksessa NHL:n lähtiessään hän olisi saattanut joutua palkkadiskriminaation kohteeksi mutta tehdessään valinnan jäädä KHL:n, hän pysyi poissa NHL:n tilastoista. Kyseisten tapauksien määrän arviointi on tämän tutkielman laajuudessa mahdoton määrittää mutta aihe ja liigojen väliset vaikutussuhteet ovat mielenkiintoisia jatkotutkimuksen kannalta.

## LÄHTEET

Altonji, J. & Blank, R. (1999). Race and Gender in the Labor Market. *Handbook of Labor Economics*, 3, part c, 3143-3259.

Baldwin, M., Butler, R., & Johnson, W. (2001). A Hierarchical Theory of Occupational Segregation and Wage Discrimination. *Economic Inquiry*, 39, no. 1, 94-110.

Becker, G. (1971). *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press, Chicago.

Bertrand, M. & Hallock, K. (2001). The Gender Gap in Top Corporate Jobs. *Industrial and Labor Review*, 55, no. 1, 3-21.

Blackaby, D., Booth, A., & Frank, J. (2005). Outside Offers and the Gender Pay Gap: Evidence from the UK Academic Labour Market. *Economic Journal*, 115, 2, F81-F107.

Blinder, A. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, 8, no. 4, 436-455.

Bodvarsson, Ö. & Brastow, R. (1999). A Test of Employer Discrimination in the NBA. *Contemporary Economic Policy*, 17, no. 2, 243-255.

- Bound, J. & Freeman, R. (1992). What Went Wrong? The Erosion of Relative Earnings and Employment Among Young Black Men in the 1980s. *The Quarterly Journal of Economics*, 107, no. 1, 201-232.
- Bruggink, T. & Williams, D. (2009). Discrimination Against Europeans in The National Hockey League: Are Players Getting Their Fair Pay? *American Economist*, 54, no.2, 82-90.
- Cannings, K. & Montmarquette, C. (1991). Managerial Momentum: A Simultaneous Model of the Career Progress of Male and Female Managers. *Industrial and Labor Relations Review*, 44, no. 2, 212-228.
- Cardoso, A., Guimaeres, P., & Portugal, P. (2012). Everything You Always Wanted to Know about Sex Discrimination. *IZA Discussion Paper no. 7109*.
- Charles, K. & Guryan, J. (2011). Studying Discrimination: Fundamental Challenges and Recent Progress (Working Paper 17156). Haettu: <http://www.nber.org/papers/w17156>.
- Curme, M. & Daugherty, G. (2004). Competition and Pay for Hockey Players Born in Quebec. *Journal of Sports Economics*, 5, no. 2, 186-205.
- Dobson, S & Gobbard, J. (2001). *The Economics of Football*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Downward, P., Dawson, A. ja Dejonghe, T. (2009). *Sports Economics: Theory, Evidence and Policy*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- El-Hodiri, M. & Quirk, J. (1971). An Economic Model of a Professional League. *The Journal of Political Economy*. 79, no. 6, 1302-1319.
- Fairlie, R. & Sundstrom, W. (1997). The Emergence, Persistence and Recent Widening of The Racial Unemployment Rate. *Industrial and Labor Relations Review*, 52, no. 2, 252-270.
- Fort, R. & Maxcy, J. (2003). Comment: "Competitive Balance in Sports Leagues: An introduction". *Journal of Sports Economics*, 4, no. 2, 154-160.
- Fort, R. ja Quirk J. (1995). Cross-subsidization, Incentives and Outcomes in Professional Team Sports Leagues. *Journal of Economic Literature*, 33, no. 3, 1265-1299.
- Frick, B. (2009). Globalization and Factor Mobility: The Impact of the "Bosman-Ruling" on Player Migration in Professional Soccer. *Journal of Sports Economics*, 10, no. 1, 88-106.

- Gelbach, J. (2009). When Do Covariates Matter? And Which Ones, And How Much? *Department of Economics Working Paper 2009-07*, University of Arizona, Tucson.
- Grier, K. & Tollison, R. (1994). The Rookie Draft and Competitive Balance: The Case of Professional Football. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 25, no. 2, 293-298.
- Gustafsson, S. & Lantz, P. (1985). Arbete och Löner. *Ekonomisk Debatt*, 8. Nationalekonomiska Institutionen, Åbo Akademi.
- Gwartney, J. & Haworth, C. (1974). Employer Cost and Discrimination: The Case of Baseball. *The Journal of Political Economy*, 82, no. 4, 873-881.
- Hamilton, B. (1997). Racial Discrimination and Professional Basketball Salaries in the 1990s. *Applied Economics*, 29, no. 3, 287-296.
- Johnson, W. & Neal, D. (1998). *Basic Skills and the Black-White Earnings Cap*, 480-497. Brookings institution press. Washington DC, US.
- Jones, C., Nadeau, S. & Walsh, W. (1999). Ethnicity, Productivity, and Salary: Player Compensation and Discrimination in The National Hockey League. *Applied Economics*, 31, no. 5, 593-608
- Kahn, L. (2000). The Sports Business as a Labor Market Laboratory. *Journal of Economic Perspectives*, 14, no. 3, 75-94.
- Kahn, L. M. (1991). Discrimination in Professional Sports: A Survey of the Literature. *Industrial & Labor Relations review*, 44, no. 3, 395-418.
- Kern, W. (2000). *The Economics of Sport*. W. E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Késenne, S. (1996). League Management in Professional Team Sports with Win Maximizing Clubs. *European Journal for Sports Management*, 2. no.2, 14-22.
- Kessler, R. (2010). Salary Discrimination in the National Hockey League: A Look At The 2003-2004 Season. Drake University. Senior Capstone Paper.
- Larsen A., Fenn A. J. & Spenner E. (2006). The Impact of Free Agency and the Salary Cap on Competitive Balance in the National Football League. *Journal of Sports Economics*, 7, no. 4, 374-390.

- Lavoie, M. (2000). The Location of Pay Discrimination in The National Hockey League. *Journal of Sports Economics*, 1, no. 4, 401-411.
- Lazear, P. & Rosen, S. (1981). Rank-Order Tournaments as Optimum Labor Contracts. *Journal of Political Economy*, 80, no. 10, 841-864.
- Lebo, A. (2006). Wage discrimination in the National Hockey League. Acadia University. Bachelors Thesis. Department of Economics.
- Longley, N. (1995). Salary Discrimination in The National Hockey League: The Effects of Team Location. *Canadian Public Policy*, 11, no. 4, 413-422.
- Longley, N. (2000). The Underrepresentation of French Canadians on English Canadian NHL Teams: Evidence From 1943-1998. *Journal of Sports Economics*, 1, no. 3, 236-256.
- Mclean, R. & Veall, M. (1992). Performance and Salary Differentials in the National Hockey League. *Canadian Public Policy*, 18, no. 4, 470-475.
- Medema, S. & Zerbe, R. (1999). The Coase Theorem. *Working paper 0730*.
- Mongeon, K. (2013). A Market Test for Ethnic Discrimination in the National Hockey League? A Game-Level Panel Data Approach. *Journal of Sports Economics*, 0, no. 0, 1-22.
- Neal, D. (2004). The Measured Black-White Wage Gap Among Women is Too Small. *Journal of Political Economics*, 112, S1-28.
- Neale, W. (1964). The Peculiar Economics of Professional Sports. *The Quarterly Journal of Economics*, 78, no.1, 1-14.
- NHL (2013). *Collective Bargaining Agreement Between National Hockey League and National Hockey League Players' Association 2012-2022*.  
[http://www.nhl.com/nhl/en/v3/ext/CBA2012/NHL\\_NHLPA\\_2013\\_CBA.pdf](http://www.nhl.com/nhl/en/v3/ext/CBA2012/NHL_NHLPA_2013_CBA.pdf). (Luettu 21.2.2014)
- Palkkadiskriminaatio Suomen teollisuus-sektorin toimihenkilöillä vuonna 2000. VATT-keskustelualoitteita 2003. Helsinki: Oy Nord Print Ab.
- Ransom, M. & Oaxaca, R. (2005). Intrafirm Mobility and Sex Differences in Pay. *Industrial and Labor Relations Review*, 58, no. 2, 219-237.

- Rosen, S. & Sanderson, A. (2001). Labour Markets in Professional Sports. *The Economic Journal*, 111, no. 469, F47-F68.
- Rosen, S. (1981). The economics of Superstars. *American Economic Review*, 71, no. 5, 845-858.
- Rottenberg, S. (1956). The Baseball Players' Labor Market. *The Journal of Political Economy*, 64, no. 3, 242-258.
- Sanderson, A. & Siegfried, J. (2003). Thinking about competitive Balance. *Journal of Sports Economics*. 4, no. 4, 255-279.
- Scully, G. (1995). *The Market Structure of Sports*. The University of Chicago Press: Chicago.
- Scully, G. (2004). Player Salary Share and the Distribution of Player Earnings. *Managerial and Decision Economics*, 25, no. 2, Sport Economics, 77-86.
- Sloane, P.J. (1971). The Economics of Professional Football: The Football Club as a Utility Maximiser. *Scottish Journal of Political Economy*, 17, no. 2, 121-146.
- Stratton, L. (1993). Racial Differences in Men's Employment. *Industrial and Labor Relations Review*, 46, no.3, 451-463.
- Szymanski, S. & Késenne, S. (2004). Competitive Balance and Gate Revenue Sharing in Team Sports. *The Journal of Industrial Economics*. 52, no. 1, 165-177.
- Szymanski, S. (2003). The Economic Design of Sporting Contests. *Journal of Economic Literature*, 41, no. 4, 1137-1187.
- Vartia, Y. & Kurjenoja, J. (1992). Palkkadiskriminaatio. Naisten ja Miesten palkkaerot samasta työstä metalli- ja metsäteollisuuden suuryrityksissä v.1990. *Helsingin yliopiston kansantaloustieteen laitoksen tutkimuksia*. no. 60.
- Vrooman, J. (1995). A General Theory of Professional Sports Leagues. *Southern Economic Journal*, 61, no. 4, 971-990.
- Vrooman, J. (2007). Theory of the Beautiful Game: Unification of European Football. *Scottish Journal of Political Economy*, 54, no. 3, 314-354.
- Vrooman, J. (2009). Theory of the Perfect Game: Competitive Balance in Monopoly Sports Leagues. *Review of Industrial Organization*, 34, no. 1, 5-44.

Zimbalist, A. (2002). Competitive balance in sports leagues – an introduction. *Journal of Sports Economics*. 3, no. 2, 111-121.