

Petri Böckerman

Professori, Turun kauppakorkeakoulu
Erikoistutkija, Palkansaajien tutkimuslaitos

Merja Kauhanen

Tutkimuskoordinaattori
Tutkimusjohtaja (vs), Palkansaajien tutkimuslaitos

Heikki Taimio

Erikoistutkija, Palkansaajien tutkimuslaitos

TYÖMARKKINOIDEN JOUSTOT

Artikkelissa tarkastellaan työmarkkinoiden joustojen eri ulottuvuuksia tilastollisten indikaattorien ja tutkimustiedon valossa ja verrataan Suomea lähinnä muihin Euroopan maihin. Yksilötason palkat ovat olleet Suomessa erityisen jäykkiä, joskaan tuoretta vertailutietoa ei ole saatavilla. Palkkojen joustamattomuudesta voi olla etua nykyoloissa, koska se ehkäisee deflaatiota. Yksilötason palkkojen joustamattomuus ei myöskään ole ristiriidassa makrotason palkkajoustavuuden kanssa. Suomessa vakituisten työntekijöiden irtisanomissuoja on heikompi ja määräaikaisten työsuhteiden käyttö helpompaa kuin Euroopassa keskimäärin. Määräaikaiset työsuhteet ovat Suomessa yleisempiä kuin EU-maissa keskimäärin. Osa-aikatyön yleisyydessä sijoitumme Euroopan maiden keskipaikkeille, mutta alle keskimääräisen tason. Työaikajoustoissa (lukuun ottamatta osa-aikatyötä) ja toiminnallisissa joustoissa Suomi kuuluu Euroopan kärkimaihin. Työvoiman liikkuvuus on niinkään korkea eurooppalaisessa vertailussa.

Johdanto

Globalisaation, teknologisen muutoksen ja ikääntymisen katsotaan aiheuttavan tarpeen lisätä työmarkkinoiden joustoja, jotka koskevat mm. palkanmuodostusta, epätyypillisiä työsuhteita, irtisanomissuojaa, työttömyysturvaa ja aktiivista työvoimapolitiikkaa (esim. **KAUHANEN JA TAIMIO** 2006). Julkisessa keskustelussa on tuotu usein esille, että suomalaiset työmarkkinat ovat jäykkiä muihin maihin verrattuna. Tässä artikkelissa pyrimme

arvioimaan, miltä suomalaisten työmarkkinoiden joustavuus näyttää kansainvälisessä vertailussa. Vertailumaina tarkastelussa käytetään pääasiallisesti muita EU-maita.

Toisaalta työmarkkinoiden joustavuus on myös hyvinvointivaltion kysymys. Joustovaatimuksia on arvosteltu pyrkimyksestä siirtää yritystoimintaan sisältyviä riskejä palkansaajien harteille mm. palkkojen alentamisen, määräaikaisten työsuhteiden ja herkemmin toteutettavien irtisanomisten muodossa. Joustojen lisääminen merkitsee usein hyvinvointivaltion turvaverkkojen purkamista tai tarvetta niiden vahvistamiseen.¹ Työmarkkinoilta juontuvien riskien jakaminen on perinteisesti ollut pohjoismaisen hyvinvointivaltion keskeisiä pilareita (esim. **ANDERSEN ET AL.** 2007).

Kansainvälisesti merkityksellisiä ovat olleet OECD:n analyysit ja suositukset työmarkkinoiden joustojen lisäämiseksi. Laajasti vaikuttanut **OECD:N** (1994) ”Jobs Study” linjasi vahvasti joustoihin painottuvia työmarkkinareformeja, mutta sittemmin järjestö on muuttunut niiden suhteen kriittisemmäksi² ja alkanut painottaa mm. koulutusta, työsuhteiden laatua, tuloerojen kaventamista ja makrotaloudellista elvytystä.

Euroopassa korostetaan kuitenkin edelleen työmarkkinoiden joustoja eurokriisin yhtenä keskeisenä ratkaisukeinona (**VANHALA** 2012). Viittaukset Saksan ns. Hartz-reformeihin ovat yleisiä (**KAUHANEN** 2013a), ja niin EU:n kuin Euroopan keskuspankin edustajien puheissa toistuvat yhä vaatimukset toteuttaa kriisimaissa ”rakenteellisia uudistuksia”, tavallisesti täsmentämättä kuitenkaan, mitä ne tarkkaan ottaen tarkoittaisivat työmarkkinoilla.

Suomessa rakenteellisilla uudistuksilla on tavattu viitata ennen kaikkea eläke-, kunta- ja sote-uudistuksiin. Työmarkkinauudistuksia ovat vaatineet lähinnä vain työnantajajärjestöt ja niitä lähellä olevat tahot. Esimerkiksi Nordean pääekonomisti Aki Kangasharju on ehdottanut sopimuspalkkojen, lomarahojen, eläkemaksujen tai muiden työn sivukulujen leikkaamista ja että vero- ja tulonsiirtojärjestelmää rukataan niin, että osa-aikatyön vastaanottaminen tulee kannattavammaksi, kuten ns. Ruotsin mallissa.³

ETLAn ”Muistioissa tulevalle hallitukselle” **KAUHANEN** (2015) esittää irtisano-
missuojan ja työttömyysturvan heikentämistä sekä palkkaneuvotteluiden pääpainon siirtämistä yritystasolle, jossa käytäisiin yksilölliset palkkakeskustelut. Ruotsin mallin mukaan liittotason neuvotteluissa sovittaisiin työrauhasta ja palkankorotusten mää-

1 Taloustieteellisessä kirjallisuudessa on viitattu usein **RODRIKIN** (1998) artikkeliin, joka osoitti, että mitä enemmän maa on altistunut ulkomaankaupalle, sitä suurempi on sen julkinen sektori. Rodrik esitti selitykseksi sitä, että julkisen vallan tulonsiirrot toimivat vakuutuksina riskejä vastaan. Esimerkiksi **TIESSALO** (2014) perustelee: ”Joustot mahdollistavat sen, että palkat, työehdot ja joskus myös työpaikkojen määrä myötäilee yrityksen myötä- ja vastamäkiä.” Toisaalta hän kallistuu kannattamaan Tanskan ”flexicurity”-mallia, jossa joustoja kompensoidaan hyvinvointivaltion muilla toimilla. Joustoturva käsitellään laajemmin tuonempänä tässä artikkelissa.

2 Esimerkiksi tuorein OECD Employment Outlook 2014 (**OECD** 2014) arvostelee voimakkaasti epätyypillisten työsuhteiden yleistymistä.

3 Helsingin Sanomat, Vieraskynä 7.11.2014: ”Suomi tarvitsee nyt sisäistä devalvaatiota”. Ruotsin mallista tarkemmin ks. **JÄNTTI** (2013) ja **KAUHANEN** (2013b). Työllisyyden sijasta se on lähinnä kasvattanut tuloeroja.

räytyminen jätettäisiin yritystasolle. Sopimukseen voisi sisältyä pieni takuukorotus. Tämänsuuntaiset muutokset palkkasopimusjärjestelmään ovat olleen keskeisiä myös **ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITON** (2014a, 2014b, 2015) viimeaikaisissa kannanotoissa. Se on myös puoltanut Ruotsin ja Saksan ”työlinjaa” ja vaatinut työajan pidentämistä ja joustavampia tapoja työntekoon kuten vuokratyön käytön helpottamista.

Näistä muistioista ja kannanotoista ei käy ilmi, perustuvatko ne tutkimustietoon. Tämän artikkelin tarkoitus on luoda tiivis katsaus työmarkkinoiden joustojen indikaattoreihin ja niitä käsitelleeseen tutkimukseen niin kansainvälisesti kuin Suomessakin. Artikkelin päivittää **MOISALAN** (2004) aiemman, huomattavasti laajemman katsauksen sekä **KAUHASEN JA TAIMION** (2006) ja **KAUHASEN** (2007) artikkelien sisältämät tiedot uusimmilla tutkimustuloksilla ja ottaa myös huomioon taloustilanteessa viime vuosina tapahtuneita relevantteja käänteitä.

Kuinka työmarkkinoiden joustavuus määritellään?

Työmarkkinoiden joustavuus on moniulotteinen käsite (**POLLERT** 1991) ja sille onkin kirjallisuudessa esitetty monenlaisia määritelmiä. Työmarkkinoiden joustavuudella tarkoitetaan tavallisesti niiden kykyä sopeutua ja vastata muutoksiin (**RUBERY JA GRIMSHAW** 2003). Tutkimuksissa on eritelty sekä mikro- että makrotason joustavuus. Yhtäältä joustavuuden ulottuvuuksissa on tehty ero sekä yrityksen sisäisen ja ulkoisen joustavuuden ja toisaalta määrällisen ja toiminnallisen joustavuuden välillä. Yleisimmin käytetyssä, **ATKINSONILTA** (1984) peräisin olevassa luokittelussa työmarkkinoiden joustavuus voidaan jakaa seuraavaan neljään ulottuvuuteen (ks. myös **ATKINSON JA MEAGER** 1986):

- (i) *Taloudellinen joustavuus/palkkojen joustavuus* kuvaa palkkojen sopeutumista.
- (ii) *Ulkoinen määrällinen joustavuus* kuvaa sitä, kuinka helppoa on palkata ja irtisanoa työntekijöitä ja kuinka helposti voidaan käyttää määräaikaista työsuhteita.
- (iii) *Sisäinen (yrityksen sisäinen) määrällinen joustavuus* kuvaa sitä, kuinka helppoa on työn määrän muuttaminen yrityksen sisällä työtuntien määrää sopeuttamalla. Tähän kuuluu mm. osa-aikatyö, liukuva työaika ja työaikatilit, ilta-, viikonloppu- ja vuorotyö, ylityö sekä nollatuntisopimukset.
- (iv) *Toiminnallinen joustavuus* kuvaa sitä, kuinka helppoa on muuttaa työorganisaatiota sekä yrityksen ja työntekijöiden kykyä sopeutua uusiin haasteisiin (työkierto ja työntekijöiden koulutus).

Näiden ohella tärkeä työmarkkinoiden joustavuuden elementti on myös työvoiman liikkuvuus, jota myös käsitellään tässä artikkelissa. Tarkastelemme niin ikään työmarkkinoiden instituutioita kuten neuvottelujärjestelmää, työttömyysturvaa ja aktiivista työvoimapolitiikkaa.

Pääpaino työmarkkinoiden joustavuustarkasteluissa ja luokitteluissa on ollut joustavuudessa yritysten näkökulmasta, mutta enenevästi on sekä tutkimuksissa että politiikkalinjauksissa (esim. **EUROPEAN COMMISSION** 2006a) korostettu myös joustavuutta työntekijöiden näkökulmasta. Kun tarkastellaan työmarkkinoiden joustavuutta, on tärkeää ottaa huomioon myös, kenen ehdoilla joustavuus tapahtuu ja minkälaisia seurauksia sillä on sekä yritysten että työntekijöiden näkökulmasta.

Palkkojen joustavuus

Palkkojen joustavuus yksilötasolla

Palkkajäykkyudet ovat keskeisiä arvioitaessa työmarkkinoiden toimintaa ja kykyä sopeutua erilaisiin häiriöihin. Palkkojen joustavuudesta Suomen työmarkkinoilla ei ole ollut kansainvälisesti vertailukelpoista yksilötason aineistoihin perustuvaa empiiristä tutkimusnäyttöä. Tutkimus on perinteisesti pohjautunut aggregaattitason aikasarja-aineistoihin (esim. **PEHKONEN** 1991 ja **POHJOLA** 1998). Niiden avulla ei ole mahdollista tehdä päätelmiä yksilötason palkkojen joustavuudesta.

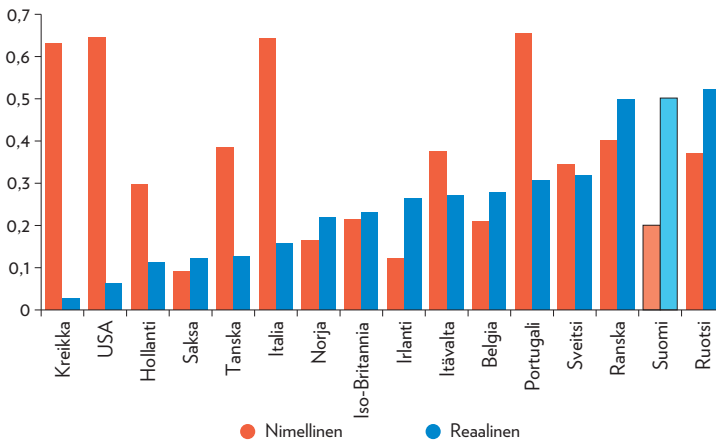
Nimellis- eli rahapalkka on yksilötasolla jäykkä alaspäin, jos se pysyy ennallaan silloin kun se laskisi ilman jäykkyyden olemassaoloa. Nimellispalkkojen jäykkyyden seurauksena palkkojen muutoksen jakaumassa on havaittavissa keskittymistä nollan kohdalla ja vähemmän havaintoja nollan alapuolella verrattuna vastaavaan symmetriseen jakaumaan. Reaalipalkan⁴ jäykkyys ilmenee siten, että palkkojen muutoksen jakaumassa on havaittavissa keskittymistä odotetun inflaatiovauhdin kohdalla, koska osa inflaatiovauhtia pienemmistä palkan muutoksista nousee inflaatiovauhdin kohdalle, kun reaalipalkan lasku ei toteudu työmarkkinoilla vallitsevan jäykkyyden tähden.

Tässä esiteltävät Suomea koskevat empiiriset tulokset ovat osa laajaa kansainvälistä tutkimushanketta (International Wage Flexibility Project). Sen tavoitteena oli tarkastella sekä nimellisten että reaalisten palkkojen sopeutumista Euroopassa ja Yhdysvalloissa mahdollisimman vertailukelpoisilla yksilötason aineistoilla sekä yhtenäisillä tutkimusmenetelmillä (**DICKENS ET AL.** 2006; **BÖCKERMAN ET AL.** 2010). Tutkimushankkeen tavoite oli selvittää palkkajäykkyyden luonnetta ja esiintymistä eri maissa ja eri aikoina tarkastelemalla yksilötason palkanmuutosten jakaumaa. Eri maista peräisin olevat aineistot sisältävät tietoja yli 27 miljoonan työntekijän palkkojen muutoksista. Suomen kasvava aineisto oli vuosilta 1980–2001.

⁴ Reaalipalkasta voidaan käyttää myös nimitystä reaaliensiot tai palkkojen ostovoima, jolloin huomioon on otettu nimellispalkan ohella kuluttajahintojen muutos. Tällöin kuitenkin on oltava tarkkana sen suhteen, millä aikavälillä palkka maksetaan ja onko kyse veroja edeltävästä bruttopalkasta vai verojen jälkeisestä nettopalkasta. Tässä artikkelissa käsitellään bruttopalkkaa jotakin kiinteää aikayksikköä – esimerkiksi yhtä tuntia tai kuukautta – kohti.

Palkkojen joustavuuden eroista maiden välillä on esitetty erilaisia näkemyksiä. Talouspoliittisessa keskustelussa suositun näkemyksen mukaan palkat ovat joustavia Yhdysvalloissa ja jäykkiä Euroopassa. **BLANCHFLOWER JA OSWALD** (1995) väittävät sitä vastoin, ettei maiden välillä ole eroja työmarkkinoiden joustavuudessa eli reaalitypalkat laskevat kaikissa maissa suurin piirtein saman verran työttömyyden noustessa (ns. palkkakäyrä). Palkkojen joustavuutta eri maissa vertaileva projekti tuottaa toisenlaisen päätelmän. **DICKENS ET AL.** (2006) osoittavat, että kansantalouksien välillä on merkitseviä eroja yksilöiden palkkojen joustavuudessa.

Kuvio 1. Palkkojen nimellinen ja reaali jäykkyys Euroopassa ja Yhdysvalloissa. Luvut ovat keskiarvoja useammilta vuosilta. Suomea koskevat arviot ovat keskiarvoja kolmen EK:n palkkarekisteriaineiston perusteella lasketuista jäykkyysmitoista vuosilta 1980–2001.



Lähde: Dickens et al. (2006).

Kansainvälisen vertailun perusteella kaikissa maissa on jonkin verran joko nimellistä tai reaalista jäykkyyttä tai molempia (kuvio 1). Suomessa palkat ovat olleet varsin jäykkiä verrattuna muihin Euroopan maihin (ajanjaksolla 1985–2001). Jos nimellinen ja reaali jäykkyys lasketaan yhteen, niin havaitaan, että tällä tavalla mitattu kokonaisjäykkyys on Suomessa (0,70) Portugalin (0,96), Ranskan (0,90), Ruotsin (0,89) ja Italian (0,80) jälkeen korkeimmalla tasolla Euroopassa. Yksilötason palkat näyttäisivät Suomessa olevan tuntuvasti järempinä kuin esimerkiksi Norjassa tai Saksassa.

Suomessa palkat ovat olleet yksilötasolla reaalisesti erittäin jäykkiä. Ruotsin ja Ranskan rinnalla Suomi sijoittuu kärkikolmikkoon arvioitaessa työmarkkinoiden joustamattomuutta yksilötason palkkojen reaalisella jäykkyydellä. Esimerkiksi Itä-

vallassa palkat ovat reaalisesti vähemmän jäykkiä kuin Suomessa, vaikka myös siellä on keskitetty työmarkkinajärjestelmä. Yksilötason jäykkyys ei ole ristiriidassa makrotason palkkajoustavuuden kanssa (BÖCKERMAN ET AL. 2010) Uudelle tuoreemmalle vertailutiedolle yksilötason joustavuudesta olisi kuitenkin tarvetta.

Yhdysvalloissa yksilötason palkat ovat nimellisesti jäykkiä, mutta sitä vastoin reaalisesti joustavia verrattuna useimpiin Euroopan maihin (ml. Suomi). Yhdysvalloissa nimellisen jäykkyyden perustana on se, että aiemmin sovitut työehdot pätevät, ellei muusta erityisesti sovita. Euroopassa työntekijöiden ja työnantajien välisiä neuvotteluja käydään säännöllisemmältä pohjalta lähtökohtana nimellis- ja reaaliansioiden jonkin asteinen nousu, ja palkan alennukset vaatisivat osapuolten yhteisymmärryksen.

Palkkajäykkyyden selityksiä ja vaikutuksia

Heikossa talustilanteessa työnantajajärjestöt puoltavat palkkamalattia tai suoranaisia palkanalennuksia.⁵ Myös osa kansalaisista on samoilla linjoilla. Yle Uutisten 7.1.2015 julkistaman ja Taloustutkimuksella teettämän kyselyn mukaan 27 prosenttia kansalaisista olisi valmiita luopumaan omalta osaltaan palkankorotuksista Suomen tai työpaikkojen pelastamiseksi. Kysymys, voidaanko ja kannattaako näin tehdä, on hyvin laaja, ja tässä on mahdollista esittää vain tiivis katsaus.⁶

Ajatuksia jäsentää oheinen (yksityisen sektorin tai toimialan) työmarkkinakuvio 2, joka on tuttu kaikille taloustieteen alkeisopinnoista harjoittaneille. Vaaka-akselilla on työpanoksen määrä L ja pystyakselilla reaali-palkka w . Nouseva työn tarjontakäyrä L^T syntyy siitä, että lisätyöpanoksen houkuttelemiseksi täytyy maksaa enemmän menetetystä vapaa-ajasta.⁷ Laskeva työn kysyntäkäyrä L^K puolestaan on ymmärrettävissä niin, että reaali-palkan lasku pienentää yritysten kustannuksia, jolloin niiden kannattaa palkata enemmän työvoimaa. Jos sivuutamme kilpailun epätäydellisyyden aiheuttamat poikkeamat, työmarkkinoilla saavutetaan tasapaino pisteessä E , jossa työpanoksen kysytty ja tarjottu määrä ovat yhtä suuret tasolla L_e ja reaali-palkka on w_e . Työttömyyttä ei ole, koska tällä palkkatasolla kaikki halukkaat saavat töitä.

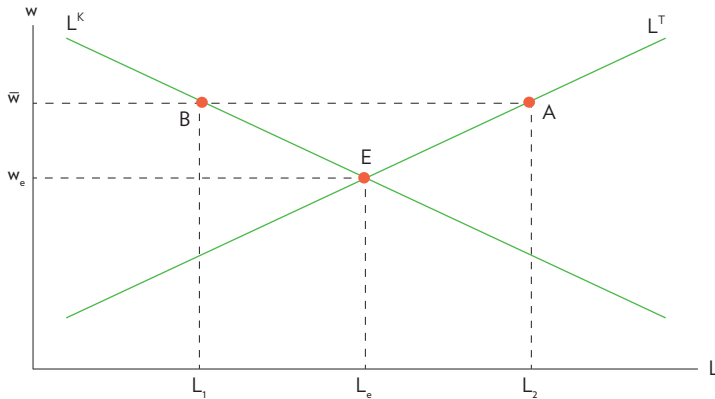
Jos nyt jostain syystä reaali-palkka sattuisi olemaan tasapainotasoaan korkeampi \bar{w} , niin tarjonnan ylittäessä kysynnän työttömyys olisi $L_2 - L_1$. Tällainen tilanne olisi voinut muodostua esimerkiksi siten, että alun perin tasapainopiste olisi ollut A ja

5 Ks. esim. Elinkeinoelämän keskusliiton ehdotus määräaikaisista palkanalennuksista: <http://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/2015/01/12/heikko-talustilanne-korostaa-joustopien-tarvetta/>.

6 MOISALA (2004) on laajempi katsaus, mutta siinä ei ole voitu huomioida finanssikriisin jälkeistä uutta talustilannetta, jota käsitellään nyt esillä olevassa artikkelissa tuonnempana.

7 Sivuutamme tässä mahdollisuuden, että reaali-palkan jollakin korkealla tasolla sen nousu alkaa supistaa työn tarjontaa.

Kuvio 2. Työmarkkinoiden kysyntä ja tarjonta.



tuottavuuden heikentyessä työn kysyntäkäyrä L^K olisi siirtynyt vasemmalle ilman, että reaali-palkka olisi tullut alas.⁸

Nyt näyttäisi ilmeiseltä, että työttömyyttä voitaisiin vähentää alentamalla reaali-palkkaa – aivan samalla tavalla kuin vaikkapa appelsiinien liikatarjonta purkautuisi niiden hinnan alenemisen kautta. Toisin sanoen työttömyyttä on vain sen takia, etteivät palkansaajat suostu ottamaan vastaan työtä alemmalla palkalla. Saman ajattelutavan mukaan tätä suostumista voitaisiin lisätä alentamalla työttömien vaihtoehtoistuloa eli työttömyysturvaa.⁹ Tällainen ehdotus osoittaisi kuitenkin, ettei sen tekijä ole ymmärtänyt työmarkkinoiden erityispiirteitä. Ne eivät ole lainkaan samanlaiset kuin mitkä tahansa hyödykemarkkinat, monestakin syystä (vrt. **SOLOW** 1990).

Keynes selitti aikoinaan nimellispalkkajäykkyyttä sillä, että yleinen palkkojen alenus on vaikea toteuttaa ja toisaalta palkansaajat ovat huolissaan omista suhteellisista palkoistaan verrattuna toisiin palkansaajiin ja toimialoihin. Mutta vaikka palkkojen alentaminen näyttäisikin saavan jonkin verran kannatusta, siihen ryhdytään harvoin. Jos taloudesta tulee sellaista uutta informaatiota, millä saattaisi kuvitella olevan merkitystä palkkasopimuksille, ei toimeen yleensä ryhdytä ainakaan heti. Palkkaneuvottelut näet aiheuttavat kustannuksia molemmille osapuolille, joten niiden tiheä uusiminen ei houkuttele yrityksiä eikä palkansaajia ja heidän ammattiliittojaan.

8 Ns. uudessa klassisessa makrotalousteoriassa usein tällaisilla tuottavuushokeilla selitetään työllisyyden vaihteluita. Siinä kuitenkin oletetaan työttömyyden olevan hyvin lyhytkestoista tai että työmarkkinat tasapainottuvat lähes koko ajan. Tällöin työvoiman kysyntäkäyrän siirtyessä vasemmalle pisteestä A päädytään pisteeseen E. Myös tarjontakäyrän siirtyminen vasemmalle on mahdollista.

9 Samaan ajattelutapaan liittyy myös ehdotus työvoiman tarjonnan lisäämiseksi erilaisin keinoin. Sen väitetään lisäävän työllisyyttä – oletettavasti palkkojen alenemisen myötävaikutuksella – ja jopa vähentävän työttömyyttä. Ainakin jälkimmäinen vaikutus on hyvin epävarma, koska se näyttäisi edellyttävän uusien työpaikkojen syntymistä.

Pitkäksi ajaksi kiinnitetty nimelliset palkkasopimukset tukevat työntekijöiden ja työnantajien välistä yhteistyötä ja sitoutumista yhteiseen päämäärään. Se tuottaa kannusteen investointeihin (**MALCOMSON** 1997). Implisiittisten sopimusten teoriassa korostetaan puolestaan sitä, että jäykkä nimellispalkka antaa työntekijälle eräänlaisen vakuutusturvan tulotason vaihtelua vastaan (**ROSEN** 1985). Yritysten omistajilla on tavallisesti huomattavasti paremmat mahdollisuudet riskien hajauttamiseen kuin työntekijöillä. Palkansaajien tulovirta koostuu sitä vastoin tavallisesti yhden työnantajan maksamasta palkasta. Tämän vuoksi päädytään sopimukseen, jossa työntekijän nimellispalkka on jäykkä, eikä se reagoi herkästi talouden tilassa tapahtuviin muutoksiin. Vakaat nimellispalkat voivat myös olla osoitus molemminpuolisesta luottamuksesta.

Nimellispalkkojen alentamisvaatimus heijastaa usein yksittäisen yrityksen, toimialan tai vientisektorin näkökulmaa, jossa ei oteta huomioon vaikutuksia maan yleiseen hintatasoon. Työnantajat ja palkansaajat voivat sopia vain nimellispalkoista eivätkä hintatasosta ja siten reaali-palkoista. Työmarkkinajärjestöjen välisiä palkkaneuvotteluja käsittelevissä malleissa kuitenkin usein oletetaan, että jäsentensä etua ajavilla ammattiliitoilla on jokin inflaatio-odotus, jonka ne ottavat huomioon – mahdollisesti yhdessä yritysten palkanmaksuvaraa kohottavan tuottavuuden nousun kanssa – asettaessaan palkkavaatimuksiaan. Jos nimellispalkat nousevat tämän normin (inflaatio + tuottavuuden nousu) tahdissa, niin funktionaalinen tulonjako työn ja pääoman välillä pysyy vakaana ja reaali-palkat nousevat tuottavuuden tahdissa.¹⁰ Tällaisessa palkanormissa voi myös olla joustoa työttömyystilanteen suhteen. On monia tällaisia mallivariaatioita, eikä ammattiliitoilla tietenkään välttämättä ole täyttä valtaa palkankorotusten suhteen. Yleensä kuitenkin työllisyydestä päättäminen – työvoiman kysyntäkäyrän pisteen valitseminen – on yritysten yksinoikeus irtisanomissuojan ja yt-neuvottelujen antamisissa puitteissa.

Reaali-palkkojen jäykkyydet ovat maiden välisen vertailun valossa yleisempiä sellaisissa maissa, joissa on korkea palkansaajien ammatillinen järjestäytymisaste tai sopimusten kattavuus (**DICKENS ET AL.** 2006). Suomi on näillä järjestäytymisasteen ja kattavuuden (yleissitovuuden) mittareilla maailman huippumaita. Tästä ei kuitenkaan yleisesti seuraa haittaa työllisyyskehitykselle. Kuuluisan Calmfors-Driffill-hypoteesin (**CALMFORS JA DRIFFILL** 1988) mukaan työttömyysaste muodostuu keskimäärin matalimmaksi maissa, joissa palkkaneuvottelut ovat joko hyvin keskittyneitä tai hyvin hajautuneita; väliin jäävät liittokohtaiset neuvottelut, joiden tuloksena työttömyysaste on korkeampi. **DRIFFILL** (2006) on koonnut yhteen evidenssiä, joka osoittaa, että palkkaneuvottelujen korkea keskittyneisyys ja koordinaatio alentavat työttömyysastetta

10 Palkanormeista ks. **SAURAMO** (2004), jossa esitellään myös ns. EFO-malli, joka on nykyään jäänyt pitkälti unohtuiksi. Se korostaa talouden yhtenäistä palkkojen nousuvauhtia, joka vauhdittaa heikkojen yritysten alasajoja ja suosii tehokkaita, korkean tuottavuuden yrityksiä. Talouden rakennemuutos ja uudistuminen – ”luova tuho” – on silloin nopeampaa kuin jos heikkoja yrityksiä tuettaisiin muita matalammilla palkankorotuksilla.

verrattuna muihin vaihtoehtoihin, siis myös hajautettuihin neuvotteluihin.¹¹ Näin ollen vaatimukset hajauttaa palkoista sopiminen yritys-, toimipaikka- tai yksilötasolle eivät välttämättä edistäisi työllisyyttä.¹²

Maissa (kuten Yhdysvalloissa) joissa palkkaneuvottelut käydään hajautetusti, on nimellispalkkajäykkyyden selitykseksi tarjottu ns. tehokkuuspalkkamalleja. Perusajatus on, ettei yritysten välttämättä kannattaisi maksaa työmarkkinoiden tasapainoa vastaavia palkkoja eikä alentaa niitä, koska tämä – paradoksaalista sinänsä – kostaautuisi niiden kustannusten nousuna tai tuottavuuden heikkenemisenä. Vakaasti korkeina pysyvät palkat houkuttelevat korkeamman taitotason työntekijöitä ja vähentävät työntekijöiden vaihtuvuudesta aiheutuvia kustannuksia. Ne tekevät heille kalliimmaksi jäädä kiinni pinnaamisesta ja laiskottelusta. Erilaiset sosiologiset selitykset viittaavat työntekijöiden motivaatioon, joka perustuu moraaliin ja heidän kokemaansa reiluuteen, jota korkeina pysyvät palkat ylläpitävät. Kuitenkin kannattaa muistaa, mitä edellä todettiin Calmfors-Driffill-hypoteesin nauttimasta evidenssistä: keskitetyt sopimukset tuottavat matalamman työttömyysasteen kuin hajautetut sopimukset.

Jos palkkojen alentaminen ei ole kannattavaa tai mahdollista, saattavat yritykset ja niitä edustavat työmarkkinajärjestöt kohdistaa huomionsa muihin joustomuotoihin kuten epätyypillisiin työsuhteisiin ja irtisanomissuojaan, joita käsitellään tuonnempana. Mainittakoon tässä myös tulospalkkaus, joka mahdollistaa peruspalkan ulkopuolisten palkanlisien käytön joustokeinona (ks. tarkemmin **KANGASNIEMI** 2009).

Palkkojen joustavuus makromalleissa

Makrotaloudellisissa malleissa otetaan laajasti huomioon palkkajäykkyyden ja palkanalennusten kokonaistaloudelliset (so. myös työmarkkinoiden ulkopuoliset) vaikutukset. Tällaisia malleja, jotka perustuvat tilastoaineistojen käyttöön niiden rakentamisessa ja testaamisessa, hyödynnetään yleisesti suhdanne-ennusteiden laatimisessa. Perinteisesti näissä malleissa on jokin Phillipsin käyrää (kuvio 3) vastaava yhtälö, jossa nimellispalkkojen (ansiotason) nousuvauhti (palkkainflaatio) on sitä nopeampaa mitä matalampi on työttömyysaste. Työttömyysaste toimii tässä työmarkkinoiden kireyden indikaattorina. Nimellispalkkojen laskua ei Phillipsin käyrässä yleensä juuri esiinny.

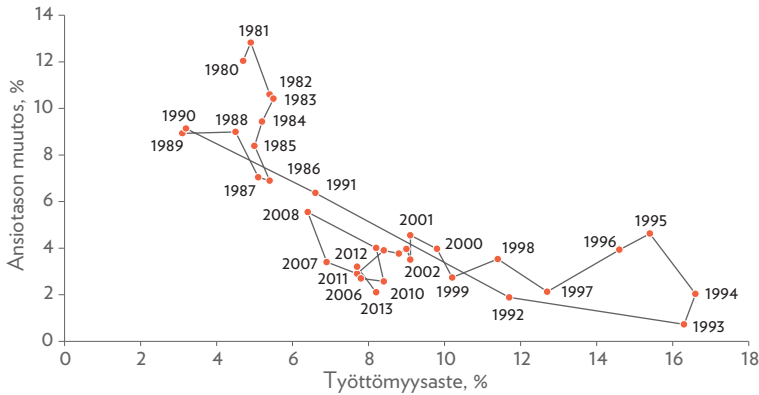
Makromallien lähtökohtana tässä kysymyksessä on se, että nimellispalkkojen alentaminen vähentäisi paitsi yritysten kustannuksia myös palkansaajien ostovoimaa, jolloin myös hintataso saattaisi laskea ja reaali-palkan vaaditusta alenemisesta jäisi ainakin osa toteutumatta. Ostovoiman lasku heikentäisi kulutus-kysyntää ja työllisyyttä.¹³

11 **UUSITALO** (2004) on esittänyt samansuuntaisia empiirisiä tuloksia Suomen aineistolla.

12 Vrt. alaviite 3.

13 Samalla tietysti yritysten voitot kasvaisivat. Ei ole taattua, että ne kanavoituisivat investointeihin tai – mikäli voittoja jaetaan omistajille osinkoina – pääomatuloista kulutettaisiin yhtä paljon kuin palkkatuloista.

Kuvio 3. Phillipsin käyrä Suomessa.



Vientihyödykkeiden hinnat kuitenkin määrättyvät pitkälti maailmanmarkkinoilla, joten niiden osalta tätä vaikutusta ei tapahtuisi, ja nimellispalkkojen alentaminen – ”sisäinen devalvaatio” – voisikin parantaa kilpailukykyä ja siltä osin ulkomaankaupalle altistuneiden sektorien työllisyyttä. Toisaalta palkkojen alentaminen samanaikaisesti useassa maassa pienentäisi saavutettavissa olevaa kansallista kilpailuetua.

Normaalioloissa palkkojen alentamisen kustannusvaikutus dominoi ostovoimavaikutusta, joten tuloksena on uusia työpaikkoja. Esimerkiksi Palkansaajien tutkimuslaitoksen EMMA-mallissa nimellispalkkojen yhden prosentin alennus toisi lisää työllisiä lyhyellä aikavälillä (1. vuonna) 6 000 henkeä ja pitkällä aikavälillä 3 000 henkeä.¹⁴

EMMA-malli edustaa vanhaa keynesiläistä ajattelutapaa, jossa mallin yhtälöitä ei ole johdettu taloudenpitäjien optimointikäyttäytymisestä kuten voittojen ja hyödyn maksimoinnista. Uusissa keynesiläisissä malleissa¹⁵ näin on pyritty tekemään, joskaan juuri palkkajäykkyyden mallittaminen ei niissä perustu optimointiin eikä se muutenkaan seuraa kovin tarkkaan edellä esiteltyjä palkkajäykkyyden selityksiä. Tällainen on mm. Suomen Pankin AINO- malli, jossa palkkojen alentamisen työllisyysvaikutukset ovat huomattavasti suurempia ennen kaikkea siksi, että siinä taloudenpitäjien optimointiin sisältyy odotus, että palkkojen alentamisesta seuraa tulojen ja siten myös kulutuskysynnän kasvu tulevaisuudessa. Se suurentaa työllisyysvaikutusta.

14 Pitkän aikavälin lisäksi olisi vajaat 1,5 prosenttia tämän hetken työttömien määrästä Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa ja vajaa prosentti Työ- ja elinkeinoministeriön työttömien työnhakijoiden määrästä. Yhteydet ovat todennäköisesti epälineaarisia, ts. jos palkkoja leikattaisiin useammalla prosentilla, niin työllisten määrän muutos ei muuttuisi samassa suhteessa. **LEHTO JA LEHMUS** (2013) tarkastelevat laajemmin palkkojen alentamisen vaikutuksia.

15 Nämä mallit kuuluvat ns. DSGE-malliperheeseen eli ”dynaamisiin stokastisiin yleisen tasapainon” malleihin – ks. esim. **TERVALA** (2010) ja **OBSTBAUM** (2012).

EMMA- ja AINO-mallien kaltaiset mallit perustuvat erilaisten kokonaistaloudellisten muuttujien välisten yhteyksien estimointiin historiallisella aikasarja-aineistolla. Niinpä ne ovat joutuneet vaikeuksiin yllättävän finanssikriisin ja sen jälkeisten historiallisesti poikkeuksellisten olojen kanssa. Malleja kuitenkin kehitellään eteenpäin. Palkkajäykkyuden ja palkkojen alentamisen kannalta tärkeä uutuus perustuu **EGGERTSSONIN** (2010) tutkimukseen, jonka juuret ulottuvat Keynesin aikoihin 1930-luvun lamaan ja kauemmaksikin. Jos palkkoja alennettaisiin erityisesti nykyoloissa, kun inflaatio on lähellä nollaa tai negatiivinen, niin mahdollisesti voimistuviin deflaatio-odotuksiin ei voitaisi enää vastata alentamalla keskuspankin ohjaukorkoa, koska sitä ei voitaisi alentaa paljoa enempää nollan alapuolelle. Tällöin reaalikorko (= nimelliskorko – inflaatio-odotukset) uhkaa nousta, mikä heikentää kokonaiskysyntää, mikä ruokkii edelleen deflaatiota jne. Taloutta lamaanuttavaa deflaatiokierrettä voimistaisi myös se, että varallisuus- ja vakuusarvot putoaisivat ja seurauksena olisi ns. velkadeflaatio.

Eggertssonin uudelleen lämmittämä argumentti suosittelee välttämään nimellispalkkojen alennuksia varsinkin nykyisenkaltaisissa oloissa. On hyvin todennäköistä, etteivät palkanalennukset vaikuttaisi Suomessa enää yhtä positiivisesti kuin edellä mainituissa EMMA- ja AINO-malleissa. Itse asiassa aivan samanlaisella päättelyllä voidaan myös torjua vaatimukset kaikista sellaisista työvoiman tarjontaa lisäävistä ja muista vastaavista työmarkkinareformeista, jotka ovat omiaan painamaan nimellispalkkoja alas (ks. esim. **BHATTARAI ET AL.** 2014; **EGGERTSSON ET AL.** 2014). Toistaiseksi ei Suomesta kuitenkaan ole tehty sellaista empiiristä tutkimusta, jossa olisi selvitetty näitä vaikutuksia.

Ulkoinen määrällinen joustavuus

Työmarkkinoiden joustavuuskeskustelussa huomiota on saanut myös ulkoinen määrällinen joustavuus, jonka keskeisiä indikaattoreita ovat irtisanomissuojan tai työsuhdeturvan tiukkuus sekä määräaikaisten työsuhteiden yleisyys. Maavertailututkimuksissa on hyvin yleisesti käytetty OECD:n esittämiä indikaattoreita työsuhdeturvan tiukkuudesta, jotka on muodostettu lainsäädännön, työehtosopimusten sekä oikeuskäytännön perusteella. **OECD** (2013) esitti tuoreimmat, parannetut indikaattorit. Niissä on yhden työsuhdeturvan tiukkuutta kuvaavan yhdistelmäindikaattorin sijaan laadittu erikseen avainindikaattorit kuvaamaan vakituisten työntekijöiden suojelua yksilöllistä ja kollektiivista irtisanomista vastaan sekä määräaikaisten työsuhteiden sääntelyä (sekä määräajaksi sovittu työ että vuokratyö).¹⁶

16 Yhdistelmäindikaattoreiden ohella on myös esitetty erikseen indikaattorit yksittäisistä työsuhdeturvan tiukkuuteen vaikuttavista tekijöistä.

Työsopimuslaissa ja yleissovituksissa säädetään normeista ja menettelytavoista, joita yritysten on noudatettava niiden erottaessaan tarpeettomaksi katsomaansa työvoimaa. Työsuhdeturvalait suojaavat työssä olevia työsopimuksen perusteettoman päättämisen riskiltä. Työsuhdeturvaan liittyy useita eri piirteitä, joita ovat mm. hyväksyttävät perusteet yksilön erottamiselle, lakisäätöinen irtisanomiskorvaus, irtisanomisajan pituus sekä pakolliset menettelytavat, joita on noudatettava ennen työntekijän erottamista.

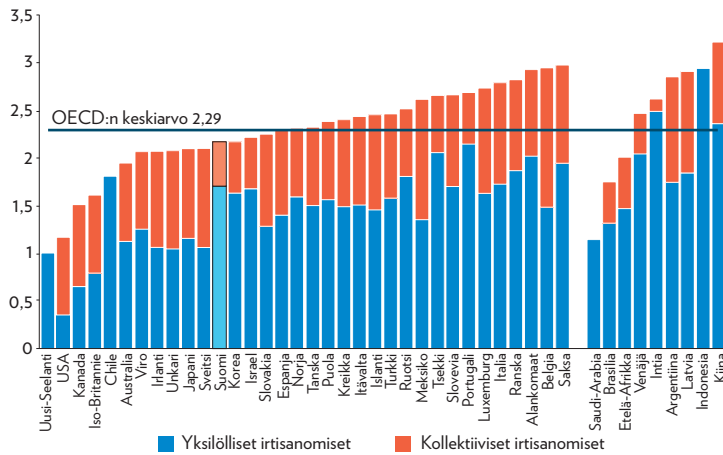
Työsuhdeturvalainsäädäntö aiheuttaa yrityksille kustannuksia irtisanomistilanteessa. Aiemman empiirisen tutkimuksen perusteella parempi irtisanomissuoja vähentääkin irtisanomisia. Toisaalta parempi irtisanomissuoja vähentää myös rekrytointeja, koska tulevaisuuden mahdollisiin työvoiman vähennystarpeisiin varautuvat työnantajat ovat haluttomampia rekrytoimaan lisää työvoimaa, jos työvoiman irtisanomisen kustannukset ovat suuria. Tiukempi työsuhdeturva vähentää siis työvoiman vaihtuvuutta (ks. **BOERI JA VAN OURS** 2008).

Irtisanomissuojan vaikutusta työllisyyteen on arvioitu tavallisesti käyttäen hyväksi institutionaalisia eroja maiden välillä. Useimmat näistä tutkimuksista perustuvat OECD:n laskemiin työsuhdeturvan kireysindekseihin. Tyypillisimmin tutkimuksissa on verrattu työsuhdeturvalainsäädännön tiukkuutta koko kansantalouden tasolla mitattuihin työllisyyden ja työttömyyden eroihin (ks. esim. **BOERI JA VAN OURS** 2008; **SKEDINGER** 2010). Näissä tutkimuksissa on havaittu teorian mukaisesti, että tiukempi työsuhdeturva vähentää sekä työntekijöiden irtisanomisia että rekrytointeja. Vastavasti myös työntekijöiden virta työttömyyteen ja toisaalta työttömyydestä takaisin työllisiksi vähenee. Näiden vastakkaisten vaikutusten vuoksi irtisanomissuojan vaikutus työllisyyden nettomuutokseen on epäselvä ja useissa tutkimuksissa vaikutuksen nettotyöllisyyteen on havaittu olevan lähellä nollaa.

OECD:n aiemmin käyttämään mittariin liittyy kuitenkin merkittäviä ongelmia, jonka vuoksi maakohtaiseen makroaineistoon perustuvat tutkimukset eivät välttämättä tuota luotettavaa kuvaa työsuhdeturvalainsäädännön vaikutuksista työmarkkinoilla. OECD:n mittari perustuu 18 indikaattoriin, joista koostetaan yksi yhteinen mittari työsuhdelainsäädännön tiukkuudelle. Uusissa, parannetuissa **OECD:N** (2013) indikaattoreissa työsuhdeturvan tiukkuudelle ei ole enää yhtä yhteistä mittaria, vaan erikseen avainindikaattorit kuvaamaan vakituisten työntekijöiden turvaa irtisanomisesta vastaan ja määräaikaisten työsuhteiden säätelylle.

Työsuhdeturvan tiukkuudessa on suuria eroja maiden välillä. Vakituisten työntekijöiden turva yksilöllistä ja kollektiivista irtisanomisesta vastaan (kuvio 4) on vahva erityisesti Saksassa, Belgiassa, Hollannissa ja Ranskassa. Suomessa vakituisten työntekijöiden irtisanomisturva on EU-maiden keskitason alapuolella. Vain Isossa-Britanniassa, Virossa, Irlannissa ja Unkarissa on heikompi suoja yhdistelmäindikaattorin mukaan.

Kuvio 4. Vakituisten työntekijöiden turva yksilöllistä ja kollektiivista irtisanomista vastaan.



Selite: Aineisto viittaa vuoteen 2013 OECD-maille ja Latvialle, vuoteen 2012 muille maille. Pylvään korkeus kertoo indikaattorin arvon, jossa on mukana vakituisten työntekijöiden turva yksilöllistä ja kollektiivista irtisanomista vastaan.

Lähde: OECD (2013).

Kuten kuviosta käy ilmi, myös Pohjoismaiden välillä on merkittäviä eroja irtisanomissuojan kireydessä. Jos katsotaan irtisanomissuojan yksittäisiä piirteitä, voidaan havaita, että Pohjoismaissa ei ole laajalti käytössä erorahamenettelyä eikä määräaikaisen työvoiman käytölle ole juurikaan asetettu lainsäädännöllisiä esteitä, Norjaa lukuun ottamatta. Toisaalta irtisanomisiin liittyy yhteistyömenettely ja kollektiivisille irtisanomisille on asetettu rajoituksia.

Ruotsissa useimmat työehtosopimukset sisältävät irtisanomisjärjestystä koskevia “last-in first-out”-lausekkeita. Niiden perusteella yritykseen viimeksi tulleet työntekijät täytyy irtisanoa ensimmäiseksi. Suomessa irtisanomisjärjestystä koskevat määräykset ovat oleellisesti löyhempiä. Niissäkin työehtosopimuksissa, joissa irtisanomisjärjestyksestä on erityisiä säännöksiä, ammattitaitokriteerit mainitaan ennen yrityksessä hankittua työkokemusta.

Ruotsin ja Suomen irtisanomissuojaa koskevan eron vaikutuksia voidaan tarkastella muodostamalla uudentyyppinen, ylikansallinen työntekijä- ja työnantaja-aineisto (BÖCKERMAN ET AL. 2015). Aineisto perustuu Suomen ja Ruotsin työnantajajärjestöjen kokoamien palkkarekisteriaineistojen yhdistämiseen vuosina 2000–2011. Aineistojen yhdistäminen toisiinsa on mahdollista yritysnimien avulla. Tällöin esimerkiksi Suomessa ja Ruotsissa toimivaa Ikeaa käsitellään yhtenä yrityksenä. Suomessa ja Ruotsissa sijaitsevat saman emoyrityksen eri yksiköt toimivat tavallisesti täsmälleen samalla kapeasti määritellyllä toimialalla ja niiden tuottamat hyödykkeet ja/tai palvelut ovat

myös identtisiä. Tämän vuoksi ne kohtaavat hyvin samanlaisia muutoksia yleisessä toimintaympäristössään, joka vaikuttaa suoraan työpanoksen sopeutustarpeeseen yrityksissä. Suomen ja Ruotsin makrotaloudellisen kehityksen samankaltaisuus vahvistaa tätä edelleen. Tulokset osoittavat, että “last-in first-out”-lausekkeilla on vaikutuksia työpanoksen sopeuttamiseen yrityksissä (BÖCKERMAN ET AL. 2015). Alustavien tulosten perusteella näyttää siltä, että Suomessa ikääntyneet työntekijät irtisanotaan taloudellisten vaikeuksien myötä herkemmin kuin Ruotsissa.

Määräaikaisten työsuhteiden sääntely ja yleisyys

Määräaikaisten työsuhteiden käytöllä yritys pystyy helpommin ja vähäisemmin kustannuksin sopeuttamaan työvoiman käyttöä suhdanteiden ja kysynnän vaihteluihin. Määräaikaiset työsuhteet voivat tuoda joustoa myös työntekijöiden tarpeisiin.¹⁷ Määräaikaisiin työsuhteisiin voi kuitenkin liittyä ongelmallisia piirteitä tasa-arvon ja tehokkuuden näkökulmasta (OECD 2014). Määräaikaisten työsuhteiden sääntelyä kuvaava yhdistelmäindikaattori heijastaa sekä määrääjäksi sovittujen työsuhteiden että vuokratyön käytön sääntelyä yritysten näkökulmasta. Indikaattori kuvaa sitä, kuinka helposti yritykset voivat käyttää näitä työsuhteita saavuttaakseen lisää joustavuutta työvoimansa käyttöön.

OECD:n indikaattorin rajoituksena on, että varsinaisten määräaikaisten työsuhteiden osalta se kuvaa vain määrääjäksi sovitun työsuhteen sääntelyä (standard fixed-term work) jättäen ulkopuolelle monia määräaikaisen työn tyyppisiä kuten kutsutyön, mikä on syytä ottaa huomioon maavertailuja tehtäessä. Indikaattorin mukaan Suomi sijoittuu OECD-maiden keskitason alapuolelle määräaikaisten työsuhteiden sääntelyssä, so. sääntely on Suomessa keskimääräistä vähäisempää. Sama pätee, jos verrataan Suomea pelkästään muihin Euroopan maihin (kuvio 5). Eurooppalaisista maista määräaikaisen työn käytön sääntely on tiukinta Luxemburgissa, Ranskassa ja Norjassa.

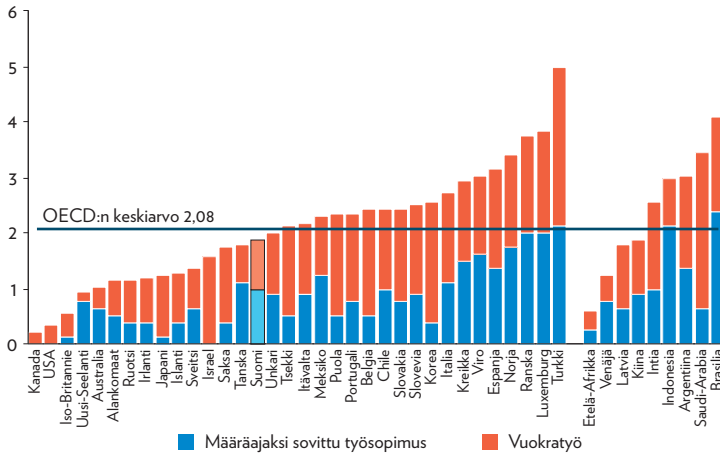
Työmarkkinoiden ulkoisesta määrällisestä joustavuudesta kertoo myös se, kuinka paljon määräaikaisia työsuhteita tosiasiallisesti käytetään. Suomessa määräaikaiset työsuhteet ovat yleisempiä kuin EU-maissa keskimäärin. Vuonna 2013 määräaikaista työtä tekevien osuus palkansaajista (15,3 prosenttia) oli Suomessa EU-maiden yhdeksänneksi korkein, kun suurimmat määräaikaisten osuudet olivat Puolassa, Espanjassa ja Portugalissa (kuvio 6).

Verrattuna määräaikaisiin työsuhteisiin vuokratyön osuus on hyvin pieni Suomessa. Vuonna 2013 Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vain yksi prosentti palkansaajista teki vuokratyötä. Työllisyydellä mitattuna vuokratyö edustaa siis hyvin

¹⁷ On huomattava, että kaikille määräaikaiset työsuhteet eivät suinkaan ole toivottu vaihtoehto, vaan niitä tehdään siksi, että pysyvää työtä ei ole tarjolla.

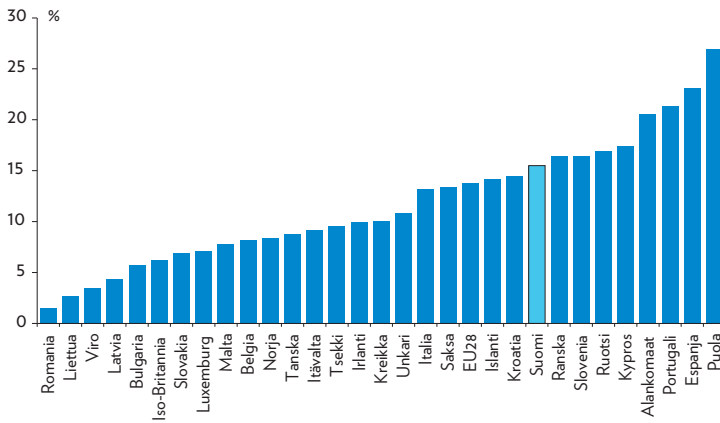
marginaalista osaa Suomessa samoin kuin monissa muissa EU-maissa (ks. tarkemmin yleisyydestä eri maissa **EICHHORST ET AL.** 2013).

Kuvio 5. Määräaikaisten sopimusten sääntely OECD-maissa – OECD:n yhdistelmäindikaattori vuodelta 2013.



Lähde: OECD (2013).

Kuvio 6. Määräaikaisten palkansaajien osuus vuonna 2013, %-osuus.



Lähde: Eurostat.

Sisäinen määrällinen joustavuus: työajat

Joustavat työaikajärjestelyt on nähty EU:n työllisyysstrategiassa tärkeänä osana kilpailukyvyyn parantamisessa ja työllisyysasteen nostamisessa. Työaikajärjestelyjen, jotka joustavat myös työntekijöiden tarpeiden mukaan, on ajateltu houkuttelevan lisää työvoimaa työmarkkinoille ja siten nostavan työllisyysastetta. Yrityksen näkökulmasta joustavampia työaikoja on perusteltu muun muassa sekä pääoma- että työvoimakustannusten alentamisella.

Tutkimusten mukaan osa-aikatyötä käytetään eniten yrityksissä, joille on tyypillistä tuotannon vaihtelu, tuotteiden ja palveluiden jaksottamisen tarve, pitkä toiminta-aika ja vaihteleva työpaine (**JULKUNEN JA NÄTTI** 1995). Työajan joustot on nähty myös tärkeänä sopeutumiskeinona kysynnän ja suhdanteiden vaihteluun ja sitä kautta lisäävän kilpailukykyä. Työntekijöiden tarpeiden mukaan joustavien työajoilla on perusteltu mm. paremmalla työn ja perheen yhteensovittamisella. Niillä on havaittu olevan myös yhteys organisaatioiden menestykseen ja työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin.

Työaikojen joustavuusjärjestelyt voidaan jakaa sekä työnantaja- että työntekijälähtöisiin joustoihin sen mukaan, kenen tarpeita käytetyt työaikajärjestelyt palvelevat ensisijaisesti (**ANTTILA JA NÄTTI** 2012; **CHUNG** 2009; **RUBERY JA GRIMSHAW** 2003). Työnantajalähtöisiä joustoja ovat mm. ylityö sekä iltä-, yö-, viikonloppu- ja vuorotyö sekä varsinkin viime aikoina esillä olleet nollatuntisopimukset (ks. **TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ** 2013). Työntekijälähtöisinä joustoina on pidetty joustavaa työaika, osa-aikatyötä sekä mahdollisuutta tavanomaista pidempiin hoito- ja opiskeluvapaisiin ja osa-aikaeläkkeeseen. Toki osa näistä järjestelyistä voi hyödyttää molempia osapuolia, kuten osa-aikatyö, joustava työaika ja osa-aikaeläke (**CHUNG** 2009).

Kansainvälisesti verrattuna Suomessa on varsin joustavat työehtosopimusten työaikasäädökset ja työaikalaki. Työajoista sovitaan yhä useammin paikallistasolla (**KAIRINEN ET AL.** 2008). Eurofoundin molemmat toimipaikkatutkimukset (vuosilta 2004–2005 ja vuodelta 2009) sekä eurooppalainen työolotutkimus vuodelta 2010 osoittavat, että Suomi kuuluu Euroopan kärkimaihin sekä työntekijä- että työnantajalähtöisissä työaikajoustoissa (**CHUNG** 2009; **KERKHOF ET AL.** 2010; **MUFFELS ET AL.** 2008; **NÄTTI JA ANTTILA** 2012). Suomalainen työaika sisältää varsin paljon työnantajalähtöisiä joustoja kuten iltä- ja yötyötä. Iltatyötä tekevien osuus¹⁸ Suomessa (56 prosenttia palkansaajista) oli vuoden 2010 työolotutkimuksessa Euroopan korkein. Samoin yötyötä tekevien osuus¹⁹ oli Euroopan korkeimpia (24 prosenttia palkansaajista).

Myös työntekijälähtöisissä työaikajoustoissa Suomi on eurooppalaista kärkeä. Vuoden 2009 eurooppalaisen toimipaikkatutkimuksen mukaan kahdeksan kymmenestä suomalaisesta yli kymmenen hengen toimipaikoista tarjoaa työntekijöilleen

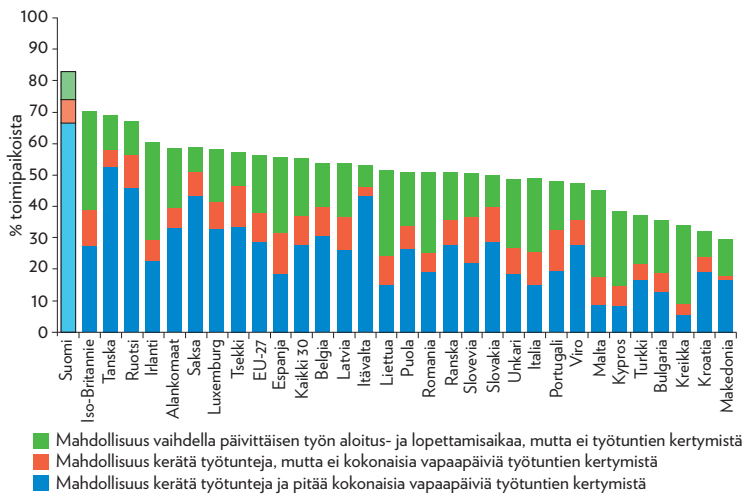
18 Työntekijä oli työskennellyt iltaisin vähintään kerran viimeisen kuukauden aikana.

19 Työntekijä oli tehnyt yötyötä viimeisen kuukauden aikana.

työaikajoustoja (kuten liukuva työaika ja työaikapankit), kun vastaava osuus EU-maissa oli noin 56 prosenttia (kuvio 7). Tämä osuus oli korkein EU-maista. Yli 65 prosenttia tutkimukseen osallistuneista suomalaisista toimipaikoista antoi työntekijöilleen mahdollisuuden hyödyntää tuntikertymää myös kokonaisina vapaapäivinä, kun vastaava osuus eurooppalaisista toimipaikoista oli 29 prosenttia. Niissä maissa, joissa työaikojen joustoja sovelletaan laajasti, työaikajoustot kattavat myös suuremman osan organisaatioiden henkilöstöstä (NÄTTI JA ANTTILA 2012).

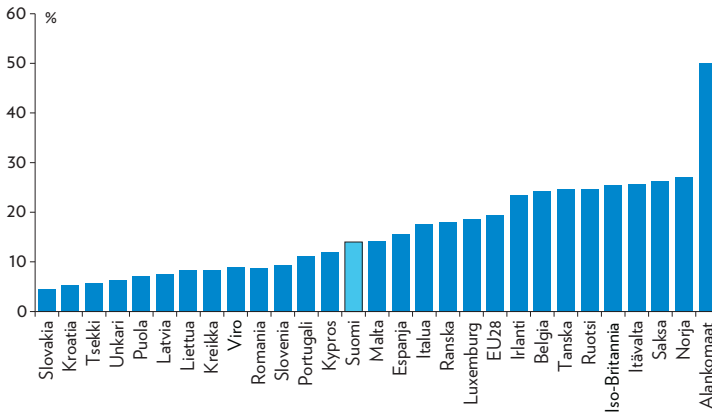
Osa-aikatyötä tekevien osuus palkansaajista (14,3 prosenttia v. 2013) on nykyään Suomessa eurooppalaista keskitasoa, kun taas osa-aikatyötä tehdään eniten Alankomaissa, Norjassa ja Saksassa (kuvio 8). Merkillepantavaa on, että osa-aikatyön yleistyminen usein yhdistettynä muihin työajan joustaviin muotoihin (kuten ilta-, viikonloppu- ja vuorotyö) sekä muihin joustaviin työsuhdemuotoihin on ollut Suomessakin keskeinen muutostrendi viimeisten 20 vuoden aikana.

Kuvio 7. Joustavat työaikajärjestelyt toimipaikoissa EU-maissa, %-osuus.



Lähde: Riedmann (2009).

Kuvio 8. Osa-aikaisten palkansaajien osuus v. 2013, %-osuus.



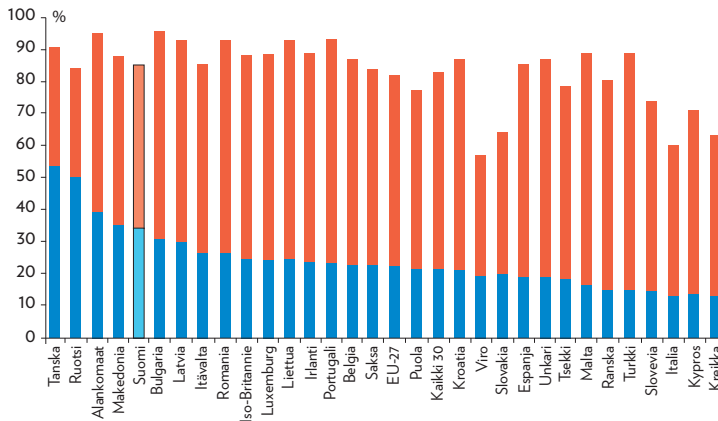
Lähde: Eurostat.

Toiminnallinen joustavuus

Joustavuuskeskustelussa huomio on paljolti kohdistunut sekä ulkoiseen että sisäiseen määrälliseen joustavuuteen, mutta määrällisen joustavuuden ohella myös toiminnallinen joustavuus on tärkeä joustavuuden muoto. Toiminnallisella (tai organisatorisella) joustavuudella viitataan kykyyn sopeuttaa tuotantorakenne ja -volyymi markkinoiden ja muiden olosuhteiden vaihteluihin joustavien valmistusjärjestelmien, teknologian, organisaation ja monitaitoisen henkilöstön avulla (**MAMIA JA MELIN 2006**). Työtehtävien joustavuuden ohella toiminnalliseen joustavuuteen useimmiten liittyy myös päätösvallan hajauttamista ja vähemmän hierarkkisia organisaatioita (**MAMIA JA MELIN 2006**; **OECD 1999**). Organisaatiotasolla muun muassa työkierto, tiimityö ja työntekijöiden osallistuminen päätöksentekoon ovat tekijöitä, jotka lisäävät toiminnallista joustavuutta. Tutkimusten mukaan toiminnallisella joustavuudella on myös positiivinen vaikutus organisaatioiden tuottavuuteen (**NUTEK 1999**; **OECD 1999**).

Autonominen tiimityö on tärkeä organisaation toiminnallisen joustavuuden elementti, jossa tiimin jäsenet itse pystyvät päättämään, kuinka ja ketkä tiimissä työtehtävän suorittavat. Vuodelta 2009 olevan eurooppalaisen toimipaikatutkimuksen mukaan pääasiallisesti autonomista tiimityötä tehtiin hieman yli viidenneksessä (22 prosenttia) eurooppalaisista toimipaikoista (kuvio 9) (**RIEDMANN ET AL. 2010**). Korkeimmat autonomisen tiimityön osuudet olivat Tanskassa, Ruotsissa, Hollannissa, Makedoniassa ja Suomessa. Harvinaisinta autonominen tiimityö oli puolestaan useissa Etelä-Euroopan maissa.

Kuvio 9. Tiimityön osuus eurooppalaisissa yrityksissä, %.



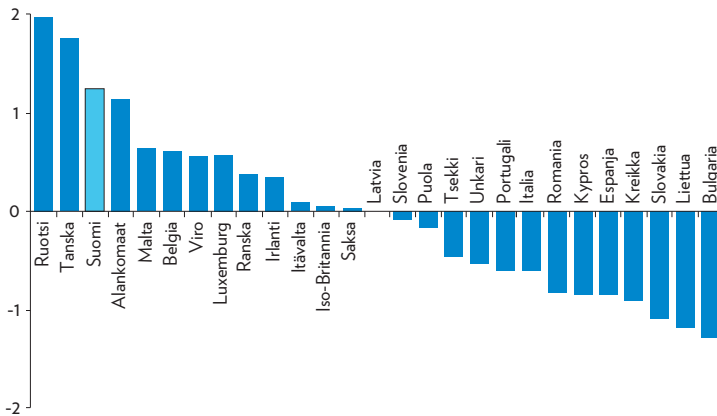
Lähde: ECS (2009).

Tärkeitä toiminnallisen joustavuuden elementtejä ovat myös työn autonomia ja kehittymismahdollisuudet (skills development) työssä, joista jälkimmäiseen vaikutetaan myös työnantajan tarjoamalla koulutuksella.²⁰

Kuviossa 10 on esitetty innovatiivisen työn organisointi-indeksi, joka yhdistää samaan indeksiin sekä työn autonomian että autonomisen tiimityön ulottuvuuden ja näiden lisäksi uusia asioista työssä oppivien ja työssä ongelmia ratkaisevien työntekijöiden osuuden (ks. tarkempi indeksin muodostus VALEYRE ET AL. 2009). Indikaattori osoittaa, että innovatiivisissa työn organisointitavoissa on suuria eroja EU-maiden välillä. Indeksillä saa suurimpia arvoja Pohjoismaissa (mukaan lukien Suomi) ja Alankomaissa.

²⁰ Työnantajan maksamaa koulutukseen osallistuneiden työntekijöiden osuudet Suomessa ovat Euroopan korkeimpia.

Kuvio 10. Innovatiivinen työn organisointi-indeksi EU-maissa, 2005.



Lähde: Valeyre et al. (2009).

Työvoiman liikkuvuus

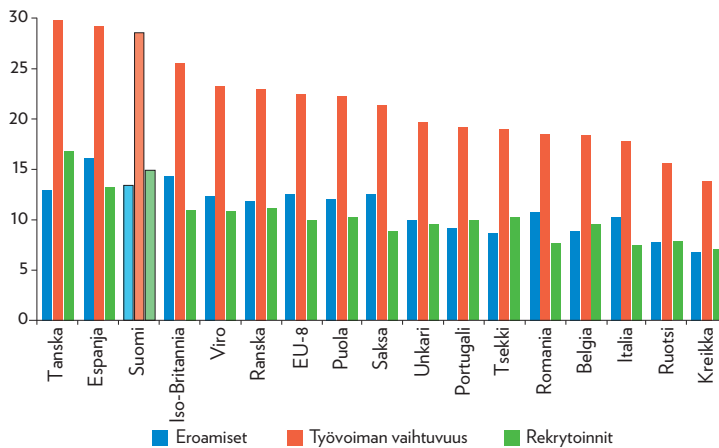
Työmarkkinoiden joustavuutta kuvaa myös työpaikkojen vaihtuvuus ja työntekijöiden liikkuvuus (MUFFELS ET AL. 2002; MUFFELS JA LUIJKX 2004; CHUNG 2009). Työvoiman hyvä liikkuvuus on keskeinen talouden sopeutumismekanismi globalisaation ja teknisen kehityksen aiheuttamien työvoiman kysynnän muutosten sekä ikääntymisen aiheuttaman työvoiman tarjonnan vähenemisen oloissa (VIHRIÄLÄ JA SINKO 2007). Rakenteelliseen muutokseen sopeuduttaessa on korostettu sekä alueellisen että ammatillisen liikkuvuuden merkitystä. Liikkuvuus tukee myös täystyöllisyyden tavoitetta ja parantaa työmarkkinoiden kohtaantoa (MARSDEN JA RYCX 2010). Työmarkkinoiden instituutiolla kuten työsuhdeturvan tiukkuudella ja neuvottelujärjestelmällä voi olla vaikutusta maiden välisiin eroihin liikkuvuudessa, mutta ne eivät ole ainoita siihen vaikuttavia tekijöitä.

Maavertailuissa työvoiman liikkuvuuden mittarina on käytetty mm. työpaikkaa vaihtaneiden sekä toimialaa vaihtaneiden osuutta, työntekijöiden tähänastisen työuran työpaikkojen lukumäärää, työsuhteiden keskimääräistä kestoja ja niiden keston jakaumaa (KAUHANEN 2007). ²¹WARDIN ET AL. (2005) tekemän EU-maita koskevan vertailun mukaan työpaikkaa vaihtaneiden työllisten osuus vuosina 2003–2004 oli suurinta Espanjassa, Suomessa ja Isossa-Britanniassa. Työmarkkinoiden dynaamisuudesta ja liikkuvuudesta kertoo myös kunkin maan työvoiman vaihtuvuusindikaattori, joka kuvaa työmarkkina-asemaa vaihtaneiden henkilöiden lukumäärää ja saadaan rekry-

²¹ Katso KAUHANEN (2007) näihin mittareihin liittyvistä ongelmista.

tointien ja eroamisten (vapaaehtoiset eroamiset ja irtisanomiset) summana (EUROPEAN COMMISSION 2009). Ajanjaksolla 2002–2007 EU28-maissa työvoiman vaihtuvuusaste oli 22,2 prosenttia. Euroopan maiden välillä löytyy melko suuria eroja vaihtuvuudessa. Korkeimmat vaihtuvuusasteet olivat Tanskassa, Espanjassa ja Suomessa, mikä kertoo näiden maiden suuremmasta työmarkkinoiden dynaamisuudesta (kuvio 11).

Kuvio 11. Työvoiman vaihtuvuus, % työllisyydestä.



Lähde: European Commission (2009).

Lyhytkestoisten työsuhteiden osuus kaikista työsuhteista kertoo myös työvoiman liikkuvuudesta ja vaihtuvuudesta. Vuodelta 2013 olevien työsuhteiden keston jakaumatietojen mukaan lyhyiden, alle vuoden kestoisten työsuhteiden osuus oli Suomessa yksi korkeimpia eurooppalaisista maista yhdessä Tanskan ja Ruotsin kanssa²² (taulukko 1).

²² Myös pidemmän aikavälin aikasarjatiedot osoittavat saman eli kyse ei ole suhdannetilanteen vaikutuksesta.

Taulukko 1. Voimassa olevien työsuhteiden keston jakauma v. 2013, %.

	Alle 1 vuosi	1 v. – alle 3 v.	3 v. – alle 5 v.	5 v. – alle 10 v.	10 v. tai yli
Luxemburg	11,7	13,7	10,2	23,3	41,1
Norja	15,6	16,5	11,1	22,8	34,0
Portugali	13,4	10,0	8,6	19,9	48,1
Puola	12,7	14,7	10,2	25,4	37,1
Ranska	12,8	11,5	7,9	20,2	47,6
Ruotsi	20,1	14,7	9,2	19,9	36,1
Saksa	14,3	14,9	9,4	18,2	43,2
Slovakia	8,9	11,4	10,8	29,5	39,3
Slovenia	11,9	10,3	7,6	23,5	46,7
Suomi	19,7	17,4	11,0	19,7	37,1
Tanska	22,0	16,9	9,9	22,5	28,7
Tšekki	10,5	12,2	10,5	25,2	37,5
Unkari	15,7	14,1	11,7	23,6	34,9
Viro	15,9	17,4	11,0	24,5	31,2

Lähde: OECD:n tilastoaineisto.

Työvoiman alueellinen liikkuvuus on Suomea koskevien selvitysten (ks. **VIHRIÄLÄ JA SINKO 2007**) mukaan vähintäänkin OECD-maiden keskitasoa. EU-maita koskevien Eurobarometrin mukaan alueellinen liikkuvuus lähelle ja kauemmas on suhteellisen korkeaa Pohjoismaissa mukaan lukien Suomi (**VANDENBRANDE 2006**). Myös työvoiman liikkuvuutta koskevien kyselytutkimusten mukaan suomalaisten muuttoalttius on kansainvälisesti verrattuna verraten suuri. Näiden lisäksi pendelöinti eli työssä käynti oman asuinalueen ulkopuolella on ollut kasvussa koko 2000-luvun (**HOLM ET AL. 2008**).

Jos halutaan parantaa alueellisen liikkuvuuden edellytyksiä, toimiva asuntopolitiikka on keskeisessä roolissa. Liikkuvuuden hidasteina toimivat edelleen omistusasumisen suuri osuus ja asuntojen korkeammat hinnat kasvukeskuksissa (**KAUHANEN 2007**).

Lopuksi

Eurooppalaisessa vertailussa suomalaisten työmarkkinat eivät näyttäyty mitenkään erikoisen jäykkänä, vaan monella osa-alueella suomalaisten työmarkkinoiden joustavuutta voi pitää hyvänä. On hyvä muistaa, että työmarkkinoiden toimivuuden ohella muun muassa hyödyke-, pääoma- ja asuntomarkkinoiden toiminnalla sekä innovaatio- ja koulutuspolitiikalla on merkitystä sille, kuinka pärjäämme jatkossa (**KAUHANEN 2007**).

Ns. eurooppalaisessa joustoturva (flexicurity)-politiikassa on korostettu sekä joustavuuden että turvan samanaikaista lisäämistä ja sekä sitä, että joustoissa tulisi huomioida sekä yritysten että työntekijöiden tarpeet. Turvan puolella on tuotu esiin

työpaika, työllisyyden ja toimeentulon turva sekä yhdistetty turva (työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi).

On tärkeää huomata, että hyvään työmarkkinamenestykseen on päästy eri maissa erilaisilla malleilla (**EUROPEAN COMMISSION** 2006b). Muun muassa Pohjoismaat, joissa joustavuuteen on yhdistynyt myös hyvä turva, ovat pärjänneet hyvin myös ei ainoastaan työllisyys- vaan myös hyvinvointimittareilla mitattuna. ■

Kirjallisuus

ANDERSEN, T.M. & HOLMSTRÖM, B. & HONKAPOHJA, S. & KORKMAN, S. & SÖDERSTRÖM, H.T. & VARTIAINEN, J. (2007), *The Nordic Model. Embracing Globalization and Sharing Risks*, Helsinki: ETLA.

ATKINSON, J. (1984), *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*, Institute of Manpower Studies, Brighton, IMS Report No.89.

ATKINSON, J. & MEAGER, N. (1986), *Changing Working Patterns: How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs*, Institute of Manpower Studies, London: National Economic Development Office.

BHATTARAI, S. & EGGERTSSON, G. & SCHOENLE, R. (2014), *Is Increased Price Flexibility Stabilizing? Redux*, NBER Working Paper 19886.

BLANCHFLOWER, D.G. & OSWALD, A. (1995), *The Wage Curve*. Cambridge, MA: MIT Press.

BOERI, T. & VAN OURS, J. (2008), *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton: Princeton University Press.

BÖCKERMAN, P. & LAAKSONEN, S. & VAINIOMÄKI, J. (2010), *Micro and Macro Level Wage Rigidity: Lessons from Finland*, Finnish Economic Papers, 23, 27–42.

BÖCKERMAN, P. & SKEDINGER, P. & UUSITALO, R. (2015), *Seniority Rules and Employment Dynamics: Evidence from Multi-Country Linked Employer-Employee Data*. Julkaisematon käsikirjoitus.

CALMFORS, L. & DRIFFILL, J. (1988), *Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance*, *Economic Policy*, 6, 13–61.

CHUNG, H. (2009), *Flexibility for Whom? Working Time Flexibility Practices of European Companies*, Tilburg: Tilburg University.

DICKENS, W.T. & LORENZ, G. & GROSHEN, E.L. & HOLDEN, S. & MESSINA, J. & SCHWEITZER, M.E. & TURUNEN, J. & WARD-WARMEDINGER, M. (2006), *How Wages Change: Micro Evidence from the International Wage Flexibility Project*, *Journal of Economic Perspectives*, 21, 195–214.

DRIFFILL, J. (2006), *The Centralization of Wage Bargaining Revisited: What Have we Learnt?* *Journal of Common Market Studies*, 44, 731–756.

EGGERTSSON, G. (2010), The Paradox of Toil, Federal Reserve Bank of New York Staff Report 433.

EGGERTSSON, G. & FERRERO, A. & RAFFO, A. (2014), Can Structural Reforms Help Europe? Journal of Monetary Economics, 61, 2-22.

EICHHORST, W. & GERARD, M. & BRAGE, M. & HUEMER, U. & BROUGHTON, A. & KENDZIA, M.J. & AN DE COEN, J. & PEDERSEN, L. & CULOT, H. & VANDEWEGHE, B. & DORSEMONT, F. & SLEZAK, E. & FAMIRA-MÜHLBERGER, U. (2013), The Role and Activities of Employment Agencies, University of Bonn, Institute for the Study of Labor, IZA Research Report No. 57

ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO (2014a), Teollisuus uudistuu jo, uudistuuko Suomi? Kasvun manifesti yritysten toimintaympäristön uudistamiseksi. Helsinki: EK.

ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO (2014b), Hyvinvointiyhteiskunnan kunto-ohjelma. Resepti pohjoismaisen mallin pelastamiseksi Suomessa. Helsinki: EK.

ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO (2015), Mahdollisuuksien Suomi. EK:n yrittäjyyslinjaukset 2015–2019, Helsinki: EK.

EUROPEAN COMMISSION (2006a) Employment in Europe 2006, Brussels: European Commission.

EUROPEAN COMMISSION (2006b) Joint Employment Report 2005/2006: More and Better Jobs: Delivering the Priorities of the European Employment Strategy.

EUROPEAN COMMISSION (2009) Employment in Europe 2009, Brussels: European Commission.

HOLM, P. & NIVALAINEN, S. & VOLK, R. (2008), Työvoiman alueellisen liikkuvuuden kannustavuus teoksessa Työvoiman alueellisen liikkuvuuden esteet ja kannustimet, Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 1/2008.

KAIRINEN, M. & UHMAVAARA, H. & MURTO, J. (2008) Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Yksityisoikeuden sarja. A:121

JULKUNEN, R. & NÄTTI, J. (1995) Muuttuvat työajat ja työsuhteet. Helsinki: työministeriö.

JÄNTTI, M. (2013), Työn tarjonta ja työlinja Ruotsissa, Talous & Yhteiskunta, 41:2, 2–8.

KANGASNIEMI, M. (2009), Palkkaa työstä vai tuloksesta?, Talous & Yhteiskunta, 37:4, 22–28.

KAUHANEN, A. (2015), Lisää liikkuvuutta työmarkkinoille, teoksessa ETLA: Muis-tioita tulevalle hallitukselle. Talouspolitiikan linjaus keväällä 2015, Helsinki: ETLA, 38–39.

KAUHANEN, M. (2007), Työmarkkinoiden sopeutumiskyky puntarissa, Kansanta-loudellinen aikakauskirja, 103, 161–171.

KAUHANEN, M. (2013a), Olisiko Saksan työmarkkinamallista opiksi Suomelle? Talous & Yhteiskunta, 41:3, 38–43.

KAUHANEN, M. (2013b), Ruotsin työlinjasta on saatu laihoja tuloksia, *Talous & Yhteiskunta*, 41:2, 9–11.

KAUHANEN, M. & TAIMIO, H. (2006), Globalisaatio ja Suomen työmarkkinat, *Talous&Yhteiskunta*, 34:4, 12–19.

KERKHOFS, M. & ROMÁN, A. & ESTER, P. (2010), *European Company Survey 2009. Flexibility Profiles of European Companies*. Dublin: Eurofound.

LEHTO, E. & LEHMUS, M. (2013), Palkkojen alentamisesta ja sen vaikutuksista, *Talous & Yhteiskunta*, 41:1, 40–47.

MALCOMSON, J.M. (1997), Contracts, Hold-up, and Labor Markets, *Journal of Economic Literature*, 35, 1916–1957.

MAMIA, T. & MELIN, H. (toim.) (2006), Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajiston ja henkilöstön näkökulmia, *Työpoliittinen tutkimus 314*, Työministeriö, Helsinki

MARSDEN, D. & RYCX, F. (2010), Introduction and Overview. In Marsden, D. & Rycx, F. (ed). (2010) *Wage Structures, Employment Adjustments and Globalization. Evidence from Linked and Firm-level Panel Data*. Palgrave, 1–22.

MOISALA, J. (2004), Työmarkkinoiden joustot, teoksessa Moisala, J. Pekkarinen, J. & Taimio, H. & Vartiainen, J.: *Vertaileva näkökulma Suomen työmarkkinoihin, Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 21/2001*, 179–276.

MUFFELS, R. & WILTHAGEN, T. & HEUVEL, N. (2002), Labour Market Transitions and Employment Regimes: Evidence on the Flexibility-Security Nexus in Transitional Labour Markets. Social Science Research Centre Berlin, WZB Discussion Paper FS I 02–204.

MUFFELS, R. & LUIJKX, R. (2004), Job Mobility and Employment Patterns across European Welfare States, Tilburg: OSA.

MUFFELS, R. & CHUNG, H. & FOUARGE, D. & KLAMMER, U. & LUIJKX, R. & MANZONI, A. & THIEL, A. & WILTHAGEN, T. (2008), *Flexibility and Security over the Life Course*, Dublin: Eurofound.

NEWBY, E. & RAILAVO, J. & RIPATTI, A. (2011), Estimoitu yleisen tasapainon malli ennustekäyttöön, *Euro& talous*, 3/2011, 56–64.

NUTEK (1999), *Flexibility Matters – Flexible Enterprises in the Nordic Countries*, NUTEK B 1999:7, Stockholm 1999.

NÄTTI, J. & ANTTILA, T. (2012) Joustava työaika, organisaation menestys ja henkilöstön hyvinvointi, teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Gaudeamus, s. 155-173.

OBSTBAUM, M. (2012), Tutkimuksia työmarkkinakitkoista ja finanssipolitiikasta, *Kansantaloudellinen aikakauskirja*, 108, 492–496.

OECD (1994), *OECD Jobs Study*, Paris: OECD.

OECD (1999), *OECD Employment Outlook*, Paris: OECD.

OECD (2013), *OECD Employment Outlook*, Paris: OECD.

OECD (2014), *OECD Employment Outlook 2014*, Paris: OECD.

- PEHKONEN, J.** (1991), Empiiriset palkkayhtälöt – tuloksia 1980-luvun tutkimuksista. *Kansantaloudellinen aikakauskirja*, 87, 426–444.
- POHJOLA, M.** (1998) (toim.), *Suomalainen työttömyys*. Helsinki: Taloustieto Oy.
- POLLERT, A.** (1991), The Orthodoxy of Flexibility, teoksessa Pollert, A. (Ed.): *Farewell to Flexibility?* Oxford: Blackwell, 3–31.
- RIEDMANN, A. & VAN GYES, G. & ROMÁN, A. & KERKHOF, M. & BECHMANN, S.** (2010), *European Company Survey*, Dublin: Eurofound.
- RODRIG, D.** (1998), Why Do More Open Economies Have Bigger Governments? *Journal of Political Economy*, 107, 997–1032.
- ROSEN, S.** (1985), Implicit Contracts: A Survey, *Journal of Economic Literature*, 23, 1144–1175.
- RUBERY, J. & GRIMSHAW, D.** (2003), *The Organization of Employment*, London: Palgrave.
- SAURAMO, P.** (2004), Palkanormit suomalaisessa tulopolitiikassa: valikoiva katsaus, *Palkansaajien tutkimuslaitos, Työpapereita* 206.
- SKEDINGER, P.** (2010), *Employment Protection Legislation. Evolution, Effects, Winners and Losers*, Cheltenham: Edward Elgar.
- SOLOW, R. M.** (1990), *The Labor Market as a Social Institution*, Oxford: Basil Blackwell.
- TERVALA, J.** (2010), Makrotaloustiede ja DSGE-mallit, *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 106: 271–286.
- TIESSALO, R.** (2014), Euroopan parhaat reseptit – 14 testattua rakenneuudistusta, *EVA Raportti*, Helsinki: Taloustieto.
- TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ** (2013), *Nollatyösopimukset – työoikeudellinen selvitys*. TEM raportteja 33/2013.
- UUSITALO, R.** (2004), Do Centralized Bargains Lead to Wage Moderation? Time-series Evidence from Finland, teoksessa Piekkola, H. & Snellman, K. (Eds.): *Collective Bargaining and Wage Formation: Performance and Challenges*, Labour Institute for Economic Research, Studies 91. Heidelberg: Physica Verlag, 121–132.
- VALEYRE, A. & LORENZ, E. & CARTRON, D. & CSIZMADIA, P. & GOLLAC, M. & ILLÉSSY, M. & MAKÓ, C.** (2009), *Working Conditions in the European Union: Work Organisation*, Dublin: Eurofound.
- VANHALA, J.** (2012), Euroalueen työmarkkinoiden rakenteelliset ongelmat ja kriisi, *Kansantaloudellinen aikakauskirja*, 108, 385–405.
- VIHRIÄLÄ, V. & SINKO, P.** (2007), *Rekrytointiongelmat, työvoiman tarjonta ja liikkuvuus*, Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 5/2007.
- WARD, T. & HARRISON, T. & RABEMIAFARA, N.** (2005), *The Implications of Demographic Trends for Employment and Jobs*, Alphametrics, November 2005.