

# Muuttuvien työmarkkinoiden haasteita

Globalisaatio, tekninen kehitys ja väestön ikääntyminen aiheuttavat muutoksia kansantalouden ja eri toimialojen työllisyydessä, työntekijöiden osaamisvaatimuksissa sekä työvoiman käytön tavoissa.

Merja Kauhanen  
Tutkimuskoordinaattori  
Palkansaajien tutkimuslaitos  
merja.kauhanen@labour.fi

Työmarkkinoiden muutostahti on kiihtynyt viime vuosina. Globalisaation eteneminen, tekninen kehitys ja väestön ikääntyminen ovat aiheuttaneet muutoksia tuotannon ja työllisyyden rakenteessa, työntekijöiden osaamisvaatimuksissa ja työvoiman käytön tavoissa. Tuotannon ja työllisyyden kehityksen kannalta on oleellista, kuinka hyvin pystymme sopeutumaan muuttuvaan toimintaympäristöön. Poliittikkatoimenpiteiden tueksi tarvitaan päivitettyä tutkimustietoa näiden tekijöiden aiheuttamista muutostrendeistä ja työmarkkinavaiikutuksista.

Tässä artikkelissa tarkastellaan globalisaation, teknisen kehityksen ja väestön ikääntymisen aiheuttamia keskeisiä seurauksia ja haasteita suomalaisille työmarkkinoille keskittyen työllisyyteen,



Merja Kauhanen pitää tärkeänä, että ulkoistamisesta ulkomaille saadaan tuoretta tutkimustietoa.

työntekijöiden osaamisvaatimuksiin, työvoiman käytön eri muotoihin sekä työvoiman määrän kehitykseen.<sup>1</sup>

### Globalisaation ja teknologian vaikutukset työllisyyteen

Keskeinen haaste Suomen tuotannolle ja työllisyydelle on, mitä vaikutuksia on globalisaation etenemisellä ja teknologisella kehityksellä. Näiden tekijöiden työmarkkinavaikutusten erottaminen toisistaan on vaikeaa, koska ne selvästikin ovat keskinäisessä yhteydessä toisiinsa ja niillä on ollut samansuuntaisia vaikutuksia.

<sup>1</sup>Keskeinen seuraus, jota tässä artikkelissa ei tarkastella, on myös globalisaation ja teknisen kehityksen vaikutukset palkkoihin ja palkkarakenteeseen.

Globalisaation etenemisen myötä voidaan odottaa, että kilpailu muiden maiden kanssa kiristyy entisestään. Valtioneuvoston kanslian globalisaatio-raportissa (VNK 2006) todettiin globalisaation edenneen toiseen vaiheeseen, jossa tuotannon ja työllisyyden uudelleenjakautuminen ilmenee huomattavasti hienosyisempänä osittumisena eri puolilla maailmaa tapahtuvaksi. Tämän on mahdollistanut se, että tiedonvälityksen ja koordinoinnin kustannukset ovat laskeneet huomattavasti, joten yritykset voivat siirtää ulkomaille useita sellaisia toimintoja, joita aiemmin pidettiin mahdottomina siirtää. Globalisaation uuden paradigman myötä ulkoistaminen ja tehtävien siirto ei koske ainoastaan matalan osaamistason työtehtäviä ja työpaikkoja teollisuudessa, vaan myös korkeampaa osaamista vaativia ja palvelusektorin työpaikkoja (VNK 2006).

Globalisaatio vaikuttaa työmarkkinoihin usean kanavan kautta, kuten työpaikkojen kokonaismäärän, työvoiman kysynnän rakenteen ja palkkojen välityksellä. OECD:n (2007) raportin mukaan tuontikilpailu voi vaikuttaa toimialatasolla työvoiman kysyntään kahden erillisen, eri suuntiin vaikuttavan kanavan kautta, ts. teknologiavaikutuksen ja skaalavaikutuksen kautta. Teknologiavaikutus tarkoittaa mm. sitä, että ulkomainen kilpailu voi lisätä kotimaisten yritysten tuotantoteknologioiden päivittämistä ja panoksia innovaatiotoimintaan sekä muuttaa tuotannon panoskoostumusta toimialatasolla. Ulkomainen kilpailu voi myös mm. muuttaa alakohtaista työllisyyttä muuttamalla toimialan tuotantoa (skaalavaikutus). Vaikka tehtävien siirto ei vähentäisikään toimialoittaista

## Tuontakilpailu voi johtaa toimialan työpaikkojen vähenemiseen tai osaamisvaatimusten muuttumiseen.

työllisyyttä, työntekijöille voi koitua sopeutumiskustannuksia, koska osaamisvaatimukset lopetetuissa ja uusissa työpaikoissa voivat olla erilaisia.

OECD:n (2007) raportin mukaan lisääntyneellä tuontakilpailulla ja ulkoistamisilla ulkomaille on ollut vähäisiä vaikutuksia tai ei vaikutuksia lainkaan kokonaistyöllisyyteen OECD-maissa, mutta ne ovat vaikuttaneet työllisyyden toimialoittaiseen rakenteeseen ja työvoiman kysynnän osaamisrakenteeseen.

Suomessa tuoreimmat yritysten toimintojen ulkoistamista selvittäneet tutkimukset koskevat ulkoistamisen kehitystä 2000-luvun alusta vuosikymmenen puoleenväliin saakka. Ali-Yrkön (2006) suomalaisia yrityksiä koskevan tutkimuksen mukaan toimintojen ulkoistamista (outsourcing) ja siten tuotannon uudelleenjärjestelyä on tapahtunut huomattavasti enemmän kotimaahan kuin ulkomaille. Kaksi kolmasosaa Suomessa toimivista yli 10 hengen yrityksistä oli ulkoistanut toimintojaan muille yrityksille Suomessa, kun taas ulkomaille ulkoistaminen (offshore outsourcing) oli huomattavasti vähäisempää.

Ali-Yrkön mukaan ajanjaksolla 2000–2006 Suomesta siirrettiin ulkomaille 10 000–23 000 työpaikkaa (konsernin sisäiset siirrot ja ulkoistukset ulkomaille), mikä vastaa vuositasolla noin 1 500–3 500 työpaikkaa. Samana ajanjaksona kotimaahan kohdistuneet ulkoistukset olivat Suomessa koskettaneet 46 000–84 000

työntekijää eli noin 3,5–6 prosenttia koko yrityssektorin työllisistä. Tilastokeskuksen ulkoistamisselvityksen (Rikama 2008) mukaan vuosina 2001–2006 suomalaisyrityksistä 16 prosenttia oli ulkoistanut tai siirtänyt toimintojaan ulkomaille. Ulkoistamista ulkomaille suunnitteli 5–6 prosenttia yrityksistä, jotka eivät aiemmin olleet ulkoistaneet toimintojaan. Tuoreemmalle tilastotiedolle aiheesta on suuri tarve, koska kyseessä on tärkeä indikaattori globalisaation vaikutuksista.

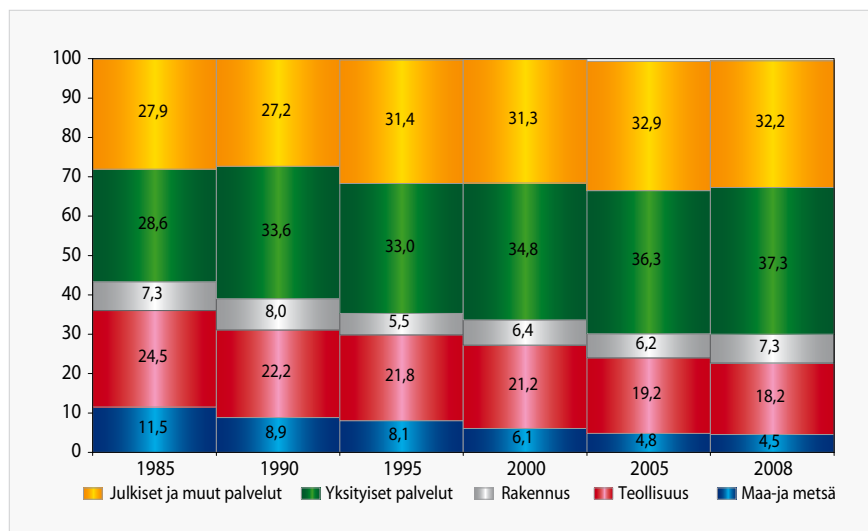
Toimialoittaisen työllisyyden tarkastelu viimeisten vuosikymmenien aikana osoittaa, että suuntana suomalaisilla työmarkkinoillakin on ollut alkutuotannon ja teollisuuden työllisten määrän osuuden supistuminen, kun taas palveluiden osuus työpaikoista on kasvanut (kuvio 1). Teollisuuden työllisten määrä on kuitenkin pysynyt Suomessa korkeana ottaen huomioon, että teollisuuden työpaikkoja on ulkoistettu kotimaahan varsin paljon (Piekkola 2008). Teollisuus on ulkoistanut mm. liike-elämän, henkilöstöhallinnon ja kiinteistönhoidon palveluita, jotka aikaisemmin oli tilastoitu suoraan teollisiksi työpaikoiksi, mutta jotka ulkoistamisen jälkeen luokitellaan palvelualoihin (Kauhanen ja Taimio 2006).

Teollisuuden eri aloilla työpaikkojen määrän kehitys on ollut erilaista. Esimerkiksi paperiteollisuudessa työllisten määrä väheni ajanjaksolla 1989–2008 miltei puolella, kun taas metallituotteiden valmistuksessa työllisten määrä kasvoi melko tasaisesti 1990-luvun laman jälkeen aina vuoteen 2008 asti.

Böckerman ja Riihimäki (2009) tutkivat ulkoistamisen (ulkomailta tapahtuvan välituotepanosten tuonnin) vaikutuksia teollisuusyritysten työllisyyteen Suomessa ajanjaksolla 1990–2004. Heidän tulostensa mukaan ulkoistaminen ei johtanut työllisyyden vähenemiseen teollisuudessa eikä se myöskään supistanut heikosti koulutettujen osuutta kaikista työllisistä.

Tässä yhteydessä on hyvä myös ottaa huomioon, että viimeisten 15 vuoden aikana suomalaisten yritysten tekemät suorat sijoitukset ulkomaille ovat kasvaneet voimakkaasti ja suomalaiset yritykset ovat käyttäneet runsaasti Suomessa syntyneitä voittoja toiminnan laajentamiseen ulkomailta (Pitkänen ja Sauramo 2007). Tämä on myös näkyneet suomalaisten yritysten ulkomailta sijaitsevien tytäryhtiöiden henkilökunnan määrän kehityksessä: Pitkäsen ja Saura-

Kuvio 1. Työllisyyden toimialoittaisen rakenteen muutos, %.



Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus.

mon (2007) mukaan vuonna 2005 ulkomailla sijaitsevilla tytäryhtiöissä työskenteli 350 000 henkeä – 15 vuodessa osuus kasvoi noin 210 000 henkeä. Määrä on edelleen ollut kasvussa 2000-luvun lopulla. Vuoden 2009 tilastojen mukaan suomalaisten teollisuusyritysten ulkomailla sijaitsevat tytäryhtiöt työllistivät ulkomailla noin 371 000 henkeä, mikä on suunnilleen sama määrä kuin teollisuuden työllisyys kotimaassa. Toisaalta täytyy muistaa, että samaan aikaan myös ulkomaisten yritysten Suomessa sijaitsevien tytäryhtiöiden henkilökunnan määrä on kasvanut viime vuosina<sup>2</sup>.

Toimialoitaisen työllisyyden rakenteen muutokset ovat koetelleet myös alueita eri tavalla. Pienillä paikkakunnilla, joilla elinkeinorakenne on yksipuolinen, tietyn toimialan voimakkaalla työpaikkojen vähentämisellä tai kokonaisten tuotantoyksikköjen lakkauttamisilla on ollut merkittäviä vaikutuksia sekä yksilöille että alueille. Tällä hetkellä Suomessa on kahdeksan valtioneuvoston nimeämää äkillisen rakennemuutoksen aluetta sekä yksi toimiala (meriteollisuus)<sup>3</sup>. Haasteena on uudistaa ja monipuolistaa heikkenevien alueiden elinkeinorakennetta.

## Työllisyyden kasvu polarisoitumassa

Toimialoitaisen rakennemuutoksen ohella globalisaatio sekä tieto- ja viestintäteknologian kehitys ovat muuttaneet työvoiman kysynnän ammattialoitaisesta rakennetta, mutta myös työtehtävien sisältöä. Aiemmin vallalla oli käsitys siitä, että teknologinen kehitys ohjasi työvoiman kysyntää enenevässä määrin korkeaa osaamista vaativiin tehtäviin ja samal-

<sup>2</sup> Vuonna 2010 ulkomaisten yritysten Suomessa sijaitsevien tytäryhtiöiden henkilökunnan määrä oli noin 215 000. Teollisuudessa määrä oli noin 64 000.

<sup>3</sup> Ks. tarkemmin <http://www.tem.fi/rakennemuutos>.

la vähensi työvoiman kysyntää matalan osaamistason tehtävissä.<sup>4</sup>

Viimeaikaisessa tutkimuksessa on kuitenkin huomattu, että polarisaatiokehitys työllisyydessä on ollut osittain erilaista. Työllisyyden kehityksessä on tapahtunut polarisaatiota siten, että työllisyyden kasvu on kohdistunut toisaalta korkeaa osaamista vaativiin, korkeapalkkaiseihin töihin ja toisaalta matalaa osaamista vaativiin, matalapalkkaiseihin töihin. Tällaista kehitystä on havaittu Yhdysvalloissa, mutta myös monissa Euroopan maissa (esim. Autor 2010; Goos and Manning 2007; Goos, Manning and Salomons 2009). Häviöinä ovat olleet työtehtävät palkkajakauman keskiosassa (kuvio 2). CEDEFOPin (2011) selvityksen mukaan ammatillisista polarisaatiota on tapahtunut laajalti Euroopassa 1990-luvun loppupuolelta lähtien, ja polarisaation kasvu on nimenomaan näkynyt tietointensiivisten ammattien ja toisaalta matalan osaamistason ammattien kasvuna.

<sup>4</sup> Alan englanninkielisessä kirjallisuudessa käytetään termiä "skill-biased technological change". Ks. Autorin and Katzin (1999) katsaus aiheeseen.

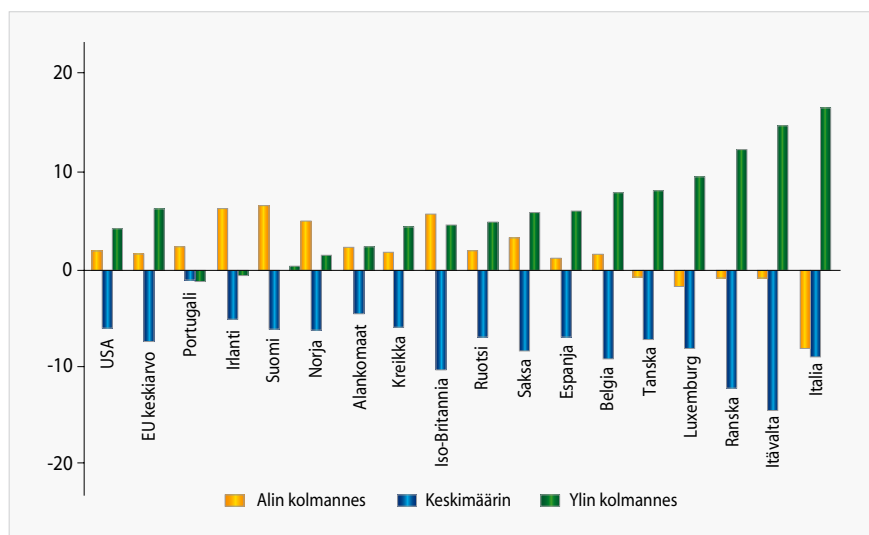
## Työllisyys kasvaa sekä korkean että matalan osaamistason tehtävissä mutta alenee keskitason tehtävissä.

Myös Malirannan (2010) tutkimus ammattirakenteen muutoksesta suomalaisella yrityssectorilla sai samansuuntaisia tuloksia: tehtävät ovat vähentyneet erityisesti vaativuudeltaan välitason tehtävissä ja kasvaneet korkean osaamistason ammateissa 2000-luvun alkupuoliskolla.

### Vaikutus työvoiman käytön erilaisiin tapoihin

Globalisaatio(n kiihtyminen) ja tekninen kehitys ovat asettaneet haasteita työmarkkinoiden sopeutumiselle niin Suo-

Kuvio 2. Eri ammattien työllisyysosuuksien muutos EU:ssa ja Yhdysvalloissa 1993–2006. Ammatit jaettu kolmeen ryhmään palkan mukaan.



Lähde: Autor (2010)

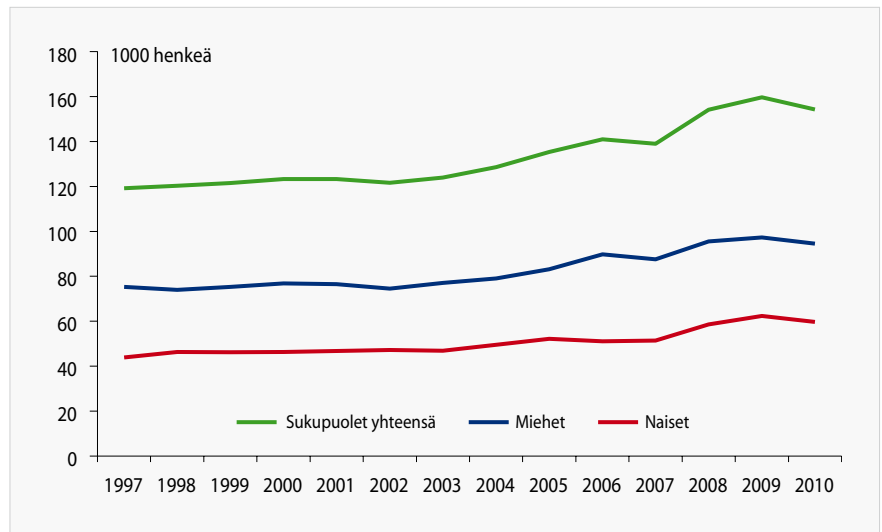
messä kuin muissakin EU-maissa. Muutuvassa toimintaympäristössä yrityksillä on ollut painetta lisätä joustavuutta ja sopeutumiskykyä. Tuotannon uudelleen organisointi, joustavuuden ja sopeutumiskyvyn vaatimusten kasvu ovat näkyneet myös työvoiman käytön erilaisten muotojen yleisyydessä. Kokoaikaisten ja pysyvien työsuhteiden ohella itsensä työllistäminen (kuvio 3), osa-aikainen työ (kuvio 4) sekä vuokratyö ovat kasvattaneet merkitystään työvoiman käyttömuotoina, ja määräaikaisten työsuhteiden osuus on hienoisesta laskusta huolimatta pysynyt varsin vakaana 2000-luvulla.

Vuonna 2010 määrä- ja osa-aikaisessa työssä työskenteli yhteensä 538 000 palkansaajaa (25,8 % palkansaajista) ja vuokratyössä 29 000. Itsensä työllistäviä yrittäjiä oli 154 000 (pl. maa-, metsä- ja kalatalous)<sup>5</sup>. Yritysten toimintojen osittainen ulkoistaminen on osaltaan vaikuttanut tämän ryhmän määrän kehitykseen, kun yritykset ovat keskittyneet ydintoimintoihinsa ja ulkoistaneet muut osat. Yksi tapa ulkoistaa on, että ennen palkkatyösuhteessa yrityksessä ollut työntekijä suorittaa saman työtehtävän yksinäisyrittäjänä. Ali-Yrjön (2006) mukaan tehtävien ulkoistaminen kotimaassa on kohdistunut eniten erilaisiin palvelutoimintoihin kuten siivous, kiinteistön hoito ja ruokalapalvelut, mutta se on koskenut myös asiantuntijatehtäviä kuten t&k-toimintaa.

On odotettavissa, että joustavien työvoiman käyttömuotojen merkitys ei ole väheneenään päin myöskään tulevaisuudessa. Samalla olisi aiheellista myös kiinnittää huomiota siihen, että joustava työsuhte tai itsensä työllistäminen ei ole kaikille työntekijöille toivottu valinta. Tilastojen mukaan vuonna 2010 noin 64 prosentille määräaikaista palkansaajista ja 27 prosentille osa-

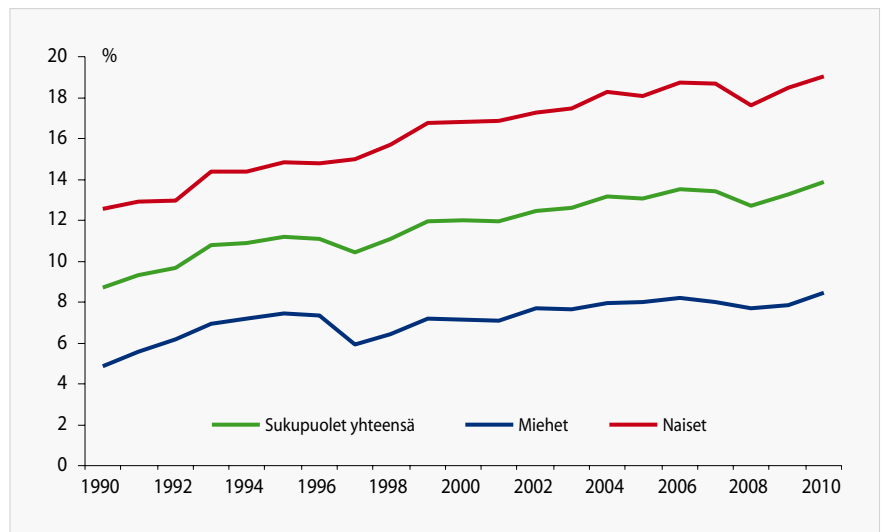
<sup>5</sup> Näiden ryhmien osuus kaikista työllisistä oli yhteensä noin kolmannes v. 2010.

Kuvio 3. Itsensä työllistävät 1997–2010 (pl. maa-, metsä- ja kalatalous).



Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus.

Kuvio 4. Osa-aikaisten palkansaajien osuus 1990–2010, %.



Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus.

aikaisista palkansaajista näiden työsuhteiden tekeminen oli pakkorako, kun pysyvää tai kokoaikaista työtä ei ollut saatavilla.

Kääntöpuolena joustavien työsuhteiden käyttö on ollut myös työntekijöiden riskien ja epävarmuuden kasvaminen (esim. Kauhanen 2007a). Siksi joustavuuden vaatimusten lisäämisen ohessa on ollut myös painetta parantaa työmarkkinoiden turvaver-

koja. Tärkeää on myös seurata sitä, kuinka erilaisissa työsuhteissa työskentelevien yhdenvertaiseen kohtelu toteutuu työmarkkinoilla ja minkälaiseksi tällaisissa työsuhteissa työskentelevien työpaikkojen laatu muodostuu (esim. Kauhanen 2009).

Joustavien työsuhteiden käytön ohella globalisaation aiheuttamien työvoiman kysynnän muutosten ja ikääntymisen aiheuttaman työvoiman tarjonnan

”Joustava työsuhde tai itsensä työllistäminen ei ole kaikille työntekijöille toivottu valinta.”

vähenevän oloissa on korostettu työvoiman hyvää liikkuvuutta keskeisenä mekanismina rakenteelliseen muutokseen sopeuduttaessa. Epävarmuuden kasvaessa muuttuvassa toimintaympäristössä elinikäisen oppimisen ja osaamisen päivityksen merkitys korostuu entistä enemmän.

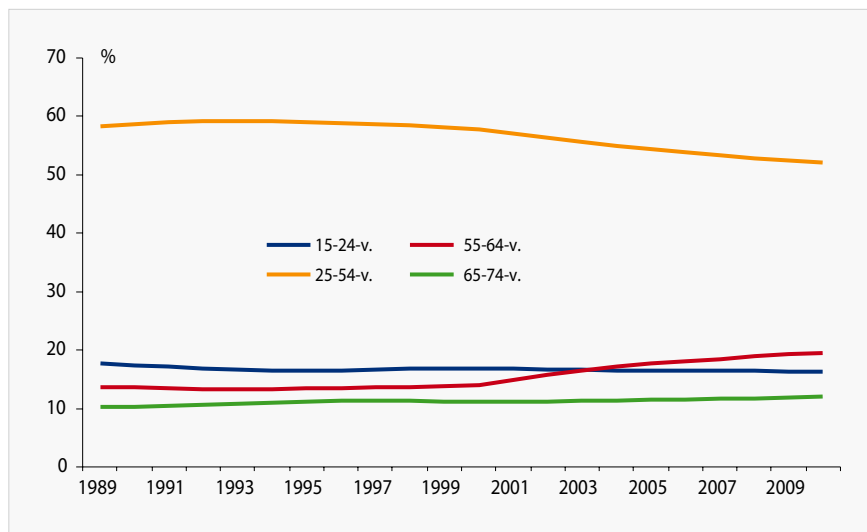
### Väestön ikääntyminen haasteena

Yksi suomalaisten työmarkkinoiden keskeisiä haasteita on myös väestörakenteessa tapahtuva muutos. Suomalaisen väestö ikääntyy eurooppalaisittain katsottuna ennätysvauhtia. Vuodelta 2009 olevan Tilastokeskuksen (2009) tuoreimman väestöennusteen mukaan 15–64-vuotiaan väestön määrä supistuu ajanjaksolla 2009–2020 noin 144 000:lla, kun samaan aikaan 65 vuotta täyttäneen väestön ennakoitua kasvavan ennätysvauhtia, 380 000:lla. Väestön ikääntyminen uhkaa heikentää huoltosuhdetta ja sitä kautta myös hyvinvointivaltion rahoituspohjaa.

Sen lisäksi, että työikäisen väestön määrä on vähenevään päin, se myös ikääntyy. Jos katsotaan eri ikäryhmien osuuksia työikäisestä väestöstä, voidaan huomata, että kasvu on painottunut yli 55-vuotiaiden osuuden kasvuun jo 2000-luvun alusta lähtien (kuvio 5).

Taulukossa 1 on katsottu työvoiman määrän keskimääräisiä vuotuisia kasvuprosentteja menneinä vuosikymmeni-

Kuvio 5. Eri ikäryhmien osuudet 15–74 vuotiaasta väestöstä 1989–2010, %.



Lähde: Tilastokeskus.

nä. Väestörakenteen muutoksesta johtuen työvoiman määrän kasvussa ei enää jatkossa välttämättä päästä yhtä korkeaan lukemaan kuin aikaisempina vuosikymmeninä.

Taulukko 1. Työvoiman vuotuinen keskimääräinen kasvu eri vuosikymmeninä 1970–2010, %.

	Kasvu-%
1970-1979	0,49
1980-1988	0,66
1990-1999*	-0,11*
2000-2009	0,46

\*Negatiivinen luku selittyy 1990-luvun syvällä lamalla; 1990–1994 työvoiman keskimääräinen vuotuinen kasvu oli -0,98% ja 1995–1999 0,75%.

Lähde: Tilastokeskus.

Uhkana on, että jatkossa työvoiman tarjonnan kasvu hidastuu ja sitä kautta myös työllisyyden kasvu, koska ikääntyneiden työvoimaan osallistuminen on tilastojen mukaan alhaisemmalla tasolla verrattuna parhaassa työiässä oleviin 25–54-vuotiaisiin. Positiivista viime vuosien kehityksessä on kuitenkin ollut se, että työvoimaosuudet ovat kasvaneet selvästi iäkkäämpien keskuudessa. Suomen kaltaisten hyvinvointivaltioiden yl-

läpitäminen kuitenkin edellyttää korkeaa työllisyysastetta ja myös korkeaa työvoimaan osallistumista.

Työikäisen väestön ja rakenteen ohella tietenkin merkitystä on sillä, minkälaista työvoimaan osallistuminen on ja miten se kehittyy jatkossa. Siksi olisikin tärkeä saada myös käyttämättömät työvoimareservit mahdollisimman hyvin käyttöön ja pidennettyä työssä olevien työuria. Käyttämätöntä työvoimapotentiaalia löytyy mm. työttömissä, osatyökykyisten joukossa sekä myös muissa työvoiman ulkopuolella olevissa ryhmissä (Kajanoja ym. 2010). Sitä on myös Suomessa asuvissa ulkomaalaisissa. Suomessa asuvien ulkomaalaisten ikärakenne on selvästi kantaväestöä nuorempi, mutta työllisyysasteet ja työvoimaosuudet ovat alhaisemmalla tasolla<sup>6</sup>. Merkitystä työvoiman määrän kehitykselle jatkossa on myös sillä, kuinka maahanmuutto kehittyy erityisesti työperäisen maahanmuuton osalta.

<sup>6</sup> Eritoten ulkomaalaisten naisten työvoimaosuudet ovat alhaisemmalla tasolla. Miesten kohdalla ei löydy suuria eroja verrattuna kantaväestöön.



## Lopuksi

Globalisaatio, tekninen kehitys ja väestörakenteen muutos ovat keskeisimpiä tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet työmarkkinoiden kehitykseen viime vuosikymmeninä. Ne ovat myös tärkeimpiä tekijöitä yhdessä ilmastonmuutoksen kanssa, jotka vaikuttavat työmarkkinoiden kehitykseen myös tulevaisuudessa. Mm. näihin haasteisiin on pyritty vastaamaan EU:n yhteisellä Eurooppa 2020-strategialla, jonka tavoitteena on älykäs, kestävä ja osallistava talouskasvu ja jonka pohjalta kukin jäsenmaa on laatinut myös omat kansalliset ohjelmansa. Haasteellisuutta lisää se, että vuoden 2008 talouskriisistä toipumisen ollessa vielä käynnissä Euroopan velkakriisi on lisännyt epävarmuutta ja uhkaa jälleen heikentää talouskasvua. ■

## KIRJALLISUUS

- Ali-Yrkkö, J. (2006), Ulkoistus ja toimintojen siirrot Suomesta ulkomaille – Katsaus 2000-luvun alun tilanteesta, Etlä Keskusteluaiheita 1059.
- Autor, D. (2010), US Labor Market Challenges over the Longer Term, paper prepared for the Federal Reserve Board of Governors.
- Autor, D. & Katz, L. (1999), Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality, teoksessa Ashenfelter, O. & Card, D. (Eds.): Handbook of Labor Economics, Edition 1, Volume 3, Amsterdam: Elsevier, 1463–1555.
- Böckerman, P. & Riihimäki, E. (2009), International Outsourcing and Labour Demand: Evidence from Finnish Firm-level Data, Labour Institute for Economic Research Discussion Papers 252.
- CEDEFOP (2011), Labour Market Polarisation and Elementary Occupations in Europe. Blip or Long-term Trend?, Publications Office of the European Union, Research Paper 9.
- Goos, M. & Manning, A. (2007), Lousy and Lovely Jobs: the Rising Polarization of Work in Britain, Review of Economics and Statistics, 89, 118–133.
- Goos, M. & Manning, A. & Salomons, A. (2009), The Polarization of the European Labour Market, American Economic Review, Papers and Proceedings, 99:2.
- Kajanoja, J. & Kauhanen, M. & Tiainen, P. (2010), Uusi suunta työllisyyspolitiikkaan, teoksessa Taimio, H. (toim.) (2011), Hyvinvointivaltion suunta – nousu vai lasku? Helsinki: Työväen Sivistysliitto, 108–131.
- Kauhanen, M. & Taimio, H. (2006), Työllisyyden kehitys ja työvoiman tarjonta. Suomen vastaus globalisaation haasteeseen. Talousneuvoston sihteeristön globalisaatioselvitys, Osa 2:n taustaraportti.
- Kauhanen, M. (2007), Eriytymiskehitys jatkunut työmarkkinoilla 2000-luvulla, teoksessa Taimio, H. (toim.), Talouskasvun hedelmät – kuka sai ja kuka jäi ilman?, Helsinki: Työväen Sivistysliitto, 100–121.
- Maliranta, M. (2010), Tehtävärakenteiden muutos palkkojen ja tuottavuuden kasvun lähteenä, teoksessa Asplund, R. & Kauhanen, M. (toim.) (2010): Suomalainen palkkarakenne. Muutokset – syyt – seuraukset, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Sarja B245 ja Palkansaajien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 111, 63–82.
- OECD (2007), OECD Employment Outlook, Paris: OECD.
- Piekkola, H. (2008), Globalisaatio, yritysten kansainvälistyminen ja työmarkkinat, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 31/2008.
- Pitkänen, R. & Sauramo, P. (2007), Työn ja pääoman välinen tulonjako: miten yritykset ovat käyttäneet runsaat voittonsa?, teoksessa Taimio, H. (toim.), Talouskasvun hedelmät - kuka sai ja kuka jäi ilman?, Helsinki: Työväen Sivistysliitto, 47–64.
- Rikala, S. (2008), Suomalaisyrietykset ovat ulkomaille ulkoistamisen etujoukkoa, Tieto&trendit, 4–5/2008.
- Tilastokeskus (2009), Väestöennuste 2009–2060.
- Valtioneuvoston kanslia (2006), Suomen vastaus globalisaation haasteeseen. Talousneuvoston sihteeristön globalisaatioselvitys. Osa 2. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 17/2006.