

Työmarkkinoiden joustot

Monet vaativat lisää joustoja työmarkkinoille, mutta reformien vaikutuksia ja eri joustojen yhteisvaikutuksia ei vielä tunneta riittävän hyvin.

Jutta Moisala
Tutkija
Jyväskylän yliopisto
jutta.moisala@econ.jyu.fi

Heikki Taimio
Vanhempi tutkija
Palkansaajien tutkimuslaitos
heikki.taimio@labour.fi

Työmarkkinoiden joustot ja vaatimukset niiden lisäämiseksi ovat olleet viime aikoina esillä useissa kansainvälisissä ja kotimaisissa keskusteluissa. Yleisesti on katsottu, että teknologinen muutos, globalisaatio sekä talous- ja rahaliiton jäsenyys ovat merkittävästi muuttaneet Suomen työmarkkinoiden sopeutumisen ja joustotarpeita. Myös valtioneuvoston kanslian Suomi maailmantaloudessa-projektin loppuraportissa (Globalisaatiotyöryhmä 2004) työmarkkinoiden joustot nostettiin yhdeksi keskeiseksi tarkastelun kohteeksi.¹

Työmarkkinoiden joustoilla viitataan moniin asioihin. Selkeintä on puhe joustoista palkoissa, työvoimakustan-

¹ Projektin taustaselvityksissä Moisala (2004), Pekkarinen ja Vartiainen (2004) ja Taimio (2004) käsitellään työmarkkinoiden joustoja laajemmin.

nuksissa, työsuhteiden kestossa, työajoissa sekä työvoiman alueellisessa ja ammatillisessa liikkuvuudessa. Vaihtoehtoiset käsitteet ”rakenteet” tai ”instituutiot” sopisivat ehkä paremmin työttömyys- ja työsuhdeturvaan sekä verotukseen ja sen yhdessä sosiaaliturvan ja palvelumaksujen kanssa mahdollisesti muodostamiin kannustinloukkuihin. Käsitlemme seuraavassa myös aikuiskoulutuksella edistettävää työvoiman laadullista joustavuutta, aktiivista työvoimapolitiikkaa sekä niin kutsuttua toiminnallista joustavuutta, jolla tarkoitetaan yritysten sisäistä joustavuutta työtehtävien organisoinnissa.

Kaikilla työmarkkinoilla esiintyy sekä joustavuus- että jäykkyyselementtejä. Työnantajat hakevat joustoja aina tavalla tai toisella – viime kädessä irtisanomisten kautta. Heidän näkökulmastaan joustot tuovat talouteen hyödyllistä liikkumavaraa, joskin eräissä tapauksissa suuremmat joustot – esimerkiksi lisätessään työntekijöiden vaihtuvuutta – saattavat aiheuttaa lisäkustannuksia. Henkilöstön näkökulmasta jäykkyyselementit luovat ennen kaikkea taloudellista ennustettavuutta, mutta toisaalta esimerkiksi työaikajoustot saattavat helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Myös yhteiskunnan näkökulmasta työmarkkinoiden jäykkyydestä voi olla hyötyä. Esimerkiksi irtisanomissuojaa on perusteltu sillä, että se saa yritykset sisäistämään irtisanomisista syntyviä yhteiskunnallisia kustannuksia. Toisaalta työmarkkinoiden liiallinen jäykkyys heikentää talouden toimintaa ja siten myös koko yhteiskunnan hyvinvointia.

Joustot työllisyysstrategioissa

OECD:n (1994) ”Jobs Studyn” muotoilemilla työllisyysstrategioilla on ollut suuri vaikutus. Lähtökohtana oli työmarkkinoiden polarisaatio: korkean ja matalan taitotason (koulutustason) työntekijöiden työmarkkina-asetat erkaantuvat toisistaan. OECD:n mukaan keskeinen syy oli ollut kyvyttömyys reagoida muutoksiin. Yhdys-



Jutta Moisala ja Heikki Taimio osallistuivat viime vuonna Palkansaajien tutkimuslaitoksessa taustaselvitysten tekemiseen Valtioneuvoston kanslian ”Suomi maailmantaloudessa”-selvityshankkeelle.

valloissa työntekijät eivät olleet kohentaneet taitojaan tarpeeksi nopeasti, mutta joustavilla työmarkkinoilla palkkaerot olivat kasvaneet ja työllisyyskehitys oli ollut suotuisaa. Manner-Euroopassa yhteiskunta ei ollut yleensä hyväksynyt matalapalkkaisia töitä joko valtion määräämien tai ammattiyhdistysliikkeen neuvottelemien palkkalattioiden ja työsuhdeturvan kautta. Seurauksena oli ollut matalan taitotason työntekijöiden suurempi työttömyys.² 1990-luvulla muotoutui ns. transatlanttinen konsensus: korkean taitotason työntekijöiden suhteellinen liikakysyntä oli johtanut palkkahajonnan kasvuun Yhdysvalloissa ja muissa joustavien työmarkkinoiden maissa ja toisaalta työllisyys- ja työttö-

Transatlanttisen konsensuksen mukaan työmarkkinoiden polarisaatio Euroopassa ilmenee työmarkkinoiden jäykkyytenä ja matalan taitotason työntekijöiden työttömyytenä.

² Myös Krugmanin (1994) analyysi vaikuttii voimakkaasti käsityksiin työmarkkinoiden polarisaatiosta. Hän väitti, että sen taustalla ei ollut niinkään globalisaatio (kansainvälinen kauppa) kuin teknologinen muutos, joka syrji vähän koulutettuja.

myysasteiden hajonnan kasvuun etenkin Manner-Euroopassa.

OECD suositteli Euroopan maille Yhdysvaltain mallin mukaisia joustoja palkkoihin, työvoimakustannuksiin, työaikoihin, työsuhdeturvaan ja sosiaalietuuksiin. Se korosti myös koulutusta, elinikäistä oppimista ja aktiivista työvoimapolitiikkaa. OECD:n työllisyysstrategiaan sisältyi talouspoliittisia suosituksia, ja myöhemmin siihen lisättiin hyödykemerkkinoiden kilpailun edistäminen. Kansainvälisen valuuttarahaston (esim. IMF 2003a)

suositukset ovat olleet hyvin samansuuntaisia.

Vuonna 1997 EU muotoili ensimmäisen kerran oman työllisyysstrategiansa, jossa oli paljon yhteisiä piirteitä OECD:n strategian kanssa. Viime aikoina EU on kuitenkin korostanut enemmän joustavuuden ja turvallisuuden yhdistämistä, työmarkkinoiden kaksijakoisuuden estämistä, työn ja perheen yhteensovittamista ja sosiaa-

Taulukko 1.

Työmarkkinoiden joustot. Maat on järjestetty pienimmästä suurimpaan siten, että kunkin instituution kohdalla vähiten jäykkyyksiä kohtaava maa saa arvon 1.

	Palkkojen mi- rotason jous- ta (2003) ² vuus (reaalinen/ nimellinen) ¹	Työsuhdeturva (2003) ²	Työttömyys- turva (korvaus- suhde 1999/ kesto 2002) ³	Osa-aikaiset työsuhteet (2003) ⁴	Määräaikaiset työsuhteet (2002) ⁴	Aktiivisen työvoimapolin määrä- rahat (2002) ⁵	Palkkaneuvottelu- jen keskittyneisyys/ koordinointi astei- kolla 1–5 (1995–2000) ⁶
Alankomaat	-	8	16 / 3	1	5	2	3/4
Belgia	4 / 2	10	10 / 10	6	12	5	3 / 4,5
Espanja	-	15	5 / 1	15	1	9	3/3
Irlanti	-	3	4 / 7	5	15	7	4/4
Iso-Britannia	6 / 7	2	7 / 3	3	14	14	1/1
Italia	1 / 5	9	2 / 3	12	10	11	2/4
Itävalta	5 / 1	7	11 / 2	9	13	12	3/4
Japani	-	4	8	2	7	15	1/4
Kreikka	-	13	1 / 2	16	9	13	-
Portugali	8 / 8	16	12 / 6	14	2	10	4/4
Ranska	-	14	6 / 4	11	6	4	2/2
Ruotsi	-	12	14 / 5	8	4	3	3/3
Saksa	7 / 3	11	9 / 3	4	8	6	3/4
Suomi	9 / 9	6	15 / 8	13	3	8	5/5
Tanska	3 / 4	5	13 / 9	7	11	1	2/4
Yhdysvallat	2 / 6	1	3	10	-	16	1/1

¹ Böckerman, Laaksonen ja Vainiomäki (2004).
² OECD (2004b). Järjestys perustuu OECD:n yleiseen työsuhdeturvan tiukkuusindeksiin, jossa on huomioitu vakinaiset ja määräaikaiset työsuhteet sekä joukkoyrittäjien osuudet.
³ Korvaussuhde: OECD (2002). Järjestys perustuu keskimääräisen teollisuustyöntekijän nettokorvaussuhteeseen. Tarkastelussa on huomioitu perhetyyppi sekä työttömyyden kesto (korvaus työttömyyden alussa ja korvaus pidemmän aikaa työttömänä olleilla). Ansiosidonnaisen työttömyysturvan kesto: European Commission (2004b) Employment and Social Affairs: Comparative tables on social protection in the member states. http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc/2003/index_chapitre10_en.htm. Järjestys perustuu ansiosidonnaisen työttömyysturvan minimikeston. Tulee huomata, että useissa maissa kesto voi olla pidempi esimerkiksi työhistorian tai iän perusteella. Tästä syystä vertailu on korkeintaan suuntaa antava. Tarkemman kuvan ansiosidonnaisen työttömyysturvan keston eroista EU-maissa saa esimerkiksi CESifon sivulta osoitteesta <http://www.cesifo.de/pls/diceguest/download/Unemployment+Benefit+Schemes/WO%2DdiceR1%2D03%2Ddur%2Dunempl.pdf>
⁴ OECD (2004a).
⁵ OECD (2004b). Tiedot viittaavat vuoteen 2002, paitsi Tanska (2000), Irlanti (2001), Portugali (2000), Kreikka (1998), Iso-Britannia ja Japani (2002–2003, budjettivuosi alkaa 1.4.), Yhdysvallat (2002–2003, budjettivuosi alkaa 1.10.).
⁶ OECD (2004b).

listen kumppanien mukaanottoa reformiprosesseihin (esim. European Commission 2004a).

Suomen työmarkkinoiden joustavuus

Suomessa on ollut tietyiltä osin havaittavissa työmarkkinoiden joustojen lisääntymistä etenkin 1990-luvulla. Työvoiman alueellinen liikkuvuus lisääntyi laman jälkeen selvästi, mikä tosin selittyy osittain työvoiman liikkuvuuden myötäsyklisellä luonteella (Kangashar-

ju ja Pekkala 2001). Epätavallisten työsuhteiden kuten määräaikaisten ja osa-aikatyön määrä on kasvanut selvästi (Kauhanen 2002, 2003). Tällä hetkellä määräaikaisten työntekijöiden osuus onkin Suomessa vähintään samalla tasolla kuin OECD-maissa keskimäärin (OECD 2004a). Ylityö taas on keskeinen kokonaistyöajan jousto-elementti etenkin pienemmissä teollisuusyrityksissä. Muilla aloilla sen merkitys on ollut perinteisesti vähäisempi, koska joustoja on haettu enemmän osa-aikatyön ja määräaikaisten työsuhteiden kautta (Böckerman 2003). Osa-

aikaisten työsuhteiden määrä on kuitenkin Suomessa yhä hieman alle OECD-maiden keskitason (OECD 2004a). Taulukko 1 esittää Suomen sijoittumisen maittäisissa joustovertailuissa eräiden esimerkinomaisten mittarien suhteen.

Funktionaalisen tulonjaon näkökulmasta palkat makrotasolla ovat joustaneet, mikä näkyy tuotannontekijätulojen muutoksena 1990-luvun alussa pääomatulojen hyväksi ja ansiotulojen tappioksi (esim. Sauramo 2003). Makrotasolla palkoissa on ollut joustavuutta myös työttömyysasteen suhteen, kun

asiaa tarkastellaan historialliseen aineiston valossa. On kuitenkin mahdollista, että reaali-palkkajäykkyys työttömyysasteen suhteen Suomessa pikemminkin lisääntyi 1990-luvulla suhteellisen korkeasta työttömyysasteesta ja pitkäaikaistyöttömien määrän voimakkaasta kasvusta johtuen. Työttömyysasteen muutoksen vaikutus palkkoihin vähenee työttömyysasteen kohotessa (Pehkonen 1991, 1998). Samoin lyhytkestoisen työttömyyden palkkavaikutukset ovat selvästi pitkäaikaistyöttömyyden vaikutuksia suuremmat (Pehkonen 1991).

Mikrotasolla palkkoja tarkasteltaessa on vaikea väittää, että joustavuus olisi ainakaan merkittävästi lisääntynyt 1990-luvulla. Toisin sanoen samassa ammatissa ja samassa yrityksessä työskentelevien työntekijöiden palkoissa esiintyy suhteellisen paljon niin reaalista kuin myös nimellistä jäykkyyttä³ (Böckerman, Laaksonen ja Vainiomäki 2004; taulukko 1).

Työsuhdeturvan tasoa ei Suomessa voida pitää erityisenä joustavuuden tai jäykkyyden lähteenä ainakaan niin kutsuttujen kansainvälisten tiukkuusindeksien perusteella (esim. OECD 2004b; taulukko 1). Työttömyysturvan, joka tasoltaan on Suomessa suhteellisen korkea, kuten myös muiden sosiaalisten turvaverkkojen merkitystä tulevaisuudessa taas painotetaan usein siksi, että teknologisen muutoksen ja globalisaation on uskottu lisäävän talouden ja siten myös työmarkkinoiden häiriöalttiutta.

Korkean työttömyysturvan ongelmaksi mainitaan usein etenkin sen aiheuttamat negatiiviset kannustinongelmat. On kuitenkin esitetty, että aktiivisen työvoimapolitiikan avulla näitä häirtäviä vaikutuksia voitaisiin lieventää. Tässä suhteessa esille on viime aikoina nostettu Tanskan malli, jossa työsuhdeturva on alhainen mutta työttömyysturva korkea ja johon keskeisenä

³ Palkanmuutosten jakaumaa tarkasteltaessa reaali-palkkajäykkyys ilmenee muutosten keskittymisenä inflaatiövauhdin kohdalle ja nimellispalkkajäykkyys vastavasti keskittymisenä nollan kohdalle.

osana kuuluu työmarkkinoiden toiminnan tehostaminen aktiivisen työvoimapolitiikan avulla. Sen tarkoituksena on paitsi parantaa työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantoa myös edistää työttömien työllistymistä koulutuksen ja tukityöllistämisen avulla. Suomessa rahallinen panostus aktiiviseen työvoimapolitiikkaan on ollut hieman OECD-maiden keskiarvon yläpuolella. Kuitenkin työttömien määrään suhteutettuna sijoitumme OECD-maiden keskikastiin (Nickell 2003, 20; taulukko 1).

Aktiivisen työvoimapolitiikan ohella myös aikuiskoulutus on eräs keino työmarkkinoiden toimivuuden parantamiseksi. Aikuiskoulutuksen avulla on mahdollista lisätä ennen kaikkea työmarkkinoiden laadullista joustavuutta. Aikuiskoulutuksen tai elinikäisen oppimisen merkitys tulee luultavasti tulevaisuudessa kasvamaan entisestään muuttuvan työelämän ja nopean teknologisen kehityksen myötä.

Pitäisikö joustavuutta lisätä?

Onko Suomen suhteellisen korkealla pysyttelevän työttömyysasteen syynä se, että työmarkkinat eivät jousta riittävästi? Vuosien 1994–2000 nopea talouskasvu lisäsi työpaikkoja yli 300 000:lla, mutta kehitys katkesi vuosien 2001–03 kansainväliseen taantummaan.

Työttömyysaste Euroopassa on yleisesti noussut 1960-luvulta lähtien. Kehitystä on tavallisesti selitetty taloudellisten shokkien, työmarkkinainstituutioiden ja niiden yhteisvaikutuksen avulla. Esimerkiksi Blanchardin ja Wolfersin (2000) mukaan makrotaloudelliset shokit ja työmarkkinainstituutiot yhdessä voivat ainakin osittain selittää työttömyyden kehitystä Euroopassa ja Yhdysvalloissa. Selityksen mukaan taloudelliset shokit ovat olleet keskeinen syy työttömyyden nousuun, kun taas

työmarkkinainstituutiot selittävät ainakin osittain sitä, miksi työttömyyden lasku noususuhdanteessa on jäänyt toivottua vähäisemmäksi. Sen sijaan yksin työmarkkinainstituutioiden avulla ei työttömyyden kehitystä pystytä selittämään, sillä samat työmarkkinainstituutiot vaikuttivat pääosin myös silloin, kun työttömyys oli alhaisempi.

Suomen osalta myös Koskela ja Uusitalo (2003) päätyvät samansuuntaiseen tulokseen. He toteavat, ettei työmarkkinajärjestelmää yksin voi syyttää työttömyyden kasvusta. Myös Suomen kohdal-

la on kuitenkin mahdollista, että taloudellisten shokkien jälkeen työmarkkinainstituutioiden *vaikuttavuus* on kasvanut. Joustavammat instituutiot olisivat saattaneet johtaa työttömyyden nopeampaan laskuun.

Kansainvälisten järjestöjen suosituksissa työttömyyden jähmettyminen korkealle tasolle on vauhdittanut esityksiä joustojen lisäämiseksi. Kansainväliset ja kotimaiset suositukset ovat monesti kulkeneet käsi kädessä, perustuvathan mm. OECD:n ja IMF:n raportit pitkälti konsultaatioihin suomalaisten viranomaisten ja tutkimuslaitosten kanssa. Sekä IMF (2001) että OECD (2004c) näkevät Suomen keskeiseksi ongelmaksi transatlanttisen konsensuksen hengessä sen, että keskitetyn sopimusjärjestelmän⁴ aikaansaamat liian pienet palkkaerot estävät palkkoja heijastamasta tuottavuuseroja varsinkin matalan tuottavuuden aloilla. Tämä nähdään myös syyksi yksityisen palvelusektorin matalaan työllisyysosuuteen kansainvälisessä vertailussa.

Ongelman helpottamiseksi on esitetty useita toimenpiteitä. Matalan tuottavuuden alojen työvoimakustannuksia voidaan alentaa pienentämällä työnan-

⁴ Kuten taulukosta 1 ilmenee, on Suomen sopimusjärjestelmä kansainvälisessä vertailussa erittäin keskittynyt.

tajan sotumaksuja ja keventämällä yksityisten kotitalouspalvelujen verotusta. Sekä OECD että IMF viittaavat myös kunnallisverotuksen ansiotulovähennyksen käyttöön matalapalkkaisen työn suosimiseksi mutta vaativat samalla alempia rajaveroasteita ja kannustinloukkujen purkamista. Molemmat samoin kuin valtiosihteri Sailaksen johtama Työllisyystyöryhmä (2003) esittävät myös ansiosidonnaisen työttömyysturvan porrastamista ja työn vastaanottovelvoitteen kiristämistä.⁵ Viimeksi mainittu esitys sisältyy ohjelmajohtaja Skogin työllisyystyöryhmän tuoreeseen esitykseen (Työministeriö 2005), jossa työmarkkinatuen ehdoksi tulisi 500 päivän jälkeen velvoite vastaanottaa koulutusta tai työtä.⁶ Työpaikkojen ja koulutuksen järjestäminen olisi osa aktiivista työvoimapolitiikkaa, jonka kehittäminen on viime aikoina merkinnyt myös räätälöityjen palvelujen tarjoamista työvoiman palvelukeskuskokeilussa. Tähän liittyy myös kaikissa suosituksissa esiintyvä aikuiskoulutuksen kehittäminen.

OECD:n (2004c) mielestä aktiivisen työvoimapolitiikan laajentaminen erillään muusta ei tule parantamaan työllisyyttä paljoakaan, mutta pyrkimys on kannatettava, jos siihen liittyy ns. moleminpuolisten velvoitteiden lähestymis-

OECD on jo huomannut työllisyysstrategiassaan uudelleenarvioinnin tarvetta.

tapa: työttömän on vastaanotettava työtä, jota viranomaisten on tarjottava. Vaikka Globalisaatiotyöryhmä vaati aktiivisen työvoimapolitiikan voimavarojen tason turvaamista, niiden riittävyys on kuitenkin asetettu kyseenalaiseksi paitsi kansantalouden rakennemuutoksen voimakkuuden myös niiden lisäämisen kohtaaman vastustuksen takia. Osaksi juuri tällä perusteella Pekkariinen ja Vartiainen (2004) puolustavat sopimusjärjestelmän joustojen kehittämistä siten, että yleiskorotukset mitoitettaisiin entistä matalammiksi ja sallittaisiin suuremman osan palkankorotuksista määräytyvän paikallistasolla. Samansuuntaisia esityksiä tuoda joustoa keskitettyyn sopimusjärjestelmään muiden pohjoismaiden tapaan on IMF:llä (2003b) ja OECD:llä (2004c), joka esittää myös luopumista euromääräisistä korotuksista ja nuoria koskevista minimipalkoista.

Työaikajoukot ovat olleet jo pitkään esillä kansainvälisissä suosituksissa, mutta Työllisyystyöryhmä oli niiden suhteen konkreettisempi. Sen mukaan osa-aikatyötä tulisi edistää sovitellulla päivärahalta, osa-aikaeläkkeillä ja muilla kannustimilla ikääntyneille työntekijöille. Globalisaatiotyöryhmä esitti, että paikallisella tasolla voidaan sopia laajemmin mahdollisuudesta poiketa alan työehtosopimuksista irtisanomisten tai lomautusten vaihtoehtona mainiten tässä yhteydessä mm. työaikajoukot, työaikapankit, työvoiman vuokrauspalvelut ja osa-aikatyön.

Viime aikoina OECD on ryhtynyt arvioimaan uudelleen työllisyysstrategiaansa ja esittänyt varauksia yli kymmenen vuoden takaiseen näkemykseensä. OECD (2004b) viittaa edellä mainittuihin tutkimustuloksiin, jotka ovat monelta osin ristiriidassa paitsi keskenään myös transatlanttisen konsensuksen kanssa. Lisäksi OECD (2004b, 165) toteaa mm., että sopimusjärjestelmän vaikutus näyttää riippuvan muista institutionaalisista ja po-

litiikkatekijöistä, jotka täytyy selvittää ennen kuin voidaan antaa selkeitä ohjeita politiikalle. OECD:n mukaan saataakin olla niin, että parempi työmarkkinoiden dynamismi voidaan saavuttaa yhtä aikaa työllisyyden ja toimeentuloturvan kanssa sellaisella yhdistelmällä, johon sisältyy jonkin verran irtisanomissuojaa, hyvin toimiva työttömyyskorvausjärjestelmä, tehokkaat uudelleentyöllistämispalvelut ja hyödykemarkkinoiden kilpailu. On tutkittava tarkemmin tämän yhdistelmän luonnetta ja kuinka sen tulisi vaihdella eri maissa. OECD tähtää työllisyysstrategiansa uudistamiseen vuoden 2006 ministerikokouksessa.

Ongelmia työmarkkinoiden joustojen tarkastelussa

Yleistä näkemystä siitä, että työmarkkinainstituutiot olisivat keskeinen syy Euroopan korkeaan työttömyyteen, ovat kritisoineet Baker et al. (2004). He huomauttavat erityisesti, että keskeinen ongelma aiemmissa empiirisissä tutkimuksissa liittyy tulosten luotettavuuteen: ne eivät ole yksiselitteisiä eri mallimuotojen, muuttujamääritelmien, maavalintojen ja ajanjaksojen suhteen. Palkkaneuvottelujen koordinaation aste – sinällään jäykkyyselementtinä pidetty – näyttää oleva ainoa tekijä, jolla on systemaattisesti myönteinen vaikutus työllisyyteen. Se on Suomessa kansainvälistä huippuluokkaa (taulukko 1).

Baker et al. (2004) ja monet muut ovatkin todenneet, ettei työmarkkinoiden jousto- ja jäykkyyselementtien toimintaa tutkimusten perusteella täysin tunneta. Etenkin vaikutusten todellisesta suuruudesta on jokseenkin vaikea vetää tarkkoja johtopäätöksiä. Esimerkiksi Bertolan et al. (2001) saamien tulosten mukaan työsuhdeturvan tiukkuusindeksin nousu yhdellä yksilöllä nostaisi työttömyysastetta 0,2 prosenttiyksikköä. Nickell et al. (2001) taas päätyvät tulokseen, jonka mukaan sama vaikutus olisi 4,45 prosenttiyksikköä. Vaikka osa vaihtelusta selitty-

⁵ Myös EU ja Employment Taskforce (2005) suosittavat Suomelle matalapalkkaisen työn sivukulujen alentamista sekä vero- ja tulonsiirtojärjestelmän uudistamista työttömyysloukkujen poistamiseksi, mutta muuten suosituksukset ovat niukempia ja varovaisempia kuin IMF:llä ja OECD:llä. Lisäksi EU ja Employment Taskforce esittävät erityistoimia syrjäytyneiden nuorten, vajaakuntoisten ja maahanmuuttajien työllistämiseksi ja että on parannettava työoloja, koulutusta ja kannustimia matalan taitotason ja ikääntyneille työntekijöille.

⁶ Työllisyystyöryhmä (2003) esitti alle 25-vuotiaille velvoitetta 180 päivän jälkeen ja Globalisaatiotyöryhmä (2004) kaikille aina viimeistään 6 kuukauden työttömyyden jälkeen.

eroilla käytetyissä tiukkuusindekseissä, ero on silti huomattava.

Kokonaiskuvaan työmarkkinoiden joustavuudesta vaikuttaa paitsi joustavuuden määrä työmarkkinoiden osa-alueilla myös se, miten eri jäykkyys- ja joustavuuselementit vaikuttavat toinen toisiinsa. Esimerkiksi toiminnallinen joustavuus, joka periaatteessa ainakin osittain voisi korvata muita joustavuuden muotoja, ei ulkomaisten tutkimusten perusteella näyttäisi niin tekevän, vaan suhde näiden välillä on pikemminkin komplementaarinen (Cappelli ja Neumark 2004; Kucera 1998). Toisaalta tarkasteltaessa työsuhdeturvan ja työmarkkinoiden neuvottelujärjestelmän välistä suhdetta esimerkiksi Elmeskov, Martin ja Scarpetta (1998) havaitsivat, ettei tulos työsuhdeturvan vaikutuksesta rakenteelliseen työttömyyteen ole tilastollisesti merkitsevä täysin keskiteytyssä tai täysin hajautetussa palkkaneuvottelujärjestelmässä. Sen sijaan Garibaldi ja Violante (2004) ovat havainneet erorahan kasvattavan työttömyyttä eniten silloin, kun neuvottelujärjestelmä on voimakkaasti keskittynyt. Jos yksin kahden työmarkkinainstituution yhteisvaikutus on epäselvä, voi vain kuvitella, kuinka vaikeaa on yhtäaikaaisesti hahmottaa työmarkkinainstituutioiden koko kirjo.

Työmarkkinoiden joustoelementtien tehokkuus vaihtelee myös huomattavasti toimialojen ja yritysten välillä. Hyvän esimerkin tästä tarjoaa palkkojen joustavuus. Työvoiman kysynnän palkkajousto mittaa sitä, kuinka voimakkaasti muutos palkkatasossa vaikuttaa työvoiman kysyntään. Rahialan ja Kovalaisen (2003) estimointituloksista selviää, että työvoiman kysynnän pitkän aikavälin palkkajoustopossa on havaittavissa selkeitä eroja niin toimialojen kuin myös yritysten välillä. Pitkän aikavälin jouston yritysکوhtainen vaihteluväli on huomattava: -0,076–-2,095. On siis olemassa aloja tai yrityksiä, joilla kohtalaisen pienelläkin palkkatason muutoksella saadaan merkittäviä vaikutuksia työllisyydessä. Toisaalla taas palkkojen joustavuuden vai-

kutukset työllisyyteen ovat huomattavasti pienemmät.

Kuten tästä tarkastelusta huomataan, liittyy työmarkkinoiden jäykkyyselementtien tarkasteluun useita ongelmia. Vaikka siis uskottaisiinkin, että työmarkkinainstituutioilla on vaikutusta työttömyyteen, on erittäin vaikeaa muodostaa kokonaiskuvaa siitä, kuinka suuri tämä merkitys loppujen lopuksi on.

Johtopäätöksiä

Korkealla pysyvä työttömyys on ongelma niin Suomessa kuin myös useissa muissa Euroopan maissa. Tämä on keskeinen syy siihen, miksi työmarkkinoiden joustot ovat olleet esillä useissa viimeaikaisissa keskusteluissa. Yleisen käsityksen mukaan jäykkyyksiä aiheuttavat työmarkkinainstituutioiden taloudellisten shokkien ohella ovat keskeinen syy korkeaan työttömyyteen. Myös useissa kansainvälisten järjestöjen esittämissä toimenpideehdotuksissa on vaadittu lisää joustavuutta työmarkkinoille.

Käytännössä kysymyksiin ”pitäisikö joustoja lisätä?” ja ennen kaikkea ”miten joustoja pitäisi lisätä?” on kuitenkin vaikea vastata. Suomen työmarkkinat joustavat jo melko monella tavalla. Arviot työmarkkinoiden jäykkyyselementtien todellisesta merkityksestä vaihtelevat. Erityisesti työmarkkinainstituutioiden yhteisvaikutusten todellinen hahmottaminen on vaikeaa. Pohdittaessa sopivia keinoja joustojen lisäämiseksi työmarkkinoilla tulisi pohtia myös sitä, miten joustavuutta saataisiin lisättyä mahdollisim-

man pienin kustannuksin. Esimerkiksi palkkojen joustavuuden lisääminen mikrotasolla voi joillain talouden osa-alueilla johtaa työllisyyden paranemiseen, mutta koko kansantalouden työttömyysongelmaa sekään tuskin ratkaisee.

KIRJALLISUUS

Baker, D. & Glyn, A. & Howell, D.R. & Schmitt, J. (2004), Labor Market Institutions and Unemployment: A Critical Assessment of the Cross-country Evidence, teoksessa Howell, D. (ed.), Fighting Unemployment: The limits of Free Market Orthodoxy, Oxford: Oxford University Press.

Bertola, G. & Blau, F.D. & Kahn, L.M. (2001), Comparative Analysis of Labor



Jutta Moisan ja Heikki Taimion mielestä ei vielä ole olemassa riittäviä perusteita sanoa, millainen jousto-jäykkyyselementtien yhdistelmä olisi paras työmarkkinoiden toimivuuden kannalta.

Market Outcomes: Lessons for the United States from International Long-Run Evidence, teoksessa Krueger, A. B. & Solow, R. (eds.) *The Roaring Nineties: Can Full Employment be Sustained?* New York: Russel Sage Foundation.

Blanchard, O. & Wolfers, J. (2000), The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence, *Economic Journal*, 110, C1–C33.

Böckerman, P. (2003), Empirical Studies on Working Hours and Labour Market Flows, Helsinki School of Economics A 216.

Böckerman, P. & Laaksonen, S. & Vainiomäki, J. (2004), Palkkojen joustavuus Suomessa yksilötason aineiston valossa, teoksessa Alho, K. & Pekkarinen, J. (toim.), *Sovitaan palkoista – Palkkaneevottelut puntarissa*. ETLA Sarja B 210. Palkansääjien tutkimuslaitos Tutkimuksia 93.

Cappelli, P. & Neumark, D. (2004), External Job Churning and Internal Job Flexibility, *Industrial Relations*, 43, 148–182.

Elmeskov, J. & Martin, J. & Scarpetta, S. (1998), Key Lessons for Labor Market Reforms: Evidence from OECD Countries' Experiences, *Swedish Economic Policy Review*, 5, 207–252.

Employment Taskforce (2003), *Jobs, Jobs, Jobs: Creating More Employment in Europe*, Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok. http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/pdf/etf_en.pdf

European Commission (2004a), *Strengthening the Implementation of the European Employment Strategy*. http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/prop_2004/com_2004_0239_en.pdf

European Commission (2004b), *Employment and Social Affairs: Comparative tables on social protection in the member states*. http://europa.eu.int/comm/employment_social/misoc/2003/index_chapitre10_en.htm.

Garibaldi, P. & Violante, G. L. (2004), *The Employment Effects of Severance Payments with Wage Rigidities*, CEPR Discussion Paper 4608.

Globalisaatiotyöryhmä (2004), *Osaa-va, avautuva ja uudistuva Suomi, Suomi maailmantaloudessa-selvityksen loppuraportti*, Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 19/2004.

IMF (2001), *Finland: Selected Issues*, Washington, D.C.: IMF. <http://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2001/cr01215.pdf>

IMF (2003a), *Unemployment and Labor Market Institutions: Why Reforms Pay Off*, IMF World Economic Outlook, April, 129–150.

IMF (2003b), *Staff Report for the 2003 IV Article Consultation* www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2003/cr03325.pdf

Kangasharju, A. & Pekkala, S. (2001), *Regional Economic Repercussions of an Economic Crisis: a Sectoral Analysis*, VATT Discussion Papers 248.

Kauhanen, M. (2002), *Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit*, Kela, Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 69.

Kauhanen, M. (2003), *Osa-aikatyö palvelualoilla, Palkansääjien tutkimuslaitos, Tutkimuksia 88*.

Koskela, E. & Uusitalo, R. (2003), *The Un-intended Convergence: How the Finnish Unemployment Reached the European Level*, Palkansääjien tutkimuslaitos, Työpapereita 188.

Krugman, P. (1994), *Past and Prospective Causes of High Unemployment*, teoksessa Federal Reserve Bank of Kansas City, *Reducing Unemployment: Current Issues and Policy Options*, 49–80.

Kucera, D. (1998), *Unemployment and External and Internal Labor Market Flexibility: A Comparative View of Europe, Japan, and the U.S.*, CEPA Working Paper 11.

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

Nickell, S. & Nunziata, L. & Ochel, W. & Quitini, G. (2001), *The Beveridge Curve, Unemployment and Wages in the OECD from the 1960s to the 1990s*, London School of Economics, Centre for Economic Performance, Discussion Paper 0502.

Nickell, S. (2003), *Labour Market Institutions and Unemployment in OECD Countries*, CESifoDICE Report, 1:2, 13–26.

OECD (1994), *The OECD Jobs Study, Parts I and II*, Paris: OECD.

OECD (2002), *Benefits and Wages*, Paris: OECD.

OECD (2004a), *Labour Market Statistics – OECD:n verkkotietokanta*. <http://www1.oecd.org/scripts/cde/members/lfsdataauthenticate.asp>

OECD (2004b), *Employment Outlook*, Paris: OECD.

OECD (2004c), *Economic Surveys: Finland 2004*, Paris: OECD.

Pehkonen, J. (1991), *Empiiriset palkkayhtälöt: tuloksia 1980-luvun tutkimuk-*

sista, Kansantaloudellinen aikakauskirja, 87, 426–444.

Pehkonen, J. (1998), *Palkanasetanta ja työttömyys*, teoksessa Pohjola, M. (toim.), *Suomalainen työttömyys*, Helsinki: Taloustieto.

Pekkarinen, J. & Vartiainen, J. (2004), *Globalisaatio ja palkkaneevottelut*, teoksessa Moisala, J. & Pekkarinen, J. & Taimio, H. & Vartiainen, J., *Vertaileva näkökulma Suomen työmarkkinoihin*, Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 21/2004.

Rahiala, M. & Kovalainen, T. (2003), *Analysing Short Heterogenous Panel Data: The Demand for Labour in Finnish Firms*, teoksessa Alho, K. & Lassila, J. & Ylä-Anttila, P. (toim.), *Taloudellinen tutkimus ja päätöksenteko*, Helsinki: ETLA.

Sauramo, P. (2003), *Funktionaalinen tulojako Suomessa: ollaanko tasapainossa? Palkansääjien tutkimuslaitos*, Työpapereita 192.

Taimio, H. (2004), *Työmarkkinoiden polarisaatio OECD-maissa, Palkansääjien tutkimuslaitos, Raportteja 5*.

Työllisyystyöryhmä (2003), *Työllisyystyöryhmän loppuraportti, Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 5/2003*.

Työministeriö (2005), *Työmarkkinatuen aktivointi – yhteiskuntatakuu pitkäaikaistyöttömille*, Työministeriö, Työhallinnon julkaisu 347.