

9/2007

## Joustoturva ja työmarkkinat

Johanna Alatalo  
Heikki Räisänen  
Mika Tuomaala

TM analyyseja



# **Joustoturva ja työmarkkinat**

Johanna Alatalo  
Heikki Räisänen  
Mika Tuomaala

Työministeriö  
Analyysiyksikkö  
2007

ISBN 978-952-490-185-7  
ISSN 1797-0687

Työministeriö  
Ministry of Labour  
Eteläesplanadi 4, 00130 Helsinki, Finland  
Email: [etunimi.sukunimi@mol.fi](mailto:etunimi.sukunimi@mol.fi)

Helsinki, joulukuu 2007

## ALATALO, JOHANNA , RÄISÄNEN, HEIKKI JA TUOMAALA, MIKA: JOUSTOTURVA JA TYÖMARKKINAT

**Tiivistelmä:** Analyysissä tarkastellaan työmarkkinoiden joustavuuteen ja turvallisuuteen liittyviä tekijöitä. Keskeiset analyysit liittyvät yhtäältä työmarkkinoiden rakenteellisten ja toisaalta toiminnallisten muutosten tutkimiseen. Lisäksi analysoidaan joustoturvan käsitteellisiä lähtökohtia sekä työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantokysymyksiä.

Työmarkkinoiden sääntelyn tiukkuus, esimerkiksi työsuhdeturva, on Suomessa kansainvälistä keskitasoa. Ansiosuhteisen työttömyysturvan nettokorvausaste on noin 70 %, mutta pääasiallinen työttömien toimeentulomuoto on tasasuuruinen työmarkkinatuki. Joustavuustekijöistä ammatillinen liikkuvuus on kasvanut. Asuin- ja työkunnan välinen pendelöinti on laajaa, myös alueellinen muuttoliike on kohtuullisen korkea. Verotus- ja etuusjärjestelmän muutokset ovat tehneet työllistymisen kannusteista aiempaa parempia. Silti kannustinongelmia esiintyy. Määräaikaisia työsuhteita on Suomessa melko runsaasti.

Työmarkkinoiden dynamiikka on suurta. Joka vuosi satoja tuhansia henkilöitä aloittaa ja lopettaa työn. Viime vuosina opiskelijoiden työelämään tulo on ollut tärkein uuden työvoiman lähde, sen sijaan työttömien merkitys uuden työvoiman lähteenä on ollut varsin vähäinen. Työmarkkinoiden ulkopuolelle mennään työllisyydestä enemmän kuin sieltä tullaan työhön. Työttömyyden dynamiikka on hyvin korkealla tasolla ja keskimääräinen työttömänä oloaika on laskenut. Työvoiman vuokraustoiminnan yleistymisen osoittaa, että työmarkkinoilla haetaan uudenlaisia joustoja.

**Avainsanat:** joustavuus, turvallisuus, joustoturva, työmarkkinat

**Abstract:** This paper analyses the aspects connected to labour market security and flexibility. The central issues discussed are on one hand the structural changes in the labour market and the functional changes on the other. Also the conceptual basis of flexicurity approach is analysed as well as issues related to matching of labour demand and supply.

The strictness of labour market regulation is on average level in Finland in international standards, e.g. employment protection legislation is such. The net replacement rate of the earning-related unemployment benefit is 70 per cent on average, but the main source of income for the unemployed is the flat-rate labour market support. Concerning the flexibility elements, occupational mobility has increased. Commuting between the workplace municipality and home municipality is on high level, as regional mobility can be considered to reach relatively high level. Changes in the tax-benefit system have improved incentives for job-finding. However, incentive problems still exist. Fixed-term contracts are relatively common in Finland.

Labour market dynamics is on high level. Hundreds of thousands of people start and finish employment every year. Students have been the most important source of new workforce during the last few years, but the relevance of the unemployed as a source of new workforce has been very limited. More people go outside the labour market than into the opposite direction. The dynamics of unemployment is on very high level and the average time in unemployment has decreased. Increase in using temporary work agency workers demonstrates that new forms of flexibility are searched for in the labour market.

**Key words:** flexibility, security, flexicurity, labour market



## SISÄLTÖ

1. JOUSTOTURVA KÄSITTEENÄ JA TYÖMARKKINOIDEN INSTITUUTIOIDEN KANNALTA .....	1
1.1 Joustoturvan käsitteestä.....	1
1.2 Työmarkkinoiden instituutiot joustoturvan näkökulmasta .....	6
2. KESKEISTEN TYÖMARKKINOIDEN RAKENTEELLISTEN MUUTOSTEN TARKASTELUA .....	8
2.1 Työvoiman liikkuvuus, muuttoliike ja työssäkäyntialueet .....	8
2.2 Koulutusjärjestelmä, ammatillinen liikkuvuus ja segmentaatio .....	14
2.3 Ikärakenteen muutos ja ikääntyneiden työmarkkina-asema .....	18
2.4 Verotus, etuudet, työsuhdeturva ja työmarkkinat .....	23
2.5 Työttömyysturva .....	33
3. KESKEISTEN TYÖMARKKINOIDEN TOIMINNALLISTEN MUUTOSTEN TARKASTELU .....	37
3.1 Työllisyyden dynamiikka.....	37
3.2 Työttömyyden dynamiikka .....	39
3.3 Työvoimapolitiikan rooli työmarkkinoiden toimivuuden edistämisessä.....	41
3.4 Määrä- ja osa-aikaisuus.....	43
4. TYÖVOIMAN KYSYNNÄN JA TARJONNAN KOHTAANTO JA REKRYTOINTIONGELMAT .....	49
4.1 Työvoiman kysyntä.....	49
4.2 Rekrytointiongelmat.....	51
4.3 Kohtaanto-ongelmat.....	52
5. JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA JATKOANALYYSIEN PAIKALLISTAMINEN .....	53
LÄHTEET.....	56
LIITTEET .....	61



# 1. JOUSTOTURVA KÄSITTEENÄ JA TYÖMARKKINOIDEN INSTITUUTTIIDEN KANNALTA

## 1.1 Joustoturvan käsitteestä

Joustoturvan käsite on monessa suhteessa epämääräinen. Sen yksityiskohtaisempi käsite-erittely onkin siksi tarpeellista. Muussa tapauksessa on vaarana, että jouston ja turvan tasapaino ja sisältö muotoutuu kulloistenkin poliittisten strategioiden ja voimasuhteiden mukaisesti ja menettää näin vähitellen merkityksensä.

Günther Schmid (2007) on eritellyt joustoturvan käsitettä. Hän katsoo, että EU:n piilotettu joustoturva-agenda on Tanskan kultaisen kolmion malli: 1) joustavat työmarkkinat korkealla vaihtuvuudella ja matalalla työsuhdeturvalla, 2) antelias sosiaaliturva, etenkin työttömyysturva sekä 3) aktiivinen työvoimapolitiikka.

Käsitteinä jousto ja turva voidaan aluksi jakaa toisaalta sisäiseen ja ulkoiseen määrälliseen joustoon sekä sisäiseen ja ulkoiseen toiminnalliseen (funktionaaliseen) joustoon, toisaalta työsuhdeturvaan (job security), työllisyysturvaan, tuloturvaan ja valinta- tai optioturvaan (option security). Näiden jouston ja turvan muotojen välinen suhde ei ole aina vaihtosuhte, vaan monimutkaisempi.

**Taulukko 1.** Jouston ja turvan muotojen suhteet (Schmid 2007, 4)

jousto	turva			
	työsuhdeturva	työllisyysturva	tuloturva	optioturva
ulkoinen määrällinen	vs	vs/hk/nk	vs/hk/nk	vs
sisäinen määrällinen	hk	hk	(vs)/hk	vs/hk
sisäinen toiminnallinen	hk	hk	vs/hk	(vs)/hk
ulkoinen toiminnallinen	hk	vs/hk/nk	vs/hk	vs/hk

vs=vaihtosuhte, hk=hyvä kehä, nk=noidankehä

Taulukkoa 1 voidaan lukea niin, että esimerkiksi jos työnantajilla on paljon ulkoista määrällistä joustoa, on tämän ja työsuhdeturvan välillä ilmeisesti vaihtosuhte. Jos työntekijät vaihtavat työsuhdeturvan sisäiseen määrälliseen joustoon esimerkiksi työaikojen vaihtelun tai palkkajouston muodossa, voi tästä muodostua hyvä kehä. Schmid katsoo, että joustoturvatyömarkkinoita voidaan luonnehtia hybridityösuhteiden avulla, ne siis yhdistävät sisäisten ja ulkoisten työmarkkinoiden hyödyt. Optioturvalla voidaan tarkoittaa esimerkiksi universaaleja lastenhoito- ja vanhempainvapaajärjestelyjä ja niihin liittyvää hyvää korvaustasoa, jotka edistävät sekä miesten että naisten työmahdollisuuksia.

**Kuvio 1.** Jouston ja turvan yhdistelmät ja tasapainostrategiat (suluissa), (Schmid 2007, 5-6)

		+ jousto				
- turva		jouston ja turvan vaihtosuhte (neuvoteltu jousto)	hyvä kehä (turvattu jousto)	+ turva		
		noidankehä (minimistandardit)	jouston ja turvan vaihtosuhte (neuvoteltu turva)			
		- jousto				

Siirtymätyömarkkinoiden idea liittyy läheisesti joustoturvaan. Tällöin tarkoitetaan siirtymiä 1) koulutuksesta työhön, 2) yhdestä työstä toiseen, 3) työttömyydestä työhön, 4) kotitaloustyöstä työhön ja 5) työstä eläkkeelle. Teoreettisesti siirtymätyömarkkinoiden idea liittyy siihen, että yksilöitä pyritään voimistamaan ottamaan elämänkaarella enemmän riskejä ei vain tekemällä työnteko kannattavaksi, vaan myös tekemällä siirtymät kannattaviksi. Siirtymätyömarkkinoiden päämääränä on lisätä joustoa ja säilyttää riittävä turvan taso ilman, että kyse olisi suoraan vaihtosuhteesta. Pikemminkin näiden tekijöiden välillä vallitsee komplementaarisuus.

Peter Auerin (2007) joustoturvaan koskevista erittelyistä korostuvat turva ja pysyvyys. Hän erottaa ajallisina vaiheina työsuhdeturvan, työllisyysturvan ja lopulta työmarkkinaturvan. Tässä viimeisessä kehitysvaiheessa, joka edustaa joustoturvaan, turvaa eivät tarjoa ainoastaan yritykset, vaan sosiaaliturvajärjestelmä ja uudet sosiaaliset oikeudet. Näin se liittyy sekä sisäpiiriläisten että ulkopuolisten asemaan.

Auer jäsentää joustoturvaan liittyen neljä erilaista koulukuntaa. 1) Wilthagen ja hänen kollegansa keskittyvät itse joustoturvalähestymistapaan, jossa pyritään tutkimuksella ja muutoin ”tahallaan” hakemaan lisää työmarkkinoiden joustoja, 2) Schmidin ja Gazierin siirtymätyömarkkinoiden (transitional labour market) koulukunta keskittyy työmarkkinoiden dynamiikkaan sallien turvattuja siirtymiä työmarkkinoilla, 3) Auerin oma lähestymistapa on hänen mukaansa jälkimmäisen variantti käyttäen ilmaisua ”turvattu liikkuvuus ja työmarkkinaturva”, joka lisää siirtymiin ja niiden turvaamiseen ehdottoman tärkeänä pitämänsä työmarkkinoiden vakauden (stability) sekä tuottavuuden että työntekijän turvan kannalta. 4) Madsenin ja hänen kollegoidensa tanskalainen joustoturvakoulukunta keskittyy ”kultaisen kolmion” elementteihin eli löyhään työsuhdeturvaan, anteliaisiin etuuksiin ja voimakkaaseen aktivointiin.

Auerin jäsentely on tärkeä ja opettavainen, muttei ehkä sittenkään kovin erottelukykyinen. Kyse on paitsi jouston ja turvan erilaisista painotuksista, myös institutionaalisista eroista, jotka kytkeytyvät käsitteellisiin ja empiirisiin näkökohtiin. Koulukunnat ovat paljolti samoilla alueilla, mutta korostavat hieman eri puolia joustoturvasta tai työmarkkinoiden ilmiöistä.

Mitään kansainvälistä standardimäärittelyä joustoturvasta ei ole olemassa. Käsite kehittyi aluksi Hollannissa ja Tanskassa, Hollannissa säädettiin vuonna 1998 laki joustavuudesta ja turvasta, missä ideana oli edistää joustavia työsuhteen muotoja, mutta turvata tietty vähimmäissuojelun taso myös

näille. Keskustelu Tanskassa on puolestaan keskittynyt enemmän liikkuvuuteen. Saksalaisessa keskustelussa joustoturva ymmärretään laajemmin. Ute Klammer katsoo, että joustoturva vaikuttaa työmarkkinoita laajemmin ihmisten elämään, tässä hän viittaa perhepolitiikkaan ja esimerkiksi elinikäiseen oppimiseen. (Klammer 2006, 158-160).

Hollannissa laki joustavuudesta ja turvasta muutti määräaikaisten työsuhteiden käsittelyä: kolmen peräkkäisen tai yli kolmen vuoden jälkeen työsuhde tulkitaan vakituiseksi. Työvoiman vuokrausyritysten (temporary work agencies) luvanvaraisuus poistettiin ja myös työsuhteen maksimikesto 6 kk poistettiin. Irtisanomisen ilmoitusaika pääsääntöisesti muutettiin kuukauteen ja enimmillään neljään kuukauteen aiemman kuuden kuukauden sijasta. Julkisessa työvoimapalvelussa irtisanomisen ilmoitusmenettelyä ja työttömyysturvan hakuprosessia nopeutettiin. Nämä olivat uudistuksen joustoelementit. Turvapuolella epätyypillisiä työsuhteita tekevien työntekijöiden asemaa parannettiin ja työhön kutsuttaville työntekijöille turvattiin aina vähintään kolmen tunnin palkka. Työhön kutsuttaville työntekijöille palkattoman ajan maksimi supistettiin kuuteen kuukauteen. Työntekijän työsuhde työvoiman vuokrausyritykseen tulkittiin tavalliseksi työsuhteeksi, vain ensimmäisen puolen vuoden aikana tässä on enemmän vapauksia. Koeaikaa rajattiin lyhytkestoisissa sopimuksissa. (Wilthagen – Houwerzijl 2006, 119).

Joustoturva on yleisesti ehkä enemmän poliittinen strategia tai retoriikkaa, jonka sisältö voi melko vapaasti vaihdella kulloisenkin käyttäjän ja käyttötarpeen mukaan (tähän vaaraan viittaa myös Schmid 2007). Tämän vuoksi on aluksi syytä pohtia, mikä voisi olla joustoturvan teoria.

Joustolla ja turvalla voidaan aluksi ajatella olevan jonkinlainen vaihtosuhte (tradeoff). Jos toista kasvatetaan, toinen elementti vähenee. Ilmeisesti joustoturvan perustava oletus on, että tällainen perinteinen vaihtosuhte ei pidä paikkaansa, vaan elementtien suhde voi olla myös toisenlainen, kuten Schmidillä edellä soveltaen voisi sanoa. Kenties molempia voidaan kasvattaa samaan aikaan (tuotantofunktioajattelu) tai sitten voidaan pyrkiä kasvattamaan vain toista elementtiä, jos toisen katsoon olevan tavoiteltavalla tasolla.

Perinteisesti voidaan ajatella, että työntekijät ovat kiinnostuneita lähinnä turvallisuudesta ja työnantajat joustavuudesta. Joustoturvassa ilmeisesti on kyse myös siitä, että perinteinen intressien organisoituminen ei enää päde, vaan myös elinkeinoelämä on kiinnostunut turvallisuuden tuomasta vakaudesta ja työntekijät haluavat myös erilaisia joustoja.

Intressit lienevät myös tärkeä linkki päätöksentekoon ja yhteiskunnan ristiriitojen sääntelyyn. Perinteisesti valtio pyrkii sääntelemään työmarkkinoilla osapuolten välisiä ristiriitoja. Tuoko joustoturva intressien organisoitumiseen jotain uusia asemoiteja?

Koska joustoturvakysymykset liittyvät keskeisesti työmarkkinoihin, voisi ajatella, olisiko työmarkkinoiden perinteisistä analyysikehikoista löydettävissä jotain joustoturvan analysoinnin apuvälineitä?

Voisiko perinteisestä ja yksinkertaisesta työmarkkinoiden työttömyys-vakanssiaste –käyrästä esittää analogian joustoturvan elementteihin? Työttömyys –elementissä korostuu (työttömyys)turva, vakanssit taas ilmentävät dynaamista työmarkkinoiden kysyntää, jossa joustotekijät korostuvat.

Puretaan seuraavaksi työttömyys- ja vakanssiasteet komponenttitasolle:

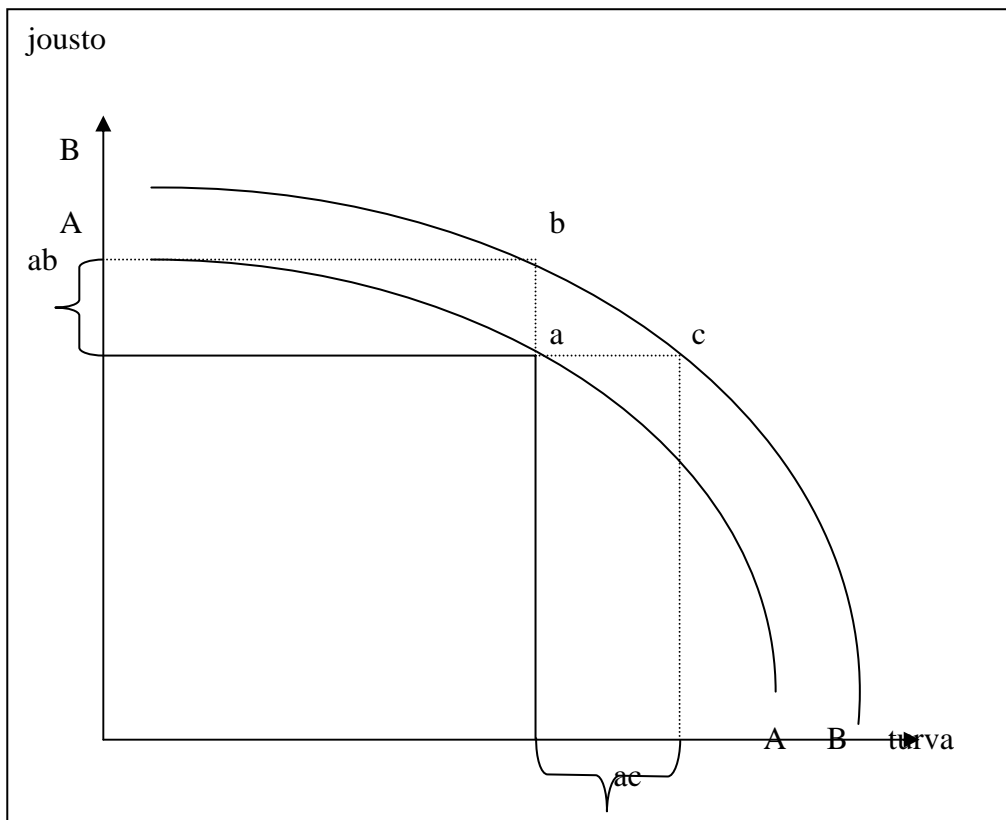
$$U \% = U / N \times 100 = (\text{tulovirta työttömyyteen} \times \text{työttömyyden kesto}) / \text{työvoiman määrä} \times 100 \quad (1)$$

$$V \% = V / V + E \times 100 = (\text{vakanssien tulovirta} \times \text{vakanssien avoinna olon kesto}) / V + \text{työllisten määrä} \times 100 \quad (2)$$

Havaitaan, että nämä ”jouston” ja ”turvan” elementit koostuvat kahdesta osasta, virta- ja kestokomponentista. Tässä ollaan kenties joustoturvan kannalta asian ytimessä. Joustoturvan voitaisiin hyvin ajatella liittyvän kahteen ilmiöalueeseen, virtaan eli muutokseen sekä kestoön.

Nämä seikat lienevät keskeisiä motiiveja sille, miksi joustoturvasta ylipäättään keskustellaan. Muutoksissa (esim. työmarkkinasiirtymät) tarvitaan joustavuutta ja myös turvaa, keston pidentyessä tarvitaan turvaa ja myös joustoa (joustettava esim. ammatillisesti, jos ei työtä heti löydykään, työnantajan joustettava hakuvaatimuksissa, jos vakanssin avoinna olo pitkittyy).

**Kuvio 2.** Jousto ja turva tuotantofunktiona



Kuviossa 2 on tarkasteltu joustoa ja turvaa näiden pääkomponenttien ”tuotantona” tuotantofunktionajattelun mukaisesti. Aluksi voidaan ajatella, että joustoa ja turvaa voidaan tuottaa lähempänä origoa sijaitsevan tuotantofunktiokäyrän AA mukaisesti. Tällöin voidaan valita käyrältä mikä tahansa turvan ja jouston kombinaatio (esimerkiksi piste a), mutta näiden pisteiden välillä valitsee kuitenkin vaihtosuhte eli toista lisättäessä toinen vähenee. Mikäli voidaan kasvattaa molempien pääkomponenttien tuotantoa käyrälle BB, lisääntyvät valinnan mahdollisuudet ja syntyy Pareto-optimaalinen

tilanne, jossa voidaan esimerkiksi lisätä turvaa välin  $ac$  verran ilman, että jousto vähenee tai vastavasti lisätä joustoa välin  $ab$  verran ilman, että turva vähenee. Pisteeseen  $a$  verrattuna alue  $abc$  kuvaa nyt kasvaneita tuotantomahdollisuuksien kombinaatioita, jolla pysyttäessä alkuperäinen turvan tai jouston taso ei vähene.

### *Joustoturva ja työmarkkinoiden osittuminen*

Uusklassista talousteoriaa institutionaalisemmin suuntautuneet lähestymistavat korostavat työmarkkinoiden eri tavoin jäsentynyttä osittumista ja liikkuvuuden rajoituksia. Kun talousteorian ideaalituypisissa työmarkkinaoletuksissa korostuvat täydellinen informaatio, vapaa liikkuvuus sekä palkkojen joustavuus työmarkkinoiden tasapainon hakemisen mekanismina, institutionalistit korostavat erilaisia työmarkkinoita osittavia, lohkouttavia tekijöitä. Tällaisia lähestymistapoja kutsutaan työmarkkinoiden segmentaatiomalleiksi.

Uusklassisen talousteorian lisäksi voidaan erottaa esimerkiksi Doeringerin ja Pioren klassinen kaksoistyömarkkinamalli, taloustieteen inhimillisen pääoman teoria, Edwardsin radikaaliteoria, Lutzin ja Sengenbergerin osatyömarkkinamalli sekä Mokin lohkoutumismalli. Eroina mallien välillä on mm. se, onko lohkoutuminen lähtökohtaisesti kysynnästä, tarjonnasta vai molemmista seuraavaa, missä määrin kyse on koulutus- ja tuottavuuseroista tai hallinnollisten sääntöjen muodostamista työvoimaryhmien eroista. Lisäksi on mahdollista nähdä työttömyyskin tietyille työmarkkinoiden lohkoille potentiaalisena työvoimana ja siten vastaavalla tavoin osittuneena. Talousteoriassa erilaiset palkanasetannan ei-kilpailullisuutta kuvaavat mallit, kuten ammattiliittomallit, liittyvät institutionaalisemmin suuntautuneisiin työmarkkinamalleihin siinä, että niissäkin erotetaan ydintyövoimaa (sisäpiiriläiset) reunatyövoimasta (ulkopuoliset). (Ks. esim. Doeringer & Piore 1972, Loveridge & Mok 1979, Lutz & Sengenberger 1974, Nätti 1985, Räisänen 1992).

Eräänä työmarkkinoiden osittumisen näkökulmana voidaan pitää sukupuolen mukaan ammatillisesti eriytyneitä työmarkkinoita, mihin ilmiöön viitataan tavanomaisesti työmarkkinoiden segregatio – termillä. Tässä lähestymistavassa korostetaan sukupuolen mukaan eriytyneitä työmarkkinoita joko ammattitasolla, toimialoittain tai sektoreittain. Segregaatiotarkasteluun liittyy usein esimerkiksi palkkadiskriminaation tutkimus tai ammattien sukupuolirakenteen vinouteen liittyvät haitat.

Segmentaatiota tai segregatiota voidaan pitää empiirisenä kysymyksenä, joka vaatisi paljon lisää tutkimusta. Joustoturvan kannalta kyse on liikkuvuusrajoituksista, tuottavuuspotentiaalın käyttämättä jättämisestä ja erilaisista palkitsemisen ja siten turvan muodoista. Institutionaaliset työmarkkina-teoriat olivat vahvasti esillä etenkin 1980-luvulla. Viime aikainen keskustelu voisi viitata niiden renesanssiin. On mahdollista nähdä yhtymäkohtia erilaisten joustoturvaan liittyvien työvoiman käyttötapojen yleistymisen ja segmentaatioteorioiden oletusten välillä.

## 1.2 Työmarkkinoiden instituutiot joustoturvan näkökulmasta

Keskeisiä kysymyksiä työmarkkinoiden instituutioiden kannalta ovat ainakin seuraavat:

- Mitkä työmarkkinoiden instituutioista toimivat riittävän joustavasti vastatakseen työmarkkinoiden sopeutumistarpeita ja mitkä eivät?
- Mitkä joustoturvan kokonaisuuteen kuuluvista työmarkkinoiden turvallisuutta lisäävistä elementeistä ovat riittäviä ja mitkä eivät?
- Missä määrin työmarkkinainstituutioiden kautta voidaan edistää sekä työmarkkinoiden joustavuutta että turvallisuutta ja miltä osin näitä kahta tavoitetta on vaikea sovittaa yhteen?

Kaiken kaikkiaan joustoturvan tavoitteena on luoda sellaiset työmarkkinat, jotka ovat samanaikaisesti riittävän joustavat ja riittävän turvalliset. Eri joustoturvan elementtejä (työlainsäädäntö, aktiivinen työvoimapolitiikka, elinikäinen oppiminen, moderni sosiaaliturva) voi tarkastella myös siitä näkökulmasta, kuinka helppoa tai vaikeaa nämä tavoitteet on saavuttaa samanaikaisesti. Esimerkiksi joustava koulutusjärjestelmä, mukaan lukien erilaiset aikuisopiskelumahdollisuudet ja riittävät opintososiaaliset etuudet, voidaan nähdä sekä joustavuutta että turvallisuutta lisäävinä tekijöinä. Sen sijaan joidenkin muiden joustoturvan elementtien kohdalla ei ole yhtä selvää, että joustavuutta lisäävät uudistukset samalla lisäävät myös työmarkkinoiden turvallisuutta tai päinvastoin. Esimerkiksi riittävä työttömyysturva ja yleisesti riittävä sosiaaliturva ovat keskeisiä työmarkkinoiden turvallisuutta lisääviä elementtejä, jotka toisaalta saattavat pidentää työttömyyden kestoja ja siten jossain määrin vähentää työmarkkinoiden joustavuutta.

Työmarkkinoiden joustavuuteen vaikuttavat erilaiset työmarkkinoiden instituutiot, kuten työmarkkinoiden sopimusjärjestelmä, palkanmuodostusjärjestelmä, verorasitus ja verokiila, työttömyysturvajärjestelmä ja sen kannustinvaikutukset sekä työvoiman liikkuvuuteen vaikuttavat tekijät. Perinteisesti työmarkkinainstituutioilla on siis tarkoitettu sellaisia sopimuksia ja neuvottelujärjestelmiä, jotka säätelevät työntekijöiden ja työnantajien toimintaa. Joustoturvan kokonaisuuteen kuuluu lisäksi elementtejä, jotka eivät ainakaan voimakkaasti suoraan säätele työnantajien ja työntekijöiden toimintaa työmarkkinoilla, mutta jotka vaikuttavat sekä työnantajan että työntekijöiden toimintaympäristöön ja sopeutumismahdollisuuksiin. Näihin kuuluvat esimerkiksi työvoiman liikkuvuuteen vaikuttavat tekijät, aktiivinen työvoimapolitiikka sekä aikuiskoulutusjärjestelmä. Myös työmarkkinoiden rakenteellisilla muutoksilla, kuten väestörakenteen muutoksella, on vaikutuksensa työmarkkinoiden joustavuuteen, vaikka ne eivät suoraan liitykään työmarkkinoiden instituutioihin tai joustoturvan elementteihin.

Työntäjän näkökulmasta joustavuuteen ja erityisesti mahdollisuuksiin sopeutua kysynnän muutoksiin vaikuttavat muun muassa:

- mahdollisuus solmia määräaikaista työsuhdetta
- irtisanomiskynnys ja työsuhdeturva
- palkkahajonta ja mahdollisten palkkaerojen säätely
- työnantajan sivukulut ja verokiila
- neuvottelujärjestelmän rakenne
- työaikojen määräytyminen
- työntekijöiden ja työttömien sosiaaliturva ja kannustimet.

Myös työntekijän näkökulmasta kaikilla edellä mainituilla tekijöillä on suuri merkitys, mutta näkökulma on jossain määrin toinen kuin työnantajalla. Työntekijöiden turvallisuuden kannalta olennaisia elementtejä ovat myös

nykyisen työpaikan turvallisuus tai toisaalta sen menettämisen riski ("työllisyyden turvaaminen")  
uudelleen työllistymisen todennäköisyys ("työllistyvyyden turvaaminen")  
toimeentulon turva (työttömyysturva ja laajemmin sosiaaliturvan kokonaisuus)  
työn ja perhe-elämän yhdistämistä helpottavat tekijät (mm. hoivapalvelut, työaikajärjestelyt).

Siitä huolimatta, että työnantajan ja työntekijän näkökulmasta nämä tekijät vaikuttavat eri tavoin, joustoturvan ydinajatuksena on löytää ratkaisuja, jotka edistävät työmarkkinoilla sekä joustavuutta että turvallisuutta.

## 2. KESKEISTEN TYÖMARKKINOIDEN RAKENTEELLISTEN MUUTOSTEN TARKASTELUA

### 2.1 Työvoiman liikkuvuus, muuttoliike ja työssäkäyntialueet

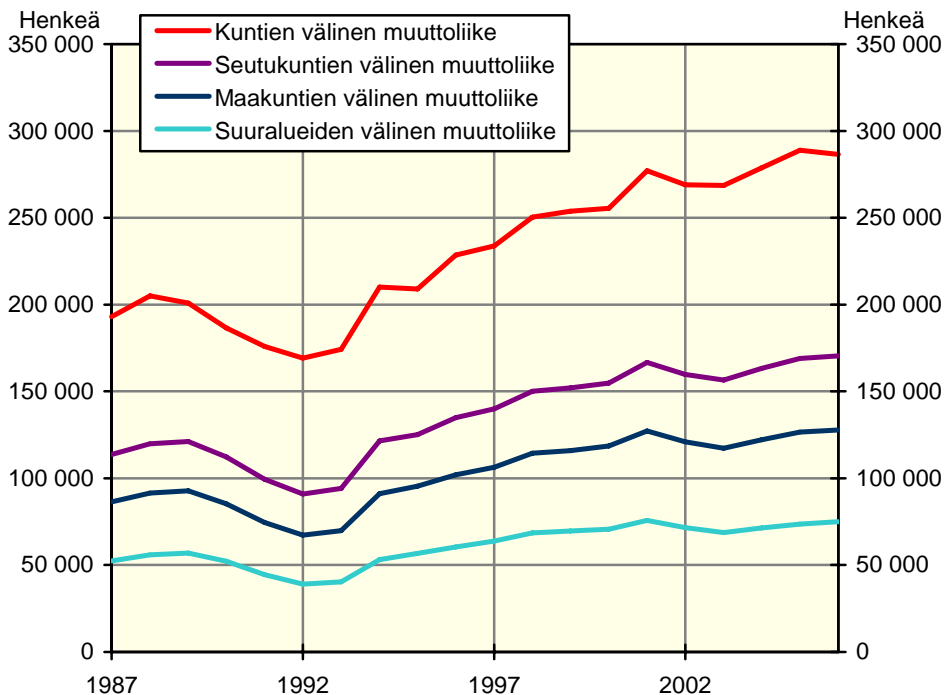
Keskeisiä kysymyksiä liikkuvuuden osalta ovat mm. seuraavat:

- Onko työvoiman liikkuvuus vähentynyt vai lisääntynyt?
- Miten työssäkäyntialueet ovat muuttuneet?
- Mitkä tekijät vaikuttavat työvoiman liikkuvuuteen?
- Millä tavoin työvoiman liikkuvuutta voidaan lisätä niin, että sekä työmarkkinoiden joustavuus että turvallisuus lisääntyvät?

Suomen työmarkkinoilla sekä alueellisen liikkumisen tarve että työvoiman liikkuvuus ovat melko suuria. Paikallisten työmarkkinoiden ohuus merkitsee toisaalta sitä, että työnantaja ei välttämättä löydä sopivaa työvoimaa omalta alueeltaan. Vastaavasti paikallisten työmarkkinoiden ohuus merkitsee myös sitä, että työntekijän voi olla vaikea löytää koulutustaan vastaavaa uutta työtä esimerkiksi työttömäksi jäätyään. Työmarkkinoiden joustavuuden näkökulmasta työvoiman liikkuvuutta tarvittaisiin lisää. Työmarkkinoiden turvallisuutta puolestaan lisää, mikäli alueellinen liikkuvuus on yksi mahdollinen sopeutusvaihtoehto. Liikkuvuuteen voidaan pyrkiä vaikuttamaan liikkuvuutta edistävillä kannustimilla sekä liikkuvuuden esteitä vähentämällä.

Työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmista päätellään toisinaan, että alueellinen liikkuvuus Suomessa on erityisen vähäistä (esim. OECD 2006, kohtaanto-ongelmista tarkemmin luvussa 5). Välttämättä tästä ei kuitenkaan ole kyse, vaikka merkittävä osa kohtaanto-ongelmista voisikin periaatteessa ratketa työvoiman liikkuvuutta lisäämällä. Tilastojen valossa muuttaminen on lisääntynyt sekä kuntien, seutukuntien, maakuntien että suuralueiden välillä:

**Kuvio 3.** Nettomuutto Suomessa 1987 – 2006 (VATT ja Tilastokeskus)



Sinko ja Vihriälä (2007) katsovat, että työvoiman muuttoalttius Suomessa on kansainvälisesti verrattuna varsin suurta – tämä näkyy esimerkiksi Eurobarometrissa (EB 2006). Muissa Pohjoismaissa muuttoalttius on kuitenkin tätäkin suurempi. Sinko ja Vihriälä katsovat myös, että OECD:n käyttämä aluevertailu (NUTS2) todennäköisesti aliarvioi Suomen työvoiman liikkuvuutta. Työvoiman liikkuvuus ei myöskään ole vähentynyt vaan lisääntynyt laman jälkeen sekä absoluuttisesti että työikäisen väestön määrään suhteutettuna (Sinko ja Vihriälä 2007, Myrskylä 2006). Jossain määrin työvoiman liikkuvuus on kuitenkin muuttanut muotoaan.

Työvoima voi liikkua alueelta toiselle joko muuttamalla paikkakunnalta toiselle tai sukkuloimalla eli pendelöimällä työpaikan ja asuinpaikan väliä. Tällä hetkellä pendelöinti on selvästi muuttoliikettä voimakkaampi työmarkkinoiden sopeutumisen mekanismi: Vuonna 2001 asuinkuntansa ulkopuolella kävi työssä yli 700 000 henkeä ja samaan aikaan asuinpaikkakuntaa vaihtoi 280 000 ihmistä (Nivalainen 2006). Vuonna 2004 kolmasosa työntekijöistä pendelöi (Myrskylä 91, 2006). Kaiken kaikkiaan sekä muuttaminen että pendelöinti ovat lisääntyneet (jossain määrin myötäsyklisesti talouskehitykseen nähden). Erityisen paljon on lisääntynyt juuri pendelöinti.

Usein pendelöinti toimii vaihtoehtona muuttamiselle ja tältä osin se saattaa vähentää muuttoliikettä. Toisaalta pendelöinti voi myös mahdollistaa muuttamisen: Esimerkiksi perhe voi muuttaa keskuksen ulkopuolelle, vaikka perheenjäsenen työpaikka olisi edelleen keskuksessa. Nivalaisen (2006) mukaan kolmasosa muuttajista pendelöi muuton jälkeen. Muuttaminen ja pendelöinti voivat siis toimia toistensa vaihtoehtoina tai pendelöinti voi toimia muuttamisen komplementtina.

Työmatkaliikenne on merkittävä tekijä työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaannon näkökulmasta. Pääkaupunkiseudulla pendelöidään eniten ja alueella asuvista työllisistä 40 % käy työssä asuinkuntansa ulkopuolella ja toisaalta yli 40 % alueen työpaikoista on pendelöijillä (Nivalainen 2006). Pendelöinti onkin keskimääräistä yleisempää suurten kaupunkien lähialueilla. Erityisen merkittävää pendelöinti on kaupunkien läheisellä maaseudulla, jossa yli puolet käy työssä asuinkunnan ulkopuolella. Maantieteellisesti pendelöinti on yleisintä eteläisessä Suomessa ja vähäisintä Itä- ja Pohjois-Suomessa. (Myrskylä 2006, Nivalainen 2006, Monten ja Tuomala 2003).

Myös työssäkäyntialueet ovat laajenemassa – toisin sanoen myös pendelöintimatkat ovat pidentyneet. Vuonna 1980 pääkaupunkiseudulle tultiin työhön pääasiassa alle 50 km etäisyydeltä. Nyt noin 10 % 60-70 km etäisyydellä Helsingistä asuvista käy työssä pääkaupunkiseudulla. Joka kolmas pendelöijä ylittää seutukunnan rajan. Pääkaupunkiseudulla myös kohtuullisena työmatkana pidetään pidempää matkaa kuin muualla Suomessa. Pendelöinti ei myöskään ole yksisuuntaista. Edes monipuoliset työmarkkinat eivät poista pendelöintiä: esimerkiksi Helsingin seutukunnasta 20 000 henkeä käy työssä muualla maassa. (Nivalainen 2006).

### *Muuttamiseen ja pendelöintiin vaikuttavat tekijät*

Sekä muuttamisen että pendelöinnin taustalla olevat tekijät ovat jossain määrin samanlaisia. Työttöisyyksiä ei välttämättä ole asuinpaikkakunnalla ja toisaalta asumiskustannukset houkuttelevat asumaan kasvukeskusten ulkopuolella. Sekä ns. metropolialueella (Helsinki) ja monipuolisilla yliopistoalueilla sekä nettomuutto että nettopendelöinti ovat positiivisia. Sen sijaan ns. teollisissa keskuksissa, maaseutumaisilla seuduilla ja harvaan asutuilla seuduilla sekä nettomuutto että nettopendelöinti ovat negatiivisia. Alueellisissa keskuksissa molemmat ovat vähäisiä. (Nivalainen 2006)

Muuttamista ja pendelöintiä koskevissa päätöksentekotilanteissa yksilöt ja kotitaloudet maksimoivat hyötyään (palkkatarjouksia ja ”paikkahyötyä”). Päätöksenteossa ratkaisevaa on yksilön tai per-

heen pitkän aikavälin hyöty. Tämän vuoksi mm. kotitalouksilla on taipumus preferoida asuinalueita, joista on hyvät kulkuyhteydet, jolloin tulevaisuudessa eteenpäin muuttamisen tarve minimoituu. Kahden ansaitsijan taloudessa päätöksenteossa puolestaan on otettava huomioon kaksi työpaikkaa (palkkatarjousta). Liikkuvuustarkasteluissa voidaan myös erottaa spekulatiivinen muutto, joka tehdään sopivan työn löytämisen toivossa ja sovittu muutto, joka tapahtuu vasta työpaikan löytämisen jälkeen. Spekulatiivisen muuton tapauksessa muutto on osa etsintäprosessia, sovitussa muutossa puolestaan lopputulos (Nivalainen 2006, 36).

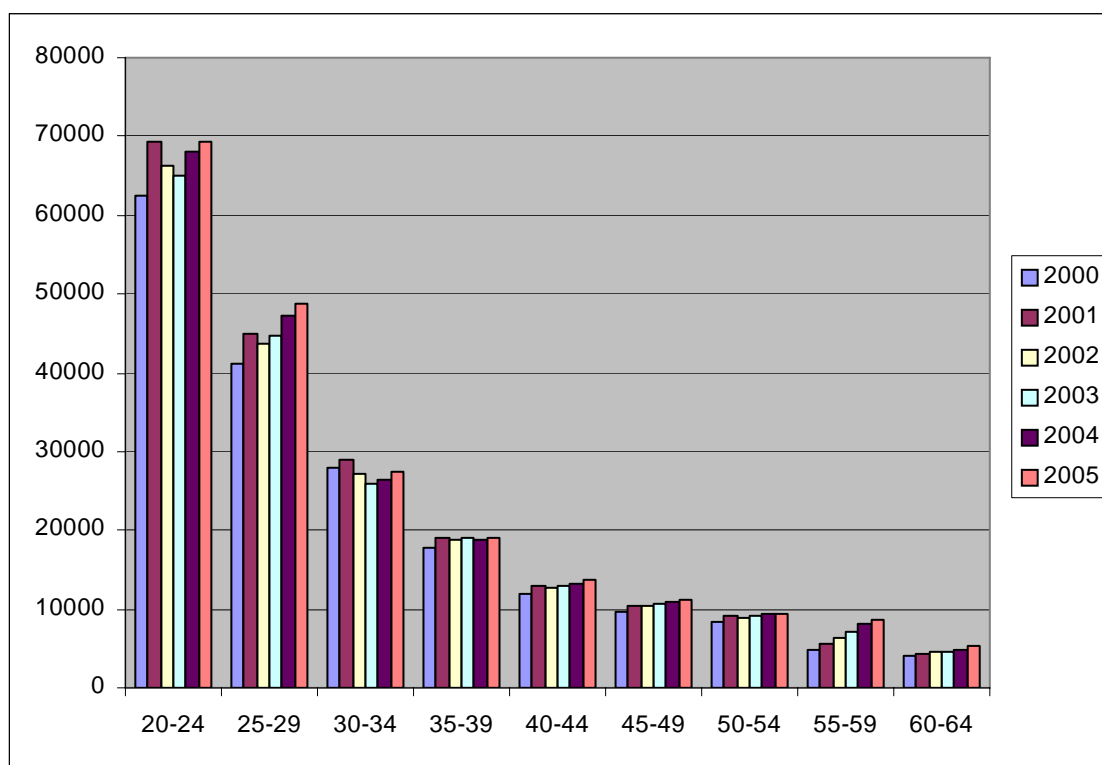
Vaikka muuttamisen ja pendelöinnin taustalla olevat tekijät ovat samanlaisia, eroavat muuttajat ja pendelöivät toisistaan jonkin verran. Nivalaisen (2006) tutkimuksen perusteella eri taustamuuttajien vaikutukset ovat osin samanlaisia muuttajien ja pendelöijien kohdalla (molempia verrataan niihin, jotka eivät liiku), mutta myös eroja on. Ikä vähentää selvästi muuttamista, mutta lisää lievästi pendelöintiä. Korkea koulutus lisää sekä muuttamista että pendelöintiä. Ehkä odotetusti palvelutyö vähentää sekä muuttamista että pendelöintiä, mutta rakennustyö lisää pendelöintiä ja vähentää muuttamista. Prosessityö vähentää molempia. Aiemmat muutot lisäävät sekä muuttamista että pendelöintiä.

Miehet ovat liikkuvampia sekä pendelöinnin että muuttamisen suhteen kuin naiset ja naisten työssäkäyntialueet ovat tyypillisesti pienempiä kuin miesten. Naisten pendelöintialttius pienenee mm. pienten lasten myötä. Tutkimuksissa taustatekijöiksi mainitaan myös naisten alhaisempi tulotaso ja asema toissijaisena ansaitsijana. Naimisissaolo ja suuri perhekoko pienentää muuttamisalttiutta, mutta lisää pendelöintiä. Yksinhuoltajuus lisää muuttamistodennäköisyyttä mutta vähentää pendelöintiä. Lasten iällä on enemmän merkitystä kuin lukumäärällä: aivan pienet lapset eivät kannusta eivätkä jarruta muuttoa, mutta kouluikää lähestyvät lapset estävät muuttoa. Omistusasuminen lisää pendelöintiä ja ehkä yllättäen myös muuttamistodennäköisyyttä.

Nivalaisen (2006) tutkimuksen mukaan työttömyys (yksilön kokema) vähentää muuttamista ja pendelöintiä, mutta hajonta otoksen sisällä on merkittävä. Kun muut tekijät vakioidaan, työttömyys lisää pendelöintiä ja hiukan myös muuttamista. Alueen työttömyysasteella ja liikkuvuudella oli tutkimuksessa yllättävästi negatiivinen yhteys. Selityksenä saattaa olla se, että suuren työttömyyden alueella ihmiset eivät ylipäätään vaihda työpaikkaa yhtä paljon kuin vähäisen työttömyyden alueella. Tiedetään myös, että korkean työttömyyden alueilta muuttajat ovat usein keskimääräistä nuorempia ja paremmin koulutettuja. Kaiken kaikkiaan työttömyyttä kokeneille pendelöinti on muuttamista yleisempää.

### *Muuttoliike ja ikärakenne*

Ikä on yksi keskeisimmistä muuttamista (ja pendelöintiä) selittävä tekijä. Mitä enemmän ikää, sitä enemmän siteitä on nykyiseen asuinpaikkaan ja sitä suuremmat ovat muuttamisen (psykologiset ja sosiaaliset) kustannukset. Seuraavassa kuviossa on esitetty ikärakenteen ja muuttamisen välinen yhteys.

**Kuvio 4.** Kuntien välinen muutto ikäryhmittäin

Lähde: Tilastokeskus

Muuttaminen painottuu nuoriin ikäluokkiin. Työikäisestä väestöstä selvästi suurin kunnasta toiseen muuttavien ikäryhmä ovat 20-24-vuotiaat. Tästä ryhmästä osalla muuttamisen syynä on kuitenkin opiskelu eikä työ. Myös ikäryhmässä 25-29 muuttaminen on yleistä. Kaiken kaikkiaan kuntien välinen muutto vähenee iän myötä. Toisaalta tutkimuksissa on havaittu, että muuttoalttius saattaa jälleen jonkin verran nousta eläkeikää lähestyttäessä. Kuviossa 1 tämän ikäluokan muuttaminen on kuitenkin selvästi vähäisempää kuin nuoremmilla – mutta suuntaus on kasvava. Ottaen huomioon suurten ikäluokkien koon on muuttojen määrä kuitenkin silti huomattavan matala verrattuna nuorempiin ikäluokkiin. Ikärakenteen muutoksen voikin olettaa vähentävän työvoiman liikkuvuutta.

Kuntien välinen muuttoliike vuonna 2005 oli yhteensä 290 149 henkeä. Kuntien sisäinen muutto oli kuitenkin selvästi suurempi, 601 820 henkeä. Voi olettaa, että kuntien sisäisessä muuttoliikkeessä – kuten myös muutossa lähikuntien välillä – syynä on usein jokin muu kuin työhön liittyvä tekijä. Useimmiten syy liittyy asuntomarkkinoihin. Sen sijaan kuntien välisen muuton syynä on usein – mutta ei aina – juuri työhön liittyvä muutto. Tunnetusti asuntojen suuria alueellisia hintaeroja puolestaan pidetään merkittävänä työvoiman liikkuvuuden esteenä.

Hämäläinen ja Böckerman (2002) tutkivat alueellisten työmarkkinoiden ja asuntomarkkinoiden yhteyttä alueelliseen muuttoliikkeeseen. Tulosten mukaan alueen sisäinen työmarkkinoiden dynamiikan kasvu vähentää nettomuuttoa, koska poismuutto vähenee (dynamiikka viittaa alueen työmarkkinoiden sisäiseen uudelleenjärjestäytymiseen). Asuntomarkkinat puolestaan alentavat nettomuuttoa pienentämällä tulomuuttoa. Hämäläisen ja Böckermanin mukaan poismuutto ei (1990-luvun aineistossa) ollut riippuvaista asuntomarkkinoista. 2000-luvulla pääkaupunkiseudulla muuttaminen lähikuntiin on tosin suurelta osin liittynyt asuntomarkkinoihin.

Mitä korkeampi työttömyys alueella on, sen suurempaa voi muuttoalttiuden olettaa olevan. Työttömyydellä onkin tilastollisesti muuttohalukkuutta lisäävä vaikutus – mutta silti osalle työttömistä työttömyys on pikemminkin muuttamisen este. Pekkanen (2003) mukaan muuttaminen maaseudulta keskuksiin on seurausta keskuksien korkeammasta palkkatasosta ja paremmasta työllisyystilanteesta. Yleisesti taloudellisilla eroilla onkin merkittävä vaikutus niin kansainväliseen kuin kansalliseenkin muuttoliikkeeseen. Alueen työmarkkinatilanteella on vaikutusta muuttoliikkeeseen, mutta toisaalta osin eri suuntaan vaikuttavien muuttajien vuoksi suora korrelaatio muuttoalttiuden ja työttömyysasteen välillä on heikko.

Pekkala ja Kangasharju (2002) tutkivat alueellisten työmarkkinoiden sopeutumista kysyntään kohdistuviin shokkeihin. Tulosten mukaan aluespesifeihin shokkeihin sopeudutaan pääosin osallistumisasteen kautta kun taas kokonaisshokkeihin sopeudutaan pikemminkin työttömyyden kautta. Muuttoliike on merkittävämpi tekijä alueellisen shokin tapauksessa. Mitä parempi on yleinen taloudellinen tilanne ja työvoiman kysyntä, sitä enemmän muutetaan kunnasta toiseen. Ilmiön toinen puoli näkyikin lamavuosina, jolloin muuttoliike väheni.

### *Työvoiman liikkuvuuden edistäminen*

Työvoiman liikkuvuutta edistäviä politiikkatoimenpiteitä ovat mm:  
 asuntopolitiikka  
 työmatkojen verovähennysoikeus  
 kakkosasunnon verovähennysoikeus  
 liikkuvuusavustus ja muuttoavustus.

Kuten edellä todettiin, eri ryhmien työvoiman liikkuvuuteen vaikuttavat erilaiset tekijät. Alueiden välisillä taloudellisilla ja työllisyyseroilla on suuri merkitys, mutta toisaalta korrelaatio muuttoalttiuden kanssa ei ole selkeä. Muuttamiseen on myös melko vaikea vaikuttaa poliittisilla ohjaukskeinoilla. Millään yksittäisellä toimenpiteellä ei voikaan edistää kaikenlaista liikkuvuutta. Usein on myös vaikea osoittaa, mikä vaikutus yksittäisillä toimenpiteillä on ollut.

Suuret asumiskustannusten erot toimivat liikkuvuuden esteenä useiden työntekijäryhmien ja työnhakijoiden kohdalla. Asumiskustannusten erot saattavat lisätä myös pendelöintiä, mutta välttämättä pendelöintiin ei aina liity työpaikan vaihtoa.

Sekä työmatkojen verovähennysoikeus että kakkosasunnon verovähennysoikeus saattavat lisätä pendelöintiä ja jossain määrin toimia muuttamisen vaihtoehtona. Toisaalta pendelöinnin vaihtoehtona voisi olla jokin muukin kuin muuttaminen (ammattillinen liikkuvuus, työmarkkinoiden ulkopuolella oleminen).

Muuttaminen ja pendelöinti ovat joissakin tilanteissa vaihtoehtoja. Muuttamiseen puolestaan voidaan vaikuttaa lähinnä muuttamisen esteitä poistamalla (asuntopolitiikka) tai muuttamisen taloudellisilla kannustimilla (muuttoavustus). Usein kuitenkin kotitalouden päätöksenteossa selvitetään ensin muita sopeutumiskeinoja ja etenkin perheellisillä muuttaminen on vaihtoehtona vasta, jos muita vaihtoehtoja ei tunnu löytyvän. Ylipäätään erilaiset sosiaaliset syyt ja perhesyyt ovat merkittäviä ja niihin on ohjaukskeinoilla vaikea vaikuttaa.

Muuttoavustus on tarkoitettu tuotannollisin tai taloudellisin syin irtisanotulle tai työmarkkinatukea saavalle työttömälle, joka työllistyy vähintään kuusi kuukautta kestävään työsuhteeseen. Kun työtön muuttaa toiselle paikkakunnalle, muuttokustannukset saattavat olla merkittävä kynnys, vaikka ky-

seessä olisi vakituinenkin paikka. Usein kuitenkin suurempana esteenä voivat olla huomattavasti suuremmat asumiskustannukset, jolloin työntekijän pitäisi muuttoavustuksen lisäksi saada selvästi parempi palkkatarjous kuin potentiaalinenkin palkka kotipaikkakunnalta, jotta kompensoisi kalliimmat asumiskustannukset. Lisäksi korkean työttömyyden alueella asuvien työllistymistodennäköisyys ei (etenkään useiden työmarkkinatukea saavien osalta) välttämättä ole kovin korkea myöskään matalan työttömyyden alueilla. Työttömille tarkoitettua muuttoavustusta onkin käytetty varsin vähän, mikä saattaa kertoa siitä, että on muita, muuttokustannuksia merkittävämpiä tekijöitä, jotka vaikuttavat siihen, että työttömien muuttaminen korkean työttömyyden alueilta matalan työttömyyden alueille on melko vähäistä.

Työttömien liikkuvuus on yllättävän vähäistä, vaikka työttömyys sinänsä lisääkin muuttoalttiutta. Ilmeisesti monien työttömien kohdalla muuttamisesta odotettavissa oleva hyöty alittaa omalle alueelle jäämisen hyödyn. Ongelma liittyy sekä asumiskustannusten eroon että odotettavissa olevan palkkatason alhaisuuteen tai ylipäätään työllistymistodennäköisyyden alhaisuuteen. Sinko ja Vihriälä (2007) toteavat, että muuttaminen kannattaa vain sellaisille valikoituneille työttömille, joilla on työpaikka tiedossa tai jotka ominaisuuksiensa vuoksi voivat olettaa pystyvänsä kilpailemaan hyvin paikallisten työttömien kanssa.

Muuttokustannukset voivat kuitenkin joissakin tapauksissa olla muuttamisen este. Näin voi olla erityisesti määräaikaisen työsuhteen kohdalla, jossa on riski, että määräaikainen työsuhte ei johda pitempään työsuhteeseen. Sinko ja Vihriälä (2007) ehdottavatkin pohdittavaksi muuttoavustuksen laajentamista myös työllisiin sekä määräaikaisiin työsuhteisiin (ehdotus tarkoittanee laajentamista myös alle kuuden kuukauden työsuhteisiin – toisaalta laajentaminen hyvin lyhyisiin työsuhteisiin ei liene perusteltua). Kohdentaminen vain vakituisiin tai melko pitkäaikaisiin työsuhteisiin saattaa toisaalta merkitä sitä, että tukea maksetaan myös niille, jotka kuitenkin muuttaisivat (dead weight loss ns. spekulatiivisen muuton tapauksessa).

Muuttoavustuksen laajentamista pohdittaessa on otettava huomioon myös se, että kaikkein eniten muuttavat edelleen nuoret. Nuorten kohdalla yleisin muuttamisen syy liittyy opiskeluun eikä työhön, mutta myös työn vuoksi nuoret ikäryhmät muuttavat enemmän kuin iäkkäämmät. Esimerkiksi oppilaitoksista valmistuvan nuorten muuttoalttius on melko korkea. Myös tämän ryhmän kohdalla muuttoavustus voisi merkitä sellaisen muuttamisen tukemista, joka tapahtuisi joka tapauksessa.

#### *Johtopäätöksiä ja jatkokysymyksiä*

- työvoiman liikkuvuus ei ole vähentynyt vaan pikemminkin lisääntynyt
- ongelmana ei niinkään ole liikkuvuuden vähäisyys vaan sen rakenne
- liikkuvuus on jossain määrin muuttanut muotoaan
- etenkin pendelöinti on lisääntynyt
- millä tavoin työmatkakulujen verovähennysoikeus vaikuttaa pendelöintiin?
- muuttoavustusta on kokeiltu yhtenä keinona – mutta sitä on käytetty melko vähän
- onko tarvetta laajentaa muuttoavustukseen oikeutettujen joukkoa?
- millä toimenpiteillä liikkuvuutta voi edistää tukematta muuttamista, joka toteutuisi joka tapauksessa?
- työmarkkinoiden joustavuuden näkökulmasta tarvittaisiin edelleen lisää liikkuvuutta
- muuttamista korkean työttömyyden alueilta matalan työttömyyden alueille on vaikea lisätä pelkästään muuttoavustuksen keinoin.

## 2.2 Koulutusjärjestelmä, ammatillinen liikkuvuus ja segmentaatio

Keskeiset kysymykset:

- Onko ammatillinen liikkuvuus lisääntynyt vai vähentynyt ja onko se riittävää?
- Mitkä tekijät vaikuttavat ammatilliseen liikkuvuuteen?
- Tukeeko aikuiskoulutusjärjestelmä riittävästi ammatillista liikkuvuutta?
- Miten hyvin aikuiskoulutusjärjestelmä edistää työntekijöiden siirtymistä parempaan työmarkkina-asemaan ja siten vähentää segmentaatiota?

### *Ammatillinen ja toimialaliikkuvuus*

Ammatin vaihtaminen on yleistynyt 2000 –luvulla. Vuosina 1995 – 2000 ammattia vaihtaneiden osuus yli 30 –vuotiaista työssä käyvistä oli 35,5 prosenttia. Vuosina 2000 – 2005 vastaava ammattia vaihtaneiden osuus oli yli 40 prosenttia. Tänä ajanjaksona yli 750 000 henkilöä on vaihtanut ammattia Suomessa. Ammatinvaihtojen uskotaan edelleen lisääntyvän, kun muuttuva tuotanto- ja ammattirakenne vaativat työntekijöiltä yhä enemmän joustavuutta. Työntekijöille annetaan muun muassa yhä laajempia ”monitoimitehtäviä”. Toisaalta suorittavissa tehtävissä siirrytään yksinkertaisempiin kokoonpanotöihin. (Myrskylä TK)

Päätoimialojen välinen liikkuvuus vuositasolla (diskreetti virtatarkastelu) oli vuosina 2002-2003 seitsemän prosenttia. Vuosina 1996-2000 toimialaliikkuvuus nousi suhteellisesti yli puolella. Alueellinen liikkuvuus on työpaikka- tai toimialaliikkuvuutta harvinaisempaa. Liikkuvuutta vähentää henkilön iän kasvu ja koulutus taas lisää liikkuvuutta. Liikkuvuus näyttää olevan sitä vähäisempää, mitä pienemmät ansiot henkilöllä on. Työttömyys kuitenkin vähintään viisinkertaistaa liikkuvuuden todennäköisyyden. Iso osa toimialojen välistä rakennemuutosta näyttää toteutuvan virtana työvoiman ulkopuolelta ja työttömyydestä, ei toimialojen välisenä liikkeenä. (Virjo, Aho ja Koponen 2007).

Liikkuvuustarkasteluissa on huomattava se, että tulokset ovat yleensä herkkiä määrittelyille, mikä siis katsotaan liikkuvuudeksi. Jos ammatillista liikkuvuutta tarkastellaan viisinumeroitasolla, on se luonnollisesti paljon voimakkaampaa kuin pääammattiryhmien välinen liikkuvuus. Tällöin puhutaan kuitenkin hyvin erilaisista ilmiöistä.

Ammatillinen liikkuvuus ei kuitenkaan suoraan kerro siitä, ovatko kaikki työmarkkinoiden joustoturvien näkökulmasta keskeiset siirtymät parempaan työmarkkina-asemaan lisääntyneet. Olennaisia ovat paitsi siirtymät työttömyydestä ja työvoiman ulkopuolelta työllisyyteen, myös siirtymät epävaakaasta työmarkkina-asemasta vahvempaan työmarkkina-asemaan tai matalan tuottavuuden ja matalan palkkatason työstä paremman tuottavuuden ja ansiotason työhön. Myöskään siirtymät eivät sinänsä vielä kerro, onko niiden taustalla työmarkkinoiden instituutioiden tai joustoturvien elementtien muutoksia.

### *Koulutustaso, työttömyysriski ja työllistymisen todennäköisyys*

Globalisaatio vaikuttaa eri tavoin erilaisiin työntekijöihin. Globalisaation ensimmäiselle vaiheelle on ollut tyypillistä se, että vähän koulutusta vaativa tuotantotyö on siirtynyt (työvoima)kustannuksiltaan halvempiin maihin. Globalisaation toisessa vaiheessa myös tietointensiivinen työ siirtyy osaksi muualle. Kyse on paitsi työvoimakustannuksista, myös siitä, että tiedon siirtämisen kustannukset ovat laskeneet. Globalisaation kolmannessa vaiheessa vaikutukset erilaisiin työn-

tekijöihin saattavat kuitenkin olla aiempaa heterogeenisempia. On muun muassa arvioitu, että tulevaisuudessa globaali kilpailu saattaa ilmetä pikemminkin tehtävä tehtävältä kuin yritys-yritys tai toimiala-toimiala tasolla. Työpaikan häviäminen voi koskea yhtä hyvin niin korkeasti koulutettua kuin matalasti koulutettua työntekijää. (Globalisaation haasteet Euroopalle).

Edelleen kuitenkin hyvä koulutus parantaa tilastollisesti työmarkkina-asemaa: Hyvä koulutus pienentää riskiä joutua työttömäksi ja ennen kaikkea parantaa työllistymisen mahdollisuuksia, jos niin käy. Karkea yleiskuva koulutustason yhteydestä työttömyysriskiin saadaan tarkastelemalla eri koulutusasteen tutkinnon suorittaneiden työttömyysasteita. Työttömyysasteiden järjestys on johdonmukainen koulutustasojen kanssa: mitä korkeammin koulutettu ryhmä, sitä pienempi työttömyysaste. Ylemmän korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden työttömyysaste on runsaat 3 ja alemman korkea-asteen noin viisi prosenttia, kun keskiasteen tutkinnon suorittaneilla osuus on noin 8 ja perusasteen varassa olevilla noin 14 %. (VATT, Talouden rakenteet 2007, 64).

Hyvä koulutus ja ammattitaito ei takaa varmaa ja hyvää työuraa – mutta huono koulutus ja huono ammattitaito johtaa todennäköisemmin huonoon tai epävakaiseen työmarkkina-asemaan. Työttömäksi jäätyä riski jäädä pysyvästi työmarkkinoiden ulkopuolelle on suurin matalasti koulutetuilla, pienistä yrityksistä irtisanotuilla sekä niillä, jotka irtisanotaan pienillä työmarkkina-alueilla (Huttunen 2005).

#### *Koulutus yksilön ja yhteiskunnan investointina*

Koulutuksen merkitystä työmarkkinoilla voidaan tarkastella kahden keskeisen tekijän kautta: miten koulutus lisää tuottavuutta ja siten palkkaa ja miten koulutus vaikuttaa työttömyysriskiin. On huomattava, että vaikka nämä tekijät eivät suoraan keskity huomiota koulutuksen sisällöllisiin tekijöihin, osaamiseen, tietoihin ja taitoihin, on tämä sisällöllinen puoli välillisesti mukana sekä koulutuksen tuotossa että työttömyysriskissä. Yhteiskunnan osallistuminen koulutuksen järjestämiseen tai rahoittamiseen on perusteltua, mikäli koulutuksella on positiivisia ulkoisvaikutuksia (koulutus jäisi muuten optimaalista tasoaan matalammaksi).

Koulutuksella on vaikutusta myös yrityksen ja koko talouden tuottavuudelle, joskaan yhteys ei ole suoraviivainen. Ensinnäkin koulutus parantaa työntekijän tuottavuutta. Toiseksi koulutetut työntekijät parantavat toimipaikan käyttämää teknologiaa. Kolmanneksi erittäin korkeatasoinen koulutus on tarpeen niille (parille prosentille) kaikista työntekijöistä, jotka osallistuvat aivan uusien tuotantoprosessien ja tuotteiden kehittämiseen. Lyhyellä aikavälillä koulutuksen vaikutus tuottavuuden kasvuun voi kuitenkin olla jopa negatiivinen (mahdollisesti usean vuoden viiveellä). Koulutus yksin ei myöskään lisää tuottavuutta – myös toimipaikan teknologian täytyy muuttua. Tuoretta hyvää koulutusta tarvitaan etenkin toimipaikkojen ja yrityksen elinkaaren alkuvaiheessa. Kaiken kaikkiaan korkea ja ajanmukainen koulutus tukee mikrotason rakennemuutosta. (Maliranta 2004).

Koulutus ja elinikäinen oppiminen voidaan yleisellä tasolla nähdä sekä työmarkkinoiden joustavuutta että turvallisuutta lisäävänä: hyvä koulutus ja riittävä osaamisen täydentäminen parantavat sekä työllistyvyyttä että työvoiman saatavuutta. Siten koulutuksen ja elinikäisen oppimisen näkökulmasta joustavuuden (työnantajien sopeutumistarpeiden) ja turvallisuuden (työntekijöiden työllistyvyyden) välillä ei välttämättä ole vaihtosuhdetta. Pikemminkin vaihtosuhde on sen välillä, miten koulutusjärjestelmän tehokkuuden ja tasa-arvon tavoitteet toteutuvat eri työntekijäryhmissä.

### *Koulutukseen osallistuminen ja työmarkkinoiden segmentaatio*

Työntekijän kannalta koulutuksen taloudellinen tuotto on melko hyvä. Yhden lisäkoulutusvuoden tuotto kuukausipalkkana oli vuonna 2005 naisilla 5,7 prosenttia ja miehillä 6,9 prosenttia. Kansainvälisesti taso on verrattain korkea. 1990-luvulla lievästi laskenut koulutuksen tuotto on palannut 1990-luvun alun tasolle. Yleisesti ottaen koulutus siis kannattaa hyvin. (VATT, Talouden rakenteet 2007, 134).

Myös aikuiskoulutuksen tai täydentävän koulutuksen (continuing vocational training, CVT) tuottama taloudellinen hyöty korkeampana palkkana on suuri, jopa 5-15 % (kansainvälisesti arvioituna). Tämä vastaa jopa yhden lisäkoulutusvuoden tuottoa peruskoulutuksessa, vaikka täydentävä koulutus usein on kestoltaan hyvin lyhyttä. (Employment in Europe 2007).

Työmarkkinoiden joustavuuden ja turvallisuuden näkökulmasta on katsottu, että hyvät aikuiskoulutusmahdollisuudet paitsi edistävät työmarkkinoiden sopeutumista myös vähentävät segmentaatiota. Erityisesti on ajateltu, että aikuiskoulutus/täydentävä koulutus parantaisi ikääntyneiden ja matalasti koulutettujen työllistävyyttä ja siten turvallisuutta työmarkkinoilla. Olennaista ei ole vain se, mikä on väestön koulutustaso (education), vaan myös se, millaiset mahdollisuudet on täydentää ammattitaitoa (training).

Välttämättä täydennyskoulutus ei kuitenkaan vähennä segmentaatiota. Yrityksen näkökulmasta on rationaalista tarjota koulutusta niille työntekijöille, joiden odotettavissa oleva tuottavuus on suuri. Tuottavuuden suoria mittareita ja indikaattoreita ei kuitenkaan juuri ole, mutta epäsuorana indikaattorina on pidetty vaikutusta palkkoihin. Palkat puolestaan ovat yhteydessä koulutustasoon. Todennäköisyys sille, että yritykset investoivat matalasti koulutettujen lisäkoulutukseen tai lyhyessä työsuhteessa olevien koulutukseen on pienempi kuin investoiminen korkeammin koulutettujen lisäkoulutukseen. Myöskään investoiminen ikääntyneiden koulutukseen ei ole kovin todennäköistä, sillä ikääntyneiden odotettavissa oleva työura ennen eläkeikää on lyhyempi kuin nuorempien ikäryhmien (Employment in Europe 2007).

Toisaalta kaikkien ryhmien osallistuminen täydennyskoulutukseen ei ole yhtä suuri siinäkään tapauksessa, että koulutusta tarjottaisiin. Ryhmissä, joissa osallistuminen on matalaa, voi syynä olla sekä se, että koulutusta tarjotaan heille vähemmän, tai se, että he ovat vähemmän halukkaita osallistumaan koulutukseen. Täydentävään koulutukseen osallistuminen on vähäisempää ikääntyneillä, matalasti koulutetuilla sekä lyhyessä työsuhteessa olevilla. Naisilla todennäköisyys osallistua koulutukseen on jopa suurempi kuin miehillä, mutta se ei samassa suhteessa lisää tuloja. (Employment in Europe 2007).

### *Joustavuutta ja turvallisuutta edistävä aikuiskoulutusjärjestelmä*

Aikuiskoulutusjärjestelmää (sisältäen sekä työnantajien järjestämän koulutuksen että julkisen vallan järjestämän koulutuksen että työntekijän itsensä kustantaman koulutuksen) voi tarkastella myös tehokkuuden ja tasa-arvon näkökulmasta (Employment in Europe 2007).

Tehokkuustavoitteen näkökulmasta olennaista on koulutusresurssien tehokas allokaatio. Koulutusresursseja tulisi kohdentaa sinne, missä ne lisäävät toisaalta tuottavuutta (yrityksen näkökulma, talouskasvun näkökulma) ja toisaalta täydentävät osaamiskapeikkoja (työmarkkinoiden toimivuuden näkökulma). Tasa-arvotavoitteen näkökulmasta olennaista on se, että koulutukseen pääsy ei olisi

riippuvainen esimerkiksi aiemmasta koulutustasosta, vaan motivaatiosta ja koulutustarpeista (Employment in Europe 2007).

Suomen aikuiskoulutusjärjestelmää voi tarkastella myös koulutusjärjestelmän tehokkuuden ja tasa-arvoisuuden näkökulmasta. Koulutusresurssien allokointi ei välttämättä toteudu tehokkaimmalla mahdollisella tavalla, jos eri ryhmille on erilainen koulutustarjonta. Pääosin työttömät työnhakijat osallistuvat työvoimapolitiittiseen koulutukseen (omaehtoinen opiskelu työttömyyspäivärahalla on periaatteessa tietyin ehdoin mahdollista, mutta sitä käytetään vähän). Työsuhteessa olevat puolestaan ovat oikeutettuja aikuisopintorahaan, mikäli työhistoria on riittävän pitkä. Erityisesti osaamistarpeiden päivittämisen muuttuessa aiempaa heterogeenisemmaksi olennaista olisi muodostaa hyvin toimiva koulutusjärjestelmä (koulutusmarkkinoilla myös julkinen valta voi tarjota koulutusta), joilla koulutuksen kohdentaminen ei riipu työntekijän taustasta.

Vaikka työttömillä työnhakijoilla sinänsä on oikeus opiskella muuallakin kuin työvoimapolitiittisessa koulutuksessa, se ei välttämättä opintososiaalisten etuuksien puuttumisen tai mataluuden vuoksi ole realistinen vaihtoehto. Aikuisopintotuen vaatimukset työhistorian pituuden tai työmarkkina-aseman suhteen (voimassa oleva työsuhte) rajaavat myös osan määräaikaista työntekijöistä tämän ulkopuolelle. Koulutusmahdollisuuksien määräytyminen työhistorian tai työmarkkina-aseman perusteella ei ole perusteltua myöskään koulutuksen tasa-arvon näkökulmasta.

Myös aktiivista työvoimapolitiikkaa voi tarkastella osana koko aikuiskoulutusjärjestelmää. Työttömän työnhakijan tai ammattia vaihtavan työntekijän näkökulmasta koulutusjärjestelmä toimii hyvin, mikäli sopivia koulutusvaihtoehtoja on riittävästi tarjolla ja toisaalta kouluttautumiseen on kohtuulliset taloudelliset mahdollisuudet. Yrityksen kannalta olennaista on saada osaavaa työvoimaa. Olennaista ei sinänsä ole se, onko tarjolla oleva koulutus työvoimapolitiittista koulutusta vai muuta koulutusta.

**Taulukko 2.** Koulutusmahdollisuudet työsuhteen pituuden ja työmarkkina-aseman mukaan:

	Työhistoria riittävän pitkä	Työhistoria lyhyt
Työssä	Omaehtoinen opiskelu –oikeus aikuisopintotukeen	Ei oikeutta aikuisopintotukeen
	Työvoimapolitiittinen koulutus, mikäli työttömyysuhan alainen	Työvoimapolitiittinen koulutus, mikäli työttömyysuhan alainen
Työtön	Työvoimapolitiittinen koulutus	Ei oikeutta aikuisopintotukeen
	Muutosturva	Työvoimapolitiittinen koulutus; ei kuitenkaan oikeutettu muutosturvaan

Työmarkkinoiden segmentaation näkökulmasta on suuri merkitys sillä, millaiset mahdollisuudet työntekijällä on esimerkiksi lisäkoulutuksen tai ammatinvaihdon myötä parantaa työmarkkina-asemaansa. Toimeentulon näkökulmasta (mm. oikeus aikuisopintorahaan) kohtuullisen pysyvässä työsuhteessa olevilla on selvästi paremmat mahdollisuudet esimerkiksi alan vaihtoon kuin epätyypillisessä työsuhteessa olevilla. Toisaalta etenkin ansiosidonnainen päiväraha saattaa olla suurempi kuin esimerkiksi aikuisopintoraha. Siten työttömän työnhakijan taloudellinen turva voi olla melko hyvä etenkin ansiosidonnaista työttömyysturvaa saavilla – mutta työttömän valinnanvapaus opintojen sisällön suhteen on huomattavasti rajatumpi kuin aikuisopintorahaan oikeutetuilla. Koulutus-

vaihtoehtojen rajaaminen (eri ryhmille on erilainen koulutustarjonta ja opintososiaaliset edut) ei välttämättä ole tehokkain eikä tasa-arvoisin ratkaisu.

Varmoja pitkäaikaisia työsuhteita on entistä vaikeampi taata. Sen sijaan työn sisällöstä on tullut entistä tärkeämpi – sekä ns. psykologisen sopimuksen näkökulmasta että työssä oppimisen näkökulmasta. Alasoinin (2006) mukaan jatkuva työssä oppiminen on ainoa todellinen muutosturva. Haasteena on se, miten tämä on saavutettavissa vähän koulutusta vaativissa työpaikoissa, joissa myöskin kehittymismahdollisuudet ovat heikommät, koulutuksen tarjonta (yrityksissä) vähäisempää ja työntekijöiden koulutushalukkuus vähäisempi. Erityisenä haasteena on lisäksi se, jos tähän yhdistyvät lyhyet työsuhteet, joissa täydennyskoulutusmahdollisuudet omaehtoisen opiskelun kautta ovat rajatummät myös julkisen aikuiskoulutusjärjestelmän puitteissa.

*Johtopäätöksiä ja jatkokysymyksiä:*

- ammatillinen liikkuvuus on lisääntynyt
- ammatillinen liikkuvuus ei suoraan kuitenkaan kerro siitä, ovatko joustoturvan näkökulmasta olennaiset siirtymät (liikkuvuus ylöspäin) työmarkkinoilla lisääntyneet
- olennaista olisi, että koulutusresurssit kohdentuisivat tehokkaasti ja koulutusmahdollisuudet tasa-arvoisesti
- nyt näin ei välttämättä ole, koska koulutusvaihtoehtoedot määräytyvät työhistorian ja/tai työmarkkina-aseman perusteella
- erityisesti lyhyissä työsuhteissa olevien koulutusmahdollisuudet ovat heikommät kuin muiden
- kansainvälisesti tarkasteltuna erityisesti matalasti koulutetut ja ikääntyneet osallistuvat vähemmän täydennyskoulutukseen – jatkossa olisi selvitettävä empiirisesti eri ryhmien tilanne Suomessa

### **2.3 Ikärakenteen muutos ja ikääntyneiden työmarkkina-asema**

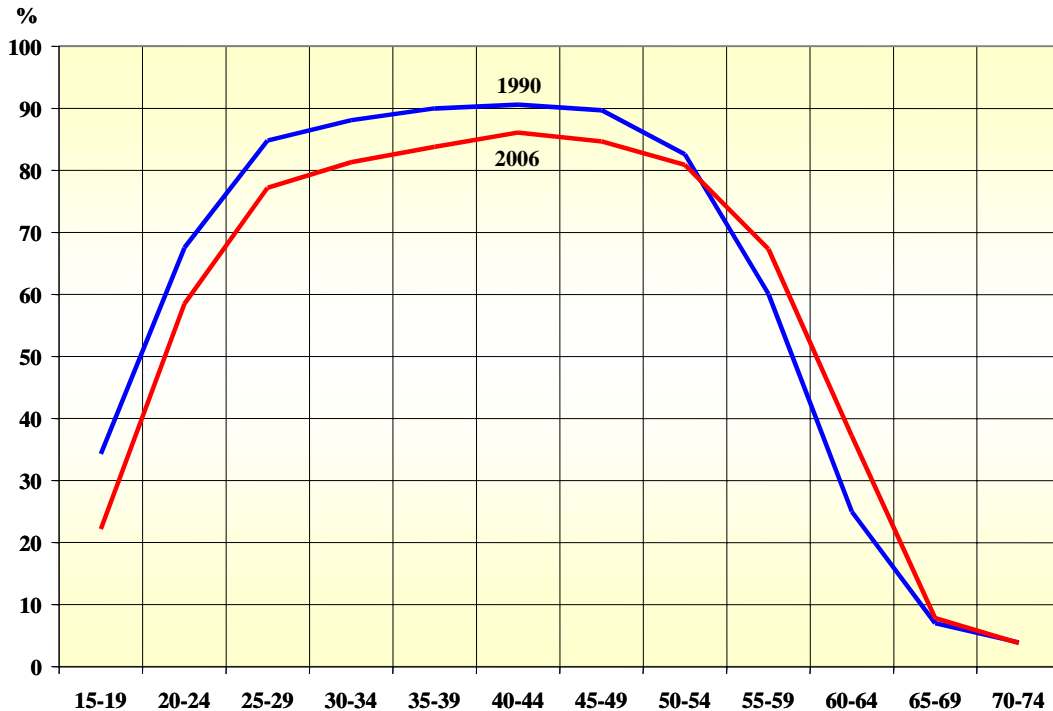
Keskeiset kysymykset ikääntyneiden joustoturva-asioiden osalta ovat:

- Millä tavoin ikääntyneiden työmarkkina-asema on muuttunut ja miksi?
- Mitkä tekijät vaikuttavat työttömyysriskiin, työllistymiseen, työttömyyden keston ja työvoiman ulkopuolelle siirtymiseen erityisesti ikääntyneiden kohdalla?
- Mitä ikääntyneiden työmarkkina-asema kertoo työmarkkinoiden joustavuudesta ja turvallisuudesta?
- Millaisia haasteita ikärakenteen muutos asettaa työmarkkinoiden joustavuudelle ja turvallisuudelle?

Työvoiman ikääntyminen, joka Suomessa alkaa aiemmin ja voimakkaampana kuin muissa Euroopan maissa, on yksi keskeisimmistä haasteista myös työmarkkinoiden näkökulmasta. Siksi sitä on syytä tarkastella myös joustoturvan yhteydessä, vaikka ikärakenteen muutokseen sinänsä ei joustoturvan elementtien kautta voi vaikuttaa. Ikärakenteen muutos voi merkitä muun muassa sitä, että tulevaisuudessa työvoimapula ei välttämättä liity pelkästään tilanteisiin, joissa suhdannetilanne on erityisen hyvä. Työvoiman niukkuus sinänsä on haaste hyvälle työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaannolle ja riittävä työmarkkinoiden joustavuus on tällöin erityisen tärkeää.

Ikääntyneiden työllisyysasteet ovat viime vuosina selvästi nousseet. Muutos on tapahtunut sitä kautta, että ikääntyneet jatkavat työelämässä selvästi aiempaa pidempään.

**Kuvio 5.** Työllisyysasteet ikäryhmittäin 1990 ja 2006



Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus

Erityisesti työllisyysasteet ovat nousseet yli 55-vuotiaiden ikäryhmässä (55-64-vuotiaat). Toisaalta ero 55-59-vuotiaiden ja 60-64-vuotiaiden työllisyysasteissa on edelleen suuri. Ikääntyneiden työllisyysasteiden nousu selittääkin suuren osan lisääntyneestä työvoiman tarjonnasta. Muutokseen on vaikuttanut erityisesti yksilölliselle varhaiseläkkeelle pääsyyn oikeutetun ikärajan nosto ja työttömyyseläkeputken ikärajan nostaminen. Myös osa-aikaeläkkeen alaikäraja on noussut. Lisäksi kannustinmuutokset ovat vaikuttaneet eläketasoihin. (Hakola 2002, Ilmakunnas 2007, Kyyrä 2007).

Siitä huolimatta, että ikääntyvät työntekijät jatkavat työelämässä aiempaa pidempään, on ikääntyvien osuus työttömistä jopa noussut. Ikääntyvien osuus työttömistä vaihtelee myös alueittain. Osin kyse on siitä, että yli 50-vuotiaiden ikäluokat ovat suuria ja osin siitä, että ikääntyvien työntekijöiden riski joutua työttömäksi on edelleen keskimääräistä suurempi. Työttömäksi jäätyään ikääntyneiden on edelleen hyvin vaikeaa työllistyä ja keskimäärin työttömyyden kesto on sitä pidempi, mitä vanhemmasta ikäryhmästä on kyse.

Niin kauan, kun työvoiman tarjonta on melko suuri kaikissa ikäluokissa, ikääntyneiden työttömien työllistymistä estävät tekijät eivät ehkä nouse samalla tavoin esille kuin tilanteessa, jossa työvoimasta on niukkuutta. Sen sijaan tilanteessa, jossa ikääntyneiden työttömien on vaikeaa työllistyä siitä huolimatta, että työvoiman saatavuus on keskeinen ongelma, eivät työmarkkinat toimi tässä mielessä joustavasti.

### *Ikääntyvien työttömyysriski*

Ikääntyneiden koulutustaso on matalampi kuin nuorempien ikäryhmien, mikä osaltaan vaikuttaa siihen, että ikääntyneiden riski joutua työttömäksi on suurempi kuin nuorempien. Riskiä ovat lisänneet paitsi matalampi koulutustaso, myös eläkeputki ja yritysten eläkevastuut.

Työttömien koulutustaso kaikissa ikäryhmissä on matalampi kuin koulutustaso keskimäärin kyseisessä ikäryhmässä (toisaalta on hyvä muistaa, että sekä työttömien koulutustaso että ikääntyneiden koulutustaso on kuitenkin myös noussut aiempaan verrattuna). Kun lisäksi nuorempien ikäluokkien koulutustaso on korkeampi kuin vanhempien, on ikääntyneiden työttömien koulutustaso selvästi keskimääräistä matalampi. Kun samaan aikaan työnantajien osaamisvaatimukset ovat lähes kaikissa tehtävissä kasvaneet, ei ikääntyneiden työttömien osaaminen ehkä vastaa sitä, mitä tarvittaisiin.

Osaamiseen ja koulutustasoon voidaan kuitenkin vaikuttaa aikuiskoulutuksen, esimerkiksi työvoimapoliittisen koulutuksen keinoin. Ikääntyneiden työnhakijoiden kohdalla jäljellä oleva työura on luonnollisesti lyhyempi kuin nuoremmissa ikäryhmissä, mutta siitä huolimatta investointi osaamisen lisäämiseen ja sitä kautta työllistymiseen voi olla sekä yksilön näkökulmasta että yhteiskunnan näkökulmasta perusteltavissa. Erityisesti näin on työvoimavarojen niukentuessa. Esimerkiksi 55-vuotiaalla saattaa olla vielä yli kymmenen vuoden työura edessään.

### *Työkyvyttömyyseläke ja työttömyyseläke*

Osalla ikääntyneistä työttömistä on erilaisia työkykyä alentavia terveydellisiä syitä ja ikääntyneitä työttömiä siirrettykin vuosittain työttömyysturvalta työkyvyttömyyseläkkeelle tai muutoin työvoiman ulkopuolelle. Toisaalta työttömyysturvan saaminen on henkilölle useissa tapauksissa työkyvyttömyyseläkettä helpompi vaihtoehto, mikä osaltaan selittää heikkokuntoisten työttömien työnhakijoiden suurta määrää. Mahdollisuus osa-aikaiseen tai määräaikaiseen työkyvyttömyyseläkkeeseen tekee periaatteessa mahdolliseksi työvoiman tarjonnan myös siinä tapauksessa, että työkyky on josain määrin alentunut.

Suomalainen työmarkkinoiden erikoispiirre on ns. työttömien eläkeputki eli työttömyyseläkkeelle johtavat työttömyysturvan lisäpäivät. Eläkeputki saattaa ensinnäkin lisätä ikääntyneiden työttömäksi jäämisen riskiä, mikäli irtisanomiset sen vuoksi kohdistuvat erityisesti ikääntyneisiin työntekijöihin. Hakolan (2002) mukaan työttömyyseläkeputki onkin jossain määrin vaikuttanut siten, että irtisanomiset ovat kohdistuneet niihin työntekijöihin, jotka ovat olleet oikeutettuja työttömyyseläkkeeseen. Kyyrän (2007) mukaan joka toinen laajennetun päivärahaoikeuden piirissä oleva on käytännössä työmarkkinoiden ulkopuolella.

Tutkimusten mukaan työttömyyseläkeputki on siis lisännyt ikääntyneiden työttömyysriskiä (ikädiskriminointia) sekä alentanut ikääntyneiden työnhakijoiden työnetsintäintensiteettiä. Molemmat tekijät ovat siten vaikuttaneet siihen, että ikääntyneitä on vetäytynyt työmarkkinoiden ulkopuolelle. Näiden syiden vuoksi eläkeputken ikärajaa on nostettu ja pitkälti sen seurauksena ikääntyneiden työllisyysasteet ovatkin nousseet. Kyyrän (2007) mukaan lakiuudistuksen (ikärajan nosto kahdella vuodella) myötä työttömyysriski laski ja työllistyminen kasvoi ikäryhmissä, jotka menettivät laajennetun päivärahaoikeutensa.

Eläkeputken poistaminen ei kuitenkaan ole vain lainsäädännöllinen kysymys, vaan muutosta tukemaan tarvitaan myös muun muassa työvoimapolitiikan toimia, joilla tuetaan ikääntyvien työntekijöiden työllistymismahdollisuuksia. Etenkin siinä tapauksessa, että ikääntyneiden on vaikea työllis-

tyä joko puutteellisen koulutuksen tai riittämättömän työvoiman kysynnän vuoksi, työttömyyseläkeputken katkaisu ei välttämättä johda työllisyyden kasvuun vaan pikemminkin toimeentulo-ongelmiin.

### *Osa-aikaeläke*

Myös osa-aikaeläkkeestä on keskusteltu työmarkkinoiden joustavuuden ja turvallisuuden yhteydessä. Osa-aikaeläke voi mahdollistaa pehmeämmän siirtymisen eläkkeelle. Osa-aikaeläkettä voidaan käyttää myös vaihtoehtona silloin, kun työkyky tai työssä jaksaminen on hiukan alentunut, mutta ei siinä määrin, että se täyttäisi työkyvyttömyyseläkkeen kriteerit. Kaiken kaikkiaan osa-aikaeläke tarjoaa melko hyvän toimeentulon ja lisää työn joustavuutta yksilön näkökulmasta.

Työvoiman saatavuuden ja työvoiman tarjonnan näkökulmasta ikääntyneiden työpanos jää käyttämättä olipa syynä siirtyminen eläkkeelle tai työttömäksi. Osa-aikaeläkkeen vaikutus työvoiman tarjontaan riippuu siitä, onko osa-aikaeläke vaihtoehto kokoaikaeläkkeelle vai kokoaikatyölle (Ilmakunnas 2007).

Hakolan (2002) mukaan osa-aikaeläkkeen suosion vähyys on taloudellisten kannustimien valossa yllättävä. Kaikki ne, joilla periaatteessa olisi mahdollisuus ja joille se olisi taloudellisesti kannattavaa, eivät osa-aikaeläkettä käytä. Hakolan mukaan myös noin puolet osa-aikaeläkeläisistä olisi valinnut täyden eläkkeen, ellei osa-aikaeläkevaihtoehtoa olisi ollut. Heidän osaltaan voi todeta, että osa-aikaeläke on lisännyt työvoiman tarjontaa, koska vaihtoehtona olisi ollut kokoaikaeläke. Toinen asia on se, kuinka monelle kokoaikaeläke olisi ollut realistinen vaihtoehto – kaikki eivät ehkä olisi olleet oikeutettuja esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeeseen.

Ylipäätään keskustelussa työurien pidentämisestä ja erityisesti osa-aikaeläkkeestä on pidetty tärkeänä myös työelämän laatua. Työelämän laatu on tärkeä myös yleisesti (ei koske vain ikääntyneitä), mutta osa-aikaeläkkeen kautta ikääntyneillä on mahdollisuus turvata toimeentulonsa ja vähentää työpanostaan myös siinä tapauksessa, että työelämän laatu ei ole paras mahdollinen.

Työvoiman saatavuuden ollessa ongelmana ei laajamittainen osa-aikaeläkkeen käyttö ole toivottavaa. Mikäli syynä osa-aikaeläkkeeseen on työelämän huono laatu, olisi tarpeen korjata juuri työelämän laatua.

### *Työttömyysturvan vaikutus ikääntyvien työllistymiseen*

Millä tavoin työttömyysturva vaikuttaa erityisesti ikääntyneiden työnhakijoiden työllistymiseen tai työttömyyden keston? Ikääntyneistä työttömistä suurempi osuus kuin nuoremmista ikäryhmistä saa ansiosidonnaista työttömyysturvaa muun muassa siksi, että heillä on useammin ansiosidonnaisen työttömyysturvan ehdot täyttävä riittävän pitkä työhistoria. Ikääntyneet ovat myös nuorempia useammin työttömyyskassojen jäseniä.

Tutkimuksesta on saatu viitteitä siitä, että taloudellisilla tekijöillä on voimakas ikääntyvien työttömyyden päättymistapoja ohjaava vaikutus. Pyy-Martikaisen (2000) mukaan ne ikääntyneet työttömät, joiden odotettavissa oleva alkupalkka uudessa työsuhteessa on korkea, myös työllistyvät suurella todennäköisyydellä. Vastaavasti odotettavissa oleva korkea alkupalkka pienensi muiden työttömyyden päättymisen syiden todennäköisyyttä. Ansiosidonnainen työttömyysturva puolestaan näytti ohjaavan ikääntyviä työttömiä työvoimapolitiisille toimenpiteille ja työttömyys-

eläkkeelle. Työllistymistodennäköisyys oli selvästi pienempi kuin peruspäivärahaa saavien. Ansi-donnaiseen päivärahaan oikeutetuista alle 56-vuotiaat siirtyivät todennäköisemmin työvoimapolitiittisille toimenpiteille ja sitä vanhemmat työttömyyseläkkeelle. Peruspäivärahalta puolestaan siirryttiin todennäköisemmin työvoiman ulkopuolelle ja sairaseläkkeelle. Tutkimuksen mukaan työvoimapolitiittiset toimenpiteet ja työttömyyseläke tarjosivat ikääntyneille ansiopäivärahaa saaville väylän suuntautua muualle kuin avoimille työmarkkinoille.

Hakolan (2002) mukaan korkeampi eläkkeiden korvaussuhde lisää eläkkeelle siirtymisen todennäköisyyttä, mutta ei lineaarisesti. Selkeimmin tämä koskee työttömyyseläkkeelle siirtymistä, kun taas vanhuuseläkkeelle siirtymisessä yhteyttä ei ollut. Hakolan mukaan taloudellisilla kannustimilla on selkeä vaikutus eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan, mutta muilta osin kannustinvaikutukset ovat ristiriitaisia. Toisaalta ikääntyneiden työntekijöiden työllistymisveroasteet eivät ole erityisen korkeita – esimerkiksi 56-60-vuotiailla työllistymisveroaste oli vuonna 2004 61,9 kun se keskimäärin oli 64 (Honkanen ym. 2007). Vaikka taloudellisilla tekijöillä – kuten korvaussuhteilla ja työllistymisveroasteilla on merkitystä, työllistymisen todennäköisyys ei riipu pelkästään niistä. Ikääntyneiden osalta merkitystä on ollut myös sillä, että muut ”institutionaaliset” tekijät ovat mahdollistaneet kohtuullisen toimeentulon myös muuten kuin avoimilla työmarkkinoilla.

### *Johtopäätöksiä ja jatkokysymyksiä*

Ikääntyneiden osalta voi sanoa, että työttömäksi tulon riski on selvästi korkeampi kuin nuoremmilla. Työllistymisturva – todennäköisyys työllistyä uudelleen – puolestaan on selvästi heikompi kuin työttömyysturva (toimeentulo työttömyyden aikana). Eläkeputken ikärajoihin tehdyt muutokset ovat vaikuttaneet työuria pidentävästi ja lisäksi näillä muutoksilla voidaan jossain määrin vaikuttaa myös siihen, etteivät työttömäksi tulon riski ja työttömäksi jäämisen riski olisi ikääntyneillä erityisen suuria. Ansiosidonnainen päiväraha näyttää vähentävän ikääntyneiden työllistymistä työttömäksi jäätyä. Ansiosidonnaisen työttömyysturvan alentaminen ei kuitenkaan lisää työllistymisen todennäköisyyttä, mikäli osaaminen ei riitä uudelleen työllistymiseen.

Tutkimusten mukaan taloudelliset tekijät (mm. eläkeputki) ohjasivat 1990-luvulla ikääntyneitä työmarkkinoiden ulkopuolelle. Tehdyillä uudistuksilla on kuitenkin ollut positiivisia vaikutuksia. Etenkin työssä olevien osalta työurat ovat selvästi pidentyneet. Toisaalta ikääntyneet työttömät työnhakijat työllistyvät hyvästä työvoiman kysynnästä huolimatta edelleen huonosti. Työmarkkinoiden joustavuuden ja turvallisuuden näkökulmasta työmarkkinat eivät ikääntyneiden osalta toimi hyvin siinä mielessä, että hyvästä työvoiman kysynnästä huolimatta ikääntyneet työttömäksi jäätyään työllistyvät huonosti.

Työvoimapula saattaa vaikuttaa siten, että myös ikääntyneet työttömät työllistyvät aiempaa paremmin. Työvoiman kysyntä voi aiempaa enemmän kohdistua myös heihin ja toisaalta hyvä työvoiman kysyntä voi vaikuttaa myös siten, että potentiaaliset palkkatarjoukset, joita ikääntyneet saavat, ovat parempia, jolloin työllistyminen avoimille työmarkkinoille tulee aiempaa enemmän vaihtoehdoksi työmarkkinoiden ulkopuolelle suuntautumiselle.

Yksin hyvin toimivat instituutiot - joita on muutettu oikeaan suuntaan - eivät riitä, vaan tarvitaan myös riittävää työvoiman kysyntää – jotta positiiviset muutokset alkavat näkyä. Vastaavasti hyväkään työvoiman kysyntä ei riitä, jos instituutiot toimivat huonosti – tällöin työmarkkinat eivät ole joustavat eivätkä turvalliset. Jatkoselvityksissä olisikin tarpeen seurata, millä tavoin ikääntyneiden työttömien työllistyminen kehittyy erityisesti nykyisessä hyvässä kysyntätilanteessa.

Entä voiko parantunut työvoiman kysyntä vaikuttaa siten, että ikääntyneille tarjottava (työvoimapo liittinen tai muu) koulutus johtaisi aiempaa useammin suuntautumiseen avoimille työmarkkinoille? Onko ikääntyneille työnhakijoille tarjolla oikeanlaista koulutusta, joka ei välttämättä vaadi esimerkiksi liian pitkää ajallista investointia? Voidaanko ikääntyneille tarjottavan koulutuksen odottaa nostavan ikääntyneiden potentiaalisia palkkatarjouksia siinä määrin, että työllistyminen avoimille työmarkkinoille olisi myös taloudellisesti kannustava vaihtoehto?

*Jatkopohdintaa työmarkkinoiden joustavuuden ja turvallisuuden näkökulmasta ikääntyneiden osalta*

- ikääntyneiden työttömyysriski melko suuri, työllistymisen todennäköisyys melko pieni
- toimeentulon turva parempi kuin nuoremmilla (pl. ikääntyneet pitkäaikaistyöttömät)
- ”työllistyvyyden turva” heikompi kuin nuoremmilla: työmarkkinoiden joustavuuden ja turvallisuuden näkökulmasta erityisenä haasteena työllistymisen edistäminen työttömäksi jäätyä
- miten työllistymisen todennäköisyyttä voitaisiin kasvattaa (koulutus, aktivointi, työnetsinnän aktiivisuus, työnantajien käyttäytyminen)
- riittävän korkea odotettavissa oleva palkka lisää myös ikääntyneiden työttömien suuntautumista avoimille työmarkkinoille

## **2.4 Verotus, etuudet, työsuhdeturva ja työmarkkinat**

Keskeiset kysymykset:

- Onko työttömyysturva ja muu sosiaaliturva riittävän hyvä työmarkkinoiden turvallisuuden näkökulmasta?
- Millä tavoin sosiaaliturvajärjestelmä vaikuttaa eri ryhmien työvoiman tarjontaan ja työn etsintään ja toisaalta toimeentuloon?
- Millä tavalla voidaan rakentaa samanaikaisesti riittävän korkea ja kannustava sosiaaliturva?

Työntekijä kohtaa työmarkkinoilla ainakin kahdenlaisia riskejä työsuhteen päättyessä. Ensimmäinen työsuhteen päättyminen on taloudellinen riski sen vuoksi, että työttömyys vaikuttaa toimeentulon tasoon. Juuri tätä riskiä työttömyyskorvaus pienentää. Toinen riski liittyy työttömäksi työttömyyden pitkittymiseen syystä tai toisesta sekä sitä kautta työmarkkina-asemaan ja toimeentuloon pidemmällä aikavälillä. Tätä riskiä puolestaan voidaan pienentää vaikkapa työnvälityspalveluilla ja uudelleen kouluttautumismahdollisuuksilla. Yhtenä syynä työttömyyden pitkittymiseen on pidetty erilaisia kannustinongelmia.

Työmarkkinoiden turvallisuuden näkökulmasta melko korkea työttömyysturva on perusteltu. Mitä korkeampi työttömyyskorvaus tai ns. korvaussuhde on, sitä pienempi myös työttömyydestä koitua taloudellinen riski on ja sitä turvallisemmat työmarkkinat ovat siitä huolimatta, että työttömäksi tulon riski mahdollisesti on korkea. Korkeaan työttömyysturvaan – kuten yleensäkin sosiaaliturvan tasoon - liittyy kuitenkin se ongelma, että se saattaa alentaa kannustimia aktiiviseen työn etsintään ja siten alentaa työn tarjontaa sekä pitkittää työttömyyttä.

Kannustinongelma syntyy, kun työttömän ei ole taloudellisesti kannattavaa työllistyä tai vaikkapa osa-aikaisessa työssä tai matalapalkkaisessa työssä olevan ei ole taloudellisesti kannattavaa lisätä työpanostaan. Työllistyminen tai työnteon lisääminen ei siis juurikaan lisää käytettävissä olevia tuloja. Kannustinongelmissa voidaan erottaa ns. työllistymisloukku sekä ns. tuloloukku. Näistä työl-

listymisloukkua – jossa työttömän ei ole taloudellisesti kannattavaa ottaa vastaan työpaikkaa - voi sikäli pitää ongelmallisempänä kuin tuloloukkua – jossa lisäansioiden hankkimisesta käytettävissä olevat tulot eivät juuri lisäänty – koska työllistymisloukku johtaa tuloloukkua merkittävämpää syrjäytymiskehitykseen sekä taloudellisesti että etenkin työmarkkinoille osallistumisen suhteen.

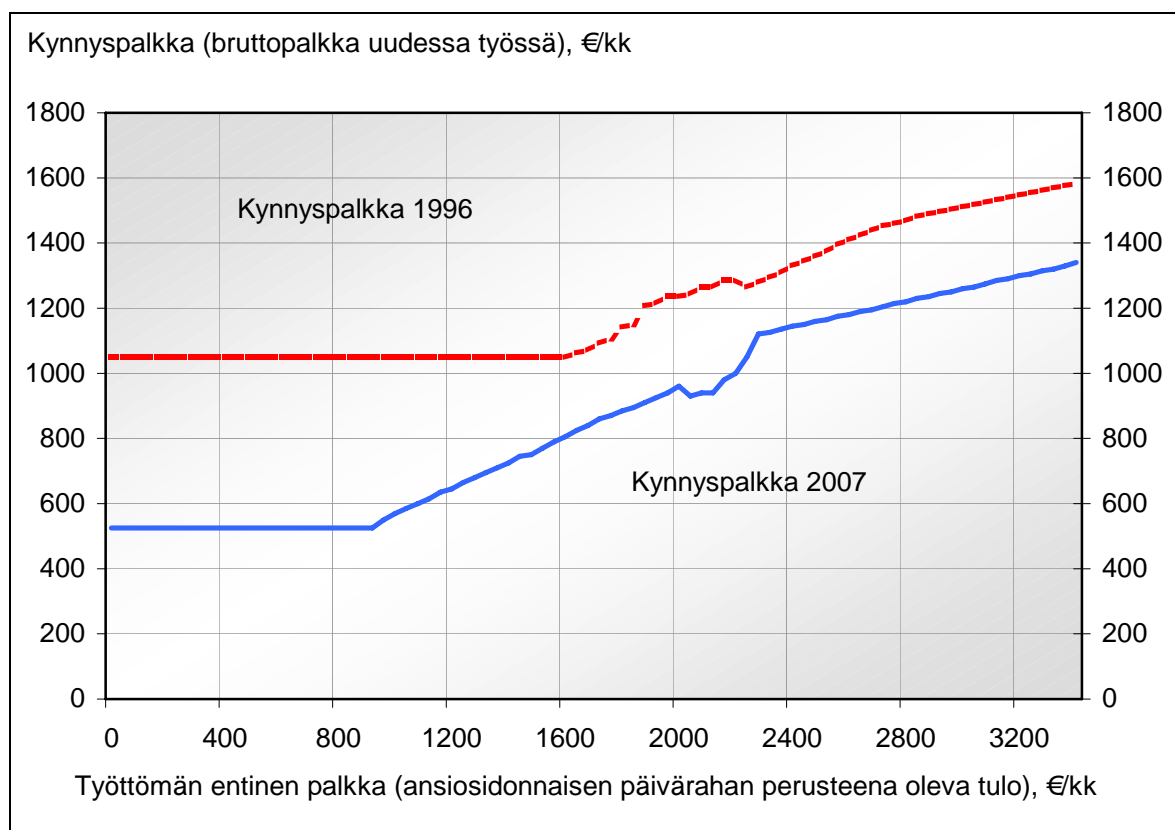
Kannustinongelmia voidaan tarkastella työllistymisveroasteiden ja kynnyspalkkojen avulla. Kynnyspalkat kuvaavat sitä, kuinka suuri palkan olisi oltava, jotta työttömän kannattaa ottaa työ vastaan. Työllistymisveroasteilla kuvataan sitä, kuinka paljon työllistymisen ansiolisäyksestä menee kasvaneisiin veroihin ja sosiaalietuuksien pienenemiseen. Sen määrittäminen, kuinka merkittävä kannustinloukun on oltava, jotta se vaikuttaa työvoimatarjontaa vähentävästi, on sopimuksenvarainen asia. Myös potentiaalisilla palkkatarjouksilla on merkitystä, mutta on vaikea arvioida, minkä verran työttömän saamat palkkatarjoukset poikkeavat vastaavissa tehtävissä työssä olevien palkoista. Osa työntekijöistä myös ottaa työtä vastaan siitä huolimatta, että käytettävissä olevat tulot eivät merkittävästi lisäänty – jokaisella työnhakijalla onkin oma yksilöllinen kynnyspalkkansa.

### *Verotus ja kynnyspalkka*

Verotukselle ja sosiaaliturvalle asetetaan usein yhteiskuntapoliittisessa keskustelussa monenlaisia tehtäviä, kuten se, että niiden pitäisi edistää työmarkkinoiden toimintaa, kannustaa työntekoon ja riskinottoon sekä koulutusinvestointeihin. Kuitenkin verotuksen perustehtävä on fiskaalinen, veronsaajien (valtio, kunnat ja sosiaaliturvarahastot) tulojen turvaaminen niiden vastuulle osoitettujen tehtävien hoitamiseen ja sosiaalietuuksien perustehtävä sosiaalipoliittinen, hyvinvointitavoitteisiin liittyvä. Kun verotukselle ja sosiaaliturvalle asetetaan työmarkkinoihin liittyviä tehtäviä, on muistettava niiden kuitenkin olevan sekundäärisiä sille, että verojärjestelmä tuottaa tehokkaasti tulot julkisen sektorin tehtävien hoitamiseen ja että sosiaaliturva takaa tiettyyn syyhyn perustuvan kohtuullisen turvan.

Kätevä tapa verotuksen ja etuuksien yhteisvaikutusten tarkasteluun on ns. kynnys- eli reservaa-tiopalkan tarkastelu. Sitä voidaan pitää työttömän laskennallisena vaatimuspalkkana, joka seuraa vero- ja sosiaaliturvajärjestelmien ominaisuuksista. Työttömällä on yleensä myös yksilöllinen vaatimuspalkkansa, jonka alle hän ei hyväksy tehtyä työtarjousta (työttömällä on eräin edellytyksin velvollisuus ottaa vastaan tarjottua työtä ja työvoimatoimiston tehtävänä on valvoa tätä). Tällaiseen yksilölliseen kynnyspalkkaan voivat vaikuttaa esimerkiksi työmatkakulut. Määritelmällisesti kynnyspalkka kuvaa sitä bruttopalkkaa, jolla käytettävissä oleva tulo muodostuu samaksi kuin työttömänä oltaessa.

Oheisessa VATT:ssa mikrosimulointitekniikalla laaditussa kynnyspalkkalaskelmassa pidetään lähtövuotena vuotta 1996, jonka jälkeen aloitettiin ns. kannustinloukku-uudistukset. Yksin asuvien työttömien kynnyspalkat ovat alentuneet etenkin vähimmäisturvaa saataessa eli työllistymisestä on tullut taloudellisesti aiempaa kannustavampaa. Vuoden 1996 jälkeen asumis- ja toimeentulotuen yhteensovitusta on parannettu, työttömyysetuuksien sovittelua omien palkka- ja yrittäjätulojen suhteen on lievennetty, lastenhoidon tukijärjestelmää uudistettu ja ansiotulovähennystä korotettu ja se on kohdistettu vain palkka- ja yrittäjätuloihin. Laskelmissa on otettu huomioon ansio- ja vuokratasojen muutokset (asumistuen enimmäismäärien mukaan). Kuviota luetaan siten, että esimerkiksi 1200 euron palkalta työttömäksi jäädessä piti vuonna 1996 saada runsaan 1000 euron tulot, jotta työllistyminen olisi vero- ja etuusmuutosten jälkeen kannattavaa, mutta vuonna 2007 siihen riitti jo runsaan 600 euron tulot. (VATT Talouden rakenteet 2007, ks. tarkemmin kynnyspalkkaan vaikuttavista tekijöistä Korkeamäki – Rauhanen – Räisänen – Viitamäki 2007, 8-10).

**Kuvio 6.** Kynnyspalkat vuosien 1996 ja 2007 vero- ja etuusperusteilla, €/kuukaudessa

Lähde: VATT, TUJA-mallilaskelmat (Talouden rakenteet 2007, 70).

Periaatteena tulee pitää sitä, että työttömyyteen nähden aktiivisiin työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin osallistuminen olisi aina kannustavaa (ainakin osallistumisesta aiheutuneita ylimääräisiä kuluja korvattaisiin) ja avointen markkinoiden työ olisi vastaavasti aina kannustavampaa kuin aktiivitoimiin osallistuminen. Käytännössä näin ei aina ole.

Tulonjaon ja taloudellisen tehokkuuden välillä voi siis vallita käytännössä ristiriita. Jos sosiaaliturvaa kohennetaan, heikentää tämä työntekijöiden kannustimia. Jos taas työntekijöiden kannustimia parannetaan, voivat tulonjako- tai hyvinvointitavoitteet kärsiä.

#### *Työttömyysloukut, työllistymisveroasteet ja veromuutosten vaikutukset*

Kannustinloukkuja<sup>1</sup> on tutkittu Suomessa jonkin aikaa, mutta suhteellisen alhaisella intensiteetillä. Kyyrän (1999) estimointien perusteella työllistyminen kasvatti tuloja kotitalouksien tasolla keskimäärin 50 prosentilla. Pieni osa (4 %) työttömistä oli ottanut vastaan työtä, vaikka tulotaso laskikin. Tulojen kasvu jäi alle 25 prosenttiin runsaalla kahdella viidesosalla työllistyneistä. Laine ja Uusitalo (2001) arvioivat vuosien 1996-1998 kannustinloukku-uudistusten työllisyysvaikutuksia. He arvioivat uudistusten merkinneen noin 30 000 henkilötyövuoden lisäystä. Parpon (2004) tutkimuksen

<sup>1</sup> Kannustinloukut voidaan jakaa työttömyysloukkuun ja tuloloukkuun. Työttömyysloukku tarkoittaa tilannetta, jossa sosiaaliturvan antama toimeentulo on niin korkea, että taloudellinen kannustin työhön hakeutumiseen on vähäinen. Tuloloukku tarkoittaa puolestaan sellaista tilannetta, jossa ansiotyössä olevan bruttotulojen kasvu ei johda riittävään käytettävissä olevien tulojen kasvuun eli efektiivinen rajaveroaste on korkea. (Laine ja Uusitalo 2001, Viitamäki 1995).

mukaan 12 000 kotitaloutta ei hyötyisi työllistymisestä mitenkään eli veroaste on vähintään 100 prosenttia. Jos työttömyysloukuksi katsottaisiin 80 prosentin veroaste työllistyessä, olisi Parpon laskelmien mukaan vuonna 2003 46 000 kotitaloutta eli 13 % työttömyyden kokoneista kotitalouksista ollut työttömyysloukussa. Alaikäisiä lapsia omaavat ja etenkin yksinhuoltajat ovat tyypillinen työttömyysloukkuja kohtaava ryhmä.

Honkanen, Jäntti ja Pirttilä (2007) ovat laskeneet työllistymisveroasteita eli verojen ja tulonsiirtojen erotusta eli nettomääräisen veron kasvua suhteessa työstä saatavaan palkkaan. Vuonna 2004 keskimääräinen työllistymisveroaste oli 64 prosenttia, missä on laskua 10 vuodessa 8 prosenttiyksikköä. 64 prosentin työllistymisveroaste merkitsee sitä, että bruttopalkasta 36 prosenttia on lisäystä käteen jäävään tuloon. Loppuosa menee nettotulonsiirtojen kasvuun. Korkeimmat työllistymisveroasteet ovat yksinhuoltajilla ja muissa lapsiperheissä. Mikäli käytettäisiin 80 prosentin työllistymisveroastetta työttömyysloukun kriteerinä, olisi tässäkin tarkastelussa ongelma pahin yksinhuoltajilla, joista 43 % olisi näin määritellyssä työttömyysloukussa. Muista lapsiperheistä 27 % olisi työttömyysloukussa ja muista työttömistä runsaat 10 %.

**Taulukko 3.** Työllistymisveroasteet kotitaloustyypeittäin v. 1995-2004 (lähde: Honkanen, Jäntti, Pirttilä 2007, 326)

	1995	2000	2004
yksinasuva	77,1	71,5	68,5
lapseton pari	67,2	62,6	60,3
yksinhuoltaja	85,1	79,6	77,3
kaksi vanhempaa	77,5	71,0	68,6
muut	62,1	57,4	54,5
kaikki yhteensä	72,2	66,8	64,2

Sellaisia työttömiä, joiden tulot eivät työllistyessä nouse yhtään, on alle 4 %. Näissä tilanteissa työllistymisveroaste on siis yli 100 prosenttia. Kotitaloustyypeittäin osuus on yksinhuoltajilla 7 % ja muilla lapsiperheillä 8 %, muissa kotitaloustyypeissä osuus jää korkeintaan 3 prosenttiin.

Työttömyysturvan tyyppin perusteella ansioturvaa saavien työllistymisveroasteet ovat noin 10 prosenttiyksikköä korkeampia kuin työmarkkinatukea tai peruspäivärahaa saavilla. Tämä merkitsee sitä, ettei ansioturvalta työllistyvien parempi odotettu palkka riitä kumoamaan paremman työttömyysturvan negatiivista vaikutusta työllistymisen kannustimiin. Mikäli palkat lasketaan työllisten palkkojen perusteella, ovat työllistymisveroasteet 8 prosenttiyksikköä alemmat kuin työttömien alkupalkkojen perusteella lasketut.

Veromuutosten vaikutuksia työllisyyteen on tutkittu viime vuosina verrattain vähän. Sinko (2003) päätyy siihen, että vuosien 1997-2001 verojen ja maksujen kevennykset ovat lisänneet työn kysyntää niin, että noin 10 % ko. vuosien työllisyyden paranemisesta on seurausta verojen alentamisesta. Tämä merkitsisi noin 15 000 – 20 000 työpaikkaa. Hieman pitempää aikaväliä tarkastelleet Kiander ja Kosonen (2006, 147) päätyvät arviossaan siihen, että veronkevennysten aikaansaama ostovoiman kasvu riittää selittämään noin 25 % vuosina 1996-2006 tapahtuneesta työllisyyden parantumisesta.

### *Työsuhdeturva joustavuuden ja turvallisuuden näkökulmasta*

Moniulotteisesta työsuhdeturvasta ei ole kovin yksinkertaista muodostaa yhtä ainoaa indikaattoria. OECD:n indikaattori, joka kuvaa työsuhdeturvan tiukkuutta, pyrkii kuitenkin tiivistämään työsuhdeturvan eri ulottuvuuksia yhdeksi indikaattoriksi, jonka avulla eri maiden työsuhdeturvan tiukkuutta voidaan vertailla. Kyseessä on summaindikaattori, jonka osatekijöitä ovat vakituisessa työsuhhteessa olevien työsuhdeturva (kuinka vaikea irtisanoa), määräaikaisessa työsuhhteessa olevien turva (millaisia rajoituksia, millaiseen työhön sovelletaan ja uudistamisen mahdollisuudet, toistuvat määräaikaiset sopimukset) sekä kollektiiviset irtisanomiset.

Työsuhdeturvan tiukkuus (Employment Protection Legislation) vaihtelee suuresti EUn alueella. (Employment in Europe 2006). Suomi saa tällä indikaattorilla vähän yli 2 pistettä (skaala 0-6) indikaattorilla, Tanska alle 2, Britannia vähän yli 1, Hollanti 2,3, Italia, Saksa, Belgia ja Ruotsi 2,5, Ranska ja Espanja lähes 3 ja Portugali 3,5. Tällä indikaattorilla mitattuna Suomen työsuhdeturvaa ei siis voi pitää erityisen tiukkana.

### *Työsuhdeturvan vaikutus työllisyyteen*

Vahva työsuhdeturva lisää työvoiman vaihtuvuudesta aiheutuvia kustannuksia (palkkaus- ja irtisanomiskustannuksia). Työsuhdeturva voi olla vahva myös lainsäädäntöön perustuen, ilman suoria irtisanomiskustannuksia. Tiukka työsuhdeturva hidastaa työvoiman vähentämistä laskusuhdanteessa (vähentää tulovirtaa työttömyyteen laskusuhdanteessa). Toisaalta tiukka työsuhdeturva vähentää halukkuutta palkata uusia työntekijöitä noususuhdanteessa (poistumavirta työttömyydestä heikenee ja työttömyyden keskimääräinen kesto nousee). Voidaankin katsoa, että Suomessa työllisyyden hidas parantuminen 1990-luvulla saattaisi liittyä työllistämiskynnykseen.

Tiukka työsuhdeturva korreloi kansainvälissä vertailuissa jonkin verran määräaikaisten työsuhteiden osuuden kanssa. Toisaalta määräaikaisten työsuhteiden suuri osuus lisää tulovirtaa työttömyyteen (mahdollisesti suhdannetilanteesta riippumatta). Kaiken kaikkiaan työsuhteita päättyy ja alkaa Suomessa selvästi suurempi määrä kuin ennen 1990-luvun lamaa.

Koska työsuhdeturva vähentää sekä työllistymistä että irtisanomisia, niin

- 1) uudelleenallokointi on matalampi (rakennemuutos)
- 2) tulo- ja poistumisvirrat ovat matalammat (työttömäksi tulo, työttömyydestä poistuminen)
- 3) työttömyyden kesto on pidempi (koska virta pois työttömyydestä pienempi)
- 4) työsuhteet ovat pidemmät

### *Työsuhdeturvan merkitys työmarkkinoiden segmentaation näkökulmasta*

On myös katsottu, että jos irtisanomiskustannukset ovat suuret, segmentaatio jo työssä olevien ja työttömien välillä lisääntyy. Ajatus perustuu erilaisiin sisäpiirimalleihin ja senioriteettimalleihin, joissa työttömäksi jäävät ovat ulkopuolisia, työlliset sisäpiiriläisiä. Tällöin tilapäisen työvoiman kysyntää vähentävän shokin aiheuttamasta työttömyydestä tulee pysyvää, jos sillä ei ole reaalityöntekijöiden palkkoja alentavaa vaikutusta (sille, miksi (pitkittyneellä) työttömyydellä ei ole reaalityöntekijöiden palkkoja alentavaa vaikutusta, on puolestaan useita mahdollisia selityksiä).

Työmarkkinoiden lohkoutumisen (segmentaation) näkökulmasta on katsottu (mm. Employment in Europe 2006), että tiukka työsuhdeturva suosii sisäpiiriläisiä, jotka kärjistäen ovat keski-ikäisiä miehiä. Työsuhdeturva onkin yleensä tiukempi maissa, jossa mies on perheen pääasiallinen elättäjä. Tästä on päätelty, että tiukka työsuhdeturva vastaavasti huonontaa naisten, nuorten ja pitkäaikaistyöttömien työmarkkina-asemaa. Toisaalta myös monet muut tekijät vaikuttavat näiden ryhmien työmarkkina-asemaan, ja onkin tarpeen arvioida tarkemmin, mitkä erilaiset tekijät eri ryhmissä ovat kaikkein kriittisimmät työmarkkina-asemaa huonontavat tekijät.

Empiirisesti on havaittu, että pitkäaikaistyöttömyys on yleisempää maissa, joissa työsuhteita säädel-  
lään keskimääräistä voimakkaammin. Suomessa pitkäaikaistyöttömien osuus on ollut 25 %, Tans-  
kassa alle 20 % ja Britanniassa noin 20 % (EiE 2006). Sisäpiirimekanismi vaikuttaa työmarkkinoiden  
jakautumiseen, mutta siitä huolimatta työsuhdeturvan tason yhteys myöskään pitkäaikaistyöt-  
tömyyteen ei ole suoraviivainen. Esimerkiksi Ruotsissa pitkäaikaistyöttömien osuus on selvästi ma-  
talampi kuin vaikkapa Britanniassa tai Irlannissa, joissa taas työsuhdeturvan tiukkuutta kuvaava  
indeksi on selvästi matalampi kuin Ruotsissa.

Erityisesti pitkäaikaistyöttömien osalta voi kysyä, parantaisiko työsuhdeturvan lieventäminen hei-  
dän työmarkkina-asemaansa – toisin sanoen, olisivatko työnantajat halukkaita palkkaamaan pitkäai-  
kaistyttömiä, mikäli irtisanominen olisi helpompaa? Sinänsä irtisanomiskynnyksen alentaminen  
tietenkin pienentäisi (työttömän) työnhakijan palkkaamisesta aiheutuvaa riskiä, mikä koskee myös  
pitkäaikaistyttömiä. Heidän kohdallaan kuitenkin on myös muita erittäin merkittäviä työllistymistä  
estäviä tekijöitä. Periaatteessa ajatus siitä, että työsuhdeturvaa lieventämällä voitaisiin parantaa  
marginaalisessa asemassa olevien työmarkkina-asemaa edellyttää samalla oletusta, että työvoima on  
osaamiseltaan sellaista, että sille ylipäättäen on kysyntää. Työsuhdeturvan tiukkuus voikin olla rele-  
vantimpi tekijä esimerkiksi tilanteessa, jossa nuorten ammatillisen koulutuksen saaneiden on vaikea  
työllistyä. Jossain määrin Suomessa näin näytti olevan vielä vuoteen 2004 saakka, mutta tilanne  
alkoi muuttua vuoden 2005 lopulla. Muutoksen taustalla lienee kuitenkin parantunut työvoiman  
kysyntä – työsuhdeturvassahan ei tuolloin ole tapahtunut muutoksia.

### *Työsuhdeturvan vaikutus määräaikaisiin työsuhteisiin*

Myös suurta määräaikaisten työsuhteiden osuutta voidaan pitää työmarkkinoiden jakautumisen il-  
mentymänä, jonka taustalla saattaa olla tiukka työsuhdeturva. Ajatuksena on se, että jos pysyvässä  
työsuhteessa olevien työsuhdeturva on tiukka, työsuhdeturvan heikentäminen koskee vain määräai-  
kaisia ja muita epätyypillisiä työsuhteita. Työmarkkinat siis jakautuvat niihin, joilla on epävarma  
tilapäinen työsuhte ja niihin, joilla on varmat ja joustamattomat pysyvät työsuhteet. Tällöin jous-  
vuutta haetaan nimenomaan määräaikaisten työsuhteiden kautta.

Suomessa määräaikaisten työsuhteita on kansainvälisesti verrattuna paljon - mutta työsuhdeturva ei  
kuitenkaan ole erityisen tiukka. Työmarkkinoiden dynamiikka sen sijaan on kansainvälisesti verrat-

tuna melko suurta, mikä on vastaakin hyvin sitä, että työsuhdeturvaindikaattorilla mitattuna työsuhdeturva ei ole erityisen tiukka. Kaiken kaikkiaan työsuhhteita päättyy ja alkaa Suomessa selvästi suurempi määrä kuin ennen 1990-luvun lamaa. Osin myös suuri määräaikaisten työsuhhteiden osuus näkyy työmarkkinoiden dynamiikassa, mikäli sitä mitataan juuri alkaneilla työttömyysjaksoilla ja työsuhhteilla. Suomessa kaikkein selvintä jakautuminen on julkisella sektorilla, jossa myös on pienempi todennäköisyys, että määräaikainen työsuhde muuttuu pysyväksi. Sen sijaan yksityisellä sektorilla pysyvä työsuhde ei välttämättä merkitse työpaikan turvallisuutta. Toisaalta yksityisellä sektorilla koulutus ja osaaminen vaikuttavat julkista sektoria enemmän siihen, kuinka hyvin määräaikainen työsuhde edistää työllistymistä pysyvään työsuhteeseen.

Yleisesti ottaen koulutus (koulutuserot) on yksi keskeinen segmentaatioon vaikuttava tekijä (Asplund & Barth). Onkin katsottu, että pysyvien ja määräaikaisten työsuhhteiden työsuhdeturvien ero (ei niinkään taso) kasvattaa nuorten ja matalan taitotason työntekijöiden määräaikaista suhteita – eivätkä matalan taitotason työntekijät pysty kasvattamaan inhimillistä pääomaansa määräaikaissa työsuhhteissa, joten he pysyvät ulkopuolisina eivätkä pääse hyvän työsuhdeturvan pariin tai parempaan työmarkkina-asemaan (Employment in Europe 2006). Jossain määrin voi ehkä sanoa, että Suomen aikuiskoulutusjärjestelmä vahvistaa segmentaatiota sitä kautta, että riittävän pitkän työhistorian omaavilla ja/tai pysyvässä työsuhhteessa olevilla on paremmat kouluttautumismahdollisuudet kuin lyhyen työhistorian omaavilla ja/tai määräaikaissa työsuhhteessa olevilla.

#### *Työsuhdeturvan vaikutus rakennemuutokseen ja tuottavuuteen*

Tiukka työsuhdeturva tekee työmarkkinat vähemmän dynaamisiksi ja samaan aikaan työllisyyden vakaammaksi ja työsuhhteet kestävämmiksi. Työmarkkinoiden dynamiikkaa voi kuvata erilaisilla indikaattoreilla, kuten bruttovirroilla työttömyyteen ja työttömyydestä pois tai hävinneiden ja syntyneiden työpaikkojen määrällä (Employment in Europe 2006).

Vaikka siis voidaan päätellä, että hyvin tiukka työsuhdeturva vähentää työmarkkinoiden dynamiikkaa, lisää pitkäaikaistyöttömyyttä ja työmarkkinoiden jakautumista, on kuitenkin vaikea määritellä, mitä tässä mielessä liian tiukka työsuhdeturva (empiirisesti) tarkoittaa. Siten voi ajatella, että mikäli talouden ja työmarkkinoiden sopeutuminen on riittämätöntä (esimerkiksi tuottavuutta hidastavaa), on tarpeen arvioida työsuhdeturvan roolia. Huonoon sopeutumiseen voi kuitenkin olla muitakin syitä kuin työsuhdeturva.

Työsuhdeturvan vaikutukset tuottavuuteen ovat ristiriitaisia. Tiukka työsuhdeturva aiheuttaa negatiivisia vaikutuksia työvoiman uudelleenallokointiin ja vähentää siten työmarkkinoiden joustavuutta, mutta sillä ei välttämättä ole negatiivisia vaikutuksia kasvuun ja työllisyyteen, koska negatiiviset vaikutukset allokaatioon ovat kuitenkin pikemminkin lyhytaikaisia eivätkä pysyviä. Lisäksi monet muut tekijät, jotka vaikuttavat tuottavuuteen ja kasvuun ovat työsuhdeturvaa merkittävämpiä.

Periaatteessa tiukka työsuhdeturva pidentää työsuhhteita ja lisää työnantajan halukkuutta investoida työntekijöiden koulutukseen ja osaamiseen, mikä puolestaan parantaa tuottavuutta. Hyvin suuri työvoiman vaihtuvuus puolestaan tekee investoimisen työntekijöiden osaamiseen kannattamattomaksi. Erityisesti tämä koskee työntekijöitä, joiden osaaminen on helposti korvattavissa. Niinpä työmarkkinoiden hyvin suuri dynamiikka saattaa johtaa siihen, että investoiminen osaamiseen – nimenomaan siirrettävissä olevaan osaamiseen – jää liian alhaiseksi. Yritykset ovatkin usein halukkaampia investoimaan yritysspesifiin osaamiseen, joka ei ole helposti siirrettävissä kilpaileviin yrityksiin. Työmarkkinoiden joustavuus edellyttää kuitenkin riittävän joustavaa – toisin sanoen siirrettävää -

osaamista. Näiden positiivisten ulkoisvaikutusten saavuttamiseksi voi joissakin tilanteissa olla mielekäästä tukea nimenomaan osaamista, joka on siirrettävissä.

Toisaalta työmarkkinoiden jäykkyydet saattavat yritystasolla siirtää painotusta uuden teknologian ja innovaatioiden soveltamiseen kokeilun sijaan. Ajatuksena on se, että jos työvoiman allokointi uusiin työpaikkoihin on hyvin jäykkää, yritykset sijoittavat liikaa olemassa olevan työvoiman kouluttamiseen ja erityyppisen osaamisen kasvattamiseen – joka ei välttämättä samassa suhteessa lisää kokeiluja ja innovaatioita. Suomi sijoittuu kuitenkin hyvin kokeiluintensiivisyydellä mitattuna (Bartelsman 2005). Myös ongelmat osaavan työvoiman saatavuudessa saattavat johtaa liian vähäiseen liikkuvuuteen työmarkkinoilla (työvoiman allokoinnin jäykkyyteen) sekä liian vähäisiin innovaatioihin.

Liian suuri työmarkkinoiden dynamiikka saattaa siis alentaa investoimista osaamiseen ja sitä kautta tuottavuutta - mutta riittävä työvoiman liikkuvuus on edellytys tuottavuuden kasvulle. Olennaista on se, millaista liikkuvuus työmarkkinoilla on. Kohtuullinen työsuhdeturva siis ei ole niin tiukka että se hidastaisi tuottavuutta lisäävää rakennemuutosta. Korkea ja ajanmukainen koulutus puolestaan tukee mikrotason rakennemuutosta, jonka on todettu olevan tärkeää toimialan ja tuottavuuden kasvulle. Esimerkiksi matalasti koulutetut ja ikääntyneemmät työntekijät liikkuvat yrityksestä tai toimialalta toiselle vähemmän kuin nuoremmat ja koulutetummat. Toisaalta ikääntyneemmät työntekijät työskentelevät usein heikosti tuottavissa yrityksissä tai toimipaikoissa. Ikääntyneiden työntekijöiden (kuten myös nuorempien) tuottavuus kuitenkin paranisi, jos heidän liikkuvuutensa (nimenomaan paremmin tuottaviin yrityksiin tai toimialoille) lisääntyisi.

### *Työsuhdeturva ja työmarkkinoiden turvallisuus*

Työsuhdeturvan merkitys sille, millaiseksi työntekijät kokevat turvallisuutensa, ei myöskään ole yksiselitteinen. Tiukempi työsuhdeturva ei välttämättä lisää työntekijöiden kokemaa turvallisuutta. Korrelaatio työsuhdeturvan tiukkuuden ja turvallisuuden tunteen kanssa voi olla jopa negatiivinen (Employment in Europe 2006). Osin selityksenä voi olla se, että työsuhdeturvan tiukkuutta kuvaava indikaattori ei mittaakaan toteutuneita irtisanomisia vaan sen helppoutta – mitkä ovat osin kaksi eri asiaa.

Toisaalta työmarkkinoiden kokeminen turvattomiksi ei selity pelkästään suurella vaihtuvuudella. Suomessa työntekijät kokevat työmarkkinat vähemmän turvallisiksi kuin vaikkapa Tanskassa, jossa työmarkkinoiden dynamiikka on vieläkin suurempaa. Toisaalta ero myöskään työsuhdeturvan tiukkuudessa Suomen ja Tanskan välillä ei ole indikaattorilla mitattuna erityisen suuri (mutta työsuhdeturvan sisältö on erilainen).

Muita turvattomuuteen vaikuttavia tekijöitä voivat olla irtisanomisten saama julkisuus, yritysten ja julkisen vallan tukitoimien määrä irtisanomistilanteissa sekä työmarkkinoiden segmentaatio ja vähäinen liikkuvuus. Kaiken kaikkiaan työmarkkinoiden turvallisuutta voidaan ehkä tehokkaammin lisätä muilla keinoin kuin työsuhdeturvan kautta. Vaikka yleisellä työsuhdeturvan tiukentamisella ei voida lisätä työmarkkinoiden turvallisuutta, on määräraikaisten työntekijöiden työsuhdeturvaa tarpeen pohtia erikseen.

Riittävä työttömyysturva suojaa työttömyyden aiheuttamilta taloudellisilta riskeiltä – jotka siinä mielessä ovat kasvaneet, että uusia työttömyysjaksoja alkaa vuosittain hyvin suuri määrä. Yleisesti työsuhdeturvan ja työttömyysturvan välillä on vaihtosuhte (OECD 2004a, 91), joka kuitenkin häviää koko OECD:n tasolla. Välttämättä kyse ei kuitenkaan ole siinä mielessä vaihtosuhteesta, että

jomman kumman valitseminen johtaisi toisen alenemiseen. Parempi työmarkkinoiden dynamiikka voidaan saavuttaa yhtä aikaa yhdistelmällä, jossa on jonkin verran irtisanomissuojaa, hyvin toimiva työttömyyskorvausjärjestelmä, tehokkaat uudelleentyöllistymispalvelut ja kilpailua hyödykemarkkinoilla (OECD 2004a, 12).

Tanskaa on käytetty esimerkkinä siitä, että työsuhdeturvan alentaminen on ”ostettu” hyvällä työttömyysturvalla. Työsuhdeturvaa onkin Tanskassa lievennetty – mutta siitä huolimatta Tanskan työsuhdeturva on kuitenkin tiukempi kuin useissa muissa maissa. Toisaalta Tanskan työttömyysturva ei ehkä ole aivan niin paljon parempi esimerkiksi Suomeen verrattuna kuin usein ajatellaan (suurin mahdollinen työttömyysturva ei ole sama kuin keskimäärin maksetut työttömyyskorvaukset). Kun Tanskassa työmarkkinoiden turvallisuus koetaan paremmaksi kuin Suomessa siitä huolimatta, että työsuhdeturva on jonkin verran löyhempi kuin Suomessa ja työmarkkinoiden dynamiikka on hie- man suurempi, niin mistä kaikesta ero johtuu? Ellei ero selity Tanskan jonkin verran korkeammalla työttömyysturvalla, niin voisiko kyse olla toimivammasta uudelleen koulutusjärjestelmästä?

#### *Johtopäätöksiä ja jatkokysymyksiä:*

- Suomessa työsuhdeturva ei ole erityisen tiukka
- määräaikaista työsuhdeturva on kuitenkin paljon
- määräaikaisten työsuhdeturvojen suuri osuus selittyy osin julkisen sektorin määräaikaisten työsuhdeturvoilla
- määräaikaisten työsuhdeturvojen olevien uudelleen koulutautumismahdollisuudet ovat huomattavat kuin pysyvissä työsuhdeturvoissa olevilla
- Suomessa työmarkkinoiden dynamiikka on suurta – johon myös toisaalta vaikuttaa määräaikaisten suuri osuus (jos mittarina alkaneiden ja päätyneiden työttömyysjaksojen määrä)
- työsuhdeturvan vaikutus tuottavuuteen on ristiriitainen
- työmarkkinoiden turvallisuutta ei juuri voi lisätä yleistä työsuhdeturva tiukentamalla
- Suomessa ansiosidonnainen työttömyysturva suojaa melko hyvin työttömyyden taloudellisilta riskeiltä – mutta vain noin puolet työttömistä on siihen oikeutettuja
- työmarkkinoiden joustavuuden ja turvallisuuden kannalta erityistä huomiota olisi kiinnitettävä aikuiskoulutusjärjestelmään ja opintososiaalisiin etuuksiin

#### *Työmarkkinoiden tila*

Työmarkkinoiden tilaa tarkastellaan seuraavassa ikäryhmittäisten osallistumisasteiden muutosten avulla. Sekä työvoiman tarjonta että kysyntä ovat kasvaneet voimakkaasti 2000-luvulla. Samalla työllisyys on parantunut ja työttömyys laskenut.

Ikäryhmittäisiä osallistumisasteiden muutoksia tarkasteltaessa nähdään, että 1990-lukua leimasi yleinen työvoimaan osallistumisen lasku, paitsi 55-59-vuotiailla päästiin kasvavaan osallistumiseen. Erityisen selvää lasku oli nuorten ryhmissä. 2000-luvun ensi vuosina tilanne kääntyy siten, että 20-29-vuotiaillakin työhönohallistuminen on noussut ja erityisen voimakkaasti se on noussut 55-64-vuotiaiden ikäryhmissä. Ikääntyneiden osallistumisen kasvu perustuu paljolti työssä jatkamiseen aiempaa vanhemmaksi.

Kun nuoret ovat suhteellisesti joustavaa työvoimaa vetäytyen ja tullen markkinoille enemmän kysyntätilanteen mukaan kuin muut ryhmät, löytyvät selitykset ikääntyneiden lisääntyneeseen osallistumiseen eläkejärjestelmien muutoksista sekä työolojen kehittymisestä ja itse työn muutoksista.

2000-luvulla osallistuminen on kokonaisuutena kääntynyt lievään nousuun, mutta se koostuu pääasiassa ikääntyneiden työssä jatkamisesta ja lievemässä määrin nuorten tulosta työmarkkinoille.

**Taulukko 4.** Osallistumisasteiden muutokset ikäryhmittäin 1990-2000 ja 2000-2006, %-yksikköä

<b>ikäryhmä</b>	<b>1990-2000</b>	<b>2000-2006</b>
15-19	- 7,0	- 2,6
20-24	- 4,0	0,5
25-29	- 4,0	0,8
30-34	- 3,0	- 0,5
35-39	- 1,9	- 1,3
40-44	- 1,5	- 0,1
45-49	- 1,1	0,3
50-54	- 0,9	0,5
55-59	4,1	6,8
60-64	- 0,6	14,2
15-64	- 2,3	0,5
15-74	- 2,8	0,4

Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus

### *Johtopäätöksiä*

Suomessa oli vuonna 2006 enemmän työvoimaa kuin koskaan aikaisemmin, kaikkiaan 2 648 000 henkeä (Tilastokeskus, työvoimatutkimus). Silti työvoiman saatavuusongelmat nousivat aiempaa voimakkaammin esille (Hämäläinen 2007). Tämä voi johtua osaltaan siitä, että lisätarjonnan lähteet ovat löytyneet ikääntyneiden sekä lievemmin nuorten työntekijöiden ryhmistä. Työnantajat taas rekrytoivat mieluiten nuoria kokeneempaa, mutta ei vielä ikääntynyttä työvoimaa.

## 2.5 Työttömyysturva

### *Työttömyysturvan lajit*

Perustuslain 19 §:n mukaan työttömyyden aikaisina toimeentulon takaajina ovat työttömyysturva-, työmarkkinatuki- ja työttömyyseläkejärjestelmät.

**Työttömyysturvan** tarkoituksena on korvata työttömyydestä aiheutuvia taloudellisia menetyksiä ja siten turvata työttömän työnhakijan mahdollisuudet hakea työtä ja parantaa työmarkkinoille pääsyn tai paluun edellytyksiä (Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290). Suomessa työttömyysturva koostuu vakuutus- ja avustusjärjestelmistä. Vakuutusmuotoinen turva koostuu ansiosidonnaisesta päivärahasta ja peruspäivärahasta. Avustusmuotoinen työttömyysturvan muoto on työmarkkinatuki.

**Työmarkkinatuella** pyritään turvaamaan työttömän työnhakijan toimeentulo sinä aikana, jona hän hakee työtä ja parantaa edellytyksiään päästä tai palata työmarkkinoille. Työmarkkinatukea maksetaan työnhakijalle, joka ei ole ollut työttömyyttä edeltäneenä aikana vakiintuneesti työmarkkinoilla tai joka on saanut työttömyyspäivärahaa sen enimmäisajan. Työmarkkinatuen saamisen edellytyksenä on taloudellisen tuen tarve. Tarveharkinnan perusteena on se, että työmarkkinatuki on työnhakijan vähimmäistoimeentulon turvaamiseksi tarkoitettu etuus. (Työmarkkinatuen aktivointi, s.3)

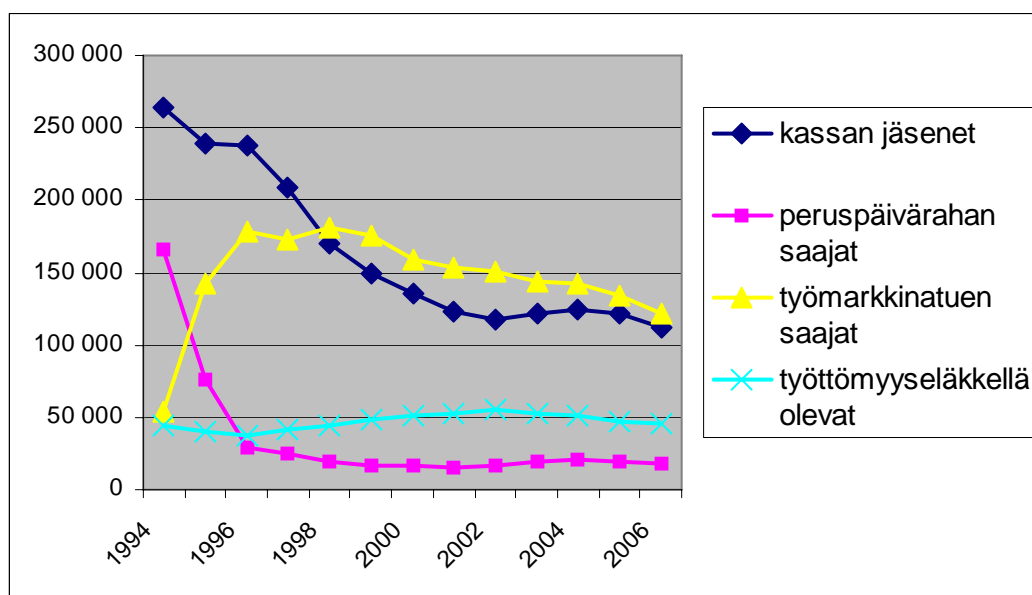
**Työttömyyseläkkeen** tarkoituksena on turvata ikääntyneen pitkäaikaistyöttömän toimeentulo, ennen kuin hän tulee vanhuuseläkeikään. Eläkettä voi saada sekä ansioeläkkeenä että kansaneläkkeenä. (Kela)

Ansiosidonnaisen työttömyysturvan nettokorvausaste oli Suomessa keskimäärin 70 % verrattuna nettoansioihin työssä vuoden 2004 tasossa. Tämä luku on laskettu eräiden perhetyyppien ja ansiotasojen keskiarvona. 60 kuukauden kestoiselle työttömyydelle laskettuna keskiarvo oli 65 %, missä on laskua vuodesta 1995 9 %-yksikköä. Kansainvälisesti tarkastellen ansiosidonnaisen työttömyysturvan nettokorvausasteet ovat meillä korkeita sekä työttömyyden alussa että 60 kuukauden tarkastelujaksolla. (OECD 2006b, 60)<sup>2</sup>.

Työttömyysvakuutuksen tarkastelu ei kuitenkaan ota huomioon sitä, että työttömyyden rakenne on muuttunut 1990-luvun lopulta lähtien niin, että tasasuuruinen työmarkkinatuki on työttömien pääasiallinen toimeentulon muoto. Sen korvausaste jää selvästi alhaisemmaksi kuin ansiosidonnaisessa turvassa, tosin työmarkkinatukea voidaan usein täydentää harkinnanvaraisella toimeentulotuella.

Työttömyysturvaa saaneiden määrä eri tukimuodoissa on muuttunut kuvion 7 osoittamalla tavalla. Työmarkkinatuki on ollut työttömien pääasiallinen toimeentulon muoto 1990-luvun lopulta lähtien. Työmarkkinatuen saajien määrässä on tapahtunut 2000 luvulla vähenemää. Erityistä työmarkkinatuen saajien vähentymistä on tapahtunut aivan viime vuosina. Vuonna 2006 työmarkkinatuen saajien määrä oli jo lähellä ansiopäivärahan saajien määrää. Ansiopäivärahan saajien määrässä on 2000-luvulla tapahtunut aaltoilua. Ansiopäivärahan saajien määrä on myös viime vuonna ollut selvässä laskussa. Suurta muutosta ei sen sijaan ole 2000-luvulla tapahtunut peruspäivärahan saajien ja työttömyyseläkkeellä olevien määrissä.

<sup>2</sup> Pohjoismaissa nettokorvausaste on työttömyyden alussa keskimäärin 70 %, kuten myös läntisen Keski-Euroopan maissa. Etelä-Euroopan maissa korvaustasot ovat Portugalia lukuun ottamatta alhaisempia, samoin Britanniassa ja Irlannissa sekä itäisen Keski-Euroopan maissa.

**Kuvio 7.** Työttömyysturvan saajat eri tukimuodoissa 1994 – 2006

Lähde: Työpoliittinen aikakauskirja, tilasto-osa

Työttömyyden aikaista toimeentulon turvaa täydentäviä tai korvaavia tukimuotoja ovat lisäksi mm. irtisanotun muutosturva, koulutustuki, koulutuspäiväraha, palkkaturva ja pitkäaikaistyöttömien eläketurva.

Irtisanomistilanteiden **muutosturvan** tavoitteena on nopeuttaa ja helpottaa irtisanotun pääsyä uuteen työhön. Toimintamalli sisältää irtisanotun palkallisen vapaan uuden työn etsimistä varten, työnantajan tehostunutta tiedotusta, henkilöstön kanssa tehtävän toimintasuunnitelman ja työvoimatoimistojen kanssa laadittavat työllistymisohjelmat. Muutosturvan piiriin kuuluvat työntekijät, joilla on kolmen vuoden työhistoria ja irtisanominen on tapahtunut tuotannollisen tai taloudellisen syyn perusteella.

Työttömyyspäivärahaan oikeutettu työnhakija voi saada koulutuksen ajalta **koulutustukea**. Koulutustukea maksetaan perustukena tai ansiotukena sen mukaan, onko työtön henkilö työttömyyskassan jäsen. Koulutukseen osallistuja voi saada lisäksi ylläpitokorvausta.

Pitkään työelämässä olleen työttömän, joka opiskelee päätoimisesti ja omaehtoisesti, on mahdollisuus saada **koulutuspäivärahaa**. Opiskelun tarkoituksena tulee olla henkilön ammatillisten valmiuksien edistäminen.

Työntekijä voi saada **palkkaturvaa**, jos hänellä on palkkasaatavia, kun työnantaja on tehnyt konkurssin tai tullut maksukyvyttömäksi. Palkkaturvana voidaan maksaa saatavat, jotka työnantaja työsuhteen perusteella on velvollinen työntekijälle suorittamaan.

Pitkäaikaistyöttömien **eläketuki** koskee vuosina 1941 - 1947 syntyneitä henkilöitä, jotka ovat olleet lähes yhtäjaksoisesti työttöminä vuoden 1992 alusta vuoden 2004 viimeiseen päivään saakka sekä olleet oikeutettuja työttömyysturvaan vähintään 2500 päivältä tänä aikana. Eläketukea maksetaan siihen asti, kunnes sen saaja täyttää 62 vuotta. Sen jälkeen hän saa oikeuden vanhuuseläkkeeseen sekä työeläkkeenä että kansaneläkkeenä.

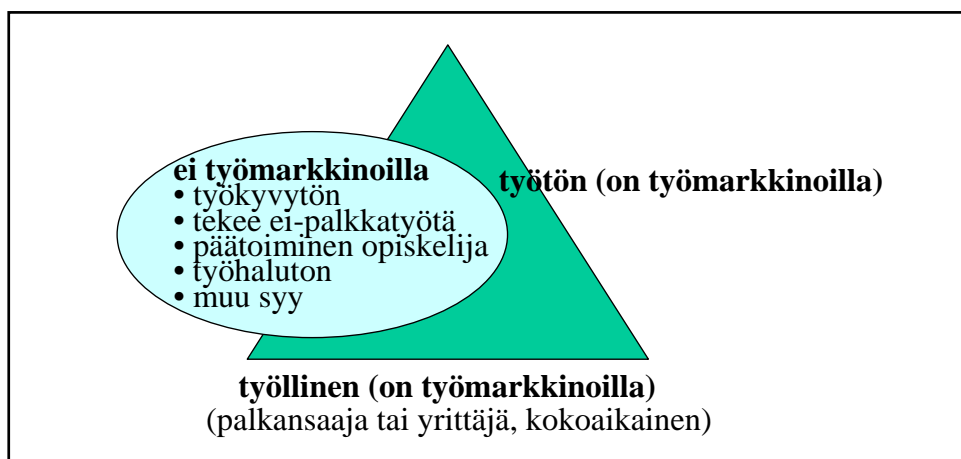
### *Työttömyysturvan saamisedot ja vastikkeellisuus*

Perustuslain 19.2§:n mukaan jokaiselle taataan lailla oikeus perustoimeentulon turvaan työttömyyden aikana. Työttömyysturvan saannin edellytyksenä on työn hakeminen tai työllistymistä edistävään koulutukseen tai työharjoitteluun osallistuminen. Alle 25-vuotiaalta työmarkkinatuen saajalta edellytetään, että hän on hakenut koulutukseen, jos hänellä ei ole ammatillista koulutusta. Lisäksi kuntouttavan työtoiminnan lainsäädäntö edellyttää, että nuori työkyvytön osallistuu kuntoutukseen työttömyyden pitkäaikaisuuden ehkäisemiseksi (Arajärvi, s. 37)

Suomen nykyisen sosiaaliturvan vastikkeellisuuden voidaan katsoa yleisesti ottaen täyttävän vastikkeellisuuden vaatimukset. Työttömältä ja varsinkin nuorelta työttömältä on tarpeellista ja tarkoituksenmukaista niin yksilöperusteisesti kuin yhteiskuntapoliittisesti vaatia ammatillisen koulutuksen hankkimista. Kuntouttavassa työtoiminnassa varsinkin nuoren työkyvyttömän osallistuminen kuntoutukseen on tarkoituksenmukaista, kun vaihtoehtona on uhka pitkäaikaisesta työttömyydestä ja työttömyysetuudesta. Kaikkien etuuksien osalta on kuitenkin olennaista, että jos henkilö ei täytä vastikkeellisuuden ehtoja, tulee hänellä kuitenkin olla ainakin perusoikeuksien mukainen turva (Arajärvi, s. 40)

Työttömyyden aikaisen toimeentulon turvan ehoissa kohdataan eräitä ongelmia työttömyyden tai sen määrittelyn osalta. Työttömyydessä rajanvetoa on käytävä sekä työlliseen että ei-työmarkkinoilla olevaan nähden. Työttömyys asettuu kolmioon, jossa yhden sivustan muodostaa palkansaaja tai yrittäjä, toisen henkilö, joka ei ole työmarkkinoilla ja kolmannen työtön, kuvio 8 (Arajärvi, s. 22).

### **Kuvio 8.** Työtön ja työmarkkinat



*Työttömyysturvan rakennemuutoksia*

Työmarkkinatukijärjestelmään tehtiin uudistuksia vuoden 2006 alussa. Uudistuksella pyrittiin tyrehdyttämään ajautumista pitkittyneeseen työttömyyteen mm. lisäämällä työmarkkinatuen saajien aktivointia ja muuttamalla työmarkkinatuki vastikkeelliseksi tietyn työttömyysajan jälkeen.

Työmarkkinatuen vastikkeellisuus toteutettiin kahdella tavalla:

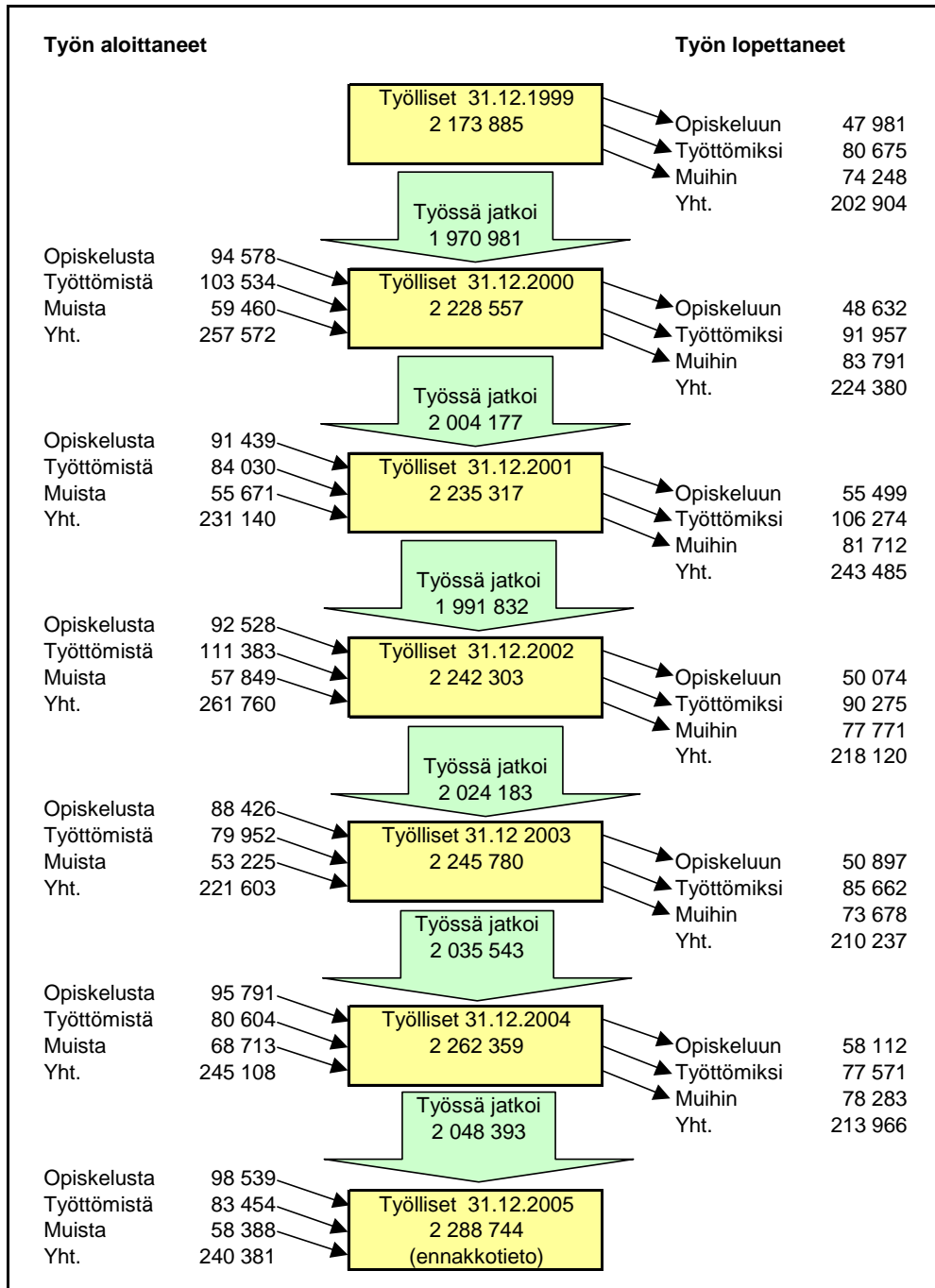
- a) Määrittelemällä tietyn työttömyysajan jälkeen työmarkkinatuen saamisehdot seuraamusten osalta aikaisempaa tiukemmiksi
- b) Ottamalla käyttöön tietyn työttömyysajan jälkeen erityinen aktiivikausi, jonka aikana sen piiriin tuleville järjestetään tiheä palveluiden ja aktivointitoimien kokonaisuus (Työmarkkinatuen aktivointi s. 39)

### 3. KESKEISTEN TYÖMARKKINOIDEN TOIMINNALLISTEN MUUTOSTEN TARKASTELU

#### 3.1 Työllisyyden dynamiikka

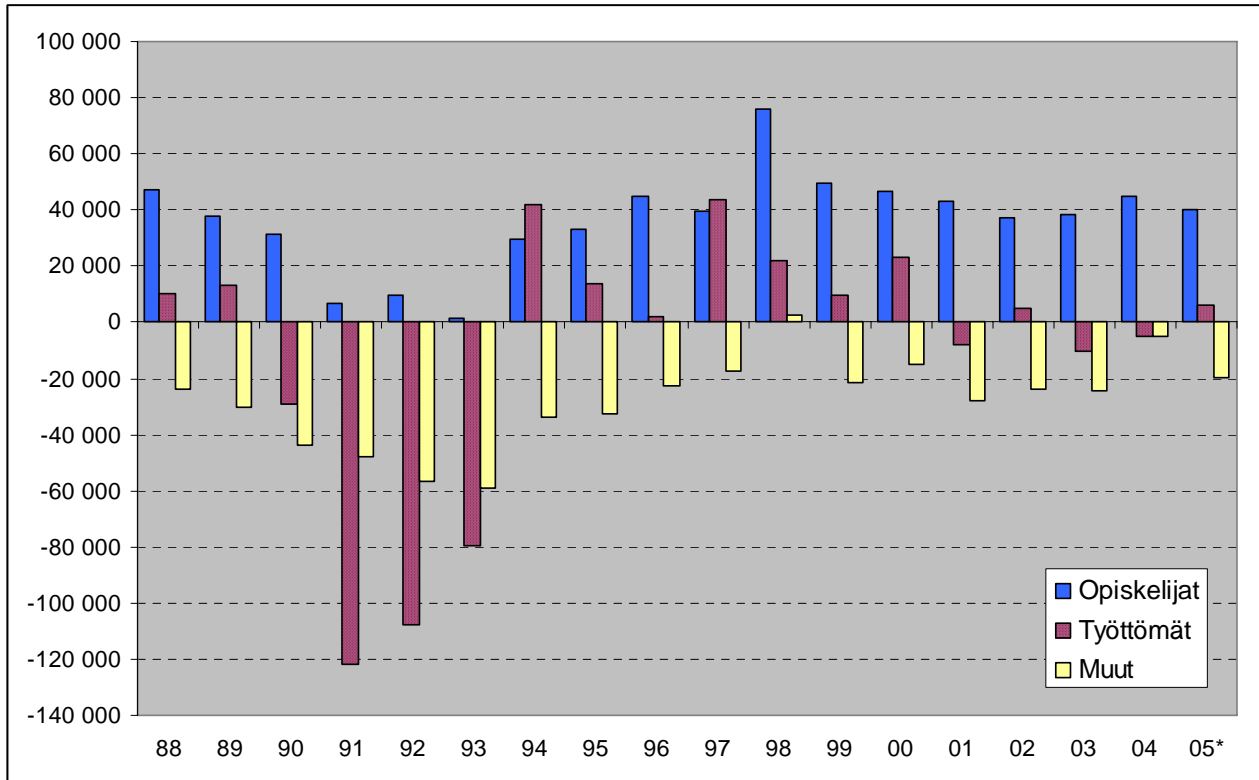
Työllisten määrä Suomessa on noin 2,3 miljoonaa. Joka vuosi moni lopettaa työn opiskelun, työttömäksi jäämisen tai muun syyn takia. Samanaikaisesti työlliseksi siirtyy moni henkilö. Viime vuosina työlliseksi siirtyneiden määrä on ollut suurempi kuin työn lopettaneiden määrä ja näin työllisten määrä on kasvanut.

**Kuvio 9.** Siirtymät työllisyyteen ja siirtymät työllisyydestä pois (TK, työssäkäyntitilasto)



Kun eri syistä työn aloittaneiden ja päättäneiden erotuksia tarkastellaan vuosittain, voidaan huomata, että työllisyysvirrat poikkeavat toisistaan ja ne ovat harvoin olleet tasapainossa.

**Kuvio 10.** Työn aloittaneiden ja päättäneiden erotus syittäin 1988 - 2005



Lähde: Tilastokeskus, työssäkäyntitilasto

Kuviosta 10 havaitaan mm. että opiskelusta työhön siirtyminen on ollut keskeinen uuden työvoiman lähde. Virrat työttömyydestä muuttuivat vuodesta 1993 vuoteen 1994 selvästi; vuodesta 1994 aina vuoteen 2000 virta työttömyydestä työhön on ollut suurempaa kuin päinvastainen virta työllisyydestä työttömyyteen. Tässä havaitaan työttömyyden vastasyklisyys lamavuosina ja sen jälkeen. Ryhmään ”muut” kuuluvat mm. kotitaloustyötä tekevät, asevelvollisuutta suorittavat ja työkyvyttömät ja eläkeläiset. Muut -ryhmään on siirrytty työstä hieman useammin kuin ryhmästä siirrytään työhön.

Työelämässä tapahtuvaa vaihtuvuutta voidaan mitata mm. suhteuttamalla työllisyyteen liittyvien virtojen koko työllisten varantoon (työllisten määrä keskimäärin).

Työn aloittaneiden määrä suhteessa työllisten määrään on 2000-luvulla ollut suurin vuonna 2000. Senhetkisen virran ja varannon suhteen perusteella keskimääräinen työllisenä olon aika oli 8,7 vuotta. Vastaavasti pienin virta työttömyyteen suhteessa työttömien varantoon on ollut vuonna 2003. Vuoden 2003 työllisyyden dynamiikan tasolla olisi keskimääräinen työllisenä olon aika ollut hieman yli kymmenen vuotta.

**Taulukko 5.** Työllisyyden dynamiikan muuttuminen

	Työn aloittaneet	Työlliset keskimäärin	Keskimääräinen aika työllisenä, vuosina
2000	257 572	2 228 557	8,7
2001	231 140	2 235 317	9,7
2002	261 760	2 242 303	8,6
2003	221 603	2 245 780	10,1
2004	245 108	2 262 359	9,2
2005	240 381	2 288 744	9,5

Kuviosta 4 voidaan nähdä myös, että opiskelusta tullaan työllisyyteen noin 1,5 – 2 –kertaisesti päivävastaiseen siirtymään nähden. Työttömyyden ja työllisyyden väliset virrat ovat viime vuosina olleet kohtalaisessa tasapainossa.

### 3.2 Työttömyyden dynamiikkaa

Vastaavalla tavalla kuin edellä, voidaan työttömyyden dynamiikkaa tarkastella suhteuttamalla työttömien virrat (alkaneet työttömyysjaksot) keskimääräiseen työttömyyden tasoon.

**Taulukko 6.** Työttömyyden dynamiikan muuttuminen

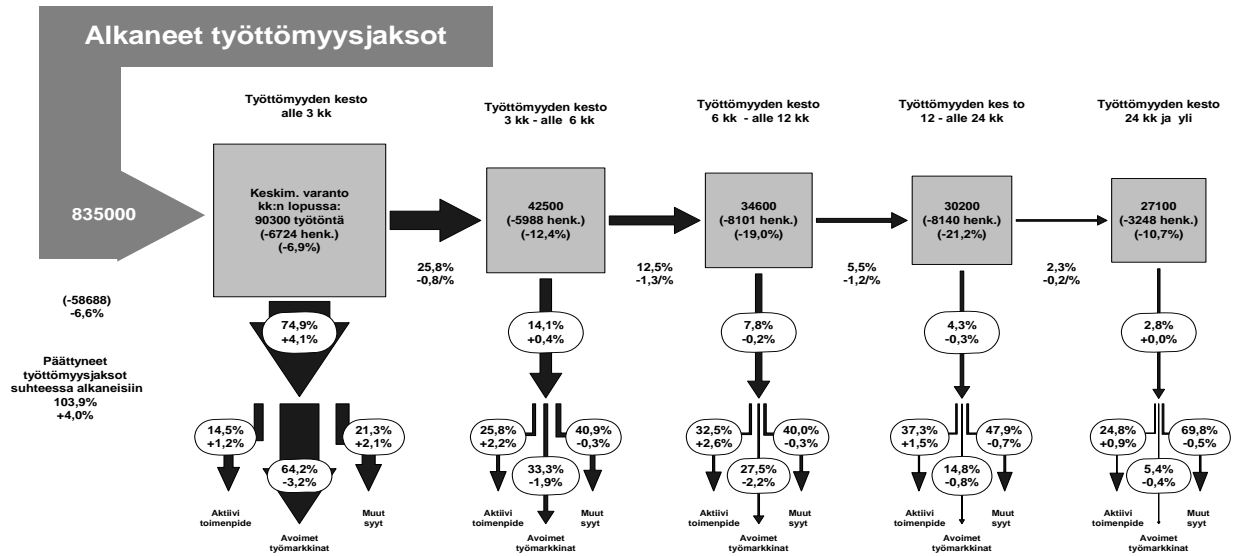
	Alkaneet työttömyydet	Työttömät keskimäärin	Keskimääräinen aika työttömänä, kuukausina
2000	894 043	321 119	4,3
2001	871 233	302 177	4,2
2002	865 467	293 969	4,1
2003	891 406	288 843	3,9
2004	883 560	288 402	3,9
2005	872 876	275 317	3,8
2006	852 527	249 519	3,5

Työttömyyden dynamiikka on varsin suurta työllisyyden dynamiikkaan nähden. Työttömyyden dynamiikkaa lisää erityisesti sellaisten työttömien suuri työttömien määrä, joilla työttömyys on hyvin lyhytkestoista. Pitkittyneessä työttömyydessä dynamiikka pienenee merkittävästi.

Muutosta ja kestoja voidaan demonstroida työmarkkinoilla myös virta-varanto –kuvioilla, joka on toinen näkökulma UV-käyrään. Ohessa on työttömyyden ja avointen työpaikkojen virta-varanto –kuvioit viimeisen vuoden ajanjaksolta. Kuvioita voidaan lukea myös siten, että virrat edustavat muutosta, dynamiikkaa ja samalla sekä edellyttävät että luovat joustoa työmarkkinoille. Tällaisen jouston rooli muuttuu sekä työttömyyden että työpaikkojen puolella keston pidentyessä: jousto vähenee. Turvan rooli muuttuu myös: esimerkiksi työttömyyden alussa työttömyysturvan tehtävänä on varmistaa kohtuullinen yhteensopivuus eli se, ettei työttömän tarvitse ottaa osaamisensa ja työkokemuksensa kannalta vastaan täysin epätarkoituksenmukaista työtä ja että hän voi hakea sopivaa työtä. Pitkäkestoisessa työttömyysturvassa taas tulisi olla insentiivejä joustoon.

Kuvio 11.

**SUOMEN**  
**VIRRAT ERI KESTOISEEN TYÖTTÖMYYTEEN JA TYÖTTÖMYYDESTÄ ULOS**  
**AIKAVÄLILLÄ 06/2006 - 06/2007**  
 Prosentit osoittavat virtojen suuruuden suhteessa alkamisvirtaan  
 Muutos vertailuajankohtaan (06/2005 - 06/2006) prosenttiyksiköissä



Päättymisen syyn prosenttijakauma aktiivisiin toimenpiteisiin, avoimille työmarkkinoille ja muihin syihin

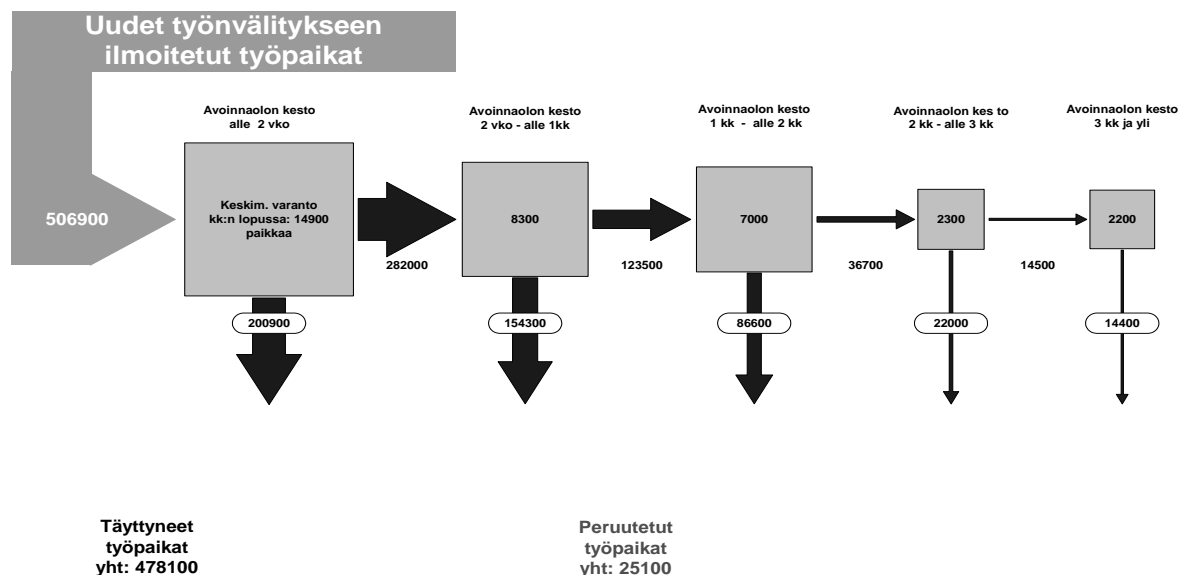
Lähde: Työministeriö, työnvälitystilasto

Työttömyyden dynamiikkaa on pyritty muuttamaan ensinnäkin niin, että virrat työttömyydestä ulos olisivat mahdollisimman suuria. Toinen keskeinen päämäärä on ollut ja on uudessakin hallitusohjelmassakin työttömyyden pitkittymisen vähentäminen. Heinäkuusta 2006 kesäkuuhun 2007 alkaneista työttömyyksistä 5,5 prosenttia pitkittyi yli vuoden kestoiseksi. Yli puolen vuoden pituiseksi pitkittyi alkaneista työttömyyksistä noin 13 prosenttia.

Julkisessa työnvälityksessä on avointen työpaikkojen osalta pyritty ensinnäkin siihen, että paikkavirta olisi mahdollisimman suuri ja näin saavutettaisiin suuri työnvälityksen markkinaosuus työvoiman hankinnassa. Toisaalta on pyritty siihen, että työpaikkojen avoinnaolon kesto ei pitkittyisi. Heinäkuusta 2006 kesäkuuhun 2007 uusia avoimia työpaikkoja rekisteröitiin työvoimatoimistoissa yhteensä yli puoli miljoonaa. Tänä tarkasteluajana tilastoitiin noin 480 000 työpaikan täyttöä. Noin 42 prosenttia työpaikoista täyttyi alle kahdessa viikossa (kuvio12).

Kuvio 12.

**SUOMEN AVOIMEKSI  
ILMOITETTUIJEN TYÖPAIKKOJEN TÄYTTYMISET  
JA AVOINNA OOLON PITKITTÄMINEN AIKAVÄLILLÄ 06/2006 - 06/2007**



Lähde: Työministeriö, työnvälitystilasto

### 3.3 Työvoimapolitiikan rooli työmarkkinoiden toimivuuden edistämässä

Työvoimapolitiikalla tarkoitetaan lähinnä julkisen vallan toimia työmarkkinoiden toimivuuden edistämässä. Työvoimapolitiikkaa voi kuitenkin toteuttaa myös yksityinen sektori (mm. yksityinen työnvälitys). Julkinen valta voi myös tilata työvoimapolitiikkaan liittyviä palveluja yksityiseltä sektorilta. Onnistuneella työvoimapolitiikalla voidaan parantaa työmarkkinoiden toimivuutta, työllisyyttä ja mm. osaavan työvoiman saatavuutta.

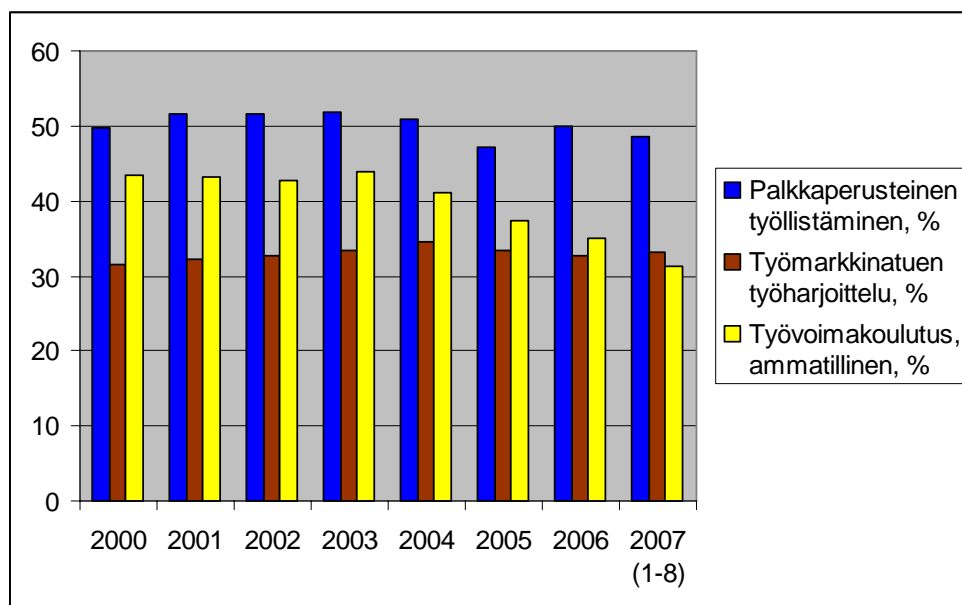
Työttömyyden vähentämiseen ja täystyöllisyyden palauttamiseen tavalla, joka ei kärjistä työmarkkinoiden tasapainottomuuksia, on käytetty aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteitä. Tällaisia ovat mm. työvoimapalvelut, työvoimakoulutus, tukityöllistäminen ja työharjoittelu. Työvoimapolitiikan toteuttamisessa on periaatteena syvenevän palvelun periaate eli aluksi on tarjolla kaikille saatavilla olevia palveluja, kuten informaatiota avoimista työpaikoista ja työnhakijoista, tavanomaiset työnvälityspalvelut ja sitten työpaikan täytön tai työttömyyden uhatessa pitkittyä, voidaan käyttää valikoivampia toimenpiteitä, esimerkiksi rekrytointikoulutusta tai tuettua työllistämistä.

Aktiivisen työvoimapolitiikan tuloksellisuutta on Suomessa seurattu systemaattisesti toimenpiteiden jälkeisen työmarkkina-aseman mukaan. Viimeisimpien tietojen mukaan noin 49 prosenttia työllistämistoimenpiteen päättäneistä on kolme kuukautta päättymisestä edelleen työttömänä. Vastaava luku työvoimakoulutuksen osalta on noin 31 prosenttia ja työharjoittelun osalta noin 33 prosenttia. Työllistyneiden osuudesta kattavaa seuranta valmistellaan, mutta vuonna 2005 sen arvioitiin olevan kolme kuukautta toimenpiteen päättämisen jälkeen 26 % (Aho ja Koponen 2007).

Eri toimenpiteiden tuloksellisuus on muuttunut viime vuosina jonkin verran toisistaan poikkeavalla tavalla. Työvoimakoulutuksen tulokset ovat viimeisimpien vuosien aikana parantuneet selvästi.

Tuetun työllistämisen ja työmarkkinatuella tapahtuneen työharjoittelun tuloksellisuus on pysytellyt samalla tasolla (ks. oheinen kuvio).

**Kuvio 13.** Aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteiden jälkeen työttömäksi jääneiden osuus toimenpiteen päättäneistä.



Lähde: Työministeriö, työnvälitystilasto

Työvoimapolitiikan vaikuttavuus on monimutkainen kysymys ja huolellisesti laadittu vaikuttavuusasetelma voidaan perustaa lähinnä kokeelliselle tutkimukselle tai yksilö- tai yrityskohtaisen aineiston perustuvalla kvasikokeelliselle tutkimukselle. Aktivoinnin vaikutus näkyy ainakin työttömyyden keston lyhenemisenä, Ollikainen (2006) on havainnut naisten lyhyempien työttömyysjaksojen selittyvän aktiivitoimiin hakeutumisella. Työnvälityksen tutkimuksessa on havaittu työvoimatoimiston tekemän työhön osoituksen vaikuttavan keskimääräistä nopeampaan avoimen paikan täyttöön (Räisänen 2004, 2005, 2006B, Kiiskinen 2005, Räisänen ja Tuomala 2007). Työnhakijoiden rakenne ja mm. väestötiheys vaikuttavat myös työpaikkojen täytön tehokkuuteen (Hynninen et. al. 2006 ja Hynninen 2007). Yksilöaineistoilla laadittuihin huolelliseen tasapainottamiseen perustuviin menetelmiin tukeutuen työvoimakoulutus, oppisopimuskoulutus ja yksityisen sektorin tukityöllistäminen ovat osoittautuneet työllisyysvaikutuksiltaan tehokkaimmiksi toimenpiteiksi (Hämäläinen ja Tuomala 2006). Aiemmin on todettu työllistämistuen ja työvoimakoulutuksen edistävän nuorten työmarkkinaura, mutta työmarkkinatuen työharjoittelu ei tätä tehnyt (Hämäläinen ja Ollikainen 2004).

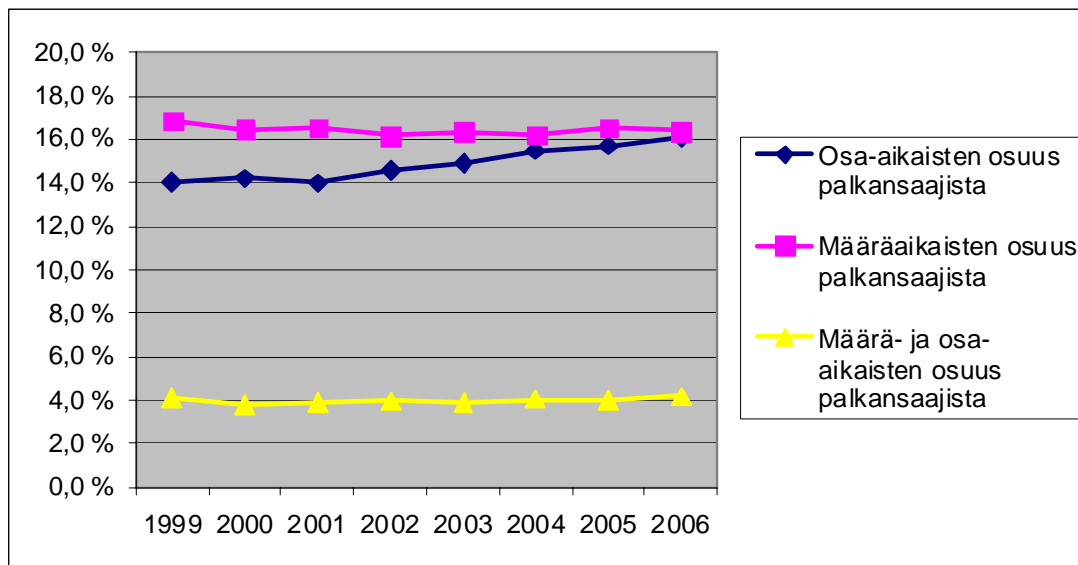
Joustoturvan kannalta aktiivinen työvoimapolitiikka voi joustavoittaa työmarkkinoita lisäämällä liikkuvuutta sekä alueellisesti että ammatillisesti ja auttaa parantamaan työvoiman saatavuutta. Työmarkkinoiden turvallisuutta se edistää etsimällä irtisanotuksi joutuneille uusia työmahdollisuuksia ja tarjoamalla kattavaa informaatiota työmarkkinoista. Aktiivisen työvoimapolitiikan toiminta liittyy myös passiivisen työttömyysturvan toimintaan.

### 3.4 Määrä- ja osa-aikaisuus

Suomessa palkansaajista oli noin 16 prosenttia joko määräaikaisessa tai osa-aikaisessa työssä vuonna 2006. Määräaikaisessa työsuhteessa olevista noin neljä prosenttia tekee samalla osa-aikaista työtä.

Määräaikaisten osuus palkansaajista on pysytellyt 2000 –luvulla suurinpiirtein samalla tasolla. Osa-aikaisten osuus on ollut vuodesta 2001 lähtien hienoisessa nousussa.

**Kuvio 14.** Määrä- ja osa-aikaisten osuus palkansaajista 1999 - 2006



Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus

Yleisin määräaikaisuuden syy on ollut se, että pysyvää työtä ei ole löytynyt. Vuonna 2006 tämän syyn osuus oli noin 66 prosenttia määräaikaisuuden syistä. Muita keskeisiä syitä määräaikaisuuteen on ollut se, että henkilö ei ole halunnut pysyvää työtä (25 %), tai että työ on liittynyt opiskeluun (6 %). Syyt määräaikaisen työn tekemiselle eivät ole suuresti muuttuneet vuoden 1999 tilanteesta. Tuolloinkin selvästi yleisin syy määräaikaisuudelle oli se, että pysyvää työtä ei ole löytynyt (68 %).

Osa-aikaisen työn syistä yleisin on vuonna 2006 ollut opiskelu (34 %). Muita syitä osa-aikaisen työn tekemiselle olivat: henkilö ei ole löytänyt kokoaikaista työtä (28 %), eläke- tai osaeläke (14 %), lasten hoito (9 %), haluttomuus kokoaikatyöhön (8 %) tai terveydellinen tai muu syy (7 %).

Eri syiden osuudet osa-aikatyön tekemiselle ovat muuttuneet jonkin verran vuoden 1999 tilanteeseen nähden. Tuolloin yleisin syy osa-aikaiselle työlle oli se, että kokoaikaista työtä ei ollut (38 %)

#### *Määräaikaiset työsuhteet yksityisellä ja julkisella sektorilla*

Suomessa työsuhdeturva on suunnilleen eurooppalaista keskitasoa ja vakituinen työsuhte tarjoaakin paremman työsuhdeturvan kuin määräaikainen. Kansainvälisesti verrattuna Suomessa määräaikaisten työsuhteiden osuus on korkea. Maiden välisessä vertailussa on todettu, että tiukalla työsuhdeturvalla ja määräaikaisten työntekijöiden suurella osuudella on korrelaatiota, joka ei kuitenkaan ole

kovin yksiselitteisesti tulkittavissa. Suomen osalta suurta määräaikaisten työsuhteiden osuutta selittää jossain määrin se, että määräaikaisia työsuhteita on erityisen paljon julkisella sektorilla.

Työsuhdeturvan ja määräaikaisten työsuhteiden käytön laajuus ja rooli – tiukan työsuhdeturvan vaihtoehtona – on erilainen yksityisellä ja julkisella sektorilla. Yksityisellä sektorilla määräaikaisia työsuhteita käytetään uuden työntekijän palkkaamisesta aiheutuvan riskin pienentämiseen. Riski voi aiheutua siitä, että työntajalla ei ole riittävästi tietoa joko uuden työntekijän tuottavuudesta tai markkinatilanteen kehityksestä. Hyvän talouskehityksen aikana määräaikaisten työsuhteiden käyttö yksityisellä sektorilla onkin laantunut. Lisäksi määräaikainen työsuhde johtaa yksityisellä sektorilla huomattavasti useammin pitempiaikaiseen työsuhteeseen kuin julkisella sektorilla. Yksityisellä sektorilla ajatus siitä, että määräaikainen työsuhde voi toimia ponnahduslautana pysyvämpään työsuhteeseen, toimii jossain määrin paremmin kuin julkisella sektorilla. Yksityisellä sektorilla määräaikaiset työsuhteet etenkin korkean irtisanomiskynnyksen yhteydessä lisäävät joustavuutta mm. markkinatilanteen vaihteluiden suhteen.

Julkisella sektorilla markkinatilanteen muutoksilla ei ole suurta roolia ja syyt määräaikaisten työsuhteiden laajaan ja pitkäaikaiseen käyttöön ovat muualla. Julkisella sektorilla vakituudessa olevien työsuhdeturvan heikentäminen ei myöskään välttämättä vähentäisi määräaikaisten työsuhteiden käyttöä (yksi merkittävä syy määräaikaisiin suhteisiin ovat sijaisuudet, etenkin 1990-luvulla myös kustannusten säästäminen). Julkisen sektorin määräaikaiset työsuhteet merkitsevät kuitenkin sitä, että nimenomaan julkisella sektorilla työmarkkinat ovat työsuhteen pysyvyyden suhteen voimakkaasti jakautuneet niihin, joiden työsuhdeturva on vahva (käytännössä huomattavasti vahvempi kuin pysyvissä työsuhteissa yksityisellä sektorilla) sekä niihin, joilla ei määräaikaisuuden vuoksi ole vahvaa työsuhdeturvaa.

Yksityisellä sektorilla mm. hyvä koulutus mahdollistaa siirtymisen määräaikaisesta työsuhteesta pysyvään työsuhteeseen. Toisaalta puuttuva ammatillinen koulutus vaikuttaa yksityisellä sektorille siten, että työntekijälle on tarjolla vain ns. marginaalisia työpaikkoja. Toisin sanoen yksityisellä sektorilla ehkä kaikkein vahvin työmarkkinoiden segmentaatiota vahvistava tekijä ovat koulutuserot, jota mm. tiukka työsuhdeturva saattaa vahvistaa. Sen sijaan julkisella sektorilla hyvä koulutustaso ei välttämättä paranna työmarkkina-asemaa. Julkisella sektorilla määräaikainen työura usein kestää myös hyvin pitkään ja siltä voi olla vaikea päästä pysyvälle työuralle.

Määräaikaiset työsuhteet vaihtelevat kestoiltaan hyvinkin lyhyistä työsuhteista yli vuoden pituisiin työsuhteisiin. Määräaikaisten työsuhteiden kokonaispituus sukupuolen ja määräaikaisuuden tyyppin mukaan. Työolotutkimus 2003 (Lähde: Lehto ym. 2005, s. 131):

**Taulukko 7.** Määräaikaisten työsuhteiden kesto

	Enintään 3 kk %	4-11 kk %	12 kk %	Yli vuosi %
Yhteensä	16	40	17	25
Miehet	16	41	20	22
Naiset	16	38	13	29
Sijaisuus	19	37	32	27
Projektityö	7	27	23	39
Avoin virka, määräaik. tehtävät, epäpätevyys	13	41	22	19
Koeaika, harjoittelu, oppisopimus, muu	15	38	11	18
Vuokratyö, kausityö, urakkatyö, töihin kutsut- taessa	30	54	3	2
Työllistetty	11	57	16	6

Määräaikaisen työuran **mediaanikesto** (puolet määräaikaisessa työsuhteessa työskennelleistä työntekijöistä siirtynyt pysyvään työsuhteeseen) on 3,2 vuotta (vuosien 1999 ja 2001 aineisto). Miesten tyypillinen siirtyminen pysyvään työsuhteeseen tapahtuu silloin, kun määräaikainen työura on kestänyt alle kaksi vuotta. Jos taas määräaikainen työura on kestänyt yli kaksi vuotta, on miesten todennäköisyys työllistyä pysyvään työsuhteeseen matalampi kuin naisten. Korkea koulutus nopeuttaa pysyvälle työuralle siirtymistä miehillä, mutta hidastaa sitä naisilla. (Lehto ym. 2005, Kauhanen 2002).

#### *Määräaikaisten työsuhteiden vaikutukset myöhempään työuraan ja toimeentuloon*

Yksityisellä sektorilla määräaikaiset työsuhteet liittyvät uran alkuun - julkisella sektorilla määräaikaisten on ollut vaikeampaa päästä pysyvälle työuralle

Kuntasektorilla määräaikaisten osuus uusista työntekijöistä (alle 3 vuotta työskennelleistä) on laskenut vuodesta 1997 vuoteen 2003, mutta määräaikaisten osuus jopa kasvanut niillä, jotka ovat työskennelleet alalla 3-9 vuotta. Uusia työntekijöitä on vakinaistettu enemmän kuin 1990-luvun puolivälissä, mutta osa laman aikoihin määräaikaisiin töihin päätyneistä ei ole yhtä hyvin onnistunut vakiinnuttamaan työmarkkina-asemaansa:

**Taulukko 8.** Määräaikaisessa työsuhteessa olevien osuus kuntasektorilla

Kuntasektori	Määräaikaisessa työsuhteessa olevien osuus (%)	
	1997	2003
alalla työskentelyaika		
3-4 vuotta	20	26
5-9 vuotta	9	14

Lähde: Lehto ym. 2005

1990-luvun puolivälissä julkiselle sektorille määräaikaisiin työsuhteisiin tulleiden heikompa eteenmistä vakituisiin työsuhteisiin saattaa selittää juuri taloudellinen tilanne. Kari Hämäläisen ja Ulla Hämäläisen (2005) tutkimuksen mukaan laskusuhdanteen aikana koulutuksesta valmistuneilla todennäköisyys työllistyä opiskelun jälkeen oli merkittävästi huonompi kuin korkeasuhdanteessa valmistuneilla. Erot pienenevät kuitenkin ajan myötä ja lopulta hävisivät, mutta nuorten kokemana työttömyys kasvatti työttömyysriskiä myöhemmällä työmarkkinauralla. Edes korkea-asteen koulutus ei suojaa siltä kunnolla.

Määräaikaisessa työsuhteessa työskenteleminen parantaa työttömän markkina-asemaa verrattuna tilanteeseen, jossa hän olisi pysynyt työttömänä

Kauhasen (2005) tutkimuksessa käytettiin ns. kaltaistamismenetelmää ja tutkittiin määräaikaisten työsuhteiden vastaanottamisen vaikutusta paitsi pysyvän työsuhteen muodostumiseen, myös henkilön myöhempään palkkaan ja työttömyysriskiin. Nämä kaikki toimivat mittareina henkilön työmarkkina-asemalle. Tulosten mukaan määräaikaisen työsuhteen vaikutukset työmarkkina-asemaan ovat:

- Määräaikaisessa työsuhteessa olevalla oli 14,8 prosenttiyksikköä suurempi todennäköisyys olla seuraavana vuonna pysyvässä työsuhteessa kuin koko ajan työttömänä olleella. Kolmantena vuonna vaikutus aleni eikä ollut enää tilastollisesti merkitsevä.
- Määräaikaisella työsuhteella oli myös positiivinen vaikutus henkilön myöhempään (brutto)kuukausipalkkaan (420-636 euroa).
- Määräaikainen työsuhde ei kuitenkaan merkittävästi vähentynyt työttömyysriskiä ensimmäisenä vuonna, toisena kylläkin, kolmantena vuonna ei tilastollisesti merkitsevää eroa.

Määräaikaiset työsuhteet pitävät kuitenkin sisällään hyvin erilaisia töitä keston, työn sisällön ja koulutusvaatimusten suhteen ja määräaikaisen työsuhteen vaikutukset henkilön myöhempään työmarkkina-asemaan saattavat vaihdella paljon näiden tekijöiden suhteen.

*Aiempi työmarkkina-asema on yhteydessä työsuhteen laatuun myöhemminkin: riskinä toistuvais-työttömyys*

Määräaikaisen työsuhteen vaikutus myöhempään työmarkkinauraan ei kuitenkaan ole yksiselitteinen. Merja Kauhasen (2002) mukaan aiempi työmarkkina-asema on yhteydessä työsuhteen laatuun myöhemminkin. Naisilla aikaisemman työttömyyden vaikutus määräaikaiseen työsuhteeseen työllistymiselle vakinaisen työsuhteen sijaan on suurempi kuin miehillä (voi selittyä pääasiassa sillä, että naiset ovat juuri kuntasektorin töissä).

Määräaikaisilla toistuvaistyöttömyys on yleisempää kuin vakinaisessa työsuhteessa olevilla. Vähintään 30-vuotiailla määräaikaisilla palkansaajilla työttömyysjaksot edeltävän viiden vuoden aikana ovat pikemminkin sääntö kuin poikkeus. Naisista edellisen viiden vuoden aikana työttömyysjakson oli kokenut kerran tai useammin 71 %, miehistä 62 % (Lehto ym. 2005).

Korkea koulutus lisää miesten todennäköisyyttä työllistyä pysyvään työsuhteeseen, mutta vähentää naisten todennäköisyyttä työllistyä pysyvään työsuhteeseen

Suomessa määräaikaisissa työsuhteissa olevat naiset ovat korkeammin koulutettuja kuin määräaikaisissa työsuhteissa olevat miehet. Ero miesten ja naisten välillä (kaikki ikäryhmät huomioon ottaen) on sitä suurempi, mitä korkeammasta koulutustasosta on kysymys. Edelleen ero kasvaa, mitä nuoremmista ikäluokista on kyse. Joka toinen alle 30 -vuotias kokoaikatyötä tekevä akavalainen nainen on määräaikaisessa työsuhteessa, mutta miehistä 18 %. Korkeasti koulutetut miehet myös siirtyvät pysyvään työsuhteeseen nopeammin kuin vähemmän koulutetut miehet. Sen sijaan korkeasti koulutetut naiset siirtyvät pysyvään työsuhteeseen hitaammin kuin vähemmän koulutetut naiset. (Kauhanen 2002). Korkea koulutustaso kuitenkin suojaa myös määräaikaisia työttömäksi joutumiselta: riski joutua työttömäksi on matalampi kuin vähemmän koulutetuilla.

#### *Määräaikaiset työsuhteet ja elämäntilanne*

Noin 20 % määräaikaisessa työsuhteessa olevista opiskelee samalla, mikä on selvästi enemmän kuin vakituisessa työsuhteessa olevista. (vuonna 2003 alle 30 v. luvut 32 % ja 24 % ja 30-39 v. 21 % ja 7 %). (Lehto ym. 2005, 123-126).

Määräaikaiset työntekijät ovat useammin perheettömiä kuin toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa työskentelevät. Kuitenkin ilmiön yleistyessä määräaikaisten perherakenne on alkanut yhä enemmän muistuttaa vakinaisten palkansaajien tilannetta. Määräaikaista naisista yhtä suuri osuus on perheellisiä kuin vakituisessa työsuhteessa olevistakin. Määräaikaaisuuteen kuitenkin liittyy naisilla keskimääräistä useammin yksinhuoltajuus (lukuun ottamatta nuoria ikäluokkia, alle 30 v. joissa osuudet samoja). Miehistä taas määräaikaisessa työsuhteessa olevat ovat keskimääräistä useammin perheettömiä. (Lehto ym. 2005, 124-125, Haataja 2005).

Nuoremmissa ikäryhmissä määräaikaisuus on useammin vapaaehtoista kuin vanhemmissa ikäryhmissä. Joustoturvan näkökulmasta juuri vapaaehtoisuuteen perustuvat määräaikaiset työsuhteet liisäävät sekä joustavuutta että turvallisuutta. Sen sijaan ei-vapaaehtoisissa määräaikaisissa työsuhteissa joustavuus ja turvallisuus eivät toteudu yhtä hyvin.

Toimeentulon kannalta määräaikaisiin työsuhteisiin liittyvä keskeinen riski on työmarkkina-aseman epävakaus ja työttömyyden kokeminen. Tutkimusten mukaan määräaikaisessa työsuhteessa olevan työttömyysriski on seitsenkertainen vakituisessa työsuhteessa oleviin verrattuna (Parjanne 1997, Kauhanen 2002). Epävakaus saattaa olla elintasariski työmäärän ja palkkauksen voimakkaan vaihtelun vuoksi.

Määräaikaaisuuteen voi liittyä toimeentulo-ongelmia myös siksi, että määräaikaisessa työsuhteessa olevat tekevät myös enemmän osa-aikatöitä kuin vakituisessa työsuhteessa olevat. Tarkemmassa tarkastelussa eri ryhmien välillä erot eivät kuitenkaan ole yksiselitteisiä. Määräaikaiset työsuhteet ovat myös hyvin heterogeenisiä niin määräaikaisuuden keston, työmäärän kuin palkkauksenkin suhteen.

Määräaikaisissa työsuhteissa olevat voivat jäädä myös väliinputoajiksi sosiaalietuuksien suhteen, jos niiden saamisen ehdot eivät täyty. Määräaikaisissa työsuhteissa olevilla myös ansioon sidotut sosiaalietuudet jäävät usein matalammiksi, koska myös tulot jäävät usein pienemmiksi. Erityisesti ongelmana on ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan saaminen – noin puolet määräaikaisessa työsuhteessa olleista on ansiosidonnaisen työttömyysturvan ulkopuolelle (v. 2000 aineisto, Kauhasen (2002) tutkimuksen mukaan). Myös sosiaaliturvan rahoituspohja saattaa määräaikaisten työsuhteiden suuren määrän vuoksi tulla epävakaammaksi (Kauhanen 2000).

#### Määräaikaiset työsuhteet työmarkkinoiden segmentaation näkökulmasta

Määräaikaisten työsuhteiden korkea osuus Suomessa ei suoraan kerro erityisen korkeasta työsuhdeturvasta, vaikka se kansainvälisissä vertailuissa korreloi työsuhdeturvaan. Voidaan pohtia myös sitä, millä tavoin työsuhdeturvan lieventäminen pysyvien työsuhteiden osalta vaikuttaisi työmarkkinoiden toimintaan ja työmarkkinoiden segmentaatioon. Toisaalta mm. koulutuserot ovat (etenkin yksityisellä sektorilla) merkittävämpi segmentaatioon vaikuttava tekijä kuin työsuhdeturva.

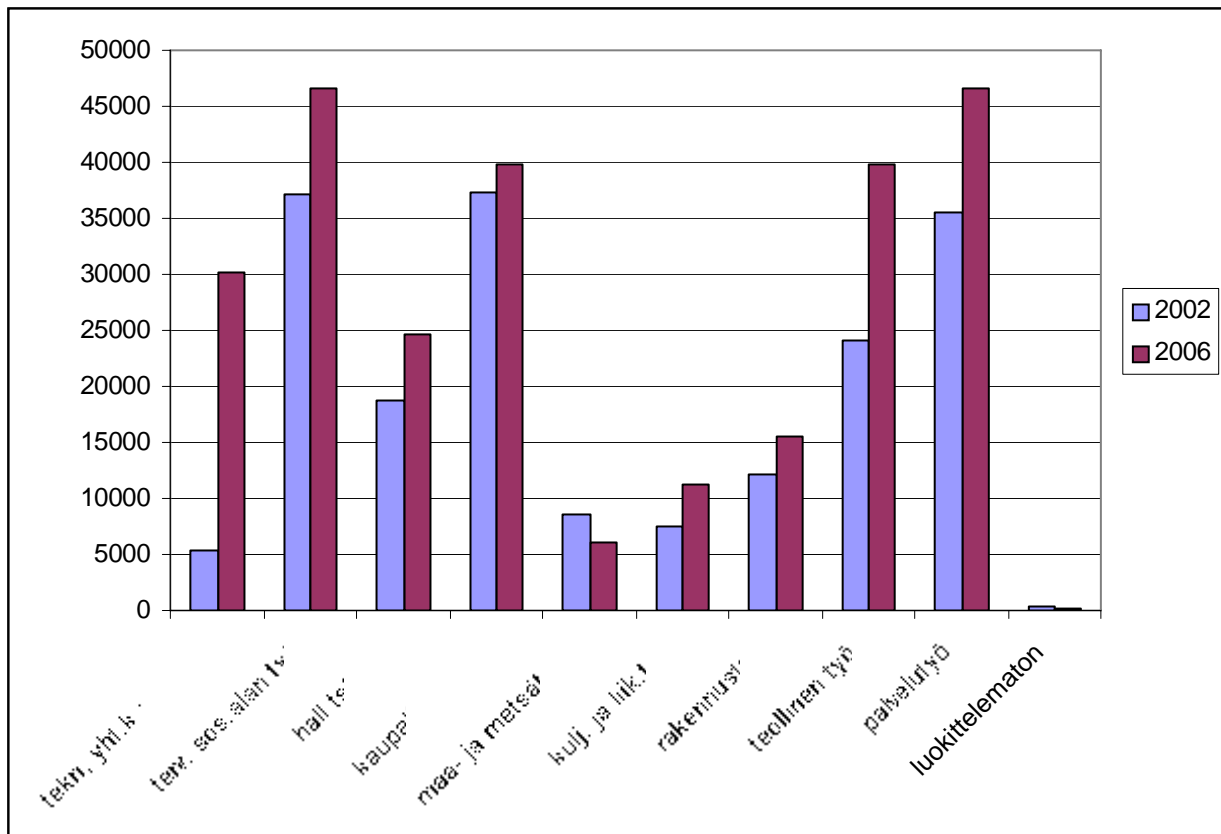
Työmarkkinoiden segmentaation näkökulmasta merkitystä on myös sillä, millaiset mahdollisuudet työntekijällä on – olipa hän yksityisellä tai julkisella sektorilla – esimerkiksi lisäkoulutuksen tai ammatinvaihdon myötä parantaa työmarkkina-asemaansa. Toimeentulon näkökulmasta (mm. oikeus aikuisopintorahaan) kohtuullisen pysyvässä työsuhteessa olevilla on selvästi paremmat mahdollisuudet esimerkiksi alan vaihtoon kuin epätyypillisessä työsuhteessa olevilla. Työmarkkinoiden joustavuuden näkökulmasta koulutusvaihtoehtojen rajaaminen (eri ryhmille on erilaiset (aikuis)koulutusmarkkinat) ei välttämättä ole tehokkain ratkaisu.

Julkisen sektorin työmarkkinoihin liittyvät kysymykset eivät suoraan liity joustoturva- keskusteluun, jossa pääpaino on markkinatilanteeseen ja/tai teknologiseen kehitykseen sopeutumiseen liittyvällä joustavuuden tarpeella. Sikäli jouston ja turvan tasapainolla kuitenkin on yhteys myös julkisen sektorin kysymyksiin, että Suomessa määräaikaisia työsuhteita käytetään keskimääräisiä enemmän – joista kuitenkin suuri osa on julkisella sektorilla. Julkisen sektorin määräaikaisten työntekijöiden näkökulmasta toimeentulokysymyksillä ja työmarkkina-aseman epävakaudesta on merkitystä.

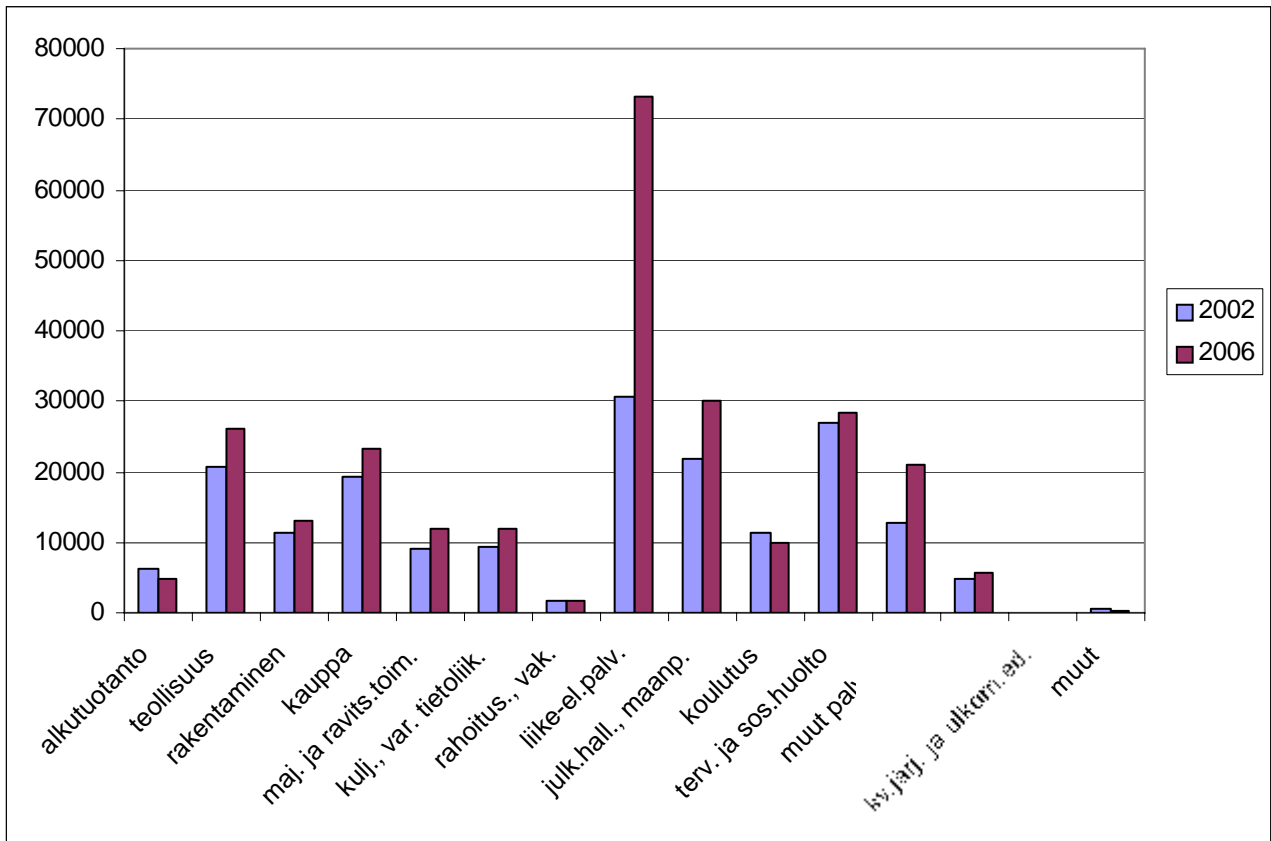
## 4. TYÖVOIMAN KYSYNNÄN JA TARJONNAN KOHTAANTO JA REKRYTOINTION- GELMAT

### 4.1 Työvoiman kysyntä

**Kuvio 15.** Työpaikkailmoituksen julkisessa työnvälityksessä pääammattiryhmittäin v. 2002 ja 2006



Lähde: työministeriön avointen työpaikkojen rekisteriaineisto

**Kuvio 16.** Työpaikkailmoitukset julkisessa työnvälityksessä päätoimialoittain v. 2002 ja 2006.

Lähde: työministeriön avointen työpaikkojen rekisteriaineisto

Kokonaisuutena julkiseen työnvälitykseen jätettyjen työpaikka-ilmoitusten määrä oli 186 833 kpl vuonna 2002, mutta kasvoi peräti 260 820:een vuonna 2006. Ilmoituksiin sisältyvä työpaikkamäärä on vielä paljon suurempi.

Pääammattiryhmistä eniten kasvua on ollut viime vuosina teknisen, yhteiskunnallisen ym. työn ryhmässä (noin kuusinkertainen volyyymi v. 2006), mikä koostuu lähinnä korkeasti koulutetuista toimihenkilöistä. Teollisessa työssä on myös huomattavan suurta kasvua, samoin palvelutyössä sekä terveydenhuolto- ja sosiaalialan työssä. Ainut ilmoitusvolyymitaan supistunut pääryhmä on maa- ja metsätaloustyö.

Päätoimialojen tarkastelutasolla samasta ilmiöstä saatava kuva on varsin erilainen: eniten ovat kasvaneet liike-elämää palvelevan toiminnan työpaikkailmoitukset, yli kaksinkertaiseksi vuodesta 2002 vuoteen 2006 mennessä. Kaikissa muissa ryhmissä kasvu on ollut huomattavasti vähäisempää. Kuitenkin teollisuus, julkinen hallinto ja maanpuolustus sekä muut palvelut ovat kasvaneet ilmoitusmäärältään melko voimakkaasti.

Eri ammatti- ja toimialoilla julkisen työnvälityksen markkinaosuudet vaihtelevat. Sen vuoksi muutoksista ei voida suoraan päätellä koko taloudessa tapahtuneita työvoiman kysynnän muutoksia. Koska julkinen työnvälitys on kuitenkin merkittävä rekrytointikanava, heijastavat muutokset myös koko talouden tasolla tapahtuneita muutoksia työvoiman kysynnässä. Yksityiskohtaisesti tätä yleis-

tystä on kuitenkin hankalaa tehdä, koska työnantajat tyypillisesti myös käyttävät useampaa kuin yhtä, viime vuosina keskimäärin yli kahta hakukanavaa yhtä avointa työpaikkaa kohden.

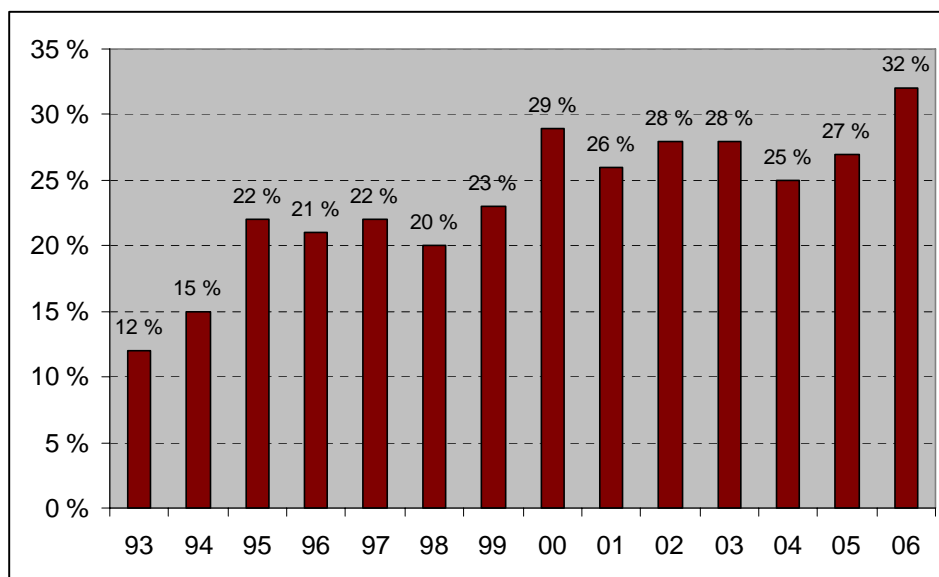
Työvoiman vuokraus on myös eräs tapa hakea joustavuutta työvoiman käyttöön ja työsuhteeseen liittyviin oikeuksiin ja velvollisuuksiin. Pelkästään julkiseen työnvälitykseen työvoiman vuokrauspaikkoja ilmoitettiin vuonna 2006 noin 44 000 ja avoimia paikkoja näissä ilmoituksissa oli yli 100 000. Työvoiman vuokrausta käytetään etenkin Etelä-Suomen suurilla kaupunkiseuduilla. Vuokratyötä tekee kaikkiaan noin 4 prosenttia työvoimasta. Vuonna 2006 noin 17 prosenttia julkisen työnvälityksen työpaikkailmoituksista oli työvoiman vuokrausyritysten ilmoituksia. (Hämäläinen – Räisänen – Tuomaala 2007).

## 4.2 Rekrytointiongelmat

Rekrytointiongelmat liittyvät työvoiman hankinnan vaikeuksiin. Noin kolmannes (33 %) työvoimaa hakeneista toimipaikoista on viimeisimpien selvitysten perusteella kokenut Suomessa vaikeuksia rekrytoinneissa.

Rekrytointiongelmiä kokeneiden toimipaikkojen osuus nousi 2000-luvun vaihteen jälkeen uudelle tasolle 25 – 30 prosenttiin. Nyt ollaan jälleen siirrytty uudelle, yli 30 prosentin tasolle työvoimaa hakeneista toimipaikoista.

**Kuvio 17.** Rekrytointiongelmiä kokeneiden toimipaikkojen osuus työvoimaa hakeneista toimipaikoista 1993 – 2006



Lähde: Hämäläinen, H. 2007

Yleisimpiä rekrytointiongelmat ovat viimeisimpien selvitysten mukaan olleet sairaanhoitajan, hitsaajan, ajoneuvoyhdistelmänkuljettajan, laitossiivoajan ja perushoitajan ammateissa.

Rekrytointiongelmat voivat johtua monesta eri syystä. Rekrytointiongelmiä voidaan jakaa työnhakijan osaamiseen liittyviin syihin, työnhakijan henkilökohtaisista ominaisuuksista johtuviin syihin ja työpaikan ominaisuuksista johtuviin syihin. Lisäksi rekrytointiongelmiä voi olla työvoimapula, työttömyysturva ja muut edellä mainitsemattomiin ryhmiin kuulumattomat syyt

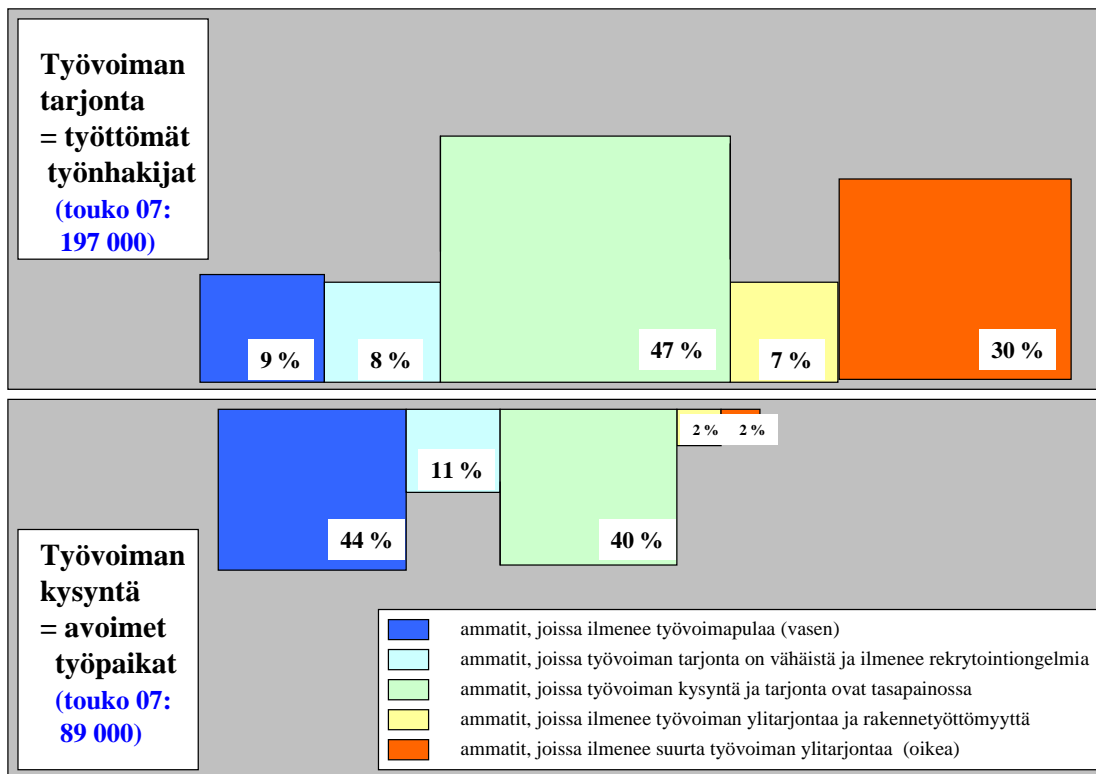
(esim. asunto-ongelmat). On myös tilanteita, jossa työtä ei kannata taloudellisesti ottaa vastaan, työnantajan vaatimukset ovat epärealistiset tai työttömien työkyky ja henkilökohtaiset ominaisuudet eivät sovellu työmarkkinoille. (Hämäläinen, 2007a).

### 4.3 Kohtaanto-ongelmat

Perinteisesti kohtaanto-ongelmalla tarkoitetaan avointen paikkojen ja työttömien määrän epäedullista suhdetta. Usein kyse on kuitenkin siitä, että työvoiman kysyntä ja tarjonta eivät vastaa toisiaan ja samaan aikaan on sekä työttömiä työnhakijoita että täyttymättömiä paikkoja. Kohtaanto-ongelma voi ilmetä myös alueellisesti, jolloin avoimet paikat ja työttömät työnhakijat ovat sijoittuneet eri alueille tai sitten ammatillisesti, jolloin työvoiman kysyjän hakema ja tarjoajan olemassa oleva osaaminen ja ominaisuudet eivät kohta. (Cohen ja Zaidi, 2002).

Kehitetyn työvoiman tasapainomallin (Hämäläinen - Tuomaala 2007) mukaan voidaan sanoa, että työvoiman kysyntä ja tarjonta kohdentuvat Suomessa suurelta osin eri ammatteihin.

**Kuvio 18.** Työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohdentuminen eri ammatteihin toukokuussa 2007 (lähde Hämäläinen - Tuomaala 2007)



Kohtaanto-ongelmien ulottuvuuden ääripäät ovat: työvoimapula ja suuri työvoiman ylitarjonta. Yleisimpiä työvoimapula-ammatteja ovat: sairaanhoitaja, varastotyöntekijä, myyntineuvottelija, puhelinmyyjä ja perushoitaja. Työvoiman ylitarjontaa on paljon seuraavissa ammateissa: elektroniikka-asentaja, pankkitoimihenkilö, ompelija ja yritysjohtaja.

Vaikka eräiden ammattien kohdalla työvoiman kysyntä ja tarjonta ovat suurin piirtein tasapainossa, eivät työmarkkinat toimi kunnolla, sillä samanaikaisesti on runsaasti sekä kysyntää että tarjontaa. Näitä ammatteja ovat mm. laitossiivoaja, myyjä, sekatyöntekijä, ravintolan tarjoilija ja kuorma-autonkuljettaja.

## 5. JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA JATKOANALYYSIEN PAIKALLISTAMINEN

Joustoturvan käsitteellinen epämääräisyys tekee sen analysoinnista haastavan. EU:n piirissä joustoturvaan katsotaan kuuluviksi joustava ja luotettava työlainsäädäntö, monipuolinen elinikäisen oppimisen strategia, tehokas ja aktiivinen työvoimapolitiikka sekä moderni sosiaaliturvajärjestelmä. Tässä analyysissä on pyritty tarkastelemaan näitä kaikkia, joskaan ei mitenkään kattavasti.

Eräs keskeinen johtopäätös joustoturvakeskusteluun on se, että tulisi selvittää tarkemmin, miten joustoturva toimii (talous)teoriassa. Joustoturvaan liittyy laaja kirjallisuus, mutta sen perimmäisiä teoreettisia juuria on vaikea hahmottaa. Tämä olisi tarpeen juuri käytännön joustoturvapolitiikan kannalta. Lisäksi joustoturvasta tarvittaisiin tärkeimpiin tema-alueisiin liittyvä meta-analyysi.

Työmarkkinoiden instituutioiden ”jäykkyys” tai ”joustavuus”, toisaalta niiden ”turvallisuus” tai ”turvattomuus” saavat usein merkityksensä ja sisältönsä vasta työmarkkinoiden monimutkaisessa kontekstissa. Esimerkiksi jokin yksittäinen säädösten mukainen jäykkyystekijä saattaa jäädä käytännössä merkityksettömäksi tai vastaavasti jokin joustotekijä voi osoittautua hyödyttömäksi. Jos esimerkiksi työttömyysturvan korvausasteet ovat joillain ryhmillä korkeita, mutta ryhmä on pieni tai työllistyy yleensä nopeasti, ei tällaisesta jäykkyydestä koidu erityistä haittaa. Toisaalta esimerkiksi sopimusjärjestelmiin sisältyvien joustomahdollisuuksien vähäinen käyttö mitätöi tällaisen joustavuuden merkityksen.

Suomen työmarkkinoilla esiintyy suhteellisen runsasta liikkuvuutta, etenkin ammatti- ja toimialarakente ovat jatkuvassa muutoksessa. Myös alueellinen liikkuvuus on kohtuullista. Silti tulee tarkastella liikkuvuuden edellytysten tilaa. Joustavuutta työmarkkinoille on löytynyt pendelöinnin kasvusta. Toisaalta työttömien liikkuvuutta tulisi edistää. Tukien sijasta tähän voitaneen parhaiten vaikuttaa aktiivisella työpaikkojen ja koulutusmahdollisuuksien esittelyllä ja hyvin saatavilla olevalla työmarkkinainformaatiolla. Liikkuvuuden edistäminen suorilla tuilla lisää helposti vuotoja. Verotukien kautta annettava tuki ei vuoda vastaavasti, mutta niidenkin yhteiskuntapoliittista tarkoituksenmukaisuutta on harkittava, jos esimerkiksi tuetaan voimakkaasti hyvin pitkiä työmatkoja ja liikennemäärien kasvua.

Työmarkkinoiden tarkastelu joustoturvan näkökulmasta ei poista sitä, että taloudellisen tehokkuuden ja tasa-arvon välillä vallitsee vaihtosuhte, jossa on tehtävä valintoja.

Työn verotusta, etuusia ja siten työnteon kannustavuutta on muutettu työmarkkinoiden sopeutumista tukevaan suuntaan. Viimeisten reilun 10 vuoden muutokset ovat tukeneet työllistymistä, runsasta työpanoksen tarjontaa ja työssä pysymistä. Kuitenkin edelleen esiintyy kannustavuusongelmia, etenkin yksinhuoltajilla ja muilla lapsiperheillä. Toisaalta, vaikka esimerkiksi yksinhuoltajien kannustavuusongelmat ovat vähentyneet, eivät vähän koulutettujen yksinhuoltajien työllisyysasteet ole nousseet odotetusti.

Työttömyysturvan nettokorvausaste on keskimäärin noin 70 %:n tasolla ansiosuhteisessa työttömyysturvassa. Työttömyyden rakenteen muuttuminen on kuitenkin merkinnyt sitä, että tasasuuruinen työmarkkinatuki on ollut jo 1990-luvun lopulta saakka työttömien pääasiallinen toimeentulon muoto. Siinä korvausaste (työmarkkinoille ensi kertaa tulevalle korvausasteen käsite ei ole mielekäs) on selvästi alhaisempi. Aikaväli on tässä tärkeä tekijä: lyhytkestoisessa työnhaussa kohtuullinen turva on tärkeää myös yhteensovituksen onnistumisen ja siten tuottavuuden kannalta, työnhaun pitkittyessä turvan tulee kannustaa myös erilaiseen joustavuuteen.

Lisätyöpanoksen tarjonta on saatu valtaosin ikääntyneestä työvoimasta, kun sopeutuminen kuitenkin tapahtuu pääosin nuoremman työvoiman ja koulutuksen kautta. Jatkossa työmarkkinoilla tapahtuviin muutoksiin kohdistuu suuria paineita työssä tarvittavan oppimisen järjestelyihin, kun työvoiman ikääntyessä ammatillisesta peruskoulutuksesta on aiempaa pidempi aika. Samalla opintojen tehokkuus etenkin kolmannen asteen koulutuksessa on kriittinen tekijä. Opintojen voimaperäinen nopeuttaminen taloudellisin insentiivein voi auttaa nopeampaan valmistumiseen, mutta vähentää samalla joustavan opiskelijatyövoiman työn tarjontaa.

Lisätyövoima on hankittu työmarkkinoille viime vuosina opiskelijoiden työhön tulon kautta, työttömien rooli lisätyövoiman lähteenä on laman jälkeisten nopean kasvun vuosien jälkeen jäänyt suhteellisen vaatimattomaksi ja on ollut jopa negatiivinen. Työttömyydessä ja työvoiman ulkopuolella on edelleen työvoimapotentiaalia käyttämättä.

Työllisyyden dynamiikka osoittaa, että keskimääräinen aika työllisenä (epäjatkuvan virtatarkastelun perusteella) vaihtelee hieman vuosittain ja on ollut viime vuosina yli 9 vuoden tasolla. Työttömyyden dynamiikka on pysynyt 1990-luvun lamavuosista lähtien korkealla tasolla, eikä työttömyyden esiintymisessä ole tapahtunut viime vuosinakaan kuin erittäin lievää vähenemistä. Työttömyys on alentunut keston lyhenemisen kautta, keskimääräinen työttömyyden kesto on pudonnut 3,5 kuukauteen.

Eläkepolitiikassa on tehty voimakas suunnanmuutos. Varhaiseläkereittejä on tukittu ja työssä jatkamista tuettu taloudellisin kannustein. Tärkeimmät työssä jatkamista edistävät tekijät lienevät kuitenkin työ itsessään, työolot ja terveys. On ilmeistä, että ikääntyneiden työssä jatkaminen lisää ikäryhmittäistä työvoiman tarjontaa jatkossakin. Työaikojen ja työnteon mallien osalta ikääntyneet voivat olla varsin joustavaa työvoimaa, mutta ammatillisen ja toimialarakenteen muutoksen dynamiikka on haettava muuta kautta. Ikääntyneiden nopeasti nousseet työllisyysasteet ovat seurausta työssä jatkamisesta, sen sijaan ikääntyneiden työttömyysriski on korkea ja uudelleen työllistyminen vaikeaa.

Työsuhteturvan tiukkuus on Suomessa kansainvälistä keskitasoa. Määräaikaisia työsuhteita on silti melko paljon, erikoisuutena on niiden runsas käyttö julkisella sektorilla. Määräaikaisuuksien käytön kasvu on kuitenkin taittunut. Joustoturvan kannalta olennaista on, mikä osuus määräaikaisuuksista on ei-vapaaehtoista. Joka tapauksessa perustelluissa tapauksissa määräaikaisia työsuhteita tarvitaan jatkossakin.

Työvoimapolitiikan rooli painottuu meillä melko voimakkaasti aktiiviohjelmiin, kuten tukityöllistämiseen ja työvoimakoulutukseen. Työvoimapolitiikan ja erityisesti tehokkaan työnvälitystoiminnan roolia on aiheellista tarkastella jatkuvasti uudelleen. Julkinen työnvälitys on merkittävä markkinapaikka, toisaalta se toimii yhteistoiminnassa yksityisen työnvälityssektorin kanssa. Työvoiman vuokraustoiminnan yleistymisen osoittaa, että työmarkkinoilla haetaan joustoja uudeltaisista työsuhteen muodoista. Työvoimapolitiikan tärkein merkitys on työmarkkinoiden toimivuuden edistäminen, mikä ilmenee mm. avointen työpaikkojen nopeana ja osuvana täyttönä ja työttömyysjaksojen lyhentämisellä. Työttömyysjaksojen kestoissa on valtavan suuret erot sukupuolten välillä: Vuonna 2006 miesten päätyneiden työttömyysjaksojen kesto oli keskimäärin 20 viikkoa, kun naisten työttömyys päättyi keskimäärin 12 viikossa. Työvoimapolitiikalla on tässä oma roolinsa, jotka tulisi harkita uudelleen miesten pitkittyvän työttömyyden estämiseksi. Työvoimapolitiikan ohjelmien vaikuttavuus näyttää olevan kohtuullisella tasolla yksityisen sektorin tukityöllistämässä ja ammatillisessa työvoimakoulutuksessa. Painopistettä ollaankin siirtämässä jonkin verran näihin toimiin.

Työmarkkinoiden toimivuutta haittaa ja runsaita paineita etenkin ammatilliselle liikkuvuudelle asettaa työvoiman kysynnän ja tarjonnan välinen ammatillinen kohtaamattomuus. Vaikka julkisen työnvälityksen avoimet työpaikat ja työttömät työnhakijat eivät ole kattava näkemys asiasta, osoittaa näiden painottuminen suurelta osin eri ammatteihin selkeästi sen, että koulutuksella ja työssä oppimisella ja todella tilausta. Työmarkkinainformaatiota ja henkilökohtaista ohjausta on kohdennettava ylitarjonta-ammattien työttömille työnhakijoille. Rekrytointiongelmista kärsiville työnantajille on luotava työvoiman tarjontapotentiaaleja kuvaava informaatiojärjestelmä.

Koulutus kasautuu tyypillisesti siten, että koulutetut hankkivat mielellään lisää koulutusta ja vähän koulutetut karttavat sitä. Myös koulutettu työtön pyrkii usein ratkomaan työllistymisongelmiaan koulutuksen avulla ja vähän koulutettu hakemaan suoraan työtä. Aikuiskoulutuksen avulla voidaan kasvattaa tuottavuutta, ottaa käyttöön uusia tuotanto- ja palveluteknologioita ja parantaa yritysten kilpailukykyä. Yksilölle koulutus tuottaa Suomessa keskimäärin hyvin. Koulutukseen osallistumisen edellytyksiä edeltävästä koulutustaustasta, perhe- ja työmarkkina-asemasta riippumatta tulisi parantaa. Tämä edistää sekä joustavuutta että turvallisuutta.

## LÄHTEET

Aho, S. – Koponen, H. (2007) Työvoimapolitiittisiin toimenpiteisiin osallistuneiden seuranta II. Työpoliittinen tutkimus nro 324, työministeriö, Helsinki

Alasoini, T.: Työnteon mielekkyys kaipaa ennakoivaa muutosturvaa. *Talous ja yhteiskunta* 3/2006.

Arajärvi, P. (2005): Näkökohtia työttömyyden aikaisen turvan kehittamisestä. Työmarkkinatuen ja toimeentulotuen sekä niiden hallinnon ja rahoituksen kehittäminen. Hallituksen politiikkaohjelmat, työllisyys. Työhallinnon julkaisu 348.

Asplund R. and Erling B., (eds.) (2005): Education and Wage Inequality in Europe: A literature Review. Edwin.

Auer, P. (2007). From job security to labour market security. Flexi-curity for reducing labour market segmentation? Paper presented at the Conference: Employment in Europe: Prospects and Priorities under the Portuguese Presidency, Lisbon, October 8.-9.

Bartelsman, E. (2005): Politiikkatoimenpiteitä teknologisen eturintaman saavuttamiseksi ja siellä pysymiseksi. Teoksessa Hyytinen ja Rouvinen (toim.: Mistä talouskasvu syntyy. ETLA B214.)

Cohen, M. S. ja Zaidi M. A. (2002): Global skill shortages. Edward Elgar, Cheltenham.

Doeringer, P. B. – Piore, M. J. (1972). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington

EB (2005): Eurobarometer 64.1 on geographical and labour market mobility, September 2005.

Employment in Europe 2007, s.199-236.

Globalisaation haasteet Euroopalle. Talousneuvoston sihteeristön globalisaatioselvitys OSA 1. Valtionneuvoston kanslian julkaisusarja 16/2006.

Haataja, A. (2005): Äidit ja isät työmarkkinoilla. 1989-2002/2003. Sosiaali- ja terveysministeriö, selvityksiä 2005:29.

Hakola, T. (2002): Economic incentives and labour market transitions of the aged Finnish workforce. VATT-tutkimuksia 89.

Honkanen, P., Jäntti M. ja Pirttilä J. (2007): Työn tarjonnan kannustimet Suomessa 1995-2004. Teoksessa Sinko ja Vihriälä (toim.): Rekrytointiongelmät, työvoiman tarjonta ja liikkuvuus. VNK 5/2007.

Huttunen, K. (2005): Empirical Studies on Labour Demand, Wages and Job Displacements. Kansantaloustieteen laitoksen tutkimuksia, No 102:2005.

Hynninen, S.-M. – Kangasharju A. – Pehkonen, J. (2006) Regional matching frictions and aggregate unemployment. VATT Discussion Papers 383, Government Institute for Economic Research, Helsinki

Hämäläinen, H. (2007): Työvoiman rekrytointi toimipaikoissa vuonna 2006, työministeriö, analyysiyksikkö. osoitteessa:

[http://www.mol.fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/10\\_muut/rekrytointi2006.pdf](http://www.mol.fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/rekrytointi2006.pdf)

Hämäläinen, H., Räisänen, H., Tuomaala, M. (2007): Vuokrausyritysten paikkailmoitukset julkisessa työnvälityksessä vuonna 2006, työministeriö, analyysiyksikkö. osoitteessa:

[http://www.mol.fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/10\\_muut/rekrytointi2006.pdf](http://www.mol.fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/rekrytointi2006.pdf)

Hämäläinen, H. & Tuomaala, M. (2007): Rekrytointi- ja kohtaanto-ongelmat vuoden 2007 toukuussa – työmarkkinoiden tasapainomalli, analyysiyksikkö. osoitteessa:

[http://www.mol.fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/10\\_muut/rekrytointi2006.pdf](http://www.mol.fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/rekrytointi2006.pdf)

Hämäläinen, K. ja Böckerman, P. (2002): Regional labour market dynamics, housing and migration. VATT-keskustelualoitteita 284.

Hämäläinen, K. ja Hämäläinen, U. (2005): Menetetty sukupolvi? Nuorisotyöttömyyden kauaskantoiset vaikutukset. Talous & Yhteiskunta 1/2005.

Hämäläinen, K. – Ollikainen V. (2004) Differential Effects of Active Labour Market Programmes in the Early Stages of Young People's Unemployment. VATT Research Reports 115, Government Institute for Economic Research, Helsinki

Hämäläinen, K. – Tuomala J. (2006) Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden vaikutusten arviointi. Työpolitiittinen tutkimus nro 315, työministeriö, Helsinki

Ilmakunnas, S. (2007): Työllisyys parani – missä ja millä eväillä? Kansantaloudellinen aikakauskirja 3/2007.

Kauhanen, M. (2000): Määräaikaiset työsuhteet ja sosiaaliturvajärjestelmän kestävyys. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 200:9.

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

Kauhanen, M. (2005): Pätkätoilla kiinni pysyvään työllisyyteen – kannattaako työttömän ottaa vastaan määräaikaisia töitä? Teoksessa Hämäläinen, Taimio ja Uusitalo (toim): Työttömyys – taloustieteellisiä puheenvuoroja. Palkansaajien tutkimuslaitos.

Kiander, J. – Kosonen, T. (2006). Työn verotus – muutokset ja niiden vaikutukset. Teoksessa: Kasvumallin muutos ja veropolitiikan haasteet (toim. Hjerpe – Kari – Kiander), VATT-julkaisuja 44, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki.

Kiiskinen, A. (2005) Aluetekijöiden tarkastelua julkisessa työnvälityksessä. VATT-muistioita 73, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki

Klammer, U. (2006). Flexicurity schemes. In: Reconciling labour flexibility with social cohesion – Facing the challenge, Council of Europe Publishing, Trends in social cohesion No 15, Strasbourg

Korkeamäki, O. - Rauhanen, T. - Räisänen, H. – Viitamäki, H. (2007). Verotuksen työllisyysvaikutukset. Valtiovarainministeriön liikkumavara-selvityksen liite. Osoitteessa [www.vm.fi](http://www.vm.fi)

- Kyyrä, T. (2007): Studies on wage differentials and labour market transitions. VATT-tutkimuksia 133.
- Kyyrä, T. (1999). Post-unemployment wages and economic incentives to exit from unemployment. VATT-tutkimuksia 56, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki.
- Laine, V. – Uusitalo, R. (2001). Kannustinloukku-uudistuksen vaikutukset työvoiman tarjontaan. VATT-tutkimuksia 74, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki
- Lehto, A.-M., Lyly-Yrjänäinen M. ja Sutela, H. (2005): Pysyvän työn toivossa: Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittinen tutkimus 291.
- Loveridge, R. – Mok, A. L. (1979). Theories of Labour Market Segmentation, Haag
- Lutz, B.– Sengenberger, W. (1974). Arbeitsmarkstrukturen und öffentliche Arbeitsmarkpolitik, Göttingen
- Maliranta, M. (2004): Globalisaatiohaaste vaatii uusia tuottavuuslähteitä – mitä ne voisivat olla? Työpoliittinen aikakauskirja 4/2004.
- Monten ja Tuomala (2003): Muuttoliike, työssäkäynti ja työvoimavarat Uudellamaalla.VATT-tutkimuksia 105.
- Myrskylä, P. (2006): Muuttoliike ja työmarkkinat. Työpoliittinen tutkimus 321. Työministeriö.
- Nivalainen, S. (2006): Pendelöinkö vai muutanko? Kunnallisan kehittämissäätö.
- Nätti, J. (1985). Katsaus työmarkkinoiden segmentaatioteorioihin. Työvoimapolitiittisia tutkimuksia Nro 53, työvoimaministeriö, suunnitteluosasto, Helsinki
- OECD (2004): Employment Outlook, Pariisi
- OECD (2006): Economic Surveys, Finland.
- OECD (2006b): Employment Outlook, Pariisi
- Ollikainen, V. (2006) Gender Differences in Unemployment in Finland. Jyväskylä Studies in Business and Economics 51, University of Jyväskylä, Jyväskylä
- Parjanne (1997): Työmarkkinat murroksessa. ETLA B135.
- Parpo, A. (2004). Kannustavuutta tulonsiirtojärjestelmään. Tulonsiirtojärjestelmän muutokset, kannustinloukut ja tulonjako. Tutkimuksia 140, STAKES, Helsinki.
- Pekkala, S. ja Kangasharju, A. (2002): Adjustment to labour market shocks. VATT-keskustelualoitteita 274.
- Pekkala, S. (2003): What draws people to urban growth centers: jobs vs. pay?. VATT-keskustelualoitteita 310.

Pyy-Martikainen, M. (2000): Työhön vai eläkkeelle? Ikääntyvien työttömien valinnat työmarkkinoilla. VATT-tutkimuksia 66.

Rakennemuutoskatsaus 2005. Kuntaliitto.

Räisänen, H. (1992). Työmarkkinoiden rakenne ja työllisyyspolitiikka, Helsinki

Räisänen, H. (2004) Työvoiman hankinta julkisessa työnvälityksessä. VATT-tutkimuksia 107, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki

Räisänen, H. (2005) What kind of job-broker is the public employment service? Evidence from Finnish job vacancy microdata in 2002-2003, VATT Discussion Papers 352, Government Institute for Economic Research, Helsinki

Räisänen, H. (2006). Recent labour market developments – An overview. In: Reconciling labour flexibility with social cohesion – ideas for political action. Council of Europe Publishing, Trends in Social Cohesion No 16, Strasbourg

Räisänen, H. (2006B) Kaksi näkökulmaa julkisen työnvälityksen tehokkuuteen. VATT-keskustelualoitteita 393, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki

Räisänen, H. – Tuomala J. (2007) Mitä ovat rekrytointiongelmat? – mikroaineiston näkökulma. Teoksessa Rekrytointiongelmat, työvoiman tarjonta ja liikkuvuus. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 5/2007, Helsinki

Schmid, G. (2007). Transitional Labour Markets: Managing Social Risks over the Lifecourse. Paper Presented to the Conference: Employment in Europe: Prospects and Priorities under the Portuguese Presidency, Lisbon, October 8.-9.

Sinko, P. (2003). Työn verotus ja työvoiman kysyntä Suomessa vuosina 1997-2001. teoksessa: verokilpailu ja Suomen verojärjestelmä (toim. Hjerppe – Kari – Kiander – Poutvaara), WSOY, Vantaa.

Sinko, P. ja Vihriälä, V. (2007): Rekrytointiongelmat, työvoiman tarjonta ja liikkuvuus. Teoksessa Rekrytointiongelmat, työvoiman tarjonta ja liikkuvuus, Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 5/2007.

Talouden rakenteet 2007 (2007). Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki.

Tilastokeskus, työvoimatutkimus.

Tilastokeskus, työssäkäyntitilasto.

Työmarkkinatuen aktivointi –yhteiskuntatakuu pitkäaikaistyöttömille (2005). Hallituksen politiikkaohjelmat, työllisyys, Työhallinnon julkaisu 347.

Työministeriö, työnvälitystilasto.

Työttömyysturvalaki 30.12.2002/1290.

Viitamäki, H. (1995). Vähimmäis- ja ansioturva vuonna 1995, VATT-tutkimuksia 28, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, Helsinki.

Virjo I., Aho, S. ja Koponen, H. (2007): Työvoiman toimialaliikkuvuus Suomessa 1995 – 2003. Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus.

Wilthagen, T. – Houwerzijl, M. (2006). How does flexibility affect social cohesion? The Council of Europe's tree model revisited. In: Reconciling labour flexibility with social cohesion – Facing the challenge, Council of Europe Publishing, Trends in social cohesion No 15, Strasbourg

**LIITTEET:****Taulukko L1.** Työvoimapolitiikan uudistusten sisältöalueita viidessä maassa (Lähde: Räisänen 2006)

	Tanska	Suomi	Saksa	Alankomaat	Britannia
muutokset työttömyysturvassa	X	(X)	X	X	(X)
julkisen työvoimapalvelun rooli	X	X	X	(X)	X
aktivointipolitiikka	X	X		X	(X)
yksityiset toimijat			(X)	X	X
työnhakukysymykset	(X)	X			X
kohderyhmät: - nuoret	X	(X)	X	X	X
- ikääntyneet			X		
- pitkäaikaistyöttömät	X	X	X	X	(X)
- työnantajat	X	X		X	
oikeudet ja velvollisuudet	X	X			(X)
uudet palvelumallit		X		X	X
työaika- / vapaajärjestelmät	X			X	(X)
yhteistyö työmarkkina- järjestöjen kanssa	X	X	X	(X)	
yhteydet laajempaan talouspolitiikkaan	X	X		X	
innovatiiviset ominaispiirteet	jatkuva uudistaminen, yhteys aktiivisen työvoimapolitiikan, korvausjärjestelmän uudistamisen ja joustavien työmarkkinoiden kesken	ennaltaehkäisevä aktiivinen työvoimapolitiikka, dynaaminen työnetsintäkoulutus, rakenteellisen työttömyyden nopea väheneminen	työvoimapolitiikassa painotus keveämmässä palvelumetodeissa, työmarkkinainformaatio, työhön sijoittaminen, ennaltaehkäisevät menetelmät	julkinen työvoimapalvelu on osittain yksityistetty, osa-aikatyön rooli ja etuusjärjestelmän uudistukset toimivat yhdessä	julkisen työvoimapalvelun rooli on keskeinen ja aktiivinen, mikä pitää aktiivitoimenpiteiden kustannukset kohtuullisina, huolellinen aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteiden kohdentaminen

**Taulukko L2.** Työsuhteturvalainsäädännön tiukkuus eri OECD-maissa eri aikoina (Lähde: OECD 2004)

maa	1980-luvun loppu	1990-luvun loppu	2003	muutos 1990 lopusta vuoteen 2003
Itävalta	2,2	2,2	1,9	-0,3
Belgia	3,2	2,2	2,2	0,0
Tsekki	..	1,9	1,9	0,0
Tanska	2,3	1,4	1,4	0,0
Suomi	2,3	2,1	2,0	-0,1
Ranska	2,7	3,0	3,0	0,0
Saksa	3,2	2,5	2,2	-0,3
Kreikka	3,6	3,5	2,8	-0,7
Unkari	..	1,3	1,5	0,2
Irlanti	0,9	0,9	1,1	0,2
Italia	3,6	2,7	1,9	-0,8
Alankomaat	2,7	2,1	2,1	0,0
Norja	2,9	2,7	2,6	-0,1
Puola	..	1,5	1,7	0,2
Portugali	4,1	3,7	3,5	-0,2
Slovakia	..	2,4	1,9	-0,5
Espanja	3,8	2,9	3,1	0,2
Ruotsi	3,5	2,2	2,2	0,0
Sveitsi	1,1	1,1	1,1	0,0
Britannia	0,6	0,6	0,7	0,1

*Mitä suurempi luku sitä tiukempi työsuhteturvalainsäädäntö*