

OECD Employment Outlook - 2008 Edition

Summary in Finnish

OECD:n työllisyyskatsaus - vuoden 2008 versio

Suomenkielinen tiivistelmä

- OECD:n työllisyyskatsaus on vuosittain julkaistava raportti OECD-alueen työmarkkinoiden tilasta ja työllisyydestä.
- Vuoden 2008 raportissa todetaan, ettei OECD-maiden työllisyysaste ole koskaan ollut korkeampi. Työikäisistä ihmisistä on nyt 2/3 työssä.
- Tietty ryhmät ovat kuitenkin edelleen jäljessä: Naiset ovat 20 % epätodennäköisemmin työssä kuin miehet. Etniset vähemmistöt joutuvat myös hakemaan työtä huomattavasti kauemmin kuin muut ihmiset.
- Aiemmin tehdyt uudistukset ovat auttaneet pelikentän tasa-arvoistamisessa, mutta lisää toimia tarvitaan. Näihin toimiin kuuluvat olemassa olevien syrjinnän estävien lakien soveltaminen ja toimenpiteet, jotka edistävät tasa-arvoista palkkaamista.

Työtilaisuuksien laadun varmistaminen kaikille

Työmarkkinoiden toiminta on parantunut. Tilaisuuksien tasa-arvon varmistaminen kaikille on nyt edessä oleva haaste.

OECD-maiden työmarkkinat ovat parantuneet merkittävästi kuluneella vuosikymmenellä. Vuonna 2007 OECD-maiden keskimääräinen työttömyysaste laski 5,6 prosenttiin, mikä on alin lukema vuoden 1980 jälkeen. Myös työllisyys on noussut merkittävästi. Keskimäärin kaksi kolmasosaa työikäisestä väestöstä on nyt työssä. Tämä on ennen näkemätön saavutus sodanjälkeisenä aikana. Nämä ovat tervetulleita uutisia, mutta tilanteeseen ei ole syytä tuudittautua. Työmarkkinoiden olosuhteet ovat edelleen vaikeat joillekin ryhmille. Lisäksi maailmantalouden negatiivisen kehittymisen riskit aiheuttavat riskin myös työmarkkinoille (asiaa on käsitelty *OECD:n taloudellisessa katsauksessa numero 83*).

Kun katsotaan tämänhetkisen syklisen heikkouden yli, OECD-maiden tärkein työmarkkinoihin liittyvä haaste on se, kuinka elintasoa voidaan nostaa väestön ikääntyessä. *Uudelleenarvioitu OECD:n työpaikkastrategia* tarjoaa kattavan poliittisten toimien kehyksen, jolla voidaan luoda työpaikkoja ja nostaa tuloja. Strategiassa korostetaan sitä, että politiikassa etusijalla tulisi olla auttaa aliedustettujen ryhmien potentiaalisia työntekijöitä työn saannissa. Monissa maissa naisten, nuorten, vanhempien henkilöiden ja vammaisten työllisyysaste on suhteellisen heikko. Avustaminen työpaikan löytämisessä ei kuitenkaan yksinään riitä. Tarvitaan merkittäviä toimia, joilla varmistetaan, että kaikilla henkilöillä on pääsy samoihin työtilaisuuksiin. Kahdella viime vuosikymmenellä monen OECD-maan työllisyyden kasvu selittyy merkittävältä osin sillä, että yhä suuremmalla osalla työntekijöistä on epävarma ja/tai matalapalkkainen työpaikka.

Työmarkkinoiden uudistukset ovat edistäneet osallistumisastetta ...

Monissa OECD-maissa toteutetut työmarkkinoiden uudistukset ovat parantaneet aliedustettujen ryhmien osallistumista työmarkkinoille. Näihin kuuluvat "aktiivoinnin/molempinpuolisen velvoitteen" strategiat, joissa tehokkaksiin uudelleentyöllistämisen palveluihin yhdistetään vahvoja työnhaun kannustimia, verotus-/etuaisuus uudistukset, jotka pienentävät verokiilaa ja tekevät työnteosta kannattavaa etenkin matalapalkka-aloilla sekä työnteon jatkamisen

esteiden poistaminen vanhuus- ja varhaiseläkejärjestelmistä. Naisten osalta näihin toimiin kuuluvat myös joustavat työaikajärjestelyt, hyvät vanhempainlomat ja laadukkaat, edulliset lastenhoitopalvelut.

... mutta nämä uudistukset eivät riitä,
jos syrjinnän tapaisia työsaannin
esteitä ei poisteta

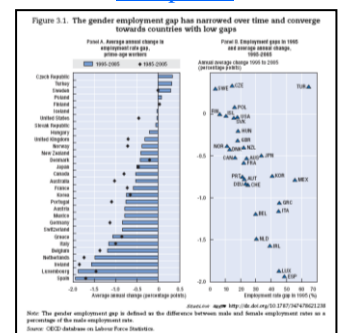
Poliittiset toimet, joilla lisätään osallistumista työmarkkinoille, eivät voi onnistua, jos aliedustettujen ryhmien työvoimalle ei ole kysyntää. Tasavertaisten mahdollisuuksien edistäminen työmarkkinoilla edellyttää pitkän aikavälin panostusta koulutukseen sekä poliittisia toimia, joilla parannetaan pääsyä tuottaviin ja palkitseviin töihin. Tiettyjen ryhmien työllistymistä haittaa edelleen se, että yksilöiden osaaminen ei vastaa yritysten tarpeita globalisoituneessa maailmassa, jossa kilpailu on aiempaakin kovempaa.

Lisäksi monissa maissa esiintyy edelleen puhdasta syrjintää työmarkkinoilla. Tämä tarkoittaa sitä, että tiettyyn ryhmään kuuluminen haittaa työllistymistä, vaikka hakija olisikin taidoiltaan ja osaamiseltaan samalla tasolla valtaväestön kanssa. Vaikka naisten työllisyys onkin parantunut merkittävästi ja vaikka sukupuolten väliset erot työllistymisessä ja palkoissa ovatkin kaventuneet oleellisesti lähes kaikkialla, naiset ovat edelleen 20 % epätodennäköisemmin työssä kuin miehet. Lisäksi he saavat 17 prosenttia miehiä pienempää palkkaa. Työllisyyskatsauksen tässä numerossa esitetyt todisteet kertovat, että noin 8 % sukupuolten työllistymisasteiden välisestä erosta ja 30 % sukupuolten välisistä palkkaeroista OECD-maissa voidaan selittää työmarkkinoiden syrjivillä käytännöillä. Samaan aikaan etnisiin vähemmistöihin kuuluvat henkilöt joutuvat käyttämään 40 - 50 % valtaväestöä enemmän aikaa työnhakuun, vaikka työnhakijat olisivat ominaisuuksiltaan samanlaiset. Tästä syystä pitkäaikaistyöttömyyden riski on heidän kohdallaan huomattavasti suurempi. Tietyissä maissa syntyperäisten, etnisiin vähemmistöihin kuuluvien henkilöiden palkka on yli 10 % pienempi kuin valtaväestön vastaavista töistä.

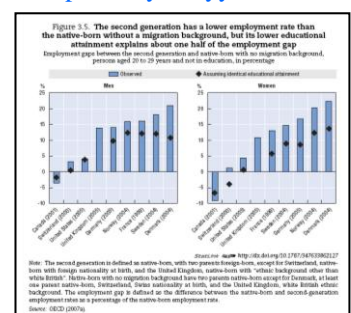
Rakenteelliset uudistukset voivat
auttaa syrjinnän vähentämisessä ...

Rakenteelliset uudistukset *itsessään* edistävät todennäköisesti aliedustettujen ryhmien työllistymistä vähentämällä syrjintää. Monet OECD-maat ovat toteuttaneet kuluneina kahtena viime vuosikymmenenä kilpailua edistäviä uudistuksia tuotemarkkinoilla. Näin on saatu tapettua kaksi kärkeä yhdellä iskulla. Yhtäältä resurssit on voitu kohdentaa paremmin ja talouskasvusta on saatu vahvempaa ja kestävämpää, mikä on parantanut työllisyyttä. Toisaalta lisääntyvä kilpailu on merkinnyt sitä, että työnantajat eivät ole välttämättä pystyneet kattamaan ennakkoluulojensa kuluja palkkaamis- ja ylentämispäätöksissä. Lisäksi matalapalkkaisten työntekijöiden

Kuva 3.1. Sukupuolten väliset työllisyyserot ovat kaventuneet ajan myötä ja erot tasoittuvat kohti niitä maita, joissa erot ovat pienet



Kuva 3.5. Toisen sukupolven työllisyys on heikompaa kuin maan alkuperäisväestön, mutta koulutuksen puute selittää puolet työllisyyseroista



oletettujen kokonaiskulujen laskeminen, työsuojelusäädösten höllentäminen siellä missä ne ovat olleet liian tiukkoja, minimipalkkojen nostojen kohtuullistaminen ja verokiilan lieventäminen matalapalkka-aloilla ovat kaikki toimia, jotka voivat vähentää syrjintää palkkauspäätöksissä, kun syrjintä on perustunut uskomuksiin tai stereotyypeihin koskien tietyn ryhmän keskimääräistä suoritusastoa.

... mutta syrjinnän tehokas estäminen lain kautta on ratkaisevan tärkeää ...

Syrjintää tulee kuitenkin pyrkiä estämään myös syrjinnän estävällä lainsäädännöllä ja muilla poliittisilla toimilla. Syrjinnän estävät lait toimivat vain, jos niitä valvotaan. Tässä kohtaa piilee merkittävä ongelma: kaikissa OECD-maissa valvonta perustuu pääasiassa uhrin halukkuuteen todistaa väitteensä. Monet eivät kuitenkaan edes tiedosta omia laillisia oikeuksiaan koskien syrjintää työpaikalla. Vaikka henkilö tuntisikin oikeutensa, syrjintäväitteen todistaminen on aina vaikeaa. Kanteen nostaminen on myös kallista ja sillä saavutettavat hyödyt ovat usein pieniä ja epävarmoja. Kaikki tämä merkitsee, etteivät uhrin ole usein halukkaita nostamaan kanteita. Kanteen nostajille tarjotaan asianmukaista tukea maissa, joissa tähän ongelmaan halutaan puuttua. Näiden maiden syrjinnänestolaeissa on myös määritetty selkeät vahingonkorvaukset sekä tarjotaan vaihtoehtoisia, yksinkertaistettuja tapoja ratkaista erimielisyydet.

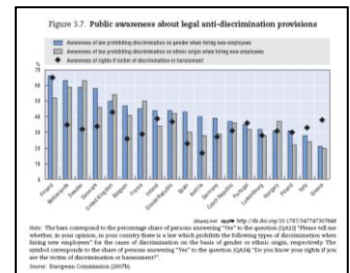
Lainsäädännön teho on kuitenkin parempi, jos valvonta ei perustu pelkästään yksilön toimintaan. Monet OECD-maat ovat perustaneet erityisiä syrjinnäneston virastoja. Vain harvalla virastolla on kuitenkin riittävät valtuudet tutkia yrityksiä, ryhtyä toimiin syrjinnästä epäiltyjä työnantajia vastaan ja rangaista niitä, jos löydetään todisteita syrjinnästä, jos uhri ei ole tehnyt valitusta.

... kuten myös positiiviset toimet, joilla rohkaistaan luopumaan syrjinnästä

Syrjinnän vastustaminen työmarkkinoilla ei saisi kuitenkaan rajoittua vain ei-toivotun käytöksen vastustamiseen ja korvausten maksamiseen uhreille. Tarvitaan myös toimia, joilla edistetään kulttuurin muutosta ja määritetään sosiaalisesti hyväksytyjä käytäntöjä. Yksinkertaiset lait ja toimintaohjeet voivat auttaa työnantajia välttämään syrjintää lähtökohtaisesti. Ehkä tärkeintä olisi, että hallitukset kehittäisivät positiivisen palkitsemisen menetelmiä oikeanlaisesta toiminnasta sekä taloudellisia kannusteita syrjinnästä luopumiseksi.

Yhdenvertaisten työtilaisuuksien tuominen kaikille edellyttää

Kuva 3.7. Kuinka hyvin yleisö tuntee syrjinnän estävät lait



Uudelleenarvioitu OECD:n työpaikkastrategia on osoittautunut hyödylliseksi viitekehukseksi poliittisille toimille, joilla voidaan luoda lisää ja parempia työpaikkoja. Hyvä uutinen on se, että nämä uudistukset voivat myös vähentää syrjintää työmarkkinoilla. Lisäksi tarvitaan kuitenkin suoria toimia syrjinnän estämiseksi. Muuten ei voida varmistaa reilua pelikenttää kaikille työntekijöille.

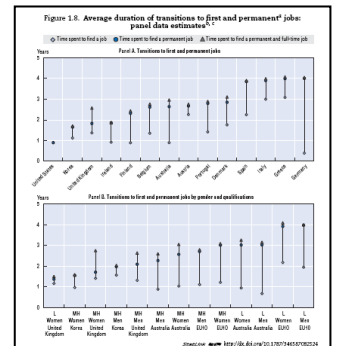
* * * * *

Tämän vuoden *Työllisyyskatsauksessa* käsitellään myös muita poliittisen päätöksenteon seikkoja, kuten tapoja luoda enemmän ja parempia työmahdollisuuksia nuorille, harmaan talouden työvoimaa ja mielenterveyden ongelmista kärsiviä työntekijöitä. Raportissa arvioidaan myös monikansallisten yhtiöiden ulkomaisten tytäryhtiöiden palkka- ja työoloja sekä sitä, kuinka poliittisilla päätöksillä voidaan edistää suoria ulkomaisia investointeja ja vastuullista liike-elämää.

Luvassa hyvä alkua? Nuorison työmarkkinoiden muutokset OECD-maissa

Tässä luvussa on ensin yleiskuvaus nuorten työmarkkinoiden kehittymisestä kuluneella vuosikymmenellä. Tämän jälkeen käydään läpi todisteet, jotka kertovat siitä, kuinka suhdannekierto vaikuttaa teini-ikäisten ja nuorten työllistymiseen. Lisäksi selvitetään, kuinka väliaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden merkitys työelämän aloittamisessa on kasvanut. Raportissa selvitetään, kuinka nopeasti ensiasteen koulutuksen jälkeen siirrytään työelämään. Lisäksi analysoidaan nuorten työpaikkojen laatu. Analysoitaviin tekijöihin kuuluu esimerkiksi se, missä määrin määräaikaiset ja heikosti palkatut työpaikat toimivat astinlautoina parempiin työpaikkoihin. Viimeiseksi luvussa korostetaan sitä, kuinka vaikea joidenkin koulunsa päättävien on löytää työtä, vaikka nuorten työmarkkinat muuten ovatkin toimivat. Tämä koskee etenkin niitä, jotka eivät ole käyneet läpi toisen asteen koulutusta.

Kuva 1.8. Keskimääräinen aika siirryttäessä ensimmäisiin ja pysyviin työpaikkoihin: paneelitietoihin perustuvat arviot



Työpaikan ilmoittaminen tai pysyminen maan alla: tilastojen ulkopuoliset työpaikat seitsemässä OECD-

maassa

Niin sanotut harmaan talouden työpaikat ovat merkittävä ongelma joissakin OECD-maissa joissakin pieni- ja keskituloisten ryhmässä. Harmaan talouden työpaikat aiheuttavat ongelmia työntekijöiden suojelussa, jolloin julkisen sektorin on vaikeaa tuottaa laadukkaita julkisia palveluita. Samalla harmaan talouden työpaikat heikentävät tuottavuutta ja kasvua.. Vahva talouskasvu ei kuitenkaan itsessään näytä takaavan harmaan talouden työpaikkojen vähenemistä. Millaisilla toimilla maat voivat taistella harmaan talouden työpaikkoja vastaan? Vastaus vaihtelee maasta toiseen. Jos työvoimakulut ovat liian suuret, työvoimakuluja tulisi alentaa. Jos taas työsuojelun lainsäädäntö on liian tiukkaa, lainsäädäntöä tulisi höllentää. Lisäksi sosiaaliturvarakenteita tulisi parantaa niin, että työnteon kannattavuus paranee. Työn kannustavuutta tulisi täydentää kehittämällä verotusta, sosiaaliturvaa ja työmarkkinoita.

Tehokkaampi valvonta lisäisi myös omaehtoista säännösten noudattamista..

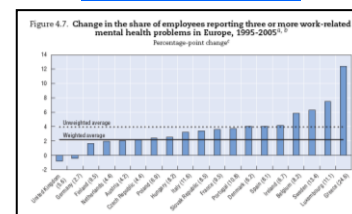
Taulukko 2.1. Vaihtoehtoisia tapoja mitata tilastojen ulkopuolista työvoimaa

Employees in informal jobs	Employees not registered for contributory social security		Outsource workers	Small family workers	Multiple jobs holders	Undeclared income	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Employees not registered for contributory social security			% of non-registered employment	% of non-registered employment	% of total employment	% of workers typically not reported by the cash-in-kind?	% of employees reported by the cash-in-kind?
China Republic	1.8	11.4	0.7	0.1	10	0	
Germany	0.4	2.5	0.4	0.2	1.0	0	0
Italy	20.8	...	17.1	4.7	1.7	7	...
Japan	20.0	20.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
Poland	4.0	7.0	0.7	1.0	1.1	1.1	1.1
South Korea	2.2	0.2	0.1	1.2	0	7	...
Taiwan	21.7	...	0.0	0.0	0.1	0.1	0.1

Ovatko kaikki työpaikat hyväksi terveydelle? Työmarkkinastatuksen ja työolojen vaikutus mielenterveyteen

Tässä luvussa esitellään uusia todisteita työhön liittyvien mielenterveysongelmien kehittymisestä OECD-maissa ja uusien työmallien vaikutuksesta. Vaikka mielenterveysongelmiin liittyvien etuisuuksien saajien määrä on noussut merkittävästi monissa maissa, käytettävissä olevat indikaattorit eivät osoita, että OECD-maissa työikäisten ihmisten mielenterveydet olisivat yleisellä tasolla lisääntyneet.. Mielenterveystilanne näyttää kuitenkin heikentyneen tietyissä maissa ja tietyissä työvoiman ryhmissä. Samalla mahdollisesti stressiä aiheuttavien työolojen raportointi Euroopasta on kasvanut.. Viidessä maassa tehty analyysi osoitti, että työttömyys on yleensä huonompi vaihtoehto mielenterveydelle kuin työssäolo. Lisäksi työn positiiviseen vaikutukseen mielenterveyteen vaikuttaa työsopimuksen laatu ja työolosuhteet sekä mahdolliset olemassa olevat mielenterveyden ongelmat. "Ei-standardin" työpaikan mielenterveydelliset edut näyttävät olevan heikommat kuin normaalin työpaikan. Tämä koskee etenkin niitä henkilöitä, joilla on jo valmiiksi mielenterveyden ongelmia..

Kuva 4.7. Muutos niiden eurooppalaisten työntekijöiden osuudessa, jotka ovat raportoineet kolme tai useampia työhön liittyvää henkistä ongelmaa vuosina 1995-2005 Prosenttiarvon muutokset

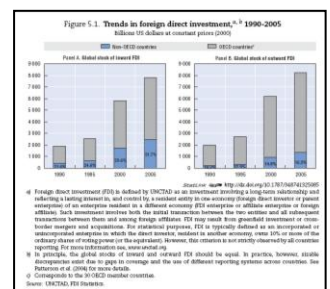


Parantavatko monikansalliset yhtiöt palkkausta ja

työoloja?

OECD-maista peräisin olevien monikansallisten yhtiöiden suorat investoinnit kehittyviin talouksiin ovat kasvaneet dramaattisesti kuluneina kahtena vuosikymmenenä. Suoria ulkomaisia investointeja on yleensä pidetty hyvänä asiana paikallisen kehityksen kannalta, mutta ne ovat aiheuttaneet myös huolta epäreilusta kilpailusta työntekijöiden oikeuksien suojasta isäntämaissa. Tässä luvussa tutkitaan suorien ulkomaisten investointien vaikutusta palkkoihin ja työoloihin monikansallisten yhtiöiden ulkomaisissa tytäryhtiöissä ja niiden riippumattomissa alihankintayhtiöissä. Todisteet tuntuvat osoittavan, että monikansalliset yhtiöt maksavat parempaa palkkaa kuin niiden kotimaiset vastineet etenkin, kun yhtiöt toimivat kehittyvillä ja nousevilla markkinoilla, mutta muut työolot eivät välttämättä ole paremmat. Palkkavaikutukset voivat siirtyä myös monikansallisten yhtiöiden ulkomaisiin alihankintajoihin, mutta tällaiset siirtymävaikutukset ovat pieniä.

Kuva 5.1. Suorien ulkomaisten investointien trendit, 1990-2005



Julkaisu on luettavissa kokonaisuudessaan osoitteessa www.oecd.org/employment/outlook

Tämä tiivistelmä sisältää **StatLinks**-linkkejä. StatLinks on palvelu, joka avaa painetun sivun ExcelTM-tiedostot.

© OECD 2008

Tämä yhteenveto ei ole virallinen OECD-käännös.

Tämän yhteenvedon kopioiminen on sallittua sillä edellytyksellä, että OECD:n tekijänoikeudet ja alkuperäisen julkaisun nimi mainitaan.

Monikieliset yhteenvedot ovat käännettyjä otteita OECD:n julkaisuista, jotka on julkaistu alun perin englanniksi ja ranskaksi.

Julkaisuja on saatavilla maksutta OECD:n verkkokirjastossa osoitteessa www.oecd.org/bookshop/

Lisätietoja antaa: OECD Rights and Translation unit, Public Affairs and Communications Directorate
Sähköposti: rights@oecd.org faksinumero: +33 (0)1 45 24 99 30.

OECD Rights and Translation unit (PAC)
2 rue André-Pascal, 75116
Paris, France

Vieraile osaston verkkosivuilla osoitteessa www.oecd.org/rights/

