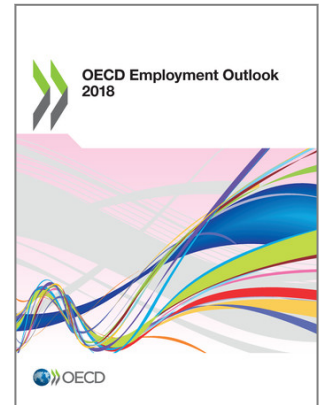


# OECD *Multilingual Summaries* OECD Employment Outlook 2018

Summary in Finnish



Read the full book on: [10.1787/empl\\_outlook-2018-en](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en)

## OECD:n Työllisyyskatsaus 2018

Suomenkielinen tiivistelmä

### Palkat nousevat edelleen hitaasti työttömyyden vähenemisestä huolimatta

Vaikka globaalin talouskriisin vaikutukset työpaikkojen laatuun ja osallistavuuteen näkyvät edelleen, useimpien OECD-maiden työllisyysasteet ovat historiallisen korkeat ja keskimääräinen työttömyysaste on laskenut takaisin talouskriisiä edeltäneelle tasolle. Tästä huolimatta nimellispalkkojen nousu pysyy merkittävästi pienempänä kuin ennen talouskriisiä vertailukelpoisella työttömyysasteella ja Philipsin käyrän laskusuuntaus - työttömyyden ja palkkojen nousun välinen suhde -on jatkunut talouden elyessä. Matalan inflaation ennusteet ja tuottavuuden kasvun hidastuminen, jotka seurasivat talouskriisiä, eivät ole elpyneet vielä täysin, edesauttoivat molemmat laskusuuntausta. Myös matalapalkkaiset työpaikat ovat olleet tärkeänä vaikutustekijänä. Erityisesti osa-aikatyöntekijöiden ansiot heikkenivät merkittävästi koko-aikatyöntekijöihin verrattuna ja samaan aikaan vastentahtoinen osa-aikatyö lisääntyi monissa maissa. Edellisen lisäksi äskettäin työttöminä olleiden työntekijöiden verrattain matalat palkat yhdistettyinä tiettyjen maiden edelleen korkeisiin työttömyysasteisiin on nostanut matalapalkkaisten työntekijöiden lukumäärää ja hidastanut siten keskipalkkojen nousua.

### Työtulojen osuuden lasku arvonlisäyksestä heijastelee osittain "supertähti-yhtiöiden" syntyä

Useimmissa OECD-maissa reaali-palkkojen mediaanin nousu ei ole pysynyt työn tuottavuuden kasvun mukana kahden viime vuosikymmenen aikana. Se heijastelee osittain työn osuuden laskua arvonlisäyksestä eli työtulo-osuuden laskua. Teknologian kehitys kestokulutushyödykkeitä tuottavilla sektoreilla ja globaalien arvoketjujen laajeneminen ovat pienentäneet työtulo-osuutta arvonlisäyksestä yhtiökohtaisesti ja suurentaneet yhteenlasketussa arvonlisäyksessä niiden yhtiöiden osuutta, joiden työtulo-osuus on pienempi. Tämän lisäksi teknologian kehityksen kutistava vaikutus työtulo-osuuteen arvonlisäyksestä tapaa olla erityisen laaja niissä maissa ja niillä teollisuuden aloilla, joilla matalan osaamistason ja hyvin rutiininomaisten työtehtävien osuus on suuri. Kyseisissä maissa on todettu sekä työtulo-osuuden laskua huipputeknologian aloilla että markkinaosuuksien keskittymistä kehityksen kärjessä oleville yhtiöille (supertähti-yhtiöt), joiden arvonlisäyksestä työn osuus on pieni. Työtulo-osuuden lasku huipputeknologiassa heijastelee tehostettua "luovan tuhon" prosessia, joka aiheutuu paremminkin uusien tulokkaiden teknologisesta dynaamisuudesta matalampine työtulo-osuuksineen kuin kilpailua vastustavista voimista. Tutkimustulosten mukaan paras tapa auttaa työntekijöitä saamaan täysi hyöty jatkuvasta teknologian kehityksestä on parantaa heidän osaamistaan tehokkaasti. Siksi on ensiarvoisen tärkeää, että OECD-maissa kehitetään korkealaatuisia koulutuspalveluja ja tarjotaan laaja pääsy oppimismahdollisuuksiin. Samaan aikaan tulee kehittää järjestelmiä osaamisen kysynnän ennakoinniseksi.

## Työehtosopimuksia neuvottelevilla järjestöillä on avainrooli työmarkkinoiden toimivuudessa

Työehtosopimukset määräävät palkka- ja työehdot kolmannekselle OECD-alueen työntekijöistä. Työehtosopimusjärjestelmät, jotka koordinoivat palkkoja yli sektorirajojen tapaavat olla yhteydessä pienempiin tuloeroihin ja parempaan työllistymiseen, haavoittuvat ryhmät mukaanlukien. Palkkojen koordinaatio lisää solidaarisuutta eri sektorien työntekijöiden välillä ja auttaa varmistamaan, että työehtosopimusneuvottelut parantavat työllisyyttä ottaen makrotaloudelliset olosuhteet asianmukaisesti huomioon. Keskitetyissä järjestelmissä pienempi eriarvoisuus ja korkeampi työllisyys voidaan kuitenkin saavuttaa tuottavuuden hitaamman kasvun kustannuksella. Useampien maiden kokemus osoittaa, että voi olla tärkeää antaa työnantajien ja työntekijöiden edustajille yritystasolla tarpeeksi liikkumavaraa sektoritason sopimusten hiomiseen ja sopeuttamiseen yrityksen olosuhteiden huomioimiseksi (neuvottelujen järjestetty hajauttaminen). Yleisesti ottaen koordinointi ja järjestetty hajauttaminen laajaa pohjaa edustavien työmarkkinaosapuolten kanssa auttaa pääsemään parempiin työmarkkinatuloksiin, joissa yhdistyy hyvätasoinen osallisuus ja joustavuus. Sosiaalinen vuoropuhelu työpaikalla yhdistetään myös työympäristön korkeampaan laatuun.

## Työmarkkinaohjelmat auttavat työntekijöitä, jotka menettävät työpaikkansa taloudellisista syistä

Ns. luovan tuhon prosessi, johon talouden kasvu ja nouseva elintaso perustuu, aiheuttaa työpaikan menetyksen taloudellisten muutosten takia suurelle määrälle työntekijöitä joka vuosi. Monet näistä työntekijöistä kärsivät merkittävästä tulomenetyksestä ja muista vaikeuksista. Lähtökohtana irtisanottujen työntekijöiden uudelleentyöllistymisnäköymien ja tuloturvan parantamisessa on jatkuva edistys sellaisten tehokkaiden kansallisten aktivointistrategioiden kehittämisessä, jotka poistavat esteitä tämän työntekijäryhmän tieltä ja tukevat sen vahvoja puolia uuden työpaikan haussa. Kaksi suurinta eroa taloudellisista syistä työpaikkansa menettävien työnhakijoiden ja muiden työnhakijoiden välillä ovat jo irtisanomisajan aikana alkavien proaktiivisten toimenpiteiden suurempi laajuus ja mittava tuki, jota työnantajat voivat tarjota irtisanomiensa työntekijöiden menestyksellisen liikkuvuuden edistämiseksi, ideaalisesti läheisessä yhteistyössä ammattiliittojen ja työvoimaviranomaisten kanssa. Tärkeä aihe tulotuen suhteen on se, pitäisikö merkittävästi matalammalla palkalla uudelleentyöllistyneille työntekijöille kompensoida heidän ansiotasonsa lasku vai ei. Ehdoilla, jotka oikeuttavat työttömyysetuuksiin koko työttömyysjakson ajan, on myös ratkaiseva merkitys.

## Useimmat työnhakijat eivät saa työttömyysetuuksia

Keskustelussa työttömyysetuuksien työmarkkinavaikutuksesta oletetaan usein, että työnhakijat pääsevät helposti tällaisten tulonsiirtojen piiriin. Helppo pääsy työttömyystuen piiriin on erittäin tärkeä osa osallistavaa työmarkkinapolitiikkaa, joka suojelee enemmän työntekijöitä kuin työpaikkoja. OECD:n alueella kuitenkin vain alle kolmasosa työnhakijoista saa työttömyysetuuksia ja pitkäaikainen laskusuuntaus etuuksien kattavuudessa on jatkunut monissa maissa talouskriisin jälkeen. Kattavuusasteiden laskun taustalla olevat syyt antavat käsityksen siitä, onko kyseessä työvoimapolitiikan ongelma ja mitkä toimenpiteet voisivat sopia työttömyysetuuksien piiriin pääsyn pitämiseksi toivotulla tasolla. Talouskriisin alusta lähtien työnhakijoiden ominaisuuksien muutokset, kuten muuttovirrat tai mittavat muutokset pitkäaikaistyöttömien osuudessa, ovat olleet tärkeitä tekijöitä etuuksien kattavuustrendien kehityksessä. Mutta todetun "kattavuuskuilun" viimeaikaisen levenemisen voidaan katsoa johtuvan selvästi ainakin osittain työvoimapolitiikan uudistuksista, joilla pyrittiin rajaamaan työttömyysetuuksien anteliaisuutta joko tiukan talouspolitiikan periaatteella tai tarkoituksella vähentää työttömien työnhakumotivaatiota heikentäviä tekijöitä.

## Miksi sukupuolten välinen kuilu ansiotuloissa kasvaa koko työelämän ajan ?

Vaikka miesten ja naisten välinen ero keskivuosiansioissa on laskenut merkittävästi, vuonna 2015 naisten vuosiansiotulo oli edelleen keskimäärin 39 % miehiä matalampi. Vertailukelpoiset arviot sukupuolten välisestä erosta koko elinajan ansiotuloissa osoittaa, että suurin osa siitä syntyy työuran ensimmäisellä puoliskolla. Naisten pienemmällä työpaikanvaihtojen lukumäärällä työuran alkuvaiheessa

sekä lasten saamisen ja hoidon seurauksilla äitien osallistumiseen työmarkkinoille on pitkäaikainen vaikutus naisten työuriin ja näinollen sukupuolten välisen eron kehittymiseen koko työelämän ajan. Osa-aikatyön vaikutus ei ole yhtä selvä, sillä se voi estää poistumista työmarkkinoilta, mutta voi olla naisille myös uraloukku. Sukupuolten välisen ansiotuloeron jokaisen ulottuvuuden (ero työllisyysasteessa, työtunneissa ja tuntipalkoissa) suhteellinen merkitys antaa arvokkaita suuntaviivoja toimintapolitiikkaa varten. Perhepolitiikka, sekä miesten että naisten käyttäytymismallien muutosta rohkaisevat toimenpiteet ja työpaikoilla tapahtuvia muutoksia edistävät toimet, kuten osa-aikatyötä ja joustavia työaikoja koskevien mahdollisuuksien suurempi käyttö sekä isien että äitien toimesta, voivat olla avainasemassa autettaessa naisia suoriutumaan menestyksellisesti työuransa ratkaisevasta lastensyntymävaiheesta, pysymään työmarkkinoilla ja hyödyntämään samoja urakehitysmahdollisuuksia miesten kanssa.

© OECD

**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.**



**[Read the complete English version on OECD iLibrary!](#)**

© OECD (2018), *OECD Employment Outlook 2018*, OECD Publishing.

doi: 10.1787/empl\_outlook-2018-en