

Työmarkkinoiden toiminta*

TOR ERIKSSON

Käsittelen seuraavassa kahta asiaa; palkkarakenteen joustavoittamista ja työvoiman liikkuvuutta. Nämä teemat liittyvät monessa kohdin läheisesti toisiinsa ja ovat toistuvasti esillä keskusteluissa työmarkkinoiden toiminnassa ja erityisesti silloin kun koetaan että työmarkkinat eivät toimi riittävän hyvin. Oma keskusteluni lähtee liikkeelle siitä taloustieteellisestä tutkimustiedosta, joka meillä näihin teemoihin liittyvistä kysymyksistä on. On kuitenkin todettava, että suomalaisten työmarkkinoiden osalta tällaista tietoa on melko vähän.

1. Palkkarakenne ja sen joustavuus

Keskityn seuraavassa toimialoittaiseen palkkarakenteeseen. Aloitetaan täydellisen kilpailun oloissa toimivia työmarkkinoita kuvaavasta yksinkertaisesta oppikirjamallista. Sen keskeisimpiä johtopäätöksiä on, että (pitkän aikavälin tasapainossa) toimialojen väliset palkkaerot heijastavat ainoastaan eroja toimialojen työvoiman tieto- ja taitotasossa sekä työympäristössä (laajassa mielessä). Korkeammat palkat ovat vain korvausta toimialalla toimivien työntekijöiden korkeammasta koulutustasosta ja/tai korvaus siitä, että työskentelyolosuhteet (työn vaarallisuus, terveyshaitat, työajat, jne.) ovat huonommat kuin muilla toimialoilla. Pitkällä aikavälillä työvoima on liikkuva tuotantotekijä ja näin ollen toi-

mialan palkkaan ei vaikuta toimialaspesifit tekijät kuten sillä toimivien yritysten voitot tai toimialan tuottavuus. Oppikirjamallista syntyviä suhteellisia palkkoja luonnehtii siten se, että työntekijät saavat samaa palkkaa samasta työstä.

Tukevatko empiiriset tutkimukset tätä jo Adam Smithin aikanaan esittämää hypoteesia? Valtaosa tutkimuksista (joista useimmat on tehty USAssa) hylkäävät hypoteesin, sillä toimialaspesifit tekijät selittävät merkittävän osan toimialoittaisten palkkojen välisestä variaatiosta. On siis olemassa suhteellisen suuria toimialoittaisia palkka-premioita, joita ei voi selittää työntekijöiden työtaitotasolla eikä muilla kompensoivilla tekijöillä. Tämä merkitsee, että yhtä kvalifioitunut työvoima joka tekee samankaltaista työtä saa eri palkkaa eri toimialoilla, eli esiintyy nk. toimialoittaisia palkkapremioita.

Toinen merkittävä osa palkkarakenteita käsittelevästä kirjallisuudesta käyttää aggregoituja toimialoittaisia aineistoja. Nämä tutkimukset ovat osoittaneet, että toimialoittaisessa palkkarakenteessa on huomattavia yhtäläisyyksiä maiden välillä. Mikäli toimialat tietysti maassa asetetaan toimialalla maksettavan keskipalkan suuruuden mukaiseen järjestykseen, osittautuu että tämä järjestys on erittäin vakaa pitkienkin ajanjaksojen yli. Suomen osalta tämän on osoittanut *Laaksonen* (1984). On myös havaittu, että tällaiset toimialojen palkoista eri maissa tehdyt rankinglistat ovat voimakkaasti korreloituneita keskenään. Toisin sanoen, ne toimialat, joilla USA:ssa on

* Esitelmä talouspolitiikan päivänä 13. 5. 1991.

korkeammat palkat ovat samoja aloja, joilla Euroopassakin maksetaan korkeampia palkkoja. On jopa esitetty, että toimialoittaiset palkka-erot olisivat riippumattomia palkkasopimusjärjestelmästä ja harjoitetusta työmarkkinapolitiikasta (ks. *Krueger ja Summers*, 1988).

Onko todellakin näin? Viime vuosina on kiinnitetty huomiota palkanmuodostuksen institutionaalisiin puitteisiin ja näiden vaikutuksiin. On esimerkiksi todettu, että keskitetyn sopimusjärjestelmän maissa työllisyyden ja työttömyyden kehitys on ollut verrattain myönteinen. Jos kerran institutionaaliset tekijät ovat aikaansaaneet joustavuutta keskimääräisessä reaali-palkassa, eikö tämä voisi koskea myös palkkarakennetta? Olihan esim. solidaarisen palkkapolitiikan alkuperäisenä tavoitteena saada »samaa palkkaa samasta työstä», mihin myös vapaiden markkinoiden tulisi johtaa?

Missä määrin institutionaaliset tekijät vaikuttavat toimialoittaiseen palkkarakenteeseen on tietenkin empiirinen kysymys. Eräässä ruotsalaisessa tutkimuksessa (*Edin ja Zetterberg*, 1991) jossa on vertailtu kahta kovin erilaista maata — USA:ta ja Ruotsia — on saatu mielenkiintoisia tuloksia jotka valottavat kysymystä. Tulosten mukaan, toimialoittaiset palkkaerot sen jälkeen kun kvalifikaatio- ja kompensatiotekijät on vakioitu, ovat paljon pienemmät Ruotsissa. Ruotsissakin on toimialoittaisia palkkاپreemioita, mutta ruotsalainen toimialoittainen palkkarakenne muistuttaa amerikkalaista selvästi enemmän oppikirjojen kilpailumarkkinoiden palkkarakennetta.

1.1. Toimialoittainen palkkaranne Suomessa

Miten on Suomessa? Heijastavatko meilläkin toimialoittaiset palkkaerot eroja työvoiman kvalifikaatioissa ja työolosuhteissa? Mikäli katsomme korjaamattomia tilastoja toimialoittaisista palkkaeroista teollisuuden osalta, huomaamme että ne ovat suuremmat kuin muissa Pohjoismaissa. Seikkaperäisiä mikroaineistoihin perustuvia analyysseja ei meillä kuitenkaan vielä ole suoritettu.

Rita Asplund Etlasta on ystävällisesti antanut käyttööni tuloksia käynnissä olevasta projektistaan, jotka ainakin jossain määrin valottavat näitä kysymyksiä Suomen osalta (ks. *Asplund*, 1991). Aineisto on peräisin Työvoimatutkimuksen panelidatasta mikä sisältää tulotietoja vuodelta 1987.

Aineiston avulla on mahdollista estimoida yhtälöitä joilla selitetään yksilöiden työansioihin (tuntia kohden) vaikuttavia tekijöitä. Voidaan tehdä esimerkiksi näin. Aluksi toimialoittaisia palkkoja vertaillaan yksinkertaisesti selittämällä yksilöiden tuntipalkkoja pelkästään heidän toimialoillaan. Näin saadaan taulukon 1 ensimmäisen sarakkeen luvut, jotka kuvaavat sitä, miten kunkin toimialan palkka eroaa (prosentteissa) työllisyysosuuksilla painotetusta keskipalkasta.

Seuraavaksi malliin lisätään yksilöiden koulutuksen määrä (tässä koulutusvuosilla mitattuna), työkokemuksen määrä (ja tämän neliö), sukupuoli sekä indikaattori, joka kertoo työskenteleekö henkilö valtiollisessa, kunnallisessa vai yksityisessä sektorissa. Nämä tulokset löytyvät taulukon toisesta sarakkeesta. Koska palkkarakenteessa on eroja myös sukupuolten välillä vastaavat laskelmat on suoritettu erikseen naisille ja miehille.

Taulukosta näemme, että joidenkin toimialojen kohdalla palkkaerot pienenevät, kun koulutuksen ja työkokemuksen määrä vakioidaan. Esimerkkejä tällaisista toimialoista ovat: elintarviketeollisuus, tukkukauppa, vähittäiskauppa sekä puhtaanapitopalvelut. Myös palkkojen hajonta, jota tässä mitataan standardipoikkeamalla, supistuu. On todennäköistä, että erot ja hajonta supistuisivat lisää, mikäli yhtälöön lisättäisiin työympäristöä kuvaavia muuttujia. Ruotsalaisissa tutkimuksissa (*Arai*, 1991; *Edin ja Zetterberg*, 1991) ne eivät sanottavammin vaikuttaneet palkkاپreemioihin ja veikkaukseni on, etteivät ne tässäkään tapauksessa oleellisesti muuttaisi taulukossa esitettyjä preemiolukuja.

Mikäli toimialaindikaattorit poistetaan yhtälöstä, sen standardivirhe kasvaa 2.5 prosentilla. Jos taas muut tekijät, kuten koulutus ja työkokemus, poistetaan standardivirhe kasvaa

Taulukko 1. Toimialoittaiset palkkaerot

Toimiala	Mol. sukup.		Naiset		Miehet	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
11 maatalous	-12.5	-7.5	-1.8	3.1	-19.1	-12.4
12 metsätalous	-12.3	-17.4	-14.3	-16.8	-19.8	-17.4
13 kalatalous	22.4 ^a	8.1 ^a	—	—	11.0 ^a	7.4 ^a
20 kaivostoiminta	-1.5	-1.1	11.6 ^a	3.7 ^a	-9.8 ^a	-2.2 ^a
31 elintarviketeoll.	-11.0	-5.6	-8.4	-7.4	-6.8	-4.2
32 tekstiiliteoll.	-22.4	-11.5	-15.9	-14.2	-7.2	0.4
33 puutavara-teoll.	-14.3	-10.9	-6.9	-5.8	-19.9	-13.6
34 paperiteoll.	18.9	19.7	21.0	16.7	16.1	20.4
35 kemian teoll.	9.7	6.0	4.0	-1.2	8.1	7.7
36 savi-, lasi-, kivit.	-3.0	-2.8	-12.1 ^a	-8.0 ^a	-7.3	-2.8
37 metalliteoll.	21.9	15.9	1.5 ^a	4.7 ^a	15.1	15.0
38 koneet ja laitteet	0.3	-2.5	-8.6 ^a	-6.1 ^a	-1.5	-2.4
39 muu teoll.	31.8 ^a	23.3 ^a	63.7 ^a	46.2 ^a	15.3 ^a	15.5 ^a
40 sähkö	8.1	2.6	-7.3	-8.1	6.5	6.7
50 rakennustoim.	-0.8	-3.3	-1.4	-5.1	-8.6	-2.3
61 tukkukauppa	10.0	6.6	10.3	5.4	9.5	6.3
62 vähittäiskauppa	-15.9	-8.4	-8.8	-8.0	-15.1	-10.1
63 ravitsemust.	-10.2	0.4	1.0	0.5	-8.5	-1.0
71 kuljetus	-1.1	-0.7	11.3	9.0	-9.5	-2.2
72 tietoliikenne	-0.8	0.7	4.6	0.9	-3.7	4.1
81 rahoitustoim.	11.4	16.7	18.1	14.3	53.5	27.1
82 vakuutustoim.	25.9	17.6	16.3	11.1	44.9	23.3
83 kiinteistöt.	6.3	2.2	5.3	-0.8	11.8	4.9
91 julk. hallinto	5.1	0.5	7.7	2.3	10.6	4.6
92 puhtaanapito	-18.0	-8.3	-8.3	-2.8	-21.9	-14.0
93 opetus, ym.	2.3	-0.7	11.0	4.6	19.5	-0.7
94 virkistustoim.	6.8	13.6	24.4	21.9	-4.7	3.6
95 kotitalouspalv.	-15.8	-13.7	-5.8	-6.6	-9.3	-17.1
hajonta	14.07	10.45	15.95	12.44	17.86	12.20

Lähde: omat laskelmat, joissa on käytetty Asplundin (1991) tuloksia.

Sarakkeissa (1), (3) ja (5) on esitetty korjaamattomat palkkaerot; sarakkeissa (2), (4) ja (6) korjatut luvut. a: alle 10 havaintoa.

16.1 prosentilla. Näin ollen Ruotsin tapaan myös Suomessa työvoiman kvalifikaatioita kompensoivat tekijät ovat suhteellisesti selvästi tärkeämpiä tekijöitä selittämään toimialoittaista palkkojen hajontaa kuin toimialalla sinänsä. Sen sijaan USA:ssa nämä suhteet ovat päinvastaiset. Suomen toimialoittainen palkkarakenne muistuttaa siten amerikkalaista enemmän kilpailumarkkinoiden rakennetta.

Keskustelussa palkkarakenteen joustavoittamisesta on usein taustalla käsitys, että työmarkkinat tulisi jollain keinolla saada toimimaan oppikirjojen kilpailumarkkinoiden tapaan. Kuten olemme nähneet, tässä suhteessa

asiat eivät välttämättä olekaan niin huonosti kuin yleisesti uskotaan, vaan palkkarakenteemme toimii allokatiiivisesti melko hyvin. Samalla on kuitenkin todettava, että siitä huolimatta Suomessa näyttää esiintyvän myös merkittäviä toimialoittaisia palkkapreemioita.

1.2. Palkkarakenteen joustavoittaminen

Uskoisin, että puhuessaan palkkarakenteen joustavoittamisesta monet eivät ajattele kovinkaan paljon sitä, millainen palkkarakenteen tulisi olla. Heille liike on tärkeämpi kuin päämäärä. He ovat enemmänkin kiinnostuneita

siitä, että suhteelliset palkat reagoisivat nopeasti kysynnän ja tarjonnan rakenteissa tapahtuviin muutoksiin. Erityisesti he ovat huolestuneita siitä, että nykyisessä järjestelmässä esiintyy palkka/palkkakykentöjä eri sektoreiden tai ryhmien välillä, mikä vaikuttaa suhteellisissa palkoissa tapahtuvia muutoksia vastaan. Näitä kytkentöjä haluttaisiin purkaa. Miten? Usein uskotaan että palkkasopimusjärjestelmän hajauttamisella olisi tällaisia vaikutuksia. Toinen vaihtoehto on Mrs. Tatcherin harjoittama politiikka, jolla pyritään vähentämään työmarkkinajärjestöjen vaikutusvaltaa.

Työmarkkinat eroavat monessa suhteessa toisista markkinoista ja yksi niiden erityispiirre on se, että niillä oikeudenmukaisuusnäkökohdat näyttävät keskeistä osaa. Esimerkiksi maissa joissa palkoista neuvotellaan yritystasolla, yritysten neuvottelijoiden koulutuksessa tähdennetään, että on erittäin tärkeää ottaa huomioon oikeudenmukaisuusnäkökohdat ja se, mikä kulloinkin yleisesti käsitetään oikeudenmukaiseksi. Mikäli ei näin tehdä, työmoraaali ja tuottavuus saattavat alentua ja työvoiman vaihtuvuus kasvaa.

Pyrkimykset joustavoittaa palkkarakennetta kohtaavat vastarintaa, mikäli syntyviä palkkaeroja ei koeta oikeudenmukaisiksi. Sopimustoiminnan hajauttamisesta ei ole kovin paljon apua jos monet ryhmät oikeudenmukaisuus- ta muista syistä eivät hyväksy nopeasti muuttuvia suhteellisia palkkoja. Monopoli- tai oligopoliasemassa olevat ammattiliitot saattavat olla jopa valmiita uhraamaan alan työllisyyttä korjatakseen suhteellisen palkkansa huonontumista.

Tosiasia on, että palkkaerot ovat pienemmät keskitetyn palkkasopimusjärjestelmän maissa, mitä pidetään usein järjestelmän haittapuolena. Aiemmin kävi kuitenkin jo ilmi, että suuret palkkaerot eivät sinänsä ole merkki työmarkkinoiden toimivuudesta. Jos tavoitteena on lisätä palkkarakenteen reagointia kysynnän muutoksiin, kyse ei ensi sijassa ole palkkaerojen suuruudesta, vaan siitä, että erot antavat oikeita signaaleja.

Usein saatu tulos on, että työllisyyskehitys

on ollut parempi keskitetyn sopimusjärjestelmän maissa. Onko sitten niin, että pienempien palkkaerojen ja alhaisen työttömyyden välillä on positiivinen yhteys? Eräissä tutkimuksissa on osoitettu, että maissa joissa suhteelliset palkat ovat joustavia, niihin eivät vaikuta sektoreittaiset tekijät, kuten työvoiman tarve tai tuottavuuskehitys, vaan koko talouden muutokset, kuten inflaatio ja kokonaistyöttömyys (ks. *Pissarides ja Moghadam*, 1991 sekä *Holmlund ja Zetterberg*, 1991). Sitä vastoin maissa, joissa on vähemmän joustavuutta, vaihtelut suhteellisissa palkoissa riippuvat enemmän sektoreittaisista tekijöistä. Palkkarakenteen joustavoittamiskeskusteluun nämä tutkimustulokset antavat yksinkertaisen sanoman: on edettävä hyvin varovaisesti. Joustavuuden lisääminen ei ole tavoiteltava asia, ellei se samalla johda entistä tehokkaampaan työvoiman allokaatioon.

Palkkaerot meillä ja muissa Pohjoismaissa eivät ole kansainvälisesti pieniä ainoastaan toimialojen välillä. Ne ovat pieniä erityisesti koulutetun ja vähemmän koulutetun työvoiman välillä, joskin Suomessa koulutuksen ansioita nostava vaikutus on suurempi kuin muissa Pohjoismaissa (*Asplund et al.* 1991). Meillä koulutetun työvoiman suhteellinen palkka on siis alhainen ja vastaavasti vähemmän koulutettujen korkea. Mikäli eurooppalaisen integraation seurauksena työvoiman liikkuvuus kasvaa — mikä ei ole itsestään selvää — ja mikäli liikkuvuuteen vaikuttavat etupäässä maiden väliset palkkaerot, silloin on mahdollista, että syntyy voimakkaita kannustimia koulutetun työvoiman siirtymiselle pois Pohjoismaista ja vähemmän koulutetun työvoiman jäämiselle tänne. Se toisi mukanaan paineen nykyistä palkkarakennetta kohtaan, minkä tuloksena palkkarakenne alkaisi pidentymällä aikavälillä muistuttaa EY-maiden nykyistä rakennetta. Näin ei kuitenkaan tarvitse käydä. Jos työllisyysmahdollisuudet ovat palkkaeroja tärkeämpiä liikkuvuus päätöksille, paine nykyistä palkkarakennetta kohtaan jää pienemmäksi. Itä-Euroopan koulutetun työvoiman laajamittainen muuttoaalto länteen vähentäisi myös painetta. Kokonaan pai-

ne tuskin poistuu, mikä jossain vaiheessa saattaa muodostaa suuren palkkapoliittisen ongelman.

2. Työvoiman liikkuvuus

Työvoiman liikkuvuus kuuluu niihin alueisiin, joista Suomesta on perin vähän tutkimustietoa. Kuitenkin työvoiman liikkuvuutta ja työllisyyden rakennemuutosta on aika ajoin pidetty lähes kohtalonkysymyksenä.

Hieman yksinkertaistaen voidaan sanoa, että työllisyyden rakennemuutos voi toteutua kahdella tavalla. Ensimmäinen on, että työmarkkinoiden uudet tulokkaat työllistyvät suoraan kasvaville sektoreille. Samalla supistuvilla sektoreilla muutos toteutuu varttuneiden henkilöiden siirtymässä eläkkeelle ja siten pysyvästi pois työvoimasta. Suomessa tämä on tähän saakka ollut muutoksen pääasiallinen toteutumistapa (*Lilja ja Santamäki*, 1988).

Toinen tapa on työmarkkinoilla jo olevien henkilöiden siirtyminen uuteen työpaikkaan, joka ammatin, toimialan tai alueen suhteen eroaa aikaisemmasta työpaikasta. Tästä tulee nyt ja vastaisuudessa entistä tärkeämpi muutoksen toteuttamistapa. Voidaan olettaa, että ensin mainittu rakennemuutoksen toteuttamistapa on jälkimmäistä kitkattomampi ja työvoiman kannalta kivuttomampi.

Miksi sitten rakennemuutos työmarkkinoilla ei tulevaisuudessa voi jatkua entiseen tapaan? Tärkein syy on väestön ikärakenteen nopeahko muuttuminen ja sen heijastuminen työmarkkinoille. Kuten *taulukosta 2* käy ilmi,

työvoiman tulovirta supistuu 90-luvulla jyrkästi ja muodostunee pienemmäksi kuin virta työvoimasta pois. Nuorten ikäryhmien pientyminen merkitsee, että työmarkkinoilla perinteisesti vähemmän liikkuvien on tulevaisuudessa sopeuduttava.

Huoli työvoiman vähäisestä liikkuvuudesta on nähtävä tätä taustaa vasten. Liikkuvuuden väheneminen ei kuitenkaan ole ollut niin dramaattinen kuin vielä kymmenen vuotta siten uskottiin. 1980-luvun loppupuolella toimialan ja työpaikan vaihtaminen yleistyi huomattavasti. Tämän seurauksena työsuhteiden kestot yksityisellä sektorilla lyhentyivät ja olivat lähes samanpituiset kuin 1970-luvun alkupuoliskolla. On kuitenkin syytä huomata, että suuri osa työsuhteiden vaihtuvuudesta tapahtuu nuoren työvoiman toimesta ja että yli 30-vuotiaista merkittävä osuus on työsuhteessa, jota voisi kutsua elinikäiseksi.

Liikkuvuuden vilkastuminen oli kuitenkin seuraus pitkästä ja hyvästä suhdannetilasta. Työttömyyden kasvu johtaa, kuten ennenkin, liikkuvuuden vähenemiseen. Vaikeuksiin joutuvat yritykset eivät nyt eivätkä pitkään aikaan pysty käyttämään luonnollista poistumaa työvoiman vähennystilanteessa toteutettujen työttömyys- ja muiden varhaiseläkepäätösten vuoksi. Irtisanomiset kohdistuvat entistä useammin 30–50-vuotiaisiin, pitkän työkokemuksen mutta puutteellisen koulutuksen omaaviin työntekijöihin. Nuoren ammattitaitoisen työvoiman — josta vähälukuisuutensa ansiosta on muodostunut niukka resurssi — yritykset sen sijaan pyrkeivät pitämään.

Taulukko 2. Työvoiman tulo- ja poistumavirrat 1972–87 ja 1990–2000.

Ajanjakso	Tulovirta (1000)	Poistumavirta (1000)	Työvoiman muutos (1000)
1973–77	413	330	83
1978–82	388	245	143
1983–87	375	331	44
1990–95	256	280	24
1995–00	265	279	14

Lähteet: 1970–87: Lilja ja Santamäki (1988).

1990–2000: omat laskelmat, jotka perustuvat työvoimaministeriön työvoiman tarjontaennusteeseen vuodelta 1988.

Edellä mainitut seikat viittaavat siihen, että rakennemuutoksen työmarkkinoilla on jatkossa toteuduttava jo työvoimaan kuuluvien toimesta. Koska työpaikan vaihdot ovat voimakkaassa yhteydessä ikään, väestön ja työvoiman ikääntyminen merkitsee, että muutos tulee olemaan kipeämpi kuin ennen.

Lääke ongelmaan on jatkuva aikuis- ja työpaikkakoulutus. Tämän lisäämisestä onkin jo puhuttu paljon, mutta toistaiseksi tehty varsin vähän. Koska koulutusinvestointeihin, niiden luonteesta johtuen, liittyy miltei aina riski, että koulutusta saanut henkilö siirtyy toisen kuin investointeja suorittaneen yrityksen palvelukseen, julkisen vallan tulee luoda kannustinjärjestelmiä, jotka suosivat koulutusinvestointeja. Tällä hetkellä niitä ei juuri ole.

Työvoiman liikkuvuuden edistämistä ajatellen on lisäksi huomattava, että yksilön siirtyessä tuottavampaan ja paremmin palkattuun työhön, verojärjestelmä luo kiilan hänen tästä saaman tulonlisäyksen ja yhteiskunnalle koituvan hyödyn arvon välille. Kun henkilö valitsee, jatkaako nykyisessä työssä vai siirtykö toiseen työpaikkaan missä on korkeampi tuottavuus ja korkeampi palkka, korkeampaa palkkaa punnitaan suhteessa rahallisiin ja ei-rahallisiin työpaikan vaihtokustannuksiin. Verojärjestelmä vaikuttaa työpaikan vaihdosta saatuun tuottoon mutta ei muuttamiskustannuksiin. Tehokas tapa vaikuttaa liikkuvuutta lisäävästi on siten erilaisten muuttokien käyttäminen.

Onko ulkomaisesta työvoimasta apua edellä kuvattuihin ongelmiin? Ei ole monta seikkaa jotka puhuisivat sen puolesta. Pikemminkin voisi hieman kärjistäen sanoa, että kilpailussa sekä »omasta» että ulkomaisesta työvoimasta tulee käymään kuten iskelmäkilpailuissa: pärjäämme paremmin Intervention kuin Eurovision kilpailuissa. Kilpaillessaan Länsi-Euroopan kanssa Suomella on haittanaan useita tekijöitä. Maatamme ei pidetä korkean ja vakaan työllisyyden maana, palkkojen osto-

voima on alhaisempi kuin useimmissa kilpailijamaissa, eivätkä etäisyys, kieli- ja kulttuurierot sekä aikaisempien maahanmuuttajien vähyys ole valttikortteja kansainvälisessä muuttoliikkeessä. Tilanne saattaa olla hieman erilainen kun on kysymys Itä-Euroopan pohjoisesta osasta. Mutta kehitys sillä alueella on kovin epävarmaa. Sen tähden lienee järkevintä lähteä siitä, että omin voimin on vastaisuudessaakin pärjättävä.

Kirjallisuus

- Arai M. (1991): *Essays on Non-Competitive Wage Differentials*. Swedish Institute for Social Research 15.
- Asplund R. (1991): Education, experience and earnings in Finland: Empirical evidence from a cross-section of individuals. Käsikirjoitus.
- Asplund R., E. Barth, C. le Grand, A. Mastekaa ja N. Westergård-Nielsen (1991): *Wage Differentials in the Nordic Countries*. Käsikirjoitus.
- Edin P.A. ja J. Zetterberg (1991): *Inter-Industry Wage Differentials: Evidence from Sweden and a Comparison with the United States*. *American Economic Review* (tulossa).
- Holmlund B. ja J. Zetterberg (1991): *Insider Effects in Wage Determination: Evidence from Five Countries*. *European Economic Review* (tulossa)
- Krueger A. ja L.H. Summers (1988): *Efficiency Wages and the Inter-Industry Wage Structure*. *Econometrica*, vol 56.
- Laaksonen S. (1984): Palkkojen kehitys ja palkkapoliittinen keskustelu 1900-luvulla. *Kansantaloudellinen aikakauskirja*, 80. vsk., 34—65.
- Lilja R. ja T. Santamäki (1988): *Työllisyyden rakennemuutos — muutosten voima ja kipeys*. *TTT-katsaus*.
- Pissarides C. A. ja R. Moghadam (1990): *Relative Wage Flexibility in Four Countries*, teoksessa L. Calmfors (ed.): *Wage Formation and Macroeconomic Policy in the Nordic Countries*. Oxford University Press.