

## Joustoturvan huomienlahjoista

Erkki Laukkanen<sup>1</sup>

Joustoturva on tullut jäädäkseen, ainakin käsitteenä. Millaisia käytäntöjä se luo, on sitten toinen juttu. Suomalaista asentoa joustoturvaan hahmoteltiin tämän lehden numerossa 3/2007. Niitä lukiessa mieleen nousi kysymys, miksi huomattavan ongelmallisetkin käsitteet otetaan nykyään annettuina, ilman käsitteekritiikkiä.

Artikkelini tarkoitus on paikata tätä ongelmaa yleisesti ja työpaikan sosiaalisten suhteiden osalta erityisesti. Esimerkkeinä käytän uudelleenjärjestelyjä SAK:laisilla työpaikoilla ja henkilöstökoulutuksen jakautumista palkansaajakunnassa.<sup>2</sup>

### Keskustelu

”Helppo irtisanoa, helppo työllistää” (easy fire, easy hire) on yksi tunnetuimpia jous-

toturvan kuvauksia. Tässä katsannossa joustoturva esitetään vaihtoehtona työvoiman suojelulle. Tärkeää ei olisi työpaikkaturva vaan työllisyysturva tai työllistettävyydeturva. Esimerkkinä on usein mainittu Tanska, jossa irtisanomisen kynnyksestä on laskettu vaarantamatta kuitenkaan tasapainoa työn ja pääoman välillä.

Tähän joustoturvan kritiikot ovat huomautaneet, että tasapaino työn ja pääoman välillä nousee kunkin maan omasta historiasta. Tanskassa oppirahat on maksettu ja tasapaino on ollut mahdollinen ainakin 1990-luvulla. Mutta ilman tätä historiaa tasapainosta tuskin puhuttaisiin ja valtion mahdollisuudet menetettyä työtä ja puutteellista ammatitaitoa ”tasapainottavassa” toiminnassa olisi toinen. (Bredgaard et al., 2005; Wilthagen ja Tros, 2004, Madsen, 2006). Asennemittauksiin perustuen Algan ja Cahuc (2006) arvioi-

<sup>1</sup> Erkki Laukkanen, VTL, ekonomisti, SAK

<sup>2</sup> Nämä ajatukset ovat aikuiskoulutuksen tulovaikutusta käsittelevän väitöskirjahankkeeni sivutuotteita. Siinä hankkeessa olen joutunut perehtymään myös työkokemuksen laatua koskevaan kirjallisuuteen, jossa myös joustoturvaa on arvioitu.

vat, että eteläisissä EU-maissa Tanskan malli ei toimisi edes lyhyellä aikavälillä. Pitempää aikaväliä on arvioitu vähän, mutta epävakaiden työsuhteiden yhteys joustoturvaan on esitetty. (Seifert ja Tangian, 2006).

Harcourt ja Wood (2006) arvelevat, että joustoturva saattaisi laajemminkin muuttaa työn ja pääoman välistä tasapainoa yritysten ja yhteiskunnan välisessä vastuunkannossa. Erityisesti heitä huolestaa se mitä seurauksia työpaikkaturvan leikkaamisella on henkilöstökoulutukselle ja palkansaajien vaikutusmahdollisuuksille omassa työssään. Keunc ja Jepsen (2007) arvelevat, että joustoturva on vain uusi nimi sille politiikalle, jota ennen kutsuttiin deregulaatioksi, palkansaajia tukevan työmarkkinasäätelyn purkamiseksi.

EU:n komission tulkinta joustoturvasta on joustopainotteinen ja varsin lähellä työnantajapuolen tulkintaa, muodostaen siten valitsevan tulkinnan.<sup>3</sup> Tämän tulkinnan mukaan joustoturva on olennainen osa Lissabonin strategiaa, talouskasvun vauhdittamista joustavuutta lisäämällä. Ay-liike, sosiaalidialogin kolmas pyörä, on jäänyt epäilyineen sivuraiteelle, vaikka työmarkkinajärjestöillä on toki myös yhteistä tulkintaa.<sup>4</sup>

### Mahdottomuustulos?

Määritelmän mukaan joustoturvassa on kysymys jouston (työnantajat) ja turvan (työn-

tekijät) välisestä suhteesta. Tähän viitaten on puhuttu tasapainosta joustavuuden ja turvallisuuden välillä samaan tapaan kuin taloustieteessä puhutaan tasapainosta kysynnän ja tarjonnan välillä.

Wilthagenin ja Trosin (2004) mukaan jouston muotoja on neljä: työpaikan sisäinen ja ulkoinen joustavuus sekä numeerinen ja toiminnallinen joustavuus. Numeerinen joustavuus tarkoittaa määrällistä joustoa joko firman sisällä tai toimintaympäristö mukaan lukien. Irtisanomisessa on kysymys ulkoisesta numeerisesta joustavuudesta ja työaikajärjestelyissä sisäisestä numeerisesta joustavuudesta. Vastaavasti toiminnallinen joustavuus tarkoittaa työehtojen ja työorganisaation joustavuutta joko firman sisällä tai laajemmin. Vuokratyövoiman käytössä on kysymys ulkoisesta toiminnallisesta joustavuudesta ja henkilöstökoulutuksessa sisäisestä toiminnallisesta joustavuudesta.

Myös turvan muotoja on neljä: työpaikkaturva, työllisyysturva, tuloturva ja vaihtoehtoturva<sup>5</sup>. Ne on muodostettu ristiintaulukoimalla kiinteä kokoaikatyö ja muu työ työllisen turvan ja ei-työllisen turvan kanssa. (Wilthagen ja Tros, 2004).

Taulukossa 1 yllä kuvatut jouston ja turvan suhteet on edelleen ristiintaulukoitu 4 \* 4 matriisiksi, Leschken et al. (2006) esittämällä tavalla.<sup>6</sup> Taulukossa + viittaa jouston turvan olettaamaan täydentävään suhteeseen, - korvaavaan suhteeseen ja ? noidankehään<sup>7</sup>,

<sup>3</sup> Towards Common Principles of Flexicurity - Council Conclusions, 14.7.2007

<sup>4</sup> Key challenges facing European Labour Markets: A joint analysis of the social partners, October 2007. Ks. erityisesti s. 61-62 suositukset sosiaalidialogille. Niiden tulkintaa koskeva keskustelu jatkuu.

<sup>5</sup> Vaihtoehtoturvan sijasta on puhuttu myös yhdistetystä turvasta, eräänlaisesta turvan jäännöksestä. Jäännös siitä kun ”kokonaisturvasta”, mitä sitten lieneekin, vähennetään muut edellä mainitut turvat.

<sup>6</sup> Taulukko tunnetaan myös nimellä Flexicurity – security nexus.

<sup>7</sup> Artikkelissa suhteesta käytetään ilmaisua vicious circle. Se on logiikan käsite ja tarkoittaa likimain samaa kuin kehäpäätelmä, jonka pätevyys perustuu oletukselle johtopäätöksen totuudesta, esim.

Taulukko 1. Jouston ja turvan suhteet: täydentävä (+), korvaava (-) ja noidankehä (?)

Jousto	Turva			
	Työpaikka- turva	Työllisyys- turva	Tuloturva	Vaihtoehto- turva
Ulkoinen numeerinen	-	- + ?	- + ?	-
Sisäinen numeerinen	+	+	(-) ?	- +
Sisäinen toiminnallinen	+	+	- +	(-) +
Ulkoinen toiminnallinen	+	- + ?	- +	- +

jossa jouston ja turvan suhteesta ei annetu in tiedoin voi sanoa juuri mitään.

Taulukossa vain 5 relaatiota 16 relaatiosta on joustoturvan olettamalla tavalla toisiaan täydentäviä. Työpaikkaturva toteutuu kaikissa muissa tapauksissa paitsi ulkoisen numeerisen joustavuuden tapauksessa, kuten irtisanomistilanteissa. Vastaavasti työllisyysturva<sup>8</sup> toteutuu molemmissa yrityksen sisäisen joustavuuden tapauksessa, mutta ulkoisen joustavuuden seurauksista emme yleisellä tasolla voi mitään varmaa sanoa.

Tuloturvan ja vaihtoehtoturvan osalta tulokset ovat vielä hankalammat. Joustoturvan olettamaa täydentävyyttä (+) voi toki edelleen kuvitella, mutta realisaatio on kokonaan toinen juttu. Täydentävän suhteen sijasta tuloksena voi aivan yhtä hyvin olla korvaava (-) tai lähtökohtaisesti tuntematon suhde (?).

Niinpä varovainen päätelmä yllä esitetystä on se, että joustoturvan yleinen toteutumisen on varsin lähellä sitä, mitä joskus on kutsuttu mahdollisuus-tulokseksi. Eikä tämä tulos rajoitu vain kirjoittajien Saksaan, josta taulukon 1 tulokset on koottu, vaan pätee yleisesti. Näin Leschke itse minulle kertoi, kun häneltä asiaa eräessä seminaarissa viime vuoden lopulla kysyin.

Toinen ongelma on joustoturvan todentamiseen tarvittavan aineiston puute. Sellaista yritys- tai työpaikkakohtaista aineistoa, jolla taulukon 1 asetelma voitaisiin esimerkiksi Suomen tiedoin todentaa, ei tiedossani ole. Ja jos jostakin maasta jotakin dataa löytyy, niin se voi suurestikin poiketa siitä, mitä jossakin toisessa maassa tarjolla on. Vertaile siinä sitten maita keskenään. Laajemmin tätä kritiikkiä on jäsentänyt Calmfors (2007).

Alan kirjallisuudessa tätä ongelmaa on yritetty paikata makrotaloutta kuvaavilla luvuilla ja työlainsäädännön määräyksiä koskevilla tiedoilla. Makrotaloutta kuvaavia lukuja, kuten kasvuprosenttia ja työttömyysastetta, on käytetty menestyksen mittareina riippumatta siitä mistä menestys nousee. Vastaavasti työlainsäädännön määräyksillä on kuvattu työpaikkaturvan tiukkuutta, riippumatta siitä miten lainsäädäntöä on toimeenpantu.

### Tuloksia Suomesta

Yksi aineisto, jolla joustoturvan todennettavuusongelmaa voi lähestyä, on SAK:n luottamusmiestykysely, jossa tilastoyksikkönä on työpaikka. Kyselyssä vastaajina ovat pää-

<sup>8</sup> Työllisyysturvan sijasta on puhuttu myös työllistettävyydestä, joka on kuitenkin ihan eri asia.

luottamusmiehet, joilta on kerran vuodessa kysytty mm. henkilöstön uudelleenjärjestelyistä edellisen vuoden aikana. Näin koottu tieto antaa meille karkean kuvan ulkoisen numeerisen joustavuuden ja sisäisen toiminnallisen joustavuuden kehityksestä työpaikoilla.

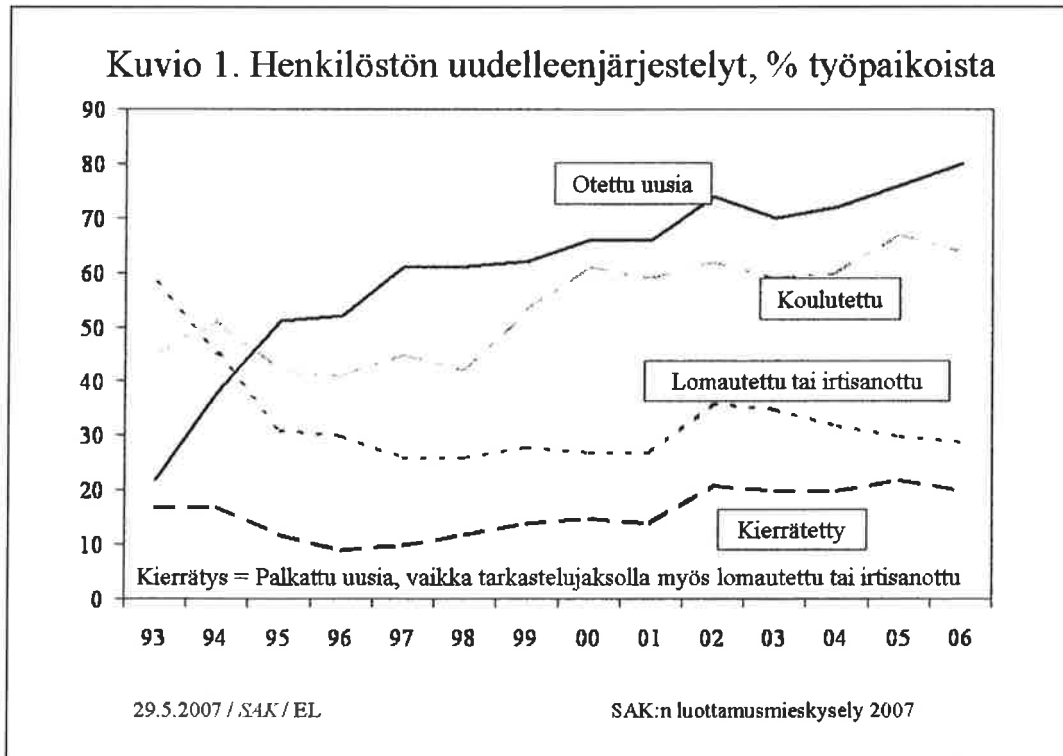
Kuviossa 1 tulokset on esitetty aikasarjana koko kyselyn ajalta. Sinä aikana uuden työvoiman rekrytointi on lisääntynyt siten, että vuoden 2006 aikana lähes 80 prosentille työpaikoista oli rekrytoitu uutta työvoimaa. Vuosituhannen vaihteeseen saakka tämä oli varmasti suurelta osin seurausta talouskasvusta, mutta tuskin enää vuosituhannen vaihteen jälkeen talouskasvun hiivuttua.

Vastaavasti irtisanomisten ja lomautusten määrä vähentyi vuoteen 1995, pysyi vakaana vuosituhannen vaihteeseen saakka, ja kääntyi taas kasvuun vuonna 2002. Tätä kasvua

on vaikea selittää talouskasvulla tai työolain-säädännöllä, koska niissä vastaavia muutoksia ei ole tapahtunut. Pikemminkin vaikutelmaksi tulee, että vuosituhannen vaihteessa yritysten ja muiden työyhteisöjemme käyttäytyminen muuttui. Ulkoinen numeerinen joustavuus lisääntyi.

Varsin hyvää tukea tälle tulkinnalle saa kuvion kolmannesta käyrästä, kierrätyksestä. Se kuvaa niiden työpaikkojen osuutta, jotka samalla tarkastelujaksolla ovat panneet pihalle vanhaa työvoimaa ja ottaneet tilalle uutta. Lakimiehet, joilta tulkintaa tähän olen kysynyt, ovat olleet ihmeissään. Heidän mukaansa kun irtisanomismenettelyymme sisältävä takaisinottovelvollisuus estää tällaisen kierrätyksen. Mutta siitä huolimatta kierrätystä tapahtuu, ja vielä kasvavassa määrin.

Kuvion neljäs käyrä kuvaa niiden työpaik-



kojen osuutta, joilla henkilöstöä on työnantajan toimesta koulutettu joko uusiin tai vanhoihin tehtäviin. Sekin käyrä nousi talouskasvun myötä, mutta ei enää vuosituhannen vaihteen jälkeen. Silloin tasoksi saatiin noin 60 prosenttia, ja sillä tasolla on sittemmin pysytty, vaikka keskustelu työvoiman saatavuusongelmista on selvästi lisääntynyt. Aivan kuin yritysten sisäistä toiminnallista joustavuutta olisi korvattu ulkoisella numeerisella joustavuudella, työvoiman kierrätyksellä.

Myös eräät muut lähteet<sup>9</sup> viittaavat siihen, että vuosituhannen vaihteessa tapahtui jotakin sellaista, jota aivan hyvin voisi kutsua laadulliseksi muutokseksi toimintatavassa. Enkä usko, että tätä muutosta voi ymmärtää makrotalouslukuja tai työlainsäädäntöä pohjimalla. Kyllä selitystä on haettava yritys- ja työpaikkatasolta.

### Aikuiskoulutus

Monien strategista arvoa saaneiden julkaisujen keskeinen viesti viimeisen 15 – 20 vuoden aikana on ollut aikuiskoulutus.<sup>10</sup> Se on nähty alihyödynnettynä muutuskonsulttina ja talouskasvua vauhdittavana instrumenttina. Ja vaikka kysymys ali-investoinnista aikuiskoulutukseen onkin tuottanut maasta, datasta ja mallista riippuvia vastauksia, niin suhteessa nuorisoasteen koulutukseen aikuiskoulutuksen merkitys on kasvanut. (Asplund, 2004; Leuven, 2004; Laukkanen, 2008).

Tästä näkökulmasta katsoen kysymys kuuluu, mitä seurauksia edellä hahmotetulla joustoturvalla olisi aikuiskoulutuksen ja eri-

tyisesti henkilöstökoulutuksen lisäämiseksi. Tätä kysymystä olen nähnyt pohdittavan vain parissa artikkelissa, joissa joustoturvian mahdolliseksi vaikutukseksi on arvioitu pikemminkin henkilöstökoulutuksen väheneminen kuin lisääntyminen. Auer ja kumppanit (2005) liittävät tämän mahdollisuuden työsuhteiden keston lyhenemiseen<sup>11</sup>, Harcourt ja Wood (2006) työpaikkaturvan heikkenemiseen yleensä.

Kuviossa 2 ngelmaa on havainnollistettu tilastokeskuksen aikuiskoulutustutkimuksen aineistolla vuodelta 2000. Kuvion yhtenäinen käyrä kuvaa työkokemuksen myötä kertyneiden aikuiskoulutusjaksojen määrää kaikissa työpaikoissa yhteensä. Katkoviiva kuvaa aikuiskoulutusjaksojen kertymää nykyisellä työnantajalla. Kuvion mukaan työkokemus nykyisellä työnantajalla on johtanut selvästi suurempaan aikuiskoulutusjaksojen kertymään kuin työkokemus yleensä.<sup>12</sup> Erityisen selvänä tämä ero näkyy 25 työkokemusvuoden jälkeen, jolloin ihmiset ovat keskimäärin 45 – 50 vuoden iässä. Sen iän jälkeen pätkivät työsuhteet näyttäisivät siis kerryttävän selvästi hitaammin inhimillistä pääomaa kuin samalla työnantajalla työskentelevillä.

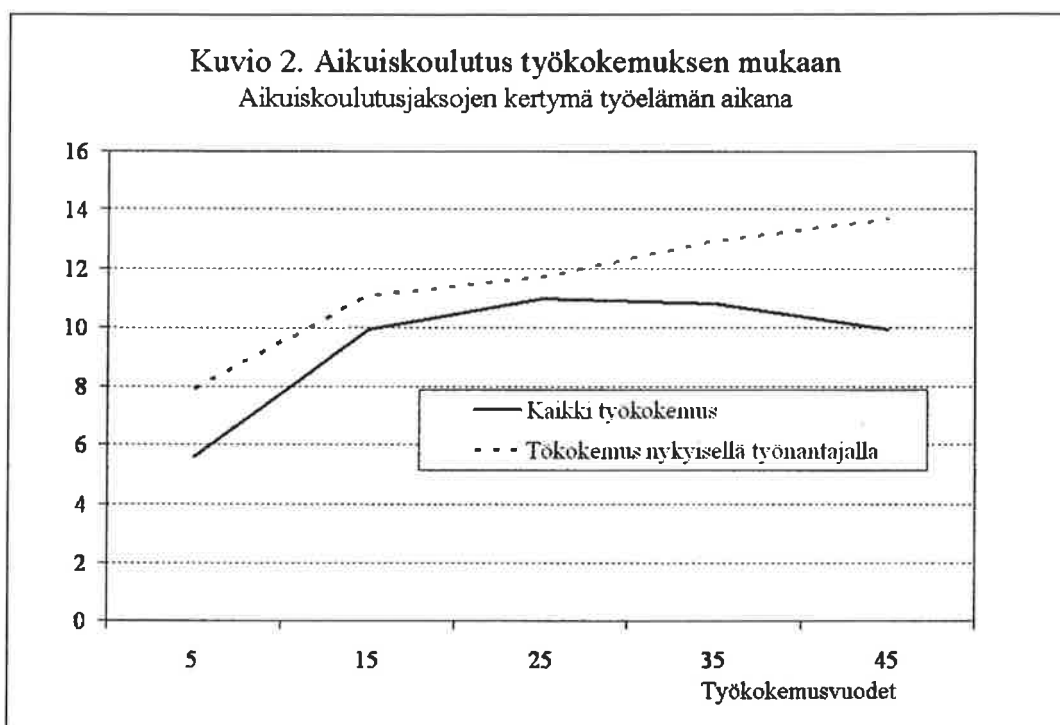
Mikä tätä joustoturvian kannalta noloa tulosta sitten voisi selittää? Auer et al. (2005) eivät siihen suoraan vastaa. He vain toteavat, että lyhyissä työsuhteissa inhimillistä pääomaa kertyy vähemmän sillä ikävällä seurauksella, että tuottavuus heikkenee. Harcourt ja Wood (2006) menevät selityksessään pitemmälle. He katsovat, että ”easy fire, easy hire” heikentää palkansaajien vaikutusmahdollisuuksia omaa työtänsä koskevissa asioissa yleensä ja henkilöstökoulutuksen

<sup>9</sup> Kuten Työministeriön työolobarometri ja Tilastokeskuksen työolotutkimus.

<sup>10</sup> Esimerkkejä näistä osoitteesta [http://ec.europa.eu/education/policies/III/life/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/policies/III/life/index_en.html)

<sup>11</sup> Englanniksi käsite on tenure, jonka sanakirja kääntää virassaoloajaksi.

<sup>12</sup> Tässä puheena oleva aikuiskoulutus on noin 90 prosenttisesti henkilöstökoulutusta.



määrää ja jakautumista koskeissa neuvotteluissa erityisesti.

Oma näkemykseni on, että kuvion 2 tulosten tulkinta onnistuu varsin hyvin Harcourtin ja Woodin argumenttiin nojautuen. Yhteistoimintalain mukaan henkilöstökoulutuksen tarve seuraavalle tulosvuodelle on arvioitava yhteisöllisesti henkilöstöryhmittäin ja arviota vastaavat koulutustoimenpiteet on kirjattava henkilöstösuunnitelman osaksi tulevaan koulutussuunnitelmaan.<sup>13</sup> Vaikka tämän menettelyn laajuudesta ei olekaan kovin tarkkaa tietoa, sillä on varmasta sekä koulutukseen laajuutta että sen tuotannollista sisältöä ohjaava vaikutus tuotantolinjojen muuttuessa. Toinen koulutusta tukeva asia on irtisanomisen kollektiiviperusteet, joiden mukaan työsopimusta ei saa irtisanoa, jos työntekijä

on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin.<sup>14</sup> Ilman tätä vaikeutettua irtisanomismenettelyä työvoiman kierrätys olisi varmasti nykyistä suurempaa (kuviot 1) ja henkilöstökoulutuksemme nykyistä vähäisempää (kuviot 2).

Mutta kyllä Harcourtin ja Woodin argumentti puree laajemminkin mm. suomalaisen työelämään. Palkansaajien vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä liittyvissä asioissa ovat heikentyneet jo pitemmän aikaa, SAK:laisilla aloilla jo vuodesta 1995. (Laukkanen, 2006). Aivan kaikkea ei siten voi pistää ehdotetun joustoturvan piikkiin. Mutta toisaalta, tässä se nimiin tuijottamisen ongelma onkin. Se, mitä joustoturvalla nyt tavoitellaan, muistuttaa varsin suuresti sitä joustokeskustelua, jonka läpimurto ajoittui

<sup>13</sup> Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 1978, 6 b pykälä. Uusituslaissa ajatus on sama.

<sup>14</sup> Tarkemmin, TSL 7:3.

Suomessa 1990-luvun lopulle. Sen politiikan tuloksista kuvioni kertovat, ja sen politiikan jatkoksi joustoturva sopii ihan hyvin, jos niin haluamme.

## Päätelmiä

Joustoturva kuulostaa hyvältä, mutta sen huomenlahjoista emme tiedä. Suomessa, kuten monissa muissakin EU-maissa, joustoturvaa on esitelty ratkaisuksi sekä makro- että mikrotason ongelmiin. Onpa sitä esitelty myös EU:n sosiaalisena mallina. Joustoturvaa koskeva syvällisempi arviointi on jäänyt julkisuudelta piiloon. Sen arvioinnin mukaan yleinen tasapaino joustavuuden ja turvallisuuden välillä on lähes mahdoton sekä käsitteenä että todennettavana olotilana. Tulokulmat joustoturvan toimeenpanossa voivat siten huomattavasti vaihdella.

Mitä enemmän joustoturvan toimeenpanossa painotetaan markkinamekanismia, sitä todennäköisemmin joustoturvasta tulee työpaikan sosiaalisille suhteille sokea ”business case”. Joustoista kärkeen valikoituvat ulkoisen numeerisen jouston muodot, joita yritysten sisäisen toiminnallisen jouston muodot satunnaisesti täydentävät. Lopulta kaupan ovat myös sellaiset ihmisten ja yritysten tuottavuutta selittävät asiat kuin henkilöstökoulutus, jonka pohjoismaista tasoa ja sisältöä on vaikea selittää ilman pohjoismaista, työpaikan sisäisiin järjestelyihin ohjaavaa työpaikkaturvaa.

Mutta toki kaikki turva on suhteellista, myös pohjoismainen työpaikkaturva, jonka eroosio alkoi jo kauan ennen joustoturvaa. Joustoturvan myötä eroosion voi kuitenkin odottaa nopeutuvan. Se, miten muut turvan muodot työpaikkaturvan heikentymistä kompensoivat, jää nähtäväksi. Mutta tulokset aktiivisesta työvoimapolitiikasta viimeisten 10-15 vuoden ajalta eivät kompensatiosta

käy. Tanska on ollut poikkeus säännöstä, mutta sielläkin työvoimapolitiikan sopeutus on käynnistynyt jo vuosituhannen vaihteessa ja jatkoa on odotettavissa.

Siten työpaikkaturvaa korvaavan turvan rahoitus pohja on taas kerran paljolti ns. dynaamisten vaikutusten varassa, tällä kertaa EU:n aktiivisella myötävaikutuksella ja sen valvovan silmän alla.

## Lähteet

- Algan, Y. and Cahuc, P. (2006). Civic Attitudes and the Design of Labor Market Institutions: Which Countries Can Implement the Danish Flexicurity Model? Institute for the Study of Labor, IZA DP No. 1928.
- Asplund, R. (2004). The provision and effects of company training. A brief review of the literature. ETLA, Discussion papers, 907.
- Auer, P., Berg, J. and Coulibaly, I. (2005) Is a Stable Workforce Good for the Economy? Insights into the Tenure-productivity-employment Relationship. Employment Strategy Paper 2004/15, Geneva: ILO.
- Bredgaard, T., Larsen, F. and Madsen, D. (2005) ‘The Flexible Danish Labour Market: A Review’, CARMA Research Papers 1/2005, University of Aalborg, Aalborg.
- Calmfors, L. (2007). Flexicurity – An Answer or a Question? Swedish Institute for European Policy Studies, Issue 6-2007
- Harcourt, M. and Wood, G. (2007). The Importance of Employment Protection for Skill Development in Coordinated Market Economies. European Journal of Industrial Relations, Volume 13 Number 2 pp 141–159.
- Keune, M. and Jepsen, M. (2007). “Not balanced and hardly new: the Europe-

