

Juha Peltoniemi

Työtä kaikille eli kuinka  
työttömyys poistetaan kerralla  
ja lopullisesti



Versio (1. huhtikuuta 2019)

© 2015, 2019 Juha Peltoniemi ja Neutrinica Oy

Lataaminen, tulostus sekä kopiointi ja jakelu sähköisessä tai tulostetussa muodossa sekä osittainen lainaaminen sallittu vapaasti ei-kaupallisiin tarkoituksiin hyvää tapaa noudattaen. Plagiointi ja muuttaminen ehdottomasti kielletty.

Elektroninen dokumentti (odt/pdf)

Neutrinica Oy, Oulu

## Sisällysluettelo

1	Johdanto.....	1
1.1	Työ ja kansantuote.....	1
1.2	Työn merkitys.....	2
1.3	Työttömyyden poistaminen.....	4
2	Mistä työttömyys tulee?.....	5
2.1	Työttömyyden lajeja.....	5
2.2	Työttömyys, palkkataso ja työläisten ostovoima.....	7
2.3	Palkkakilpailu.....	11
2.4	Ansiosidonnaisen työttömyystuen vaarat.....	12
2.5	Globalisaatio.....	13
3	Taloudellisen vastuun soveltaminen työttömyyden poistamiseen.....	15
3.1	Vallanvastuuperiaate.....	15
3.2	Vapaaehtoinen työttömyys.....	16
3.3	Tekotyöttömyys.....	17
3.4	Suunniteltu työttömyys.....	19
3.5	Työnantajan vastuu irtisanomisista.....	21
3.6	Työntekijän vastuut työllistettävyydestä.....	23
4	Julkisen sektorin vastuu.....	24
4.1	Työnvälitys ja työvoimapalvelut.....	24
4.2	Viimekätinen työllistäminen.....	25
4.3	Kansalaispalkka.....	25
4.4	Eriytyistyöllistäminen.....	26
4.5	Työvoimantarpeen ennakointi ja koulutuksen suunnittelu.....	27
4.6	Muiden esteiden poistaminen.....	28
5	Verotuksen merkitys.....	29
5.1	Väärinkäsityksiä ja virhepäätelmiä.....	29
5.2	Verodevalvaatio.....	31
5.3	Bruttopalkkaus.....	32
5.4	Pääomatulovero ja yritysverot.....	33
6	Työmarkkinoiden toiminta.....	33
6.1	Epätasapainotilat.....	33
6.2	Työlainsäädäntö ja työtaistelut.....	35
6.3	Oikeudenmukainen palkka.....	37
6.4	Poliittisen johtajuuden dilemma.....	40
6.5	Ulkomainen työvoima.....	40
7	Työelämän laadullinen parantaminen.....	42
8	Johtopäätöksiä.....	43

# 1 Johdanto

## 1.1 Työ ja kansantuote

Suomi toimii alle 80 % teholla. Yli 20 % työvoimasta on työttömänä tai alityöllistettynä eli osa-aikaisena taikka kykyihinsä huonosti sopivissa tehtävissä. Paitsi että kansantalous kärsii (mahdolliset menetykset 20-40 miljardia euroa vuodessa), kansanonnei kärsii vieläkin enemmän. Työttömyys ja siitä seuraava arvottomuus tuottavat tarpeettoman paljon turhaa kärsimystä kansalaisille. Työttömyys rapauttaa moraalialia, altistaa rikollisuudelle, lietsoo epäsovia ja nostaa vihaa maahanmuuttajia, virkamiehiä, päättäjiä ja kuviteltuja hyötyjiä kohtaan.

Tarkastelen tässä esseessä työttömyyden syitä ja seurauksia sekä keinoja työttömyyden vähentämiseksi. Veroja ja sosiaaliturvaa käsittelen ainoastaan työllisyyden kannalta. En pohdi suhdannepolitiikkaa sen enempää. Työttömyys itse on suhdanteiden syy ja seuraus. Työttömyyden poistuminen lakkauttaa laman.

Suomen työvoima eli 15-64-vuotiaiden määrä on 3,5 miljoonaa (koko väestö 5,5 miljoonaa, josta 1,1 M yli 65-vuotiaita ja 0,9 M alle 15-vuotiaita). Työllistettyjä on 2,5 miljoonaa eli 72 % työvoimasta. Loput 1,1 miljoonaa jakautuvat opiskelijoihin (korkeakouluissa 308 000, lukioissa 105 000 ja ammattikouluissa 314 000), työkyvyttömiin (182 000 työkyvyttömyyseläkeläistä), palkattomasti kotitöitä tekeviin (kodinhoitotuella yli 100 000) sekä muista syistä työtä tekemättömiin<sup>1</sup>. Työttömien määrää ja jakautumista ei haluta kovin tarkasti ilmoittaa, kenties viranomaisilla ei edes ole tarkkaa tietoa. Tilastokeskuksen otantatutkimuksen mukaan työttömiä on vuoden 2019 helmikuussa 181 000, mutta työvoimatoimistojen tilastoissa on 251 600 työttömäksi työnhakijaksi ilmoittautunutta. Lomautettuna oli 44 000 ja aktivointitoimissa 122 000 henkilöä. Kelan tilastoista voi päätellä, että helmikuussa 2015 ansiosidonnasta sai 182 000, peruspäivärahaa 40 000 ja työmarkkinatukea 182 000 eli yhteensä 404 000 ihmistä. Yli vuoden työttömänä olleita on reilut 100 000. Todelliseen työvoimareserviin kuuluu paljon enemmän ihmisiä, ilmeisesti lähes puoli miljoonaa työkäistä ja työkykyistä kansalaista. Tilastokeskuksen mukaan piilotyöttömiä olisi 124 000. Opiskelijoiden joukossa on paljon työttömyyden vuoksi lisäopintoja harjoittavia ja moni nainen jää

---

<sup>1</sup> Luvut eivät täsmää, koska työllisissä voi olla yli 65-vuotiaita ja opiskelijoita ei ole jaoteltu yli 15-vuotiaisiin. Osa opiskelijoista käy työssä.

kotiäidiksi työttömyyttään. Epäselväksi jää, kuinka moni työtä vailla olevasta haluaa oikeasti oikeaa työtä ja millä aikataululla.

Moraalinpalautuksen jälkeen kansantaloudessa on yksi ja vain yksi merkittävä tavoite: täystyöllisyys. Melkein kaikki muut tavoitteet ovat joko keinoja täystyöllisyyden saavuttamiseksi tai seurauksia täystyöllisyydestä. Työttömyyden poistuminen korjaisi sekä valtion talouden alijäämän että julkisen sektorin kestävyysvajeen.

Toki työttömyyden poistamisen jälkeen riittää tekemistä töiden tehostamisen ja turhan tai jopa haitallisen työn poistamisen kanssa. Kansantuote riippuu työnteon määrästä ja työnteon tehokkuudesta. Työn tehostaminen liittyy kuitenkin enemmän mikrotalouteen, ennen kaikkea parempaan johtamiseen, josta puhun toisaalla. Yleensä työviihtyvyys korreloi vahvasti työn tuottavuuden kanssa, joten työntekoa kannattaa tehostaa jo yleisen onnellisuuden maksimoimiseksi. Onnellinen työntekijä tekee työnsä hyvin. Hyvin tehty työ luo onnellisuutta.

Työtä ja toimeentuloa riittää Suomessa aina kaikille, kaikissa suhdanteissa ja teknologiamurroksissa. Työttömyys poistetaan periaatteessa äärimmäisen yksinkertaisesti, kun jaetaan a) velvollisuudet (työnteko) ja b) resurssit (tulot) oikeudenmukaisesti tasan kaikkien kansalaisten kesken. Työttömyys ja köyhyys johtuvat yksinomaan tahdon puutteesta, järjestelmän häiriöistä ja rakennevirioista, jotka sallivat itsekkyyden ja ahneuden. Työttömyys ei johdu maahanmuutosta eikä maahanmuutto itsessään myöskään työttömyyttä tai työvoimapulaa korjaa. Työttömyydestä ei pidä syyttää työttömiä.

Kansantuote koostuu omalla työllä tuotetuista tuotteista ja palveluista, jos toisilta varastettuja ei lasketa. Kansantuote maksimoidaan, kun mahdollisimman suuri osa kansasta tekee mahdollisimman tuottavaa työtä. Tehokkaimmassa kansantaloudessa ihmiset eivät tee turhia töitä, eikä työntekijöitä sijoiteta taipumuksiaan vastaamattomiin tehtäviin. Täydellisyyteen ei tarvitse päästä.

## *1.2 Työn merkitys*

Yleisen onnen vuoksi tulee pyrkiä tehostamaan inhimillisten voimavarojen käyttöä. Työ antaa merkitystä elämään. Ammatti ja työpaikka kuuluvat osana ihmisen identiteettiin. Työhön liittyvä pätevyys vaikuttaa henkilökohtaiseen identiteettiin, ammattikuntaan kuuluminen sosiaaliseen identiteettiin.

Miehelle työ edustaa kunnian kenttää, yhtä miehisyysperuspilareista. Miehen odotetaan tuovan leivän perheelleen. Miehen tulee raataa otsansa hiessä ja kärsiä perheensä puolesta, hankkia raa'alla raadannalla, vaarojen uhmaamisella ja epämiellyttävien olosuhteiden sietämisellä itselleen sankarin viittaa – tai edes poistaa luuserin leimaa. Naiselle työ tarjoaa kanavan emansipaatiolle.

Luterilaiseen moraaliin kuuluu työn kunnioitus. Kaikki työt ovat tärkeitä. Kenenkään ei pidä nostaa omaa työtään muiden työtä arvokkaammaksi eikä varsinkaan vaatia itselleen lisää palkkaa itsemääritellyn tärkeyden perusteella. Jokaisen tulee antaa arvo toisen ihmisen työlle. Kaikki tehtävät tulee tehdä kunnolla ja kunkin tulee kantaa vastuunsa työstään. Luther itse otti esimerkiksi aikansa halveksituimman ammatin, pyövelin, jonka tulee pitää kirveensä terävänä, jotta voisi tarjota uhrilleen mahdollisimman nopean kuoleman. Luther kuitenkin korosti myös levon ja huvin merkitystä. Erityisesti työntekijöiden ei pidä lähteä ahnehtimaan töitä eikä kilpailemaan, kuka tekee eniten ja kovimmin töitä.

Vastuunottoa itsestä korosti myös Immanuel Kant. Kantilaisen työetiikan mukaan jokaisen tulee kohdella kaikkia yksilöitä – myös itseään – päämääränä sinänsä eikä vain välineenä. Jokaisen tulee uskaltaa ajatella, vapautua alaikäisyydestä, tehdä tahdonvaltaisia päätöksiä, joista kantaa itse vastuunsa.

Työn menetys särkee kunnian ja identiteetin. Erityisesti miehille työn menetys rikkoo koko minuuden. Se vie ihmisarvon, aseman perheessä, jopa rakkauden. Työttömyys rikkoo perheitä, joskus suoraan, joskus epäsuoraan viinan välityksellä.

Työ merkitsee myös instrumentaalisesti. Työstä saadaan leipää lapsille ja vaurautta itselle. Työ tuo arvoa, työhön liittyy valtaa. Joskus työnteko muuttuu patologiseksi kiipimiskilpailuksi. Sellainen ei hyödytä edes työnantajaa, koska liika kilpailullisuus turmelee työilmapiirin ja yhteistyökyvyn ja siten laskee työn laatua, työntekijöiden sitoutumista ja tiimien innovatiivisuutta.

Työttömyys aiheuttaa monia lieveilmiöitä. Vaikka kaikki sosiaaliset ongelmat eivät työttömyydestä johdukaan, työttömyys vaikuttaa osaltaan yleiseen toivotonmuuteen, joka ruokkii yksilöllistä epätoivoa, aiheuttaa päihdeongelmia, rikollisuutta, rasismia, avioeroja ja jopa itsemurhia. Junatkaan eivät enää kulje aikatauluissaan, kun melkein päivittäin joku hyppää junan alle jossakin. Nykyistä talouslinjaa voidaan hyvällä syyllä pitää murhaavana.

Joskus työttömyydestä voi koitua hyötyäkin. Silloin ihminen voi ladata akkujaan, kehittää itseään ja etsiä kaikessa rauhassa sopivampaa tehtävää. Se antaa myös mahdollisuuden pohtia muuttoa paremman elämän perään.

### 1.3 Työttömyyden poistaminen

Korjatkaamme järjestelmän häiriöt ja turvatkaamme kaikille töitä. Tähän on kaksi tietä: 1) staattinen tai 2) dynaaminen suunnittelu. Ensimmäinen viittaa suunnitelmatalouteen ja jälkimmäinen markkinatalouteen. Sitäkin pitää suunnitella, mutta suunnitelmat kohdistuvat markkinoiden dynamiikkaan.

Teoriassa täydellinen markkinatalous takaa täystyöllisyyden automaattisesti myös suhdanteiden muuttuessa. Silloin hinnat joustavat, palkat joustavat ja valuuttakurssi joustaa. Työ jakautuu uudelleen markkinahintojen ohjaamana. Investointien inertia toki aiheuttaa hystereesiä.

Markkinatalous kuitenkin vääristyy helposti häiriöiden vuoksi. Sen tehokas ja oikeudenmukainen toiminta vaatii siten vahvaa sääntelyä (minkä jo Adam Smith ymmärsi ja siksi vastusti suuryrityksiä). Häiriöitä aiheuttavat muun muassa monopolit, kartellit, epäsymmetrinen tieto sekä työmarkkinoita kartellisoivat työmarkkinajärjestöt. Nykyisen reaalimaailman korporatiivinen kilpailukapitalismi ei edusta vapaata ja vakaata markkinataloutta.

Myös täydellinen suunnitelmatalous teoriassa turvaa täystyöllisyyden. Tunnettujen suunnitelmatalouksien täydellisyyttä ovat kuitenkin rikkoneet niin valtaapitävien vajavaisuus, jopa suoranainen pahuus kuin tiedon, ennen kaikkea toimivan teorian puute. Marxin, Leninin ja Brezhnevin aikana ihmisten yhteiskunnallista käyttäytymistä kuvaavat lainalaisuudet tunnettiin erittäin huonosti, eikä niitä vieläkään tiedetä kovin hyvin. Toisaalta psykologia, sosiologia ja sosiaalipsykologia etenevät kovaa vauhtia, mutta en uskaltaisi luvata, että saamme lähiaikoina niin hyvän teorian, että sen pohjalta voisimme suunnitella riittävän hyvin toimivan suunnitelmatalouden. Suunnittelua helpottaa teknologiankehityksen hidastuminen, mutta sitä vaikeuttaa globalisaatio sekä ihmisten ja pääoman liikkeiden nopeutuminen.

Käytännössä suunnitelmatalous vaatisi valtaisan tiedonhankinta ja -käsittelykoneiston, joka söisi kohtuuttoman paljon inhimillisiä resursseja. Markkinatalouden sisään rakennettu hintamekanismi muodostaa hajautetun järjestelmän, joka toimii paljon

tehokkaammin ja varmemmin. Suunnitelmatalous sopii objektiivisten tarpeiden täyttämiseen, mutta markkinatalous täyttää paremmin yksilölliset halut. Suunnitelmatalous tukee huonosti innovointia, mutta voi edistää perustutkimusta, joka vaatii suuri infrastruktuureja.

Tarkastelen seuraavassa työttömyyden syntymistä sekä sen poistamista avoimesta kansantaloudesta. Oletan globaalin kilpailuympäristön, joka koostuu valinnaisia hyödykkeitä tarjoavasta kansallisesta ja maailmanlaajuisesta markkina-sektorista sekä julkispalveluista tuottavasta kansallisesta suunnitelmasektorista. Vallitsevan teorian mukaan sellainen sekatalous toimii tuottaa ihmisten tarvitsemat palvelut tehokkaammin ja oikeudenmukaisimmin.

## 2 Mistä työttömyys tulee?

### 2.1 Työttömyyden lajeja

Tarkastellaan ensin työttömyyden syitä reaali maailmassa. Kukin on varmaan työtön omalla tavallaan, mutta tyypillisimpiä syitä ovat:

1. Vapaaehtoinen työttömyys: Työtön tulee toimeen riittävän hyvin ilman ansio-tuloja, eikä koe työstä saatavaa palkkaa riittävänä korvauksena menetetyistä vapaa-ajasta tai autonomiasta.
2. Tekotyöttömyys (klassinen työttömyys). Työvoiman bruttohinta eli palkkataso + työnantajamaksut on keinotekoisesti nostettu korkeammalle kuin kyseisen työvoiman tarvetta vastaava tasapainohinta. Vapilla markkinoilla työvoiman hinta seuraisi kysyntää, mutta korporatiivisessa kapitalismissa ay-kartelli nostaa hinnan liian korkeaksi, mikä laskee työvoiman kysyntää.
3. Suunniteltu työttömyys: Yhteiskunta kouluttaa liikaa uusia työntekijöitä aloille, joilla ei ole tarvetta ja mahdollisuuksia työllistää kaikkia valmistuneita eikä pysty kouluttamaan tarpeeksi ihmisiä aloille, jotka tarvitsevat lisää työvoimaa.
4. Vitkatyöttömyys: Työvoiman tarve muuttuu nopeammin kuin työvoiman tarjonta pystyy siihen vastaamaan. Tarpeeseen vastaaminen voi edellyttää koulutuksen uudelleen suuntaamista sekä muuttoa paikkakunnalta toiselle ja

mahdollisesti siihen liittyvän infrastruktuurien valmistamista, mitkä vaativat oman aikansa ja vaivansa.

5. Riskityöttömyys: Työnantajat eivät uskalla ottaa työntekijöitä työllistämiseen liittyvien riskien vuoksi.
6. Työrajoitteisuus tai sopeutumattomuus: Jotkut työntekijät eivät pysty sopeutumaan tavalliseen työelämään tai työyhteisöön. Tätä ei pidä kummastella, koska ihminen on luontaisesti sopeutunut elämään kivikautisissa metsästäjä-keräilijäyhteisöissä, joissa palkkatyötä ei tunnettu. Joskus rajoittuneisuus voi johtua myös työnantajan ennakkoluuloista tai kyvyttömyydestä palkata erilaisia tai jossain suhteessa itseään parempia työntekijöitä.

Kaikissa systeemeissä esiintyy täystyöllisyydenkin aikana lyhytaikaista kitkayöttömyyttä (2-4 % työvoimasta). Siihen en tässä puutu, koska siitä ei pääse eroon eikä siitä koidu merkittävää yhteiskunnallista haittaa. Lisäksi tilastoissa esiintyy näennäistyöttömyyttä, jossa yksilö tekee tuottavaa työtä kotona tai muualla vapaaehtoisena, mikä ei kuitenkaan näy virallisesti työnä, koska siitä ei makseta virallista palkkaa. Opiskelijoita ei yleensä lasketa työttömiksi, mutta työttömyyden vuoksi lisä- tai uudelleen koulutukseen hakeutuvat ovat rajatapauksia.

Työttömyyden vastakohtana on työvoimapula. Yleensä se seuraa nopeista muutoksista sekä koulutussuunnittelun epäonnistumisesta. Klassinen työvoimapula on ilmiönä harvinainen, koska työnantajat voivat kilpailla työvoimasta maksamalla vapaaehtoisesti korkeampia palkkoja, mitä ei ole yleensä kielletty. Työnantajat harvoin osoittavat palkkalojaliteettia ja solidaarisuutta toinen toisilleen. Siten työvoiman hinta nousee nopeasti sen kysyntää vastaavalle tasolle. Klassista työvoimapulaa voi kuitenkin esiintyä paikallisesti, jos alueella on vain yksi vahva työnantaja ja työvoiman liikkuvuus on heikkoa. Julkisella sektorilla säädökset ja sopimukset voivat estää tarjoamasta suurempaa palkkaa.

Usein työvoimapula liittyy niche-alaan, jossa vaaditaan harvinaista erikoisosaamista. Monet pienyritykset hakevat epärealistisesti supermyyjää, jolla olisi valmiit yhteydet oikeisiin asiakkaisiin. Jotkut teknologiayritykset pitävät jatkuvasti avoimena ihmeosaajan paikkaa siltä varalta, että jos joku sellainen jostain sattuman oikusta tai rakkaudesta haluaisi muuttaa paikkakunnalle ja olisi valmis ensimmäisen työn ottamaan vastaan.



Yleisimmin yrityksen kohtaama työvoimapula johtuu rekrytointiosaamisen puutteesta. Pienyritysten johto ei tunne rekrytointikanavia eikä yritys tee itsestään riittävän näkyvää ja houkuttelevaa työnantajaa. Sitten siinä ihmetellään, miksi pätevät työntekijät eivät kolkuttele ovelle, kun heistä olisi tarvetta.

Työnantajapuolellakin esiintyy jonkun verran uusavuttomuutta. Toisinaan siellä kuvitellaan, että koulun penkeiltä saa työntekijöitä, jotka hallitsevat juuri kyseisen firman hilavitkuttimien yksityiskohdat, kyseisen toimialan markkinoiden rakenteet ja organisaation epävirallisen toimintamallin ilman työpaikkakohtaista perehdyttämistä.

Arvelisin huutavimman työvoimapulan iskevän paniikkiprojekteihin. Yritys on haalinut itselleen turhan haastavan projektin ja kesken kaiken avainhenkilö irtisanoutuu, kenties paetakseen kehnoa pomoa ja projektin valmistuminen vaarantuu. Sitten pitäisi äkkiä saada pätevä tekijä, joka pystyisi ottamaan homman ilman tehtäväkohtaista koulutusta, koska firmassa ei ole ketään, jolla olisi aikaa, tahtoa ja taitoa kouluttaa. Mahdollisesti tämän pitäisi vielä kantaa yrittäjäriskiä, jos firmalla ei ole varaa maksaa palkkaa ennen kuin saa rahat projektissa. Siinä sitä saa sitten huutaa.

## 2.2 Työttömyys, palkkataso ja työläisten ostovoima

Tarkastellaan tarkemmin merkittävintä työttömyyden syytä, tekotyöttömyyttä. Siihen liittyy lukuisia väärinkäsityksiä, joita joskus tarkoituksella pidetään yllä poliittisista syistä. Yksi pahimmista on, että vain työntekijöiden saamat nettopalkat vaikuttaisivat kansantaloudessa, eli ikään kuin vain palkanmaksu loisi rahaa, mutta yritysten osingonmaksut ja investoinnit eivät mitään vaikuttaisi, veroista puhumattakaan. Perehdytään siis tarkemmin.

Lähden tarkastelemaan työväestön kokonaisostovoima. Merkitsen sitä symbolilla  $O_T$ . Se voidaan lausua summana

$$O_T = \sum_i P_i$$

missä  $P_i$  on kunkin työntekijän nettopalkka. Tätä voidaan tähän tarkoitukseen riittäväällä tarkkuudella approksimoida kaavalla

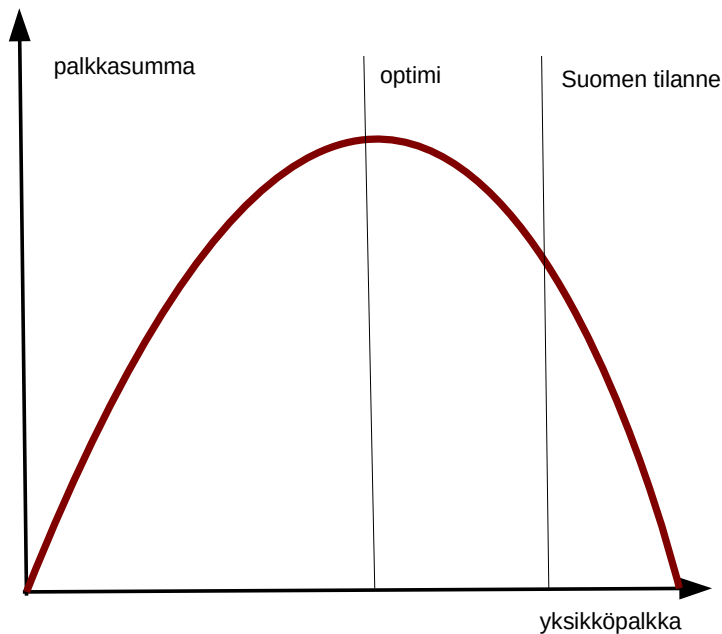
$$O_T = \bar{p} N_t(p)$$

missä  $\bar{p}$  kuvaa työläisten keskipalkkaa ja  $N_t(\bar{p})$  on työllistettyjen työläisen lukumäärä.

Jos  $N_t(\bar{p})$  on vakio, työläisten kokonaisostovoima riippuu lineaarisesti keskipalkasta. Tällöin työläisten tietenkin kannattaisi vaatia lisää palkkaa itselleen. Pienillä  $\bar{p}$  :n arvoilla tämä pitääkin paikkansa riittävän tarkasti. Pientä suuremmalla palkkatasolla  $N_t(\bar{p})$  kuitenkin riippuu palkkatasosta eli kyetäkseen maksamaan suurempaa palkkaa työnantajien pitäisi korottaa hintoja, mutta se taas vähentää kysyntää. Silloin yrityksen pitää vähentää tuotantoa ja vastaavasti työvoimaa, taikka pyrkiä tekemään tulosta pienemmällä työvoimalla investoimalla koneisiin. Kansainväliset yhtiöt siirtävät tuotantoaan matalamman palkkatason maihin. Joka tapauksessa matalapalkkamaat pyrkivät kilpailemaan omilla tuotteillaan samoilla markkinoilla, mikä vaikeuttaa kotimaisten yritysten toimintaa entisestään. Seurauksena voi olla tehtaiden lopettamisia ja yritysten konkurssseja.

Käytännössä ja teoriassa siis Suomen työllistettyjen, palkkaa nauttivien työläisten määrä riippuu vahvasti maassa vallitsevasta palkkatasosta. Toisin sanoen työläisten määrä  $N_t(\bar{p})$  pienenee vahvasti keskipalkan  $\bar{p}$  :n kasvaessa. Työväenliikkeen materialistisena perustehtävänä olisi maksimoida työläisten yhteinen ostovoima, eli löytää palkkataso  $\bar{p}_o$  , joka maksimoi  $O_T$  :n. Lisäksi tulisi ottaa huomioon, että reaalin ostovoima riippuu myös tuotteiden hinnoista, jotka osaltaan riippuvat palkoista – yhden palkankorotus on toisen hinnankorotus.

Optimointi on esitetty seuraavassa kuvassa.



Nykyisessä tilanteessa Suomessa ollaan paljon työväestön palkkaoptimin tuolla puolen. Työväestöstä yli 10 % on työttömänä, tukityöllistetyt ja piilotyöttömät mukaan lukien ilmeisesti lähemmäs 20 %. Työllisyyden, kansantuotteen ja työläisten reaalisen ostovoiman kasvattamiseksi palkkatasoa tulisi siis alentaa reilusti, mutta vähemmän kuin työttömyysprosentti. Tarkan alennusprosentin määrittäminen vaatisi tarkempaa teoriaa sekä tietoja parametrien arvoista. Eräiden arvioiden mukaan Suomen palkka-kilpailukyky on laskenut jopa 20 % suhteessa vertaisiin kilpailijamaihin. Lonkalta arvioisin, että reaalista palkkatasoa pitäisi alentaa 5-10 %, riippuen myös muista toimista. Jos Suomen syöksykierre jatkuu esimerkiksi Venäjän toimien seurauksena, vaaditaan suurempaa alennusta.

Työväenliikkeen optimi ei yleensä ole sama kuin kansantalouden optimi. Palkkasummaoptimi johtaa nollaa suurempaan työttömyyteen. Kansantuote ja työllisyys maksimoituisivat työväenliikkeen optimia pienemmällä palkkatasolla. Erotus voitaisiin tietenkin palauttaa työväestölle verotuksen kautta. Toisaalta liitto voi pyrkiä optimoimaan vain vaikutusvaltaisimpien jäsentensä palkat eikä koko työväestön palkkaa. Se johtaa kokonaispalkkasumman laskuun ja työttömyyteen.

On huomattava, että yhden palkanalennus on toisen hinnanalennus. Siten palkkatason yleinen alennus pienentää työntekijöiden reaalista ostovoimaa selvästi alennusprosenttia vähemmän. Jos hintakilpailu toimii, hinnat tippuvat suhteessa kotimaisen työn osuuteen. Deflaation estämiseksi olisi parempi alentaa reaalipalkkoja inflaation kautta. Yleinen palkanalennus ei kuitenkaan välttämättä näy asuntojen ja vastaavien hinnoissa, koska myös kysyntä lisääntyy.

Voimme tarkastella tilannetta reaalitalouden vinkkelistä. Reaalitaloudessa tarkastellaan työtä, aineita ja työn tuloksia. Reaalitalous koostuu tehdyistä palveluista, tavaroiden valmistuksesta ja reaaliomaisuuden vaihdosta. Mikä tahansa tuottavan työn lisääminen lisää reaalitaloutta ja nostaa reaalista kansantuotetta. Eri asia tietenkin on, miten työn tulokset jaetaan, mutta mitä enemmän työtä tehdään, sitä enemmän on jaettavaa.

Työntekijäpuolen edustajat ja tutkijatkin puhuvat tulosuhteista. Tyypillisesti Suomessa 70 % tuloista menee palkansaajille ja 30 % yrittäjille ja omistajille. Tämä ei poikkea merkittävästi kansainvälisestä tilanteesta, jossa toki on vaihtelua. Työntekijäpuolen tavoitteena on nostaa palkansaajaosuutta, mutta se ei pelkällä lakkoilemalla onnistu, koska hinnat nousevat vastaavasti. Erityisesti sijoittajat kaipaavat riittävää tuottoa sijoitetulle pääomalle. Mikä sitten on kohtuullinen tuotto? Sitä ei voi filosofisesti ratkaista, koska sijoittajat voivat siirtää rahansa maailmanlaajuisesti minne tahtovat. Suomen teollisuuden investoinnit ovat jääneet vähäisiksi, mikä kertoo, että investoinneille ei ennusteta suurta tuottoa, kenties liian korkean palkansaajaosuuden vuoksi.

Miksi tämä teoria ei mene perille päättäjiin? Työväenliikkeen edustajille kyse on periaatteesta: vastapuolelle ei saa antaa periksi eikä saavutetusta edusta saa tinkiä, vaikka jääräpäisyydestä olisi eniten vahinkoa itselle.

Ilmiötä voidaan tarkastella myös psykologian avulla. Positiiviset ja negatiiviset tunteet vaikuttavat mielessä eri tavoin – aivokuvausten perusteella aivan eri aivo-

kanavien kautta – ja negatiiviset voittavat positiiviset. Siten menetyksen uhka tuottaa voimakkaampaa ja fokusoidumpaa motivaatiota kuin saavutuksen toivo. Menetys tai sen uhka liipaisee sosiaalis-moraalisia epäoikeudenmukaisuuden tunteita, kaunaa, kateutta, raivoa ja katkeruutta, joita on vaikea hallita. Nämä saavat yksilöt toimimaan näennäisen irrationaalisella tavalla. Evoluution kannalta raivo antaa signaalin, että yksilö ei siedä huijausta.

### 2.3 Palkkakilpailu

Työväenliike ei ole yhtenäinen monoliitti, joka toimii yhteisellä sopimuksella kaikkien eduksi. Pikemminkin se koostuu keskenään kilpailevista liitoista, jotka pyrkivät oman etunsa vuoksi ottamaan itselleen muita suuremman osa kakusta, vaikka toisten työläisten kustannuksella. Suuri osa työtaisteluista ei oikeasti suuntaudu työnantajaa vastaan, vaan kyse on siitä, kumpi saa samalta työnantajalta enemmän palkkaa, muurari vai maalari, kippiari vai konemestari. Käsittelen tätä lisää seuraavassa pykälässä.

Työntekijäpuolen neuvotteluvoimaa lisää tuotantoketjun sirpaloituminen: kun kunkin ketjun lenkin osuus arvonlisästä on suhteellisen pieni, kunkin yrityksen omat suorat palkkakustannukset ovat varsin pieni osa liikevaihdosta. Alihankintakustannuksiin sitten sisältyy epäsuoria palkkakustannuksia. Yksittäisen yrityksen tai vaikka koko lenkkiä edustavan toimialan siten kannattaa mieluummin antaa periksi yhden työntekijäryhmän vaatimuksille kuin ajautua lakkoon. Kuitenkin yhden työntekijäryhmän saama palkankorotus tuottaa paineita kaikille muille liitoille, mikä lopulta johtaa kustannusten nousuun koko ketjun osalta. Tässä työnantajat osoittavat huonoa solidaarisuutta toisiaan, työttömiä ja työttömäksi jääviä työläisiä kohtaan.

Hajautettu palkkajärjestelmä johtaa siis tuhoisaan dilemmaan. Kaikkien – niin työntekijöiden kuin yrittäjien – etuna olisi ylläpitää riittävän matalaa inflaatiota. Hajautetussa järjestelmässä yksittäisen toimijan – ammattiyhdistyksen ja työnantajan – tulee valita kahdesta vaihtoehdosta: 1) inflaatiotavoitetta tukeva maltillinen palkankorotus, tai 2) inflaatiotavoitteen hylkäävä maksimaalinen palkankorotus. Yksittäisen toimijan kannalta vaihtoehto 2 johtaa aina parhaimpaan lopputulokseen riippumatta siitä, mitä muut tekevät. Kuitenkin kaikille pahin vaihtoehto on, jos kaikki valitsevat vaihtoehdon 2 ja kaikille paras, jos kaikki valitsevat vaihtoehdon 1. Kansainvälisissä vertailuissa keskitetyn ja konservatiivisen palkkapolitiikan maat ovatkin selviytyneet

inflaation hillinnässä ja työttömyyden torjunnassa paljon paremmin kuin hillitsemättömän palkkakilpailun maat.

Työnantajat ovat halunneet siirtyä yritysکوhtaisiin palkkoihin parantaakseen joustavuutta. Sen paremmuudesta ei juurikaan löydy tieteellistä näyttöä. Tuotantoketjujen vertikaalisen jakautumisen vuoksi yksittäisen yrityksen palkkamenot jäävät joka tapauksessa sen verran pieniksi tuotteen arvon kokonaispalkkamenoista, että yksittäisen yrityksen säästöt palkkamenoista eivät välttämättä sitä pelasta. Yrityskohtaisiin neuvotteluihin liittyy vaara, että vahva ammattiliitto jyrää heikon yrityksen.

Pahimmillaan ammattiliittojen johtajat ajavat omaa egoaan ohi jäsentensä edun. Jotkut kuvittelevat arvonsa riippuvan siitä, kuinka kovia he ovat ja kuinka valmiita ovat taistelemaan loppuun saakka. Liittojen johtajat eivät kuitenkaan kärsi, vaikka jäsenet lakkoilisivat itseiltään työt alta. Monelle vastapuolen nöyryytyksestä tulee kaikkein pyhin tarkoitus, jopa pakkomielle.

Amerikkalaisen (m.m. Shapiro, Stiglitz, Akerlof) teorian mukaan työnantajat eivät uskalla laskea palkkoja, koska pelkäävät sen vaikuttavan työmoraliin. Siten he pikemminkin maksavat jopa korkeampaa palkkaa, kuin työntekijä vaatii. Teoria lienee virheellinen eikä ainakaan sovellu suomalaisille työmarkkinoille, joilla palkoista sovitaan liittojen kesken eikä yksittäisellä työntekijällä ole neuvotteluvaltaa kuin johtoportaan tai erityisasiantuntijan tehtävistä neuvoteltaessa. Lisäksi työntekijöiden työhalut riippuvat enemmän lähijohdon toimista, yleisestä työilmapiiristä ja tehtävän luonteesta kuin palkasta itsessään.

## *2.4 Ansiosidonnaisen työttömyystuen vaarat*

Suurin osa vakinaisesta työstä irtisanotuista päätty ansiosidonnaiselle työttömyystuelle. Ansiosidonnainen työttömyysturva rahoitetaan historiallisten kähmintöjen tuloksena erittäin mystisellä tavalla. Tärkeimmät rahalähteet ovat suunnilleen:

- työntekijät (työttömyyskassan jäsenmaksut) 5,5%
- valtio 40 % (peruspäivärahan määrä)
- työnantajat 49,5 %

Oleellisesti siis 94,5 % ansiosidonnaisesta työttömyysturvasta rahoitetaan yleisillä ja yhteisillä veroilla. Verolla tarkoitetaan lakisääteistä maksua, joista maksaja ei saa suoraa

vastinetta itselleen. Vakuutetun työntekijän oma maksuosuus omasta turvastaan on täten täysin marginaalinen. Tämä johtaa vakavaan vastuukatoon. Ansiosidonnainen työttömyystuki kattaa jopa 70 % palkasta, mikä suorastaan kannustaa työtä vieroksuvia jäämään ansiosidonnaiselle.

Ansiosidonnaisen työttömyystuen rahoitusmallista seuraa loogisesti, että ammattiliitto maksimoi jäsenkuntansa kokonaistulot maksimoimalla ansiosidonnaisella työttömyysturvalla olevan jäsentensä määrän. Tällainen yhteiskunnallinen osaoptimointi johtaa väistämättä tasapainotilaa selvästi korkeampiin palkkavaatimuksiin. Katto tulee vastaan vasta siinä vaiheessa, kun ihmiset putoavat ansiosidonnaiselta. Jos alalla vallitsee vahva työpaikkakierto, jotta työläiset voivat sopivasti vaihdella ansiosidonnaisen ja työnteon välillä, jäsenistö voi kestää hyvinkin korkean työttömyysasteen, jopa yli 30 %. Tämä pätee ainakin projektiluontoisiin töihin kuten rakennusalalle.

Ansiosidonnaisuuden päättymisen ja työllistymisen välillä on havaittu heikko korrelaatio. Tilastojen mukaan poistuma työttömyydestä noin kolminkertaistuu viikolla, kun ansiosidonnainen päättyy. Henkilömäärällä laskettuna tämä piikki on kuitenkin marginaalisen pieni. Hyvin harva pystyy oikeasti ajoittamaan työnsaannin tuen loppumiseen. Arvelisin, että suurin osa on sukulaisten firmoja taikka pimeän työn valkaisuista.

Tarkastelen luvussa 3, kuinka ansiosidonnaisuuden palkkaloukusta päästään eroon yhteiskunnan parametreja säätämällä.

## *2.5 Globalisaatio*

Globalisaatio eli kehitysmaiden kehittyminen sekä maailmanlaajuisten liikenne-, viestintä- ja logistiikkayhteyksien paraneminen muuttaa työpaikkarakennetta. Se ei kuitenkaan luo työttömyyttä, jos vain osaamme oikealla tavalla mukautua siihen. Jo Ricardo osoitti teoreettisesti, minkä Chydenius (1765) jo tiesi, että mahdollisimman avoin ulkomaankauppa hyödyntää eniten kansantaloutta, eikä nykyajan globalisaatio muuta tilannetta. Laaja ulkomaankauppa altistaa kuitenkin riippuvuudelle ja vaarantaa huoltovarmuutta.

Kehitysmaiden kehittyminen johtaa teollisuuden työpaikkojen siirtymiseen pois Suomesta. Monessa kehittyvässä teollisuusmaassa on jo riittävästi osaavaa työvoimaa asiantuntija- ja johtotehtäviin ja työväestö on riittävän koulutettua valmistuksessa

vaadittavaan ammattityöhön. Riittävä yhteiskunnallinen järjestys ja kehittynyt liikenneverkosto mahdollistavat maailmanlaajuiseen jakeluverkkoon liittyvän suurteollisuuden synnyn. Asiantuntijayhteiskuntia pienempi palkkataso ja laaja paikallinen väestöpohja takaavat kilpailukyvyn massatuotannossa.

Globalisaatio ei kuitenkaan ole yksisuuntainen tie. Köyhien maiden vaurastuessa ne hamuavat enemmän ulkomaisia tuotteita, joita ne eivät itse tuota. Niillä ei ole resursseja eikä aina haluakaan tuottaa kaikkia itse, koska niille voi olla edullisinta keskittää kaikki resurssit tuottamaan sitä, missä ne ovat tehokkaimpia.

Tämän seurauksena yksinkertaiset valmistustehtävät vähenevät Suomesta. Massatuotantoteollisuus siirtyy sinne, missä valmistus on edullisinta, asiakkaat lähellä ja väestömäärä mahdollistaa megatehtaan. Suomeen jää jäljelle vain erityistä asiantuntemusta vaativia suunnittelutehtäviä sekä erikoistuotantoteollisuutta, joissa tyypillisesti tarvitaan korkeampaa osaamista taikka tuotantoa ja palveluita, jotka ankkuroituvat Suomen maaperään tavalla tai toisella.

Ricardon teorian mukaan kunkin valtion kannattaa keskittyä tuottamaan sitä, mistä se saa suurimman suhteellisen edun (ks. myös Chydenius 1765). Suomi voisi siten hyödyntää erityiseturiaan, kuten pohjoista sijaintia, kylmää ilmastoa, harvaa asutusta, jylhää luontoa ja kovaa kallioperää. Toisaalta korkea osaaminen tarjoaa mahdollisuuden toimia edelläkävijänä missä tahansa teknologiassa tai muussa innovaatioissa, kunhan innovaatiojärjestelmämme kehitetään suoltamaan yhä uusia innovaatioita entisten siirtyessä massatuotantomaihin. Niidenkin kannattaa hakea synergiaa ankkurielinkeinoista.

Ongelmaksi jää osaamattomien työntekijöiden työllistäminen. Nykyisin ilmenevä osaamattomuus seuraa koulupinnausta useammin vanhan koulutuksen ja kokemuksen arvon katoamisesta muuttuvassa maailmassa. Suomesta on eri syistä kadonnut lukuisia ammatteja. Osa kouluttamattomista tai uusosattomista on työllistettävissä joihinkin palveluammatteihin, jotka on tehtävä paikan päällä ja joihin kelpaa lyhyellä perehdyttämällä. Sellaisia ammatteja on kuitenkin varsin vähän.

Ilmeistä on, että kouluttamattomat tai väärin koulutetut saavat tyytyä entistä vähäisempään palkkaan, jos töihin pääsevät. Tuloerot siis kasvavat, jos sen estämiseksi ei tehdä aktiivisia toimenpiteitä. Tähän en kuitenkaan puutu tässä kirjoituksessa, koska se on oma erillinen ongelmansa.



## 3 Taloudellisen vastuun soveltaminen työttömyyden poistamiseen

### 3.1 Vallanvastuuperiaate

Pohdin seuraavassa vaikuttamista eri työttömyyden lajeihin. Nämä ajatukset eivät vielä muodosta mitään koherenttia ohjelmaa, vaan eri ideat ovat osin päällekkäisiä ja osin jopa toisilleen vastakkaisia. Toimivimman mallin löytäminen vaatii siten vielä lisää pohdintaa ja hienosäätöä ja toteutus politikointia ja kompromisseja, ilmeisesti myös käytännön kokeiluja. Toimenpiteistä koituu tietenkin myös kustannuksia ja sivuvaikutuksia, jotka tulee pyrkiä ennustamaan ja tarvittaessa lieventämään niitä toisin toimin.

Tarkastelen erityisesti vallanvastuuperiaatteen soveltamista taloudellisen vastuun kautta. Vastuu pitää kytkeä valtaan. Vallanvastuuperiaatteen mukaan viimeinen päätösvalta pitää antaa niille, joihin vaarat ja riskit kohdistuvat rankimmin, ja suurimman hyödyn saajien pitää kantaa riskit ja vastata myös haittojen kustannuksista (keskiaikaista tuomarinohjetta soveltaen).

Samaa voidaan tarkastella sosiaalisen dilemman (vangin dilemman) avulla. Usein kaikkien yhteiskunnan jäsenten kokonaisuus maksimoituu, kun kaikki toimivat epäitsekkäästi yhteistyössä. Kukin jäsen kuitenkin maksimoi oman etunsa toimimalla itsekkäästi, mikä taas minimoi kokonaisedun. Sen torjumiseksi vapaamatkustajille asetetaan henkilökohtaisia sanktioita.

Henkilökohtainen materiaallinen talousvastuu ei yleensä sovellu yksilötason motivaattoriksi. Ihmisiä motivoi moni muukin asia kuin raha, jota pidetään enemmän välineenä kuin tavoitteena. Sen sijaan materiaallinen vallanvastuuperiaate soveltuu mainiosti mallintamaan organisaatioita, jotka pyrkivät eksplisiittisesti maksimoimaan omaa taloudellista tuottoaan. Esimerkeistä käyvät juuri yhtiöt ja ammattiliitot, joskin monelle johtajalle oma valta voi olla organisaation etua tärkeämpää. Muuten yhtiöt harvoin kurkistavat rahan tuolle puolen, eivätkä aja esimerkiksi jäsenten onnellisuutta aineettomien ilojen kautta. En toki väitä tämän johtuvan erityisemmin moraalittomuudesta tai välinpitämättömyydestä, vaan ennen kaikkea materiaalisuuden maksimoinnin helppoudesta ja konkreettisuudesta verrattuna abstraktimpaan ja vaikeasti tavoitelta-

vaan, yksilöllisesti määräytyvään onnellisuuteen. Materiaalisten mittareiden täyttäminen tuottaa myös johtajille mitattavia ansioita, joilla he voivat pitää paikkansa tai nousta ylemmäksi.

### *3.2 Vapaaehtoinen työttömyys*

Omasta halusta ilman palkkatyötä jäävä yksilö ei välttämättä koe sitä ongelmana itselleen. Tämän tien valinnet saattavat keksiä itselleen mielekästä tekemistä esimerkiksi harrastuksista, itsensä kehittämisestä, politiikasta ja vapaaehtoistyöstä. Parhaimmessa tapauksessa sellainen voi hyödyttää yhteiskuntaa enemmän kuin palkkatyö. Moni ei siten edes tarvitse tai halua siihen ratkaisua.

Kansantalouden kannalta ei kuitenkaan kannata kannustaa työkykyisiä ihmisiä olemaan tekemättä töitä. Sellainen voi rapauttaa yleistä yhteiskuntamoraalia erityisesti, jos yhteiskunta elättää työttömän toisten veroista maksettavilla sosiaaliavustuksilla. Siten yksilön omaan valintaan vaikuttavat väärät kannustimet on purettava. Erityisesti tulee puuttua tuloloukkuihin, joilla tehdään kannattamattomaksi pienten työkeikkojen ottaminen. Kaikki julkinen sosiaaliturva tulee järjestää siten, että pienenkään työn vastaanottaminen ei vähennä merkittävästi tuen määrää.

Yhden lähtökohdan tarjoaa perustulomalli. Silloin jokainen kansalainen saa tietyn kuukausittaisen perustulon, ehkä negatiivisena verona. Perustulomalliin kuuluu kääntöpuolena, että pienistäkin tuloista tulee maksaa veroa, varsin korkealla prosentilla. Muuten työnteko ei vähennä perustuloa, jolloin perustulolla elävä työtön saa aina merkittävän osan palkastaan käteen, jos mitä tahansa työtä saa, olipa se silppua tai vakinaista. Toisaalta liian korkea perustulo voi houkutella elämään sen varassa, hakematta töitä. Tätä ei tarvitse liikaa pelätä, koska yhteiskunnalla ei varmasti ole varaa maksaa kovin suurta perustuloa. Kustannusneutraali taso lienee jossain 300 euron paikkeilla eikä suurempi vaikuta realistiselta. (Esitetty 500-800 euron perustulo kuuluu vaalipuheisiin.)

Tehokkaampaan kannusteiseen päästään muuttamalla julkinen työttömyysturva kokonaan tai suurimmaksi osaksi vastikkeelliseksi tai lainamuotoiseksi. Vastikkeellista tukea saisi esimerkiksi osallistumalla koulutukseen tai osallistumalla kansalaispalvelukseen. Opintotuen pitäisi olla vastikkeetonta työttömyystukea (perustuloa) suurempi. Opiskeluhan aiheuttaa aina opiskelijalle kustannuksia, joita ei valtio kata.

Tarkastelen vastikkeellisia tukia jäljempänä lisää. Siinä välissä jokainen voi pohdiskella, kuinka moni työtön ottaisi vastaan valtion tarjoaman aputyön, 10-15 € tunnilta koulutuksesta riippuen ja kuinka moni jäisi työttömäksi, vaikka menettäisi työttömyyskorvaukset. Itse en osaa edes arvata, paljonko valtio säästäisi nostamattomina työttömyyskorvauksina.

Myös lainamuotoinen sosiaaliturva kannustaisi palkkatyön hakuun. Sitä saisi jokainen tarpeen mukaan kohtuulliseen ylärajaan saakka (esim. n. 1000 €/kk, tarveharkintaisesti enemmän, maksimissaan 20 000 € asti). Työttömän työllistyttyä hän maksaisi kansalaislainan takaisin tuloriippuvasti veronkannon yhteydessä tai kertaluonteisesti. Lainan voisi ulosmitata vilppitapauksissa ja pesänjaossa se perittäisiin alhaisimmalla prioriteetilla ennen perinnönjakoa. Veroluonteisesti takaisin maksettava lainamuotoinen opintotuki mahdollistaisi lukukausimaksut, mihin en ota sen enempää kantaa tässä yhteydessä.

### *3.3 Tekotyöttömyys*

Tekotyöttömyys johtuu suurimmaksi osin työntekijäpuolen ylisuurista palkka-vaatimuksista. Korkeita palkkavaatimuksia edistävät toisten takaama työttömyysturva, työläisten keskinäinen palkkakilpailu sekä jääripäisyys ja usein myös tietämättömyys. Joskus voisi puhua jopa ahneudesta. Palkanmaksajat eli työnantajat myös osoittavat lepsuutta ja huonoa yhteisvastuuta. Vastuunkierron poistamiseksi pantakoon työläiset itse vastaamaan omasta ja toisten työttömyysturvasta, käytännössä ammattiliittojen kautta.

Työttömyysturvan maksaminen annettakoon kokonaan ala- tai yrityskohtaisten työttömyysrahastojen vastuulle. Rahastot maksaisivat työttömäksi jääneille jäsenilleen sääntöjensä tai sopimusten mukaan sosiaaliturvaa, osin päivärahana ja osin takaisin maksettavana työttömyyslainana. Oikeus rahaston tukeen olisi jokaisella, joka on ollut määrääjän jäsenenä (6-12 kuukautta). Malli ei edellytä valtiollista perustuloa, vaan asettuu jopa periaatteelliseen ristiriitaan sen kanssa.

Rahasto rahoittaisi toimintansa kokonaan jäsenten maksamalla työttömyysvakuutusmaksuilla. Maksut kerättäisiin tyypillisesti palkanmaksun yhteydessä. Rahastoja ei tuettaisi verovaroin, ei edes epäsuorasti verovähennyksin. Rahastolta

saatava työttömyystuki olisi verotonta, jos maksut kerätään nettotuloista, mutta verollista, jos maksut ovat vähennettävissä verotettavasta tulosta.

Työttömyysrahaston tulisi pitää tulot ja menot tasapainossa. Osa kerätyistä varoista voitaisiin puskuroida talletuksiin ja sijoituksiin muistaen, että niiden realisointiarvo voi vaihdella ikävän myötäsyklisesti. Ammattialan työttömyyden lisääntyessä rahaston pitäisi 1) nostaa säästöjä ja myydä sijoituksia, 2) korottaa työttömyysvakuutusmaksuja ja 3) alentaa työttömyyskorvauksia. Suoran maksuvastuun vuoksi liiton ja sen jäsenten kannattaa pyrkiä hillitsemään työttömyyttä konkreettisesti, koska se joutuu (eli jäsenet joutuvat) itse sen maksumieheksi eikä voi maksattaa sitä muilla.

Luonnollisimmin jäsenyys olisi vapaaehtoista. Vapaaehtoinen jäsenyys toisi kuitenkin vapaamatkustusongelman: paremmassa työllisyystilanteessa olevat eivät ehkä vakuuttaisi itseään. Silloin vapaamatkustajien viimesijaisesta sosiaaliturvasta vastaaminen jäisi läheisten ja yhteiskunnan vastuulle. Jäsenyys voidaan määrätä pakolliseksi, mikä tekee rahastoista elimellisen osan julkista hallintoa.

Pakkojäsenyyteen liittyy kuitenkin vakava periaatteellinen konflikti. Luonnollisimmin työttömyysrahastot kuuluisivat vastaavan ammattiliiton alaisuuteen, koska liitto nimenomaan neuvottelee palkatkin. Rahaston irrottaminen liitosta rikkoisi kytkennän, joka juuri yhdistää vallan ja vastuun. Ammattiliiton pakkojäsenyys kuitenkin sotii perustuslain yhdistymisvapautta vastaan. Vapaaehtoisuutta voidaan tehostaa jättämällä liittoon kuulumattomat kokonaan työehtosopimusten suojan ulkopuolelle.

Mallissa työläisille tulisi muutaman prosenttiyksikön lisärasite. Nykyisin työntekijä maksaa palkastaan 0,5 % työttömyysvakuutusmaksua. Työnantajan ja valtion osuuden siirtäminen nostaisi työntekijän vakuutusmaksun 5 %:iin. Ilman muita kompensatiota tämä siten vastaisi 3-5 %:n fiskaalista devalvaatiota. Tässä taloudellisessa tilanteessa valuuttamme pitäisi joka tapauksessa devalvoida ja kivuttomimmin se toteutettaisiin sisäisesti, juuri fiskaalisen devalvaation kautta. Tämä saattaisi olla juuri ja juuri riittävä. (Emme voi devalvoida omaa valuuttaa, koska sellaista ei ole ja irtautuminen eurosta vaatisi joka tapauksessa edeltävää sisäistä devalvaatiota, koska irtautuminen voidaan hallita vain tehtäessä se 1:1 vaihtokurssilla.)

Tekotyöttömyyttä voidaan hillitä mahdollisimman keskitetyillä palkka-neuvotteluilla. Keskitys hillitsee yksittäisten ammattiyhdistysten ja -liittojen keskinäistä palkkakilpailua. Lakko-oikeutta pitäisi rajoittaa niin, että työtaistelutoimi vaatii keskus-

järjestön luvan. Silloin keskusjärjestö valvoisi, että yksittäinen liitto ei pyri hyötymään toisten palkkamaltin kustannuksella. Lakkoavustusten verovapaus tulisi poistaa.

Palkkaneuvotteluille on siten kaksi kestävästä mallia:

1. keskitetty järjestelmä, tai
2. yksilölliset markkinapohjaiset palkat.

Aikoinaan työnantajienkin ajamat liitto- ja työpaikkakohtaiset palkkaneuvottelut johtavat kansakunnan kannalta pahimpaan mahdolliseen lopputulokseen. Yritys-, toimiala- tai paikkakuntakohtaisia korjauksia voisi käyttää yleisten sopimusten täydentämiseen vain tarkkaan harkituissa erikoistapauksissa, jos tuotantolaitoksen kilpailukyky tai toiminnan sijoituspäätös riippuu ratkaisevasti sen palkkatasosta.

Mahdollisimman markkinaehtoiset palkat johtaisivat yhteiskunnan voimavarojen tehokkaimpaan kohdentumiseen. Se optimoisi tuotannon ja maksimoisi kansantuotteen. Palkat aina ohjaavat työntekijöitä korkeapalkkaisimpiin tehtäviin ja markkinapalkat ohjaisivat heitä tehtäviin, joita markkinat pitävät tuottavimpina. Se ei johda oikeudenmukaisimpaan tulonjakoon – oikeudenmukaisuuden edistäminen vaatisi siten vastavoimia kuten tulojen uudelleenjakoa verotuksen kautta. Tämä osin tapahtuukin progressiivisen verotuksen kautta, mutta ei kuitenkaan tarkasti. Toisaalta työn arvo työnantajalle ei aina vastaa työn yhteiskunnallista arvoa – esimerkiksi pörssien liepeillä maksetaan suuria palkkoja keinottelijoille, jotka pelaavat keskenään nollasummapelejä, jonka yhteiskunnallinen lisäarvo jää tiettyihin ennusteisiin ja arvonmuodostuksiin. Ei mainonnastakaan ja tyrkkymyynnistä tule merkittävää lisäarvoa kuluttajille, mutta niidenkin huiput ansaitsevat hulpeasti.

### *3.4 Suunniteltu työttömyys*

Koulutuspaikkojen suunnittelulla vaikutetaan merkittävästi työvoiman tarjontaan. Epäonnistunut suunnittelu tuottaa työttömyyttä ja työvoimapulaa. Sitä voi ehkäistä vastuuttamalla kouluja valmistuneiden työllisyydestä.

Koulutusorganisaatioiden vastuuttaminen koulutuksen kohtaamisongelmista aiheuttaa kuitenkin ongelmia. Kenelle vastuu ensi- tai viimesijaisesti kuuluisi: yksittäiselle koululle, mahdolliselle koulutuskuntayhtymälle, valtiolle vai sittenkin yksilölle, joka valitsee koulutusalan. Kenellä ylipääntensä on riittävästi tietoa vastuullisen päätöksen tekemiseen?

Periaatteessa koulujen tai koulutustarjonnasta vastaavien organisaatioiden maksuvastuu voidaan toteuttaa positiivisella tai negatiivisella kannustuksella. Positiivisesti kouluille myönnetään aloituspaikkaa vasten korollista lainaa, joka kuitataan maksetuksi, kerralla tai vähitellen, kun koulusta valmistunut työllistyy. Maksu voidaan toteuttaa joko työnantajan maksamana ”koulutusverona” taikka opiskelijan opintolainasta, jonka hän maksaa takaisin veroluonteisesti työllistyessään. Negatiivisesti koulutusorganisaatiot pannaan vastuuseen koulusta valmistuneiden työttömyysturvasta aina siihen saakka, kun nämä siirtyvät liittojen työttömyysrahastojen piiriin.

Vastuun kanto edellyttää vastuullisilta tahoilta kykyä tehdä harkittuja päätöksiä luotettavan tiedon pohjalta. Kuka siihen pystyy? Yksittäisellä oppilaitoksella harvoin on riittävästi tietoa, saati riskinottoa, joten vastuu kuuluu luonnollisemmin omistajalle, eli valtiolle, kunnalle tai kuntayhtymälle. Yliopistoissakin professorit harvoin tietävät akateemisen tutkimusmaailman ulkopuolisesta työelämästä yhtään mitään.

Valtion kannalta kouluttajan vastuu ei tuo paljonkaan uutta, mutta kunnille se toisi lisää vastuita ja siten lisää menoja. Toki nykyisinkin kunnat vastaavat toimeentulotuesta, mutta maksuvelvollisuus perustuu viralliseen kotikuntaan eikä saatuun koulutukseen. Valtion sisällä vastuut selkeytyvät, jos ne kohdistuvat samaan hallinnonalaan ja hallintoyksikköön, missä päätöksiäkin tehdään. Valtiollakin näet on taipumuksia käydä sisäistä kilpailua ja ulkoistaa ongelmia toiselle virastolle.

Toistaiseksi julkisella vallalla ei edes ole sellaista suunnittelukoneistoa, jolla pystyttäisiin kovin luotettavasti ennakoimaan tulevat työvoimatarpeet. Siten koulutus- päätöksiin liittyy selkeitä riskejä, mutta joka tapauksessa jonkun julkisen organisaation kannettavaksi se riski jää. Koulutusorganisaatioiden taloudellinen vastuuttaminen saattaisi poistaa pahimman ylitarjonnan muotiloilta, kuten monilta kulttuurikouluilta. Toisaalta yhteiskunta ei oikein voisi kieltää ketään opiskelemasta epävirallisesti. Voimme kuitenkin odottaa, että itse omat valintansa tehnyt, omin varoin itsensä kouluttanut pystyy vastaamaan itse itsestään.

Vieläkin ovelampaa olisi panna (tulevat) työnantajat vastuuseen koulutuksen suuntaamisesta. Se tarkoittaa, että ammatilliset ja akateemiset oppilaitokset siirrettäisiin työnantajien tai pikemmin näiden yhteisjärjestöjen hallintaan, jopa omistukseen, siten että omistuksen, päätösvallan ja rahoitusvastuun suhteet määräytyisivät työnantajien osuuden mukaan jollain laskennallisella tavalla. Tällöin terveysalan oppilaitokset siirtyisivät pääosin sote-piirien hallintaan, teknisen alan oppilaitokset pääosin

teollisuuden hallintaan ja niin edespäin. Työnantajille jäisi vahva intressi kouluttaa riittävästi sopivia osaajia, välttääkseen työvoimapulan sekä siihen liittyvät palkkaliukumat. Jos koko rahoitusvastuu ammatillisesta ja akateemisesta koulutuksesta siirretään työnantajille, siitä koituisi 3 miljardin euron maksurasitus yksityisille työnantajille – ei mitenkään mahdoton summa, joka kompensoisi pitkälle edellisessä luvussa tarkasteltua työttömyysvakuutusmaksun siirtoa työnantajilta työntekijöille.

Työnantajien vastuutuksesta koituisi kuitenkin vakavia vaaroja: työnantajien valtaa käyttäisivät todennäköisimmin vanhan teollisuuden edustajat, joilla ei olisi juuriakaan intressiä kouluttaa väkeä uusille aloille, jotka ovat vasta nousemassa. Vapaa- matkustusta olisi myös vaikea välttää. Siksi pidän valtion kontrollia välttämättömänä.

Kaikkiin näihin ideoihin liittyy kuitenkin varsin vakavia periaatteellisia ja käytännöllisiä ongelmia. Niillä voi olla vaikeasti ennustettavia vaikutuksia sosiaaliseen pääomaan ja kansalaisluottamukseen. Eri organisaatioiden kulttuurierot sekä poikkeavat intressit aiheuttaisivat todellisia ja kuviteltuja törmäyksiä, mikä voisi vaatia puskurointia. Viisaammat pohtikoot malleja tarkemmin – ennen toteutusta niitä pitäisi kokeilla pienimuotoisemmin.

### *3.5 Työnantajan vastuu irtisanomisista*

Pohditaanpa työnantajille asettavaa vastuuta työllisyydestä ja työttömiksi jääneistä. Nykylainsäädäntö tuntee jo pitkät irtisanomisajat ja monet työnantajat maksavat vapaaehtoisesti erorahoja. Emme kuitenkaan saa väittää, että perusteltujen irtisanomisten välttäminen osoittaisi yhteiskuntavastuuta. Yritysten yhteiskunnallinen tehtävä on tuottaa kansan tarvitsemia hyödykkeitä mahdollisimman tehokkaasti, eikä yrityksiä saa vaatia tehostumukseen edes työllisyyden nimissä. Sen kuitenkin maksaisimme korkeampina hintoina tai alempina palkkoina.

Työnantaja pystyy kuitenkin osoittamaan yhteiskuntavastuuta irtisanottujen valinnalla. Ensiksi mieleen tulee, että ensiksi irtisanotaan sellaiset, joihin se vähiten koskee. Parhaiten työnantaja osoittaa yhteiskuntavastuutaan irtisanomalla viimeksi sellaiset, jotka vaikeimmin löytävät uutta työtä. Kansakunnan voimavarat kohdentuvat todennäköisesti tehokkaimmin, kun yhtiö jättää palvelukseensa sellaiset, jotka pystyvät tekemään vain entisen työnsä, mutta vapauttaa toisaalle ne, jotka pystyvät tekemään tai oppimaan tekemään muitakin töitä. Yritykset itse kuitenkin mieluummin pitävät palkka-

listoillaan parhaimmat, joustavimmat ja monipuolisimmat työntekijät, eikä niitä siitä voi syyttää. Yhteiskunnallisen optimin saavuttamiseksi tarvitaan siis tehokkaita kannustimia yrityksille. Tarkastelen muutamaa mallia.

Tehokkaimmin työpaikanvaihtoa ohjaisi markkinapalkka. Kun yritys jää vaikeuksiin, se alentaa palkkojaan, kunnes riittävä määrä ihmisiä jättää sen vapaaehtoisesti. Silloin ensiksi lähtevät ne, jotka helpoiten muualta töitä saavat ja viimeksi ne, jotka eivät muuta työtä saa. Suomalaiseen työmarkkinakulttuuriin tämä istuu heikosti.

Suorimmin irtisanomisiin vaikutettaisiin irtisanomispannin avulla. Sillä pyritäisiin ehkäisemään vaikeimmin työllistyvien irtisanomista sekä edistämään irtisanottujen uudelleen työllistymistä. Pantti toimisi siten, että irtisanoessaan työntekijän tuotannollis-taloudellisista syistä työnantaja veloitetaan maksamaan julkiselle työllisyysrahastolle määrätyn pantin (korottoman talletuksen), esimerkiksi muutaman kuukauden tai vuoden palkan taloudellisesta tilanteesta ja työntekijän työssäoloajasta riippuen. Työnantaja saisi pantin takaisin irtisanotun työllistyessä uudestaan. Panttia ei palautettaisi kertarysäyksellä, vaan kuukausi kerrallaan temppujen ja bulvaanien välttämiseksi. Panttia ei tarvitsisi asettaa konkurssi- ja yrityssaneeraustilanteessa, jolloin yrityksellä menee muutenkin riittävän heikosti. Henkilösyistä irtisanottaessa ei kannattane panttia asettaa.

Variaatio tästä olisi, että työnantaja veloitetaan huolehtimaan irtisanottujen työntekijöiden – pääosin lainamuotoisesta – työttömyyskorvauksista vuoden tai parin ajan. Mihin tahansa variaatioon jää kannustin- ja oikeudenmukaisuusongelma, jos laiskimmin itseään kehittänyt työntekijä palkitaan pysyvimmällä työpaikalla.

Käänteisesti voisi kokeilla myös työllistämispanttia. Tällöin valtio lainaisi yritykselle tietyn summan rahaa, jos yritys työllistää työttömän. Tämä pantti palautettaisiin valtiolle työsuhteen päättyessä, millä tahansa tavalla. Työllistämispanttiin liittyyneen kuitenkin ongelmia, jotka asettavat sen realistisuuden koetukselle. Tätä voi yhdistellä edelliseen sopivasti. Työnantajille voidaan edelleen maksaa määräaikaista tai kertamuotoista avustusta pitkäaikaistyöttömän palkkaamista varten. Avustusta pitäisi selkeyttää siten, että työnhakija saa jo ennen työnhakua tukipäätöksen, joka voi häntä auttaa työnhaussa.

Kokonaan toisen ongelman muodostavat patkä- ja silpputyöt. Yhtiöitä voidaan kannustaa niiden välttämiseen joillain ohjausmaksuilla. Yksi mahdollisuus olisi sitoa



työnantajamaksuja työsuhteen pituuteen niin, että määräaikaista maksetaan enemmän maksuja. Vuokratöistä voisi periä suurempia maksuja ja nollasopimuksista jonkun kiinteän maksun. Silpputöiden välttämiseen voidaan kannustaa myös lakisääteisillä lisäkorvauksilla työntekijöille, esimerkiksi määräajan loppukorvaus.

Työnantajavastuisiin liittyy kuitenkin vakavia uhkia ja ongelmia. Yleisesti työnantajan vastuuta ei voi merkittävästi lisätä, koska se vastaavasti nostaa työllistämiskynnystä ja johtaa elinkeinoelämän jäykistymiseen. Se voi ajan myötä aiheuttaa kasautuvia muutospaineita, jotka purkautuvat hallitsemattomina. Tässä työvoimatilanteessa työllistämiskynnyksiä pitäisi pikemminkin alentaa niin paljon kuin järkevästi ja oikeudenmukaisesti mahdollista. Työllistämiskynnyksen alentamiseksi pitäisi jopa harkita henkilöperustaisen irtisanomissuojan heikentämistä – asettamatta kuitenkaan ihmisiä perusteetta eriarvoiseen asemaan. Kun työttömyys poistuu, irtisanominenkaan ei kirpaise niin kovaa.

Jätän mallit lukijan pohdittavaksi ja paranneltavaksi.

### *3.6 Työntekijän vastuut työllistettävyydestä*

Kansalaiset eivät voi jättää vastuuta työllistymisestään kokonaan yhteiskunnalle ja työnantajille. Jokaisen kuuluu hakea työtä sekä itse pitää huolta siitä, että on työllistettävissä. Kunkin työllistettävyys tarkoittaa, että hänellä on

1. riittävä yleisosaaminen: Tarkoittaa yleisiä kansalaistaitoja kuten tietotekniikkaa, kulttuuritietoutta ja kielitaitoa sekä perustietoja ihmisten, yhteiskunnan, luonnon ja koneiden käyttäytymistä ja toimintaa säätelevistä lainalaisuuksista.
2. riittävä erikoisosaaminen, yhdeltä tai useammalta ammattialalta.
3. hyvä fyysinen kunto ja terveydentila (itse vaikutettavin osin).
4. työnhakutaidot: Osattava löytää työpaikat, mutta rajansa kaikella, nykyisin näitä painotetaan jopa kohtuuttoman paljon: usein vaikuttaa, että työnhakutaidot ovat tärkeämpiä kuin työntekotaidot.
5. Oikea asenne ja työmoraali.

Riittävän työ- ja työllistymiskyvyn säilyttäminen voidaan asettaa jokaisen kansalaisvelvollisuudeksi. Työllistymiskyvyn säilyttämistä voitaisiin pitää edellytyksenä julkisen

työttömyysturvan myöntämiselle ja työkyvyn ylläpitämisen laiminlyöntiä jopa perusteena irtisanomiseen, ellei taustalla ole selviä tahdosta riippumattomia rajoitteita.

Velvollisuuteen liittyy myös oikeus eli yhteiskunnan pitää tarjota mainittuja koulutus- ja kuntoilumahdollisuuksia kaikille. Sen ei tarvitse olla aina ilmaista, mutta ei kohtuuttoman kallistakaan.

## 4 Julkisen sektorin vastuu

### 4.1 Työnvälitys ja työvoimapalvelut

Perinteisesti työvoimatoimistojen oletetaan välittävän töitä. Nykyisin se tapahtuu netin ilmoitustaulun kautta. Kysymällä ei töitä saa. Työvoimapalvelujen nettisivut ovatkin eräistä puutteista huolimatta maan parhaat yleiset työnhakusivut eikä kansainvälisestikään paljon kilpailijoita löydy.

Itse en osaa odottaa henkilökohtaisia palveluja TE-toimistolta. Jollekulle toiselle ne varmaan voivat tulla tarpeeseen. Eniten kaipaisin täsmäneuvontaa ulkomaisille työmarkkinoille sekä tohtorien työllistymisohjeita. Näihin ei hajautetuissa palveluissa ole osaamista. Palvelut pitäisikin keskittää toimialojen ja koulutustaustojen mukaan eikä alueellisesti. Vastaavasti tärkeimpiä ulkomaita varten pitäisi olla omat neuvojansa, jotka osaavat avustaa hakemusten ja ansioluetteloiden kirjoittamisessa maan tavan ja kielen mukaisesti.

Työvoimakoulutuksesta olen kuullut enimmäkseen pahaa. Omatkaan kokemukset eivät rohkaise. Minua ei haittaisi, jos ne kokonaan lakkautetaan ja jatko- ja muuntokoulutus siirretään oppilaitosten vastuulle. Esimerkiksi FEC-koulutukset vaikuttavat humpuukilta. Konsultit eivät pysty hommaamaan koulutus/orjatyöpaikkoja yrityksistä vaan lähinnä painostavat hakijoita hakemaan entisistä työpaikoista. Orjatyön hakeminen ei kuitenkaan ole sen helpompaa kuin oikean työn. Jos työnantajalla on ennakkoluuloja, ei niitä rahalla korjata.

Muuten en vastusta työllistämistukia ja kuntouttavaa työtoimintaa. Tuet saattavat helpottaa pitkäaikaistyöttömän työllistymistä ja osa työttömistä tarvitsee erityisempää ohjausta töihin, joko aiemman työllistymisongelman taikka pitkittyneen työttömyyden tuoman lannistumisen vuoksi.

## 4.2 Viimekätinen työllistäminen

Viime kädessä vastuu työllisyydestä ja sosiaaliturvasta lankeaa yhteiskunnalle. Perustuslaki velvoittaa yhteiskuntaa huolehtimaan heikoista, eikä ketään saa jättää heitteille. Köyhille on annettu oikeus sosiaalitukeen tavalla tai toisella, joko valtion tai kunnan kautta. Työkyvyttömille pitäisi maksaa oikeaa eläkettä, mutta muuten yhteiskunnan ei tulisi tukea tarpeetonta joutilaisuutta.

Anglosaksisessa talouskirjallisuudessa (Lerner, Wray, y.m.) on pohdittu työtakuuta. Se tarkoittaa, että valtio takaa jokaiselle työn minimipalkalla (8-10 \$/h) olipa tarjolla järkevää työtä tai ei. Työtakuu liittyy usein jälkikeynesiläisyydestä kumpuavaan moderniin rahateoriaan, jonka mukaan rahasuvereeni valtio voi vapaasti painaa rahaa niin paljon kuin lystää (ennen kuin inflaatio karkaa käsistä) ja käyttämällä sitä työttömien työllistämiseen talous korjaantuu kuin itsestään (eikä inflaatio ryöstäydy valloilleen ennen kuin lama loppuu). Teoria saattaa toimia jossain, mutta ei kuitenkaan Suomessa, koska Suomella ei ole omaa rahaa. Siksi pohdin hieman toisenlaisia malleja.

Tarkastelen seuraavassa toimia, joilla julkinen sektori voi suoraan parantaa työllisyyttä. Nämäkin ovat hieman hajanaisia ja osin vaihtoehtoisia toinen toisilleen tai aiemmille ehdotuksille.

## 4.3 Kansalaispalkka

Palkkaa maksetaan työstä. Kansalaispalkkaa maksettakoon kansalaistyöstä. Sellaiseksi laskettakoon ihmisen itsensä haluama ja hankkima hyödyllinen ja hyväksyttävä tehtävä. Kansalaistyöstä kävisi muun muassa:

1. lasten, vanhusten sekä muiden omaisten hoito kotona;
2. osallistuminen yleishyödyllisen järjestön toimintaan; tarkoittaisi lähinnä hyväntekeväisyysjärjestöjä – mikä hyvänsä harrasteseura ei kelpaisi, mutta kasvatus- ja nuorisotyö urheiluseurassa hyväksytään, kun toimitaan kaikki pelaavat -asenteella, vaikka pelkkää kilpailua ei pitäisi julkisin varoin tukea.
3. vapaiden tieteiden ja taiteiden harjoitus. Tämä edellyttäisi riittävän pätevyyden (tohtorin tutkinto tai muu hyväksyntä piireihin) ja kyvykkyyden osoittamista ja uskottavaa suunnitelmaa. Ilmeisesti julkaisemiskelpoisuus

edellyttää jonkinlaista sidettä johonkin yliopistoon. Jatkettu rahoitus edellyttäisi tuloksellisuutta. Tohtoreita on työttömänä tuhatmäärin.

4. Julkisen sektorin osoittama avustus- tai valmiustoiminta (ei virkavastuulliset tehtävät).

Sopiva summa kansalaispalkalle olisi tapauskohtaisesti 1000-2000 euroa kuukaudessa. Kansalaistyön tekijällä ei ole irtisanomisaikaa – maksajalla on oikeus keskeyttää kansalaispalkan maksu tehtävän laiminlyönnin tai muiden väärinkäytösten vuoksi.

Kansalaispalkkaa ei tule sekoittaa perustuloon tai ilmaiseen sosiaaliturvaan. Palkkaa maksetaan työstä, ei olemisesta tai itsensä kehittämisestä, joihin käytetään muita tukimuotoja. Lähtökohtaisesti jokaisella säädetyn ajan työttömällä olisi oikeus kansalaispalkkaan, kunhan saa sovittua itselleen tehtävän ja työnvalvojan. Viime kädessä valtion tulisi tarjota valtion takuutyötä.

#### 4.4 Eriytyistyöllistäminen

Kaikki ihmiset eivät koskaan sopeudu normaalin työelämän vaatimuksiin. Vaikeimmin työllistyvien työnhakijoiden työllistäminen jäisi viime kädessä julkisen sektorin taakaksi. Näille pitää kehittää myös erilaisia epätyypillisiä työllistymismuotoja. Koska tarpeiden, halujen, ongelmien ja rajoitteiden kirjo on varsin laaja, keinovalikoimankin on oltava laaja.

Joitain esimerkkejä mahdollisista toimista voisi olla:

1. Yleiset työleirit tai siviilikasarmit. Nämä olisivat sosiaalisesti varsin tiiviitä yhteisöjä, joilla olisi omat sääntönsä ja jäsenillä omat vapautensa, erityisesti oikeus lopettaa ja lähteä milloin vain: kyse ei ole pakkolaitoksista (rangaistuslaitokset ja päihdehoitolat ovat erikseen). Koska jäsenillä olisi varmasti erilaisia ongelmia, leirit vaativat riittävää kuria, jolloin niille kuuluu myös järjestyserangaistusten antaminen (palkanpidätys, porttikielto, potkut). Vastaavasti jäsenille tulisi tarjota riittävää huolenpitoa, hoitoa ja turvaa. Järjestäjä turvaisi jokaiselle sääntöihin sitoutuvalla vähintään oman makuuhuoneen peruskalusteilla, peseytymismahdollisuudet, terveellistä ruokaa, työvaatteet, terveydenhuollon ja sivistymismahdollisuuksia sekä tarvittavaa psykologista ja sosiaalista apua.

2. Pestautuminen määrätyn (yksityisen) isännän rengiksi tai piiaksi, maa- tai kaupunkitaloustyöhön tai muuhun tehtävään. Isäntä toimisi työnjohtajana, mutta hänellä olisi määrätty koulutusvelvollisuus ja huolenpitovastuu. Yhteiskunta antaisi isännälle tarpeellista henkistä ja materiaalista tukea sekä valvoisi tämän toimintaa väärinkäytön ja hyväksikäytön ehkäisemiseksi. (Ennen vanhaan tällainen toimi olosuhteisiin nähden mainiosti joskin vaihtelevasti.)
3. Kaupunkijätjän (tai jätkättären) hommat: Kunta tai valtio tarjoaa satunnaista tuntityötä tarpeen mukaan, jopa ex tempore, vähän kuin ennenaikaisille satamajätkille. Jätkät tarvitsevat jätkälisenssin, jonka saa perehdyttämisen jälkeen. Lisensoidut jätkät voivat ilmoittautua hommiin netin ”huutokonttorilta”, mistä jaetaan kulloinkin tarjolla olevat tehtävät kunkin sopivuuden mukaan. Asiallisesti aiemmat työnsä tehneellä olisi etuoikeus haluamiinsa hommiin, jopa suoraan työpisteiltä.
4. Maanpuolustukselliset harjoitus- ja valmiustehtävät, kuten liittyminen valmiuspataljoonaan taikka siviilivalmiustehtävät.

Kussakin tapauksessa välittömät kustannukset saattavat ylittää välittömät hyödyt, mutta toimintaa on pidettävä osaltaan kuntouttavana työnä, jolla ehkäistään syrjäytymistä, jonka kustannukset ovat paljon suurempia. Mielekkäiden työtehtävien löytäminen vaatinee luovuutta.

Joka tapauksessa jokaiselle kansalaiselle tulee taata perustuslailla oikeus ihmisarvoiseen työhön. Se jää viime kädessä valtion vastuulle.

#### *4.5 Työvoimantarpeen ennakointi ja koulutuksen suunnittelu*

Koulutustarjonnan yhteensopimattomuus työelämän tarpeiden kanssa tuottaa merkittävän paljon työttömyyttä. Suomen koulutusjärjestelmä toimii kankeasti ja muuttuu hitaasti. Kouluista valmistuu runsaasti osaajia, joita ei tarvita, kun samaan aikaan toisilla aloilla valitetaan osaajapulaa. Kaiken lisäksi koulutusjärjestelmä on sitä kankeampi, mitä korkeammasta koulusta on kyse. Pahiten yhteiskunnallisten muutosten perässä laahaa tohtorikoulutus, jota resurssoidaan pitkälti kunkin alan professorin tuottavuuden perusteella.

Koulutustarjonnan säätämistä varten tulevan työvoiman tarvetta tulisi pystyä ennakoimaan paljon paremmin. Luotettava ennustus edellyttää tieteellistä tutkimustietoa, poliittinen mututieto ei riitä. Tietääkseni nykyisellä työvoimahallinnolla ei harjoiteta mitään tutkimusta merkittävässä määrin. Ennusteet on yleensä saatu kyselemällä arvauksia toisilta tietämättömiltä ja olettaen, että arvausvirheet kumoutuvat ja keskiarvo kertoo totuuden. Riittävän ennustetiedon saaminen voi vaatia erityisen tutkimuslaitoksen perustamista.

Työvoimantarpeen muuttuessa rakenteellisesti tulisi tarjota enemmän muunto-koulutusta jo kertaalleen koulutetuille. Nykyisin tarjotaan lähinnä perinteisiä siirtymiä aiempaa korkeammalle koulutusasteelle (kuten AMK → maisteri; maisteri → lisensiaatti). Niiden rinnalle tarvitaan myös rinnakkaissiirtymiä (esim. kanainsinööri → munainsinööri; yhteiskuntatieteiden maisteri → filosofian maisteri), koska nykyisin yliopistotutkinnotkin voivat jäädä nopeasti turhaksi, jopa rasitteeksi. Tyypillisesti 20 vuoden jälkeen mikä tahansa koulutodistus muuttuu arvottomaksi ja vain työelämäkokemus ratkaisee uuden työpaikan saannin. Ennakkoluulottomasti pitäisi tarjota täydennykseksi myös alempia tutkintoja (yliopistotutkinto → ammattikorkeakoulututkinto, tohtori → maisteri) tarpeen mukaan.

Aikuisten akateeminen muunto- ja täydennyskoulutus vaatisi kokonaan oman valtakunnallisen aikuisyliopiston perustamisen. Aikuisten ja nuorten taustat, tavoitteet ja oppimistyyli poikkeavat niin paljon, että niiden ahtaminen samaan muottiin tuottaa tehottomuutta. Aikuisyliopisto voisi toimia tuloksellisesti suhteellisin pienin resurssein, suurelta osin etäopintojen avulla, koska aikuiset opiskelijat osaavat oppia ja motivoituvat helposti oppimaan mitä haluavat, jos tunnistavat opin merkityksen heille itselleen.

Ammatillinen aikuiskoulutus tulisi myös yhtenäistää. Työvoimatoimiston ostopalveluna satunnaisilta yksityisiltä kouluttajilta hankkima koulutus ei selvästikään vastaa tarkoitustaan, vaan lähinnä työllistää kouluttajia ja konsultteja. Järjestämisvastuu tulisi siirtää julkisen sektorin ylläpitämille aikuisopistoille, jotka resurssoidaan tarpeen mukaan. Pakkosijoituksista voisi luopua.

#### *4.6 Muiden esteiden poistaminen*

Osaamisalan muuttamisen lisäksi tulisi helpottaa työvoiman ja työpaikkojen liikkuvuutta toisiaan kohti. Työvoiman liikkuvuus lisää työntekijöiden painoarvoa ja

neuvotteluvoimaa työnantajaa vastaan, olipa kyse paikkaan tai alaan kohdistuvasta liikkuvuudesta. Vastaavasti työpaikan liikkuvuus antaa työnantajalle lisää voimaa kyykyttää työntekijöitä, varsinkin, jos työ voidaan viedä helposti ulkomaille.

Työvoiman liikkuvuutta voidaan helpottaa muuttokustannuksia pienentämällä. Aiempi hallitus näytti toimivan tätä vastaan, nostamalla muuttoveroa eli asuntojen varainsiirtoveroa (2 % tai 4 %), heikentäen näin eksplisiittisesti työntekijöiden asemaa. Muuttovero tulisikin poistaa välittömästi. Pikemminkin valtion tulisi tukea muuttokustannuksissa, mihin jo nykyisin jotain apua saakin.

Vaihtoehtona muuttamiselle on etätyöt ja reppumiehen hommat. Perheelliselle ne voivat sopia muuttamista paremmin, jos lapset haluavat pysyä samassa koulussa. Reppumiehen asemaa helpottaisivat sopivat asuntolat ja hyvät liikenneyhteydet, mutta en tiedä, onko tämä suurikaan ongelma nykyisin ja kuuluuko yhteiskunnan tehdä jotain asian eteen, koska se ilmeisesti on markkinatalouden ratkaistava ongelma. Etä- ja repputyöhön liittyvää byrokratiaa voisi vähentää, mikä tuntuu olevan ongelma julkisella sektorilla. Valtion ainakin pitäisi suhtautua myönteisemmin etä- ja repputöihin.

Etätöiden käytännöissä ja teorioissa on paljon kehitettävää. Nykyisin tehdään paljon töitä maailmanlaajuisissa virtuaalitiimeissä, jolloin kukin voi työskennellä yhtä hyvin kotoaan kuin kotipaikkakunnan yksityistoimistossa. Erityisesti tutkimus- ja kehitystehtävissä virtuaalitiimityötä voisi tehdä paljon enemmän. Ne sopivat erityisesti kompleksisten eli monialaista asiantuntemusta vaativien luovien tehtävien tekemiseen. Virtuaalitiimi voi saada suhteellisen helposti eri alojen asiantuntijoita eri alojen osaamiskeskuksista ja virtuaalinen aivoriihi voi tuottaa uusia ideoita hyvinkin tehokkaasti. Virtuaalitiimissä ihmiset kestävät suurempaa diversiteettiä, koska heidän ei tarvitse sietää työtovereitaan lähietäisyydeltä.

Jossain on kokeiltu kunnallisia virtuaalityökeskuksia. Sen enempää en niiden kokemuksista ole kuullut, joten en osaa sanoa, tarvitaanko niitä ja auttavatko ne.

## 5 Verotuksen merkitys

### 5.1 Väärinkäsityksiä ja virhepäätelmiä

Tarkastelkaamme verojen ja verotuksen vaikutusta työllisyyteen ja työhalukkuuteen. Verojen maksu tukee työllisyyttä suoraan, jos saaduilla verotuloilla palkataan ihmisiä

töihin julkiselle sektorille. Tällainen tukee kansantaloutta, lisäämällä kansantuotetta, kunhan työt vain ovat järkeviä. Veroihin liittyy kuitenkin paljon virheellisiä käsityksiä.

Usein väitetään, että verojen nostaminen vie töitä ja kansan maksukykyä, mutta verojen alentaminen päinvastoin. Verotus ei kuitenkaan ole mikään musta aukko, vaan verotuksella kerätyt rahat pääosin palautuvat kansantalouteen, joko vastikkeettomina tulonsiirtoina taikka julkisen sektorin työntekijöiden palkkoina. Verotus vaikuttaa suoraan kansakunnan kokonaisvaurauteen vain siten, että

1. talous kasvaa, kun veroja alennetaan ja alijäämä katetaan ulkomaisella lainalla, mutta
2. talous taantuu, kun veroja on pakko nostaa ulkomaisen velan takaisin maksamiseksi.

Useat poliittiset kokeilut ja positiiviset tulokset veronalennuksien vaikutuksesta kuuluvat kategoriaan yksi. Toki valtion budjetista annettu kehitysapu poistuu kansantaloudesta, mutta sen osuus on alle prosentti ja osa siitäkin palaa takaisin.

Verot kuitenkin vaikuttavat psykologisesti motivaation kautta. Psykologiset vaikutukset eivät ole yksisuuntaisia eikä suoraviivaisia. Yksilöllisesti palkkaverojen korotus voi vaikuttaa niin, että

1. kun yksilölle jää vähemmän käteen työnteosta, niin hän haluaa tehdä enemmän töitä saadakseen tarvittavan tulon (jos töitä on saatavilla); tai
2. kun yksilö ei koe saavansa riittävästi lisää rahaa lisätyötä vastaan, työnteko ei enää kiinnosta (jos rahaa on tarpeeksi lisätöitä tekemättäkin)

Näiden summavaikutus lienee epäselvä: missään tapauksessa ei pitäisi tehdä koko kansaa koskevia johtopäätöksiä muutaman mutu-mielipiteen pohjalta. Lisäksi molempiin vaikutuskanaviin liittyi jos-ehdot, jotka täyttyvät varsin harvoin. Useimmat ihmiset tekevät työnsä veroprosentista huolimatta, koska eivät muutakaan voi ja halua.

Korkean verotuksen ehdottomasti suurin vaara tulee siitä, että se voi houkutella veronkiertoon ja verovilppiin. Houkutus tulee sitä suuremmaksi, mitä epäoikeudenmukaisempana veronmaksaja veroa pitää ja mitä vähemmän hän uskoo veronmaksun parantavan maailmaa. Veronkiertokulttuurin yleinen hyväksyntä lisää veronkiertoa ja voi lopulta muuttaa verot vain kilttejä ihmisiä koskeviksi.



Veronkierron houkuttelevuuden torjumiseksi julkishallinnon pitää toimia äärimmäisen korkealla moraalilla ja tarkoin varoa verovarojen väärinkäyttöä. Eräissä tapauksissa korvamerkityt verot voivat lisätä verotuksen hyväksyttävyyttä. Helpoiten kierrettävät verot tulisi korvamerkitä jaloimpiin tarkoituksiin, mikä nostaisi niiden välttämisen sosiaalista tuomittavuutta.

Verot ja veroluonteiset maksut vaikuttavat paljon enemmän työnantajien päätöksiin palkata työntekijöitä tai investoida uusiin tuotantolaitoksiin. Ne tehdään yleensä rationaalisin perusten tarkkojen laskelmien jälkeen. Sivuan tätä seuraavissa pykälissä.

## *5.2 Verodevalvaatio*

Verotusta ohjaamalla voidaan vaikuttaa työpaikkojen syntyyn. Erityisillä harkinnaisilla ohjausveroilla voitaisiin ohjata työpaikkojen syntyä alueille tai aloille, missä on eniten vapaita työntekijöitä. Tämä voi kuitenkin tuottaa riskin mielivaltaisuuksista ja huonosti harkituista poliittisista kompromisseista, etenkin jos riittävää tietoa vaikutuksista ei ole saatavilla tai sitä ei halutakaan saada. Vero-ohjausta suunniteltaessa pitää varoa, että sillä ei ohjata elinkeinoelämää tehottomiin ja epäoptimaalisiin ratkaisuihin.

Edellä todettiin, että Suomen pitäisi laskea palkkoja suhteessa ulkomaihin. Sitten laman puhkeamisen Suomen nimellispalkat ovat nousseet lähes 25 %. Vertailun vuoksi, Saksassa ne nousivat reilut 10 %. Ulkoinen devalvaatio pysyy mahdottomana, jos pysymme eurossa. Tässä en pohdi europoliitikkaa. Valuuttaunionin sisällä ainoaksi mahdollisuudeksi jää sisäinen devalvaatio, joka voidaan toteuttaa yleisen palkanalennus taikka verotuksen rakenteen kautta. Palkkojen alennus vapaaehtoisin työehtosopimuksin vaikuttaa epärealistiselta, koska se merkitsisi väistämätöntä nolausta ay-liikkeen johtajille ja laukaisisi myös työntekijöissä vaarallisia epäoikeudenmukaisuuden tunteuksia. Siten jäljelle jää verodevalvaation (fiskaalisen devalvaation) mahdollisuus, joka tosin voidaan toteuttaa vain kertaluonteisesti, joskin vaiheittaisesti.

Fiskaalisella devalvaatiolla vähennetään yritysten kuluja. Erityisesti sillä alennetaan yritysten työvoimakustannuksia. Käytännössä työnantajalle kuuluvia veroja ja veroluonteisia vakuutusmaksuja siirretään työntekijän (tai kuluttajan) maksettavaksi tavalla tai toisella. Toki kaikkein kivuttomimmin kurssisäätely toteutettaisiin euron

inflaation ja Saksan sisäisen revalvaation kautta, mutta se ei riipu yksinomaan Suomesta, vaan vaikuttaa epärealistiselta Saksan jääräpäisyyden vuoksi.

Kaikkein ensimmäiseksi voidaan toteuttaa 3-5 % fiskaalinen devalvaatio siirtämällä työttömyysvakuutusmaksut työntekijöiden maksettaviksi. Se saattaa jopa riittää talouden tervehdyttämiseksi, jos muilla toimilla tehostetaan toimintaa, elvytetään taloutta ja luodaan uskoa ja luottamusta.

Robottiveroon en usko. Sellainen vain estää työn tehostumista ja uusien innovaatioiden toteutumista, kenties jopa luo kehitystulppia, jotka keräävät paineita, kunnes räjähtävät.

### 5.3 Bruttopalkkaus

Yleisen läpinäkyvyyden vuoksi tulisi pyrkiä kokonaisbruttopalkkaukseen. Käytännössä palkka ilmenee kahdella tavalla:

1. Bruttobruttopalkka: määrä, joka vähenee työnantajan tililtä palkanmaksun vuoksi. Se sisältää nettopalkan, verot ja muut pidätykset sekä kaikki työnantajamaksut ja vakuutukset.
2. Nettonettopalkka: määrä, jonka työntekijä saa tililleen. Se saadaan, kun bruttopalkasta poistetaan verot, työntekijän eläke- ja sosiaalivakuutusmaksut, ammattiliiton jäsenmaksut sekä muut pakolliset tai vapaaehtoiset kuukausimaksut.

Nykyisin ilmoitettava ”bruttopalkka” on oikeastaan bruttonettopalkka, näiden väli-  
muoto, sopimuksenalainen kompromissi. Mikä tahansa työntekijän palkkaukseen liittyvä maksu on suoraan pois työnantajan palkanmaksukyvyistä, minkä ay-liikkeet kyllä aina selvittävät tarkasti ennen työehtosopimusneuvotteluja.

Pitäisi pyrkiä jättämään eläkemaksujen maksu muodollisesti kokonaan työntekijän vastuulle. Silloin työntekijöiden olettaisi katselevan vähän tarkemmin, minne ne eläkerahat menevät. Nykyisin monet pitävät niitä jotenkin työnantajien vastuulla olevana asiana, josta ei tarvitse välittää ja josta voi kuprujen tullen sujuvasti syyttää muita. Eläkerahastojen löysä kontrolli johtaa rakenteelliseen korrupioon. Nytkin yksityisten työeläkelaitosten budjetista 5 % menee hallintomenoihin, Kelalla 3 %. Lisäksi työntekijöiden pitäisi ymmärtää paremmin, että rahastojen tuotolla – sijoitusten tuottamalla koroilla ja osingoilla – katetaan heidänkin eläkkeitä. Eläkkeet voisi jopa

situaation läpinäkyvämmiin rahastojen tuottoon, niin että tuoton laskiessa lasketaan eläkkeitä ja nostetaan eläkevakuutusmaksuja.

## *5.4 Pääomatulovero ja yritysverot*

Pääoman verotus vaikuttaa investointihalukkuuteen. Sijoittaja haluaa pääomalleen katetta ja tuottoa. Liian korkea veroaste vie investointihalut. Optimaalisen veroasteen löytäminen vaatii tutkimista. Sopivan progressiivinen vero voi auttaa, koska sellainen vähentää riskejä, mutta verottaa raskaimmin odottamattoman suuria voittoja. Progressio voi kohdistua joko sijoitetun pääoman tuotto prosenttiin taikka yksittäisen veronmaksajan kokonaistuloon. Kummassakin tapauksessa pitää pohtia tappioiden vähennystä sekä inflaation hyvitystä.

Monet yrittäjät valittavat, että korkea yritysvero tuhoaa yritykset. Väite on väärin, koska veroa maksetaan vain voitosta eikä normaali vero voi koskaan viedä yritystä konkurssiin. Yritysverot eivät edes ole erityisen kovia. Verobyrokratia sen sijaan voi tuntua kovemmalta erityisesti pienyrittäjälle. Pienikin unohdus voi tuoda 5000 euron sakkoverot, joka pienyritykselle on jo maailmanloppu ja aloittelijoille pelote.

## *6 Työmarkkinoiden toiminta*

### *6.1 Epätasapainotilat*

Työmarkkinat eivät ole varsinaisia markkinoita. Ne toimivat suunnitelma- ja sopimustalouden ehdoin. Smithin alkuperäinen markkinatalous perustui juuri työn markkinoihin, joista työmarkkinat ovat siten etäännyneet.

Työmarkkinat voivat olla epätasapainossa työttömyyden tai työvoimapulan suuntaan. Joskus kumpaakin voi esiintyä yhtä aikaa, eri aloilla. Työvoimapula vaivaa erityisesti julkista sektoria – yksityisellä sektorilla palkat nousevat nopeammin kysynnän mukaan, mikä jarruttaa työn kysyntää.

Tarkastellaan vielä kumpaakin epätasapainotilaa työntekijän ja työnantajan kannalta. Tasapaino riippuu melko vahvasti palkkatasosta: yleisessä ylipalkkaustilanteessa vallitsee työttömyys, alipalkkaustilanteessa työvoimapula. Seuraavassa plussalla merkitään hyvät puolet ja miinuksella huonot.

	Ylipalkkaus	Alipalkkaus
Työntekijä	<ul style="list-style-type: none"> <li>- työnsaanti vaikeaa</li> <li>- suuri riski työpaikan menetyksestä</li> <li>- työpaikan menetys katastrofaalista</li> <li>- pomot voivat simputtaa, hiostaa ja nöyryyttää työntekijöitä</li> <li>- työntekijä jää epämiellyttävän työpaikan ja kehnon pomon loukkuun</li> <li>- työntekijöiden työstressi kasvaa</li> <li>- työntekijät puukottavat toisiaan</li> <li>- työviihtyisyys laskee</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ työnsaanti helppoa</li> <li>+ pieni riski työpaikan menetyksestä</li> <li>+ työpaikan menetys korjattavissa</li> <li>+ pomot eivät voi simputtaa, hiostaa ja nöyryyttää työntekijöitä</li> <li>+ työntekijä voi vaihtaa työpaikkaa, jos pomo tai tehtävä ei miellytä</li> <li>+ työntekijöiden työstressi laskee</li> <li>+ työntekijät tukevat toisiaan</li> <li>+ työviihtyisyys nousee</li> </ul>
Työnantaja	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ työntekijän saaminen helppoa</li> <li>+ pieni riski työntekijän lähdöstä</li> <li>+ työntekijän menetys helposti paikattavissa</li> <li>+ työnantaja saa sitoutuneita ja kuuliaisimpia työntekijöitä</li> <li>+ työnantaja voi potkia epäkelvon työntekijän pois, koska aina löytyy uusi tilalle</li> <li>- simputuksesta ja riitelystä kiukustuneet työntekijät tuottavat keinoa laatua</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- työntekijän löytäminen vaikeaa</li> <li>- suuri riski työntekijän menetyksestä</li> <li>- työntekijän menetys vaikeasti paikattavissa</li> <li>- työnantajan tulee käyttää voimavarojaan työntekijöiden henkiseksi sitouttamiseksi</li> <li>- työnantaja ei voi potkia kelvotontakaan työntekijää pois, koska uutta ei saa tilalle</li> <li>- epäoikeudenmukaisen huono palkka voi laskea työmotivaatiota</li> <li>+ työntekijöiden korkea työviihtyvyys nostaa luovuutta, laatua ja tuottavuutta</li> </ul>

Huomataan, että ylipalkkaustilanne aiheuttaa työläisille runsaasti ongelmia. Näennäisesti työnantajapuoli hyötyy merkittävästi työttömyydestä, jos vain talous kestää kovat palkat. Eri työnantajat voivat päätyä hyvin eri asemiin ja jotkut voivat jopa haluta tehdä kilpailijoille kiusaa hilaamalla palkkoja heulle kestävämmiksi. Alipalkkaustilanteessa sen sijaan vallitsee työntekijän markkinat, ja työntekijät voivat paljon paremmin, varsinkin henkisesti. Tästä voidaan tehdä johtopäätös, että työntekijäpuolen kannattaa välttää työttömyystilaa viimeisen päälle. Pieni ero palkoissa ( $\pm 5\%$ ) voi aiheuttaa suuria eroja onnellisuudessa.

Pitkäaikaisesti maltillinen palkkaus nostaa yritysten tuottavuutta ja parantaa niiden kannattavuutta. Pitkällä tähtäimellä sellainen myös tuottaa työntekijöille eniten vaurautta, koska kannattavat yritykset toimivat vakaasti, maksavat enemmän veroja ja lopulta pystyvät maksamaan parempia palkkojakin.

Yksilön kokonaisuonnellisuuden kannalta työelämä vaikuttaa hyvin merkityksellisesti. Esimerkiksi Csikszentmihályi totesi, että ihmiset kokevat enemmän auvon (flow) kokemuksia työssään kuin vapaa-ajallaan. Ihmisten identiteetti liittyy

työhön, joka antaa heille merkityksen. Onni tai epäonni työpaikalla heijastuu myös kotiin ja perhe-elämään sekä vapaa-aikaan. Henkisen hyvinvoinnin kannalta merkitsee ensiarvoisen paljon, että kukin voi hakeutua sellaiseen työhön, jossa viihtyy ja josta nauttii. Tämä onnistuu useimmille tilanteessa, jossa vallitsee työntekijän markkinat.

Toki työntekoon liittyy instrumentaalinen motiivi saada palkkaa. Keskimäärin työntekijöiden palkkataso maksimoituu tilanteessa, jossa kaikilla on töitä. Edes vapaasti putoavat palkat eivät kuitenkaan voi johtaa orjatyöhön sivistyneessä maassa, koska sellainen ei hyödytä edes työnantajia. Työnteon teorit ennustavat hyvin vakuuttavasti, että orja ei luo mitään. Orjatyö ylipäättänsä toimii vain helposti automatisoitavissa tehtävissä, joita ei juurikaan enää ole. Useimmat nykyaikaiset työt vaativat omaa heuristista ja luovaa ajattelua sekä vastuunottoa, joita ei käskemällä ja kiristämällä saada. Sellainen vaatii oikeudenmukaista kohtelua – toisiin nähden suhteettoman pieni palkka laukaisee epäoikeudenmukaisuuden tunteet, jotka väistämättä laskevat työtehoa.

## *6.2 Työlainsäädäntö ja työtaistelut*

Työmarkkinajärjestöjen välisillä neuvotteluilla ratkaistavat palkkajärjestelmät toimivat, kun molemmat osapuolet ovat suunnilleen tasavoimaisia. Näin ei aina ole. Heikoimmassa asemassa olevia työläisiä – vuokratyövoimaa, pätkätyöläisiä, teko-yrittäjiä – ei suojele kukaan, vaan he ovat täysin työnantajan armoilla. Ay-liikeykin ajaa vain vahvojen ja vakituisten etuja. Toisaalta eräät pienet vaikutusvaltaiset ammattiryhmät ovat kiristäneet työnantajilta kohtuuttomia etuja. Niiden maksajiksi joutuvat käytännössä muut työläiset, tyypillisesti korkeampien hintojen muodossa.

Työelämän oikeudenmukaisuus heijastuu nimenomaan työläisten välisinä etusuhteina. Työntekijät vertaavat omaa palkkaansa toisten, lähellä olevien palkkoihin. Yhden palkankorotus on aina toisten palkanalennus.

Pienituloisten, vaikutusvallattomien, osa-aikaisten, vuokratyöläisten ja määräaikaisten työehdoista ja minimipalkoista pitäisi säätää pakottavasti lailla. Esimerkiksi minimipalkaksi säätäisin noin 10 euroa tehdyltä työtunnilta, sisältäen lomakorvaukset ja pakolliset työnantajamaksut. Lisäksi määräaikaisiin työsuhteisiin liitetään erillinen pieni mutta merkittävä pakollinen määräaikaisuuslisä (esimerkiksi kunkin määräajan päättyessä kertaluonteinen korvaus 10-50 % kuukausipalkasta, tapauksesta riippuen.).

Työntekijää ei saisi sitoa nollasopimukseen, vaan sellaisiin pitää kuulua työntekijän oikeus kieltäytyä äkillisestä tehtävästä ja irtisanoutua ilman määräaika.

Keskituloiset ja keskimääräisesti vaikutusvaltaiset ammattiliitot saisivat edelleen neuvotella keskenään työehtosopimukset, jotka koskevat kaikkia alan työntekijöitä ja työnantajia, kunnes joku keksii paremman järjestelmän. Johtotason, ylimmän asiantuntijatasen, erikoisammattityöläisten sekä muiden selvästi keskituloa paremmin ansaitsevien palkat saisivat määräytyä työntekijän ja työnantajan kahdenkeskisellä sopimuksella ilman yleissitovia työehtosopimuksia. Näillä vaikutusvaltaisten työntekijöiden joukkovoima voi osoittautua kohtuuttoman suureksi, mikä voi johtaa kohtuuttomiin palkkoihin ja on johtanutkin monen liittiryhmän osalta.

Työtaisteluita pitäisi rajoittaa liiallisten yhteiskunnallisten haittojen sekä epäsymmetrisen ja epäoikeutetun voimankäytön estämiseksi. Sovittelutyön kehittäminen ja luottamusta kohentavan kulttuurin parantaminen voisi auttaa, mutta auttaako tarpeeksi. Voidaan pohtia seuraavia rajoituksia:

1. Työnantajan toiminnan lamauttavat lakot olisivat sallittuja vain kyseistä vaatimus- ja koulutustasoa yleisesti edustavan keskusjärjestön luvalla, vastaavasti työsulut.
2. Rajoitetaan työntekijöiden työtaistelutoimia palkansaajien keskiarvopalkkaa korkeampien palkkojen vaatimiseksi.
3. Kielletään kokonaan työntekijäpuolen työtaistelut kohtuuttoman suurina, esimerkiksi kaksi kertaa keskiarvopalkkaa suurempien palkkojen vaatimiseksi.
4. Kielletään työnantajan työsulut keskiarvopalkkaa vähemmän ansaitsevia vastaan.
5. Määrätään tuntuvat korvaukset laittomista työtaistelutoimista. Laiton lakko saisi olla peruste työsuhteen purkamiseen. Ylipäätään työelämän ristiriidat pitäisi ratkaista oikeusteitse eikä korpilakkojen kautta. Työnantajien yleisiä ja erityisiä korvausvelvoitteita työsopimusten rikkomisesta voidaan lisätä.

Edelliset kiellot eivät kuitenkaan pätsi, jos vastapuoli on aloittanut omat työtaistelutoimet.

Työlainsäädännössä pitäisi ottaa huomioon perustuslain määräykset. Erityisesti yleissitovat työehtosopimukset ovat kaupunkilaisjärjen mukaan perustuslain vastaisia.

Niillä eduskunta luopuu omasta vallastaan ja antaa työmarkkinajärjestöille vallan laatia oleellisesti lain taseisia säädöksiä, joiden rikkomisesta voidaan rangaista myös neuvotteluosapuolina olleisiin liittoihin kuulumattomia jäseniä. Lait on kuitenkin perustuslakivaliokunta käsitellyt ja sopivaksi todennut, mutta kenties enemmän painostuksen alla kuin asiaan tarkasti perehtyen.

### *6.3 Oikeudenmukainen palkka*

Työmies on palkkansa ansainnut, mutta kuinka suuren? Useiden tutkimusten mukaan työntekijän työmotivaatio ja työhön sitoutuminen vaatii, että hänen tulee kokea saavansa oikeudenmukaista palkkaa. Epäoikeudenmukaisuus johtaa huonompaan laatuun ja luovuuden laskuun. Palkan absoluuttisella määrällä ei ole sen suurempaa vaikutusta eivätkä tulospalkkiot paranna merkittävästi motivaatiota kuin mekaanisiin tehtäviin.

Voiko oikeudenmukaista palkkaa sitten edes määritellä? Verrataanko työntekijän osuutta työnantajan voittoon, vai työntekijän suhteellista panosta toisiin työntekijöihin verrattuna. Näistä vain jälkimmäinen johtaa aitoon oikeudenmukaisuuteen – edellinen johtaa työntekijöiden väliseen epäoikeudenmukaisuuteen työnantajan mahdollisesti satunnaistekijöistä riippuvan tuloksen suhteen. Yhtiön sisällä tapahtuva eri työntekijäryhmien erilainen kohtelu, erityisesti johtajien suhteettoman korkea palkitseminen tuottavat erityisen paljon kaunaa, mikä laskee työmotivaatiota, tuottaa vastakkainasetteluja ja romahduttaa johtajien mahdollisuuden johtaa yhtiötä.

Yritysten ökyvoittoja ja omistajien ökytuloja voidaan sosialisoida työntekijöille tehokkaammin ja oikeudenmukaisemmin verotuksella kuin yhtiökohtaisilla palkka-bonuksilla. Ökyvoiton määrittely jää subjektiivisen arvion varaan. Sijoittajille pitää kuitenkin suoda oikeus kohtuulliseen voittoon (5 % nollariskillä) – suuri osa sijoituksista on meidän omia eläkerahoja. Liian korkea verotus vie sijoitushalut.

Tarkastellaan aluksi työn vaatimaa osaamista ja sitä vastaavaa koulutusta. Oikeudenmukaisuuden kannalta on perusteltua vaatia, että vuosi koulua lisää nettopalkkaa 10 %. Tämä perustuu summittaiseen arvioon, että vuosi koulutuksessa vastaa sijoitusta, jonka saisi palkkana ollessaan aiempaa koulutusta vastaavassa työssä. Oletan kohtuullisesti 5 % koron ja 20 vuoden takaisinmaksuajan ja pienen riskiprovision. Käytännössä tieto vanhenee 20 vuodessa ja sen jälkeen on sama, minkä tutkinnon on

unohtanut, koska työsuoriutuminen ratkaisee etenemisen ja palkkauksen. Muuttuvassa työelämässä useimmat joutunevat tulevaisuudessa opiskelemaan uuden ammatin noin 20 vuoden välein. Epävakaassa yhteiskunnassa riskiprovisio voisi olla suurempikin, koska moni ei koskaan saa koulutusta vastaavaa työtä, jolloin väärä koulutus on dismeriittiä. Siten jopa 20 % palkanlisäys per koulutusvuosi voisi olla perustellumpi. Vielä pitäisi tunnustaa, että opiskelu on raskaampaa ja stressaavampaa kuin mikään normaali palkkatyö: edes peruskoulun opettajat eivät kaipaa koulun penkille, vaikka sen stressaavampaa työtä en tunne.

Seuraavaan taulukkoon esitän muutamia mahdollisia alkupalkkoja, olettaen 1000 euron minimipalkan ja 10 % palkanlisäyksen per koulutusvuosi. Lähden nettokuukausipalkoista, pyöristettynä kymmeneen, ilman vuorotyölisää, ylitöitä ja bonuksia ja arvioin bruttopalkat jonkun verolaskurin mukaan.

taso	opintovuosia	nettopalkka	bruttopalkka
peruskoulu	0	1000	1040
3-v. ammattikoulu	3	1330	1490
Ammattikorkeakoulu (3+3)	6	1770	2100
Maisteri (3+5)	8	2140	2680
Tohtori (3+5+5)	13	3140	4390

Kun tätä verrataan palkkatilastoihin, koulutus ei näyttäisi kannattavan kovinkaan hyvin. Kun viimeksi palkkoja budjetoin, maisterin tyypillinen alkupalkka bruttona oli 2200 euroa, tohtorin 3100 euroa ja ammattikoulusta valmistuneen 1600 euroa. Loppupalkat ovat toki suurempia. Koulutus itsessään ei näyttäisi kannattavan, mutta ehkä hyvin koulutetut henkilöt saavat sen edestä siistiä sisätyötä. Erityisen heikosti kannattaa tohtorikoulutus. Jonkun tilaston mukaan tohtorin keskipalkka ei juurikaan poikkea maisterin keskipalkasta.

Lisäksi palkkauksessa tulee ottaa huomioon työn sisältö. Palkkaan tulee lisätä erilaisia inhottavan, raskaan, tylsän, stressaavan ja halveksittavan työn lisiä. Toisaalta joihinkin työpaikkoihin voi liittyä luonnollisia etuja (gloria, mahdollisuus matkailulla) ja jotkut työt ovat itsessään hyvin palkitsevia (luovat työt), joten näistä ei tarvitsisi maksaa yhtä paljon kuin muista vastaavantasoisista tehtävistä. Miten ihmeessä nämä sitten määriteltäisiin? Voisin antaa sisältökertoimien arvioinnin työntekijäjärjestöjen kontolle, mutta sekin voi muuttua keskinäiseksi kisailuksi. Objektivisempina mittareina voidaan pitää työn tai ammatin yleistä arvostusta, työvoiman tarjontaa ja vaihtuvuutta.



Korkea palkka ei kuitenkaan ole vain korvaus tehdystä työstä vaan myös keino houkutella parhaat tekijät tehtävään. Myös julkisella sektorilla jonkin työn yhteiskunnallinen vastuullisuus saattaa vaatia suurempaa palkkausta kuin olisi oikeudenmukaista, jotta tehtävään valikoituu varmimmin sopivimpia ihmisiä. Tämä koskee erityisesti esimiestehtäviä, mutta myös eräitä perusammattajeja, kuten peruskoulunopettajia, missä soveltumaton tyyppi voi aiheuttaa paljon haittaa viattomille. Toisaalta kilpailutilanteessa toimivan yleensä yksityisen työnantajan oma tarve voi ylittää yhteiskunnalliset tarpeet, mikä voi johtaa palkkakilpailuun kyvykkäimmistä työntekijöistä. Sen oikeudenmukaisuudesta voidaan kiistellä, mutta emme voi lainsäädännöllä kieltää ketään palkkaa maksamasta, mitä nyt verolla vähän viipaista.

Korostan vielä työnjakoa palkan määräämisessä: Työn tärkeydestä ja tärkeyslisästä päättäminen kuuluisi yksinomaan työnantajalle, kun taas työntekijät pystyvät paremmin arvioimaan työn inhottavuuden ja siihen liittyvät lisät, jos he vain pääsevät yhteisymmärrykseen. Huippuosaajien, ammattiuurheilijoiden, taiteilijoiden ja johtajien palkat määräytyvät joka tapauksessa kunkin yksilöllisen neuvotteluvoiman pohjalta.

Kun työntekijöiden väliset palkkasuhteet on oikeudenmukaisesti määriteltä, vaikka virtuaalivaluutan avulla, voidaan yleisen palkkataso määritellä työttömyyslukujen pohjalta. Kun todellisten työttömien määrä alittaa rajatapauksen, esimerkiksi 60 000, tai 3 %, voidaan palkkoja nostaa, mutta kun työttömyys nousee yli 200 000 tai 8 %, pitää palkkoja jo laskea.

Toimisiko tämä Suomessa? Se olisi varmasti vaikeaa. Siinä pitäisi talloa niin monta isoa varvasta, että kukaan ei sellaiseen uskaltautuisi. Oikeudenmukaisuuteen perustuvat suhteelliset palkkataulukot ja keskitetyt neuvottelujärjestelmät kuitenkin tuottaisivat nykyistä vakaamman talouskehityksen, joka lisäisi työläisten yhteenlaskettua elintaso. Se ratkaisisi palkkakilpailun dilemman, joka muuten johtaa irti riistäytyvään palkkainflaatioon. Siksi tällaista järjestelmää kannattaisi yrittää kehittää, niin utopistiselta kuin se kuulostaakin.

Järjestelmään liittyy pelko kapitalistien ansaitsemattomista ökyvoitoista. Ökyvoitot voidaan joka tapauksessa sosialisoida kaikkien palkansaajien käyttöön progressiivisella verotuksella, mikä vastaavasti vähentää työläisten palkkaverojen korotuspaineita.

Ei-markkinaehtoisten palkkojen vaarana on epäoptimaalinen resurssien jakautuminen. Siksi se vaatii tarkkuutta, suunnittelua, tietoa, ennakointia ja joitain ylimääräisiä houkutteitakin. Oikeudenmukaisuusperiaatteella laaditut palkkataulukot eivät kuitenkaan ole siinä suhteessa pahempia kuin nykyiset pääosin voimapolitiikkaan perustuvat.

## *6.4 Poliittisen johtajuuden dilemma*

Tarkastelen vielä mielenkiintoista johtajuuteen liittyvää dilemmaa.

Periaatteessa demokraattisen ryhmän johtajan tulisi pyrkiä tuomaan onnea ryhmälleen. Käytännössä valtaa saa kuitenkin helpoiten luomalla keinotekoista epäonnea. Saadakseen kannatusta johtajaksi johtajaehdokkaan kannattaa osoittaa tai teeskennellä, että jokin ulkoinen taho (ulkoryhmä) sortaa omaa ryhmää (sisäryhmä). Näillä teoin johtajaehdokas tarkoituksellisesti luo tyytymättömyyttä, kaunaa ja kateutta, jonka hän pyrkii kanavoimaan viholliseen, jota hän voi jopa demonisoida. Johtajaehdokas antaa ymmärtää, että juuri hän tunnistaa pahan ja pystyy parhaiten vastustamaan sitä, mitä varten kaikkien tulee yhdistyä hänen taakseen. Saadun vallan säilyttäminen edellyttää tämän vastakkainasettelun ylläpitoa, jotta uusi kilpaileva ehdokas ei voisi käyttää sitä hyväkseen.

Moni voi kokea itsensä hyvinkin onnelliseksi päästessään työyhteisöön ja saadessaan tehdä merkityksellistä työtä. Teennäinen vastakkainasettelu ja tarkoituksellinen kateuden lietsonta vie tämän onnen.

Sinänsä tuntuisi naivilta syyttää yksittäisiä ay-johtajia tilanteesta (yhtä vähän kuin ahneita yritysjohtajia ties mistä). Kyseessä on rakenteellinen ongelma, joka vaivaa monia muitakin yhteiskunnan osa-alueita ja mitä monet muutkin poliittiset ryhmät ja niiden johtajat hyödyntävät.

Tässä vaiheessa jätän ratkaisujen etsimisen lukijan vastuulle. Palaan asiaan, kun löydän kelvollista teoriaa.

## *6.5 Ulkomainen työvoima*

Suomeen pyrkii valtavasti työvoimaa ulkomailta, erityisesti EU:n ulkopuolelta. Useimmille ei kuitenkaan riitä työpaikkaa eikä läheskään kaikilla ole riittävää kieli- ja ammattitaitoa, jota Suomessa työskentelyyn vaaditaan. Työnantajat mielellään

haluaisivat tuoda edullista työvoimaa, mutta sillä on riskinsä ja haittansa. Halpa ulkomainen työvoima voi polkea suomalaista palkkatasoa. Ei ole suotavaa muuttaa Suomea halpatuotantomaaaksi. Perusteeksi työluvalle ei riitä, että ”suomalainen ei suostu moista työtä tekemään”, jos oikeasti kyse on siitä, että työnantaja ei suostu riittävää palkkaa maksamaan.

Eräillä työpaikoilla kuitenkin on tarvetta osaajille. Minä lähtisin siitä, että ulkomaalaiselle (EU:n ulkopuolelta tulevalle) työntekijälle myönnetään työpaikkakohtainen työ lupa puoliautomaattisesti, jos

- hänellä on tohtorin tutkinto;
- hänellä on ylempi korkeakoulututkinto ja hän työllistyy johtavaan tehtävään;
- hän työllistyy muuhun merkittävään tehtävään (asiantuntijatyö, taiteellinen työ), josta maksetaan palkkaa vähintään säädetyn verran (esim. 4000 €/kk);
- hänellä on terveydenhoitoalan tutkinto ja hän työllistyy julkisen terveydenhoitolaitoksen palvelukseen, tai
- hänellä on muu korkeakoulututkinto tai hyväksyttävä pätevyys ja hän osaa suomea kansallisuuteen vaadittavan tason verran.

Ulkomaalaiselle työntekijälle voitaisiin myöntää henkilökohtainen työ lupa ja tarvittaessa väliaikainen oleskelulupa työn hakemista varten, jos hän on valmistunut suomalaisesta korkeakoulusta tai hänellä on muita merkittäviä siteitä Suomeen sekä riittävä koulutus ja ammattitaito. Suomessa mistä tahansa laillisesta syystä asuvalle pitäisi kuulua lupa tehdä työtä.

Muiden ulkomaalaisten työnhakijoiden pitäisi saada yleinen tai erityinen lausunto työvoimaviranomaisilta, että tehtävään ei ole suomalaisia tarjolla taikka tehtävään toivotaan ulkomaalaista esimerkiksi kielitaidon vuoksi. Työvoimapulasta kärsiville aloille riittää yleinen alakohtainen päätös.

Kaikissa tapauksessa edellytyksenä olisi tehtävään sopiva pätevyys, virallinen työsopimus sekä vähintään alan työehtosopimuksen mukainen palkkaus. Yrittäjäksi hamuavien tulisi osoittaa, että heillä on riittävät kyvyt ja resurssit yrityksen perustamiseen. Tietenkin muut maahantuloedellytykset pitää täyttää.

## 7 Työelämän laadullinen parantaminen

Lopuksi pohdin työelämän parantamista. Kehno työilmapiiri ja huonot työolosuhteet johtuvat pääosin huonosta johtamisesta. Työntekijällä ei ole velvollisuutta sellaista sietää, vaan jokaiselle kuuluu oikeus hyvään johtamiseen. Hyvä työilmapiiri edistää tuottavuutta merkittävästi. Mukava työ on yleensä tuottavaa työtä, kunhan ei överiksi panna.

Teknologian kehityksen myötä työtehtävät muuttuvat algoritmisesta heuristisiksi. Se tarkoittaa, että kaikki automatisoitavissa olevat tehtävät katoavat, keskijohtoa myöten. Työntekijöiltä vaaditaan entistä enemmän luovaa ajattelua, eettistä harkintaa, vastuun ottamista sekä jatkuvaa oppimista. Luovan työn johtaminen vaatii johtajalta uudenlaista otetta. Ei se loppujen lopuksi niin vaikeaa ole, pitää vain antaa työntekijöille sopivaa henkistä tukea, riittävästi autonomiaa ja yhteenkuuluvuutta sekä kunnioittaa kaikkia yksilöinä, yhtäläisesti ja oikeudenmukaisesti. Tarkemmin olen käsitellyt uuden johtamisen teoriaa pro gradu -työssäni ja sitä seuraavissa pohdinnoissani (Peltoniemi 2014, 2019).

Johtamisen uudistaminen vaatii koulutusta. Koulutuksen pitäisi alkaa ylimmistä portaista – omistajista, hallituksesta ja toimitusjohtajasta – joissa edelleen varsin laajalti uskotaan sielunvihollisen (tai sukuelimen) voimaan johtamisessa.

Toinen syy viiltävään työilmapiiriin löytyy työntekijöiden hyperkilpailusta. Jossain työnantajat kilpailuttavat työntekijöitä eksplisiittisesti, jossain työntekijät itse ryhtyvät kilpailemaan toisiaan vastaan, kiivetäkseen toista nopeammin toista korkeammalle. Tällainen kilpailu tuhoaa luovan tuottavuuden ja yhteistyön, joten sitä pitäisi pyrkiä hillitsemään. Tuetaan mieluummin yhteistyötä, joka johtaa plussummapeliin.

Erityisesti työpaikoilla pitäisi tarkastella kriittisesti materiaalisia suorituspalkkioita. Ne turmelevat sisäperäisen kiinnostuksen työhön ja itsensä kehittämiseen ja vievät ajatukset ongelman ratkaisemisesta palkkion maksimointiin. Tämä koskee erityisemmin suuria johtajia – johtajaksi ei pitäisi ikinä valitakaan henkilöä, joka ei tunne siihen sisäperäistä motivaatiota. Lisäksi suurena johtajana onnistuminen vaatii itseuhrautumista ahneuden sijaan. Suuret palkkiot sekä henkinen eristyminen ylempään luokkaan tuhoavat uskottavuuden ja alentavat johtajan komentajaksi.

Yrittäjät ovat usein esittäneet koeajan pidentämistä. Pikemminkin sitä pitäisi lyhentää. Työantajan pitää saada selville työntekijän soveltuvuus tehtävään muutamassa viikossa. Jos se kestää pitempään, se johtuu työnantajan omasta kyvyttömyydestä. Hyvä, läsnä oleva ja perehdyttämiseen osallistuva pomo selvittää sen muutamassa päivässä, mutta kulmahuoneesta sitä ei tietenkään näe. Tällöin pari kuukautta lisää ei paljonkaan tilannetta muuta, vaan vaaditaan jo vuoden työrupeamaa. Pitkää koeaikaa vaativat työnantajat pitäisikin laittaa koulutukseen – useammin juurivika löytyy työnantajan kelvottomasta johtamisesta kuin työntekijän kelvottomuudesta, jos työntekijä ei sopeudu ja sitoudu työhön. Käytännössä koeaikaa käytetään testaamaan, kestäkö yrityksen talous työllistämisen vai ei, riippumatta työntekijän työpanoksesta. Sellaiseen pitää keksiä muut keinot.

Useimmat ihmiset tavoittelevat vakinaista kokopäivätyötä. Tilapäistöistä aiheutuu epävarmuutta ja stressiä. Niitä ei kuitenkaan voi kokonaan kieltää. Yritykset tarvitsevat sellaisia toimiakseen tehokkaasti. Ne eivät kuitenkaan saisi johtaa työntekijän hyväksikäyttöön eikä muiden määräysten kiertämiseen. Siksi sellaisia tulee säädellä tehokkaasti lailla. Työehtosopimukset eivät riitä, koska tilapäistyöntekijät eivät yleensä ole järjestäytyneitä eivätkä ammattiliitot edes kovin paljon välitä heidän oikeuksistaan.

Jätän käsittelemättä muut epäkohdat, kuten sairashommelit ja vauvelit, jotka voivat epäsuoraan ja joskus suoraankin vaikuttaa työllisyyteen.

## 8 Johtopäätöksiä

Olen tarkastellut työttömyyden syitä ja syiden seurauksia. Työttömyyttä ei voi kokonaan poistaa – myös täydellisimmässä kuviteltavissa olevassa yhteiskunnassa väistämättä esiintyy kitkатыöttömyyttä sekä vapaaehtoista työttömyyttä kuten samanaikaista kitkатыövoimapulaa. Rakenteellinen työttömyys voidaan kuitenkin poistaa lähestulkoon kokonaan. Suhdannetyöttömyydestä päästään vastasyklisellä suhdannepolitiikalla, mutta suuri osa suhdannetyöttömyydestäkin on oikeasti metarakenteellista.

Rakenteellisista toimista kiireellisimmin pitäisi poistaa työttömyysvakuutukseen liittyvä vastuuhaje (moraalikato). Vastuuttamalla työntekijät ja työntekijäjärjestöt työttömyyden kustannuksista ay-johtajat joutuvat miettimään paljon tarkemmin, kuinka suuria palkankorotuksia ala kestää. Toiseksi tärkeimpänä pidän koulutustarjonnan

muuttamista koulutetun työvoiman kysyntää vastaavaksi mahdollisimman reaaliaikaisesti.

Palkkojen määrittämiseen on kaksi taloudellisesti kestävästä mallia:

1. täysin hajautettu malli eli työntekijäkohtainen kelluva palkka, tai
2. maksimaalisen keskitetty, oikeudenmukaiseen suhteelliseen palkkajärjestelmään ja virtuaaliseen palkkavaluuttaan perustuva malli.

Ensimmäinen johtaa voimavarojen tehokkaimpaan kohdistumiseen ja yhteiskunnan optimoitumiseen, mikä myös tuo eniten varoja huolehtia heikoimmista. Jälkimmäinen tuntuu turvallisemmalta ja tasa-arvoisemmalta ainakin työläisen näkökulmasta. Sen sijaan paikalliset tai liittokohtaiset sopimukset johtavat helposti työntekijöiden väliseen palkkakilpailuun, josta lopulta kaikki kärsivät, eniten heikoimmassa asemassa olevat työläiset. Sopimuksissa voi olla paikkakuntakohtaisia eroja, joilla voidaan tukea työttömyyden riivaamien alueiden työllisyyttä.

Työnantajavastuusta pitää keskustella. Tässä tilanteessa työnantajille ei kuitenkaan voida asettaa mitään lisävelvoitetta – muuta kuin parantaa johtajuutta ja kohentaa työolosuhteita – vaan pikemmin tulee helpottaa työllistämisen riskejä ja kustannuksia.

Kohtaannon parantamiseksi koulutuksen täsmentymistä pitää kohentaa merkittävästi. Se edellyttää tehokasta suunnittelukoneistoa sekä nopeaa päätöksentekokykyä. Aikuisten täydennys- ja muuntokoulutusta pitää tehostaa, tarvittaessa erityisen aikuisyliopiston avulla. Työvoiman liikkumisen esteet pitää poistaa – ensimmäiseksi muuttoverot.

Vapaaehtoista työttömyyttä voidaan vähentää poistamalla sosiaaliturvasta työttömyyteen houkuttelevia tai työpaikan vastaanottamisesta poishoukuttelevia kannusteita. Työpaikan vastaanottamisen pitää aina lisätä tuloja ja vähentää byrokratiaa. Perustulo (negatiivinen vero) ja lainamuotoinen sosiaaliturva parantavat työllistymisen kannustavuutta. Niistä voi kuitenkin koitua muita haittoja, joita en tässä käsittele. Kannusteita, perustuloa ja lainaa pitäisi tutkia enemmän niin teoreettisesti kuin empiirisesti. Työttömiä ei pidä turhaan syyllistää – eivät työpaikat sillä lisäänty, että niistä kilpaillaan entistä kovemmin.

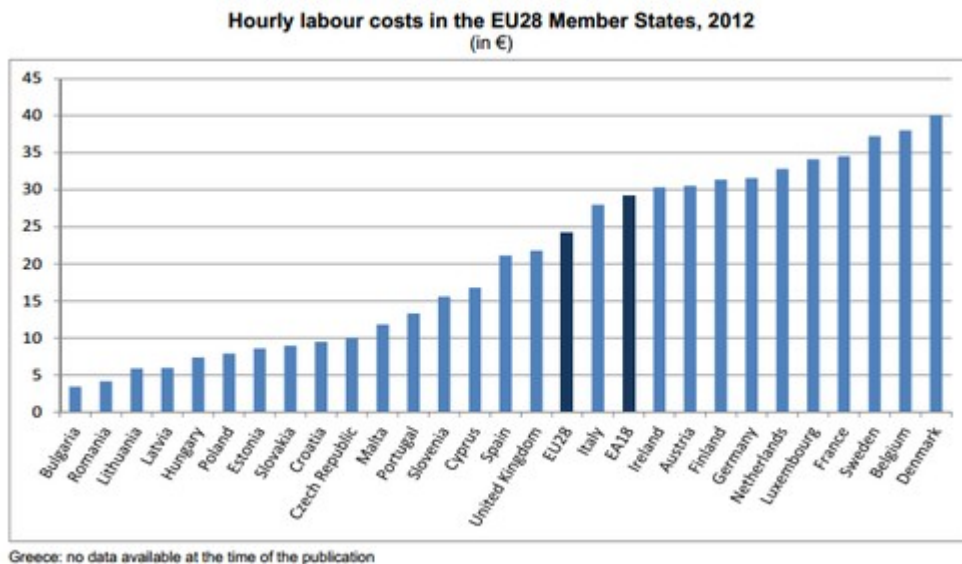
Valtion tulee kantaa vastuu viimekätisestä työllistamisestä työtakuun kautta. Kansalaispalkalla voidaan työllistää itsemotivoituvia moniin tehtäviin erityisesti

kolmannelle sektorille. Henkilökohtaisen työelämäyhteensopimattomuuden tuottama työttömyys vaatii luovempia keinoja. Ne jäävät julkisen sektorin vastuulle.

En tarkastellut kaikkia rahapoliittisia keinoja. Niillä torjutaan suhdanne-työttömyyttä. Lamakauden aikana valtion tulisi elvyttää taloutta voimakkaasti, vaikka velaksi. Sijoittamalla julkisiin investointeihin, koulutukseen ja tutkimukseen valtio yhtäältä työllistäisi lukuisia työttömiä ja toisaalta loisi edellytyksiä elinkeinojen nopealle nousulle. Yhteisvaluutan puutteiden korjaaminen helpottaisi ratkaisevasti. Yleinen deflaatio tai subflaatio hellittäisi, kun painetaan lisää rahaa. Muuten pitäisi turvautua pieneen fiskaaliseen devalvaatioon Suomen kansainvälisen kilpailukyvyyn palauttamiseksi. Jotain pitää kuitenkin tehdä.

## Viitteet

ei vielä valmiina



Changes (%) in hourly labour costs in national currencies, by component, 2012/2008

	Total change in hourly labour costs	Of which:	
		Wages and salaries	Non-wage costs
EU28	10.9	8.2	2.7
EA18	11.8	9.1	2.7
Belgium	15.7	10.8	4.9
Bulgaria	33.7	31.1	2.6
Czech Republic	9.9	7.3	2.6
Denmark	13.7	11.1	2.7
Germany	9.2	7.0	2.3
Estonia	9.2	6.6	2.5
Ireland	3.9	3.8	0.1
Greece	:	:	:
Spain	9.0	6.9	2.1
France*	8.4	5.1	3.3
Croatia	7.8	7.1	0.7
Italy	9.7	6.9	2.8
Cyprus	0.4	-0.6	1.0
Latvia	0.5	0.7	-0.2
Lithuania	0.0	-0.1	0.1
Luxembourg	9.1	8.2	0.9
Hungary	8.3	10.9	-2.7
Malta	4.6	5.6	-1.0
Netherlands	10.3	7.1	3.2
Austria	12.6	8.9	3.6
Poland	22.5	17.7	4.8
Portugal	8.9	6.6	2.3
Romania	19.3	15.3	4.0
Slovenia	12.2	11.4	0.8
Slovakia	21.4	15.7	5.7
Finland	15.9	12.9	3.0
Sweden	6.6	5.7	1.0
United Kingdom	5.4	3.4	2.0