

libera

Raportti

SYYSKUU 2018

JUHANA VARTIAINEN
HEIKKI RAULO
JANNE MAKKULA
TARJA FILATOV

Ei keksitty täällä

Miksi onnistuneet
työmarkkina-
ratkaisut eivät
kelpaa Suomelle?



© 2018 Libera-säätiö
Liberan julkaisusarja
Syyskuu 2018

Ajatuspaja Libera
Sepänkatu 9, 00150 Helsinki
www.libera.fi

Julkaisija: Libera-säätiö
Paino: LSB, Helsinki
ISBN 978-952-280-069-5, nidottu
ISBN 978-952-280-070-1, pdf

Sisällys

Esipuhe4

**Lainataan Suomeen
Norjan yleissitovuus!..... 9**

**Voisiko Suomeen päästä
tekemään töitä?19**

**Mitä voimme oppia
Saksan työmarkkinoilta? 29**

Ladan hinnalla ei saa mersua..... 39

ESIPUHE

Not invented here

– Miksi onnistuneet työmarkkinaratkaisut
eivät kelpaa Suomelle?

“The slowness of one section of the world about adopting the valuable ideas of another section of it is a curious thing and unaccountable. This form of stupidity is confined to no community, to no nation; it is universal. The fact is the human race is not only slow about borrowing valuable ideas – but sometimes persists in not borrowing them at all.”

–Mark Twain, *Europe and Elsewhere*, 1923

“Yhden maailman kolkan hitaus omaksua arvokkaita ideoita toisaalta, on kummallinen ja selittämätön seikka. Tämä typeryyden muoto ei rajoitu mihinkään tiettyyn yhteisöön, eikä mihinkään kansakuntaan; se on yleismaailmallista. Tosiasia on, että ihmiskunta ei ole ainoastaan hidas arvokkaiden ideoiden omaksumisessa – vaan toisinaan se ei omaksu niitä lainkaan.”

–Mark Twain, *Europe and Elsewhere*, 1923

KIRJASSAAN UPSIDE OF IRRATIONALITY ekonomisti Dan Ariely kuvailee ihmisten päätöksentekoon liittyvää taipumusta preferoida omia ideoitaan ja ratkaisujaan. Arielyn tekemän tutkimuksen mukaan ihmisillä on tapana pitää itse kehittämiään ratkaisuja parempina kuin

muiden keksimiä, vaikka ne tosiasiallisesti eivät sitä olisi. Hyviä ideoita diskriminoidaan vain sen takia, että ne eivät ole täällä keksittyjä – not invented here. Sama tuntuu pätevän myös poliittisiin ratkaisuihin.

Vaikka hallitus on saavuttamassa itse asettamansa työllisyystavoitteen, Suomessa on koko Pohjois-Euroopan korkein työttömyys. Koko EU:n alueella on vain kuusi maata, joissa on korkeampi työttömyys kuin Suomessa. Nuo kaikki kuusi maata, Kreikka, Kroatia, Kypros, Espanja, Italia ja Ranska, sijaitsevat Välimeren rannikolla.

On selvää, että vaikka hallitus on päässyt tavoitteeseensa, meillä on Suomessa edelleen työttömyyskriisi päällä. Uusia keinoja siis tarvitaan. Toteutuneiden työttömyysasteiden perusteella arvioiden Pohjois-Eurooppa on täynnä Suomea parempia työmarkkinajärjestelmiä, mutta mikään niistä ei tunnu kelpaavan Suomelle.

Helpottaakseen uusien työllisyyttä parantavien ideoiden käyttöön-ottoa Suomessa ajatushautomo Libera päätti katsoa Suomen rajojen ulkopuolelle. Libera pyysi kansanedustaja Juhana Vartiasta ja Tarja Filatovia, Suomen Yrittäjien markkinajohtaja Janne Makkulaa ja henkilöstöpalveluyritys Baronan kehitysjohtaja Heikki Rauloa tekemään ehdotuksia, miten parantaa työllisyyttä Suomessa. Ehdotusten kriteerinä oli, että niiden täytyy olla jo jossakin muualla toimiviksi todettuja ja vaikutukseltaan merkittäviä.

Työehtosopimusten yleissitovuuteen mallia Norjasta (tai mistä tahansa muualta)

JUHANA VARTIAINEN suosittelee ottamaan mallia Norjasta työehtosopimusten yleissitovuuteen. Juhanan mukaan Suomen itse kehittämä versio yleissitovuudesta on maailman tiukin. “Invented here” -ratkaisu on johtanut suurelta osin suomalaisten työmarkkinoiden ongelmiin.

Juhana tarkastelee kirjoituksessaan useiden eri maiden työehtosopimus- ja yleissitovuuskäytäntöjä ja päättyy lopulta suosittelemaan Norjan esimerkkiä Suomelle.

Norjan työttömyysaste vaihtelee yleensä n. 4 prosentin tuntumassa, ja vertailevat asiantuntija-arviot Norjan rakenteellisesta työttömyysasteesta ovat yleensä 3–4 prosenttia Suomea koskevia arvioita alhaisempia. Norjassa on myös pienet suhteelliset palkkaerot. Norja kykenee siis ylläpitämään meitä selvästi alhaisempaa työttömyyttä ilman, että palkka- ja tuloerot olisivat meitä suurempia.

Työperäisen maahanmuuton järjestämiseen mallia Ruotsista

HEIKKI RAULO kiinnittää lukijan huomion siihen, että Suomen ikärakenne on niin haastava, että vaikka kuinka onnistumme tehostamaan kotimaisia työmarkkinoitamme, niin ilman työvoiman kasvua hyvinvointivaltion palvelujen rahoittaminen muodostuu hyvin vaikeaksi.

Raulo kuvailee tarkasti Suomen itse rakentamia esteitä työperäiselle maahanmuutolle. Esteet johtuvat lainsäädännöstä, viranomaisten ohjeistuksista ja puutteellisesta resurssoinnista. Ruotsissa vastaavien esteiden poistamisessa on onnistuttu, ja esimerkiksi saatavuusharkinnan poistamisen jälkeen vuonna 2008 Ruotsin työttömyysaste on laskenut tasaisesti ja kokonaistyövoiman määrä on kasvanut muutoksen ansiosta.

Erityisen mielenkiintoinen on Raulon huomio siitä, että “merkittävä osa Ruotsista työlupaa hakevista henkilöistä ei ole työllistymässä ns. matalapalkka-alalle vaan korkeakoulututkintoa vaativaan tehtävään”.

Paikalliseen sopimiseen mallia Saksasta

JANNE MAKKULA tuo hyvin esiin, kuinka Saksan tilanne vuosituhanen alussa muistutti monella tapaa Suomen viime vuosien tilannetta. 2000-luvun alussa Saksa kärsi korkeasta työttömyydestä, pitkäaikais-työttömyys oli yleistä ja sosiaaliturvajärjestelmän uudistukset tekevämmä.

Lähtötilanteiden samankaltaisuus puoltaa vahvasti sitä, että Saksan reformeista voisi olla apua myös Suomelle. Makkula kuvailee useita yksittäisiä uudistuksia, jotka toteutettiin osana Hartz-reformipaketteja. Keskeisimmäksi näistä uudistuksista hän kuitenkin nostaa paikallisen sopimisen laajentamisen.

Tämä uudistus on selvästi tarpeen Suomessa, jossa työlainsäädäntö estää järjestäytymättömiä yrityksiä sopimasta niistä joustoista, joista järjestäytyneet yritykset saavat sopia. Lisäksi tulisi mahdollistaa sopiminen myös työehtosopimuksesta poiketen, jos niin yhdessä työpäikällä halutaan.

Tanskasta mallia työmarkkinapalveluihin ja välityömarkkinoille

KANSANEDUSTAJA TARJA FILATOV käsittelee kirjoituksessaan Tanskaa ja muistuttaa, että kaikki käytännöt eivät ole sellaisia, että ne voidaan siirtää yksinään maasta toiseen. Osa työmarkkinoiden toimivuuteen vaikuttavista käytännöistä toimii vain osana kokonaisuutta. Esimerkkinä tästä Filatov nostaa Sipilän hallituksen aktiivimallin, jossa on otettu mallia Tanskasta. Filatov argumentoi, että toimiakseen Suomessa aktiivimalli vaatisi TE-toimistojen resursointia yhtä runsaasti kuin Tanskassa on tehty.

Lisäksi Filatov nostaa työkyvyn paremman huomioimisen ja välityömarkkinoiden roolin kasvattamisen keskeisiksi uudistustavoitteiksi. Vaikka panostuksia koulutukseen ja osaamiseen kasvatettaisiin, niin kaikki eivät löydä paikkaansa Suomen nykyisiltä työmarkkinoilta. Avustavissa tehtävissä työ tulee voida räätälöidä työttömän työkyvyn mukaan ja palkkatuella tukea työnantajaa työvoimakustannuksissa.



JUHANA VARTIAINEN

Lainataan Suomeen Norjan yleissitovuus!

Suomessa on voimassa ainutlaatuinen lainsäädäntö, joka tekee edustavista työehtosopimuksista pakottavaa lainsäädäntöä kaikille samalla toimialalla toimiville yrityksille.

TÄTÄ KUTSUTAAN työehtosopimusten yleissitovuudeksi. Se säädettiin vuonna 1970, jolloin vasemmisto oli eduskunnassa vahva. On historian ironiaa, että hallituksen esityksessä esitettiin paljon heikompaan yleissitovuutta kuin mikä toteutui. Hallituksen tarkoitus oli luoda samantapainen vähimmäisehtojen suoja kuin useimmissa muissa maissa. Yleissitovuuden oli siis tarkoitus koskea vain työehtosopimusten alimpia taulukkopalkkoja. Eduskunnassa esitys kuitenkin muutettiin muotoon, joka teki työehtosopimusjärjestelmästämmme Euroopassa ja maailmassa poikkeuksellisen.

Yleissitovuus meillä ja muualla

VAPAASSA YHTEISKUNNASSA toteutetaan sopimusvapautta, ja sen tulisi olla taloudellisissa liiketoimissa ja myös työmarkkinoilla lähtökohtana. Työmarkkinoilla on kuitenkin yleisesti hyväksytty jonkinlainen työehtojen yhteiskunnallinen säätely eli sopimusvapauden

rajoittaminen. Tällä on yleensä haluttu varmistaa se, ettei työmarkkinoilla esiinny aivan kohtuuttomia järjestelyjä. Työvoimassa on heikkoja ja ymmärtämättömiä ihmisiä, joilla ei ole riittäviä edellytyksiä pitää eduistaan huolta. Siksi useissa maissa on voimassa vähimmäispalkkalaki. Tutkimus osoittaa, että vähimmäispalkkalaki ei vähennä työllisyyttä, kunhan vähimmäispalkkaa ei hilata liian korkealle. Vähimmäispalkka saattaa jopa parantaa työllisyyttä siinä tapauksessa, että jollakin paikkakunnalla on vain yksi monopsonivaltaa käyttävä työnantaja.

Sosiaalipoliittisesti valppaissa ja tasa-arvohakuisissa Skandinavian maissa ei ole vähimmäispalkkalakeja. Sen sijaan on luotettu työmarkkinajärjestöjen toimintaan ja palkansaajan hyvän sosiaaliturvan tuomaan selkänöjaan. Vähimmäispalkka on sitä vastoin erityisen tarpeellinen sellaisissa maissa, joissa sosiaaliturva on heikko tai olematon, ja varattomat ja heikosti koulutetut ihmiset voivat joutua heikon neuvotteluasemansa vuoksi kohtuuttomiin työsuhteisiin.

Pohjoismaissa ei sitä vastoin ole vähimmäispalkanormeja muuten kuin EU:n sopimusten kautta. Suomi on tässä suhteessa poikkeus ja aika äärimmäinen onkin. Suomi on tietääkseni ainoa maa maailmassa, jossa ilman mitään erityistä poliittista aloitetta eli automatiikalla laajennetaan työnantajaliiton ja työntekijäliiton välinen työehtosopimus kokonaisuudessaan – jokaista työehtoja koskevaa pykälää myöten – koskemaan kaikkia toimialan yrityksiä ja työntekijöitä. Maailman tiukin yleissitovuus on yksi keskeinen syy sille, että Suomen työmarkkinajärjestelmä arvioidaan kansainvälisissä vertailuissa yleensä maailman tiukimmaksi tai lähes tiukimmaksi.

Miksi yleissitovuus vahingoittaa meitä?

KATTAVAN YLEISSITOVUUDEN YKSI SEURAUS on ollut se, että työehtosopimuksista on vuosien saatossa tullut pikkutarkkoja ja paksuja asiakirjoja. Muutos on ollut vähittäinen mutta yhdensuuntainen, koska yleissitovien työehtosopimusten solmijoiden ei ole tarvinnut pelätä vapaiden yritysten ja niiden vapaan henkilökunnan kilpailua. Kukaan ei pääse pakoon yleissitovaa työehtosopimusta, ja aina uusien ehtojen lisäämiselle ei ole ollut kummoisia pidäkkeitä. Kun jotain on työehtosopimukseen kerran lisätty, sitä on ollut vaikeaa tai mahdollonta poistaa, koska suomalaisessa nollasumma-ajattelun tupotraditiossa ajatellaan, että jokainen tekstimuutos täytyy jollain tavalla kompensoida rahallisesti. Tällaiset työehtosopimukset jättävät hyvin

vähän sovittavaa työpaikoille. En ole tehnyt kattavaa vertailua, mutta muutamien alojen työehtosopimusten selailu antaa viitteitä siitä, että ruotsalaiset työehtosopimukset ovat yksinkertaisesti ohuempia.

Ruotsissa ei ole yleissitovuutta, ja ruotsalaiset työmarkkinaosapuolet joutuvat sopimuksia laatiessaan miettimään, onko työehtosopimuksessa mukana oleminen työpaikan molemmille osapuolille hyödyllistä. Ruotsissa ammattiliitot pyrkivät saamaan järjestäytymättömiä yrityksiä mukaan työehtosopimukseen niin sanotuilla liityntäsopimuksilla (hängavtal). Nekin käyttävät tämän päämäärän saavuttaakseen joskus painostuskeinoja, mutta liittyminen työehtosopimukseen on pohjimmiltaan vapaaehtoista. Tämä on hyvä asiantila, koska työehtosopimusten laatijat joutuvat miettimään, millaiset sopimukset todella parantavat paikallisten osapuolten toimintamahdollisuuksia. Tämä on aivan eri lähtökohta kuin Suomessa, jossa järjestäytyneet osapuolet tietävät voivansa sanella ehdot järjestäytymättömille.

»Ruotsissa ei ole yleissitovuutta, ja ruotsalaiset työmarkkinaosapuolet joutuvat sopimuksia laatiessaan miettimään, onko työehtosopimuksessa mukana oleminen työpaikan molemmille osapuolille hyödyllistä.

Kaikki työehtosopimukset eivät toki ole samanlaisia keskenään. Yleissitovuuden puolustajat puhuvat mielellään “esimerkiksi teknologiateollisuuden” sallimista työpaikkasopimisen mahdollisuuksista. Teknologian työehtosopimus onkin edistyksellinen, mutta sitä ei voi käyttää esimerkkinä, koska se on poikkeuksellinen. Itse pidän riskinä sitä, että suomalaiset työehtosopimukset jättävät niin vähän päätettävää työpaikoille, että ne heikentävät johtamisen laatua.

Tuhoisa yleissitova yleiskorotus

YLEISEN JA PIKKUTARKAN SÄÄTELYN lisäksi suomalaisten työehtosopimusten yleissitovuus sisältää ominaisuuden, jota ei tietääkseni ole minkään muun maan työehtosopimuksissa. Tarkoitan yleissitovia palkkojen yleiskorotuksia. Työehtosopimusten jalo ja tarpeellinen tehtävä kaikissa maissa, joissa niitä käytetään, on taata työntekijälle jonkinlaiset palkan ja työajan vähimmäisehdot. Tällä tarkoitetaan yleensä taulukoista ilmeneviä vähimmäispalkkoja, jotka on siis ilmaistu

euroissa tai kruunuissa tai kunkin maan omassa rahayksikössä.

Työehtosopimusten yleissitovuuden on kuitenkin Suomessa katsottu koskevan *myös palkankorotuksia eikä vain palkkatasoja*. Sen on peräti katsottu koskevan palkankorotuksia riippumatta siitä, mikä on työntekijän alkuperäinen palkka.

Tämä tarkoittaa seuraavaa. Oletetaan, että työntekijälle on työehtosopimuksessa määriteltä hänen ominaisuuksiensa nojalla vähimmäispalkka, esimerkiksi 2 000 euroa kuussa tai vastaava tuntipalkka.

»Yleissitovuus ja varsinkaan yleissitova yleiskorotus eivät ole sopusoinnussa matalan inflaation ja eurojäsenyyden kanssa.

Oletetaan nyt, että työnantaja on alun perin pitänyt työntekijää hyvänä ja sopinut hänen kanssaan 2 300 euron kuukausipalkasta. Jos työehtosopimuksessa tai sen allekirjoituspöytäkirjassa on sovittu esimerkiksi 2,5 prosentin yleiskorotuksesta, työnantajan on pakko korottaa palkkaa tällä prosenttiosuudella, siitäkin huolimatta, että alkupalkka (2 300 e)

on ylittänyt vähimmäistason ja ylittäisi sen edelleen, vaikka tätä vähimmäis(taulukko-)palkkaakin korotettaisiin yleiskorotusprosentilla.

Niinpä yleissitova yleiskorotus tekeekin yleiskorotetusta palkasta (tässä tapauksessa 2 300 euroa $\times$ 1,025 = 2 358 euroa) *uuden, työnantajaa sitovan vähimmäistason*. Yleissitova yleiskorotus puskee siis ylöspäin kaikkia palkkoja, lähtötasosta riippumatta. Työoikeuden asiantuntijajuristit Niklas Bruun ja Anders von Koskull nimenomaan vahvistavat tämän tulkinnan Työoikeuden perusteet -oppikirjassaan.¹

Yleissitovuus siis kiristää palkkoja ylöspäin, lähtötasosta riippumatta. Tämä voi kuulostaa naiivisti ajatellen hienolta, mutta se on todennäköisesti yksi merkittävä syy sille, että työttömyytemme juuttuu korkealle. Markkinataloudessa rakenteellinen työttömyys määräytyy sen nojalla, miten alas työttömyys voi laskea ilman, että yltyvä palkannousupaine salpaa työnantajien halut lisärekrytointeihin. Yleissitova yleiskorotus nostaa paineen korkeaksi, vaikka työttömyys olisi korkeallakin.

Siksi en usko, että ikinä pääsemme pysyvästi alle seitsemän prosentin työttömyyden, ellei yleissitovuutta poisteta tai rajata. Yleissitovuus ja varsinkaan yleissitova yleiskorotus eivät ole sopusoinnussa matalan inflaation ja eurojäsenyyden kanssa.

Ei ole sattumaa, että eurojäsenyyden ”porstuan” valinnut Tanska –

¹ Työoikeuden perusteet, Talentum, Helsinki 2012, s. 149

joka siis pyrkii valuuttansa arvolla peesaamaan Saksaa – on siirtynyt lähes kokonaan sellaisiin työehtosopimuksiin, jotka sisältävät vain vähimmäispalkan tason mutta eivät pakollisia korotuksia. Samanlainen toimintatapa on yleinen Norjassa. Näissä maissa työehtosopimusneuvottelut koskevat yleensä vähimmäispalkkoja (taulukkopalkkoja).

Normaaleina hyvinä aikoina monia toteutuneita palkkoja korotetaan jokseenkin saman verran kuin vähimmäispalkkoja, mutta työpaikoille jää neuvotteluvaraa. Huonoina aikoina ei ole pakko korottaa palkkoja, jos ne ylittävät valmiiksi vähimmäistason. Lisäksi työnantaja voi palkita työntekijöitä eri tavoin riippuen siitä, miten yksilöllinen suoritus muuttuu. Naapurimaa Ruotsissa ei ole yleissitovuutta, eivätkä Ruotsin alimmat palkat ole meitä alempana. Työttömyys sitä vastoin on. Siitäkin huolimatta, että Ruotsin työmarkkinoilla on meitä verrattomasti enemmän vaikeasti työllistyviä pakolaisia.

Yleiskorotuskulttuuri ei tietenkään ole sama asia kuin yleissitovuus, ja kattavat yleiskorotukset olisivat ongelma, vaikkei yleissitovuuslainsäädäntöä olisikaan. Mutta työehtosopimusten solmijoiden luulisi olevan varovaisempia myös pakollisten yleiskorotusten suhteen, jos he tietäisivät, että vapaat yritykset voivat saada kilpailuetua joustavamman palkanmuodostuksen avulla.

Järjestäytymättömien yritysten syrjintä

YLEISSITOVUUDEN KYLJESSÄ meille on luotu lainsäädäntö, joka asettaa järjestäytymättömät yritykset ja niiden järjestäytymättömän henkilökunnan heikompaan kilpailuasemaan kuin järjestäytyneet. Työmarkkinakartellimme (ammattiliitot ja työnantajaliitot sekä niiden keskusjärjestöt) vetoaa nykyjärjestelmää puolustaessaan mielellään kaikkien samanlaiseen kohteluun, mutta lainsäädäntö antaa työehtosopimuksen osapuolille (siis työnantajaliitoille ja työntekijäliitoille ja niiden jäsenyrityksille) erioikeuksia, joita vapailla yrityksillä ei ole.

Työehtosopimusta noudattavalle järjestäytyneelle työnantajalle on säädetty työsopimuslaissa, työaikalaisissa, vuosilomalaissa ja opinto-vapaalaissa oikeus soveltaa sellaisia työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on poikettu lain muutoin pakottavista säännöksistä työntekijän etuja heikentäen. Joissakin tapauksissa työehtosopimukset lisäksi delegoivat paikallisille osapuolille mahdollisuuden solmia tällaisia paikallisia sopimuksia. Näihin lakeihin on kuitenkin sisällytetty järjestäytymättömän työnantajan tapauksessa nimenomainen kielto solmia

tällaisia paikallisia sopimuksia. Tämä merkitsee sitä, että silloinkin, kun yleissitovana noudatettavan työehtosopimuksen määräys sallii paikallisen sopimisen, järjestäytymättömän työnantajan on sovellettava yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä sellaisenaan ilman mahdollisuutta tehdä paikallinen sopimus.

Järjestelyä perustellaan työntekijän suojelulla, mutta tärkein motiivi lieenee ylläpitää työnantajien ja työntekijöiden järjestäytymistä ja heikentää vapaiden yritysten toimintamahdollisuuksia. Tämä on käynyt nykyisen hallituskauden aikana selvästi ilmi paikallista sopimista koskevista keskusteluista. Ammatilliset keskusjärjestöt vastustivat raivokkaasti järjestäytymättömien yritysten ja järjestäytymättömän henkilökunnan sopimusvapauden lisäämistä, vaikka heille esiteltiin lukuisia mahdollisuuksia, joilla järjestäytymättömän työntekijän asemaa olisi suojeltu.

Elinkeinoelämän keskusliitto tukee tässä asiassa ammatillisia keskusjärjestöjä. Hallituskaudella 2015–2019 ammatilliset keskusjärjestöt ja myös Elinkeinoelämän keskusliitto ovat useaan otteeseen painostaneet hallitusta, jotta vapaiden yritysten ja niiden järjestäytymättömän henkilökunnan sopimusvapautta ei lisättäisi.

Ainoa paikallista sopimista tukeva lainsäädännöllinen poikkeus tästä vapaata yritystä syrjivästä kiellosta on työaikalaisissa, joka sallii säännöllisestä työajasta sopimisen myös järjestäytymättömälle työnantajalle.²

Syrjivä ja pilkallinen asenne järjestäytymättömiä osapuolia kohtaan ja ideologinen yleissitovuuden puolustaminen ovat yleisiä myös virkamiesten parissa. Kun olin aloittanut kansanedustajana työ- ja tasa-arvovaliokunnassa, työlainsäädännön valmistelusta vastaava keskeinen virkamies kävi valistamassa valiokuntaa Suomen ja Pohjoismaiden työlainsäädännöstä. Hän muun muassa kertoi ”Ruotsin olevan vaikeuksissa, koska sillä ei ole yleissitovuutta”. Kun myöhemmin kysyin, mitä hän tällä tarkoitti, hän ei osannut vastata. Vaikeaa se olisikin, koska Ruotsi kykenee ylläpitämään meitä paljon alhaisempaa työttömyyttä ja korkeampaa työllisyyttä – eivätkä Ruotsin alimmat palkat ole Suomen vastaavia palkkoja alempana. Sama virkamies myös julisti valiokunnalle tyytyväisenä, että Norjaankin on ”saatu yleissitovuus” – ja jätti kuitenkin kertomatta, että Norjan yleissitovuus on verrattomasti lievempää ja aivan erilaista laatua kuin Suomen (ks. alla).

2 Uskomatonta kyllä, vuosien 2015–2016 kilpailukyky sopimusneuvotteluissa ammatilliset keskusjärjestöt ja EK koettivat yksissä tuumin poistaa lainsäädännöstä tämänkin pienen, järjestäytymättömien yritysten sopimusvapautta tukevan poikkeuksen. Ne pyrkivät siis nykyisestäkin heikentämään sellaisten järjestäytymättömien yritysten sopimusvapautta, joissa ei ole ammattiliiton jäsentä luottamusmiehenä.

Yleissitovuuden puolustajien väitteet

YLEISSITOVUUDEN PUOLUSTAJIEN kuulee vetoavan kolmeen asiaan. Ensinnäkin työehtosopimusten sanotaan määräävän vain vähimmäisehdot mutta jättävän muuten paikallisen sopimusvapauden voimaan. Kuten yllä selostin, tämä ei ole totta. Yleissitovat työehtosopimukset ovat Suomessa erittäin paksuja ja yksityiskohtaisia ja jättävät hyvin vähän sovittavaa paikallisille osapuolille. Ja kuten myös osoitin, yleissitova yleiskorotus luo tosiasiassa ”vähimmäisehdon”, joka voi roimasti ylittää työehtosopimusten vähimmäispalkka-
taulukkojen vähimmäisehdot.

»Vastaani ei ole tullut toista maata, jossa työehtosopimusten koko teksti olisi automaattisesti yleissitovaa.

Toinen usein kuultu väite on, että yleissitovuuslakeja esiintyy useimmissa Euroopan maissa. Tämä pitääkin muodollisesti paikkansa mutta ei kestä lähempää tarkastelua. Jonkinlaisia yleissitovuuslakeja on voimassa useimmissa Euroopan maissa. Niiden kokoomatiedoista käy selvästi ilmi Suomen ainutlaatuisuus.³ Monissa maissa on työehtosopimuksia laajentavaa lainsäädäntöä, mutta se edellyttää yleensä erillisiä päätöksiä eikä toimi samanlaisella automatiikalla kuin Suomessa. Lisäksi yleissitovuuden ala on yleensä verrattomasti pienempi kuin meillä. Muiden maiden työehtosopimuksissa on yleensä kysymys euromääräisistä palkkataulukoista eikä yleiskorotuksista. Vastaani ei ole tullut toista maata, jossa työehtosopimusten koko teksti olisi automaattisesti yleissitovaa ja jossa työehtosopimukset pakottaisivat kaikki yritykset nostamaan palkkoja yleiskorotuksilla.

Yleissitovuuden puolustajat vetoavat usein myös Saksan esimerkkiin. Saksassa onkin yleissitovuuden mahdollistavaa lainsäädäntöä, mutta Saksan työehtosopimuksista oli Böckler Impuls-julkaisun mukaan yleissitovia vuonna 2008 *puolitoista prosenttia*.⁴

Kolmas usein kuultu väite on, että yleissitovuuden poistaminen tai heikentäminen pitäisi korvata paljon laajemmalla työläinsäädännöllä. Tätä väitettä on vaikea arvioida sen yleiskatsauksellisuuden vuoksi. Tunnen jonkin verran myös Ruotsin työläinsäädäntöä, eikä

3 [Ks.https://www.cesifo-group.de/ifoHome/facts/DICE/Labour-Market/Labour-Market/Unions-Wage-Bargaining-Labour-Relations/extension-of-collective-agreements-in-Europe/fileBinary/extension-of-collective-agreements-in-Europe.pdf](https://www.cesifo-group.de/ifoHome/facts/DICE/Labour-Market/Labour-Market/Unions-Wage-Bargaining-Labour-Relations/extension-of-collective-agreements-in-Europe/fileBinary/extension-of-collective-agreements-in-Europe.pdf)

4 https://www.boeckler.de/pdf/impuls_2009_06_4-5.pdf Europäische Staaten stützen das Tarifgefüge

vaikutelmani ole, että se olisi paljonkaan yksityiskohtaisempaa. Tämä vastaväite ei tietenkään riitä perusteluksi yleissitovuuden säilyttämiselle. Totta kai yleissitovuuden purkaminen tai rajaaminen voi edellyttää muitakin lakimuutoksia – ja totta kai eduskunta niistä selviää.

Lopuksi

KOSKA TÄMÄN KIRJAN JOHTOTEEMANA on jonkin muun maan työmarkkinainstituutioiden suositteluinen Suomelle, haluaisin poimia Norjan yleissitovuuslainsäädännön hyväksi esikuvaksi. Norja on poliittiselta kulttuuriltaan Suomea markkinamyönteisempi maa ja samalla joka suhteessa pohjoismainen ja asenteiltaan tasa-arvoinen. Norjan työttömyysaste vaihtelee yleensä noin neljän prosentin tuntumassa, ja vertailevat asiantuntija-arviot Norjan rakenteellisesta työttömyysasteesta ovat yleensä 3–4 prosenttia Suomea koskevia arvioita alhaisempia. Norjassa on myös pienet suhteelliset palkkaerot. Norja kykenee siis ylläpitämään meitä selvästi alhaisempaa työttömyyttä ilman, että palkka- ja tuloerot olisivat suuremmat kuin meillä.

Norjassa ei vanhastaan ole ollut vähimmäisehtojen säätelyä, mutta 1990-luvulle tultaessa työn perässä tulleiden maahanmuuttajien määrä oli kasvanut selvästi ja jatkoi kasvuaan. Tällöin ilmeni tapauksia, joissa erityisesti maahanmuuttajat olivat joutuneet tekemään työtä selvästi kantaväestöä heikommin ehdoin. Tällöin Norjassakin otettiin käyttöön eräänlainen yleissitovuus.⁵ Sen keskeinen sisältö on, että perustettiin vähimmäispalkkaneuvosto (tariffnemnd), jossa on puheenjohtaja ja neljä jäsentä. Palkansaaja- ja työnantajaosapuolet voivat kumpikin nimittää yhden jäsenen. Jos jossain havaitaan erityisesti ulkomaalaisten työntekijöiden huonoa kohtelua, järjestäytyneillä työmarkkinaosapuolilla on mahdollisuus saattaa tilanne neuvoston tarkasteltavaksi. Jos voidaan osoittaa, että ulkomaalaiset työntekijät tekevät työtä heikommin ehdoin kuin norjalaiset, kyseisen alan työehtosopimus voidaan julistaa yleissitovaksi.

Norjalainen yleissitovuuskin sallii siis normaalitapauksessa sen, että järjestäytymättömät yritykset ja niiden työntekijät voivat sopia työehdot haluamallaan tavalla. Se luottaa ihmisiin aivan eri tavalla kuin suomalainen sanelu.

On myös paikallaan nähdä yleissitovuus historiallisessa kontekstissaan. Kun se säädettiin vuonna 1970, sosiaaliturva oli verrattomasti

5 Ks. "Lov om allmenngjøring av tariffavtalen" vuodelta 1993. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1993-06-04-58>

heikompi kuin nyt ja inflaatio laukkasi. Siksi oli ymmärrettävää, että tiukka työehtosopimusjärjestelmä oli monelle työläisperheelle tärkeä elintason takaaja. Sosiaaliturva ja työsuojelu ovat nyt aivan eri tasolla ja ne luovat palkansaajille kokonaan toisenlaisen ja verrattomasti paremman neuvotteluaseman. Siksi kattava yleissitovuus on museojäänne, jolle on vaikea nähdä nykymaailmassa perusteluja. Tästä vakuuttuakseen riittää vilkaistu pohjoismaisiin naapureihimme, jotka pärjäävät mainiosti ilman yleissitovuutta.



JUHANA VARTIAINEN, VTT, 57, on taloustieteilijä ja kokoomuksen kansanedustaja vuodesta 2015. Juhana on talouspolitiikan ja työmarkkinoiden sekä erityisesti Pohjoismaiden asiantuntija. Hän on toiminut taloustieteellisen tutkimuksen johtotehtävissä Suomessa ja Ruotsissa. Vuosina 2005-2012 hän oli Ruotsin valtiollisen Suhdanneinstituutin (Konjunkturinstitutet) tutkimusjohtaja, jonka tiimin vastuulla oli laitoksen analyysimenetelmien kehittäminen sekä Ruotsin palkkaneuvottelujen tukeminen työmarkkinoita ja palkkaneuvotteluja tukevin analyyssein. Juhanan sydämenasiana on vastuullinen ja kurinalainen talouspolitiikka, jolla pidetään huoli korkeasta työllisyydestä ja hyvinvointiyhteiskunnan taloudellisesta kestävydestä.



HEIKKI RAULO

Voisiko Suomeen päästä tekemään töitä?

Suomi mainitaan toistuvasti yhtenä maailman parhaista paikoista elää, ja suomalaiset vaikuttavat olevan keskimäärin erittäin onnellista kansaa.⁶

TÄSTÄ HUOLIMATTA ulkomaalaisten halukkuus muuttaa Suomeen elämään ja työskentelemään on ollut suhteellisen vähäistä läpi Suomen historian. Korkea verotus, outo kieli ja huono ilmasto mainitaan usein pääsyyiksi sille, että niin kovin harva harkitsee Suomeen muuttamista. Riittää, kun katsoo lahden yli länteen, niin tajuaa, että argumentit eivät pidä. Ruotsissa verotus on vielä hieman korkeampaa kuin Suomessa ja ilmastokin on samantyyppinen, mutta silti maa on onnistunut luomaan ympäristön, jonne ihmiset muualta maailmasta ovat selvästi halukkaampia muuttamaan kuin tänne. Tässä tapauksessa kyse ei ole pakolaisista eikä turvapaikanhakijoista vaan työn perässä uuteen maahan muuttavista.

Suomessa on puhuttu pitkään tarpeesta kiihdyttää työperäistä maahanmuuttoa. Kansan enemmistö myös tuntuu olevan vahvasti sen lisäämisen kannalla.⁷ Silti konkreettiset toimenpiteet, investoinnit ja lainsäädännön muutokset työperäisen maahanmuuton lisäämiseksi

⁶ <https://yle.fi/uutiset/3-10115710>

⁷ <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000005474369.html>

ovat jääneet kovin vähäisiksi. Asia on helppo tarkistaa työperäisen maahanmuuton tilastoista.

Kiitos talouskasvun kiihtymisen ja parantuneen työllisyystilanteen, viimeisen vuoden aikana keskustelu aiheen ympärillä on kiihtynyt. Monilla toimialoilla on jo tällä hetkellä huutava pula työntekijöistä, ja osaavien tekijöiden löytäminen alkaa aidosti muodostua esteeksi Suomen talouskasvulle⁸. Voimme luonnollisesti tehdä Suomen nykyisiä työmarkkinoita tehostavia uudistuksia, kuten lisätä työmarkkinoiden joustoja, paikallista sopimista sekä sosiaaliturvajärjestelmän muuttamista työntekoa nykyistä merkittävästi kannustavampaan suuntaan. Pidemmällä aikavälillä mikään näistä toimenpiteistä ei kuitenkaan korjaa Suomen väestön ikärakennetta, joka ilman merkittävää maahanmuuttoa johtaa taloussykleistä riippumatta laskevaan työllisyysasteeseen ja sitä kautta vaarantaa koko hyvinvointiyhteiskunnan rahoituspohjan.

Käsittelen tässä artikkelissa erikseen kahta Suomen työperäistä maahanmuuttoa rajoittavaa seikkaa: ulkomaisen työvoiman saatavuusharkintaa sekä toimimatonta ja kankeaa yleistä työlupaprosessia. Artikkelin lopussa vertaan lyhyesti Suomen tilannetta länsinaapuriiimme Ruotsiin. Toivon, että viimeisen vuoden aikana aiheen tiimoilta uudelleen virinnyt poliittinen keskustelu johtaisi yleisen kansalaismielipiteen mukaisiin muutoksiin, joiden myötä Suomeen työn johdosta muuttaminen muuttuisi merkittävästi nykyistä helpommaksi.

Saatavuusharkinnasta luopuminen osana kokonaisratkaisua

ULKOMAISEN TYÖVOIMAN saatavuusharkinta tarkoittaa tiivistettynä sitä, että EU:n ulkopuolelta tulevaa työntekijää ei saa Suomessa valita työtehtäviin, joihin löytyy tekijöitä joko kotimaasta tai muualta EU:sta. Käytännössä ulkomaalaislaissa on määritelty tietyt ammattiryhmät, jotka ovat kokonaan saatavuusharkintamenettelyn ulkopuolella. Näitä ammattiryhmiä ovat esimerkiksi tutkijat, urheilijat ja ”erityisosaimista vaativat asiantuntijat”. Muiden ammattiryhmien osalta saatavuusharkintapäätökset tekevät alueelliset TE-toimistot, minkä vuoksi saatavuusharkinnan piirissä olevien ammattiryhmien välillä on alueellisia eroja. Yleisesti ottaen Uudellamaalla, Pirkanmaalla ja Varsinais-Suomessa monet ammattiryhmät on tällä hetkellä vapautettu saatavuusharkin-

8 <https://yle.fi/uutiset/3-10186999>

nan piiristä, mutta muilla alueilla Lappia lukuun ottamatta vapautettujen ammattiryhmien määrä on melko suppea.⁹

Työllisyystilanteen parantumisen myötä viimeisen vuoden aikana on alettu käyttää yhä painavampia puheenvuoroja sekä koko saatavuusharkinnasta luopumisen että yleisen työlupaprosessin tehostamisen puolesta. Sanallisen arkkunsa ovat avanneet esimerkiksi pääministeri Juha Sipilä¹⁰ sekä kansanedustaja Juhana Vartiainen, jonka johdolla syyskuussa 2017 laadittiin myös puoluerajat ylittävä lakialoite työvoiman saatavuusharkinnasta luopumisesta.¹¹ Lisäksi hieman yllättäen myös palkansaajajärjestö STTK liittyi puheenjohtajansa Antti Palolan suulla kannattamaan saatavuusharkinnan poistoa keväällä 2018.¹²

Perinteisesti juuri työmarkkinajärjestöt ovat olleet innokkaimpia saatavuusharkinnan puolustajia. Taustalla kummittelee edelleen taloustieteen näkökulmasta perusteeton pelko siitä, että ulkomaalaisten saamat työpaikat ovat automaattisesti pois kantaväestön saavutettavissa olevista työpaikoista. Työpaikkojen määrä ei kuitenkaan ole vakio vaan uudet työpaikat luovat uutta kysyntää, joka puolestaan luo lisää työpaikkoja. Kenties juuri teoreettisen argumentaation heikkoudesta johtuen viime aikoina saatavuusharkinnan puolustajien pääargumentiksi näyttää muodostuneen se, että koko työmarkkinoiden näkökulmasta saatavuusharkinnasta luopumisen positiivinen työllistymisvaikutus olisi suhteellisen pieni, joitain tuhansia uusia työntekijöitä vuodessa. Kyseistä argumenttia ovat käyttäneet muun muassa SAK sekä hallitusneuvos Olli Sorainen. On kuitenkin tärkeää muistaa se – kuten Ruotsin tilastoistakin on nähtävissä – että saatavuusharkinnan poistamisen vaikutus ei ole kertaluontoinen vaan yli ajan kumuloituva. Näin ollen esimerkiksi hyvin realistisena tavoitteena pidettävä saatavuusharkinnan poiston aiheuttama 5 000:n ulkomaisen työntekijän vuotuinen lisäys johtaisi kymmenen vuoden aikana jo suhteellisen merkittävään kokonaistyövoiman kasvuun.

TOINEN SAATAVUUSHARKINNAN PUOLUSTAJILTA kuultu argumentti on se, että ulkomaalaisen halpatyövoiman hallitsematon saapuminen lisää työmarkkinoiden väärinkäytöksiä ja ihmisten hyväksikäyttöä tai edesauttaa jopa ihmiskauppaa muistuttavaa toimintaa. Meidän on kuitenkin muistettava, että Suomi on oikeusvaltio, jossa kaikkien työntekijöiden työsuhteiden ehtoja valvotaan työntekijän kansalaisuudesta riippumatta.

9 <https://yle.fi/uutiset/3-10157471>

10 <https://www.savonsanomat.fi/kotimaa/Sipil%C3%A4-kiirehtii-Aloitettava-keskustelu-ty%C3%B6per%C3%A4isen-maahanmuuton-helpottamisesta/1197300?pwbi=656505b95dbc1a-87c52aba9b9ed7df68>

11 <http://annakontula.fi/2017/09/02/lakialoite-tyovoiman-saatavuusharkinnasta-luopumisesta/>

12 <https://yle.fi/uutiset/3-10209260>

ta. Voi hyvin kysyä, miksi esimerkiksi englantia puhuva filippiiniläinen tai kenialainen työntekijä joutuisi Suomessa merkittävästi huonompaan asemaan kuin esimerkiksi romanialainen EU-kansalainen, jota saatavuusharkinta ei koske. Meidän on luotettava suomalaiseseen järjestelmään ja sen työnantajille asettamiin velvollisuuksiin. Ruotsin esimerkki ei myöskään tue sitä väitettä, että saatavuusharkinnan poisto kasvattaisi maahantulijoiden määrää hallitsemattomasti tai että maahan saapuvat ihmiset työllistyisivät pelkästään matalapalkka-aloille.

Nykyiseen saatavuusharkintakäytäntöön liittyvä ongelma on oikeastaan kaksijakoinen: ensinnäkin se osittain arvaamattomasti ja alueellisesti vaihdellen rajoittaa työnantajien mahdollisuuksia palkata työntekijöitä EU:n ulkopuolisista maista. Arvaamatonta ja vaikeasti hahmotettavaa saatavuusharkinnasta tekee ennen kaikkea alueellisesti vaihteleva lista sen ulkopuolelle jäävistä ammattiryhmistä sekä puutteellinen ohjeistus siitä, minkälaisia panostuksia työntekijän sisämarkkinoilta rekrytoimiseen työnantajan on tehtävä ennen kuin rekrytointi EU:n ulkopuolelta on mahdollista. Toisekseen tilanteessa, jossa työperäisen oleskeluluvan saaminen onnistuisi muuten nopeasti, saatavuusharkinta pidentää koko työlupaprosessia täysin tarpeettomasti.

Alueelliset TE-toimistot päättävät saatavuusharkinnan piirissä olevista ammattiryhmistä suhteellisen epäselvällä kriteeristöllä, jossa työttömien työnhakijoiden ja avoimien työpaikkojen määrä tietyn ammattiryhmän sisällä näyttelee merkittävää osaa. Ongelma on kuitenkin siinä, että työvoiman teoreettinen saatavuus ja käytännön saatavuus ovat usein kaksi täysin eri asiaa. Tilastojen mukaan Suomessa on paljon työttömiä työnhakijoita, joiden pätevyys riittäisi esimerkiksi pääkaupunkiseudun logistiikka-alan perustyötehtäviin. Käytännössä alalla on kuitenkin jatkuvasti auki satoja pääkaupunkiseudun työpaikkoja, ja niiden täyttäminen on erittäin haastavaa. Tilastoharha johtuu monesta asiasta. Yksi merkittävä syy on työttömien työnhakijoiden keinotekoinen kategorisointi johonkin ammattiluokkaan, esimerkiksi yhden useita vuosia sitten päättäneen työsuhteen tai kesken jääneiden opintojen perusteella. Kymmenen vuotta sitten ravintolan keittiössä työharjoittelun tehneellä henkilöllä ei käytännössä ole pätevyyttä toimia ravintolakokkina tänä päivänä. Tämä teoreettiseen saatavuuteen perustuva harkinta voi käytännössä johtaa siihen, että monet työtehtävät yksinkertaisesti jäävät täyttämättä, vaikka halukkaita tekijöitä löytyisi Suomen rajojen ulkopuolelta.

Lopuksi saatavuusharkintaa puolustavat tahot usein huomauttavat, että rekrytointi EU:n alueelta olisi tietysti mahdollinen ratkaisu, mikäli Suomen rajojen sisältä ei löydy työntekijöitä. Kuitenkin erityisesti keski- ja matalapalkka-alojen työntekijöiden rekrytointi muualta EU:sta

Suomeen on nykyään erittäin vaikeaa Suomen korkeiden elinkustannusten takia. Puolalaisten on huomattavasti kannattavampaa tehdä töitä Puolassa pienemmällä palkalla kuin ottaa kohtuullinen palkankorotus ja maksaa samalla asumisesta ja elämisestä pääkaupunkiseudun hintatason mukaisesti. Lisäksi Suomi ei suinkaan ole ainoa EU-maa, jossa valitsee tällä hetkellä voimakas työvoimapula, mikä on kiristänyt merkittävästi koko EU:n sisäistä työmarkkinaa. Sen paremmin Suomella kuin koko Euroopallakaan ei ole tässä tilanteessa varaa jättää hyödyntämättä koko globaalia työvoimapotentiaalia.

Työlupaprosessi varsinaisena pullonkaulana

VAIKKA KOKO SAATAVUUSHARKINNAN täydellinen poistaminen olisi toivottavaa, sen lyhyen tähtäimen vaikutus työperäisen maahanmuuton kiihdyttämiseen jäisi todennäköisesti maltilliseksi. Tämä johtuu ensinnäkin siitä, että erityisesti kasvukeskuksissa monet ammattiryhmät ovat jo tänä päivänä saatavuusharkinnan ulkopuolella. Varsinaisen esteen ulkomaisen työvoiman rekrytointiin muodostaa tällä hetkellä kuitenkin auttamattoman hidas ja toimimaton työlupaprosessi. Riippumatta tarveharkinnasta käytännössä kaikki EU:n ulkopuolelta saapuvat työntekijät tarvitsevat Suomesta työntekijän oleskeluluvan, jonka saamisen kriteerit ovat tiukat ja jonka saaminen kestää tällä hetkellä parhaassakin tapauksessa useita kuukausia.

Työntekijän oleskelulupaa hakee työntekijä itse joko Maahanmuuttovirastosta tai Suomen ulkomaisesta edustustosta. Sen jälkeen lupaprosessi etenee kaksivaiheisesti. Ensimmäisessä vaiheessa saatavuusharkinnan soveltamisesta riippumatta paikallinen TE-toimisto tekee luvasta niin sanotun osapäätöksen, jossa arvioidaan työsuhteen ehtojen sekä työnantajan ja työntekijän edellytysten täyttymistä. Osapäätöksen jälkeen asian lopullinen ratkaisu siirtyy uudestaan Maahanmuuttovirastolle, joka myöntää työntekijän oleskeluluvan joko spesifisti yhdelle työnantajalle, yhdelle ammattialalle tai samanaikaisesti usealle ammattialalle. Työntekijän ensimmäinen oleskelulupa on aina määräaikainen.

Nykyisessä työlupaprosessissa on useita tehottomia piirteitä, ja lisäksi työlupahakemusten käsittely on resursoitu täysin riittämättömästi. Yhdessä nämä ovat johtaneet uusien työlupien käsittelyaikojen kohtuuttomaan pidentymiseen, mikä vaikeuttaa merkittävästi ulkomaisen työvoiman rekrytointia. Tällä hetkellä kyse on tuhansien työlupahakemusten jonosta ja jopa yli puolen vuoden käsittelyajoista. Uudenmaan TE-toimiston johtajan Jarmo Ukkosen mukaan pelkästään Uudellamaalla on

tällä hetkellä jonossa yli 2 000 hakemusta, ja käsittelyaika uuden hakemuksen jättämisestä on noin 7,5 kuukautta. Päätöstä odottava henkilö ei saa tehdä töitä Suomessa, joten käytännössä työvoiman rekrytointi EU:n ulkopuolelta esimerkiksi pääkaupunkiseudulle on työllistävien yritysten näkökulmasta tällä hetkellä lähes mahdotonta.

Työlupaprosessin näkökulmasta on kummallista, että saatavuusharkinnan soveltuvuudesta riippumatta jokaisen EU:n ulkopuolelta saapuvan työntekijän työsuhteen ehtoja ja työnantajan soveltuvuutta

»Käytännössä työvoiman rekrytointi EU:n ulkopuolelta esimerkiksi pääkaupunkiseudulle on työllistävien yritysten näkökulmasta tällä hetkellä lähes mahdotonta.

arvioidaan TE-toimistossa ja sitä kautta luodaan työlupaprosessiin ylimääräinen vaihe. Suomen kansalaisten työsuhteiden ehtoja Suomessa valvoo Aluehallintovirasto (AVI), ja olisi huomattavasti loogisempaa, että AVI ottaisi vastuulleen ehtojen kokonaisvalvonnan työntekijän kansalaisuudesta riippumatta. Toinen ongelma liittyy prosessin ruuhkautumiseen. Ruuhkaa syntyy työntekijän oleskelulupien ollessa aina määräaikaisia ja niin sanottua jatkolupaa

hakevien henkilöiden hakemukset päätyvät olennaisilta osin samaan käsittelyprosessiin. Olisi loogisempaa, että erityisesti niissä tilanteissa, joissa Suomeen muuttaneen henkilön työsuhteessa ei lupa-aikana ole tapahtunut mitään muutoksia, jatkolupa myönnettäisiin vain ilmoitusmenettelyn kautta. Kuvaavaa tämän hetken tilanteen haastavuudesta on se, että Maahanmuuttoviraston oma arvio jatkolupien käsittelyajasta on noin neljä kuukautta¹³, vaikka virallinen ohjeistus on hakea jatkolupaa ainoastaan kolme kuukautta ennen edellisen luvan päättymistä.

KOLMAS TYÖLUPAPROSESSIN ONGELMA liittyy siihen, että prosessi on käytännössä täysin Suomeen saapuvan työntekijän ja maahanmuuttoviranomaisten välinen, eikä tulevalle työnantajalle ole mitään mahdollisuutta seurata prosessin etenemistä. Koska hakijat ovat kolmansien maiden kansalaisia, jotka eivät tunne suomalaista järjestelmää tai byrokratiaa ja joilla saattaa usein olla esimerkiksi rajoitettu pääsy sähköpostiinsa, hakijan inhimillisten virheiden ja viranomaisten lisäselvityspyyntöjen käsittely pidentää koko prosessia usein viikoilla. Olisi huomattavasti tehokkaampaa, että ulkomaista työvoimaa usein rekry-

13 <https://migri.fi/kasittelyaikalaskuri>

toiva työnantaja pystyisi seuraamaan omien tulevien työntekijöidensä prosessin etenemistä ja tarvittaessa auttamaan työntekijää esimerkiksi lisäselvityspyyntöihin vastaamisessa.

Vaikka työ lupaprosessia lopulta saataisiinkin tehostettua Suomen päässä ja vaikka hakemusten käsittelyyn lisättäisiin resursseja, työperäisten maahanmuuttajien määrän merkittävää kasvua on turha toivoa, ellei koko hakemusprosessin alkuvaiheen käytäntöjä muuteta työntekijöiden lähtömaissa. Nykyään työperäisen oleskeluluvan hakuprosessi käynnistyy siitä, kun Suomeen haluava työntekijä jättää henkilökohtaisesti biometrisen tunnisteiden Suomen paikalliseen lähetystöön tai edustajistoon. Esimerkiksi Filippiineillä, josta Suomeen on rekrytoitu erityisesti hotelli- ja ravintoalan, siivousalan ja hoiva-alan työntekijöitä, ei ole Suomen edustajistoa. Siitä syystä filippiiniläisten on oleskelulupaa hakeakseen lennettävä lähimpään Suomen edustajistoon Kuala Lumpuriin. Kuala Lumpurissa jonotusaika tunnistautumiseen on tällä hetkellä useita kuukausia, ja edustajisto ehtii käsitellä vain neljä tunnistautumista päivässä. On täysin selvää, että prosessin alkuvaihetta voisi tehostaa merkittävästi joko digitaalisen tunnistautumisen tai Suomen edustajistojen paikallisen yhteistyöverkoston laajentamisen kautta.

Pelkästään oleskelulupaprosessiin liittyvien tehostuskohteiden lisäksi myös muuta työperäistä maahanmuuttoa yleisesti rajoittavaa lainsäädäntöä olisi mahdollista kehittää. Yksi nykyinen ongelma on esimerkiksi ulkomailla asuvien perheenjäsenten Suomeen muuttamisen rajoittaminen suhteellisen tiukkojen toimeentulovaatimusten kautta. Jotta Suomesta työperusteisen oleskeluluvan saaneen henkilön puoliso saa käytännössä muuttaa Suomeen, henkilön kuukausittain käteen jäävien *nettotulojen* on oltava vähintään 1 700 euroa. Mikäli pariskunnalla on kaksi lasta, henkilön nettotulojen on oltava vähintään 2 600 euroa kuukaudessa. Yllä olevat summat eivät muodostu ongelmaksi esimerkiksi korkeapalkkaisissa asiantuntijatehtävissä työskenteleville, mutta asettavat kovat vaatimukset ihmisille, jotka olisivat muuten valmiita muuttamaan Suomeen työskennelläkseen matalapalkka-alalla.

Mitä voimme oppia Ruotsilta?

RUOTSI ON JO VUOSIA harjoittanut Suomea merkittävästi liberaalimpaa maahanmuuttopolitiikka, jonka yksi olennainen tavoite on ollut työperäisen maahanmuuton kannustaminen. Merkittävä muutos tapahtui vuonna 2008, jolloin Ruotsi ainoana EU-maana poisti kokonaan saatavuusharkinnan EU:n ulkopuolelta Ruotsiin työskentelemään saapuvalta työvoimalta. Muutoksen vaikutus oli välitön ja pysyvä: vuosina 2001–

2007 Ruotsissa myönnettiin vuodessa noin 3000–8000 työlupaa muiden kuin EU-maiden kansalaisille. Muutoksen jälkeisten vuosien 2009–2017 aikana uusien työlupien määrä on ollut keskimäärin hieman yli 15 000 vuosittain.¹⁴ Muutosta seuranneen kymmenen vuoden aikana Ruotsiin on todennäköisesti saapunut lähes 100 000 työperäistä maahanmuuttajaa enemmän kuin tilanteessa, jossa saatavuusharkinta olisi edelleen voimassa. On huomionarvoista, että samaan aikaan Ruotsin työttömyysasteen trendi on ollut laskeva. Selvästikään uusi ulkomainen työvoima ei ole vienyt työpaikkoja kantaruotsalaisilta. On myös mielenkiintoista huomata, että toisin kuin yleisesti luullaan, merkittävä osa Ruotsista työlupaa hakevista henkilöistä ei ole työllistymässä niin sanotulle matalapalkka-alalle vaan korkeakoulututkintoa vaativaan tehtävään.¹⁵

Vastaavat tilastot Suomessa ovat erilaista luettavaa: Vuonna 2016 TE-toimistot käsittelivät yhteensä noin 4 400 ensikertalaisen työntekijän oleskelulupahakemusta, joista suoraan myönteisiä oli noin 2 700.¹⁶ Kun lukuun lisätään erityisasiantuntijoiden noin 1 500 vuotuista työlupahakemusta, päästään hieman yli 4 000:nteen vuotuisen ensikertalaisen työlupaan. Se on noin 25 prosenttia Ruotsin vuotuisesta määrästä.

Ensimmäisinä vuosina saatavuusharkinnan poiston jälkeen Ruotsissa koettiin myös jonkin verran ongelmia esimerkiksi maahanmuuttajien työehtoihin liittyen.¹⁷ Ongelmat ovat kuitenkin vähentyneet merkittävästi valvontaresurssien ja -säädösten lisäysten myötä, ja vuonna 2017 Ruotsi vahvisti edelleen työperäisten maahanmuuttajien asemaa esimerkiksi poistamalla prosessiin liittyvien työnantajan omien velvollisuuksien laiminlyöntien vaikutuksen työntekijän oleskelulupaan.

Yhteenvetona voi todeta, että saatavuusharkinnan poistaminen vuonna 2008 ei tuonut Ruotsiin valtavaa määrää matalapalkka-aloille työllistyviä maahanmuuttajia. Työperäisen maahanmuuton taso nousi jonkin verran heti lakimuutoksen jälkeen ja on pysynyt sen jälkeen suhteellisen vakiona. Ei myöskään voida sanoa, että yksittäisistä väärinkäytöksistä huolimatta saatavuusharkinta olisi luonut Ruotsiin merkittävän harmaan työmarkkinan tai johtanut joidenkin alojen työehtojen heikkeneemiseen. Ruotsin työttömyysaste on laskenut tasaisesti lakimuutoksen jälkeisinä vuosina, ja ruotsalaisen kokonaistyövoiman määrä on kasvanut jonkin verran muutoksen ansiosta.

14 <https://www.migrationsinfo.se/arbetsmarknad/arbetskraftsinvandring/>

15 <https://www.migrationsverket.se/download/18.4100dc0b159d67dc6146d3/1514898751037/Beviljade%20arbetstillst%C3%A5nd%202017%20-%20Work%20permits%20granted%202017.pdf>

16 https://helsinki.chamber.fi/media/filer_public/f5/46/f5468c0b-31e9-4f53-b21c-7462fd78fe31/2_rika_ma_ulkomaalaisen_tyontekijan_oleskelulupa.pdf

17 www.delmi.se/upl/files/123142.pdf

Lopuksi

VOISIMME SUHTEELLISEN YKSINKERTAISILLA lakimuutoksilla, viranomaistehtävien uudelleenmäärittelyillä ja viranomaisten lisäresursoinneilla luoda suomalaisille yrityksille lyhyellä tähtäimellä merkittävästi nykyistä paremmat edellytykset rekrytoida kaikkialta maailmasta osaa-vaa työvoimaa. Avainasemassa on tehokas ja suoraviivainen työlupaprosessi. Pidemmällä aikavälillä Suomi voisi kuitenkin asettaa tavoitteensa korkeammalle. Olemme onnistuneet luomaan toimivan, turvallisen ja edelleen suhteellisen tasa-arvoisen yhteiskunnan, josta melkein missä tahansa muualla päin maailmaa voidaan ainoastaan unelmoida. Mitä jos myös uskaltaisimme kertoa ja markkinoida tätä tarinaa Suomen ulkopuolella? Mitä jos aidosti brändäisimme Suomeen muuttamisen ja täällä työskentelemisen kuten se ansaitsee? Voisimme yhdistää kiehtovaan tarinaan suoraviivaisen työnantajan tukeman maahanmuuttoprosessin, selkeät ohjeistukset, tuetun asumisen ratkaisut ensimmäisten maassaolokuukausien ajaksi, ilmaisen suomen kielen opiskelun työnteon ohella ja esimerkiksi lasten ilmaisen päivähoidon. Tämän tyyppisen kokonaisvaltaisen mallin avulla voisimme nostaa Suomen kansainvälisen työmarkkinakilpailun paalupaikalle ja luoda pohjan suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan selviämiseksi 2000-luvun muuttuvassa maailmassa.



HEIKKI RAULO, KTM, 34, vastaa Suomen suurimman yksityisen työnvälittäjän Baronan liiketoiminnan kehityksestä. Ennen Baronaa Heikki on uransa aikana toiminut mm. liikkeenjohdon konsulttina, teknologia-alan startup-yrittäjänä ja pääomasijoittajana. Heikin sydäntä lähellä olevia asioita ovat erityisesti Suomen työmarkkinoiden ja sosiaaliturvajärjestelmän kehittäminen työn tekemistä kannustavaan, elinikäisen oppimisen mahdollistavaan ja heikommista huolta pitävään suuntaan. Lisäksi Heikki on äärimmäisen kiinnostunut uusien teknologioiden ja digitaalisten palveluiden vaikutuksista työelämän muutokseen ja kehittymiseen.



JANNE MAKKULA

Mitä voimme oppia Saksan työmarkkinoilta?

Suomen taloudessa on tällä hetkellä vahva vire, ja työllisyys on kääntynyt kasvuun. Pienet ja keskisuuret yritykset ovat olleet tänä vuonna suhdanteen huipulla.

VALITETTAVASTI MYÖNTEISTÄ KUVAA himmentää se, että yritysten investoinnit jäävät edelleen käyttöomaisuuden kulumista pienemmiksi. Tuorein Pk-yritysbarometri ei myöskään lupaa investointien lisääntymistä.¹⁸ Yritykset eivät usko rakenteiden tukevan pitkän aikavälin myönteistä talouskehitystä.

Suomessa on Pohjoismaiden alhaisin työllisyysaste. Sen pitäisi nousta lähemmäksi 80 prosenttia, mikäli hyvinvointiyhteiskunnan palvelut halutaan jatkossa säilyttää. Ikääntyminen on nopeaa – vanhemme muita Pohjoismaita nopeammin¹⁹, ja samalla työllisyysasteemme on Pohjoismaiden alhaisin. Lisäksi Suomen työttömyysaste on lähellä rakenteellista tasoaan.²⁰ Suomen työmarkkinoiden rakenteet siten osaltaan pitävät työttömyyttä korkeana, eikä sitä korjaa edes hyvä suhdannetilanne. Matala työllisyysaste on suurin köyhyyden lähde ja hyvinvoinnin uhka.

18 Pk-yritysbarometri, Syksy 2018

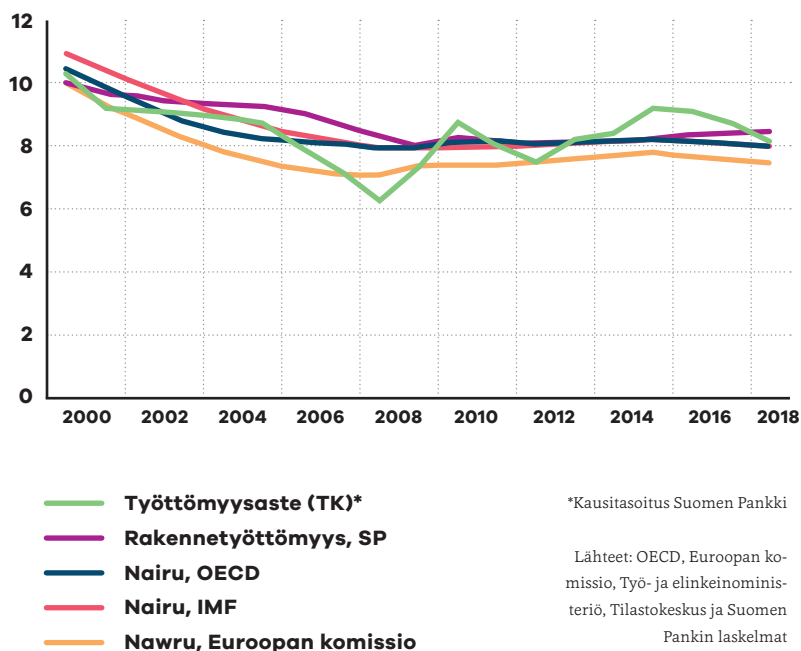
19 European Commission, The 2018 Ageing Report, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/ip065_en.pdf (2017)

20 Euro&Talous – Suomen Pankin ajankohtaisia artikkeleita taloudesta, Työttömyys lähellä rakenteellista tasoaan <https://www.eurojatalous.fi/fi/2018/3/tyottomuus-lahella-rakenteellista-tasoaan/> (2018)

Tavoite työllisyysasteen nostamisesta ja rakenteellisen työttömyyden alentamisesta jaetaan laajalti yli puolue- ja etujärjestörajojen. Yllättävän harva taho kuitenkaan on esittänyt konkreettisia keinoja – eli aidosti vaikuttavia lainsäädännön muutoksia – joilla tavoite saavutetaan. Lopulta keinot ovat ilmiselviä: on helpotettava sekä työllistämistä että työllistymistä. Siis oivallettava se, että työpaikka syntyy ainoastaan, jos sekä työn tarjoaminen että vastaanottaminen on kannattavaa. Lainsäädäntöä on kehitettävä johdonmukaisesti näistä tavoitteista lähtien.

Suomen onneksi useat muut maat, esimerkiksi Saksa, ovat toteuttaneet työmarkkinoiden toimintaa muuttaneita uudistuksia, joilla on todistetusti ollut myönteinen vaikutus juuri niihin haasteisiin, joita

Arvioita rakennetyöttömyydestä



Suomi on kohdannut ja kohtaa jatkossa enenevässä määrin. Suomen ei siis tarvitse keksiä pyörää uudelleen.

TYÖMARKKINOIDEN RAKENTEITA on välttämätöntä uudistaa. Rakennemuudistus on tylsä ja kuiva sana, mutta kyse on yksinkertaisesta tarpeesta muuttaa lainsäädäntöä. Rakenteet ovat lainsäädännöllä luotuja ja lainsäädännöllä ne voidaan myös muuttaa. Vaikka Suomen työlainsäädäntöä on kirjoitettu uudelleen 1990- ja 2000-luvuilla, työehtojen määräytymisen perusrakenteet ovat lähes 50:n vuoden takaa. Esimerkiksi työehtosopimusten yleissitovuus syntyi puolivahingossa 1970-luvun alussa, mistä lähtien sen on sallittu jäykistää Suomen työmarkkinoita perusteettomasti. Työntekijän aseman turvaaminen ei edellytä äärimmillään viritettyä yleissitovuusjärjestelmää, joka on Suomessa ainutlaatuinen maailmassa. Kuvaavaa on, että Suomen eläkejärjestelmää on huollettu vuosikymmenien kuluessa lukuisia kertoja, mutta työmarkkinoilla rakenteiden uudistaminen on laiminlyöty kokonaan.

»Rakennemuudistus on tylsä ja kuiva sana.

Uudistusten käynnistämiseksi tarvitaan poliittista tahtoa, mutta ennen kaikkea rohkeutta. On hyväksyttävä, että muutoksia vastustetaan ja niiden toteuttaminen saattaa viedä poliittista suosiota. Ainakin aluksi.

Pidemmällä tähtäimellä historia muistaa ne, jotka ovat onnistuneet saamaan aikaan kansakunnan hyvinvointia lisääviä muutoksia. Tämä on ensimmäinen asia, jonka voimme Saksalta oppia.

Saksa muistetaan Hartz-reformeista. Niiden johdosta maa on onnistunut siinä, mitä Suomi tavoittelee: korkeaa työllisyysastetta ja alhaista työttömyyttä. Saksassa on yksi Euroopan alhaisimpia työttömyysasteita (3,5 %) ja työllisyysaste on korkea (75,6 %). Ilman merkittäviä työmarkkinauudistuksia Saksa ei olisi nyt tässä tilanteessa. Suomessa on turha kuvitella, että tilanne korjaantuisi muutoin kuin uudistamalla työmarkkinoita. Uudistukset pitää myös tehdä rohkeasti. Suomi tarvitsee Hartz-reformin, mutta mistä löytyvät meidän Peter Hartz ja Gerhard Schröder?

Saksa ennen reformeja

SAKSAA KUTSUTTIIN Euroopan sairaaksi mieheksi 1990-luvun lopulla. 2000-luvun alussa näkemys vahvistui, kun työttömyys pysyi

korkeana ja vielä paheni, syrjäytyminen lisääntyi ja sosiaaliturvakustannukset kasvoivat. Kannustimet työntekoon olivat heikkoja ja korvausjärjestelmät liian anteliaita. Kun etenkin aloituspalkkojen annettiin nousta, samalla suljettiin matalasti koulutetut työmarkkinoiden ulkopuolelle. Syrjäytymisen kustannukset alensivat lopulta maan kilpailukykyä globaaleilla markkinoilla. Pitkäaikaistyöttömyys juurtui entistä syvemmälle jokaisen taantumien jälkeen. Työttömyys jäi reilusti yli kymmeneen prosenttiin taloudellisesta tilanteesta riippumatta.

Elokuussa 2002 Volkswagen AG:n henkilöstöjohtaja Peter Hartz esitteli 355-sivuisen raportin *Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*. Uudistusohjelman, Hartz-reformin, käynnisti Saksan sosiaalidemokraattisen puolueen puheenjohtaja, liittokansleri Gerhard Schröder. Uudistuksilla pyrittiin vahvistamaan elinkeinoelämän kilpailukykyä, taistelemaan vaikeaa rakennetyöttömyyttä vastaan ja alentamaan lähestyvien sosiaalimenojen kestänytötä tasoa.

Muutokset käyntiin: Määräaikaisten työsuhteiden solmimista helpotettiin

UUDISTUKSILLA HELPOTETTIIN TYÖLLISTÄMISTÄ monin tavoin. Työmarkkinoille haluttiin dynamiikkaa (Hartz I -reformi). Saksassa voidaan tehdä enintään kahden vuoden määräaikainen työsuhteiden ilman erityistä perustetta.

Suomessa nykyhallituksen ohjelmassa on kirjaus, jossa on Hartz-reformin kaiku: ”Hallitus mahdollistaa alle vuoden määräaikaisen työsuhteen ilman eri perustetta”. Saksan uudistukseen nähden kirjaus on maltillinen. Silti sitäkään ei ole saatu toteutettua. Kilpailukykyso-
pimuksessa (jota monet ovat kiitelleet ja osin syystä) määräaikaisen työn tarjoamisen helpottaminen vesittyi. Määräaikaista työtä ei edelleenkään saa tarjota ilman perusteltua syytä. Poikkeuksena on määräaikaisen työsuhteen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa. Jos siis henkilö on ollut yhtäjaksoisesti työttömänä 12:n kuukauden ajan, määräaikaista työtä ei tarvitse perustella. Maltillisen kirjauksen pohjalta käynnistetty valmistelu kutistui siis vieläkin maltillisemmaksi.

Määräaikaisten työsuhteiden solmimisen helpottaminen on Saksassa johtanut työmarkkinoilla terveisiin virtoihin: noin 30 prosenttia siirtyi määräaikaisesta työsuhteesta toistaiseksi voimassa olevaan vuo-

sittain.²¹ Erityisen mielenkiintoista on se, että ennen Hartz-reformeja määräaikaiset työsuhteet lisääntyivät, kun taas toistaiseksi voimassa olevat vähenivät. Reformien jälkeen molemmissa työsuhdemuodoissa nähtiin kasvua, mutta vakituiset työsuhteet lisääntyivät määräaikaisia enemmän.²² Useammat vaihtoehtoiset tiet työmarkkinoille ovat Saksassa hyödyntäneet varsinkin nuoria ja erityisesti yksityisellä sektorilla. Määräaikaisten työsuhteiden solmimisen helpottaminen näyttää siis lisäävän vakituisia työsuhteita.

Suomi voi siis ottaa opiksi sen, että mahdollisuuksia tarjota määräaikaista työtä kannattaa edelleen helpottaa. Saksan esimerkki sekä lainsäädännön selkeys ja muutoksen vaikuttavuus puoltavat sitä, että määräaikaista työn tarjoamista helpotetaan yleisesti eikä vain tiettyjen ryhmien osalta.

Osana Hartz I -reformia esiteltiin muutoksia myös työsuhdeturvaan

SAKSASSA ON EDELLEEN suhteellisen tiukka työläinsäädäntö osassa irtisanomistilanteita, mutta tärkeitä sääntelyuudistuksia kuitenkin tehtiin. Nykyään niin sanottu työsuhdeturvalaki koskee työntekijöitä vain yli kymmenen työntekijän yrityksissä. Työntekijä voidaan siis irtisanoa henkilöperusteisesti ilman erityistä syytä, kunhan peruste ei ole syrjivä. Merkittävä muutos tapahtui 1.1.2004, kun yrityskoon raja nostettiin viidestä työntekijästä kymmeneen. Muutos on madaltanut yritysten palkkaamisen riskiä etenkin niiden kasvuvaiheessa.

Suomessa henkilöperusteisen irtisanomisen helpottaminen on ajankohtainen aihe, koska hallitus päätti asiasta kevään 2018 kehysriihessä. Esityksen mukaan jatkossa alle 20:n työntekijän yrityksissä työntekijän voisi irtisanoa nykyistä vähemmästä työvelvoitteen laiminlyönnistä tai rikkomisesta tai epäasiallisesta käyttäytymisestä, jos se vaikeuttaisi työnantajan tai työyhteisön toimintaa tai horjuttaisi työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta. Lisäksi edellytettäisiin, että työsuhteen jatkamista ei voitaisi pitää työnantajan kannalta kohtuullisena. Työntekijälle pitäisi antaa varoituksen myötä mahdollisuus korjata tilanne.

Saksassa tehtyyn reformiin verrattuna kyseessä on varsin maltil-

21 Så vann Tyskland EM-guldet i jobbskapande – Lärdomar för Sverige? https://www.svensktnaringsliv.se/migration_catalog/Rapporter_och_opinionsmaterial/Rapporter/sa_vann_tysklandpdf_650883.html/BINARY/Sa_vann_Tyskland.pdf

22 Så vann Tyskland EM-guldet i jobbskapande – Lärdomar för Sverige? https://www.svensktnaringsliv.se/migration_catalog/Rapporter_och_opinionsmaterial/Rapporter/sa_vann_tysklandpdf_650883.html/BINARY/Sa_vann_Tyskland.pdf

linen uudistusesitys. Lainsäädännön perusrakenteisiin esityksellä ei puututa. Hallitukselle täytyy kuitenkin antaa tunnustusta siitä, että se on rohkeasti lähtenyt toteuttamaan uudistusta tietoisena siitä, että palkansaajajärjestöt tekevät kaikkensa kaataakseen ehdotuksen. Toivottavasti rohkeus riittää viemään asian lainsäädännöksi asti.

Vaikka suunta on hyvä, on Saksan esimerkkiä seuraten perusteltua jatkossa helpottaa työllistämistä alentamalla henkilöperusteisen irtisanomisen kynnystä esitettyä vaikuttavammilla uudistuksilla.

Paikallisen sopimisen lisääminen on keskeisin työmarkkinauudistus

KAIKKEIN KESKEISIN työmarkkinoiden rakenneuudistus Saksassa on ollut paikallisen sopimisen määrätietoinen lisääminen. Työehtosopimusten niin sanotuilla avaamislausekkeilla on annettu mahdollisuuksia poiketa yritystasolla työehtosopimusten määräyksistä. Kehitys on mahdollistanut työnantajille paremman joustavuuden ja reagointikyvyn, kun taas työntekijöille se lisää vaikutusvaltaa ja ennakoitavuutta. Avaamislausekkeiden kehityksellä oli keskeinen rooli Saksan kestävyyydessä finanssikriisin aikana.

Suomessa paikallinen sopiminen on jäänyt lähtötelineisiin. Tämä johtuu osin siitä, että työehtosopimuksiin ei ole vuosikymmeniin juurikaan otettu paikallisen sopimisen sallivia lausekkeitä. Tilanne tietysti vaihtelee toimialoittain, mutta yleiskuva on edellä mainittu. Kuitenkin suurin syy paikallisen sopimisen vaatimattomalle kehitykselle on lainsäädäntö, erityisesti sen sekavuus ja syrjivyyys. Kaiken sateenvarjona on Suomen poikkeuksellinen yleissitovuusjärjestelmä.

Työsopimuslaki (13:8), työaikalaki (40a §), vuosilomalaki (31 §) ja opintovapaalaki (13 §) sisältävät paikallisen sopimisen kiellot yleissitovaa työehtosopimusta noudattaville yrityksille. Kiellot merkitsevät sitä, että jos työehtosopimusosapuolet ovat sallineet paikallisen sopimisen tietyistä laissa säädettyistä asioista, sopiminen on mahdollista ainoastaan työnantajaliittoon kuuluvissa yrityksissä.

Toisin sanoen:

- Liittojen välisellä työehtosopimuksella voidaan poiketa eräistä työlakien säännöksistä.
- Työehtosopimuksessa voidaan jättää tällaisen säännöksen asia paikallisen sopimisen varaan.
- Jos työehtosopimuksessa on annettu mahdollisuus paikalliseen sopimiseen näissä asiaryhmissä, sopimus voidaan tehdä vain järjestäytyneessä yrityksessä.
- Järjestäytymättömät yritykset ovat lain mukaan suoraan heikommassa asemassa kuin järjestäytyneet yritykset.

JÄRJESTÄYTYNEET YRITYKSET voivat työehtosopimuksen mahdollistaessa sopia paikallisesti esimerkiksi sairausajan palkasta, ylityökorvauksen määrästä, lomakaudesta ja niin edelleen. Sopimisen mahdollistamia asiakohtia on lainsäädännössä noin 50.

Se, mikä on mahdollista järjestäytyneille yrityksille, on kiellettyä järjestäytymättömille yrityksille. Meillä on siis voimassa syrjivää ja kilpailua vääristävää lainsäädäntöä. Järjestäytymättömät työnantajat joutuvat täyttämään työehtosopimuksen velvoitteet, mutta eivät voi hyödyntää sen mahdollistamia joustoja.

Suomen yleissitovuusjärjestelmässä ulkopuoliset tahot sopivat keskenään kolmansille velvoitteita ja samalla sopivat itselleen joustoja, joiden hyödyntämisen lainsäätävä estää pieniltä järjestäytymättömiltä yrityksiltä.

Suomen noin 90 000:sta työnantajayrityksestä 20 000 on järjestäytyneitä ja 70 000 järjestäytymättömiä. Näistä noin 50 000 on velvollisia noudattamaan työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella. Valtaosa suomalaisista yrityksistä on siten paikallisen sopimisen mahdollisuuksien ulottumattomissa.

On totta, että Saksassa valtuutus sopia paikallisesti tulee pääasiallisesti työehtosopimusjärjestelmästä. Tämä on luontevaa: lailla ei tarvitse säätää yritysten mahdollisuudesta poiketa työehtosopimuksesta tilanteessa, jossa työehtosopimukset eivät sido työnantajaliittoon järjestäytymättömiä yrityksiä. Jotta Suomessa paikallisen sopimisen tulppa saadaan poistettua, on välttämätöntä muuttaa yleissitovuutta koskevaa lainsäädäntöä.

»Saksassa valtuutus sopia paikallisesti tulee pääasiassa työehtosopimusjärjestelmästä.

Suomi voi siis oppia Saksalta sen, että paikallisen sopimisen edistäminen on keskeisin taloutta ja kilpailukykyä parantava työmarkkina-reformi.

Jotta paikallinen sopiminen lisääntyy, on tehtävä muutoksia sopimisen rakenteisiin. Ensimmäinen toimenpide on poistaa syrjivät sopimiskiellet. Tämä on tehtävä tavalla, jolla ei syrjitä myöskään järjestäytymättömiä työntekijöitä. Kaikkien on oltava samassa asemassa järjestäytymisestä riippumatta. Toiseksi, on annettava lainsäädännöllä mahdollisuus sopia myös työehtosopimuksesta poiketen, jos työpaikan osapuolet niin haluavat. Siinä ei ole mieltä, että täysivaltaisten ja sopimaan halukkaiden ihmisten valtaa sopia omista asioistaan rajoitetaan näin vahvasti.

Lopuksi

HARTZ-REFORMEISSA parannettiin myös työvoimapalveluiden toimivuutta (Hartz III), aktivoitiin työnhakijoita korottamalla sanktioita, lisättiin yksityisten toimijoiden käyttöä työvoimapalveluissa palveluseteleitä hyödyntämällä, yksinkertaistettiin sosiaaliturvajärjestelmää (Hartz IV) ja luotiin niin sanotut minityöt (Hartz II).²³ Saksan uudistukset olivat siten kokoelma vaikuttavia lainsäädännön muutoksia sekä työn tarjontaan että kysyntään.

Suomi voi oppia Saksalta sen, että yksittäiset muutokset eivät riitä. On tehtävä kattava ja kokonaisvaltainen työmarkkinareformi.

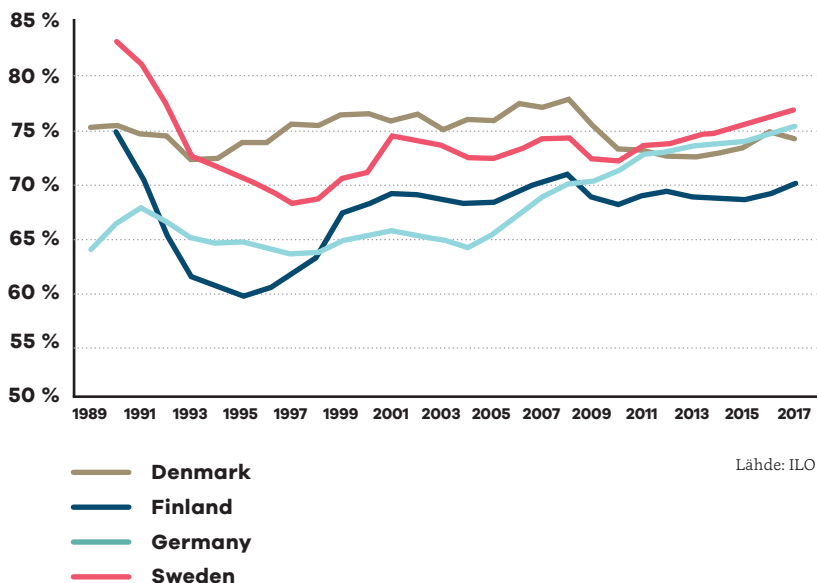
Niinpä esimerkiksi sosiaaliturvan kokonaisuudistus, jota jo seuraavaa hallituskautta silmällä pitäen valmistellaan niin sanotussa Toimi-hankkeessa²⁴, ei riitä vaan sen ohessa on uudistettava työmarkkinoita.

Kirjoitus on hyvä päättää sosiaalisessa mediassa kiertäneeseen kuvioon, josta hyvin ilmenee Saksan työllisyysasteen kehitys ennen ja jälkeen Hartz-reformin. Suomi tarvitsee uudistusstrategian, oman Hartz-reformin.

²³ Kyseessä on järjestely, jossa työntekijä saa ansaita alle 450 euroa kuussa osin verovapaasti. Työnantaja on vapautettu tavanomaisista työnantajamaksuista, mutta maksaa kevennetyn maksun. Minijobs-työntekijöiden määrä on noin seitsemän miljoonaa ja se on kasvanut noin kahdella miljoonalla verrattuna 2000-luvun alkuun. Noin kolmannes minijobbareista tekee minityötä sivutyönään. Nimenomaan sivutyöpaikat ovat lisääntyneet uudistuksen voimaantulua. Minijobs-työsuhdemuodon kasvu liittyy ensisijaisesti sen suosioon lisätulona muiden tulojen tai matalapalkkatyön ohella.

²⁴ <https://vnk.fi/toimi>

Työllisyysasteet



Kuvaaja: Markus Sommers

JANNE MAKKULA, varatuomari, toimii Suomen Yrittäjien työmarkkinajohtajana vastaten työlainsäädäntöön, työmarkkinoihin ja sosiaaliturvaan liittyvistä asioista. Hän on eläketurvakeskuksen hallituksen yrittäjien edustaja ja työeläkevakuutusyhtiö Elon hallituksen jäsen. Makkulalla on lähes 15 vuoden kokemus yhteiskuntavaikuttamisesta yrittäjäjärjestön palveluksessa. Makkula on toiminut useita vuosia myös sivutoimisena yrittäjänä.



TARJA FILATOV

Ladan hinnalla ei saa mersua

– hajatelmia Tanskan ja Suomen työvoimapolitiikasta

SUOMESSA PUHUTAAN USEIN Tanskan mallista. Joku tarkoittaa sillä Tanskassa tehtyä kuntareformia, joku vanhustenhoitosysteemiä, mutta useimmiten Tanskan mallilla tarkoitetaan aktiivista työvoimapolitiikkaa, joustoturvaa ja työllisyysreformia.

Mallista keskustelun ongelma Suomessa on se, että osa haluaisi napata mallista ohuen irtisanomisturvan, toinen taas korkean ja pitkäkestoisen työttömyysturvan ja kolmas aktiivisen palvelun tai työttömän tiukat velvoitteet ottaa vastaan työtä koko maasta.

Tanskan malli on kehittynyt vuosien varrella. Kun puhumme Tanskan mallista, harvoin kaksi puhujaa tarkoittaa täysin samaa asiaa. Itse arvostan Tanskan mallissa sen runsasta panostusta aktiivitoimiin ja henkilökohtaiseen palveluun sekä kuntapohjaisuutta.

Mallit ovat aina kokonaisuuksia, tulivatpa ne Tanskasta, Ruotsista, Saksasta, Britanniaasta tai Australiasta. Mailla on maantieteellisiä ja infrastruktuuriin liittyviä eroja – jopa kulttuuriset erot vaikuttavat. Tanskan ja Suomen maantieteelliselle erolle emme voi mitään. Tanskassa työvoima liikkuu maantieteellisesti ja työpaikkojen välillä aktiivisesti. Työsuhteet ovat lyhyitä, eikä kyse ole yksin määräaikaista työsuhteista tai irtisanomisista, vaan siitä, että työntekijät vaihtavat työnantajaa tiheään.

Tanskan ja Suomen työllisyysretoriikassa yhteinen teema on työllisyysasteen korottaminen. Hyvinvointivaltio vaatii korkean työllisyysasteen, jotta yhteiset palvelut voidaan rahoittaa. Tanskassa puhutaan 80:stä prosentista, meillä nykyhallituksen asettama tavoite on 72 prosenttia.

Ikäarakenteemme tuo haastetta huoltosuhteelle ja nostaa esiin työvoiman tarjonnan lisäämisen sekä nuorten opintojen vauhdittamisen. Molemmissa maissa uskotaan siihen, että työvoiman tarjonnan lisääminen lisää myös työpaikkojen syntyä.

Työvoimapolitiikka on tukitoimia ja ihmistyötä

TANSKAN AKTIIVISTA TYÖVOIMAPOLITIIKKAA käytetään Suomessa usein reformien esimerkkinä. Nykyhallitus on monen uudistuksen kohdalla sanonut, että Suomi lähestyy Tanskan mallia. Esimerkiksi kyseenalaista kunniaa saaneella aktiivimallilla on juurensa Tanskassa. Maassa on tiukka työnhakuvelvoite ja työn vastaanottovelvollisuus. Mutta: maassa on runsaat panostukset työttömyyden hoitoon, mitattiinpa panostuksia aktiivisella tai passiivisella rahoituksella. Tanskan aktiivimallissa ihmistä ei jätetä yksin, vaan hänelle tarjotaan aktiivi-

toimia ja työttömyysturvan leikkaus tapahtuu harkinnan seurauksena – ei robottimaisesti kuten Suomessa.

»Tanskassa on tiukka työnhakuvelvoite ja työn vastaanottovelvollisuus.

Tanskassa aktiivisen työvoimapolitiikan menot suhteessa bruttokansantuotteeseen ovat OECD-maiden korkeimmat. Passiivisen työttömyysturvan taso ja kesto ovat korkeat.

Tanskassa ansiosidonnainen työttömyysturva kestää maksimissaan kaksi vuotta kolmen vuoden periodissa. Suomessa ansiosidonnainen työttömyysturva on pääsääntöisesti 400 päivää, mutta hakijan iästä ja työhistorian kestosta riippuen se voi olla myös 300 tai 500 päivää.

Tanskassa työttömyysturvan taso on 90 prosenttia aiemmasta palhasta ja sillä on 2 300:n euron kuukausittainen katto. Suomessa ansiosidonnainen työttömyysturva on mediaanituloilla 55 prosenttia ja korkeintaan 90 prosenttia palkkatulosta, mutta laskukaava on monimutkaisempi. Meillä ei ole kattoa, mutta prosentuaalinen taso laskee ansioiden kasvaessa. Esimerkiksi 2 000:nnen euron kuukausiansioilla ansiopäiväraha on 1 240 euroa ja 5 000:nnen euron ansioilla noin 2 100 euroa.

Tanskan ja Suomen kertymä säännökset ja esimerkiksi lapsikorotukset tuovat eroa turvaan, mutta yllä kuvatut luvut antavat kuvan suuruusluokasta.

OECD:n arvio: Suomessa Tanskaa kovemmat sanktiot

TANSKAA PIDETÄÄN kovien työvoimapolitiittisten sanktioiden maana. OECD:n tutkimus, jossa vertailtiin maiden sanktiopolitiikkaa, osoittaa, että Suomessa sanktiot ovat tiukemmat kuin Tanskassa. Vertailussa käytettiin työstä irtisanoutumisesta, tarjotusta työstä kieltäytymisestä sekä toistuvasta kieltäytymisestä ja aktiivisesta työvoimapolitiittisesta toimesta kieltäytymisen seurauksena langetettuja työttömyysturvan sanktioita.

Tanska sijoittui kevyimmin sanktioituun kolmannekseen. Suomi puolestaan keskikastiin. Kun vierailin jokunen vuosi sitten tanskalaisessa työnhakukeskuksessa, Jobcenterissä, ja kysyin sanktioista, kysymys sai hämmästyneen vastaanoton. Sanktioita ei juurikaan käytetty, koska henkilökohtainen palvelu oli tehokasta ja ihmiset motivoitiin aktiivisuuteen. Jos henkilö ei vaikkapa saapunut sovittuun tapaamiseen, hänen työttömyysturvansa maksatus keskeytyi, mutta se palautui heti, kun henkilö oli yhteydessä keskuksen.

Tanskassa työttömän on valittava alue, jolta hakee töitä. Työnhakijan tulee tarkistaa hänelle ehdotetut työpaikat vähintään kerran viikossa. On luotava CV ja laitettava se nettiin. Lisäksi on haettava aktiivisesti töitä. Työvoimaviranomainen arvioi, onko aktiivisuusehto täyttynyt.

Suomessa on CV-netti. Osoitettua työtä ja aktiivitointia on otettava vastaan. Lisäksi nykyisin on löydettävä itse 18 tuntia työtä kolmessa kuukaudessa tai päästävä viikoksi aktiivitoimiin (pääsy ei ole työnhakijan vaan TE-toimiston päätettävissä, ja paikkoja on rajoitetusti), jotta työttömyysturvaa ei leikata. Aktiivisuuden arvioinnista ei ole harkintaa – eli jos työtön ei ole onnistunut aktivoinnissa, turvaa leikataan.

Henkilökohtainen palvelu auttaa työllistymään

TANSKASSA ON SAATU tutkitusti hyviä tuloksia säännöllisillä työvoimavirkailijoiden tapaamisilla. Maassa toteutettiin kokeilu, jossa työttömiä velvoitettiin tapaamisiin viikon, kahden välein. Tapaamiset nostivat kohderyhmän työllistymistä neljällä prosentilla. Naisten kohdalla vaikutus oli nopeampi kuin miesten, mutta pitkällä tähtäimellä tapaamiset paransivat enemmän miesten työllistymistä. Henkilökohmainen tapaaminen tuotti parempaa tulosta kuin ryhmätapaamiset.

Suomessa lanseerattiin kolmen kuukauden välein tapahtuvat haastattelut vedoten Tanskan tuloksiin. Itse ilahduin tästä uudistuksesta, mutta pakko sanoa, että toimeenpano oli pettymys. Ladan hinnalla ei todellakaan saa mersua.

Uudistusta ei resursoitu riittävästi. Vaikka uudistuksen lanseerauksessa perusteltiin kasvokkain tapahtuvalla tapaamisella, suurin osa haastatteluista on ollut lyhyitä puhelimen välityksellä tapahtuneita kontaktointeja, joissa on tarkastettu työnhaun nykytilanne ja päivitetty työnhakutiedot. Osan kohdalla tapaaminen on tehty sähköpostitse tai puhelimitse. Iso osa työttömistä ei ole edes huomannut, että heidät haastateltiin. Läheskään kaikkia ei ole haastateltu, vaikka toimi on lakiin kirjattu. Työnhaun aktiivisuuteen tai työllistymiseen haastatteluilla ei ole juurikaan ollut vaikutusta. Työllistymissuunnitelmien laadintaa ne ovat lisänneet.

Haastattelujen yksi tulos on ollut työvoimatilastojen putsautumisen sellaisista työttömistä, jotka ovat jo työllistyneet tai eläköityneet, tai kuolleet.

Haastattelut ovat kuitenkin hyvä idea. Oleellista on, että niiden laatua parannetaan ja että ne oikeasti tukevat työtöntä työnhaussa, eivätkä toimi vain kontrollitoimena ja tilastokirjauksena. Haasteellisesti työllistyvien palvelussa oleellista on räätälöinti sekä henkilökohtainen palvelu ja tuki. Siksi taloudellisilla panostuksilla on merkitystä.

Suomen ja Tanskan työvoimavirkailijoiden määrästä on käyty keskustelua. Tanskassa henkilöstöresurssi on selvästi runsaampi. Tanskan kuntaliitosta saatujen tietojen mukaan maan työvoimapalveluissa työskenteli vuosi sitten 9 100 henkilöä. Suomen TE-palveluissa työntekijämäärä oli vastaavana aikana noin 2 500 henkilöä. Yleinen arvio on, että karkeasti 80 prosenttia henkilöstöstä on asiakaspalvelutehtävissä. Vaikkei Tanska käytäkään työttömien palveluihin 14-kertaisia resursseja Suomeen nähden, niin vähintään 4–5-kertaisia resursseja kuitenkin.

Lisäksi Tanska käyttää aktiiviseen työvoimapolitiikkaan vuosittain summan, joka vastaa noin kahden prosentin osuutta maan bruttokansantuotteesta. Suomessa vastaava summa on noin yksi prosentti. Luvuissa ei ole mukana henkilöstökuluja. Esimerkiksi henkilökohtaisten kontaktien laatu ja palvelupolkujen rakentaminen on riippuvaista työvoimaneuvojen määrästä sekä palveluihin käytettävistä resursseista.

Kunnat ovat lähellä ihmistä ja työmarkkinoita

TANSKAN TYÖVOIMAPOLITIikka on kuntavetoista. Siellä on ”otettu Suomesta mallia” ja siirretty työttömän toimeentulon maksuvastuuta kunnille. Suomessa hallitus on lopettamassa tuloksellista kuntako-keilua ja siirtämässä palvelujen järjestämistä maakuntiin. Itse rakentaisin sote-uudistuksesta kuntalähtöisen. Järjestämisvas-
tuu voi olla vaaleilla valitulla maakunnalla, mutta tuottamisen mahdollisuus pitää olla kunnilla.

Sama koskee työvoimapal-veluita. Hallituksen maakun-
taesityksen mukaan kunnilta voi hankkia suoraan palveluita

ainoastaan markkinahäiriötilanteessa. Jos sote- ja maakuntauudistus kaatuu, työvoimapalvelujen järjestämistä vastuualueena tulee olla seu-
tukunta, väestön pääsääntöinen työssäkäyntialue. Palvelut tulee nivoa tiukasti sote- ja koulutuspalveluihin.

Jos peilataan Suomea ja Tanskaa, niin nyt lakkautettaviksi esitetyis-
tä kuntavetoisista työvoiman moniammatillisista palvelukeskuksista tulee rakentaa Tanskan Jobcentereitä lähellä oleva yhden luukun pal-
velumalli.

Vaikeimman työttömyyden hoidossa moniammatillisuus sekä yhteys sosiaali- ja terveystoimeen ovat välttämättömiä. Toisaalta työ-
voiman kapeikkoaloilla tarvitaan moniammatillisuutta sekä yhteistä palvelukonseptia oppilaitosten ja koulutusorganisaatioiden kanssa.

Työnvälityksen toimijoita voidaan hyvin laajentaa. Tanskassa esi-
merkiksi työttömyyskassat välittävät työtä. Itse uskon, että tietyille toi-
mialoille erikoistuneet kaupalliset tai yleishyödylliset toimijat voivat kartoittaa sellaista osaamista ja tehokkuutta, joista on hyötyä.

Suomessa uusi TYP-keskus tulisi olla jokaisen työttömän ensikon-
takti. Sinne voisi ilmoittautua sähköisesti tai henkilökohtaisesti oman valintansa mukaan. Jokaiselle asiakkaalle tehtäisiin yhdessä kasvotus-
ten palvelutarvearviointi. Asiakkaat jaettaisiin kolmeen ryhmään pal-
velutarpeen perusteella. Ryhmien palvelut voisivat limittyä toistensa kanssa. Oleellista on, että ne ovat asiakaslähtöisiä.

»Vaikeimman työt-
tömyyden hoidossa
moniammatillisuus
sekä yhteys sosiaali- ja
terveystoimeen ovat
välttämättömiä.

Ensimmäisessä ryhmässä tapaamisten väli olisi pidempi, koska oletetaan, että henkilö työllistyy nopeasti omin avuin. Kolmannessa ryhmässä tapaamisia olisi tiheämmin.

1. Lähellä työmarkkinoita olevat henkilöt, joiden arvioidaan työllistyvän nopeasti ja pärjäävän itsenäisesti sähköisten työnvälityspalveluiden avulla. Jos työttömyys pitkittyy yli kolmen kuukauden, palvelukonseptia muutetaan.
2. Työhaussa tukea tarvitsevat henkilöt, joiden arvioidaan työllistyvän itsenäisesti, mutta joilla on osaamisessa täydentämisen tarvetta ja jotka tarvitsevan tukea muuttuneiden työnhakukanavien vuoksi. Jos työttömyys pitkittyy yli kolmen kuukauden, palvelukonseptia laajennetaan.
3. Haasteellisemmin työllistyvät ja riskiryhmissä olevat henkilöt, jotka tarvitsevat laajempaa koulutusta ja muita työmarkkinavalmiuksia kohentavia toimia. Palveluissa tarvitaan kiinteä yhteys aikuissosiaalityöhön ja terveystietoihin. Osan kohdalla avustettu eläkeselvittely on tarpeen.

KAIKISSA RYHMISSÄ työttömällä on velvoite ottaa tarjottua työtä vastaan ja osallistua työmarkkinakelpoisuuttaan vahvistaviin toimiin. Toimien räätälöintiin ja oikeaan kohennukseen panostetaan enemmän kuin nykyisin. Aktiivitoimien ajalta maksetaan korotettu korvaus ja niiden kirjo on nykyistä laajempi.

Jos aktiivisuusvelvoitetta ei täytetä, niin työnhaku katkeaa, mutta se palautetaan heti, kun asiakas on yhteydessä TYP:iin. Aktiivisuusvelvoitteessa oleellista nykyiseen aktiivimalliin verrattuna on se, että kenenkään etuus ei katkea ilman, että hänelle on tarjottu työtä, koulutusta tai muuta työmarkkina-asemaa parantavaa tointa. Aktiivisuus edellyttää aktiivisuutta julkiselta vallalta eikä vain työttömältä itseltään, kuten nykymallissa.

Passiivituki aktiivikäyttöön työllistämissetelillä

JOKAISELLA, JONKA TYÖTTÖMYYS PITKITTYY yli kuuden kuukauden, tulisi olla oikeus vähintään puolen vuoden palkkatukiseteleihin. Suomessa palkkatuettu työ on muihin Pohjoismaihin verrattuna vähän käytettyä.

Palkkatukisetelin idea on yksinkertainen. Työttömälle maksettava työmarkkinatuki tai vastaavan suuruinen valtionosuus työttömyysturvasta muutetaan palkkatukiseteliksi ja työtön voi käyttää sitä kannustimena työnhaussa. Jos työttömyys on kestänyt pidempään tai työttömällä on työnsaantia vaikeuttava vamma tai hän on ikääntynyt, setelin arvo olisi pelkkää työmarkkinatukea korkeampi ja pitkäkestoisempi. Jotta työnantaja on oikeutettu palkkaamaan henkilön palkkatukisetelillä, hän ei ole saanut irtisanoa tai lomauttaa työntekijöitä. Kontrollissa siirryttäisiin jälkikäteiseen valvontaan ja taloudelliseen jälkiseuraamukseen, joka tulee työnantajalle, jos tämä korvaa työllistämisetelillä aiempaa työvoimaa.

Pelissäännöt rakennetaan selkeiksi ja yksinkertaisiksi. Ne näkyvät palkkatukisetelillä tehdyssä työsopimuksessa, joka on muilta osin samanlainen kuin ilman seteliä solmitussa työsuhteessa. Määräaikaisessa työsuhteessa setelin kesto suhteutetaan työsuhteen keston. Maksatuksessa työttömän työttömyysturva maksetaan suoraan työnantajan tilille työttömän allekirjoitettua palkkatukisetelityösopimuksen.

Palkkatukiseteli synnyttää niin sanottua kuollutta painoa eli osittain tuetaan ihmisiä, jotka työllistyisivät muutoin. Mutta samanlaista painoa synnyttävät kaikki muutkin yritystuet.

Työvoimapula ei poista tuetun työn tarvetta

SUOMESSA HUOLEHDITAAN aiheellisesti kestävyysvajeesta, huoltosuhteesta ja väestön ikääntymisen mukanaan tuomasta työvoiman määrän vähenemisestä. On itsestään selvää, että työvoiman tarjonnasta on kannettava huolta. Ilman riittävää työvoiman tarjontaa talous näivettyy ja hyvinvointi kuihtuu.

Työn tuottavuuden kasvattaminen on välttämätöntä. Ilman sitä Suomi ei pärjää kansainvälisessä kilpailussa. Samalla kasvavat työntekijään kohdistuvat vaatimukset. Erityisesti osaamisvaateet nousevat. Yhtälö on haasteellinen: pitää saada isompi joukko työhön samaan aikaan, kun työn tuottavuuden nousuvaade uhkaa syrjäyttää yhä isomman osan työelämästä.

Määrällinen työvoiman niukkuus ei automaattisesti rakenna pitkään työttömänä olleille ihmisille helpompaa tietä työhön, koska työelämä muuttuu ja tulee vaativammaksi. Ja samaan aikaan pitkään työttömänä olleen työmarkkina-asema heikkenee. Työvoiman kysyntä kohdistuu aina parhaaseen tarjolla olevaan työvoimaan.

Työmarkkinoiden dynamiikka- ja joustovaatimukset kasvavat.

Teknologiset muutokset ovat nopeita, ammattitaito ja osaaminen vanhenevat nopeasti. Muutokset tuovat useammalle yksilölle riskejä tipahtaa työmarkkinoiden kysynnän ulkopuolelle erilaisissa elämän nivelvaiheissa.

Entisaikaan mentiin ensin kouluun ja opiskeltiin ammatti, sitten mentiin töihin, tehtiin työtä ja perustettiin perhe, minkä jälkeen palattiin töihin, tehtiin töitä ja jäätiin eläkkeelle. Enää ihmiset eivät toimi näin kronologisesti eivätkä työmarkkinoiden joustavuusvaatimukset mahdollista tällaista elämänkulkua.

Työllistymisen kannalta riskivaiheita voivat olla esimerkiksi koulutuksesta työelämään siirtymisen pitkittyminen, erilaisten työprojektien väliin jäävät aukot, hoivavapailta työelämään pyrkiminen, vanhan työn loppuminen jne.

Esimerkiksi pitkään hoitovapaalla olevat vanhemmat (useimmiten äidit) uhkaavat jäädä tällaiseen loukkuun. Siksi perhevapaita on uudistettava.

Kaikki eivät työllisty avoimille markkinoille

TYÖ MUUTTUU ja vaatimukset moninaistuvat. Työn muutos kohdistaa kysyntää entistä kapeampaan ihmisjoukkoon. Tietyillä toimialoilla kasvaa samaan aikaan tarve osaavasta työvoimasta sekä niiden työntekijöiden joukko, joiden on vaikea löytää paikkaansa markkinaehtoisessa työssä. Suurimman osan kohdalla silta työhön on mahdollista rakentaa, ja työ löytyy avoimilta työmarkkinoilta. Osa jää välityömarkkinoille.

Välityömarkkinoiden työluonnetta on kasvatettava. On hyväksyttävä pitkäkestoisemmat palkkatuet, joiden avulla voi tehdä yhteiskuntaa hyödyttävää ja hyvinvointia lisäävää työtä. Yleensä vaaditaan, että työntekijän pitää kasvattaa osaamistaan, jotta hän täyttää työn vaateet, mutta välityömarkkinoilla – miksei avoimillakin työmarkkinoilla – avustava työ voidaan räätälöidä työttömän työkyvyn mukaan ja palkkatuella tukea työnantajaa työvoimakustannuksissa. Tuki voidaan räätälöidä työkyvyn aleneman mukaan. Avustavista työtehtävistä voidaan sopia työpaikkakohtaisesti, jotta ne eivät syrjäytä markkinaehtoista työtä. Tätä kehitystyötä on tehtävä, jos halutaan, että työvoima riittää.

Laituri ei riitä – tarvitaan silta työttömyydestä työhön

SUOMI TARVITSEE toimivat välityömarkkinat. Kaupallisten ja kilpailullisesti avoimien työmarkkinoiden rinnalla hyvinvointia voidaan lisätä voittoa tavoittelemattomien työmarkkinoiden avulla.

Nykyiset välityömarkkinat ovat jatkumoa työvoimapolitiikan sekä sosiaalipolitiikan palveluista ja tukimuodoista. Varsinaisissa työmarkkinoissa ei ole juurikaan tapahtunut muutosta, vaikka palvelujärjestelmiä on uudistettu. Usein tarjotaan laituria, vaikka työtön tarvitsisi sillan työttömyydestä työhön.

Välityömarkkinat ovat järjestövetoiset. Niiden ajatuksena on portaat, jotka kuntoutuksen, koulutuksen ja palkkatuetun työn kautta johtavat avoimille työmarkkinoille työllistymiseen. Ne rakentuvat ajatuksellisesti räätälöityjen perättäisten toimien jatkumoon. Todellisuudessa toimet eivät aina ole räätälöityä työttömän ihmisen tarpeisiin, vaan tarjotaan sitä mitä tarjolla on ja mihin on rahoitusta. Tarjolla on paljon samankaltaisia toimenpiteitä, eivätkä työttömät ihmiset aina kykene mieltämään, millä toimenpiteellä he voivat itseään auttaa.

Nykyiset välityömarkkinat ovat enemmän palvelumarkkinat tai palkattoman työn markkinat kuin oikeat työmarkkinat. Pysyviä työpaikkoja on vähän ja usein työn ja muiden palveluiden välinen rajapinta on häilyvä. Tämä johtaa työn merkityksen hämärtymiseen. Palveluista tulee herkästi pyöröovi, joka ei johda kestäviin ratkaisuihin.

»Tarjolla on paljon samankaltaisia toimenpiteitä, eivätkä työttömät ihmiset aina kykene mieltämään, millä toimenpiteellä he voivat itseään auttaa.

Välityömarkkinoille enemmän palkallista työtä

KOSKA HALUAN YMMÄRTÄÄ välityömarkkinat nimenomaan TYÖmarkkinoina, on hyväksyttävä, että koulutus ja kuntoutus eivät nykyisillä avoimien työmarkkinoiden odotusarvoilla ratkaise kaikkien työllistymistä. Tarvitaan uudenlaista julkisen sektorin vastuuta vaikeasti työllistyvän työvoiman osallisuuden pysyväksi lisäämiseksi ja työpanoksen hyödyntämiseksi. Kyse ei ole vain työn etsinnän ja väli-

tyksen tehostamisesta, vaan sopivien työpaikkojen luomisesta.

Nykyisten välityömarkkinoiden vahvuudet ovat siinä, että järjestöjen ja vapaaehtoistoiminnan kautta vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien ihmisten palveluihin tulee mukaan sosiaalista mieltä, jota markkinaehtoisten palveluiden kautta ei saavuteta.

Kolmannen sektorin vahvuutena on ihmisen kunnioittaminen, arvostus, asiakkaille annettu aika ja osallistaminen, sosiaalinen yhteisyys, asiakkaan oman tahdon kunnioittaminen, kokemusasiantuntijuus ja vertaistuki. Näitä vahvuuksia on vaikea tilata tai ostaa avoimilta markkinoilta. Siksi järjestöjä tarvitaan myös tulevaisuudessa. Kolmannen sektorin heikkoutena on riippuvaisuus julkisesta rahoituksesta, itsenäisen palkanmaksukyvyyn heikkous, ohut yhteys elinkeinoelämään ja yrityksiin.

Hyvinvoinnin ja sosiaalisten verkostojen kannalta voi olla turvallisempaa olla tekemisissä tuttujen ”työkkärin, kelan ja sossun tuomien ongelmien kanssa” kuin siirtyä tuntemattomien ongelmien piiriin. Kun ihminen elää matalalla tulotasolla, lyhytaikainen taloudellinen selviäminen on päällimmäisenä mielessä, ja pitkällä aikavälillä saatutettavat hyödyt eivät ylitä lyhyellä aikavälillä kohdattavia epävarmuuksia.

Tämän vuoksi tarvitaan ehdottomasti sosiaaliturvauudistus, joka mahdollistaa kouluttautumisen, itsensä kehittämisen ja kannustaa vähäiseenkin työntekoon. SDP:n rakentama kolmiportainen yleisturvamalli toimii tämän suuntaisesti.

Osa-aikatyön määrä vaikuttaa työllisyysasteeseen

JOS VERTAILLAAN Tanskan ja Suomen Eurostatin työllisyys- ja työttömyyslukuja, niin huomataan, että 2015 IV–2016 III Suomessa työllisten osuus 15–64-vuotiaista oli 68,8 prosenttia ja vastaavasti Tanskassa 74,7 prosenttia. Mutta mitä sisällöllisiä eroja työllisyydessä maidemme välillä oikein on?

Suomessa osa-aikaisia työntekijöitä on huomattavasti vähemmän kuin Tanskassa ja muissa Pohjoismaissa. Hieman mutkia suoristaen voi sanoa, että yhä harvempi ihminen on töissä, mutta tekee enemmän töitä. Tästä seuraa se, että työllisyysasteemme on alhaisempi kuin Tanskassa.

Miehistä kokoaikaisesti työskentelee suunnilleen sama määrä: Suomessa 63,1 prosenttia työllisistä ja Tanskassa 64,9 prosenttia. Naisten välillä ero on huomattava. Suomessa kokoaikatyössä on 54,3 prosenttia

naisista, mutta Tanskassa vain 45,7 prosenttia. Osa-aikaisten työntekijöiden osuus on Suomessa kasvanut 20:n vuoden aikana, ja Tanskassa se kasvoi 2010-luvulla finanssikriisiin asti. Sen jälkeen osuus on hieman vähentynyt. Osa-aikatyötä tehdään omana valintana ja vastentahtoisesti. Yleensä on niin, että mitä enemmän osa-aikaista työtä tehdään, sitä vähemmän suhteessa kokee osa-aikaisuuden vastentahtoiseksi. Siihen, haluaako osa-aikainen työntekijä kokoaikatyötä, vaikuttavat luonnollisesti monet seikat. Mikä on henkilön palkkataso, perhetilanne, perheen yhteinen tulotaso ja yhteiskunnan tuet, joita osa-aikaisen palkan lisäksi saa jne.

Työttömiä Suomessa oli 15–64-vuotiaista 6,9 prosenttia ja Tanskassa viisi prosenttia. Oleellista on pohtia, mitä yhteiskunnallista hyvää tavoittelemme, kun tavoittelemme korkeaa työllisyysastetta.

Itse olen niin sanotusti työuskoinen ihminen. Uskon, että työ on tärkeä osa ihmisen elämää. Se tuo yhteiskuntaan verotuloja, jolla rahoitetaan yhteisiä palveluita ja tulonsiirtoja. Työ myös antaa lähes aina ihmiselle paremman toimeentulon kuin työelämän ulkopuolella oleminen, se tuo sisältöä elämään, luo osallisuutta ja tarjoaa työkavereita, joiden merkitys yksinäisyydestä kärsivässä maassa on merkittävä.

Suomea ja Tanskaa yhdistää se, että tilastollisesti molemmissa maissa on hyvin harvinaista olla työssäkäyvä ja kuulua köyhyyden riskiryhmään. Useamman työn tekeminen on molemmissa maissa harvinaista.

»Suomea ja Tanskaa yhdistää se, että tilastollisesti molemmissa maissa on hyvin harvinaista olla työssäkäyvä ja kuulua köyhyyden riskiryhmään.

Työllisyyteen liittyvät tilastoikärajat tulisi päivittää nykytyömarkkinoille

TYÖLLISYYSSASTE MITTAA SITÄ, kuinka moni työvoimaan kuuluvista ihmisistä on töissä. Työllisyysaste = työlliset/työikäinen väestö. Mittarin luulisi olevan yksinkertainen, mutta sitä se ei ole. Eri maissa käytetään eri ikäryhmiä, vaikka laskukaava on sama. Euroopassa on tapana käyttää 20–64-vuotiaita tai 15–64-vuotiaita tai jopa 15–74-vuotiaita.

Tilastokeskus käyttää työllisyysasteessaan 15–64-vuotiaita. Työlliseen työvoimaan taas luetaan kaikki 18–74-vuotiaat henkilöt, jotka vuoden viimeisellä viikolla olivat ansiotyössä, eivätkä olleet työttömänä työnhakijana työvoimatoimistossa tai suorittamassa varusmies- tai siviilipalvelusta. Tilastoissa samanlaisena työllisenä näyttäytyy ihminen, jonka työtuntimäärä on yksi viikkotunti yhtä lailla kuin 40 viikkotuntia.

Suomen tilastojen ja arkitodellisuuden välinen ristiriita näkyy siinä, että laskemme 16-vuotiaan kuuluvan työvoimaan ja hänen puuttumisensa työmarkkinoilta näkyy heikkoutena työllisyysasteessa. Luulen, että lähes kaikki suomalaiset kuitenkin ajattelevat, että 16-vuotiaan on parempi olla opiskelemassa kuin työmarkkinoilla. Tämä siksi, että tilastot osoittavat selvästi, että pelkän peruskoulun varaan jättäytyvien nuorten elämänmittainen työllisyysura on katkeileva ja useita vuosia lyhyempi kuin toisen asteen tutkinnon suorittaneiden nuorten.

Emme oleta, että ikääntyneet ihmiset olisivat työssä, vaan virallinen vanhuuseläkeikämme on 63 vuotta. Eläkeikä nousee asteittain nuorempien ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle, mutta lähitulevaisuudessa ei ole odotettavissa 74:n vuoden vanhuuseläkeikää.

Itse ajattelen, että tilastolukujen ikäraajat ja se, mitä ne mittaavat, pitäisi olla paremmin päättäjien tiedossa. Tilasto ei sinänsä valehtele, mutta jos ei ymmärrä, mitä kyseisessä tilastossa raportoidaan, johtopäätös voi mennä pahasti pieleen.

Mielestäni nykytyömarkkinoilla tulisi politiikassa keskittyä 18–65-vuotiaiden tai tulevan vanhuuseläkeikärajan mukaiseen työllisyyden parantamiseen. Tämä siksi, että haluan turvata jokaiselle nuorelle toisen asteen opinnot soveltuvien osin ja että emme laske köyhtyvän eläkeläistyövoiman varaan, vaan otamme bonuksena eläkeläisten työpanoksen.

Tilastokeskuksella ja TEM:llä eri työttömät

SUOMALAISET TYÖTTÖMYYYTÄ KUVAAVAT TILASTOT mittaavat eri asioita. Kuvaavaa on, että vuonna 2014 Tilastokeskuksen ja Työ- ja elinkeinoministeriön luvuissa oli pääosin eri henkilöitä. Työttömistä työttömäksi kirjautui Tilastokeskuksen työvoimatutkimukseen vain 19 prosenttia ja TEM:in työnvälitystilastoon 42 prosenttia työttömistä. Yhteisiä työttömiä oli alle 40 prosenttia. Jos emme tunnista sitä, mitä tilasto mittaa, teemme herkästi vääriä politiikkajohtopäätöksiä.

Toinen keskeinen asia mietittäessä työllisyysastetta on se, kuinka

paljon työtunteja ja millä tuottavuudella tehdään. Jos työtuntien määrä on hyvin alhainen tai työn tuottavuus heikko, on henkilökohtainen ja yhteiskunnallinen hyvä työssäkäynnistä alhaisempaa. Työllisyysasteen rinnalla on oleellista tarkastella työn laatua ja tuottavuutta.

Suomi on työelämän muutoksista huolimatta yhä kokoaikaisten ja pysyvien työsuhteiden maa. Enkä halua tällä vähätellä niitä epätyypillisten työsuhteiden kasvavia muutoksia, joita työelämässä on. Tästä huolimatta valtaosa työskentelee kokoaikaisesti vakituisessa työsuhteessa. Yrittäjyyden puolella taas työnantajayritysten määrä on pysynyt lähes ennallaan jo pitkään, mutta yksinyrittäjien määrä on voimakkaassa kasvussa.

Lopuksi

KANNATAN TANSKAN MALLIA monilta osin, mutta työttömän omaehtoiset kouluttautumismahdollisuudet ovat Suomessa Tanskaa edellä. Tanskassa kouluttautuminen on vaikeampaa ja kalliimpaa. Ei mennä siihen, vaikka Jobcenteristä mallia otettaisiin.



TARJA FILATOV on SDP:n kansanedustaja vuodesta 1995. Hän on ollut Hämeenlinnan kaupunginvaltuuston jäsen vuosina 1989–2000 ja uudelleen vuodesta 2009. Filatov on pisimpään työministerinä toiminut suomalainen ja kuudenneksi pitkäaikaisin naisministeri 2611 ministeripäivällään. Filatov on ollut myös sosialidemokraattisen eduskuntaryhmän puheenjohtaja ja eduskunnan toinen varapuhemies.

libera

Libera-säätiö on vuonna 2011 perustettu itsenäinen ja puoluepoliittisesti sitoutumaton ajatuspaja, joka tukee ja edistää yksilönvapautta, vapaata yrittäjyyttä, vapaita markkinoita ja vapaata yhteiskuntaa. Sen toiminta koostuu tiedotus- ja julkaisutoiminnasta, tutkimustyöstä ja tapahtumien järjestämisestä. Libera on yksityisesti rahoitettu, toiminnallinen ja yleishyödyllinen säätiö.