

MATALAPALKKATYÖ

**TOIMIHENKILÖKESKUSJÄRJESTÖ
STTK | PAMFLETTISARJA
2017**



Sisällysluettelo

Tarjoaako tulevaisuuden työ riittävän toimeentulon? | 6

Töitä tehdään jo nyt kirjavilla ehdoilla | 8

**Matalien palkkojen työllistävä vaikutus
on arvolutunut mielipide | 14**

Elämiseen riittävä palkka on hyvän työn ehto | 20

Matalat palkat, matalat verot | 26

Työttömien Suomi ei kestä uutta kriisiä | 32

Vanhat tavat työmarkkinoilla eivät enää toimi | 38

**Matalapalkkatyön lisääminen
ei ole tavoiteltava vaihtoehto | 46**

Matalapalkkatyö Eurooppalaisesta näkökulmasta | 52

Matalapalkkatyö altistaa hyväksikäytölle | 56

**Ehyet työurat ja riittävät ansiot
turvaavat sosiaaliturvajärjestelmän | 62**

**Suomessa panostettava aktiiviseen
työllisyyspolitiikkaan | 68**

Tuottavuuserot, palkkaerot ja talouden kasvu | 74

STTK | PAMFLETTISARJA

Toimittaja:
Jaakko Haikonen

Valokuva:
Liisa Valonen

Graafinen suunnittelu:
Anssi Arte

Painopaikka:
Aksidenssi Oy

Tarjoaako tulevaisuuden työelämä riittävän toimeentulon?



LIISA VALONEN

ANTTI PALOLA
PUHEENJOHTAJA | STTK

STTK haluaa herättää keskustelua teemoista, jotka tulevaisuudessa saattavat olla osa suomalaista yhteiskuntaa ja työelämää.

Julkaisimme viime keväänä ”Mitä jos työviikko olisi neljän päivää” -pamfletin. Nyt kädessäsi on julkaisu, jonka aiheena on matalapalkkatyö.

Käsitteenä matalapalkkatyö voidaan ymmärtää eri tavoin. Selkeä lähtökohta voisi olla, että se tarkoittaa työehtosopimuksen vähimmäispalkkoja matalampia palkkoja

STTK ei kannata matalapalkkatyötä – puhumattakaan sen lisäämisestä. Ay-liikkeen on silti kohdattava muuttuvassa työelämässä myös sille vaikeita asioita. On myös todettava, että matalapalkkatyötä tehdään jo Suomessa. Aiheesta ja siihen liittyen toimentulosta laajemminkin on voitava keskustella.

Suomessa vallitsee mielenkiintoinen tilanne: Kärsimme korkeasta työttömyydestä ja työpaikoista on pula – ja samaan aikaan meillä ei ole työntekijöitä avoinna oleviin työpaikkoihin eli kärsimme niin sanotusta kohtaanto-ongelmasta. Meidän on pohdittava kaikkia vaihtoehtoja työllisyyden parantamiseksi.

Matalapalkkatyön mahdollistaminen voisi luoda Suomeen jonkun verran uusia työpaikkoja. Keskustelussa on kuitenkin muistettava kolikon toinen puoli – miten turvataan ihmisten riittävä toimeentulo ja varmistetaan yhdenvertaisuus työelämässä?

Sosiaaliturvamme rahoitus ei ainakaan nykypohjalta kestäisi sitä, että osa palkasta korvattaisiin automaattisesti tulonsiirroilla. Yritysten välinen kilpailu myös vääristyisi. Matalapalkkatyö ja toimeentulon jatkeena automaattisesti maksettu sosiaalituki olisi käytännössä yritystuki huonosti pärjääville yrityksille.

Matalapalkkatyö ei myöskään kannustaisi yritystä kehittämään liiketoimintaansa ja hakemaan kasvua. Menestyvät yritykset voivat maksaa paremmin kuin vähimmäispalkat edellyttävät ja näin myös tapahtuu. Ne myös saavat parhaat osaajat ja menestyvät edelleen. Voisiko Suomi menestyä ja taloutemme kasvaa matalapalkkatyöllä?

Teeman mahdollisia hyötyjä, haittoja ja vaikutuksia voi lähestyä useastakin näkökulmasta. Mitä matalapalkkatyö tarkoittaisi esimerkiksi tuottavuuden ja kilpailukyvyn, työllisyyden, toimeentulon, sosiaaliturvan ja sen rahoituksen, syrjäytymisen ehkäisyn, yritysten kilpailuasetelman sekä työelämän laadun kannalta?

Lisäisikö matalapalkkatyö työllisyyttä vai toimeentulo-ongelmia? Johtaisiko se työmarkkinoiden eriytymiseen ja tuloerojen kasvuun? Miten se kohdistuisi eri ikäryhmiin, sukupuoliin, aloihin tai esimerkiksi maahanmuuttajiin, ja mitä se tarkoittaisi palkkatasa-arvon kannalta? Kasvaisiko tuottavuus ja miten sen vaikuttaisi yritysten väliseen kilpailuun?

Olemme pyytäneet teemaan liittyen kirjoituksia yhteiskunnan keskeisiltä ja arvostetuilta vaikuttajilta. Kukin kirjoittaja lähestyy teemaa hieman eri näkökulmasta.

Työn murroksen aiheuttamat muutokset työelämään ovat väistämättömiä. Työmarkkinajärjestön tehtävänä on pyrkiä ennakoimaan ja ymmärtämään muutoksia sekä analysoida mahdollisuuksia ja haasteita.

Työstä tulisi saada kohtuullinen palkka ja riittävä toimeentulo. Onko se tulevaisuuden työelämässä mahdollista?

Mielenkiintoisia lukuhetkiä!

Töitä tehdään jo nyt kirjavilla ehdoilla

 **TERHI HAUTAMÄKI**
VAPAA TOIMITTAJA

Alin taulukkopalkka. Mikä onnenpotku jo se olisi monille nuorille aikuisille, jotka painavat työtä nollatuntisopimuksilla tai palkkatyön ja yrittäjyyden välimaastoon sijoittuvissa silpputöissä. Kun nuorisotyöttömyyden ratkaisuna väläytellään palkka-alen kaltaisia keinoja, unohtuu usein, kuinka kirjavilla ehdoilla töitä tehdään tänäkin päivänä.

Koneen Säätiön Jakautuuko Suomi? -ohjelmaan kuuluvassa Ajolähtö-hankkeessa olemme tutkineet nuoria aikuisia osa-aika-, vuokra- ja nollatuntisopimustöissä ja itsensätyöllistäjinä sekä kertooneet työn haasteista Suomen Kuvalehden artikkeleissa ja Ajolähtö-blogissamme. Muun muassa tältä voi näyttää nuoren aikuisen matalapalkkatyö:

Se voi tarkoittaa, että vain osasta työtä saa rahaa. Kuntokeskuksen ohjaaja tienaa ohjaustunneista, mutta tekee ilmaiseksi mittauksia ja testauksia. Kun kuntokeskus mainostaa asiakkaille ilmaista ensimmäistä ohjauksetua, raha ei liiku myöskään personal trainerille.

Matalapalkkaisuus voi tarkoittaa myös sitä, että työnantaja ei takaa työtunteja, mutta kieltää tekemästä töitä muille. Se voi tar-



* PALKKIO VAIN OSASTA TYÖTÄ.
EMME TAKAA TYÖTUNTEJA.

koittaa, että palkkatyöhön pestattu saa yhtäkkiä pyynnön toimia jatkossa laskuttamalla.

Viime vuonna syntyi kiivasta keskustelua rakennusalan palkka-alekokeilusta, jonka tarkoituksena on auttaa nuoria ihmisiä työn syrjään kuuden euron palkalla. Kohusta huolimatta matalissa lähtöpalkoissa ei ole mitään uutta. Parturi-kampaamoissa oppisopimusopiskelijat ovat tienanneet esimerkiksi viiden euron tuntipalkkoja, eräässä riitautetussa tapauksessa vain kaksi euroa tunnissa.

Moni itsensätyöllistäjä ei ole varma, onko hän palkansaaja vai yrittäjä. Hän ottaa korvauksen palkkana tai palkkiona siten kuin se kullekin toimeksiantajalle sopii. Nuoria myös houkutellaan heikosti korvattuun työhön hämärtämällä työsuhteen ja yrittäjyyden rajaa. Eräs hyvinvointialan ketju mainostaa koulutustaan sillä, että sen suorittaminen takaa sataprosenttisen varman työllistymisen. Varma työllistyminen tarkoittaa, että koulutuksen suorittanut saa sataprosenttisen varmasti ryhtyä yrittäjäksi ketjun toimipisteisiin.

Onko epätyypillisten töiden maailma pelkkää kurjuutta? Ei tietenkään. Moni nuori luovii eteenpäin päämäärätietoisesti, työstään innostuen, unelmia arjessaan tavoitellen! Liian usein kuitenkin nuorten intoa käytetään hyödyksi. Moni työelämään tuleva ei vielä tunne oikeuksiaan tai ei uskalla perätä niitä.

Epätyypilliset työn muodot ovat tulleet jäädäkseen² ja kehitystä on vaikea ja turha koettaa estää. Esimerkiksi nollatuntisopimusten täyskielto olisi tuskin parantanut keikkailijoiden asemaa. Moni opiskelija tekee mielellään muutamaa työtuntia viikossa. Moni sopimus jäisi solmimatta, jos työnantajan pitäisi taata esimerkiksi 18 tunnin minimi. Sen sijaan epäreilua on, jos keikasta kieltäytyminen vaarantaa työn jatkon tai jos työnantaja koettaa omia työntekijän takaamatta tälle kokoaikaisen työn turvaa.

Villejä käytäntöjä on tarpeen suitsia. Ilmaiset lisätunnit eivät kuulu mihinkään palkattuun työhön. Pelisääntöjä tarvitaan työ-

suhteista työtä muistuttavaan näennäisyrittäjyyteen: siihen, miten työnantajavelvoitteita saa tai ei saa kiertää.

Tulevaisuudessa perustulo voisi antaa pohjaturvan ja kannustaa ottamaan vastaan keikkatyötä. Nuorelle aikuiselle on tärkeää kokea olevansa tasa-arvoinen yhteiskunnan jäsen riippumatta kunkin hetken statuksesta työmarkkinoilla.

Voitaisiin lakata puhumasta nuorista aikuisista työelämän erikoisryhmänä, jota voi kohdella toisin kuin ”oikeita aikuisia”. Nuoruus ei vähennä työpanoksen arvoa – kokemattomuus voidaan ottaa huomioon harjoitteluajan palkoissa. Nuoren aikuisen eläminen maksaa kuten vanhempien. Parikymppisetkin voivat olla perheelisiä ja asuntovelkaisia.

Vanhemmat auttavat pienituloisia aikuisia lapsiaan avokätisesti³ On kuitenkin kyseenalaista, jos kotitaloudet joutuvat tuellaan mahdollistamaan sen, että yritys voi teettää työtä riittämättömillä korvauksilla. Ruokalähetti kertoi 2015 Helsingin Sanomissa, kuinka isä maksaa bensat, jotta hänellä on varaa kuljettaa pitakebabeja.

Vältetään myös ongelmakeskeistä puhetta nuorista. Nuorisotyöttömyyttä ei ole syytä vähätellä, mutta välillä tilastoja tunnutaan käyttävän pönkittämään mielikuvaa isosta ongelmanuorten joukosta.

Nuorten työttömyydestä esiintyy jatkuvasti harhaanjohtavia lukuja⁴ Parinkymmenen prosentin työttömyysluvut kertovat työvoimaan kuuluvien nuorten aikuisten työttömyydestä. Enemmistö ikäluokasta on kuitenkin opiskelijoita, eikä heitä lasketa työvoimaan. Lisäksi yli puolet työttömiksi lasketuista on opiskelijoita, jotka hakevat töitä vaikkapa viikonlopuiksi tai illoiksi.

Kun annetaan vaikutelma, että Suomessa olisi valtava reservi täysin joutilaita nuoria, seuraavaksi onkin helppo ehdottaa, että nyt tarvitaan järeitä ratkaisuja. Yleensä se tarkoittaa työllistämistä kehnommilla ehdoilla.

TYÖTTÖMÄT NUORET HALUAVAT TÖITÄ.

Nuorten työmotivaatiosta huolestutaan, vaikka esimerkiksi Raha-automaattiyhdistyksen teettämän tutkimuksen (2016) mukaan työttömät nuoret haluavat töitä. Yli puolet ottaisi vastaan lähes mitä tahansa, ja keskimäärin palkaksi riittäisi nettona 1 363 euroa.

Suuri osa nuorista etsii aktiivisesti paikkaansa, haluaa kouluttautua ja ymmärtää valintojensa merkityksen. Nuoret saattavat tyytyä mataliin tuloihin kokemattomuuttaan tai tietoisesti väliaikaisena ratkaisuna. Tätä tyytymistä ei tule käyttää syynä työehtojen polkemiseen, eikä yhdestä työnantajasta riippuvaisen tekijän kuulu kantaa yrittäjämäistä riskiä.

Lähteet:

—

- 1 Berg Päivi, Aaltonen Sanna, Anttila Anu-Hanna, Hautamäki Terhi, Härmä Vuokko, Perttilä Sami & Ylöstalo Hanna: Unelmat ja arki kohtaavat nuorten yrittäjyydessä. Tieto & Trendit (1/2017) Työttömien nuorten ääni -barometri. Raha-automaattiyhdistys, Taloustutkimus (2016). https://www.epressi.com/media/userfiles/13896/1462857844/liite-nostoja_tutkimuksesta.pdf
- 2 Pärnänen Anna: Työn tekemisen tavat 2000-luvulla – tapahtuiko rakenteellisia muutoksia? Työelämän tutkimus 13(3) (2015). http://www.tyoelamantutkimus.fi/wp-content/uploads/2016/01/Parnanen3_2015.pdf
- 3 Hämäläinen Hans: Perhesukupolvien välinen apu: Tutkimus suurten ikäluokkien vanhemmilleen ja aikuisille lapsilleen antamasta avusta. Helsingin yliopisto, Valtiotieteellisen tiedekunnan julkaisuja 45 (2017). <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/176038/PERHESUK.pdf?sequence=1>
- 4 Hämäläinen Ulla & Tuomala Juha: Faktaa nuorisotyöttömyydestä. VATT 2013. http://vatt.fi/documents/2956369/3012265/vatt_policybrief_22013.pdf/db0b981-6dff-4c64-bfd1-8d709817a433

Matalien palkkojen työllistävä vaikutus on arvolatautunut mielipide

 **RALF SUND**
PÄÄEKONOMISTI | STTK

Aave kummittelee suomalaisessa palkkakeskustelussa. Se on väite matalien palkkojen työllistävästä vaikutuksesta. Väitteen mukaan mahdollistamalla matalammat palkat työllisyys lähtisi nousuun. Ajatus perustuu oletukseen, että tekemätöntä työtä on vaikka millä mitalla, mutta työstä maksettavat palkat on asetettu liian korkealle, jotta työsuhteita syntyisi. Työn luoma arvo on alempi kuin siitä maksettava korvaus.

AAVE KUMMITTELEE SUOMALAISSA PALKKAKESKUSTELUSSA. SE ON VÄITE MATALIEN PALKKOJEN TYÖLLISTÄVÄSTÄ VAIKUTUKSESTA.

Tämä väite tuntuu sinänsä järkevältä, mutta se ei näytä pitävän paikkaansa. Ydinkysymys kuuluu: onko palkkojen mataloittamisella saatavissa korkeampaa työllisyyttä. Yhdysvalloissa on osavaltiotasolla tehty useita minimipalkkakokeiluja, joiden tuloksista voimme jotain päätellä.

Seattlen kaupungissa nostettiin minimipalkkaa roimasti kahdessa vaiheessa 9,47 dollarista 15 dollariin tunnissa. Tässä asetelma on



käänteinen: aiheuttaako minimipalkkojen nousu työttömyyttä. Ensimmäinen korotus vuoden 2015 huhtikuussa 9,47 dollarista 11 dollariin ei aiheuttanut negatiivisia työllisyysvaikutuksia.

Sen sijaan toinen nosto 11 dollarista 15 dollariin aiheutti kielteisiä työllisyysvaikutuksia. Tästä selvityksestä voisi päätellä, että yhteys palkkatason ja työllisyyden välillä on olemassa, mutta tarvitaan melko tuntuvia muutoksia, jotta ne tulevat näkyviin.

Samansuuntainen tulos saatiin, kun New Jerseyssä 1990-luvun alussa nostettiin ravintola-alan minimipalkkoja. Teorian ja uskomusten mukaan työllisyyden olisi pitänyt heiketä, mutta sellaista ei havaittu.

Matalampien palkkojen työllisyysvaikutusten olemattomuuteen päätyy myös professori Juha Vainionmäki Suomen aineistoilla: ”Vaikka palkkajäykkyudet siis luonnehtivatkin niin Suomen kuin monien muidenkin maiden työmarkkinoita, niin niiden työllisyysvaikutusten määrittelemisen on vaikeaa, eikä tutkimusnäyttöä tästä kysymyksestä ole juurikaan olemassa.” (Talous ja Yhteiskunta, 3/2017 s.42)

Ruotsin toimihenkilökeskusjärjestö TCO:n pääekonomisti Göran Zettergren (Lönsamt med lägre löner, TCO 2015) on tehnyt laajan yhteenvedon maailmalla tehdyistä minimipalkkatutkimuksista. Tulokset ovat hyvin ristiriitaisia.

Osassa tutkimuksia minkäänlaista korrelaatiota matalampien palkkojen ja työllisyyden välillä ei voitu havaita. Osassa tutkimuksia on saatu tuloksia, joiden perusteella palkkojen mataloittamisella on myönteisiä työllisyysvaikutuksia. ”...työllisyysvaikutukset ovat pieniä ja tulokset eivät ole tilastollisesti merkitseviä”.

Palkkojen ja työllisyyden välisestä yhteydestä puhuttaessa käytetään yleensä kerrointa kuvaamaan ilmiöiden välistä numeerista yhteyttä. Ruotsin Konjunkturinstitut on päättänyt arvioida, että kerroin on miinus 0,25. Se tarkoittaa, että kun alimpia palkkoja

alennetaan esimerkiksi kymmenen prosenttia, työllisyys tarkasteltavassa ryhmässä kohenee 2,5 prosenttia. Kerroimen suuruus on suuruusluokaltaan tasolla, jota voidaan pitää joidenkin tutkimusten mukaan oikeana.

Oletetaan, että kerroin on oikean suuruinen. Göran Zettergren on laskenut, paljonko palkkoja pitäisi nuorten (15–24 -vuotiaat) maahanmuuttajien kohdalla laskea, jos heidän työllisyysasteensa ja syntyperäisten ruotsalaisten nuorten työllisyysasteiden ero, joka on 15,7 prosenttia (maahanmuuttajat 28,2 % ja ruotsalaiset 44,9 %), haluttaisiin puolittaa.

Asetelma on järjeenkäypä, koska matalampia palkkoja haluttaisiin kohdentaa alhaisen työllisyysasteen ryhmille. Oletetulla kertoimella työllisyysaste-eron puolittamiseen päästäisiin alentamalla maahanmuuttajanuorten palkkoja 65 prosentilla.

Luvut puhuvat karua kieltään: toimenpiteessä ei olisi järkeä.

MAAILMALTA LÖYTYY TARKASTI PUNNITTUA TUTKIMUSTIETOA TYÖLLISYYDEN JA PALKKATASON VÄLISESTÄ SUHTEESTA. TULOKSET OVAT RISTIRIITAISIA.

Laajat tutkimukset maailmalta näyttäisivät viittaavan siihen, että minimipalkalla ja työllisyydellä on käänteinen yhteys, mutta se on niin heiveröinen tai olematon, että työllisyyttä ei saada yleisesti eikä myöskään erityisryhmien kohdalla sanottavaan nousuun. Työllisyyden ja palkkatason välinen yhteys onkin enemmän arvolutautunut mielipide ja väittäjä kuin fakta. Tulokset ovat ristiriitaisia, joten ”tieteellistä totuutta” asiasta ei ole olemassa.

Palkkojen mataloittamisella on yhteys tuloeroihin. Tuloerojen merkityksestä talouskasvuun ja täten myös työllisyyteen on viime vuosilta lukuisia tutkimustuloksia. Niiden vahva viesti on, että tuloerojen kasvu on myrkkyä talouskasvulle. Matalimpien palkkojen alentaminen kasvattaa pitkällä aikavälillä tuloeroja, mikä puolestaan heikentää talouskasvua.

**MATALIMPIEN PALKKOJEN
ALENTAMINEN KASVATTA
PITKÄLLÄ AIKAVÄLILLÄ TULOEROJA,
MIKÄ PUOLESTAAN HEIKENTÄÄ
TALOUSKASVUA.**

On kannatettavaa, että kaikki keinot työllisyysasteen nostamiseksi käydään läpi. Matalimpien palkkojen alentaminen ja sosiaaliturvan yhdistäminen täydentäväksi palaseksi ei kuitenkaan näytä toimivan. Sen myönteiset vaikutukset pyöristyvät nolnaan ja kielteisiä sivuvaikutuksia on roppakaupalla. Kokonaistulos on negatiivinen – valitettavasti.

Elämiseen riittävä palkka on hyvän työn ehto

 **HANNA SARKKINEN**
KANSANEDUSTAJA | VASEMMISTOLIITTO

Palkkatyö ei ole itseisarvo. Hyvä elämä sen sijaan on, ja riittävä toimeentulo on hyvän elämän tärkeä edellytys. Palkkatyö on kuitenkin usein olennainen tekijä niin hyvän elämän kuin toimeentulonkin kannalta. Työ on hyvää vain, jos se toteuttaa hyvän elämän ja riittävän toimeentulon edellytykset.

Tästä lähtökohdasta on suhtauduttava myös matalapalkkatyöhön. Ei voida olettaa, että ihmiset työskentelisivät kohtuulliseen elämiseen riittämättömällä palkalla vain työn teon ilosta.

Usein kuulee, että kaikki työ on arvokasta ja että työ on parasta sosiaaliturvaa. Tämä pitää paikkansa vain rajoitetusti, sillä työn-



* ELÄMISEEN
RIITTÄVÄ *

tekijän näkökulmasta työ, jonka palkka ei vastaa työn vaativuutta ja joka ei varmista riittävää toimeentuloa, ei ole välttämättä kovin arvokasta tai reilua.

Toinen lähtökohta matalapalkkatyökeskustelussa on työn lisäarvon näkökulma. Palkkatyö on vaihdantasuhde, jossa työntekijä myy aikaansa ja työpanostaan työnantajalle palkkaa vastaan, ja palkkatyösuhte perustuu työn lisäarvon siirtämiseen työnantajalle.

Työntekijän näkökulmasta palkan on mahdollistettava kohtuullinen toimeentulo. Toisaalta työnantajan näkökulmasta palkka ei voi olla niin iso, etteikö työnantajalle jäisi palkanmaksun jälkeistä lisäarvoa.

Matalapalkkatyötä ja työehtosopimusten mukaisesta yleisistovuudesta luopumista kannattavat ajattelevat usein, että oikea palkka muodostuu työmarkkinoilla kysynnän ja tarjonnan lakien mukaan. Heidän mukaansa palkkojen vähimmäistasoa säätelevät sopimukset tai lait haittaavat tämän markkinamekanismin toimintaa ja kasvattavat työttömyyttä.

TYÖNANTAJAT JA TYÖNTEKIJÄT EIVÄT TOSIASIASSA OLE SAMANARVOISESSA NEUVOTTELUASEMASSA KESKENÄÄN. TYÖNTEKIJÄ ON ALTAVASTAAJA.

Tällainen ajattelu perustuu todellisuuspohjaa vailla olevaan markkinaidealismiin. Työnantajat ja työntekijät eivät tosiasiasa ole samanarvoisessa neuvotteluasemassa keskenään. Työntekijä on altavastaaaja. Ajattelumalli myös sivuuttaa yhteiskunnassa vallitsevat hierarkiat, joiden takia esimerkiksi maahanmuuttajien, naisten, nuorten ja vammaisten henkilökohtainen neuvotteluasema on usein

keskivertoa heikompi. Erilaisten koulutus- ja muiden vaatimusten sekä kulttuuristen arvojen ja käsitysten vuoksi työmarkkinat eivät myöskään koskaan toimi täysin ”vapaasti” ja markkinaehtoisesti.

Usein väitetään myös, että palkkojen alentaminen lisää työllisyyttä, kun työnantajilla on varaa palkata enemmän työntekijöitä. Tämä voi olla osittain totta: joskus voi olla houkuttelevaa palkata yhden ihmisen kohtuullisella palkalla kaksi huonopalkkaista työntekijää. Tällöin työllisyysaste voisi parantua, mutta seurauksena olisi yleinen palkkojen lasku ja eriarvoisuuden kasvu.

Ei ole vaikea nähdä, että nuoret ja maahanmuuttajat sekä alat, joissa ei ole työvoimapulaa, olisivat erityisen alttiita palkkojen laskulle. Ilo voisi myös olla ennenaikaista, sillä palkkojen pienentyessä yleinen ostovoiman kehitys ja sitä kautta myös työllisyyskehitys jäisi heikoksi. Voi myös olla, että palkka-alesta saavutettu säästö ei menisi uusien työntekijöiden palkkaamiseen, vaan omistajien voittojen kasvattamiseen. Palkkasumman laskun kustannuksella saavutetulla voittojen kasvulla puolestaan olisi negatiivinen vaikutus talouskasvuun ja valtion veropohjaankin, tulonjaosta puhumattakaan.

Jääkö Suomessa sitten potentiaalista työtä tekemättä, koska työstä pitää maksaa työehtosopimusten minimin mukainen korvaus? Varmasti jää. Mutta tarvitseeko kaikkea sellaista työtä tehdä, jonka tekemisestä ei olla valmiita maksamaan riittävää palkkaa?

Mietitään esimerkiksi kengänkiillottajaa ja ostosten pakkaajaa. Näissä tehtävissä ei nyky-Suomessa ole yleisesti saavutettavissa toimeentuloon riittävää palkkaa, sillä ihmiset eivät ole valmiita maksamaan kyseistä palveluista kovin paljoa.

”Verot valtion maksettavaksi” on vanha populistinen ajattelumalli. ”Palkat valtion maksettavaksi” on ajattelumallin uudempi muotoilu, jossa erilaisten matalapalkkatukien avulla toivotaan valtion kantavan osan palkkakustannuksista.

On perusteltua, että valtio osallistuu tapauskohtaisesti esimerkiksi vajaatyökykyisten työllistämisen kustannusten maksuun, mutta yleisenä sääntönä yksityisten työnantajien voitollisesti harjoittaman elinkeinotoiminnan palkkakustannusten siirtäminen valtiolle ei ole kestävää valtion talouden tai oikeudenmukaisuuden näkökulmasta.

JOS MATALAT PALKAT OLISIVAT AVAIN HYVINVOINTIIN JA KEHITYKSEEN, PITÄISI EUROOPAN MATALAPALKKAMAIDEN KUTEN BULGARIAN TAI ROMANIAN KUKOISTAA.

Tuottavuuden kehitys on avain myös talouden kehitykseen, ja työn tuottavuuden kehityksen ansioksi on laskettava myös paljolti kohonnut elintasomme. On nurinkurista lähteä hakemaan yhteiskunnan kehitystä palkkojen laskusta ja matalapalkkatyöstä, kun nimenomaan työn tuottavuus on historiallisesti ollut avain hyvinvointiin. Jos matalat palkat olisivat avain hyvinvointiin ja kehitykseen, pitäisi Euroopan matalapalkkamaiden, kuten Bulgarian tai Romanian, kukoistaa.

Suomessa yleissitovat työehtosopimukset määrittelevät vähimmäispalkkoja. Kannatan näiden rinnalle lakisääteisestä vähimmäistuntipalkkaa. Vähimmäispalkka olisi raja, jonka alle ei palkkaa voisi maksaa, ja työehtosopimusten mukaiset minimin ylittävät palkat olisivat luonnollisesti edelleen voimassa.

Vähimmäispalkka loisi turvaa ympäristössä, jossa monien alojen järjestäytymisaste on matala ja iso joukko ihmisiä on yleissitovien työehtosopimusten ulkopuolella. Erityisesti se toisi etua nuorille ja maahanmuuttajille, joiden asema työmarkkinoilla on puutteellisen

kokemuksen ja tiedon takia usein heikko.

Alipalkkaus tulisi kriminalisoida. Kriminalisointi loisi työnantajille voimakkaan kannusteen maksaa sopimusten mukaisia palkkoja tilanteessa, jossa työntekijät eivät usein uskalla penätä yksin oikeuksiaan.

Työntekijän aseman heikentämiseen tähtäävistä aloitteista ei näinä aikoina ole pulaa. Tarvitsemme lisää uusia aloitteita työntekijän aseman vahvistamiseksi.

Matalat palkat, matalat verot?

 **OLLI KÄRKKÄINEN**
YKSITYISTALOUDEN EKONOMISTI | NORDEA

Suomen työmarkkinoita luonnehtivat pienet palkkaerot ja pohjois-maisittain matala työllisyysaste. Teknologinen kehitys on johtanut myös Suomessa keskiluokan ”kutistumiseen”, kun matala- ja korkeapalkkaisten osuus työllisyydestä on kasvanut. Johtaisiko palkkajakauman leveneminen, matalapalkkatyön lisääntyminen ja keskiluokan katoaminen verotulojen romahdukseen? Nämä ovat oleellisia kysymyksiä, kun pohditaan tulevaisuuden työelämää ja hyvinvointivaltion rahoituspohjaa.

**SUOMALAISEN YHTEISKUNNAN
RAHOITUS PERUSTUU HYVIN
VAHVASTI ANSIOTULOVEROTUKSEEN.
PALKKASUMMAN MUUTOKSILLA
ON SIKSI MERKITTÄVÄ VAIKUTUS
YHTEISKUNNAN RAHOITUSPOHJAAN.**

Suomalaisen yhteiskunnan rahoitus perustuu hyvin vahvasti ansiotuloverotukseen. Vaikka kulutusverojen osuus verotuloista on



kasvanut, edelleen noin 60 prosenttia Suomen kokonaisverotuloista tulee työtuloihin suoraan kohdistuvasta verotuksesta. Palkkasumman muutoksilla on siksi merkittävä vaikutus yhteiskunnan rahoituspohjaan.

Veroprogression takia palkkasumman kokonaiseen lisäksi myös sen jakautumisella on iso vaikutus verotuloihin. Mitä progressiivisempi verojärjestelmä, sitä suurempi vaikutus palkkajakaumalla on verotuloihin.

JOS 3 000 EUROA KUUKAUDESSA TIENAAVA TYÖNTEKIJÄ KORVATAAN KAHDELLA 1 500 EUROA KUUSSA TIENAAVALLA TYÖNTEKIJÄLLÄ, PALKKATULOISTA MAKSETTujen VEROJEN MÄÄRÄ PUOLITTUU.

Suomessa 3 000 euron kuukausipalkalla palkansaaja maksaa veroja lähes nelinkertaisesti 1 500 euron kuukausipalkkaan verrattuna. Palkan nelinkertaistuessa 1 500 eurosta 6 000 euroon maksettujen verojen määrä kasvaa yli kymmenkertaiseksi. Tämän takia progressiivisessa verojärjestelmässä työn jakaminen vähentää verotuloja. Jos 3 000 euroa kuukaudessa tienava työntekijä korvataan kahdella 1 500 euroa kuussa tienavalla työntekijällä, palkkatuloista maksettujen verojen määrä puolittuu.

Verojen lisäksi palkkatasolla on vaikutusta myös yhteiskunnan menoihin. Yhä useampi työntekijä saa palkan lisäksi myös tulosidonnaisia sosiaalietuuksia. Esimerkiksi tammi–kesäkuussa 2017 yleisen asumistuen kokonaismenoista viidesosa maksettiin työntekijöille.

Jos tarkastellaan välittömien verojen ja sosiaalietuuksien kokonaisuutta, päätyy yksin vuokralla asuva nettoveronmaksajaksi vasta noin 1 600 euron kuukausituloilla. Yksinhuoltajalla maksettujen välittömien verojen määrä ylittää saadut sosiaalietuudet vasta 3 000 euron kuukausituloilla. Matalapalkkatyön lisääntyminen johtaisi sosiaalimenojen kasvuun, jos pienipalkkaisten työntekijöiden tulotaso halutaan turvata.

Palkkajakaumaa voitaisiin leventää sallimalla työehtosopimuksissa nykyistä matalampia vähimmäispalkkoja. Tällä olisi kahdensuuntaisia vaikutuksia verotuloihin. Nykyistä matalampien palkkojen salliminen voisi lisätä työllisyyttä, kun työllistämisen kustannukset laskisivat yrityksille. Tällöin myös matalamman tuottavuuden työntekijöiden työllistäminen tulisi taloudellisesti kannattavaksi. Työttömyydestä matalapalkkatyöhön siirtyvät parantavat hyvinvointivaltion rahoitusasemaa sekä kasvaneiden verotulojen että sosiaaliturvasäästöjen kautta. Toisaalta taas osalla nykyistä vähimmäispalkkaa saavista palkkataso saattaisi laskea, mikä vähentäisi verotuloja.

Oleellinen kysymys matalapalkkatyön verovaikutusten suhteen on siis se, mistä matalapalkkatyön tekijät tulevat. Silloin kun kyse on työttömistä, jotka saavat matalapalkkatyön, on muutos verotuloihin positiivinen. Jos kyse on taas keskituloisen putoamisesta matalapalkalle, muutos on verotulojen kannalta negatiivinen.

Pitkällä aikavälillä palkkajakauman leventämisellä ja matalapalkkatyön lisääntymisellä voisi olla lyhyttä aikaväliä laajempia vaikutuksia verotuloihin. Kun tarkastellaan koko työuraa, on yksittäisellä työpaikalla merkittävä vaikutus elinkaarituloihin ja siten myös elinkaariveroihin. Jos matalapalkkatyöt toimivat väliportaana työttömyydestä kohti nousujohteista työuraa, niillä on selvästi lyhyttä aikaväliä suurempi positiivinen vaikutus verotuloihin. Suomessa on esimerkiksi havaittu sovitellulla päivärahalta työskentelemisen

nopeuttavan kokopäivätyöhön työllistymistä.

Jos matalapalkkatyöt sen sijaan toimivat loukkuna, johon työntekijät jumiutuvat koko työuraksi, vaikutus verotuloihin on negatiivisempi. Esimerkiksi Saksassa on oltu huolissaan siitä, että työntekijät jäävät pysyvästi sikäläisiin niin sanottuihin minijob-töihin.

Palkkatyön polarisaatio asettaa paineita sekä työmarkkinoille että verojärjestelmälle. Suomalaisen hyvinvointivaltion rahoitus pohjautuu työtulojen verottamiseen ja veroprogression takia palkkojen jakautumisella on merkittävä vaikutus verotuloihin.

Vähimmäispalkkoja laskemalla voitaisiin lisätä työllisyyttä, mutta samalla työntekijöiden palkkataso heikkenisi. Pienituloisten palkansaajien asemaa voitaisiin kuitenkin tukea veronkevennysten tai sosiaalietuuksien avulla. Matalapalkkatyön lisääntymisen verovaikutusten suhteen oleellista on, olisivatko tulevat matalapalkkatyöläiset nykyisiä työttömiä joiden asema paranee vai nykyisiä työntekijöitä, joiden asema heikkenee.

Se, mikä olisi matalapalkkatyön lisääntymisen vaikutus työllisyyteen ja verotuloihin, on tutkimuskysymys, johon ei tällä hetkellä ole yksiselitteistä vastausta.

Työttömien Suomi ei kestä uutta kriisiä

 **ANTERO VARTIA**
KANSANEDUSTAJA | VIHREÄT

Suomi on lähtenyt nousuun ja hyvä niin. Se tapahtui kuitenkin liian aikaisin, jos ajattelemme, että asiat olisivat nyt kunnossa. Suomi on ollut taantumassa viimeiset kahdeksan vuotta, vaikka samaan aikaan talous on kasvanut maailmalla. On vain ajan kysymys, koska seuraava globaali talouskriisi saa alkunsa.

Maat ja taloudet ovat nykyään niin tiukassa keskinäisriippuvuudessa, että Suomella ei ole mitään keinoa välttyä seuraavalta kriisiltä. Erona edelliseen talouskriisiin on, että tällä kertaa puskurimme on syöty. Jos työmarkkinamme ovat yhä korjaamatta, seuraava kriisi iskee paljon edellistä rajummin. Tuolloin täälläkin saatetaan nähdä yli 20 prosentin työttömyysaste. Viimeisen kahden hallituksen päätökset ovat hienosäätöä verrattuna ratkaisuihin, joita Suomessa joudutaan siinä vaiheessa tekemään.

KATSE KANNUSTIMIIN

Matalapalkkatyötä vastustetaan, koska kuka nyt haluaisi ihmisille maksettavan huonoa palkkaa. Mutta kun mietitään sen todellista vaihtoehtoa, työttömyyttä, on matalapalkkatyö huomattavasti parempi vaihtoehto.



PALKANSAAJALLE EI MARKKINATALOUDESSA VOI MAKSAA ENEMPÄÄ KUIN MIKÄ ON HÄNEN TYÖNSÄ TUOTTAVUUS.

Työsuhteen on oltava kannattava sekä työnantajalle että työntekijälle. Vaikka työnantajilta toivottaisiin miten paljon hyvää tahtoa tahansa, palkansaajalle ei markkinataloudessa voi maksaa enempää kuin mikä on hänen työnsä tuottavuus. Liian korkeita palkkoja maksavat yritykset eivät pärjää kilpailussa. Niissä työt loppuvat lyhyeen.

Myös palkansaajilla on kannustimet. Työtä ei kannata ottaa vastaan, jos se ei tuo lisäarvoa elämään. Siksi kannustimiin on pakko kiinnittää huomiota – erityisesti kun vapaa-ajan arvostus jatkuvasti kasvaa ja tarjolla on yhä monipuolisempaa viihdettä lähes ilmaiseksi. Elintason on noustava, jotta töihin meno kannattaa.

Työnantajia ei voi pakottaa maksamaan korkeampia palkkoja, sillä se johtaisi vain kasvavaan työttömyyteen. Vastaavasti työttömien kannustimia ottaa työtä vastaan ei voi loputtomiin kasvattaa heikentämällä sosiaaliturvaa, sillä monet elävät jo nyt kohtuuttomassa köyhyydessä.

Edellä mainittu ongelma korostuu sitä enemmän mitä matalamman tuottavuuden työstä on kyse.

MIKÄ RATKAISUKSI?

Matalapalkkaisen työn veroista ja työnantajamaksuista tulee päästä eroon. Kaikki työllistymistä haittaavat kiilat tulee yksinkertaisesti hävittää. On paljon fiksumpaa verottaa vähemmän sitä, mitä haluamme enemmän (työtä) ja verottaa enemmän sitä, mitä haluamme vähemmän (haitat, kulutus).

Uusia työsuhteita olisi tarvittaessa voitava solmia nykyistä matalammilla palkoilla, mutta tämä on kompensoitava palkansaajille palkan lisäksi maksettavilla tulonsiirroilla. Yrityksille maksettava palkkatuki tulisi ohjata suoraan tuettaville työnhakijoille, sillä se lisäisi heidän autonomiaansa huomattavasti.

MITÄ PIENEMPI RISKI UUDEN TYÖNTEKIJÄN PALKKAAMISEEN LIITTYY, SITÄ ENEMMÄN JA PAREMMALLA PALKALLA YRITYKSET VOIVAT TYÖLLISTÄÄ.

Lisäksi työllistämisen riskejä on pienennettävä. Mitä pienempi riski uuden työntekijän palkkaamiseen liittyy, sitä enemmän ja paremmalla palkalla yritykset voivat työllistää. Tämä korostuu niiden kohdalla, joilla ei ole riittävää koulutusta tai jotka ovat olleet pitkään työttöminä.

Ongelma liittyy esimerkiksi irtisanomissuojaan. Irtisanomissuojan tarkoitus on turvata palkansaajien asemaa, mutta nykyisellä työttömyysasteella se pikemminkin pitää ihmisiä työttömyydessä, kun yritykset eivät uskalla palkata. Ylläpitämällä vahvaa irtisanomissuojaa heikennämme juuri niiden asemaa, jotka ovat yhteiskunnassamme ahtaimmalla.

Olemassa olevien työpaikkojen suojelemisen sijaan resurssit tulisikin käyttää siihen, että uusia työpaikkoja syntyy mahdollisimman paljon tilalle.

TYÖMARKKINAJÄRJESTÖJEN KANNETTAVA YHTEISKUNNALLINEN VASTUUNSA

Työ ei Suomesta tekemällä lopu. Kysymys kuuluu, onko meillä työpaikkoja. Jos työtä riittää, mutta työpaikkoja ei, vika on järjestelmässä.

Korkea työttömyysasteemme kertoo, että nykyinen järjestelmä ei toimi. Työttömyys on korkeinta matalasti koulutettujen joukossa. Heillekin on turvattava ihmisen perusoikeus olla hyödyksi itselleen ja muille. Kaikille ihmisille kuuluu oikeus tehdä töitä.

KAIKILLE IHMISILLE KUULUU OIKEUS TEHDÄ TÖITÄ.

Nykyjärjestelmä pakottaa ihmiset näköalattomuuteen. Työttömyys kasvattaa eriarvoisuutta ja perusteltua katkeruutta, joka muuttuu helposti krooniseksi ja ylisukupolviseksi. Tämä on vaarallista inhimillisesti, sosiaalisesti, taloudellisesti ja lopulta myös poliittisesti. Vakava huoleni liittyy seuraavaan talouskriisiin, joka alkaa väijäämättä jossain vaiheessa. Se tulee iskemään kaikkein kovimmin niihin, joilla on jo ennestään vähiten.

Työmarkkinaosapuolet ovat halunneet rakentaa työmarkkinoiden pelisäännöt itse. Poliitikkojen puuttumista työmarkkinoihin on pidetty kohtuuttomana. Koska työmarkkinaosapuolet ovat halunneet vallan, niiden on kannettava vastuu myös heidän osalta, jotka eivät ole jäseniä tai mukana työelämässä.

Matalapalkkatyön edellytysten parantaminen on tärkeämpi kysymys kuin mitä julkinen keskustelu aiheesta antaa ymmärtää. Uudistuksilla on tavaton kiire, sillä muuten seuraava talouskriisi horjuttaa hyvinvointivaltiotamme vielä edellistä rajummin. Silloin myös demokratia saattaa olla uhattuna.

Vanhat tavat työmarkkinoilla eivät enää toimi

 **ELLI AALTONEN**
PÄÄJOHTAJA | KELA

Matalapalkkatyöhön suhtaudutaan joko-tahi asenteella. Matalapalkkaisuutta perustellaan sillä, että se helpottaa työllistymistä. Matalammalla palkalla saadun työkokemuksen jälkeen työntekijällä on helpompi työllistyä ja saada ammatin mukaista peruspalkkaa. Määräaikaisella matalapalkka-ajalla on ajateltu tuettavan erityisesti nuoria, jotka ovat päättäneet koulutuksen, mutta työkokemus puuttuu. Matalapalkkamallia perustellaan myös ilman peruskoulutusta olevien nuorten kohdalla, joiden työllistyminen on muuten vaikeaa. Mallia on kytketty myös alueelliseen työttömyyteen. Alueilla, joilla on korkea rakennetyöttömyys, on ylipäättään vaikea saada työtä. Voisiko matalapalkkaisuus mahdollistaa sen, että nuoret jäävät kotipaikalleen ja kiinnittyvät paremmin työelämään? Voisiko matalapalkkaisuus estää passivoitumisen ja turvautumisen pitkäaikaisesti sosiaaliturvaan?

Toisen näkökulman mukaan matalapalkkatyö on haitaksi työmarkkinoille ja työttömille. Sillä luodaan Suomeen kahdet työmarkkinat. Vailla työkokemusta tai vailla ammatillista koulutusta olevat kuin myös maahanmuuttajat ja vaikeasti työllistyvät ovat eriarvoinen ryhmä, jota pidetään matalapalkkaisina. Heidän siir-



**EI VAADI
KOKEMUSTA!*

tymistään peruspalkalle pitkitetään tietoisesti.

Kyse on luottamuksesta. Luottaako työnantaja työntekijän osaamiseen, vaikka hänellä ei ole vielä työkokemusta? Luottaako työntekijä työnantajan haluun ja tahtoon tarjota lisääntyvän työkokemuksen kautta pysyvämpi, koulutuksen ja ammattitaidon mukainen peruspalkkainen työ?

Liitän pohdiskeluni matalapalkkatyöstä nuoriin. Meillä on suuri huoli nuorten työllistymisestä ja toimeentulosta, taidoista, osaamisesta, valmiudesta ja verkostoitumisesta tasa-arvoisena jäsenenä yhteiskuntaan. Meillä ei ole varaa nuorten köyhälistöön, joka voi syntyä – ja on osittain jo syntynytkin. Nuorten köyhälistöllä ei ole työtä tai jos on, se ei elätä.

Matalapalkka-aloina mainitaan hoitoala, kaupan ala, humanistinen ala, ravintola-ala, siivousala, rakennusala ja joukkoliikenne. Matalapalkkaisuutta kuvataan usein alan keskipalkalla. Keskipalkka on vain osakuvaaja, koska palkka voi vaihdella alan sisällä paljon. Näillä aloilla voi olla myös suurempi riski matalapalkkaisuuteen, koska jo peruspalkka varsinkin työhön tulevalle on pieni. Myös alat, joilla on paljon maahanmuuttajia ja joilla on peruskoulutusta vailla olevia työntekijöitä, ovat herkästi matalapalkkaisia.

Paras tunnusmerkki matalapalkkaisuudesta on kuitenkin se, että henkilö joutuu matalan palkan vuoksi turvautumaan viimesijaiseen toimeentulotukeen. Palkka voi olla niin pieni, ja se voi olla tuntien perusteella kertyvä tai osa-aikainen, jolloin sillä ei tule toimeen. Onko sitten väärin, että ihminen joutuu kattamaan palkan mataluutta sosiaaliturvalla? Vai onko se väärin, että tarjottua työtä ei oteta matalan palkan vuoksi vastaan ja siirrytään kokonaan sosiaaliturvalle? Kun nykyinen sosiaaliturva on täynnä säätelyä, byrokratiaa, selvityksiä ja edellytysten täyttymistä, sosiaaliturva voi alkaa työn sijaan olla se arkielämän työ, jolla saa itsensä oikeutetuksi etuuden piiriin.

TÄYDENTÄÄKÖ SOSIAALITURVA MATALAA PALKKAA?

Työttömyyskassa ja Kela maksoivat työttömyysturvaetuuksia viime vuonna lähes viisi miljardia. Ansiosidonnaisen tuen saajia oli enemmän kuin työmarkkinatuen ja peruspäivärahan saajia eli lähes 350 000. Työmarkkinatuen ja peruspäivärahan saajia oli kuluvan vuoden huhtikuussa 230 000. (Käytän huhtikuun 2017 tilastoa, koska kesäkuukausien osalta mukana on myös opiskelijoiden työttömyyttä). Näistä 230 000:sta 13 prosentilla eli 30 000 henkilöllä oli työtuloja, muun muassa osa-aikatyöstä tai yrityksestä. Kaikkien työtuloja saaneiden työttömien keskimääräiset ansiotulot olivat alle 700 euroa.

Samaisessa tämän vuoden huhtikuussa viimesijaisen toimeentulotuen sai 160 000 henkilöä. Heistä kuudella prosentilla eli 10 000:lla oli ansiotuloja. Tilastoista näkyy selvästi, että toimeentulotuen tarpeen pitkittyessä työtulojen saajien määrä putoaa.

Työttömyysturvassa ja asumistuessa on 30 prosentin suojaosa, jonka tavoitteena on kannustaa työn tekemiseen. Toimeentulotukilain kannustimet ovat paljon pienemmät. Suojaosa on 50 euroa kuukaudessa. Tämän verran henkilö voi ansaita ja saada kokonaan itselleen. Tämän jälkeen ansaituista tuloista työntekijä saa vain 20 prosenttia ja enimmillään 150 euroa. Käytännössä 720 euron nettotuloista toimeentulotukilaskelmassa hakija saa 150 euroa eli viidenneksen itselleen. Muu otetaan huomioon tuloslaskelmassa. Kannustaako tämä riittävästi henkilön alkaessa vertailla, mitä työ häneltä vaatii, miten raskasta se on ja millaista on pitkälle tulevaisuuteen? Työ ja työelämässä pysyminen on tärkeää, mutta kuinka pitkälle työn teko kannustaa, jos 80 prosenttia siitä otetaan toimeentulotukea vähentävänä huomioon.

NUORTEN TULEVAISUUS TYÖELÄMÄSSÄ

Erityisesti nuorten tilanne on huolestuttava. Vuoden 2017 huhtikuussa 160 000 viimesijaisen toimeentulotuen saajista 40 000 eli neljännes oli 18–24 vuotiaita. Heistä 4 prosentilla oli ansiotuloja. Erityisen huolestuttavaa on se, että syyskuussa 2017 näistä samoista nuorista 82 prosenttia oli edelleen toimeentulotuen asiakkaina. Näistä 60 prosenttia sai myös asumistukea ja 21 työmarkkinatukea. Viidennes sai myös opintotukea.

Kun toimeentulotuen tarve pitkittyy, riski työelämän ulkopuolelle jäämisestä kasvaa. Kun nuori näin syrjäytyy, sosiaaliturvan suhteen olemme uusissa vaikeuksissa. Onko tämä se joukko nuoria, jotka työllistyvät etujonossa peruspalkkaisiin tehtäviin? Tuskin. Ovatko nämä se joukko nuoria, jotka työllistyvät, kun työtä tarjotaan enemmän kuin nyt? Tuskin. Väliin tarvitaan paljon muita interventioita nuorten työllisyyden parantamiseksi.

Kasvatammeko sosiaaliturvaa vai kasvatammeko työllisyyttä? Kysymys on dikotominen, koska työllisyyttä on huomattavasti vaikeampi kasvattaa kuin sosiaaliturvaa lisätä. Kun työllisyys on kuitenkin tulevaisuudessakin sitä parasta sosiaaliturvaa, olisi erityisesti huolehdittava tulevaisuudesta nuorten kautta. Nuoret ovat joukko erilaisella koulutuksella, työkokemuksella, valmiuksilla, innolla ja aktiivisuudella varustettuja tulevaisuuden tekijöitä.

Koulutuksesta juuri päässeet nuoret joutuvat 30 päivän karenssiin, jos työpaikkaa ei ole. Sen jälkeen heidät hyväksytään työttömyysturvan piiriin. Miksi ihmeessä? Miksi meillä on sosiaaliturvan odotusvaihe, jolle herkästi jäädään? Eikö juuri koulutuksen jälkeen tule panostaa työhön pääsemiseen? Tätä kohtaa ihmisen elämässä tulee tukea vaikka peruspalkkaa pienemmällä työtulolla ja siihen täydennetyllä osallistumistulolla. Nuoret ovat tutkinnon viime vaiheessa ja sen jälkeen usein myös aktiivisia omaan tai kimp-payrittäjyyteen. Eikö tällaista intoa kannattaisi tukea ilman, että

alkuvaiheen nuoren yrittäjätulo vaikuttaa sosiaaliturvaan? Opiskeluajan määräaikaesätykset pitävät kyllä opiskeluajasta huolen.

Työpaikka ja palkkatuki ovat keinoja, joilla myös muut kuin tutkinnon suorittaneet saavat väylän työllistyä. Työpankkikokeilun tulosten mukaan työpankin työllistämällä työttömillä oli 20 prosenttia korkeampi työllisyysaste kuin samankaltaisilla verrokkityöttömillä. Työpankki hyödyttää kaikkia osapuolia: työttömiä, työnantajia ja julkista sektoria. Palkkatuen tarkoitus on edistää työnhakijan työllistymistä, kun hänellä on puutteita ammatillisessa osaamisessa tai tehtävässä selviytymiseen liittyvä vamma tai sairaus. Palkkatuki mahdollistaa koulutusta osana työtä ja sitä voidaan myöntää myös työkokeilun jälkeen. Työantaja saa palkkaukseen tukea enintään puolet palkkakustannuksista. Erityisesti nuorten kohdalla palkkatuki ja osallistumistulo voitaisiin yhdistää osittain yhteiseksi työnantajan tueksi. Tällä estetään myös matalapalkkaisuutta.

Työllistymisen erot ovat yksilöllisiä ja alueellisia. Päijät-Hämeessä merkittävä osa nuorista on jonkinlaisen työllistymisen tuen tarpeessa. Täällä vain 8,5 prosenttia nuorista työnhakijoista oli elokuussa 2017 työnvälitys- ja yrityspalvelujen linjalla. Koko maassa luku oli 30 prosenttia. Vain osa nuorista osaa digitaalisen haun ja monella on ongelmia työsuunnitelman teossa. Siksi erityisesti nuorten kohdalla tarvitaan kohdennettuja toimia. Toimet voivat olla samaan aikaan työllisyyteen, koulutukseen, sosiaaliturvaan sekä sosiaali- ja terveystalouteen liittyviä. Ohjaamo-, Vamos- ja Icehearts-toiminnot ovat esimerkkejä matalan kynnyksen, oman elämänhallinnan tuen ja vahvemmin pitkääikäisen tuen palveluista. Ohjaamosta saa samanaikaisesti tukea työllistymiseen, opiskeluun, asumiseen ja sosiaaliturvaan, missä Kelakin on mukana. Vamos-hanke vahvistaa omia voimavaroja ja antaa realistisia polkuja koulutukseen ja työllistymiseen. Icehearts on tiivistä apua ja tukea silloin, kun kaikki riskitekijät syrjäytymiseen ovat

jo olemassa ja kumuloituvat. Tällöin runsas investointi tuottaa kiinnityksen jopa työhön.

Vanhat tavat työmarkkinoilla ja työllistymisessä eivät enää toimi. Myös viipaleinen sosiaaliturva ajaa nuoren herkästi tuuliajolle. Työllisyys ja työttömyys limittyvät ja matalapalkkaisuus ei itsessään ole ratkaisu työllistää useampia. Se voi olla määräaikainen tapa, johon tarvitaan nuorten kohdalla täydentävää komponenttia esimerkiksi osallistumistulosta. Ansiotulovähennys myös toimeentulotuessa on hyvä keino pitää työ sosiaaliturvan edellä. Koulutuksen jälkeen tarvitaan tuki, ei karensi. Työpankki ja palkkatuki sekä moniammatillinen ja yksilöllinen toiminta ovat nuorten työllistymisen kohdalla jatkamisen ja kokeilemisen arvoisia muotoja.

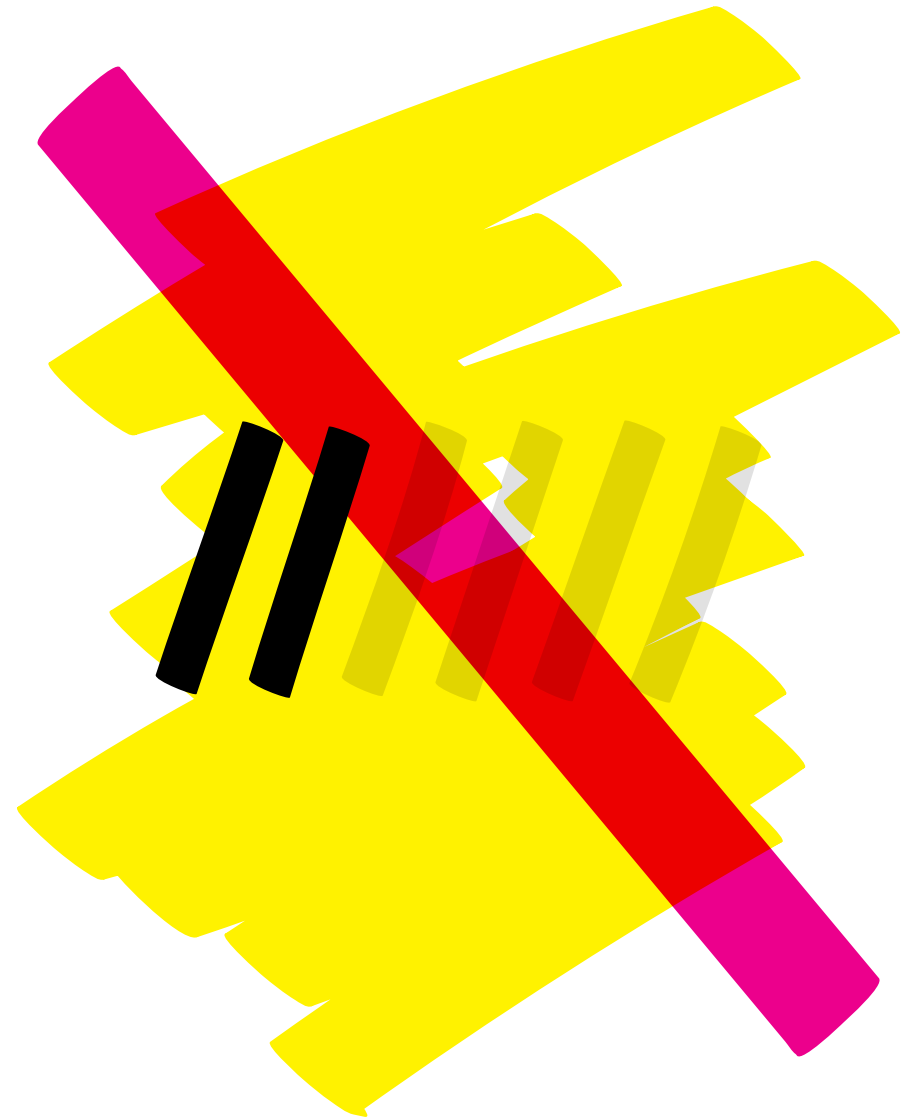
Matalapalkkatyön lisääminen ei ole tavoiteltava vaihtoehto

 **MERJA KAUKANEN**
TUTKIJA | PALKANSAAJIEN TUTKIMUSLAITOS

Suomi kuuluu maihin, joissa matalapalkkatyötä tekevien osuus on kansainvälisesti verrattuna edelleen hyvin alhainen. Vuonna 2014 matalapalkkatyötä teki Suomessa 5,3 prosenttia palkansaajista. Osuus oli kolmanneksi alhaisin EU-maista (mukaan lukien Norja ja Islanti). Alhaisempi matalapalkkatyötä tekevien osuus oli vain läntisessä naapurimaassamme Ruotsissa (osuus 2,6 %) ja Belgiassa (osuus 3,8 %). EU-maissa matalapalkkatyötä teki keskimäärin 17,2 prosenttia palkansaajista, mikä oli yli kolme kertaa enemmän kuin Suomessa.

Matalapalkkaisuutta voidaan kuvata monella eri mittarilla, millä on merkitystä myös matalapalkkatyön yleisyydestä saatavaan kuvaan! Edellä esitetyt matalapalkkatyön osuudet perustuvat Eurostatin palkkarakenneaineistoihin. Yleisesti on käytetty mittaria, jonka mukaan matalapalkkaisia ovat ne palkansaajat, joiden tuntiansiot jäävät alle kahden kolmasosan kansallisista mediaanituntiansioista. Mukana ovat sekä koko- että osa-aikaiset palkansaajat vähintään kymmenen henkilöä työllistävässä yrityksissä?

Aiemman tutkimuksen mukaan sopimusjärjestelmällä ja minimipalkoilla on keskeinen merkitys matalapalkkatyön laajuuteen. Suomessa keskitetty sopimusjärjestelmä, työehtosopimusten laaja kattavuus ja alakohtaiset minimipalkat ovat osaltaan vaikuttaneet



siihen, että palkkaerot eivät ole merkittävästi kasvaneet ja matalapalkkatyön osuus on pysynyt pienenä.³

NAISET, NUORET JA VÄHEMMÄN KOULUTETUT MUITA ENEMMÄN MATALAPALKKATÖISSÄ.

Matalapalkkatyöt ovat monessa maassa yleisimpiä yksityisellä palvelusektorilla kuten vähittäiskaupassa sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnassa. Nämä ovat myös sellaisia aloja, joissa tehdään paljon osa-aikatyötä, ja matalapalkkatyötä tekevät ovatkin usein myös osa-aikaisia.⁴

Melko universaalisti matalapalkkatyön tekeminen paikantuu enemmän naisiin, nuoriin ja vähemmän koulutettuihin. Näin on myös Suomessa. Eurostatin tilastojen mukaan matalapalkkatyötä tekevien osuus oli naisilla (6,8 %) noin kaksi kertaa suurempi kuin miehillä (3,5 %) vuonna 2014. Alle 30-vuotiaista matalapalkkatyötä teki 12,6 prosenttia palkansaajista, kun 30–49-vuotiailla ja yli 50-vuotiailla osuudet ovat hieman alle neljä prosenttia. Nuorten ryhmässä on Suomessa toki myös jonkin verran päätoimisia opiskelijoita. Perusasteen ja keskiasteen koulutuksen saaneilla palkansaajilla matalapalkkatyötä tekevien osuus oli noin seitsemän ja viisi kertaa korkeampi kuin korkeasti koulutetuilla, joilla osuus oli vain 1,5 prosenttia. Matalapalkkatyöt ovat Suomessa myös selvästi yleisempiä määräaikaista työtä tekevillä kuin pysyvässä työsuhteessa työskentelevillä.

Palkka on yksi keskeisimmistä työn laadun piirteistä ja sillä on keskeinen merkitys työntekijöiden taloudellisen hyvinvoinnin ja toimeentulon kannalta. Aiempi tutkimus on osoittanut, että matalapalkkainen työ lisää huomattavasti köyhyysriskiä.⁵ Matala palkka

ja sen mukanaan tuomat toimeentulo-ongelmat voivat lisätä myös tarvetta turvautua pienituloisuutta täydentäviin sosiaalietuuksiin kuten asumistukeen ja toimeentulotukeen. Matalapalkkatyön yleisyydellä onkin merkitystä sille, kuinka paljon ansiotuloja joudutaan täydentämään yhteiskunnan toimesta.

Entäpä muut työn laadun piirteet palkan ohella? Työn taloustieteen kompensoivien palkkaerojen teorian mukaan matalan palkan hyväksyminen tulisi kompensoida palkansaajille muissa työn laadun piirteissä kuten esimerkiksi kehittymis- ja etenemismahdollisuuksissa työssä, työnantajan maksamaan koulutukseen osallistumisesta ja työpaikan varmuudesta. Näin ei kansainvälisen tutkimuskirjallisuuden mukaan kuitenkaan ole. Pikemminkin matalapalkkatyöhön näyttäisi yleisemmin yhdistyvän myös muita negatiivisia työn laadun piirteitä kuten epäsosiaalisia työaikoja, terveys- ja turvallisuusriskejä ja vähäisiä mahdollisuuksia osamisen kehittämiseen.⁶

ON AIVAN ERI ASIA, TEHDÄÄNKÖ KOKO TYÖURA MATALAPALKKAISESSA TYÖSSÄ KUIN JOS SE ON VÄLIAIKAINEN VAIHE TYÖURALLA.

Yksilön näkökulmasta merkitystä ei ole ainoastaan sillä, minkälainen työn laatu on matalapalkkatyössä vaan myös sillä, minkälaisia vaikutuksia matalapalkkatyön tekemisellä on henkilön myöhempään työhönsä ja taloudelliseen hyvinvointiin pidemmällä aikavälillä. On aivan eri asia, tehdäänkö koko työura matalapalkkaisessa työssä kuin jos se on väliaikainen vaihe työuralla ja toimii etenemisväylänä korkeampipalkkaiseen työhön.

EU-maita koskevan kuvailevaan tilastoanalyysiin perustuvan vertailun mukaan⁷ Suomessa liikkuvuus matalapalkkatöistä olisi 2000-luvun alussa ollut suurempaa kuin monesta muusta EU-maasta sekä vuoden että viiden vuoden tarkasteluajanjaksolla. Valitettavasti Suomea koskevaa tuoreempaa tutkimustietoa matalapalkkaisten liikkuvuudesta ei juurikaan ole saatavilla.

Eri tutkimuksista eri maita koskien on saatu erilaisia tuloksia siitä, kuinka hyvin matalapalkkatyö toimii väylänä korkeampipalkkaiseen töihin ja kuinka paljon niihin jäädytään loukkuun. Tähän toki osaltaan vaikuttavat myös erot työmarkkinoiden instituutioissa. Tilastollisiin malleihin perustuvaa tutkimusnäyttöä on muun muassa Iso-Britanniasta⁸ siitä, että matalapalkkatyö haittaa myöhempää työuraa lähes yhtä paljon kuin työttömyys ja että matalapalkkatyötä tekevät tuppaavat paljolti jäämään matalapalkkatyöhön tai vuorottelemaan matalapalkkatyön ja työttömyyden välillä. On kuitenkin saatu myös tuloksia muun muassa Saksasta⁹, jossa matalapalkkatyö toimii joillekin ryhmille väylänä korkeampipalkkaiseen työhön ja vähemmän koulutusta saaneiden matalapalkkatyön tekeminen ei näyttäyty negatiivisena signaalina työnantajalle. Sen sijaan keski- tai korkea-asteen koulutetuille matalapalkkatyöstä oli tällaista haittaa.

Mielenkiintoista olisi tutkia, kuinka tämä menisi Suomessa koulutustason mukaan. Suomessahan 25–64-vuotiaasta väestöstä ainoastaan 11,9 prosentilla ei ollut perusasteen jälkeistä koulutusta vuonna 2016.

Edellä toin esille, että matalapalkkatyö lisää köyhyysriskiä ja toimeentulo-ongelmia. Matalapalkkatyöhön näyttäisi keskimäärin yhdistyvän heikompia työn laadun piirteitä ja urakehitysmahdollisuuksia. Siksi olisi tärkeä miettiä keinoja, joilla matalapalkkatyötä tekevien työpaikkojen laatua voitaisiin kehittää ja parantaa mahdollisuuksia – henkilön niin itse halutessa – edetä korkeampipalkkaiseen töihin.

Keskeinen kysymys on myös se, onko palkkaerojen ja matalapalkkatyön osuuden kasvu paremman työllisyysasteen välttämätön edellytys. Pohjoismaat tarjoavat aika hyviä esimerkkejä siitä, että palkkaerojen ja matalapalkkatyön osuuden kasvu ei ole välttämätön edellytys parempaan työllisyysasteeseen pääsemiseksi. Ne ovat pienten palkkaerojen ja alhaisten matalapalkkatyöosuuksien maita, joissa työllisyysasteet ovat olleet ja ovat edelleen kansainvälisesti verraten hyvin korkealla tasolla.

Lähteet:

—

- 1 Vrt. esimerkiksi Kangasniemi, M., Sauramo, P. ja Yanar, O. (2014), Suomalainen palkkataso EU-vertailussa, Palkansaajien tutkimuslaitos raportteja 29.
- 2 Aineiston rajoituksena on, että siitä puuttuu oppisopimuskoulutuksessa olevat sekä pari toimialaa: maa-, metsä- ja kalatalous ja julkinen puolustus ja hallinto.
- 3 Kangasniemi, M., Sauramo, P. ja Yanar, O. (2014)
- 4 Ks. Suomen osalta Kauhanen, M. (2016), Osa-aikatyö yksityisillä palvelualoilla, Palkansaajien tutkimuslaitos raportteja 33.
- 5 Läheskään kaikki matalapalkkaiset eivät silti lukeudu työssäkäyviin köyhiin, koska matalaa palkkaa ansaitseva voi elää kotitaloudessa, jossa on muita toimeentulon lähteitä kuten muiden perheenjäsenten tulot.
- 6 Grimshaw, D. (2011), What do we know about low wage and low wage workers? Analysing the definitions, patterns, causes and consequences in international perspective, ILO Conditions of Work and Employment Series No.28.
- 7 Grimshaw (2011)
- 8 Stewart, M. (2007), Interrelated dynamics of unemployment and low-wage employment, *Journal of Applied Economics* 22:511-531.
- 9 Schnabel, C. (2016), Low-wage Employment, *IZA World of Labor* 2016:276.

Matalapalkkatyö eurooppalaisesta näkökulmasta

 **RISTO KOUSA**
KANSAINVÄLISTEN ASIOIDEN PÄÄLLIKKÖ | STTK

”Jokaisella työtä tekevällä on oikeus kohtuulliseen ja riittävään palkkaan, joka turvaa hänelle ja hänen perheelleen ihmisarvon mukaisen toimeentulon” todetaan YK:n ihmisoikeuksien julistuksessa.

Palkan on riitettävä tyydyttämään perheenjäsenten perustarpeet, kuten riittävän ravinnon, asumisen, terveydenhuollon, vaatetuksen, liikkumisen ja lasten koulutuksen. Lisäksi pyritään siihen, että palkka mahdollistaa pienimuotoisen säästämisen ja osallistumisen sosiaaliseen ja kulttuuriseen elämään.

Euroopassa ”elämiseen riittävä palkka” on viimeisten vuosikymmenien ajan ollut jo lähes itsestäänselvyys. Aina näihin päiviin asti tavoitteena on ollut, että Eurooppa kilpailee työn laadulla ja tuottavuudella. Palkoilla tai työajoilla kilpailua ei juurikaan osattu odottaa. Ei ainakaan EU:n sisällä.

Matalapalkkatyö on vähitellen muodostunut myös eurooppalaiseksi ilmiöksi tämän vuosituhannen aikana. EU:n suuri laajentuminen vuonna 2004 toi unionin työmarkkinoille satojatuhansia työntekijöitä, jotka olivat valmiita tekemään työtä oleellisesti alemmilla palkoilla kuin läntisen Euroopan työntekijät.

Epäyhtenäisesti hoidettu siirtymäaikajärjestely avasi halvalla työvoimalle lukuisia vuotokohtia EU:n työmarkkinoille, myös meille Suomeen. Vuosituhannen alun vahva talouden kasvu monissa



EU:n jäsenvaltioissa piti työttömyyden kurissa eikä sosiaalinen polkumyynti noussut heti silmiinpistäväksi ongelmaksi.

Ensimmäinen vahva reaktio tuli Ruotsista, jossa työmarkkinoiden sääntely on hyvin kehittyneenä. Latvialainen rakennusalan yritys oli voittanut rakennusurakkaa koskeneen tarjouskilpailun hyvin pitkälti sillä perusteella, että se maksoi työntekijöilleen selvästi Ruotsin sopimuspalkkoja alemmaa palkkaa. Tilanne johti siihen, että Ruotsin Rakennusliitto laittoi työmaan hakusaartoon. Ennen pitkää latvialainen yritys saatiin savustettua markkinoilta. Tapaus johti EU tuomioistuimen käsittelyyn, jolloin tuomioistuin on samalla määritellyt matalapalkkatyön lainmukaisuutta kilpailukeinona.

Useimmat Euroopan valtiot ovat matalapalkkatyön suhteen paljon haavoittuvampia kuin Ruotsi. Periaatteessa ilmiön ei pitäisi koskea myöskään Suomea, koska meillä on käytössä yleissovittavat sopimukset. Käytännössä matalapalkkatyötä tehdään Suomessakin.

Houkutusta matalapalkkatyön käyttöön on vaikea välttää, kun palkkaerot EU:n jäsenvaltioissa ovat huomattavat. Oletuksista huolimatta ne eivät ole edes kaventumassa. European Trade Union Institute (ETUI) julkaisi hiljattain tutkimuksen, jonka mukaan elinkustannusvaihteluista puhdistettu palkkaero Saksan ja itäisen Euroopan valtioiden välillä on noin tuhat euroa kuukaudessa. Alimpia palkat ovat Romaniassa, Bulgariassa, Unkarissa ja Latviassa.

Matalapalkkatyön yleistymisen taustalla on lähetettyihin työntekijöihin liittyvä rakenteellinen ongelma. Työntekijän palkkaus on useimmiten perustunut lähtömaan palkkatasoon, kun sen pitäisi perustua työntekomaan palkkoihin. Parhaillaan lähetettyjä työntekijöitä koskevaa direktiiviä kuitenkin uudistetaan, jolloin myös palkkauksen perusteet pyritään selvittämään.

EU:n komission puheenjohtaja Jean Claude Juncker otti asiaan kantaa vuoden 2017 EU:n tilaa koskeneessa puheessaan. Hän vaati, että samasta työstä maksetaan samassa paikassa sama palkka. Se

on myös eurooppalaisen ay-liikkeen pitkäaikainen vaatimus. Toteutuessaan se helpottaisi ongelmallisen matalapalkkatyön suitsemista.

Hyväksyttävä palkkataso on Euroopassa pyritty säilyttämään määrittelemällä minimipalkkataso. Useimmissa jäsenvaltioissa se perustuu lainsäädäntöön. Pohjoismaissa ja muun muassa Italiassa palkkojen minimitaso määritellään työmarkkinajärjestöjen sopimuksilla. Molemmilla tavoilla on selkeät perusteensa, ja siksi yhtenäisen linjan muodostaminen tässä kysymyksessä on ollut vaikeata. Ehkä se on jopa tarpeetonta.

Lakiperusteinen minimipalkka sopii valtioille, joissa työmarkkinajärjestelmä on kehittymätön ja järjestäytymisasteen sekä työntekijöiden että työnantajien keskuudessa alhainen. Edellytykset tasavertaiseen neuvotteluun ovat huonot, ja hallitusten on helppoa pitää palkkapolitiikka omassa päätösvallassaan.

Palkoista sopiminen on haastavampi järjestelmä, joka vaatii kehittyneitä järjestelmiä, korkeaa molemminpuolista järjestäytymistä ja keskinäistä luottamusta. Sen arvokas puoli on siinä, että sopimalla kyetään palkkatasot asettamaan verrattain tarkasti kummankin osapuolen hyväksymälle tasolle. Lisäksi se on lainsäädäntömenettelyä joustavampi.

Eurooppaan syntynyttä matalapalkkailmiötä pyritään ottamaan haltuun EU-tason sääntelyllä ja kansallisilla menettelyillä. EU:ssa valmisteltavana oleva sosiaalisten oikeuksien pilari voi tarjota työkalun, jolla jäsenmaiden sosiaalista lähestymistä voidaan edistää. Viime kädessä on kyse poliittisesta tahdosta – ja siitä, millaisena EU haluaa nähdä roolinsa globalisoituvassa maailmassa.

Matalapalkkatyö altistaa hyväksikäytölle

 **JENNI TUOMINEN**
TOIMINNANJOHTAJA | MONIKA-NAISET

Keskustelu matalapalkkatyön mahdollisuuksista maahanmuuttajien kotoutumisessa nousee esille aika ajoin. Pitäisikö uusien tulijoiden kotoutumista ja työmarkkinoille pääsyä helpottaa tarjoamalla heille matalapalkkatyötä eli alle työehtosopimusten alimpia vähimmäispalkkoja matalampia palkkoja – onko matalapalkkatyö sujuva väylä kotoutumiseen?

Monika-Naiset liiton työssä kohtaamme vuosittain noin tuhat Suomeen ympäri maailmaa muuttanutta naista. Moni heistä on työelämän ulkopuolella. Työllistyessään moni päätyy matalan palkkatason aloille kuten hoivatyöhön, siivous- tai ravintola-alalle.

Tapausesimerkkinä tässä Maryn tarina (nimi muutettu): Mary saapui Suomeen avioliiton kautta. Kotimaassa hänellä on opetusalan korkeakoulututkinto. Liitto päättyy avioeroon ja Mary on nyt kahden pienen lapsen yksinhuoltaja.

Pitkän työnhaun jälkeen Mary saa työtä porraskäytävien siivoajana. Palkka on seitsemän euroa tunti. Työ on yksinäistä, eikä hän juuri puhu kenenkään kanssa päivän aikana. Palkka ei riitä



perheen elättämiseen. Asumistuen lisäksi Mary joutuu hakemaan joka kuukausi toimeentulotukea. Viikonloppuisin hän kerää pulloja ja sesonkiaikana marjoja. Maksaakseen avioeron jälkeen hänelle jääneitä velkoja Mary lainaa rahaa tutulta ravintoloitsijalta. Palkkatulosta huolimatta Mary ei pysty maksamaan velkaa takaisin. Ravintoloitsija ehdottaa hänelle tanssityötä ravintolassa velkojen kuittaamiseksi. Yhden keikan jälkeen Mary raiskataan. Hän on peloissaan eikä uskalla pyytää apua, koska teki työtä pimeänä. Hän ei voi mennä työpaikalle, mutta jättää kertomatta poissaolon syyn. Työnantaja irtisanoo Maryn laittoman poissaolon takia.

Kaupan ilmoitustaululta Mary löytää Monika-Naiset -liiton auttavan puhelimen numeron. Hän saa kriisiapua ja tukea asioiden hoitamiseksi.

Maryn kaltaiset tapaukset, joissa yhdistyvät väkivallan monet muodot ja työperäinen hyväksikäyttö, ovat Suomessakin arkea. Ne tulevat harvoin esille. Vakavimmissa tapauksissa on viitteitä ihmiskaupan kaltaiseen rikokseen. Vuosittain Monika-Naiset liitossa tunnustetaan noin 10–15 vastaavaa tapausta. Kysymys on jäävuoren huipusta.

PALKKATULOSTA HUOLIMATTA MARY EI PYSTY MAKSAMAAN VELKAA TAKAISIN. RAVINTOLOITSIJAJA EHDOTTAAPÄ HÄNELLE TANSSITYÖTÄ RAVINTOLASSA VELKOJEN KUITTAAMISEKSI.

Mitä yhteiskunta saavuttaisi sallimalla ja tukemalla matalapalkkatyön lisääntymistä? Oliko Marylle enemmän hyötyä tai haittaa työpaikasta, jolla hän ei kuitenkaan pystynyt elättämään itseään

ja perhettään? Työpaikan myötä Mary koki saavansa sosiaalista hyväksyntää, mutta muuten työpaikka ei juuri tukenut tai nopeuttanut Maryn kotoutumista tai osallisuutta suomalaisessa yhteiskunnassa. Työpaikasta huolimatta hän oli edelleen köyhä, ilman mahdollisuuksia edetä parempiin työtehtäviin.

Tutkija Natalia Olluksen tutkimus (From Forced Flexibility to Forced Labour: The Exploitation of Migrant Workers in Finland, 2016) nostaa esiin ristiriidan, että samalla kun Suomen valtion politiikat korostavat maahanmuuton tärkeyttä paikkaamaan joidenkin alojen työvoimapulaa, monen ulkomaalaisen työntekijän todellisuus on raadollinen ja heidän työolonsa ja työehtonsa heikot. Suurin osa ulkomaalaisista työntekijöistä Suomessa on töissä matalapalkkaisilla palvelualoilla, joissa ei vaadita koulutusta tai suomen kielen taitoa. Näiltä aloilta on myös viranomaisten tietoon tullut eniten hyväksikäyttöä ja huonoja työoloja.

Olluksen tutkimuksen mukaan ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttö on rakenteellista kaksien työmarkkinoiden sekä nykyisten taloudellisten ja poliittisten kehysten puitteissa. Hyväksikäyttö muuttuu legitimiiksi huonojen työolojen takia.

Huomiota pitäääkin kiinnittää niihin yhteiskunnan rakenteisiin, jotka edistävät työvoiman hyväksikäyttöä. Tästä hyvänä esimerkkinä ovat lailliset, mutta työntekijälle epäedulliset sopimuskäytännöt: esimerkiksi pitkät alihankintaketjut, joiden loppupäässä esiintyy hyväksikäyttöä tai nollasopimukset, jotka pakottavat työntekijät hyväksymään huonotkin työehdot muiden vaihtoehtojen puuttuessa. Hyväksikäyttö mahdollistuu myös siksi, että työvoiman hyväksikäyttöä ei tarpeeksi kontrolloida ja sanktioida.

Monet maahanmuuttajat – muun muassa niin sanotut uuspaperittomat – ovat valmiita tekemään töitä ehdoilla millä hyvänsä. Moni ei välttämättä tunnista tulleen hyväksikäytetyksi ja jos näin tapahtuu, kynnyks hakea apua ja kertoa asiasta on korkea. Myöskään

kontrolliviranomaiset eivät tunnista ja puutu hyväksikäyttöön riittävästi, mikä johtuu osittain rikosnimikkeiden monimutkaisuudesta ja päällekkäisyydestä.

Lisääntynyt turvapaikanhakijoiden määrä luo haasteita ulkomaisen työvoiman hyväksikäytön ennaltaehkäisemiseen. Tämän hetken työmarkkinakeskustelussa korostuu, miten joustavoittaa ja helpottaa työllisyyttä esimerkiksi paikallisella sopimisella. Monet näistä muutoksista edellyttävät, että työntekijöillä on sananvaltaa ja mahdollisuus käyttää sitä. Maryn tapaus ja Natalia Olluksen tutkimus muistuttavat, että kaikkein haavoittuvimmassa asemassa olevat eivät pysty pitämään puoliaan.

Tarvitaan laajempaa poliittista tahtoa hyväksikäyttöön puuttumiseksi. Matalapalkka-alojen mahdollistaminen ei ole ratkaisu – niiden avulla luodaan yhä enemmän eriarvoisuutta työmarkkinoilla ja legitimoidaan tiettyjen haavoittuvassa asemassa olevien työntekijöiden rakenteellinen hyväksikäyttö. Kahtiajakautuneiden työmarkkinoiden sijasta tavoitteena pitää olla kaikille yhdenvertainen ja ihmisoikeuksia kunnioittava työelämä.

Ehyet työurat ja riittävät ansiot turvaavat sosiaaliturvajärjestelmän

 **JUKKA MAARIANVAARA**
TASA-ARVOVALTUUTETTU

Matalapalkkatyö voidaan määritellä useilla eri tavoilla, ja määritelmästä riippuen matalapalkkatyön lisäämisen sukupuolivaikutuksetkin vaihtelisivat.

Tyypillisesti matalapalkkatyöllä tarkoitetaan sitä, että työstä maksettaisiin työehtosopimusten vähimmäispalkkoja pienempää palkkaa. Toisaalta termiä voi käyttää kuvaamaan niitä töitä ja ammatteja, joissa palkat ovat sinänsä työehtosopimuksen mukaisia, mutta tasoltaan matalia. Tällöin tyypillisesti on kyse naisvaltaisesta julkisen tai yksityisen sektorin työstä. Matalaa palkkatasoa perustellaan usein työn alhaisella tuottavuudella, mutta sen taustalla voi olla myös muita, rakenteellisia tekijöitä.

Mahdollisuutta maksaa työehtosopimukset alittavaa palkkaa on vaadittu muun muassa siksi, että se kannustaisi palkkaamaan matalan koulutustason omaavia ja/tai nuoria työntekijöitä, joiden



työn tuottavuus on matala. Myös ”äitiysriski” on mainittu nuorten naisten työllistymistä hankaloittavana seikkana.

Jos työvoimakustannukset ylittävät työn tuottaman lisäarvon, työnantajan ei kannata palkata työntekijää. Toisaalta työntekijän ei välttämättä kannata ottaa vastaan työtä palkkatasolla, joka työnantajan kannattaisi maksaa. Osmo Soininvaaran ja Juhana Vartiaisen vuonna 2013 ilmestyneessä raportissa Lisää matalapalkkatyötä todettiin, että vähiten koulutettujen työntekijöiden työllisyysaste oli alhainen, mutta heidän palkkatasonsa ei juurikaan poikennut keskiasteen koulutuksen omaavien palkoista.

Kaiken kaikkiaan keskustelussa matalapalkkatyöstä on ollut kyse siitä, että vaikeimmin työllistyvien työllisyysastetta olisi saatava nostettua. Tämä vähentäisi muun muassa sosiaaliturvajärjestelmään kohdistuvia paineita.

Nuorten naisten työllistymistä helpottaisi – ja ”äitiysriskiä” pienentäisi – esimerkiksi äitiydestä työnantajille aiheutuvien kustannusten tasaaminen. Hallitus on jo ottanutkin käyttöön perhevapaalle jäävien äitien työnantajille maksettavan kertakorvauksen. Näen kuitenkin olennaisempänä ja kestävämpänä keinona perhevapaiden tasaisemman jakautumisen. Se helpottaisi naisten työllistymistä ja tasaisi myös kustannuksia nais- ja miesvaltaisten alojen työnantajien välillä – ja nostaisi todennäköisesti naisten työllisyysastetta.

JOS MATALAPALKKATYÖTÄ HALUTAAN KOHDENTAA NIIHIN, JOILLA ON MATALIN KOULUTUS, KOHDERYHMÄ OLISI TODENNÄKÖISIMMIN MIES- KUIN NAIŠVALTAINEN.

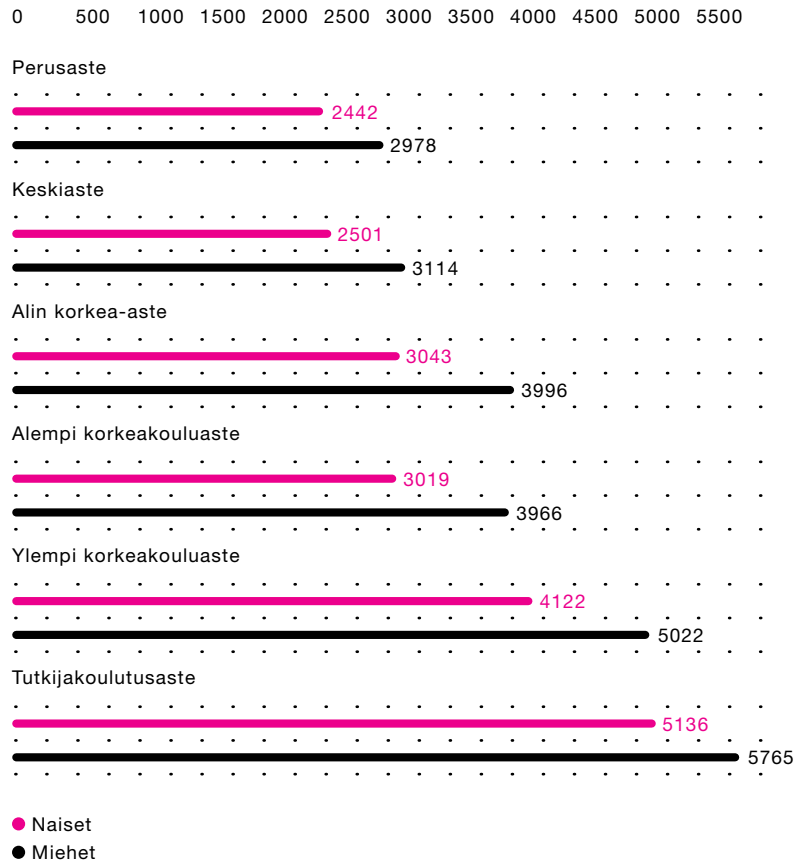
Poikien tyttöjä heikommasta koulumenestyksestä on puhuttu paljon, ja vähiten koulutetuista enemmistö onkin miehiä. Jos matalapalkkatyötä halutaan kohdentaa niihin, joilla on matalin koulutus, kohderyhmä olisi todennäköisimmin mies- kuin naisvaltainen. Toisaalta naiset työskentelevät miehiä useammin palvelualoilla, joilla työn tuottavuuden kasvu on yleensä hitaampaa kuin teollisuudessa, joten ”äitiysriskiä” kantavien nuorten naisten lisäksi monille palvelualoilla työskenteleville naisille saatettaisiin tarjota palkka-alea.

Tuntuu kaukaa haetulta, että työllisyysaste saataisiin kestäväällä tavalla nousuun palkkoja alentamalla. Olisiko kuitenkin sekä yksilöiden että kansantalouden kannalta parempi, että matalasti koulutettujen(kin) koulutustasoa ja siten tuottavuutta pyrittäisiin parantamaan investoimalla heidän koulutukseensa ja estämällä koulutuspolulta syrjäytyminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa?

NYKYÄÄN MATALAPALKKATYÖ ON YLEISEMPÄÄ NAISILLA.

Matalapalkkatyö voidaan määritellä myös työn tekemiseksi työehtosopimuksen mukaisella, mutta tasoltaan matalalla palkalla. Tilastokeskuksen mukaan naisten palkat ovat kokoaikatyössä keskimäärin miehiä alhaisempia kaikilla koulutustasoilla (ks. taulukko). Tämä johtuu osaltaan työmarkkinoiden segregaatiosta: naiset sijoittuvat useammin aloille, joilla maksetaan matalaa palkkaa, kuten hoito- ja hoivatyöhön ja ylipäättään palvelualoille. On myös esitetty, että näillä aloilla maksetaan matalia palkkoja, koska naisten tekemää työtä arvostetaan vähemmän kuin miesten tekemää työtä.

**Kokoaikaisten palkansaajien
kokonaisansiot koulutusasteen
mukaan 2014 (€/kk)**



Lähde: Palkat ja työvoimakustannukset / Palkkarakenne, Tilastokeskus.

Matalapalkkatyö näin määriteltynä on siis tällä hetkellä erityisesti naisten ongelma.

Matalaan ansiotasoon yhdistyy usein työskenteleminen niin sanotuissa epätyypillisissä työsuhteissa, jotka ovat niin ikään vahvasti sukupuolittuneita. Osa-aikatyössä on naisista viidennes, miehistä 10 prosenttia. Määräaikaisissa palvelussuhteissa on naisista 18 prosenttia ja miehistä 13 – joka kolmannessa perusteena on sijaisuus. Yleisin syy naisten osa-aikatyöhön on kokoaikatyön puute. Ikäryhmissä 25–44 vuotta myös lasten tai omaisten hoito on merkittävä tekijä.

Osa-aikatyö johtaa luonnollisesti kokoaikatyötä matalampaan ansiotasoon – mahdollisesti myös yleiseen ura- ja ansiokehityksen heikkenemiseen – mutta myös määräaikainen työ hidastaa palkka-kehitystä. Määräaikainen työntekijä ei välttämättä pääse osalliseksi samantasoiseen työpaikkakoulutukseen kuin vakituiset työntekijät, urakehitys on hankalaa, ja omasta palkastakin on vaikea neuvotella epävarmassa tilanteessa.

Suomalainen sosiaaliturvajärjestelmä perustuu pitkälti työstä saataville ansioille. Katkonainen ja matalapalkkainen työura heijastuu eläkkeisiin asti – naisen eläke-euro onkin keskimäärin vain 78 prosenttia miehen eläkkeestä. Siksi olisi tärkeää taata mahdollisimman ehyet työurat ja riittävä ansiotaso.

Suomessa panostettava aktiiviseen työllisyys- politiikkaan

 **JUKKA HAAPAKOSKI**
TOIMINNANJOHTAJA | TYÖTTÖMIEN KESKUSJÄRJESTÖ

Suomen hyvinvointiyhteiskunta nojaa pitkälti vientimarkkinoihin, jotka perustuvat korkeaan osaamiseen ja siitä maksettuaan lisäarvoon. Jotta pysymme kansainvälisesti kilpailukykyisenä, taloutemme ja työvoimamme on jatkuvasti uudistuttava ja kehityttävä. Työn hinnalla emme pysty kilpailemaan, koska globaali halvan työvoiman reservi on verrattain suuri. Laadukkaat palvelut, asuminen sekä vakaa ja turvallinen yhteiskunta ovat kilpailuvalttimme.

Kilpailu korkean tuottavuuden työpaikoista on kuitenkin kovaa. Kaikille näitä töitä ei ole ja osa jää työttömäksi. Pitäisikö matalapalkkatyötä lisätä alentamalla esimerkiksi TES:n mukaisia palkkoja, jotta syntyy uutta työtä vai voidaanko jotenkin muutoin lisätä matalapalkkatyötä? Mikä on ay-liikkeen rooli keskustelussa matalapalkkatyöstä?

Ay-liikettä syytetään ajoittain siitä, että se ajaa palkkoja yli markkinaehtaisen kysynnän ja tarjonnan, jolloin liiketoiminnan laajentaminen tai käynnistäminen pysähtyy liian korkeisiin palkkoihin. Tällöin seurauksena pidetään työttömyyttä, joka olisi purettavissa, jos palkat joustaisivat alaspäin.

Muitakin joustoja on olemassa. Esimerkiksi työntekijöiden lo-



mauttaminen on mahdollista, jos yrityksillä on tilapäistä kysynnän puutetta. Yritysten ei välttämättä tarvitse turvautua palkkojen alentamiseen. Suuryritysten kilpailukyvyistä palkka on vain yksi tekijä – eikä välttämättä aina kovin merkittävä osa kokonaiskustannuksista.

Jos ajetaan palkkajoustoja, ne tulee toteuttaa yhteisymmärryksessä työntekijöiden edustajien kanssa. Lähtökohtaisesti kannatan vahvaa ay-liikettä, joka ajaa jäsentensä etuja. Näin yksittäisen ihmisen ei tarvitse vaatia oikeuksiaan ja työpaikat sekä työmarkkinat säilyvät vakaampina. Suomeen kannattaa investoida, kun kustannukset voidaan ennakoita. Kun ostovoima työntekijöillä pysyy korkeana, se ylläpitää kulutusta ja yritystoimintaa vahvistaen siten myös työllisyyttä.

SUOMESSA PANOSTETAAN ETENKIN AKTIIVISEEN TYÖLLISYYSPOLITIikkaAN HUOMATTAVASTI VÄHEMMÄN KUIN ESIMERKIKSI RUOTSISSA JA TANSKASSA.

Alimpien palkkojen joustamisen alaspäin tekee mahdottomaksi sosiaaliturvan taso. Perustuslain 19 pykälän mukaan ”jokaisella, joka ei kykene hankkimaan ihmisarvoisen elämän edellyttämää turvaa, on oikeus välttämättömään toimeentuloon ja huolenpitoon”. Jos työstä saadut tulot eivät riitä perustoimeentuloon, työn järjestämiseen ei ole edellytyksiä. Perustuslaki asettaa pohjan siihen, mitä töitä Suomessa teetetään. Se on hyvinvointiyhteiskuntamme perusta. Työn teettämisessä on tähdättävä korkeampaan tuottavuuteen ja luoda työpaikkoja, joista voidaan maksaa korkeaa lisäarvoa.

Jos matalapalkkatyötä ei voi lisätä joustamalla palkkoja alaspäin, mitä voidaan tehdä? Avain tähän on mielestäni avoin, ajankohtainen koulutus sekä aktiiviseen työllisyyspolitiikkaan panostaminen.

Suomessa panostetaan etenkin aktiiviseen työllisyyspolitiikkaan huomattavasti vähemmän kuin esimerkiksi Ruotsissa ja Tanskassa. Aktiivisella työllisyyspolitiikalla tarkoitetaan työllisyyspoliittisia toimenpiteitä kuten uraohjausta, työkokeiluja, työvoimakoulutusta sekä palkkatukea. Työttömyys tulee nähdä mahdollisuutena, jossa päivitetään osaaminen ja luodaan uusilla taidoilla pohjaa tulevalle kasvulle. Sosiaalisista tai terveydellisistä syistä syrjäytyneiden kohdalla tulee lähteä korjaavista toimenpiteistä – esimerkiksi kuntoutuksesta – ja edetä johdonmukaisesti niin, että mahdollisuudet työllistyä avoimille työmarkkinoille paranevat.

Matalapalkkatyötä voidaan lisätä palkkatuella. Palkkatukea tarjotaan vain työehtosopimusten mukaisiin töihin. Palkkatuen käyttö tulisi olla subjektiivinen oikeus, jotta tiettyjen kriteereiden mukaan se olisi avoin mahdollisuus kaikille työttömille. Sillä katkaistaisiin pitkät työttömyydet. Palkkatuki yhdistyksissä, säätiöissä ja kunnissa tulee olla sellainen, että siihen yhdistettäisiin muutakin valmennusta ja koulutusta, jotta suuntana olisi joko työpaikka taikka koulutus.

Työllisyysmäärärahoille on kova kysyntä kolmannella sektorilla. Sillä voidaan järjestää pitkäkestoista palkkatyötä, joka hyödyttää koko lähiyhteisöä. Näitä ovat esimerkiksi satunnaiset siivouskeikat, muutot, avustavat kotipalvelut, ruokalatoiminta, kirpputoritoiminta, kierrätys, lumen luonti, puiden hakkuu, mediatoiminta, pajatoiminta, musiikki-, taide- ja kulttuuritoiminta jota suunnataan muun muassa päiväkoteihin ja hoitokoteihin, ICT-koulutus, asiantuntija-apu viranomaisten suuntaan, päihde- ja mielenterveysasiakkaiden ohjaaminen jne. Yhdistykset taipuvat ihmisten osaamisten ja tarpeiden mukaan.

**GLOBAALISTA KILPAILUSTA JA
AVOIMESTA TALOUDESTA HYÖTYVILLÄ
ON VELVOLLISUUS TUKEA NIITÄ, JOTKA
SYYSTÄ TAI TOISESTA OVAT HÄVINNEET
TÄSSÄ KILPAILUSSA.**

Inhimillisestä näkökulmasta on poikkeuksetta järkevää satsata työllisyyteen. Työ pitää ihmiset virkeinä, ihmiset pääsevät työterveyshuollon piiriin ja palkasta kertyy eläkettä. Lisäksi itse työstä saatu hyöty on tärkeä palvelun tai hyödykkeen saajille. Mielestäni niillä, jotka hyötävät globaalista kilpailusta ja avoimesta taloudesta, on velvollisuus tukea niitä, jotka ovat hävinneet kilpailussa – syystä tai toisesta. Kun näin tehdään, yhteiskunta pysyy eheänä.

Tuottavuuserot, palkkaerot ja talouden kasvu

 MIKA MALIRANTA
TUTKIMUSJOHTAJA | ETLA

Kun työn tuottavuus kohoaa, työtuntia kohden syntyy aikaisempaa enemmän tavaroita ja palveluita. Tämä on kansakunnan vaurauden kasvun lähteistä tärkein.

Kansantalouden tasolla työn tuottavuuden ja reaali-palkkojen kehityksen välillä on vahva yhteys: pitkällä aikavälillä ne kulkevat suurin piirtein samaa tahtia. Jos reaali-palkat nousevat työn tuottavuutta nopeammin, työn osuus kansantulosta kasvaa ja pääoman osuus vastaavasti pienenee. Pitkään jatkuessa tämä johtaisi lopulta siihen, että koko kansantulo koostuisi pelkistä työvoimakorvauksista (palkoista ja työnantajan sosiaaliturvamaksuista) eikä pääomalle jäisi mitään.

Tämä ei ole talousteoreettinen hypoteesi vaan silkkaa algebraa. Se on tietysti täysin teoreettinen skenaario: varsinkin globaalissa taloudessa suuri osa yrityksistä olisi karannut maailmalle jo kehityskulun alkuvaiheessa. Myöskään päinvastainen skenaario ei ole ainakaan nykymaailmassa vielä mahdollinen. Työn tuottavuus ei voi loputtomasti kasvaa reaali-palkkoja nopeammin. Eli pääoman osuus kansantulosta ei voi jatkuvasti kohota.

Nimittäin kun yritysten kannattavuus paranee, työvoiman



kysyntä kasvaa. Ennen pitkään tämä johtaa palkkojen kasvun kiihtymiseen. Työn ja pääoman tulo-osuudet vakiintuvat jollekin, ehkä uudelle, tasolle.

Työn tuottavuuden ja palkkojen välillä on vahva yhteys myös yksilötasolla. Tuottava työntekijä on yritykselle tuottoisampi kuin vähemmän tuottava. Jos kaikilla työntekijöillä olisi sama palkka, tuottavimpia työntekijöitä palkkaava yritys olisi muita kannattavampi. Tämä ei tietenkään olisi kestävä tilanne. Heikosti kannattavien yritysten kannattaisi houkutella tuottavia työntekijöitä itselleen.

Laki ja sopimukset eivät aseta mitään ylärajaa sille, miten korkeaa palkkaa yritys voi työntekijälle halutessaan tarjota. Vain talouden lait asettavat ylärajan. Kansantaloudessa joku yritys voi maksaa jollekin työntekijälle hänen tuottavuutensa mukaista tasoa korkeampaa palkkaa jonkin aikaa, mutta eivät kaikki yritykset kaiken aikaa.

Laki tai sopimukset voivat sen sijaan asettaa alarajan sille, miten paljon työntekijälle pitää vähintään maksaa. Joku työntekijä voi onnistua saamaan työpaikan, vaikka hänen palkkaamisensa ei olisi asetetulla vähimmäistasolla yritykselle kannattavaa. Useimmat ovat kuitenkin pakosta vähemmän onnekkaita. Kansantaloudelle tämä tarkoittaa työttömyyttä. Julkiselle sektorille tästä aiheutuu menoja, joille olisi tuottavampaakin käyttöä.

PALKKOJEN JA TUOTTAVUUDEN YHTEYDESTÄ ESIINTYY SITKEITÄ VÄÄRINKÄSITYKSIÄ.

Palkkojen ja tuottavuuden yhteydestä esiintyy joitakin sitkeitä väärinkäsityksiä. Yksi on se, että toimialan reaali-palkkakehityksen pitäisi vastata kyseisen toimialan tuottavuuskehitystä. Tämä ei ole

kuitenkaan talousteorian mukaista. Sen mukana palkka määräytyy työn kysynnän ja tarjonnan perusteella. Työvoiman kysyntä tietyllä toimialalla riippuu paitsi tuottavuudesta, myös toimialan tuotteiden hinnasta. Jos tuotteiden kysyntä kasvaa ja sitä kautta toimialan hinnat kohoavat, palkat kasvavat, vaikka tuottavuus ei kohoaisi ollenkaan. Tämän takaa toimialojen välinen kilpailu työvoimasta. Tämä selittää muun muassa sen, miksi lakimiesten tai viulistien palkat ovat kasvaneet nopeasti, vaikka kyseisissä tehtävissä tuottavuuden kasvu on ollut hidasta.

Toinen väärinkäsityksistä on se, että tuottavimpien yritysten pitäisi maksaa työntekijöille parempaa palkkaa kuin heikosti tuottavien. Ideaalisilla markkinoilla pätee niin sanottu ”yhden hinnan”-periaate. Sen mukaan esimerkiksi tehokkaasti sähköä hyödyntävä yritys maksaa sähköstä saman hinnan kuin tehoton yritys. Jos tehoton saisi sähköä tehokasta halvemmalla, kyse olisi eräänlaisesta yritystuesta. Saman periaatteen mukaan tuottavuudeltaan yhtä hyvien työntekijöiden pitäisi saada samaa palkkaa työnantajansa tuottavuudesta riippumatta.

Kyse on toki vain yksinkertaistetusta periaatteesta. Työpanos ja sähkö ovat nimittäin siinä suhteessa erilaisia tuotannon tekijöitä, että työntekijällä on oma tahto ja työnantajalla kannustinhaaste. Toisaalta kannattavan yrityksen voi olla oman etunsa mukaista maksaa työntekijöilleen muita yrityksiä korkeampaa palkkaa, koska kannattavan yrityksen työntekijöiden mahdollisesti kokema epäreiluuden tunne voi alentaa heidän motivaatiotaan ja sitä kautta tuottavuuttaan. Toisaalta usein tuottavan yrityksen kannattaa laajentaa toimintaansa ja palkata lisää väkeä. Se voi joutua houkuttelemaan uusia työntekijöitä normaalia korkeampien palkkojen avulla. Palkkaerot voivat siis houkutella työntekijöitä siirtymään matalamman tuottavuuden yrityksistä korkeamman tuottavuuden yrityksiin.

Kun yritysten välisissä palkkaeroissa on kyse siitä, että tuottavat yritykset ”vapaaehtoisesti” maksavat normaalia korkeampia palkkoja ylläpitääkseen työvoimansa motivaatiota tai houkutellessaan lisää työntekijöitä, palkkaerot 1) kohottavat yritysten tuottavuutta tai 2) jouduttavat kansantalouden tuottavuutta kohottavaa yritys- ja työpaikkarakenteiden muutosta yritysten välillä, eli niin sanottua luovaa tuhoa. Molemmissa tapauksissa on kyse myös koko kansantalouden edusta.

Toisaalta jos palkkaerot johtuvat siitä, että tuottaville yrityksille on asetettu joku ylimääräinen velvoite maksaa työntekijöilleen korkeampaa palkkaa kuin heikommin tuottaville, vaikutus on kielteinen. Tuollainen velvoite vähentää heikosti tuottavien yritysten kannustimia panostaa tuottavuutensa parantamiseen, koska osa investoinnin tuotosta valuu kohoaviin palkkoihin.

Yritysten väliset palkkaerot aiheuttavat tässä tapauksessa siis eräänlaisen kannustinloukun. Tuottavien yritysten korkeat palkat myös vähentävät niiden kannustinta laajentua, eli tällä tavalla vähentävät myös luovaa tuhoa. Väärästä syystä syntyneet yritysten väliset palkkaerot voivat siis jähmettää myös talouden dynamiikkaa.

Koko kansantalouden etu on, että tuottavien yritysten ei ole pakko, mutta toisaalta ne saavat tarvittaessa maksaa korkeampaa palkkaa kuin heikommin tuottavat. Jälkimmäistä ei edes pystyttäisi estämään lainsäädännöllä tai työehtosopimuksilla. Ja edelliseen ei siis ole edes syytä pyrkiä. Hyvä lähtökohta on siis, että samasta työstä maksetaan samaa palkkaa. Jos työnantaja kuitenkin katsoo tarpeelliseksi, se voi maksaa työntekijöille ylimääräistä. Se päätös ei kuulu työntekijäjärjestöille.



KIRJOITTAJAT

Aaltonen, Elli

Pääjohtaja, KELA

Haapakoski, Jukka

Toiminnanjohtaja, Työttömien keskusjärjestö

Hautamäki, Terhi

Vapaa toimittaja

Kauhanen, Merja

Tutkija, Palkansaajien Tutkimuslaitos

Kousa, Risto

Kansainvälisten asioiden päällikkö, STTK

Kärkkäinen, Olli

Yksityistalouden ekonomisti, Nordea

Maarianvaara, Jukka

Tasa-arvovaltuutettu

Maliranta, Mika

Tutkimusjohtaja, ETLA

Palola, Antti

Puheenjohtaja, STTK

Sarkkinen, Hanna

Kansanedustaja, Vasemmistoliitto

Sund, Ralf

Pääekonomisti, STTK

Tuominen, Jenni

Toiminnanjohtaja, Monika-Naiset

Vartia, Antero

Kansanedustaja, Vihreät