

tuessa yritysten rekrytointikriteerit tulevat höllene-
mään, tulee raja tällöinkin jossakin vastaan; kaikki eivät
kelpaa kaikkiin paikkoihin olkoon työmarkkinatilanne
millainen tahansa.

Mielestäni työvoimapulan vaara on todellinen
ainakin kolmesta syystä.

(i) Työvoiman poistuma työelämästä eläkkeelle
on niin suurta, että se synnyttää työmarkkinoilla
melkoista liikettä. Työvoiman tarjonnan yhteenso-
vittaminen työvoiman kysynnän kanssa on entistä
vaativampi tehtävä. Ongelmana on kysynnän ja tar-
jonnan yhteensopimattomuus, jonka seurauksena
saattaa olla työvoimapula.

(ii) Työvoimavarojen väheneminen ei tunnu ylit-
sekäymättömältä, kun tarkastelee edellä esi-
tettyjä työvoiman vähenemistä koskevia lukuja.
Vähenemistä ei kuitenkaan ole mielekäästä ver-
rata tilanteeseen, jossa työmarkkinoille tulevi-
en ja sieltä lähtevien määrät olisivat samat, niin
sanottuun nollatilaan. Huomioon on otettava
myös se, että työvoimavaralla on takanaan vuo-
sikymmeniä jatkunut tasainen kasvu. (ks. kuvio
1). Tämän kasvun taituttua avointen työpaikko-
jen täyttämässä joudutaan turvautumaan en-

tistä enemmän olemassa olevaan työvoimaan ja
työvoimareserveihin. Ainakin lyhyellä aikavälillä
keskeisimmän reservin muodostavat työttömät.
Osa työttömistä sijoittuu joustavasti ja välittö-
mästi avoimille työmarkkinoille. Osa heistä taas
vaatii eriasteista tukea työmarkkinavalmiuksien-
sa kehittämiseksi. Asian tekee ongelmalliseksi
se, että työpaikat on kuitenkin täytettävä tässä
ja nyt. Työttömien joukon jähmeys lisää työvoi-
mapulan vaaraa.

(iii) Työvoiman riittävyysongelmat ajankohtaistu-
vat, jos työllisyyden kasvu on ennakoitua nopeam-
paa. Raimo Sailaksen puheenjohtolla toimineen
työllisyystyöryhmän (Työllisyystyöryhmä 2003)
tavoitteena oli työllisyysasteen nosto 75 prosent-
tiin vuoteen 2010 mennessä. Tavoitteen pontime-
na oli erityisesti väestön ikääntymisestä johtuvien
kustannusten kattaminen. Tarvittavien uusien työ-
paikkojen lisäksi uuden ongelman tulevaisuudessa
muodostaa työvoiman tarjonta. Tätä ongelmaa ni-
menomaan työvoimavarojen niukentuminen kär-
jistää. Riittävien työvoimavarojen turvaamiseksi
liikkuu koko ajan mahdollisen ja utooppisen
välimaastossa (esim. Sihto 2003).

Kirjallisuus

SIHTO, M. (2003). *Sailaksen työllisyystavoitteen sietämätön vaikeus. Talous ja yhteiskunta*, 31, 42–46.

TYÖLLISYYSTYÖRYHMÄ (2003). *Työllisyystyöryhmän loppuraportti. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 5. Helsinki: Valtioneuvosto.*

TYÖVOIMA 2020 (2003). *Osaamisen ja täystyöllisyyden Suomi. Helsinki: Työministeriö.*

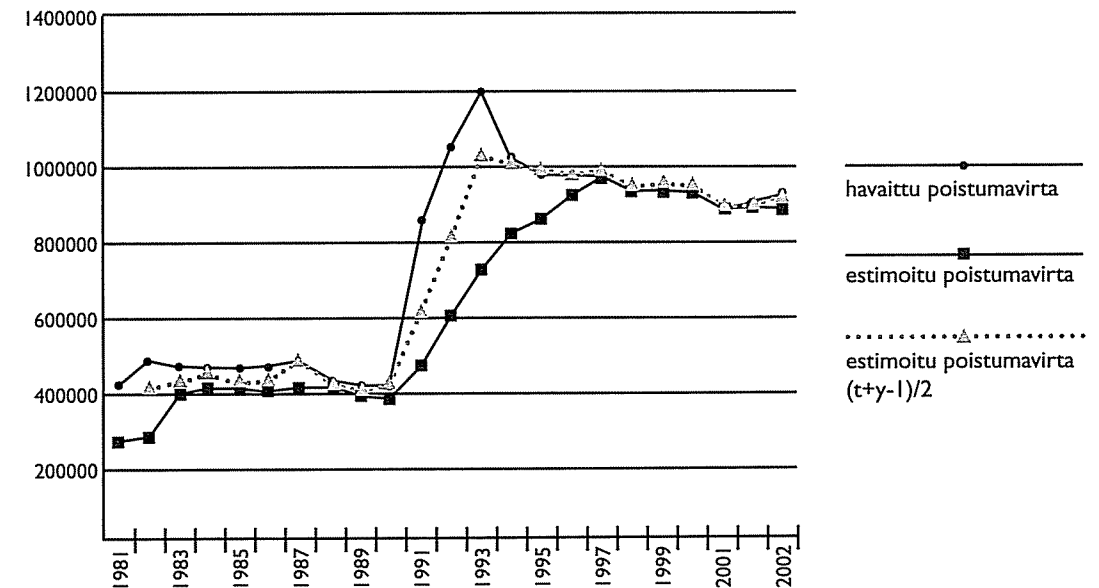
Heikki Räisänen Lyhyen aikavälin työmark- kinadynamiikasta pitkän aikavälin työvoiman riittävyteen

Voidaanko lyhyen
aikavälin työmark-
kinoiden dynamiikan
ja pitkän aikavälin työvoiman
riittävyden väliltä löytää joitain
yhtymäkohtia tai niitä toisiinsa linkit-
täviä piirteitä? Suomessa ollaan jo varsin pian
niukkenevan työvoiman määrän tilanteessa. Näissä
olosuhteissa työmarkkinoiden toimivuudella on suuri
merkitys siihen, saadaanko työvoimaresursseja työhön.
Tässä kirjoituksessa käsitellään aluksi lyhyen aikavälin
työttömyyden ja avointen työpaikkojen dynamiikkaa ja
sen muutosta ja siirrytään tämän jälkeen arvioimaan
pitemmän aikavälin työvoiman tarjontaa ja kysyntää
sekä lopuksi pyritään yhdistämään nämä näkemykset
työvoimataseeksi. Johtopäätöksiä arvioidaan pitem-
män aikavälin politiikkahaasteita.

Dynamiikan kuva

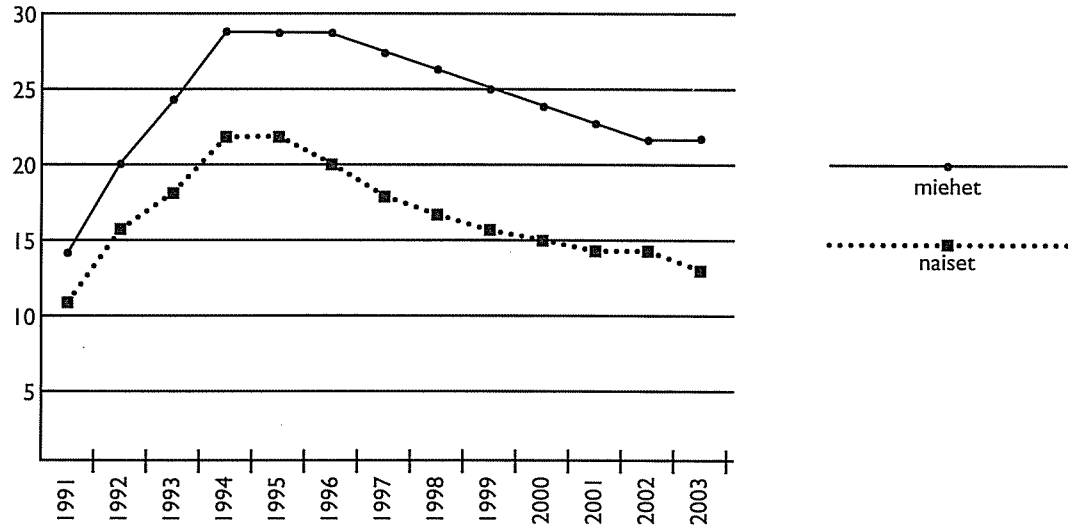
Työttömyysvirrat ovat Suomessa muuttuneet mer-
kittävästi 1980-luvun jälkeen. Vaikka vuositasolla
heilahteluja vielä esiintyy huomattavastikin, periaat-

teessa työttömyyden
tulo- ja poistumavirrat
ovat keskenään tasapainossa.
1980-luvulla vuotuisten työttö-
myysjaksojen, sekä alkaneiden että
päätyneiden, taso oli runsaat 400 000
jaksoa vuodessa. 1990-luvun alun lamavuosina virrat
vuositasolla menivät epätasapainoon: vaikka myös
päätyneiden työttömyyksien määrä kasvoi selkeä-
sti edellisen vuosikymmenen tasosta, lisääntyi alkava
työttömyys vielä voimakkaammin. Enimmillään
vuositasolla työttömyyksiä sekä alkoi että päättyi yli
900 000 jaksoa. Huomionarvoista kuitenkin on, että
mitään erityistä laskua työttömyysjaksojen määräs-
sä ei ole koettu tämän jälkeen, vaikka työttömyyden
taso on laskenut. Kotimaisesta keskustelusta ei aina
edes huomaa positiivista työmarkkinakehitystä, vaikka
olemme EU-maiden vertailussa vuoden 1994 ja 2003
välillä kolmanneksi parhaita työllisyysasteen ja työt-
tömyysasteen muutoksilla arvioituna, olkoonkin, että
lähtötaso oli karmea. Vain Espanja ja Irlanti menevät
ohitse molemmilla kriteereillä.



Kuvio 1. Poistumavirta työttömyydestä v. 1981–2003, jaksoa (Lähde: Hjerpe – Räisänen 2004)

Työttömyyden taso riippuu kahdesta tekijästä: työttömyyden insidenssistä, jota voidaan kuvata alkaneiden työttömyysjaksojen määrällä ja työttömyyden kestosta. Työttömyyden määrällinen varantotaso on laskenut huomattavasti 1990-luvun lamavuosien jälkeen. Kehityksen syynä on ollut ennen muuta työttömyyden keston lyheneminen. Työttömyysjaksojen kokonaismäärä ei kuitenkaan ole laskenut juuri minnekään lamavuosien jälkeen.



Kuvio 2. Päättyneiden työttömyysjaksojen kesto v. 1991-2003, viikkoa

Työmarkkinoiden dynamiikasta voidaan päätellä, että sekä rekrytointia että työttömyksiä esiintyy runsaasti. Suuri dynamiikka voi olla hyödyllinen sopeutumismekanismi. Koska kyse ei näyttäisi olevan vain ylimenokauden ilmiöstä, se vaatii sekä ihmisiltä että yrityksiltä paljon. Yritykset ovat Suomessa valinneet suhteellisen lyhyen aikavälin kysyntäperusteisen rekrytointi- ja työvoiman käyttötavan. Tämä merkitsee rekrytointikustannusten kasvamista. Jos työsuhteet jäävät lyhyiksi, vallitseviin työmarkkinaolosuhteisiin sopeutuminen edellyttää työnhakijoilta nopealiikkeisyyttä ja toistuvia työnhakujia. Työttömyysriskiä voisi luonnehtia melko suureksi, joskin pitkäaikais-työttömyysriski on alhainen. Toisaalta vaikka työhön pääsyn mahdollisuus on melko hyvä, työn kesto ei välttämättä ole kovin pitkä. Nykytilannetta voisi kuitenkin pitää selvästi parempana kuin tilannetta, jossa sisäpiiriläisillä olisi pysyvät työsuhteet, mutta tämän ryhmän ulkopuolisia työmarkkinoita luonnehtisi laaja pysyväistyöttömyys.

Kokonaisuudessaan tätä ilmiötä voisi kuvata melko pysyväisluontoiseksi työttömyyden dynamiikan kasvuksi. Tilannetta luonnehtii myös se, että työttömyysjaksojen määrä työtöntä kohden vuoden aikana on kasvanut selvästi. Työttömyysjaksojen kestossa on huomattava eroa miesten ja naisten välillä: naisten jaksot olivat keskimäärin jopa 9 viikkoa lyhyempiä vuonna 2003 kuin miesten työttömyydet (Työpoliittinen aikakauskirja 4/2004).

Pitkän aikavälin työvoiman kehityskuvaa

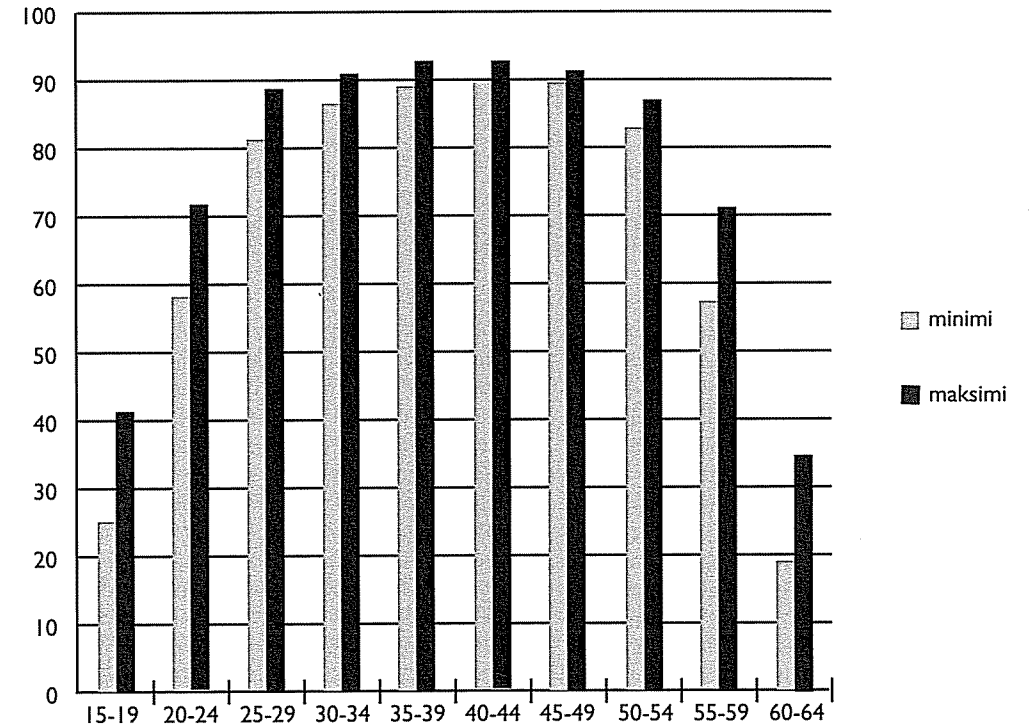
Pitkällä aikavälillä väestömuutosten kaltaisten, melko hidastuunneiden ilmiöiden, lopputulosta ei ole helppo ennustaa. Tämän voi todentaa esimerkiksi vertailemalla Tilastokeskuksen vuosien 2001 ja 2004 väestöennusteita toisiinsa. Vaikka 2020-luvun työvoima on jo lähes kokonaan syntynyt, emme voi kuitenkaan tietää työvoiman määrää kovinkaan tarkkaan. Maahanmuutto, satunnaiset tekijät kuten terveyden ja eliniän yllättävät muutokset sekä erityisesti väestön preferenssit työmarkkinoille osallistumisesta eivät ole tiedossa.

Kuitenkin tulevaisuuden pitemmän aikavälin työvoiman määrän arviointia voidaan tehdä (ks. Räisänen 2004) yhdistämällä väestöennusteisiin tietoja eri ikäryhmien työmarkkinoille osallistumisesta. Väestörakenteen muutokset tulevat otetuksi huomioon esimerkiksi 5-vuotiskäryhmittäisellä väestömäärällä ja yhdistämällä siihen historiallisia osallistumisasteita. Näin työikäisen

väestön painottuminen alhaisemman osallistumisasteen ikäryhmiin saadaan ennusteeseen mukaan.

Kun otetaan huomioon hieman pitemmän aikavälin osallistumisasteet, voidaan satunnaiset vuositaso suhdannetilanteen vaikutukset eliminoida. Pitemmällä aikavälillä tulevaisuutta arvioitaessa tällaisilla tekijöillä ei pitäisi olla kovin suurta painoa, esimerkiksi pitemmän aikavälin mediaaniarvot ovat hyvä pohja osallistumisasteiden tason arvioimiselle kussakin ikäryhmässä.

Ikäryhmittäisten osallistumisasteiden tarkastelussa kaikkein vaikeinta on arvioida nuorempien ja vanhempien ikäryhmien työmarkkinoille osallistumista. Näissä ikäryhmissä on vuosien 1985-2003 minimi- ja maksimi- arvojen välillä kaikkein suurin vaihtelu. Sen sijaan niin sanotuissa parhaassa työiässä olevissa ikäryhmissä työmarkkinoille osallistuminen vaihtelee varsin vähän, oli suhdannetilanne tai muut työvoiman tarjontaan vaikuttavat tekijät mitä milloinkin.



Kuvio 3. Toteutuneet osallistumisasteiden minimi- ja maksimi- arvot 5-vuotiskäryhmittäin vuosina 1985-2003, %

Vaikka epävarmuudet ovat suuria, työvoiman tarjonnasta voidaan laatia kohtuullisen luotettavia pitkän aikavälin ennusteita. Tätä hankalampaa sen sijaan on arvioida työvoiman kysynnän tasoa, kysyntänäkemykset ovat perinteisesti epävarmoja jo lyhyelläkin aikavälillä. Tässä esityksessä kysyntänäkemykset perustuu erilaisiin talouskasvun ja työllisyyden trendien variointiin ja vaihteleviin työllisyysasteiden tasoihin. Perusteena eri laskentavaihtoehdoissa voidaan pitää esimerkiksi 2-3 prosentin kansantuotteen kasvua vaihtelevilla työllisyysasteilla ja toisaalta työllisyysasteiden pysymistä joko nykyisellään 67 %:n tasolla tai nousua eri aikaväleillä tästä ylöspäin aina 75 %:n tavoitetasoon saakka. Kysyntänäkemykset laaditaan aluksi siten, ettei työvoiman tarjontarajoitteita oteta huomioon, vaan nämä näkemykset sovitetaan yhteen vasta yhdistettäessä tarjonta- ja kysyntänäkemykset työvoimataseeksi.

Pyrittäessä arvioimaan työvoiman kysyntävaihtoehtoja vuoteen 2030 saakka voidaan lähteä perinteisestä talouskasvun ja työllisyyden trendistä. Koska talous on muuttunut palveluvaltaisemmaksi, on perusteltua ajatella myös historiallista jonkin verran paremman kasvun työllisyysasteiden olevan ennustejaksolla mahdollinen. Työllisyysaste tavoitteiden kautta arvioituna kyse on oikeastaan vain erilaisista lopputuloksista ilman että oletetaan tarkemmin, mistä tämä johtuu.

Kun aletaan yhdistää tarjonta- ja kysyntänäkemyksiä työvoimataseeksi pitkällä aikavälillä, havaitaan monet yksistään aivan mahdollisen tuntuiset kysyntävaihtoehdot mahdottomiksi, koska työvoima ei yksinkertaisesti riitä niiden toteutumiseen. Esimerkiksi tavanomainen 3 %:n trendikasvu ja sen perinteinen työllisyysaste näyttää täysin mahdottomalta toteutua pitkällä aikavälillä, koska työvoimaa puuttuu yli 300 000 henkeä.

Taulukko 1. Näkökulma työvoimataseeksi vuoteen 2030 saakka, 1000 henkeä (väestölukujen lähde: Väestöennuste 2001, Tilastokeskus)

tase-erä/vuosi	2003 (toteutuma)	2010	2015	2020	2025	2030
työvoiman tarjonta						
15-64 v. väestö	3484	3501	3373	3267	3178	3096
15-64 v. työvoiman tarjonta	2580	2594	2513	2450	2384	2322
osallistumisaste 15-64 v. %	74,1	74,1	74,5	75	75	75
työvoiman kysyntä						
työlliset 15-64 v.	2345	2398	2360	2320	2282	2229
kysynnän ja tarjonnan tasapaino						
kokonaistyöllisyys	2365	2421	2389	2352	2313	2259
työttömät (tk)	235	196	153	130	102	93
työllisyysaste, %	67,3	68,5	70	71	71,8	72
työttömyysaste, %	9,0	7,6	6,1	5,3	4,3	4,0

Tässä esitetty näkemys työvoimataseeksi perustuu melko maltillisiin oletuksiin. Toteutuneita ääriarvoja niin osallistumisessa, työllisyydessä tai työttömyydessä ei ole otettu mukaan. Toisaalta voidaan perustellusti epäillä, että juuri työvoimavarojen niukkeneminen väestöennusteiden perusteella saattaa johtaa uusiin, aikaisemmin havaitsemattomiin, ääriarvoihin. Tämä on mahdollista, mutta en ole silti pitänyt sitä kaikkein todennäköisimpänä kehitysurana. Uusia maksimiosallistumisasteita voidaan kuitenkin havaita tulevaisuudessa, kun niukkenevasta työvoimasta pyritään ottamaan työmarkkinoilla käyttöön kaikki työhön saata- vissa olevat henkilöt. Tällöin voi olla mahdollista, että myös vähäisemmän koulutuksen hankkineilla, nuorilla, ikääntyneillä ja vajaakuntoisilla saattaa olla ennennäkemättömän hyvät mahdollisuudet työhön pääsyyn. Toisaalta työvoiman saatavuus ja nimenomaan korkeat laadulliset vaatimukset täyttävän työvoiman saatavuus on eräs peruste investoinneille ja yritysten toimintastrategioille. Rekrytointikynnys on nyt korkea: jos yritys ei saa juuri aiotun kaltaista työntekijää, ei palkata ketään. Rekrytointikynnyksen korkeus on kuitenkin suhteellinen asia ja se riippuu työvoiman tarjonnasta ja kysynnästä kullakin osatyömarkkinalla.

Työvoimataseessa kysyntä perustuu hitaasti nousevaan työllisyysasteeseen, tätä kehitystä työvoiman tarjontarajoite alkaa hidastaa vuodesta 2015 lähtien. Tuloksena on laskeva työllisyyden volyymi. Koska työvoimatase on tasapainonäkemyks, on siinä otettava kantaa myös työttömyyden tasoon. Edellytykset työttömyysasteen laskemiselle ovat hyvät, joskin tässäkin hidastavana elementtinä on otettava huomioon rakenteellinen työttömyys. Koko tarkasteluajanjaksoilla työttömyysaste ei laske alle 4 %:n tason.

Eräs kasvava ja hyvin mielenkiintoinen työvoimapotentiali Suomessa ja monissa muissakin Euroopan maissa on 65–74-vuotiaiden työssäkäynti. Se ei useinkaan ole työtuntien tarjonnan kannalta samanlaista kuin nuorempien työntekijöiden työskentely, mutta vanomaisen standardityöllisyysasteen kannalta kyse on samasta asiasta. Vaikka osallistumisen intensiteetti pysyisi ennallaan, jo väestöperusteisesti 65–74-vuotiaiden työssäkäynti kasvaa nykytasosta puolitoistakertaiseksi. Koska tämän ryhmän työhön osallistuminen voi lisäksi vielä helposti kasvaa jonkin verran, on kyse jo merkittävästä, enimmillään ehkä 50 000 hengen, työvoiman määrästä, vaikka kokoaikatyönä volyymi onkin vähäisempi. Eläkepoliittisilla ratkaisuilla pyritään osaltaan kannustamaan taloudellisesti työssä pysymiseen. Kuitenkin kenties tärkeimmät tekijät tämän ilmiön dynamiikassa sittenkin liittyvät työyhteisöön ja itse työn kiinnostavuuteen. Tässä mielessä aiempaa yksilöllisempi eläköitymismahdollisuus on todella tervetullut uudistus.

Jatkuvasti aiempaa suurempi osa eläkeiän saavuttavista on korkeammin koulutettuja, siistejä (myös nuorten tarkoittamassa mielessä) sisältäviä tekeviä toimihenkilöitä ja professionaalisin ryhmiin kuuluvia. Kun lisäksi terveydentila ja toimintakyky ovat näissä ikäryhmissä aiempaa parempia, edellytykset kasvavalle työhön osallistumiselle ovat hyvät. Pitkän aikavälin työvoimataseen laadinnassa tällaisiin ilmiöihin on kuitenkin syytä suhtautua melko maltillisesti, eikä aina- kaan laskea paljon niiden varaan.

Kokonaiskuvaa

Kaiken kaikkiaan näyttää vahvasti siltä, että yhteiskuntapolitiikan liikkuma-ala kaventuu vuodesta 2020 eteenpäin, jolloin työvoimavarat alkavat muodostaa

todella tiukan rajoitteen työllisyyden ja hyvinvoinnin kasvulle. Voidaan kysyä, kumpi on todennäköisempää: se, että asiat laitetaan kuntoon hyvissä ajoin ennen väestörajoitteen voimakasta vaikutusta vai se, että vasta pakon edessäkö tehdään tarpeelliset ratkaisut? Tämä tarkoittaa toimia rakenteellisen työttömyyden purkamiseksi ja intensiivisiä pyrintöjä työttömien työllistämiseksi avoimille työmarkkinoille.

Hyvinvoinnin kasvu perustuu pitkällä aikavälillä tuottavuuden kasvulle. Sen sijaan työllisyys on keskeinen tekijä julkisen talouden tasapainolle ja sitä kautta hyvinvointiyhteiskunnan toiminnalle. Molemmista on pidettävä riittävää huolta.

Suomen työmarkkinat ovat joitain harvoja kasvukeskuksia lukuun ottamatta yksipuolisia sekä kysynnän että tarjonnan osalta. Tällöin työmarkkinoiden dynamiikalla on suuri merkityksensä sekä työvoimaresurssien kohdentamisessa tuottavimpiin töihin että alueellisen ja ammatillisen liikkuvuuden aikaansaamisessa. 2000-luvun alussa havaittu työmarkkinoiden lisääntyvä dynamiikka, joka näkyy sekä työttömyydessä että työvoiman rekrytoinnissa, voi sopeuttaa työmarkkinoita myös pitemmällä aikavälillä. Dynamiikan merkitys on tärkeä niin lyhyellä kuin pitkällä aikavälillä. Käytännössä tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että vaikeasti työllistyvien ryhmästä voidaan aluksi työllistyä lyhytkestoisin keikkatöihin ja edetä siitä sitten pitempiketoisiin työsuhteisiin. Ilman tällaista dynamiikkaa rekrytointikynnys olisi monelle ihmiselle aivan liian korkea, vaikka työvoimasta vallitsisi suurikin niukkuus. Dynamiikassa on mukana myös ylimääräistä työntekijöiden ja työpaikkojen vaihtuvuutta, joka aiheuttaa kustannuksia sekä yksilöille, yrityksille että koko yhteiskunnalle.

Hallituksen 75 prosentin työllisyysastetavoite on hyvin haasteellinen, mutta tarpeellinen. Kuitenkaan tämän tavoitteen saavuttaminen ei ole näköpiirissä. Suomessa on saavutettu vain kerran 74 %:n työllisyysaste, tämä tapahtui nykyisistä täysin poikkeavissa olosuhteissa 1989. Tavoitteen saavuttaminen on jo väestöllisistä tekijöistä johtuen selvästi vaativampaa kuin ennen. Lisäksi yritykset ovat keskittyneet ydin- toimintoihin, eikä ns. hevosmiesten paikkoja ole enää missään organisaatioissa, vaan tukitoiminnot on ajat

Kirjallisuus

- HJERPE, R. & RÄISÄNEN, H. (2004). *Työmarkkinoiden muutos ja hyvinvointi: uudelleenarviointia. Teoksessa. Teoksessa R. Hjerpe & H. Räisänen (toim.): Hyvinvointi ja työmarkkinoiden eriytyminen (s. 1–32). VATT-julkaisu 40. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.*
- RÄISÄNEN, H. (2004). *Työvoiman tarjonnan ja työmarkkinoiden pitkän aikavälin muutostekijöitä. Teoksessa: Talouskasvu ja julkis- talous ikääntyneen väestön oloissa. Tulevaisuusselonteon liiteraportti 4 (s. 76–110). Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.*
- TYÖPOLIITTINEN AIKAKAUSKIRJA 4/2004. *Tilasto-osa, taulu 17.*
- VÄESTÖENNUSTE. TILASTOKESKUS, VÄESTÖENNUSTE 2001, osoitteessa www.stat.fi

sitten ulkoistettu ja ne hoidetaan tehokkaammin pienemmällä ja ammatillistuneemmalla työvoimalla.

Kokonaisuutena osallistumisaste ei voine paljoo nousta, sillä työikäinen väestö painottuu alhaisen osallistumisasteen ikäryhmiin. Huomion kiinnittäminen uusiin työnteon malleihin, seniorien uusi arvostus ja aikuiskoulutuksen rooli tuottavuuden kasvattamisessa jo pitkään työelämässä olleiden keskuudessa on entistäkin tärkeämpää. Organisaatioiden uudistuminen ei voi enää toteutua nuorten rekrytoinnin kautta yhtä itsestään selvästi kuin ennen. Yksilö- ja yritys- eli mikrotason sopeutuminen on keskeinen mekanismi muutoksiin reagoimisessa. Hyvinvointipolitiikalla olisi tuettava korkeaa työhön osallistumista, eikä ainakaan suosia erilaisin pitkään jatkuvia ja hyvin kompensoituja työstä poissaolojärjestelyjä. On kuitenkin huomattava työmarkkinoiden kannalta kaksi tärkeää perusteltua syytä poissaololle: vanhemmuus ja koulutukseen osallistuminen. Edellinen merkitsee työmarkkinallisessa mielessä työvoiman uusintamista, jälkimmäinen puolestaan kvalifikaatioiden parantamista ja tuottavuuden kasvua. Eläkepolitiikassa on saatu aikaan ainakin periaatteessa merkittäviä ratkaisuja, jotka ovat linjassa korkean työhön osallistumisen kanssa. Vuoden 2005 eläkeuudistuksen merkitys selviää kuitenkin vasta pitemmällä aikavälillä.

Työttömyyden hoidossa kaikkia kiviä ei ole kuitenkaan vielä käännetty. Tällä tarkoitan verotuksen, palkanmuodostuksen, aktiivisten työvoimapolitiittisten toimien (ja aktiivisen sosiaalipolitiikankin) sekä sosiaaliturvan välistä vuorovaikutusta ja sen toimivuutta. Palvelualueen työllisyyspotentiaalia on vielä hyödyntämättä, esimerkiksi kotitalousvähenys on lisännyt kysyntää ja luonut uutta yritystoimintaa. Matalan tuottavuuden työn tukimalli on vielä tätä kirjoitettaessa ratkaisematta. Kun kuitenkin näyttää perustellusti siltä, että esimerkiksi Lapin ja saariston sotu-maksukokeilu tuottaisi joitain työllisyysvaikutuksia ainakin työpaikkojen paremman eloonjäämisen kautta, kannattaa matalan tuottavuuden työn tukimallia siihen sisätyivistä kiistattomista vaikeuksista huolimatta kokeilla. Merkittävä ajankohtainen uudistusehdotus on työmarkkinatuen rakenteen, siihen liittyvien aktiivitoimien lisäämisen ja rahoitusvastuun jakamisen muutos. Myös näillä toimilla voidaan saada aikaan liikettä rakenteelliseen työttömyyteen.