Minna Ylikännö, TEM/TTM/OST
8.10.2021

Työvoiman saatavuus, kohtaanto ja toimenpiteet kohtaannon tehostamiseksi

Kohtaanto muodostuu työmarkkinoilla, kun työtä tarjotaan ja kysytään. Kohtaanto ei koskaan ole täydellistä, vaan työmarkkinoilla on aina kitkaa. Työvoimapula johtuu työmarkkinoiden epäonnistumisista, joita julkisen vallan tulee korjata erilaisin toimenpitein. Kohtaantoa voidaan tehostaa sekä julkisten, yksityisten että kolmannen sektorin toimijoiden toiminnalla.

Kohtaanto-ongelmien taustalla olevat syyt

Työvoiman kysyntä ja tarjonta eivät kohtaa monestakin eri syystä. Syynä voi olla se, että työvoima ei liiku työn perässä alueelta toiselle johtuen mm. asumiseen, liikkumiseen tai perhetilanteeseen liittyvistä tekijöistä. Myös ammatillinen liikkuvuus voi olla heikkoa, mikä voi johtua sekä yksilön heikosta motivaatiosta oman osaamisen päivittämiseen ja uudelleen koulutukseen tai järjestelmätason kyvyttömyydestä tarjota oikeaa koulutusta oikea-aikaisesti sitä tarvitseville työntekijöille ja työnhakijoille.

Taustalla voi olla myös työkyvyn heikentymistä, mikä estää kokoaikaisen työn tekemisen. Suomessa osa-aikatyön markkinat ovat yhä varsin kehittymättömät ja osatyökykyisten työhön pääsy on vaikeaa.

Kohtaantoon liittyen keskustellaan erilaisista kannustinloukuista. Osin ne liittyvät sosiaaliturvajärjestelmäämme, joka mahdollistaa tällä hetkellä huonosti siirtymät erilaisista työmarkkinapositioista toiseen ilman merkittävää epävarmuutta toimeentulossa. Matalapalkkatyön vastaanottaminen ei ole aina taloudellisesti tai muutoin kannattavaa.

Taloudelliset tekijät kuten palkka, mutta myös työn laatuun liittyvät tekijät vaikuttavat kohtantoon, sillä viime kädessä työnhakija tekee päätöksen työn tarjonnasta työnantajille. Myös sekä työnantajan että laajemmin toimialan maine vaikuttavat työn tarjontaan ja laajemmin myös opiskeluvalintoihin.

Kohtaantoa ei juurikaan pystytä tehostamaan nopeilla toimilla. Työn tarjonnan lisääminen on pitkälti koulutuspoliittinen kysymys ja vaatii muutoksia koko koulutusjärjestelmään alkaen peruskoulusta. Toisaalta kyse on väestöpolitiikasta, jossa keskeisiä seurattavia asioita ovat syntyvyys, ikärakenteen muutokset ja muuttoliike.

Koulutusjärjestelmän tavoitteena ei ole ainoastaan tuottaa osaamispääomaa työmarkkinoille, vaan taata haluttu sivistyksen taso yhteiskunnassa. Työelämään tutustumisen tulisi kuitenkin alkaa jo peruskoulussa ja niin, että erilaisista koulutuspoluista puhutaan yhdenvertaisesti. Ammatillisen koulutuksen arvostusta pitää lisätä, mutta toisaalta motivaatiota opiskella

läpi elämän ja mahdollisesti aina tutkijakoulutukseen asti pitää tukea. Peruskoulun yhdeksännellä luokalla olevilla pitää olla luottamus siihen, että tällöin tehtävät ensimmäiset valinnat ammatillisesta suuntautumisesta ja opinnoista eivät ole viimeisiä, vaan alku elinikäiselle oppimiselle.

Tutkittua tietoa ja jatkuvasti kertyvää tilastotietoa tulee hyödyntää enenevässä määrin kohtaannon tilannekuvan luomiseen ja työvoima- ja osaamistarpeiden ennakointiin. Tietoa tulee tuottaa monitieteisesti ja ymmärtäen alueelliset ja toimialakohtaiset erot työmarkkinoiden toiminnassa. Tiedon vaikuttavuutta tulee lisätä.

Kehittäminen ja innovointi ovat avaimia tuottavuuden kasvuun ja samalla kohtaannon tehostamiseen. Osalla toimialoja tuottavuus on kasvanut voimakkaasti, mutta osalla toimialoja rakenteellisista tai muista syistä tuottavuuden kasvun edellyttämää kehittämistä ja innovointia ei ole pystytty toteuttamaan tarvittavassa määrin (mm. rakennusala). Automatisaatio ja digitalisaatio mahdollistavat raskaiden työvoimavaltaisten tehtävien vähenemisen ja samalla tehostavat kohtaantoa.

Miltä kohtaanto näyttää tämän päivän Suomessa?

Työvoimasta on pulaa etenkin terveys- ja sosiaalipalveluissa, joissa haetuista vakinaisista ja määräaikaisista työntekijöistä jää saamatta merkittävä osa. Toimialan työvoimapula on kehittynyt jo useiden vuosien ajan ja voidaankin kysyä, miksi olemassa ollut tieto ei ole ollut vaikuttavaa, eikä riittäviä toimenpiteitä tilanteen korjaamiseksi ole tehty ajoissa?

Rakentamisen toimialalla työvoimapula on vakava ongelma ja selkeä kasvun este. Osaavaa työvoimaa ei kaikilla ammattialoilla ole saatavilla Suomesta, jolloin turvaudutaan ulkomaiseen työvoimaan. Rakennusalalle hakeudutaan opiskelemaan, mutta opinnot keskeytyvät usein ja lisäksi alalle ei hakeuduta valmistumisenkaan jälkeen töihin. Merkittävä osa alalle ammatillisesta koulutuksesta valmistuvista nuorista on työttöminä työnhakijoina vuoden päästä koulutuksen päättymisestä.

Koulutuksen toimialalla vakinaisten työntekijöiden saatavuus on heikentynyt selvästi vuodesta 2018. Opetushenkilökunnan jaksamisesta ollaan huolissaan. Oppituntien ulkopuolinen työ on lisääntynyt huomattavasti ja korona-aika on tuonut omat haasteensa jaksamiselle. Uhkana on, että koulutuspalveluissa kehitys johtaa työvoimapulan osalta tilanteeseen, jossa nyt ollaan terveys- ja sosiaalipalveluissa.

Majoitus- ja ravitsemusala kärsivät erittäin paljon koronapandemiasta, josta johtuen alan yrittäjät joutuivat irtisanomaan ja lomauttamaan työntekijöitään. Osa näistä työntekijöistä siirtyi työskentelemään muille aloille, eikä heillä ole aikomusta palata tyypillisesti melko raskaaseen työhön, jossa työajat ovat usein epäsäännölliset.

Kohtaanto-ongelmia havaitaan kaikilla toimialoilla, mutta ne vaihtelevat ammateittain ja alueittain. Kohtaannon tehostamisessa olennaista on löytää oikea työ oikealla tekijälle ja oikealle työlle oikea tekijä. Tämä edellyttää sekä toimivia ja riittävästi resursoituja työnvälitys-, työnhakija- ja työnantajapalveluja että toimivia digitaalisia palveluja. TE-hallinnossa on meneillään useita hankkeita, joissa kehitetään digitaalisia palveluja ja asiakasystävällisiä käyttöliittymiä. Hankkeet eivät ole kaikilta osin edenneet aikataulussa, mikä on merkittävä haaste kohtaannon tehostamiselle ja hallituksen työllisyystavoitteisiin pääsylle.

Työnhakijoiden motivoiminen jatkuvaan oppimiseen tai työnhakuun alalta, jossa työ koetaan raskaaksi ja huonosti palkitsevaksi, ei ole yksin TE-hallinnon asia. Jatkossa tulee kiinnittää nykyistä enemmän huomiota yhtäältä koulutusjärjestelmän kykyyn luoda oppimiselle altis ja motivoitunut potentiaali työmarkkinoille sekä toisaalta työelämän laatuun ja työnantajien kompetenssiin, mitä tulee osaajien houkutteluun omalle toimialalle, työssä oppimiseen, työssä perehdyttämiseen, työssä jaksamiseen ja koko työvoimapotentiaalin hyödyntämiseen.

Toimenpiteet kohtaanto-ongelmien ratkaiseksi

Pääministeri Sanna Marinin hallitus on toimeenpannut ja suunnitellut toimeenpantavaksi lukuisia toimenpiteitä, joilla edistetään hallituksen työllisyystavoitteeseen pääsyä (lista toimenpiteistä kirjallisen lausunnon perässä). Tällaisia toimenpiteitä ovat mm. työnhaun pohjoismainen malli, TE-palveluiden kuntasiirto sekä osatyökykyisten välittäjäyhtiön perustaminen. Jatkuvan oppimisen parlamentaarisessa työssä edistetään eri tavoin elinikäistä oppimista ja ohjausta. Jatkuvan oppimisen edistämiseksi perustetussa palvelukeskuksessa painottuu mm. ennakointitiedon hyödyntäminen alueellisia työvoima- ja osaamistarpeita arvioitaessa.

Työ- ja opiskeluperäisten oleskelulupien määriä on hallituksen linjausten mukaisesti tavoitteena lisätä, jotta tulevaisuudessa työn kysyntään pystytään vastaamaan nykyistä paremmin yhteiskunnassamme, jossa väestö vanhenee ja työmarkkinoille tulee joka vuosi vähemmän työvoimaa. Ei ole

tietenkään itsestään selvää, että Suomeen halutaan tulla opiskelemaan ja tekemään työtä tai että tänne haluttaisiin jäädä pysyvästi. Maamme pitää olla kaikin puolin houkutteleva, oli sitten kyse koulutusmahdollisuuksista, sosiaaliturvasta, asenteista tai vaikkapa luontoarvoista. Maahamme tulevien pitää pystyä integroitumaan yhteiskuntaan ja kokea olevansa osa sitä. Lupaprosessien nopeuttaminen tehostaa osaltaan kohtaantoa, mutta ei ratkaise sitä, jos häviämme kilpailun osaavasta työvoimasta. Tämä kilpailu koskee jatkossa yhä vahvemmin myös kotimaista työvoimaa.

Olemme aiempaa vahvemmin osa globaaleja työmarkkinoita. Työtä voidaan tehdä etänä oikeastaan mistä vain, eikä suomalaiset työnantajan tarvitse välttämättä houkutella työntekijää Suomeen, jos työtä pystyy pääsääntöisesti tekemään etänä. Se aktiivinen työvoimapolitiikka (Active labour market policies, ALMP), joka luotiin 1950-luvun Ruotsissa tasapainottamaan kansallisvaltion sisäistä työn kysyntää ja tarjontaa, ei kaikilta osin enää toimi. Töitä ja kokonaisia toimialoja tuhoutuu, eivätkä uudet työpaikat synny välttämättä Suomeen. Joka tapauksessa uudet työt vaativat uudenlaisia taitoja ja olennaista tulevaisuuden ALMP:ssa onkin se, miten tehokkaasti julkinen valta tarjoamaan lapsille ja nuorille koulutuksen, kehittämisen, innovoinnin, palvelumuotoilun, vihreän siirtymän, .

Jotta ALMP on toimiva osa yhteiskuntaa, tulee työn merkitys hyvinvoinnin takaajana ja keskeisenä itsensä toteuttamisen välineenä ymmärtää yli sektorirajojen. Aidosti asiakaslähtöisessä palvelujärjestelmässä yksilöitä tuetaan monialaisesti yhdeltä luukulta. Tällaisesta mallista hyvä esimerkki ovat Ohjaamot, joissa nuorilla tarjotaan neuvontaa ja apua monialaisesti matalalla kynnyksellä. Työnhaun esteenä ei välttämättä ole osaamisen puute tai työhaluttomuus, vaan esimerkiksi taloudelliset syyt. Tällöin työnvälitys ei ole oikea palvelu, vaan esimerkiksi Kelan etuusneuvonta.

Kohtaanto-ongelmat eivät ratkea yksin julkisen vallan toimesta. Julkisen vallan ensisijainen tehtävä on mahdollistaa markkinoiden toiminta ja tarvittaessa korjata niiden epäonnistumisia. Yksityisten toimijoiden rooli osana palvelujärjestelmää tulee tunnistaa ja ymmärtää ne erilaiset vaikutussuhteet, joita julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin toiminnan välillä on, jotta päästään parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen työmarkkinoiden toiminnan kannalta.

Käynnissä tai vireillä olevia olevia hallitusohjelma- ja puoliväliriihi- sekä kehysriihen toimia, joilla tehostetaan kohtaantoa

- Työllisyyden kuntakokeilut
- TE-palvelu-uudistus, jossa työvoimapalvelut siirretään paikallistasolle vuonna 2024
- Yksilöllinen työnhaun tukemisen ja palveluihin ohjaamisen malli (Pohjoismainen työvoimapalvelumalli)
- Jatkuvan oppimisen parlamentaarinen työ, jonka osana Jatkuvan oppimisen palvelukeskuksen perustaminen
- Osatyökykyisten työllistymisen edistämiseksi Välittäjä Oy (valmisteluaikainen nimi yhtiölle)
- Opintotuen tulorajojen korotus
- PK-yritysten rekrytointitukikokeilu työttömien palkkaamiseksi
- Toimialakohtaiset työryhmät kohtaannon tehostamiseksi (STM vastaa sote-toimialasta, TEM vastaa muista toimialoista)
- Esitys yli 55 –vuotiaiden työllisyysasteen, työssä jaksamisen ja työmarkkina-aseman parantamiseksi. Budjettiriihessä 2020 kirjaukset ikääntyneiden työssä jaksamista, työkykyä, ja osaamista vahvistavista toimenpiteistä sekä muutosturvasta huomioiden erikokoiset yritykset (mm. lisäpäiväoikeuden asteittainen poisto, muutosturvan parantaminen, oikeus 70 %:n palkkatukeen, työtulovähennyksen korotus).
- Palkkatukiuudistus
- Alle 30-vuotiaiden start up –kokeilu yritystoiminnan harjoittelun ja yrittäjyyden alkuvaiheen tukemiseksi
- Heikommassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistäminen julkisten hankintojen vauhdittamisohjelmalla
- Valtakunnallinen työnvälityksen tehostamisen hanke TE-toimistoissa yritysten työvoimatarpeiden ja työnhakijoiden kohtaamisen parantamiseksi (toteutetaan ESR:n valtakunnallisen Kohtaanto-hankeen kautta)

- Hallitusohjelmaa toimeenpanevassa TYÖ2030-ohjelmalla[1] osaavan työvoiman riittävyyden varmistaminen kehittämällä työtä ja työhyvinvointia suomalaisilla työpaikoilla. Toimintoja suunnataan työpaikoille muun muassa alue- ja toimialahankkeiden sekä johtamisverkoston ja viestinnän avulla.
- Paikallisen sopimisen edistäminen
- Työkykyohjelman ja IPS Sijoita ja Valmenna -toimintamallin laajentaminen osana Suomen kestävän kasvun ohjelmaa

Työ- ja opiskeluperäiseen maahanmuuttoon liittyviä esityksiä

- Kotouttamisen toimenpideohjelman laatiminen
- Maahanmuuttajien kotoutumisen nopeuttamiseksi kotoutumistoiminnan resurssien vahvistaminen (5 milj. euroa)
- Alueellinen kokeilu ulkomaisen työvoiman tarveharkinnan lieventämisestä
- Nopean työluvan reitti erityisosaajille, start-up –yrittäjille ja heidän perheilleen
- Työn perusteella myönnettyjen oleskelulupien kaksinkertaistaminen vuoteen 2030 mennessä siten, että kestävyystiekartan edellyttämä vähintään 50 000 työperäisen maahanmuuttajan kokonaislisäys toteutuu
- Ulkomaisten tutkinto-opiskelijoiden määrän lisääminen 5 000:sta 15 000:een vuoteen 2030 mennessä. Tavoitteena, että tutkinnon suorittaneista 75 % jäisi Suomeen (tällä hetkellä osuus on 50 %). Opiskelijoiden valmistumisen jälkeisen oleskeluluvan pidentäminen kahteen vuoteen
- Kansainvälisen rekrytoinnin mallin kehittäminen sisältäen tietojohtamisen ja ennakoinnin kehittämisen, yrityspalvelujen konseptoinnin, yritys- ja työnhakijapalveluiden kehittämisen.
- Kv-TE-digin toteuttaminen, millä mahdollistetaan englanninkielinen asiointipalvelu sekä asioinnin mahdollistaminen (heikko tunnistautuminen) myös ulkomailta
- Maahanmuuttoprosessin henkilöstön määrän nostaminen määräajaksi

[1] Sosiaali- ja terveysministeriö toteuttaa ohjelman yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön sekä työmarkkinajärjestöjen ja muiden työelämän toimijoiden kanssa. Ohjelman operatiivisesta toteutuksesta vastaa Työterveyslaitos.

- Maahanmuuttajien tutkintojen ja kelpoisuuksien tunnistamisen nopeuttaminen ja kv. opiskelijoiden oleskelulupaprosessien yksinkertaistaminen
- EK:n ja Business Finlandin Matchmaking-tapahtumat, joissa suomalaiset yritykset sekä Suomessa olevat kansainväliset osaajat kohtaavat
- EK:n Stay in Finland –hanke, jossa TEM mukana Business Finlandin kautta