

Mikä rajoittaa työllisyyden kasvua?

Heikki Räisänen¹
Tutkimusjohtaja
Työministeriö
heikki.raisanen@mol.fi

Työllisyyden kasvu ja työttömyyden aleneminen ovat supistaneet välittömästi työhön saatavissa olevaa työvoimaa. Työvoiman hankinnan määrä on kasvanut ja myös rekrytointiongelmien näyttävät yleistyvän. Yhä useampi rekrytointiongelma ei ratkea ja lopulta joku henkilö jää saamatta. Pitemmän aikavälin politiikkaongelma on työvoiman tarjonnan varmistaminen.

Työllisyys on kasvanut viime aikoina suhteellisen voimakkaasti. Vuonna 2006 työllisten määrä nousi edellisen vuoden tasosta keskimäärin 43 000 henkeä. Työllisyysaste oli 68,9 prosenttia työkäisestä väestöstä (nousua edellisestä vuodesta 0,9 %-yksikköä), joten 70 prosentin tasolle ollaan vähitellen hilahtumassa. Vuoden 2006 lopussa työl-

lisyyksaste oli 69,1 %, missä on nousua vuoden takaiseen tilanteeseen nähden 1,3 prosenttiyksikköä.

Vastaavasti työttömyys on alentunut. Työttömiä oli vuonna 2006 keskimäärin

¹ Kirjoittaja on työvoimapolitiikan dosentti ja toimii työministeriön tutkimusjohtajana. Hän on tutkinut viime vuosina rekrytointikysymyksiä.



204 000 henkeä ja työttömyysaste 7,7 % työvoimatutkimuksen käsittein, kun työministeriön työnvälitystilaston mukaan työttömiä työnhakijoita oli 250 000 henkilöä. Työvoiman ulkopuolisetkin voimavarat ovat niukentuneet.

Samaan aikaan joillakin aloilla, alueilla ja ammateissa koetaan työmarkkinoiden toimintaa haittaavia rekrytointiongelmia ja jopa työvoimapulaa. Ongelmien esiintyminen näyttää vuonna 2006 olleen nousussa. Vieläkö työvoimareservit löytyy ja jos niin mistä? Vai kertovatko rekrytointiongelmien ja työvoimapulan syytä, että kysyntää vastaavat työvoimareservit alkavat olla käytössä?

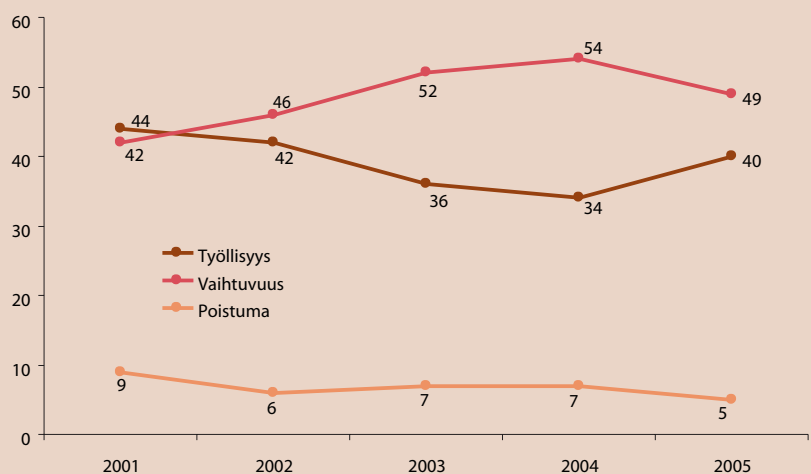
Rekrytointi vilkasta

Uusien avoimien työpaikkojen määrä julkisessa työnvälityksessä on kasvanut joka vuosi 1990-luvun alun lamasta lähtien. Vuonna 2005 avoinna oli työvoimatoimistoissa yhteensä 414 000 työpaikkaa.

Kun työvoimatoimistojen markkinaosuus on pysynyt suhteellisen vakaasti 60 prosentin yläpuolella työvoiman ulkoisesta hausta laskettuna ja nousi 65

prosenttiin vuonna 2005, on työvoiman hankinnan volyyymi siis kasvanut. Uutta työvoimaa haetaan kolmesta toisistaan periaatteellisesti poikkeavasta syystä:

Kuvio 1. Rekrytoinnin syiden jakauma v. 2001-2005.



Lähde: Hämäläinen (2006, 3).

Rekrytointiongelmat ovat vaikeutuneet tasaisesti jo 1990-luvun lopusta lähtien.

1) kokonaan uusiin työpaikkoihin, 2) työelämästä poistumisen korvaamiseen sekä 3) vaihtuvuuden korvaamiseen.

Yksittäisen rekrytoivan työnantajan kannalta ei ole erityistä eroa sillä, mistä syystä on rekrytoitava, jos kerran työvoimaa tarvitaan ulkopuolelta. Sen sijaan koko työmarkkinoiden toiminnan kannalta rekrytoinnin syyllä on paljonkin merkitystä. Työmarkkinoille on nimittäin hankittava aidosti uutta työvoimaa korvaamaan työelämästä poistuneita sekä työllisyyden kasvun vuoksi. Sen sijaan sellainen vaihtuvuus, jossa työlliset vaihtavat työpaikkoja keskenään, ei edellytä uusien työntekijöiden löytämistä nykyisten työllisten ulkopuolelta. Itse asiassa voidaan katsoa, että pelkkä työllisten työpaikkojen vaihtelu ei ole koko talouden tasolla erityisen järkevää, vaan se aiheuttaa ylimääräisiä rekrytointiin, uuteen työhön perehtymiseen ja koulutukseen liittyviä kustannuksia, jotka ovat osa työn hintaa ja tätä kautta vähentävät työllisyyttä. Tämä voi myös aiheuttaa palkkojen nousupaineita. Osa rekrytoinnista onkin ylimääräistä vaihtuvuutta, joka ei seuraa työn loppumisesta tai uuden alkamisesta.

Dynaamisessa taloudessa yrityksiä syntyy ja kuolee ja työpaikkoja yrityksissä alkaa ja loppuu. Vielä selvästi työpaikkojen vaihtumista enemmän vaihtuu kuitenkin työvoima olemassa olevissa työpaikoissa (Schettkatt 1996). Vaikka makrotasolla onkin tiettyssä mielessä helppoa todeta, ettei ylimääräinen vaihtuvuus ole tarpeellista, mikronäkökulmasta, yksilö- ja yritystasolla se voi olla myös taloudellisesti järkevää. Työpaikalle voi rekrytoinnin kautta tulla uutta osaamista ja ajattelua, palkka voi nousta työpaikan

vaihdoksessa ja myös toisinpäin, tehtävään tai organisaatioon soveltumattoman työntekijän poislähtö voi parantaa organisaation tuottavuutta ja toimivuutta. Tällaisiin asioihin liittyy suuria taloudellisiakin arvoja. Usein työlliset siirtyvät vaativampiin tehtäviin ja voivat avata työmahdollisuuksia työllisten ulkopuolisillekin joko avoimeksi jääneen paikan muodossa tai sitten ”ketjun päässä”.

Mutta miksi sitten rekrytoidaan? Rekrytoinnin syitä on eritelty työministeriön työnantajahaastattelussa (Hämäläinen 2006). Oheisessa kuviossa 1 työllisyyden kasvuksi on katsottu käytetyssä lähteessä mainitut syyt ”lisättiin henkilöstöä” sekä ”täytettiin uusi tehtävä”. Vaihtuvuuteen sisältyy tässä jossain määrin tulkintaa. Kuitenkin syyt ”täytettiin sijaisuutta”, ”henkilö siirtyi toiseen työpaikkaan” sekä ”henkilö vaihtoi tehtävää” on tulkittu merkitsevän vaihtuvuutta. Näistä erityisesti sijaisuuksien täyttöön voi sisältyä myös työelämästä poistumista esimerkiksi vanhempainvapaiden, vuorotteluvapaiden tai sairauden vuoksi. Tässä on kuitenkin pitäydytty tulkintaan, jossa sijaisuus on vaihtuvuutta ainakin jollain aikavälillä. Todellisuudessa vaihtuvuuden osuus ei ole aivan esitetyn suuruinen ja vastaavasti poistuman osuus on jonkin verran suurempi. Lisäksi pieni osuus, 5–7 prosenttia raportoiduista rekrytoinnin syistä, on joko ”muita syitä” tai työnantaja ei osaa sanoa syytä. Kokonaiskuva on kuitenkin harvinaisen kiintoisa: työllisyyden kasvu ja vaihtuvuus rekrytoinnin perusteena ovat negatiivisessa riippuvuudessa keskenään, ja poistuman suora korvaaminen rekrytoinnin kautta on toistaiseksi varsin vähäistä.

Kun työelämästä poistuvat ikäluokat ovat parisenkymmentä tuhatta suurempia kuin sinne tulevat nuoret ikäluokat eli työelämästä poistuma on työmarkkinoilla melko huomattavaa, on kuitenkin merkille pantavaa, että suoraan eläköitymisen korvaamista on rekrytoinnissa hyvin vähän. Tämä johtunee siitä, että kokeneiden työntekijöiden paikoille, silloin kun ne ylipäättään täytetään, otetaan or-

ganisaation sisällä jo olevia, ja rekrytointi kohdistuu ilmeisesti vasta tällaisen ketjun päähän, niin kutsutuille sisääntulo-paikoille. Tämän tyyppisestä työorganisaatioiden toiminnasta on kirjoitettu paljon mm. työmarkkinoiden lohkoutumiseen ja sisäpiirikäyttäytymiseen liittyen. Mielenkiintoinen vertailukohta on vielä Suomeakin rajummin ikääntyvä yhteiskunta, Japani, jossa noin puolessa keskiuralla olevien (= muiden kuin vastavalmistuneiden) rekrytoinneissa eläkkeelle siirtyminen mainittiin rekrytoinnin syynä, kun meillä jäätiin alle kymmenyksen osuuteen (Räisänen 2005, 16).

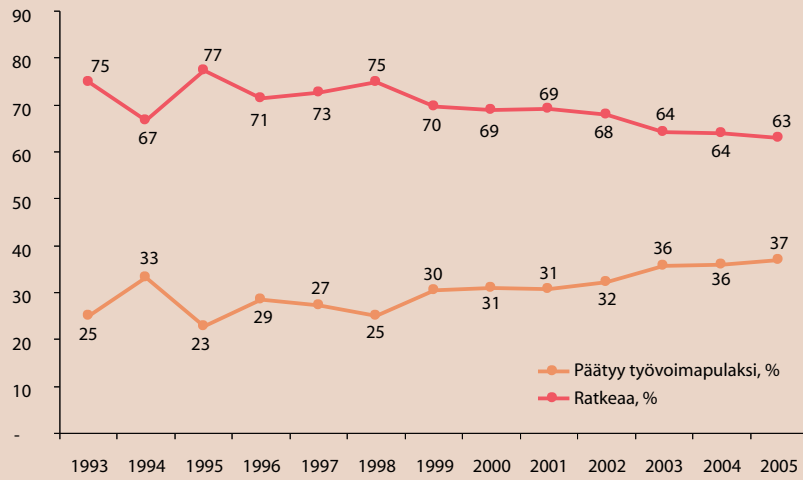
Mitä rekrytointiongelmat kertovat?

Rekrytointi ei aina suju aivan työnantajan suunnitelmien mukaisesti. Toisinaan esiintyy vaikeuksia avointen työpaikkojen täyttämisessä ja joskus työntekijä jää kokonaan saamatta. Rekrytointivaikeudet voidaan määritellä koetuiksi vaikeuksiksi avoimen työpaikan täyttämisessä. Työvoimapulalla puolestaan tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilö avoinna olleeseen paikkaan on jäänyt saamatta. Mikä tahansa työmarkkinoiden tiukkuus ei ole rekrytointiongelmaa työvoimapulasta puhumattakaan, vaan tiettyjen kriteerien tulee täytyä ennen kuin näistä voidaan puhua.

Työvoimapulalla ja työttömyydellä voidaan katsoa olevan toisiaan vastaavat kriteerit: käytettävissä olo, haku ja vastaanotto. Ensinnäkin avoimen työpaikan tulee olla työnhakijoiden haettavissa (vastaa työttömän työnhakijan käytettävissä oloa työmarkkinoilla), työnantajalla täytyy olla ainakin joitakin yrityksiä haakea työvoimaa avoimeen paikkaan (vastaa työnhakua) sekä soveltuvan hakijan löydyttyä on paikka myös täytettävä (vastaa työn vastaanottoa). Työvoimapulan tapauksessa vastaanottokriteeriä ei päästä kuitenkaan testaamaan.

Rekrytointiongelmia on viime vuosina kokenut 25–29 prosenttia työvoimaa hakenneista toimipaikoista ja työvoimapu-

Kuvio 2. Mitä rekrytointiongelmille tapahtui vuosina 1993–2005?



Lähde: Hämäläinen (2006).

Uusia työllisiä saadaan vielä jatkossakin sekä työttömien joukosta että työvoiman ulkopuolelta.

keavia (lehdenjakaja). On luonnollista, ettei tällaisissa ammateissa ole varsinaisesti työnhakijoita, vaan hakijat näihin ammatteihin täytyy houkutellessa erikseen. Tässä ryhmässä on kyse ylikysyntätilanteesta. Rekrytointiaika myös menee keskimäärin varsin pitkäksi.

Ammattityöntekijöiden ryhmässä on avoimia työpaikkoja paljon ja myös työttömiä on paljon. Tavallaan siis työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaanto on heikkoa. Tähän ryhmään kuuluvia ammatteja ovat laitossiivoja, kirvesmies, kokki, perus-/lähihoitaja, tarjoilija ja sairaanhoitaja. Rekrytointiajat ovat tässä ryhmässä lyhyimmät.

Akateemisten ryhmässä työttömiä on määrällisesti vähän ja myös vakansseja on vähän. Tällaisia rekrytointiongelmista kärsiviä ammatteja ovat lääkäri, farmaseutti, hammaslääkäri, rakennusinsinööri ja sosiaalityöntekijä. Ryhmässä kohtaanto on toimivaa, joskin rekrytointiprosessien kestot ovat erikoistuneissa ammateissa pitkiä. Tähän vaikuttaa varmasti myös koulutuksella hankittavan muodollisen pätevyuden vaatimus.

Lopuksi sekaryhmä, jossa on vähän vakansseja ja paljon työttömiä, koostuu lastenhoitajista, yrittäjistä, ajoneuvoyhdistelmän kuljettajista, koneistajista, hitsaajista, lastentarhanopettajista sekä sairaala-apulaisista. Tässä ollaan taas lähinnä ylitarjontatilanteessa. Rekrytointiongelmien voivat johtua siten jostain ammattitaitoon tai alueelliseen kohtaamiseen liittyvistä kysymyksistä. Rekrytointiaika on toiseksi lyhin tässä ryhmässä.

laa 8–10 prosenttia (Hämäläinen 2006, 10). Lievä ongelmien tason nousu tapahtui vuonna 2000 ja tätä edellinen tason nousu vuonna 1995. Kuitenkin vuonna 2006 rekrytointiongelmien esiintyminen oli vuoden toisella neljänneksellä 38 % ja kolmannella neljänneksellä 30 %, nousua oli kummassakin 8 prosenttiyksikköä edellisen vuoden tasosta.

Oheisessa kuviossa on otettu rekrytointiongelmien uudenlainen näkökulma Hämäläisen (2006) raportin tietoja hyödyntäen. Nyt kiinnostavana näkökulmana on se, kuinka rekrytointiongelmille lopulta käy: jääkö ainakin yksi henkilö saamatta rekrytointitilanteesta vai ratkaako rekrytointiongelma? Varauksena tarkastelulle on todettava sen perustuvan toimipaikka- eikä vakanssitason aineistoon. Kun työvoimapulaa ei kuitenkaan voi olla ilman, että sitä määritelmällisesti edeltävät rekrytointiongelmien kriteerit täyttyvät, on tässä ajateltu rekrytoineiden toimipaikkojen kokemuksen ongelmien vakavuusasteen erojen kuvaavan samalla rekrytointiongelmien ratkaisuasetta.

Kehityskuva on melko huolestuttava: paitsi että rekrytointiongelmien taso

on noussut ja työvoimapulaksi esiintyvä työmarkkinoilla aiempaa yleisemmin, on kehityskuva ollut jo pitkään se, että rekrytointiongelmien eivät ratkeata yleisesti kuin aiemmin, vaan entistä suurempi osa päättyy työvoimapulanteeseen. Rekrytoivan työnantajan tasolla tilanne voi olla vielä hankalampi, kun ongelmat keskittyvät tiettyihin ammatteihin, alueille ja yrityksiin tai julkisen sektorin yksikköihin.

Mistä rekrytointiongelmien ”ratkaisuprosentin” putoaminen sitten voisi johtua? Mikroaineistolla laaditun rekrytointiongelmien analyysin perusteella (Räisänen ja Tuomala 2007) ongelmallisimmat ammatit voitiin jakaa neljään ryhmään: epätyypillisiin, ammattityöntekijöihin, akateemisiin ja sekaryhmään. Ryhmät eroavat toisistaan varsin yksinkertaisella tavalla vakanssien ja työttömien määrien suhteen. Epätyypillisten ryhmässä työttömiä on vähän ja vakansseja paljon. Ammatit ovat muun muassa kausiluontoisia (marjanpoimijat, puutarhatyöntekijät), provisiopalkkaisia tai yrittäjälouhteisia (myyntiedustaja, puhelinmyyjä, parturi-kampaaja) tai vaikkapa työajoiltaan tavanomaisesta poik-



Heikki Räisänen arvioi, että tilaa työttömyyden laskulle on vielä olemassa. Pitemmällä aikavälillä ongelmana on työvoiman tarjonnan riittävyys.

Rakennetyöttömyys ja työmarkkinoiden toimivuus

Työvoiman kysynnän kasvu ja tästä seuraava työttömyyden lasku kiristävät työmarkkinoita. Vuoden 2006 tasossa työttömien työnhakijoiden ja työvoimapolitiittisissa toimenpiteissä olevien määrä oli 335 000 henkeä eli 12,8 % työvoimasta. Heistä oli hankalammin työllistyviä pitkäaikaistyöttömiä 2,5 % työvoimasta. Jos ajatellaan vaikkapa kolmannes työvoimapolitiikan toimenpiteisiin sijoitetuista (hieman pitkäaikaistyöttömien osuutta enemmän) melko kaukana avoimista työmarkkinoista oleviksi, olisi jonkinlainen nopeasti käytettävissä oleva työvoimareservi ollut vuoden 2006 tasossa noin 9 %:n luokkaa. Työvoiman kysynnän kasvu ja työttömyyden lasku vuonna 2006 ovat supistaneet reserviä aiempaan nähden.

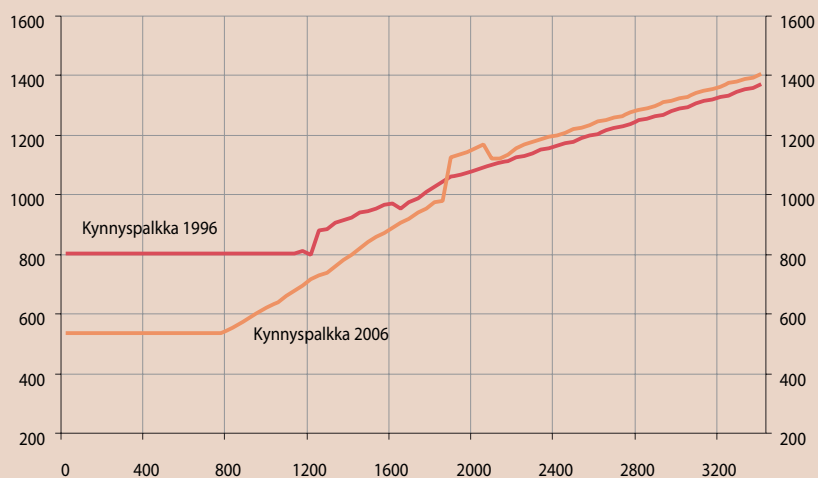
Tässä lehdessä aiemmin julkaistu Nickellin (2006) arvio Suomen rakenteellisesta työttömyydestä päättyi 7,4 %:n tasoon, ja ainut tasoa lievästi laskenut tekijä 1990-luvun alusta lähtien olisi ollut verokiilan aleneminen. Mikäli rakenteellinen työttömyys olisi Nickellin esittämää tasoa, ei työllisyyden kasvulle olisi enää ilman rakenteellisia, työmarkkinoiden toimintaan vaikuttavia parannuksia kovin paljon tilaa. Jossain määrin sitä kuitenkin vielä on, jos ajatellaan melko välittömästi käytettävissä oleva reservi 9 %:n tasoiseksi.

OECD:n (2006) työllisyyskatsauksessa korostetaan työttömyyden alentamiseksi työvoimapolitiikan vaikuttavuuden parantamista sekä työttömyysturvan korvaustason ja työn verokiilan alentamista. Aktiivisen työvoimapolitiikan tulisi myös olla hyvin koordinoitua työttömyysturvan (hallinnon) kanssa, myös

työnteon kannustavuuden parantamista korostetaan. Nämä OECD:n esille nostamat tekijät liittyvät keskeisesti myös rakenteellisen työttömyyden alentamiseen. Näissäkin asioissa on Suomessa toteutunut muutoksia.

Työvoiman kysynnän kasvusta katetaan ensin osa työttömien työnhakijoiden avulla ja selvästi pienempi osa työvoiman tarjonnan muutosten kautta. Lamavuosista lähtien laskettuna osoittautuu, että vuosien 1992–2005 työvoiman kysynnän kasvusta neljä viidesosaa on katettu työttömällä työnhakijoilla, mutta laskelma on hyvin herkkä käytetyille tarkasteluajanjaksolle. Vuosien 1994–2005 347 000 hengen työllisyyden kasvusta on työttömyyden laskulla katettu työvoimatutkimuksen tasossa 190 000 henkeä (55 %) ja tarjonnan kasvulla 157 000 henkeä (45 %). Työttömyyden lasku on suhteellisen

Kuvio 3. Yksin asuvan kynnyspalkka vuosina 1996 ja 2006, €/kk.



Työttömien entinen palkka (ansiosidonnaisen päivärahan perusteena oleva tulo), €/kk.

Lähde: VATT (2005) ja päivitettyt TUJA-mallilaskelmat / Heikki Välimäki 2006.

vähäinen johtuen suuresta laman jälkeisestä tarjontapotentialista. Viime vuosina, vuodesta 2000 vuoteen 2005 tarjonnan kasvun osuus työllisyyden lisäyksestä oli 48 % ja työttömyyden laskun vain 52 %. Mikäli laskelmassa käytettäisiin työttömien työnhakijoiden määrän muutosta, edustaa se kuitenkin 69 %:a viime vuosien työllisyyden kasvusta. Johtopäätös on selvä: työttömät ovat välittömimmin työllistettävissä.

Oheisesta työttömän kynnyspalkkaa ilmentävästä kuviosta käy selville, että pienipalkkaisen työn kannustavuus on vuoden 1996 kannustinloukku-uudistusten jälkeen parantunut. Tämä tarkoittaa sitä, että verotuksen ja etuuksien muutosten jälkeen 1200 euron kuukausitulolta työttömäksi jääneelle jäi vuonna 2006 saman verran käteen noin 700 euron kuukausitulolla kuin työttömänä ollessa. Pienituloisten kannustavuustilanne on parantunut, mutta jo alle keskituloisilla muutokset ovat menneet lievästi huonompaan suuntaan.

Huomattava osa työttömistä työllistyy aluksi suhteellisen pienipalkkai-

seen työhön ja vaikka vuoden 1996 taso ei olekaan yksilötasolla mikään vertailukohta, on kannustavuudessa parantamisen varaa. Yksilötasolla tunnetaan usein varsin hyvin työllistymisen taloudelliset kannusteet. Kaavamaaisessa kynnyspalkkalaskelmassa ei ole voitu ottaa huomioon esimerkiksi työmatkakuluja, joskin laajentuneet työssäkäyntialueet vain korostavat kannusteiden hyvää toimivuutta. Erityisesti tilanteissa, joissa harkitaan toisen puolison työhön osallistumista ja muita vaihtoehtoja, vero- ja etuusjärjestelmän toimivuutta puntaroidaan tarkkaan.

Rakenteellisen työttömyyden tasoa on onnistuttu käsittääkseni laskemaan edellä viitatuun Nickellin arvion lisäksi kyllä myös työmarkkinoihin liittyvillä toimilla, kuten työmarkkinatuen rahoitusvastuun ja aktiivoinnin uudistuksella (vrt. edellä esitetyt OECD:n linjaukset). Vuonna 2006 voimaan tullut työmarkkinatuki uudistus on vaikuttanut ainakin suhteellisen välittömästi 500 päivää työttömyyden perusteella työmarkkinatukea saaneiden määrän laskuun (näi-

den kustannuksiin kunnat osallistuvat) ja samalla aktiivitoimiin osallistuneiden määrän nousuun. Tällöin tietysti ratkaisevaa on, mikä on tämän lisätyn aktiivoinnin vaikutus.

On kuitenkin melko todennäköistä, että myös jonkin verran kauempana avoimista työmarkkinoista olevaa työvoimaa työllistyy työmarkkinatilanteen tiukentuessa. Tällöin onnistuminen rakennetyöttömyyden purkamisessa työllisyyteen on ratkaisevaa työmarkkinoiden ja talouden toiminnalle. Vaikka rekrytointipuolella toiminta on usein kiivasrytmistä, vaikuttaa tässä onnistumiseen myös pidemmän aikavälin tarjontapuoleen panostaminen.

Vaikka työttömyys on edelleen laajaa ja myös työllisyyden laatuun on viime aikojen keskustelussa kiinnitetty huomiota, keskipitkän ja pidemmän aikavälin politiikkaongelma on riittävän ja kysyntää vastaavan työvoiman tarjonnan hankkiminen työmarkkinoille. ■

KIRJALLISUUS

- Hämäläinen, H. (2006), Työvoiman rekrytointi toimipaikoissa vuonna 2005. Selvitys työvoiman hankintakanavista, rekrytointiongelmissa ja toimipaikkojen tulevaisuuden näkymistä, Helsinki: Työministeriö.
- Nickell, S. (2006), Suomalainen työttömyys eurooppalaisessa vertailussa. *Talous & Yhteiskunta* 1/2006, 42–49.
- OECD (2006), *Employment Outlook*, Paris: OECD.
- Räisänen, H. (2005), with the contribution of Heinonen E., *Comparative Analysis on the Job-Broking Market in Japan and Finland*, VATT Discussion Papers 370, myös www.jil.go.jp/profile/documents/Raisanen.pdf.
- Räisänen, H. & Tuomala J. (2007), Mitä ovat rekrytointiongelmat? – mikroaineiston näkökulma, ilmestyy Valtioneuvoston kanslian julkaisusarjassa alkuvuodesta.
- Schettkat, R. (Ed.) (1996), *The flow analysis of labour market*, London: Routledge.
- VATT (2005), *Talouden rakenteet*, Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.