



Pekka Sinko osallistuu parhaillaan työmarkkinoiden tilaa ja saatavuusongelmia koskevan tutkimushankkeen toteuttamiseen.

Työvoimapula

– onko sitä, tuleeko sitä
ja mitä sille pitäisi tehdä?

Tällä hetkellä työvoimapulasta on vain heikkoja viitteitä, mutta se uhkaa kärjistyä, jos talouskasvu jatkuu työllistävänä.

Pekka Sinko
Ekonomisti
Talousneuvoston sihteeristö
Valtioneuvoston kanslia
pekka.sinko@vnk.fi

Viime aikoina julkisuudessa on yhä useammin esitetty näkemyksiä, että Suomessa vallitsee tai sitä ainakin uhkaa merkittävä työvoimapula (esim. Kauppalehti 24.11., HS 22.2.). Huoli työvoiman riittävydestä ei sikäli ole aivan uusi ilmiö, että esimerkiksi valtiosihteeri Raimo Sailaksen johdolla

toiminut Työllisyystyöryhmä listasi jo muutama vuosi sitten kasvavan pulan osaavasta työvoimasta yhdeksi keskeisistä tulevan talouskehityksen haasteista (VNK 2003).

Mitä työvoimapulalla sitten oikeastaan tarkoitetaan? Maallikosta tuntuu hieman hämmentävältä lukea samasta

lehestä uutisia sekä työvoiman saata-
vuusongelmista että edelleen varsin
korkealla pysyttelevästä työttömyydes-
tä. Tammikuun lopussa 2006 työvoimatoimistoissa oli avoinna 42 000 työpaikkaa¹. Työttömiä työnhakijoita oli Tilastokeskuksen mukaan samaan aikaan 220 000 eli yli viisinkertainen määrä.

On siis aivan ilmeistä, että työvoimapula – sikäli kun sitä esiintyy – on osittainen, tiettyjä ammattiryhmiä tai mahdollisesti alueita koskeva ongelma, jonka laajuutta on vaikeaa päätellä aggregaattitason havainnoista. Ydinvoimalan rakennustöiden käynnistyttyä Satakunnasta voi olla vaikea rekrytoida rakennusalan ammattilaisia, vaikka heitä muualla maassa olisikin paremmin saatavilla. Kaupan myyjäksi ei mielellään palkata teollisuudesta työttömäksi jäänyttä henkilöä, jolla ei ole päiväkään työkokemusta asiakaspalvelutehtävistä jne.

Työvoimapulassa on siis kysymys kysynnän ja tarjonnan kohtaanto-ongelmasta: työvoimaa on, mutta syystä tai toisesta se on sopimatonta avoinna oleviin tehtäviin². Määritelmällisesti on myös olennaista, että työvoimapulan vallitessa potentiaalista kysyntää työvoimalle on kohtuullisessa määrin olemassa. Jälkimmäinen tunnuspiirre erottaa työvoimapulan perinteisestä kysyntälämmästä, jossa avoimia työpaikkoja on harvassa.

Suomessa on meneillään tuotannon rakennemuutos, joka heijastuu teollisten työpaikkojen vähenemisenä ja vastaavasti palvelualueiden työpaikkojen lisääntymisenä. Tällainen kehitys on omiaan lisäämään työvoimapulan riskiä: uudet työpaikat syntyvät tehtäviin, joista monilla työttömäksi jääneillä ei ole työkokemusta. Samaa aikaan työikäisen väestön keski-ikä kohoaminen

vähentää edellytyksiä ja kannustimia uudelleen kouluttautumiseen.

Tässä kirjoituksessa pohditaan hieman lähemmin työvoimapulan käsitettä ja soveltuvuutta kuvaamaan Suomen työmarkkinoilla vallitsevaa tilannetta. Voidaanko käytettävissä olevien havaintojen nojalla arvioida, että työmarkkinoilla vallitsee työvoimapula ja mitä voidaan sanoa sen vakavuudesta? Missä määrin mm. väestön ikääntymiskehitys ja näköpiirissä olevat kehityssuunnat ovat omiaan lisäämään työvoimapulan todennäköisyyttä lähitulevaisuudessa? Lopuksi arvioidaan lyhyesti, millaisilla toimenpiteillä työvoimapulan uhkaa voitaisiin pienentää.

Työllisyyden ja työvoiman tarjonnan kehitys

Työllisyys on kehittynyt 1990-luvun laman jälkeen varsin suotuisasti. Vuoden 1994 pohjalukemista työllisten määrä lisääntyi lähes 350 000:lla vuoteen 2005 mennessä eli keskimäärin noin 1,5 prosenttia vuodessa.

Työllisyyden kokonaiskehitys kätkee taakseen huomattavia rakenteellisia muutoksia työllisten sijoittumisessa. Alkutuotannossa työpaikkojen väheneminen on jatkunut myös laman jälkeen. Vastaavasti niin teollisuuden, rakentamisen kuin palvelualueidenkin työllisyys kasvoi vuoteen 2002 saakka yli 2 prosentin vuosivauhtia. Vuoden 2002 jälkeen palveluiden työllisyys on jatkanut kasvu-uralla, mutta teollisuuden työllisyys on kääntynyt laskuun³. Vuoden 2005 aikana tapahtuneesta työpaikkojen nettolisäyksestä valtaosa, noin 90 prosenttia, tapahtui palvelusektorilla.

Laman jälkeen Suomen työikäinen (15–74-vuotias) väestö on kasvanut hieman runsaalla 120 000 henkilöllä. Väestön kasvu on painottunut vanhempiin ikäryhmiin, ja työikäisen väestön keski-ikä on noussut. Työvoiman tar-

jonta on kasvanut melko tasaisesti sekä työikäisen väestön kasvun että osallistumisasteen nousun myötä.

Tarjonta on kuitenkin lisääntynyt hi-
taammin kuin työllisyydellä mitattu
työvoiman kysyntä, jolloin työttömien
määrä on vastaavasti supistunut. Kun
työttömänä olevaa työvoimaa oli Työ-
voimatiedustelun mukaan keskimäärin
408 000 henkeä vuonna 1994, oli
heitä 228 000 vuonna 2005. Työttö-
mien määrä on edelleen varsin korkea
suhteessa lamaa edeltäneeseen tasoon:
1980-luvulla työttömiä oli keskimää-
rin 120 000–130 000.

Toisaalta työttömien osuus työvoimasta alkaa olla aika lähellä tasoa, jonka eräissä empiirisissä tutkimuksissa on arvioitu olevan Suomen tasapainotyöttömyys (ks. esim. Nickell 2006). Työllisyyden kasvun jatkuminen ja työttömyyden painaminen alle tasapainotason on teorian mukaan vaikeaa ilman rakenteellisia uudistuksia ja johtaa helposti vain palkkainflaatioon.

Työvoimapulan käsite ja makrotason indikaattorit

Työvoimapulan käsitettä voidaan hahmottaa koordinaatistossa, jossa vaaka-akselilla on työttömyysaste (U) ja pystyakselilla avointen työpaikkojen aste (V). Perinteisesti on ajateltu, että yleinen suhdannevaihtelu – johon ei liity rakenteellisia muutoksia – siirtää taloutta UV-koordinaatistossa laskevaa käyrää pitkin, jota kutsutaan Beveridge-käyräksi⁴. Mikäli tietyn talouden tai markkinan kohdalla havaitaan siirtymä kohti UV-koordinaatiston oikeaa yläkulmaa, tämän katsotaan olevan indikaatio kohtaanto-ongelmien lisääntymisestä: tiettyä työttömyysastetta vastaa yhä korkeampi avointen työpaikkojen aste.

Tarkasteltaessa Suomen työttömyysasteen ja avoimien työpaikkojen asteen kehitystä UV-koordinaatiossa syntyy

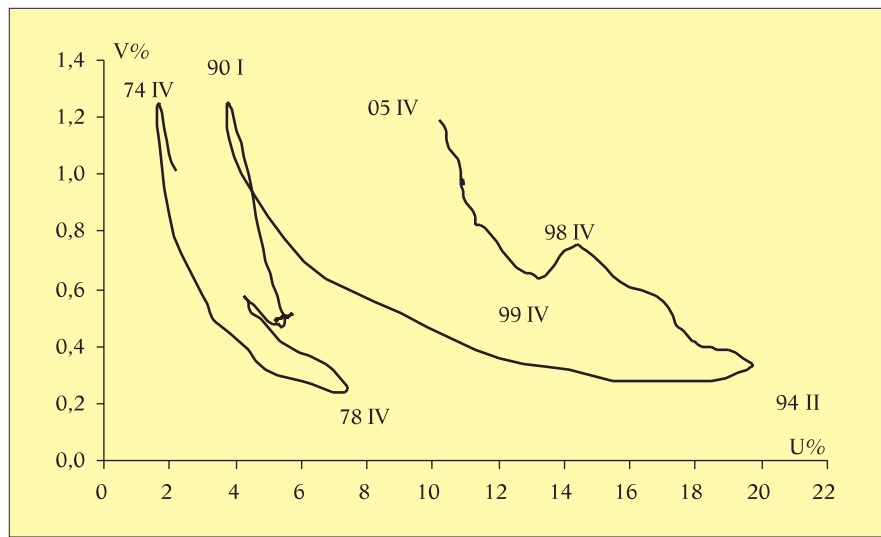
¹ Työväelityksen osuus kaikista avoimista työpaikoista on viime vuosina ollut 60–80 prosenttia.

² Koska tarkkaan ottaen niukkuutta on nimenomaan työllisestä työvoimasta, myös työttömien taloudellisilla kannustimilla ottaa tarjottua työtä vastaan on ongelman kannalta oma merkityksensä.

³ Tosin vuonna 2005 teollisuuden työllisyys kohosi hieman edellisvuodesta.

⁴ Nimetty englantilaisen taloustieteilijän William Beveridgen (1879–1963) mukaan.

Kuvio 1. Työttömyysaste (U) ja avoimien työpaikkojen aste (V) neljännesvuosittain 1973–2005.



Lähde: Työministeriö.

houkutus tulkita havaittua kehitystä siten, että kohtaanto-ongelmat olisivat viime vuosina yleistyneet (kuvio 1). Näin ehkä onkin. Toisaalta havaintojen siirtyminen pois päin origosta voi kuitenkin olla seurausta myös työvoiman ja talouden kasvun nopeutumisesta tai rakennemuutokseen liittyvästä dynamiikan lisääntymisestä. Kaikissa näissä tekijöissä on viime vuosina Suomessa tapahtunut sen suuntaisia muutoksia, jotka pyrkivät siirtämään Beveridge-käyrää ulospäin siinäkin tapauksessa, että varsinaisessa avoimien työpaikkojen ja työttömien yhteensopivuudessa ei olisi tapahtunut heikentymistä. Toisaalta työnvälityksen tehostumisen esim. Internetin käytön yleistyttyä tulisi vaikuttaa vastakkaiseen suuntaan.

Työnhakijoiden ja avoimien työpaikkojen yhteensopivuutta ja työpaikkojen muodostumista on tutkittu tilastollisesti perustuen ns. kohtaantofunktion estimointiin. Suomalaisten empiiristen tutkimusten tulokset antavat viime vuosien kehityksestä hieman toisistaan poikkeavan kuvan. Bundersin (2003) mukaan kohtaannon tehokkuus oli suurimmillaan laman aikana ja on heikentynyt tasaisesti sen jälkeen. Sen sijaan Ilmakunnaksen ja Pesolan

(2003) sekä Hynnisen ym. (2006) tulosten valossa kohtaannon tehokkuus on parantunut laman jälkeen⁵.

Avoimien työpaikkojen kesto ja rekrytointivaikkeudet

Työnvälityksessä avoimena olevien työpaikkojen määrä on kasvanut laman jälkeen melko tasaisesti. Kun työnvä-

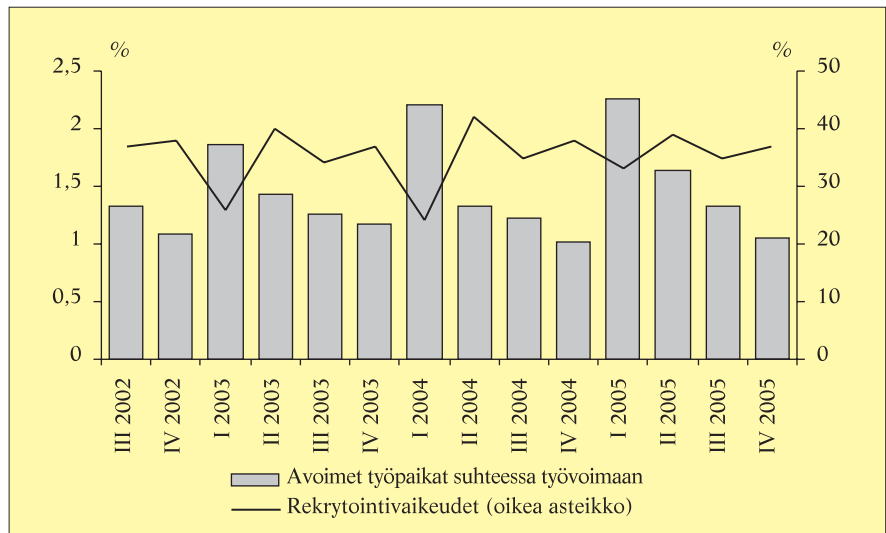
lityksessä avoimena olevia työpaikkoja oli vuonna 1994 keskimäärin 7 400, oli niitä vuonna 2004 keskimäärin 23 500. Vuonna 2005 avoimien työpaikkojen määrä kasvoi selvästi edellisvuodesta ollen keskimäärin 29 100.

On todennäköistä, että työvoimahalinnon tilastot yliarvioivat avoimien työpaikkojen lukumäärän kehitystä johonkin mm. siitä, että ns. monikanavainen haku on viime vuosina yleistynyt ja työnvälityksen osuus kaikista avoimista työpaikoista on kasvanut. Tämä heijastuu myös edellä mainittuun Beveridge-käyrään (ks. Räisänen 2005). Tilastokeskus on vuodesta 2002 alkaen koonnut tietoja avoimena olevista työpaikoista neljännesvuosittain otospohjaisesti. Tämän sarjan mukaan avoimet työpaikat ovat lisääntyneet selvästi maltillisemmin. Vuoden 2004 keskimääräiseltä 40 100 avoimen paikan tasolta nousitiin 42 100 paikkaan vuonna 2005 (kuvio 2).

Avoimien työpaikkojen lisääntyminen ei sinänsä kerro kohtaanto-ongelmista, mikäli työpaikat myös täyttyvät kohtuullisessa ajassa. Yksi tapa

⁵ Mainittujen tutkimusten menetelmässä ja aineistoissa on eroja, joihin ei tässä yhteydessä ole mahdollista paneutua lähemmin.

Kuvio 2. Avoimet työpaikat ja niihin liittyvät rekrytointivaikkeudet 2002–2005.



Lähde: Tilastokeskus.

arvioida kohtaanto-ongelmien olemassaoloa onkin tarkastella avoinna olevien työpaikkojen avoinna olon kestoa ja toisaalta niihin liittyviä, työnantajien raportoimia rekrytointivaikeuksia.

Työvoimahallinnon tilastot antavat jonkin verran viitteitä siitä, että työnvälityksessä avoinna olevien työpaikkojen avoinna olon kesto olisi viime vuosina pidentynyt. Yhä suurempi osa avoinna olevista paikoista on ollut ns. hakupaikkoja, joihin on ennalta asetettu kiinteä avoinnaoloaika, joka on keskimäärin lyhentynyt. Muiden kuin hakupaikkojen avoinnaoloaika on pidentynyt selvästi. Luotettavien johtopäätösten tekemistä tältä osin vaikeuttaa kuitenkin mm. hakupaikkojen asettamiseen liittyvä valikoituminen.

Työvoimahallinto on vuodesta 1993 lähtien selvittänyt kyselytutkimuksella työvoimatoimistoissa avoinna oleviin

työpaikkoihin liittyviä rekrytointiongelmia. Tämän aineiston valossa rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuus on laman jälkeen kasvanut ollen korkeimmillaan vuonna 2000 noin 29 prosenttia. Sitten ongelmien suhteellinen osuus on alentunut ollen 25 prosenttia vuonna 2005.

Tilastokeskuksen avoimien työpaikkojen tilasto raportoi erikseen ”vaikeasti täytettävät” työpaikat. Tämän tilaston valossa rekrytointiongelmien lisääntymisestä on havaittavissa heikkoja merkkejä. Vuoden 2005 ensimmäisellä neljänneksellä rekrytointiongelmia esiintyi kolmasosassa avoimista työpaikoista eli selkeästi enemmän kuin kahdena edellisenä vuotena vastaavaan aikaan. Toisella neljänneksellä ongelmia oli hieman vähemmän ja loppuvuodesta suunnilleen saman verran kuin kahdena edellisenä vuotena vastaavaan aikaan.

Yhteenvedona voidaan todeta, että keskimääräisten avointen työpaikkojen määrää, kestoa ja rekrytointivaikeuksia koskevien havaintojen valossa työ-

markkinoilla ei ole tapahtunut dramaattisia, kohtaanto-ongelmien lisääntymiseen viittaavia muutoksia.

Rekrytointivaikeudet toimialoittain ja alueittain

Työnantajien kohtaamista rekrytointivaikeuksista on olemassa myös toimiala- ja aluekohtaista tilastotietoa. Eri lähteistä saatava tieto antaa kuitenkin hieman toisistaan poikkeavan kuvan saatavuusongelmien toimialoittaisesta ja alueellisesta jakautumisesta.

Työministeriön (2005) kyselyn mukaan työvoimatoimistoissa avoinna olleiden työpaikkoihin liittyviä rekrytointiongelmia oli toukokuussa 2005 toimialoittain tarkasteltuna eniten julkisissa ja muissa (henkilökohtaisissa) palveluissa sekä seuraavaksi eniten rahoituksen ja liike-elämän palveluiden sekä kaupan alalla.

Sen sijaan rakennustoiminnassa niitä oli selvästi em. palvelualoja ja teollisuutta vähemmän.

Elinkeinoelämän keskusliiton (EK 2005) jäsentiedustelun mukaan työvoiman saantiin liittyviä ongelmia esiintyi vuonna 2004 eniten rakennusalalla, noin 45 prosentissa yrityksistä. Teollisuuden toimialoista eniten rekrytointiongelmia oli teknologiateollisuudessa, noin 35 prosentissa yrityksistä. Palvelualoilla rekrytointiongelmien olivat yleisimpiä tutkimus- ja teknisissä palveluissa (lähes 40 prosenttia) sekä kiinteistöpalveluissa (runsas 35 prosenttia). Palvelualoilla rekrytointivaikeuksia oli keskimäärin hieman enemmän kuin teollisuudessa, mutta hajonta alatoimialojen välillä oli palveluissa hieman suurempi. Tiedustelun mukaan teollisuuden rekrytointiongelmien lisääntyivät trendinomaisesti laman jälkeen painottuen etenkin teknologiateollisuuteen. Ongelmia oli kuitenkin keskimäärin vähemmän kuin 1980-luvun loppupuoliskolla, ja ne kääntyivät laskuun vuosina 2001–2003. Teol-

lisuuden rekrytointiongelmien lisääntyivät jälleen hieman vuonna 2004, mutta niitä esiintyi silti vähemmän kuin 1990-luvun loppupuolella.

EK:n (2006) Suhdannebarometrin mukaan ammattityövoiman puute on lisääntynyt vuoden 2005 aikana melko voimakkaasti rakentamisessa ja 3. vuosineljänneksellä myös teollisuudessa. Sekä rakentamisen että teollisuuden osalta tilanne kuitenkin helpottui vuoden 2005 lopulla. Palvelualoilla ammattityövoiman saatavuus oli 3. vuosineljänneksellä hieman parempi kuin vastaavaan aikaan vuonna 2004.

Myös rekrytointiongelmien alueellisesta kehityksestä ja jakautumisesta saatava kuva vaihtelee käytettävästä lähteestä riippuen. EK:n jäsentiedustelun mukaan ongelmallisin TE-keskusalue vuonna 2004 oli Satakunta, kun puolestaan esim. Varsinais-Suomessa rekrytointiongelmia oli keskimääräistä vähemmän. Työnvälityksessä avoinna olleisiin paikkoihin liittyviä rekrytointiongelmia suhteessa avoimien työpaikkojen määrään oli vuoden 2005 toukokuussa Pohjois-Karjalan jälkeen eniten Varsinais-Suomen TE-keskuksen alueella. Satakunnassa ongelmia oli puolestaan keskimääräistä vähemmän. Yllättävän suuret erot lähteiden välillä voivat toki selittyä erilaisella otospohjalla, joka on valikoiva esimerkiksi toimialan suhteen, sekä havaintoajankohdan erolla, jonka seurauksena myös kausivaihtelu saattaa aiheuttaa eroja.

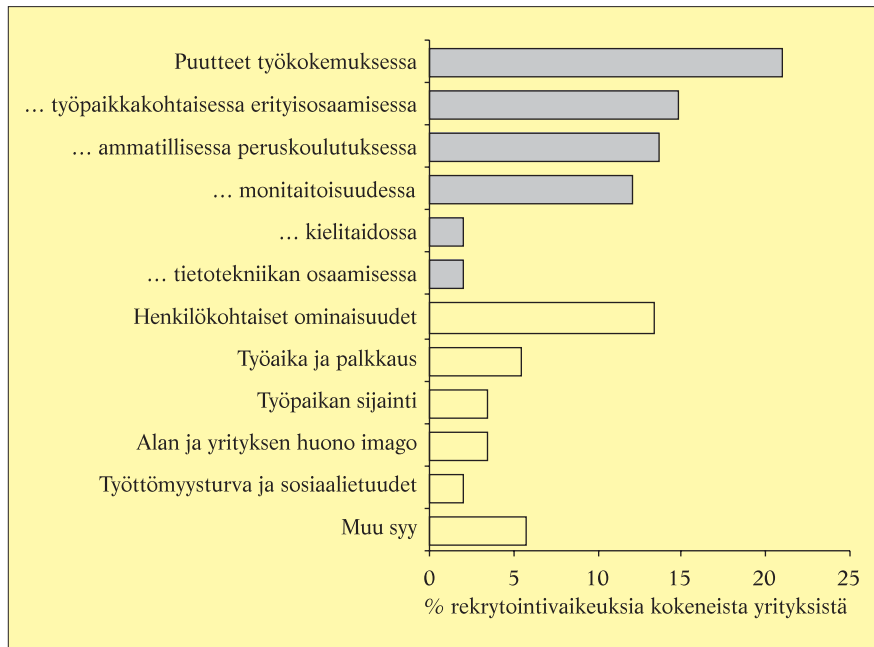
Vaikka näiden havaintojen valossa rekrytointiongelmien alueellisesta jakautumisesta on vaikea muodostaa täsmällistä ja yhtenäistä kuvaa, on kuitenkin ilmeistä, että työvoiman saatavuusongelmissa on merkittäviä alakohdallisia ja alueellisia eroja.

Rekrytointiongelmien syyt ja palkkakehitys

Edellä mainittu EK:n kyselytutkimus sisältää mielenkiintoista tietoa rekrytointivaikeuksien syistä (kuviot 3). Vuonna 2004 kaikilla kolmella päätoimialalla (palveluissa, teollisuudessa ja

Mitään dramaattisia työvoimapulaan viittaavia muutoksia ei näytä tapahtuneen viime aikoina.

Kuvio 3. Yritysten rekryointivaikeuksien syyt vuonna 2004.



Lähde: Elinkeinoelämän keskusliitto.

rakentamisessa) yritysten ilmoittama rekryointivaikeuksien tärkein yksittäinen syy oli työkokemuksen puutteellisuus (20–25 % tapauksista). Seuraaviksi tärkeimmät syyt olivat puutteet työpaikkakohtaisessa erityisosaamisessa, ammatillisessa peruskoulutuksessa, monitaitoisuudessa ja henkilökohtaisissa ominaisuuksissa.

Sen sijaan kielitaidon tai tietotekniikan osaamisen puute oli kaikilla päätoimialoilla suhteellisen harvinainen rekryointiongelmien syy (vain 2–3 % tapauksista). Työaika ja palkkaus aiheuttivat rekryointiongelmia vain noin 3 prosentissa tapauksista teollisuudessa ja rakennusosalalla, palvelualoilla kuitenkin hieman useammin, noin 7 prosentissa tapauksista.

Mikäli rekryointiongelmien syyt ovat pitkäaikaisia, niiden tulisi ainakin periaatteessa heijastua positiivisesti ao. toimialan tai ammattiryhmän palkkatasoon. Yksi tapa arvioida rekryointiongelmien yleisyyttä onkin tarkastella toimiala- tai ammattiryhmäkohtaisten ansioiden kehitystä yli ajan.

Kun toimialakohtainen ansiokehitys suhteutetaan palkkojen sopimusindek-

sin kehitykseen, saadaan yksinkertainen mittari toimialakohtaiselle yleisen sopimuskorotukset ylittävälle palkkakehitykselle, jonka voisi ajatella korreloivan positiivisesti työvoiman saatavuusongelmien kanssa. Näin mitaten ansiokehitys on ollut viime vuosina keskimääräistä parempaa mm. kiinteistöpalveluissa, joissa on myös esiintynyt runsaasti rekryointiongelmia. Sen sijaan esimerkiksi rakennusalan palkkakehitys on ollut näin tarkasteltuna suhteellisen heikkoa.

Toimialakohtainen palkkakehitys riippuu luonnollisesti työvoiman saatavuuden ohella lukuisista muista tekijöistä kuten palkkojen sopimusjärjestelmästä, henkilöstörakenteen muutoksista, kannattavuudesta jne., jotka tulisi huolellisemmassa analyysissä ottaa systemaattisesti huomioon. Joka tapauksessa voidaan sanoa, että toimialoittain tarkasteltuna palkkoissa ei ole havaittavissa selkeää, saatavuusongelmien kärjistyminen tukevaa kehitystä.

Myöskään palkkojen toimialoittainen kehitys ei anna selkeää kuvaa työvoimapulan kärjistymisestä.

Työvoiman saatavuuteen liittyviä näkymiä ja haasteita

Vaikka edellä esitetyn nojalla ei ole olemassa kovin vahvaa näyttöä akuutista työvoimapulasta tai laajasta kohtaanto-ongelmasta, voivat nämä lähitulevaisuudessa muodostua nykyistä vaikeammiksi ongelmiksi. Saatavuusongelmien eskaloitumista tukevat useat kehitystendenssit. Ensinnäkin talouskasvun jatkuminen suhteellisen nopeana ja työllistävänä lisää trendiennusteen mukaan työvoiman kysyntää vuositasolla kymmenillä tuhansilla henkilöillä. Toiseksi talouden rakennemuutoksen jatkuminen siirtää edelleen työvoiman kysyntää teollisen tuotannon tehtävistä palvelutehtäviin. Kolmanneksi väestön ikääntyminen supistaa työvoiman tarjontapotentialia. Samalla ikääntymisen seurauksena myös työikäisen väestön ja työvoiman mahdollisuudet ja kannustimet sopeutua kysynnän siirtymiseen heikenevät⁶.

Työikäinen (15–64-vuotias) väestö alkaa näillä näkymin supistua Suomessa vuoden 2010 jälkeen. Työvoiman tarjonta alkaa supistua jo tätä aiemmin, elleivät osallistumisasteet etenkin varttuneemmassa päässä nouse nykyisestäään. Työministeriön Työvoima 2025-väliraportin ennusteen mukaan osallistumisasteet kohoavat siten, että työ-

voima alkaa supistua likimain samaan aikaan työikäisen väestön kanssa. Keskeinen työikäisen väestön kehitykseen keskipitkällä aikavälillä vaikuttava epävarmuustekijä on maahanmuutto. Työperäisen maahanmuuton edistäminen onkin Suomessa, kuten monissa muissakin Euroopan maissa, nähty yhtenä

⁶ Vaikka varttuneemmilla olisi periaatteessa halua ja valmiuksia esimerkiksi uudelleen kouluttautumiseen, se ei lyhyemmän jäljellä olevan työuran vuoksi ole yhtä kannattavaa kuin nuorempien kohdalla. Myös muuttoalttiuden on havaittu alenevan iän myötä.



Pekka Sinkon mielestä työvoimapulan ehkäisemiseen löytyy tarvittaessa keinoja. Ensinnäkin on kuitenkin selvitettävä tarkemmin, mistä kenkä puristaa.

ilmeisenä keinona vastata ikääntymisen haasteisiin.

Toinen, kotimaisia resursseja painottava lähestymistapa on pyrkiä ennakoimaan tulevan työvoiman kysynnän määrää ja rakennetta sekä pyrkiä mahdollisuuksien mukaan suuntaamaan koulutus- ja muita työvoiman tarjontaan vaikuttavia panostuksia siten, että tarjonta vastaisi mahdollisimman hyvin kysynnän kehitystä.

Kysyntälähtöisyys ja työelämän tarpeisiin vastaaminen ovat luontevia lähtökohtia etenkin aikuis- ja täydennyskoulutuksen sekä työvoimakoulutuksen kohdalla. Toisaalta etenkin korkeamman asteen peruskoulutuksessa ei välttämättä ole syytä, eikä käytännössä mahdollistakaan, suunnata koulutusta yksinomaan vallitsevan kysyntätilanteen mukaisesti. Näin mm. siksi, että koulutukseen liittyvät viipeet ja epävarmuus ovat suurempia ja toisaalta pidemmällä aikavälillä osajien tarjonta luo osaltaan myös kysyntää. Tällöin monitaitoisuus ja joustavuus korostuvat ja helpottavat sopeutumista erilaisiin työtehtäviin.

Tilanneanalyysin valossa luonteva johtopäätös olisi ehkä yleistaitojen ja oppimisvalmiuksien korostamisen kaikessa

ammattillisessa peruskoulutuksessa. Erityistaitojen hankkiminen jäisi tällaisessa strategiassa nykyistä selvemmin työssä oppimisen ja täydennyskoulutuksen varaan. Malli edellyttäisi ilmeisesti asennemuutosta työnantajien keskuudessa, jotka nykyisin arvostavat ja ilmeisesti myös odottavat saavansa valmiiksi erikoiskoulutettua tai alan työkokemusta omaavaa työvoimaa.

Yleispätevään peruskoulutukseen osittain liittyvä sopeutumiskeino on ammatillisen liikkuvuuden edistäminen. Yhdysvaltalaisen tutkimustulosten mukaan työvoiman ammatillinen liikkuvuus on viime vuosina vähentynyt osittain työvoiman ikääntymiseen liittyen (Shniper 2005). Suomessa ammatillista liikkuvuutta ja siihen vaikuttavia tekijöitä on tutkittu melko vähän. Tältä osin olisi tarvetta lisätutkimukselle. Myös ammatillisen liikkuvuuden merkittävä lisääntyminen edellyttänee asennemuutoksia sekä työntekijöiden että työnantajien keskuudessa.

Ehkä yllättävänkin suuri osa EK:n raportoimista rekrytointiongelmista liittyy puutteisiin työkokemuksessa ja työpaikkakohtaisessa erityisosaamisessa, jotka voivat kehittyä vain työssäoloai-

kana. Tämä antaa viitteitä siitä, että yritysten odotukset rekrytoitavan työvoiman suhteen ovat eräiltä osin melko korkeita ja etenkin uusien työmarkkinoille tulijoiden ja pitkään työttömänä olleiden työllistymisen kannalta ongelmallisia. On ilmeistä, että etenkin pienemmät yritykset eivät halua eivätkä voi kantaa vastuuta ja implisiittisiä kustannuksia työkokemusta vailla olevien työntekijöiden perehdyttämisestä ja sopeuttamisesta työelämään. Tämän ongelman lieventämiseksi voisi tulevaisuudessa olla perusteltua harkita jonkinlaisia tukitoimia joko palkkakustannusten pienentämisen tai – Ranskan epäonnisen mallin mukaisesti – esimerkiksi työsuhdeturvan tilapäisen heikentämisen muodossa.

Koska sekä työvoiman saatavuudessa että kysynnän rakenteessa on alueellisia eroja ja rekrytointiongelmien yleisyys vaihtelee alueittain, voitaneen tehdä se johtopäätös, että osa kohtaan- to-ongelmista olisi vältettävissä työvoiman alueellista liikkuvuutta edistämällä. Työvoiman alueellisen liikkuvuuden muotoja on useita alkaen päivittäisestä pendelöinnistä työssäkäyntialueen sisällä aina tilapäiseen tai pysyvään muuttoon eri paikkakunnalle. Liikkuvuuden tukemiseen tähtäävät toimenpiteet vaihtelevat vastaavasti joukko- liikenteen tehostamisesta ja työsuhde- matkalipuista matkakorvauksiin ja muuttoavustuksiin. Koska omistusvaltaisen asumisen on katsottu heikentävän alueellisen liikkuvuuden edellytyksiä Suomessa, myös asuntopoliittisilla ratkaisuilla voitaneen osaltaan tukea liikkuvuutta.

Tiivistäen: vaikka työvoiman saata- vuusongelmista tällä hetkellä muodostuva kuva on epäyhtenäinen, lieviä merkkejä etenkin ala- ja aluekohtaisen ongelmien kasvusta on havaittavissa. Koska useampikin kehityssuunta pyrkii jatkossa voimistamaan saatavuusongelmia, on niiden analysointiin, seurantaan ja mahdollisiin ehkäiseviin toimenpiteisiin syytä kiinnittää huomiota. Talousneuvoston sihteeristö onkin äskettäin käynnistänyt aihepiiriin liittyvän laajahkon tutkimus- ja

selvityshankkeen. Hankkeen tarkoituksena on systemaattisemmin arvioida erilaisia työvoiman saatavuuteen liittyviä kysymyksiä, joista muutamia on tässäkin kirjoituksessa nostettu esiin. ■

KIRJALLISUUS

Bunders, M. (2003), Kohtaantofunktio suomalaisilla työmarkkinoilla vv. 1988–2002 – alue ja ammattiryhmien väliset erot kohtaannon tehokkuudessa, Suomen Pankin keskustelualoitteita 32/2003.

EK (2005), Rekrytointikanavat ja rekrytointivaikkeudet EK:n jäsenyrityksissä, Elinkeinoelämän keskusliitto, toukokuu.

EK (2006), Suhdannebarometri, helmikuu.

HS 22.2.2006, Työllisyyskehitystä varjostaa kasvava pula pätevästä väestä, pääkirjoitus Helsingin Sanomissa.

Hynninen, S.-M. & Kangasharju, A. & Pehkonen, J. (2006), Regional matching frictions and aggregate unemployment, VATT-keskustelualoitteita 383.

Ilmakunnas, P. & Pesola, H. (2003), Regional labour market matching functions and efficiency analysis, Labour, 17, 413–437.

Kauppalehti 24.11.2005, Työvoimapula hiipii, pääkirjoitus.

Nickell, S. (2006), Suomalainen työttömyys eurooppalaisessa vertailussa, Talous & Yhteiskunta, 34:1, 42–49.

Räisänen, H. (2005), Kaksi korjausta UV-käyrään: muuttuuko käsityksemme? Työpoliittinen aikakauskirja 4/2005, 46–49.

Shniper, L. (2005), Occupational mobility, January 2004, Monthly Labor Review, 128:12, 30–35.

Työministeriö (2005), Rekrytointiongelmat työvoimatoimistoihin ilmoitettujen paikkojen osalta, toukokuu 2005, Työministeriö, Toimeenpano-osasto.

VNK (2003), Työllisyystyöryhmän väliraportti, Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 2003/2.