



VALTIOVARAINMINISTERIÖ

19 kysymystä ja vastausta Suomen työmarkkinoista ja työvoimakapeikoista

Työryhmän raportti 17.1.2018

Julkaisun laji Työvoimakapeikkoja selvittävän työryhmän raportti		Toimeksiantaja Valtiovarainministeriö	
Tekijät Työvoimakapeikkoja selvittävään työryhmään kuuluvat: Merja Kauhanen (PT), Mika Maliranta (ETLA), Olli-Pekka Ruuskanen (PTT), Mika Tuomaala (TEM), Mikko Spolander (VM, pj.) ja Harri Pönkä (VM, siht.).			
Julkaisun nimi 19 kysymystä ja vastausta Suomen työmarkkinoista ja työvoimakapeikoista			
Tiivistelmä Työryhmän raportin tarkoituksena on antaa kattava tilannekuva Suomen työmarkkinoista ja niillä mahdollisesti esiintyvistä kapeikoista. Suomen työmarkkinoilla ei tilastojen valossa ole absoluuttista työvoimapulaa, sillä kokonaisuutena työttömien määrä on vielä erittäin korkea. Samaan aikaan korkean työttömyyden kanssa avoimien työpaikkojen määrät ovat nousseet, eli työmarkkinoilla on ongelmia työn kysynnän ja tarjonnan yhteenso-pivuuden kanssa. Tämä kertoo osaltaan siitä, että työttömyys on luonteeltaan rakenteellista. Viimeaikaisin kehitys Suomessa kertoo työttömyyden alentuneen, mutta samalla myös avoimien työpaikkojen määrän lisääntyneen. Avoimien työpaikkojen suhde työttömiin työnhakijoihin on noussut vuodesta 2016 lähtien sekä Tilastokeskuksen että TEM:n lukujen perusteella. Kokonaisuutena V/U-suhdeluku (avoimet työpai-kat/työtön työnhakija) viittaa edelleen vähäiseen työmarkkinoiden kireyteen aggregaattitasolla. EU:n tasolla sekä avoimien työpaikkojen- että työttömyysasteen osalta Suomi on lähellä jäsenmaiden keskiarvoa. Työnantajien näkemyksen mukaan työvoiman saatavuusongelmat ovat kasvussa. Tilastokeskuksen toimipaik-kahaastattelujen mukaan v. 2016 28 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikasta koki vaikeuksia työvoiman saannissa. EK:n lokakuun 2017 suhdannebarometrin mukaan rekrytointiongelmia (ammattityövoiman puute) ovat lisääntyneet ja ne olivat rakentamisessa ja palveluissa jo yleisin toiminnan laajentamisen este. Koko elin-keinoelämän vastaajista 23 prosenttia kärsi rekrytointiongelmista. Toimipaikkahaastattelujen mukaan yleisintä työvoimapulan kokeminen oli v. 2016 Pohjois-Savossa sekä Sata-kunnassa ja vähäisintä Pohjanmaalla. Yrityssektorin toimipaikkatason työntekijävirrat ovat Uudellamaalla merkittävästi voimakkaammat kuin muilla alueilla. Tämä kertoo osaltaan siitä, että Uudellamaalla yritys- ja työpaikkarakenteiden uudistuminen on muuta maata kiivaampaa. Toimialoittaisessa tarkastelussa työ- ja elinkeinotoimistojen syksyn 2017 ammattibarometrissa havaittiin 32 ammattia, jossa kärsittiin työvoimapulasta, joskaan missään ammatissa pula ei ole koko maan tasolla erityisen suurta. Pulaa on mm. yli- ja erikoislääkäreistä, rakennusalan työnjohtajista ja insinööreistä, puhelin ja asiakas-palvelukeskusten myyjistä sekä sosiaalityön erityisasiantuntijoista. Arviot Suomen rakennetyöttömyyden vaihtelevat vajaasta 7 %:sta reiluun 8 %:iin, eli ne ovat vielä pääsääntöisesti alle toteutuneen työttömyysasteen (Tilastokeskus, marraskuun työttömyysasteen trendi 8,2 %). Pelkän suhdannetilän kohentumisesta johtuvan työttömyyden laskun potentiaali on pienentynyt, mutta toisaalta myös arviot rakennetyöttömyydestä muuttuvat ajassa. Työvoimakapeikkojen seurannassa on käytössä useita mittareita, mutta niiden pohjalta yhtenäisen kokonaisu-uuden muodostaminen on haastavaa. Monipuolinen ja säännöllisesti päivitettävä koottu mittaristo auttaisi tilannekuvan seurannassa. Mallia voitaisiin ottaa esim. Britannian MAC:in mittaristosta. Esimerkiksi palkkatilastoja voitaisiin hyödyntää nykyistä kattavammin. Yleisellä tasolla työvoiman liikkuvuus, osaamiseen ja koulutukseen panostaminen, oikeanlaiset kannustimet sekä työperäinen maahanmuutto ovat tärkeitä tekijöitä työmarkkinoiden kohtaannon parantamiseksi. Työvoi-man kysynnän ja tarjonnan vaihdelleessa suhdanteiden mukana työvoimakapeikot ovat kuitenkin tietyssä mielessä luonnollinen ilmiö. Viime kädessä kapeikot johtavat työvoimapulasta kärsivillä aloilla korkeampaan palkkatasoon, jos muiden keinojen avulla ei ratkaisua löydy.			
Avainsanat työmarkkinat, työvoimapula, työvoimakapeikko, Beveridge-käyrä, työmarkkinoiden kohtaanto, rakenteellinen työttömyys.			
		Kieli Fi	Kokonaissivumäärä 45
Luottamuksellisuus Julkinen		Julkaisun jakelu Julkaisu PDF:nä	

SISÄLLYS

Tiivistelmä	5
1 Arvion Lähtökohdat.....	7
2 Mitä tarkoitetaan työvoimapulalla ja työvoimakapeikoilla?	8
3 Miten työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteensopivuutta tyypillisesti tarkastellaan?	9
4 Mitkä tekijät selittävät avoinna olevien työpaikkojen täyttymisen, ts. kohtaannon tehokkuutta?	11
5 Mikä on Suomen työmarkkinoiden yleiskuva tällä hetkellä?	12
6 Miten työvoimakapeikkoja voidaan mitata vai voidaanko niitä?	17
7 Miten palkkojen perusteella voidaan arvioida työvoimakapeikkoja?	19
8 Kokevatko työnantajat ongelmia työvoiman saatavuudessa?	21
9 Millä alueilla kapeikot ovat polttavimmat?	23
10 Mitä toimipaikkatason työntekijävirrat yrityssektorilla kertovat työmarkkinoiden dynamiikan alueellisista eroista?	25
11 Millä aloilla kapeikot ovat polttavimmat?	29
12 Mitä syitä työvoimakapeikkojen syntyyn on esitetty?	34
13 Millä keinoin työvoimapulaa mitataan ulkomailla?	36
14 Maahanmuutto vastauksena työvoimakapeikkoihin?	38
15 Miten Suomen työmarkkinat näyttäytyvät kansainvälisessä tarkastelussa?	41
16 Onko Suomessa riittävästi työvoimareserviä vastaamaan työvoimakapeikkoihin?	42
17 Kuinka koulutustaso ja työllisyys ovat yhteydessä toisiinsa?	43
18 Kuinka lähellä Suomessa ollaan rakenteellisen työttömyyden tasoa?	45
19 Mitä uusia mittareita työvoimakapeikkojen mittaamiseksi tarvitaan?	47
20 Mitä ovat ydinkohdat, kun mietitään toimia rakenteellisen työttömyyden alentamiseksi ja työvoimakapeikkojen purkamiseksi?	48

TIIVISTELMÄ

Tämän raportin tarkoituksena on antaa kattava tilannekuva Suomen työmarkkinoista ja niillä mahdollisesti esiintyvistä kapeikoista. Viime aikoina julkiseen keskusteluun on jälleen noussut työnantajien ilmaisema, tietyillä alueilla ja toimialoilla esiintyvä, pula osaavasta työvoimasta. Tässä yhteydessä on kyse työvoimakapeikoista.

Suomen työmarkkinoilla ei tilastojen valossa ole absoluuttista työvoimapulaa, sillä kokonaisuutena työttömien määrä on vielä erittäin korkea. Samaan aikaan korkean työttömyyden kanssa avoimien työpaikkojen määrät ovat nousseet, eli työmarkkinoilla on ongelmia työn kysynnän ja tarjonnan yhteensopivuuden kanssa. Tämä kertoo osaltaan siitä, että työttömyys on luonteeltaan rakenteellista.

Viimeaikaisin kehitys Suomessa kertoo työttömyyden alentuneen, mutta samalla myös avoimien työpaikkojen määrän lisääntyneen. Avoimien työpaikkojen suhde työttömiin työnhakijoihin on noussut vuodesta 2016 lähtien sekä Tilastokeskuksen että TEM:n lukujen perusteella. Kokonaisuutena V/U-suhdeluku (avoimet työpaikat/työtön työnhakija) viittaa edelleen siihen, että työnantajilla ei ole merkittäviä vaikeuksia löytää työvoimaa aggregaattitasolla. EU:n tasolla sekä avoimien työpaikkojen että työttömyysasteen osalta Suomi on lähellä jäsenmaiden keskiarvoa.

Aggregaattitason mittareiden lisäksi työvoimakapeikkojen ilmenemistä voidaan arvioida käyttämällä erilaisia tilastoja ja kyselyitä. TEM:n työnvälitysrekisteriin ilmoitettuja paikoista ja rekisteröidystä työttömyydestä saadaan tietoa tarkalla ammatti- ja aluetasolla. Tilastokeskuksen toimipaikkahaastattelujen avulla kerätään työnantajien näkemyksiä työvoiman saatavuustilanteesta Suomessa. Myös Elinkeinoelämän keskusliitto seuraa työnantajien kokemia työvoiman saatavuusongelmia suhdannebarometrissään.

Työvoimakapeikkoja syntyy työvoiman kysynnän ja tarjonnan muutoksista. Talousteorian mukaan näiden muutosten pitäisi johtaa suhteellisten palkkojen muutoksiin, jotka korjaavat työvoimakapeikkoja. Työmarkkinoiden sopeutuminen tapahtuu kuitenkin viiveellä ja asteittain palkkajäykkyyksien sekä ns. etsintäkitkojen vuoksi. Palkkaliukumat lisäävät Suomen työmarkkinoiden palkanmuodostuksen joustavuutta. Palkkaliukumien suuruutta voitaisiin käyttää myös ammatti- ja aluekohtaisten työvoimakapeikkojen indikaattorina.

Työnantajien näkemyksen mukaan työvoiman saatavuusongelmat ovat kasvussa. Tilastokeskuksen toimipaikkahaastattelujen mukaan v. 2016 28 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikasta koki vaikeuksia työvoiman saannissa. EK:n lokakuun 2017 suhdannebarometrin mukaan rekrytointiongelmat ovat lisääntyneet ja ne olivat rakentamisessa ja palveluissa jo yleisin toiminnan este. Koko elinkeinoelämän vastaa- jista 23 prosenttia kärsi rekrytointiongelmista.

Toimipaikkahaastattelujen mukaan yleisintä työvoimapulan kokeminen oli v. 2016 Pohjois-Savossa sekä Satakunnassa ja vähäisintä Pohjanmaalla. Yrityssektorin toimipaikkatason työntekijävirrat ovat Uudellamaalla merkittävästi voimakkaammat kuin muilla alueilla. Tämä kertoo osaltaan siitä, että Uudellamaalla yritys- ja työpaikkarakenteiden uudistuminen on muuta maata kiivaampaa.

Toimialoittaisessa tarkastelussa työ- ja elinkeinotoimistojen syksyn 2017 ammattibarometrissa havaittiin 32 ammattia, jossa kärsittiin työvoimapulasta. Pulaa on mm. yli- ja erikoislääkäreistä, rakennusalan työnjohtajista ja insinööreistä, puhelin ja asiakas-

palvelukeskusten myyjistä sekä sosiaalityön erityisasiantuntijoista. Työvoimapula ei ole missään ammatissa erityisen suurta, kun tilannetta tarkastellaan koko maan tasolla, mutta esimerkiksi Uudellamaalla ja Varsinais-Suomessa suuren pulan ammatteja esiintyy.

Laajassa merkityksessään työvoimareserviä on tällä hetkellä Suomessa runsaasti. Kokonaisuudessaan sekä työttömien että työvoiman ulkopuolella olevien 20–64-vuotiaiden lukumäärä oli v.2016 noin 643000 henkeä. Työmarkkinoiden rakenteella sekä kannustimilla on merkitystä etenkin nuorten, äitien sekä ikääntyneiden työntekijöiden päätöksille ja mahdollisuuksille päästä työmarkkinoille. Työllisyysaste vaihtelee merkittävästi koulutusasteen mukaan. Ylemmän korkea-asteen ja tutkijakoulutettujen työllisyysaste oli 85,8 % v. 2016, kun vastaava luku pelkän perusasteen koulutuksen omaavilla oli 42,6 %. Täten myös osaamisen kehittäminen ja koulutus ovat tärkeitä elementtejä työllisyysasteen nostamisessa ja sen myötä työvoimakapeikkojen täyttämässä.

Arviot Suomen rakennetyöttömyyden tasosta vaihtelevat vajaasta 7 %:sta reiluun 8 %:iin, eli ne ovat vielä pääsääntöisesti alle toteutuneen työttömyysasteen (Tilastokeskus, marraskuun työttömyysasteen trendi 8,2 %)¹. Pelkän suhdannetilän kohenemisesta johtuvan työttömyyden laskun potentiaali on pienentynyt, mutta toisaalta myös arviot rakennetyöttömyydestä muuttuvat ajassa.

Työvoimakapeikkojen seurannassa on käytössä useita mittareita, mutta niiden pohjalta yhtenäisen kokonaisuuden muodostaminen on haastavaa. Monipuolinen ja säännöllisesti päivitettävä koottu tilastoihin perustuva mittaristo auttaisi tilannekuvan seurannassa. Mallia voitaisiin ottaa esim. Britannian MAC:in mittaristosta. Esimerkiksi palkkatilastoja voitaisiin hyödyntää nykyistä kattavammin.

Yleisellä tasolla työvoiman liikkuvuus, osaamiseen ja koulutukseen panostaminen, oikeanlaiset kannustimet sekä työperäinen maahanmuutto ovat tärkeitä tekijöitä työmarkkinoiden kohtaannon parantamiseksi. Työvoiman kysynnän ja tarjonnan vaihdellessa suhdanteiden mukana työvoimakapeikat ovat kuitenkin tiettyssä mielessä luonnollinen ilmiö. Viime kädessä kapeikat johtavat työvoimapulasta kärsivillä aloilla korkeampaan palkkatasoon, jos muiden keinojen avulla ei ratkaisua löydy.

¹ [Suomen virallinen tilasto \(SVT\): Työvoimatutkimus \[verkkojulkaisu\]. ISSN=1798-7830. marraskuu 2017. Helsinki: Tilastokeskus \[viitattu: 17.1.2018\].](#)

1 Arvion Lähtökohdat

Hallitus on asettanut tavoitteekseen julkisen talouden velkaantumisen pysäyttämisen, työllisyysasteen nostamisen 72 prosenttiin ja kestävyysvajeen umpeen kuromiseksi tarvittavien päätösten tekemisen. Työmarkkinatilanne on lähivuosina kohene-massa, mutta työllisyystavoitetta ei olla valtiovarainministeriön syksyn 2017 ennus-teen valossa saavuttamassa.

Suomen työllisyysaste on matala ja työttömyysaste korkea verrattuna muihin Pohjoismaihin². Matala työllisyysaste tarkoittaa, että työssä käyviä veronmaksajia on liian vähän siihen nähden mitä hyvinvointivaltion etuuksien ja palvelujen rahoittaminen vaatisi. Tämän lisäksi korkea työttömyys on rasite julkiselle taloudelle. Työttömyydestä aiheutuneet suorat menot (työttömyyskorvaukset, työttömille maksetut asumis-tuet sekä osa toimeentulotukimenoista) olivat v. 2016 lähes 6 miljardia euroa.

Eräinä työllisyystilanteen kohentumisen hidasteina pidetään alueellisia ja ammatillisia yhteensopivuusongelmia työttömien työnhakijoiden ja avoimien työpaikkojen vä-lillä. Viime aikoina julkiseen keskusteluun on jälleen noussut työnantajien ilmaisema, tietyillä alueilla ja toimialoilla esiintyvä, pula osaavasta työvoimasta. Esimerkiksi ra-kennusallalla ammattityövoiman puute on noussut yleisimmäksi toiminnan kasvun esteeksi Elinkeinoelämän keskusliiton suhdannebarometrin (lokakuu 2017) mukaan.

Nykyisessä tilanteessa, jossa työttömien ja piilotyöttömien yhteenlaskettu määrä on reilu 380 000 henkilöä (I-III/2017, ks. Kehikko 1), ei kuitenkaan voida puhua abso-luuttisesta työvoimapulasta. Kyse on ennemminkin tiettyjä toimialoja, ammattiryhmiä ja alueita koskevista työvoimakapeikoista, joita ei myöskään välttämättä voida havai-ta aggregaattitason indikaattoreista. Ongelmana on sekä työn kysynnän että työn tarjonnan riittämättömyys ja niiden kohtaamattomuus.

Jotta tarvittavia talouspoliittisia toimia työllisyysasteen nostamiseksi voidaan arvioi-da, on tärkeitä ylläpitää ajankohtaista tilannekuvaa työmarkkinoista. Tämän raportin tavoitteena on luoda kokonaisvaltainen tilannekuva Suomen työmarkkinoiden työ-voimakapeikoista. Tavoitteena on arvioida miten mahdolliset kapeikot ilmenevät ja mitä indikaattoreita tulisi tarkastella niitä käsiteltäessä. Tämän lisäksi tarkoituksena on selvittää miten kapeikot koskettavat eri toimialoja, ammattiryhmiä ja alueita. Saa-vutetun tilannekuvan avulla pystytään esittämään arvioita siitä, kuinka lähellä työ-markkinoilla ollaan rakenteellisen työttömyyden tasoa ja milloin talouskasvu uhkaa törmätä kapeikkoihin. Tilannekuvan perusteella raportin päätelmissä pyritään arvioi-maan ydinkohtia, joihin tulisi keskittyä, kun mietitään toimia kapeikkojen purkamisek-si.

Raportin rakenne on seuraava. Luvuissa 2-19 esitetään Suomen työmarkkinoita ja potentiaalisia työvoimakapeikkoja koskevia kysymyksiä ja etsitään niihin vastauksia. Vastauksia kysymyksiin pyritään löytämään esittelemällä työvoimakapeikkojen iden-tifiointinissa käytettäviä tilastoja sekä arvioimalla niiden antamaa tilannekuvaa. Samal-la tuodaan esille mahdollisia tarpeita uusien tai vaihtoehtoisten indikaattoreiden käyt-

² OECD (2017) mukaan työllisyysaste ei yksistään anna riittävää kuvaa siitä, kuinka hyvin työmarkkinoilla pystytään hyödyntämään potentiaalista työvoimaa. Siksi työllisyysasteen ohella työllisyyden määrästä saatavaa kuvaa on hyvä täydentää myös kokoaikatyötä vastaavan työllisyysasteen (ns. full-time equivalent employment rate) tarkastelulla. Kokoaikatyötä vastaava työllisyysaste on Suomessa samalla tasolla kuin Tanskassa ja Norjassa ja ero Ruotsiinkin kaventuu (ks. OECD data).

töönnotolle. Lopuksi, luvussa 20 esitetään ydinkohtia, joihin tulisi keskittyä mietittäessä toimia kapeikkojen purkamiseksi.

Kehikko 1. Suomen työmarkkinoita kuvaava työvoimatase

	I-III/2016	I-III/2017	muutos
(1) Työikäinen väestö, 1000 henkeä (2+5)	4109	4112	3
(2) Työvoima yhteensä, 1000 henkeä (3+4)	2700	2713	13
(3) Työttömät, 1000 henkeä	245	244	-1
(4) Työlliset, 1000 henkeä	2455	2469	14
(5) Työvoiman ulkopuolella olevat, 1000 henkeä	1409	1399	-9
(6) Piilotyöttömiä, 1000 henkeä	151	143	-8

Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus

Kehikko esittää Suomen työmarkkinoita kuvaavan työvoimataseen tuhansina henkilöinä käyttäen Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen lukuja. Vertailussa on käytetty I-III neljänneksen keskiarvoja vuosien 2016 ja 2017 osalta, ikäryhmästä 15–74 -vuotiaat. Työvoimatutkimus ei sisällä varsinaisia virtalaskelmia, joten ei voida suoraan päätellä mihin työvoiman ulkopuolelta tulleet ovat todellisuudessa siirtyneet. Kuitenkin kehitys on ollut myönteistä, sillä työvoiman ulkopuolella olevien määrä on laskenut ja työllisten määrä vastavasti noussut.

2 Mitä tarkoitetaan työvoimapulalla ja työvoimakapeikoilla?

- *Työvoimapulalla* tarkoitetaan tilannetta, jossa avoimien työpaikkojen määrä suhteessa työnhakijoihin on suuri.
- *Työvoimakapeikoilla* tarkoitetaan tiettyjä toimialoja, ammattiryhmiä ja alueita koskevia ongelmia työvoiman saatavuudessa.

Työvoimapula on usein nousukausilla esille nouseva käsite, kun työllisyyden kohen- tuessa työvoiman saatavuuteen liittyvät ongelmat nousevat ajankohtaisiksi. Absoluuttisella työvoimapulalla tarkoitetaan tilannetta, jossa avoimien työpaikkojen määrä on suuri ja työnhakijoita on suhteessa niihin niukasti. Työvoimapulasta on käytössä erilaisia määritelmiä, jotka poikkeavat toisistaan. Hallinnollisessa kielessä työvoimapulan voidaan ajatella esiintyvän silloin, kun työnantajat eivät hakualueellaan kykene täyttämään avoimia työpaikkoja tai niiden täyttämässä ilmenee huomattavia vaikeuksia *nykyisellä palkkatasolla ja nykyisin työehdoin*. Talousteorian mukaan ja yleisesti myös käytännössä havaitusta työvoimapulasta seuraa palkkojen nousu, joka on omiaan sopeuttamaan työvoiman kysyntää ja tarjontaa lähemmäksi toisiaan (ks. Ilmakunnas ym. 2013)³.

Kun työttömiä on moninkertainen määrä suhteessa avoimiin työpaikkoihin, on ilmeistä, että jos työvoimapulaa esiintyy, se on osittainen, tiettyjä ammattiryhmiä tai mahdollisesti alueita koskeva ongelma. Tällaisen ongelman laajuutta on vaikea päätellä aggregaattitason havainnoista (VNK 2007)⁴. Varsinaisen työvoimapulan sijasta kysymys on kysynnän ja tarjonnan kohtaamattomuudesta: työvoimapotentiaalia on

³ Ilmakunnas, S., Kanninen, O. & Husa, T. (2013). Onko työvoimapula totta? *Palkansaajien tutkimuslaitoksen raportteja*, 27.

⁴ Sinko, P. & Vihriälä, V. (2007). Rekrytointiongelmat, työvoiman tarjonta ja liikkuvuus. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja, 5/2007

runsaasti, mutta jostain syystä huomattava osa siitä on sopimatonta avoimna oleviin tehtäviin.

Toisaalta kysynnän ja tarjonnan epätasapainoa tulisi arvioida myös työn hinnan muutosten eli palkkakehityksen perusteella (Ilmakunnas ym. 2013)⁵. Kun työvoimasta on pulaa, palkat alkavat nousta: jotta työnantaja saa osaajan töihin yritykseensä, hänen täytyy maksaa tälle korkeampaa palkkaa. Jos samalla pitää maksaa korkeampaa palkkaa kaikille työssä oleville, kynnys palkata voi muodostua liian kalliiksi.

Työmarkkinoiden epätasapainot voivat liittyä kysynnän ja tarjonnan alueelliseen jakautumiseen tai työllistymisen yleisiin kannustimiin. Työvoimapulaan liittyvistä rekrytointiongelmista laadittiin Suomessa ennen finanssikriisiä laaja julkaisu (VNK 2007), jonka johtopäätöksenä työvoiman saatavuusongelmien todettiin tuolloin selvästi kasvaneen.

Tässä raportissa työmarkkinoiden tiettyjä toimialoja, ammattiryhmiä ja alueita koskevia ongelmia työvoiman saatavuudessa kutsutaan *työvoimakapeikoiksi*. Näitä kapeikkoja voi esiintyä, vaikka työmarkkinoiden tila kokonaisuutena vaikuttaisi tasapainoiselta, esimerkiksi kun pulaa on tietyn kapean alan osaajista. Kuitenkin työvoimakapeikkojen todennäköisyys kasvaa, kun työmarkkinoilla esiintyy myös aggregaattitasolla epätasapainoja johtuen mm. rakenteellisista tekijöistä.

3 Miten työvoiman kysynnän ja tarjonnan yhteensopivuutta tyypillisesti tarkastellaan?

- Työvoiman kysynnän ja tarjonnan välistä suhdetta esitetään tyypillisesti työttömien (U) ja avoimien työpaikkojen (V) määrän välistä riippuvuutta kuvaavan UV-käyrän (Beveridge-käyrän) avulla.
- Yleinen suhdannevaihtelu siirtää taloutta UV-koordinaatiston vasemman yläkulman (noususuhdanne) ja oikean alakulman (laskusuhdanne) välillä. Siirtymän kohti UV-koordinaatiston oikeaa yläkulmaa katsotaan indikoivan kohtaamattomuusongelmien lisääntymistä.

Taloustieteilijät havainnoivat työmarkkinoiden kohtaantoa tyypillisesti työttömien ja avoimien työpaikkojen määrän välistä yhteyttä kuvaavan Beveridge-käyrän avulla (Blanchard and Diamond 1989)⁶. Käyrä tunnetaan myös UV-käyränä, koska se esitetään koordinaatistossa, jossa vaaka-akselilla on työttömien määrä *U* (unemployed) ja pystyakselilla avoimet työpaikat *V* (vacancies), tai vastaavat työvoimaan suhteutetut asteet. Täten käyrä siis siirtyy oikealle työttömien määrän kasvaessa ja ylöspäin avoimien työpaikkojen määrän kasvaessa.

Beveridge-käyrää tulkitaan kuvion 2 esityksen mukaisesti. Yleinen suhdannevaihtelu siirtää taloutta UV-koordinaatiston vasemman yläkulman (noususuhdanne), ja oikean alakulman (laskusuhdanne) välillä. Tällöin siis liikutaan Beveridge-käyrällä. Koordinaatistossa ylhäällä vasemmalla olevalla alueella avoimia työpaikkoja on runsaasti suhteessa työttömiin ja työmarkkinat ovat työnantajan näkökulmasta kireät. Samalla työttömyys on alhainen. Tällaisilla markkinoilla vallitsee absoluuttinen **työvoimapula**.

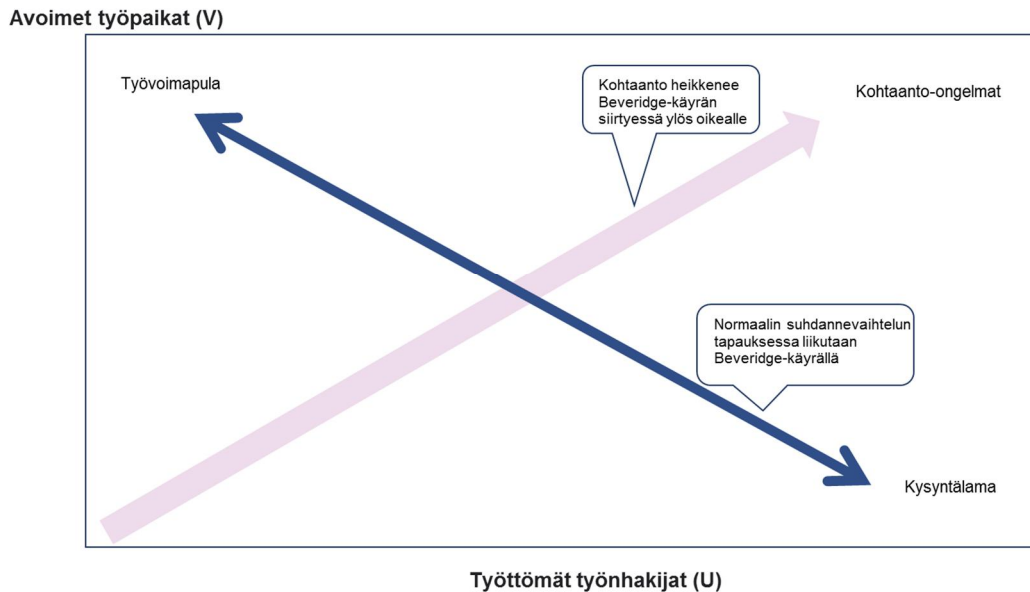
⁵ [Ks. alaviite 2.](#)

⁶ [Blanchard, O.J. & Diamond, P. \(1989\). The Beveridge Curve. Brookings Papers on Economic Activity, 1:1989](#)

Alhaalla oikealla avoimien työpaikkojen suhde työttömyyteen on matala ja työttömyys on korkea. Tällaisilla markkinoilla työvoiman kysyntä on riittämätöntä ja vallitsee työvoiman ylitarjontatilanne.

Kuvio 2. Työmarkkinoiden eri ongelmatilanteet työttömien työnhakijoiden ja UV-koordinaatistossa.

Beveridge-käyrän tulkinta



Ylhäällä oikealla avoimien työpaikkojen suhde työttömyyteen on korkea, mutta samalla myös työttömyys on korkealla tasolla. Tällainen tilanne voi olla seurausta **kohtaamaton-ongelmista**: sopivasta työvoimasta on pulaa samaan aikaan, kun monet etsivät turhaan työtä. Kun siis tietyn talouden havaitaan siirtyvän UV-koordinaatiston oikeaa yläkulmaa kohti, sen katsotaan indikoivan kohtaamattomuusongelmien lisääntymistä. Tällöin myös rakenteellisen työttömyyden riski kasvaa. Vastaavasti mitä lähempänä origoa UV-koordinaatistossa ollaan, sitä tehokkaammin työttömät työnhakijat ja avoimet työpaikat kohtaavat.

Käytännössä taloudet voivat kärsiä esimerkiksi kysyntälamasta ja kohtaamattomuusongelmasta samanaikaisesti, koska tilanne voi vaihdella työmarkkinoiden eri lohkoilla tai eri alueilla. Beveridge-käyrä voidaan esittää myös toimialoittain ja alueittain, jolloin se kertoo enemmän mahdollisista työvoimakapeikoista.

4 Mitkä tekijät selittävät avoinna olevien työpaikkojen täyttymisen, ts. kohtaannon tehokkuutta?

- Kohtaannon tehokkuutta selittävät mm. työttömien ja avoimien työpaikkojen ammatillinen yhteensopivuus, työvoiman liikkuvuus, kannustimet, informaation saanti, palkanmuodostus, työntekijöiden vaihtuvuus alalla sekä työnantajakuva.

Ilmakunnas ym. (2013)⁷ listaavat raportissaan tutkimuskirjallisuudessa esitettyä, enemmän tai vähemmän vakiintunutta joukkoa selitystekijöistä, joiden avulla työmarkkinoiden kohtaannon tehokkuutta on pyritty selittämään (ks. esim. UKCES 2010⁸; Petrongolo & Pissarides 2001⁹):

(i) Työttömien ja avoimien työpaikkojen ammatillinen yhteensopivuus: Esimerkiksi Suomen 1990-luvun laman jälkeisessä tilanteessa avoimet työpaikat (mm. uudet IT-alan työpaikat) poikkesivat hyvin paljon lamassa työttömäksi joutuneiden ammattirakenteesta (mm. rakennusala).

(ii) Liikkuvuus: Työnhakijat ja avoimet työpaikat eivät useinkaan sijaitse samalla paikkakunnalla. Työmarkkinoiden pullonkaulat ovat usein seurausta asuntomarkkinoiden ja liikenneyhteyksien asettamista rajoituksista.

(iii) Informaation saanti: Tehokkaan kohtaannon edellytyksenä on se, että työtön työnhakija saa tiedot avoimista työpaikoista nopeasti ja edullisesti ja vastaavasti myös yritykset saavat tietoa työnhakijoista. Julkisen työnvälityksen rooli on useimmissa ammateissa olennainen. Käytännössä avoinna olevien työpaikkojen täyttyminen riippuu aina myös työmarkkinoiden rakennetekijöistä, vaikka teoria ei suoraan anna niistä tyhjentävää listaa. Tässä teoriassa U/V-suhde ja työpaikkojen täyttymisen nopeus nousevat esiin olennaisena työmarkkinoiden kireyden mittarina.

(iv) Palkanmuodostus: Osa työnantajista voi maksaa vallitsevaa markkinapalkkaa korkeampia palkkoja houkutellakseen parhaita työnhakijoita ja vähentääkseen työntekijöiden vaihtuvuutta. Vastaavasti osa työnantajista on tähän haluton tai kykenemätön, jos esimerkiksi kilpailutus on painanut heidän katteensa minimiin. Viimeksi mainitut kokevat tässä tilanteessa rekrytointiongelmia.

(v) Palkkatarjousten ja ns. kynnyspalkkojen suhde (kannustimet): Työttömyysloukun riski on olemassa erityisesti matalapalkkaisissa ja osa-aikaisissa työtehtävissä (Suomessa erityisesti korkeiden asumiskustannusten vuoksi).

(vi) Suuri työntekijöiden vaihtuvuus alalla: Kun työntekijöiden vaihtuvuus on suurta, rekrytointeja tarvitaan enemmän samalla työllisyyden nettomäärällä. Tämä kasvattaa rekrytointikustannuksia ja usein myös rekrytointiongelmia.

(vii) Työnantajakuvat: Jos markkinoilla on sekä "hyvämaineisia" että "huonomaineisia" työnantajia, tehokkuus kärsii. Hakemukset ohjautuvat ensin mainittuihin tungokseen asti, kun taas monet paikat jäävät kokonaan täyttämättä viimeksi mainituissa.

⁷ [Ks. alaviite 2.](#)

⁸ [UK Commission for Employment and Skills \(2010\), A Theoretical Review of Skill Shortages and Skill Needs.](#)

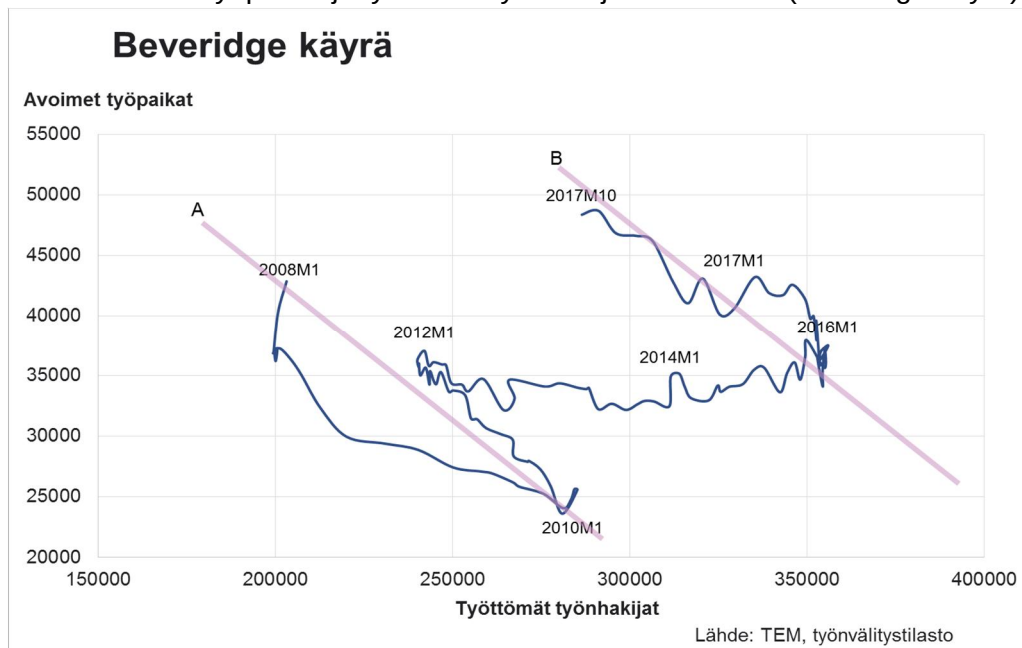
⁹ [Pertolongo, B. & C. Pissarides \(2001\), Looking into the Black Box: A Survey of the Matching Function. Journal of Economic Literature, Vol. XXXIX, 390-431.](#)

5 Mikä on Suomen työmarkkinoiden yleiskuva tällä hetkellä?

- Viimeaikaisin kehitys Suomessa kertoo työttömyyden alentuneen, mutta samalla myös avoimien työpaikkojen määrän lisääntyneen.
- Avoimien työpaikkojen suhde työttömiin työnhakijoihin on hieman noussut vuodesta 2016 lähtien sekä Tilastokeskuksen että TEM:n lukujen perusteella. Kokonaisuutena V/U-suhdeluku (avoimet työpaikat/työtön työnhakija) viittaa edelleen vähäiseen työmarkkinoiden kireyteen aggregaattitasolla.
- Työpaikkojen avoinna olon keskimääräinen kesto on lyhentynyt selvästi vuonna 2017, ts. avoimet työpaikat täyttyvät nopeammin kuin aiemmin.

Suomen työmarkkinoita kuvaava Beveridge-käyrä tammikuusta 2008 lokakuuhun 2017 on esitetty alla kuviossa 3 käyttäen TEM:n tilastoja. Kuviosta havaitaan, että koko tarkastelujaksolla työttömien työnhakijoiden määrä on ollut suuri ja myös avoimia työpaikkoja on ollut runsaasti. Finanssikriisin seurauksena Beveridge-käyrällä (käyrä A) siirryttiin oikealle alaspäin (2008–2010), kuten taantumassa on tyypillistä. Tämän jälkeen seuraavan kahden vuoden aikana avoimien työpaikkojen määrä nousi ja työttömyys laski.

Kuvio 3. Avoimet työpaikat ja työttömät työnhakijat Suomessa (Beveridge-käyrä)



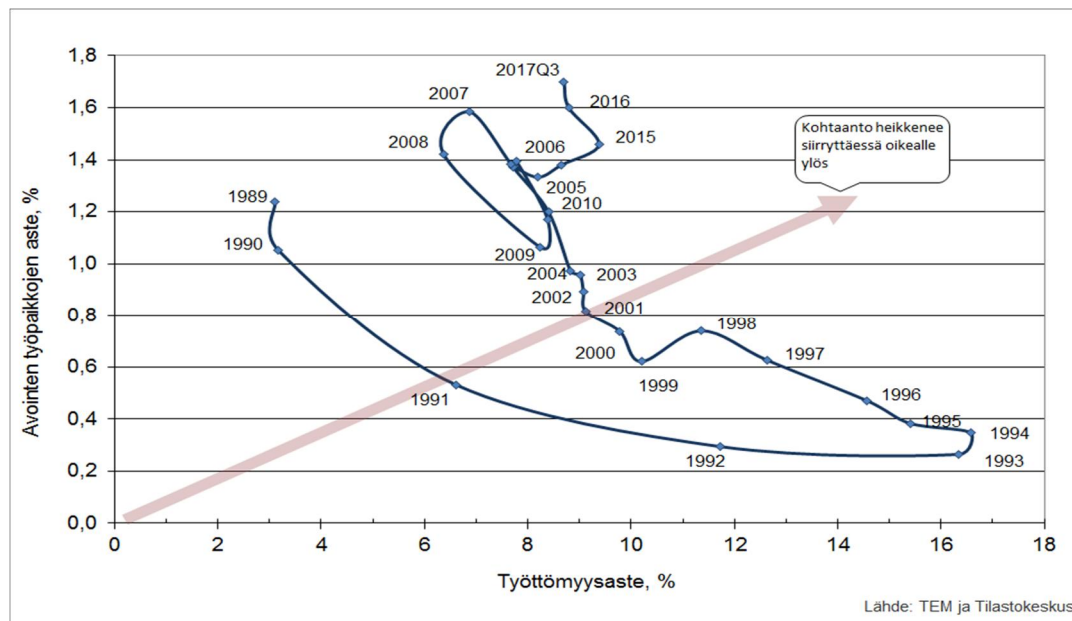
Vuosien 2012 ja 2016 välillä Beveridge-käyrä siirtyi oikealle (käyrä B), joka kertoo siis työmarkkinoiden yhteensopivuuden selvästä heikentymisestä. TEM:n määritelmän mukaisten rakennetyöttömien määrä kasvoi tammikuusta 2012 tammikuuhun 2016 yli 75 000 henkilöllä. Käyrän siirtymää selittää osaltaan myös työttömyyseläkkeestä luopuminen asteittain ja työnvälitystilaston työttömän työnhakijan määrittelyyn vaikuttaneet lainsäädäntömuutokset, kuten ryhmälomautettujen tilastoiminen työttömiksi työnhakijoiksi heinäkuusta 2013 alkaen. Yhteensä nämä muutokset kasvattivat Työnvälitystilaston työttömien määrää v. 2014 noin 24 000–30 000:lla (Suomen virallinen tilasto¹⁰). Nämäkin tekijät huomioon ottaen käyrän siirtymä on selvä.

¹⁰ [Suomen virallinen tilasto \(SVT\): Työvoimatutkimus \[verkkojulkaisu\]. ISSN=1798-7830. Helsinki: Tilastokeskus \[viitattu: 4.1.2018\].](#)

Alkuvuodesta 2015 vuoden 2016 puoleen väliin työttömien määrä pysytteli jotakuinkin samalla tasolla. Samalla kuitenkin avoimien työpaikkojen määrä alkoi kasvaa. Viimeisen vuoden aikana kehitys on ollut myönteisempää, sillä TEM:n työnvälitystilaston mukaan työttömyys on alkuvuonna 2017 vähentynyt koko maassa ja kaikissa ammattiryhmissä. Tähän vaikuttaa toisaalta myös se, että kolmen kuukauden välein toteutettavien työttömien haastattelujen on arvioitu ajantasaistaneen työttömyyslukuja jopa 20000–30000 henkilöllä¹¹. Avoimien työpaikkojen määrä on lähtenyt selvään kasvuun, eli työvoiman kysyntä on lähtenyt nousuun, kuten nousukausille on tyypillistä. Avoimien työpaikkojen määrän kasvuun on vaikuttanut osaltaan myös provisio-palkkaisten myyntitehtävien työilmoitusten selkeä kasvu.

Jotta Beveridge-käyrä voidaan identifioida, tulisi aikasarjojen olla suhteellisen pitkiä (Arpaia ym. 2014)¹² Kuviossa 4 on esitetty Beveridge-käyrä vuosiaineistolla Suomelle v.1989-2017Q3 käyttäen työttömien ja avoimien työpaikkojen lukumäärien sijaan asteita. Kuviosta voidaan havaita avointen työpaikkojen ja työttömyyden välisen suhteen noudattavan tyypillistä vastapäivään kiertyvää silmukkaa (selkeimmin vuodet 2005–2012). Kuten aiemmin kuviossa 3, myös vuosiaineistoa (ja Tilastokeskuksen työttömyysastetta) hyödyntävässä Beveridge-käyrässä havaitaan siirtymää ulospäin vuodesta 2012 vuoteen 2015, mikä viittaa kohtaannon heikentymiseen. Verrattuna 1990-luvun alun laman jälkeiseen siirtymään, tämä muutos on ollut suhteellisen pieni. Kuviosta 4 voi huomioda myös, että 1990-luvun laman jälkeen työttömyys ei ole palannut sitä edeltävälle tasolle, joka viittaa rakenteellisen työttömyyden kasvuun.

Kuvio 4. Beveridge käyrä Suomessa 1989-2017Q3



Selite: Avoimien työpaikkojen aste = $\text{TEM:n avoimet työpaikat} / (\text{TK:n työlliset} + \text{TEM:n avoimet työpaikat}) \cdot 100$. Työttömyysasteena on käytetty TK:n työttömyysasteen vuosikeskiarvoa. 2017Q3 arvot ovat neljän neljänneksen (2016Q4-2017Q3) liukuvina keskiarvoina.

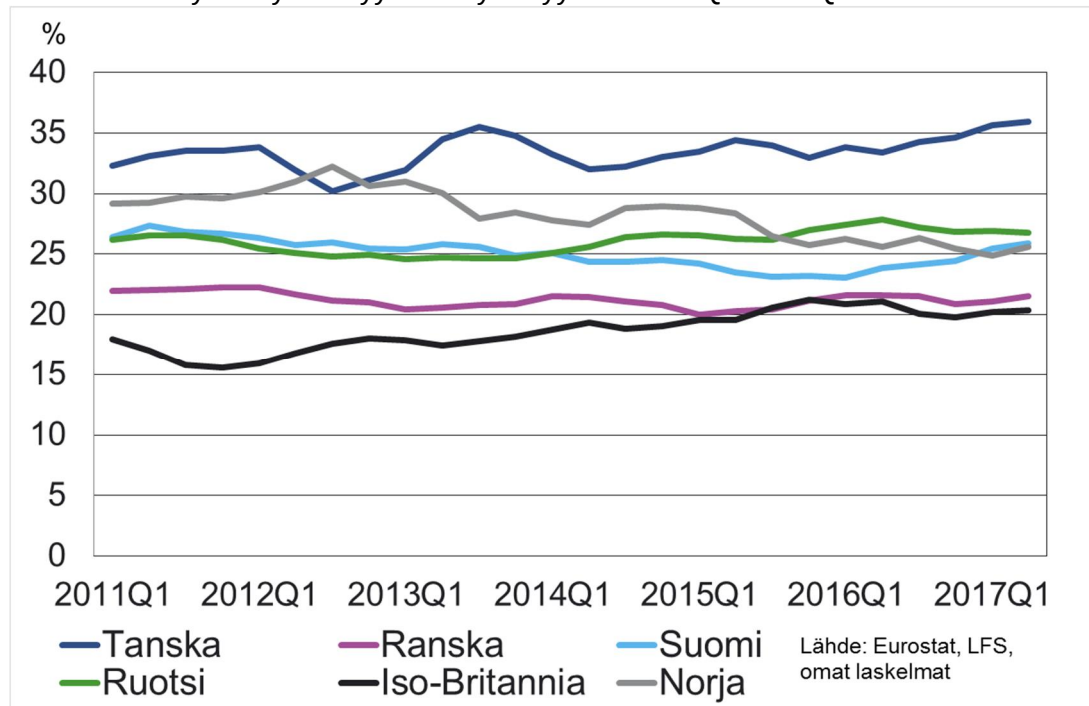
Beveridge-käyrän siirtymät ulospäin eivät kuitenkaan ole riittävä osoitus työmarkkinoiden kohtaannon tehokkuuden pysyvistä heikentymisistä, koska tällaiset siirtymät voivat olla väliaikaisia ja liittyä työttömyyden suhteellisen hitaaseen sopeutumiseen

¹¹ [Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2017](#)

¹² [Arpaia, A. & Kiss, A. & Turrini, A. \(2014\). Is unemployment structural or cyclical? Main features of job matching in the EU after the crisis. IZA Policy Paper No.91.](#)

työvoiman kysynnässä tapahtuneisiin muutoksiin (Arpaia & Turrini 2014¹³; VNK 2007¹⁴).¹⁵ Siksi olisi tärkeä katsoa kohtaannon tehokkuuden kehitystä käyttäen myös muita indikaattoreita. Yksi hyödyllinen tapa tarkastella työmarkkinoiden dynaamisuutta on katsoa työmarkkinasiirtymiä eri työmarkkinatiloista yli ajan. Kuvio 5 tarkastelee siirtymiä työttömyydestä työllisyyteen ajanjaksolla 2011Q1-2017Q2 (4 neljänneksen liukuvilla keskiarvoilla). Vertailun vuoksi Suomen ohella kuviossa on tarkasteltu siirtymiä kolmessa muussa Pohjoismaassa, Ranskassa ja Isossa-Britanniassa. Suomen osalta havaitaan kausitasoitetuissa luvuissa siirtymätodennäköisyyden laskua vuoden 2011 alusta aina vuoteen 2015 asti, jonka jälkeen taso kääntyi nousuun ja oli v. 2017 toisella neljänneksellä jo likipitään samaa tasoa kuin vuoden 2011 alussa. Suomessa siirtymätodennäköisyydet vuonna 2017 työttömyydestä työllisyyteen ovat olleet samaa tasoa kuin Ruotsissa ja Norjassa.

Kuvio 5. Siirtymät työttömyydestä työllisyyteen 2011Q1-2017Q2



Beveridge-käyrän lisäksi on useita muita indikaattoreita, joita käytetään kuvaamaan työmarkkinoiden tilaa. Työmarkkinoiden kireyden indikaattorina käytetään yleisesti V/U-suhdetta eli avointen työpaikkojen lukumäärää suhteessa työttömiin työnhakijoihin. Mitä matalampi tämä suhdeluku on, sitä helpompaa yrityksillä on löytää työntekijöitä, sillä työnhakijoita on runsaasti yhtä vakanssia kohti (Tukuseto 6/2017)¹⁶. Vastaavasti työttömien työnhakijoiden työnsaantimahdollisuudet heikkenevät, kun avoimista paikoista kilpailee suuri joukko työnhakijoita.

¹³ Arpaia, A. & Turrini, A. (2014). What drives the EU labour-market mismatch? VOX, CEPR's Policy Portal.

¹⁴ Ks. alaviite 3.

¹⁵ Daly et al. (2012) mukaan Beveridge-käyrä ei myöskään yksistään riitä tekemään johtopäätöksiä rakenteellisesta työttömyydestä. Daly, M. C., Hobijn A., Şahin A. & Valletta, R.G. (2012). A Search and Matching Approach to Labor Markets: Did the Natural Rate of Unemployment Rise? Journal of Economic Perspectives, 26, 3-26.

¹⁶ Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnan raportti 6/2017.

Kehikko 2. Valtiovarainministeriön talousnäkymät ja työllisyysennuste

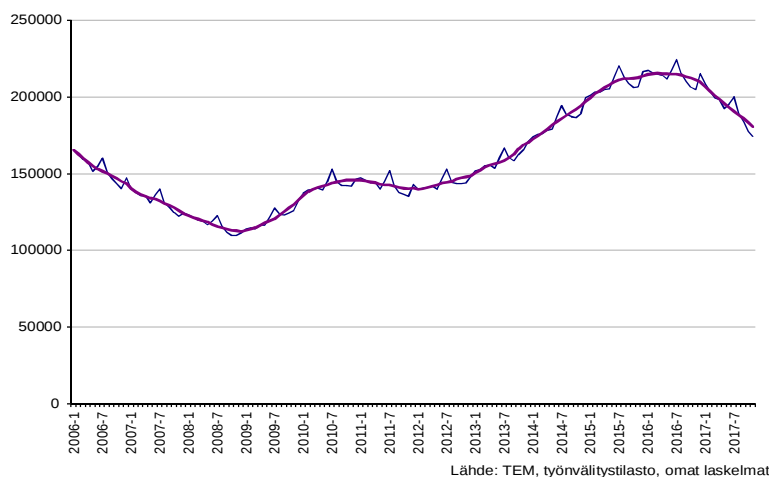
Suomen talouskasvu on kuluvana vuonna nopeutunut. Valtiovarainministeriön ennusteissa¹ talouskasvun odotetaan v. 2017 kiihtyvän yli kolmeen prosenttiin, mutta hidastuvan seuraavana kahtena vuotena noin kahteen prosenttiin. Taloudellisen aktiviteetin laajapohjainen ja nopea voimistuminen on lisännyt työllisyyttä v. 2017 aikana. Avoimien työpaikkojen määrä on pysynyt hyvin korkeana: Tilastokeskuksen mukaan avoimia työpaikkoja oli kolmannella neljänneksellä 12 % enemmän kuin vuotta aiemmin. Vahvana jatkuva talouskasvu ja voimistunut työvoiman kysyntä nostavat v. 2017 työllisten määrän 0,7 % edellisvuotta korkeammaksi, jolloin työllisyysaste nousee 69,4 prosenttiin.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan työttömyys on laskenut hitaasti v. 2017 aikana ja työttömyysasteen trendi oli marraskuussa 8,2 prosentissa. Työ- ja elinkeinoministeriön työnvälitystilaston mukaan työttömyys kuitenkin on alkuvuonna laskenut selvästi kaikilla alueilla ja kaikissa ikä- ja ammattiryhmissä. Näyttää siltä, että työttömyysasteen laskun pysähtyminen johtuu ainakin osittain piilotyöttömien sekä muiden työvoiman ulkopuolisten aktivoitumisesta työnhakuun, mikä on normaalia suhdannetilanteen parantuessa (ks Kehikko 1 Suomen työvoimataseesta). Nopeutunut talouskasvu pitää työttömyysasteen loppuvuodesta laskevalla uralla ja ennuste koko v. 2017 työttömyysasteeksi on 8,6 %.

Bruttokansantuotteen kohtuullisen nopeana jatkuva kasvu vuosina 2018 ja 2019 parantaa edelleen työllisyyttä ja samalla työttömien määrä laskee. VM:n joulukuun ennusteen mukaan työllisten määrä kasvaa 1,0 % v. 2018 ja 0,6 % v. 2019, jonka myötä työllisyysaste nousee 70,7 prosenttiin v. 2019. Ennusteissa on oletettu palkankorotusten pysyvän maltillisina ja työllisyyttä tukevin ennustejakson aikana.

Työvoiman ulkopuolisten henkilöiden aktivoituminen työnhakuun hidastanee työttömyysasteen laskua vielä v. 2018. Vastaavasti alityöllisten suuri määrä voi hidastaa sekä työllisyysasteen nousua että työttömyysasteen laskua, mikäli osa työn kysynnästä kanavoituu nykyisille alityöllisille eikä lisää uusien työllisten määrää. Työttömyys pysyy siten melko korkeana voimistuneesta talouskasvusta huolimatta. Työttömyysaste laskee 8,1 prosenttiin v. 2018 ja edelleen 7,8 prosenttiin v. 2019.

Kuvio A. Rakennetyöttömien määrä ja trendi 2006:M1-2017:M11

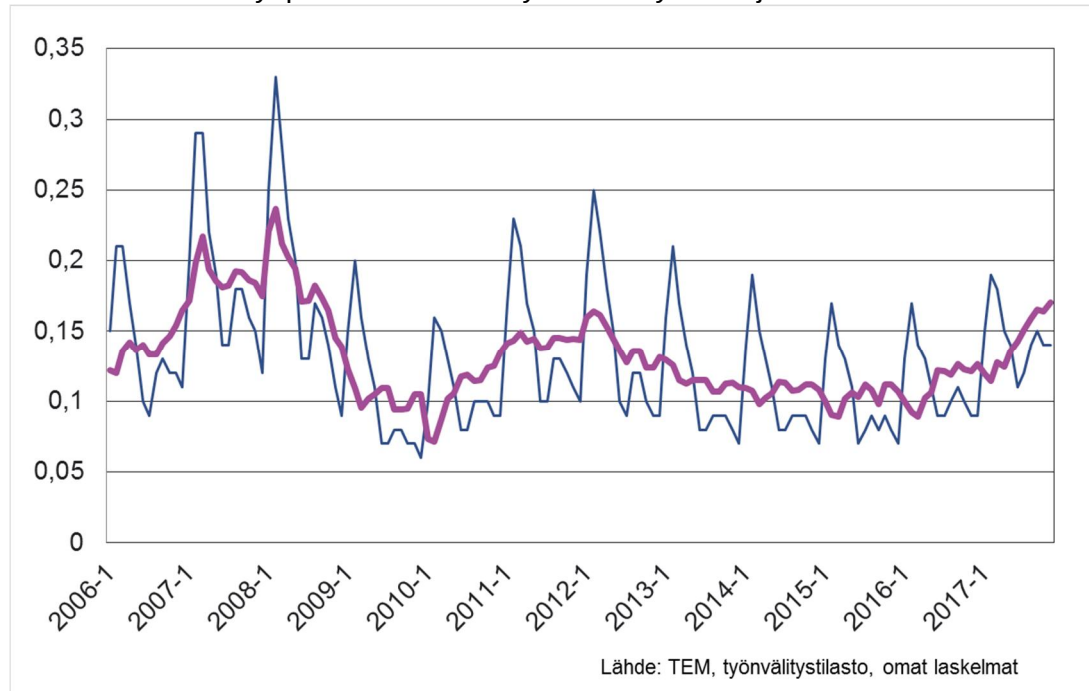


Työttömien ja pitkäaikaistyöttömien määrä on alkuvuonna 2017 laskenut nopeasti kaikissa ikäryhmissä TEM:n työnvälitystilaston mukaan. Rakennetyöttömien määrän trendi oli marraskuussa 2017 noin 180 000, mikä oli noin 35 000 vähemmän kuin marraskuussa 2016 (ks. kuvio A). Vahvistuvan talouskasvun myötä pitkäaikais- ja rakennetyöttömien määrän odotetaan vähenevän edelleen lähivuosina, joskin hitaammin kuin v. 2017. Rakennetyöttömien määrä on silti edelleen suuri, ja osaltaan hidastaa työttömyysasteen laskuvauhtia lähivuosina.

Lähde: [Taloudellinen katsaus, talvi 2017](#)

Avoimien työpaikkojen suhde työttömiin työnhakijoihin kääntyi nousuun vuonna 2016 pysyttyään pitkään hyvin matalalla tasolla ja on jatkanut kasvuaan vuoden 2017 aikana (kuvio 6). TEM:n työnvälitystilaston mukaan marraskuun lopussa 2017 avoimia työpaikkoja oli 37538 ja työttömiä työnhakijoita samaan aikaan 271309 eli avoimia työpaikkoja oli 0,14 per työtön työnhakija. Suhdeluku ja sen trendi (marraskuussa 0,17) viittaavat edelleen aggregaattitasolla työmarkkinoiden suhteelliseen vähäiseen kireyteen ja työvoiman heikkoon kysyntään suhteessa työttömien määrään. Tilastokeskuksen tilastoja avoimista työpaikoista ja työttömistä käyttäen vastaava (V/U) suhdeluku oli vuoden 2017 kolmannella neljänneksellä 0,16 ja v. 2016 0,14. Vertailun vuoksi vastaava suhdeluku oli Yhdysvalloissa noin 0,7 (Tukuseton raportti 6/2017).

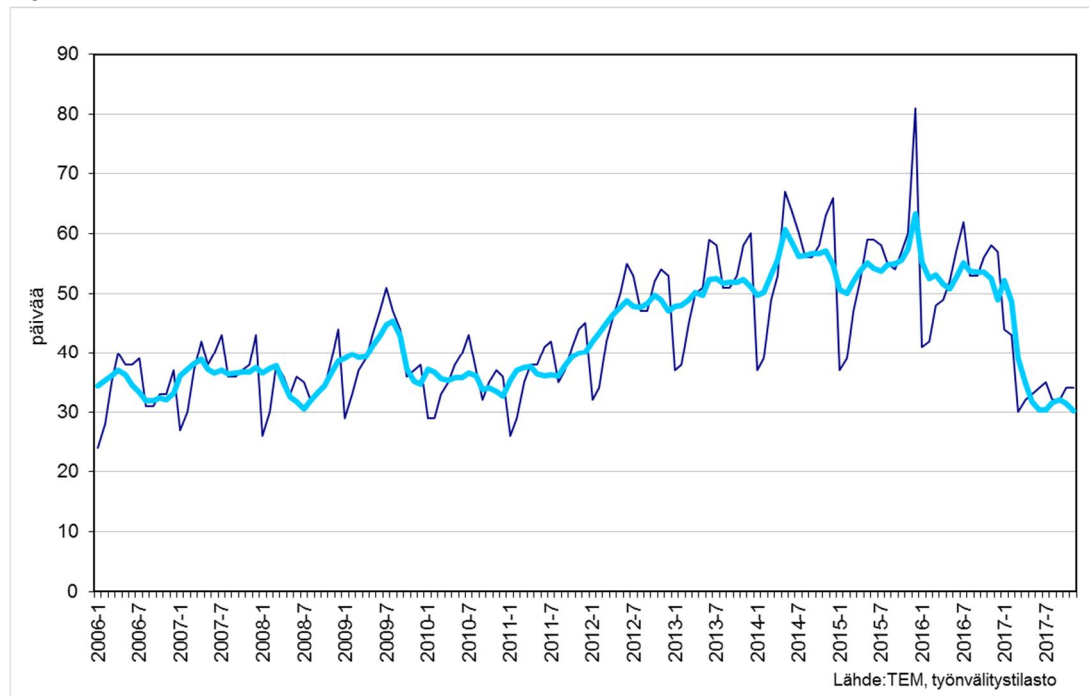
Kuvio 6. Avoimet työpaikat suhteessa työttömiin työnhakijoihin 2006:M1-2017:M11



Työmarkkinoiden kohtaantoa aggregaattitasolla voidaan arvioida myös tarkastelemalla avoinna olevien työpaikkojen avoinna olon kestoa. Oletuksena on, että rekrytointivaikeuksien tulisi heijastua keskimääräisen avoinna olon keston pidentymisenä. Vastaavasti avoinna olon keston tulisi lyhentyä, kun rekrytointivaikeudet helpottuvat. Työvoimahallinto ylläpitää tilastoa julkisessa työnvälityksessä avoinna olevien työpaikkojen avoinna olon kestosta.

Kuviosta 7 käy ilmi, että avoinna olon keskimääräinen kesto nousi vuoden 2012 jälkeen ja oli korkeimmillaan 2014–2015. Tämän jälkeen avoinna olon keskimääräinen kesto on lyhentynyt ja vuonna 2017 se oli keskimäärin noin 35 vuorokautta (marraskuun 2017 trendi 30 vuorokautta). Vertailun vuoksi päättyneiden työttömyysjaksojen keskimääräinen kesto oli keskimäärin 29 viikkoa (tammi-kesäkuu 2017 keskiarvo) ja meneillään olevien työttömyysjaksojen keskimääräinen kesto noin 58 viikkoa.

Kuvio 7. Avoinna olevien työpaikkojen keskimääräinen kesto kk:n lopussa 2006:M1-2017:M11



Edellä esitetyt aggregaattitasoinen indikaattorit eivät suoraan kerro tiettyjä alueita tai aloja koskevista työvoimakapeikoista, mutta ne antavat kuitenkin viitteitä siitä, että työvoimakapeikkojen esiintymisen todennäköisyys on kasvanut. Suomen työmarkkinoilla voidaan edelleen puhua kohtaanto-ongelmista, kun samaan aikaan sekä avoimien työpaikkojen määrä että työttömyys ovat korkealla tasolla.

6 Miten työvoimakapeikkoja voidaan mitata vai voidaanko niitä?

- TEM:n työnvälitysrekisteriin ilmoitetuista avoimista työpaikoista ja rekisteröidystä työttömyydestä saadaan tietoa kuukausittain tarkalla ammatti- ja aluetasolla.
- Tilastokeskuksen toimipaikkahaastattelujen avulla kerätään työnantajien näkemyksiä työvoiman saatavuustilanteesta Suomessa. Myös Elinkeinoelämän keskusliitto seuraa työnantajien kokemia työvoiman saatavuusongelmia suhdannebarometrissään.

Beveridge-käyrä kuvaa työmarkkinoiden tilaa aggregaattitasolla, mutta työvoimakapeikkojen tunnistamiseksi tarkastelussa täytyy mennä yksityiskohtaisemmalle tasolle. Tähän on käytettävissä useita eri tietolähteitä: mm. tilastot, haastattelut ja barometrit. Lähdeaineistoilla on rajoitteensa ja näin ollen kulloinenkin käyttötarkoitus määrittää sen, mikä on soveliaa tietolähde missäkin tarkastelussa. Keskeistä näissä tarkasteluissa on työvoiman kysynnän ja tarjonnan suhteutus toisiinsa.

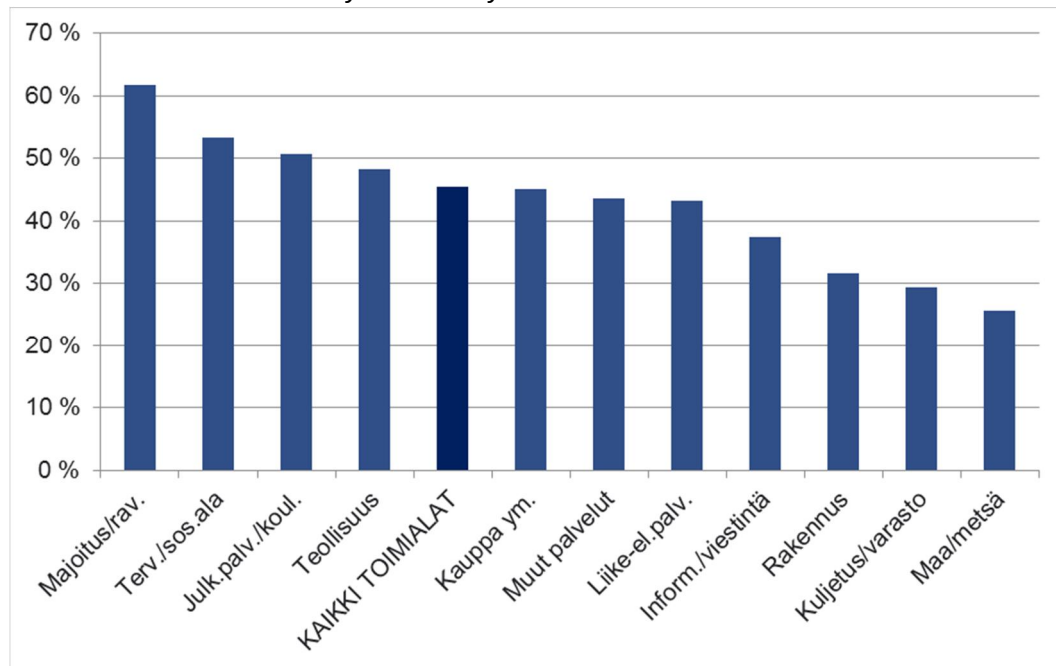
Kun tarkastellaan työvoimakapeikkoja tilastojen valossa, tulee siis mukana olla tietoa sekä työvoiman kysynnästä että tarjonnasta. Työvoiman kysyntä tarkoittaa yleensä työllisten määrää, mutta sitä voidaan tarkastella myös avoimien työpaikkojen osalta, sillä ne muodostavat niin sanotun potentiaalisen työllisyyden. Avointen työpaikkojen seuranta voidaan toteuttaa Tilastokeskuksen aineistojen ja työ- ja elinkeinoministe-

riön työnvälitysrekisterin pohjalta. Työvoiman tarjonnan osalta kapeikkotarkasteluis-
sa käytetään usein tietoa työttömistä, joko Tilastokeskuksen tilastojen tai TEM:n
työnvälitysrekisterin avulla.

Tilastokeskuksen aineistot tuottavat tietoa koko kansantalouden osalta ja tiedot ovat
vertailukelpoisia useiden muiden maiden kanssa. Tilastokeskuksen avoimet työpai-
kat -tilasto kuvaa koko Suomen avointen työpaikkojen määrää kunakin viiteajankoh-
tana. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen ja avointen työpaikkojen selvityksen
rajoitteet liittyvät otospohjaiseen aineistoon. Esimerkiksi tarkkoihin ala tai ammatti-
kohtaisiin tarkasteluihin nämä aineistot eivät sovellu. TEM:n työnvälitysrekisterin
sisältö on tarkempi kuin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen. TEM:n työnvälitys-
rekisteriin ilmoitetuista paikoista ja rekisteröidystä työttömyydestä tietoa saadaan
kuukausittain. Tietoa saadaan mm. tarkalla ammatti- ja aluetasolla.

TEM:n tietojen käytön osalta on kuitenkin huomattava se, että kaikki avoimet työpai-
kat eivät näy työnvälitysrekistereistä. Suomessa julkisen työnvälityksen ”markkina-
osuus” avoimissa työpaikoissa on vaihdellut 40 prosentista 60 prosenttiin. Kuten ku-
vio 8 osoittaa, v. 2016 TE-toimistoa oli työvoiman hankinnassa käyttänyt noin 46
prosenttia toimipaikoista.¹⁷

Kuvio 8. TE-toimiston käyttöosuus työvoiman hankinnassa toimialoittain v. 2016



Selite: Tieto työvoiman hankintakanavien suhteellisista osuuksista on saatu Tilastokeskuksen toimipaik-
kahaastattelujen pohjalta. Työpaikan täyttäneiltä toimipaikoilta on tiedusteltu, mitä työvoiman hankinta-
kanavia he ovat käyttäneet täyttäessään viimeisintä työpaikkaa. Toimipaikka on rekrytoinnissaan voinut
käyttää samanaikaisesti useampaa työvoiman hankintakanavaa.

TE-toimiston käyttö on ollut suurinta majoitus- ja ravitsemisalalla ja vähäisintä maa-
ja metsätaloudessa. Työnvälitysrekisterin tieto työvoiman kysynnästä maa- ja metsä-
taloudessa, kuljetusalalla sekä rakennusalaalla on varsin vähäistä. Tämä tarkoittaa

¹⁷ On mahdollista, että työnvälitystilaston aineistossa yritys voi ilmoittaa saman työpaikan usean eri TE-toimiston
kautta (vaikka näin ei pitäisi tehdä) ja osa työpaikoista näkyy useammin kuin kerran. Samoin moninkertaisen kirjauk-
sen riski on olemassa, jos usea työnvälitystoimintaa harjoittava yritys hakee työntekijöitä samaan työpaikkaan. [Wal-
lenius, M. \(2016\) Avoimien työpaikkojen jäljillä. Tieto&trendit 5/2016.](#)

sitä, että työvoiman kysyntä näillä aloilla on selvästi suurempaa kuin tieto avoimista työpaikoista työnvälitysrekisterissä osoittaa.

Tilastokeskuksen toteuttamien toimipaikkahaastattelujen avulla on Suomessa vuodesta 1993 lähtien kerätty työnantajien näkemyksiä työvoiman saatavuustilanteesta Suomessa. Haastattelujen otokseen kuuluu vuosittain noin 10 000 toimipaikkaa. Toimipaikkahaastattelujen avulla saada tietoa, kuinka suuri osuus työvoimaa hakevista toimipaikoista on kokenut vaikeuksia työvoiman hankinnassa ja kuinka moni on jäänyt kokonaan vaille hakemaansa työvoimaa. Lisäksi työnantajilta kartoitetaan heidän näkemyksiään työvoiman saatavuusongelmien syistä. Tietoa tuotetaan ELY-alueittain sekä toimialan, sektorin ja toimipaikan kokoluokan mukaan.

Elinkeinoelämän keskusliitto seuraa myös työnantajien kokemia työvoiman saatavuusongelmia suhdannebarometrissään. Rekrytointiongelmia tarkastellaan barometrissä toiminnan kasvun esteiden yhteydessä. EK:n suhdannebarometri seuraa suhdannenäkemyksiä ja mm. yritysten näkemyksiä kasvun esteistä 15 toimialan osalta. Lokakuussa 2017 barometrikyselyyn vastasi noin 1 300 yritystä.

Työ- ja elinkeinotoimistoissa on nykyisin tehty kahdesti vuodessa ns. Ammattibarometri -arvio. Siinä noin 200 ammatin työmarkkinatilanne on määritelty luokkiin: paljon pulaa hakijoista, pulaa hakijoista, tasapaino, liikaa hakijoita, paljon liikaa hakijoita. Ammattien työmarkkinatilannetta on arvioitu noin puoli vuotta tarkasteluhetkestä eteenpäin. Ammattibarometria on toteutettu Suomessa valtakunnantasoisesti vuodesta 2011 lähtien. Keväällä 2014 barometrin ammattiluokitus muutettiin yleisesti käytössä olevan ISCO -luokituksen mukaiseksi. Vertailukelpoista aikasarjaa tuloksista on siten saatavissa syksystä 2014 lähtien.

Työvoimakapeikkojen seurannassa on Suomessa käytössä useita seurantatapoja. Eri tavoilla tuotettujen seurantojen yhdistäminen niin, että seurannoista voisi muodostaa yhtenäisen kokonaisuuden, on haastava tehtävä. Seurannat on tehty eri tarkoituksiin, niiden tarkkuustaso vaihtelee ja niissä ei aina käytetä samaa luokitusta ammateista tai toimialoista. Seuraavissa alaluvuissa työvoimakapeikkoja on tarkasteltu monipuolisesti toimialoittain, ammateittain ja alueittain. Lisäksi on pohdittu eri lähteiden tuottamien toisistaan poikkeavien tulosten syitä.

7 Miten palkkojen perusteella voidaan arvioida työvoimakapeikkoja?

- Työvoimakapeikkoja syntyy työvoiman kysynnän ja tarjonnan muutoksista. Talousteorian mukaan nämä muutokset pitäisi johtaa suhteellisten palkkojen muutoksiin, jotka korjaavat työvoimakapeikkoja.
- Työmarkkinoiden sopeutuminen tapahtuu kuitenkin viiveellä ja asteittain palkkajäykkyyksien sekä ns. etsintäkitkojen vuoksi.
- Palkkaliukumien lisäävät Suomen työmarkkinoiden palkanmuodostuksen joustavuutta. Palkkaliukumien suuruutta voitaisiin käyttää myös ammatti- ja aluekohtaisten työvoimakapeikkojen indikaattorina.

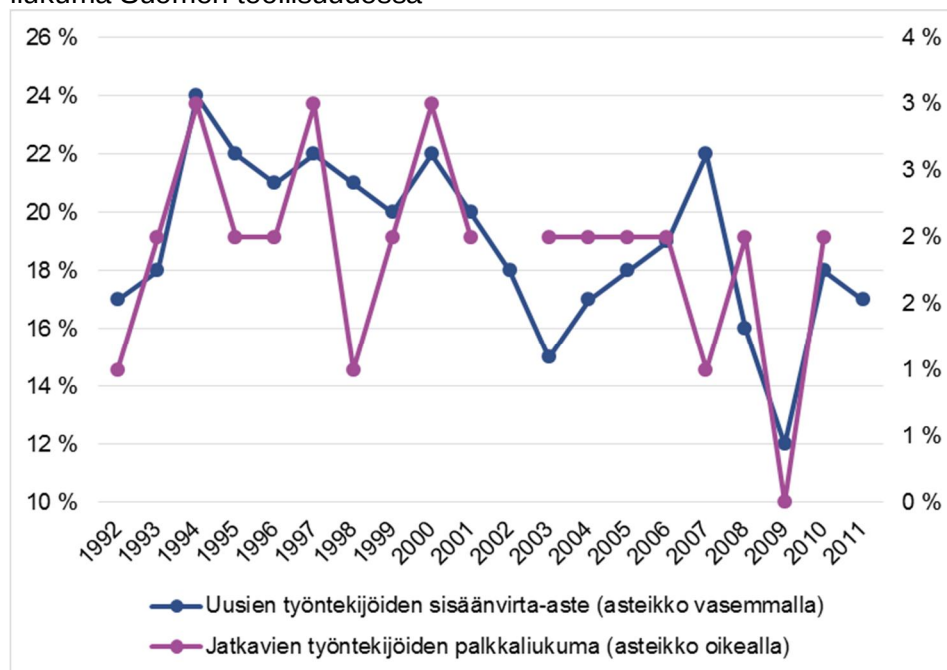
Jos palkat ja työehdot eivät sopeudu, työvoiman kysynnän lisäys tai tarjonnan väheneminen johtavat siihen, että yrityksen on aikaisempaa vaikeampi saada palkattua uutta työvoimaa kyseisiin tehtäviin eli yrityksissä esiintyy rekrytointivaikeuksia. Työmarkkinoilla palkat ja työehdot kuitenkin sopeutuvat kysynnän ja tarjonnan muutok-

siin. Tehtävien välisten suhteellisten palkkojen muutokset korjaavat näin syntyviä ammatti- tai tehtäväkohtaisia työvoimakapeikkoja. Palkkojen nousu vähentää työvoiman kysyntää ja lisää tarjontaa kyseisissä tehtävissä. Tarjonnan lisäys voi tulla muista tehtävistä, työttömyydestä tai työvoiman ulkopuolelta.

Uuden tasapainon löytyminen tapahtuu kuitenkin asteittain eivätkä uudet avoimet vakanssit eivät täyty välittömästi. Viivettä aiheuttaa palkkojen jäykkyys mutta myös se, että myöskään tarjonta ei sopeudu välittömästi. Tämä johtuu erilaisista etsintäkitkoista (Mortensen ja Pissarides 1999)¹⁸. Yritys voisi nopeuttaa paikan täyttymistä kohottamalla palkkatarjousta merkittävästi. Laskelmissaan sen kuitenkin täytyy ottaa huomioon se, että korkeasta palkkatarjouksesta syntyy samalla painetta kohottaa myös yrityksen muiden työntekijöiden palkkaa, mikä on yritykselle kallista. Tämä hidastaa vakanssien täyttymistä.

Suomessa sopimuskorotuksista sovitaan työntekijäjärjestöjen ja ammattiliittojen välillä neuvotelluissa työehtosopimuksissa. Pääsääntöisesti sopimuskorotukset koskevat alan kaikkia työntekijöitä ja yrityksiä, eli sopimukset ovat ns. yleissitovia. Yleensä sopimuskorotuksien suuruudet eivät vaihteile kovin merkittävästi, eli ne eivät korjaa työvoimakapeikkoja. Useissa tapauksissa yritykset kuitenkin korottavat työntekijöidensä palkkaa enemmän kuin sopimukset määräävät. Näitä kutsutaan palkkaliukumiksi.

Kuvio 9. Uusien työntekijöiden sisäänvirta-aste ja jatkavien työntekijöiden palkkaliukuma Suomen teollisuudessa



Lähteet: Sisäänvirta-aste; Mika Malirannan laskelmat Tilastokeskuksen yhdistetystä työntekijä-työnantaja-aineistosta. Liukuma; laskelmat tutkimuksesta Kauhanen ja Maliranta (2017)¹⁹.

¹⁸ [Mortensen, D. T. ja Pissarides, C. A. \(1999\). New developments in models of search in the labor market. Handbook of labor economics, 3, 2567-2627.](#)

¹⁹ [Kauhanen, A. ja Maliranta, M. \(2017\). The roles of job and worker restructuring in aggregate wage growth dynamics. Review of Income & Wealth, in press. DOI 10.1111/roiw.12315](#)

Kuviosta 9 nähdään, että Suomen teollisuudessa liukumat ovat olleet suuruudeltaan keskimäärin hyvin merkittäviä. Erityisen kiinnostavaa on havaita, että liukumien suuruus on vahvassa yhteydessä sen kanssa, kuinka paljon kyseisenä vuonna on palkattu uutta työvoimaa teollisuuden toimipaikkoihin; liukumat ovat olleet erityisen korkeita niinä aikoina, jolloin uutta työvoimaa on palkattu runsaasti.

Kuviossa 9 esitetty aikasarja antaa vahvoja viitteitä siitä, että jatkavien työntekijöiden palkkaliukumat reagoivat voimakkaasti työmarkkinoiden kysynnän (ja ehkä myös tarjonnan) muutoksiin. Havainnot viittaavat siihen, että palkkaliukuma voisi olla hyvä indikaattori tunnistettaessa ammatti- ja aluekohtaisia työvoimakapeikkoja.

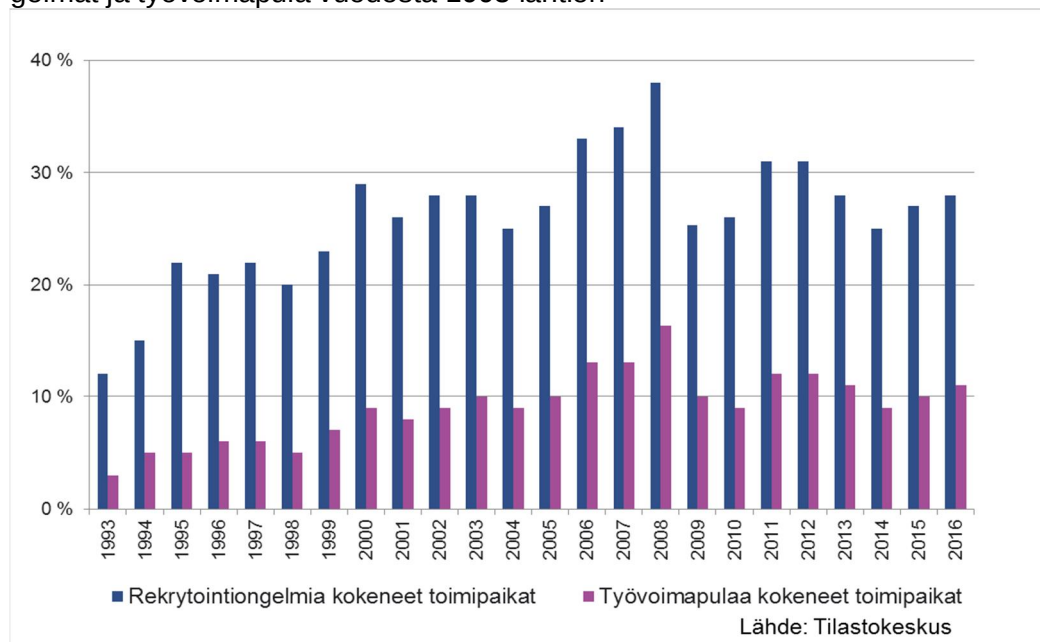
8 Kokevatko työnantajat ongelmia työvoiman saatavuudessa?

- Tilastokeskuksen toimipaikkahaastattelujen mukaan vuonna 2016 28 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikasta koki vaikeuksia työvoiman saannissa.
- Elinkeinoelämän keskusliiton lokakuun 2017 suhdannebarometrin mukaan rekrytointiongelmien on lisääntyneen ja ne olivat rakentamisessa ja palveluissa jo yleisin toiminnan este. Koko elinkeinoelämän vastaajista 23 prosenttia kärsi rekrytointiongelmista.

Tilastokeskuksen toteuttamien toimipaikkahaastattelujen mukaan noin 11 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista on vuonna 2016 jäänyt kokonaan tai osittain vaille hakemaansa työvoimaa (kuvio 10). Näillä toimipaikoilla on siis ollut pulaa työvoimasta. Vaikeuksia työvoiman saannissa on vuonna 2016 kokenut noin 28 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Seuraavassa kuvassa on esitetty toimipaikkahaastattelujen tulokset haastattelujen ensimmäisestä toteutusvuodesta lähtien. Kuvasta havaitaan muun muassa se, että suhdanteilla on ollut vaikutuksia työnantajien kokemiin ongelmiin ja että viime aikoina saatavuusongelmat ja työvoimapula ovat olleet kasvussa.

Toimipaikkahaastatteluista vuodelta 2017 saadut neljännesvuositiedot osoittavat, että työvoiman saatavuusongelmien kokeminen on yleistynyt vuoden 2017 aikana. On todennäköistä, että vuonna 2017 työvoimapulaa kokeneiden toimipaikkojen osuus on suurempi kuin vuonna 2016. TEM:n arvion mukaan kokonaan tai osittain vaille työvoimaa on vuonna 2017 jäänyt noin 13 prosenttia työvoimaa hakeneista toimipaikoista.

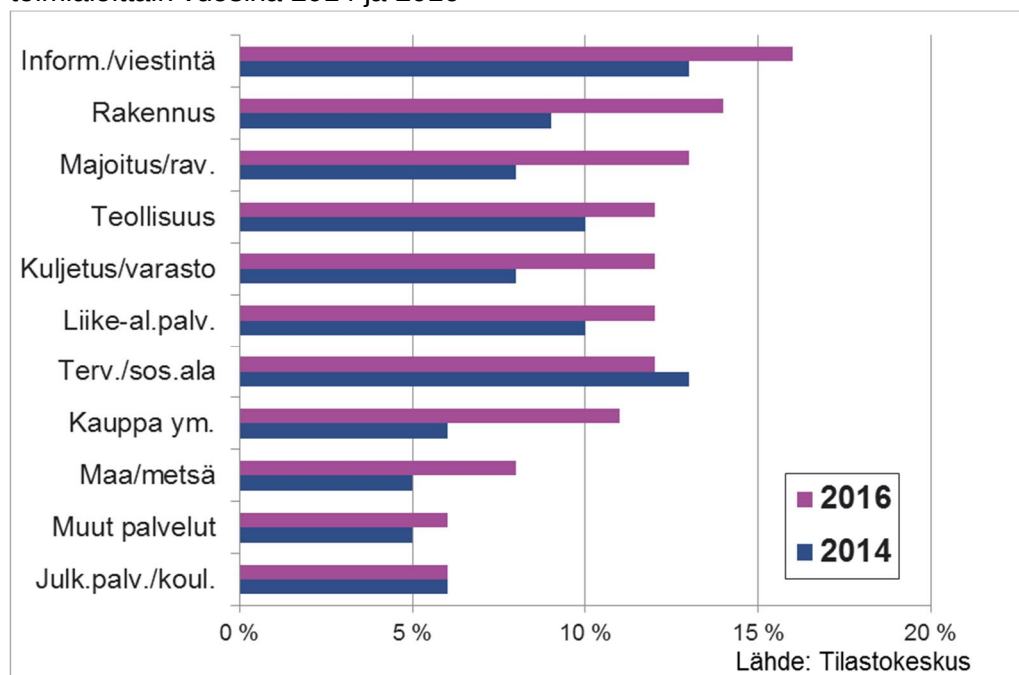
Kuvio 10. Työvoimaa hakeneiden työnantajien kokemat työvoiman saatavuusongelmat ja työvoimapula vuodesta 1993 lähtien



Huom. (Kuviossa 9) työvoimapulan käsitteellä kuvataan niiden toimipaikkojen osuutta, jotka jäivät kokonaan tai osittain ilman hakemiaan työntekijöitä.

Toimipaikkahaastattelujen mukaan niiden toimipaikkojen osuus, jotka ovat jääneet kokonaan tai osittain vaille työvoimaa, on ollut suurin informaatio- ja viestintäalalla (kuvio 11). Näiden toimialojen yrityksissä on vuonna 2016 noin 16 prosenttia kokenut työvoimapulaa. Informaatio- ja viestintäalalla työvoimapula on lisääntynyt vuoteen 2014 verrattuna, mutta suhteellisesti eniten työvoimapula on ollut kasvussa kaupan alalla, majoitus- ja ravitsemisalalla sekä rakennusalaalla. Päätoimialoista vain sosiaali- ja terveysalan toimipaikoissa on työvoimapulan kokeminen vähentynyt vuodesta 2014 vuoteen 2016.

Kuvio 11. Työvoimapulaa kokeneiden toimipaikkojen osuus työvoimaa hakeneista toimialoittain vuosina 2014 ja 2016



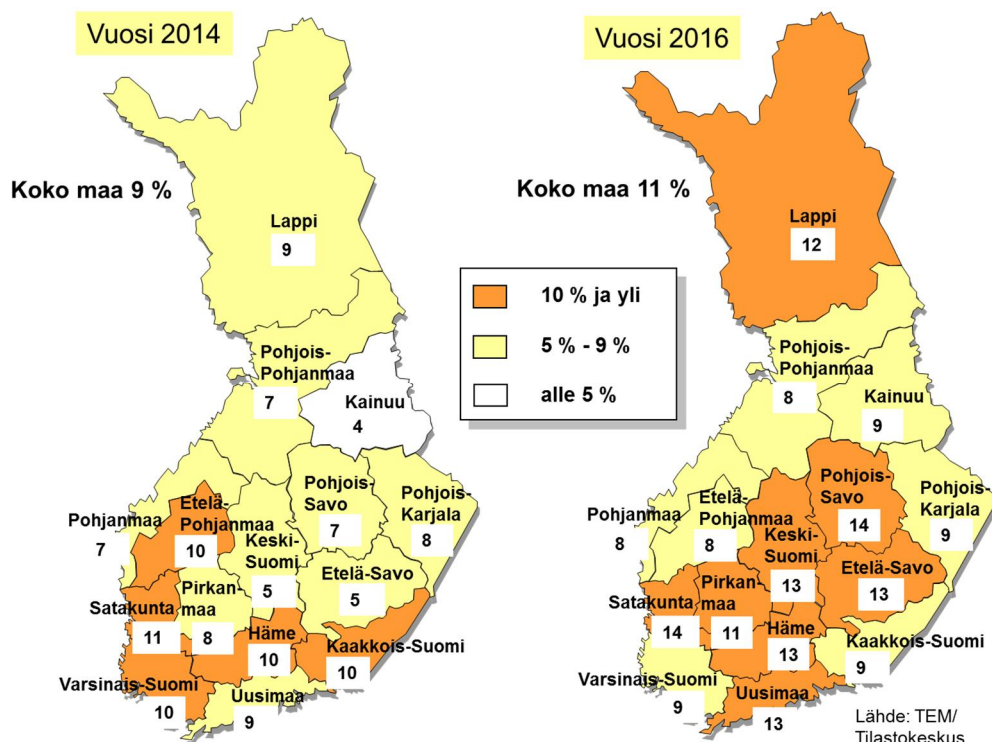
Elinkeinoelämän keskusliiton suhdannebarometrin 10/2017 mukaan teollisuuden yrityksistä noin 15 prosenttia katsoo ammattityövoiman puutteen esteeksi tuotannon tai myynnin kasvulle ja koko elinkeinoelämän osalta vastaava luku on 23 prosenttia. Rakentamisessa ja palveluissa ammattityövoiman puute on vielä merkittävämpi kasvun este. Näillä aloilla jo noin 26 prosenttia yrityksistä kokee ammattityövoiman rekrytointin vaikeaksi.

Palvelualalla ammattityövoiman puute on viimeisimmän suhdannebarometrin mukaan suurinta kiinteistöpalveluissa ja tieto- ja viestintäpalveluissa. Näiden alojen yrityksistä jo noin 40 prosenttia pitää ammattityövoiman puutetta esteenä kasvulle.

9 Millä alueilla kapeikot ovat polttavimmat?

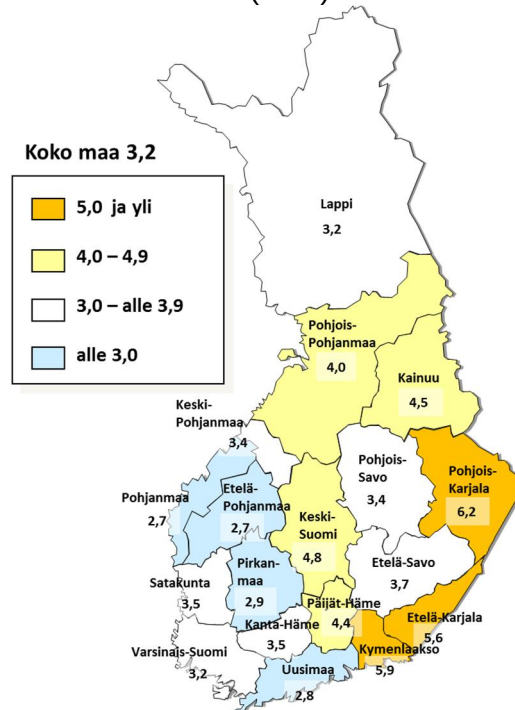
- Toimipaikkahaastattelujen mukaan yleisintä työvoimapulan kokeminen on vuonna 2016 ollut Pohjois-Savossa ja Satakunnassa. Vähäisintä työvoimapula on ollut Pohjanmaan alueilla.
- Työ- ja elinkeinohallinnon ylläpitämä työttömien työnhakijoiden ja avointen työpaikkojen rekisteri osoittaa, että työvoiman saatavuustilanne on vuonna 2017 ollut kirein Pohjanmaan ja Etelä-Pohjanmaan maakunnissa sekä Uudellamaalla ja Pirkanmaalla.
- Rekisteritiedot ja työnantajien haastattelut antavat tilanteesta hieman erilaisen kuvan, johtuen mm. arvioitsijoiden näkemyseroista, rekisteritietojen puutteista sekä työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohdentumisen alueittaisista rakenteellisista eroista.

Kuvio 12. Työvoimapulaa kokeneiden toimipaikkojen osuus työvoimaa hakeneista ELY -alueittain vuosina 2014 ja 2016



Työvoimapulan kokeminen vaihtelee alueittain. Toimipaikkahaastattelujen mukaan yleisintä työvoimapulan kokeminen on vuonna 2016 ollut Pohjois-Savossa ja Satakunnassa (kuvio 12). Vähäisintä työvoimapulan kokeminen on ollut Pohjanmaan alueilla. Työvoimapulan kokeminen on yleistymässä erityisesti Sisä-Suomen alueilla: Keski-Suomessa, Etelä-Savossa ja Pohjois-Savossa. Vastaavasti se on hieman vähentynyt Etelä-Pohjanmaalla, Varsinais-Suomessa ja Kaakkois-Suomessa.

Kuvio 13. Työttömät työnhakijat (U) kutakin avoinna ollutta työpaikkaa (V) kohden keskimäärin vuonna 2017 maakunnittain (TEM)



Selite: Kuvassa 13 on esitetty työmarkkinoiden kireys käänteisesti (U/V) verrattuna kuvioon 6 (V/U). Alhaisempi luku viittaa siis suurempaan työmarkkinoiden kireyteen.

Työ- ja elinkeinohallinnon ylläpitämä työttömien työnhakijoiden ja avointen työpaikkojen rekisteri osoittaa, että työvoiman saatavuustilanne on vuonna 2017 ollut kirein Pohjanmaan ja Etelä-Pohjanmaan maakunnissa sekä Uudellamaalla ja Pirkanmaalla (kuvio 13)²⁰. Näillä alueilla on siis ollut suhteellisesti eniten työvoiman kysyntää suhteessa tarjontaan.

Työnvälitysrekisterin kautta saatu alueellinen tieto työmarkkinoiden kireydestä (kuvio 13) eroaa työvoimakapeikkojen alueellisesta kuvasta, joka saadaan työnantajahaastattelujen avulla (kuvio 12). Työnvälitysrekisterin mukaan työmarkkinat ovat kireät Etelä-Pohjanmaalla ja Pohjanmaalla, mutta näillä alueilla työnantajien kokema työvoimapula on ollut keskimääräistä vähäisempää. Tilanne on päinvastainen Pohjois-Savossa, Satakunnassa, Keski-Suomessa, Hämeessä ja Etelä-Savossa. Näillä alueilla työnantajat ovat kokeneet keskimääräistä useammin työvoiman saatavuusongelmia, mutta työnvälitysrekisterin mukaan näillä alueilla työmarkkinat eivät ole erityisen kireät.

²⁰ Kuviossa 13 U/V-suhde on saatu jakamalla työttömät työnhakijat kuukauden lopussa avoimilla työpaikoilla kuukauden aikana. Kun vastaava työttömien työnhakijoiden ja avoimien työpaikkojen suhdeluuku laskettiin käyttäen molemmissa tilastoissa samalta ajankohdalta, havaitaan, että kaikissa maakunnissa suhdeluvut kasvavat, ts. työttömiä työnhakijoita per avoin työpaikka on enemmän (tästä ei omaa kuvioita).

Rekisteritiedot ja työnantajien haastattelut antavat työvoimakapeikoista erilaisen kuvan. Selitystä eroihin voidaan hakea muun muassa siitä, että rekrytointiongelmien syyt vaihtelevat arvioitsijan mukaan. Toinen erovaihtelua mahdollisesti selittävä tekijä on se, että työnvälitysrekisterin tiedot kapeikkotarkasteluissa ovat puutteellisia. Työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohdentumisessa on myös alueellisia rakenteellisia eroja, eli tietyllä alueella ei välttämättä ole saatavilla tietylle toimialalle osaavaa työvoimaa vaikka työttömiä on runsaasti, ja päinvastoin. Tilastotarkasteluissa ammattien laadulliset ominaisuudet, mm. työvoiman vaihtuvuus eivät myöskään ole mukana.

Rekisteriaineistolla voidaan jonkin verran tarkastella ammattien kysynnän ja tarjonnan määrällisiä suhteita eri alueilla. Tämä tarkastelu osoittaa, että esimerkiksi Etelä-Savossa ja Pohjois-Savossa työvoiman kysyntää kohdentuu paljon sellaisiin ammatteihin, joissa ei ole alueella alan hakijoita. Työnantajien kokema muita alueita yleisempi työvoimapula saattaa osittain johtua tästä seikasta.

Kysynnän ja tarjonnan ammattirakenteet vastaavat määriltään toisiaan parhaiten Satakunnassa ja Keski-Suomessa. Näillä alueilla työnantajat ovat kuitenkin kokeneet muita alueita yleisemmin työvoimapulaa. Työnantajien kokeman työvoimapulan taustalla on näillä alueilla muita rakenteellisia asioita.

10 Mitä toimipaikkatason työntekijävirrat yrityssektorilla kertovat työmarkkinoiden dynamiikan alueellisista eroista?

- Yrityssektorin toimipaikkatason työntekijävirrat ovat Uudellamaalla merkittävästi voimakkaammat kuin muilla alueilla. Tämä kertoo osaltaan siitä, että Uudellamaalla yritys- ja työpaikkarakenteiden uudistuminen on muuta maata kiivaampaa.
- Uudenmaan hyvä työllisyyskehitys yrityssektorilla ei selity sillä, että työntekijät pystyvät säilyttämään työpaikkansa paremmin kuin muualla vaan sillä, että työntekijät löytävät paremmin uusia työpaikkoja.
- Työllisyyskehityksen erot sekä alueiden välillä että ajan yli näyttävät selittyvän enemmän sillä, kuinka hyvin työntekijöitä työllistyy uusiin työpaikkoihin kuin sillä, kuinka hyvin työntekijät pystyvät säilyttämään nykyisen työpaikkansa.
- Havainto viittaa siihen, että on tärkeämpää kiinnittää huomiota työnantajien ja työntekijöiden kannustimiin luoda ja ottaa vastaan uusia työpaikkoja kuin siihen, että olemassa olevat työpaikat ja työsuhteet säilyvät. Kehitys näyttää olevan menossa yhä enemmän tähän suuntaan.

Yritys- ja työpaikkarakenteet ovat jatkuvassa muutostilassa. Markkinoille tulee uusia yrityksiä, toiset yritykset kasvavat, toiset pienenevät ja toiset poistuvat markkinoilta kokonaan. Parhaimmillaan tässä on kyse niin sanotusta ”luovasta tuhosta”. Siinä heikosti tuottavia työpaikkoja tuhoutuu ja paremmin tuottavia luodaan tilalle. Tämä kiihdyttää tuottavuuskasvua ja sitä kautta talouskasvua (Maliranta 2014)²¹.

²¹ [Maliranta, M. \(2014\). Luovan tuhon tie kilpailukykyyn: Miten innovointi vaikuttaa yrityksiin, kansantalouteen ja kansalaisiin. Julkaisusarja 4: Tehokkaan Tuotannon Tutkimussäätiö.](#)

Luova tuho edellyttää työntekijöiden liikkuvuutta työpaikkojen välillä. Tuhoutuneen työpaikkansa tilalle työntekijän pitäisi löytää uusi työpaikka, jossa hänen osaamisensa ja uuden työnantajan ominaisuudet kohtaavat tuottavalla, molempia hyödyttävällä tavalla. Tämä vaatii etsintää sekä työntekijöiltä että työnantajilta. Tuottava työsuhde ei löydy aina heti. Siksi merkittävä osa työvoiman liikkuvuudesta yritysten välillä tapahtuu työttömyyden kautta.

Luovaa tuhoa sisältyy erityisesti voimakkaisiin teknologisiin murroksiin. Tämä paitsi kiihdyttää sekä työpaikkojen välisiä työntekijävirtoja että työntekijöiden virtoja työpaikoista työttömyyteen ja työttömyydestä työpaikoille (ks. esim. Mortensen ja Pissarides 1998)²². Työttömyysaste voi olla korkea, mutta työttömyysjaksot ovat pääsääntöisesti lyhyitä, jos työmarkkinat toimivat tehokkaasti. Vaikka työttömyysaste olisikin korkea, työnantajat joutuvat kilpailemaan työvoimasta, jos työntekijävirrat ovat vilkkaat. Dynaamisilla työmarkkinoilla työnantajat voivat siis kokea työvoimakapeikkoja, vaikka työttömyysaste olisikin verrattain korkea. Työttömyysaste voi siis antaa virheellisen kuvan työmarkkinoiden tilasta sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta, jos samalla ei oteta huomioon myös yritys- ja työpaikkarakenteiden muutoksen voimakkuutta ja työmarkkinoiden dynaamisuuden astetta (ks. Böckerman ja Maliranta 2012²³).

Kuviossa 14 tarkastellaan toimipaikkatason työntekijävirtojen voimakkuutta maakunnissa finanssikriisiä ennen (2000–2007) ja sen jälkeen (2008–2014). Aineistorajoitusten vuoksi tarkastelu keskittyy yrityssektoriin (ks. Ilmakunnas ja Maliranta 2008²⁴). Kuvioista nähdään, että Uudellamaalla työntekijöiden ulosvirta-aste (eli niiden työntekijöiden osuus, jotka eivät työskentele seuraava vuonna enää samassa toimipaikassa) on ollut molemmilla periodeilla korkeampaa kuin missään muussa maakunnassa. Toisaalta myös työntekijöiden sisäänvirta-aste (eli niiden työntekijöiden osuus työllistä, jotka eivät työskennelleet nykyisessä toimipaikassa edellisellä vuonna) on ollut voimakkainta. Sisäänvirta- ja ulosvirta-asteen erotus on työllisyyden nettomuutosaste. Kuvion maakunnat on järjestetty tämän nettomuutosasteen mukaan alenevaan järjestykseen. Nähdään, että Pohjanmaan maakunnissa työllisyyskasvu oli erittäin hyvää finanssikriisiä edeltävinä vuosina. Näiden maakuntien menestystä tuolloin selitti enemmän alhainen ulosvirta-aste kuin korkea sisäänvirta-aste.

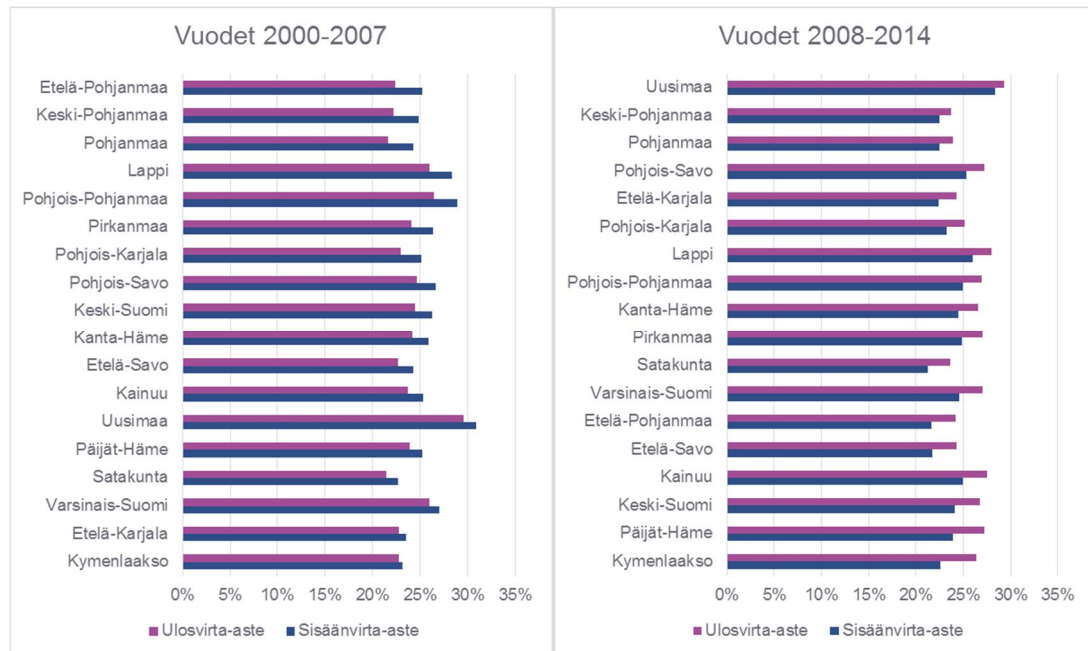
Sen sijaan Uudenmaan muita parempi (mutta vähemmän negatiivinen) työllisyyskasvu finanssikriisin jälkeisinä vuosina selittyy ennen kaikkea muita huomattavasti korkeammalla sisäänvirta-asteella. Myös Kymenlaakson heikko työllisyyskehitys selittyy enemmän matalalla sisäänvirta-asteella kuin korkealla ulosvirta-asteella: molemmilla periodeilla sen sisäänvirta-asteet ovat olleet selvästi keskimääräistä matalammat, mutta ulosvirta-asteet ovat olleet melko keskimääräistä tasoa.

²² Mortensen, D. T. ja Pissarides, C. A. (1998). [Technological progress, job creation, and job destruction. Review of Economic Dynamics, 1\(4\), 733-753.](#)

²³ Böckerman, P. ja Maliranta, M. (2012). Kaupunkialueen työmarkkinat ja niiden dynamiikka. Teoksessa H. A. Loikkanen, S. Laakso ja I. Susiluoto (toim.), *Metropolialueen talous. Näkökulmia kaupunkitalouden ajankohtaisiin aiheisiin* (s. 227-239). Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.

²⁴ Ilmakunnas, P. ja Maliranta, M. (2008). [Työpaikka- ja työntekijävirrat yrityssektorilla vuosina 1991–2005. Valtioneuvoston kanslian raportteja. No. 2/2008.](#)

Kuvio 14. Yrityssektorin vuosittaiset työntekijävirrat maakunnittain (järjestetty työllisyyden nettomuutosasteen mukaan alenevaan järjestykseen)

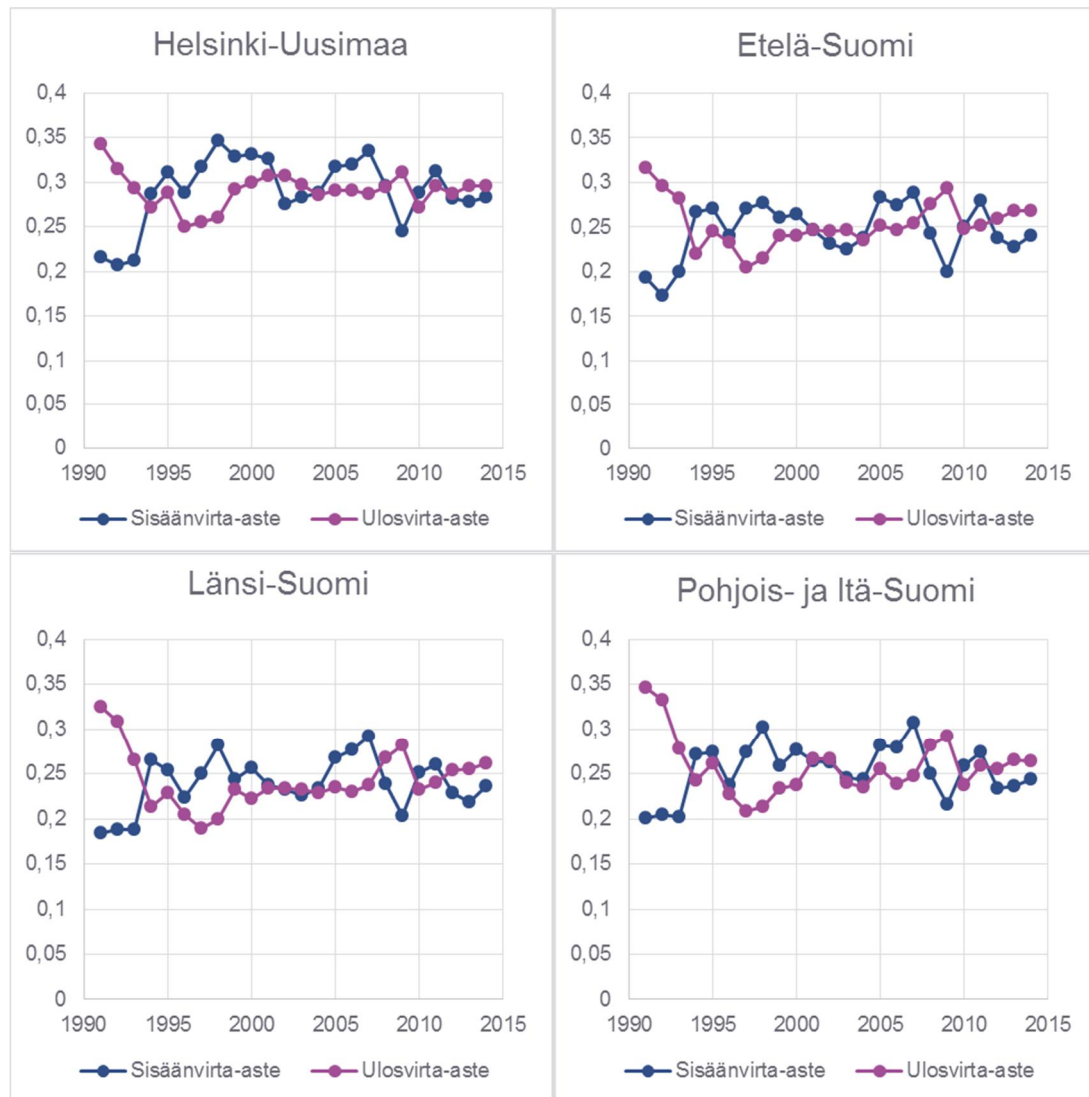


Lähde: Laskelmat Tilastokeskuksen työntekijä-työntäjä-aineistosta, Maliranta 2017.

Kuviossa 15 tarkastellaan toimipaikkatason työntekijävirtojen kehitystä neljällä suuralueella vuosina 1990–2014. Sisäänvirta-asteessa esiintyy merkittävää vuosittaista ja suhdanteiden mukaista vaihtelua kaikilla neljällä suuralueella. Kun nettotyöllisyyden kasvu hidastuu, työntekijöiden sisäänvirta-aste odotetusti alenee. Tästä kertovat nettomuutosasteen ja sisäänvirta-asteen väliset voimakkaat positiiviset korrelaatiokertoimet (0,90–0,94) eri maakunnissa ja eri ajanjaksoilla (1990–2014 ja 2001–2014), jotka ovat raportoitu taulukossa 1.

Silmämääräisesti arvioituna varsinkin Helsinki-Uusimaan suuralueella ulosvirta-aste näyttää olevan hämmentävän vakaa – varsinkin 2000-luvulla. Vuonna 2009 taantumavuonna sen ulosvirta-aste kohosi selvästi vähemmän kuin muilla alueilla. Periodilla 1990–2014 ulosvirta-asteen ja nettomuutosasteen välillä on toki merkittävä negatiivinen korrelaatio (-0,77), mutta sen itseisarvo on selvästi pienempi kuin sisäänvirta-asteen ja nettomuutosasteen välinen korrelaatio. 2000-luvulla yhteys on ollut vieläkin heikompi (korrelaatiokerroin on -0,59). Se on myös selvästi pienempi kuin muilla suuralueilla, joissa korrelaatiokerroin periodilla 1990–2014 vaihtelee -0,92:n ja -0,93:n välillä. Taulukosta nähdään, että myös muilla alueilla ulosvirta-asteen ja nettotyöllisyyden muutosasteen välisen korrelaatiokertoimen itseisarvot ovat pienentyneet.

Kuvio 15. Toimipaikkatason työntekijävirtojen kehitys neljällä suuralueella vuosina 1990–2014



Lähde: Laskelmat Tilastokeskuksen työntekijä-työntantaja-aineistosta, Maliranta 2017.

Taulukko 1. Yrityssektorin toimipaikkojen välisen työntekijävirtojen korrelaatio työllisyyden nettomuutosten kanssa, vuodet 1991–2014

	Helsinki-Uusimaa	Etelä-Suomi	Länsi-Suomi	Pohjois- ja Itä-Suomi
Vuosina 1990–2014				
Sisäänvirta-aste	0,94	0,94	0,92	0,91
Ulosvirta-aste	-0,77	-0,92	-0,93	-0,93
Vuosina 2001–2014				
Sisäänvirta-aste	0,94	0,92	0,92	0,90
Ulosvirta-aste	-0,59	-0,76	-0,83	-0,78

Lähde: Kuvion 12 aineisto

11 Millä aloilla kapeikot ovat polttavimmat?

- Työvoiman saatavuuden osalta kireitä työmarkkinoita on sekä korkeamman että alemman koulutustason ammateissa.
- Työ- ja elinkeinotoimistojen syksyn 2017 ammattibarometrissa havaittiin 32 ammattia, jossa kärsittiin työvoimapulasta. Vuotta aiemmin luku oli 15. Työvoimapula ei ole missään ammatissa erityisen suurta, kun tilannetta tarkastellaan koko maan tasolla, mutta esimerkiksi Uudellamaalla ja Varsinais-Suomessa suuren pulan ammatteja esiintyy.
- Pulaa on mm. yli- ja erikoislääkäreistä, rakennusalan työnjohtajista ja insinööreistä, puhelin ja asiakaspalvelukeskusten myyjistä sekä sosiaalityön erityisasiantuntijoista.

TEM:n rekisteristä saadaan tarkkaa ammattikohtaista tietoa rekisteröidystä työttömyydestä ja julkiseen työväilytykseen ilmoitetuista avoimista työpaikoista. Taulukossa 2 on tarkasteltu ammattialoittain, mitkä ovat olleet työttömien ja paikkojen määrät keskimäärin kuukaudessa 2017. Ammattialat on järjestetty työttömien ja paikkojen suhteen mukaan. Taulukon alussa olevissa ammateissa työttömyys on varsin vähäistä suhteessa avoimiin työpaikkoihin ja taulukon lopussa olevissa ammateissa on työvoiman tarjontaa (työttömyyttä) paljon, mutta ei kysyntää (avoimia paikkoja).

Taulukossa 2 niiden ammattien, jossa työttömiä per paikka on ollut vähemmän kuin 2, suhdeluku on taustoitettu sinisellä värillä. Ammatit, joissa suhdeluku on ollut välillä 2–5, on taustoitettu keltaisella ja ammatit, joissa suhdeluku on yli 5, ovat oranssilla. Väreillä pyritään karkeasti luokittelemaan ammatit: (1) ammatteihin, jossa työvoiman saatavuusongelmat ovat yleisiä, (2) ammatteihin, joissa työmarkkinat ovat varsin tasapainoisia (työvoiman saatavuusongelmiakin on) ja (3) ammatteihin, joissa työvoimasta on ylitarjontaa (saatavuusongelmat ammateissa ovat hyvin harvinaisia).

Taulukosta 2 havaitaan, että työvoiman saatavuuden osalta kireitä työmarkkinoita on sekä korkeammin koulutettujen ammateissa (mm. terveydenhuollon erityisasiantuntijat sekä liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat) että alemman koulutustason ammateissa (mm. puhtaanpitötyöntekijät ja teollisuuden kokoonpanijat). Kireitä työmarkkinoita on usealla terveydenhuollon sekä kaupan ja palvelualan ammattialalla. Taulukoon on laskettu myös ammattikohtaisesti työttömien työnhakijoiden ja avoimien työpaikkojen suhdeluku käyttäen molemmissa tilastoja samalta ajankohdalta, ali kuukauden lopulta (sarake 5). Näistä suhdelukuja käyttäen havaitaan, että niiden ammattien, jossa työvoiman saatavuusongelmat ovat yleisiä, lukumäärä pienenee ja niiden ammattien, jossa on työvoiman ylitarjontaa, kasvaa.

Taulukko 2. Työttömät työnhakijat ja avoimet työpaikat ja niiden suhde ammateittain

Ammattiryhmä	Vuosi 2017 tammi-syyskuun keskiarvo			
	Työttömät työnhakijat	Avoimet työpaikat1	Työttömät/ paikka1	Työttömät/ paikka2
AMMATIT YHTEENSÄ	311280	96067	3,2	6,7
95 Katumyyjät, kengänkiillottajat ym.	16	398	0,0	0,1
22 Terveystieteiden erityisasiantuntijat	599	812	0,7	1,3
96 Katujen puhtaanapidon ja jätehuollon työntekijät	2290	2905	0,8	1,4
54 Suojelu- ja vartiointityöntekijät	1484	1419	1,0	1,8
92 Maa-, metsä- ja kalatalouden avustavat työntekijät	226	180	1,3	2,4
33 Liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat	10731	8188	1,3	3,1
82 Teollisuustuotteiden kokoonpanijat	3391	2567	1,3	2,7
91 Siivoojat, kotiapulaiset ja muut puhdistustyöntek	7633	5330	1,4	2,8
32 Terveystieteiden asiantuntijat	3738	2509	1,5	3,0
52 Myyjät, kauppiaat ym.	18057	11076	1,6	3,7
42 Asiakaspalvelutyöntekijät	3330	1795	1,9	4,3
93 Teollisuuden ja rakentamisen avustavat työntekijät	10400	4780	2,2	2,4
94 Avustavat keittiö- ja ruokatyöntekijät	4465	2026	2,2	4,1
51 Palvelutyöntekijät	16617	7158	2,3	0,4
81 Prosessityöntekijät	6507	2647	2,5	4,8
61 Maanviljelijät ja eläintenkäsittelevät ym.	5516	2036	2,7	5,1
71 Rakennustyöntekijät ym. (pl. sähköasentajat)	21919	7723	2,8	6,3
23 Opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat	8752	2969	2,9	7,3
13 Tuotantotoiminn., yhteiskunnan peruspalv. johtajat	726	232	3,1	7,1
53 Hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät	19841	6335	3,1	6,5
34 Lakiaavustajat, sosiaali- ja kulttuurialan asiant.	6016	1844	3,3	7,0
72 Konepaja- ja valimotyöntek., asentajat, korjaajat	14579	4075	3,6	7,5
21 Luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat	11916	3059	3,9	7,3
25 Tieto- ja viestintätekniikan erityisasiantunt	5529	1365	4,1	8,7
83 Kuljetustyöntekijät	12821	3159	4,1	7,9
31 Luonnontieteiden ja tekniikan asiantuntijat	7117	1611	4,4	9,0
74 Sähkö- ja elektroniikka-alan työntekijät	8481	1762	4,8	10,4
24 Liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat	6860	1275	5,4	3,1
14 Hotellin, ravintolan, kaupan, muiden palvel. joht	262	47	5,6	11,8
43 Laskennan ja varastoinnin toimistotyöntekijä	2678	461	5,8	14,2
44 Muut toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	2984	473	6,3	10,5
26 Lainopilliset, sos., kulttuurialan erityisasiant	9960	1481	6,7	13,2
41 Toimistotyöntekijät	10034	985	10,2	23,4
35 Informaatio-, tietoliikennetekniikan asiantunt	2902	258	11,2	22,9
12 Hallintojohtajat ja kaupalliset johtajat	1447	104	13,9	29,4
11 Johtajat, ylimmät virkamiehet ja järjestöjen joht.	1230	86	14,3	32,7
75 Elintarv., puutyö-, vaatetus-, jalkinealan valmist	7117	454	15,7	31,3
62 Metsä- ja kalatalouden työntekijät	1454	66	22,0	38,6
73 Käsityötuotevalmist., hienomek., painoalan työnt.	2379	64	37,2	84,3

Lähde:TEM

Selite: Työttömät/paikka1=Työttömät työnhakijat kuukauden lopussa/avoimet työpaikat kuukauden aikana, Työttömät/paikka2=Työttömät työnhakijat kuukauden lopussa/avoimet työpaikat kuukauden lopussa

Työväkilyksrekisterin pohjalta työvoiman kysynnän ja tarjonnan suhteita voidaan tarkastella vielä taulukkoa 2 tarkemmalla ammattitasolla. Taulukossa 3 on esitetty ammatteja, joissa kysyntää on paljon tarjontaan nähden ja ammatteja, joissa kysyn-

tää on vähän tarjontaan nähden. (Tarkastelun ulkopuolelle on rajattu ammatteja, joissa paikka- tai hakijamäärät ovat olleet pieniä)

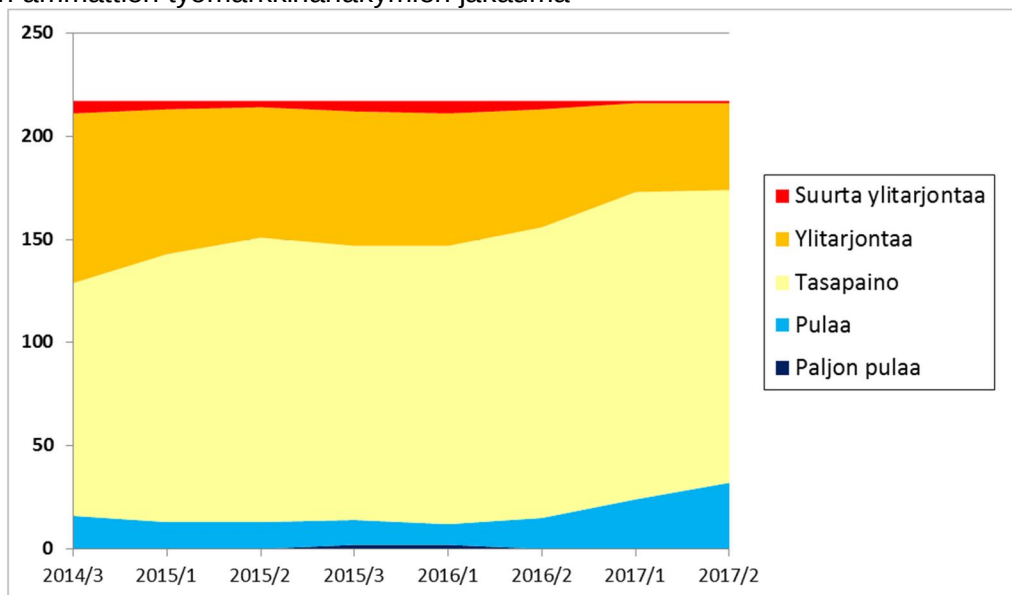
Taulukko 3. Työttömien työnhakijoiden määrä kutakin TE -toimistossa avoinna ollutta paikkaa kohden

Vähän työttömyyttä työvoiman kysyntään nähden		Paljon työttömyyttä työvoiman kysyntään nähden	
Ammatit, joissa paikkoja on ollut yli 200		Ammatit, joissa työttömiä on ollut yli 1 000	
Mainosten jakajat ym.	0,05	Kuvataiteilijat	204
Tutkimus- ja markkinatutkimushaastattelijat	0,1	Yhteiskunta- ja kulttuuritutkijat	92
Suoramyyjät	0,1	Graafiset multimediasuunnittelijat	62
Puhelin- ja asiakaspalv.keskusten myyjät	0,2	Muusikot, laulajat, säveltäjät	59
Sanomalehtien jakajat ja lähetit	0,3	Vaatturit, pukuompeelijat	38
Muut myyntityöntekijät	0,3	Toimittajat	36
Tuote-esittelijät	0,3	Tieto- ja viestintätekn. asentajat	35
Myyntiedustajat	0,4	Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	33
Puhelinpalveluneuvojat	0,5	Huonekalupuusepät	31
Ylilääkärit ja erikoislääkärit	0,5	Tietokantasuunnittelijat ja -vastaavat	33

Lähde: TEM

Työ- ja elinkeinotoimistoissa on elo - syyskuussa 2017 tehty arvio noin 200 ammatin kysynnän ja tarjonnan suhteista lähitulevaisuudessa (seuraavan kuuden kuukauden aikana)²⁵. Ammattien työmarkkinatilanne on määritelty seuraaviin luokkiin: paljon pulaa hakijoista, pulaa hakijoista, tasapaino, liikaa hakijoista, paljon liikaa hakijoita.

Kuvio 16. Työ- ja elinkeinotoimistojen ammattibarometriarvioinnissa mukana olleiden ammattien työmarkkinanäkymien jakauma



Lähde: TEM

Valtakunnantasolla työvoimapula-ammateiksi määriteltiin elosyyskuussa 32 ammattia. Niiden ammattien lista, joissa on pulaa työvoimasta, on ammattibarometriarvioinnissa ollut kasvussa (kuvio 16). Keväällä 2017 tehdyssä arvioinnissa näitä työvoimapula-ammattia oli 24. Vuosi sitten syksyllä 2016 työvoimapula-ammateiksi määriteltiin 15 ammattia. Työvoimapula ei ole kuitenkaan missään ammatissa erityisen

²⁵ Tässä lähestymistavassa ongelmana on, että monet alta kokevat merkittävää systemaattista vuodensisäistä kausivaihtelua ([Ilmakunnas ym. 2013, 33](#)).

suurta, kun tilannetta tarkastellaan koko maan tasolla. Yksikään ammatti ei ole määriteltä sellaiseksi, että siinä olisi suurta pulaa työvoimasta. Muutama vuosi sitten lääkäreistä ja myyntiedustajista oli suuri pula koko maan tasolla.

Terveys- ja sosiaalialalla on edelleen paljon ammatteja, joissa on työvoimapulaa. Pula-ammattien kärjessä on nykyisin myös paljon rakennusalan ammatteja. Rakennusalan on kaivattu erityisesti suunnittelu- ja työnjohtotason henkilöstöä, mutta nyt pulaa alkaa olla myös muista rakennustyöntekijöistä. Uutena ammattina pula-ammattien kärkipäähän on noussut hitsaajat ja kaasuleikkaajat (ks. taulukko 4).

Taulukko 4. Ammatit, joissa on elo - syyskuun 2017 arvioinnin mukaan yleisimmin pulaa työvoimasta ja joissa on työvoiman ylitarjontaa

TOP 15 PULAA TYÖVOIMASTA	TOP 15 YLITARJONTAA TYÖVOIMASTA
Yliääkärin ja erikoisääkärin	Yleissiihteerit
Rakennusalan työnjohtajat	Johdon siihteerit ja osastosihteerit
Puhelin- ja asiakaspalvelukeskusten myyjät	Vaatturit, pukuompelijat, turkkurit, hatuntekijät
Rakennusinsinöörit	Toimittajat
Sosiaalityön erityisasiantuntijat	Graafiset ja multimediasuunnittelijat
Puheterapeutit	Huonekalupuusepät
Yleislääkärin	Tieto- ja viestintäteknologian asentajat
Hammaslääkärin	Valokuvaajat
Myyntiedustajat	Sisustussuunnittelijat
Hitsaajat ja kaasuleikkaajat	Painajat
Sairaanhoidajat ja terveydenhoitajat	Myyjät
Toimisto- ja laitossiivoajat	Elektr.- ja autom. laitteiden asentajat
Betonirakentajat ja raudoittajat	Yhteiskunta- ja kulttuuritutkijat
Muut rakennustyöntekijät	Painopinnan valmistajat
Lastentarhanopettajat	Tuote- ja vaatesuunnittelijat

Kursivoituna ovat listalle nousseet ammatit

Lähde: TEM

Paljon pulaa hakijoista
Pulaa hakijoista
Tasapaino
Liikaa hakijoista
Paljon liikaa hakijoista

Työvoiman kysyntä- ja tarjontatilanne eri ammattien osalta vaihtelee eri puolilla Suomea. Eniten työvoimapula-ammattia 200 arvioidusta ammatista oli Uudellamaalla (58) ja Varsinais-Suomessa (57). Pienimmät pula-ammattien listat ammattibarometrissä olivat Etelä-Savossa (8) ja Satakunnassa (18).

Työvoimapula-ammattit on ammattibarometrissä jaoteltu kahteen luokkaan: pula-ammattit ja suuren pulan ammatit. Taulukkoon 5 on listattu ammatit, joissa on suurta pulaa hakijoista Uudellamaalla ja Varsinais-Suomessa. Molemmilla alueilla on suurta pulaa rakennusalan työntekijöistä sekä lastentarhanopettajista. Varsinais-Suomessa suurta pulaa on myös lääkäreistä ja Uudellamaalla sosiaalityön erityisasiantuntijoista.

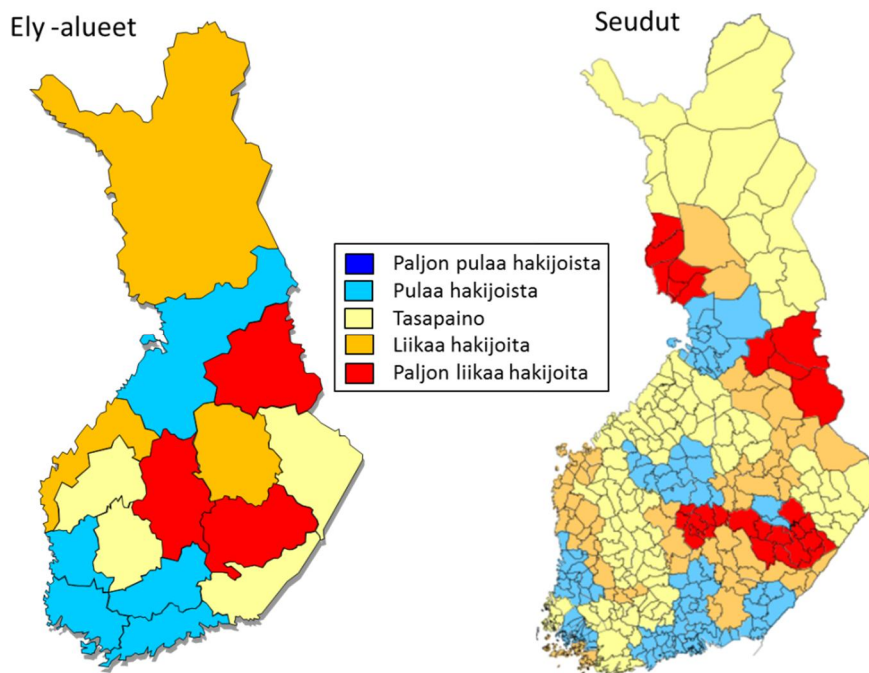
Taulukko 5. Ammatit, joissa suurta pulaa hakijoista Uudellamaalla ja Varsinais-Suomessa

Uusimaa	Varsinais-Suomi
Rakennusinsinöörit	Lastentarhanopettajat
Sosiaalityön erityisasiantuntijat	Hammaslääkärit
Rakennusalan työnjohtajat	Yleislääkärit
Betonirakentajat ja raudoittajat	Ylilääkärit ja erikoislääkärit
Muut rakennustyöntekijät	Röntgenhoitajat
Puhelinmyyjät	Rakennusalan työnjohtajat
Talonrakentajat	Kuorma-auton ja erikoisajoneuvojen kuljettajat
Kirvesmiehet ja rakennuspuusepät	Lattianpäällystystyöntekijät
Kodinhoitajat (kotipalvelutoiminta)	
Kiinteistönhuollon työntekijät	
Lastentarhanopettajat	

Lähde: TEM

Useassa arvioinnin kohteena olleessa ammateissa työmarkkinatilanne vaihtelee selvästi alueittain. Esimerkiksi rakennussähköasentajien ammatti on koko maan tasolla ns. tasapainoammatti. Ely -alueittain ammatin työmarkkinatilanne vaihtelee kuitenkin suuresti. Ammattibarometriarviot on tehty seutukunnittain ja mm. rakennussähköasentajien (kuvio 17) tilanne vaihtelee myös Ely -alueen sisällä.

Kuvio 17. Rakennussähköasentajien työmarkkinat Ely -alueittain ja seuduittain



Taulukkoon 2 oli listattu ammatteja, joissa on paljon kysyntää (=avoimia työpaikkoja) ja vähän tarjontaa (=työttömyyttä). Tässä työnvälitysrekisterin pohjalta laaditussa listassa oli lähinnä kaupallisen alan ammatteja: myyjä, myyntiedustaja, haastattelija jne. Terveys- ja sosiaalialalta tässä top 10 -listalla oli vain ylilääkärit. Ammattibarometrin tuottama tieto merkittävämmistä pula-ammateista eroaa jonkin verran työnvälitystilaston kautta saatavasta tiedosta työmarkkinoiden suhteen "kireistä" ammateis-

ta. Ammattibarometrin top 15 -lista (taulukko 4) pula-ammateista on monipuolisempi. Siinä on mukana joitakin kaupallisen alan ammatteja, mutta mukana on paljon terveys- ja sosiaalialan ammatteja, rakennusalan ammatteja ja nykyisin metalliteollisuuden ammatteja.

Useassa kaupallisen alan myynti- ja markkinointiammatissa työvoiman vaihtuvuus on suurta. Tämä alalla vallitseva käytäntö on, että työvoimaa haetaan jatkuvasti. Avoimia työpaikkoja ilmoitetaan jopa senhetkistä tarvetta suurempi määrä, jotta todennäköinen tulossa oleva vaihtuvuus saadaan korvattua. Ammattibarometriarvioissa tämänkaltaisen suuri vaihtuvuus on otettu huomioon ja katsottu, että tiettyihin ammatteihin kuuluu suuri vaihtuvuus ja suuri kysyntä. Näitä ammatteja on siksi arvioitu työmarkkinoiltaan tasapainoisiksi ammateiksi.

12 Mitä syitä työvoimakapeikkojen syntyyn on esitetty?

- Työnantajien näkemyksen mukaan työvoiman saatavuusongelmien taustalla ovat monesti henkilöstön osaamiseen liittyvät syyt: riittämätön koulutus, työkokemus tai puutteet muissa työn vaatimissa taidoissa.
- Arviot saatavuusongelmien syistä kuitenkin vaihtelevat arvioitsijan mukaan.

Työvoimakapeikkojen syistä hankitaan säännöllisesti tietoa työnantajilta toimipaikka-haastattelujen yhteydessä. Syyt luokitellaan neljään ryhmään:

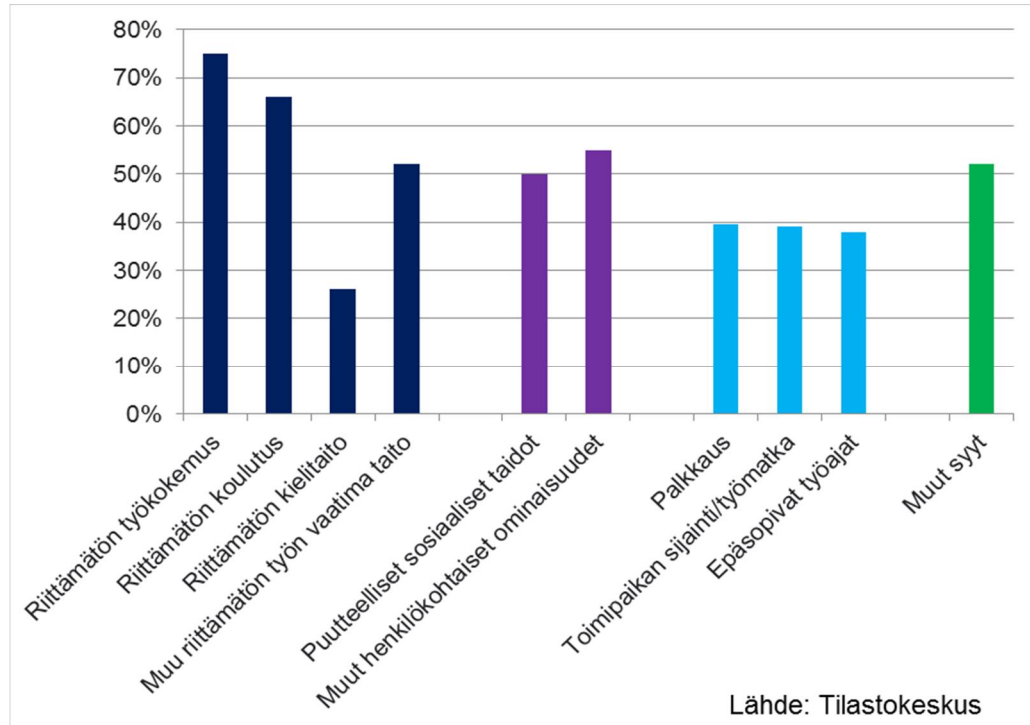
1. Osaamiseen liittyvät syyt; koulutus, työkokemus, sosiaaliset taidot, kielitaito, muut työn vaatimat taidot
2. Työpaikkaan liittyvät syyt; epäsopivat työajat, työmatka, toimipaikan sijainti, palkkaus
3. Henkilökohtaiset ominaisuudet; työmotivaatio, oppimistaidot, aloitekyky
4. Muut syyt

Työnantajien mukaan rekrytointiongelmat johtuvat yleensä useasta tekijästä. Työvoiman saatavuusongelmien taustalla ovat monesti henkilöstön osaamiseen liittyvät syyt: riittämätön koulutus, työkokemus tai puutteet muissa työn vaatimissa taidoissa. Työnantajien mukaan noin puolessa ongelmista myös hakijoiden henkilökohtaiset ominaisuudet ja puutteelliset sosiaaliset taidot ovat rekrytointiongelmiensa taustalla (kuvio 18). Jonkin verran työnantajat mainitsevat, että myös työpaikkaan liittyvillä asioilla (palkkaus, työmatka, työajat) on ollut vaikutusta saada avoinna olleeseen työtehtävään henkilöä.

Vuoteen 2010 asti työ- ja elinkeinoministeriö (aikaisemmin työministeriö) teki kolme kertaa vuodessa kartoituksen avoimista työpaikoista ja samalla myös vaikeasti täytettävistä työpaikoista (ks. esimerkiksi Tuomaala 2010)²⁶. Siihen asti oli mahdollista vertailla aineistojen antamaa kuvaa rekrytointiongelmista.

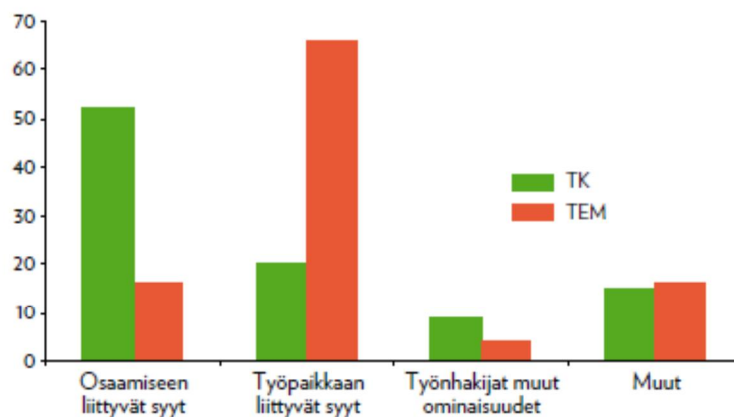
²⁶ [Tuomaala, M. \(2010\), Rekrytointiongelmat sekä työvoiman kysyntä ja tarjonta työ- ja elinkeinotoimistoissa. Tilanne syyskuussa 2010.](#)

Kuvio 18. Työvoiman saatavuusongelmien syyt ryhmiteltynä



Vertailun mukaan rekrytointiongelmien syyt eroavat selvästi eri tietolähteissä ja erot ovat jopa hämmästyttävän suuria (Kuvio 19). Työnantajat korostavat työnhakijoiden osaamisen puutteita rekrytointiongelmien taustalla. Niihin verrattuna epäsopivat työajat ja palkkaus ovat huomattavasti harvemmin ilmaistuja syitä ko. ongelmille. Työvoimatoimistojen näkemyksissä painottuivat työpaikkaan liittyvät syyt (mm. palkkaus ja työajat).

Kuvio 19. Rekrytointiongelmien syyt Tilastokeskuksen ja työministeriön aineistoissa 2009 (Lähde: Ilmakunnas ym. 2013, s. 22)



TK: Osaamiseen liittyvät syyt: koulutus, kokemus, erityisosaaminen, monitaitoisuus; Työpaikkaan liittyvät syyt: työn tilapäisyys, palkkaus, työajat, osa-aikaisuus, sijainti.

TEM: Osaamiseen liittyvät syyt: koulutus, työkokemus, erityisosaaminen, kielitaito, monitaitoisuus, tietotekniset valmiudet; Työpaikkaan liittyvät syyt: työn tilapäisyys, palkkaus, osa-aikaisuus, työajat, sijainti.

Lähde: Tuomaala (2010a, 2010b), kuvat 4 ja 5.

13 Millä keinoin työvoimapulaa mitataan ulkomailla?

- Britannian Migration Advisory Committee (MAC) on kehittänyt tilastoaineistoihin perustuvan mittariston mittaamaan työvoiman tarvetta eri aloilla. Mittaristo sisältää kolmen kategorian muuttujia.
- Ensimmäisen kategorian muuttujat sisältävät osaavan työvoiman saatavuuteen liittyviä indikaattoreita, kuten avointen työpaikkojen avoimena olon keskimääräiseen keston sekä ammattikohtaisen V/U-suhteen.
- Toinen kategoria liittyy palkkapaineen mittareihin kuten alan palkkatasoon ja sen muutoksiin. Tämä kategoria ottaa huomioon talousteoreettisen käsityksen siitä, että työn kysynnän lisääntyessä tai työn tarjonnan vähentyessä alalla tulisi näkyä palkkapaineita ylöspäin.
- Kolmas kategoria sisältää laajempia työmarkkinoiden tilaa kuvaavia mittareita kuten työllisyyden, työttömyyden ja tehtyjen työtuntien muutoksen sekä alle vuoden kestäneiden työsuhteiden absoluuttisen muutoksen.

Kuten edellä tuotiin esille, Suomessa ammattien luokittelu työvoimapula-ammateiksi nojautuu Ammattibarometriin, joka perustuu TE-toimistojen työvoimaneuvojien laadullisiin arvioihin eri ammattien kysyntänäkymistä ja työvoiman saatavuudesta tulevan kuuden kuukauden aikana. Ammattibarometrin työvoimapula-ammattien joukko on moninainen. Useimmissa pula-ammateissa työttömiä työnhakijoita on suhteessa avoimiin työpaikkoihin hyvin vähän, mutta toisaalta joissakin ammateissa työttömiä on selvästi enemmän kuin avoimia työpaikkoja. Ammattibarometri ei erottele, onko kysymyksessä absoluuttinen puute työnhakijoista vai onko kyse siitä, että avoimet työpaikat ja työttömät eivät kohtaa (Ilmakunnas ym. 2013)²⁷.

Siksi ammattibarometriin perustuva ammattien luokittelu kaipaa rinnalleen täydentävää tilastollista arviointia työmarkkinoiden tilasta. Taulukossa 6 on esitetty yksi esimerkki työvoimapulan moniulotteisesta mittaristosta, jonka Britannian Migration Advisory Committee (MAC) on kehittänyt mittaamaan työvoiman tarvetta eri aloilla. Mittaristo rakentuu 12 tilastollisen indikaattorin pohjalle ja sisältää kolmen kategorian muuttujia. Ensimmäisen kategorian muuttujat sisältävät osaavan työvoiman saatavuuteen liittyviä indikaattoreita, kuten avointen työpaikkojen avoimena olon keskimääräiseen keston sekä ammattikohtaisen V/U-suhteen.

Toinen kategoria liittyy palkkapaineen mittareihin kuten alan palkkatasoon ja sen muutoksiin. Tämä kategoria ottaa huomioon talousteoreettisen käsityksen siitä, että työn kysynnän lisääntyessä tai työn tarjonnan vähentyessä alalla tulisi näkyä palkkapaineita ylöspäin. Tämä mittari on objektiivinen, vaikka on otettava huomioon, että palkkojen muutokset eivät ainakaan lyhyellä aikavälillä seuraa pelkästään markkinoiden signaaleja.

Kolmas kategoria sisältää laajempia työmarkkinoiden tilaa kuvaavia mittareita kuten työllisyyden, työttömyyden ja tehtyjen työtuntien muutoksen sekä alle vuoden kestäneiden työsuhteiden absoluuttisen muutoksen. Tämä viimeinen indikaattori kuvaa työpaikkojen vaihtuvuutta ja on mukana siitä syystä, että vaihtuvuus vaikuttaa työpaikkojen täyttönopeuteen. Jos esimerkiksi avoimia työpaikkoja on paljon, mutta

²⁷ [Ks. alaviite 2.](#)

vaihtuvuus on suurta, työpaikkojen täyttö ei välttämättä kestä kauaa (Ilmakunnas ym. 2013).²⁸

Taulukko 6. MAC:n 12 työvoiman saatavuutta mittaavaa indikaattoria ja niiden vastaavuus talousteorian käsitteiden kanssa.

MAC:n käyttämä mittari	Teoreettinen vastine
Avointen työpaikkojen mittarit	
Osaavan työvoiman pulasta kärsivien avointen työpaikkojen osuus avoimista työpaikoista	Ei kerro osaavan työvoiman pulan absoluuttista suuruustasoa, mutta antaa osviittaa siihen heijastuuko osaavan työvoiman pula työmarkkinoiden epätasapainona
Osaavan työvoiman pulasta kärsivien avointen työpaikkojen osuus vaikeasti täytettävistä avoimista työpaikoista	Sama kuin yllä
Osaavan työvoiman pulasta kärsivien avointen työpaikkojen osuus kaikista työpaikoista	Saattaa viitata siihen, kuinka suuri vaikutus osaavan työvoiman pulalla on, mutta ei kerro sen absoluuttisesta tasosta
Avoimena olon keskimääräisen keston absoluuttinen muutos	Voi osoittaa kohtaantofunktion tehokkuuden
Ajankohtainen avoimet työpaikat/työttömät työnhakijat (V/U) -suhdeluku ammateittain	Osoittaa pisteen Beveridge -käyrässä. Muutokset havainnoissa eivät kykene erottamaan sitä, siirtyykö koko käyrä vai siirytäänkö käyrää pitkin
Palkkapaineen mittarit	
Kaikkien työntekijöiden mediaani tuntipalkkojen prosentuaalinen vuosimuutos	Mahdollisesti hyvä osaavan työvoiman pulan indikaattori. Saattaa toisaalta antaa puutteellista tietoa, kun palkat ovat säädeltyjä
Kaikkien työntekijöiden keskimääräisten tuntipalkkojen prosentuaalinen vuosimuutos	Sama kuin yllä
Ammattikohtainen tulopreemio kontrolloituna iän ja sijainnin suhteen (MAC:n mittarissa tulopreemio lasketaan työntekijälle, jolla on vähintään ylioppilastutkintoa (level 3 qualification) vastaava koulutus)	Mittaa ansioiden tasoa, mutta ei muutosta. Ei kykene sisäistämään pulan käsitteeseen liittyvää dynamiikkaa
Laajemmat työmarkkinoiden paineen mittarit	
Työttömien lukumäärän prosentuaalinen vuosimuutos ammateittain	Mittaa laajempaa talouskasvua siinä määrin, kun se vaikuttaa työmarkkinoihin
Työllisyyden prosentuaalinen vuosimuutos	Sama kuin yllä
Tehtyjen työtuntien prosentuaalinen vuosimuutos, kaikki työntekijät	Voi antaa hyvää osviittaa siihen, miten työnantajat vastaavat pulaan. Näin ollen toimii myös pulan mittarina
Alle vuoden kestäneiden työsuhteiden osuuden absoluuttinen muutos	Mikäli mittaa vaihtuvuutta, niin korkea taso voi tarkoittaa, että avoimet työpaikat yliennustaa osaavan työvoiman pulan. Voi myös viitata työllisyyden kasvuun, mistä voi tehdä päinvastaisen päätelmän.

Lähde: Ilmakunnas ym. 2013

Suomessakin voitaisiin harkita, että tuotettaisiin Britannian MAC:n tapaan säännöllisesti ja kootusti vertailukelpoista tietoa työvoiman tarpeesta laaja-alaisen, julkisesti saatavilla oleviin tilastoaineistoihin perustuvan tilastollisen mittariston pohjalta.

²⁸ Päivitetty versio MAC:n mittaristosta löytyy [täältä](#).

14 Maahanmuutto vastauksena työvoimakapeikkoihin?

- Taloustieteilijät näkevät pääsääntöisesti maahanmuuttajat Suomelle tärkeänä työvoimareservinä. Maahanmuutosta ja työvoimakapeikoista käydyssä keskustelussa keskiöön nousee työvoiman saatavuusharkinta.
- Etenkin niillä aloilla, joissa on pulaa osaavasta työvoimasta, työntekijöiden maahanmuuttoa voisi edistää parantamalla valmiuksia suorittaa kohdennettuja rekrytointeja ulkomailla ja saatavuusharkinnan kriteerejä väljentämällä.
- Maahanmuuttopoliittikan työmarkkinavaikutusten raportoinnissa, seurannassa ja ennakkoinnissa on kehitettävää. Eräs keskeinen kehityskohde on työvoiman tarpeen ennakointi.

Maahanmuuton mahdollisuuteen ratkaista työvoiman saatavuuden ongelmia vaikuttavat sekä kantaväestön että maahanmuuttajien ominaisuudet, lainsäädäntö ja työmarkkinakäyttäytyminen. Taloustieteilijät näkevät pääsääntöisesti maahanmuuttajat Suomelle tärkeänä työvoimareservinä. Maahanmuutto voi kuitenkin vastata ennustettuun työvoiman vähenemiseen vain, jos nettomuutto kasvaa merkittävästi nykyisestä, ja jos maahanmuuttajien työvoimaosuus nousee aiempia vuosia suuremmaksi [ks. Myrskylä ja Pyykkönen (2015)²⁹ ja Torvi (2008)³⁰].

Tammikuussa 2018 Sisäministeriö julkisti hallituksen maahanmuuttopoliittisen ohjelman, joka korostaa työperäisen maahanmuuton merkitystä työvoimapulan ja heikkeynevän huoltosuhteen ratkaisemisessa (Sisäministeriö 2018).³¹

On syytä muistaa, että työperusteinen maahanmuutto muodostaa kuitenkin vain noin 28 prosenttia Suomeen suuntautuneesta maahanmuutosta (Maahanmuuttovirasto 2016)³². Muiden kuin työperusteisella oleskeluluvalla Suomeen tulevien kohdalla olennaista on heidän koulutuksellisen taustansa ja ammatillisen osaamisensa nykyistä parempi tunnistaminen ja tunnustaminen, mikä varmistaisi oikean osaamisen tehokkaan ohjaamisen niille tarvittaville ammattialoille.

Maahanmuuttajien ja Suomessa syntyneiden jakautuminen eri ammattiryhmiin ei ole samanlaista (kuvio 20). Eroavaisuudet voivat yhtäältä johtua maahanmuuttajien ja suomalaisten erilaisista koulutus- ja osaamistaustoista, tai toisaalta maahanmuuttajien kohtaamista työllistymisen haasteista. Nämä voivat liittyä esimerkiksi kielitaitoon tai tutkintovaatimuksiin.

Monille maahanmuuttajista työllistyminen Suomessa on haastavaa, erityisesti kielitaitovaatimusten takia, ja maahanmuuttajien työttömyysaste on 2010-luvun ajan pysytellyt yli 20 prosenttiyksikköä Suomessa syntyneiden työttömyysastetta korkeammalla (SVT 2017)³³. Noin 10 prosenttia rekisteröidyistä työttömistä työnhakijoista on

²⁹ [Myrskylä P. Pyykkönen T. \(2015\). Tulevaisuuden tekijät – Suomi ei pärjää ilman maahanmuuttoa. EVA Analyysi, 42.](#)

³⁰ [Torvi K. \(2008\). Maahanmuutto vastauksena työvoiman saatavuuteen – loppuraportti. TEM Analyysia, 2/2008.](#)

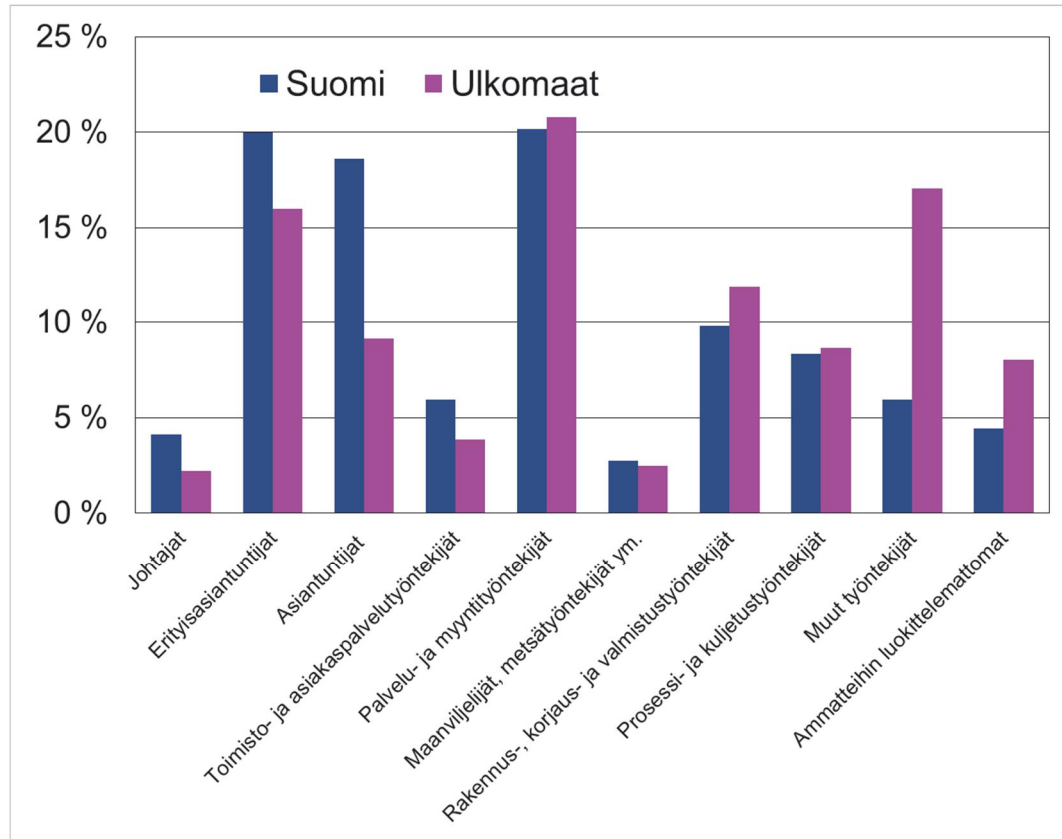
³¹ [Sisäministeriö \(2018\) Töihin Suomeen – Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma työperusteisen maahanmuuton vahvistamiseksi. Sisäministeriön julkaisu 1/2018.](#)

³² [Maahanmuuttovirasto. \(2016\). Myönteiset ja kielteiset ratkaisut ensimmäisiin oleskelulupiin 1.1.2016–31.12.2016.](#)

³³ [Suomen virallinen tilasto. \(2017\). Työssäkäynti \[verkkajulkaisu\]. ISSN=1798-5528. Helsinki: Tilastokeskus. \[viitattu: 13.12.2017\].](#)

ulkomaan kansalaisia. Maahanmuuttajien työttömyys on suhteellisesti yleisintä muiden työntekijöiden, kuten siivoojien ja teollisuuden avustavien työntekijöiden sekä ammatteihin luokittelemattomien ryhmissä. Myös erityisasiantuntijoiden keskuudessa maahanmuuttajien osuus työttömistä työnhakijoista oli suurehko (TEM 2017)³⁴.

Kuvio 20. Suomessa ja ulkomailla syntyneiden väestöosuus ammattiryhmittäin v. 2015.



Lähde: SVT 2017

Miltä osin ulkomainen työvoima eri työpaikkoja voi täyttää riippuu siitä, kuinka maassa jo asuvat hakeutuvat eri ammatteihin. Ulkomaalaisten osuus ammateissa, joissa on paljon kysyntää mutta vähän tarjontaa, vaihtelee (taulukko 7, vasen). Yli- ja erikoislääkäreissä, muussa myyntityössä ja mainosten jakajina on paljon ulkomaalaisia työttömiä. Kun tilannetta tarkastelee ulkomaisen työvoiman tarpeen näkökulmasta, em. ammateissa ulkomaalaiselle työvoiman tarjonnalle näyttäisi olevan tarvetta. Toisena ääripäänä ovat ammatit, joissa on paljon tarjontaa mutta vähän kysyntää (taulukko 7, oikea). Ulkomaalaisten osuus suuren työvoiman tarjonnan ammateissa vaihtelee ja työttömät ulkomaalaiset lisäävät työvoiman ylitarjontaa.

Maahanmuutosta ja työvoimakapeikoista käydyssä keskustelussa keskiöön nousee työvoiman saatavuusharkinta. Noin 60 prosenttia vuonna 2016 EU/ETA-alueen ulkopuolelta saapuville myönnettyistä työperusteisista oleskeluluvista edellytti TE-toimistoilta ns. osaratkaisua. (Maahanmuuttovirasto 2016). Useat taloustieteilijät ovat kannattaneet saatavuusharkinnan poistoa [mm. Borg ja Vartiainen (2015)³⁵]. Eduskunnassa syksyllä 2017 tehtiin lakialoite saatavuusharkinnan poistamisesta, joka odottaa hallintovaliokunnan käsittelyä.

³⁴ Työ- ja elinkeinoministeriö. (2016). Tilastoja maahanmuuttajien työttömyydestä ammattiryhmittäin ja ammateittain. Koonnut TEM:n neuvotteleva virkamies Mika Tuomaala.

³⁵ Borg A, Vartiainen J. (2015). Strategia Suomelle. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja, 5/2015.

Taulukko 7. Ulkomaan kansalaisten osuus työttömistä työnhakijoista vähäisen ja suuren työttömyyden ammasteissa vuonna 2016.

Ammatit, joissa on vähän työttömyyttä työvoiman kysyntään nähden				Ammatit, joissa on paljon työttömyyttä työvoiman kysyntään nähden			
Ammatit, joissa paikkoja on ollut keskimäärin yli 200	Työttömät/ paikka	Työttömyyden taso	Ulkomaalaisten osuus	Ammatit, joissa työttömiä on ollut keskimäärin yli 1000	Työttömät/ paikka	Työttömyyden taso	Ulkomaalaisten osuus
Mainosten jakajat ym.	0,05	10	20 %	Kuvataiteilijat	194	1400	7 %
Tutkimus- ja markkinatutkimushaastattelijat	0,05	30	1 %	Yhteiskunta- ja kulttuuritutkijat	92	1100	8 %
Suoramyyjät	0,1	30	4 %	Graafiset multimediasuunnittelijat	62	1600	7 %
Puhelin- ja asiakaspalveluskeskusten myyjät	0,1	240	3 %	Muusikot, laulajat, säveltäjät	60	1200	12 %
Muut myyntityöntekijät	0,3	230	21 %	Vaatturit, pukupelilijät	37	2000	18 %
Sanomalehtien jakajat ja lähetit	0,3	260	11 %	Tieto- ja viestintätek. asentajat	37	1800	2 %
Tuote-esittelijät	0,3	100	4 %	Toimittajat	37	1200	8 %
Myyntiedustajat	0,3	2900	6 %	Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät	35	1100	6 %
Puhelinpalveluneuvoajat	0,4	280	4 %	Toimitusjohtajat ja pääjohtajat	35	1000	5 %
Yliääkärit ja erikoisääkärit	0,6	120	50 %	Huonekalupuusepät	33	1800	8 %

Lähde: TEM 2016

Työvoimakapeikkojen ja maahanmuuttajien ammatillisen liikkuvuuden kannalta ongelmallista on työperusteisella oleskeluluvalla maahan tulevien työntekijöiden sitominen yksittäiseen työnantajaan toimialan sisällä. Tämä oleskeluluvan piirre vähentää Suomen houkuttelevuutta maahanmuuton kohdemaana, rajoittaa jo maahan tulleiden mahdollisuuksia joustavasti vaihtaa työnantajaa tai alaa, ja täten heikentää työmarkkinoiden mahdollisuuksia toimia tehokkaasti. (Lemaître 2014b)³⁶. On epäselvää, miksi työperusteisten oleskelulupien myöntämistä rajoitetaan saatavuusharkinnalla, kun muin perustein Suomessa oleskelevat maahanmuuttajat ovat vapaita pyrkimään työmarkkinoille ilman ammatti- tai alakohtaisia rajoitteita. Meiltä puuttuu myös tutkimus, jossa olisi tuotettu tutkittua tietoa saatavuusharkinnan vaikutuksista.

Joulukuussa 2017 hyväksytty hallituksen esitys (HE 129/2017) helpottaa osaltaan erityisesti osaavan työvoiman ja erityisasiantuntijoiden saapumista ja oleskelua Suomessa. Keskeisimpiä esityksen kohtia tästä näkökulmasta ovat uuden lupatyyppin perustaminen kasvuyrittäjille, sekä erityisasiantuntijoiden luvan enimmäiskeston pidentäminen kahteen vuoteen. Lisäksi esitys mahdollistaa oleskeluluvan myöntämisen yrittäjyyden perusteella.

Etenkin niillä aloilla, joissa on pulaa osaavasta työvoimasta, työntekijöiden maahanmuuttoa voisi edistää parantamalla valmiuksia suorittaa kohdennettuja rekrytointejä ulkomailla (Sisäasiainministeriö 2014)³⁷. Työ- ja elinkeinoministeriö asetti vuonna 2017 Kv-rekrytoinnit ja kasvupalvelut –työryhmän, ja valmistelee mallin ja toimenpiteet kansainvälisen rekrytoinnin roolista osana kasvupalvelua. Pysyvemmän maahanmuuton edistämisen kannalta keskeiseksi nousee muun muassa ulkomaisten työntekijöiden perheille myönnettävien oleskelulupien perusteet, joista riittävän toimeentulon edellytys voi estää etenkin pienipalkkaisille aloille työllistyvien perheiden maahantulon.

Keskeistä on luonnollisesti myös maahanmuuttajien kielitaidon kehittäminen, mikä tukee heidän sujuvaa työmarkkinoille siirtymistään ja siellä etenemistään. Tehokkaimmin kotimaisten kielten opiskelu tapahtuu työsuhteen aikana. Tämä täytyy kuitenkin tehdä myös työnantajien kannalta houkuttelevammaksi varmistamalla, että he ovat tietoisia oikeudestaan vähentää verotuksessaan työpaikalla tapahtuvan kieliopetuksen kustannukset, sekä muiden asettautumispalveluiden hankkimis- ja järjestämiskustannukset.

³⁶ [Lemaître G. \(2014b\). Migration in Europe: An overview of results from the 2008 immigrant module with implications for labour migration. Julkaisussa OECD/EU, Matching Economic Migration with Labour Market Needs, Pariisi: OECD Publishing, s. 349-379.](#)

³⁷ [Sisäasiainministeriö. \(2014\). Maahanmuuton tulevaisuus 2020 – Toimenpideohjelma. \[viitattu: 20.12.2017\].](#)

Maahanmuuttopolitiikan työmarkkinavaikutusten raportoinnissa, seurannassa ja ennakoinnissa on kehitettävää. Suomessa on puutteita jo käytettävän ulkomaisen työvoiman rekisteröinnissä ja tilastoinnissa. Varsinkin tilapäisiä ulkomaisia työntekijöitä koskevat tiedot ovat hajallaan eri viranomaisten rekistereissä, mikä vaikeuttaa ulkomaisen työvoiman määrän ja käytön arviointia. Esimerkiksi TUTKA-työryhmän ehdotusta tilastointijärjestelmästä, joka perustuisi työnantajien velvollisuuteen ilmoittaa ulkomaisista työntekijöistään sekä heidän työnteko-oikeuksiensa perusteista, ei taloudellisista syistä ole alettu kehittää (Tilastokeskus 2014)³⁸.

Eräs keskeinen kehityskohde on työvoiman tarpeen ennakointi. Työvoiman ennustetun tarjonnan ja kysynnän pohjalta ei voi suoraan päätellä ulkomaisen työvoiman tarvetta. Suomessa pitkän aikavälin työvoiman tarpeen ennakoinnista vastaa Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, jonka ennusteet toimivat puolestaan pohjatietoina Opetushallituksen toteuttamille osaamis- ja koulutustarveraportteille (Hanhijoki ym. 2016)³⁹. Nämä ennusteet eivät kuitenkaan tarkastele ulkomaisen työvoiman tarvetta. Tulevaisuudessa nämä tulisi myös ottaa huomioon.

15 Miten Suomen työmarkkinat näyttäytyvät kansainvälisessä tarkastelussa?

- Aggregaattitasolla Suomen työmarkkinoita kuvaavat indikaattorit ovat melko lähellä EU:n keskiarvoa, mutta työttömyysaste on edelleen koholla.
- EU-maista Tšekissä työmarkkinoilla voidaan puhua työvoimapulasta ja vastaavasti toisessa ääripäässä Kreikassa vallitsee kysyntälama.

EU:n tasolla seurataan jäsenmaiden työmarkkinoiden kehitystä ja Eurostat julkaisee tilastoja koskien työttömyys ja vakanssiasteita, joiden perusteella pystytään esittämään UV-koordinaatisto EU-maiden osalta (Kuvio 21).

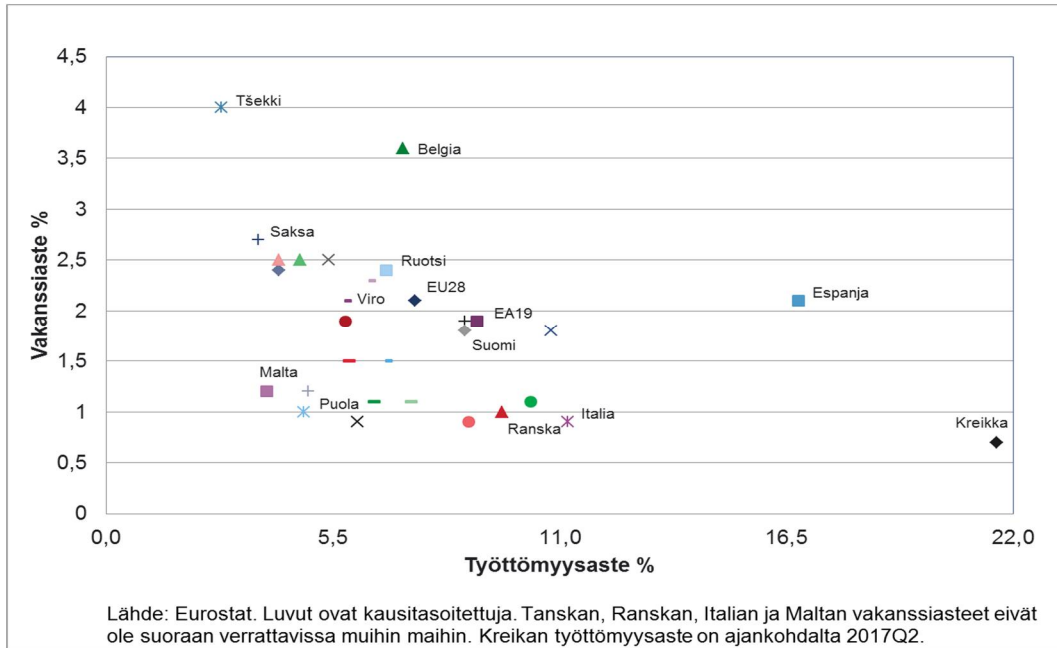
Kuvio kertoo, että työmarkkinoiden tilanne vaihtelee jäsenmaiden välillä, mutta pääsääntöisesti poikkeamat eivät ole erityisen suuria. Kausitasoitettujen vakanssiasteiden osalta EU-maiden keskiarvo vuoden 2017 kolmannella neljänneksellä on 2,1 % ja Suomessa vastaava luku on jonkin verran tämän alle (1,8 %). Työttömyysasteen trendin osalta EU-maiden keskiarvo oli kolmannella neljänneksellä 7,5 % ja Suomessa vastaava luku on tämän yläpuolella (8,7 %).

Kuviosta 21 nousee esille muutama selkeä poikkeustapaus. Tšekissä työmarkkinoilla voidaan puhua työvoimapulasta, sillä työttömyysaste on poikkeuksellisen alhainen (2,8 %) ja vakanssiaste taas korkea (4,0 %). Toisessa ääripäässä on Kreikka, jonka työttömyysaste on joukon korkein (21,6 %) ja vakanssiaste alhaisin (0,7 %).

³⁸ Tilastokeskus. (2014). *Esitys ulkomaisen työvoiman rekisteröinti- ja seurantajärjestelmäksi. Tilapäisen ulkomaisen työvoiman tilastointia kehittävän työryhmän (TUTKA) loppuraportti, 6/2014.*

³⁹ [Hanhijoki I, Honkasalo R, Nyyssölä K, Savioja H, Taipale-Lehto U, Vepsäläinen J ja Anttila J. \(2016\). Ennakoinnin koontikatsaus – Osaamis- ja koulutustarpeiden ennakointituloksia. Opetushallituksen Raportit ja selvitykset, 2016:8.](#)

Kuvio 21: UV-koordinaatisto EU-maissa 2017Q3



Koska työmarkkinoiden rakenteet vaihtelevat eri maissa, ei näiden tilastojen perusteella voi tehdä pitkälle meneviä johtopäätöksiä. Tilastot eivät myöskään kerro vaihtelusta maiden sisällä, joka olisi työvoimakapeikoiden osalta oleellista tietoa. Aggregaattitasolla Suomen työmarkkinoita kuvaavat indikaattorit ovat melko lähellä EU:n keskiarvoa, mutta työttömyysaste on edelleen koholla. Vertailuna esimerkiksi Saksaan ja Ruotsiin, työttömyysaste on Suomessa selvästi korkeampi, mutta vastaavasti vakanssiaste on alhaisempi.

16 Onko Suomessa riittävästi työvoimareserviä vastaamaan työvoimakapeikkoihin?

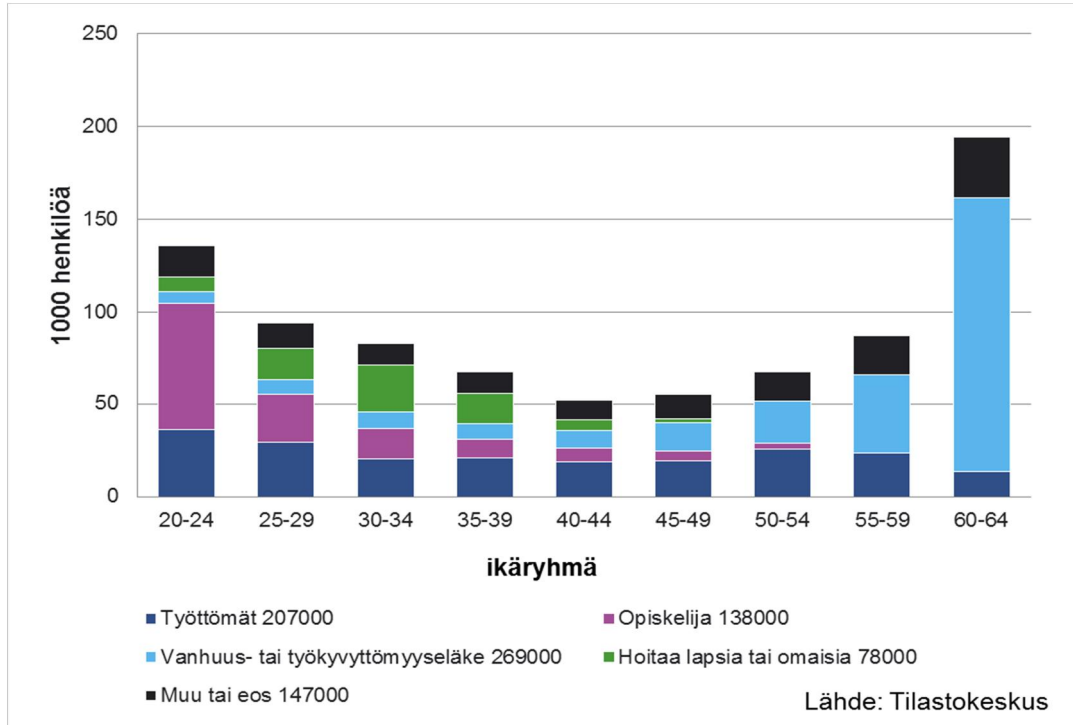
- Laajassa merkityksessään työvoimareserviä on tällä hetkellä Suomessa runsaasti. Kokonaisuudessaan sekä työttömien että työvoiman ulkopuolella olevien 20–64-vuotiaiden lukumäärä oli v.2016 noin 643000 henkeä.
- Työmarkkinoiden rakenteella sekä kannustimilla on merkitystä etenkin nuorten, äitien sekä ikääntyneiden työntekijöiden päätöksille ja mahdollisuuksille päästä työmarkkinoille.

Kehikossa 1 esitettiin Suomen työvoimatase 15–74-vuotiaiden osalta, joka kuvasi mm. väestön jakautumista työvoimaan ja sen ulkopuolella oleviin. Työvoimatase kuvaa osaltaan sitä, että työttömät eivät ole ainoa työikäisen väestön ryhmä, josta voidaan työllistyä. Myös työvoiman ulkopuolella on merkittävä määrä ihmisiä, joilla on potentiaalisesti edellytyksiä osallistua työmarkkinoille. Tätä ilmiötä kuvastaa hyvin viimeisen vuoden aikana tapahtunut kehitys, jossa työvoiman ulkopuolella olevien piilotyöttömien määrä on vähentynyt huomattavasti. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan marraskuussa 2017 työvoiman ulkopuolella olevista oli piilotyöttömiä 144000, kun vuotta aiemmin vastaava luku oli 166000.

Väestömme ikääntyessä on ensisijaisen tärkeää, että työikäisistä saataisiin suurempi osa osallistumaan työmarkkinoille. Kuviossa 22 on esitetty ei-työssäoleva (työttömät

ja työvoiman ulkopuolella oleva) 20–64-vuotias väestö pääasiallisen toiminnan mukaan 5-vuotisikäryhmittäin vuodelta 2016. Kuvio havainnollistaa laajassa mielessä käyttämätöntä potentiaalista (kotimaista) työvoimareserviä. Kokonaisuudessaan sekä työttömien että työvoiman ulkopuolella olevien työikäisten (20–64-vuotiaiden) henkilöiden lukumäärä oli v. 2016 vuosikeskiarvoltaan noin 643000 henkeä.

Kuvio 22: Työvoiman ulkopuolella olevat ja työttömät 5-vuotisikäryhmittäin v. 2016



Määrällisesti suurin 20–64-vuotiaan työn ulkopuolella olevan väestön osa ovat työkyvyttömyys- ja vanhuuseläkkeellä olevat, joita oli vuonna 2006 yhteensä 269 000 henkilöä. 55–64-vuotiaiden ikäryhmissä he ovat suurin ei-työssäolevien ryhmä. Eläkkeellä olevien osalta työhön osallistumista luonnollisesti kuitenkin rajoittaa osittain puutteellinen työkyky. Nuorten (20–24-vuotiaiden) ikäryhmässä opiskelu on yleisin syy olla poissa työmarkkinoilta, kun taas 30–34-vuotiaiden osalta yleisin syy on lasten tai omaisten hoito. Työmarkkinoiden rakenteella sekä kannustimilla on merkitystä etenkin nuorten, äitien sekä ikääntyneiden työntekijöiden päätöksille ja mahdollisuuksille päästä työmarkkinoille.

17 Kuinka koulutustaso ja työllisyys ovat yhteydessä toisiinsa?

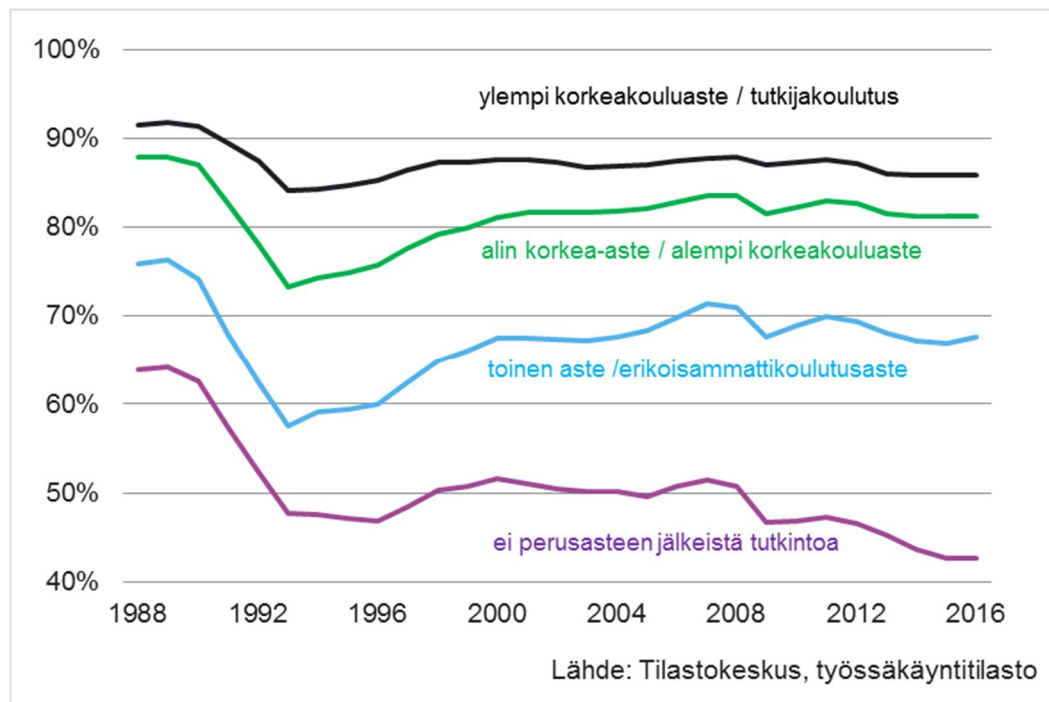
- Työllisyysaste vaihtelee merkittävästi koulutusasteen mukaan. Ylemmän korkeasteen ja tutkijakoulutettujen työllisyysaste oli 85,8 % v. 2016, kun vastaava luku pelkän perusasteen koulutuksen omaavilla oli 42,6 %.
- Osaamisen kehittäminen ja koulutus ovat tärkeitä elementtejä työllisyysasteen nostamisessa ja sen myötä työvoimakapeikkojen täyttämässä.

Eräs keskeisimmistä kohtaantoon heikentävästi vaikuttavista ja samalla työvoimakapeikkojen syntyä edesauttavista tekijöistä on tarjolla olevan työvoiman osaamisen vastaamattomuus sen kysyntään. Osaamista mitataan tyypillisesti koulutustasolla, joka on helposti saatavilla oleva mittari. Koulutustaso kertoo valmiuksista työskennel-

lä tietynlaisissa tehtävissä, mutta sen lisäksi osaamisessa on kyse erilaisista työelämässä tarvittavista taidoista, joista osa muuttuu ajassa mm. teknologisen kehityksen ja rakenteellisten muutosten myötä. Koulutustason lisäksi ammatillinen liikkuvuus on keskeinen osaamiseen liittyvä tekijä, jonka avulla työmarkkinat voivat sopeutua työn kysynnän rakenteessa tapahtuviin muutoksiin.

Kuvio 23 esittää työllisyysasteet koulutusasteen mukaan 18–64-vuotiaiden osalta aikavälillä 1988–2016. Koko tarkastelujakson ajan koulutustason ja työllisyyden välillä on havaittavissa selvä yhteys. Koulutustason noustessa todennäköisyys työllistyä nousee ja todennäköisyys työttömyyteen tai työvoiman ulkopuolella olemiseen laskee.

Kuvio 23: Työllisyysaste koulutusasteen mukaan 1988-2016*, 18-64-vuotiaat, %



*Vuoden 2016 tieto on ennakkollinen.

Kuviosta 23 nähdään, että 1990-luvun laman aikana korkeasti koulutettujen työllisyys tippui vähemmän kuin alemman koulutuksen omaavien. Tämän lisäksi laman jälkeen työpaikkoja syntyi enemmän korkeaa osaamista vaativille aloille, jolloin työllisyys myös palautui näissä väestön ryhmissä paremmin. Viime vuosina ylempien koulutustasojen työllisyys on pysytellyt lähes aiemmalla tasollaan, kun ilman perusasteen jälkeistä tutkintoa omaavien työllisyys on jatkanut finanssikriisin jälkeen laskevalla trendillä, ollen v. 2016 42,6 %. Samanaikaisesti ilman perusasteen jälkeistä koulutusta olevien henkilöiden määrä on laskenut ja v. 2016 heidän osuutensa 18–64-vuotiaista oli 18,2 %.

Koska alhaisen koulutustason työvoiman työttömyysriski on merkittävästi suurempi kuin korkeammilla koulutustasoilla, on tämän väestöosan kannustaminen opiskelemaan ja osaamisen kehittämiseen erittäin tärkeää. Koulutuksen lisäksi tämän ryhmän työllistymistä voitaisiin parantaa myös muin keinoin. Työnvälityksen perimmäisenä funktiona on työn etsiminen työttömille. Soininvaara (2018)⁴⁰ nostaa esille, että tä-

⁴⁰ Osmo Soininvaara, Kun työ ei kohtaa tekijäänsä – Osaamisvinouma uhkaa hyvinvointivaltiota, Näkökulma, Suomen kuvalehti 2/2018

män funktion lisäksi työvoimapulaa voitaisiin lieventää edistämällä urakiertoa. Parempi urakierto helpottaisi työvoimapulaa osaamista vaativissa tehtävissä samalla kun helpot työt vapautusivat niille, joiden osaaminen ei vielä riitä vaativampiin töihin.

18 Kuinka lähellä Suomessa ollaan rakenteellisen työttömyyden tasoa?

- Rakennetyöttömyyden tasoa voidaan arvioida useilla erilaisilla menetelmillä tai tilastoilla, joiden perusteella lasketut arviot Suomelle vaihtelevat vajaasta 7 %:sta reiluun 8 %:iin.
- Hiljattain esitetyt arviot rakennetyöttömyydestä ovat vielä pääsääntöisesti alle toteutuneen työttömyysasteen (TK 8,5 %), mutta pelkän suhdannetilän kohoamisesta johtuvan työttömyyden laskun potentiaali on pienentynyt.
- Oli mikä tahansa arvio lähimpänä oikeata, ovat työmarkkinoiden yhteensopivuutta parantavat ja kapeikkoja ehkäisevät toimet hyödyllisiä työllisyyden parantamiseksi ja rakenteellisen työttömyyden alentamiseksi.

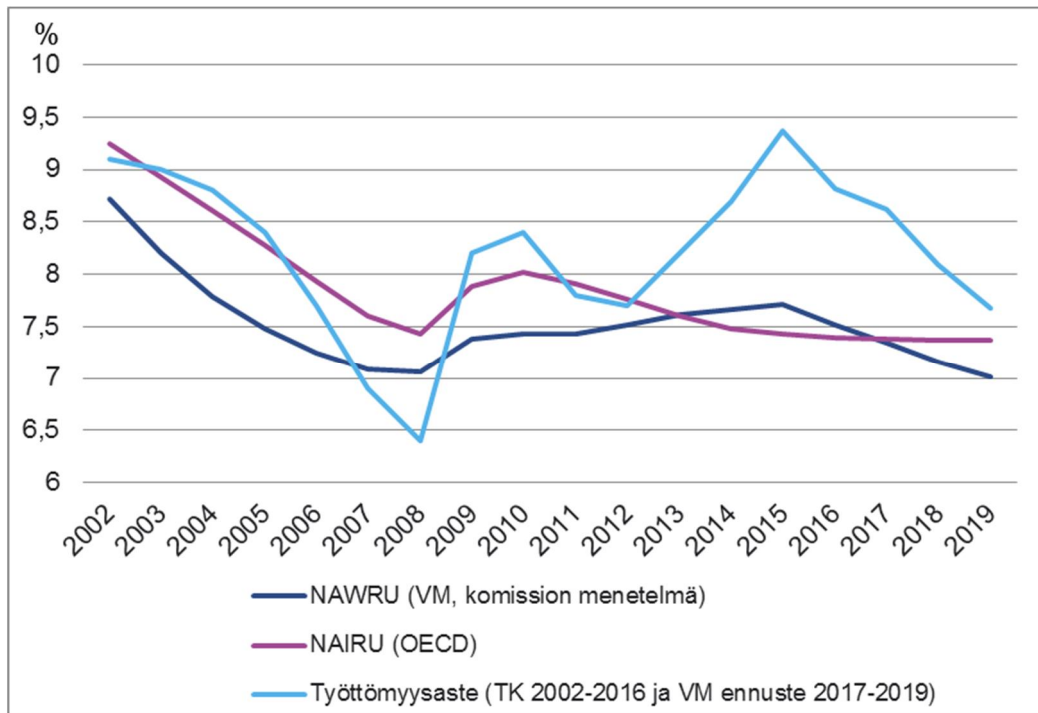
Rakennetyöttömyydestä on olemassa useampi eri määritelmä ja sen tasoa voidaankin arvioida useilla erilaisilla menetelmillä tai tilastoilla. Yleisimmin käytetyt talousteoriana pohjautuvat arviot rakennetyöttömyydestä perustuvat NAIRU:n (non-accelerating inflation rate of unemployment) tai NAWRU:n (non-accelerating wage rate of unemployment) käsitteisiin. NAIRU:n mukaisella rakenteellisella työttömyydellä tarkoitetaan matalinta työttömyysastetta, joka voidaan saavuttaa ilman inflaation kiihtymistä, kun taas NAWRU:ssa vertailukohtana on palkkatason nousu.

Rakennetyöttömyyden käsitettä voidaan käyttää arvioidessa työmarkkinoiden käytävissä olevia reservejä, mutta sitä on syytä tulkita harkiten. NAWRU:n määritelmän mukaisesti rakenteellinen työttömyys on alin työttömyyden taso, joka on yhteensopiva tasaisen palkkakasvun kanssa. Tämän määritelmän mukaisesti, jos siis toteutunut työttömyys alittaa rakenteellisen työttömyyden, palkkapaineet kiihtyvät ja voivat hädastää talouskasvua. Ero toteutuneen ja rakenteellisen työttömyyden välillä kuvastaa siis tietyssä mielessä työvoimareserviä, joka on käytettävissä ilman että palkkapaineet nousevat.

On kuitenkin hyvä pitää mielessä, että rakenteellinen työttömyys, edellä mainituin tavoin määriteltynä, on havaitsematon muuttuja, jonka arvioon liittyy epävarmuuksia ja joka myös muuttuu ajassa ja heijastaa pitkälti toteutuneen työttömyyden kehitystä (Kuvio 24). OECD arvioi Suomen rakennetyöttömyysasteeksi (NAIRU) 7,4 % vuosille 2017–2019⁴¹. Vastaavasti VM:n tuoreimmat EU-komission menetelmällä arvioidut NAWRU-asteet ovat 7,3 % v. 2017, 7,2 % v. 2018 ja 7,0 % v. 2019.

⁴¹ [Vertailun vuoksi OECD:n arvioimat NAIRU-luvut Ruotsille ovat 7,5 % v. 2017–2018 ja 7,4 % v. 2019.](#)

Kuvio 24. NAIRU ja NAWRU-arviot Suomelle v. 2002–2019



Suomen Pankki on hiljattain esitellyt uuden työmarkkinavirtoihin perustuvan mittarin, jonka mukaan rakenteellinen työttömyys on NAIRU- ja NAWRU-arvioita korkeammalla tasolla (yli 8 %) ja eli hyvin lähellä toteutunutta työttömyysastetta⁴².

TEM:n työnvälitystilastossa rakenteellista työttömyyttä mitataan pitkäaikaistyöttömyyden, toistuvaistyöttömyyden, työvoimapolitiisista palveluista työttömäksi palaneiden ja näissä palveluissa toistuvasti kiertävien henkilöiden yhteismääränä. TEM:n tilaston rakennetyöttömyydellä ei siis ole suoraa yhteyttä talousteorian rakennetyöttömyyteen. Vuoden 2017 syys-marraskuun tietojen perusteella laskettuna rakennetyöttömyysasteeksi saadaan 6,6 %, eli alhaisempi kuin NAIRU- ja NAWRU-menetelmillä arvioidut.

TEM:n työllisyyskatsauksen mukaan marraskuussa 2017 vaikeasti työllistyviä eli rakennetyöttömiä oli 177074 henkeä ja samaan aikaan työ- ja elinkeinotoimistoissa oli yhteensä 271 300 työtöntä työnhakijaa. Puhtaasti näiden lukujen valossa ero toteutuneen ja rakenteellisen työttömyyden välillä on vielä suuri.

Koska rakenteellisen työttömyyden arviointiin itsessään jo liittyy epävarmuuksia, on sen perusteella haastavaa arvioida missä vaiheessa työttömyysaste on jo niin lähellä rakenteellista tasoa, että talouskasvu alkaa käytännössä hidastua ja kuinka suurta hidastuminen on. Kuitenkin on selvää, että rekrytointiongelmien todennäköisyys kasvaa kun toteutunut työttömyys laskee lähelle rakenteellista työttömyyttä. Oli siis mikä tahansa arvio lähimpänä oikeata, ovat työmarkkinoiden yhteensopivuutta parantavat ja kapeikkoja ehkäisevät toimet hyödyllisiä työllisyyden parantamiseksi ja rakenteellisen työttömyyden alentamiseksi.

⁴² <https://www.eurojatalous.fi/fi/2017/5/uusi-tapa-mitata-rakennetyottomyytta-tyontekijavirtojen-avulla/>

19 Mitä uusia mittareita työvoimakapeikkojen mittaamiseksi tarvitaan?

- Työvoimakapeikkojen seurannassa on käytössä useita mittareita, mutta niiden pohjalta yhtenäisen kokonaisuuden muodostaminen on haastavaa. Monipuolinen ja säännöllisesti päivitettävä koottu tilastoaineistoihin perustuva mittaristo auttaisi tilannekuvan seurannassa. Mallia voitaisiin ottaa esim. Britannian MAC:in mittaristosta.
- Esimerkiksi palkkaliukumien suuruutta voitaisiin käyttää myös ammatti- ja aluekohtaisten työvoimakapeikkojen indikaattorina. Tämän lisäksi uusien mittareiden kehittämiseksi tarvittaisiin lisää tutkimustietoa.
- Mittareita, jotka koskevat maahanmuuton roolia työvoiman saatavuuden ongelmien ratkaisemiseksi voitaisiin myös kehittää.
- Tilastokeskuksen toimipaikkahaastattelujen rinnalle tarvittaisiin myös säännöllisesti tuotettua tietoa TE-toimistojen arvioista rekrytointiongelmien syistä samaan tapaan kuin vuoteen 2010 asti tehtiin.

Työvoimakapeikkojen seurannassa on Suomessa käytössä useita mittareita, mutta niiden pohjalta yhtenäisen kokonaisuuden muodostaminen on haastavaa. Tämän raportin aiemmissa luvuissa on sivuttu tarvetta mittaristolle, joka tuottaisi säännöllisesti ja kootusti vertailukelpoista tietoa työvoiman tarpeesta. Tällainen mittaristo perustuisi laaja-alaisen, julkisesti saatavilla oleviin tilastoaineistoihin. Mallia voitaisiin ottaa esim. Britannian MAC:in mittaristosta (ks. luku 13), joka sisältää kolmen kategorian muuttujia.

Esimerkiksi palkka-aineistoja voitaisiin hyödyntää nykyistä paremmin työvoimapulaa ja -kapeikkoja arvioitaessa. Niiden osalta palkkaliukumien suuruutta voitaisiin käyttää myös ammatti- ja aluekohtaisten työvoimakapeikkojen indikaattorina (ks. luku 7).

Myös maahanmuuttopolitiikan työmarkkinavaikutusten raportoinnissa, seurannassa ja ennakkoinnissa on kehitettävää (ks. luku 14). Työvoimakapeikkojen mittaamisessa erilaiset virtauksiin liittyvät mittarit voisivat olla hyödyllisiä myös arvioidessa maahanmuuton roolia työvoiman saatavuuden ongelmien ratkaisemiseksi. Tietyissä ammattiryhmissä voitaisiin mitata maahanmuuttajien työllistymisen nopeutta (päiviä) suhteessa kantaväestön työllistymisen nopeuteen; esimerkiksi kuinka paljon kauemmin kestää ulkomaiselta lääkäriltä löytää töitä Suomessa suhteessa suomalaisen lääkäriin. Muutkin kantaväestön ja maahanmuuttajien työmarkkinakäyttäytymistä kuvaavat mittarit tarkentaisivat kuvaa tästä ilmiöstä.

Vuoteen 2010 asti työ- ja elinkeinoministeriö (aikaisemmin työministeriö) teki kolme kertaa vuodessa kartoituksen avoimista työpaikoista ja samalla myös vaikeasti täytettävistä työpaikoista. Siihen asti oli mahdollista vertailla työministeriön aineiston ja toimipaikkahaastattelujen antamaa kuvaa rekrytointiongelmista. Vertailun mukaan rekrytointiongelmien eroavat selvästi eri tietolähteissä ja ovat jopa hämmästyttävän suuria. Toimipaikkahaastattelujen rinnalle tarvittaisiin myös säännöllisesti tuotettua tietoa TE-toimistojen arvioista rekrytointiongelmien syistä samaan tapaan kuin vuoteen 2010 asti tehtiin.

20 Mitä ovat ydinkohdat, kun mietitään toimia rakenteellisen työttömyyden alentamiseksi ja työvoimakapeikkojen purkamiseksi?

- Yleisellä tasolla työvoiman liikkuvuus, osaamiseen ja koulutukseen panostaminen, oikeanlaiset kannustimet sekä työperäinen maahanmuutto ovat tärkeitä tekijöitä työmarkkinoiden kohtaannon parantamiseksi.
- Eri syistä johtuvien kapeikkojen purkamiseksi tarvitaan erilaisia toimia, sekä yleisemmällä tasolla että mahdollisesti myös kohdistetusti. Viime kädessä työvoimakapeikot johtavat niistä kärsivillä aloilla korkeampaan palkkatasoon, jos muiden keinojen avulla ei ratkaisua löydy.
- Tarvittaisiin myös ammattikohtaista tietoa työvoimakapeikkojen syistä.

Työvoimakapeikoissa on pohjimmiltaan kyse työmarkkinoiden kohtaantoon liittyvistä ongelmista. Ratkaisuihin näihin ongelmiin on kirjoitettu runsaasti ja yleisellä tasolla työvoiman liikkuvuus, osaamiseen ja koulutukseen panostaminen sekä oikeanlaiset kannustimet ovat tärkeitä tekijöitä työmarkkinoiden kohtaannon parantamiseksi⁴³. Käytännössä työvoimakapeikot voivat koskettaa tiettyjä kapeita aloja tai alueita tietynä ajankohtana, jolloin hitaasti täytäntöön pantavat politiikkatoimet eivät pysty tuomaan niihin nopeaa ratkaisua. Pidemmällä tähtäimellä nämä auttavat kuitenkin kapeikkojen purussa ja tulevien kapeikkojen ehkäisyssä.

Työvoiman liikkuvuuden kohentaminen on keskeinen keino purkaa alueellisista kohtaanto-ongelmista johtuvia työvoimakapeikkoja. Jos siis avoimet työpaikat ja työttömät työnhakijat sijaitsevat eri alueilla, työvoiman liikkuvuutta tulisi tukea kohtaannon kapeikkojen purkamiseksi. Asuntomarkkinoilla ja liikenneinfrastruktuurilla on suuri rooli työvoiman liikkuvuuden lisäämisessä. Merkittävä osa suomalaisten pääomasta on kiinni omistusasunnoissa, joka osaltaan vaikuttaa liikkuvuuteen.

Eräs keskeisimmistä kohtaantoa heikentävistä ja työvoimakapeikkoja synnyttävistä tekijöistä on se, että tarjolla olevan työvoiman osaaminen ei vastaa sen kysyntään. Jos pula jonkun tietyn alan osaajista on koko maan laajuinen, työvoiman kysyntään voidaan vastata joko koulutuksen kautta tai rekrytoimalla ammattitaitoista työvoimaa ulkomailta. Pitkällä tähtäimellä koulutuksen rooli on luonnollisesti keskeinen. Nopealla aikataululla koulutus ei välttämättä kuitenkaan kykene tarjoamaan vastausta työntantajien kokemuksiin työvoiman saatavuusongelmiin, etenkin jos tarve on korkeasti koulutetusta työvoimasta. Tämän vuoksi arviot työvoiman tulevasta kysynnästä eri toimialoilla ovat erittäin tärkeitä tulevien kapeikkojen ehkäisemiseksi. Koulutuksen suunnitellun tulisi heijastaa työvoiman tarvetta yli suhdanteiden, sekä pystyä arvioimaan mitkä alat ovat kehittymässä tulevaisuudessa. Opetushallitus laatiikin raportteja osaamis- ja koulutustarpeista (ks. Hanhijoki ym. 2016)⁴⁴.

Rakenteellisten muutosten johdosta tiettyjen toimialojen työntekijöitä jää työttömäksi kun vastaavasti työvoiman kysyntä kasvaa uusilla, luonteeltaan mahdollisesti hyvin erilaisilla toimialoilla. Ammatillinen liikkuvuus ja sitä edistävä aikuisväestön ammatil-

⁴³ [Jämsen P. ja Kukkonen P. Osaamistiedolla helpotusta kohtaanto-ongelmaan, Työpoliittinen aikakauskirja 4/2017](#)

⁴⁴ [Hanhijoki I, Honkasalo R, Nyyssölä K, Savioja H, Taipale-Lehto U, Vepsäläinen J ja Anttila J. \(2016\). Ennakoinnin koontikatsaus – Osaamis- ja koulutustarpeiden ennakointituloksia. Opetushallituksen Raportit ja selvitykset, 2016:8.](#)

linen täydennyskoulutus ja työvoimapolitiittinen koulutus ovat tärkeitä välineitä, jotta työn tarjontaa pystytään sovittamaan yhteen sen kysynnän kanssa.

Kolmas työn kysynnän ja tarjonnan kohtaantoon vaikuttava merkittävä tekijä liittyy työn vastaanottamiseen vaikuttavaan sääntelyyn ja etuusjärjestelmiin. Etenkin sosiaaliturvan suhde matalapalkkatyöhön on koettu ongelmalliseksi. Se, että työnteon ei aina koeta olevan rahallisesti kannattavaa, johtuu sosiaaliturvan tasosta suhteessa työmarkkinoilta tarjolla olevaan palkkaan. Tällöin on kyse kannustinloukuista, joita selvittämään asetettu työryhmä julkaisi maaliskuussa 2017 raporttinsa⁴⁵. Samalla sosiaaliturvan tasollakin voi olla erilaiset kannustimet johtuen byrokratialoukuista (ks. byrokratialoukuista Karjalainen ja Moisio 2010⁴⁶; VM 2017⁴⁷).

Edellä mainituilla keinoilla pyritään alentamaan rakenteellista työttömyyttä ja niiden kautta voidaan osaltaan purkaa ja ehkäistä työvoimakapeikkojen syntymistä. Näiden yleisemmän tason keinojen lisäksi työvoimakapeikkojen purkamiseksi voidaan kohdistaa toimia esimerkiksi yksittäisille toimialoille, joilla työvoimapula on suurinta. Tästä esimerkkinä voidaan mainita kohdennetut rekrytoinnit ulkomailta ja saatavuusharjennuksen keventäminen. Toisenlainen esimerkki kohdennetusta toimenpiteestä ovat Vantaan kaupungin keinot sosiaalityöntekijöiden saatavuuden parantamiseksi rekrytointilisän ja kannustuslisän avulla.

Viime kädessä työvoimakapeikat johtavat työvoimapulasta kärsivillä aloilla korkeampaan palkkatasoon, jos muiden keinojen avulla ei ratkaisua niihin löydy.

⁴⁵ [Kannustinloukut ja alueellinen liikkuminen, työryhmän selvityksiä](#)

⁴⁶ Karjalainen, J. & Moisio, P. (2010) Kannustin- ja byrokratialoukut suomalaisessa sosiaaliturvassa, Teoksessa M. Vaarama, P. Moisio & S. Karvonen (toim.), Suomalaisen hyvinvointi, 112-123.

⁴⁷ <http://vm.fi/documents/10623/0/kannustinloukkuselvityksen-liitteet>

VALTIOVARAINMINISTERIÖ

Snellmaninkatu 1 A

PL 28, 00023 VALTIOEUVOSTO

Puhelin 0295 160 01

Telefaksi 09 160 33123

www.vm.fi