



POLICY BRIEF 06/2019

Yksi maaseutupolitiikan ja maaseudun kehittämisen isoimmista haasteista on työvoiman saatavuus.

Pellervon taloustutkimus PTT selvitti, miksi maaseudun yritykset eivät saa työvoimaa ja miten työvoiman saantia voitaisiin edistää.

Tulosten mukaan keskeinen työvoimaresurssi on ulkomaiset työntekijät sekä maahanmuuttajat. Työlupaprosessit ovat kuitenkin hitaita ja työntekijät heikosti sitoutuneita paikkakuntaan ja työnantajaan.

Yritysten yhteistyöllä sekä oppilaitosyhteistyöllä voitaisiin merkittävästi parantaa työntekijöiden saatavuutta. Myös julkisiin työvoimapalveluihin tarvitaan lisää ketteryttä.

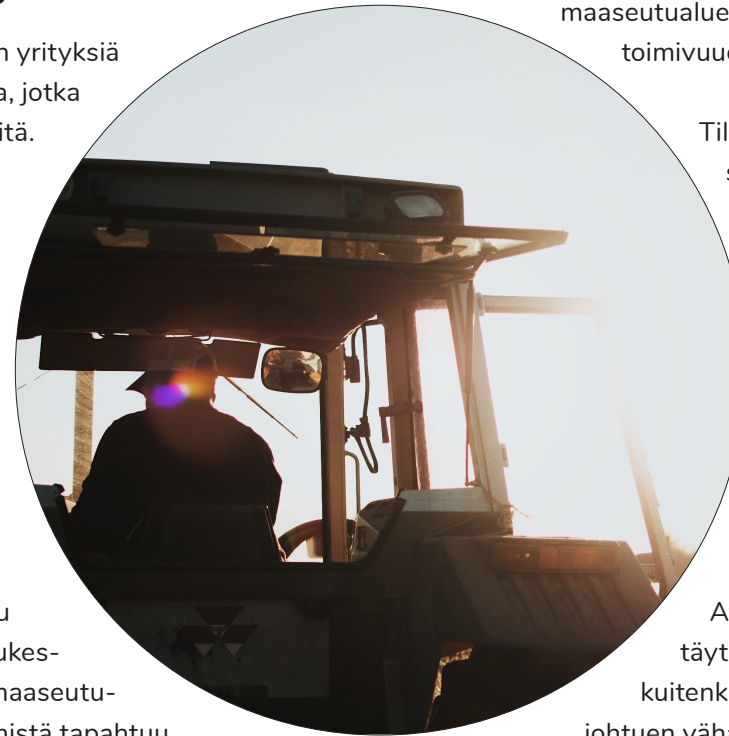
Työvoimapula ei ole vain kaupunkien ongelma

Maaseudulla on paljon yrityksiä ja kunnallisia palveluja, jotka tarvitsevat työntekijöitä.

Vaikka kaupungistumisen kiihtyessä yhä suurempi osa työpaikoista sijaitsee kaupungeissa, myös maaseudulla on monilla aloilla pulaa osaavista työntekijöistä.

Kaupungistumisen myötä Suomi jakautuu yhä vahvemmin kasvukeskuksiin ja taantuviin maaseutukuntiin, mutta eriytymistä tapahtuu maaseutukuntienkin välillä. Maaseudulta löytyy kasvavaa ja menestyvää yritystoimintaa

monilta eri aloilta. Työvoimatarpeen kasvaessa on työvoiman liikkuvuus yhä tärkeämpää myös maaseutualueiden työmarkkinoiden toimivuudelle.



Tilastojen perusteella maaseudun työvoimapula ei näyttäydy kovin laajana ongelmana. Huomattavan suuri osa avoimista työpaikoista sijaitsee kaupungeissa. Vastaavasti harvaan asutulla maaseudulla on korkein työttömyysaste.

Avoimien työpaikkojen täyttäminen on maaseudulla kuitenkin erityisen haastavaa johtuen vähäisestä työvoiman tarjonnasta ja työmarkkinoiden kohtaantongelmista.

Maaseudun työvoimapula ei näy tilastoissa

SYKE:n alueluokittelun mukaisissa maaseutumaisissa kunnissa avoimia työpaikkoja oli vuonna 2018 yhteensä vain 9 000, kun kaupungeissa niitä oli 42 000. Tilastot eivät kuitenkaan kerro koko totuutta. Maaseudulla tarvitaan useilla aloilla työntekijöitä sekä asiantuntijatehtäviin että suorittavaan työhön.

Keskimäärin muutokset työmarkkinoilla ovat olleet samansuuntaisia maaseudulla ja kaupungeissa. Yleinen taloustilanne vaikuttaa työttömien ja avoimien työpaikkojen määrään enemmän kuin aluetyyppi. Avoimien työpaikkojen määrä on kasvanut viime vuosina Suomessa ja työttömyys on ollut laskussa. Matalin työttömyysaste on kaupunkien läheisellä maaseudulla.

Kaupunkien läheiseltä maaseudulta on usein helppoa pendelöidä kaupunkiin töihin. Harvaan asutulla maaseudulla on korkein työttömyysaste. Myös väestön ikärakenne on siellä haastavin: työikäisiä suhteessa ikääntyviin on vähän.

Pendelöinti on suuntautunut erityisesti maaseudulta kaupunkiin, mutta PTT:n tutkimuksessa alueellisesta liikkuvuudesta ja monipaikkaisuudesta

desta (2019) havaittiin, että myös vastakkaiseen suuntaan liikkuminen on lisääntynyt. Erityisesti asiantuntijatehtävissä työskentelevät pendelöivät kaupungeista maaseudulle.

Osasy sille, että maaseudun työvoimapula jää tilastotarkastelussa piiloon, on se, etteivät kaikki avoimet työpaikat tule julkiseen hakuun. Työvoiman saatavuuteen maaseudulla liittyvän ongelman laajuudesta ei näin ollen saada selkeää käsitystä.

Työntekijän näkökulmasta muutto työn perässä maaseudulle ei houkuta, jos työpaikkaa puolisolle ei löydy. Julkiset ja kaupalliset palvelut sekä toimivat asuntomarkkinat ovat myös tärkeitä.

löytynyt tai haku tuotti vääränlaisia hakijoita, ei avointa työpaikkaa välttämättä laiteta enää julkiseen hakuun. Tämä vääristää tilastoja avoimista työpaikoista ja työvoiman tarpeesta, mikä puolestaan antaa vääränlaisia signaaleja niin yksityisille kuin julkisille päätöksentekijöille.

Työllisyyden tilastoinnissa tulisi siirtyä paikkatietoon perustuvaan tilastointiin. Tämä mahdollistaisi huomattavasti tarkemman ja monipuolisemman työmarkkinoiden tarkastelun.

Syynä avoimen työpaikan ilmoittamatta jättämiseen on osaksi tietämättömyys työvoimapalveluiden mahdollisuuksista.

Lisäksi aikaisemmat kokemukset vaikuttavat: jos työntekijää ei edellisissä hauissa

Huonot mielikuvat ovat taakka maaseutukunnille

Tutkimuksessa tehtiin haastatteluosio, jonka tavoitteena oli tunnistaa suurimmat haasteet maaseudun työmarkkinoilla sekä pohtia näihin ratkaisuja. Yhtenä teemana haastatteluissa oli työvoimapalvelut ja niiden kehittämistarpeet. Tutkimuksessa haastateltiin yksityisiä työnantajia sekä kuntien, työvoimapalveluiden ja järjestöjen edustajia. Keskiössä olivat maaseutumaiset alueet Etelä- ja Pohjois-Pohjanmaalla sekä Pohjois-Savossa.

Työntekijän näkökulmasta muutto työn perässä maaseudulle ei houkuta, jos työpaikkaa puolisolle ei löydy. Julkiset ja kaupalliset palvelut sekä toimivat asuntomarkkinat ovat myös tärkeitä kriteereitä muuttohalukkuudelle.

Vaikka maaseudun sisälläkin kunnat eriytyvät, yleinen huono julkisuuskuva vähentää maaseutukuntien vetovoimaa. Halukkuus kiinnittyä pienelle paikkakunnalle on vähäistä, jos ei olla sieltä kotoisin. Työvoiman liikkuvuuden kasvu on keskeistä alueellisten työmarkkinoiden toimivuudelle.

Työnantajan näkökulmasta kilpailu työntekijöistä on maaseudulla kovaa. Hyvistä työntekijöistä täytyy osata pitää kiinni, mikä tekee yritysten henkilöstöjohtamisen taidoista entistä tärkeämpiä. Sosiaalisen median kasvun myötä työnantajakuvan merkitys työvoiman saatavuudelle on korostunut:

kaikenkokoisten yritysten pitää osata markkinoida ja brändätä itseään. Sosiaalisessa mediassa välittyvät nopeasti sekä positiiviset että negatiiviset kokemukset ja käsitykset työpaikoista.

Työnantajat eivät aina osaa käyttää tehokkaimpia kanavia työntekijöiden haussa. Tietämättömyyttä sekä julkisista että yksityisistä työvoimapalveluista on paljon. Työllistämistä vaikeuttaa myös työnantajille kohdistuvan byrokratian määrä. Tämä koskee erityisesti tilapäistä työllistämistä ja kiireellistä työpaikan täyttämistä.

Työnantajat esittivät haastatteluissa huolensa erityisesti nuorten asenteesta työntekoon. Työntekijöitä on vaikea saada sitoutumaan työhön. Ennen kaikkea matalapalkka-aloilla, joissa koulutustarve on vähäistä, työpaikkaa vaihdetaan helposti ja kevein perustein. Tämä koskee myös ulkomaista työvoimaa.

Maataloudesta vallitsee virheellisiä käsityksiä

Maaseudun keskeisellä toimialalla, maataloudessa, työnkuva on muuttunut merkittävästi alan rakennekehityksen, teknisen kehityksen ja digitalisaation myötä. Maatalouden työt vaativat yhä enemmän ammattitaitoa sekä koneiden ja laitteiden että eläinten käsittelyssä. Vaikka etätyöt yleistyvät monilla aloilla, maataloudessa tarvitaan yhä työntekijöitä suorittamaan työhön. Maatalou-

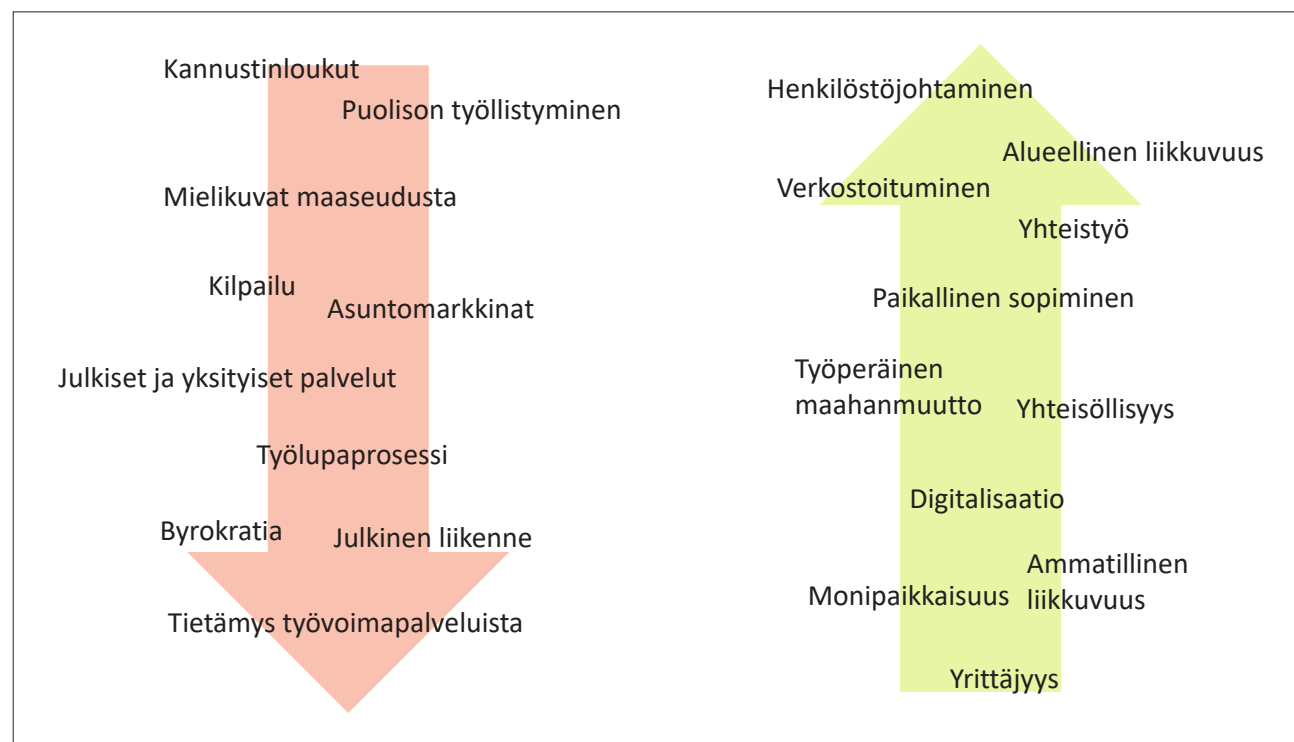
teen työllistymisen kannalta työntekijöiden näkökulmasta haastavia ovat kulkuyhteydet maaseudulla ja heikko julkinen liikenne, haastavat työajat, matala palkka ja huonot etenemismahdollisuudet. Maataloustyötä leimaa vahvasti kausiluontoisuus ja tilapäisyys.

Maatalouden työnantajat kokevat, että suurena esteenä työvoiman saatavuudelle on yleinen mielikuva maaseudusta ja maataloustyöstä. Maatalousalan arvostus on hiipunut. Erityisesti nuorilla on

usein vääränlainen käsitys siitä, millaista työskentely maataloudessa on. Työnantajien mukaan nykyinen alan koulutus ei vastaa kaikilta osin maatalouden työntekijätarpeisiin.

Koulutus, yhteistyö ja yrittäjyys tarjoavat ratkaisuja

Osaavan työntekijän löytäminen ja sitouttaminen vaatii työnantajalta aktiivista toimintaa. Tärkeä lähtökohta kuitenkin on, että perusasiat ovat kun-



Kuva 1. Esteet ja mahdollistajat maaseudun työvoimapulan korjaamisessa

nossa: työn tulee vastata sitä, mitä on sovittu. Työpaikalla tulee olla selkeät sopimukset ja pelisäännöt. Hyvä työilmapiiri ja tasa-arvon toteutuminen vaikuttavat keskeisesti työntekijän sitoutumiseen työpaikkaan.

Tällä hetkellä maaseudulla on työntekijän markkinat, mikä tarkoittaa, että työnantajan on erotauduttava edukseen. Työnantajakuvaan ja työpaikkailmoituksiin pitää panostaa. Ammattien esittelyvideot voivat toimia käyntikorttina yrityksille: videot ja työntekijöiden haastattelut ovat hyviä ja nykyaikaisia keinoja tuoda työpaikkaa esiin ja lisätä tietoisuutta työpaikasta ja koko toimialasta. Erityisesti niistä tulisi näkyä ylpeys omasta elinkeinosta.

Alueen oppilaitokset ja koulutusvaihtoehdot ovat keskiössä työvoiman saatavuudessa. Opiskelijoiden on yleensä helppoa jäädä opintojen päätyttyä opiskelukuntaan. Yhteistyö yritysten ja oppilaitosten välillä on tärkeää ja sitä olisi kehitettävä. Hyvämaineinen oppilaitos houkuttelee opiskelijoita kauempaakin.

Oppisopimuskoulutuksen hyödyntämistä tulisi lisätä. Se sitouttaa koulutettavan yritykseen. Samoin rekrytointikoulutuksista on saatu hyviä kokemuksia mm. metallialalla. Työvoimatoimistojen mukaan rekrykoulutuksen joustavuutta ei ole yrityksissä täysin ymmärretty, ja sen hyödyntäminen on jäänyt siksi vähäiseksi. Työkokeilut voivat toimia in-

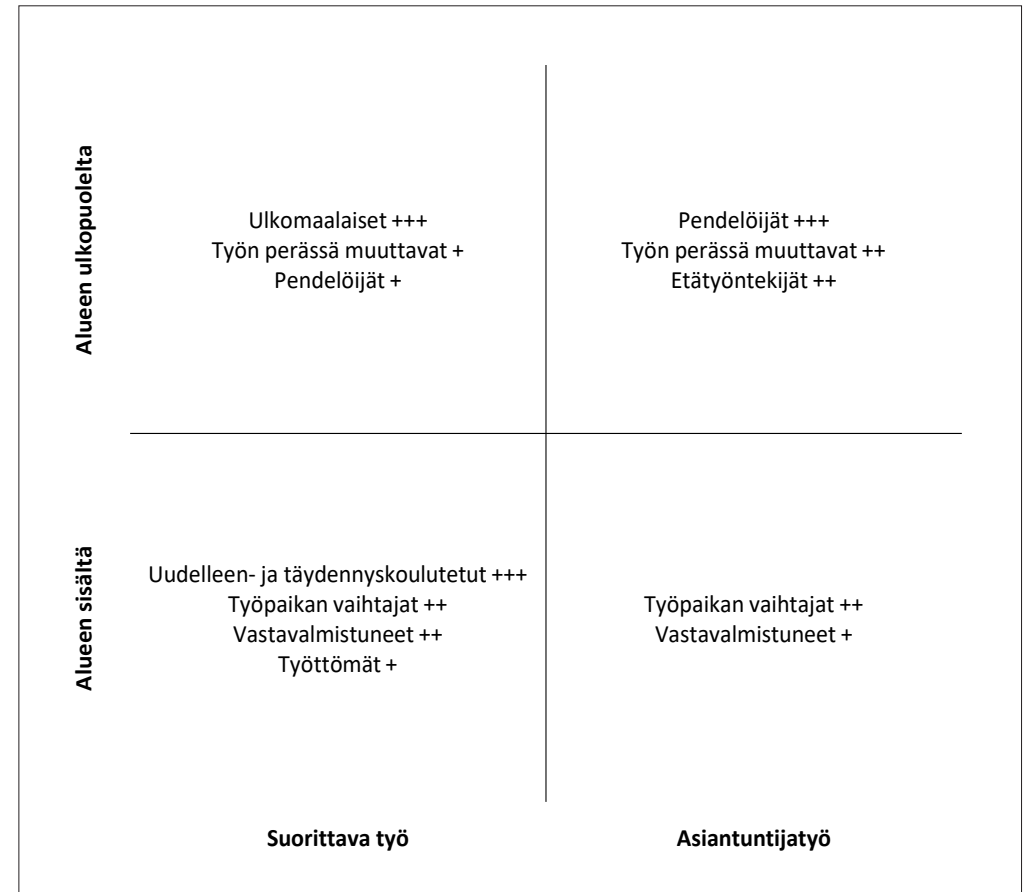
nostajina työttömille ja opiskelijoille, ja auttaa heitä integroitumaan töihin. Eläkeläiset ja osatyökykyiset ovat suuri työvoimaresurssi, jota olisi mahdollista hyödyntää entistä enemmän monilla eri aloilla.

Yhdeksi tärkeimmäksi ratkaisuksi maaseudun työvoimapulalle nähtiin yhteistyön lisääminen maaseudun yritysten välillä. Ei kilpailla vaan tehdään yhteistyötä ja käydään työnantajien välisiä keskusteluja työvoiman tarpeesta.

Yritysten välisen yhteistyön kautta voidaan saada esim. kausityöntekijöille pidemmät työpaksot, osa-aikaiselle lisää töitä tai työntekijän puolisollekin työpaikka.

Yhteistyön lisäämisessä tulee hyödyntää ja osallistaa myös ammattijärjestöjä. Lisäksi kunnat ja oppilaitokset otetaan tiiviisti mukaan

yhteistyöhön. Maaseudulla työmarkkinat ovat ohuet. Työvoiman alueellinen liikkuvuus on tärkeää alueellisten työmarkkinoiden tasapainottamiseksi. Eroja työmarkkinoissa tasoittavat mahdollisuudet etätöihin sekä monipaikkaisuus. Kaupungeista voidaan tehdä yhä helpommin töitä maaseudun yrityksiin.



Kuva 2. Mistä työntekijät maaseudulle?

Myös maaseudulla TE-palveluiden rinnalle on noussut erilaisia muita rekrytointikanavia. Yksityisten työnvälitysyriestysten ja paikallisten TE-palveluiden monipuolisesta yhteistyöstä on paljon hyviä kokemuksia. Epävirallisten työnhakukanavien merkitys on joillain alueilla ja aloilla suuri. Esimerkiksi Facebook-ryhmät tarjoavat mahdollisuuden etsiä sopivaa työntekijää tai löytää itselle sopivaa tilapäistyötä.

Yrittäjyyden lisääminen nähdään osaratkaisuna maaseudun työvoimaongelmiin. Pienyrittäjyyteen ja kevytyrittäjyyteen tarvitaan paremmat kannusteet. Erityisesti tilapäistöihin olisi usein helpompi ostaa työstä laskuttava yrittäjä kuin palkata työntekijä työsuhteeseen hoitamaan kyseinen työ. Työntekijöiden palkkaamista sen sijaan helpottaisi mahdollisuus paikalliseen sopimiseen tai sen lisääminen työehdoista sovittaessa.

Ulkomainen työvoima ja maahanmuuttajat ovat tärkeä osa ratkaisua

Maaseudulla ulkomaalaisten työntekijöiden merkitys on suuri. Euroopan unionin ulkopuolelta tulevien työntekijöiden työlupaprosessi on kuitenkin Suomessa hidas ja joustamaton. Prosessia tulisikin tehostaa monella tapaa.

Työntekijä saa yleensä luvan työskentelyyn vain tietyille toimialalle ja tietyille työnantajalle. Esimerkiksi maataloustöihin tullut työntekijä ei yleensä

saa työskennellä puutarha-alan yrityksessä. Jos työntekijä haluaa vaihtaa työnantajaa tai alaa, tulee hänen tehdä uusi oleskelulupahakemus.

Työntekijä voi hakea oleskelulupaa samanaikaisesti useammalle työnantajalle ja useammalle toimialalle, mutta se tarkoittaa kunkin työnantajan osallistumista työlupaprosessiin. Tällöin töiden jakautumista pitäisi pystyä ennakoimaan ja suunnittelemaan etukäteen. Monen työnantajan kohdalla kyse on lukuisista työntekijöistä, joten prosessi on jo itsessään raskas.

Pahimmillaan lupaprosessien odottaminen vaikuttaa työnantajan liiketoimintaan negatiivisesti. Sähköinen lupakortti (esimerkiksi osaamistodistusten ja työelämän korttien kera) helpottaisi prosessin loppupäässä.

Työmarkkinoiden kohtaanto paranisi, jos jo työluvan saaneet henkilöt pystyvät vaihtamaan työpaikkaa vapaammin. Yritykset voisivat "lainata" työntekijöitä toisilleen tarpeen mukaan. Tämä olisi erityisen merkittävää aloilla, joissa työn luonteen liittyä kausiluonteisuutta ja tilapäisyyttä, kuten maatalous- ja puutarha-alalla. Toisaalta esimerkiksi kausiluontoisiin tehtäviin puutarha-alalle

hakeutuu työvoimaa erilaisilla ammattitaustoilla, joten ammattiosaaminen jää käyttämättä työntekijän omalla toimialalla.

Työmarkkinoiden kohtaanto paranisi, jos jo työluvan saaneet henkilöt pystyvät vaihtamaan työpaikkaa vapaammin. Yritykset voisivat "lainata" työntekijöitä toisilleen tarpeen mukaan.

Maahanmuuttajien kotoutumiseen ja kielikoulutukseen tulee työnantajien ja kuntien puolesta keskittää enemmän resursseja. Kotoutuminen ja kotiutuminen paikkakunnalle edellyttää työpaikan lisäksi integroitumista yhteisöön

vapaa-ajalla. Työnantajilla on hyviä kokemuksia erilaisten hankkeiden kautta yrityksiin palkatuista maahanmuuttajataustaisista työntekijöistä, jolloin työntekijät ovat jo etukäteen hanketyöntekijöiden ohjauksessa tutustuneet suomalaiseen työelämään, elinympäristöön ja viranomaisasioiden hoitoon. Työnantajien tulee omalta osaltaan panostaa työntekijöiden työssä sekä paikkakunnalla viihtymiseen.

Työnantajan näkökulmasta kuitenkin turvapaikanhakijan palkkaaminen kesken turvapaikanhakuprosessin on epävarmaa, koska työsuhteen jatkosta ei ole varmuutta.

Yritysten panostus työnantajakuvaan ja henkilöstöjohtamiseen houkuttelee työntekijöitä ja sitouttaa työntekijät yritykseen. Tämä pätee myös ulkomaiseen työvoimaan. Sekä positiiviset että negatiiviset viestit työnantajasta leviävät nopeas-

ti työntekijöiden omissa verkostoissa. Työpaikan vaihtamisen kynnyksellä on alhainen ulkomaisillakin työntekijöillä.

Kausiluontoisessa ulkomaisessa työvoimassa piilee potentiaalia ratkaisemaan eri toimialojen työvoimapulaa ympäri vuoden, mikäli työntekijällä on osaamista ja motivaatiota ammatilliseen ja alueelliseen liikkuvuuteen. Esiin nousevat tällöin niin ikään Suomen sekä alueelliset veto- ja pitovoimatekijät, palvelut ja puolison työllistyminen.

Työvoimapalveluja on kehitettävä ketterämmiksi

Työnantajilla on vaikeuksia osata käyttää tehokkaita kanavia työntekijöiden löytämiseksi. Rekrytointipalveluja ja niiden tarjoajia on monia erilaisia: vaatii paljon osaamista ja tietoa, mitä palvelua kannattaa milloinkin hyödyntää. Yksityisiä palveluja pidetään käyttäjäystävällisempinä kuin julkisia palveluja. Yksityisten palvelujen huono puoli on sen sijaan maksullisuus.

Yleinen näkemys on, että julkisten työvoimapalveluiden kautta tulleen työvoiman laatu on heikentynyt. Lisäksi työvoimapalveluita pidetään liian byrokraattisina ja hitaina. Palveluihin tarvitaan huomattavasti lisää ketteryyttä erityisesti tilanteissa, joissa työntekijä tarvitaan nopeasti.

Työvoimapalveluiden käyttäjä tarvitsee selkeyttä ja

järjestystä palveluiden käyttöön. Työnantajat eivät tunne kaikkia työ- ja elinkeinotoimiston palveluita, eikä esimerkiksi viesti rekrytointikoulutuksista tavoita. Työvoimapalveluiden edustajien näkemyksen mukaan kysyntää rekrytointikoulutukselle olisi huomattavasti enemmän, jos tieto saataisiin paremmin leviämään. Työnantajien tuntemusta työvoimapalveluista tulee parantaa.

Työnantajat arvostavat yhä sähköisten palveluiden lisäksi henkilökohtaista palvelua. Sähköisen asiainhoidon rinnalla tulee säilyttää mahdollisuus henkilökohtaiseen palveluun.

Erityisesti pienet työnantajat tarvitsevat tukea työntekijöiden palkkaamiseen. Työnantajille tarjottavalla laadukkaalla koulutuksella varmistetaan, että työsopimukset ja palkanlaskenta saadaan tehtyä juridisesti oikein. Erityisenä ongelmana työnantajat kokevat monet eri työehtosopimukset ja epätietoisuuden niiden soveltamisesta.

Työlupiin liittyvät päätökset saattavat venyä eikä niiden käsittelystä saa ajantasaista tietoa. Työlupahakemuksia ja niiden käsittelyä on saatava helpotettua ja nopeutettua. Tämä vaatii lupayksiköiden yhdistämistä tai hyvin tiivistä yhteistyötä sisäministeriön sekä työ- ja elinkeinoministeriön yksiköiden välillä.

Työntekijät kohtaavat usein kannustinloukkuja. Lyhytaikaista työtä ei ehkä oteta vastaan, jos työttö-

myysetuudet menetetään. Työn vastaanottamista olisi helpotettava: se ei saa kaatua hallinnollisiin seikkoihin ja muuhun byrokraatiaan. Lisäksi työn kannustavuutta olisi lisättävä: se ei saa kaatua pohdintaan tukien katkeamisesta tai viivästymisestä.

Suosituksukset

- työperäisen maahanmuuton lisääminen
- työlupaprosessin joustavoittaminen ja nopeuttaminen, esim. sähköinen työlupa
- koulutuksen ja oppilaitosyhteistyön kehittäminen
- työnantajien välisen yhteistyön edistäminen ja tukeminen
- työn vastaanottaminen ja tarjoaminen helpommaksi ja kannattavammaksi
- julkisten työvoimapalveluiden selkeyttäminen ja parempi tunnettavuus
- olemassa oleva tieto päättyneistä ja käynnissä olevista työllisyshankkeista tehokkaampaan käyttöön
- sähköisen asioinnin rinnalla henkilökohtainen palvelu säilytettävä työvoimapalveluissa
- paikkatietoon pohjautuvan työllisyystilastoinnin kehittäminen



POLICY BRIEF 06/2019

TYÖVOIMAN SAATAVUUS VAIVAA MAA-
SEUTUAKIN - AVUKSI YHTEISTYÖ,
KOULUTUS JA MAAHANMUUTTO

Yhteistyökumppanit



Maa- ja metsätalousministeriö

Yhteenveto

- Yksi maaseutupolitiikan ja maaseudun kehittämisen isoimmista haasteista tällä hetkellä on työvoiman saatavuus.
- Pellervon taloustutkimus PTT selvitti taustoja, miksi maaseudun yritykset eivät saa työvoimaa ja millaisilla keinoilla työvoiman saantia voitaisiin edistää.
- Tutkimuksessa tehtiin tilastotarkasteluja ja ryhmähaastatteluja.
- Tulosten mukaan keskeinen työvoimaresurssi myös maaseudulla on ulkomaiset työntekijät sekä maahanmuuttajat. Haasteena on kuitenkin työlupaprosessien hitaus sekä työntekijöiden heikko sitoutuminen paikkakuntaan ja työnantajaan.
- Yritysten välisellä yhteistyöllä sekä oppilaitosyhteistyöllä voitaisiin merkittävästi parantaa työntekijöiden saatavuutta maaseudulla.
- Julkisiin työvoimapalveluihin tarvitaan lisää ketteryyttä. Myös viestintää tulee kehittää.
- Paikkatietoon perustuvaa työllisyystilastointia kehittämällä saataisiin tarkempaa tietoa työllisyyteen liittyvistä ongelmista eri alueilla.
- Julkaisu on osa Maaseudun työvoimapulan syyt ja ratkaisut -hanketta, jonka rahoittaa maa- ja metsätalousministeriö.

Lisätietoja

Hanna Karikallio
vt. tutkimusjohtaja
040 126 2077
hanna.karikallio@ptt.fi

