

UUSI TYÖN MARKKINA

Ehdotus edistyksellisemmän työn markkinan luomiseksi Suomeen

Tekijät:

TIMO LINDHOLM, MIKKO KESÄ, PAAVALI KUKKONEN, PERTTU JÄMSÉN
JA MIKKO HYTTINEN SITRAN TYÖELÄMÄN TAITEKOHDAT-TIIMISTÄ

Kommentoijat:

MARIA-KAISA AULA, OLLI KÄRKKÄINEN,
OSMO SOININVAARA, RALF SUND

Ratkaisun avaimet työn ja tekijöiden parempaan kohtaantoon löytyvät tiedon ja digitalisaation uudeltaisesta hyödyntämisestä, työvoimaviranomaisten ja työnvälitysmarkkinoiden paremmasta työnjaosta sekä työn vastaanottoa edistävästä sääntelystä.

Teknologian nopea kehitys, kuten digitalisaatio, robotisaatio, tekoäly ja automatisaatio, muokkaavat lähes kaikkia tuntemiamme töitä ja synnyttävät myös uusia, vielä tuntemattomia. Vielä ei kuitenkaan ole selvyyttä siitä, mitä työn murros lopulta tarkoittaa. Muutokset tai osa niistä voivat edetä vauhdikkaasti, sykkyksittäin tai vaihtoehtoisesti verkkaisesti.

Rohkaisevaa on se, että voimme itse vaikuttaa työn tulevaisuuteen aiempia suuria työelämämurroksia enemmän. Tämä on mahdollista, koska ihmiset ovat osaavampia ja ymmärtävät muutoksia sekä niiden vaikutuksia entistä paremmin. Elämme myös yhteiskunnassa, joka on aiempia murroskausia vauraampi, avoimempi ja demokraattisempi. Yhteiskunnallamme on myös paremmat rakenteet, joilla ihmisiä tuetaan selviämään muutoksissa.

Yhteiskuntamme hyvinvointi on rakennettu uutteralla työllä. Suota raivattessaan Jussi tiesi, mitä teki ja näki myös mitä tuli tehdä. Työ on edelleen keskeinen osa suomalaisten hyvää elämää. Työtä tekevä nauttii vastuksen voittamisesta ja ansioiden luomisesta edellytyksistä hyvinvoinnille. Työ itsessään koetaan entistä enemmän hyvinvoinnin lähteeksi. Työstä on tullut yhä useammassa

tapauksessa myös persoonallista ja monimuotoista, enemmän tekijänsä näköistä.

On tavoiteltavaa, että sopeutamme työt jatkossakin omiin tulevaisuuden tarpeisiimme. Jotta olisimme tässä tehtävässä riittävän määrätietoisia ja rohkeita, tarvitsemme Suomessa edelleen maailman parhaan osaamisperustan työlle. Alan vaihtamiseen, uuden oppimiseen ja moninasiin uramuutoksiin varautumiseen tulee taata hyvät mahdollisuudet perusturva uudistamalla. Tulevaisuuteen parhaiten istuva perusturva vahvistaa siis rohkeuttamme suunnanmuutoksiin ja muihin työelämän haasteisiin tarttumisessa.

Lisäksi tarvitsemme Suomeen uuden, nykyistä edistyksellisemmin työn markkinan, jossa työ ja tekijä kohtaavat paremmin kuin nyt. Toimivamman työn markkinan avulla jokainen voisi yhä helpommin hakeutua itselleen sopiviin uusiin palkka- tai yrittäjätöihin.

Seuraavassa esitellään Sitran keskustelualoite suomalaisen työn markkinan uudistamiseksi. Tämän jälkeen neljä ulkopuolista asiantuntijaa – Maria-Kaisa Aula, Olli Kärkkäinen, Osmo Soininvaara ja Ralf Sund – tuovat esiin omia näkemyksiään aloitteen pohjalta.

ESITYS UUDEKSI TYÖN MARKKINAKSI

1. Tarvitaan avointa, laajaa ja laadukasta tietoa työn kysynnästä ja tarjonnasta

Työttömyys on yksi suomalaisen yhteiskunnan vakavista ongelmista. Työttömiä työnhakijoita on edelleen noin 300 000. Työn markkinoilla liikkuu kuitenkin vielä suurempi työvaihtajien ja työpaikan etsijöiden virta. Sitran työelämä tutkimuksen mukaan noin 15 prosenttia työssä olevista eli noin 350 000 henkilöä hakee parhailaankin uutta työtä. Luku nousee yli 1,85 miljoonaan, kun mukaan lasketaan myös henkilöt, jotka voisivat vaihtaa työtä sopivan uuden työn tullessa vastaan.

Kuinka paljon tästä ihmisten työpaikan tarpeesta ja vaihtamisen halusta sitten ”realisoituu” uusiksi työsuhteiksi? Yksityisellä sektorilla syntyy ja kuolee ETLAn arvion mukaan vuosittain yhteensä 222 000 työpaikkaa¹. Sitran työelämä tutkimuksen perusteella taas vuosittain noin 400 000 suomalaista vaihtaa työpaikkaa. Kun uusia työsuhteita syntyy 400 000 ja potentiaalisia työpaikan vaihtajia on noin 1,85 miljoonaa, jokaista työpaikkaa kohden olisi teoriassa keskimäärin 4,6 potentiaalista hakijaa. Tutkimusten valossa tilanne näyttää siis keskimäärin tältä.

Käytäntö osoittaa aivan toista. Osaan työpaikoista ei ole lainkaan hakijoita. Valtaosaan työpaikoista valitaan ainoa ja etukäteen tiedossa oleva kandidaatti. Osa työpaikkailmoituksista kerää puolestaan satamäärin hakeuksia. Silloin suurin osa hakijoista pettyy ja käyttää aikaansa hakemiseen turhaan.

Yritystenkään näkökulmasta nykyinen työn markkina ei toimi riittävän hyvin. Suomalaisyrietykset ovat viime aikoina kertoneet sopivien työntekijöiden löytämisen vaikeutuneen². Lisäksi suuri osa työpaikoista ja piilevistä työtilaisuuksista jää kokonaan täyttämättä rekrytointiprosessien työläyden ja sattumanvaraisuuden vuoksi.

Työn markkina toimii siis varsin epätydyttävästi. Jos kaikkien työtä hakevien ja työpaikkojen tarpeet saataisiin kohtaamaan sujuvammin ja tehokkaammin, koko suomalainen yhteiskunta menestyisi paremmin.

Työn markkinoita voisi verrata asuntomarkkinoihin. Miten hankalaa olisi, jos asuntomarkkinoilla toimittaisiin seuraavasti: asunnon ostaja ilmoittaisi netissä ja sanomalehdessä halustaan ostaa asunto, jonka jälkeen kaikki halukkaat myyjät lähettäisivät hänelle tarjouksen? Jokainen myyjäkandidaatti mukautuisi kulloisenkin ostajan yksilölliseen hakutapaan ja asunnon toivottuihin ominaisuuksiin. Koska yleensä ostetaan vain yksi asunto, tarjoittaisi se väistämättä sitä, että suurin osa myyjistä tekisi valtavasti turhaa työtä. Työn markkinoilla tällainen vaivannäkö on kaadettu työnhakijoiden tehtäväksi, eikä se erityisen hyvin ole onnistunut poistamaan vaivannäköä myöskään työnantajilta.

Mitä tapahtui asuntomarkkinoilla, kun asuntoportaalit toivat tarjonnan aiempaa paremmin näkyville? Harva enää tutkaillee pelkästään sanomalehtien asuntoilmoituksia. Uutta kotia voi etsiä helpoilla hakuominaisuuksilla tai asettamalla hakuvahteja. Kiinnostavia kohteita voi vertailla netissä valokuvien ja videoiden avulla. Olennaiset tiedot asunnon ja talon historiasta ja sijainnista löytyvät vaivatta. Luultavasti moni asuntokauppa on lopulta toteutunut vain siksi, että tarjonta on tullut aiempaa merkittävästi paremmin näkyville.

Tiedon hyödyntäminen ja teknologian kehitys ovat helpottaneet ja tehostaneet monien markkinoiden toimintaa. Voisiko tarjonnan parempi esillä olo parantaa myös työn kysyntää ja mataloittaa rekrytoimiskynnystä? Edistyksellisen työn markkinan kehittäminen edellyttää uusia ja parempia keinoja, joilla työn kysyntä ja tarjonta tuodaan näkyville. Ne parantaisivat edellytyksiä kohtaanon toteutumiseen – jopa ilman välikäsiä.

Suomessa tulisi luoda uudenlainen työn markkina, jossa jokainen osaja olisi näkyvästi esillä löytääkseen tai tullakseen löydettyksi uuteen ja mahdollisimman soveltuvaan työpaikkaan. Se edellyttää uudenlaista avoimuuden kulttuuria työelämään liittyvässä tiedossa eli kulttuuria, joka kannustaisi jokaista avaamaan omat työelämätie-

1. Kauhanen Antti, Maliranta Mika, Rouvinen Petri, Vihriälä Vesa (2015). Työn murros – Riittääkö dynamiikka? Helsinki: Taloustieto Oy.

2. Pk-yritysbarmetri – kevät 2017 Suomen Yrittäjät, Finnvera Oyj, Työ- ja elinkeinoministeriö (s. 33).

tonsa markkinan näkyville. Sitran Työelämä tutkimuksen³ mukaan työikäisillä kansalaisilla olisi valmiuksia työelämätietojen jakamiseen etenkin, jos tiedot saisi suunnattua suoraan kaikille mahdollisille uusille työnantajille.

Yksilöllä pitääkin olla lähtökohtaisesti perusoikeus hallita itseään koskevaa työelämätietoa ja tehdä päätöksiä

Suomessa tulisi luoda uudenlainen työn markkina, jossa jokainen osaaja olisi näkyvästi esillä

sen jakamisesta, ylläpitämisestä, säilyttämisestä ja hyödyntämisestä. Työelämätiedoilla tarkoitetaan kaikkea relevanttia yksilötason tietoa, kuten koulutuksia, tutkimuksia, työkokemusta, osaamista, ominaisuuksia tai suosituksia. On tärkeää, että yksilö ymmärtää tiedon avaamiseen liittyvät hyödyt ja ylläpitää tietojensa aktiivisesti.

Tehokkaammin toimivasta työn markkinasta hyötyvät niin työlliset kuin työttömät. Kun liike ja siirtymät työstä työhön lisääntyvät, avautuu myös työttömille yhä useampia avoimia työllistymisen mahdollisuuksia.

2. Tarvitaan uusia toimintamalleja ja uusi rooli työvoimaviranomaiselle

Avoimempaan, laajempaan ja laadukkaampaan tietoon pohjautuva uusi työn markkina hyödyttää sekä työnantajia, työssä olevia, työttömiä että koko yhteiskuntaa. Koska oikeiden osaajien löytäminen on jatkossa entistä merkityksellisempää, ovat työnantajat myös valmiimpia maksamaan laadukkaasta palvelusta. Suomessa onkin kaikin keinoin syytä edistää kilpailun sekä uusien palveluiden ja toimijoiden lisääntymistä työnvälitys- ja henkilöstöpalvelualalla. Digitalisaatiokehitys on muillakin markkinoilla alentanut merkittävästi kustannuksia, miksei siis töiden välityksessäkin.

Julkisia varoja tulisi jatkossa suunnata toimenpiteisiin, joilla parannetaan erityisesti heikommassa työmarkkina- asemassa olevien henkilöiden mahdollisuuksia osallistua avoimille työn markkinoille. Tämä voidaan tehdä vaikuttavasti keskittämällä satsaukset ensisijaisesti henkilöiden osaamisen ja työelämävalmiuksien kehittämiseen.

Julkiset panostukset tulisi tehdä ennakkoiden ja ehkäisevästi ja ne tulisi kohdentaa riittävän yksilöllisesti.

Tietojen avoimuutta on edistänyt muun muassa Yhdysvalloista maailmalle levinnyt työnhakusovellus LinkedIn. Korkeasti koulutetuille suomalaisille alkaa olla normi näkyä LinkedInissä. Muutoinkin sosiaalinen media on normittanut uudelleen yksilön esillä oloa. Tarkoitus ei kuitenkaan ole edistää pelkästään LinkedIniä – se on vain yksi mahdollinen väylä olla esillä. Tavoitteena on todellinen ”big open data” eli moninainen esillä olo eri tavoin eri tietovarastoissa ja palveluissa, joita on syntynyt niin Suomessa kuin ulkomailla muun muassa työnhakua tai tiedon ja mielipiteiden vaihtoa varten. Näitä ovat esimerkiksi Twitter, Monster, Oikotie, Jobilla, Duunitori, Facebook, Vimeo, Pinterest, Tremer, Tiitus tai PocketHunt.

Tähän voitaisiin päästä esimerkiksi luomalla työnhaun ja osaamisen kehittämiseen henkilökohtainen budjetointi. Henkilökohtaista oikeutta kouluttautumiseen ja osaamisen kehittämiseen tyouralla pitäisi kertyä myös työsuhteesta ja sen muodoista sekä työmarkkina- asemasta riippumatta. Jotta tämä kaikki toimisi, tarvitaan laadukkaat, henkilökohtaiset uraohjaus- ja neuvontapalvelut.

Julkisen hallinnon tulisi tarjota peruspalveluna yksilön työelämätiedon hallinnan perusratkaisut, kuten rekisteri, joka sisältäisi viralliset koulutustiedot ja aiemmat työsuhteet samaan tapaan kuin työeläkeote. Nämä pitäisi koota helposti hyödynnettäväksi digitaalisiksi työelämän OmaDataksi. Jokainen voisi jakaa tietojensa avoimien tietoteknisten rajapintojen kautta suoraan työnantajille tai erilaisiin työn markkinoiden digitaalisiin välityspalveluihin, jotka kykenevät hyödyntämään tietoja ja jatkojalostamaan niitä esimerkiksi uusien työpaikkaehdotusten tuottamiseksi. Työ- ja elinkeinoministeriön valmistelema niin kutsuttu Työmarkkinatori loisi hyvät lähtökohdat työn kohtaannon todelliselle digitalisaatiolle. Tori toimisi parhaiten mahdollistavassa roolissa - edistäjänä ja kokoajana markkinoilla tapahtuville teknologille innovaatioille.

Säädösten kautta olisi huolehdittava, että julkisiin ja kaupallisiin palveluihin sisältyvä työnsaantia ja työelä-

3. Sitran Työelämä tutkimus 2017: <https://www.sitra.fi/uutiset/tyoelamatutkimus-2017-yli-puolet-suomalaisista-vahtanut-ammattia-tai-alaa/>

mää käsittävä tieto on aina yksilöiden saatavissa ja omassa käytössä. Julkisen vallan vastuulla olisi luoda kehitykselle suotuisa toimintaympäristö ja mahdollistaa työn saannin ja -välityksen digitalisaatiokehitys.

Kaikkeen työnhakuun liittyvän tiedon laajuuteen, laatuun ja digitointiin olisi jatkossa syytä panostaa johdonmukaisemmin. Työelämässä hankittuun osaamiseen voitaisiin luoda määräaikaistarkastukset, joiden yhteydessä todennettu uusi osaaminen täydennetään osaksi OmaDataa. Vapaa-aikana, harrastuksissa, yhteiskunnallisessa työssä tai perhe-elämässä hankitun osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen olisi luotava myös paremmat toimintamallit, jotta tämä osaaminen palvelisi paremmin työnsaantia sekä rekrytointeja. Tulevaisuudessa esimerkiksi suositukset työsuorituksista sekä

Jokainen voisi jakaa tietojaan avoimien tietoteknisten rajapintojen kautta työnantajille tai välityspalveluihin

osaavista ja sopivista työntekijöistä pitäisi myös saada niin luotettaviksi, että niiden perustella kaksi toisilleen vierasta henkilöä voisi solmia työsuhteen jopa toisiaan tapaamatta. Esimerkiksi lohkoketjumallien kehittyminen voisi luoda uudenlaista tiedon luotettavuuspääomaa uuden työn markkinoille.

Kun tieto kaikista työntekijöistä sekä työtarpeista on tulevaisuudessa riittävän laajaa, laadukasta ja avoimesti työnantajien saatavilla, voisi työnhaun koneellistaa niin pitkälle, ettei siihen tarvitsisi käyttää juuri lainkaan henkilötyöaikaa. Tällaisessa tilanteessa uusia uramahdollisuuksia etsivät, työssä olevat työntekijät voisivat edelleenkin keskittyä vain työntekoon ja työssä tarvittavan osaamisen kehittämiseen koneiden hakiessa suosituksia uusista töistä. Työttömien ei myöskään tarvitsisi huolehtia työnhausta - eikä viranomaisten valvoa työttömien työnhakua - keinoälyn tehdessä tätä työtä näitä tahoja avustaen. Työttömyysajan voisi siis käyttää jatkossa paremmin esimerkiksi uusien työelämätaitojen opiskeluun.

3.Sääntely ja rakenteisiin vaikuttavat uudet avaukset on tehtävä käsi kädessä ihmisten muutosvalmiuden ja kehittymishalun kanssa

Tehdyn työn tulee kaikissa tilanteissa lisätä käteen jäävää tuloa. Julkiset tuki- ja etuusjärjestelmät on rakennettava niin, että ne tukevat paremmin kaikenlaisen ja -laajuisen ansiotyön tavoittelemista ja tekemistä – tehdään se sitten palkkatyösuhteessa, yrittäjäasemassa tai molemmissa rinnakkain. Perustulon kaltaiset mallit ovat siinä tärkeä lähtökohta. Kansallinen tulorekisteri voi oikein toteutettuna ja hyödynnettäessä lisätä sen edellytyksiä merkittävästi.

Työn ja toimeentulon parempaa yhteensovittamista yksittäisissä tapauksissa voitaisiin tehostaa jo sillä, että kaikilla olisi käytössä henkilökohtainen (digitaalinen) avustin tai laskuri, joka kertoisi nykyisten järjestelmien todelliset mahdollisuudet työn ja erilaisten avustusten paremmalle yhteen sovittamiselle.

Edistysellisempi työn markkina edellyttää, että työn tarjoamiseen ja vastaanottamiseen liittyvä sääntely olisi mahdollisimman yksiselitteistä. Sääntelyn tulkin- nanvaraisuutta tulisi vähentää ja sen tehtävänä olisi vahvistaa luottamuspääomaa työelämän kaikilla tasoilla. Nykyinen sääntely ei riittävän hyvin edistä työn tekemistä eri rooleissa ja roolista toiseen siirtymistä. Tämä koskee

Sääntelyn tehtävänä olisi vahvistaa luottamuspääomaa

erityisesti perinteisen palkkatyön ja yrittäjyyden väli- muotoja ja näiden roolien välillä liikkumista.

Ihmisten oma muutoshalu ja luottamus omaan työ- uraan olisi otettava rakenteellisten uudistusten keskiöön. Liian nopeatempoiset ja lyhytjänteiset uudistukset eivät synnytä tavoiteltuja ja myönteisiä käyttäytymismuutoksia, joita moninaistuvat ja yksilöllistyvät työn markkinat eniten kaipaavat. Ihmiset hakevat työelämästä toimeentulon lisäksi arjen hallintaa ja vakauden tunnetta. Sopeutuminen nopeasti muuttuvaan työelämään vaatii rohkeutta, jota kannattaa tukea selkeällä sääntelyllä ja perusturvalla.

On löydettävä keinoja parantaa kaikkien ihmisten tietoisuutta ja myönteistä kuvaa tulevaisuuden töistä. Kaikkien ansiotöiden merkittävyyttä ja myönteisiä pitkä- aikaisvaikutuksia toimeentuloon, terveyteen ja koettuun hyvinvointiin on myös syytä korostaa.

KOMMENTIT

Raha kulkemaan työnhakijan mukana?

Maria Kaisa Aula

työllisyyskokeilujen selvityshenkilö (TEM), 2017

Työllisyyttä edistävien julkisten palveluiden ja tukien kokonaisuus toimii huonosti. Työnhakijaa motivoiva tai tulevan työnantajan kannalta mielekäs koulutus, työkokeilu, tuettu työ tai kuntoutus eivät välttämättä sovellu säännösten puitteisiin.

Kokosin työnhakija- ja työnantaja-asiakkaiden käyttäjäkokemuksia työllisyyskokeilujen selvityksessä, jonka tein työ- ja elinkeinoministeriölle keväällä 2016. Palaute kertoi, että koulutuksen, työvoima-, sosiaali- ja terveyspalveluiden, nuorten, maahanmuuttajien, osatyökykyisten palveluiden sekä työttömyysturvan kokonaisuus ei toimi asiakaslähtöisesti.

Siiloutunutta järjestelmää ohjaavat monet erilliset lait, budjetit, hankekriteerit ja toimintakulttuurit valtiolla ja kunnissa. Viranomainen haluaa aktivoida, mutta lopputulos voi olla asiakkaan kannalta pikemminkin lannistava kuin kannustava.

Mikä keinoksi? Miten palvelut ja tuet räätälöityisivät asiakkaan arjen tarpeisiin?

Maakuntauudistus antaa mahdollisuuden ajatella uusiksi. Alueellisissa työllisyyskokeiluissa 2017–2018 haetaan paikallisesti toimivia ratkaisuja yli kunta- ja maakuntarajojen. Nyt meneillään olevien uudistusten ja kokeilujen jatkoksi tarvitaan myös työllisyyspalveluiden kokonaisuuden luovaa uudelleenarviointia.

Sote-palveluissa henkilökohtainen budjetointi mahdollistaa yksilöllisiä palveluratkaisuja. Maksusetelit antavat asiakkaan valita palvelun tuottajan. Olisiko ”raha kulkee asiakkaan mukana” -malli mahdollinen ratkaisu myös työllisyyden palveluiden ja tukien asiakaslähtöisyyden puutteeseen? Palvelutarpeen arvion perusteella voitaisiin koota yksilöllinen työnhaun, osaamisen uudistamisen ja kuntoutumisen budjetti, jonka käyttöön asiakas saisi päätösvaltaa.

Uudet ratkaisut vaativat laajaa valmistelua, jossa työnhakupalveluiden tarjoajien, koulutuksen järjestäjien sekä eri etuuksia rahoittavien työmarkkinatahojen näkökulmia sovitetaan yhteen. Se on iso savotta, mutta onnistuessaan asiakkaan, työnhakijan ja työnantajan etu.

Työvoimahallinnolle pelisääntöjä valvovan ”työmarkkinaviraston” rooli

Ralf Sund

pääekonomisti, STTK

Työn markkina on myllerryksessä. Kysyntä ja tarjonta kohtaavat heikosti. Julkisen työnvälityksen markkinaosuus on laskenut tasaisen varmasti. Syitä on useita. Resurssien karsiminen ja jäljellä olevien suuntaaminen muualle kuin työnvälitykseen ovat halvaannuttaneet julkisen työnvälitystoiminnan. Monien politiikkavirheiden satoa niitetään.

Sähköisiin palveluihin panostaminen kiireellä on aiheuttanut sen, että toiminta tökkii. TE-keskukset ovat lisänneet massiivisesti työhön osoittamista: jos työtön ei hae hänelle osoitettua avointa työpaikkaa, hän voi menettää karenssiajaksi työmarkkinatukensa. Työhönoisotusten lisääminen on kuitenkin kääntynyt tarkoitustaan vastaan: yritykset tarjoavat työpaikkoja avoimilla markkinapaikoilla entistä varovaisemmin, koska ne haluavat mieluummin valita itse työntekijänsä kuin tarjota töitä työttömille hakijoille, joita TE-keskus painostaa.

Työnvälityksessä on yhä vähemmän tekeviä käsiä samalla, kun asiakkaita on yhä enemmän. Tämä on tuottanut pahaa jälkeä. Byrokratian purkutalkoot ovat jääneet hyviksi aikomuksiksi: säädöksiin perustuvien työvoimapolitiittisten lausuntojen tehtailusta on muodostunut työnvälityksen yhä keskeisempi tehtävä.

Tietotekniikan kehitys edellyttää jatkossa yhä useampia markkinapaikkoja, joissa työn kysyntä ja tarjonta voivat kohdata. Kysynnän ja tarjonnan kohtaamisen sujuvuus on kansantalouden toiminnan kannalta ensiarvoisen tärkeää. Avoimien työpaikkojen täytön nopeutumisessa on iso potentiaali. Saatavissa oleva hyöty on kymmeniä, ellei peräti satoja miljoonia euroja.

Jatkossa työpaikat välittyvät lukuisten osamarkkinoiden kautta. Julkista hallintoa tarvitaan uuden työn markkinoiden mahdollistajana, edistäjänä ja säätelijänä. Markkinavoimat eivät pysty yksin tuottamaan parasta mahdollista tulosta.

Työvoimahallinto voisikin organisoida ”työmarkkinavirastoksi”, joka vahtii pelisääntöjä työn välittämisen markkinapaikoilla ja varmistaa, että markkinoilla toimitaan säällisesti. Se voisi omalta osaltaan tarjota toimijoille teknisesti automatisoituja palveluja, joiden tuloksena työ löytää tekijänsä reilusti ja nopeasti. Utopiaako? Ei välttämättä; win-win-win on mahdollista saavuttaa. Voittajia olisivat kansantalous, yritykset ja työnhakijat.

Parempi informaatio työntekijöistä synnyttäisi työtilaisuuksia

Osmo Soininvaara

tietokirjailija, pitkäaikainen vihreiden kansanedustaja

Uudet alustatalouden yritykset, kuten AirBnB ja Uber pyytävät asiakkailta arvioita tarjotusta palvelusta ja palvelun tuottajilta asiakkaista. Tämä lisää molempien osapuolten kannalta toiminnan laatua ja turvallisuutta, kun huonot palvelun tarjoajat, työntekijät ja petolliset asiakkaat suljetaan pois.

Ymmärtääkseni myös työnvuokrausyritykset keräävät asiakkailtaan kokemusta vuokraamiensa työntekijöiden työn laadusta osatakseen ohjata heidät oikeisiin kohteisiin ja voidakseen ääritapauksessa purkaa työsuhteen yrityksen maineen varjelemiseksi. Kotiremonttia suunnittelevalle olisi niin ilmeistä hyötyä vastaavasta remonttifirmojen arviointipalvelusta, että tällainen palvelu tulee väistämättä jossain vaiheessa.

Voisiko sama olla mahdollista työsuhteissa, ei kaikille pakollisena palveluna, mutta vapaaehtoisena niille, jotka suostuvat tekemistensä arviontiin? Silpputyömarkkinat toimisivat olennaisesti paremmin, jos työnantajilla olisi tieto työntekijän menestyksestä tämän aiemmissa työsuhteissa. Työtilaisuuksia syntyisi enemmän, jos olisi helpompaa löytää haettuun työtehtävään parhaiten soveltuvia henkilöitä. LinkedIn-sivustossa jotain tämän kaltaista onkin, mutta palvelussa voi esittää vain positiivisia arvioita.

Kenellä olisi omistusoikeus työntekijän laatutietoihin? Pitäisikö jokaisella olla oikeus poistaa tiedoistaan merkintöjä, joita ei halua työnantajan näkevän? Riittääkö, että voi vaatia nimensä kokonaan pois palvelun sivuilta?

Oikeus poistaa negatiivisia arvioita lisäksi oikeusturvaa, mutta veisi tietysti merkittävästi tehoa arvioinnilta samaan tapaan kuin jos hotellinomistaja voisi vaatia Trip Advisorin sivuilta poistettavaksi kaikki huonot arvosanat.

On sekin riski, että kielteisellä arviolla uhkaamista voisi käyttää kiristyskeinona. Onhan nytkin ravintoloilla ja hotelleilla houkutus sormeilla paitsi omia arvioitaan, myös kilpailijoiden arvioita.

Työtönkin hyöty työmarkkinoiden kiihtyvistä liikkeestä

Olli Kärkkäinen

yksityistalouden ekonomisti, Nordea

Informaation ja joustavuuden lisääminen johtaa liikkuvuuden lisääntymiseen työmarkkinoilla. Suuri osa liikkuvuudesta tapahtuu työpaikkaa vaihtamalla. Työntekijät hyötyvät muutoksesta, jos sen seurauksena nykyistä useampi työntekijä saa omaa osaamistaan ja toiveitaan vastaavan työpaikan. Mutta mitä työttömät hyötyvät tästä, jos työpaikat päätyvät suurimmaksi osaksi nykyisille työntekijöille?

Välitön hyöty työttömille syntyy avoimien työpaikkojen kautta. Jos työntekijät vaihtavat yhä useammin työpaikkaa, täytyy lähteneille työntekijöille löytää yhä useammin korvaaja. Jos edes osa näistä työpaikoista päätyy työttömille, hyödyttää työmarkkinoiden liikkuvuuden lisääminen myös työttömiä.

Liikkuvuuden lisääntymisen välillinen vaikutus työttömyyteen on merkittävämpi kuin sen suora vaikutus. Tulevaisuuden työmarkkinoilla työura koostuu todennäköisesti useista pätkistä, jolloin yksittäisen työsuhteen kesto lyhenee. Useista erilaisista työtehtävistä koostuva työura puolestaan edistää työttömyydestä työllistymistä. Laveammalla työkokemuksella on helpompaa löytää uusi työpaikka myös työttömänä. Monipuolinen työkokemus suojaa myös niin sanotulta teknologiselta työttömyydeltä, joka on uhkana yleistyä, kun tulevaisuudessa yhä suurempi osa nykyisistä työtehtävistä voidaan automatisoida.

Työmarkkinoiden liikkuvuuden lisääntyminen voi siis auttaa myös työttömiä sekä suoraan että välillisesti. Suurin hyöty on, jos työttömät saadaan työllistymään nykyistä nopeammin. Koska mitä pidempään työttömyys kestää, sitä vaikeampaa työllistyminen on.

SITRA

SITRA TYÖPAPERI 22.8.2017

Sitra Työpaperit tarjoavat monialaista tietoa asioista, jotka vaikuttavat yhteiskunnan muutokseen. Työpaperit ovat osa Sitran tulevaisuustyötä, jota tehdään ennakoinnin, tutkimuksen, hanketoiminnan ja kokeilujen sekä koulutuksen menetelmin.

ISBN 978-952-347-009-5 (PDF) www.sitra.fi

SITRA.FI

Itämerenkatu 11-13,
PL 160
00181 Helsinki
Puhelin 0294 619 991
🐦 @SitraFund