



Valtiovarainvaliokunta
Työ- ja elinkeinojaosto

Lausuntopyyntö: HE 154/2022 vp Hallituksen esitys eduskunnalle valtion talousarvioksi vuodelle 2023

Lapin ELY-keskuksen ja Lapin TE-palvelujen lausunto: Työvoimapula ja osaavan työvoiman saatavuus

1. Työvoimapula ja osaavan työvoiman saatavuus; määrärahat ja toimet vuoden 2023 TAE:ssa; kipupisteet ja kehittämishaasteet

Toimet työvoimapulan ja osaavan työvoiman saatavuuden ratkaisemiseksi eivät ole riittäviä

Hallituksen valtion talousarviossa asettamat tavoitteet työttömyyden alentamiselle, nopealle työllistymiselle ja kasvun vauhdittamiselle ovat kannatettavia. Työllisyyden edistäminen edellyttää pitkäjänteistä työtä, mutta myös ketteryyttä reagoida muutoksiin. Osaavan työvoiman saatavuushaasteet ovat kuitenkin vaikeutuneet hallituskauden aikana ja odotettavissa on tilanteen huonontuminen vielä entisestään. Valtion talousarviossa esitetyt toimenpiteet työvoimapulan ja osaavan työvoiman saatavuuden osalta eivät ole riittäviä suhteessa yritysten mahdollisuuteen saada osaavaa työvoimaa, kasvaa ja kehittyä.

Työvoiman saatavuuden ratkaisuja olisi haettava kansainvälisesti

Nykyisessä tilanteessa, jossa työvoimapula koskee koko Suomea ja on haasteena myös Suomen rajojen ulkopuolella, ratkaisuja on välttämätöntä hakea myös kansainvälisesti. Esimerkiksi Lapin näkökulmasta on tärkeä huomioida, miten luodaan edellytyksiä Pohjois-Kalotin alueen työvoiman liikkuvuudelle sen sijaan, että kilpaillaan työvoimasta tilanteessa, jossa Ruotsin ja Norjan palkkataso on korkeampi.

Korkeasti koulutettujen lisäksi akuutisti pulaa on suoritustason työntekijöistä

Huomiomme kohdentui myös siihen, että toimenpiteiden painotus on korkeakoulutetussa työvoimassa ja osaamistason nostamisessa, kun akuutein puute on tällä hetkellä ammatillisen/suorittavan tason työntekijöiden saatavuudesta. Ammatillisten osaajien saatavuuden parantamiseksi tarvitaan nopeita toimia.

Esimerkiksi Lapissa suurin työvoimatarve kohdistuu juuri suorittavan tason osaajiin. Työvoimapula-ammattialojen määrä myös laajenee koko ajan, Lapissa työvoimapula-ammatteja on jo noin 70 ja monet niistä ovat ammatteja, joissa on pulaa myös muissa maakunnissa.

Talousarvion toimenpiteet jäävät yksittäisiksi ja irrallisiksi

Talousarviossa esitetyt toimenpiteet työvoimapulan ratkaisemiseksi koettiin myös hyvin yksittäisiä ja irrallisia, eikä niissä ollut merkittäviä uusia avauksia. Nykyisessä tilanteessa, jossa työvoiman saatavuus on monilla toimialoilla hyvin akuutti ongelma, on tarvetta laajempiin ja merkittävämpiin ratkaisuihin, joissa on toisaalta myös mahdollisuus räätälöityihin toimenpiteisiin alueiden tarpeisiin nähden.

19.10.2022

SOTE-sektorin tarpeet ovat tärkeitä, mutta tärkeää on myös turvata yritysten kasvu ja kehittyminen

Valtion talousarvion toimissa korostuu myös vahvasti sote-osaajien saatavuuden parantamiseen kohdistuvat toimet, jotka ovat toki erittäin tärkeitä. Suomen kilpailukyvyyn kehittymisen kannalta on kuitenkin tärkeää varmistaa eri toimialojen työvoiman saatavuus yritysten ja elinkeinojen tarpeisiin. Esimerkiksi Lapissa tällä hetkellä yli puolet PK-yrityksistä näkee, että osaavan työvoiman saatavuus on este heidän kasvulle ja kehitymiselle. Kauppakamarin julkaisemassa selvityksessä yli 70 % kyselyyn vastanneista tuo tämän tilanteen esille.

Uusille avauksille on selkeää tarvetta

Osaavan työvoiman saatavuutta ja työllisyyttä edistävien toimien osalta näyttää siltä, että varsinaiset uudet avaukset ajankohtaisiin haasteisiin liittyvät lähinnä panostuksiin hoiva-avustajakoulutuksiin ja ukrainalaisten koulutuksiin.

Muilta osin työllisyyttä edistävät toimet perustuvat aiemmin tehtyihin päätöksiin. Näistä toimista merkittävimmät ovat työttömyysturvan lisäpäivistä luopumisen toimeenpano, TE-palvelujen järjestämistä vastuun siirtoon kuntiin sisältyvä rahoituksen uudistus, työttömyysturvan työssäoloehdon euroistaminen ja oppivelvollisuuden laajentaminen.

Näihin olisi tärkeää lisätä myös kaikki ne aiemmat päätökset ja toimet, joilla edistetään työperäistä maahantuloa tai mahdollistetaan oman osaamisen vahvistaminen työttömyysetuutta menettämättä.

Työperäiselle maahanmuutolle edellytyksiä ja heikossa työmarkkina-asemassa olevat saatava töihin

Työvoimapulan ja osaavan työvoiman saatavuuden näkökulmasta merkittäviä ovat toimet, joilla edistetään työperäistä maahantuloa ja heikossa työmarkkina-asemassa olevien ja ikääntyvien työllistymistä.

Satsaukset terveydenhuoltoalan kansainvälisen työvoiman saatavuuteen ovat kiireellisiä, mutta työvoimapula koskettaa tällä hetkellä laaja-alaisesti eri toimialoja. Palkkatukiudistus vie osaltaan tähän suuntaan, mutta työnantajien, työntekijöiden ja työyhteisön tarvitsema tuen tarve voi olla muutakin.

Yritysten ja työyhteisöjen moninaisuutta olisi tärkeää tukea

Töiden ja tehtävien uudelleen muotoilu ja organisoiminen voi vaikuttaa työpaikoilla yleisemminkin tuottavuuteen ja työhyvinvointiin, kun työt kaikilta osin vastaavat ja huomioivat tekijöidensä osaamisen ja työkyvyn. Em. johtuen olisi tärkeää, että kiinnitämme huomiota siihen, minkälaista tukea yritykset ja työnantajat sekä työyhteisöt tarvitsevat moninaisuuden tueksi pitäen sisällään esimerkiksi monikulttuurisuuden.

Osaamisperusteisen maahanmuuton edistäminen sujuvilla oleskelulupaprosesseilla

Eniten pulaa on ammatillisista osaajista ja ammatillisten osaajien saatavuuden parantamiseksi tarvitaan nopeita toimia. Tärkeäksi toimeksi näemme osaamisperusteisen maahanmuuton lisäämisen, jonka varmistamiseksi tulisi nopeuttaa oleellisesti oleskelulupaprosesseja mm. lisäämällä käsittelyn resursseja.

Oleskeluluville asetettu tavoite tulisi saavuttaa ja mielellään ylittää, sillä esimerkiksi matkailualalla lupakäsittelyn hitaus estää ulkomaisen työvoiman saantia.

Opintolainahyvitys, liikkumisen edistäminen ja työasuntovähennys

Lisäksi tärkeä toimi on työvoiman liikkuvuuden lisääminen, johon liittyvä alueellinen opintolainahyvityksen kokeilu on vain yksittäinen pieni osa. Tähän tulisi valmistella myös isompi kokonaisuus, joka sisältää vielä vaikuttavampia keinoja.

19.10.2022

Esimerkiksi matkailualalla on tarve liikkuvuusavustuksen ja työasuntovähennyksen laajentamiselle, jotka edistäisivät sekä työn perässä pysyvästi muuttamista, että toisella paikkakunnalla työskentelyä kodin säilyessä kotipaikkakunnalla.

Ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyyden edelleen kehittäminen

Tärkeää olisi myös lisätä ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyyttä, jolloin koulutuksen järjestäjillä olisi enemmän vapauksia suunnata toimintaansa alueen elinkeinoelämän tarpeiden mukaan. Kaikilla alueilla ei ole tällä hetkellä saatavilla koulutusta vastaamaan niiden työvoimatarpeisiin, mikä hankaloittaa osaavan työvoiman saatavuutta. Osaltaan tähän voidaan vastata yhteishankintakoulutuksilla, joiden vaikuttavuudesta ja rahoituksesta tulisi huolehtia.

Englanninkielisille ammatillisille tutkinnoille on tarvetta

Työelämälähtöisyyttä lisäisi myös englanninkielisten ammatillisten tutkintojen järjestämisen laajentaminen ja joustavoittaminen lähtökohtana alueiden tarpeet. Lisäksi sekä oppisopimuskoulutuksen toimivuuden parantamiseksi tulisi valmistella tuki työnantajan palkkakustannusten porrastamiseksi. Etenkin ensimmäistä tutkintoa suorittavan nuoren tuottavuus ei vastaa yritykselle aiheutuvia kustannuksia.

Tarvitaan poikkihallinnollisia ratkaisuja

Osaajapulaan vastaaminen edellyttää vahvoja poikkihallinnollisia toimia, jotta yritysten kasvu ja työvoiman saatavuus on turvattu ja työnantajilla tulisi olla riittävät kannusteet esim. palkata ikääntyvää tai kansainvälistä työvoimaa. Myös alueiden pitovoimaa tulee vahvistaa (esim. ratkaisut asunto-ongelmiin). Osaamispulaan vastaaminen edellyttää taustalle ilmiöperäistä tarkastelua, jonka pohjalta loppu-tulemat budjettiin olisivat myös selkeästi hahmotettavissa – onko tällaista tehty?

Työkykyohjelma, työmatkaliikenne, johtamisen ja osaamisen kehittäminen

Lisäksi nostaisimme esille seuraavat huomiot esitettyihin toimiin. Työkykyohjelman rahoituksen loppuminen on valitettavaa, sillä mm. osatyökykyisien tukemista työelämään kehittävät toimet ovat tärkeitä työllistymiselle.

Työmatkaliikenteen tukeminen valtion taholta on hyvin tärkeää pitkien välimatkojen ja heikon julkisen liikenteen Lapissa. Lisäksi matkakuluvähennysten ja asuntovähennysten ulottaminen entistä laajemmalle olisi tärkeää.

Tärkeinä nähdään myös johtamisen kehittäminen julkishallinnossa ja sitä kautta myös työyhteisöjen monimuotoisuuden tukeminen. Näemme myös työelämän kehittämisen toimenpiteet yrityksissä ja organisaatioissa hyvin tärkeiksi työvoiman saatavuuden ja työnantajien veto- ja pitovoiman kehittämiseksi.

Osaavan työvoiman saatavuudessa korostuu myös jatkuvan oppimisen sekä elinikäisen ohjauksen toimenpiteet ja kehittäminen myös alueilla. Jotpan rooli valtakunnallisena toimijana on tärkeää, mutta sen lisäksi tarvittaisiin alueellisia resursseja jatkuvan oppimisen ja ELO-toiminnan alueelliseen koordinointiin ja kehittämiseen sekä alueiden näkökulmien viemiseen valtakunnalliseen kehittämistyöhön.

Pohdimme myös Jotpan järjestämän hoiva-avustajakoulutuksen riittävyttä alueellisiin tarpeisiin. Hoiva-alan työ ja opiskelu tarvitsee houkuttavuuden lisäämistä.

19.10.2022

Tarvitaan työelämän ja koulutuksen ratkaisuja rinnakkain

Tarve on työelämän, mutta myös koulutuksellisille ratkaisuille, kuten tiiviille työelämäyhteistyölle ja tarvittavan osaamisen tunnistamiselle. Koulutuksen pitää olla nopeasti reagoivaa ja joustavaa. Tämä vaatii myös alueiden oppilaitoksille resursseja, jotta näihin tarpeisiin voidaan vastata.

Hyvinvointialueiden käynnistyminen vaikuttaa myös koulutussuunnitteluun ja alan työpaikojen kehittämiseen. Uusia yhteistyömuotoja tarvitaan hyvinvointialueiden ja TE-hallinnon välille.

Määrärahojen riittävyys olennaista tarvittaviin toimiin

Momentin 51 määrärahojen riittävyys on olennainen asia työvoiman saatavuuden haasteisiin vastamisessa, jotta on mahdollista pitkäjänteisemmin ja tarvittaessa nopeastikin reagoiden vastata työnhaakijoiden osaamisen kehittämistarpeisiin erilaisilla palveluilla, koulutuksilla ja työllistämisellä ja niiden yhdistelmillä. Uusien syntyvien työpaikkojen uudenlaisiin osaamistarpeisiin ja yhteishankintakoulutustarpeisiin on oltava määrärahojen puitteissa mahdollista vastata nopeasti ja ketterästi. Määrärahakehityksen on mahdollistettava maahanmuuttajakoulutusten riittävä volyymi.

Huomattava osa ensi vuoden rahoista on sidottu

Lapin viime vuosien rakennemuutokset, sekä negatiiviset että positiiviset, näkyvät myös vuoden 2023 toiminnassa ja momentin 51 määrärahatarpeissa. Työvoimakoulutuksen myöntämisvaltuudella tehdyt hankinnat sitovat ensi vuona käytettävissä olevasta määrärahasta huomattavan osan. Myös työnantajille suunnattujen rekrytointia tukevien palveluhankintojen tarve on työvoiman saatavuushaasteiden lisääntyessä korostunut, esim. tästä tänä vuonna työkykypilottirahalla toteutetun osatyökykyisten työllistämistä tukeva palveluhankinta.

Määrärahan lähtötasolla turvattava pitkäjänteinen suunnittelu

Tosiasiahan on ollut Lapin osalta jo useampana vuonna, että vuoden alussa momentin 51 määrärahat (edelliseltä vuodelta siirtyneet + ko. vuoden määräraha) ovat olleet riittämättömät suhteessa arvioituun koko vuoden tarpeeseen ja lisämäärärahaesitystarpeet ovat siten olleet tunnistettavissa jo vuoden alussa, mikä vaikeuttaa pitkäjänteistä toimintaa erityisesti palveluhankintojen ja työvoimakoulutusten suunnittelun ja kilpailuttamisen näkökulmasta.

Määrärahoja on sitten lisäesitysmenettelyissä esitetty ja saatukin ml. äkillisten rakennemuutosten tarpeet. Tärkeää onkin, että budjetin määrärahan kokonaissumma mahdollistaa TEMille reagoinnin alueiden lisämäärärahatarpeisiin vuoden mittaan ja/tai riittävän ennakoivasti ja että lisäbudjettitarpeet tunnistetaan vuoden aikana aikaisessa vaiheessa.

Esitetty leikkaus tuo mukanaan epävarmuutta ja supistaa palvelutarjontaa

Nyt esitetyn suuruinen leikkaus työvoima- ja yrityspalveluiden määrärahoihin tuottaisi hankintojen suunnitteluun erittäin suurta epävarmuutta ja palvelutarjonnan voimakasta supistumista. Tulevien hankintojen suunnittelu jäisi pitkälti lisätalousarvioiden varaan, joka vaikeuttaisi työvoima- ja yrityspalveluiden suunnittelua pitkäjänteisesti huomattavasti.

Määrärahataso tulisi säilyttää samalla tasolla aiempaan nähden. Koulutuksiin ja palveluihin hakeutuvien määrä pienenee, joka tarkoittaa sitä, että mm. koulutuksia suunnitellaan entistä enemmän räätälöitynä elinkeinoelämän ja yritysten tarpeisiin. Aloitusrühmien koot pienenevät, mutta koulutusten ja palveluiden hinnat eivät laske samassa suhteessa, koska sisällöt räätälöidään entistä tarkemmin. Myös kouluttajien koulutuskohtaiset kiinteät kulut pysyvät samalla tasolla ryhmäkoosta riippumatta.

19.10.2022

Lisäksi tulisi ottaa huomioon, että vaikka työttömien työnhakijoiden määrä vähenee koko valtakunnassa, TE-palveluiden asiakkaina on yhä enemmän niitä, joilla on haasteita työllistymisessä ja jotka tarvitsevat hyvin yksilöllisiä tukitoimia ja -palveluja.

2. Työvoimapulan ja osaavan työvoiman saatavuusongelman merkitys ja vaikutukset

Lapin väestörakenne ja eläköityminen yhdessä ennätystahtiin syntyvien uusien työpaikkojen kanssa haastavat työvoiman saatavuutta. Työvoiman kysyntä on jatkunut viime vuoden tapaan Lapissa ennätysellisen vilkkaana. Työpaikkoja ilmoitettiin alkuvuonna TE-palveluihin yli 37 400, mikä on lähes saman verran kuin koko viime vuonna. Kysynnässä näkyvät vahvimmin palvelu- ja hoiva-alan sekä rakentamisen työvoimatarpeet. Matkailutyövoiman kysyntä on elpynyt ja talvisesongin onnistumiseen vaikuttaa merkittävästi työvoiman saatavuus.

Eläköitymiskehitys yhdessä elinkeinoelämän tarpeiden kanssa haastaa työvoiman riittävyyden

Uusien työpaikkojen lisäksi työvoiman kysynnässä näkyy eläköityminen ja vaihtuvuus sekä yrityksissä että julkisella sektorilla. Lapissa on suuri työvoimatarve ammatillisista osaajista. Asiantuntijaosaajista on tarjontaa, mutta heille ei aina ole tarjolla osaamista vastaavaa työtä. Isot investoinnit kasvattavat lyhyellä aikavälillä osaajatarvetta hyvinkin voimakkaasti, kun taas matkailualalla osaajien tarve on ollut jo pidempään pysyvää.

Kemin biotuotetehdashankkeen rakentamisvaiheen työvoiman saatavuus on ollut merkittävä haaste ja syksyn aikana työntekijämäärä nousee korkeimmillaan yli 3 000 henkilöön. Rakennusvaihe on myös lisännyt paikallisten kaupan ja palvelualan yritysten kysyntää ja työvoiman tarvetta. Tehtaan käynnistyessä vuoden 2023 kolmannella neljänneksellä, se tulee työllistämään koko suorassa arvoketjussaan Suomessa noin 2 500 henkilöä. Lisääntyvä puunhankinta luo uusia työpaikkoja metsänhoitoon, puun korjuuseen ja kuljetukseen.

ÄRM-toimintasuunnitelman mukaisesti Kemiin tavoitellaan uudenlaisen yritystoiminnan kautta tuhat uuden työpaikan syntymistä. Veitsiluotoon suunnitellaan tekstiilin kierrätykseen erikoistunutta tehdasta, jonka rakennusvaiheen työllisyysvaikutus on 120 työpaikkaa ja tehdas tuo arviolta 270 uutta työpaikkaa vuodesta 2025 alkaen. Tehtaalle tarvitaan prosessinvalvonnan-, kunnossapidon ja laboratoriotyön osaajia. Kerrannaisvaikutuksina työpaikkoja syntyy kierrätysmateriaalin keräilyyn liittyen laajasti Suomeen.

Jo 70 %:lla yrityksistä on pulaa osaavasta työvoimasta

Työvoiman kysynnän kasvu eri toimialoilla Lapissa on entisestään lisännyt työvoiman saatavuushaastetta. Useampi kuin joka toinen työvoimaa hankkineista toimipaikoista ilmoittaa kokeneensa rekrytointiongelmia. Yleisen suhdannetilanteen jälkeen toiseksi merkittävin pk-yritysten yritystoiminnan kasvun ja kehittämisen este on osaavan työvoiman saatavuus.

Kauppakamareiden syksyllä 2022 toteuttaman kyselyn mukaan osaajapulasta on tulossa krooninen ongelma Suomelle. Heikkenevästä talouden suhdanteista huolimatta yritysten osaajapula ei ole helpottamassa. Koko Suomen vastaajista 70 %:lla on pulaa tai paljon pulaa osaavasta työvoimasta, ja Lapin osalta tulokset näyttävät olevan jopa hieman tätä synkemmät.

Lisäksi 71 % arvioi rekrytointitarpeen kasvavan nykyisestä 2–3 vuoden aikajänteellä. Jo tänä vuonna Lapissa on mara-aloilla oltu tilanteessa, että ravintoloita ja kahviloita on jouduttu pitämään kiinni matkailun sesonkiaikana, koska yritys ei ollut saanut työntekijöitä.

19.10.2022

Rekrytointiongelmien laajenevat uusille toimialoille ja ammatteihin

Työvoiman saatavuushaasteet kohdistuvat yhä useammille aloille ja useampiin ammatteihin yrityksissä ja julkisella sektorilla ja työvoimapulaa kokevien ammattien määrä on ollut jatkuvassa kasvussa. TE-toimiston tuottaman ammattibarometrin mukaan jo kolmannes arvioituista ammattiteistä on ammatteja, joissa on pulaa työvoimasta.

Lisäksi Lapin osaavan työvoiman saatavuuden kohtaamishaasteet vaihtelevat seutukunnittain. Työntekijöiden vaihtuvuus on lisääntynyt, kun työpaikkoja on aiempaa enemmän tarjolla ja työnhakijoilla on valinnanvaraa ja mahdollisuus halutessaan vaihtaa työpaikkaa. Matkailussa haasteita on lisännyt alalla työskennelleiden siirtyminen pandemia-aikana muille aloille tai koulutukseen.

Asuntopula osaavan työvoiman saatavuuden esteenä

Useilla paikkakunnilla asuntopula on jo muodostunut työvoiman saamisen esteeksi ja työnantajat taistelevat haasteen kanssa mm. rekrytointien yhteydessä. Uusien osaajien ja työikäisen väestön saaminen alueelle on asumisen pullonkaulan johdosta hankalaa ja kaipaa nopeita ratkaisuja. Lappi ilmoittaa mielellään kokeilualueeksi erilaisten asuntorakentamisen mallien kokeiluun.

Vuokra-asuntotuotantoa on tarpeen tukea

Valtion tulisi tukea vuokra-asuntotuotantoa monin eri tavoin (lainat, vakuudet ym) myös suurimpien kaupunkiseutujen ulkopuolella, sillä asuntopula esim. monissa Lapin matkailukeskuksissa erittäin kriittinen ja keskeinen este työvoiman saannille. Asuntoja tarvitaan työpaikkojen lähelle, eikä heikkojen julkisen liikenteen yhteyksien päähän.

Tällä hetkellä valtion tukema asuntotuotanto keskittyy kasvukeskuksiin, mikä nostaakin esille kysymyksen siitä, halutaanko tehdä esteitä elinkeinojen kehittymiselle syrjäseudulla? Tämän lisäksi tulisi edistää myös kaksoiskuntalaisuutta, jotta osan vuodesta paikkakunnalla asuvat maksaisivat sinne veronsa ja saisivat kuntien palvelut työpaikkakunnallaan.

Lapin osaavan työvoiman saatavuuden toimenpideohjelma

Työvoimapula ja osaavan työvoiman saatavuus on nostettu Lapissa esille hyvin merkittävänä haasteena ja siihen on päätetty lähteä etsimään alueellisia ratkaisuja jo viime vuoden puolella. Lapin ELY-keskus on yhdessä Lapin TE-toimiston, Lapin liiton, lappilaisten koulutuksenjärjestäjien sekä elinkeinoelämän edustajien kanssa työstänyt alkukesästä valmistuneen osaavan työvoiman saatavuutta koskevan toimenpideohjelman.

Ohjelma toimii apuna eri toimijoille haettaessa ratkaisuja kohtaannon ja osaamisen haasteisiin. Ohjelmassa on tunnistettu osaavan työvoiman saatavuuden haasteita ja tarvittavia toimenpiteitä viiden eri teeman kautta: kohtaanto, osaaminen, pitovoima, vetovoima ja infra.

Valtiovaltaan suuntautuvina toiveina toimenpideohjelmasta nousevat esiin mm. liikkuvuusavustuksen ja työasuntovähennyksen laajentaminen, elämisen kustannusten kompensatiot väestötappioalueen asukkaille, oppisopimuskoulutuksen uudistaminen ja tehostaminen, kansainvälisten opiskelijoiden lupakäsittelyjen sujuvoittaminen, saatavuusharkinnan ohituskaista työvoimapula-aloille, liikenneyhteyksien sujuvoittaminen, koulutuksen aloituspaikkojen vastaavuus alueen osaajatarpeisiin sekä konkreettiset ratkaisut asuntohaasteeseen.

Osaajien kiinnittäminen alueelle ja jatkuvan oppimisen mahdollistaminen työelämän muutoksessa

Lapin koulutustarjonnassa monimuoto- ja etäopiskelumahdollisuudet tukevat koulutuksen saatavuutta, mutta osaamisen kehittämisessä korostuu yhä enemmän jatkuva oppiminen ja sen mahdollistaminen työssä oleville. Haasteena on muualta Lappiin opiskelemaan tulevien kiinnittäminen Lapin

19.10.2022

työmarkkinoille ja toisaalta muualla opiskelleiden saaminen hakeutumaan aiempaa enemmän töihin Lappiin.

Työllisyys kehittynyt myönteisesti, mutta työttömyyden rakenne vaikeutunut

Työttömyys on vähentynyt kaikissa Lapin kunnissa ja myös kaikissa pääammattiryhmissä. Pitkäaikaistyöttömien määrä ja osuus työttömistä on edelleen korkea, vaikka pitkäaikaistyöttömyys laskee. Työnhakijoiden ikärakenne, osaamisvajeet ja työkykyyn liittyvät tekijät hidastavat työttömien työllistymistä. Aiempaa enemmän tulisi kiinnittää huomiota osatyökykyisten ja vaikeassa työmarkkinatilanteessa olevien työvoimapotentiaaliin ja tukea heidän työllistymistään oikea-aikaisilla palveluilla.

Tilanne haastaa rekrytointia, liiketoiminnan jatkuvuutta ja osaamista

Pk-yrityksissä haasteet työvoiman saatavuudessa voivat liittyä myös tarvittavaan rekrytointiosaamiseen, aikaan ja resursseihin. Työvoimapula voi ilmetä rajoitettuna aukioloaikoina, käyttämättömänä konekapasiteettina, urakoiden siirtymisenä muualle ja ääritapauksessa yritystoiminnan lopettamisena. Työvoimapula on merkittävä pk-yrityksen kasvun este, mikä heijastuu suoraan alueen elinvoimaan. Tulevaisuuden haasteisiin vastaamiseksi pk-yritysten täytyy nostaa osaamistaan myös vihreässä siirtymässä ja digitaalisessa muutoksessa pysyäkseen kilpailukykyisinä.

3. Ammatillinen koulutus osaavan työvoiman riittävyyden ja osaamisen perustana; kipupisteet ja kehittämissaasteet

Haasteina osaavan työvoiman saatavuudelle ovat väestön demografiset muutokset sekä työvoiman osaamisvaatimusten että elinkeino- ja ammattirakenteiden muuttuminen.

Tarvitaan yksilöllisiä, räätälöityjä ratkaisuja

Työvoimapula on akuutti, mutta osa työnhakijoista tarvitsee räätälöityjä ratkaisuja työllistyäkseen. Ammatillisella työvoimakoulutuksella saamme kohtaanto-ongelmaan työkaluja. Lyhyen, ei tutkintoon johtavan, ammatillisen koulutuksen merkitys on huomattava, kun työnantajat tarvitsevat akuuttiin tarpeeseen osaavia, ammattitaitoisia työntekijöitä.

Nopeille ja ketterille koulutuksille tarvetta

Työvoimakoulutuksella voidaan nopeasti ja ketterästi vastata työnantajien ja elinkeinoelämän tarpeisiin. Työvoiman saatavuudesta on pidettävä huolta myös tulevaisuudessa, sillä entistä useamman lappilaisen yrittäjän liiketoiminnan kasvun este on osaavan työvoiman puuttuminen. Erityisesti Lapin äkilliset rakennemuutostilanteet edellyttävät jatkossakin laadukkaita, nopeavaikutteisia työllisyyttä tukevia työvoimakoulutuspalveluja vastaamaan työikäisen väestön osaamisen kehittämistarpeisiin.

Uusi työvoimapalvelumalli voi tuoda mukanaan lisääntyviä koulutustarpeita

On myös todennäköistä, että toukokuussa voimaan tullut uusi työvoimapalvelumalli nostaa toimintamallin vähitellen vakiintuessa erilaisten palvelujen ja koulutusten tarpeita, koska säännöllisissä asiakastapaamisissa työttömiä työnhakijoita aktivoidaan kehittämään osaamistaan aiempaa tehostetummin.

Alueiden erityispiirteet ja elinkeinoelämän tarpeet keskeistä huomioida

Yritysten ja toimialojen alueelliset erot ja osaamistarpeet ovat merkittäviä valtakunnallisesti mutta myös maakuntien sisällä. Lappi on erikoistunut vahvimmin kaivostoimintaa palvelemaan toimintaan, metallimalmien louhintaan, matkatoimistojen ja matkanjärjestäjien toimintaan, metallien jalostukseen, majoitukseen sekä metsätalouteen ja puunkorjaukseen. Lapin yrityskannassa on keskimääräistä

19.10.2022

enemmän pien- ja mikroyrityksiä, joiden puskurit ja kyky joustaa ovat toimintaympäristön muuttuessa olleet erityisen kovalla koetuksella viime vuosina.

Matkailulla on keskeinen tulovaikutus alueelle ja se muodostaa keskeisen tulolähteen huomattavalle osalle lappilaisia asukkaita ja perheitä. Matkailu toimii veturina monille muille toimialoille ja tyypillistä alalla on yritysten keskinäinen yhteistyö ja alihankinnat. Matkailualan epävarmuudesta johtuen on työnteekijöiden keskuudessa ollut paljon ammatinvaihtohalukkuutta, ja nyt esimerkiksi ravintola-alalle on osin vaikeuksia saada osaajia takaisin. Koulutustarpeita aiheuttaa erityisesti myös sesonkityöpaikkojen (koskee mm. matkailu- ja metsäalaa) muuttaminen ympäri vuotiseksi.

Koulutusten kehittäminen tuo mukanaan kustannuspaineita

Haasteena ja myöskin kehittämiskohteena on ryhmäkokojen pieneneminen. Tämä tarkoittaa sitä, että koulutuksen sisältöjä joudutaan miettimään erittäin tarkkaan, räätälöimään kohderyhmille sopiviksi sekä myös työnantajan yksilöllisiä tarpeita vastaaviksi.

Tämä vaikuttaa opiskelijatyöpäivien hintaan eli vaikka koulutusten määrä pienenee niin koulutuksen hinta ei pienene samassa suhteessa. On tärkeää, että määräraha pysyy samalla tasolla, jotta pystytään vastaamaan erilaisiin tarpeisiin räätälöimällä koulutuksia elinkeinoelämän tarpeisiin.

Yhteishankintakoulutuksilla voidaan vastata suoraan yritysten tarpeisiin

Myös yhteishankintakoulutuksen osuus on ollut vahvassa nousussa viime vuosina, joissa koulutus räätälöidään työnantajan tarpeen mukaan ja työnantajalla on myös maksuosuus koulutuksesta. Tähän tulisi varata riittävästi määrärahaa. Jotpan koulutukset vastaavat osittain tarpeeseen, mutta eivät ole samalla tavoin räätälöitävissä yksittäisten pienten yritysten yksilöllisten tarpeiden mukaan, joten ne eivät korvaa yhteishankintakoulutuksia. Yhteishankinnoissa yrityksen osuus merkittävä rahoitussellisesti ja myös yritysten tavoitettavuus selkeämpää kuin Jotpan rahoitusmahdollisuuksissa, joissa on epäselvää, miten koulutuksia tarvitsevia yksittäisiä (pien)yrityksiä tavoitetaan.

4. Ajankohtaiskatsaus työvoimapulan lieventämiseen liittyvästä ulkomailta hankitusta työvoimasta (esim. hoitoala) ja sen kipupisteistä ja kehittämishaasteista

Koulutus- ja työperusteisen maahanmuuton edistäminen on keskeinen osa osaavan työvoiman tarpeisiin vastaamista alueellisten asettautumispalvelujen kehittämisen ohella. Täällä Lapissa näemmekin em. toiminnot maahanmuuton ja kotoutumisen kokonaisuuteen kuuluvina toimintoina. Lapin väkiluku vähenee nopeammin verrattuna muihin maakuntiin. Lapin rakenteellinen työttömyys ja osaajapula ovat suuremmat kuin missään muussa maakunnassa ja työvoimaa tarvitaan keskeisille vientialoille, kuten teollisuuteen ja matkailuun.

Maahanmuuttostrategia työ- ja koulutusperäisen maahanmuuton tueksi

Näihin vaikuttamiseksi Lapissa valmistellaan Lapin maahanmuuttostrategia 2030+. Strategian lähtökohtana on Lapin työ- ja koulutusperäisen maahanmuuton lisääminen. Strategian keskeiset toimenpidekokonaisuudet ovat Maahanmuuttaneiden asettautumisen ja kotoutumisen kehittäminen, osaavan työvoiman saatavuuden parantaminen sekä työllisyyden ja yrittäjyyden edistäminen sekä hyvien väestösuhteiden ja osallisuuden edistäminen. Strategia valmistuu vuoden 2022 loppuun mennessä ja toimenpiteiden jalkautus ja toimeenpano käynnistetään vuoden 2023 alussa.

Ulkomainen työvoima on välttämättömyys Lapin kasvaville ja kehittyville toimialoille

Lapissa ulkomailta hankittua työvoimaa on tullut matkailun kausiluonteiseen työhön, rakentamiseen, teollisuuteen (kunnossapito) sekä marjanpoimintaan. Toimijoina ovat olleet isot yritykset ja henkilöstöpalveluyritykset. Tarkkoja lukuja ja tietoja työperäisestä maahantulosta ei ole käytettävissä.

19.10.2022

Kansainvälinen työvoima olisi tärkeä saada kiinnitettyä alueelle pysyvämmiin

Lappi on vetovoimainen ja esim. matkailun kausiluonteiset työpaikat vetävät kyllä kansainvälisiä osaajia. Lappiin tullaan usein työskentelemään lyhytaikaisesti ja pitkälti tienaa mielessä. Työ on kuitenkin kausiluonteista, ja osaajat siirtyvät matkailukauden jälkeen takaisin kotimaahan tai muualle Suomeen työn perässä. Valitettavasti osa Lapin työntekijöistä jää pysyvämmiin muille paikkakunnille, eikä palaa enää Lappiin takaisin.

Tulisikin miettiä ja mahdollistaa kausiluonteisten töiden yhdistämistä ympärivuotisiksi, jotta poismuuttoa ei tapahtuisi. Olisi hyvä tunnistaa kohdemaita, joista olisi halukkuutta suuntautua Suomeen /Lappiin myös pysyvämmiin ja joista olisi kiinnostusta asettautumiseen tänne. Työvoiman hankintaa tulisi enemmän suunnata kolmansiin maihin sekä EU/ETA alueella oleviin uudempiin kohdemiin, kuten esim. Bulgaria, Kroatia, Slovenia, Slovakia, Unkari, joissa suomalainen palkkataso on vielä kilpailukykyinen. Kilpailukykyyn erityisesti Lapissa vaikuttavat muun muassa naapurirajamaat, Ruotsi ja Norja, joiden vetovoima on selkeä sekä valtaväestön että kv-osaajien taholta muun Suomen ohella.

Ulkomaisten työvoiman rekrytointiin ja työpaikkoihin integrointiin tarvitaan vahvaa tukea

Ulkomaisten työvoiman rekrytoinnissa henkilöstöpalveluyritykset ja isot yritykset pärjäävät hyvin. Vaikka kiinnostusta kansainväliseen rekrytointiin on myös pk-yrityksillä, prosessin käynnistäminen on haasteellista ja siihen tarvittaisiin tukea. Koska on selvää, että Suomeen/Lappiin tarvitaan lisää työvoimaa, tulisi ulkomaista työvoimaa tarvitseville pk-yrityksille olla enemmän valmiita ratkaisuja ja tukea tarjolla.

Tarvitaan toimintamalli sekä resursseja ohjaukseen ja neuvontaan

Tarvitaan esim. valmiiksi tehty kansainvälisen rekrytoinnin prosessi, johon olisi matalalla kynnyksellä helppo lähteä mukaan ja jossa yrityksen työvoiman tarpeen ilmauksesta voitaisiin edetä suoraan kansainvälisten työnhakijoiden esittelyihin työnantajalle. Yhtä lailla, valtava osaaja- ja työntekijäpula aiheuttaa yrityksille valtavaa työtaakkaa, jonka vuoksi yrityksillä ei ole aikaa, mahdollisuutta eikä osaamista kansallisenkaan, saati sitten ulkomaille suuntaavan rekrytoinnin toteutukseen. Tarvitaan toimintamallien lisäksi resursseja ohjaus-, neuvonta- ja valmennustyöhön yritysten ja työntekijöiden tueksi. Pelkkä työpaikka ei riitä.

Kansainväliselle työvoimalle räätälöidyillä palveluilla tukea alkuvaiheeseen

Lapissa on hankittu ukrainalaisten työnhakijoiden käynnistämisen tueksi palveluohjaus ulkopuolisen palveluntuottajan toteuttamana. Palveluohjauksen piirissä on liki 500 asiakasta, jotka tarvitsevat ammatillisen osaamisen tunnistamisen, kielitaidon kohentamisen ja asettautumisen tueksi palvelua, joka saattaen avustaa heitä työelämään.

Palvelu auttaa sekä työnantajia että työntekijöitä alkuvaiheen työllistymiseen, kuten perehdytykseen liittyvissä tarpeissa. Vastaavaa palvelua tulisi olla tarjolla jo maassa oleville, että maahan tuleville osaajille.

TE-palveluihin hakeutumisessa on huomattu olevan esteitä sen vuoksi, ettei ole ollut oikeaa tietoa suomalaisesta TE-palvelujärjestelmästä ja toimivuudesta ja myös verkkopalvelun kautta kirjautuminen työnhakijaksi on voinut loppua siihen, että maahanmuuttaja on tottunut käyttämään vain kyrillisiä aakkosia. Kotoutumisen ja asettautumisen palveluja tulisi tehostaa ohjauksen parantamisella ja myös palvelujen yhdistämisellä ja sujuvoittamisella.

Yhtenä kipupisteenä lappilaisissa yrityksissä kansainvälisen työvoiman palkkaamiseen liittyen on rekrytoitavien osaajien kielitaidon lisäksi yritysten kielitaidottomuus. Alueella toimivien hankkeiden, asiantuntijoiden ja kotoutumisen ammattilaisten keskuudessa tiedostetaan yritysten osaamattomuus

19.10.2022

kansainvälisen työvoiman palkkaamiseen liittyen. Esim. englanninkielisten (ja monikielisten) työpaikkailmoitusten, perehdytyksen ja ohjauksen puute muilla kuin matkailualan yrityksillä on selkeä. Alueella on yksittäisiä työpaikkoja, joilla on valmiudet työskennellä vieraskielisten osaajien kanssa. Alueelle tarvitaan selko- ja monikielisiä palveluja rekrytointien tueksi.

Alueellisia Talent boost -palveluja tulee vahvistaa kansallisten palvelujen ohella

Lapissa ei ole yhtään talousarviossa viitattuja maahanmuuttajien osaamiskeskuksia tai monikielisiä pysyviä ohjaus- ja neuvontapalveluja. Hankkeina toimineet maahanmuuttajaohjaamotoiminnan kaltaiset ohjaus- ja valmennustoiminnot ovat saavuttaneet loistavia tuloksia kansainvälisten osaajien työllistymisen edistämiseksi. Vastaavanlaiset toiminnot tulisi olla pysyviä kaikilla alueilla, kv-osaajien määrästä riippumatta.

Yhtä lailla, osaamiskeskusten sekä ohjaus- ja neuvontapisteiden ohella, Lapissa ei ole varsinaista Talent Hub -toimintaa. Lapin etuna on maahanmuuttoon – ja kotoutumistyöhön sitoutunut laaja, liki 300 toimijan verkosto, jossa jatkuvasti etsitään yhteistyön avulla kehittämistoimia kv-osaajien veto- ja pito-voiman edistämiseksi. Yhteistyössä alueen verkostotoimijoiden kanssa Lapissa laaditaan osaavan työvoiman saatavuuden toimenpideohjelman, maahanmuuttostrategian ja valtakunnallisen tiekartan pohjalta alueellista kv-rekrytoinnin tiekarttaa, sekä virtuaalista alustaa, jossa tiekarttaan kirjatut toiminnot pääsevät toteutukseen.

Edellä kuvattujen palvelujen lisäksi tarvitaan vahvaa tukea kuntien asettautumispalvelujen mahdollistamiseen ja koordinoituihin. Lapin vahvuudet ovat pitkälti brändäytyneet matkailun ja elämysten ympärille, eikä se yksin riitä. Tarvitaan kompensointia eri alueiden ja eri alojen välillä, jotta asettautumiseen liittyvät palvelut mukaan lukien infra saadaan kuntoon. Tarvitaan ehdottomasti selvityksiä siitä, mitä jo alueella olevat kansainväliset osaajat tarvitsevat esim. Lapista, jotta asettautuminen muuttuisi tilapäisestä vakituiseksi. Olisi tärkeää selvittää, suuntaammeko osaajahoukuttelua oikeille alueille. Tämänhetkisen kokemuksen mukaan, esim. Metsä Fibren biotuotetehdas -projektissa työskentelevät (yhtälailla kuin aiemmassa Äänekosken BTT -projektissa) kv-osaajat ovat maassa 3 kk:n rotaatioperusteella, jolloin rekisteröintiä ei tapahdu, eikä sitä tarvita. Nyt olisi tärkeää selvittää, onko mitään tehtävissä heidän asettautumisensa edistämiseksi Suomeen ja Lappiin, sekä käynnistää selvityksen perusteella tarvittavat asettautumista tukevat palvelut. Selvitys palvelee Lapin lisäksi myös kansallisesti.

Välttämättä ei ole tietoa, mitkä ovat yritysten kipupisteet kansainvälisen työvoiman palkkaamisessa. Lapissa kausiluontoisesti työskenteleviltä voitaisiin esimerkiksi selvittää, mitä he tarvitsisivat voidakseen harkita asettautumista Lappiin. Selvää kuitenkin on jo nyt, että riittäviä asettautumispalveluja ja tukea tulijalle ei ole tarjolla. Asuntopula on monen matkailualueen ja kunnan haaste tällä hetkellä. Riittävää pitovoimaa ei ole. Toimia kv-osaajien houkuttelemiseksi tarvitaan, se on totta, mutta talousarviossa huomio kiinnittyy kokonaisuudessaan muualla olevien houkutteluun. Sen lisäksi tarvitaan nopeita, räätälöityjä toimia täällä jo olevien kv-osaajien (haastateltujen liki 500 ukrainalaisen työkäisen sekä muiden jo täällä olevien maahan muuttaneiden) työllistämiseen ja pitämiseen alueella. Budjetissa tulisi olla riittävät resurssit myös näiden toimien ja tarvittavien palvelujen toteuttamiseen ja kohdentamiseen.

Lapissa on yksittäisiä kuntien ja henkilöstövuokrausyritysten toteuttamia kv-osaajien rekrytointeja. Esim. hoiva-alalle on toteutettu onnistuneita rekrytointeja, jotka ovat pääasiallisesti suuntautuneet kolmansiiin maihin. Onnistuneimmat kokemukset ovat liittyneet Myanmariin, josta alueelle on saapunut muun muassa kiintiöpakolaisia 2000 luvun alussa. Kansallisuuksiin liittyvät omat yhteisöt ovat osoittaneet asettautumisen tukemisessa korvaamattomiksi. Vaikka Lappi on alueena laaja, yhteisöllisyys eri paikkakunnilla olevien ja asuvien "maanmiesten" kanssa on pysyvyyttä lisäävä tekijä.

19.10.2022

Onnistuneita rekrytointeja myös esim. ukrainalaisten hoitajien osalta on sellaisissa Lapin kunnissa, joissa ko. palvelupisteessä työskentelee jo ukrainan- tai venäjänkielinen työntekijä, jotka ovat edistäneet perehtymistä työhön sekä asettautumista alueelle. Vastaavanlaista toimintaa tulisi edelleen edistää kansallisuudesta riippumatta.

Eri hallinnonalojen (esim. TEM / OKM) Talent Boost ja Talent Hub jne. toimintoja tulisi tarkastella myös valtakunnallisesti, jotta päällekkäisiltä toiminnoilta välttyttäisiin. Hallinnonalojen välistä yhteistyötä tulisi tiivistää ja varmistaa alueiden välinen tasapuolinen mahdollisuus osaajien veto- ja pitovoimatekijöiden palveluiden toteutukseen. Maakunnat, kunnat ja työpaikat kilpailevat osaavasta työvoimasta keskenään, joten pelkillä valtakunnallisilla Talent Boost -palveluilla ei ratkaista ulkomailta rekrytoitavan työvoiman tarvetta.

Hyväksyjät Johtaja
Lapin ELY-keskus

Marja Perälä

Johtaja
Lapin TE-palvelut

Tiina Keränen

Esittelijä Kehittämiskoordinaattori
Lapin ELY-keskus

Päivi Holopainen