

Eduskunnan valtiovarainvaliokunnan työ- ja elinkeinojaosto

Työ- ja elinkeinojaosto perjantai 21.10.2022 klo 08.30 / HE 154/2022 vp / lausuntopyyntö, asia: HE 154/2022 vp Hallituksen esitys eduskunnalle valtion talousarvioksi vuodelle 2023

Uudenmaan TE-toimiston lausunto

Teema: Työvoimapula ja osaavan työvoiman saatavuus

Osaavan työvoiman saatavuus on keskeisimpiä työmarkkinoiden toimintaan liittyviä haasteita erityisesti Uudellamaalla. Samaan aikaan pitkäaikaistyöttömyys jatkaa kasvuaan ja työttömyyden rakenne on vaikeutumassa entisestään. Työvoimapulan ratkaisemiseksi tarvitaan monipuolista osaamisen kehittämistä, erilaisia tukipalveluja, hakevaa toimintaa sekä laajasti eri osapuolten osallistamista.

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

Uudellamaalla on paljon osatyökykyisiä henkilöitä, joiden on haastavaa löytää omaan osaamiseensa ja työkykyynsä sopivaa työtä. Työnantajat eivät tällä hetkellä tunnista tarpeeksi osatyökykyisten potentiaalia työntekijöinä. Uudellamaalla on toiminut ns. työkykyohjelman rahoituksella osatyökykyisten työllistymistä edistävä TyöDesign-hanke, jonka tueksi on hankittu myös uudenlainen työhönvalmennuspalvelu. Asiakasryhmän työllistymisen edistämisen toimia tulee kuitenkin voimakkaasti jatkaa ja Uudenmaan TE- toimisto toivoo, että esimerkiksi työkykykoordinaattorien tehtäviin liittyvä rahoitus vaikiinutettaisiin.

Vuoden 2023 alussa otetaan käyttöön uusi +55-vuotiaiden, tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanottujen, TE-toimistoon työnhakijaksi ilmoittautuvien palvelu, muutosturvakoulutus. Kyseiseen palveluun asiakkaalla on subjektiivinen oikeus. Talousarvioehdotuksessa kustannuksiin on varattu 22 miljoonan euron arviomääräraha. Ennen pandemiaa yli 55-vuotiaita tuotannollisesta ja taloudellisesta syystä irtisanottuja asiakkaita ilmoittautui Uudenmaan TE-toimiston yli 1 000 vuodessa. Heistä vajaa 15 prosenttia täytti nyt muutosturvakoulutukseen edellytetyn työhistoriavaatimuksen. On vaikea arvioida kuinka moni muutosturvakoulutusmahdollisuuden jatkossa käyttää, sillä esimerkiksi ammatillisen työvoimakoulutuksen tarjonta on laaja ja mahdollistaa myös tutkintotavoitteiset opinnot. Yksilölliset ja räätälöidyt hankinnat tulevat joka tapauksessa vaatimaan huomattavasti työresursseja ja ovat todennäköisesti myös hankintakustannuksiltaan kalliita. Jää myös nähtäväksi miten hyvin uusi palvelu edistää asiakkaan työmarkkinakelpoisuutta ja työnantajien halukkuutta työllistää.

Työpaikkojen syntymiseen vaikuttavat monet eri tekijät, kuten yrityksen koko, ikä, tuottavuus ja se, millä toimialalla yritys toimii. Työllisten määrä on kasvanut koko 2000-luvun erityisesti pk-sektorilla ja laskenut suuryrityksillä. PK-sektorin yrityksillä ei välttämättä ole rekrytointiosaamista. Uudenmaan

20.10.2022

ELY-keskus ja TE-toimisto hallinnoi valtakunnallista Työllistä Taidolla -palvelua. Työllistä taidolla on maksuton valtakunnallinen palvelu, jossa yrittäjä saa neuvontaa työvoiman hankkimisesta ja työnantajuudesta. Tavoitteena on, että yrittäjä pääsee eteenpäin työntekijän hankkimisessa ja mahdolliset työsuhteet tai sopimussuhteet alkavat hyvin. Palvelua yksilöidään sen mukaan, minkälainen työvoiman hankkimisen tapa sopii yrityksen tilanteeseen parhaiten. Palvelu toteutetaan yrittäjän valinnan mukana etänä tai paikan päällä. Palvelu käynnistyi elokuussa 2022 ja mukaan on ilmoittautunut 09/2022 jo yli 1600 yritystä. Uudenmaan TE- toimisto katsookin, että palveluja tulisi tulevaisuudessa yhä enemmän työnantajälähtöiseen työnvälitykseen ja palvelujen tuottamiseen varataan riittävä resurssi.

Työvoimapulan ja osaavan työvoiman saatavuusongelman merkitys ja vaikutukset:

Osaavan työvoiman ja ammattityövoiman puute on vahvasti Uudenmaan alueen elinkeinoelämän kasvua hidastava tekijä. Elinkeinoelämän keskusliiton suhdannebarometrissä 37 % yrityksistä arvioi ammattityövoiman puutteen olevan kasvun esteenä. Alueellisten kehitysnäkymien valmistelussa Uudenmaan alueen elinkeinoelämän asiantuntijat vahvistivat haasteen koskevan myös Uuttamaata. Yritykset haluaisivat palkata lisää työntekijöitä, mutta osaavaa työvoimaa ei ole saatavilla. TEM-Tilastokeskuksen kyselyn mukaan 52 % Uudenmaan alueen yrityksistä kokee rekrytointivaikeuksia.

Työmarkkinoiden kohtaanto on iso valtakunnallinen haaste, jonka ratkaisemiseen tarvitaan lisäpanostusta. Kohtaanto-ongelma näkyy Uudellamaalla muun muassa palvelualoilla, joilla on korostunut merkitys alueen elinkeinorakenteessa. Pandemian aikana ravintola-, tapahtuma- ja matkailuala kärsivät, ja aloilta siirtyi työvoimaa muualla. Tätä työvoimaa ei ole saatu takaisin ja osa entisistä työntekijöistä on saattanut jo kouluttautua uusille aloille.

Myös Uudenmaan asumiskustannusten korkea taso ja siihen liittyvät kannustinloukut saattavat vaikeuttaa työntekijöiden saamista osa-aikaisiin tai matalapalkkaisiin töihin.

Uudenmaan TE- toimisto on mukana alivaltiosihteerin nimeämässä työryhmässä, jonka tavoitteena on selvittää ja arvioida erilaisia toimintatapoja sekä yhteistyömahdollisuuksia ja keinoja, joilla voitaisiin parantaa työmarkkinoiden kohtaantoa yhteistyöllä yksityisten työnvälittämistä ja työvoiman vuokraamista harjoittavien yritysten kanssa. Tavoitteena on selvittää yhteistyömahdollisuuksia myös välityömarkkinoilla toimivien kolmannen sektorin toimijoiden kanssa. Tätä yhteistyötä varten Uudenmaan TE- toimisto toivoo lisäresurssointia.

Ammatillinen koulutus osaavan työvoiman riittävyyden ja osaamisen perustana; kipupisteet ja kehittämishaasteet

Hallituksen esityksen kirjausten mukaisesti hoiva-avustajakoulutus nähdään tärkeänä osaratkaisuna sotealan työvoimapulaan myös Uudenmaan TE-toimistossa. Hoiva-avustajakoulutus on Uudenmaan TE-toimiston työvoimakoulutusten palveluvalikoimassa opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamana ns. VOS ammatillisena työvoimakoulutuksena.

Hoiva-avustajakoulutusta on vuonna 2022 järjestetty yhteensä 20 eri koulutuskokonaisuutta, ja palveluntuottajia on Uudellamaalla kahdeksan. Aloituspaikkoja on ollut 353, koulutuksissa on aloittanut 218 opiskelijaa. Tarjolla on koulutusta sekä suomen että ruotsin kielellä. Hakijoita on ollut yhteensä 1275. Hakijat hakevat useaan koulutukseen samanaikaisesti. Tilanne kuvaa hyvin hoiva-avustaja-, kuten myös yleisemminkin sotealan ammatillisen työvoimakoulutuksen tilannetta. Toisaalta hakijoita on runsaasti, mutta vain pieni osa hakijoista on soveltuvia. Erityisesti ammatillisen koulutuksen suomen kielen taidon tasovaatimus, A.2.2. – B.1.1., karsii hakijajoukkoa. Kehyskuntiin ja ruotsinkieliseen

20.10.2022

koulutukseen on vaikea saada ryhmiä kokoon hakijapulan vuoksi. Haasteena on myös hakuprosessin eri vaiheissa ”häviävät” hakijat, samoin koulutusten keskeyttämiset. Valmistuneiden määrä jää kauas tavoitetasosta. Tämä vaatii hoiva-avustajakoulutuksen sisällön ja toteutusmallien kehittämistä vastaamaan hakija-asiakkaiden valmiustasoa niin S2-kielituen kuin ammatillisiin opintoihin valmentavan sisällön osalta. Hallituksen esityksen tavoite hoiva-avustajakoulutuksen lisäyksestä on kunnianhimoinen ja haasteellinen toteuttaa.

Uudellamaalla työvoimapula-aloja ovat sotealan lisäksi mm. ravitsemis-, kuljetus- ja logistiikka-, puh-
taus- ja kiinteistöpalvelualat. Näiden alojen ammatillista työvoimakoulutusta on Uudenmaan TE-
toimistossa runsaasti tarjolla, mutta koulutuksia on jouduttu perumaan aiempaa enemmän hakijoiden
vähyydestä johtuen. Myöskään yrittäjyyskoulutuksiin ei aina saada riittävästi hakijoita. Vuonna 2021
peruttiin Uudenmaan alueella yhteensä 18 työvoimakoulutusta ja vuonna 2022 yhteensä 39 työvoima-
koulutusta hakijoiden vähäisyydestä johtuen.

Erityisesti Uudenmaan liikennöintialan työnantajat ovat löytäneet RekryKoulutukset ratkaisuna alan
työntekijäpulaan. Linja-auton, jakeluauton ja palveluauton kuljettajiksi on näiden koulutusten avulla
saatu tehokkaasti rekrytoitua työnantajille uutta työvoimaa. Samoin esim. palkanlaskennan RekryKou-
lutukset houkuttelevat paljon hakijoita ja toimialan työnantajat ovat aktiivisesti lähteneet yhteishankin-
takoulutuksiin mukaan. Uudenmaan TE-toimistossa on 2021-2022 järjestetty vuosittain reilu 60 Rek-
ryKoulutusta eri toimialoille ja ammattiryhmille. Soveltuvien hakijoiden puuttumisen vuoksi on Rekry-
Koulutuksia jouduttu perumaan mm. rakennus- ja maarakennusalan, sähköasentajien sekä myyjien
osalta. Työllistävä koulutuskaan ei aina riitä houkuttelemaan työttömiä työnhakija-asiakkaita hakeutu-
maan koulutukseen.

Uudellamaalla jatketaan vuonna 2023 laajasti eri työvoimapula-alojen ammatillisen työvoimakoulutuk-
sen järjestämistä, erityisesti osatutkintoja ja niiden yhdistelmiä tarjoamalla. RekryKoulutusten osalta
on nähtävissä nousevaa trendiä vuodelle 2023. Tavoitteena on saada TE-toimiston työttömille työn-
hakija-asiakkaille työllistymisen kannalta riittävä osaaminen ja nopea siirtyminen takaisin työmarkki-
noille.

Työpaikkasuomi tai -ruotsi -työvoimakoulutusten määrä on kasvanut vuoden 2022 aikana tasaiseen
tahtiin. Uudellamaalla on tähän mennessä käynnistynyt yhteensä 26 Työpaikkasuomi tai -ruotsi -kou-
lutusta, joiden kautta erityisesti uusimaalaiset sotealan työnantajat, niin julkisen kuin yksityisen sekto-
rin toimijatkin, ovat käynnistäneet työntekijöilleen suomen kielen koulutushankkeita. Tämä on hyödylli-
nen uusi työvoimakoulutuspalvelu vieraskielisten työntekijöiden ja Uudenmaan työmarkkinoiden pito-
voiman kannalta. Tämän koulutuspalvelun osalta on myös nähtävissä voimakasta kasvua vuodelle
2023.

1.1.2023 alkavan uuden +55 muutosturvakoulutuksen osalta Uudenmaan TE-toimistossa valmistel-
laan toimintamallia yhdessä Uudenmaan ELYn kanssa. Alustavien ao. hallituksen esityksen laskel-
mien mukaan Uudellamaalla voisi kohderyhmään kuulua jopa 1000 asiakasta vuonna 2023. Alueen
yritysten toimintaedellytysten heikkeneminen taantumassa voi lisätä YT-tilanteita merkittävästi. Muu-
tosturvakoulutuksen järjestämisen haasteena tulee ennakolta arvioiden olemaan yksilöllisen työllistä-
vän koulutuspalvelun hankinta ja kipupisteenä asiakkaiden mahdollisesti laajankin koulutusneuvon-
nan järjestäminen uudessa palvelumallissa.

20.10.2022

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

Elokuussa 2022 Uudellamaalla työttömistä työnhakijoista oli EU-kansalaisia 6 % (4 731) ja muita ulkomaalaisia 16 % (13 135). Suomalaisten jälkeen suurimmat kansalaisuudet olivat virolaiset (2 786 työtöntä työnhakijaa), irakilaiset (1 822), venäläiset (1 661), ukrainalaiset (854) ja somalialaiset (814). Uudellamaalla asuvista ulkomaalaisista 85 % asui pääkaupunkiseudulla.

Monella alalla, kuten sote- ja ravintola-alalla, ulkomaalaisen työvoiman nähdään olevan yksi vastaus työvoimapulaan. Ulkomaalaisen työvoiman rekrytoinnissa on usein haasteena suomen kieli. Suomen kielen taidon tarpeellisuus riippuu paljon alasta: esimerkiksi sote- ja hoiva-alalla kielitaito on olennaisempaa kuin IT-alalla. Monella alalla suomen kielen taidon ei välttämättä tarvitsisi olla vaatimuksena, mutta vieraalla kielellä puhumista työyhteisössä vierastetaan. Usealla työpaikalla kielen tasovaatimus on myös hyvin korkea, mikä karsii henkilöitä, jotka olisivat valmiita opiskelemaan suomen kieltä esimerkiksi työnteen ohessa.

Sekä hoito- että ravintola-alalla on työvoimapula, mutta myös alan työttömiä työnhakijoita. Ravintola- ja suurtaloustyöntekijöitä oli elokuussa 2022 työttöminä työnhakijoina 1 757 ja alan uusia avoimia työpaikkoja oli auki 1 356 kappaletta. Vastaava tilanne on lähihoitajien, terveydenhuollon työntekijöiden ja kodinhoitajien kohdalla, jossa työttömiä työnhakijoita oli 2 240 henkilöä ja uusia avoimia työpaikkoja oli elokuussa auki 2 004 kappaletta. Nämä alat nostetaan usein esiin työvoimapulan ammattiryhminä, mutta molemmissa ammattiryhmissä on jo nyt tarjolla työttömiä työnhakijoita. Työvoiman rekrytoiminen ulkomailta voi olla haastavampaa, kuin saada jo olemassa oleva työvoima oman alansa töihin.

Uudellamaalla pääkaupunkiseudulle painottuvalla ja kasvavalla IT-alalla on suuri tarve osaajille. IT-alalla ulkomaalaisen työvoiman palkkaaminen on tärkeää, ja alalla englannin kieli onkin jo arkipäivää, mikä helpottaa ulkomaalaisen työvoiman rekrytoimista. Toinen osaajapulasta kärsivä ala on rakennusala. Rakennusosalalle olisi mahdollista palkata ulkomaalaista työvoimaa, mutta kielimuuri ja ennakkoluulot voivat olla tämän esteenä. Rakennusosalalla on suomea puhuvienkin vaikea päästä työharjoitteluun, koska työpaikkojen osaajapula on niin suurta, ettei työpaikoilla ole aikaa perehdyttää uusia työntekijöitä ja alan opiskelijoita työhön. Ajan puute korostuu, jos perehdytys pitää tehdä vieraalla kielellä eikä alan vieraskielinen sanasto ole perehdyttäjällä hallussa.

Uudellamaalla suomenkieliseen kotoutumiskoulutukseen hakeutuvista henkilöistä yli 90 % suorittaa opinnot pääkaupunkiseudulla. Suuren volyymin ja hyvien kulkuyhteyksien ansiosta pääkaupunkiseudun kotoutumiskoulutusta on pystytty räätälöimään asiakkaiden tarpeisiin monipuolisemmin kuin muualla Uudellamaalla järjestettävää koulutusta. Esimerkiksi ammatillisiin opintoihin suuntaaville henkilöille on ollut jo useamman vuoden ajan oma opintokokonaisuus. Lisäksi on hankittu erillisiä osaamis- ja ammatitaitokartoitukset neljällä eri kartoitusosalalla. Kartoituksessa henkilön osaamista on arvioitu suhteessa ammatillisen perustutkinnon ja työelämän vaatimukseen tai selvitetty, onko uusi koulutusala henkilölle sopiva. Ensi vuodesta alkaen pääkaupunkiseudun kotoutumiskoulutus tulee sisältämään myös pidempään maassa asuneille suunnattua koulutusta. Myös näissä koulutuksissa on henkilöitä, joiden tavoitteena voi olla ammatillisiin opintoihin hakeutuminen.

Kansainväliset rekrytointi- ja työlupapalvelut

Kansainvälinen rekrytoinnin edistämiseksi työvoimahallinto kokonaisuudessaan on tehnyt vuoden 2022 aikana merkittäviä kehittämishankkeita. Kansainvälinen rekrytointi on lisääntynyt mutta se

20.10.2022

koetaan edelleen erityisesti pk-yrityksissä haasteelliseksi kokonaisuudeksi. Kehittämisen olisikin suuntauduttava koko prosessin kehittämiseen rekrytoinnista asettautumiseen useiden toimijoiden tiiviinä yhteistyönä.

Uudenmaan TE-toimisto on ollut valtakunnallisen kansainvälisen rekrytoinnin koordinaativastuussa muiden työvoimanhallinnon toimijoiden kanssa. Kansainvälisen rekrytoinnin kehittämisen pohjaksi tehtiin palvelumuotoilu loppuvuodesta 2021 ja sen lopputuloksena nousi vahvasti esille tarve yhden luukun periaatteella toimivaan neuvontapalveluun, jossa työnantajat saavat tietoa kansainvälisen rekrytoinnin prosessin kokonaisuudesta. Elokuussa 2022 käynnistyi Work in Finland kansainvälisen rekrytoinnin neuvontapalvelu. Palveluun on koottu kv-rekrytoinnin neuvontaa useiden viranomaisten (maahanmuuttovirasto, vero, UM, kaupungit ym) tehtäväkentistä, rakennettu perusneuvonnan kokonaisuus työnantajille. Palvelun ensimmäiset viikot ovat osoittaneet, että palvelua tarvitaan ja sen ovat löytäneet erityisesti pk-yritykset, jotka harkitsevat ulkomaisen työvoiman rekrytointia vastaamaan rekrytointihaasteisiin.

Uudenmaan TE-toimisto on vuoden 2022 aikana kartoittanut alueen pk-yritysten rekrytointitarpeita useiden tuhansien pk-yritysten osalta. Huolimatta työvoimapulasta useilla toimialoilla kansainvälistä rekrytointia ei isossa osassa pk-yrityksiä nähdä vielä vaihtoehtona. Taustalla on edelleen esim. kielitaitokysymys ja pelko työyhteisön sopeutumisesta. Tarvittaisiin uudenlaisia palveluja tukemaan työnantajia myös tästä näkökulmasta. Työnantajakuva rakentaminen, monikulttuurisen työyhteisön vahvuudet ja sen vaikutus liiketoimintaan, ulkomaalaisen työntekijän asettautuminen työyhteisöön ovat esimerkkeinä tarvittavista tukipalveluista.

Yritysten haasteena kv-rekrytoinnin osalta on myös verkostojen puuttuminen oman maan rajojen ulkopuolelle ja konkreettisesti apua tekijöiden löytämiseen ulkomailta. Eurooppalainen työnvälitysverkosto EURES on olemassa mutta toimintaa rajoittaa Euroopan maiden kilpailu pula-alojen tekijöistä. Suomi tarvitsee verkostoja myös Euroopan ulkopuolelle ja rekrytoinnin tukipalvelujen laajentamisen koskemaan myös kolmansia maita.

Kaakkois-Suomen, Pirkanmaan, Pohjois-Pohjanmaan ja Uudenmaan TE-toimistojen työlupayksiköt muodostivat yhden valtakunnallisen työlupayksikön 15.9.2022 alkaen. Uuden valtakunnallisen mallin myötä työlupahakemuksia käsitellään valtakunnallisesti ilman alueellisia toimivaltarajoja. Vuonna 2021 koko maassa tehtiin yhteensä 16 751 osapäätöstä. Työlupapalveluissa on 09/2022 mennessä tehty 14 903 osapäätöstä.

Työperusteisen maahanmuuton kasvavat hakemusmäärät ja TE-toimistojen käsittelyaikatavoitteet tuovat haasteita nykylainsäädännöllä ja käytettävissä olevilla menetelmillä. Työperäisen maahanmuuton prosesseja on sujuvoitettu ja nopeutettu kehittämällä työnantajien sähköistä asiointia, lisäämällä tietojen saamista sähköisesti eri tietovarannoista (VHS ja tulorekisteri) sekä kehittämällä automaatiota. TE-toimistojen osalta työperusteisten oleskelulupien käsittelyajaksi on asetettu seitsemän vuorokauden käsittelyaika hallituskauden loppuun mennessä. Prosessien yksinkertaistamisen tuloksena TE-toimistot pystyvät yhdessä Maahanmuuttoviraston kanssa käsittelemään suuren osan hakemuksista yksinkertaisessa ja nopeassa menettelyssä ilman lisäselvityksiä. Haasteena on kuitenkin työperäiseen maahanmuuttoon liittyvien riskiperusteisten hakemusten käsittelyn seulominen nykyisillä menetelmillä ja resursseilla tehokkaasti ja johdonmukaisesti, jotta mahdollisia väärinkäytöksiä ja työperäistä hyväksikäyttöä voidaan torjua tehokkaasti jo lupamenettelyvaiheessa.

Saatavuuden harkinnan tueksi TE-toimistot tarvitsisivat ajantasaista tilastotietoa eri alueiden työmarkkinatilanteesta, jotta työperäinen maahanmuutto vastaisi alueiden ajankohtaisiin tarpeisiin työvoiman osalta ajantasaisesti ja tehokkaasti. Työntekijän oleskelulupahakemuksien käsittelyä varten TE-toimistot käyttävät ELY-keskusten alueellisia linjauksia alueen työmarkkinatilanteesta. Käytännössä

20.10.2022

haasteena on, että saatavilla olevat tilastot eivät ole ajantasaisia tai päivittyvät viiveellä. Myöskään työnantajien todelliset työvoiman tarpeet eivät aina kohtaa tilastotiedon kanssa. Työnantajien ja yritysten tietoisuutta työntekijän oleskelulupaprosessista olisi tärkeää edistää, jotta työnantajilla olisi mahdollisimman selkeä ymmärrys ulkomaalaisen työntekijän rekrytointiin liittyvistä lupamenettelyistä ja mahdollisista rajoituksista.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty viraston sähköisessä asianhallintajärjestelmässä. Asian on esitellyt palvelujohtaja Mika Salo ja ratkaissut johtaja Minna Helenius.