

Osaavan työvoiman saatavuuden turvaaminen ja TEM:n toimenpiteet

Esitys “Osaavan työvoiman” -roundtable tilaisuudessa Ylä-Savossa
24.11.2022

Minna Ylikännö, VTT, dosentti
Erityisasiantuntija



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työvoiman saatavuus riippuu maahanmuutosta



- Väestön vanheneminen aiheuttaa sen, että työmarkkinoille tuleva työvoima ei nykyisellään pysty korvamaan sieltä poistuvaa työvoimaa
- Ikääntyvien työssäkäynti on yleistynyt ja työvoimaosuudet kasvaneet – tämä on pieni helpotus työmarkkinoiden toiminnan näkökulmasta
- Työntekijöiden jaksamiseen ja työkykyyn pitää kiinnittää nykyistäkin enemmän huomiota – samoin työnantajaosaamiseen
- Työnvälityksen pitää olla tehokkaampaa ja siinä pitää hyödyntää kaikkien työmarkkinaosapuolten osaamista
- Työ- ja opiskeluperäistä maahanmuuttoa on lisättävä selvästi – ei pelkästään paperilla
- Osaajista on pulaa monilla aloilla – miten saadaan pidettyä sekä ulkolaiset että suomalaiset valmistuvat Suomessa?
 - Tällä hetkellä noin puolet Suomessa korkeakoulututkinnon suorittaneista kansainvälisistä opiskelijoista työllistyy Suomeen

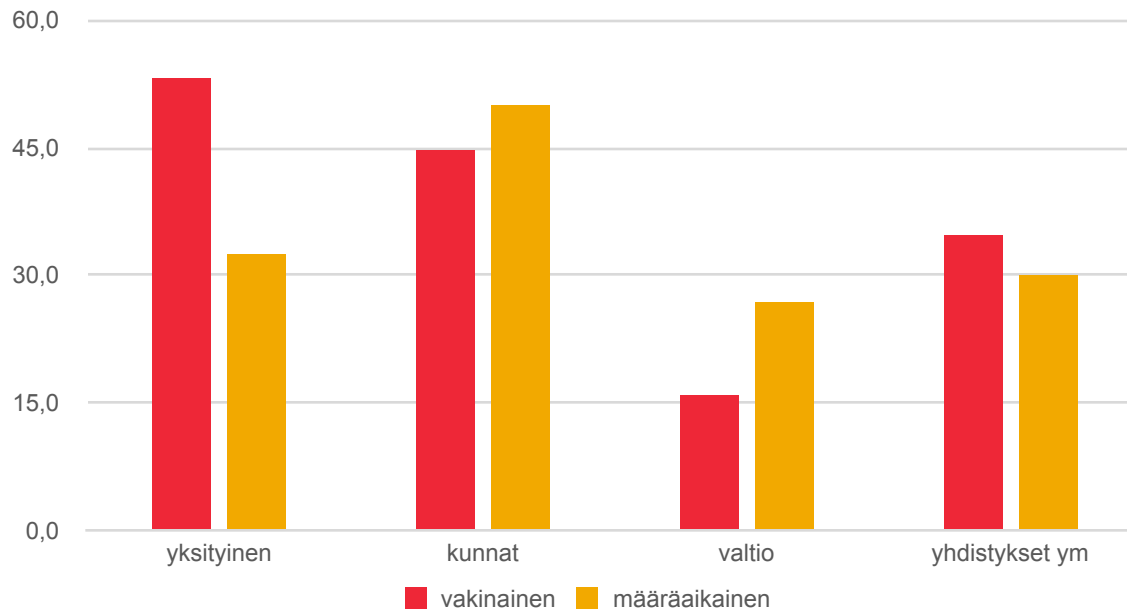
Työvoimasta on pulaa lähes kaikilla toimialoilla



- Pula osaavasta työvoimasta koskettaa monia toimialoja ja on yhtäältä este talouden kasvulla ja toisaalta riski julkisten palveluiden saatavuudelle ja laadulle
- Vuonna 2021 vakinaisia työntekijöitä jäi saamatta reilu 44 000 ja määräaikaista työntekijöitä vajaa 43 000.
 - Silloin, kun toimipaikat hakivat työntekijöitä uusiin työpaikkoihin, saamatta jäi 14 139 vakinaista ja 10 340 määräaikaista työntekijää.
- Rekrytointiongelmiiin liittyen toimipaikoista kysytään myös ongelmien syistä - vuonna 2021 yleisin rekrytointiongelmien syy oli riittämätön ammatin edellyttämä työkokemus. Myös koulutuksen puutteet ja työnhakijan henkilökohtaiset piirteet olivat yleisimpien syiden joukossa.
- Vuosina 2020 ja 2021 toimipaikoita kysyttiin lisäksi, olisiko toimipaikan toiminnan laajentaminen mahdollista, jos osaavan työvoiman saatavuus ei olisi ongelma. Koko aineiston 147 419 toimipaikasta 41 569:ssä eli useammassa kuin joka neljännessä toimipaikassa osaavan työvoiman saatavuuteen liittyvät ongelmat nähtiin toiminnan laajentumisen ja samalla kasvun esteenä.



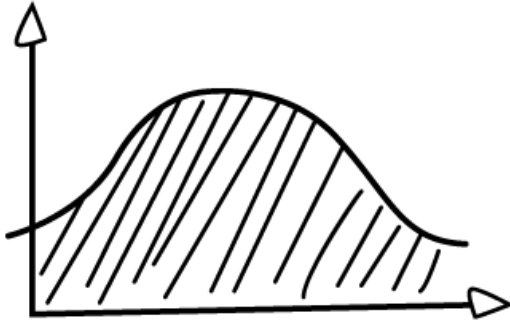
Rekrytointiongelmia kokeneet toimipaikat, % kaikista työntekijöitä hakeneista toimipaikoista



Toimipaikat kärsivät työvoimapulasta



- Kaikissa niissä toimipaikoissa, jotka vuonna 2021 spekuloiivat työvoimapulan olevan kasvun esteenä, oli edeltäneen vuoden aikana jäänyt palkkaamatta noin 23 600 vakinaista ja 18 300 määräaikaista työntekijää.
- Yhteensä työntekijöitä jäi eri syistä johtuen palkkaamatta lähes 42 000.
- Toimipaikoista kysyttiin myös, kuinka monta työntekijää he olisivat voineet palkata.
 - Valtaosassa toimipaikkoja palkkaus koski vain yhtä (42 %) tai kahta (33 %) työntekijää.
 - Kaiken kaikkiaan toimipaikat olisivat voineet palkata lähes 119 000 työntekijää, jos osaavaa työvoimaa olisi ollut tarjolla. Koska kyse on kasvuhakuisista toimipaikoista, kyse on merkittävästä työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmasta.



Mistä kohtaannon ongelmat johtuvat?



- avoimet työpaikat ja työttömät työnhakijat ovat eri alueilla
- heikot liikenneyhteydet vaikuttavat työnmatkan pituuteen
- korkeat asumiskustannukset ja perhe (esim. puolison työ, lapset-päivähoito-koulukysymykset) toisella paikkakunnalla heikentävät muuttohalukkuutta
- työnhakijan koulutus ei vastaa työnantajien vaatimuksia tai toiveita
- työnhakija ei ole henkilökohtaisten ominaisuuksiensa takia sopiva avoinna olevaan työtehtävään
- työnhakijan osaaminen on vanhentunut
- työnhakijan työkyky on alentunut
- toimi- ja ammattialojen veto- ja pitovoimahaasteet
- työn laatu on heikko tai työn pysyvyys epävarma (ammattirakenteen muutokset, digitalisaatio, provisiopohjainen työ, työn määräaikaisuus, yrittäjämäinen työ, työnantajan huono maine, haasteet työn organisoinnissa, työhyvinvoinnissa/työssä jaksamisessa)
- palkkatasoon, verotukseen, etuuksiin ja maksuihin liittyvät kannustinongelmat
-

Työvoimapulaan ei ole helppoja tai halpoja ratkaisuja



- Työvoima-tiekartta –hankkeessa on käyty vuoden 2022 ajan toimialakohtaisia keskusteluja ja pyritty löytämään kestäviä ratkaisuja osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiseksi
- Hankkeen tavoitteena on työvoimatarpeen määrällinen ja laadullinen kartoitus toimialoittain, alueellisesti ja ajallisesti sekä esittää sellaisia ratkaisuja, joiden varassa toimialojen tuotantotoiminta pystyy kehittymään yhtäältä kysyntään vastaten ja toisaalta laajentumis- ja investointipyrkimyksiä tukien.
- Hankkeessa tuotetaan tietopohja toimialakohtaisesta ja alueellisesta työvoimatarpeesta. Sen tueksi tilataan tarvittaessa tutkimuksellista tietoa ja mahdollisesti skenaarioita.
- Hankkeessa on luotu datamalli, jota hyödynnetään jatkossa sekä tilannekuvien tuottamisessa että lyhyen aikavälin ennakointityön tukena (mm. Ammattibarometri)



Muita meneillään olevia hankkeita



- Jatkuvan oppimisen parlamentaarinen uudistus
- TE2024 -uudistus, jossa TE-palvelut siirretään suurilta osin kuntien järjestämisvastuulle
- Ns. työnvälitystyöryhmä pohtii vuosina 2022-2023 työnvälitykseen liittyviä kysymyksiä etenkin siitä näkökulmasta, miten voimme edistää Public-Private-yhteistyötä
- Osaamisen tunnistamisen ja uraohjauksen kehittämisen hankkeet osana RRF-ohjelmaa
- Ammattibarometrin uudistamisen hankkeessa (2022-2024) luodaan uusi lyhyen aikavälin työvoima- ja osaamistarpeiden ennakkoinnin työkalu (RRF-rahoitus)
- Ennakointia kehitetään yhdessä muiden ministeriöiden, OPH:n ja JOTPA:n kanssa. Koulutuspolitiikka keskeinen osa osaavan työvoiman saatavuuden varmistamista.

Jatkuvan oppimisen uudistus



- Jatkuvaa oppimista ja osaamisen kehittämistä tukevilla toimilla varmistetaan sujuvat työstä työhön siirtymät ja yritysten osaavan työvoiman saatavuus (OKM-TEM-OPH-KEHA)
 - o Toimintamallin keskeisiä elementtejä ovat mm. 1)ennakointitoiminnan uudistaminen, 2)kattavat urasuunnittelun ja uraohjauksen palvelut, 3)joustavat työelämälähtöiset koulutukset, 4)työpaikoilla tapahtuva oppiminen, 5)työssä ja vapaalla hankitun osaamisen kartoittamista ja tunnistamista tukevat palvelut, 6)osaamisen kehittämistä tukeva etuusjärjestelmä sekä 7) Jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus (JOD).
 - o Toimenpiteitä toteutetaan pääasiassa Suomen kestävän kasvun ohjelman määrärahoilla (RRF)
- Nostettu opiskelijoiden opintotuen tularajaa, jolloin he voivat työskennellä nykyistä laajemmin opintojen ohella
- Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus perustettiin syksyllä 2021.
 - o Palvelukeskus edistää työikäisten osaamisen kehittämistä ja osaavan työvoiman saatavuutta.
 - o Tavoitteena osaamisen kehittämisen tiiviimpi kytkös työelämän tarpeisiin sekä alueiden elinkeinojen ja elinvoiman kehittämiseen, ”työn ja osaamisen liitto”.

-

Maahanmuuton lisääminen



- Kotouttamisen lainsäädännön uudistaminen ja osana sitä kotouttamisen toimenpideohjelma
- Maahanmuuttajien kotoutumisen nopeuttamiseksi kotoutumistoiminnan resursseja vahvistettu viidellä miljoonalla eurolla
- Tavoitteena työn perusteella myönnettyjen oleskelulupien kaksinkertaistaminen vuoteen 2030 mennessä siten, että kestävyystiekartan edellyttämä vähintään 50 000 työperäisen maahanmuuttajan kokonaislisäys toteutuu
- Määrälliset tavoitteet tutkinto-opiskelijoiden määrän lisäämiseksi 5 000:sta 15 000:een vuoteen 2030 mennessä. Tavoitteeksi asetettiin myös, että tutkinnon suorittaneista 75 % jäisi Suomeen, kun tällä hetkellä vastaavat osuus on 50 %. Lisäksi opiskelijoiden valmistumisen jälkeinen oleskelulupaa pidennetään kahteen vuoteen.
- Erityisosajille, start-up –yrittäjille ja heidän perheilleen nopean työluvan reitti
- EK: Stay in Finland –hanke, jossa TEM on mukana Business Finlandin kautta
- Kansainvälisen rekrytoinnin mallin kehittäminen sisältäen tietojohtamisen ja ennakoinnin kehittämisen, yrityspalvelujen konseptoinnin, yritys- ja työnhakijapalveluiden kehittämisen.
 - Business Finland on mukana kansainvälisen rekrytoinnin mallin kehittämisessä luomalla yhdessä HeadAI:n kanssa tekoälypohjaisen sovelluksen mallin käyttöön
 - Business Finlandin hanke Jobs in Finland, jossa luodaan tekoälysovellus kohtaannon parantamiseksi tilanteissa, jossa työnhakija ei puhu suomea tai ruotsia

TE-palveluiden toimenpiteet



- Pohjoismainen työnhaun malli otettiin käyttöön toukokuun alussa 2022
- Tavoitteena on aiempaa paremmin tunnistaa työnhakijoiden palvelu- ja osaamistarpeisiin sekä työkykyisyyteen vaikuttavat tekijät tunnistaminen
- Toteutetaan TE-palvelu-uudistus vuoden 2025 alussa. > uudistuksella saavutetaan 7 000–10 000 lisätyöllistä. HE annetaan 6.10. Työllisyyden kuntakoikeilut käynnissä.
- Esitys annettu palkkatuen uudistamiseksi
- ESR+:n valtakunnallinen Kohtaanto-hanke jakaa yhteensä 14 miljoonaa euroa erilaisten kohtaantoa edistävien hankkeiden rahoittamiseksi
- Osatykykyisten työllistämisen tueksi perustettiin Työkanava Oy. Tavoitteena on tuottaa osatyökykyisille vaikuttavampia palveluja ja mahdollistetaan työllistyminen välityömarkkinoille.
- Edistetään heikommassa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä julkisten hankintojen vauhdittamisohjelmalla
- Yli 55 –vuotiaiden työllisyysasteen, työssä jaksamisen ja työmarkkina-aseman parantamiseksi eduskunta hyväksyi heinäkuussa 2022 hallituksen antaman esityksen, jossa työttömyysturvan lisäpäivät poistetaan ja yli 55-vuotiaille luodaan uusi kohdennettu muutosturvan malli
- Nuorisotakuulla halutaan taata alle 25- vuotiaille nuorille ja alle 30-vuotiaille valmistuneille työ-, työharjoittelu-, työkokeilupaiikka jne. 3 kk:ssa työttömyyden alkamisesta (nuorisotakuu)



Kiitos!