

Asia: VN/11426/2025

Luonnos valtioneuvoston asetukseksi valtakunnallisista työvoimapula-aloista

Työvoimapula-alojen määrittelyn metodi

Metodilla, josta kerrotaan muistiossa, saadaan määriteltyä yhdeksän ammattialan listaus valtakunnallisista työvoimapula-aloista. Listaus ei paljoo poikkea hallituksen esityksen liitteenä olleesta ensimmäisestä luonnoksesta. Onko metodi hyvä ja kattava valtakunnallisten työvoimapula-alojen määrittämiseksi?

Ei

Muuta lausuttavaa

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

Henkilöstöala HELA edustaa yli 400 henkilöstöalan yritystä. Henkilöstöalan yritykset vastaavat pitkälti ulkomaisen työvoiman tuomisesta Suomeen ns. kolmansista maista.

Asetuksessa esitetty metodi ei ole hyvä eikä kattava. Pidämme lähtökohtaisesti kuitenkin erittäin tervetulleena työnteko-oikeuden laajentamista ja työllistymisen helpottamista sekä ulkomaalaisten työntekijöiden työlupabyrokratian joustavoittamista. Olemme aiemmin jo toistuvasti tuoneet esille toiveemme saatavuusharkinnan poistamisesta tai ainakin lieventämisestä. Siten asetus on ajatukseltaan oikeansuuntainen, mutta valitettavasti ehdotetulla asetuksella ei ole käytännössä juuri mitään vaikutuksia ja sen merkitys on lähinnä symbolinen.

Lisälainsäädäntöä, jolla ei ole juuri mitään vaikutuksia, on hyödytöntä säätää. Asetus ei tuo juuri minkäänlaista helpotusta työvoiman saatavuuteen. Suurempi hyöty vähäisemmällä hallinnollisella työmäärällä saavutettaisiin, jos esimerkiksi TTOL-luvalla oleskeleville myönnettäisiin työnteko-oikeus kaikkiin työntekopaikan alueellisessa työlupalinjauksessa vapautettuihin ammatteihin.

Asetuksessa ehdotettu metodi työvoimapula-ammattien määrittämiseksi ei ole luotettava eikä vastaa todellisuutta. Suomessa ei ole avoimista työpaikoista luotettavaa tilastoa. Työmarkkinatorilla

avoimena olevat työpaikat eivät kuvasta todellista tilannetta. Siellä korostuvat julkisen sektorin työpaikat, joiden hakuilmoitukset ovat julkisia. Sen sijaan yksityisen sektorin avoimista työpaikoista huomattava osa ei koskaan tule julkiseksi. Osa työpaikoista jää ilmoittamatta, sillä jo tiedetään, ettei ilmoituksen laittaminen kannata, sillä jonkun tietyn ammattiryhmän hakijoita ei vain yksinkertaisesti ole. Nykyisin suuri osa työpaikoista annetaan täytettäväksi henkilöstöalan yrityksille. Tarve voi olla vaikkapa viidelle tarjoilijalle, jota henkilöstöalan yritys hakee yhdellä ilmoituksella. Tai ilmoitusta ei laiteta lainkaan, sillä suurimmilla henkilöstöalan yrityksillä on kymmenien tuhansien työnhakijoiden rekisteri ja haku tehdään ensisijaisesti omasta rekisteristä.

Jos avointen työpaikkojen määrästä ei ole luotettavia tilastoja, ei niitä ole myöskään työnhakijoista. Kaikki tiedämme, että rekisterissä olevat kaikki työttömät työnhakijat eivät kykene tai halua ottaa työtä vastaan, esim. terveydellisten tai sosiaalisten syiden vuoksi. Ammatti on myös saatettu kirjata varsin sattumanvaraisesti järjestelmään. Työnhakija, joka on kirjattu esimerkiksi kokiksi, ei ole tehnyt kokin töitä 15 vuoteen eikä ole edes halukas ottamaan vastaan ko. alan töitä.

Nopeasti muuttuvassa työelämässä tilastot ja tarkastelut ovat aina jäljessä. Se, mitä oli esimerkiksi puoli vuotta sitten, ei välttämättä pidä paikkaansa enää puoli vuotta myöhemmin. Asetuksessa ehdotettu laskenta- ja määrittämisprosessi kuulostaa monimutkaiselta yksinkertaiseen asiaan.

Työvoiman liikkuvuus on Suomessa jähmeää. Alueilla on hyvinkin erilaiset työvoima- ja elinkeinorakenteet. Silti nyt ehdotetulla metodilla korostuvat pk-seudun ja ehkä parin muun kasvukeskuksen pula-ammattit. Linjausten pitäisikin olla alueellisia, ei valtakunnallisia. Jos pk-seudulla löytyisi tietyn alan osaajia, he tuskin olisivat valmiita lähtemään syrjäseuduille. Syrjäseuduilla asuvat tuskin lähtisivät pk-seudulle, sillä monelle se on jopa taloudellisesti mahdotonta. Alueelliset linjaukset perustuvat täsmällisempiin tietolähteisiin ja vuorovaikutukseen alueen yritysten kanssa. Linjausta tehtäessä voidaan tehdä mm. yrityskyselyitä ja näin tuotettu tieto olisi tuoreempaa ja luotettavampaa tietoa kuin asetuksella määrityt työvoimapula-ammattit. Mitä tulee ajantasaiseen tietoon työvoimatarpeista alueilla, henkilöstöalan yritykset ovat avainasemassa.

Ehdotetut yhdeksän valtakunnallista työvoimapula-alaa ovat hyvin pitkälle julkisen sektorin korkean koulutustason ammatteja. Jos näillä aloilla ylipäättään työskentelee ns. kolmansien maiden kansalaisia, he työskentelisivät jo muutenkin erityisasiantuntijoina. Asetuksen käytännön merkitys jää minimaaliseksi, sillä niillä, jotka tekevät töitä yleensä TTOL:lla ei ole edellytyksiä siirtyä näihin usein korkeakoulututkintoa (usein myös hyvää suomen kielen taitoa ja ammatinharjoittamisoikeutta) vaativiin ammatteihin. Asetuksella tulisi listata vain TTOL:n piirissä olevia ammatteja, jolloin aidosti nopeutettaisiin uudelleen työllistymistä ja alan vaihtoa.

Ammattialojen joukossa on pari hyvin erityistä ja suhteellisen epärelevanttia ja marginaalista ammattia, kuten hautauspalvelutyöntekijä ja metallijalostuksen prosessinhoitaja. Henkilöstöalan yrityksillä ei ole kokemuksia, että näistä ammattiteista olisi ollut pulaa viime vuosien aikana.

Tuliara Merru
Henkilöstöala HELA ry