LAUSUNTO HALLITUKSEN ESITYKSESTÄ VALTION TALOUSARVIOKSI VUODELLE 2018, PL 32, TYÖVOIMAN KOHTAANTO-ONGELMA

Eduskunnan valtiovarainvaliokunnan työ- ja elinkeinojaosto on pyytänyt Keskuskauppakamarilta asiantuntijalausuntoa hallituksen esityksestä valtion talousarvioksi vuodelle 2018 pääluokasta 32 liittyen työvoiman kohtaanto-ongelmaan.

Keskuskauppakamari esittää kauppakamareita kuultuaan kunnioittavasti lausuntonaan seuraavaa:

Työvoiman kohtaanto-ongelman yhteiskunnalliset vaikutukset, keskeiset kehittämishankkeet ja tulevaisuuden näkymät

Työvoiman kohtaanto-ongelma aiheuttaa tällä hetkellä yrityksille vakavia rekrytointihaasteita joka puolella maata ja pula osaavasta työvoimasta on muodostunut kasvun esteeksi jo useilla eri aloilla. Rakennusalalla jopa 37% yrityksistä kertoi heinäkuussa rekrytointiongelmista. Työvoimapula on kuitenkin levinnyt myös muille sektoreille. Pulaa on niin hitsareista, kokeista, koodareista kuin teollisuuden työnjohtajista.

Yritysten rekrytointivaikeudet tilanteessa, jossa talouden toimeliaisuus on vielä pienempi kuin vuonna 2008, yhdistettynä korkeaan työttömyyteen, kertoo vakavasta työvoiman kohtaanto-ongelmasta. Jos niukkuus työntekijöistä jatkuu talouden kasvumahdollisuudet rajoittuvat.

Suomi kilpailee yritysten ja tuotannon sijaintipaikasta kansainvälisessä kilpailussa. Jos Suomesta ei löydy osaavaa henkilöstöä yrityksille, siirtyy tuotantoa pois Suomesta muihin maihin.

On hyvä, että toimenpiteisiin työvoiman kohtaanto-ongelman ja työvoimapulan ratkaisemiseksi on ryhdytty. Toimenpiteet ovat kuitenkin mittaluokaltaan liian vaatimattomia, eivätkä ne pureudu riittävästi työmarkkinoiden rakenteellisiin ongelmiin kuten joustavuuden puutteeseen.

OECD arvioi kesällä Suomen rakenteellisen työttömyyden olevan noin 7,4 prosenttia. Elokuussa työttömyysaste oli 7,5 prosenttia, kausitasoitettuna 8,6 prosenttia. Luvut kertovat, että työttömistä on jäljellä enää hyvin rajallinen työvoimareservi yritysten käyttöön ilman rakenteellisia uudistuksia.

Lisäksi nykyjärjestelmä huomioi huonosti suhdannevaihtelut ja nopeasti muuttuvat alueelliset osaamistarpeet. Järjestelmän dynamiikka on liian hidasta, eikä esimerkiksi koulutusjärjestelmä pysty reagoimaan tarpeeksi nopeasti työvoimapulaan eri alueilla. Ely-keskusten tulkinnat rahoituksen käytettävyydestä alueilla vaihtelevat paljon, vaikka työvoimapula on selkeästi ennakoitu. Tästä hyvänä esimerkkinä on teknologiateollisuuden ammatit.

Tarvitaan joustavat työmarkkinat ja joustavaa koulutusta

Työvoiman kohtaanto-ongelman rakenteellinen purkaminen vaatii uudenlaista joustavuutta ja reagointikykyä työmarkkinoilta ja koulutussektorilta. Paikallisen sopimisen lisääminen mainitaan sekä hallitusohjelmassa että talousarviossa vuodelle 2018, mutta käytännön

toteutukseen ei ole edes suunnitelmaa. Työmarkkinoiden joustavuutta on lisättävä paikallisella sopimisella ja joustavammalla palkanmuodostuksella.

Ammatillisen koulutuksen reformi on kannatettava esimerkki joustavasta koulutuksesta, jolla on mahdollista helpottaa myös työvoiman kohtaanto-ongelmaa. Onkin perusteltua, että työllisyys- ja yrittäjyyspolitiikan momentilta on siirretty nuorten työllistymiseen aikaisemmin käytettyjä resursseja ammatillisen koulutuksen reformin toteuttamiseen. Samantyyppistä joustavuutta, joka lisää päätösvaltaa koulutuksen järjestäjille vastata ketterämmin työelämän tarpeisiin, mahdollistaa tehokkaan täydennys- ja muuntokoulutuksen sekä jatkuvan opintojen aloittamisen, tarvitaan ammattikoulun lisäksi muillekin koulutusasteille.

Työvoiman kohtaanto-ongelman täsmähoito vaatii koulutusjärjestelmältä reaktionopeutta, mutta ongelman ehkäiseminen edellyttää, että alueellisesta osaamisesta huolehditaan pitkäjänteisesti. Tarvitsemme riittävän laajan alueellisen koulutusverkoston, jotta alueet pystyvät rakentamaan tarvittavan osaamispohjan tarpeisiinsa.

Työvoiman liikkuvuutta on tuettava

Kohtaanto-ongelman ytimessä ovat lisäksi työvoiman heikko liikkuvuus maan eri osien välillä sekä riittävän laajojen työssäkäyntialueiden toimivuus. Tähän vaikuttaa erityisesti asuntopolitiikka sekä liikenneratkaisut, mutta myös alueiden elinvoimatekijät laajemmin.

Asuntopula sekä korkeat asumisen kustannukset kasvukeskuksissa hidastavat työntekijöiden muuttamista, etenkin pääkaupunkiseudulle. Asuntopula vaivaa pääkaupunkiseudun lisäksi kuitenkin muitakin kasvavia alueita, joiden pitäisi pystyä houkuttelemaan työvoimaa nopealla aikataululla. Asuntopulalle käänteinen ongelma on omistusasumisen tukemisesta aiheutuneet asuntoloukut, jotka johtuvat asuntojen arvonmenetyksistä eri puolilla Suomea.

Työntekijöiden liikkuvuuden tukeminen on erittäin tärkeää ja liikkuvuusavustus on kannatettava kannustin työn vastaanottamiseen laajemmalta alueelta. On tärkeää, että liikkuvuusavustus kannustaa työntekijöitä hakeutumaan töihin myös kasvukeskusten ulkopuolelle, sillä työvoimapula levittäytyy joka puolelle. Maksettavien ja veroluonteisten tukien lisäksi on kuitenkin myös kiinnitettävä huomiota työssäkäyntialueiden laajentamiseen parantamalla liikenneyhteyksiä sekä väyliä. Työssäkäyntialueiden laajentamisessa on huomioitava pendelöinti myös kasvukeskuksien ulkopuolelle ja varmistettava toimivat poikittaiset liikenneyhteydet. Lisäksi esimerkiksi kuntien päivähoitoratkaisuilla on merkitystä siihen, kuinka kaukaa työtä otetaan vastaan.

Vuoden 2018 TAE:n määrärahat ja toimet työvoiman kohtaanto-ongelman pienentämiseksi

Talousarvioesityksen pääluokka 32:n Työllisyys- ja yrittäjyyspolitiikan momentissa esitetään 25 miljoonan määrärahan lisäystä aktiivimallin toimeenpanoon. Aktiivimallilla lisätään työhakijan roolia työnhaussa. Työttömyysetuuden saaminen edellyttää työttömiä ja osa-aikatyössä olevia hakemaan aiempaa tiiviimmin omaehtoisesti työtä raportointivelvollisuuden velvoittamina.

Kauppakamarit pitävät aktiivimallia pääosin kannatettavana. Optimaalisen työttömyysturvajärjestelmän on otettava huomioon paitsi työttömien hyvinvointi niin myös budjettirajoitteet sekä se, että työn vastaanottaminen säilyy kannustavana. Velvoitteet ja seuranta ovat erityisen tarpeellisia järjestelmässä, jossa kannusteet työn vastaanottamiselle ovat joissakin tapauksissa heikot.

Aktiivimallin toteuttamisessa on kuitenkin varmistettava, että saatavilla on henkilökohtaista palvelua työnhakijoille. Tällä hetkellä julkisen työnvälityksen resurssit ovat pääosin sidottuina byrokratian hoitamiseen. Työvoiman kohtaanto-ongelma ja yhä nopeammin muuttuvat yritysten osaamistarpeet johtavat henkilökohtaisen ohjauksen kasvavaan tarpeeseen.

Sama toimintamalli ei sovi kaikille vaan tarve yhä yksilöllisemmille urapalveluille kasvaa tulevaisuudessa. Yksityisten työvoimapalveluiden roolin kasvattaminen on hyvä kehityssuunta ja sopii muuttuvaan toimintaympäristöön.

Talousarvioesityksessä valmistaudutaan TE-palveluiden järjestämisvastuun siirtymiseen maakunnille vuoden 2020 alusta lähtien. Uudistuksessa nykyiset TE-palvelut ja ELY-keskusten yrityspalvelut yhdistetään kasvupalveluiksi.

Kauppakamarien näkemyksen mukaan kasvupalvelu-uudistuksen tavoitteena on oltava entistä sujuvammat ja paremmat palvelut yrityksille ja työnhakijoille. Uudistus ja siihen sisältyvä kasvupalveluiden monituottajamalli luo mahdollisuudet eri alueiden yritysten ja työnhakijoiden näkökulmasta yksilöllisempien ja profiloidumpien palveluiden tarjoamiselle. Tehokkailla kasvupalveluilla on mahdollista torjua työvoiman kohtaanto-ongelmaa.

Uhkana tulevaisuuden kasvupalveluille kauppakamarit pitävät uudistukseen sisältyvää rahoitusmallia, joka tarkoittaa, että kasvupalvelut rahoitetaan maakuntien yleiskatteellisesta rahoituksesta. On myös epäselvää, kannustaako rahoitusmalli maakuntia työttömien työllistymiseen. Tuleville maakunnille ei tule maksaa rahaa vain työttömien lukumäärän perusteella vaan sen perusteella, kuinka työttömät työllistyvät.

Talousarvioesityksessä esitetään myös sanssi- ja duunikorttien yhdistämistä yhdeksi palkkatukikortiksi. Palkkatuki on tarpeellinen tuki. Yleisenä huomiona Keskuskauppakamari kuitenkin toteaa, että työllistämistä ja työllistymistä tukevien välineiden käytäntöjen tulisi olla pitkäjänteisiä, jotta toimenpiteillä saavutetaan parhaat mahdolliset tulokset.

Työvoiman saatavuuteen liittyvät kehittämistarpeet sekä vireillä ja suunnitteilla olevat kehittämistoimet

Nykyinen työvoimapula ja tulevaisuuden väestönkehitys vaativat toimenpiteitä työvoiman saatavuuden kasvattamiseksi. Väestöennusteen mukaan 25-64-vuotiaiden määrä vähenee 50 000 henkilöllä vuosina 2018-2030. Samalla muut ikäluokat kasvavat 265 000 henkilöllä. Pula osaavasta työvoimasta ei siis ole vain suhdanneluonteista. Työvoiman kohtaanto-ongelmaa ja kasvavaa työvoimapulaa ei voida ratkaista ilman työperäistä maahanmuuttoa.

Suomi tarvitsee aktiivista maahanmuuttopolitiikkaa, jonka tavoitteena on lisätä työperäistä maahanmuuttoa ja houkutella Suomeen ulkomaalaisia työntekijöitä. Taloudellinen menestymisemme tulevaisuudessa riippuu siitä, pystymmekö rekrytoimaan korkeaa osaamista myös ulkomailta.

Ulkomaalaisiin työntekijöihin liittyvää lupabyrokratiaa on karsittava niin, että yritykset voivat joustavasti palkata tarvitsemiaan työntekijöitä EU-maiden lisäksi myös muista maista. EU:n ja ETA-alueen ulkopuolelta tulevien, Suomessa työlupaa hakevien työntekijöiden saatavuusharkinnasta on luovuttava.

Saatavuusharkinnasta luopuminen avaisi yrityksille mahdollisuuden etsiä nopeampia ratkaisuja työvoimapulaan, parantaisi työllisyyttä sekä auttaisi taloutta kasvamaan.

TE-toimistojen käsittelyajat saatavuusharkintaan liittyvän osaratkaisun tekemisessä ovat tällä hetkellä Uudellamaalla 3,5 kk (osapäätöksiä 1936 kpl tammikuu-heinäkuu 2017), Kaakkois-Suomessa 1,5 kk (1072 kpl) ja Pirkanmaalla 4 kk (1915 kpl). TE-toimistojen käsittelyn lisäksi Maahanmuuttoviraston käsittely kestää keskimäärin kolme viikkoa. Kokonaisuudessaan lupaprosessi voi kestää puoli vuotta.

Ulkomaalaisen työntekijän oleskeluluvan käsittelyn kesto on aivan liian pitkä yrityksille, jotka tarvitsevat työvoimaa. Prosessin lopputuloksen epävarmuus ja hitaus johtavat siihen, että yritykset jättävät usein käyttämättä tämän vaihtoehdon uusien työntekijöiden rekrytoimiseksi. Tämä hidastaa uusien työpaikkojen syntyä ja talouden kasvua.

Jäykkyys ja hitaus työlupien myönnössä vaikeuttaa yritysten kykyä vastata luonnollisiinkin kausivaihteluihin. Esimerkiksi hedelmä-, marja- ja vihannesviljelijät tarvitsevat kausityövoimaa myös EU:n ja Eta-alueen ulkopuolelta. Prosessin epävarmuus tarkoitti tänä vuonna sitä, että joillakin alueilla työlupia evättiin henkilöiltä, jotka ovat jo useamman vuoden ajan tulleet Suomeen kausityöntekijöiksi.

Saatavuusharkinta myös jäykistää työmarkkinoita jo Suomessa työskentelevien ulkomaalaisten osalta ja saattaa johtaa tilanteisiin, joissa jo pitkäänkin Suomessa työskennellyt henkilö saatetaan käännyttää pois maasta. Tällainen tilanne saattaa syntyä, jos Suomessa työskentelevä henkilö haluaa vaihtaa alaa. Tällöin saatavuusharkintaan liittyvä prosessi on käytävä läpi uudestaan. Tämä hidastaa työmarkkinoiden normaalia toimintaa ja tuottavuuden kasvua, kun työntekijä on sidottu oleskeluluvan saatavuusharkinnan nojalla samaan työpaikkaan.

RISTO E.J. PENTTILÄ
Toimitusjohtaja, Keskuskauppakamari