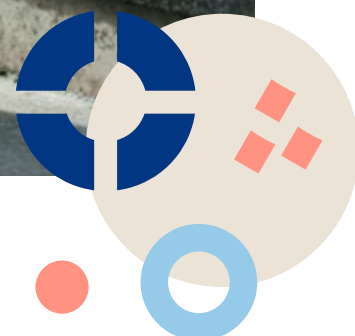


Työvoiman kysyntä Uudellamaalla syksyllä 2023

– Työvoiman kysyntä on laskenut lähes puolella vuoteen 2022 verrattuna.



Uudellamaalla toimivassa Ennakointikamarissa laaditaan kaksi kertaa vuodessa tilannekatsaus Uudenmaan työvoiman kysynnästä, tarjonnasta ja osaamistarpeista.

Lisäksi Ennakointikamarin jäsenet kokoontuvat kaksi kertaa vuodessa yhteen etsimään ratkaisuja Uudenmaan työllisyyteen ja osaamistarpeisiin liittyviin lyhyen aikavälin haasteisiin.

Ennakointikamarin muodostavat

- Stadin AO
- Vantaan ammattiopisto Varia
- Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia
- Taitotalo
- Mercuria Kauppiaitten kauppaoppilaitos Oy
- Helsinki Business College Oy
- Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keuda
- Careeria
- STEP-koulutus
- Suomen Diakoniaopisto Oy
- Laurea
- Haaga-Helia
- Metropolia
- Helsingin yliopisto
- Uudenmaan liitto
- Uudenmaan ELY-keskus
- Uudenmaan TE-toimisto
- Helsingin seudun kauppakamari

Tilannekatsaukset laatii:

Olli Oja

Ennakointikamarin projektipäällikkö

Helsingin seudun kauppakamari

Sisällysluettelo

Syksy 2023	4
Työvoiman kysyntä Uudellamaalla syksyllä 2023	5
Yritysten näkymiä työvoiman tarpeesta syksyllä 2023	10
Barometrit kertovat näkymien heikentyneen koko Suomessa ja Uudellamaalla	13
Työnhakijatilanne Uudellamaalla syksyllä 2023	15
Kansainvälisen työvoiman rekrytointi Helsingin seudulla	19
Taustaa	19
Rekrytointinäkymät	23
Yhteenveto	32
Lähteet	33

Syksy 2023

Marraskuinen harmaus on sanapari, joka kuvaa yleisiä työvoima- ja talousnäkyviä Suomessa ja Helsingin seudulla harmillisen hyvin. Toisaalta voidaan ajatella, että konfliktien värittämässä maailmantilanteessa ja ennätyskellisen korkotasojen nousun jälkimainingeissa marraskuinen harmaus on suorastaan lohdullinen näkyvä. Ainakin pahimpiin skenaarioihin verrattuna.

Työvoiman kysyntä on laskenut lähes puolella vuoteen 2022 verrattuna. Kaikkia toimialoja koskettava kysynnän lasku kuulostaa hurjalta, mutta pudotusta pehmentää tieto, että olemme laskeutuneet huippupisteestä. Työvoiman kysyntä on pidemmällä aikavälillä tarkasteltuna pikemminkin normalisoitunut kuin romahtanut. Ratkaiseva kysymys on tietenkin se, mitä kysynnälle tapahtuu tulevaisuudessa. Tilannekatsauksemme kokoamat näkyvät antavat olettaa, että kysynnässä ei olisi lähitulevaisuudessa luvassa ainakaan suurta romahdusta.

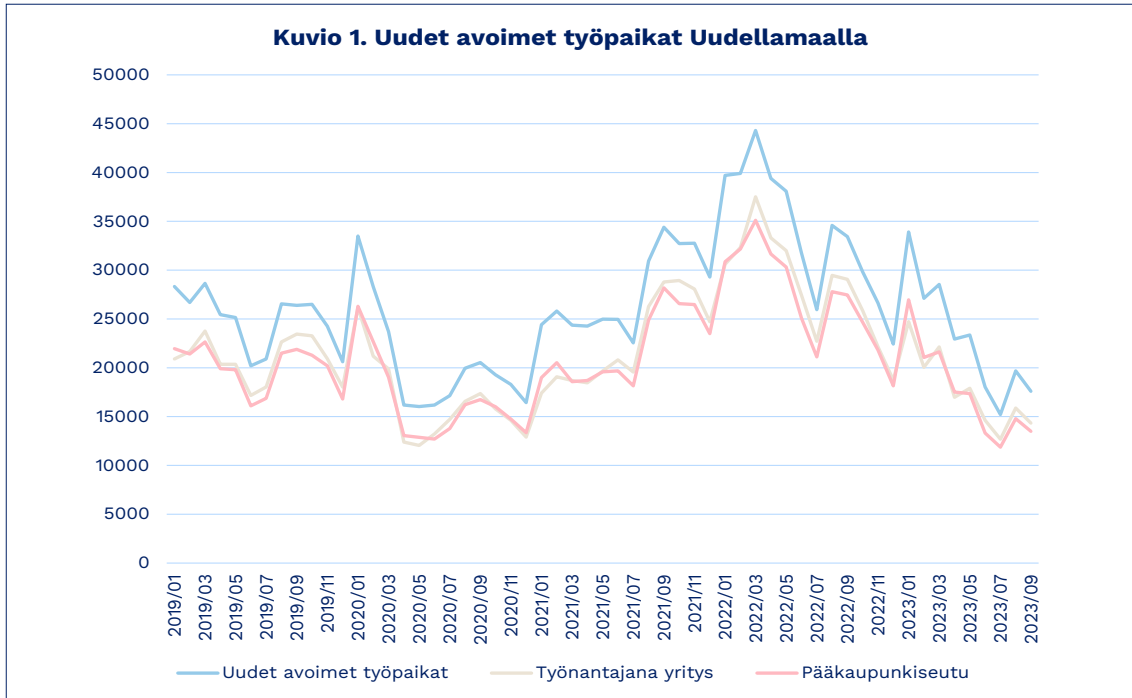
Se, että uusia avoimia työpaikkoja aukeaa runsaasti työvoiman kysynnän laskusta huolimatta, toimii työttömyyden kasvun puskurina. Työttömien työnhakijoiden määrä on kasvanut Uudellamaalla kymmenyksellä vuodentakaiseen nähden. Vaikeutunut työllisyystilanne koskettaa kaikkia ammattiryhmiä ja koulutustasoa. Työttömyyden kasvu on kuitenkin kaukana esimerkiksi pandemian aikaisista lukemista ja tilannekatsauksessamme näemme, ettei työttömyyden uskota räjähtävän käsiin lähitulevaisuudessa, vaikka ajat pysyvätkin vaikeina.

Marraskuisen harmaata siis.

Tämänkertainen tilannekatsauksemme tarkastelee lisäksi kansainvälisten osajien rekrytointeja. Helsingin seudun kauppakamarin jäsenyrityksiltä tiedusteltiin laajasti eri näkökulmia aiheen tiimoilta syyskuussa 2023. Vastaukset tuovat työnantajanäkökulmaa aiheeseen, joka on – kuten tilannekatsauksemme tilastotarkastelu osoittaa – työelämän tulevaisuutta, mutta myös vahvasti jo nykypäivää Helsingin seudulla. Suurimmat haasteet tuntuvat yhä liittyvän kielitaitoon ja yritysten valmiudet kansainvälisten osajien rekrytoimiseen vaihtelevat todella paljon. Positiivista on se, että useimmat tunnistetuista puutteista rekrytointiosaamisessa ovat sellaisia, että niihin voidaan tarjota apua oikeanlaisilla työvoimapalveluilla. Kunhan yritykset vielä löytävät palveluiden äärelle.

Työvoiman kysyntä Uudellamaalla syksyllä 2023

Kuviosta 1 näemme TE-toimistoon kuukausittain ilmoitetut uudet avoimet työpaikat vuodesta 2019 Uudellamaalla ja erikseen pääkaupunkiseudulla (Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen). Tämän lisäksi kuviossa on nähtävissä yritysten ilmoittamien uusien työpaikkojen määrä.



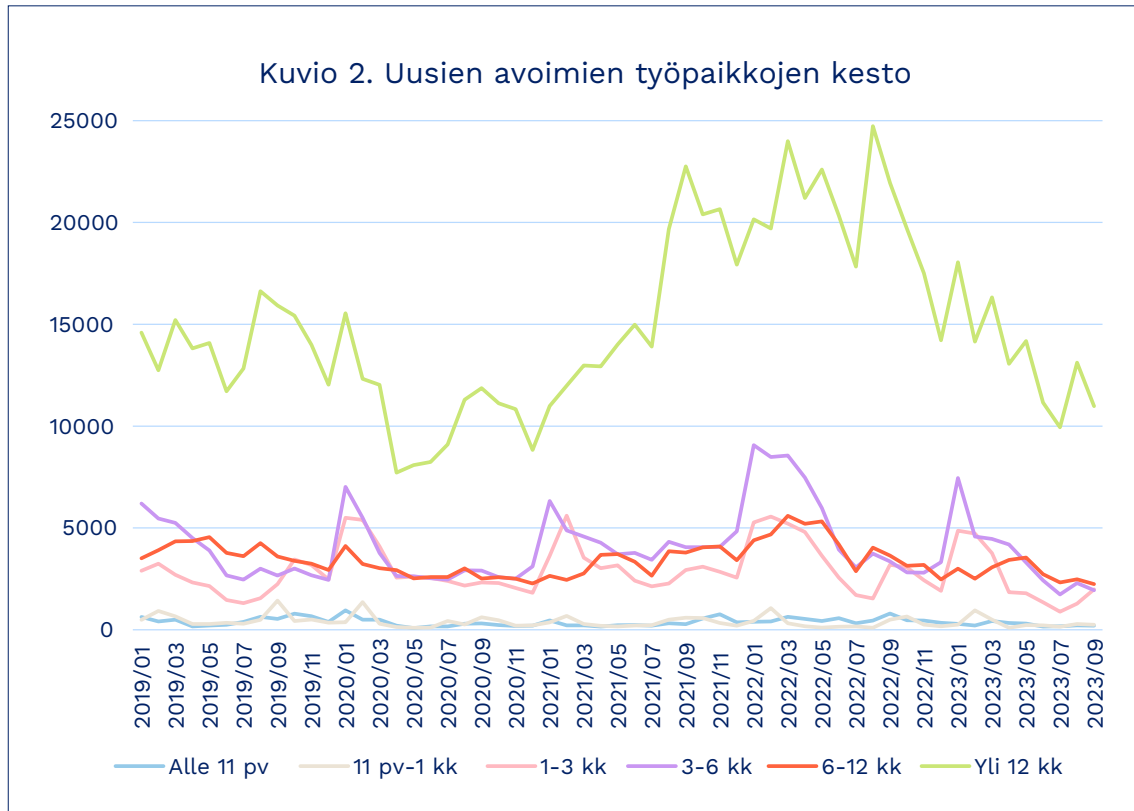
Lähde: Työnvälitystilasto (TEM) Avoimet työpaikat sektorin mukaan kuukauden aikana

Työvoiman kysyntä on laskenut vuoden 2022 kysyntäpiikin jälkeen. Syyskuussa 2023 Uudellamaalla ilmoitettiin 17 596 uutta työpaikkaa. Työvoiman kysyntä on lähes puolittunut (-47 %) syyskuuhun 2022 verrattuna. Koko Suomen tasolla pudotus uusien avoimien työpaikkojen määrässä oli maltillisempaa (-36 %). Syyskuuhun 2021 verrattuna Uudenmaan tilanne on hyvin sama kuin vuoteen 2022 verrattuna: Uusia avoimia työpaikkoja aukesi noin puolet edellisvuoden vertailuajankohtaan nähden.

Kuviosta 1 selviää myös, että yritysten ilmoittamat avoimet työpaikat ovat tasaisesti noin 80 prosenttia koko Uudenmaan avoimista työpaikoista. Uusista avoimista työpaikoista 77 prosenttia aukesi pääkaupunkiseudulle ja 81 prosenttia yrityksiin syyskuussa 2023. Yritykset ilmoittivat 14 335 uutta avointa työpaikkaa syyskuussa 2023. Se on 51 prosenttia vähemmän kuin syyskuussa 2022. Uusien, avoimien työpaikkojen määrä oli suunnilleen sama syyskuussa 2022 kuin syyskuussa 2021.

Vertailussa on tärkeää pitää mielessä, että viime vuonna Uudenmaan TE-toimistoissa ilmoitettiin enemmän työpaikkoja kuin kertaakaan mittaushistorian aikana. Työvoiman kysyntä on joka tapauksessa laskenut kysyntäpiikin jälkeen selvästi.

Kuviosta 2 näemme, kuinka työvoiman kysyntä jakautuu, kun tarkastellaan työpaikkojen kestoa.



Lähde: Työnvälitystilasto (TEM) Avoimet työpaikat sektorin mukaan kuukauden aikana

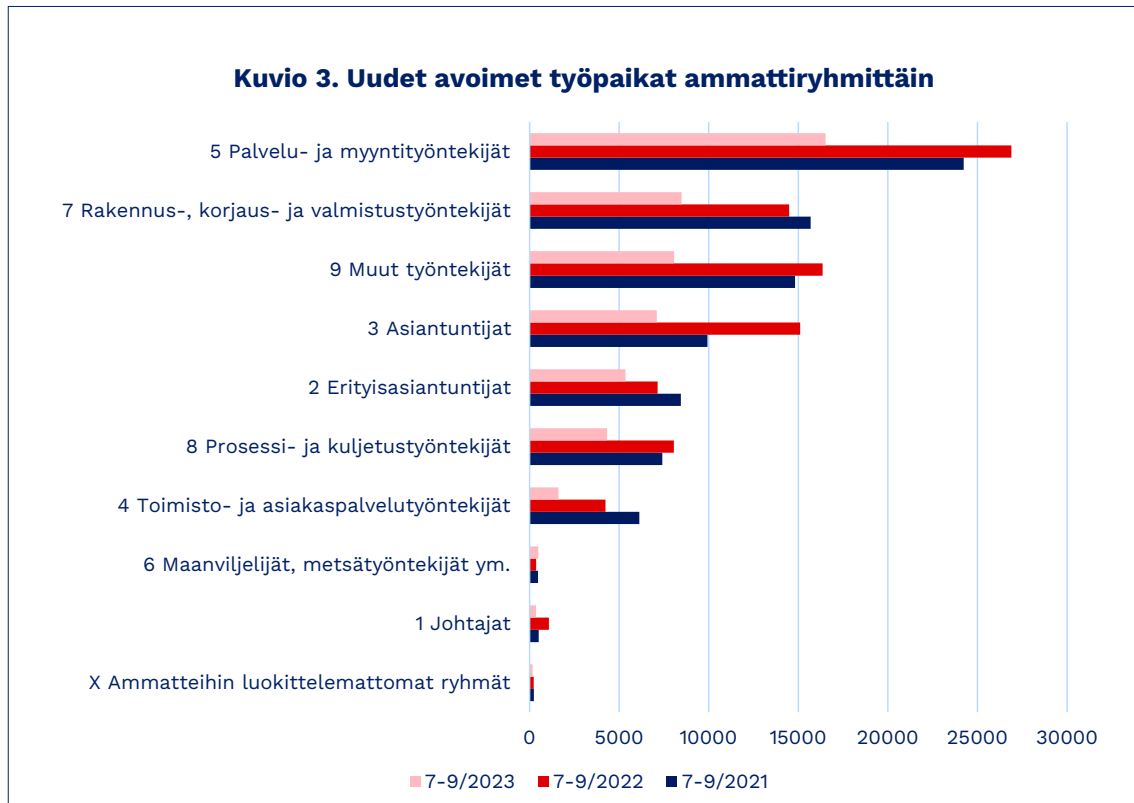
Yli vuoden kestävien avoimien työpaikkojen määrä on laskenut selvästi syksyn 2022 jälkeen. Syyskuussa 2023 Uudellamaalla avautui vajaat 11 000 uutta työpaikkaa, joiden kesto oli vähintään 12 kuukautta. Määrä kattaa 62 prosenttia kaikista uusista avoimista työpaikoista, mikä on itseasiassa vuodesta 2019 alkavalla mittausjaksollamme sangen korkea osuus.

Tilastosta ei selviä, onko kyseessä kokoaika- vai osa-aikatyö. Tilastokeskuksen työvoimatutkimus antaa mahdollisuuden tarkastella asiaa koko Suomen tasolla. Määräaikaista työtä teki vuoden 2023 kolmannella neljänneksellä 18 prosenttia palkansaajista, osuus on hiukan suurempi kuin keskimäärin vuodesta 2009. Määräaikaista työtä tekevien määrä on kasvanut vuosina viidessä vuodessa selvästi kokoaikatyötä tekeviä enemmän: Määräaikaista työtä tekevien määrä on kasvanut kahdeksan prosenttia ja kokoaikaista työtä tekevien määrä alle prosentin (0,2 %). Kaikkien palkansaajien määrä kasvoi viisi prosenttia.

Osa-aikatyössä on nähtävissä samanlainen kehityskulku. Osa-aikatyötä teki vuoden 2023 kolmannella neljänneksellä 18 prosenttia palkansaajista. Myös tämä osuus on historiallisesti korkea. Osa-aikaista työtä tekevien määrä on kasvanut viimeisen viiden vuoden aikana kolmanneksella.

Työllisyyden kasvusta iso osa on siis tullut osa- ja määräaikaisen työn lisääntymisestä.

Tarkastellaan seuraavaksi Uudenmaan työvoiman kysyntää ammattiryhmittäin ja ammateittain.



Lähde: Työnvälitystilasto (TEM) Avoimet työpaikat tapahtumien mukaan kuukauden aikana

Kuviosta 3 näemme Uudenmaan uudet avoimet työpaikat ammattiryhmittäin kolmen vuoden ajalta, niin että mukaan on laskettu heinä-, elo- ja syyskuun uudet avoimet työpaikat.

Työvoiman kysyntä on laskenut kaikissa muissa ryhmissä kuin maanviljelijöissä, metsätyöntekijöissä ynnä muissa.

Suurinta pudotus on ollut johtajien (-66 %) sekä toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöiden (-62 %) kysynnässä. Myös asiantuntijoiden (-53 %) ja muiden työntekijöiden (-51 %) kysyntä on vähentynyt yli puolella. Lukumääräisesti pudotus on ollut suurinta suurimmassa ammattiryhmässä eli palvelu- ja myyntityöntekijöissä, jolle aukesi yli 10 000 työpaikkaa vähemmän kuin vuonna 2022.

Seuraavaksi tarkastelemme kysyntää 15 kysytyimmän ammattinimikkeen näkökulmasta Uudellamaalla. Kuviossa ovat avoinna olleet työpaikat, jälleen kolmen kuukauden (heinä-syyskuu) ajanjaksolta. Kuviossa on myös vertailu vuosiin 2022 ja 2021.

Ammatti	7-9/2023	Erotus 2022	Erotus 2021
Lähihoitajat, terveydenhuollon tt ja kodinhoitajat	9229	-2697	-1054
Myyjät ja kauppiaat	5875	-5011	-3595
Rakennustyöntekijät ym.	5038	-4894	-5080
Avustavat kaivos- ja rakennustyöntekijät	4116	-1858	-680
Lastenhoitajat ja koulunkäyntiavustajat	3645	-1821	-73
Sairaanhoidajat, kätilöt ym.	3557	-1177	-826
Koti-, hotelli- ja toimistosivoojat ym.	3384	-1402	-1121
Raskaiden moottoriajoneuvojen kuljettajat	3172	-1466	18
Ravintola- ja suurtaloustyöntekijät	3033	-3484	-560
Rahdinkäsittelijät ja varastotyöntekijät ym.	3014	-6325	-5734
Myynti- ja ostoagentit	2630	-7268	-216
Rakennusten viimeistelytyöntekijät	2537	-998	-2425
Koneasentajat ja -korjaajat	2526	-508	67
Sähkölaitteiden asentajat ja korjaajat	2317	-694	-627
Suojelu- ja vartiointityöntekijät	2120	-320	-25

Lähde: Työnvälitystilasto (TEM) Työnhakijat ja avoimet työpaikat ammattiryhmän mukaan kk:n aikana

Ymmärrettävästi työvoiman kysyntä on laskenut kaikissa suosituimmissa ammattinimikkeissä. Kysytyimmät ammattinimikkeet edustavat montaa eri toimialaa sotesta palveluihin ja rakennuksesta teollisuuteen, mutta kysynnän lasku on tosiaan koskettanut kaikkia näitä aloja.

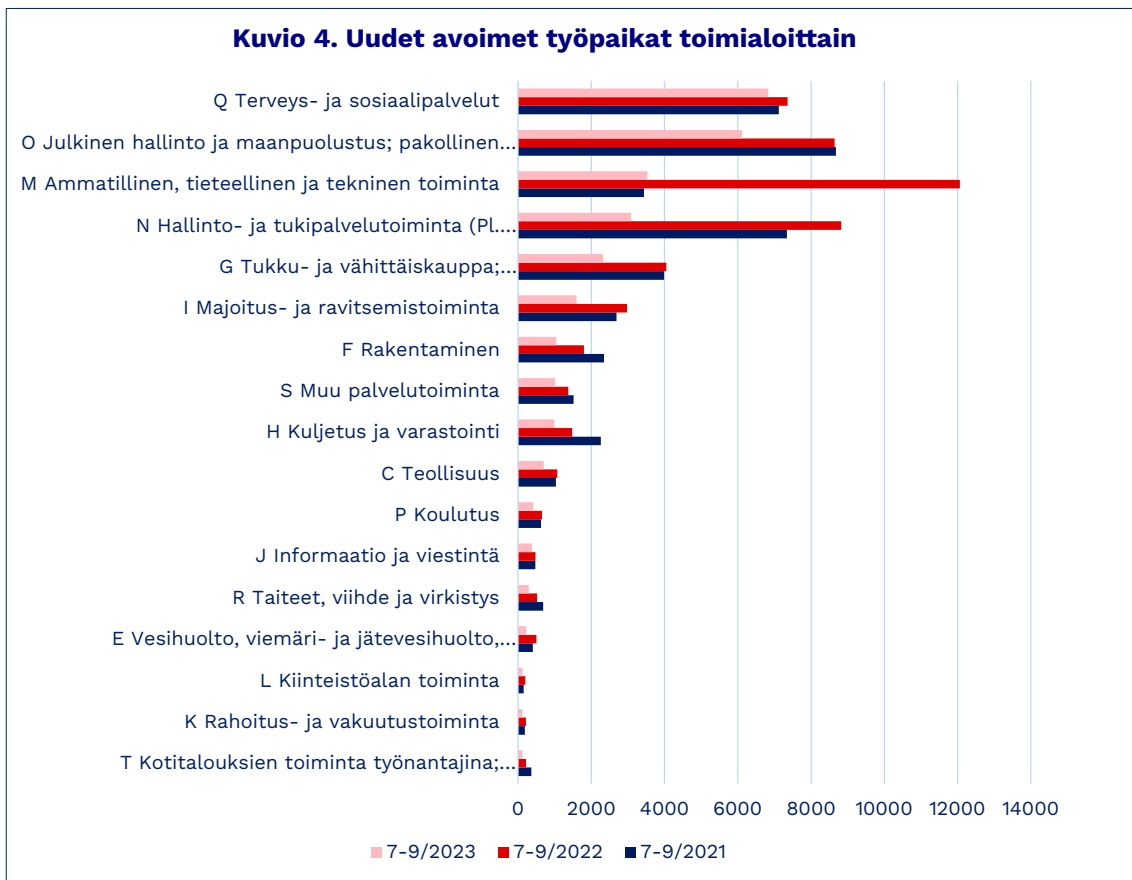
Lukumääräisesti ja suhteellisesti (-73 %) suurinta kysynnän lasku on ollut myynti- ja ostoagenttien kohdalla, joissa tosin nähtiin 2022 poikkeuksellinen kysyntäpiikki¹. Toki kysyntä on laskenut myös myyjissä ja kauppiassa suuresti sekä lukumääräisesti että suhteellisesti (-46 %), joten myyntityön ”kokonaiskysynnän” lasku on kiistatonta.

Vuoden mittaan puhututtanut rakennusalan ahdinko näkyy selkeänä pudotuksena rakennusalan työntekijöiden kysynnässä (esim. rakennustyöntekijät ym. -49 %, avustavat kaivos- ja rakennustyöntekijät -31 %, rakennusten viimeistelytyöntekijät -28 %). Kysynnän lasku ei ole kuitenkaan selvästi, tai ollenkaan, suurempaa kuin muissa kysytyimmissä ammattinimikkeissä. Työvoiman kysynnän odotetaan rakennusallalla laskevan entisestään. Käsittelemme myöhemmin lisää rakentamisen näkymiä.

Kuviossa 4 tarkastellaan Uudenmaan työvoiman kysyntää samoilla ajanjaksoilla toimialoittain².

1 Kysyntäpiikkiin saattoi liittyä myös työpaikkailmoituksiin ja ammattiryhmittelyihin liittyviä seikkoja.

2 Työvoiman kysynnän osalta pienimmät alat (kaivostoiminta ja louhinta, kansainvälisten organisaatioiden ja toimielinten toiminta, maatalous, metsätalous ja kalatalous, sähkö-, kaasun- ja lämpöhuolto ja jäädytysliiketoiminta, sekä kotitalouksien toiminta työnantajina) on jätetty selkeyden vuoksi pois kuviossa.



Lähde: Työnvälitystilasto (TEM) Avoimien työpaikkojen tapahtumat toimialan mukaan kuukauden aikana

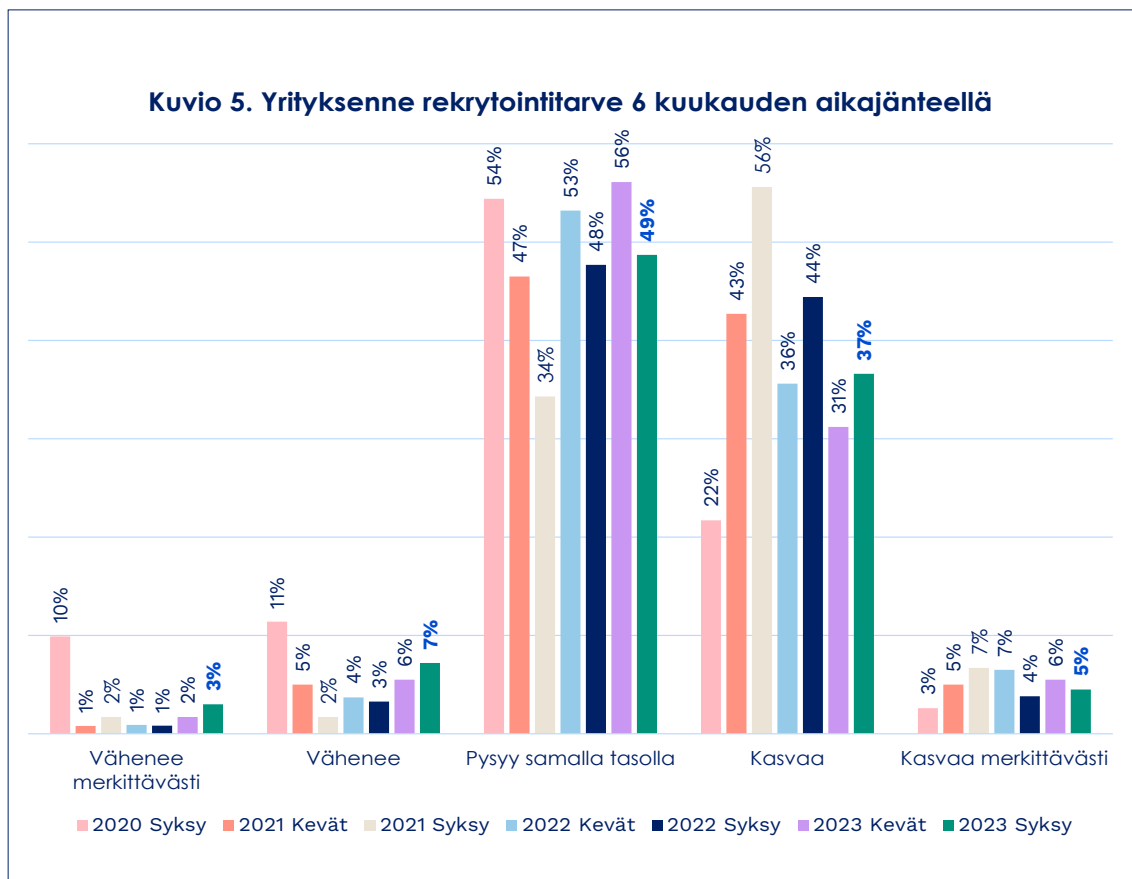
Myös toimialoittain tarkasteltuna kysynnän kehitys on ollut poikkeuksetta negatiivista vuoden 2022 kysyntähuippuun verrattuna.

Selvästi pienintä pudotus oli sosiaali- ja terveysalalla, jossa uusia avoimia työpaikkoja aukesi seitsemän prosenttia vähemmän kuin syksyllä 2022. Muilla toimialoilla työvoiman kysyntä laski vähintään viidenneksellä.

Suurinta kysynnän lasku oli ammatillisessa, tieteellisessä ja teknisessä toiminnassa (-71 %, -8 531 uutta avointa työpaikkaa). Myös hallinto- ja tukipalvelutoiminnassa (pl. työllistämistoiminta) työvoiman kysyntä laski yli puolella (-65 %, -3 085 uutta työpaikkaa).

Yritysten näkymiä työvoiman tarpeesta syksyllä 2023

Siirrytään tarkastelemaan työvoiman kysyntänäkymiä yrityskyselyiden näkökulmasta. Helsingin seudun kauppakamarin jäsenyritykset avasivat rekrytointi- ja osaajatarvenäkymiään syyskuun 2023 kyselyssä.

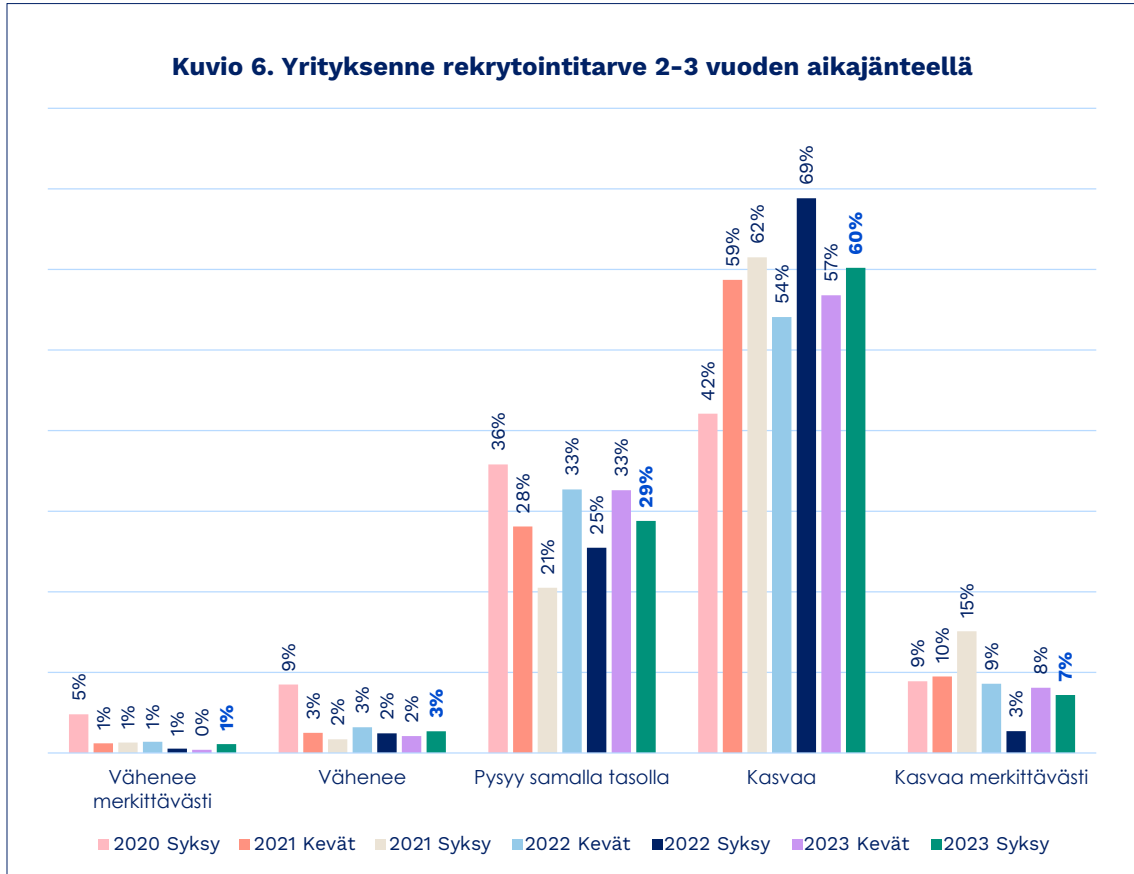


Lähde: Kauppakamarien jäsenkyselyt, syksy 2020–syyskuu 2023, Helsingin seudun kauppakamarin jäsenet

Yhä vain kymmenen prosenttia vastaajista raportoi, että yrityksen rekrytointitarve vähenee seuraavan puolen vuoden aikana. Lähes puolella vastaajista (49 %) rekrytointitarpeet pysyvät samalla tasolla ja loput (41 %) vastaajista kertoivat rekrytointitarpeiden kasvavan tai kasvavan merkittävästi seuraavan kuuden kuukauden aikana. Kuten kuviosta kuusi näemme, rekrytointinäkymät ovat heikentyneet syksyjen 2021 ja 2022 jälkeen, vuotta aikaisemmin 48 prosenttia vastaajista ilmoitti rekrytointitarpeiden kasvavan. Merkittävästi rekrytointitarpeiden kasvua raportoivia vastaajia oli kuitenkin hiukan enemmän kuin syksyllä 2022.

Huomionarvoista on se, ettei tilanne näytä rekrytointinäkymien näkökulmasta yhtä pahalta kuin syksyllä 2020, jolloin rekrytointitarpeen vähenemisestä raportoitiin merkittävästi useammassa yrityksessä. Rekrytointinäkymät ovat tasaantuneet, mutta selvästi useampi vastaaja raportoi yhä rekrytointitarpeiden kasvavan kuin vähenevän.

Kauppakamarin jäsenyrityksiltä tiedusteltiin jälleen rekrytointinäkymiä myös 2-3 vuoden aikajänteellä.

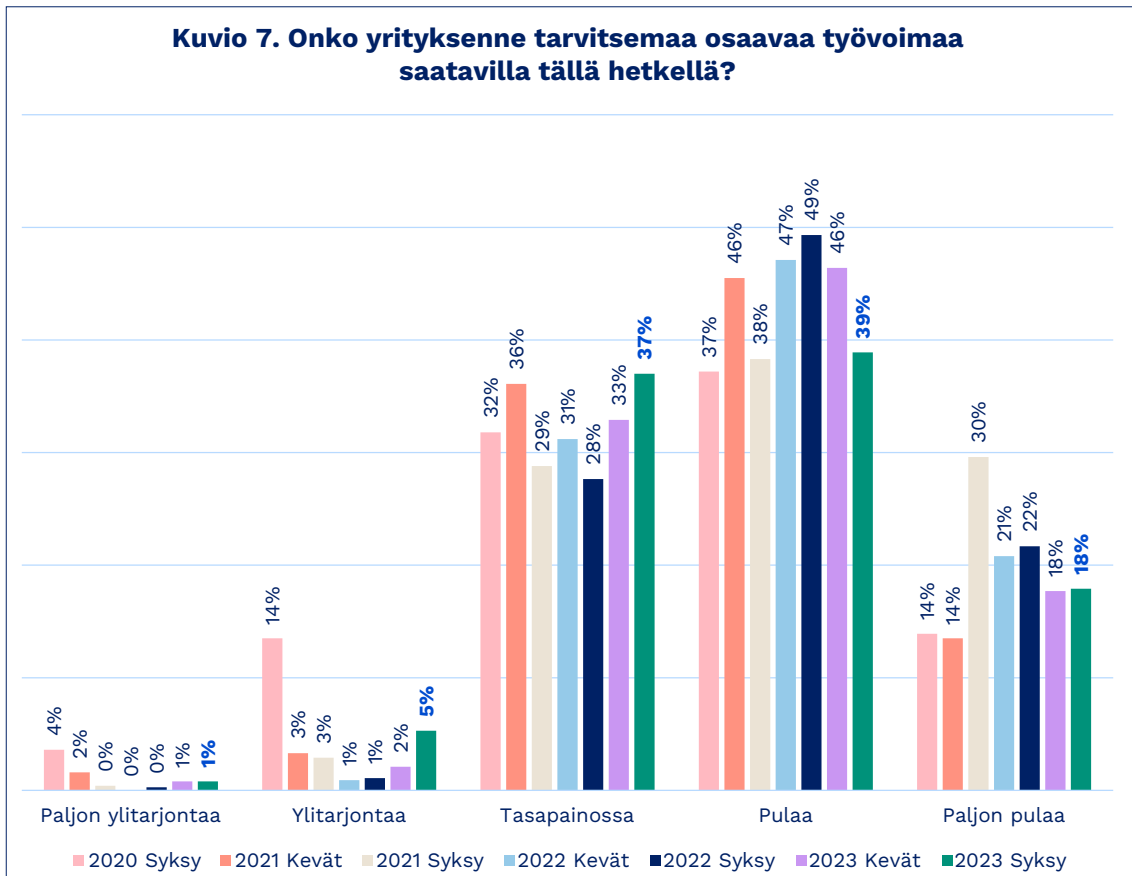


Lähde: Kauppakamarien jäsenkyselyt, syksy 2020 – syyskuu 2023, Helsingin seudun kauppakamarin jäsenet

Syksyllä 2023 rekryointinäköymät ovat 2–3 vuoden aikajänteellä hyvin pitkälti samoissa lukemissa kuin syksyllä 2022. Neljä prosenttia vastaajista arvioi rekryointitarpeiden heikentyvän seuraavan 2–3 vuoden aikana, reilu neljännes vastaajista uskoo rekryointitarpeiden pysyvän samalla tasolla.

Yli kaksi kolmasosaa (67 %) vastaajista ilmoittaa yrityksen rekryointitarpeen kasvavan tai kasvavan merkittävästi seuraavan 2–3 vuoden aikana. Osuus on pysynyt hyvin samoissa lukemissa jo usean vuoden ajan.

Kuvioista 6 ja 7 voimme siis nähdä tiettyä tukea uusia avoimia työpaikkoja koskevalle kehitykselle. Helsingin seudun yritysten rekryointiaikeet lähtivät hurjaan kasvuun syksyllä 2021 ja ovat sen jälkeen laskeneet, mutta eivät romahtaneet.



Lähde: Kauppakamarien jäsenkyselyt, syksy 2020 – syyskuu 2023, Helsingin seudun kauppakamarin jäsenet

Vastaajien raportoima pula osaavasta työvoimasta on oikeastaan kevään 2021 jälkeen pysynyt korkealla tasolla. Syyskuussa 2023 57 prosenttia vastaajista kertoi, että yrityksen tarvitsemasta osaavasta työvoimasta on pulaa tai paljon pulaa. Erot ovat pieniä, mutta tilanne on hiukan helpottanut kevääseen 2023 nähden, jolloin pulaa tai paljon pulaa raportoi 64 prosenttia vastaajista. Kuten kuvioista kahdeksan näemme, ei osajista ole ollut kovinkaan paljoa ylitarjontaa Helsingin seudulla syksyn 2020 jälkeen, pienestä noususta huolimatta vain kuusi prosenttia vastaajista raportoi, että osaavasta työvoimasta on ylitarjontaa tai paljon ylitarjontaa.

Joka neljäs Helsingin seudun kauppakamarin jäsenkyselyn vastaajista ilmoitti, että työvoiman saatavuus ei rajoita yrityksen kasvua, reilulla viidenneksellä (21 %) työvoiman saatavuus rajoittaa yrityksen kasvua vähän ja vajaa puolet (45 %) vastaajista kertoi työvoiman saatavuuden rajoittavan yrityksen kasvua jonkin verran tai paljon.

Barometrit kertovat näkymien heikentyneen koko Suomessa ja Uudellamaalla

Elinkeinoelämän keskusliiton suhdannebarometri kertoo suhdannetilanteen ja -näkymien heikentymisestä koko Suomessa ja Uudellamaalla. Lokakuussa 2023 yritykset arvioivat koko Suomen tasolla suhdannetilanteen heikoksi, kun saldoluvuksi muodostui -40^3 . Lähikuukausien suhdannenäkymät ovat nekin laskussa (saldoluku -35). Uudenmaan yritysten suhdannetilanne (-44) ja suhdannenäkymät (-33) ovat hyvin lähellä koko Suomen keskiarvoa. Tuotannon tai myynnin arvioidaan laskeneen pandemian jälkeisen nousukauden jälkeen.

Yritysten henkilöstökehitys on ollut alkuvuoden Uudellamaalla laskussa (saldoluku: -13). Suurin osa (60 %) yrityksistä odottaa henkilöstön määrän pysyvän nykyisellä tasolla seuraavan kolmen kuukauden ajan. Lopuista vastaajista suurempi osuus (28 %) odottaa henkilökunnan määrän laskevan, jolloin seuraavan kolmen kuukauden henkilökunnan määrän saldoluvuksi tulee -16 . Alueen yritykset odottavat siis pientä laskua henkilöstömääriinsä myös suhdannebarometrissa.

Haastavana jatkunut taloustilanne on heikentänyt kysyntää useilla aloilla ja riittämätön kysyntä onkin kasvun este jo 60 prosentille yrityksistä. Ammattityövoiman puute oli toiseksi yleisimpänä kasvun esteenä, mutta kosketti enää 14 prosenttia vastaajyrityksistä. Osuus on hiukan matalampi kuin koko Suomen vastaajyritysten osalta (18 %). Myös koko Suomen osalta ammattityövoiman puutteesta kärsivien vastaajien osuus on laskenut vuoden 2021 huippulukemista.

Myös Suomen Yrittäjien, Finnveran ja työ- ja elinkeinoministeriön kevään pk-yritysbarometrissa on nähtävissä suhdannenäkymien laskua kaikkialla Suomessa. Pääkaupunkiseudun (saldoluvut -1 ja -2) ja Keski-Uudenmaan (-3) pk-yritysten suhdannenäkymät ovat hiukan koko maata (-6) paremmalla tasolla, mutta muun Uudenmaan osalta suhdannenäkymät ovat hiukan negatiivisempia (saldoluku: -10).

Pk-yritysten näkymät henkilöstömääristä ovat yhdellä sanalla kuvattuna maltilliset, alueesta riippumatta. Muun Uudenmaan yrittäjät odottavat henkilöstömäärän pysyvän tasaisena (saldoluku: 0), kun pääkaupunkiseudulla ja Keski-Uudellamaalla odotetaan maltillista kasvua (saldoluvut 5 ja 6). Näkymät ovat koko Suomena osalta hyvin neutraalit (saldoluku: 1). Pk-yritykset näyttävät siis näkymien heikentymisestä huolimatta pitävän henkilöstöstään kiinni ja alueen yritykset uskovat muuta Suomea enemmän henkilöstömäärän hyvin lievään kasvuun.

Suhdannebarometrissa ja muista lähteistä voidaan tarkastella näkymiä myös toimialoittain. Päätoimialoista **teollisuudessa** suhdannetilanne oli lokakuussa 2023 koko Suomen tasolla selvässä laskussa (saldoluku: -45). Tulevaisuutta kuvaavat suhdannenäkymät olivat jo kääntyneet nousuun keväällä, mutta nyt synkentyneet (saldoluku: -34). Vuonna 2022 suuresti vaikuttanut puute kapasiteetista tai materiaalista on hellittänyt teollisuudessa ja sen raportoi tuotannon kasvun esteeksi enää yhdeksän prosenttia vastaajista. Valitettavasti kysynnän suhteen on nähty täysin päinvastaista kehitystä ja riittämätön kysyntä on kasvun esteenä koskettaa enemmistöä (60 %) vastaajista. Pula ammattityövoimasta vaivaa joka kymmenettä teollisuusyrityksistä (9 % vastaajista), joten teollisuusyritysten kasvun esteet löytyvät tällä saralla korostetusti kysynnän suunnalta. Henkilökunnan määrän odotetaan teollisuuden hiukan laskevan seuraavan kolmen kuukauden aikana.

Kemianteollisuuden osalta suhdannetilanne on aiemmin ollut selvästi muuta teollisuutta korkeammalla, mutta nyt tilanne on heikentynyt (saldoluku: -33). Suhdannenäkymät ovat myös synkentyneet selvästi (-32). Kysyntätilanne on heikentynyt selvästi ja riittämätön kysyntä on kasvun esteenä joka toisella

3 Saldoluku on positiivista kehitystä kuvanneiden vastaajien osuus vähennettynä negatiivista kehitystä kuvanneiden osuudella. Jos esimerkiksi 30 % vastaajista arvioi henkilöstömäärän kasvavan, 50 % pysyvän ennallaan ja 20 % vähentävän, on henkilöstömäärää koskeva saldoluku $30 - 20$ eli $+10$.

(50 %) vastaajista. Ammattityövoiman puutetta ei raportoi kasvun esteeksi kuin todella pieni osa (1 %) vastaajista. Henkilökunnan määrän odotetaan laskevan (saldoluku: -20) jonkin verran seuraavan kolmen kuukauden aikana.

Teknologiategollisuudessa suhdannetilanne on säilynyt pitkään talouden yleisnäkyviä paremmalla tollalla. Tänä vuonna tilanne on kuitenkin heikentynyt. Teknologiategollisuuden suhdannetilanne on huonontunut selvästi (saldoluku: -39) ja lähitulevaisuudennäkymät haastavia (-40). Tilaustilanne on heikentynyt ja tuotanto on kääntynyt laskuun. Aiemmin kasvussa ollut henkilöstömäärä on laskenut ja myös seuraavalle kolmelle kuukaudelle odotetaan laskua (henkilökuntaodotuksen saldoluku: -23). Puute kapasiteetista tai materiaalista on kasvun esteenä vain pienellä joukolla (6 %) vastaajayrityksistä. Riittämättömän kysynnän nimesi kasvun esteeksi jo lähes kaksi kolmesta (65 %) teknologiategollisuuden yrityksistä. Vain kuusi prosenttia teknologiategollisuuden vastaajista ilmoitti suhdannebarometrissa ammattityövoiman puutteen olevan kasvun esteenä syyskuussa 2023.

Teknologiategollisuuden talousnäkyvät 4/2023 (lokakuu 2023) tukevat osaltaan suhdannebarometrin näkymiä. Teknologiategollisuuden tilaukset sekä kotimaahan että vientiin ovat laskeneet 2023. Henkilöstömäärä ei ollut vähentynyt, mutta henkilöstömäärän kasvu on pysähtynyt. Irtisanomisista huolimatta moni yritys on palkannut lisää väkeä. Osaajapula näyttää väliaikaisesti helpottaneen jonkin verran.

Kuten aiemmista graafeista ja taulukoista näimme, on työvoiman kysyntä laskenut myös rakentamisen saralla. Elinkeinoelämän suhdannebarometrissa rakentamisen suhdannetilannearviot ovat erittäin heikot (saldoluku: -77) syksyllä 2023. Arviot tilanteesta ja lähitulevaisuuden näkymistä ehtivät hiukan parantua keväällä, mutta ovat lähteneet syksyllä jälleen laskuun. Suhdannenäkymät ovat hiukan parantuneet vuodesta 2022, mutta yhä selvästi negatiiviset (saldoluku: -64). Rakennusteollisuus arvioi syksyn suhdannekatsauksessaan (syyskuu 2023), että rakennusalan työllisyys kääntyy selvään laskuun.

Vuoteen 2022 verrattuna työllisten määrä tippuu tänä ja ensi vuonna 24 000 hengellä (13 %). Työllisten määrä (160 000) olisi matalammalla kuin finanssikriisin aikaan (175 000). Suurempaa kasvua alalla odotetaan vasta 2025. Asuntorakentaminen laskee tänä vuonna 38 prosenttia ja ensi vuonnakin vielä yhdeksän prosenttia. Muualla kuin asuntorakentamisessa pudotus on loivempaa.

Rakennusalan haasteet näkyvät myös suhdannebarometrissa. Vajaa puolet (46 %) yrityksistä raportoi suhdannebarometrissa riittämättömän kysynnän kasvun esteeksi. Kysynnän heikentyessä vauhdilla pula ammattityövoimasta on laskenut matalammalle tasolle kuin pitkään aikaan: Vain viisi prosenttia rakennusalan vastaajista ilmoitti ammattityövoiman puutteen kasvun esteeksi. Edellisen kolmen kuukauden henkilökunnan määrä (saldoluku: -57) ja henkilökuntaodotus (-80) ovat selvästi negatiivisia ja rakennusosalalla onkin odotettavissa henkilökunnan vähentämistä.

Tarkastellaan tilannetta vielä **palveluiden** osalta. Palvelualan suhdannetilanne on synkentyntä syksyn aikana (saldoluku: -34) ja suhdannenäkymät ovat kevään nousun jälkeen laskussa ja selvästi negatiiviset (saldoluku: -30). Henkilöstöodotukset ovat hiukan negatiiviset (saldoluku: -11). Kysynnän riittämättömyys koskettaa yhä useampaa yritystä ja on suurimpana kasvun esteenä yli puolelle (51 %) vastaajista. Palvelualalla pula osaavasta työvoimasta on pysynyt, ajoittaisesta helpotuksesta huolimatta, muita aloja korkeampana ja koskettaa yhä lähes neljänestä (23 %) vastaajayrityksistä. Henkilöstön määrä on, muista aloista poiketen, pysynyt sangen vakaana, mutta tuleville kuukausille odotetaan mallista laskua.

Useamman vuoden erityisiä poikkeusaikoja eläneen **matkailualan** henkilökuntanäkymät olivat suhdannebarometrissa viimeiseltä kolmelta kuukaudelta niukasti positiiviset (saldoluku: 6) ja henkilökuntaodotus on pitkälti nollassa (-1). Toisin sanoen henkilöstömäärä on pysynyt ja pysynee sangen

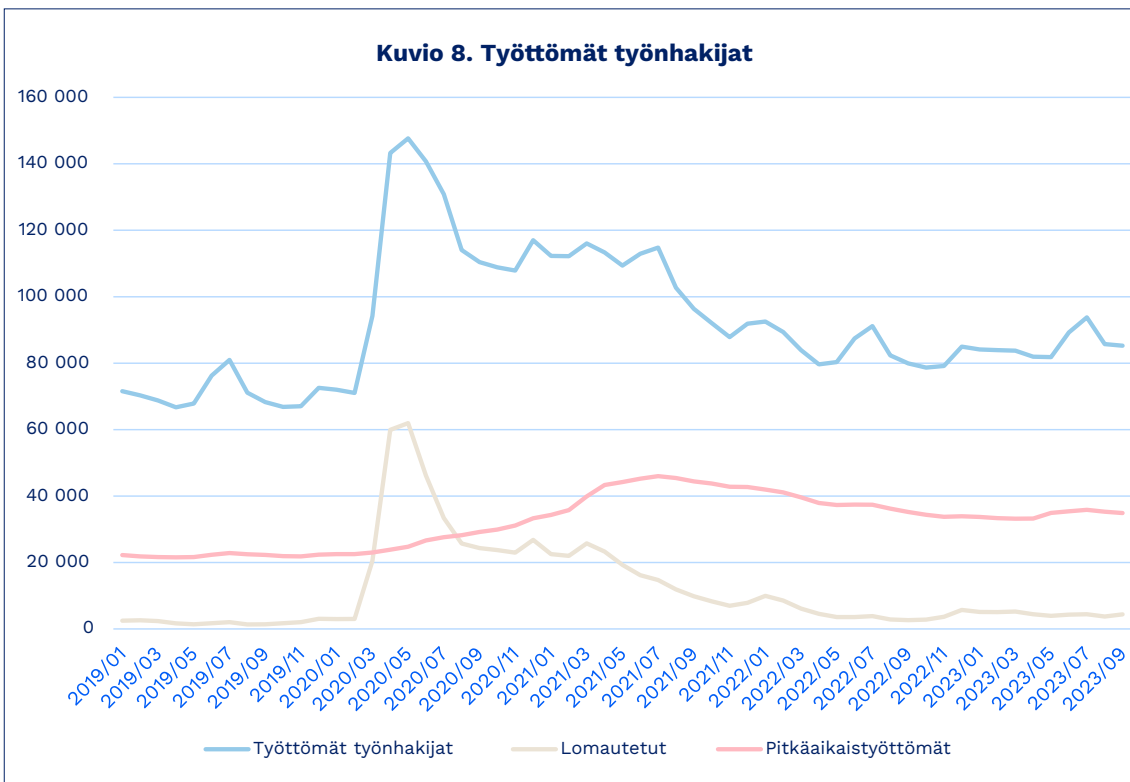
vakaana. Riittämätön kysyntä kosketti enemmistöä (58 %) vastaajista tehden siitä suurimman kasvun esteen. Osaajapula oli helpottanut hiukan, mutta oli ajankohtainen yhä yli neljännekselle (28 %) vastaajista.

Kaupan saralla suhdannetilanne (saldoluku: -39) ja suhdannenäkymät (-32) muistuttavat jotakuinkin kaikkien alojen näkymiä. Riittämätön kysyntä kosketttaa enemmistöä (60 %) vastaajista, mutta toisaalta osaavasta työvoimasta on pulaa melkein viidenneksellä (18 %) vastaajista. Henkilökunnan määrä on ollut laskussa ja määrän odotetaan laskevan hiukan (saldoluku: -5) lähitulevaisuudessa.

Näkymät ovat siis laajalti hyvin haastavia, mutta eivät toivottomia. Työvoiman kysyntä on laskenut ja on syytä olettaa sen laskevan vielä tovin, mutta työnantajat pitävät kiinni työvoimasta, josta on yhä pulaa monilla eri aloilla.

Työnhakijatilanne Uudellamaalla syksyllä 2023

Entä kuinka kehitys työvoiman kysynnässä on näkynyt työttömien työnhakijoiden tilanteessa? Olemme kuulleet huolestuttavista kehityssuunnista eri toimialojen henkilöstönäkymissä, miten nämä tiedot näkyvät työnhakijatilanteessa?



Lähde: Työnvälitystilasto (TEM) Työttömät työnhakijat eri ryhmissä

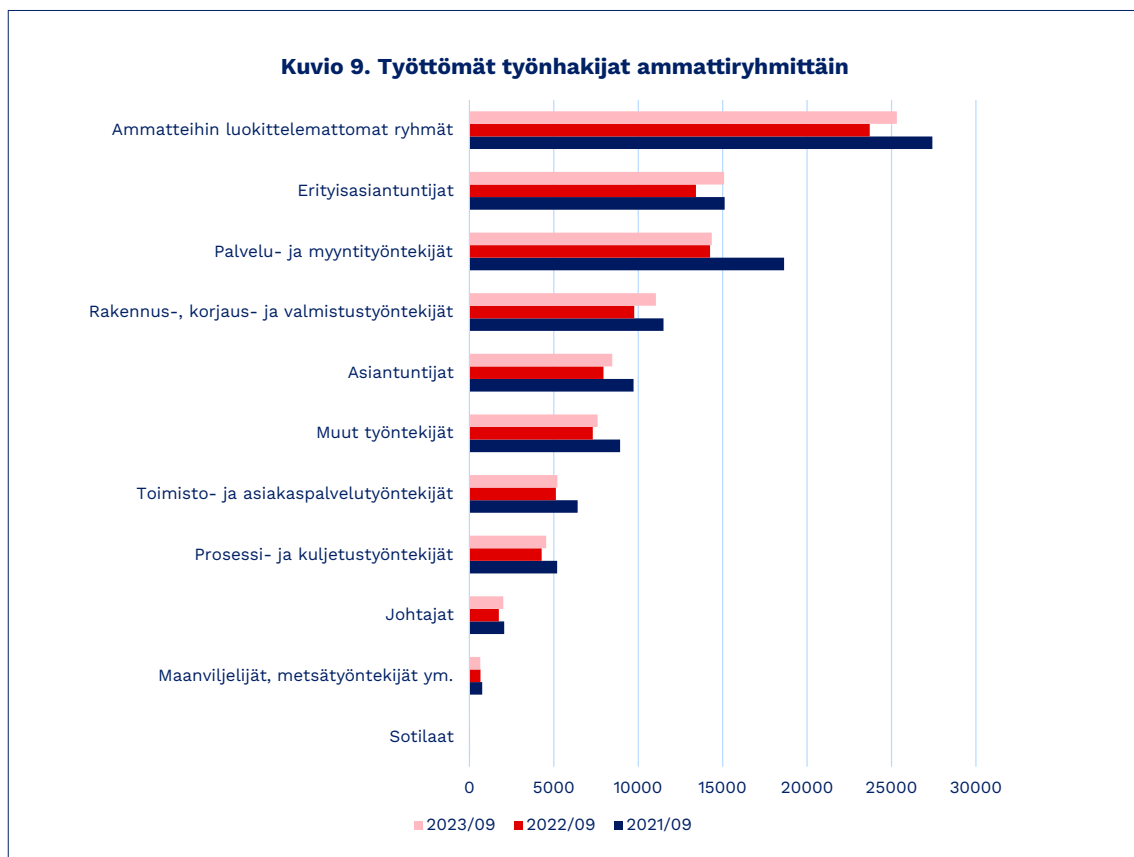
Uudellamaalla oli syyskuussa 2023 hiukan yli 85 000 työtöntä työnhakijaa, mikä on seitsemän prosenttia enemmän kuin vuotta aikaisemmin. Työttömistä työnhakijoista lomautettuja oli 4 410 henkeä, mikä on peräti 65 prosenttia enemmän kuin syyskuussa 2022. Vaikea taloustilanne on siis näkynyt selvästi lomautusten kasvussa, joskin alkuvuoden 2020 tilanteesta olemme vielä kaukana.

Työttömyys on noussut vuoden aikana sekä naisilla (4 %), että miehillä (9 %). Syyskuussa 2023 työttö-

mistä työnhakijoista 55 prosenttia oli miehiä. Työttömyys on noussut enemmän alle 25-vuotiailla (6 %) kuin yli 50-vuotiailla (3 %).

Pitkäaikaistyöttömiä oli syyskuussa vähän vajaat 35 000 henkeä. Määrä on jatkanut tasaista, mutta niukkaa laskuaan ja heitä on hieman vähemmän (0,9 %) kuin syyskuussa 2022. Myös kaksi vuotta työttömänä olleiden määrä on laskussa. Heitä oli syyskuussa 2023 reilut 20 000 henkeä, kahdeksan prosenttia vähemmän kuin vuotta aikaisemmin.

Huomionarvoista on se, että Uudenmaan sisällä kehityksessä on vaihtelua kuntien välillä. Työttömien työnhakijoiden määrä väheni kahdeksassa kunnassa, eniten Pulkkilassa (-20 %), Askolassa (-12 %) ja Inkoossa (-10 %). Suhteellisesti suurinta nousu oli Karkkilassa (28 %), Lohjalla (22 %) ja Pornaisissa (19 %). Kolme neljäsosaa (76 %) Uudenmaan työttömistä työnhakijoista asui pääkaupunkiseudulla syyskuussa 2023.

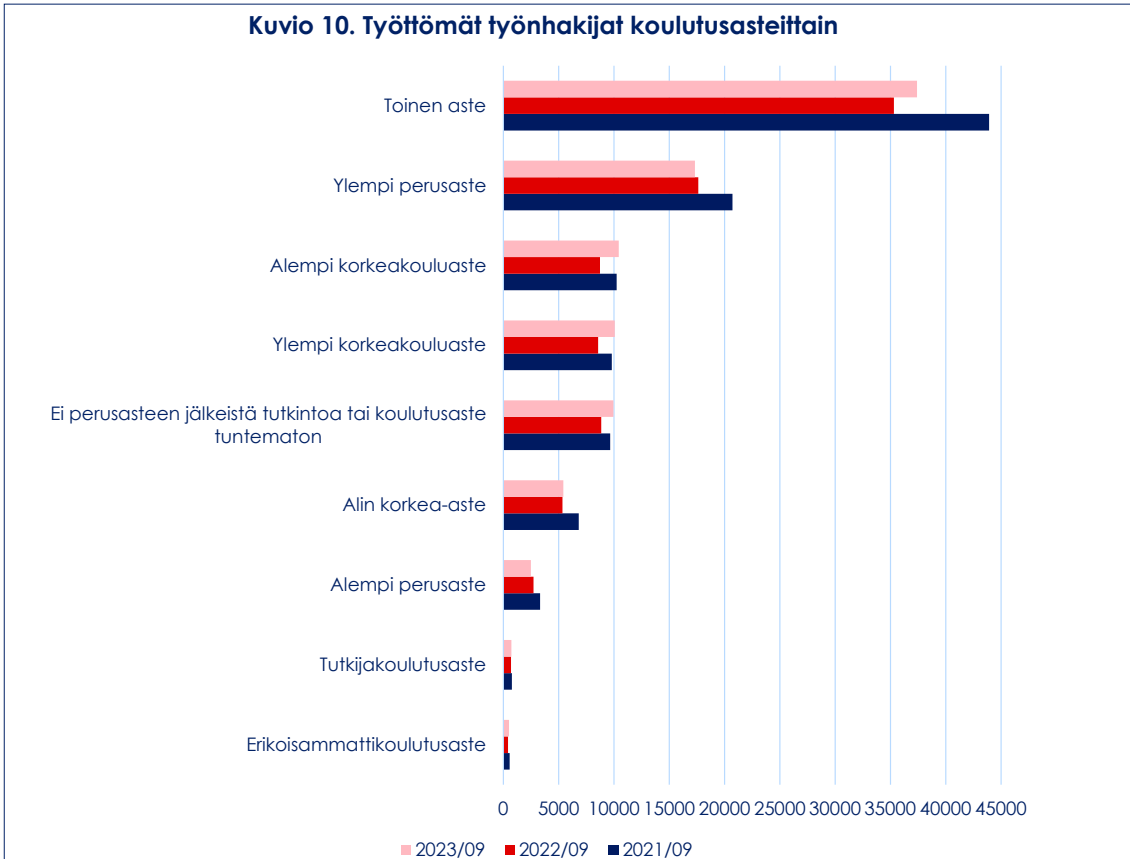


Lähde: Työnvälitystilasto (TEM) Työnhakijat ammattiryhmän ja koulutusasteen mukaan kuukauden aikana maakunnittain

Kuviossa kymmenen vertaillaan työttömien työnhakijoiden määrää ammattiryhmittäin syyskuussa 2023, 2022 ja 2021. Työttömien työnhakijoiden määrä on laskenut kaikissa ammattiryhmissä kahden vuoden aikana vaihtelevissa määrin, mutta viime vuoteen verrattuna työttömien työnhakijoiden määrät ovat kasvaneet kahta pienintä ammattiryhmää lukuun ottamatta.

Työttömien työnhakijoiden määrä on kasvanut eniten johtajissa (15 %), rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöissä (13 %) ja erityisasiantuntijoissa (12 %) vuoteen 2022 verrattuna. Muissa ammattiryhmissä työttömien työnhakijoiden määrä on noussut vajaan kymmeneksen.

Määrällisesti kasvu oli suurinta erityisasiantuntijoissa (1 663 henkeä), ammatteihin luokittelemattomissa ryhmissä (1 611) sekä rakennus-, korjaus- ja valmistustyöntekijöissä (1 284).



Lähde: Työnvälitystilasto (TEM) Työnhakijat koulutusasteen ja työmarkkina-aseman mukaan kk:n lopussa

Tarkastellaan vielä lopuksi työttömiä työnhakijoita koulutusasteittain.

Työttömien työnhakijoiden määrät ovat kasvaneet lähes kaikilla koulutusasteilla. Työttömyys on laskenut hiukan alemman perusasteen (9 %) ja ylemmän perusasteen (2 %) suorittaneiden joukossa, mutta kasvanut muissa ryhmissä. Työttömien työnhakijoiden määrä kasvoi suhteellisesti eniten erikoisammattikoulutusasteen (20 %), alemman korkeakoulutusasteen (19 %) ja ylemmän korkeakoulutusasteen (18 %) suorittaneissa. Taloustilanne näyttää osuvan siis hiukan enemmän korkeakoulutettujen työllisyyteen.

Lukumääräisesti työttömyyden kasvu on kuitenkin ollut suurinta toisen asteen koulutuksen suorittaneilla, reilut 2 000 henkeä.

Ammatti	Avoimet työpaikat	Työttömät työnhakijat	Epättyypilliset työsuhteet	Tilanne
Lähihoitajat	1 707	1 288	53 %	Työvoimapula
Myyjät	1 019	2 878	77 %	Ylitarjonta
Sairaanhoitajat ym.	792	436	31 %	Työvoimapula
Rahdinkäsittelijät, varastotyöntekijät ym.	735	2 006	84 %	Ylitarjonta
Kuorma-auton ja erikoisajoneuvojen käsittelijät	720	952	67 %	Kohtaanto-ongelma
Lastenhoitotyöntekijät	691	1 250	40 %	Kohtaanto-ongelma
Ravintola- ja suurtaloustyöntekijät	657	1 770	42 %	Ylitarjonta
Kodinhoitajat	566	468	63 %	Työvoimapula
Toimisto- ja laitossiivoajat ym.	538	1 889	61 %	Ylitarjonta
Tarjoilijat	476	717	74 %	Kohtaanto-ongelma
Vartijat	470	333	33 %	Työvoimapula
Rakennusalan avustavat työntekijät	456	680	91 %	Kohtaanto-ongelma
Talonrakentajat	452	1 533	77 %	Ylitarjonta
Lastentarhanopettajat	448	202	3 %	Työvoimapula
Myyntiedustajat	438	721	45 %	Tasapaino

Lähde: Työvoiman saatavuus ja kohtaanto, Ammatit taulukkona, TEM / Työmarkkinatori

Taulukkoon on poimittu Uudenmaan 15 kysytyintä ammattia syyskuulta 2023, niiden avoimet työpaikat, työttömät työnhakijat, epättyypillisten työsuhteiden osuus⁴ ja ammatin tilanne lajittelulla työvoimapula – kohtaanto-ongelma – tasapaino – ylitarjonta.

Epättyypillisten työsuhteiden yleisyys vaihtelee suuresti top 15 -ammateissa. Vähiten epättyypillisiä työsuhteita on tarjolla lastentarhanopettajille, sairaanhoitajille sekä vartijoille, eniten rakennusalan avustaville työntekijöille, talonrakentajille ja myyjille.

Ammatin tilanteeksi luokitellaan **työvoimapula**, kun sen vakanssiaste⁵ on korkea ja työttömyys ammatissa matalaa. Tämä koskettaa syksyllä 2023 lähi-, sairaan- ja kodinhoitajia, vartijoita sekä lastentarhaopettajia. Näihin ammatteihin tarvitaan lisää tekijöitä esimerkiksi muuntokoulutuksen avulla.

Kohtaanto-ongelma-ammateissa sekä vakanssi- että työttömyysasteet (ts. kysyntä ja tarjonta) ovat korkealla. Näin on Uudenmaan osalta kuorma-auton ja erikoisajoneuvojen käsittelijöissä, lastenhoitotyöntekijöissä, tarjoilijoissa sekä rakennusalan avustavissa työntekijöissä. Näissä ammateissa tilanteeseen voi auttaa eritoten työnvälityksen tehostaminen, toisaalta myös työnannon kannusteiden parantaminen.

Ylitarjonnasta on kyse silloin, kun vakanssiaste on suhteellisen matala ja työttömyysaste korkea. Näiden ammattikuntien osalta vapaata työvoimaa voisi kouluttaa työvoimapula-aloille. **Tasapainossa** ollaan ymmärrettävästi silloin, kun vakanssiaste ja työttömyysaste ovat molemmat suhteellisen matalia. Tähän kategoriaan osuvat top 15 -kysyntäammateista vain myyntiedustajat.

⁴ Epättyypillisiin työsuhteisiin lasketaan vuokratyösuhteiden, ei-kokoaikatyösuhteiden tai lyhyiden määräaikaisten työsuhteiden summa jaettuna avoimilla työpaikoilla.

⁵ Vakanssiaste = Avoimien työpaikkojen määrän suhde täytettyjen ja avoimien työpaikkojen summaan.

Kansainvälisen työvoiman rekrytointi Helsingin seudulla

Maahanmuuton ja kansainvälisen työvoiman eri näkökulmat ovat puhututtaneet koko Suomessa, mutta erityisesti Uudellamaalla, joka on Suomen ylivoimaisesti kansainvälinen maakunta. Uudenmaan sisällä pääkaupunkiseutu erottuu vielä hiukan muusta maakunnasta, asuunhan peräti joka toinen ulkomaalaistaustainen Suomessa pääkaupunkiseudulla.

Olemme aiemmin käsitelleet aihetta muun muassa [vieraskielisten korkeakoulutettujen urapolkujen näkökulmasta](#). Tällä kertaa tarkastelemme Helsingin seudun yritysten näkökulmia kansainvälisten osajien rekrytointiin liittyen, tuoden toivottavasti keskusteluun lisää konkreettisia näkökulmia.

Aloitetaan käymällä läpi yleiskuvaa kehityksestä 2000-luvulla.

Taustaa

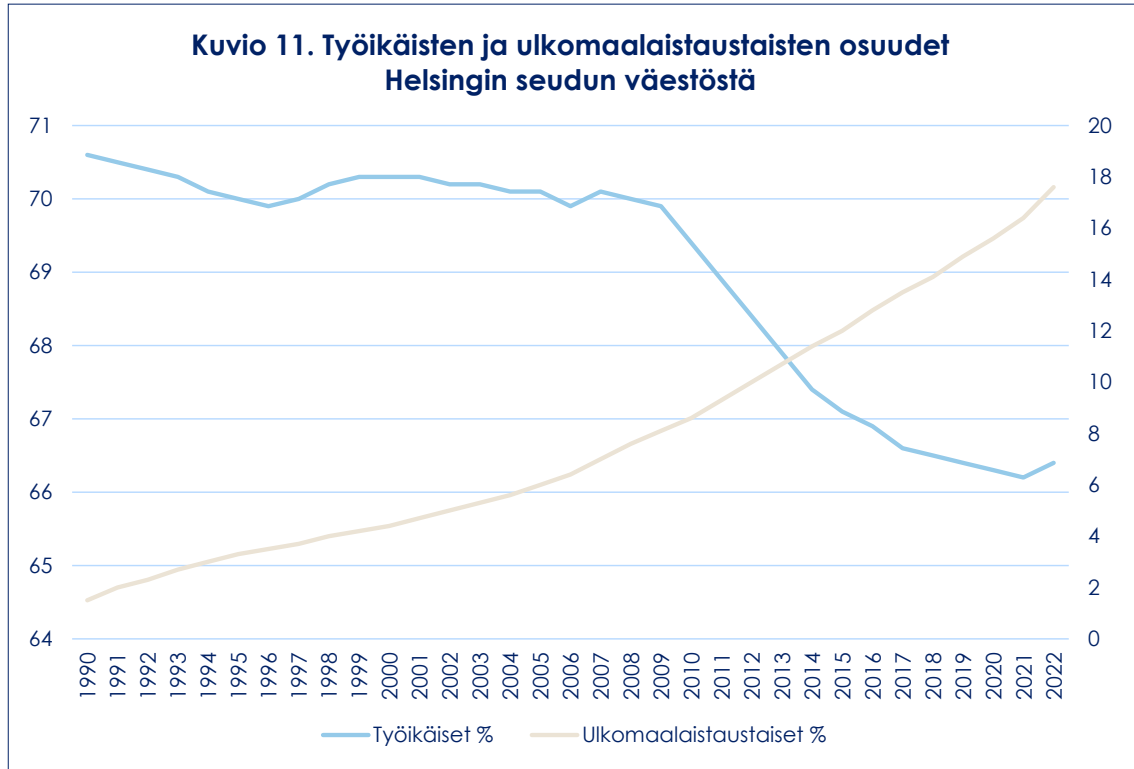
Kansainvälisyydestä puhuttaessa törmää usein eri termeihin, myös virallista tilastotietoa etsiessään. Tilastoja on saatavilla ainakin syntymämaan, äidinkielen, kansalaisuuden tai syntyperän perusteella. Tilannetta ei helpota se, että osa tiedoista on saatavilla vain tietyillä jaottelulla, esimerkiksi henkilöt voidaan erotella vain äidinkielen perusteella tai aluejaottelussa on vaihtelua.

Asiasta keskustelua myös usein monimutkaistaa siihen liittyvät tunnelataukset. Tärkeintä on kuitenkin ymmärtää muutoksen ja suunnan suuri kuva. Pureudumme tässä tilannekatsauksessa suureen kuvaan työllisyyden näkökulmasta.

Työikäiset Uudellamaalla	2000	2020	Muutos 2000-2020
Suomessa syntyneet	924 551	927 825	0,4 %
Ulkomailla syntyneet	42 618	189 374	344 %

Lähde: Vertikal maahanmuuton tietokanta, TEM:in ja Tilastokeskuksen kototietokannan pohjalta

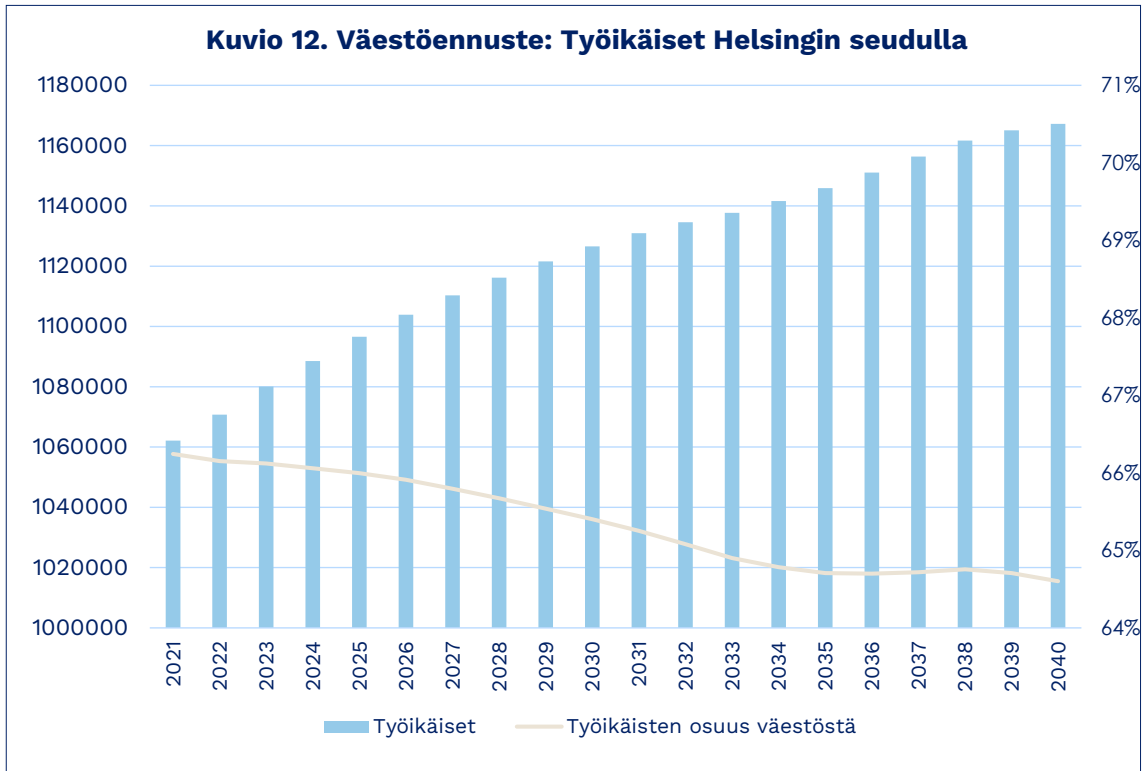
Suomessa syntyneiden työikäisten määrä on kasvanut vajaat 3 300 henkeä, mutta ulkomailla syntyneet työikäiset vajaalla 15 000 hengellä. Suhteelliset muutokset ovat valtavan erilaisia: Suomessa syntyneiden työikäisten määrä on pysynyt samana vuosina 2000–2020, kun taas ulkomailla syntyneiden määrä on yli kolminkertaistunut.



Lähde: Tunnuslukuja väestöstä alueittain, 1990–2022, Tilastokeskus

Kuvio 11 näyttää saman asian eri näkökulmasta ja pidemmältä aikaväliltä. Näemme siinä työkäisten osuuden ja toisaalta ulkomaalaistaustaisten osuuden Helsingin seudun väestöstä 1990-luvulta lähtien. Työkäisten määrän kasvusta huolimatta työkäisten osuus väestöstä on laskenut alle 70 prosenttiin. Tämä selittyy pitkälti sillä, että eläkeikäisten osuus on samalla ajanjaksolla noussut selvästi. 65-vuotiaiden osuus oli vuonna 1990 yksitoista prosenttia ja vuonna 2022 jo 18 prosenttia.

Samaan aikaan ulkomaalaistaustaisten osuus työkäisistä on kasvanut hurjasti ollen lähemmäs 18 prosenttia vuonna 2022.



Lähde: Väestöennuste 2021, Tilastokeskus

Tilastokeskuksen väestöennuste (kuvio 12) tarjoaa näkökulmaa tulevaisuuteen. Työikäisten osuus jatkaa laskuaan vuoteen 2040 mennessä, joskin pudotus ei ole enää niin hurjaa kuin 1990–2022. Vuonna 2040 työikäisten osuus Helsingin seudun väestöstä olisi 65 prosenttia, kun vuonna 2022 se on ollut vähän päälle 66 prosenttia.

Helsingin seutu ja Uusimaa erottuvat suuresta osasta Suomea siinä, että täällä työikäisen väestön odotetaan kasvavan seuraavien vuosikymmenten aikana. Väestöennuste ei tarjoa arviota ulkomaalaistaustaisten osuuden muutoksesta, mutta koska ulkomaalaistaustaisten osuus on 2000-luvulla kasvanut selvästi joukossa, joka lasketaan työikäiseksi vielä vuonna 2040 ja ulkomaalaistaustaisten kokonaisuushedelmällisyysluku on (laskusta huolimatta) hiukan suomalaistaustaisten kokonaisuushedelmällisyyslukua suurempi, on turvallista arvioida suhdeluvun kasvavan. Ja jos väestöennusteita katsotaan vuoden 2022 kansainvälistymisen tasolta tarkastellen (MDI: Vuoden 2023 väestöennuste), kasvaisi Uudenmaan työikäisten määrä vauhdikkaammin kuin Tilastokeskuksen ennusteessa.

Entä jos emme tarkastele vain työvoiman potentiaalia eli työikäisiä, vaan konkreettisesti työllisiä?

Työlliset kansalaisuuden mukaan	2000	2020	Muutos 2000-2020
Suomi	680 356	704 830	4 %
Muu kuin Suomi	16 216	63 862	294 %

Lähde: Vertikal maahanmuuton tietokanta, TEM:in ja Tilastokeskuksen kototietokannan pohjalta

Suunta on kansalaisuuden mukaan tarkasteltuna on hyvin samansuuntainen kuin työkäisten osalta. Muiden kuin suomalaisten työllisten määrä on lähes kolminkertaistunut kasvaen vajaat 48 000 henkeä. Suomalaisten työllisten määrä on kasvanut reilut 24 000 henkeä, eli puolet vähemmän. Tämä suhdelu-ku on helppo muistaa. Suomalaisten työllisten määrä on kasvanut vajaat neljä prosenttia.

Voimme tarkastella samaa asiaa myös syntyperän, eli ei vain kansalaisuuden näkökulmasta:

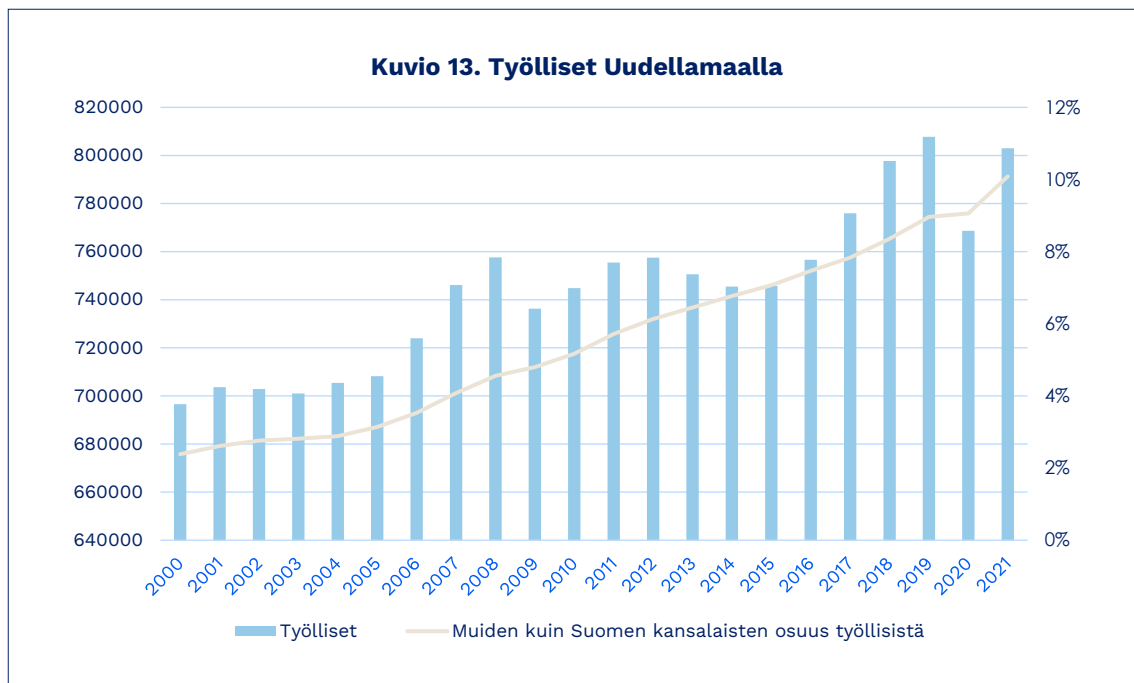
Työlliset syntyperän mukaan	2000	2020	Muutos 2000-2020
Suomi	671 470	663 296	-1 %
Muu kuin Suomi	25 102	105 396	320 %

Lähde: Vertikal maahanmuuton tietokanta, TEM:in ja Tilastokeskuksen kototietokannan pohjalta

Suomalaisten määrä on nyt pienempi kuin edellisessä taulukossa. Tämä on ymmärrettävää, koska syntyperältään ulkomaalaistaustaiset voivat tietenkin olla Suomen kansalaisia.

Tälläkin jaottelulla suunta on samanlainen, paitsi että nyt ollaan ”suomalaisin voimin” menty jo pak- kasen puolelle. Suomalaista syntyperää olevien työllisten määrä laski Uudellamaalla vuosina 2000– 2020 reilulla 8 000 hengellä – toki vuosi 2020 oli työllisyyden saralla yleisesti haastava. Muuta syn- typerää olevien työllisten määrä nousi samana aikana yli 80 000 henkeä. Tämä -8 000 henkeä ja +80 000 henkeä on myös hyvä muistisääntö.

Tilanne on siis yksinkertainen ja kiistaton: Uudenmaan työllisyyden kasvu on 2000-luvulla perustunut ulkomaalaistaustaiseen työvoimaan. Kuvio 11 (sivu 20) näyttää vielä kehityksen kuvaajana.



Lähde: Tunnuslukuja väestöstä alueittain, 1990 – 2022, Tilastokeskus

Kuten olemme todenneet, on työllisten määrä kasvanut pitkälti ulkomaalaistausten työllisten voimin ja heidän osuutensa työllisistä on kasvanut tasaisesti koko tämän vuosituhanen.

Olemme Ennakointikamarissa tiukasti tekemisissä koulutuksen parissa, joten miltä lukemat näyttävät koulutuksen mukaan tarkasteltuna? Tiedämme entuudestaan, että työelämän vaatimustason kasvassa koulutustasovaatimukset kovenevat ja tulevaisuudessa yhä suurempaan osaan työtehtävistä tarvitaan korkeakoulutason osaamista. Toisaalta tällä hetkellä työnantajilla on suuri pula myös ammattitutkinnon suorittaneista ja myös vuoteen 2035 mennessä tarvitaan melkein yhtä paljon uusia ammattiosaajia kuin asiantuntijoita (Osaamisen ennakointifoorumi: Koulutus ja työvoiman kysyntä 2035).

Koulutetut syntyperän mukaan	Suomi		Muut		Muutos%	
	2000	2020	2000	2020	Suomi	Muu
Suomi						
Toinen aste tai erikoisammattitutkinto	726 792	889 176	25 968	100 350	22 %	286 %
Alin korkea-aste tai alempi korkeakoulututkinto	447 765	584 256	12 202	54 556	30 %	347 %
Ylempi korkeakoulututkinto	227 152	439 874	8 982	54 372	94 %	505 %

Lähde: Vertikal maahanmuuton tietokanta, TEM:in ja Tilastokeskuksen kototietokannan pohjalta

Edellisessä taulukossa tarkastellaan koulutettujen määrää syntyperän mukaan Uudellamaalla. Sekä suomalaisten että muualla syntyneiden määrät ovat kasvaneet kaikilla koulutusasteilla vuosina 2000–2020.

Syntyperältään suomalaisissa ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden määrä on lähes tuplaantunut, alimman korkea-asteen tai alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden määrä kasvanut vajaalla kolmanneksella ja toisen asteen tai erikoisammattitutkinnon suorittaneiden määrä kasvanut vajaalla neljänneksellä.

Muiden kuin suomalaisten osalta muutokset ovat olleet, kuten jo tässä vaiheessa arvata saattaa, aivan eri lukemissa. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden määrä on viisinkertaistunut ja muillakin koulutusasteilla noin kolminkertaistunut. Koulutetunkin työvoiman kasvusta merkittävä osa tapahtuu siis kansainvälisten osaajien myötä.

Samalla on hyvä todeta, että selvästi suurin koulutusaste ulkomaalaistaustaisilla on ei perusasteen jälkeistä tutkintoa tai koulutusaste tuntematon. Määritelmän loppuosa sanoittaa sen, mikä tekee tilastojen tarkastelusta vaikeaa. Järkevän vertailun pohjalle tulisi tietää kuinka suuri osuus henkilöistä ei oikeasti ole suorittanut perusasteen jälkeen opintoja ja missä määrin kyse on siitä, että koulutusaste-tiedot eivät ole syystä tai toisesta ajan tasalla.

Rekrytointinäkömät

Kansainvälinen työvoima on siis kiistaton, tai joillain muuttujilla ainoa, osa työllisyyden kasvua Uudellamaalla jo nyt, eikä suunnan ole syytä olettaa muuttuvan tulevaisuudessa.

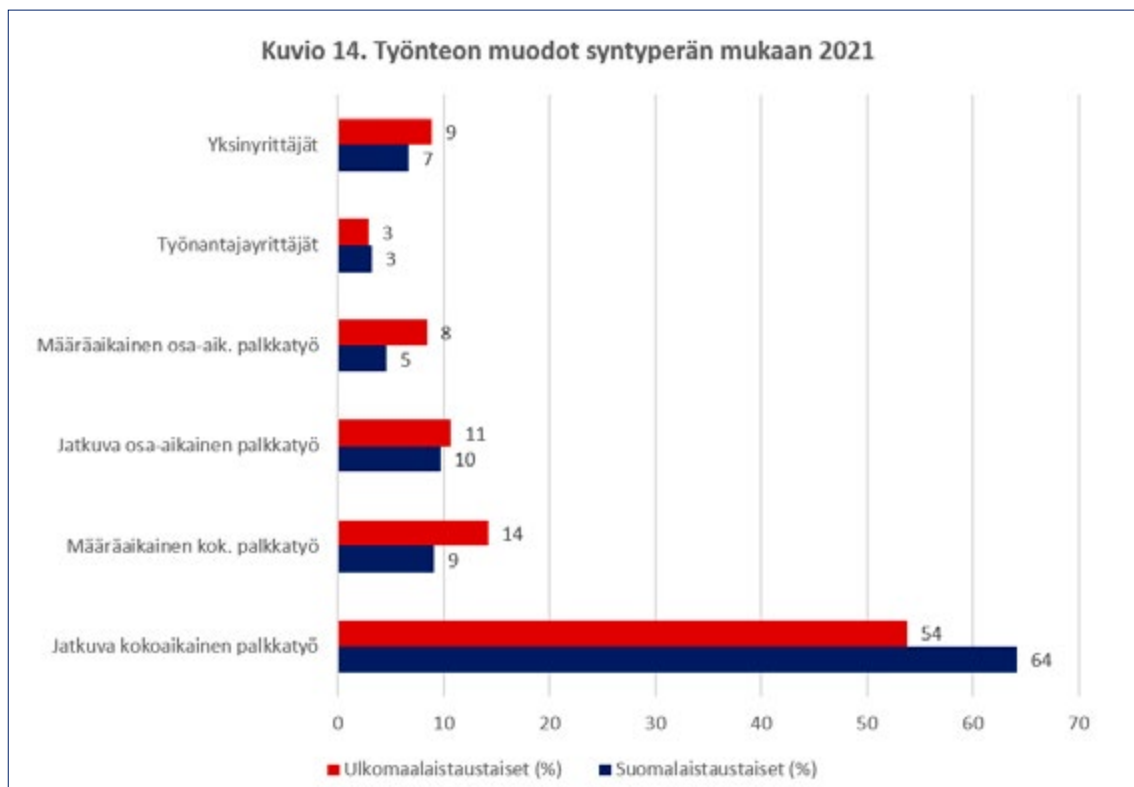
Ulkomaalaisten työllisyysaste on lähestynyt Suomen kansalaisten työllisyysastetta viimeisten vuosien aikana. TEMin Ulkomaalaisten työttömyys ja palveluihin osallistumisen luvut elokuulta 2023 kertovat, että vuoden 2023 toisella neljänneksellä Suomen kansalaisten kausitasoitettu työllisyysaste oli 75 prosenttia ja ulkomaan kansalaisten kausitasoitettu työllisyysaste 68 prosenttia. Eroa on siis vielä jonkin verran, mutta tilanne on kehittynyt selvästi oikeaan suuntaan. Ulkomaalaisten työllisyysaste on pysytellyt selvästi korkeammalla kuin ennen koronakriisiä. Riskinä on kuitenkin lasku suhdanneilanteiden vaikeuduttua, onhan ulkomaalaisten työllisyysaste ollut tähän mennessä suhdanneherkempi kuin Suomen kansalaisilla.

Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen Datahuone tutki maahanmuuttajien päätoimista työllistymistä Tilastokeskuksen yksilötason rekisteriaineistoja sekä tulorekisterin tietoja käyttäen. Tulosten perusteella maahanmuuttajien työllisyys on kehittynyt suotuisasti ja etenkin viime vuosina maahanmuuttaneet ovat työllistyneet nopeasti maahantulonsa jälkeen.

Tuloksista on vaikea sanoa mitkä tekijät ovat positiivisen kehityksen taustalla ja onko kyse pysyvistä vai tilapäisestä ilmiöstä. Tulokset koskevat koko Suomea, mutta tietenkin mitä suuremmissa määrin myös Uuttamaata ja eritoten Helsingin seutua, jolla asuu puolet Suomen ulkomaalaistaustaisista.

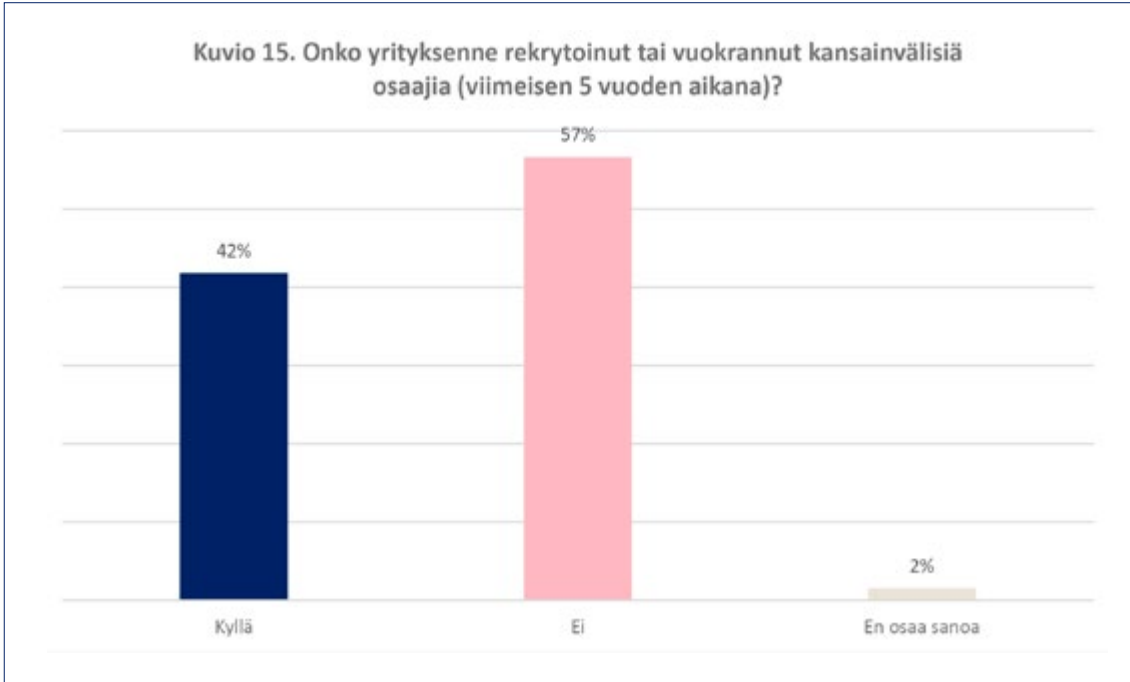
Joka tapauksessa suunta työllistymisessä on oikea. Kuitenkin kansainvälisten osaajien rekrytoimiseen ja työmarkkinoille pääsemiseen liittyy yhä paljon haasteita. Olemme kuulleet useasta lähteestä, että eritoten kielitaito ja osaaminen muodostuvat usein työllistymisen kynnyskysymyksiksi (esim. Pohjoismaiden ministerineuvosto 6/2023).

Ulkomaalaistaustaiset työntekijät tekevät liian usein koulutustaan vastaamatonta työtä. Kuviosta 14 näemme myös, että ulkomaalaistaustaiset ovat suomalaistaustaisia useammin yksinyrittäjiä, osa-aikatoissa tai määräaikaisessa kokoaikatyössä.



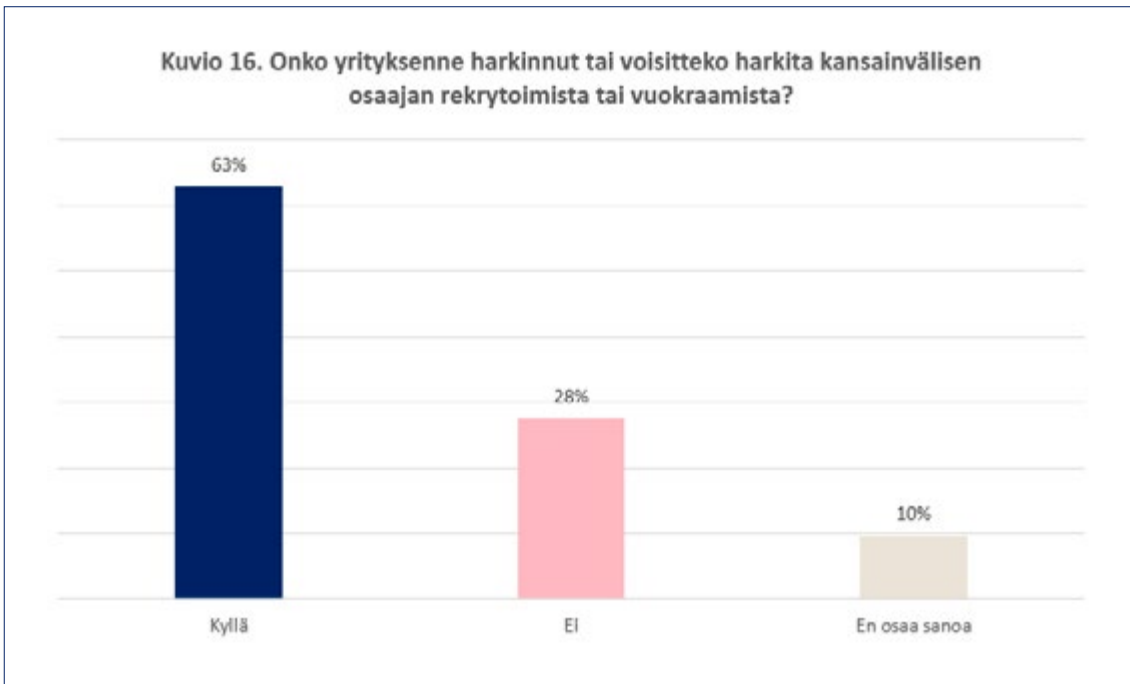
Lähde: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus

Mutta mitä yritykset sanovat kansainvälisten osaajien rekrytoinnista ja nimenomaan Helsingin seudulla? 265 Helsingin seudun kauppakamarin jäsenyritystä vastasi syyskuussa 2023 kyselyyn, jossa tiedusteltiin yleisten rekrytointitarpeiden ja -näkömien lisäksi kansainvälisten osaajien rekrytoimiseen liittyviä näkökulmia. Vastaajista 93 prosenttia oli pienistä tai keskisuurista yrityksistä, mikä tulee ottaa ja otetaan huomioon tuloksia käsitellessä, sillä osalla vastaajista ei ole rekrytointitarpeita laisinkaan – hakijoiden taustoista riippumatta.



Lähde: Helsingin seudun kauppakamarin jäsenkysely, syyskuu 2023. N = 263

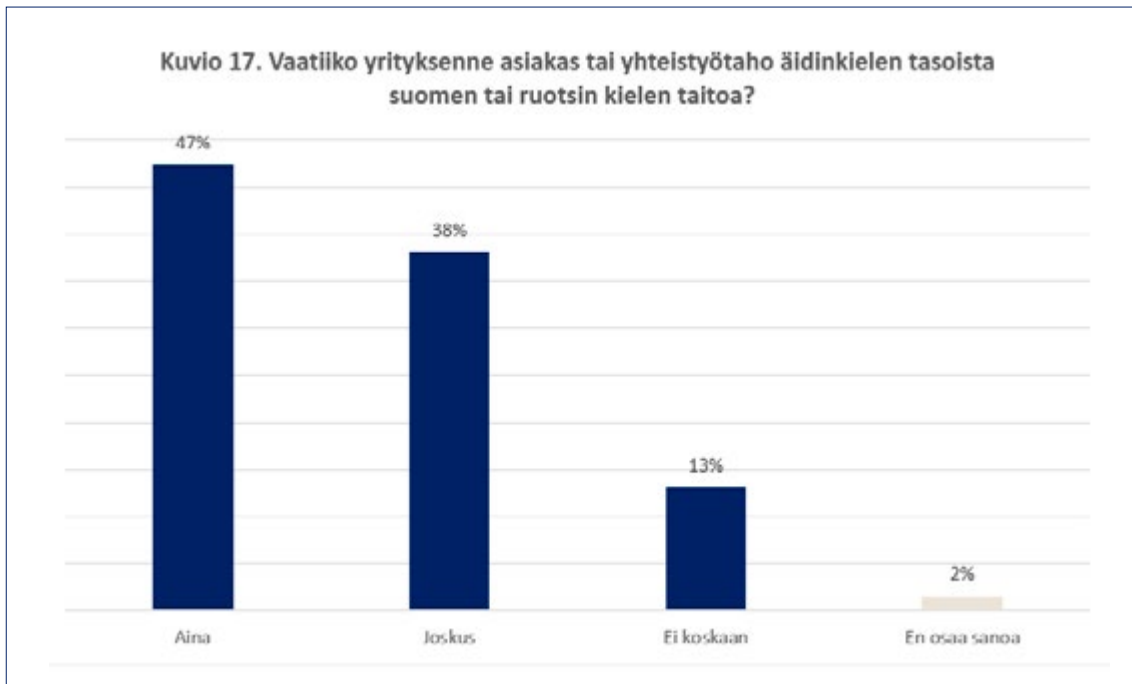
Suurin osa vastaajyrityksistä ei ole rekrytoinut kansainvälisiä osaajia viimeisen viiden vuoden aikana. Niistä yrityksistä, jotka eivät olleet rekrytoineet kansainvälisiä osaajia suurin osa (56 %) vastasi syyksisen, että työtehtävissä vaaditaan äidinkielen tasoista suomen tai ruotsin kielen taitoa. Tämä oli selvästi yleisin vastaus, seuraavaksi yleisimmän syyn eli kansainvälisten osaajien rekrytoinnin/vuokraamisen vaikeus suomalaisiin osaajiin verrattuna mainitsi 17 prosenttia vastaajista. Lisäksi reilu kolmannes (34 %) ilmoitti, ettei heillä ole ollut laisinkaan rekrytointitarvetta.



Lähde: Helsingin seudun kauppakamarin jäsenkysely, syyskuu 2023. N = 261

Suurin osa vastaajista (63 %) on jo kuitenkin harkinnut tai voisi harkita kansainvälisen osaajan rekrytoimista tai vuokraamista (kuvio 16). Toki ei ja en osaa sanoa -vastaajien joukko on yhä lähemmäs 40 prosenttia vastaajista, tosin tästä osa selittynee yleisellä rekrytointitarpeen puuttumisella.

Kielitaitovaatimukset ovat jo nousseet esiin ja tähän asiaan liittyviä näkökulmia kysyttiin myös kauppakamarin jäsenyrityksiltä.



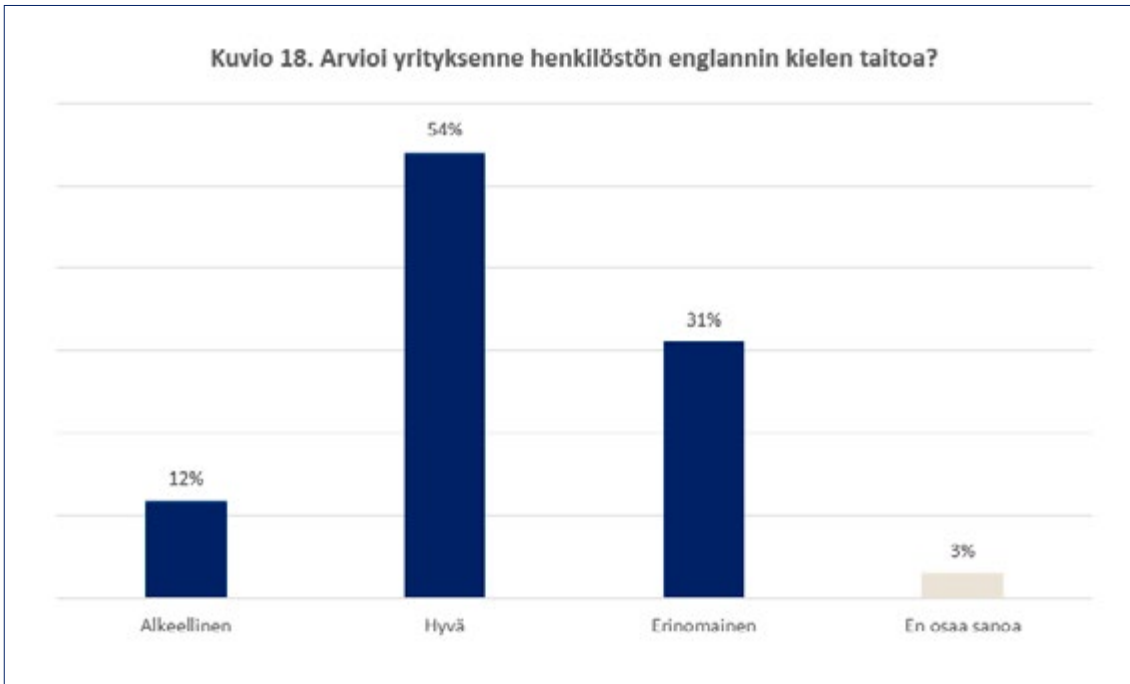
Lähde: Helsingin seudun kauppakamarin jäsenkysely, syyskuu 2023. N = 260

Tiedustelimme erikseen sitä, kuin usein nimenomaan yrityksen asiakkaat tai yhteistyötahot vaativat äidinkielen tasoista kotimaisen kielen osaamista. Lähes puolet vastaajista (47 %) totesi, että asiakkaat vaativat aina äidinkielen tasoista osaamista suomeksi tai ruotsiksi. Lisäksi lähes 40 prosenttia vastaajista totesi, että asiakkaat tai yhteistyötahot vaativat äidinkielen tasoista osaamista joskus.

Vastaukset/näkemykset asettavat haasteita rekrytoimisellekin, mutta ainakin asiakaskontaktissa työskentelylle. Toki tilanne on heti helpompi, jos äidinkielen tasoista osaamista vaaditaan vain joskus, jolloin tehtäviä voidaan jakaa eri osaajien kesken.

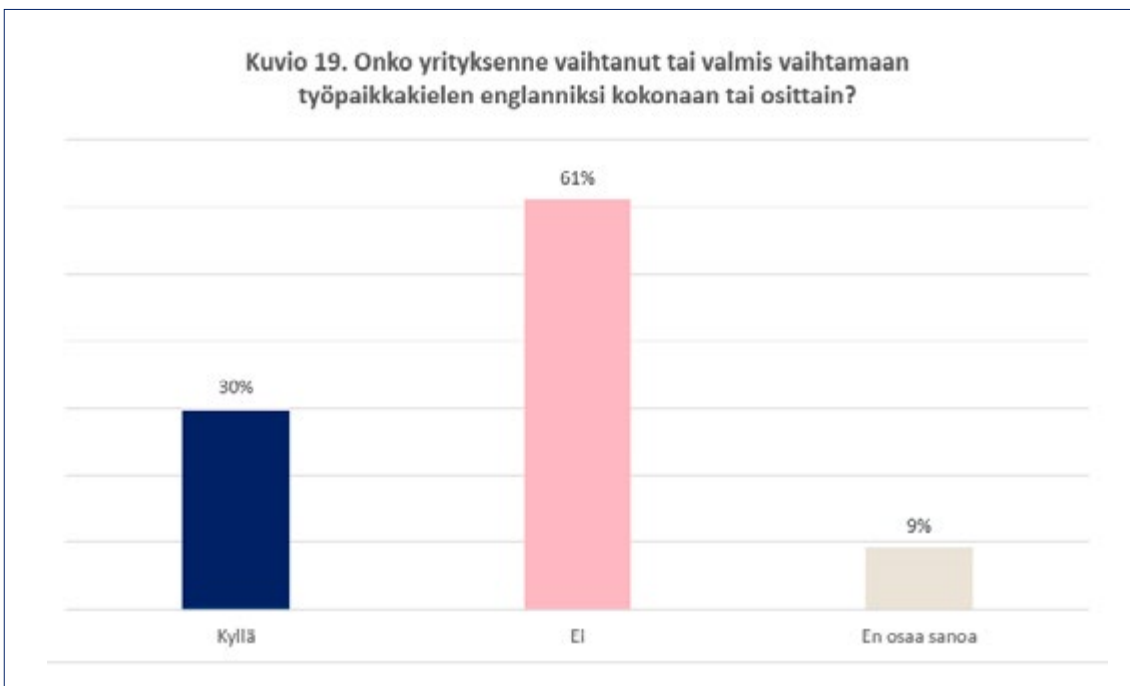
Joka tapauksessa tuloksen soisi herättävän keskustelua siitä, missä tehtävissä äidinkielen tasoista osaamista tarvitaan jatkossakin ja missä tehtävissä osaamisvaatimuksista voidaan joustaa. Tulevatko ja ylipäätään pystyvätkö vaatimustasot pysymään näin korkeina, kun katsomme mitä vauhtia työelämämme kansainvälistyy?

Toisaalta yleistason käännöstyöt ovat esimerkkejä tilanteista, joissa tekoälysovelluksilla on jo nyt helppo löytää ratkaisuja työpaikoilla, joissa muuten ei olisi aikaa ja resursseja. On syytä olettaa, että sovellukset näyttelevät jatkossa yhä suurempaa roolia monikielisen työelämän arjessa.



Lähde: Helsingin seudun kauppakamarin jäsenkysely, syyskuu 2023. N = 261

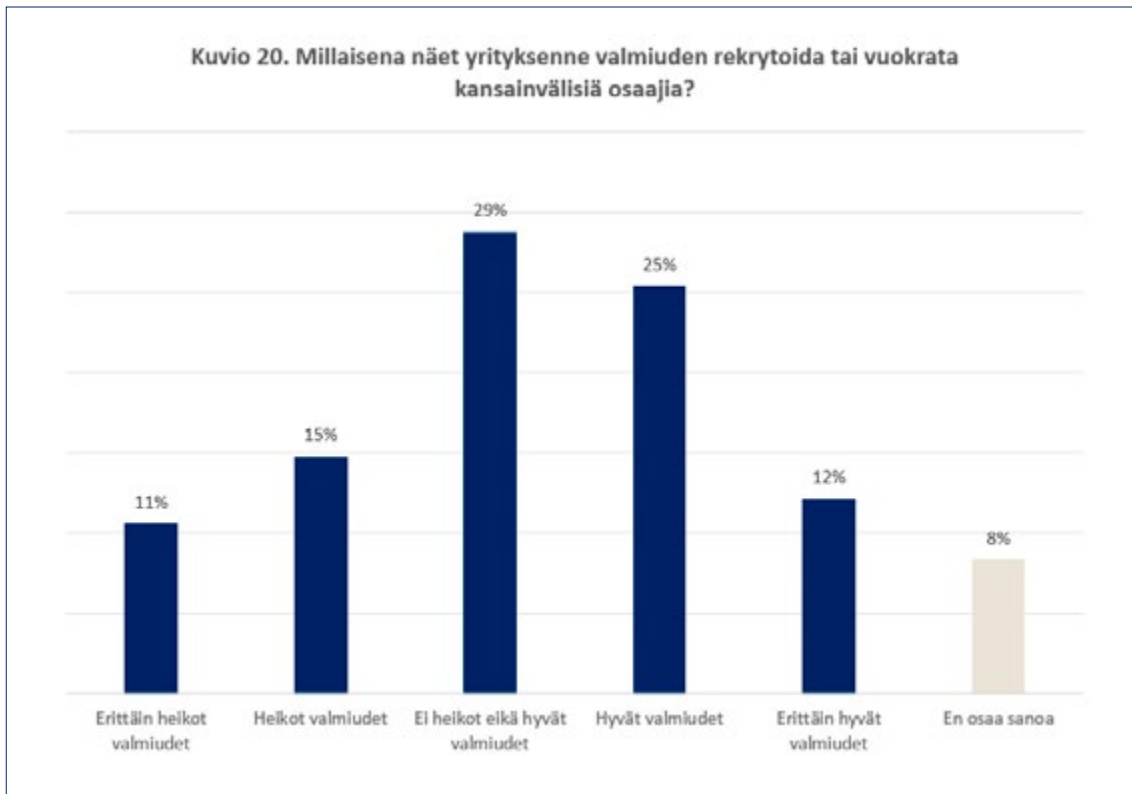
Helsingin seudun yrityksillä näyttäisi olevan aivan kelvollinen pohja englanniksi työskentelyyn, kuten kuviosta 18 näemme. Vain reilu kymmenes (12 %) vastaajista arvioi yrityksen englannin kielen taidon alkeelliseksi. Suurin osa (54 %) piti englannin kielen taitoa hyvänä ja lähes kolmannes (31 %) erinomaisena.



Lähde: Helsingin seudun kauppakamarin jäsenkysely, syyskuu 2023. N = 262

Kuviosta 19 näemme, että hyvä englannin kielen taito ei kuitenkaan johda siihen, että työpaikalla oltaisiin valmiita vaihtamaan työskentelykieli englanniksi kokonaan tai edes osittain. 30 prosenttia vastaajista on jo vaihtanut tai olisi valmis vaihtamaan työpaikkakielen englanniksi, eli hyvin pitkälti samaa osuus vastaajista, joka arvioi yrityksen kielitaidon erinomaiseksi.

Yrityksissä on siis suurissa määrin kykyä työskennellä englanniksi tarvittaessa, mutta ei samoissa määrin halua tai valmiutta vaihtaa työskentelykieltä englanniksi.



Lähde: Helsingin seudun kauppakamarin jäsenkysely, syyskuu 2023. N = 264

Yritykset näkevät valmiutensa kansainvälisten osaajien rekrytointiin hyvin erilaisina. Vajaat 30 prosenttia vastaajista kokee, että yrityksillä ei ole heikot eikä hyvät valmiudet kansainvälisten osaajien rekrytoimiseen. Neljännes vastaajista kokee valmiuksien olevan hyvät ja 12 prosenttia erittäin hyvät.

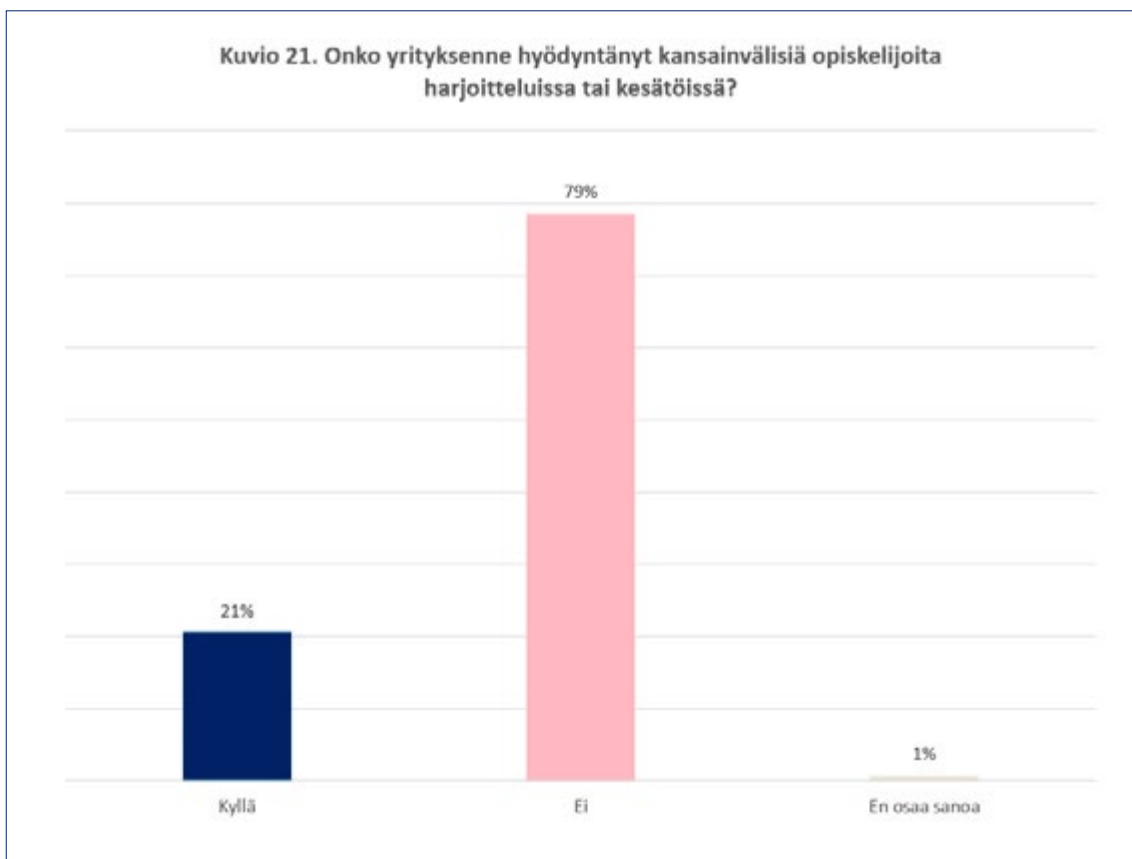
Reilu neljännes vastaajista kokee valmiudet heikkoina tai erittäin heikkoina. Vastaajajoukon ääripäät olivat hyvin samansuuruiset, kun 11 prosenttia vastaajista arvioi yrityksen valmiudet kansainvälisten osaajien rekrytoimiseksi erittäin heikoiksi. Tämä yritysjoukko lähtee Helsingin seudun työelämän tulevaisuuteen ja jo tähän päivään haastavammasta tilanteesta.

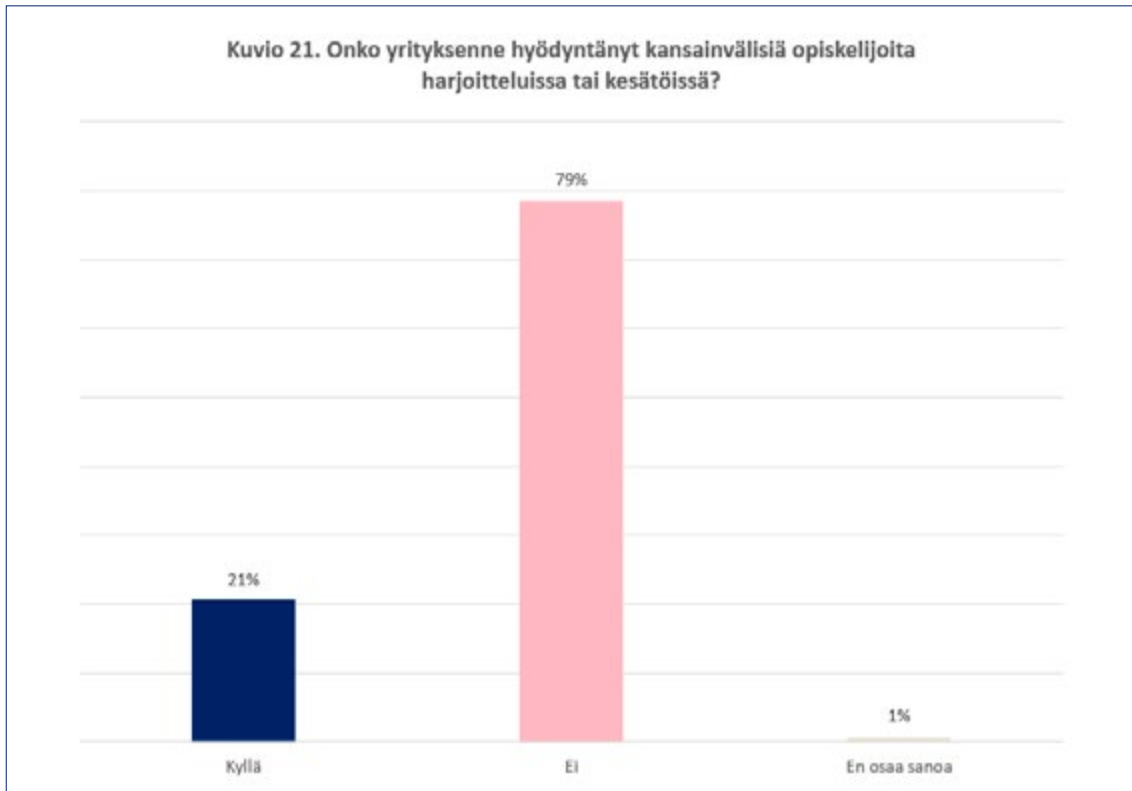
Puutteita tarkemmin tiedustellessa yleisimmät vastaukset painottuivat jälleen kielitaitoon: 32 prosenttia vastaajista totesi, ettei heillä ole mahdollisuutta tarjota kielikoulutusta kansainväliselle osaajalle, 24 prosenttia vastaajista ilmoitti, ettei englannin käyttäminen ei tunnu luonteelta työyhteisössä, vaikka sitä osataankin. Seuraavaksi yleisimmät vastaukset liittyivät muihin kuin kielitaitoon: 24 prosenttia vastaajista ei tiedä mistä löytäisi kansainvälisiä osaajia, 20 prosenttia vastaajista ei osaa arvioida kansainvälisten osaajien aiempaa osaamista, 17 prosenttia vastaajista ei tiennyt oleskelulupaprosessista riittävästi ja 16 prosenttia vastaajista ei osaa tukea kansainvälistä osaajaa työn ulkopuolisissa asioissa (asuminen, koulut, vapaa-aika jne.).

Puutelistaa lukiessa voidaan huomata, että nämä ovat onneksi suurelta osin haasteita, joihin voidaan puuttua osuvalla neuvonnalla ja/tai palveluilla. Oma hyvä jatkokysymyksensä olisikin ollut se, että missä määrin vastaajat tuntevat jo saatavilla olevat kansainväliseen työvoimaan liittyvät palvelut. Aiempien selvitysten perusteella on valitettavasti syytä olettaa, että jo olemassa olevat palvelut ovat osalle vastaajista täysin tuntemattomia.

Keskeisimpiä apua tarjoavia tahoja kysyttäessä selvisi, että vastaajat hakisivat apua erityisesti työllisyyspalveluista, jonka nimesi keskeiseksi avuntarjoajaksi 58 prosenttia vastaajista. Vähintään neljännes mainitsi myös henkilöstöpalvelualan yritykset (30 % vastaajista), kauppakamarin (28 %) sekä ammatillisen oppilaitoksen (26 %).

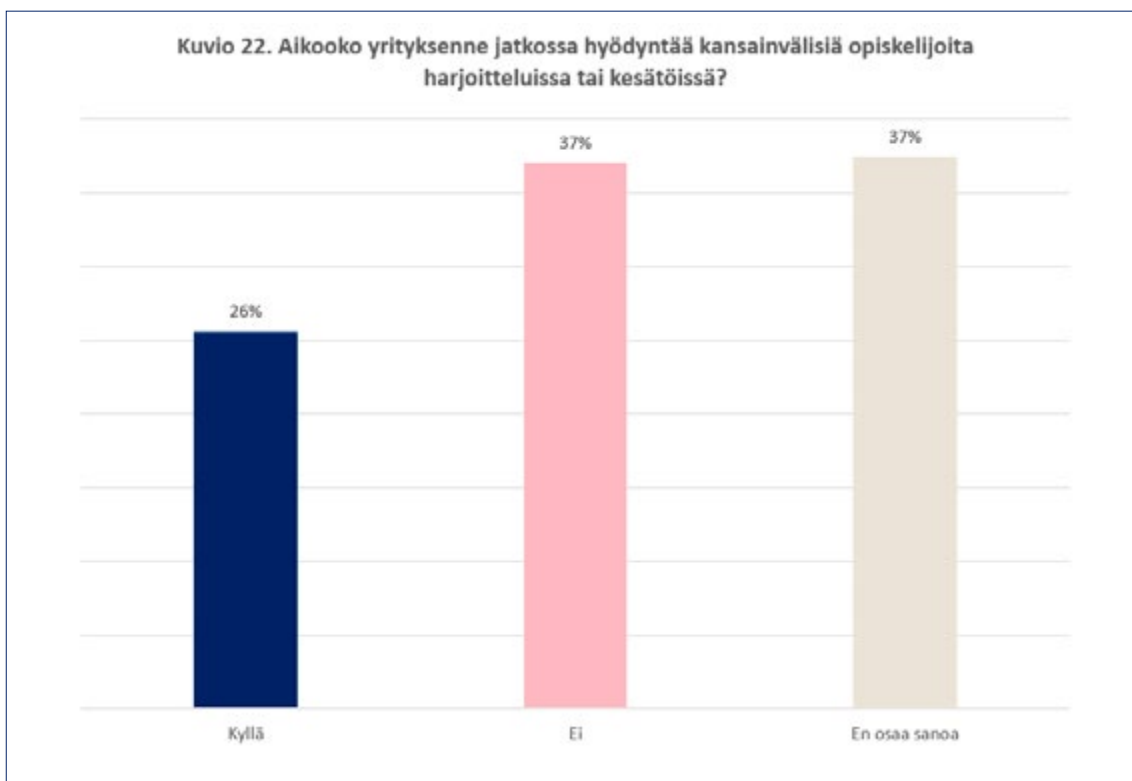
Katsotaan vielä lopuksi kaksi nostoa kansainvälisiin opiskelijoihin liittyen, voidaanhan perustellusti väittää, että harjoitteluun saapuvat kansainväliset opiskelijat ovat tai olisivat yritykselle helppo tapa ensimmäisen kansainvälisen osaajan rekrytoimiseksi.





Lähde: Helsingin seudun kauppakamarin jäsenkysely, syyskuu 2023. N = 262

Kuviosta 21 näemme, että vain reilu viidennes vastaajayrityksistä on hyödyntänyt kansainvälisiä opiskelijoita harjoittelussa tai kesätöissä. Osa tuloksesta selittyy varmasti jälleen sillä, että yrityksellä ei ole yleisestikään opiskelijoita harjoittelijoina tai kesätyöntekijöinä.



Lähde: Helsingin seudun kauppakamarin jäsenkysely, syyskuu 2023. N = 262

Neljännes vastaajista aikoo jatkossa hyödyntää kansainvälisiä opiskelijoita harjoitteluissa tai kesätöissä, 37 prosenttia vastaajista ei aio hyödyntää kansainvälisiä opiskelijoita jatkossakaan ja peräti 37 prosenttia vastaajista ei osaa sanoa, aikovatko hyödyntää kansainvälisiä opiskelijoita jatkossa.

Lukemien soisi tietenkin näyttävän toisenlaisilta, tiedämmehän jo [entuudestaan, että opiskeluaikana suoritettulla harjoittelulla on suuri merkitys kansainvälisten opiskelijoiden myöhemmän urapolun kannalta](#). En osaa sanoa -vastaajajoukon suurta osuutta saattaa selittää nimenomaan se, että vastaajat eivät ylipäätään tiedä, ovatko hyödyntämässä opiskelijoita jatkossa harjoitteluissa ja kesätöissä. Jos näin on, voidaan yrittää ajatella positiivisesti ja olla tyytyväisiä siihen, ettei se joukko, joka ei aio jatkossakaan hyödyntää kansainvälisiä osajia harjoitteluissa tai töissä, ole sentään tätä suurempi.

Joka tapauksessa tulos herättää kysymyksiä kansainvälisten opiskelijoiden hyödyntämisestä, erityisesti pienemmissä yrityksissä. Sama pätee toki kaikkeen oppilaitosten kanssa tehtävään yhteistyöhön, eli suuremmissa yrityksissä on enemmän mahdollisuuksia panostaa aikaa erilaisiin yhteistyömuotoihin, mutta pienemmissä yrityksissä tämä on haastavampaa.

Helsingin seudulla tehdään jo paljon työtä kansainvälisten osajien ja työnantajien matchaamiseksi. Osaamiskyselyssämme ei tiedusteltu kansainvälisiin osajiin liittyvien palveluiden tunnettavuutta ja osuvuutta, mutta lienee turvallista sanoa, että asiassa on vielä paljon kehitettävää.

Yhteenveto

Työelämän kansainvälistymisen osalta tilanne näyttää samaan aikaan selvältä ja epäselvältä. Selvältä siinä mielessä, että tilanteessa ei Uudellamaalla, tai koko Suomessakaan, ole tilastojen valossa mitään jossiteltavaa. Työllisyyden kasvu alueella on nojannut ja nojaa jatkossakin ulkomaalaistaustaisiin osajiin. Tässä suhteessa ennakointi on helppoa. Positiivista on se, että ulkomaalaistaustaisten työllisyys on viime vuosina kehittynyt hyvin suotuisasti.

Kuten tiedämme entuudestaan ja tiivis tarkastelummekin jälleen muistutti, ei tämä tarkoita sitä, etteikö ulkomaalaistaustaisten työllistymiseen liittyisi haasteita, myös Suomen kansainvälisimmällä alueella eli Helsingin seudulla. Tässä tilannekatsauksessa keskityttiin erityisesti yritysten näkemyksiin kansainvälisten osaajien rekrytoimisesta Helsingin seudun kauppakamarin jäsenkyselyn kautta. Suurin osa yrityksistä on valmiita rekrytoimaan kansainvälisiä osaajia, ja asenteet heitä kohtaan ovat selvästi useammin positiivisia kuin negatiivisia. Ne työnantajat, jotka ovat kansainvälisiä osaajia rekrytoineet, ovat olleet tyytyväisiä kokemuksiinsa: 57 prosenttia vastaajista ilmoitti kokemusten olleen positiivisia tai erittäin positiivisia, 13 prosenttia negatiivisia tai erittäin negatiivisia.

Yleisimmät esiin nousevat haasteet kansainvälisestä työvoimasta puhuttaessa liittyvät kielitaitoon. Tämä tulos toistui myös kauppakamarin jäsenkyselyssä, siitäkin huolimatta, että Helsingin seudun yritykset arvioivat henkilöstönsä englannin kielen taidon pääsääntöisesti hyväksi tai peräti erinomaiseksi. Tästä huolimatta yhä useissa tehtävissä ja ympäristöissä vaaditaan suomen tai ruotsin osaamista, jopa äidinkielen tasolla.

Emme tässä tilannekatsauksessa ole lähteneet keskustelemaan siitä, missä määrin kyse on nimenomaan kielitaitovaatimuksista ja missä määrin taustalla on muita piilossa olevia muuttujia, jotka estävät ulkomaalaistaustaisten osaajien rekrytoimisen. Tälle keskustelulle on kuitenkin varmasti paikkansa. Jäsenkyselyn tulosten perusteella meidän ei ole kuitenkaan syytä ohittaa niin sanottua ”aitoa huolta” kielitaitokysymyksistä. Asenteista kysyttäessä positiiviset näkemykset kansainvälisistä osaajista nousivat selvästi useammin esiin kuin negatiiviset: 63 prosenttia vastaajista totesi, että kansainvälisten osaajien rekrytointi on yrityksen kannalta positiivinen asia.

Kielitaitoon liittyvät huolet ja esteet herättävät kysymyksiä. Suurempi kysymys on yhteiskunnallinen ja koskettaa kaikkia toimijoita: Missä, milloin ja kenen on mahdollista joustaa kielitaitovaatimuksista? On selvää, että meillä on jatkossakin tilanteita, joissa virheettömästä kotimaisen kielen taidosta on pidettävä kiinni. Herää kuitenkin kysymys siitä, kuinka suurta osaa työtehtävistä tämä vaatimus koskettaa.

Toinen kysymyksensä on se, missä määrin työnantajat tuntevat jo tarjolla olevia palveluita, kuten esimerkiksi [Työpaikkasuomi-koulutuksen](#). Tämä kysymys ei kosketa vain kielitaitoon liittyviä näkökulmia, vaan kansainvälistä työvoimaa laajemminkin. Jos työnantajien asenteet ovat kunnossa, voidaan moniin kansainväliseen työvoimaan liittyviin haasteisiin ja kysymyksiin löytää vastauksia tehokkailla yrityspalveluilla. Tämä vaatii toki myös sen, että palvelut löydetään.

Kyselyn mukaan vastaajayritysten valmiudet kansainvälisiin rekrytointeihin vaihtelevat suuresti, jos nyt suurin osa arvioikin valmiuden olevan ainakin kohtalaisella tasolla. Kun olemme nähneet, miten kiistatontaasti alueemme työelämä kansainvälistyy, tarkoittaa tämä sitä, että yritykset lähtevät kohti tulevaisuutta erilaisista asemista. Toisilla aloilla kansainvälisyys on jo arkipäivää, toisilla tähän vasta totutellaan. Yritykset ovat, usein käytännön myötä, oppineet erilaisia [hyviä toimintamalleja kansainvälisiin rekrytointeihin](#).

Maahanmuuttajat työllistyvät THL:n tutkimuksen mukaan myös Uudellamaalla suurissa määrin (27 % vastaajista) olemalla suoraan yhteydessä työnantajaan tai ystävien tai tuttujen kautta (26 %).

Nämä työllistymistavat ovat yleisempiä kuin työpaikkailmoitukseen vastaamalla työllistyminen (19 %), saati työnvälityksen (5 % yksityisen, 4 % TE-toimiston) kautta työpaikan löytäminen. Suorat keskusteluyhteydet työnantajiin ja/tai verkostot ovat työllistymisen kannalta aivan ensisijaisia. Tässä kuulujen, kielimuuri mukaan lukien, ylittäminen on välttämätöntä.

Näin Kauppakamarin jäsenkysely tehdään

Helsingin seudun kauppakamari tiedustelee jäseniltään osaamiseen ja rekrytointeihin liittyviä näkemyksiä kaksi kertaa vuodessa. Tämän tilannekatsauksen tulokset kerättiin verkkokyselyllä syyskuussa 2023. Vastauksia saatiin 265 kappaletta. Vastaajista 80 prosenttia edusti alle 50 hengen, 12 prosenttia 50–249 hengen ja 8 prosenttia yli 250 hengen yrityksiä. Vastaajista 45 prosenttia edusti palveluita, 17 prosenttia kauppaa, 13 prosenttia teollisuutta, 12 prosenttia rakentamista ja 14 prosenttia muuta alaa.

Lähteet

Barriers to employment for vulnerable groups in the Nordic countries
(Pohjoismaiden ministerineuvosto)

Elinkeinoelämän keskusliiton suhdannebarometri lokakuu 2023

Helsingin seudun kauppakamarin rekrytointi- ja osaamiskyselyt 2020–2023

Helsingin seudun kauppakamarin suhdannepulssi 2/2023

Koulutus ja työvoiman kysyntä 2035 – Osaamisen ennakoitifoorumien ennakointituloksia tulevaisuuden koulutustarpeista (Opetushallitus)

Maahanmuuttajien työllisyys kehittynyt suotuisasti viime vuosina (VATT / Datahuone)

MDI:n Vuoden 2023 väestöennuste: Keskeiset tulokset

Millä tavoin työllistytään? – maahanmuuttaneiden työllistymisväylät Suomessa (THL)

Opetushallinnon tilastopalvelu Vipunen

Pk-yritysbarometri kevät 2023 (Suomen Yrittäjät, Finnvera, TEM)

Rakennusteollisuuden suhdannekatsaus syyskuu 2023

Teknolohiateollisuuden talousnäkömät 4/2023

Teknolohiateollisuus Alueraportti 4/2023

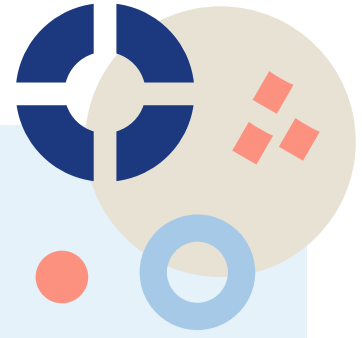
Tilastokeskus työvoimatutkimus

Työllisyyskatsaukset syksy 2023 (ELY-keskus ja TE-palvelut)

Työvoiman saatavuus ja kohtaanto -raportti (TEM)

Työnvälitystilasto (TEM)

Ulkomaalaisten työttömyys ja palveluihin osallistuminen, elokuu 2023 (TEM)



**Julkaisemme tutkimuksia ja selvityksiä
ajankohtaisista aiheista yhteistyössä eri
tahojen kanssa.**

**HELSINGIN SEUDUN
KAUPPAKAMARI**

Helsingin seudun kauppakamari
Käyntiosoite: Kalevankatu 12, 00100 Helsinki
Postiosoite: PL 68, 00131 Helsinki
www.helsinki.chamber.fi