

Kulturutskottet

Matchningsproblemet i fråga om kompetens

Till undervisnings- och kulturministeriet, arbets- och näringsministeriet och social- och hälsovårdsministeriet

INLEDNING

Remiss

Den 15 februari 2022 bad kulturutskottet undervisnings- och kulturministeriet om en utredning enligt 47 § 2 mom. i grundlagen om matchningsproblemet i fråga om kompetens (EÄ 9/2022 rd). Under behandlingen har utskottet också hört ett stort antal sakkunniga.

Sakkunniga

Utskottet har hört

- överdirektör Atte Jääskeläinen, undervisnings- och kulturministeriet
- överdirektör Petri Lempinen, undervisnings- och kulturministeriet
- specialsakkunnig Minna Ylikännö, arbets- och näringsministeriet
- specialsakkunnig Krista Paavola, Servicecentret för kontinuerligt lärande och sysselsättning
- enhetschef Kirsi Hiltunen, Nationella centret för utbildningsutvärdering
- ledande expert Päivi Sipiläinen, Närings-, trafik- och miljöcentralen i Nyland
- landskapsdirektör Marko Korhonen, Norra Savolax förbund
- expert Essi Ratia, Finlands Kommunförbund
- verksamhetsledare Ida Mielityinen, Rådet för yrkeshögskolornas rektorer Arene rf
- expert Mikko Vieltojärvi, Finlands näringsliv rf
- ledande expert Mikko Valtonen, Centralhandelskammaren
- ledande expert Ismo Kainulainen, Keva
- arbetsmarknadsutredare Juho Ruskoaho, Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT
- verkställande direktör Paula Erkkilä, Österbottens handelskammare
- direktör Laura Rissanen, Bildningsarbetsgivarna rf
- Senior Advisor Tapio Huttula, Jubileumsfonden för Finlands självständighet Sitra
- ordförande Paula Lindqvist, Studiehandedarna i Finland rf
- verksamhetsledare Tanja Risikko, Finlands universitetsrektorers råd UNIFI rf
- expert Touko Apajalahti, Teknologiindustrin rf
- generalsekreterare för S:t Michels universitetscenter Matti Malinen, Universitetscentrens samarbetsforum.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Bakgrund

Kulturutskottet har som ett så kallat eget ärende behandlat det kompetensmatchningsproblem som redan länge funnits på arbetsmarknaden och bett olika aktörer om synpunkter på hur problemet kunde lösas. I detta utlåtande finns ett sammandrag av de sakkunnigas synpunkter. I utlåtandet ingår dessutom utskottets prioriteringar och förslag till behövliga åtgärder.

Med matchningsproblemet på arbetsmarknaden avses att det finns många lediga platser och arbetslösa arbetssökande på arbetsmarknaden samtidigt. Bakom matchningsproblemen ligger bland annat befolkningsutvecklingen i Finland, dvs. att befolkningens åldersstruktur förändras och befolkningen i arbetsför ålder minskar. Orsakerna till matchningsproblemen hänför sig förutom till kompetensen också till arbetsförmågan, arbetets kvalitet, den sociala tryggheten och arbetskraftens rörlighet. Även problem i anknytning till servicesystemet kan utgöra ett hinder för en effektivare matchning.

I Finland råder det brist på både arbetskraft och kompetent arbetskraft, vilket syns i landets alla delar och inom de flesta sektorerna och yrkesområdena. Bristen på yrkeskunnig arbetskraft har ökat inom alla huvudsektorer. Den vanligaste formen av matchningsproblemet är att den tillgängliga kompetensen inte motsvarar arbetsgivarnas behov. I samhället råder det samtidigt både brist på kompetent arbetskraft och kompetensbrist. Kompetensbehoven förändras i snabb takt samtidigt som det uppstår nya behov, och kompetensutvecklingen håller inte till alla delar jämna steg med förändringen.

I ljuset av framtidsprognoserna kan man anta att bristen på kompetent arbetskraft och matchningsproblemet sannolikt kommer att förvärras eller åtminstone inte i betydande grad att lätta, om man inte vidtar tillräckliga åtgärder så snart som möjligt. I takt med att befolkningen i arbetsför ålder minskar väntas bristen på kvalificerad arbetskraft öka ytterligare. När befolkningen åldras ökar också behovet av vård och omsorg, vilket ytterligare förvärrar bristen på arbetskraft.

Kulturutskottet konstaterar att Marins regering har vidtagit flera åtgärder för att främja matchningen av kompetensen och behovet av arbetskraft. Dessutom främjas livslångt lärande och vägledning på olika sätt inom det parlamentariska arbetet för kontinuerligt lärande, både i fråga om dem som har jobb och dem som står utanför arbetskraften.

Metoder som föreslagits av sakkunniga

Alla remissinstanser har en enhetlig lägesbild och likadana åsikter om att man bör hitta mångsidiga lösningar på matchningsproblemen. Det finns ingen enskild metod genom vilken man enkelt och snabbt kunde lösa problemet.

Prognostisering

I fråga om prognostiseringen kom remissinstanserna med följande synpunkter:

Utlåtande KuUU 15/2022 rd

En korrekt dimensionering av utbildningsvolymerna förutsätter ett fungerande prognostiserings-system, som producerar behövlig information om de framtida behoven i fråga om såväl kompetensen som volymerna. Samarbete är en viktig del av prognostiseringsarbetet både på riksnivå och regionalt. Prognostiseringsförmåga betyder att de olika aktörerna för en dialog som gör det möjligt att skapa en gemensam vision för framtiden och utifrån den fatta hållbara beslut för att utveckla kompetensen och trygga tillgången på kompetent arbetskraft.

Ett effektivt utbildningssystem som svarar mot kompetensbehoven förutsätter att prognostiseringen stärks. Prognostiseringen av arbetskrafts- och kompetensbehoven bör ske både regionalt och branschvis. Den nationella prognostiseringen bör i fortsättningen bättre än för närvarande stödja den regionala prognostiseringen, och därför bör samarbetet mellan dessa utvecklas. Den information som regionerna producerar bör integreras bättre i den nationella prognostiseringen.

Prognostiseringsinformationen stöder i dag inte i tillräcklig utsträckning utbildningsorganisationerna i planeringen av utbildningsutbudet och utbildningstjänsterna för befolkningen i arbetsför ålder. Utvecklingsobjekt som kan nämnas är att förbättra tillgången till information genom att minska splittringen, förbättra tillgången till syntesdata och branschspecifik information samt förbättra uppdateringen av prognostiseringsinformationen. Det väsentliga är att skapa strukturer och tillvägagångssätt där prognostiseringsinformationen smidigt kan kopplas till utbildningssystemets funktion.

Informationsledningen måste stärkas som ett led i att lösa matchningsproblemet. Kompetensdata ger en heltäckande och uppdaterad lägesbild av det nationella kompetenskapitalet. Lägesdata i realtid om behoven, flaskhalsarna och bristerna i fråga om kompetensen hjälper till att lösa prognostiseringsproblemet. Utnyttjandet av denna information har en viktig roll i ledningen och utvecklingen av systemet för utbildning och kompetens. Med bättre information och utnyttjande av denna kan man förutom på systemnivå också på ett effektivare sätt stödja enskilda individers väg.

Också arbetsgivarna har ett stort ansvar i prognostiseringen av kompetensbehoven. Bättre matchning förutsätter att arbetsgivarna aktivt deltar i fastställandet av kompetensbehoven och i samarbetet med utbildningsorganisationerna.

Arbetskrafts- och studieinvandring

Regeringen har satt som mål att fördubbla arbetskraftsinvandringen och tredubbla antalet internationella examensstuderande fram till 2030. De utfrågade sakkunniga understödde dessa mål som ett led i att lösa matchningsproblemet. I fråga om arbetskrafts- och studieinvandringen kom remissinstanserna också med följande synpunkter:

Det behövs ytterligare satsningar på frågor som gäller identifiering och erkännande av invandrarers kompetens. På alla utbildningsstadier bör man satsa på utbildning som är skraddarsydd för invandrare och som innehåller tillräckliga studier i finska eller svenska och behövliga stödtjänster. Det behövs utbildningsprogram som syftar till integration och sysselsättning och där utbildning i ett inhemskt språk och kulturutbildning utgör en del av studier som inleds på ett främmande språk. Yrkesutbildningens roll i invandring som leder till arbete bör stärkas och förtydligas.

Utlåtande KuUU 15/2022 rd

Man bör ta fram modeller med vars hjälp en invandrare stegvis kan avancera från exempelvis omsorgsassistent eller närvårdare till sjukskötare. Dessutom bör tillståndsprocesserna vid Tillstånds- och tillsynsverket för social- och hälsovården påskyndas.

Kortare handläggningstider för uppehållstillstånd gör Finland mer lockande. Det föreslås att arbetskraftsinvandringen främjas och görs smidigare bland annat på följande sätt:

- elektronisk identifiering möjliggörs
- ett system med certifierade arbetsgivare införs
- automatiseringen av tillståndsbehandlingen ökas
- tillräckliga myndighetsresurser tryggas
- Finlands attraktionskraft ökas (bl.a. ökas utbudet av engelskspråkig småbarnspedagogik och utbildning redan från grundstadiet)
- integrationstjänsterna för både arbetstagare med ett främmande språk som modersmål och deras familjer utvecklas (bl.a. tillräckligt utbud av språkstudier)
- prövningen av arbetskraftstillgången slopas.

Behov som gäller utbildningssystemet och utbildningsaktörerna

Remissinstanserna hade följande synpunkter på utbildningssystemet och utbildningsaktörerna:

För all verksamhet behövs det en tillräcklig, stabil och förutsebar *finansiering*. Staten finansierar besluten om kompetensmatchning utan övergripande strategisk styrning. Finansieringen är för närvarande splittrad och kommer från olika ministerier. Villkoren för finansieringen möjliggör ofta inte den flexibilitet som behövs. Detta leder till att resurser går förlorade när det temporärt skapas dyra och tungrodda strukturer och utbildningar. Regionerna kan inte utnyttja den nationella finansiering som står till buds för att lösa matchningsproblemet på ett strategiskt och effektivt sätt, eftersom den är splittrad och regleringen ofta är stelbent. Finansieringen av små samlade kompetenser bör förtydligas. Kompetensutvecklingen ska ske på marknadsmässiga villkor i stället för att vara offentligt finansierad, och den ska i regel betalas av arbetsgivaren.

En persons inlärningsberedskap och förmåga att utnyttja sin kompetens på arbetsmarknaden skapas inom den grundläggande utbildningen och vidare i studierna på andra stadiet. De inlärnings- och studiefärdigheter som förvärvats under den grundläggande utbildningen har en nyckelroll när man bygger upp en kontinuitet i kompetensen. *Välbefinnande och inläring av grundläggande färdigheter* är hörnstenar i den kommande arbetskarriären för eleverna/studerandena.

Tillräckligt med *handledning och stöd* är av stor betydelse. Det behövs satsningar på personlig handledning. Det är viktigt att kompetensen inte möter bara arbetslivets utan också individernas behov. När eleverna hittar en utbildning, en sektor eller ett yrke som lämpar sig för dem blir inläringen meningsfullare och risken för att studierna avbryts minskar. Samtidigt ökar möjligheten för att de stannar kvar i branschen och kommer med i arbetslivet.

Samtidigt som utbildningsutbudet riktas på basis av prognoser, måste man se till att *utbildningen är attraktiv* inom de branscher där det finns arbete och där det behövs kunnig arbetskraft. Det krävs många olika metoder för att öka attraktionskraften i branscherna. Till exempel Luma-verksamheten och kampanjerna för att öka antalet flickor och kvinnor inom de tekniska områdena är

Utlåtande KuUU 15/2022 rd

viktiga. Könskodningen inom utbildningen och annan strukturell diskriminering i anslutning till utbildningen och handledningen av de studerande måste aktivt identifieras och undanröjas.

Utbildningssystemet bör sträva efter att producera kompetens som motsvarar arbetsmarknadens behov så väl som möjligt vid respektive tidpunkt. Det behövs ett starkt *samarbete mellan utbildningsorganisationerna och arbets- och näringslivet*, dialogen ska vara intensiv och kontinuerlig. Man bör fästa större vikt vid att bygga upp kontakter mellan studerande och arbetsgivare redan under studietiden. Också samarbetet mellan utbildningsaktörerna och arbets- och näringsbyråerna bör utökas för att utbildningsorganisationerna i högre grad ska få information om kompetensutvecklingsbehoven hos befolkningen i arbetsför ålder i regionerna.

Tyngdpunkten i kompetensutvecklingen bör flyttas från traditionell examensutbildning till kortare och snabbare utbildningar eller andra sätt att snabbt skaffa den kompetens som behövs. Det ska vara möjligt att genomföra *kortare utbildningar* och samlade kompetenser också vid sidan av arbetet. Det föreslås att det införs sådana korta examina för högskolor (s.k. högskolediplom) som OECD rekommenderar Finland och som erbjuder en snabb kanal till kompetens på högskolenivå.

Det ska snabbt skapas *vägar för examensinriktad utbildning och kompletterande utbildning* inom branscher där det råder brist på arbetskraft. I den utbildning som omfattas av omställningsskyddet ges möjlighet att avlägga examensdelar. Ministeriernas budgetar får inte sätta gränser som hindrar att man skaffar sig behörighet på ett ändamålsenligt och effektivt sätt. När det gäller den examensinriktade fortbildningen och den kompletterande utbildningen vid högskolorna bör man utgå från efterfrågeorientering i stället för från utbudorientering. För närvarande bygger utbudet i stor utsträckning på den finansiering som kan sökas. Ansökan om finansiering bör kunna göras kontinuerligt så att det blir möjligt att finansiera utbildningar som det framkommer behov av i växelverkan mellan högskolorna och arbets- och näringslivet i en region. Dessa behov uppstår ofta snabbt, och de bör också kunna tillgodoses snabbt, utan att man behöver invänta nästa eventuella möjlighet att ansöka om finansiering.

Man måste satsa på att höja utbildnings- och kompetensnivån överallt i Finland. *Utbildningsvolymerna bör ökas* förutom i fråga om högskoleexamensutbildning även i fråga om examensinriktad fortbildning och kompletterande utbildning samt läroavtalsutbildning. Effekterna av de ändringar som görs i utbildningssystemet, till exempel i fråga om examensutbildningen, syns först efter en lång tid. Högskolornas studieutbud och den regionala tillgängligheten bör utvecklas genom ökat samarbete och genom att utnyttja digitaliseringen.

Inom högskoleutbildningen och yrkesutbildningen bör man övergå från en alltför ingående *reglering av utbildningsansvaret* till sektorspecifik reglering och ge högskolorna/utbildningsanordnarna större frihet att inrikta sin verksamhet enligt arbets- och näringslivets behov i regionen. Även utbildningsvolymerna bör i högre grad bestämmas utifrån behovet hos regionens arbets- och näringsliv, inte genom centraliserade prestationsbeslut eller examensmål. När sätten att samordna och reglera utbildningsansvaret utvecklas måste utbildningens kvalitet tryggas. Utbildningen bör basera sig både på arbetsmarknadens behov och på förmågan att ordna högklassig undervisning.

Utlåtande KuUU 15/2022 rd

Nationella centret för utbildningsutvärdering har gjort *sektorsvisa utvärderingar* av högskoleutbildningen inom området för humaniora, ekonomi och företagsekonomi, teknik, samhällsvetenskap, social- och hälsovård samt juridik och i samband med detta kommit med flera iakttagelser och utvecklingsrekommendationer i fråga om olika utbildningsområden och examina.

I ett yttrande framfördes kritik mot högskolornas nuvarande *antagningsprocesser*, som anses både skapa matchningsproblem och förstärka dessa (allmänbildningen blir snävare, studierna avbryts i allt högre grad, övergången från en bransch till en annan försvåras).

Finansieringssystemet för *yrkesutbildningen* bör reformeras så att det också går att på ett lönsamt sätt ordna utbildningar som är mindre än examensdelar och som ökar möjligheterna att få jobb. Det behövs en möjlighet att ordna yrkesutbildning på engelska.

Läroavtalsutbildningen är ett av de viktigaste sätten inom yrkesutbildningen att tillgodose enskilda arbetsgivares behov och på så sätt främja matchningen. Likaså visar en bedömning att samfinansierade rekryteringsutbildningar verkar vara ett bra sätt att svara på enskilda arbetsgivares behov. Läroavtalsutbildningen bör uppdateras. För att kunna bygga ut läroavtalsutbildningen måste man skapa ett stöd för gradering av arbetsgivarens lönekostnader. Inom den läroavtalsutbildning där omsorgsassistenten omskolas till närvårdare skapas ett nytt, lönesubventionsbaserat utbildningsstöd för arbetsgivare.

Utbildningssystemets möjligheter att reagera snabbt på plötsliga förändringar och nya behov samt möjligheterna till lokalt beslutsfattande måste stärkas. För närvarande är verksamheten vid *akuta strukturförändringar* ofta åtskild från utbildningsorganisationernas grundläggande verksamhet. Ett utvecklingsobjekt bör vara att göra denna separata verksamhet till en del av den grundläggande verksamheten. Det behövs lämpliga finansieringsinstrument, och villkoren för uppdragsutbildningen bör granskas.

I anslutning till *rekryteringen av internationella studerande* behövs det mer vägledning, handledning och stöd (information om arbetsmöjligheter och om förutsättningarna för sysselsättning, kunskap om förståelse för olikheter och olika kulturer samt språkkunskaper och utveckling av dem) samt handledande utbildning och tillräckliga resurser för dessa.

Det behövs fler möjligheter att bygga upp *individuella flexibla studievägar*. Detta kräver också ökade möjligheter att genomföra studier oberoende av plats och tid. Möjligheterna att studera flexibelt på den egna bostadsorten bör ökas. Omskolning bör underlättas.

Kontinuerligt lärande

Remissinstanserna hade följande synpunkter på det kontinuerliga lärandet:

Kontinuerligt lärande är en viktig del av att lösa och förebygga matchningsproblemet. I politiken för kontinuerligt lärande kombineras skötseln av sysselsättningen och tillgodoseendet av de föränderliga kompetensbehoven. Det kontinuerliga lärandet behandlas inom flera förvaltningsområden och ur olika delperspektiv. Det försvårar en övergripande granskning av det kontinuerliga lärandet och sysselsättningen samt enhetliga åtgärder.

Utlåtande KuUU 15/2022 rd

För kontinuerlig utbildning erbjuds offentlig och delvis privat finansiering från olika källor och med olika specialvillkor. Servicesystemet för kontinuerligt lärande och livslång vägledning är otydligt, och aktörernas roller är delvis oklara. En ändamålsenlig organisering av tjänsterna kräver samarbete mellan olika aktörer. Till stöd för både ordnandet av tjänsterna och servicevägledningen för kunderna behövs det tillräckliga resurser för information, rådgivning och vägledning.

Servicecentret för kontinuerligt lärande och sysselsättning inrättades hösten 2021 och inledde sin verksamhet vid ingången av 2022. Centret strävar efter att vara en ny typ av aktör inom den temaorienterade politiken i kontaktytan mellan sysselsättning och kompetens. Servicecentret samarbetar nära med både undervisnings- och kulturministeriet och arbets- och näringsministeriet.

Matchningsproblemet underlättas när man synliggör alternativa arbetskarriärer och möjligheter till utbildning, särskilt från branscher med överutbud till branscher med underutbud. I stället för att ta fasta på en stark yrkesidentitet bör man tänka i termer av kunskapsidentitet och ha ett kompetensorienterat synsätt på arbetsmarknadens möjligheter.

Det finländska systemet för kontinuerligt lärande bör utvecklas utifrån det utbildningsutbud vid högskolorna, inom yrkesutbildningen och i det fria bildningsarbetet som redan i dag betjänar vuxnas och ungas behov av lärande. Detta utbud utnyttjas redan nu i stor utsträckning, men det finns mer potential.

Utbudet av kontinuerligt lärande bör utvecklas så att det blir mer företagsorienterat. För företagen är en viktig del av systemet för kontinuerligt lärande de instrument för examensinriktad och skräddarsydd utbildning och rekryteringsutbildning som närings-, trafik- och miljöcentralerna och företagen tillsammans finansierar. För att snabbt förbättra matchningen bör man utifrån företagens kompetensbehov öka de av närings-, trafik- och miljöcentralerna finansierade skräddarsydda utbildningarna och rekryteringsutbildningarna för personer som byter bransch. Utbildningarna kan inledas snabbt, och de pågår i 2–3 månader. Utbildningen bör ske på arbetsplatserna med hjälp av utbildare.

Det företagsorienterade utbudet inom kontinuerligt lärande bör göra det möjligt att avancera med digitaliseringen och den gröna omställningen. För kompetensbehoven inom digitaliseringen och den gröna omställningen behövs det programutbud för kontinuerligt lärande som kopplas till företagens behov via befintliga regionala och branschspecifika nätverk. Två tredjedelar av utbildningsfinansieringen för kontinuerligt lärande bör riktas till dessa teman.

Möjligheterna för personer i arbetsför ålder att utveckla sin kompetens vid sidan av arbetet bör förbättras ytterligare. Åtgärderna i reformen av det kontinuerliga lärandet bör genomföras snabbt och fullt ut. Det är viktigt att utveckla kontakterna mellan arbetslivet och utbildningssystemet så att kompetensen i allt högre grad kan uppdateras i arbetet. När systemet för kontinuerligt lärande utvecklas blir det möjligt att snabbt stärka kompetensen hos personer i arbetslivet. Det ska bli lättare att samordna utbildning och arbete så att det kontinuerliga lärandet inte leder till lång frånvaro från arbetsmarknaden. Det behövs väglednings- och sysselsättningstjänster för alla i arbetsför ålder (Navigatorn) för att även stödja kompetensutvecklingen hos personer i arbetslivet under deras arbetskarriär.

Utlåtande KuUU 15/2022 rd

Kompetensen samt deltagandet i vuxenutbildning koncentreras nuförtiden till högutbildade och personer med en god ställning på arbetsmarknaden. En särskild fråga som måste lösas när det gäller matchningsproblemet är att öka kompetensen och deltagandet hos underrepresenterade grupper, dvs. lågavlönade och personer med svag grundutbildning, inom det kontinuerliga lärandet.

Andra förslag och kommentarer

I anknytning till kompetensmatchningsproblemet kom remissinstanserna också med följande förslag och iakttagelser:

- främja arbetskraftens geografiska och yrkesmässiga rörlighet inom Finland (bl.a. genom att utvidga rörlighetsunderstödet så att det med begränsade villkor gäller även andra än arbetslösa, smidiga trafikförbindelser)
- undanröja bidragsfällorna i fråga om att ta emot arbete (öka incitamenten för att arbeta)
- bristen på arbetskraft förvärras inom vissa sektorer av att de inte är attraktiva för arbetskraft och inte kan hålla kvar sin personal; det behövs aktiva åtgärder för att förbättra sektorernas image
- satsa på arbetstagarnas ork, välbefinnande i arbetet och arbetsförmåga
- starta ett åtgärdsprogram som främjar välbefinnandet i arbetet och attraktionskraften hos olika sektorer i samarbete med arbetsmarknadsparterna
- utnyttja potentialen hos partiellt arbetsföra personer; förbättra deras studiefärdigheter och eventuellt deras livskompetens
- öka arbetsgivarnas rekryteringskompetens
- effektivisera kommunikationen till företag om de nuvarande utbildningsmöjligheterna
- skapa en modell för ersättning till arbetsgivaren för kostnaderna för fortbildning och genomföra behövliga författningsändringar (t.ex. psykoterapeututbildning)
- införa korta arbetskraftsutbildningar (från några dagar till några veckor) för personer som ännu inte har arbete i syfte att ge dem grundläggande färdigheter att sysselsätta sig inom den valda branschen
- uppmuntra pensionärer att delta i arbetsmarknaden med hjälp av skatteincitament
- i anknytning till rekryteringen av utländsk arbetskraft även satsa på att få in de invandrare på arbetsmarknaden som redan finns i Finland och som inte har blivit sysselsatta
- utveckla informations-, rådgivnings- och vägledningstjänsterna; samlad information om utbildningsutbudet bör finnas tillgänglig för såväl enskilda som arbetslivet och företagen
- utöver arbetstagarnas kompetens och tillgången på arbetskraft bör man som en del av lösningen även överväga möjligheterna att effektivisera arbetet med hjälp av modeller för att organisera detta samt genom att utnyttja digitaliseringen
- det behövs en kontinuerlig dialog mellan arbetsgivare, regionala aktörer och olika sektorer, å ena sidan, samt strukturer som möjliggör denna dialog å den andra; man bör etablera ett arbetssätt där de centrala aktörerna i regionen tillsammans på ett övergripande sätt arbetar för att åtgärda bristen på kompetent arbetskraft
- temabaserad budgetering för livslångt lärande: för att lösa bristen på kompetent arbetskraft krävs det en systemisk granskning; i och med den temabaserade budgetstrukturen är en sektorsövergripande uppföljning och ledning i fråga om hur kostnaderna och nyttan fördelas och hur målen nås möjlig
- man bör överväga om föreskrivna behörighetsvillkor till alla delar är ändamålsenliga. (I ett yttrande konstateras det att behörighetsvillkoren och dimensioneringarna måste göras mer

Utlåtande KuUU 15/2022 rd

flexibla och att de inte förbättrar tjänsterna i nuläget utan leder antingen till att antalet kunder som får tjänster begränsas eller till att tjänster skärs ned någon annanstans. I ett annat yttrande sägs det att behörighetsvillkoren för professionsyrken är motiverade och att en uppluckring av behörighetsvillkoren inte är en motiverad lösning på behovet av arbetskraft.)

Utskottets slutsatser

En del av de lösningar som föreslås i sakkunnigytrandena har snabb effekt medan konsekvenserna av en del av dem syns först på längre sikt. En del av förslagen kräver ändringar i lagstiftningen, medan andra främst hänför sig till ett behov att ändra praxis. De förslag som gäller systemet eller strukturerna kan beroende på innehållet kräva ändringar i lagstiftningen.

När man granskar bristen på kompetent arbetskraft och frågan om hur den kunde lösas bör man beakta att Finland inte utgör något enhetligt arbetsmarknadsområde. Efterfrågan på arbetskraft och de branschvisa behoven varierar geografiskt och till och med enligt ekonomisk region. När man överväger olika lösningar för kompetensmatchning bör man identifiera de olika kompetensbehoven i regionerna samt de lokala förhållandena och särdragen.

Kulturutskottet konstaterar att det krävs en mängd olika åtgärder samtidigt för att lösa matchningsproblemet. Genom flera olika slags parallella åtgärder kan man sträva efter att inrikta kompetensen bättre och underlätta tillgången på kompetent arbetskraft, så att matchningsproblemen på arbetsmarknaden inte blir ett hinder för ekonomisk tillväxt i Finland. Kulturutskottet betonar särskilt följande aspekter:

Framsyn och kunskapsledning

Utskottet anser liksom flera av remissinstanserna att en tillförlitlig prognostisering av efterfrågan och utbudet på kompetens samt analys av informationen är viktiga åtgärder för att lösa matchningsproblemet. Prognostiseringen ska vara både nationell och regional. Det är viktigt att den nationella prognostiseringen producerar information som gynnar regionerna. Den regionala prognostiseringen bör å sin sida stärkas, och den bör utvecklas i samarbete mellan olika aktörer i regionen. Utskottet anser att den information som regionerna producerar, också de så kallade tysta signalerna, i fortsättningen bör beaktas bättre i det nationella prognostiseringsarbetet. Regionerna bör också ha möjlighet att på ett flexibla sätt än för närvarande reagera på nya utbildningsbehov i samband med plötsliga förändringar i omvärlden.

Utskottet anser det vara viktigt att kunskapsledningen stärks som ett led i att lösa matchningsproblemet. Utskottet håller med det som i sakkunnigytrandena sägs om att det bör finnas tillgång till mer och bättre information om kompetens och kompetensbehov.

Inte ens genom en god prognostisering kan man svara på arbetsmarknadens kompetensbehov, om man inte vet vilken kompetens de som redan är i arbetslivet eller de som söker arbete har. Till exempel kan det hända att en arbetslös arbetssökande har precis den kompetens som en arbetsgivare behöver, men av någon anledning möts dessa två aktörer inte. En orsak till detta kan vara att arbetsgivaren inte har rätt rekryteringskompetens. Särskilt små företag kan behöva stöd och vägledning för rekryteringar och rekryteringsutbildningar.

Utlåtande KuUU 15/2022 rd

Sakkunniga har påpekat att en faktor som försvårar kompetensmatchningen är att samordningen mellan olika förvaltningsområden inte alltid fungerar smidigt och att detta silotänkande också kan leda till mindre bra lösningar. I anslutning till detta anser utskottet att de samordningsuppgifter som föreskrivs för Servicecentret för kontinuerligt lärande och sysselsättning är ytterst viktiga. I enlighet med det som sägs i betänkandet om inrättandet av servicecentret (KuUB 4/2021 rd) anser utskottet att det är nödvändigt att servicecentret samordnar de regionala samarbetsstrukturerna och främjar samarbetet lokalt och mellan regionerna.

Invandring av kompetent arbetskraft

Kulturutskottet anser att invandringen av kompetent arbetskraft bör bli större. Genom att öka antalet redan kompetenta arbetstagare är det möjligt att snabbt svara på de utmaningar som beror på den åldrande befolkningen och på bristen på kompetent arbetskraft. Ett tillräckligt antal experter är också en förutsättning för ekonomisk tillväxt. Eftersom bristen på arbetskraft inte enbart gäller Finland, krävs det särskilda satsningar för att locka yrkeskunnig arbetskraft. Dessutom måste man sörja för den kompletterande utbildning och språkutbildning som behövs för att de som kommer till Finland också ska integreras i samhället. Förutom att göra vårt land mer attraktivt bör man också hitta olika sätt att hålla kvar arbetskraften, så att de experter som kommit hit upplever att arbetslivet och samhället är sådana att de också vill stanna kvar.

Utbildningsrelaterade aspekter

Kulturutskottet anser att tillräckliga grundläggande färdigheter är hörnstenar för att delta i samhället. Även kontinuerligt lärande och utveckling i arbetslivet kräver att man behärskar de grundläggande färdigheterna. Utskottet hänvisar i detta sammanhang också till sitt betänkande (KuUB 19/2021 rd) om statsrådets utbildningspolitiska redogörelse (SRR 1/2021 rd). I betänkandet anser utskottet det viktigt att säkerställa att varje elev under den grundläggande utbildningen uppnår tillräckliga grundläggande färdigheter samt att satsa på att utveckla inläringen av grundläggande färdigheter under hela studievägen ända från småbarnspedagogiken.

I den utbildningspolitiska redogörelsen uppställs målet att hälften av åldersklassen avlägger högskoleexamen 2030. För att nå detta mål och hantera det stora antalet sökande krävs det betydligt fler nybörjarplatser också i fortsättningen. Som det konstateras i redogörelsen bör nybörjarplatserna skapas inom de sektorer och områden där det finns efterfrågan på utbildning och där sysselsättningsmöjligheterna är goda. Utskottet oroar sig särskilt för social-, hälsovårds-, fostrings- och undervisningssektorn, där konkreta åtgärder omedelbart måste vidtas för att tillgodose behoven av arbetskraft på båda nationalspråken.

Utskottet betonar i sitt betänkande om redogörelsen också vikten av att finansieringen av utbildningen är stabil och förutsägbar och konstaterar att en permanent ökning av antalet examina med hjälp av högklassig utbildning förutsätter en betydande höjning av den årliga finansieringen.

Utskottet anser också att det är viktigt att högskolornas så kallade öppna kanal utvecklas som ett sätt att bli antagen till deras examensutbildningar. Mångsidiga vägar till studier för studerande som redan arbetar minskar trycket på systemet med gemensam ansökan.

Utlåtande KuUU 15/2022 rd

Arbetslivsaspekten

Den tekniska utvecklingen och automatiseringen har inneburit kontinuerliga förändringar i arbetslivet. Den nya tekniken påverkar på många sätt arbetsuppgifternas innehåll och de jobb som står till buds. När uppgifterna kräver ny kompetens och det uppstår helt nya yrken måste de färdigheter som behövs i arbetet uppdateras. Betydelsen av kontinuerligt lärande och fortbildning ökar i och med förändringarna. Till exempel läroavtalsutbildningen är ett av de viktigaste verktygen inom yrkesutbildningen för att tillgodose enskilda arbetsgivares behov.

Kulturutskottet har i olika sammanhang betonat att man bör ta väl hand om arbetstagarnas ork och välbefinnande i arbetet. Stöd för att orka i arbetet är viktigt för att förhindra utmattning. Utskottet konstaterar i sitt betänkande om den utbildningspolitiska redogörelsen att det anser det viktigt att svårigheterna att i vissa regioner rekrytera och hålla kvar personal bemöts genom åtgärder som stärker välbefinnandet hos de anställda och i arbetsgemenskaperna. Frågor som gäller välbefinnande i arbetet har också samband med hur lockande en bransch uppfattas som.

Som en åtgärd för att avhjälpa bristen på kompetent arbetskraft föreslås det i sakkunnigyttrandena att pensionärerna i större utsträckning än för närvarande ska delta på arbetsmarknaden. I ett yttrande konstateras det att en betydande del av vikariatet inom många sektorer, såsom hälso- och sjukvården, redan sköts av pensionärer. Utskottet instämmer i det som sägs i yttrandet om att pensionärer är utmärkta arbetstagare tack vare sin långa arbetserfarenhet och sin kompetens och att det är motiverat att till exempel med hjälp av beskattningen uppmuntra pensionärer att delta i arbetslivet.

Kulturutskottet anser också att det är viktigt att granska olika åtgärder som syftar till att främja arbetskraftens geografiska och yrkesmässiga rörlighet. I sakkunnigyttrandena nämns som möjliga åtgärder och incitament bland annat utvidgning av rörlighetsunderstöden, tillräcklig bostadsproduktion, konsekvenserna av överlåtelseskatten, smidiga trafikförbindelser och en fungerande transportinfrastruktur. Dessutom kan olika distans- eller hybridmodeller för arbetsuppgifterna göra det möjligt att utsträcka rekryteringen till ett större område och främja arbetskraftens geografiska och yrkesmässiga rörlighet.

Det kan också finnas skäl att i fortsättningen granska de behörighetsvillkor som föreskrivits för olika yrken och överväga om det är ändamålsenligt att göra behörighetsbestämmelserna mer flexibla till vissa delar.

UTSKOTTETS UTLÅTANDE

Kulturutskottet föreslår

att undervisnings- och kulturministeriet, arbets- och näringsministeriet samt social- och hälsovårdsministeriet beaktar det som sägs ovan.

Utlåtande KuUU 15/2022 rd

Helsingfors 25.5.2022

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Paula Risikko saml
vice ordförande Eeva-Johanna Eloranta sd (delvis)
medlem Sanna Antikainen saf (delvis)
medlem Marko Asell sd (delvis)
medlem Jukka Gustafsson sd
medlem Veronika Honkasalo vänst (delvis)
medlem Kaisa Juuso saf
medlem Hilikka Kemppi cent (delvis)
medlem Anneli Kiljunen sd (delvis)
medlem Mikko Kinnunen cent (delvis)
medlem Pasi Kivisaari cent
medlem Ari Koponen saf (delvis)
medlem Noora Koponen gröna
medlem Mikko Ollikainen sv (delvis)
medlem Pirkka-Pekka Petelius gröna
medlem Ville Valkonen saml
medlem Sofia Vikman saml (delvis).

Sekreterare var

utskottsråd Maiju Tuominen.