



Ukrainalaiset Etelä-Pohjanmaan työmarkkinoilla - vastaanottokykyä ja hyviä käytäntöjä

Siirtolaisuusinstituutti - webinaari 25.9.2025

Toni Ahvenainen & Markku Mattila

1. Tilannekuva

- **Suomessa** on myönnetty tilapäisen suojelun lupa 82 840 ukrainalaiselle (9/2025)
 - Vuodelle 2025 Migrin arvio on 8 000 - 12 000 (toteutuma tällä hetkellä n. 7000)
- Tilapäistä suojelua saavia ukrainalaisia arvioidaan olevan tällä hetkellä maassa vähintään noin 46 000 (SM 7/2025).
 - Vastaanottojärjestelmässä noin 20 000
 - Kuntiin siirtyneitä noin 20 000
 - Loppujen arvioidaan palanneen takaisin Ukrainaan tai siirtyneen muualle EU-alueelle.
- Suomeen saapuneista ukrainalaisista noin 70 % on työikäisiä, eli noin 30 000 henkeä.
- **Tilapäisen suojelun direktiivi:** oikeus tehdä työtä ja opiskella, mutta ennen kaikkea myös vahva työmarkkina- ja yhteiskuntaorientaatio.
- **Työmarkkinaintegraation keskeinen haaste:** Ukrainalaisten pakkomuutto Euroopan unionin alueelle ei seurannut muuttoliikkeen perinteisiä ajureita, vaan määräytyi turvallisuuden, maantieteen ja sosiaalisten verkostojen perusteella.
 - **Kohtaanto-ongelma:** ukrainalaisten osaaminen ja työvoimapotentiali eivät välttämättä ole siellä, missä avoimet työpaikat sijaitsevat. Tämä johtaa siihen, että työpaikkojen ja osaajien kohtaaminen jää vajaaksi, vaikka molempia olisi tarjolla.

1. Tilannekuva

- Eri maissa tilapäisen suojelun toteutustavat ja tukijärjestelmät eroavat toisistaan, mikä vaikuttaa siihen, miten nopeasti ja millä tavoin ukrainalaiset pääsevät työmarkkinoille.
- Toteutustavat voidaan jakaa karkeasti kahteen malliin: Nopea ja suoraviivainen (esim. Ruotsi ja Tanska) vs. hidas ja pitkäjänteinen (esim. Suomi ja Norja)

Maa	Työllistymisprosentti
Suomi	22 % (VATT 2025)
Ruotsi	n. 50 % (OECD 2024)
Norja	n. 30 % (Oslomet 2025)
Viro	69 % (ICDS 2025)
Puola	n. 70 % (OECD 2024)
Saksa	17 - 30 % (IAB 2025)

VATT 2025: <https://datahuone.shinyapps.io/dataholvi/#tyomarkkinat/ukrainalaiset>

OECD 2024: https://www.oecd.org/en/publications/2024/11/international-migration-outlook-2024_c6f3e803/full-report/recent-developments-in-international-migration-movements-and-labour-market-inclusion-of-immigrants_d9495542.html

IAB 2025: <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2025/fb0525en.pdf>

ICDS 2025: <https://icds.ee/en/ukrainian-war-refugees-in-estonia-sociodemographic-portrait-and-support-policies/>

Oslomet 2025: <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/11250/3178329/2025-2.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

- **Huom!** Eri maiden luvut eivät ole suoraan vertailukelpoisia (tilastoinnin eri tavat, eri työmarkkinaympäristö, eri ukrainalaiset)

1. Tilannekuva

Etelä-Pohjanmaa

- Ukrainalaisten vastaanotto on ollut hyvä ja myönteinen
- Ukrainalaisen määrä Etelä-Pohjanmaalla: n. 1 900 (Ely-keskus 2025)
 - Vastaa noin 3-4 vuoden nettomaahanmuuttoa
 - Tällä hetkellä suurin ulkomaan kansalaisten ryhmittymä maakunnassa

Ulkomaan kansalaisten ryhmittymä	Määrä
Ukraina	n. 1900 (28 % ulkomaan kansalaisista maakunnassa)
Viro	n. 600 (9 % ulkomaan kansalaisista maakunnassa)
Venäjä	n. 600 (9 % ulkomaan kansalaisista maakunnassa)
Unkari	n. 270 (4 % ulkomaan kansalaisista maakunnassa)
Thaimaa	n. 270 (4 % ulkomaan kansalaisista maakunnassa)

- Ukrainalaisten työllistymisprosentista Etelä-Pohjanmaalla ei selvää käsitystä (tilastoinnin vaikeus).
 - Avoimia työpaikkoja vähemmän kuin urbaaneissa keskuksissa
 - Maakunnassa työvoimapula, mutta samaan aikaan Suomen heikko taloussuhdanne
 - Maatalous, pienteollisuustuotanto, kausityö sekä sosiaaliala alueellisina työllistäjinä

2. Työllistymisen haasteet

- Sodan alkaessa ukrainalaisten työmarkkinaintegraation edellytykset näyttivät Etelä-Pohjanmaalla lupaavilta. Nyt takana on ensimmäinen työmarkkinakierros ja ukrainalaiset ovat suuressa määrin siirtyneet toimimaan suomalaisen kotouttamisstrategian mukaisesti.
- Toiveikkouden on korvannut arjen realismi
 - Työllistyminen mahdollista vain vähän ammattitaitoa vaativiin suorittavan työn tehtäviin, katkos elämänuraan
 - Lyhytaikaiset työsuhteet, matala palkkaus
 - Kausityö ei ole enää mielekäs vaihtoehto
- **Ukrainalaisilla on epävarma/haavoittuva asema Etelä-Pohjanmaan työmarkkinoilla**
 - Työskentelevät suppeasti vain muutamilla aloilla
 - Työsuhteita leimaa lyhytaikaisuus ja hajanaisuus
 - Eivät useinkaan löydä osaamistaan ja koulutustaan vastaavaa työtä
 - Eivät pysty rakentamaan polkua vakaaseen työelämäänsä maakunnassa
- **Toisaalta: Näkevät sosiaalisen nousun mahdollisuuksia suomalaisessa työelämässä**
 - Uudelleen kouluttautumisen mahdollisuudet heille ja heidän lapsilleen
 - Suomi näyttäytyy turvallisena ja oikeudenmukaisena työyhteisöna
 - Parempi tulevaisuus Suomessa?

2. Työllistymisen haasteet

Työmarkkinaongelman ymmärtäminen

A. Alueellinen kohtaanto-ongelma

Etelä-Pohjanmaan maaseutumainen elinkeinorakenne tarjoaa ukrainalaisille vain rajallisesti työmahdollisuuksia, ja he työllistyvät pääasiassa matalan osaamisen tehtäviin. Sodan vuoksi alueelle tulleet ukrainalaiset eivät olisi välttämättä valinneet aluetta työnhaun kannalta.

B. Taitovajeet ja pätevyysongelmat

Suomen työmarkkinoilla korostuvat erikoistuminen ja viralliset pätevyudet, joita ukrainalaisilla ei aina ole suomalaisessa muodossa. Heidän osaamisensa nähdään usein yleisosaamisena, mikä vaikeuttaa työllistymistä koulutusta ja kokemusta vastaaviin tehtäviin.

C. Puuttuva kielitaito

Paikallisen kielen osaamattomuus estää ukrainalaisten työllistymistä erityisesti erikoistuneille aloille, kuten terveydenhuoltoon ja teknisiin tehtäviin. Lisäksi suomalaisilla työmarkkinoilla kielitaidolla on kriittinen portinvartija-asema.

2. Työllistymisen haasteet

D. Maakunnan vähäinen kansainvälistyminen

Etelä-Pohjanmaa on Suomen vähiten kansainvälistynyt maakunta, minkä vuoksi myös yritysten valmiudet palkata ulkomaista työvoimaa ovat melko vaatimattomat. Kansainvälisyyspalveluita on kehitetty, kuten ohjausta, kotoutumiskoulutusten määrää ja pätevyyksien tunnustamista, mutta elinkeinoelämän vastaanottavuus on edelleen vaatimatonta.

E. Kannustinloukut

Sosiaalietuudet, kuten vastaanottoraha, voivat vähentää ukrainalaisten motivaatiota työn vastaanottamiseen, jos työn tekeminen ei ole taloudellisesti kannattavaa. Pitkäaikainen etuuksien varassa eläminen voi myös passivoida ja hämärtää tulevaisuuden suunnitelmia.

F. Tilapäisen suojelun direktiivi (TPD)

Tilapäinen suojelu lisää epävarmuutta ukrainalaisten työmarkkina-asemassa, koska oleskeluoikeus on tilapäinen. TPD on saattanut ukrainalaiset ristiriitaiseen tilanteeseen suomalaisessa järjestelmässä (kieli vs. työ). He saattavat myös tehdä lyhytnäköisiä työmarkkina-avalintoja ja ottaa vastaan epäkannattavia työpaikkoja varmistaakseen oikeutensa jäädä Suomeen, koska työperäinen oleskelulupa nähdään luotettavampana kuin TPD.

2. Työllistymisen haasteet

Työnantajien näkökulma - haasteet

A. Maakunnan elinkeinorakenne ja elinkeinoelämän vaatimaton vastaanottokyky

- Valmiuksien puute: yrityksissä ei useinkaan valmiuksia ulkomaisen työvoiman palkkaamiseen (kielitaito!)
- Riskinpelko: epävarmuus lainsäädännöstä, työnteko-oikeuksista, mahdollisista virheistä ja vastuista
- Lisäkustannukset: viranomaiskustannukset, rekrytointikustannukset, perehdytys, tms.
- Kulttuurierot: vieraan kohtaamisen pelko, työyhteisön järjestyksen suojele, ennakoluulot

B. Nykyisiä toimintatapoja ylläpitävät toimintamallit

- Rekrytointikanavien inertia: työnantajat rajoittuvat rekrytoinnissa omiin tuttuihin kanaviin ja prosesseihin.
- ”Work first” -ajattelun puuttuminen: painotetaan kielitaitoa ennen työllistymistä (suomalainen politiikka).

C. Uskomus tilanteen väliaikaisuuteen

- Usko työvoiman saatavuuden palaamiseen: työvoimapula nähdään suhdanneluonteisena eikä pitkäaikaisena rakennemuutoksena.
- Usko keskuskaupungin vetovoimaan: uskotaan, että työvoimaa löytyy pian taas ”luonnostaan” vs. pienet kunnat tekevät kokeiluja.
- Sodan narratiivi: työnantajat saattavat ajatella, että ukrainalaiset palaavat sodan jälkeen kotiinsa, eikä heihin panostaminen ole kannattavaa.

2. Työllistymisen haasteet

Työnantajien näkökulma - positiivisia huomioita

A. Ukrainalaiset täyttivät kriittisen työvoimatarpeen

- Auttoivat turvaamaan liiketoiminnan jatkuvuutta ja asiakassuhteita
- Ratkaisivat osaajapulaa aloilla, joilla kotimaisia työntekijäitä ei ollut saatavilla

B. Ukrainalaisten asenne ja sitoutuneisuus yllättivät

- Tunnollinen työote ja korkea motivaatio erottuivat selkeästi

C. Ukrainalaiset toivat positiivista kehitystä työyhteisöön

- Sopeutuivat hyvin osaksi tiimejä ja vahvistivat yhteishenkeä
- Haastoivat työyhteisöä ottamaan vastaan ulkomaalaistaustaista työvoimaa

D. Ukrainalaisten palkkaaminen koettiin merkityksellisenä tekona

- Koettiin mahdollisuudeksi auttaa ukrainalaisia konkreettisella tavalla

3. Ukrainalaisten tulevaisuus

- Ukrainalaiset (tällä hetkellä n. 1 900 henkeä) tulevat olemaan suurin vähemmistö Etelä-Pohjanmaalla
 - Sodan loppuminen voi tuoda myös *lisää* ukrainalaisia alueelle
 - Ketju-/verkostovaikutus
- Mikä tulee olemaan tämän vähemmistön asema maakunnassa?

Inklusiivinen skenaario - ”Osa maakunnan elinvoimaa”

- Ukrainalaiset nähdään pysyvänä osana alueen väestöä ja työvoimaa.
- Kieli- ja koulutuspolut toimivat, osaaminen tunnustetaan ja he etenevät arvonluonnin ytimiin.
- He osallistuvat kulttuurielämään, rakentavat uusia yhteisöjä ja heidän lapsensa kasvavat luontevasti kaksikielisinä.
- Ukrainalaisten yhteisöstä tulee myönteinen esimerkki maakunnan monimuotoisuudesta.

Instrumentaalinen skenaario - ”Käsiparityövoimaa”

- Ukrainalaisia hyödynnetään ensisijaisesti matalan kynnyksen suorittavissa töissä työvoimareservinä.
- Heidän osaamistaan ei hyödynnetä täysimääräisesti, vaan he jäävät arvonluonnin marginaaleihin.
- Ukrainalaiset jäävät ulkopuolisen maahanmuuttajaryhmän asemaan maakunnan ulkokehälle.
- Heidät hyväksytään, mutta lähinnä työvoimana, ei tasavertaisina yhteisön jäseninä.

4. Maakunnan vastaanottokyvyn kehittäminen ja mahdollisuudet

Ukrainalaiset edustavat maakunnan maahanmuuttohistoriassa suurinta ja merkittävintä ulkomaalaistaustaista ryhmää:

- Vahva kehitysmahdollisuus verrattuna aikaisempiin, määrällisesti pienempiin muuttovirtoihin.
- Kehityksen tavoitteena tulisi olla maakunnan vastaanottokyvyn kehittäminen (instituutiot, elinkeinoelämä, palvelut).
- Parantaa pitkällä aikavälillä maakunnan asemaa kilpailussa kansainvälisestä työvoimasta
- **Hyödyttää merkittävästi myös ukrainalaisia itseään** - erityisesti, jos kehittämisen tavoitteena on heidän työmarkkina-asemansa parantaminen.

Yhteenveto - miksi tämä opas?



Maakunnan elinkeinoelämälle

- Tavoitteena auttaa erityisesti pk-yrityksiä palkkaamaan ukrainalaisia konkreettisin keinoin
- Palvelut ja tukitoimet ovat olemassa, mutta tieto niistä ei aina tavoita yrityksiä
- Opas kokoaa yhteen Etelä-Pohjanmaan olosuhteisiin räätälöidyt ohjeet, yhteystahot ja hyvät käytännöt

Työnantajan rooli ja vastuu

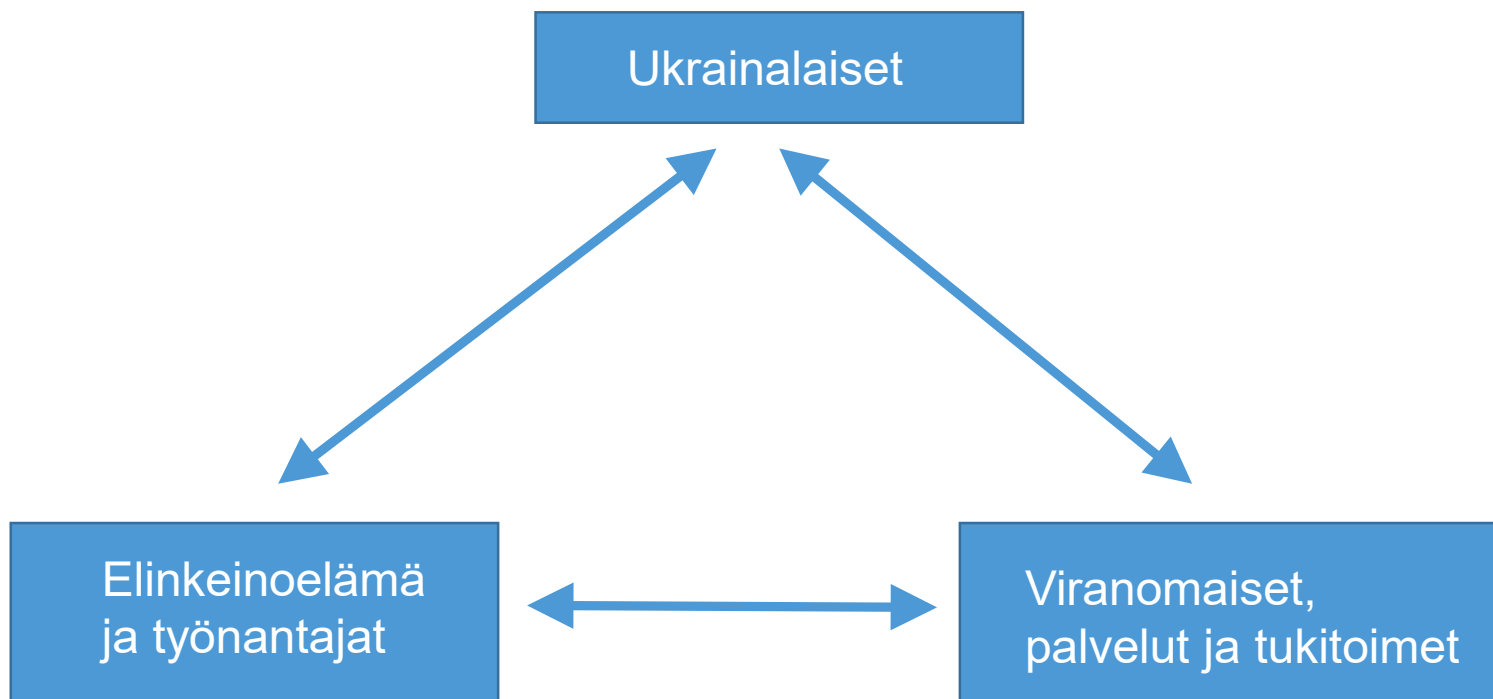
- Työnantajalla on keskeinen rooli ukrainalaisten perehdyttämisessä suomalaiseen työelämään ja oikeusturvan varmistamisessa
- Opas tarjoaa käytännön ohjeita lainmukaiseen ja reiluun rekrytointiin, perehdytykseen ja työsuhteen hoitamiseen

Ukrainalaisten aseman vahvistaminen

- Tavoitteena parantaa ukrainalaisten työmarkkina-asemaa ja ehkäistä osaamisen hukkaa
- Työnantajien tietoisuuden lisääminen ja konkreettiset työkalut auttavat ukrainalaisia kiinnittymään pysyvämmiin Etelä-Pohjanmaan työelämään

Lyhyt loppukeskustelu

Sana on vapaa ja kaikki kommentit, huomiot ja näkökulmat tervetulleita!



Kiitos!



https://epliitto.fi/wp-content/uploads/2024/01/B_125_Resilientti-Etela-Pohjanmaa-JULKAISTU.pdf

https://epliitto.fi/wp-content/uploads/2024/01/B_115_Tilapaista_suojelua_saavien_ukrainalaisten_asettautuminen_Etela_Pohjanmaalle.pdf