

TAPIO



Selvitys ulkomaisen metsätyövoiman tarpeesta ja saatavuudesta sekä koulutuksen käytännöistä ja kehitystarpeista - loppuraportti

2025



METSÄMIESTEN
SÄÄTIÖ

Tapio Palvelut Oy (jäljempänä Tapio) vastaa palvelun toteuttajana ja raportin laatijana siitä, että raportti on laadittu ammattitaitoisesti, huolellisesti ja alalla vallitsevaa hyvää ammattikäytäntöä noudattaen. Raportti vastaa tilannetta sen antamishetkellä, eikä Tapio siten ole vastuussa myöhemmin esim. olosuhteiden muuttumisesta johtuneista seikoista. Toimeksiannon suorittamista varten Tapio on saanut kolmansilta osapuolilta aineistoja, joiden oikeellisuuteen ja todenmukaisuuteen Tapio on luottanut ilman eri tutkimusta tai todentamista.

Tapio ei vastaa missään tapauksessa raportin välillisistä eikä epäsuorista vahingoista. Tapion vastuu rajoittuu kaikissa tapauksissa sille toimeksiannosta maksettuun määrään, ellei Tapion osoiteta menetelleen tahallisesti tai törkeän tuottamuksellisesti.



Pekka T Rajala, Ari Kotiharju ja Ari Nieminen, 2025, Selvitys ulkomaisen metsätyövoiman tarpeesta ja saatavuudesta sekä koulutuksen käytännöistä ja kehitystarpeista - loppuraportti. Tapion julkaisu.

© Tapio Palvelut Oy

Kansikuva Tapio Palvelut Oy

Työn tilaaja: Metsämiesten Säätiö

Alkusanat

Selvitys ulkomaisen metsätyövoiman tarpeesta ja saatavuudesta sekä koulutuksen käytännöistä ja kehitystarpeista -hankkeen loppuraportti kokoaa yhteen selvityksen havainnot siitä, millainen työvoiman tarve metsäalalla nykytilanteessa on, miten tarve muuttuu lähitulevaisuudessa ja millainen merkitys ulkomaisella työvoimalla on erityisesti metsänhoitotöiden toteutuksessa. Hankkeen työpakettien yksityiskohtaiset kuvaukset ovat liitteessä 1.

Hanke on toteutettu yhteistyössä Tapio Palvelut Oy:n, Metsäteho Oy:n, Metsäteollisuus ry:n ja Metsämiesten Säätiön kanssa. Savotta 2030 -työvoimatarvearvion toteuttivat tutkijat Markus Strandström ja Asko Poikela Metsätehosta. Selvityksen ulkomaisen työvoiman saatavuudesta toteutti Senior Advisor Pekka T Rajala Tapiosta ja metsäalan koulutuksen tilannekuvan asiantuntijat Ari Kotiharju ja Nuutti Kiljunen Tapiosta. Metsäteollisuus ry:n järjestämässä työpajassa Tapion osuutta koordinoi asiantuntija Reetta Pilhjerta. Hankkeen projektipäällikkönä toimi asiantuntija Ari Nieminen Tapiosta.

Tapio kiittää Metsämiesten Säätiötä hankkeen rahoittamisesta sekä lukuisaa joukkoa metsäalan ammattilaisia, asiantuntijoita ja muita toimijoita, jotka osallistuivat haastatteluihin ja tietojen hankintaan sekä hankkeen tuloswebinaariin alustajina ja kuulijoina. Teemahaastatteluihin osallistuneet henkilöt on mainittu liitteessä 4. Kiitos myös tuloswebinaarin kommenttipuheenvuorojen pitäjille asiamies Markus Tähkäselle Yksityismetsätalouden Työnantajat ry:stä, puheenjohtaja Jukka Koivumäelle Metsäpalvelutyönantajat ry:stä, asiantuntija Albert Hämeelle Metsäteollisuus ry:stä ja projektipäällikkö Päivi Kaipomäelle Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopistosta.

Sisällysluettelo

1	HANKKEEN TAUSTA.....	5
1.1	METSÄALAN TYÖVOIMAPULA	5
1.2	HANKKEEN MERKITYS.....	5
1.3	METSÄTYÖVOIMAN TARVE METSÄNHOITOTÖISSÄ.....	5
1.3.1	Metsänviljelytyöt	5
1.3.2	Taimikonhoito, kasvatushakkuiden ennakkoraivaus ja uudistusalan raivaus.....	6
2	METSÄTYÖVOIMAN TARVE JA SAATAVUUS – SAVOTTA 2030.....	9
2.1	SAVOTTA-TYÖVOIMATARVEARVIO.....	9
2.2	SAVOTTA 2030 -LASKENTAOLETUKSET.....	9
2.3	SAVOTTA 2030 -TYÖTARVEARVION KESKEISET TULOKSET	10
3	ULKOMAISEN TYÖVOIMAN NYKYINEN SAATAVUUS JA ARVIO TILANTEEN KEHITTYMISESTÄ.....	12
3.1	METSÄTYÖVOIMAN TARJONTA	12
3.1.1	Kotimainen metsätyövoima	12
3.1.2	Ulkomainen metsätyövoima	12
3.1.3	Metsäpalveluyritykset.....	12
3.2	ULKOMAISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ	14
3.2.1	Ulkomainen työvoima Suomessa	14
3.2.2	Ulkomaalaisten työnteon edellytykset	14
3.2.3	Työnantajan velvoitteet	14
3.3	TYÖEHDOT	15
3.3.1	Yleissitova työehtosopimus	15
3.3.2	Metsäalan työehtosopimus	15
3.4	TYÖTERVEYSHUOLTO.....	16
3.5	TYÖTURVALLISUUSVAATIMUKSET.....	17
3.6	TYÖNTEKIJÖIDEN OSAAMINEN JA PEREHDYTTÄMINEN.....	17
3.7	TILAAJAVASTUU.....	18
3.7.1	Tilaajavastuulaki.....	18
3.7.2	Havainnot ja tilaajavastuulain toimeenpanosta ja valvonnasta metsäalalla	18
3.8	TULEVAISUUS – ARVIO TILANTEEN KEHITYKSESTÄ.....	18
3.8.1	Kotimaisen metsätyövoiman saatavuus tulevaisuudessa	18
3.8.2	Ulkomaisten metsätyövoiman saatavuus tulevaisuudessa	19
4	METSÄALAN AMMATILLISEN KOULUTUKSEN TILANNEKUVA JA VALMIUS KOULUTTAA ULKOMAAALAISSA TYÖNTEKIJÖITÄ.....	20
4.1	SUOMEN KOULUTUSJÄRJESTELMÄ	20
4.2	METSÄALAN TOISEN ASTEEN AMMATILLINEN KOULUTUS	21
4.2.1	Metsäalan perustutkinto.....	21
4.2.2	Ammatti- ja erikoisammattitutkinnot	21
4.3	METSÄALAN KORKEAKOULUTUTKINNOT	21

4.4	TOISEN ASTEEN AMMATILLISEN KOULUTUKSEN RAHOITUS	22
4.4.1	Valtionosuusrahoitus ammatilliseen koulutukseen	22
4.4.2	JOTPA – Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus	22
4.4.3	Hankerahoitukset	23
4.4.4	Työvoimakoulutus maahanmuuttajille	23
4.4.5	Ammatillisen koulutuksen tutkintovienti	24
4.5	ULKOMAISEN TYÖVOIMAN KOULUTUKSEN HAASTEET OPPILAITOSHAASTATTELUIEN PERUSTEELLA	24
4.6	KANSAINVÄLISEN TYÖVOIMAN KOULUTTAMISEN TOIMIVAT KÄYTÄNNÖT	26
4.6.1	Metsäkonevalmistajien järjestämä koulutus	26
4.6.2	Metsäalan koulutus Suomen lähialueilla	26
4.6.3	Metsäalan koulutus osana Suomen kehitysyhteistyötä	27
5	JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSET	28
5.1	JOHTOPÄÄTÖKSET	28
5.1.1	Savotta 2030 -työvoimatarvearvio	28
5.1.2	Ulkomaisen työvoiman saatavuus	28
5.1.3	Metsäalan ammatillinen koulutus ulkomaalaistaustaisille henkilöille	29
5.2	TOIMINTA- JA POLITIIKKASUOSITUKSET	29
5.2.1	Integroidaan työvoimakysymykset osaksi kansallista metsästrategiaa	29
5.2.2	Vahvistetaan metsäalan veto- ja pitovoimaa nuorison keskuudessa	29
5.2.3	Vahvistetaan ulkomaisen metsätyövoiman osaamista	29
5.2.4	Tehostetaan ulkomaisen metsätyövoiman rekrytointia	30
5.2.5	Tuetaan Baltian maissa järjestettävää metsäalan koulutusta	30
5.2.6	Varmistetaan koti- ja ulkomaisen metsätyövoiman käytön läpinäkyvyys	30
	KIRJALLISUUS JA MUU LÄHDEAINEISTO	31
	LIITE 1: HANKKEEN TYÖPAKETIT	33
	TP 1: Metsureiden ja metsäkoneenkuljettajien työvoimatarpeen määrän selvittäminen	33
	TP 2: Työvoiman nykyinen saatavuus ulkomailta ja arvio, miten tilanne kehittyy tulevaisuudessa	33
	TP 3: Metsäalan koulutuksen tilannekuva ja valmius kouluttaa ulkomaalaisia työntekijöitä	33
	TP 4: Hankehallinto, viestintä ja johtopäätökset	33
	LIITE 2: METSÄTYÖNTEKIJÄT 150 VUOTTA METSÄTYÖN MURROKSESSA	34
	LIITE 3: KIELITAIDON TASOJEN KUVAUKSET	38
	LIITE 4: TEEMAAHAASTATTELUIHIN OSALLISTUNEET HENKILÖT	39
	Eri alojen edustajat ja asiantuntijat	39
	Metsäoppilaitosten edustajat	39
	Metsäpalveluyritysten edustajat	39
	LIITE 5: SUOSITUSTEN ERITTELYTAULUKKO	40

1 Hankkeen tausta

1.1 Metsäalan työvoimapula

Metsäalaa koettelee yhä paheneva työvoimapula. Puunkorjuuseen ja puutavaran kuljetukseen sekä metsänviljely- ja taimikonhoitotöihin tarvitaan vuosittain jopa tuhat uutta työntekijää. Metsänhoitotöissä työvoimavajetta on jo usean vuoden ajan paikattu ulkomaisen kausityövoiman avulla. Jatkossa ulkomailta tarvitaan myös metsäkoneen- ja puutavara-autonkuljettajia ympärivuotiseen työhön. Liitteessä 2 – *Metsätyöntekijät 150 vuotta metsätyön murroksessa* – kuvataan yksityiskohtaisesti, miten tähän tilanteeseen on vuosikymmenien kuluessa päädytty.

Selvitys ulkomaisen metsätyövoiman tarpeesta ja saatavuudesta sekä koulutuksen käytännöistä ja kehitystarpeista -hankkeessa on kartoitettu, millainen työvoiman tarve metsäalalla tällä hetkellä on ja miten tarve muuttuu lähitulevaisuudessa. Lisäksi on arvioitu, mistä maista työvoimaa on mahdollista saada ja millaisia toimia ulkomaisten metsätyöntekijöiden saaminen Suomeen edellyttää. Hankkeessa on koottu tietoa ulkomaisten työntekijöiden nykyisestä koulutuksesta ja työhön perehdyttämisestä sekä työnantajien odotuksista työntekijöiden ammattitaidosta ja osaamisen kehitystarpeista. Lisäksi on selvitetty ulkomaisten työntekijöiden koulutuksen rahoitusmahdollisuuksia joko työntekijöiden lähtömaissa tai Suomessa. Tulosten perusteella on laadittu suosituksia siitä, miten ulkomaisten työntekijöiden koulutusmahdollisuuksia tulisi kehittää.

1.2 Hankkeen merkitys

Hankkeessa on haettu ratkaisuja metsäalan työntekijätarpeen täydentämiseen ulkomaisella työvoimalla. On käynyt ilmi, että metsänhoitotöihin ei löydy Suomesta riittävästi metsureita, erityisesti kausityövoimasta on pulaa. Lisäksi on esitetty suosituksia, miten metsäalan ammatillista koulutusta tulisi kehittää ulkomaisen työvoiman ammattitaidon parantamiseksi.

Hankkeen tulokset auttavat hahmottamaan metsäalan työvoimaongelman laajuuden, tunnistamaan tarvittavien toimien kiireellisyyden sekä edistämään Suomeen tulevan ulkomaisen työvoiman saatavuutta. Metsäalan toimijoille ja ammatillisen koulutuksen järjestäjille hankkeen tulokset tarjoavat tietoa työntekijöiden nykyisestä ammattitaidosta ja osaamisesta. Eri hallinnonalojen (metsätalous, työvoima, koulutus) päättäjille hankkeen tulokset luovat pohjaa sille, millaisia poliittisia päätöksiä (strategisia linjauksia, säännösmuutoksia, julkista rahoitusta) tarvitaan metsäalan työvoimaongelman ratkaisemiseksi.

1.3 Metsätyövoiman tarve metsänhoitotöissä

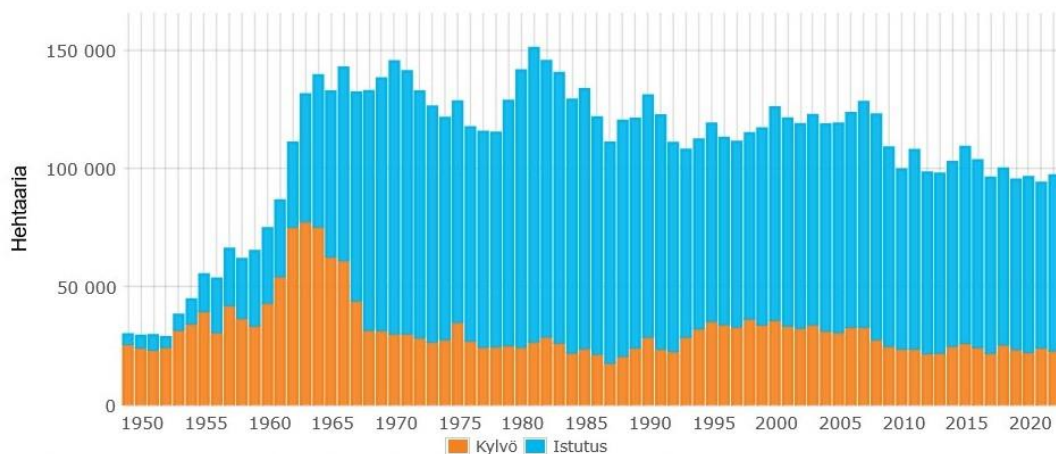
1.3.1 Metsänviljelytyöt

Suomen metsiä ryhdyttiin 1950-luvun alussa uudistamaan voimakkaasti avohakkuuta ja metsänviljelyä käyttäen. Uudistushakkuiden painopiste oli vajaatuottoisissa – vajaapuustoisissa tai yli-ikäisissä – kasvunsa lopettaneissa metsissä, joissa luontaiselle uudistamiselle ei ollut edellytyksiä. Metsähallitus ja metsäteollisuusyhtiöt olivat alan edelläkävijöitä; yksityismetsänomistajat seurasivat perässä vuosikymmenen viipeellä. Metsähallituksen mailla Pohjois-Suomessa uudistusalat – Osaran aukeat – olivat todella suuria, rajuimmillaan lähes 20 000 hehtaarin laajuisia. Uudistaminen edellytti usein puulajin vaihtoa. Aina 1960-luvun lopulle saakka, männyn kylvö oli ensisijainen uudistamismenetelmä. Kylvö saavutti huippunsa vuonna 1964, jolloin kylväen uudistettiin runsaat 77 000 hehtaaria. Työ tapahtui käsityönä kulotettuun tai muokkaamattomaan maahan.

Istutuksesta tuli varteenotettava metsänuudistamisvaihtoehto 1950-luvun puolella välissä, kun Metsähallitus, keskus- ja piirimetsälautakunnat sekä eräät metsäyhtiöt ryhtyivät perustamaan metsäpuiden

taimitarhoja. Istutusmäärät ylittivät 100 000 hehtaarin tason vuonna 1969. Siinä vaiheessa kylvö jäi pysyvästi noin 30 000 hehtaarin tasolle. Tämän jälkeen vuotuiset istutusmäärät ovat säilyneet korkealla tasolla pääosin suhdannevaihteluista seuraten. 1960- ja 1970-luvuilla istutustyö tapahtui kourukuokalla ja avojuurisilla taimilla muokkaamattomaan maahan. Viljelytyön tekivät Metsähallituksen ja metsäteollisuusyhtiöiden metsurit alkukesästä, touko-kesäkuussa. Yksityismetsissä työn tekivät pääosin joko metsänomistajat itse tai yhdessä perheenjäsentensä kanssa. Metsänomistajia kannustettiin tuolloin neuvonnan keinoin omatoimisuuteen. Eräät metsänhoitoyhdistykset ryhtyivät tosin jo silloin palkkaamaan metsänomistajien avuksi kausivakinaisia metsureita kesäkauden metsänhoitotöihin.

Metsänviljelyn pinta-alat



Lähde: SVT: Luonnonvarakeskus, Metsänhoito- ja metsänparannustyöt.

Metsänviljelyn tulosten varmistamiseksi sekä raskaan ja paljon työvoimaa vaativan istutustyön helpottamiseksi maanmuokkaukseen ryhdyttiin 1970-luvun alussa kehittämään uusia teknisiä ratkaisuja. Pohjois-Suomen valtamenetelmän, syväaurauksen rinnalle kehitettiin kevyempi menetelmä, äestys. Ratkaisu oli toimiva, ja maanmuokkausmäärät kasvoivatkin ripeästi koko 1970-luvun. Auraus säilyi Pohjois-Suomen paksukunttaisilla, vedenvaivaamilla alueilla edelleen valtamenetelmänä, kun taas äestyksestä tuli Etelä-Suomen ja varsinkin yksityismaiden valtamenetelmä.

Taimituotannossa koettiin suuri murros 1970-luvun lopulla, kun ensimmäiset paakkutaimet tulivat käyttöön. Paakkutaimien istutustyötä helpottamaan kehitettiin pottiputkia ja muita apuvälineitä. Taimitarhat siirtyivät 1980-luvulla varsin nopeasti tuottamaan avojuuristen taimien sijaan paakkutaimia. Paakkutaimien istutus muokattuun maahan pottiputkella nosti istutustyön tuottavuuden ripeästi uudelle tasolle. Nykyisin yleisesti käytetty istutuksen urakkanormi on vähintään 1 000–1 500 paakkutainta päivässä per työntekijä. Paakkutaimilla muokattuun maahan tehdyn metsänviljelyn tulokset olivat myös rohkaisevia: puiden kasvuun lähtö oli nopeaa ja taimien kuolleisuus aleni merkittävästi. Lisäksi istutuskautta pystyttiin venyttämään myöhemmille kesäkuukausille ja näin tasaamaan kausityövoiman tarvetta.

Metsänhoitotöitä on pyritty myös koneellistamaan. Maanmuokkauksen koneellistaminen äestykseksi ja kaivinkoneella tehtäväksi mätästykseksi onnistui varsin helposti 1980-luvulla. Sen jälkeen kokeilujen tie on ollut varsin kivinen. Koneellisen kylvön määrä on viime vuosina pysynyt vakaana, mutta koneellisen istutuksen määrät ovat laskeneet jyrkästi vuoden 2020 jälkeen. Jatkuvatoimisen istutuskoneen keksiminen antaa vielä odottaa itseään.

1.3.2 Taimikonhoito, kasvatushakkuiden ennakkoraivaus ja uudistusalan raivaus

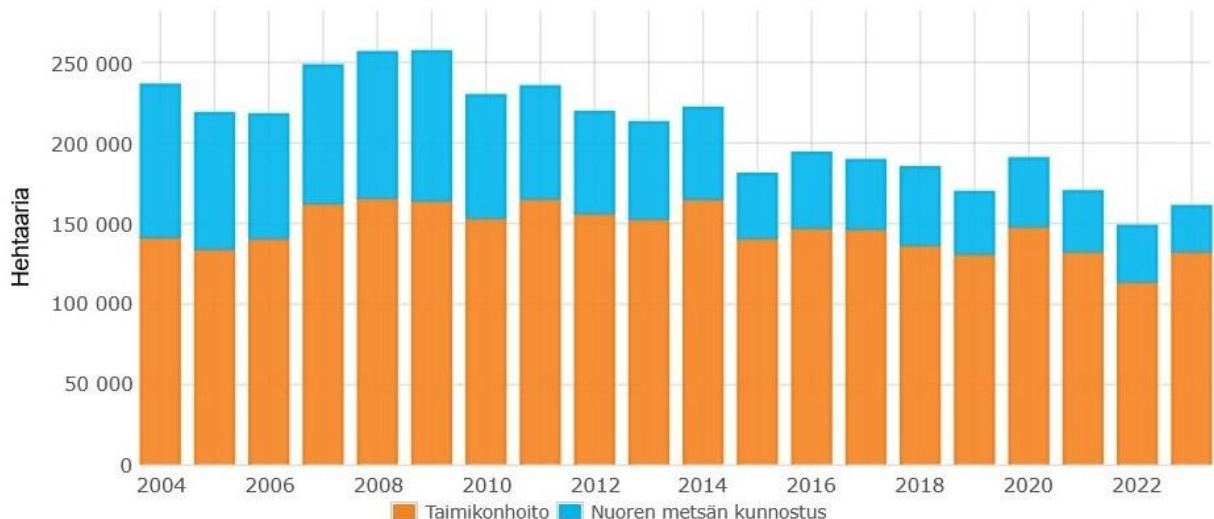
Metsänviljelyn laajamittainen käyttöönotto Suomessa 1950- ja 1960-luvuilla johti noin vuosikymmenen viipeellä taimikonhoitomäärien voimakkaaseen kasvuun. Nykyisten hyvän metsänhoidon suositusten

mukaan taimikonhoito tulee tehdä kaksi kertaa kiertoajan kuluessa. Varhaisperkaus tehdään noin viiden vuoden kuluttua metsänviljelystä, kun puuston pituus on noin metrin. Taimikonharvennus tehdään 10–15 vuoden iällä, kun puusto on saavuttanut 3–7 metrin pituuden. Riukuuntuneessa metsässä voidaan tehdä myös nuoren metsän kunnostus, jos taimikonhoito on viivästynyt tai se on jäänyt kokonaan tekemättä. Työ voidaan tehdä myös koneellisesti, jolloin poistettavat rungot käytetään yleensä energia-puuksi.

Aina 1970-luvun alkuun saakka kaikki taimikonhoito tehtiin mekaanisesti miestyönä vesuria apuna käyttäen. Seuraavaksi kokeiltiin lento- tai maastolevityksenä tehtävää kemiallista taimikonperkausta. Se osoittautui tulokselliseksi menetelmäksi, mutta ympäristöjärjestöjen ja suuren yleisön vastustuksen vuoksi siitä jouduttiin kuitenkin varsin pian luopumaan. Raivaussaha yleistyi 1970-luvun alussa, ja raivaussahalla tehtävästä taimikonhoidosta tuli hetkessä valtaametelmä. Vesurityönä tehtävään taimikonhoitoon verrattuna raivaussahauksen tehotuntuotos oli kaksinkertainen ja laskennalliset kustannukset vain 60 prosenttia. Raivaussahan ajanmenekkiin eniten vaikuttavat tekijät ovat poistettavien puiden tiheys ja järeys. Nykyisin yleisesti käytetty urakkatyönormi on 0,8 hehtaaria taimikonhoitoa päivässä per työntekijä.

Metsähallituksen ja metsäteollisuuden mailla taimikonhoitotyön tekivät alkuun omat metsurit ja myöhemmin kasvavassa määrin metsäpalveluyritysten työntekijät. Yksityismailla metsänomistajia rohkaistiin metsänviljelyn lailla omatoimisuuteen; lisäkannustin oli valtion metsänparannusvaroista maksettu taimikonhoitopalkkio. Tulokset eivät aina olleet kovin innostavia. Työt jäivät usein tekemättä, ja Suomen metsäkeskuksen arvion mukaan yksityismailla on tällä hetkellä 620 000 hehtaarin taimikonhoitorästit, jotka vaativat välitöntä hoitoa. Tilanne on viime vuosina jonkin verran helpottunut. Luonnonvarakeskuksen valtakunnan metsien 12. inventoinnin pohjalta aiemmin tekemä arvio taimikonhoitorästeistä oli peräti 800 000 hehtaaria.

Taimikonhoidon ja nuoren metsän hoidon pinta-alat



Lähde: SVT: Luonnonvarakeskus, Metsänhoito- ja metsänparannustyöt.

Suomen metsäkeskuksen metsänhoidon johtavan asiantuntijan Markku Remeksen arvion (2025) mukaan metsänomistajat tekevät omatoimisesti metsänviljelytöistä 10–15 prosenttia ja taimikonhoitotöistä 20–25 prosenttia. Metsäkeskuksen tarkastusten mukaan omatoimisessa taimikonhoidossa työn laatu jää usein metsänhoitosuosituksissa määriteltä tasoa heikommaksi: varsinkin taimikoiden ylitiehyys on yleinen ongelma. Metsänhoitoyhdistykset ovat omalta osaltaan pyrkineet tukemaan metsänomistajia metsänviljely- ja taimikonhoitotöissä palkkaamalla metsänomistajien käyttöön metsureita. Kesäisin taimikonhoitotyöt alkavat yleensä heti metsänviljelykauden päätyttyä kesäkuun lopulla ja jatkuvat aina

lumien tuloon saakka. Eteläisen Suomen vähälumisilla alueilla taimikonhoitotöitä on tehty myös talviaikaan.

Taimikonhoitoon rinnastettavia raivaussahatöitä ovat uudistusalan raivaus ja kasvatushakkuiden ennakko-raivaus. Uudistusalan raivausta on viimeisen kymmenen vuoden aikana tehty 25 000–35 000 hehtaaria vuodessa. Määrät ovat laskeneet viime vuosina. Kasvatushakkuiden ennakko-raivauksia on tehty viimeisen kymmenen vuoden aikana 45 000–90 000 hehtaaria vuodessa. Ennakko-raivausten määrät ovat sen sijaan nousseet viime vuosina jyrkästi lisääntyneiden ensiharvennusten myötä.

2 Metsätyövoiman tarve ja saatavuus – Savotta 2030

2.1 Savotta-työvoimatarvearvio

Savotta-laskelmat ovat laskennallinen tarkastelu metsäalan tulevasta työvoimatarpeesta seuraavan 5–10 vuoden ajanjaksolla. Näistä aiemmat laskelmat ulottuivat vuosiin 2015, 2020 ja 2025. Laskelmien tarkoitus on tukea eri organisaatioiden toiminnan suunnittelua ja koulutuksen mitoittamista ajantasaisella tiedolla metsätyövoiman tarpeesta. Tuloksia tarkasteltaessa on syytä ottaa huomioon, että laskelmien tuottama tieto uusien työntekijöiden keskimääräisestä vuotuisesta tarpeesta ei kuvaa suoraan metsäalan työntekijöiden koulutustarvetta. Koulutusmäärien mitoituksessa on otettava huomioon muun muassa koulutuksen läpäisyaste ja valmistuneiden siirtyminen muille aloille. Metsäalan perustutkinnon opiskelijoiden sisäänottomatarve on tämän takia suurempi kuin esitetty uusien työntekijöiden tarve. Tulevaa metsätyövoiman tarvetta on hankkeessa selvitetty päivittämällä Savotta -työvoimatarvearvio vuoteen 2030.

2.2 Savotta 2030 -laskentaoletukset

Työvoimatarvearvio kattaa metsänhoidon, puunkorjuun ja puutavaran autokuljetuksen sekä energia-puun korjuun, kuljetuksen, haketuksen ja murskauksen työvoimatarpeen. Laskenta perustuu työläjikohtaiseen työsuoritteisiin sekä olosuhde- ja tuottavuustietoihin ja arvioihin niiden kehityksestä. Tietolähteenä on käytetty Metsätehon, Luonnonvarakeskuksen ja joidenkin muiden tutkimuslaitosten tilastoja ja tutkimustuloksia sekä ammattijärjestöjen tilastoja ja asiantuntija-arvioita. Lisäksi on hyödynnetty yleisiä kehityssennusteita.

Teollisuuspuun hakkuista on laskelmassa kaksi vaihtoehtoa, laskelma I, jossa hakkuut jatkuvat keskimääräisellä tasolla (v. 2019–2023) 62,4 milj. m³/v ja laskelma II, jossa hakkuut nousevat kestävien hakkuumahdollisuuksien tasolle 75,0 milj. m³/v. Energiapuun korjuun ja kuljetusten sekä metsähakkeen käytön määrät ovat molemmissa laskelmissa samat. Kokonaiskäyttö on arvioissa 10,6 milj. m³, josta energiapuun korjuu ja kuljetus on 7,6 milj. m³, teollisuuspuun haketus 1,7 milj. m³ ja tuontipuun osuus 1,3 milj. m³. Laskentaoletuksena on, että metsähakkeen käytön kokonaismäärä laskee 1 milj. m³/v nykytasosta ja hankinnassa vähennys kohdistuu energiapuun korjuuseen ja kuljetukseen. Laskelmissa käytetty tuottavuuskehitys on aines- ja energiapuun korjuussa keskimäärin 0,75 %/v.

Metsänhoitotöiden suoritteet molemmissa laskelmissa (I ja II) ovat myös samat. Maanmuokkauksen ja kunnostusojituksen määrät säilyvät vuoden 2023 tasolla ja muiden metsänhoitotöiden määrät säilyvät v. 2019–2023 keskimääräisellä tasolla. Jatkuvatoimisen maanmuokkauksen määrä nousee noin 8 % ja kausimetsurin tekemä osuus metsänhoitotöistä nousee 10 prosenttiyksikköä, 45 % → 55 %.

Hakkuutapajakauma laskelmissa on vuoden 2023 mukainen, ensiharvennus 11 %, muu harvennus 34 % ja uudistushakkuu 55 %. Myös kaukokuljetuksen kuljetusmuotojen suhteet ovat vuoden 2023 mukaiset autokuljetus 73 %, rautatiekuljetus 24 % ja uitto ja aluskuljetus 3 %. Puutavara-autojen keskimääräisenä kokona on ainespuun kuljetuksessa 76 t ja energiapuun kuljetuksessa 68 t. Metsänhoidon koneellistamisasteen oletetaan säilyvän vuoden 2023 tasolla, istutus 0,4 % ja taimikonhoito 0,0 %.

Työvoiman vuosipoistumaksi (eläköityminen, työkyvyttömyys, alanvaihto) oletetaan metsureiden osalta 7,5 %, metsäkoneenkuljettajien osalta 5,0 % ja puutavara-auton kuljettajien osalta 7,0 %.

2.3 Savotta 2030 -työtarvearvion keskeiset tulokset

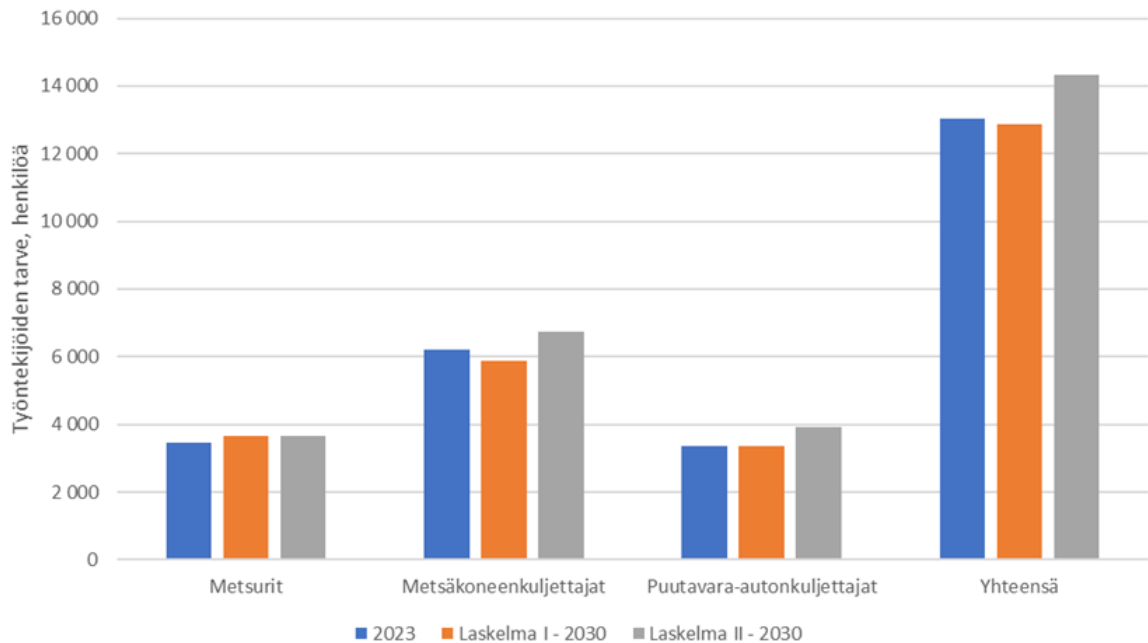
Savotta 2030 -laskelman mukaan metsätoissa tarvitaan edelleen noin 3 600 metsuria, joista ulkomaalaisten työntekijöiden osuus todennäköisesti lisääntyy. Kaikkiaan metsäalan työvoimatarve puunkorjuussa ja metsänhoitotoissa tulee olemaan 12 900–14 300 henkilöä riippuen vuosittain korjattavan aines- ja energiapuun määrästä. Laskelmassa työvoimatarvetta on vertailtu kahden vuotuisen hakkuumäärän, 62,4 ja 75,0 milj. m³/v perusteella.

Metsäalan työvoimatarvelaskelma vaihtoehtoisilla teollisuuspuun hakkuumäärillä sisältää energiapuun osalta korjuun lisäksi energiapuun ja metsähakkeen kuljetuksen sekä haketuksen ja murskauksen. Lisäksi arvioon sisältyy energiapuuksi ja hakkeeksi ohjautuneen teollisuuspuun (1,7 milj. m³) haketuksen ja murskauksen työvoimatarve.

Työntekijätarve

Laskelma I 2030: teollisuuspuun hakkuut 62,4 milj. m³, energiapuun korjuu ja kuljetus 7,6 milj. m³

Laskelma II 2030: teollisuuspuun hakkuut 75,0 milj. m³, energiapuun korjuu ja kuljetus 7,6 milj. m³



Savotta 2030 – Metsäteho Oy

Työntekijätarve

	Tarve, henkilöä			Uusia henkilöitä keskimäärin/vuosi	
	2023	Laskelma I 2030	Laskelma II 2030	Laskelma I 2024 - 2030	Laskelma II 2024 - 2030
Teollisuuspuun hakkuut, milj. m ³	61,0	62,4	75,0	62,4	75,0
Energiapuun korjuu, milj. m ³	8,6	7,6	7,6	7,6	7,6
Metsurit	3 470	3 650	3 650	290	290
Metsäkoneenkuljettajat	6 210	5 880	6 750	250	390
Puutavara-autonkuljettajat	3 350	3 350	3 920	240	340
Yhteensä	13 030	12 880	14 320	780	1 020

Savotta 2030 – Metsäteho Oy

Metsäalalle tarvitaan vuosittain keskimääriin 800–1 000 uutta työntekijää korvaamaan eläkkeelle ja muille aloille siirtyviä työntekijöitä sekä vastaamaan myös kasvavaan työvoimatarpeeseen. Koulutusmäärien mitoituksessa on otettava huomioon koulutuksen läpäisyaste ja valmistuneiden siirtyminen muille aloille. Koulutuksen sisäänottomatarve on näin ollen suurempi kuin uusien työntekijöiden tarve.

Uusia henkilöitä keskimäärin/vuosi

	Valmistuneet	Laskelma I	Laskelma II
	2023	2024 - 2030	2024 - 2030
Teollisuuspuun hakkuut, milj. m ³		62,4	75,0
Energiapuun korjuu, milj. m ³		7,6	7,6
Metsurit	147	290	290
Metsäkoneenkuljettajat	321	250	390
Puutavara-autonkuljettajat	72	240	340
Yhteensä	540	780	1 020

Savotta 2030 – Metsäteho Oy

Työvoimatarvearviossa on verrattu vuonna 2023 metsäalan ja logistiikan perustutkinnoista valmistuneiden henkilöiden määrää vertailulaskelmien uusien työntekijöiden tarpeeseen. Valmistuneiden määrä perustuu opetushallinnon tilastopalvelun tietoihin (vipunen.fi) ja Opetushallitukselta saatuihin täydentäviin tietoihin.

Savotta 2030 työvoimatarvearvion metsäalan ammatillisen koulutuksen saaneiden henkilöiden työvoimatarpeesta vuoteen 2030 asti on tuottanut Metsäteho ja päävastuussa on ollut tutkija, MMM Markus Strandström. Laskenta perustuu työsuoritteisiin työlajeittain, olosuhde- ja tuottavuustietoihin sekä tietoon työvoiman vuosipoistumasta ja arvioihin em. tekijöiden kehityksestä. Laskentaoletusten tietolähteinä on hyödynnetty Metsätehon ja Luonnonvarakeskuksen tilastoja, eri tahojen tutkimustuloksia, eri organisaatioiden ja ammattijärjestöjen tilastoja ja asiantuntija-arvioita sekä yleisiä kehitysennusteita. Savotta 2030 työvoimatarvearvion tulokset on julkaistu Metsätehon tuloskalvosarjassa 7/2025, metsäteho.fi.

3 Ulkomaisen työvoiman nykyinen saatavuus ja arvio tilanteen kehittymisestä

3.1 Metsätyövoiman tarjonta

3.1.1 Kotimainen metsätyövoima

Hankkeessa selvitettiin Suomessa työskentelevien työsuhhteisten kotimaisten metsurien määrää yrityksille sekä työnantaja- ja työntekijäjärjestöille suunnatulla kyselyllä. Tulosten mukaan Suomessa työskentelee tällä hetkellä eri työnantajien palveluksessa 1 300–1 350 kotimaista metsuria, jotka tekevät sulan maan aikaan pääosin metsänviljely- ja taimikonhoitotöitä. Alla olevassa taulukossa on eritelty metsurit työnantajittain.

Työnantaja	Henkilömäärä
Metsähallitus	95 (+ 30–35)
Tornator	25
Metsä Group	5
Metsänhoitoyhdistykset/Yksityismetsätalouden Työnantajat ry:n jäsenet	700
Maaseudun Työnantajaliiton jäsenyritykset	100
Metsäpalveluyritykset/Metsäpalvelutyönantajat ry:n jäsenet + muut	400
YHTEENSÄ	1 300 – 1 350

Kotimainen metsätyövoima työnantajittain

3.1.2 Ulkomainen metsätyövoima

Suomessa työskentelevien ulkomaalaisten metsätyöntekijöiden lukumäärää ei tilastoida. Metsäpalvelutyönantajien puheenjohtajan Jukka Koivumäen vuonna 2025 tekemän arvion mukaan Suomeen rekisteröityjen metsäpalveluyritysten palveluksessa työskentelee noin 1 300 ulkomaista metsuria. Tämän lisäksi ulkomaisten yritysten palveluksessa olevia ns. lähetettyjä työntekijöitä on noin 100.

Metsäpalveluyrityksille suunnattujen haastattelujen pohjalta merkittävimmät Suomeen rekrytoidut ulkomaiset työntekijäryhmät ovat ukrainalaiset, venäläiset, virolaiset, liettualaiset, thaimaalaiset ja nepalilaiset. Lisäksi ulkomaisten metsätyöntekijöiden lähtömaina mainittiin Latvia, Kroatia, Serbia, Valko-Venäjä, Kazakstan, Turkmenistan, Moldova ja Myanmar. Uusina potentiaalisina rekrytointimainina tuotiin esiin mm. Vietnam, Filippiinit, Intia, Marokko ja Eritrea.

3.1.3 Metsäpalveluyritykset

Metsäpalveluyritykset tarjoavat metsänomistajille metsien hoitoon, käyttöön ja suunnitteluun liittyviä palveluita. Markkinoilla on hyvin erilaisia yrityksiä. Joissakin yrityksissä metsäpalvelut ovat osa laajempaa, useista toimialoista – esim. maataloudesta, rakentamisesta, kiinteistöjen huollosta tai matkailusta – muodostuvaa kokonaisuutta. Osa yrittäjistä harjoittaa liiketoimintaa päätoimisesti ympäri vuoden, osa sivutoimisesti vain sulan maan aikaan.

Toiminimellä toimivat yritykset ovat usein pieniä, omistajavetoisia yrityksiä, joiden tavoitteena on omistajiensa ammattitaidon ja osaamisen hyödyntäminen. Isot, osakeyhtiömuotoiset ja ammattimaisesti johdetut metsäpalveluyritykset saattavat työllistää kymmeniä, jopa satoja työntekijöitä. Tarkkaa tietoa metsäpalveluyritysten lukumäärästä ei ole saatavilla. Metsäpalvelutyönantajien puheenjohtajan Jukka Koivumäen vuonna 2025 tekemän arvion mukaan yrityksiä on noin 1 300.

Useimmat yritykset toimivat paikallisesti tai alueellisesti, pääsääntöisesti oman ja naapurimaakunnan alueella, tavallisesti noin 100 kilometrin etäisyydellä yrityksen päätoimipaikasta. Koko maan alueella

toimivia metsäpalveluyrityksiä on varsin vähän. Suuret yritykset ovat kuitenkin kasvuhaluisia ja pyrkivät laajentamaan toimintaansa voimakkaasti.

Osa metsäpalveluyrityksistä on ulkomaalaisomistuksessa, ja niiden emo- tai sisaryrityksillä on liiketoimintaa myös ulkomailla, mm. Ruotsissa, Latviassa ja Virossa. Monet näistä yrityksistä hyödyntävät toiminnassaan ulkomaalaista työvoimaa ja kierrättävät sitä tarvittaessa maasta toiseen. Metsäpalvelualalla on käynnissä yhdentymiskehitys, jossa pienet yritykset sulautuvat alan suurempiin yrityksiin. Metsäkone- ja puutavarankuljetusyritysten kehitykseen verrattuna muutostahti on kuitenkin vielä varsin hidas.

Metsäpalveluyritysten avainhenkilöillä on usein metsällinen koulutus- ja ammattitausta (metsuri, metsäkoneenkuljettaja, metsätalousinsinööri, metsänhoitaja), mutta metsäpalveluyrittäjinä on paljon myös muiden alojen ammattilaisia esim. maatalous- ja rakennusyrittäjiä. Ulkomaalaisomisteissa yrityksissä yhtiön johto ja keskijohto on usein myös ulkomaalaistaustainen.

Suurimmilla metsäpalveluyrityksillä on palveluksessaan työnjohto- ja koulutustehtävissä joitakin metsätoimihenkilöitä sekä tukipalveluissa henkilöstö- ja taloushallinnon ammattilaisia. Useimmat metsäpalveluyritykset työskentelevät samaan aikaan useille urakanantajille: metsänhoitoyhdistyksille, Metsähallitukselle, Metsä Groupille, Tornatorille ja UPM:lle. Metsärahastot, kunnat ja seurakunnat sekä eri yhteisöt ja yksittäiset metsänomistajat käyttävät myös usein metsäpalveluyritysten palveluksia.

Haastateltujen metsäpalveluyritysten keskeisiä tunnuslukuja

Metsäpalveluyrityksen kotimaa-kunta	Toimihenkilöitä	Kotimaisia työntekijöitä	Ulkomaaisia työntekijöitä	Ulkomaisten työntekijöiden lähtömaat	Taimia vuodessa (kpl)	Taimikonhoitoa vuodessa (ha)	Kommenteja
Pirkanmaa	2	5	20	UKR, RUS, (THA, ROM)	0,9 milj.	1 200	
Pirkanmaa	1	1	9	UKR	0,5 milj.	800	
Keski-Pohjanmaa	15		260–270	THA, NPL	< 10,0 milj.	16 400	Sähkölinjojen raivausta
Pohjois-Savo	1		20	UKR, KRO, IND, LVA, IND	0,5 milj.	1 200	
Keski-Suomi	1	1	5	UKR	0,4 milj.	550	
Etelä-Pohjanmaa	1	1	7–9	UKR	0,5 milj.	750	Maatalous sivutoimialana
Kanta-Häme	2	5	5	UKR	0,8 milj.	900	
Kainuu	3	1–2	50	RUS, BLR, KAZ, UKR, VNM	< 1,0 milj.	< 10 000	Rakentaminen sivutoimialana
Päijät-Häme	2	2	20–30	EST, UKR	1,0 milj.	1 500	
Pohjois-Karjala	4		100	UKR, ROM	4,0 milj.	10 000	Virolainen omistajataho
Lappi	5	50–60	10	MMR, UKR	< 2,0 milj.	< 5 000	Matkailu sivutoimialana
Keski-Pohjanmaa	2		100–120	LTU	< 10,0 milj.	4 000	Liettualainen omistajataho
Pohjois-Pohjanmaa	2	6–7	35	UKR, RUS, SRB, KAZ	0,8 milj.	1 500	Sähkölinjojen raivausta

Monilla metsäpalveluyrityksillä on sekä kotimaista että ulkomaista työvoimaa. Eräät suuret, ulkomaalais- taustaiset metsäpalveluyritykset käyttävät pelkästään ulkomaista työvoimaa. Kotimaisia metsureita pyritään työllistämään ensisijaisesti aina, kun heitä on saatavilla. Jotkut yritykset tarjoavat kesäaikaan myös harjoittelupaikkoja alan kotimaisille opiskelijoille.

Metsäpalveluyritysten vuotuiset työsuoritteet vaihtelevat suuresti työntekijämäärän mukaan. Pienimmät yritykset istuttavat vuosittain satojatuhansia taimia ja hoitavat satoja hehtaareja taimikoita; suurimpien yritysten työmäärät voivat olla lähes kymmenen miljoonaa tainta ja alle 20 000 hehtaaria taimikoita. Tämän lisäksi jotkut yritykset työllistävät samaa henkilöstöä voimalinjojen raivauksiin. Työntekijöiden työllistäminen talviaikaan on haasteellista. Useat metsäpalveluyritykset lomauttavatkin työntekijänsä paksun lumen ajaksi. Pohjois-Suomessa matkailu tarjoaa metsureille talvikaudella korvaavia työpaikkoja esim. eräoppaina, moottorikelkkasafarien vetäjinä sekä lomakiinteistöjen huoltotehtävissä.

3.2 Ulkomaisen työvoiman käyttö

3.2.1 Ulkomainen työvoima Suomessa

Ulkomaisen työvoiman käyttö Suomessa lisääntyi 2000-luvulla, kun Baltian maat – Viro, Latvia ja Liettua – liittyivät 1.5.2004 Euroopan unionin jäsenmaiksi. Yksi EU:n keskeisistä periaatteista on työvoiman vapaa liikkuminen jäsenmaiden välillä. Se näkyi Suomessa ensin rakennus- ja palvelualoilla.

Suomen Baltian maita selkeästi korkeampi palkkataso houkutti 2000-luvulla työntekijöitä suurin joukoin Suomeen. Tulijoita oli myös metsäalan työtehtäviin. Suomen ja Baltian maiden väliset hyvät liikenneyhteydet sekä työntekoon liittyneet joustavat työaikajärjestelyt (10 päivää töitä ja neljä päivää vapaata) olivat omiaan edistämään asiaa.

Vuosikymmenien kuluessa työntekijöitä on tullut myös EU:n ulkopuolisista maista, varsinkin entisen Neuvostoliiton alueelta, erityisesti Venäjältä ja Ukrainasta, sekä muualta Itä-Euroopasta. Vanhusten hoiva- ja hoitotöihin sekä puutarha-alan töihin työntekijöitä on tullut myös Aasiasta, ennen muuta Filippiineiltä ja Vietnamista. Metsämarjojen poimijoita on rekrytoitu erityisesti Thaimaasta.

Maataloustöihin tottuneet ukrainalaiset ovat olleet erityisen haluttua työvoimaa marjanviljelytiloilla. Vuonna 2022 alkanut Ukrainan sota toi kymmeniä tuhansia ukrainalaisia pakolaisia Suomeen. Heille sittemmin myönnetty tilapäisen suojelun status mahdollistaa myös työskentelyn Suomessa. Ukrainalaisista onkin nopeasti tullut merkittävä kausityövoimalisä monille aloille.

3.2.2 Ulkomaalaisten työnteon edellytykset

Ulkomaalaisen henkilön oikeus tehdä ansiotyötä Suomessa perustuu henkilön kansalaisuuteen. Työskentelyoikeuteen sovellettavien sääntöjen osalta ulkomaalaiset työntekijät voidaan jakaa Euroopan unionin (EU) ja Euroopan talousalueen (ETA) jäsenvaltioiden kansalaisiin sekä muiden valtioiden (kolmansien maiden) kansalaisiin. EU/ETA-maiden kansalaisilla on vapaa työskentelyoikeus Suomessa. Jos kyseinen henkilö oleskelee Suomessa yhtäjaksoisesti yli 90 vuorokautta, hänen on kuitenkin rekisteröidyttävä digi- ja väestövirastossa. Rekisteröinnin yhteydessä henkilö saa suomalaisen henkilötunnuksen.

Muut kuin EU/ETA-maiden kansalaiset tarvitsevat joko maahanmuuttoviraston (Migri) myöntämän oleskeluluvan tai ulkoministeriön (suurlähetystön) myöntämän kausityöluvan. Ensimmäistä oleskelulupaa pitää yleensä hakea ulkomailla ja käydä todistamassa henkilöllisyys Suomen edustustossa; jatkolupaa voi hakea myös Suomessa ennen edellisen luvan päättymistä.

Kausityölupia ovat kausityöviisumi, kausityötodistus tai kausityöoleskelulupa. Kausityö tarkoittaa maa- ja metsätalouden sekä matkailualalla tiettyinä vuodenaikoina tehtävää työtä. Kausityön kesto voi olla enimmillään 9 kuukautta 12 kuukauden jaksolla. Kausityölain mukaisia kausitöitä ovat esimerkiksi maa- ja puutarha-alan työt, metsänhoitotyöt, luonnonmarjojen poiminta ja matkailu- ja ravitsemisalaan kuuluvat työt. Ukrainasta sotaa pakeneville henkilöille tarkoitettu tilapäinen suojelu mahdollistaa automaattisesti työskentelyn Suomessa. Tilapäisen suojelun kesto on jatkettu 4.3.2026 saakka.

3.2.3 Työnantajan velvoitteet

Suomalaisessa yrityksessä työskentelevään ulkomaiseen työntekijään sovelletaan lähtökohtaisesti samoja työehtoja kuin yrityksen vastaaviin suomalaisiin työntekijöihin. Ulkomaisen työntekijän palkkaavan työnantajan on kuitenkin varmistauduttava siitä, että työntekijällä on oikeus oleskella ja työskennellä Suomessa. Asia voidaan todeta esim. pyytämällä kopiot henkilön passista ja oleskeluluvasta.

Työnantaja on velvollinen säilyttämään neljän vuoden ajan toimipisteessään tiedot palkkaamistaan ulkomaalaisista työntekijöistä sekä heidän tehtävistään niin, että työsuojeluviranomainen voi tarvittaessa tarkastaa tiedot. Lisäksi työnantajan tulee ilmoittaa työpaikan luottamusmiehelle tai -valtuutetulle ja

työsuojeluvaltuutetulle ulkomaalaisten nimet sekä heidän työhönsä sovellettavat työehtosopimukset. Velvoitteiden noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset ja poliisi. Velvoitteiden laiminlyönnistä voidaan määrätä sanktio.

Työnantaja on tapaturmavakuutuslain nojalla velvollinen vakuuttamaan palveluksessaan olevat niin ulkomaalaiset kuin suomalaisetkin työntekijät. Tapaturmavakuutusvelvollisuuteen on säädetty muutamia poikkeuksia koskien ulkomailta Suomeen lähetettyjä työntekijöitä. Työnantajan tulee varmistua siitä, että ulkomaisella työntekijällä on tehtävän edellyttämä osaaminen ja ammattitaito. Ulkomailta palkattujen työntekijöiden työehtojen tulee olla Suomen lakien sekä työehtosopimusten mukaiset.

3.3 Työehdot

3.3.1 Yleissitova työehtosopimus

Suomalainen työmarkkinajärjestelmä perustuu työelämää säätelevään lainsäädäntöön sekä työnantaja- ja palkansaajajärjestöjen ja paikallisen tason yhteistyöhön. Yleissitovalla työehtosopimuksella tarkoitetaan työehtosopimusta, jota jokainen alalla toimiva työnantaja on vähimmäistasona velvollinen noudattamaan solmimissaan työsuhteissa. Sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimiva työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta vahvistaa päätöksellään, onko valtakunnallinen työehtosopimus yleissitova.

Yleissitovien työehtosopimusten tarkoituksena on järjestäytymättömien työnantajien palveluksessa työskentelevien työntekijöiden vähimmäistyöehtojen turvaaminen. Mikäli työnantaja tai työntekijä on järjestäytymätön, on työsuhteessa noudatettava kyseisellä alalla tai vastaavassa työssä voimassa olevan työehtosopimuksen vähimmäismääräyksiä. Samalla yleissitovuus tarkoittaa myös sitä, että kaikkien kyseisen alan työnantajien on noudatettava yleissitovaa työehtosopimusta, olivatpa he järjestäytyneitä työnantajaliittoon tai eivät.

3.3.2 Metsäalan työehtosopimus

Metsäalan työehtosopimuksen (Metsä-TES) sopijaosapuolet ovat Teollisuusliitto työntekijöiden puolelta sekä Maaseudun Työnantajaliitto, Metsähallitus, Metsäpalvelutyönantajat ja Yksityismetsätalouden Työnantajat työnantajien puolelta. Sopijaosapuolet ovat solmineet nykyisen työehtosopimuksen 26.4.2024, ja se on voimassa 1.5.2024–31.1.2026. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta on päätöksellään vahvistanut sen valtakunnallisen yleissitovuuden.

Metsäalan työehtosopimus on hyvin yksityiskohtainen. Siinä on sovittu mm. seuraavista kysymyksistä: (1) sopimuksen soveltamisala, (2) työsopimuksen solmiminen ja päättäminen, (3) työaika, (4) palkkamääräykset, (5) palkan maksaminen, (6) korvaukset ja lisät, (7) tapaturma- ja sairaustapaukset, (8) ryhmähenkivakuutus, (9) vuosiloma, (10) turvavarusteet, (11) taukovarustus, (12) erimielisyyksien käsittely ja neuvottelujärjestys, (13) työrauha, (14) paikalliset sopimukset, (15) ammattiyhdistysjäsenmaksun piddättäminen, (16) sopijaosapuolten edustajat, (17) sopimukseen yhtyminen sekä (18) voimassaolo ja irtisanominen. Lisäksi erilliset sopimukset luottamusmiestoiminnasta, työsuojeluyhteistoiminnasta, metsäalan koulutuksesta sekä metsäalan työaikapankista sisältyvät metsäalan työehtosopimukseen.

Selvitystä varten haastatellut urakanantajat ja metsäpalveluyritykset ilmoittivat noudattavansa kaikilta osin metsäalan työehtosopimuksen määräyksiä. Työsopimukset on tehty pääsääntöisesti kirjallisesti, ulkomaisen työvoiman osalta yleensä määräajaksi ja kotimaisen työvoiman osalta toistaiseksi. Säännöllinen työaika ei normaalisti ylitä kahdeksaa tuntia vuorokaudessa. Työajan tasoittamiseen liittyvät menetyt ovat kuitenkin yleisesti käytössä siten, että viikoittainen työaika on keskimäärin 40 tuntia. Työaika kirjataan yleisesti työntekijän ilmoituksen mukaisesti Excel-taulukkoon.

Yleisin palkkaustapa on suoritepalkka; joissakin yhteyksissä voidaan käyttää myös aikapalkkaa. Monilla työnantajilla on käytössään erilaisia kannustuslisiä. Kotimaiset työntekijät käyttävät yleensä omia työvälineitä; ulkomaisten kausityöntekijöiden työvälineet ovat tavallisesti työnantajan. Palkka maksetaan joko kuukausittain tai kahden viikon välein työntekijän suomalaiselle pankkitilille, ja palkasta annetaan normaalisti palkkalaskelma. Monet työnantajat ovat joutuneet avustamaan ulkomaisia työntekijöitä pankkitilien avaamisessa.

Kotimaiset työntekijät, EU/ETA-kansalaiset ja Suomeen oleskeluluvan saaneet maksavat palkkatuloistaan normaalisti veron Suomen verolainsäädännön mukaisesti. Suomeen enintään kuudeksi kuukaudeksi tulevat kausityöntekijät ovat Suomessa rajoitetusti verovelvollisia. Palkan maksajan on perittävä palkasta ja luontoiseduista 35 %:n lähdevero. Ennen veron laskemista maksaja voi tehdä tulosta lähdeverovähennyksen, jos lähdeverokortissa on siitä maininta.

Kotimaiset työntekijät kulkevat työmaille yleensä omilla autoillaan; työmatkoista heille maksetaan kulkemiskorvaukset. Ulkomaiset työntekijät liikkuvat sen sijaan pääsääntöisesti omina ryhminään työnantajan autoilla, tyypillisesti pikkubusseilla. Tapaturma- ja sairauspoissaoloja sattuu saadun tiedon mukaan poikkeuksellisen vähän. Ulkomaisille kausityöntekijöille vuosiloma hyvitetään yleensä lomakorvauksena. Kotimaisten työntekijöiden osalta vuosiloman siirto paikallisesti sopien pääosin talvikauteen on varsin tavallista.

Työnantaja hankkii toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevien työntekijöiden käyttöön työehtosopimuksessa mainitut, työsuojelumääräykset täyttävät turvavarusteet. Määräaikaisten työntekijöiden osalta sama koskee raivaussahatyötä tekeviä.

Teollisuusliitto on laatinut erityisesti ulkomaalaisia työntekijöitä palvellakseen kattavan Hermes-mobiilisovelluksen, jonka avulla metsäalan työehtosopimuksen sisältöön on helppo syventyä. Sovelluksesta on saatavissa useita eri kieliversioita, mm. suomeksi, ruotsiksi, englanniksi, venäjäksi, ukrainaksi, vietnamiksi, romaniaksi, puolaksi ja viroksi.

3.4 Työterveyshuolto

Työnantajan on järjestettävä työntekijöilleen lakisääteinen ehkäisevä työterveyshuolto. Sen sijaan sairaanhoidon järjestäminen on työnantajalle vapaaehtoista. Lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluvat työhön liittyvät terveystarkastukset, työpaikkaselvitykset, työkyvyn tukeminen sekä työhön liittyvien sairauksien tai oireiden selvittely. Työterveyshuollon toiminnan tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö; työhön liittyvien sairauksien ehkäiseminen sekä työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen. Työsuojeluviranomainen valvoo, että työnantaja on järjestänyt ja toteuttanut lakisääteiset työterveyshuollon palvelut. Työnantaja voi hankkia työterveyshuollon palvelut joko hyvinvointialueen terveydenhuollon toimintayksiköltä, kunnallisten liikelaitosten ja osakeyhtiöiden työterveyshuollosta, työnantajien yhteisiltä työterveyshuoltoasemilta tai lääkärikeskusten työterveyshuollosta.

Haastatteluissa kävi ilmi, että metsäpalveluyritykset hankkivat työterveyshuollon palveluksensa joko hyvinvointialueilta tai yleisimmin yksityisistä lääkärikeskuksista, joista valtakunnalliset, useilla paikkakunnilla toimivat yritykset olivat suosituimpia. Työterveystarkastukset on poikkeuksetta tehty ajallaan. Sen sijaan työpaikkaselvitysten tekemiseen terveyspalveluyritysten aika ja resurssit eivät useinkaan riitä.

3.5 Työturvallisuusvaatimukset

Työturvallisuuslain 9 § ja 10 § velvoittavat työnantajan laatimaan työsuojelun toimintaohjelman sekä selvittämään ja arvioimaan työn vaaroja. Lisäksi laki edellyttää, että työntekijöillä on käytössään työturvallisuusohjeet ymmärtämällään kielellä.

Haastatteluissa kävi ilmi, että urakanantajat ovat panostaneet merkittävästi työturvallisuustyöhön. Useilla isoilla toimijoilla on omat yksityiskohtaiset työturvallisuusohjeensa, joita ne ovat jakaneet kattavasti urakoitsijoittensa käyttöön eri kieliversioina (mm. suomeksi, ruotsiksi, englanniksi, venäjäksi, ukrainaksi ja viroksi).

Metsäpalveluyritysten omassa työsuojelutoiminnassa on sen sijaan usein toivomisen varaa. Työsuojelun toimintaohjelmat eivät ole aina ajan tasalla eikä työn vaaroja ole riittävästi kartoitettu. Viime aikojen yleisimpänä turvallisuuspoikkeamana nousi esille raivaussahan sektorisuojan poistaminen.

3.6 Työntekijöiden osaaminen ja perehdyttäminen

Kotimaisilla metsätyöntekijöillä on poikkeuksetta alan peruskoulutus ja runsaasti työkokemusta puutarvan hakkuu-, metsänviljely- ja raivaussahatöistä Suomessa. Lisäksi useimmat heistä ovat osallistuneet eri työnantajien järjestämiin työturvallisuuteen, luonnonhoitoon ja ympäristönsuojeluun liittyviin koulutustilaisuuksiin ja näyttökokeisiin.

Ulkomaisten metsätyöntekijöiden koulutustausta ja osaamistaso sen sijaan vaihtelevat huomattavasti. Joukossa saattaa olla akateemisesti koulutettuja oman alansa ammattilaisia, maatalous- ja puutarhatöihin harjaantuneita työntekijöitä kuin myös Suomessa työkokemusta hankkineita entisiä metsämarjojen poimijoita. Vain hyvin harvoilla Suomeen tulevilla on varsinaista metsäalan koulutusta tai työkokemusta; pääosa tulijoista on vasta-alkajia.

Jotkut baltialaistaisyötyömetset metsäpalveluyritykset järjestävät työntekijöilleen lyhyehkön koulutusjakson Baltiassa ennen Suomeen lähtöä. Perehdytystä ja opastusta jatketaan sen jälkeen Suomessa tarpeen mukaan. Suurin osa kotimaisista metsäpalveluyrityksistä järjestää lyhyen, 2–3 päivän, koulutus- ja perehdytysjakson ulkomaisille työntekijöilleen heidän saavuttuaan Suomeen. Sen jälkeen perehdytys jatkuu yleensä työpaikkakoulutuksena tarpeen mukaan.

Joillakin suurilla työnantajilla on käytössään ammattitaitoisia työnopastajia. Eräät urakanantajat ovat tuottaneet runsaasti erikelistä koulutusmateriaalia – oppaita ja sovelluksia – metsäpalveluyritysten ulkomaalaisten työntekijöiden käyttöön.

Haastattelujen mukaan metsänviljelytyöt on helppo opettaa muutamassa päivässä vasta-alkajillekin. Sen sijaan raivaussahatyöskentely vaatii pitempää harjaantumista. Hakkuualojen ja voimalinjojen raivaustyömaat toimivat ensimmäisinä harjoituskohteina. Sieltä siirrytään vähitellen taimikoiden varhaisperkukseen ja viimeksi taimikoiden harvennuksiin. Työ edellyttää oikeiden työtekniikoiden ohella laaja-alaista metsänhoitomenetelmien hallintaa. Metsäsertifioinnin vaatimukset ja urakanantajien edellyttämät työnjäljen laatumittaukset tuovat ulkomaisen työvoiman käyttöön omat haasteensa.

Urakanantajien mukaan työn laadun varmistaminen on ulkomaisen työvoiman käytön suurin haaste! Monet metsäpalveluyrittäjät ovat selvittäneet ammatillisten oppilaitosten kanssa mahdollisuuksia järjestää ulkomaalaisille työntekijöille ”luppoaikana” koulutusta työtekniikoissa, sahojen huollossa ja kunnossapidossa, metsänhoidossa ja työturvallisuudessa sekä metsäalan työehtosopimusasioissa. Valmiutta ja halukkuutta on, mutta rahoitusta puuttuu.

3.7 Tilaajavastuu

3.7.1 Tilaajavastuulaki

Tilaajavastuulaki (1233/2006) velvoittaa työtä tilaavat yritykset eli urakanantajat tarkastamaan, että alihankkijat tai työvoimaa vuokraavat yritykset täyttävät omalta osaltaan lakisääteiset velvoitteensa. Tilaajavastuulaki koskee kaikkia toimialoja, joilla käytetään alihankintaa tai vuokratyövoimaa Suomessa.

Laki velvoittaa työn tilaajaa hankkimaan sopimuskumppaniyrityksestään tilaajavastuuseelvitykset ennen kuin se solmii alihankintaa tai vuokratyötä koskevan sopimuksen. Tilaajavastuuseelvitykseen kuuluvat: (1) selvitys merkinnästä ennakonperintärekisteriin, työnantajarekisteriin ja arvonlisäverovelvollisten rekisteriin; (2) kaupparekisteriote; (3) veronmaksuasioita koskeva selvitys; (4) todistus työntekijän eläkevuokituksen ottamisesta ja eläkevakuutusmaksujen suorittamisesta tai selvitys siitä, että erääntyneitä eläkevakuutusmaksuja koskeva maksusopimus on tehty; (5) selvitys työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisistä työehdoista ja (6) selvitys työterveyshuollon järjestämisestä.

Lisäksi rakentamistoimintaan liittyvissä sopimuksissa vaaditaan todistus lakisääteisen tapaturmavakuutuksen ottamisesta. Hankitut selvitykset tulee säilyttää kaksi vuotta siitä, kun sopimusta koskeva työskentely on päättynyt. Tilaajavastuulain noudattamista valvoo Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue koko Suomessa.

3.7.2 Havaintoja tilaajavastuulain toimeenpanosta ja valvonnasta metsäalalla

Haastatteluissa kaikki keskeiset metsäalan työnantaja- ja työntekijäjärjestöt sekä urakanantajatahot korostivat tilaajavastuulain noudattamisen tärkeyttä. Tiedossa kuitenkin oli, että alalla toimii myös aika ajoin metsäpalveluyrityksiä, jotka pyrkivät saamaan markkinoilla kilpailuetua laiminlyömällä omia lakisääteisiä velvoitteitaan. Tyypillistä on yleissitovan työehtosopimuksen vaatimusten noudattamatta jättäminen. Yhteinen näkemys oli, että epäterveestä kilpailusta on päästävä eroon. Eräät urakanantajat ovat teettäneet ulkopuolisilla yrityksillä auditointeja alihankintayritystensä toiminnasta. Lisäksi urakanantajat kertoivat toimivansa asiassa läheisessä yhteistyössä lakia valvovien aluehallintovirastojen kanssa.

Selvitystä varten haastateltiin Etelä- ja Itä-Suomen aluehallintovirastojen metsäalaa valvovia vastuuhenkilöitä. Vastauksissa korostuivat seuraavat havainnot: (1) metsäalalla toimii useita baltialaisia (virolaisia, liettualaisia) yrityksiä, jotka ovat rekisteröityneet Suomeen; (2) EU/ETA-alueen ulkopuolelta Suomeen tulee runsaasti metsätyövoimaa Ukrainasta, Valko-Venäjältä, Thaimaasta ja Nepalista; (3) ulkomaiset yritykset jättävät usein lakisääteiset ilmoitukset tekemättä; (4) työntekijöiden vaihtuvuus on suurta; (5) alan koulutus ja työkokemus on niukkaa ja perehdytys vajavaista; ja (6) alalla on villejä yrittäjiä, ja urakoiden ketjutus mahdollistaa väärinkäytökset.

3.8 Tulevaisuus – arvio tilanteen kehityksestä

3.8.1 Kotimaisen metsätyövoiman saatavuus tulevaisuudessa

Opetushallituksen vuonna 2023 julkaiseman selvityksen mukaan noin kolmannes Suomen nykyisestä 1 300 metsurista eläköityy vuoteen 2030 mennessä. Keskimääräinen poistuma lähivuosina on noin 100–150 henkeä vuodessa. Ammatillista reserviä – maaseudulla asuvia, alalle koulutettuja, nuoria henkilöitä tai halukkaita alan vaihtajia – ei ole saatavilla.

Ammatillisissa oppilaitoksissa metsäalan perustutkinnon aloituspaikkoja on runsaasti tarjolla eri puolilla maata. Metsäala joutuu kuitenkin entistä tiukemmin kilpailemaan toisen asteen koulutuksen aloittavista nuorista. Peruskoulun päättävät ikäluokat ovat aiempaa pienempiä, ja niihin kuuluvat nuoret asuvat pääosin Etelä-Suomen asutuskeskuksissa, eivät siellä, missä alan työpaikat ovat, syrjäseuduilla Itä- ja Pohjois-Suomessa.

Metsäalan perustutkinnon metsäkoneenkuljettajakoulutuksen aloituspaikat on saatu viime vuosina ilahduttavasti varsin hyvin täyteen, mutta metsuri-metsäpalveluiden tuottajakoulutuksen aloituspaikoille ei ole löytynyt riittävästi hakijoita. Koulutuspaikat eivät täyty, koska ala ei ole riittävän vetovoimainen muiden alojen joukossa.

3.8.2 Ulkomaisen metsätyövoiman saatavuus tulevaisuudessa

Haastateltujen metsäpalveluyrittäjien mukaan ulkomaista metsätyövoimaa on runsaasti saatavilla lähivuosina edellyttäen, että työtä Suomessa on tarjolla riittävän pitkäksi aikaa eli koko kesäkaudeksi. Tilanne vaihtelee kuitenkin huomattavasti maittain. Viron ja muiden Baltian maiden yleisen palkkatason uskotaan nousevan samalla, kun henkilöiden kiinnostus lähteä metsätöihin Suomeen vähenee. Rakennusalan työtehtävät kotimaassa ovat monille entistä houkuttelevampi vaihtoehto.

Ukrainalaisten metsätyöntekijöiden rooli Suomen metsänhoitotöissä oli jo ennen sotaa huomattavan suuri. Nykyinen tilapäisen suojelun status on antanut heille laajat mahdollisuudet työskentelyyn eri aloilla. Useat ukrainalaiset ovat kotoutuneet jo varsin hyvin. He ovat saaneet kotipaikkaoikeuden ja hankkineet oman asunnon. Myös puoliset ovat usein töissä ja lapset koulussa tai päivähoitossa.

Avoin kysymys on, mitä tapahtuu, kun sota Ukrainassa päättyy: palaavatko ukrainalaiset sankoin joukoin jälleenrakentamaan kotimaataan vai jäävätkö he maahanmuuttajina Suomeen? Jos ukrainalaiset alkavat palata, metsäalan työvoimapula Suomessa saattaa äkillisesti pahentua. Toisaalta jotkut ukrainalaiset ovat ilmaisseet halunsa jäädä Suomeen pysyvästi, hankkia täällä metsäalan koulutusta ja ryhtyä jopa metsäpalveluyrittäjiksi.

Baltialaiset, Suomeen rekisteröidyt metsäpalveluyritykset ovat rekrytoineet Suomeen runsaasti metsätyöntekijöitä entisen Neuvostoliiton tasavalloista ja muualta Itä-Euroopasta. Haastateltujen yrittäjien mukaan työvoiman tarjonnan uskotaan edelleen jatkuvan. Tällä hetkellä Suomessa työskentelevät venäläiset ja valkovenäläiset ovat saaneet oleskelulupansa ennen Ukrainan sotaa; heidän jatkumahdollisuutensa riippuvat Euroopan tulevasta poliittisesta kehityksestä. Nousevia, metsätyövoimaa tarjoavia maita ovat Romania, Moldova ja Serbia sekä Keski-Aasian maista Kazakstan, Turkmenistan ja Kirgisia.

Aasialaista työvoimaa käyttävillä metsäpalveluyrityksillä on yleensä laajat ja tiiviit liike- ja sukulaisuussuhteet työntekijöidensä lähtömaihin. Erään haastatellun yrityksen toimitusjohtajan sanoja lainaten: ”Suomen metsäalan työehtosopimus on niin antelias, että sillä palkkatasolla saamme työvoimaa niin paljon kuin haluamme.” Tulijoita riittänee erityisesti Thaimaasta ja Nepalista.

Suomi solmi tammikuussa 2025 Vietnamin ja Filippiinien kanssa kahdenväliset sopimukset työvoiman rekrytoinnista Suomeen. Kyse on toistaiseksi yleisellä tasolla olevista aiempöytäkirjoista. Hankkeiden sisältöä, rakennetta eikä rahoitusta ole vielä määritelty eikä metsäalaa ole liioin erikseen mainittu. Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) ja Business Finland (BF) koordinoivat hanketta. Toteutuessaan hanke voi luoda keskipitkällä aikavälillä hyvät institutionaaliset edellytykset myös metsätyövoiman rekrytointiin Vietnamista ja Filippiineiltä.

Edellä mainittujen maiden lisäksi metsätyövoimaa on tarvittaessa mahdollista saada monista Euroopan ulkopuolisista maista. Metsäpalveluyrittäjien mukaan tarjontaa on erityisesti Afrikasta, mm. Marokosta ja Eritreasta sekä Etelä-Aasiasta, mm. Intiasta.

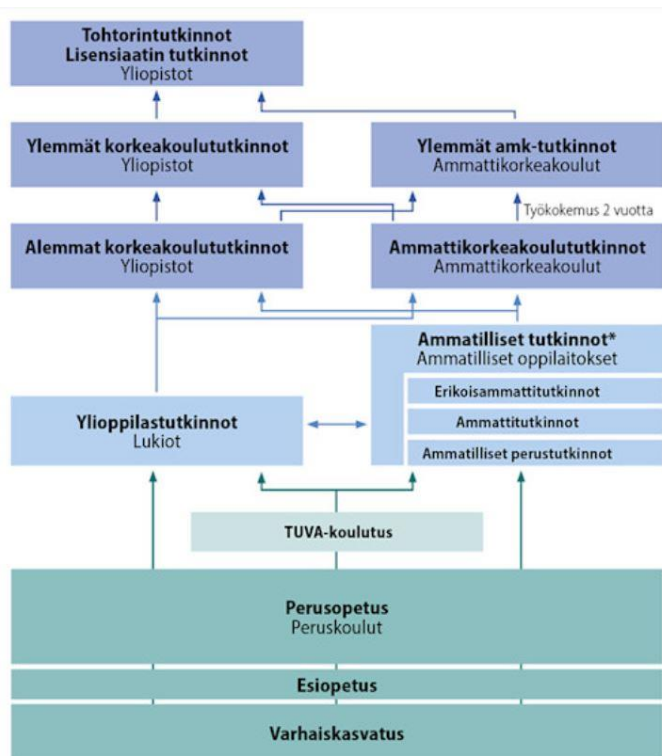
Ruotsissa ulkomaalaiset työntekijät tekevät nykyisin jopa 90 prosenttia metsänhoitotöistä. Siellä on myös suuria ulkomaalaistaustaisia metsäpalveluyrityksiä, jotka käyttävät laajasti ulkomailta rekrytoitua työvoimaa. Eräiden haastateltujen asiantuntijoiden mukaan Ruotsin tie voi olla myös Suomen tie seuraavan viiden vuoden kuluessa.

4 Metsäalan ammatillisen koulutuksen tilannekuva ja valmius kouluttaa ulkomaalaisia työntekijöitä

4.1 Suomen koulutusjärjestelmä

Suomen koulutusjärjestelmä muodostuu ihmisen elinkaaren mukaan alkaen varhaiskasvatuksesta, josta edetään yleissivistävän koulutuksen kautta eritasoisten tutkintojen suorittamiseen. Suomessa on yleinen oppivelvollisuus, joka alkaa sinä vuonna, kun lapsi täyttää seitsemän vuotta ja päättyy, kun henkilö täyttää 18 vuotta tai on tätä ennen suorittanut toisen asteen tutkinnon (ylioppilastutkinnon tai ammatillisen tutkinnon).

Varhaiskasvatus ja esiopetus järjestetään lapsille pääsääntöisesti ennen oppivelvollisuuden alkamista. Tämän jälkeen on vuorossa yhdeksänvuotinen yleissivistävä perusopetus (peruskoulu), josta jatketaan toisen asteen ammatilliseen koulutukseen tai lukiokoulutukseen. Peruskoulun jälkeen on mahdollisuus osallistua tutkintokoulutukseen valmentavaan koulutukseen (TUVa-koulutus). Se on suunnattu henkilöille, jotka tarvitsevat ohjauksellista tukea ennen siirtymistään lukio- tai ammatilliseen koulutukseen. Toisen asteen tutkinnon suorittamisen jälkeen on mahdollisuus hakeutua korkea-asteen koulutukseen, ammattikorkeakouluun tai yliopistoon. Lisäksi eri kouluasteilla on tarjolla aikuiskoulutusta esimerkiksi täydentävien opintojen ja ammatillisten tutkintojen suorittamiseen.



Suomen koulutusjärjestelmä

Lähde: okm.fi

Toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa voidaan suorittaa ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja. Ammatillinen perustutkinto antaa perusvalmiuksia alan erilaisiin työtehtäviin sekä myös erikoistuneempaa osaamista ja ammattitaitoa, jota tarvitaan alalla työllistymiseen. Perustutkinnon laajuus on 180 opintopistettä ja sen suorittaminen kestää yleensä kolme vuotta. Ammattitutkinnot tarjoavat mahdollisuuden päivittää osaamista työelämän tarpeiden mukaisesti.

Ammattitutkinto antaa valmiuksia itsenäiseen työskentelyyn ja perustutkintoa syvällisempää osaamista. Erikoisammattitutkinto on tarkoitettu työelämässä hyvän osaamisen hankkineille ammattilaisille ja antaa valmiuksia hoitaa itsenäisesti ammattialan monipuolisia työtehtäviä vaativissakin olosuhteissa sekä vahvistaa ymmärtämystä, miten työtehtävät liittyvät laajempiin kokonaisuuksiin. Ammatillisessa koulutuksessa painottuu eri oppilaitoksissa järjestetty koulutus ja suoritettut tutkinnot, mutta koulutusta voidaan järjestää myös työpaikoilla oppi- ja koulutussopimuksilla.

Ammatilliset tutkinnot avaavat ovia työelämään ja auttavat työllistymään. Työelämässä jo oleville ne tarjoavat mahdollisuuden päivittää ja hankkia uutta osaamista. Ammatillisen tutkinnon suorittaneen on mahdollista jatkaa opintojaan korkea-asteella, sillä se antaa yleisen jatko-opintokelpoisuuden korkeakouluhin. Moni ammatillisen tutkinnon suorittaneista toimii myös yrittäjänä. Aina ei ole tarpeen suorittaa koko tutkintoa, ammatillisessa koulutuksessa voi hankkia osaamista myös tutkinnon osia suorittamalla.

4.2 Metsäalan toisen asteen ammatillinen koulutus

4.2.1 Metsäalan perustutkinto

Metsäalan perustutkinto antaa ammatilliset perusvalmiudet metsäalan eri tehtäviin sekä jatko-opintoihin. Lisäksi tutkinnon suorittaneella on laajempaa osaamista yhdellä tutkinnon osa-alueella. Metsäalan perustutkinnon voi suorittaa jollakin neljästä osaamisalasta, joita ovat metsätalouden, metsäkoneenkuljetuksen, metsäenergian tuotannon ja metsäkoneasennuksen osaamisalat. Osaamisalan mukaan tutkintonimikkeenä voi olla metsuri-metsäpalvelujen tuottaja, metsäkoneenkuljettaja, puutavara-autonkuljettaja, terminaalikoneenkuljettaja, metsäenergiantuottaja tai metsäkoneasentaja.

- **Metsätalouden osaamisalan** suorittanut metsuri-metsäpalvelujen tuottaja osaa tehdä metsänhoidon ja puunkorjuun manuaalisia töitä tai metsäluontoon, esimerkiksi metsien monikäyttöön liittyviä töitä.
- **Metsäenergian tuotannon osaamisalan** suorittanut osaa suunnitella, korjata ja varastoida suuntautumisen mukaisesti energiapuuta.
- **Metsäkoneenkuljetuksen osaamisalan** suorittanut voi erikoistua koneelliseen puutavaran valmistamiseen, puutavaran lähikuljetukseen, koneellisiin maanmuokkaus- ja metsänhoitotöihin, puuterminaalitöihin tai puutavaran autokuljetukseen.
- **Metsäkoneasennuksen osaamisalan** suorittanut osaa metsäkoneiden toimintakaavioiden sekä mitaus- ja vianhakuohjelmien avulla määrittää viat sekä tehdä moottorin, voimansiirron, hydraulikan sekä sähköjärjestelmän huolto- ja korjaustyöt.

4.2.2 Ammatti- ja erikoisammattitutkinnot

Metsäalan ammattitutkinnon voi suorittaa metsätalouden, metsäkoneenkuljetuksen, bioenergian ja metsäkoneasennuksen osaamisaloilla sekä metsäalan erikoisammattitutkinnon metsänkäsittelyn ja puunkorjuun osaamisaloilla.

4.3 Metsäalan korkeakoulututkinnot

Korkeakoulututkintoja on mahdollista suorittaa yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa. Yliopistot keskittyvät tieteelliseen tutkimukseen ja siihen perustuvaan opetukseen. Ammattikorkeakoulut tarjoavat työelämässä tarvittavaa käytännönläheistä koulutusta. Yliopistoissa eli tiede- ja taidekorkeakouluissa voi suorittaa alempia ja ylempiä korkeakoulututkintoja sekä tieteellisiä jatkotutkintoja, joita ovat lisensiaatin

ja tohtorin tutkinnot. Ammattikorkeakoulussa voidaan suorittaa ammattikorkeakoulututkintoja ja ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja.

Metsätieteitä voi opiskella Helsingin ja Itä-Suomen yliopistoissa. Opinnoissa perehdytään monipuolisesti metsien ekologiaan ja kestävään hyödyntämiseen. Metsätieteiden maisteriohjelmasta maatalous- ja metsätieteiden maisteriksi valmistunut henkilö saa metsänhoitajan arvonimen. Metsätalousinsinööri (AMK) voi opiskella kuudessa ammattikorkeakoulussa. Lisäksi metsätalousinsinööri (AMK) voi suorittaa ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon useassa ammattikorkeakoulussa. Metsätalousinsinöörit ovat metsien kestävä käytön ja asiakaspalvelun ammattilaisia.

4.4 Toisen asteen ammatillisen koulutuksen rahoitus

4.4.1 Valtionosuusrahoitus ammatilliseen koulutukseen

Ammatillinen koulutus on Suomessa toisella asteella opiskelijoille maksutonta. Sen merkittävin rahoituskanava on opetus- ja kulttuuriministeriön koordinoima valtionosuusrahoitus ammatillisen koulutuksen järjestäjille. Opetus- ja kulttuuritoimen rahoitusjärjestelmä on osa kuntien, kuntayhtymien ja yksityisten koulutuksen järjestäjien valtionosuusjärjestelmää. Rahoituksella voidaan järjestää ammatillisiin perustutkintoihin, ammattitutkintoihin ja erikoisammattitutkintoihin valmistavaa koulutusta sekä tutkinnon osien suorittamiseen valmistavaa koulutusta. Valtionapuviranomaisena toimii opetus- ja kulttuuriministeriö. Rahoitusjärjestelmä toimii osana kuntien valtionosuusjärjestelmää, ja se kattaa myös yksityiset koulutuksen järjestäjät ja kuntayhtymät.

Ammatillisen koulutuksen järjestäminen edellyttää opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämää tutkintojen ja koulutuksen järjestämislupaa. Järjestämislupa voidaan myöntää hakemuksesta kunnalle, kuntayhtymälle, rekisteröidylle yhteisölle tai säätiölle. Ministeriö päättää luvan myöntämisestä, muuttamisesta tai sen peruuttamisesta. Järjestämisluvansa puitteissa ammatillisen koulutuksen järjestäjä voi järjestää koulutusta luvassa määritellyillä koulutusaloilla, opetuskielillä ja toimialueella. Rahoitusta voidaan käyttää Suomessa järjestettävään ammatilliseen koulutukseen, mutta ei ns. koulutusvientiin, esimerkiksi suomalaisen koulutuksen järjestäjän toisessa maassa järjestämään ammatilliseen koulutukseen.

Koulutuksen järjestämisluvassa on määritelty myös muita koulutuksen järjestämiseen liittyviä asioita, kuten opiskelijavuosien vähimmäismäärä. Koulutuksen järjestäjä voi hakea muutosta nykyiseen järjestämislupaansa esimerkiksi koulutusaloihin alueellisten tarpeiden muuttuessa tai englanniksi järjestettävään opetukseen. Opetus- ja kulttuuriministeriö järjestää vuonna 2026 kokeilun, jossa 40 koulutuksen järjestäjälle annetaan lupa englanninkielisen koulutuksen järjestämiseen valitsemillaan koulutusaloilla.

Maksuttomaan ammatilliseen koulutukseen voivat hakeutua Suomen kansalaisten lisäksi Suomessa asuvat ulkomaalaiset. Koulutuksen järjestäjä päättää opiskelijoiden valintakriteereistä ja mm. kielitaitovaatimuksesta, jota kuvataan yleensä eurooppalaisen kielitaidon viitekehykseen (*CEFR = Common European Framework of Reference for Languages*) perustuvilla kielitaidon tasokuvauksilla (liite 3).

4.4.2 JOTPA – Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus (Jotpa) edistää työikäisen väestön osaamisen kehittämistä ja osaavan työvoiman saatavuutta. Jotpa rahoittaa omaehtoista ammatillista koulutusta nimenomaan työelämän osaamistarpeisiin ja tavoitteena on lisätä työikäisen väestön mahdollisuuksia kehittää sellaista osaamista, jota tarvitaan työelämässä nyt ja tulevaisuudessa. Rahoitusmuotoja ovat valtionavustukset ja hankinnat, joita voivat olla esimerkiksi suuret kilpailutukset, pienet ja pistemäiset hankinnat sekä kokeilut.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjät voivat hakea Jotpalta valtionavustusrahoitusta esimerkiksi ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettujen tutkinnon osien tai tutkinnon osia pienempien

osien järjestämiseen. Koulutusten sisältöjen tulee olla sellaisia, että ne ovat sisällytettävissä perustutkinnon, ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon tutkintojen perusteisiin. Rahoitettavat koulutukset ovat pääasiassa tutkintoa lyhyempiä opintoja, joilla vastataan työelämän osaamistarpeisiin. Avustus myönnetään erityisavustuksena tarkemmin määritellyn hankkeen tai koulutuksen toteutukseen.

Koulutus on osallistujille maksutonta ja koulutukset pyritään järjestämään siten, että niihin voi osallistua työn ohessa mutta myös työvoiman ulkopuolella olevat henkilöt voivat osallistua koulutuksiin. Jotpan tavoitteena on rahoittaa koulutuksia, jotka tukevat työelämää vastaamaan uusiin osaamistarpeisiin tai ennakoituihin elinkeino- tai ammattirakenteen muutoksiin. Jotpa pyrkii vahvistamaan erityisesti sellaisen työikäisten henkilöiden osaamista, jotka ovat suorittaneet enintään perusasteen koulutuksen ja joilla on heikot perustaidot tai joilla on muutoin heikko asema työmarkkinoilla, esimerkiksi:

- maahanmuuttajat
- henkilöt, joilta puuttuu toisen asteen tutkinto
- rakennemuutosaloilla työskentelevät
- yksinyrittäjät.

Jotpa voi edellyttää, että sen rahoittama koulutus ja siihen liittyvät tukitoimet soveltuvat luonteeltaan erityisesti tietylle kohderyhmälle. Avustetuissa tai hankituissa palveluissa panostetaan erityisesti opiskelijahankintaan sekä opiskelun ja oppimisen tukeen.

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus on itsenäinen viranomainen, jonka toiminta perustuu lakiin jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksesta (682/2021). Sitä ohjaavat yhteistyössä opetus- ja kulttuuriministeriö sekä työ- ja elinkeinoministeriö. Hallinnollisesti Jotpa on opetushallituksen erillisyyksikkö. Lisätietoja toiminnasta ja koulutusten rahoittamisesta on saatavilla osoitteesta <https://www.jotpa.fi/fi>.

4.4.3 Hankerahoitukset

Eri kohderyhmien ammatillista osaamista ja työllistymismahdollisuuksia parantavia hankkeita on rahoitettu mm. alue- ja rakennepolitiikan ohjelmasta, jonka tavoitteena on tasata alueiden välisiä kehitys- ja hyvinvointieroja sekä varmistaa EU:n jäsenmaiden kestävä kasvua ja kilpailukykyä. Alue- ja rakennepolitiikan ohjelmakaudella 2021–2027 on tuettu Suomen pitkän aikavälin kasvun ja uudistumisen tavoitteita. Ohjelma on tähdännyt alueiden elinkeinorakenteen uudistamiseen, työllisyyden ja osaamisen parantamiseen sekä osallisuuden lisäämiseen. Rahoitusta on tullut kolmesta toisistaan täydentävästä rahastosta: Euroopan sosiaalirahastosta (ESR+), Euroopan aluekehitysrahastosta (EAKR) ja Oikeudenmukaisen siirtymän rahastosta (JTF).

Suomen tavoitteena Euroopan sosiaalirahasto plus (ESR+) -hankkeissa on edistää työllisyyttä, osaamista ja osallisuutta. Erityistavoitteella *Uutta osaamista työelämään* tuetaan jatkuvan oppimisen mahdollisuuksia ja joustavia koulutuspolkuja sekä hyödynnetään mm. digitalisaatiota. Rahoitettavaksi on haettu koulutus- ja kehittämishankkeita, jotka parantavat osallistujien ammattitaitoa ja kilpailukykyä työmarkkinoilla.

Hankerahoituksen soveltuminen maahanmuuttajien ammatilliseen kouluttamiseen edellyttää koulutuspalvelun tuottajalta perehtymistä rahoitusten ehtoihin, jotta suunniteltu koulutus täyttää rahoituskelpoisuuden. Aiemmin rahoitetuilla koulutushankkeilla on edistetty maahanmuuttajien ammatillista osaamista, suomalaisen työelämän tuntemusta ja työllistymistä. Hankerahoituksella on pystytty mahdollistamaan mm. maahanmuuttajien opintojen ohjausta sekä käännös- ja tulkkauspalveluja. Koulutushankkeiden vaikuttavuutta vahvistavat yhteistyökumppaneiksi ryhtyvät yritykset, jotka voivat tarjota opiskelijoille työssä oppimisen paikkoja ja myöhemmin työllistää koulutuksen suorittaneita henkilöitä.

4.4.4 Työvoimakoulutus maahanmuuttajille

Työelämäpalvelut ovat olleet kuntien vastuulla vuoden 2025 alusta alkaen. Koulutus on etupäässä ammatillista koulutusta, kuten perus- tai ammattitutkintoon valmistavaa koulutusta tai ammatillista

lisäkoulutusta. Useimmiten työvoimakoulutus on jatko- ja täydennyskoulutusta jo aiemmin hankitulle ammattitaidolle. Koulutus voidaan liittää myös osaksi muita työllistämistoimia, kuten tukityöllistämistä tai kuntoutusta, jotka lisäävät koulutettavan mahdollisuuksia päästä töihin.

Työvoimakoulutuksella voidaan edistää myös maahanmuuttajien kotoutumista. Kotoutujan on mahdollista suorittaa työvoimakoulutuksena omaehtoista opiskelua, joka on vaihtoehto työvoimapalveluiden kotoutumiskoulutuksille. Omaehtoinen opiskelu voi tulla kysymykseen silloin, jos työvoimaviranomainen ei voi tarjota kotoutujalle opiskelupaikkaa kotoutumiskoulutuksesta tai hänelle on tarjolla esimerkiksi ammattitaidon kehittämiseen paremmin sopiva koulutus. Tavoitteena on, että valittu koulutus helpottaa ja nopeuttaa maahanmuuttajan työllistymistä ja kotoutumista suomalaiseen yhteiskuntaan.

4.4.5 Ammatillisen koulutuksen tutkintovienti

Tutkintoviennillä tarkoitetaan yleensä EU:n ulkopuolella muille kuin Euroopan talousalueeseen kuuluvien valtioiden kansalaisille järjestettävää tilauskoulutusta ja tutkintokoulutusta liiketoimintana. Koulutuksen järjestäjät eivät voi toteuttaa tutkintovientiä ammatillisen koulutuksen rahoituksella, vaan koulutukselle on oltava maksava asiakas tai muu rahoitustaho, yritys, säätiö, tms. Myös Suomen valtio voi tilata ja rahoittaa erillisellä päätöksellä koulutusvientiä.

Ammatillisessa tutkintoviennissä tuotteina ovat ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot sekä näiden tutkintojen osat. Tutkintoviennissä on otettava huomioon, että opetushallitus on antanut määräyksiä tutkinnon perusteisiin tehtävistä poikkeamista, joita sovelletaan tutkintoviennissä. Tällöin koulutuksen järjestäjä voi mukauttaa järjestämäänsä koulutusta kohdemaahan sopivaksi ja räätälöidä sen tilaajan tarpeiden mukaan.

Koulutuksen järjestäjä toteuttaa tutkintovientiä ja koulutusta tekemiensä suunnitelmien ja tutkinnon perusteen sekä mahdollisen poikkeamismääräyksen pohjalta. Toiminnassa noudatetaan ammatillisen koulutuksen säädöksiä ja määräyksiä ja opetushallitus kerää tietoa koulutuksen järjestäjistä, jotka toteuttavat ammatillista tutkintovientiä sekä ammatillisista tutkinnoista ja tutkinnon osista, joita toteutetaan tutkintoviennissä.

Ammatillisia tutkintoja ja tutkinnon osia saavat viedä ne koulutuksen järjestäjät, joilla on järjestämislupa kyseisiin tutkintoihin ja jotka ovat hakeneet opetushallitukselta luvan soveltaa tutkinnon perusteiden poikkeamismääräystä tutkintoviennissä. Opetushallitus päättää, miltä osin tutkinnon perusteista voidaan poiketa.

Metsäalan perustutkinnosta tai ammatti- ja erikoisammattitutkinnoista ei ole tehty tutkintoviennissä tarkoitettua poikkeamismääräystä, koska niissä ammattitaitovaatimukset liittyvät oleellisesti Suomen ja Euroopan lainsäädäntöön ja luontoon (tilanne 11/2023, lähde oph.fi). Tältä osin metsäalan perustutkinnon tutkintovientiä ja valtion rahoituksen hyödyntämistä tulisi kehittää, jolloin Suomeen tulevan kausityövoiman osaamista voitaisiin parantaa lähtömaassa esimerkiksi lyhytkestoisella ammatillisella koulutuksella.

4.5 Ulkomaisen työvoiman koulutuksen haasteet oppilaitoshaastattelujen perusteella

Ulkomaisen työvoiman kouluttamisen käytäntöjä selvitettiin haastattelemalla metsäalan ammatillista koulutusta antavien oppilaitosten edustajia. Yleiseksi ongelmaksi opintojen aloittamiselle havaittiin kielitaidon puute. Tämän vuoksi oppilaitoksissa on ollut vuosittain vain 0–4 kansainvälistä koulutettavaa, joista vain harva on kielitaidosta huolimatta suorittanut opintonsa loppuun. Tämän vuoksi onkin alettu suosia tutkinnon osien kouluttamista, jotka antavat osaamisen esim. moottori- ja raivaussahatöihin sekä metsänviljelyyn. Haastatteluissa tuli esille, että koulutukseen tulijoilla on usein ollut muita motiiveja Suomeen tulemiselle kuin koulutuksen loppuun saattaminen ja metsäalalle työllistyminen. Tämän vuoksi opintojen keskeyttäminen on ollut yleistä, eikä työvoiman saatavuutta pystytä tehokkaasti lisäämään lisäämällä kansainvälisten koulutuspaikkojen määrää.

Suomalaisissa metsäalan ammattioppilaitoksissa on tällä hetkellä vain vähän ulkomaalaisia opiskelijoita, ja tilanne vaihtelee oppilaitosten ja alueiden mukaan. Etelä-Savon ammattiopistossa (ESEDU) on koulutettu puolalaisia työntekijöitä yhteistyössä ELY-keskuksen ja paikallisten yrittäjien kanssa, erityisesti moottorisaha- ja raivaussahatöihin keskittyen. Koulutuksen yhteydessä on järjestetty myös suomen kielen opetusta. Hanke on rahoitettu osittain EU:n ja metsäalan työnantajayritysten avustuksella eli puolalaisten koulutus on ollut maksullista "kovan rahan koulutusta" ja työnantajien osittain rahoittamaa.

Venäläisiä ja ukrainalaisia opiskelijoita on ollut aiemmin, mutta Venäjän hyökkäyssodan alkamisen jälkeen 2022 hakemukset venäläisiltä loppuivat. Ranskalaisille on järjestetty metsäkoneenkuljettajakoulutusta ja käytännön harjoituksia, mutta opiskelijat ovat koulutuksen jälkeen kuitenkin pääsääntöisesti palanneet töihin Ranskaan. Suomessa koulutettuja metsäkoneenkuljettajia on mennyt töihin myös Yhdysvaltoihin ja Kanadaan. Puutavara-autokoulutuksessa on myös joitain ulkomaalaisia opiskelijoita.

Jyväskylän koulutuskuntayhtymän (Gradia) Jämsän kampuksella on joitain ulkomaalaistaustaisia opiskelijoita metsäkoneenkuljettajakoulutuksessa. Oppilaitoksella on kokemuksia ulkomaalaistaustaisista opiskelijoista noin kahdeksan vuoden ajalta. Kokemukset ovat vaihtelevia: osa on valmistunut, osa on jättänyt opinnot kesken kielivaikkeuksien takia. Työllistyminen on usein tapahtunut kaupungin puisto- ja tienvarsitöihin. Gradiassa on valmius järjestää koulutusta englanniksi, mutta lain muutoksen jälkeen vuonna 2026 on tulossa kokeilu, jossa koulutusta voidaan tarjota englanniksi laajemmin. Oppisopimuskoulutus näyttää parhaalta ratkaisulta, mutta kielitaito on edelleen merkittävä haaste.

Oulun seudulla ja Koillismaalla toimivan koulutuskuntayhtymä OSAO:n Muhoksen yksikössä on ollut yksittäisiä maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita, mutta heikoin tuloksin. Esimerkiksi venäläistaustainen opiskelija ei läpäissyt ajokortin teoriaosuutta. Kaivos- ja rakennusosalalla ulkomaalaisten osuus on suurempi, mutta metsäalalla kielivaatimukset ja työolot rajoittavat mahdollisuuksia. OSAO:n mukaan kansainvälisten opiskelijoiden määrä saattaa kasvaa tulevaisuudessa, mutta työolojen vuoksi metsäala on todennäköisesti viimeisiä aloja, joille ulkomaalaiset hakeutuvat.

Tampereen seudun ammattiopiston (Tredu) Kurun kampuksella metsäalan koulutuksessa ei ole juurikaan ollut ulkomaalaisia opiskelijoita viime vuosina. Aiemmin on ollut kansainvälisiä hankkeita, mutta kiinnostus on jäänyt vähäiseksi, ja jopa "metsäpelkoa" on havaittu joillakin hakijoilla. Koulutuksessa on kuitenkin valmius käyttää englantia, jos lupa saataisiin ja hakijoita ilmaantuisi. Ukrainalaisia on koulutettu tulkkien avulla erityisesti taimikonhoito- ja raivaussahatyöhön.

Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopisto (POKE) järjestää 2025 räätälöidyn koulutuksen ukrainalaisille, jossa suomen kielen opetusta yhdistetään ammattiopintoihin. Koulutus keskittyy istutukseen ja raivaussahatyöhön, ja osallistujat ovat usein työllistyneet näille osa-alueille jo ennen koulutukseen tuloa. Ukrainalaisille koulutus järjestetään JOTPA-rahoituksella. Yleisesti koulutuksen rahoitus koetaan POKE:ssa epävarmaksi, ja valtion säästötoimet vaikeuttavat aikuiskoulutuksen järjestämistä. POKE korostaa, että metsäalan koulutus on haastavaa, ja lyhytkoulutukset, kuten tutkinnonosien suorittaminen, ovat usein parempi vaihtoehto uusille ulkomaalaistaustaisille opiskelijoille.

Savon ammattiopistossa (SAKKY) oli selvitystä tehtäessä yksi turkkilainen opiskelija metsäalan koulutuksessa. Kielitaitovaatimus on B1-taso, mikä rajoittaa hakijoiden määrää. SAKKY:ssä on paljon ulkomaalaistaustaisia opiskelijoita muilla aloilla, kuten kone- ja tuotantotekniikassa, mutta metsäala ei ole houkutelut heitä. Koulutuksen järjestäminen englanniksi on mahdollista, mutta opiskelijoiden kielitaitoa pidetään keskeisenä tekijänä työllistymisen kannalta.

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän (Riveria) koulutusyksiköissä on ollut venäläis- ja virolaistaustaisia opiskelijoita lyhyissä koulutuksissa, mutta vakituisia opiskelijoita on hyvin vähän. Kielen ja kulttuurin erot tekevät koulutuksesta haastavaa, ja metsänhoidon ohella tärkeät aiheet, kuten luonnonhoito, riistanhoito ja vesitalous, ovat usein vaikeita ulkomaalaisille. Riveria on kuitenkin kiinnostunut koulutusviennistä, erityisesti Japaniin ja Latinalaiseen Amerikkaan, jos rahoitus voidaan järjestää.

Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä, Ammattiopisto Lappia, on järjestänyt metsäalan perustutkintokoulutusta (metsuri-metsäpalvelujen tuottaja) ulkomaalaisille vuodesta 2015 alkaen. Opiskelijoina on ollut pääasiassa Myanmarista (Burma) mutta myös Lähi-Idän ja Afrikan maista Suomeen muuttaneita henkilöitä. Opiskelijoilta on vaadittu yleensä B1-tason suomen kielen taitoa ja opetus annetaan pääasiassa suomeksi. Ulkomaalaiset ovat olleet pääasiassa oppisopimuskoulutuksessa ja sijoittuneet hyvin työelämään. Oppilaitoksen edustajan mukaan kokemukset ulkomaalaisista opiskelijoista ovat hyviä ja myös työnantajilta on tullut hyvää palautetta työssä oppijoista sekä koulutuksen suorittaneista työntekijöistä. Havainnot tukevat ulkomaalaisille suunnatun oppisopimuskoulutuksen kehittämistä.

Yleisesti ottaen metsäalan koulutuksessa on useita esteitä ulkomaalaisten opiskelijoiden integroimiselle. Kielitaitovaatimukset, työelämän odotukset ja rahoituksen puute rajoittavat mahdollisuuksia. Joissain oppilaitoksissa on kuitenkin saatu positiivisia kokemuksia, erityisesti ukrainalaisten ja EU-kansalaisten kohdalla. Tulevaisuudessa kielikoulutuksen vahvistaminen, oppisopimusmallien kehittäminen ja kansainvälisten hankkeiden lisääminen voisivat auttaa lisäämään ulkomaalaisten osallistumista.

Metsäalan perustutkintoa opiskeli vuoden 2024 aikana kaikkiaan 2 964 henkilöä, joista opinnot aloitti 897 henkilöä ja valmistui 663 henkilöä. Aloittaneissa opiskelijoissa oli ulkomaalaisia 15 ja valmistuneissa 9 henkilöä. Kaikkiaan metsäalan perustutkintoa opiskeli vuoden 2024 aikana 17 eri oppilaitoksessa 39 ulkomaalaista. Heistä metsuri-metsäpalvelujen tuottajan osaamisalaa opiskeli 15 ulkomaalaista ja heistä valmistuneita (tutkinnon suorittaneita) oli alle viisi. Lisäksi vuoden 2024 aikana metsäalan ammattitutkintoon valmistavassa koulutuksessa opiskeli kahdessa oppilaitoksessa alle viisi ulkomaalaista henkilöä. Tiedot opiskelijoiden määrästä on koottu opetushallinnon tilastopalvelusta Vipusesta.

4.6 Kansainvälisen työvoiman kouluttamisen toimivat käytännöt

Työvoiman työllistymisen ja työssä pysymisen kannalta on tärkeää, että työntekijät soveltuvat työskentelemään suomalaisissa metsäoloissa. Tämän vuoksi parhaimmat kokemukset on saatu sellaisten työntekijöiden kouluttamisesta, jotka on jo perehdytetty ja työllistetty yksinkertaisimpiin metsäalan töihin kuten taimien istuttamiseen ja sähkölinjojen raivaukseen.

Kun henkilöiden soveltuvuus ja kiinnostus metsäalan töiden tekemiseen on havaittu, on heidän jatkokouluttamisensa metsän- ja luonnonhoidon osajiksi ollut tuloksekasta. Juuri tällaiseen toimintamalliin perustuvat myös Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopiston ukrainalaisille sekä Etelä-Savon ammattiopiston puolalaisille järjestämät koulutukset.

4.6.1 Metsäkonevalmistajien järjestämä koulutus

Metsäkonevalmistajat ovat kouluttaneet ulkomailla metsäkoneenkuljettajia ja huoltohenkilökuntaa sekä valmentaneet asiantuntijoita kuljettajien kouluttajiksi. Lisäksi metsäkonevalmistajat ovat toimittaneet koulutusten järjestäjille ulkomaille esimerkiksi simulaattoreita, vaikka eivät itse ole koulutusta toteuttamassa. Metsäkoneiden valmistajat ovat nähneet tarpeelliseksi järjestää koulutusta ulkomailla koneiden vientimaissa, jotta koneita osattaisiin käyttää tehokkaasti ja oikein ja jotta vältetään käyttövirheistä johtuvat konevauriot. Metsäkonevalmistajat ovat myös havainneet, että metsäalan kiinnostavuus ja alalla pysyminen sekä suhdannevaihtelut vaikeuttavat ammattitaitoisten työntekijöiden saatavuutta monissa koneiden vientimaissa.

4.6.2 Metsäalan koulutus Suomen lähialueilla

Baltian maissa toimii joitakin metsäalan oppilaitoksia. Virossa Luuan metsäoppilaitoksella (*Luuu Metsanduskool*, Jõgeva maakond, Viro) koulutetaan mm. metsureita ja metsäkoneenkuljettajia. Koulutusyhteistyöllä on mahdollista saada Virossa koulutettuja metsätyöntekijöitä Suomeen, mutta heille on töitä tarjolla myös kotimaassaan.

Suomalaisilla metsäoppilaitoksilla on jonkin verran kokemusta koulutusyhteistyöstä Luuan metsäoppilaitoksen kanssa 1990-luvulta. Tällöin Luualla järjestettiin noin puolen vuoden kestoista metsäkoneenkuljettajakoulutusta, johon opiskelijoita valittiin Virossa, Suomesta ja myös muista Baltian maista.

Koulutusyhteistyön ensisijainen tarkoitus oli tukea metsäalan ammatillisen koulutuksen kehittämistä Virossa, ei niinkään työvoiman hankintaa Virosta Suomeen.

Sekä Latviassa että Liettuassa on metsäkoneenkuljettajakoulutusta järjestävät oppilaitokset. Latvian oppilaitos, *Ogres Tehnikums* (<https://ovt.lv/program/meza-masinu-operators/>), toimii Ogressa, runsaat 30 kilometriä Riiasta itään. Liettuan oppilaitos, *Kauno miškų ir aplinkos inžinerijos kolegija* (<https://www.kmaik.lt/en/>), sijaitsee Kaunasissa, 100 kilometriä Vilnan länsipuolella.

Oppilaitosten järjestämän metsäkoneenkuljettajakoulutuksen lisäksi eräät metsäkonevalmistajat ovat järjestäneet Baltian maissa metsäkoneiden käyttö- ja huoltokoulutusta omille asiakkailleen. Suomalaisen metsäyhtiön Baltian maissa työskentelevän puunhankintajohtajan mukaan kaikissa Baltian maissa on pulaa ammattitaitoisista metsäkoneenkuljettajista ja puunkorjuutyön tuottavuus on Ruotsiin ja Suomeen verrattuna alhainen. Alueen metsäoppilaitokset kaipaavat tukea opetuskalustonsa ja oppisisältöjensä kehittämiseen.

4.6.3 Metsäalan koulutus osana Suomen kehitysyhteistyötä

Suomi on liki 60 vuoden ajan tukenut kehitysyhteistyövaroilla useiden maiden metsätalouden kehityshankkeita. Metsähallituksessa vuonna 1969 käynnistynyt metsä- ja puutalouden kansainvälinen kurssitoiminta siirtyi ammattikasvatushallitukseen vuonna 1973. Ensimmäisen kymmenen vuoden ajan koulutushanke keskittyi erilaisten metsä- ja puutaloutta tukevien kurssien ja muiden tilaisuuksien järjestämiseen kehitysmaista tulleeille opiskelijoille Kotkan puutalousopiston yhteydessä toimineessa koulutuskeskuksessa. Ensimmäinen kurssi ulkomailla järjestettiin Tansaniassa vuonna 1978. Samalla koulutusohjelman nimeksi otettiin *Forestry Training Programme (FTP)*.

Vuonna 1985 FTP:n toiminnan tavoitteet määriteltiin seuraavasti: (1) laajentaa ammatillista osaamista ja yleistä tietoisuutta metsätaloudesta ja metsäteollisuudesta sosiaalisen ja taloudellisen kehityksen väliseen; (2) tukea metsätalouden opettajakoulutusta; ja (3) kehittää soveltuvaa teknologiaa ja opetusmenetelmiä metsähankkeisiin. FTP:n kurssitoiminta laajeni 1980-luvulla tukemaan Suomen kehitysyhteistyön keskeisten vastaanottajamaiden metsähankkeita Afrikassa, Aasiassa ja Latinalaisessa Amerikassa. Seuraavalla vuosikymmenellä FTP toimi läheisessä yhteistyössä mm. YK:n metsäalaa lähellä olevien erityisjärjestöjen (FAO, ITTO, ILO) ja alueellisten kehitysluottolaitosten kanssa samalla, kun sen toiminta laajeni maailmanlaajuiseksi.

Koulutushankkeen 40-vuotisen olemassaolon aikana FTP:n lyhytkursseille osallistui noin 3 000 osanottajaa liki 100 maasta. Kehitysmaiden ammatillisten ja teknillisten oppilaitosten metsäopetuksen pitkäaikainen tukeminen oli FTP:n vahvinta osaamista. Vuosina 1980–2005 FTP toteutti yhteensä yli 20 pitkäkestoisia (3–12 vuotta) oppilaitoshanketta mm. Tansaniassa, Sambiassa, Mosambikissa, Malawissa, Lesothossa, Sudanissa, Sri Lankassa, Zimbabwessa, Botswanassa, Namibiassa ja Vietnamsissa.

FTP:n toteuttamien metsäalan kehitysyhteistyöhankkeiden lisäksi Suomi on rahoittanut kansainvälisen työjärjestön (ILO) kautta kahta metsätyövoiman koulutushanketta Aasian ja Tyynenmeren alueella, ensimmäistä Filippiineillä ja toista Fidzissä.

Opetushallitus siirsi vuonna 1992 FTP:n toiminnan perustamaansa *FTP International Oy* -nimiseen yhtiöön, ja se fuusioitiin myöhemmin Helsingin yliopiston omistaman *Helsinki Consulting Group (HCG) Oy*:n kanssa. Nyt yhtiö on osa Kuntaliiton omistamaa *Finnish Consulting Group (FCG)* -konsernia. Kouluttajina ja asiantuntijoina FTP:n hankkeissa on toiminut satoja suomalaisia metsäalan ammattilaisia. Suomella on edelleen vankkaa osaamista ja taitotietoa metsäopetuksen alalla.

5 Johtopäätökset ja suositukset

5.1 Johtopäätökset

5.1.1 Savotta 2030 -työvoimatarvearvio

Laskelman ensimmäisessä vaihtoehdossa metsäalan työvoiman kokonaistarve pysyy lähes nykytasolla (13 000 työntekijää), mikäli teollisuuspuun hakkuut säilyvät keskimääräisellä tasolla (62,4 milj. m³, vuosina 2019–2023). Laskelman toisessa vaihtoehdossa teollisuuspuun hakkuut nousevat noin 14 milj. m³ vuoden 2023 tasosta, jolloin tarvitaan 1 300 työntekijää lisää. Työvoiman lisätarve kohdistuu ainakin metsureihin, mutta myös metsäkoneenkuljettajiin ja puutavara-autonkuljettajiin, mikäli teollisuuspuun hakkuut nousevat selvästi viime vuosien keskimääräisestä tasosta.

Metsäalalle tarvitaan vuosittain keskimääriin 800–1 000 uutta työntekijää korvaamaan eläkkeelle ja muille aloille siirtyviä työntekijöitä sekä vastaamaan myös kasvavaan työvoimatarpeeseen. Uusien metsäkoneenkuljettajien keskimääräinen vuotuinen tarve on 250–390 ja puutavara-autonkuljettajien 240–340 teollisuuspuun korjuumäärän mukaan. Uusia metsureita tarvitaan vuosittain 290.

Tavoitteena on saada koulutettuja työntekijöitä kaikkiin tehtäviin. Koulutusmäärien mitoituksessa on otettava huomioon koulutuksen läpäisyaste ja valmistuneiden siirtyminen muille aloille. Koulutuksen sisäänottotarve on näin ollen suurempi kuin uusien työntekijöiden tarve. Vuonna 2023 valmistuneiden metsäkoneenkuljettajien määrä vastaa melko hyvin uusien kuljettajien tarvetta, jos teollisuuspuun hakkuut jatkuvat keskimääräisellä tasolla. Puutavara-autonkuljettajien tarve sitä vastoin on selvästi valmistuneiden määrää suurempi. Myös uusien metsureiden tarve ylittää selvästi perustutkinnosta valmistuneiden määrän. Käytännössä tämä tarkoittaa, että varsinkin metsänhoitotöihin tarvitaan jatkossa aiempaa enemmän ulkomaisia työntekijöitä.

Suosituksena on, että opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnon alalla edistetään Suomessa asuvien ulkomaalaisten opiskelumahdollisuuksia toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa väljentämällä suomen kielen vaatimuksia, laajentamalla koulutuksen järjestäjien mahdollisuuksia englanninkieliseen koulutukseen ja tarjoamalla tulkkipalveluja opiskelijoille. Lisäksi Suomeen tulevalle kausityövoimalle pitäisi mahdollistaa osallistuminen valtion rahoittamaan lyhytkestoiseen ammatilliseen koulutukseen.

5.1.2 Ulkomaisen työvoiman saatavuus

Keskeiset hankkeen tuloksista johdettavat suositukset ovat ulkomaisen työvoiman saatavuuden ja riittävän ammattitaidon varmistaminen tulevaisuudessa. Metsänhoitotöihin on toistaiseksi ollut hyvin saatavissa ulkomaista työvoimaa toimijoiden omien verkostojen kautta. Lähivuosina tarvittavan työvoiman saatavuus tulisi kuitenkin varmistaa ja suunnitella tarvittavat toimet hyvissä ajoin. Työ- ja elinkeinoministeriön johdolla on luotu kontakteja ja rakennettu yhteistyömuotoja eri kohdemaiden viranomaisten kanssa ulkomaisen työvoiman saamiseksi Suomeen ja eri asiantuntijatahoista koostuva *Work in Finland* -verkosto, joka tarjoaa työnantajille tukea kansainväliseen rekrytointiin. Tähän rekrytointiväylään kannattaa myös metsäalan toimijoiden tarttua esimerkiksi etujärjestöjensä kautta.

Hankkeessa tehtyjen selvitysten perusteella metsänhoitotöihin tulevilla ulkomaalaisilla on yleensä hyvät valmiudet metsissä työskentelyyn ja kohtuulliset työtaidot raivaussahan sekä muiden työkalujen käyttöön ja kunnossapitoon. Osaamisessa on kuitenkin puutteita erityisesti työturvallisuudessa, metsän- ja luonnonhoidon toteutuksessa sekä suomalaisen työelämän pelisääntöjen ymmärtämisessä. Ammattitaidon parantamiseksi tulisi Suomeen tulevalle kausityövoimalle järjestää lyhytkestoista ammatillista koulutusta valtion rahoituksella toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa. Nykyisin maksuton toisen asteen koulutus koskee pääsääntöisesti vain Suomessa asuvia henkilöitä. Keskeisiä haasteita ja toimenpidesuosituksia on koostettu oheiseen taulukkoon.

5.1.3 Metsäalan ammatillinen koulutus ulkomaalaistaustaisille henkilöille

Metsäalan ammatillista koulutusta järjestävillä oppilaitoksilla on tällä hetkellä vain vähän ja satunnaisesti kokemusta ulkomaalaisten kouluttamisesta. Lisäksi ongelmana on opintojen loppuun saattaminen ja toisaalta myös alalla pysyminen. Opiskelun aloittaneilla henkilöillä ei ole ollut riittävän hyvää käsitystä metsäalan työtehtävistä ja -oloista. Oppilaitoksilla on kuitenkin kykyä ja halua järjestää koulutusta esimerkiksi englannin kielellä, mutta se edellyttää, että koulutuksen järjestämislupa mahdollistaa englanninkielisen opetuksen ja että koulutukseen on tulossa riittävästi motivoituneita ja englannin kielen taitoisia koulutettavia. Lisäksi tarvittaisiin tulkkipalveluja ja opintojen ohjausta opiskelijan ymmärtämällä kielellä.

Opiskelijat on motivoitava ja sitoutettava suorittamaan tavoitteen mukaiset opinnot ja lähtemään metsäalan töihin. Tätä tukee oppisopimuskoulutus, jota toteutetaan yhteistyössä metsäpalveluja tarjoavien yritysten kanssa sekä töiden tarjoaminen opintojen jälkeen.

5.2 Toiminta- ja politiikkasuositukset

Hankkeen työryhmä esittää toiminta- ja politiikkasuosituksia kuudelle eri osa-alueelle nykytilannetta parempaan tavoitetilaan pääsemiseksi. Tunnistetut ja ehdotetut vastuuorganisaatiot on mainittu suositusten perässä; päävastuulliset tahot on vahvennettu.

5.2.1 Integroidaan työvoimakysymykset osaksi kansallista metsästrategiaa

- Metsätyövoima-asiat sisällytetään kansalliseen metsästrategiaan ja maa- ja metsätalousministeriö ottaa aiempaa selkeämmän roolin asioiden koordinoinnista muiden ministeriöiden kanssa (**MMM, TEM, OKM**)
- Savotta 2030 -selvityksen tulokset esitellään ja käsitellään kansallisessa metsäneuvostossa (**MMM, Metsäteho**)
- Koti- ja ulkomaisen metsätyövoiman saatavuuteen ja käyttöön liittyvät asiat integroidaan osaksi metsätalouden sosiaalista kestävyyttä (**MMM, kansallinen metsäneuvosto**)

5.2.2 Vahvistetaan metsäalan veto- ja pitovoimaa nuorison keskuudessa

- Tehostetaan oppilaiden rekrytointia metsäalalle tukemalla peruskoulujen oppilaanohjausta (**Metsäteollisuus, metsäalan yritykset, Koneyrittäjät, Suomen Kuljetus ja Logistiikka SKAL, Suomen Metsäyhdistys**)
- Tuetaan alan opiskelijoiden harjoittelupaikkojen saantia ja alalla pysymistä (**Metsäteollisuus, Koneyrittäjät, Suomen Kuljetus ja Logistiikka SKAL**)
- Luodaan uusi rahoitusmalli metsäkoneenkuljettaja- ja puutavara-autonkuljettajaopiskelijoiden työpaikkaharjoittelua varten (**Metsäteollisuus, metsäyritykset, Koneyrittäjät, Suomen Kuljetus ja Logistiikka SKAL**)

5.2.3 Vahvistetaan ulkomaisen metsätyövoiman osaamista

- Luodaan Suomeen tuleville ulkomaisille metsätyöntekijöille oma koulutusväylä ja rahoitusmalli Suomessa tapahtuvaa ammatillista koulutusta varten (**OKM, OPH, MMM, Metsäkoulutus**)
- Selvitetään Suomeen tulevien ulkomaisten metsätyöntekijöiden koulutusmahdollisuudet heidän lähtömaissaan tai kolmansissa maissa (**Metsäteollisuus, OKM, Metsäkoulutus**)

- Luodaan valmiudet englannin- tai muunkielisen metsäopetuksen käynnistämiseen sekä tarvittaessa tulkkauspalveluiden saamiseen Suomen metsäoppilaitoksissa (Metsäkoulutus, **metsäoppilaitokset**)

5.2.4 Tehostetaan ulkomaisen metsätyövoiman rekrytointia

- Solmitaan maatasolla kahdenvälisiä sopimuksia metsätyövoimaa tarjoavien maiden (esim. Vietnam, Filippiinit) kanssa (**TEM**, Business Finland)
- Luodaan yhteiset toimintamallit ulkomaisen metsätyövoiman rekrytointiin yhteistyösopimusmaista (**Business Finland**, Metsäteollisuus, **Yksityismetsätalouden Työnantajat**, **Metsäpalveluyrittäjät**)
- Suomalaiset metsäpalvelujen tuottajat liittyvät mukaan Business Finlandin *Work in Finland* -verkkoon ja rekrytoivat työvoimaa yhteistyösopimusmaista (**metsäpalveluyritykset**, **metsänhoitoyhdistykset**)

5.2.5 Tuetaan Baltian maissa järjestettävää metsäalan koulutusta

- Laaditaan toteutettavuusselvitys (*feasibility study*) Baltian maissa järjestettävän metsuri- ja metsäkoneenkuljettajakoulutuksen vahvistamisesta (**MMM**, TEM, OKM, Metsäkoulutus, säätiöt)
- Neuvotellaan sopimus yhteistyöstä Baltian maiden, Ruotsin ja Suomen viranomaisten sekä asiasta muiden mahdollisesti kiinnostuneiden tahojen (metsäkonevalmistajat) kanssa Baltian maiden metsäopetuksen tukemisesta (**MMM**, OKM, OPH).
- Laaditaan hankesuunnitelma Euroopan unionin (esim. Euroopan Sosiaalirahasto, ESR) ja kansallista sekä ulkopuolista rahoitusta varten (**MMM**, säätiöt).

5.2.6 Varmistetaan koti- ja ulkomaisen metsätyövoiman käytön läpinäkyvyys

- Metsäalan työehtosopimuksen työnantajasopijaosapuolet huolehtivat siitä, että niiden jäsenyritykset noudattavat kaikissa solmimissaan työ sopimuksissa työehtosopimuksen määräyksiä (**Metsähallitus**, **Metsäpalvelutyönantajat**, **Yksityismetsätalouden Työnantajat**)
- Metsäalan urakanantajat valvovat sitä, että niiden alihankkijat (metsäpalveluyrittäjät) noudattavat kaikissa toimissaan metsälain, hyvän metsänhoidon suositusten, metsäsertifioinnin, työturvallisuuslain ja tilaajavastuulain vaatimuksia sekä tekevät tarvittavat ilmoitukset asianomaisille viranomaisille (**metsäalan urakanantajat**).
- Metsäalan urakanantajat ja aluehallintovirastot tiivistävät yhteistyötään ja tietojen vaihtoa lakien ja säännösten vastaisten toiminnan sekä epäterveen kilpailun kitkemiseksi metsäalalta (**metsäalan urakanantajat**, **aluehallintovirastot**).

Suosittelusten taustalla olevat keskeiset kysymykset on esitetty kootusti erittelytaulukossa Liitteessä 5.

Kirjallisuus ja muu lähdeaineisto

Business Finland 2025. Verkkosivu: <https://www.businessfinland.fi/suomalaisille-asiakkaille/etusivu>

Ecoferti Oy 2025. Verkkosivu: <https://ecoferti.fi/>

Finsilva 2025. Verkkosivu: <https://www.finsilva.fi/>

GreenFiVi Ltd Oy 2025. Verkkosivu: <https://greenfivi.fi/>

Haveforest Oy 2025. Verkkosivu: <https://haveforest.fi/mets%C3%A4nhoitopalvelut>

Heikinheimo, L. (toim.) 1972. Suomalainen metsätyömies. Metsäntutkimuslaitos.

Hermek Oy 2025. Verkkosivu: <https://www.hermek.fi/>

Holsti Forest Oy 2025. Verkkosivu: <https://www.holstiforest.fi/>

Hämäläinen, J. 2025. Metsäteho 80 vuotta – Tehoa ja kestävyyttä puuhuoltoon. Metsäteho Oy.

Jouhiahho, A. 2015. Ulkomaalaisen metsätyöntekijän palkkaaminen. TTS:n tiedote: Metsätyö, -energia ja yrittäjyys 4/2015 (784).

Jumera Oy 2025. Verkkosivu: <https://jumera.fi/>

Kuumapuu Oy 2025. Verkkosivu: <https://kuumapuu.fi/>

Käär, L.; Päivinen, R.; Kanninen, M. & Rajala, P.T. 2024, Suomalaisen metsäosaamisen kansainvälistymisstrategia ja toimet sen toteuttamiseksi. Tapion raportteja nro 68.

Lapin Metsäpalvelut Oy 2025. Verkkosivu: <https://lapinmetsapalvelut.fi/yhteystiedot/>

Leppänen, K. & Peltonen J. 2021: Forestry Training Programme – Ammattikasvatustahallituksen ja Opetushallituksen kehityskaakoulutus. Teoksessa Rajala, P.T. & Simula, A.-L. (toim.) 2021: *Suomalaiset maailman metsissä oppimassa ja opettamassa*. Metsähistorian Seura, pp. 286-297.

Maa- ja metsätalousministeriö 2022: Kansallinen metsästrategia 2035. Kansallisen metsäneuvoston hyväksymä 14.12.2022. Maa- ja metsätalousministeriön julkaisuja 2023:22, 51 p. Verkkosivu: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165182>

Metsähallitus 2025. Verkkosivu: <https://www.metsa.fi/>

Metsä Group 2025. Verkkosivu: <https://www.metsagroup.com/fi/>

Metsä ja kiinteistö Huhtala Oy 2025. Verkkosivu: <http://metsahuhtala.net/>

Metsänhoitoyhdistykset 2025. Verkkosivu: <https://www.mhy.fi/metsanhoitoyhdistykset>

Metsäpohjola Oy 2025. Verkkosivu: <http://www.metsapohjola.com/index.html>

Metsäsektorin työvoima 1970–2021. Luonnonvarakeskus Verkkosivu: https://statdb.luke.fi/PxWeb/pxweb/fi/LUKE/LUKE_04%20Metsa_08%20Muut_Metsasektorin%20tyovoima/7.01_Tyovoima.px/. Viitattu: 4.3.2025.

Metsäteho Oy 2025. Metsäalan työvoimatarve – Savotta 2030. Verkkosivu: <https://www.metsateho.fi/metsaalan-tyovoimatarve-savotta-2030/>

Metsäteollisuus 2025. Verkkosivu: <https://www.metsateollisuus.fi/>

Nieminen, A., & Anttila, T. 2023. Perehdytysmateriaali metsäalan istutus- ja raivaussahatöihin. Tapion julkaisu.

Nurmix Oy 2025. Verkkosivu: <https://www.nurmix.fi/metsapalvelut>

Opetushallitus 2023: Ammattialojen kohtaanto tulevaisuudessa – Työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaannon ennakoitu kehitys 2019–2028. Verkkosivu: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Kohtaantotulokset_diasetti_Julkaisuversio_28112023_1.pdf.

Opetushallitus 2025. Verkkosivu: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/metsaalan-perustutkin-non-perusteet>

Pakela Oy 2025. Verkkosivu: <https://hiukka.com/>

PEFC Suomi – Suomen Metsäsertifiointi ry 2025. Verkkosivu: <https://pefc.fi/ota-yhteytta>

Pohjan Taimi 2025. Verkkosivu: <https://pohjantaimi.fi/>

Rajala, P.T. 2021: Suomi nousi runsaassa sadassa vuodessa kehityksmaasta metsätalouden mallimaaksi. Teoksessa Rajala, P.T. & Simula, A.-L. (toim.) 2021: *Suomalaiset maailman metsissä oppimassa ja opettamassa*. Metsähistorian Seura, pp. 25-57.

Riikilä, M. 2024. Jopa puolet metsureista ulkomaalaisia, eikä kenelläkään ole varmaa tietoa heidän työehdoistaan. Metsälehti 12.3.2024.

Stora Enso 2024. Verkkosivu: <https://www.storaenso.com/fi-fi>.

Strandström, M. & Poikela, A. 2020. Metsäalan työvoimatarve – päivitettyt Savotta 2025 -laskelmat. Metsätehon tulosalvosarja 8/2020. <https://metsateho.fi/wp-content/uploads/Tulosalvosarja-2020-08-Metsaalan-tyovoimatarve-Savotta2025.pdf>.

Suomen metsäkeskus 2025. Verkkosivu: <https://www.metsakeskus.fi/fi>.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Metsätilastot. Luonnonvarakeskus. <https://www.luke.fi/fi/tilastot/tilastohakemisto?sector=Mets%C3%A4&classification=>. Viitattu: 4.3.2025.

Teollisuusliitto 2024. Metsäalan työehtosopimus 1.2.2024–31.1.2026. Verkkosivu: <https://www.teollisuusliitto.fi/wp-content/uploads/2024/04/Metsaalan-tyoehtosopimus-2024%E2%80%932026.pdf>

Teollisuusliitto 2025. Verkkosivu: <https://www.teollisuusliitto.fi/>

Teollisuusliitto 2025. Teollisuusliiton Hermes-sovellus. <https://www.teollisuusliitto.fi/tyoelama/hermes/>

Timoforest Oy 2025. Verkkosivu: <https://timoforest.fi/>

Tornator 2025. Verkkosivu: <https://www.tornator.fi/>.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2024. Suomi tarvitsee kansainvälisiä osaajia: Valtion kansainvälisen rekrytoinnin toimet lähtömaissa. Verkkosivu: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2024070560695>

Työsuojeluhallinto 2025. Tilaaavastuulaki. Verkkosivu: https://tyosuojelu.fi/documents/154017715/168016298/TSH_tilaaavastuulaki_FI.pdf/e98c7a3f-5b67-38e4-cb4e-94bbfca63c02/TSH_tilaaavastuulaki_FI.pdf?t=1630480327201

Työterveyslaitos 2025. Työturvallisuuslain soveltamisopas. Verkkosivu: <https://www.ttl.fi/teemat/tyoturvallisuus/tyoturvallisuuslain-soveltamisopas>

UPM 2025. Verkkosivu: <https://www.upm.com/fi/>.

Yksityismetsätalouden Työnantajat – Privatskogsbrukets Arbetsgivare ry 2025. Verkkosivu: <https://yt-ry.fi/>

Liite 1: Hankkeen työpaketit

TP 1: Metsureiden ja metsäkoneenkuljettajien työvoimatarpeen määrän selvittäminen

Työpaketissa on selvitetty työvoiman ajantasainen tarve metsätöihin Suomessa, vuoteen 2030 sekä arvioitu, millainen voisi olla kotimaisen työvoiman osuus uudesta työvoimasta. Työpaketissa Metsäteho on tuottanut arvion metsäalan ammatillisen koulutuksen saaneiden henkilöiden – metsurit, metsäkoneen- ja puutavara-autonkuljettajat – työvoimatarpeesta vuoteen 2030 asti. Työvoimatarvetta haarukoidaan kahdella laskelmavaihtoehdolla. Laskenta on perustunut työsuoritteisiin työlajeittain sekä olosuhde- ja tuottavuustietoihin ja tietoon työvoiman vuosipoistumasta ja arvioihin edellä mainittujen tekijöiden kehityksestä. Tuloksena on päivitetty tilannekuva metsätyövoiman tarpeesta, sisältäen metsurit, metsäkoneenkuljettajat ja puutavara-auton kuljettajat. Metsäalan työvoiman tarve – Savotta 2030 -laskelmasta on vastannut Metsäteho Oy ja tulokset on julkaistu Metsätehon tulostalvosarjana, josta ne ovat vapaasti käytettävissä.

TP 2: Työvoiman nykyinen saatavuus ulkomailta ja arvio, miten tilanne kehittyy tulevaisuudessa

Työpaketissa on toimijakyselyillä arvioitu ulkomaisten työntekijöiden määrää ja työnteon kestoja Suomessa vuoden aikana. Lisäksi on selvitetty ulkomaisten työntekijöiden taustaa, millainen koulutus ja työkokemus heillä on metsäalalta ja mahdollisesti muilta ammattialoilta ennen Suomeen tuloa sekä millaiseksi toimijat kokevat ulkomaisten työntekijöiden osaamisen tason ja edellytykset Suomessa työskentelyyn. Toimijakyselyssä on myös selvitetty, millainen koulutus ja työhön perehdytys ulkomaalaisille työntekijöille on järjestetty. Työpaketin taustoista järjestettiin työpaja, jossa metsäalan toimijat etsivät ratkaisuja ammattitaitoisen työvoiman saamiseksi puunkorjuuseen ja -kuljetuksiin sekä metsänhoitotöihin. Työpaketin tuloksena on tilannekuva ulkomaisen työvoiman määrästä metsäalan töissä, työntekijöiden osaamisesta sekä Suomessa työskentelyn haasteista sekä toimijoiden näkemys työvoiman tarpeesta ja ammattitaidosta. Selvityksestä on vastannut Tapio, ja työpaja järjestettiin yhteistyössä Metsäteollisuus ry:n kanssa.

TP 3: Metsäalan koulutuksen tilannekuva ja valmius kouluttaa ulkomaalaisia työntekijöitä

Työpaketissa on koostettu tiivis kuvaus metsäalan perustutkintojen ja ammattitutkintojen kautta valmistuvista ammattilaisista sekä koulutuksen järjestäjistä ja selvitetty, mitkä tahot kouluttavat tai ovat aiemmin kouluttaneet ulkomaisia työntekijöitä ja millainen on ollut koulutuksen sisältö. Lisäksi selvitetään koulutuksen järjestäjien valmiuksia kouluttaa ulkomaisia työntekijöitä ja ammatillisen koulutuksen rahoituksen ohella käytössä olleita rahoituskanavia. Työpaketin tuloksena on tilannekuva metsäalan koulutustarjonnasta ja toimintasuositus, miten ulkomaisen työvoiman koulutusta olisi tarkoituksenmukaisinta toteuttaa sekä millainen on koulutusresurssien kehittämisen tarve. Selvityksestä on vastannut Tapio.

TP 4: Hankehallinto, viestintä ja johtopäätökset

Hankkeen hallinnosta ja kokonaistoteutuksesta sekä loppuraportista on vastannut Tapio Palvelut Oy. Hankkeen etenemisestä ja tuloksista on viestitty Tapion ja Metsätehon tiedotteilla sekä tuloswebinaarissa 18.3.2025 sekä erillisellä hankesivulla tapio.fi:ssä. Lisäksi on tehty kolme some-videota LinkedIn -jakeluun, joissa on painotettu hankkeessa esille nousseita toimintasuosituksia.

Liite 2: Metsätyöntekijät 150 vuotta metsätyön murroksessa

Metsätyövoiman kysyntä alkoi Suomessa metsäteollisuuden nousun myötä 1860-luvun lopulla. Laajenevan metsäteollisuuden tarpeisiin – talven savotoille puutavaran hakkuuseen sekä lähikuljetukseen uutto-reitin varten – tarvittiin kasvavia määriä hakkuumiehiä ja ajomiehiä hevosineen. Alkuun työn tekivät maaseudun tilattomaan väestöön kuuluneet torpparit ja itselliset. Omavaraismaataloudessa eläville talvikauden metsätyöt tarjosivat hyvän ansiomahdollisuuden aikaan, jolloin maatalouden työvoimatarve oli alhaisimmillaan.

Vuoden 1918 torpparilaki antoi torppareille ja mäkitupalaisille oikeuden lunastaa omaksi vuokra-alueensa. Lain toimeenpanon myötä Suomen maaseudulle syntyi pienviljelysvaltainen, maatalous- ja metsätöihin perustuva elämänmuoto, jossa talven metsätyöt täydensivät sopivassa suhteessa kesän maataloustöitä. Sotien jälkeen vuonna 1945 säädetyn maanhankintalain nojalla myös rintamamiehille ja luovutettujen alueiden siirtolaisille luotiin vastaavalla tavalla mahdollisuus hankkia omaksi asutustiloja, joilla elanto perustui maatalous- ja metsätöiden vuorotteluun.

Metsätyövoiman saanti oli näin turvattu vuosikymmeniksi eteenpäin. Metsätyövoiman kysyntä saavutti valtaiset mittasuhteet 1940-luvun lopulla: puunkorjuutöissä oli talviaikaan parhaimmillaan liki 300 000 hakkuumiestä ja yli 100 000 ajomiestä hevosineen. Lisäksi uittotyöt tarjosivat maataloustyöstä riippumattomalle työvoimalle ansiomahdollisuuksia myös sulan maan aikana. Hakkuutyö tehtiin käsityövälinein: puun kaato ja katkenta justeerilla tai pokasahalla ja karsinta kirveellä. Lisäksi sellu- ja paperipuut kuorittiin käsityövälinein palstalla.

Metsätyövoimasta ei ollut juurikaan pulaa ennen 1950-luvun loppua. Samasta maaseudun kouluttamattomasta työvoimasta kilpailivat ainoastaan maatalous- ja rakennustyöt. Työvoima alkoi kuitenkin pian erikoistua ja hakeutua eri alojen pysyviin ammatteihin. Metsäalan suuret toimijat – Metsähallitus ja metsiä omistavat metsäteollisuusyhtiöt – ryhtyivät suosimaan kausityövoiman sijasta pysyvämpää metsätyövoimaa. Syntyi metsätyöntekijän ammatti, jonka töiden pääosan muodostivat talven hakkuutyöt. Kesäkaudelle oli tarjolla omien tilojen metsänhoitotöitä, aluksi kylvöä ja istutusta, myöhemmin taimikonhoitotöitä.

Metsätyön suuri murros – koneellistaminen – osui 1950- ja 1960-lukujen taitteeseen. Moottorisahoja käytettiin aluksi hakkuun raskaissa työvaiheissa, puun kaadossa ja katkonnassa. Ensimmäiset sahat olivat kahden miehen hoidettavia, painavia ja hankalia käyttää. Konekehitys oli kuitenkin nopeaa, ja pian markkinoille saatiin kevyempiä sahoja, joita voitiin hyödyntää myös karsinnassa.

Moottorisahojen laajamittainen käyttö puunkorjuutöissä mullisti koko metsätyökulttuurin. Työn tuottavuus lähti nousuun ja metsätyövoiman tarve väheni samaan aikaan jyrkästi. Pian myös traktorit, aluksi lisävarusteiset maataloustraktorit ja myöhemmin metsätyöhön suunnitellut metsätraktorit, valtasivat alaa puutavaran lähikuljetuksessa. Vastaava kehitys oli tapahtunut maataloudessa jo 1950-luvulla. Myös siellä traktorit paransivat työn tuottavuutta ja vähensivät kausityövoiman tarvetta.

Kehityksen tuloksena työttömyys iski 1960-luvun alussa erityisen kovasti niihin kausiluontoisesti metsätöitä tehneisiin pienviljelijöihin, jotka olivat tulleet metsätyötuloista täysin riippuvaisiksi. Kymmenen vuoden kuluessa maa- ja metsätaloudesta hävisi liki 300 000 työpaikkaa. Maaseudun kausityövoiman tarve väheni, ja satojatuhansia ihmisiä muutti työn perässä Etelä-Suomen asutuskeskuksiin ja myöhemmin Ruotsiin.

Metsäteollisuuden syntyyn rinnastettava toinen suuri murros oli alkanut. Metsäteollisuutta ja puunhankinnan koneellistamista on usein syyllistetty murroksen aiheuttajaksi. Syy oli kuitenkin Suomen

itsenäisyyden alkuvuosikymmeninä harjoitettu maatalouspolitiikka. Pienviljelyn suosimisen vuoksi suomalaisella yhteiskunnalla oli länsieurooppalaisesti katsoen vanhanaikainen elinkeinorakenne.

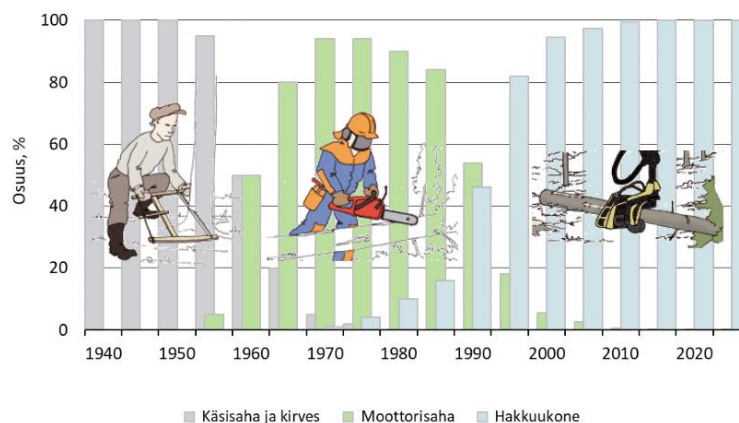
Tasavallan presidentti Urho Kekkonen kiinnitti vuonna 1962 pitämässään virkaanastujaispuheessaan huomiota metsätyövoimatilanteeseen. Hän totesi, että metsätyömiehen asema Suomessa on kansallinen häpeä. Puhe johti seuraavina vuosina merkittäviin uudistuksiin. Metsätyön ammattiopetus käynnistyi vuonna 1963, kun ensimmäiset metsätyökoulut perustettiin Rovaniemen Hirvaalle ja Pieksämäen Nikkarilaan. Seuraavina vuosina metsätyökouluja perustettiin lisää, ja osa niistä ryhtyi antamaan metsäkoneenkuljettajakoulutusta.

Koulutettuja metsätyömiehiä – metsureita ja metsäkoneenkuljettajia – ryhdyttiin myöhemmin vakinaistamaan, ja heidän työehtonsa ja työolonsa paranivat seuraavan vuosikymmenen aikana olennaisesti. Työterveyteen ja ravitsemukseen alettiin kiinnittää huomiota, ja metsureille alettiin rakentaa omia rivitaloja asutuskeskuksiin.

Puutavaran hakkuu koneellistui varsin nopeasti 1970-luvun alussa. Kaadon ja katkonnan ohella moottorisahaa käytettiin silloin yleisesti myös puun karsimiseen. Metsätyöntekijöiden työtekniikoihin ja työturvallisuuteen alettiin kiinnittää erityistä huomiota. Alan arvostus nousi, ja metsureille alettiin järjestää työtaitokilpailuja, jopa maailmanmestaruuskisoja.

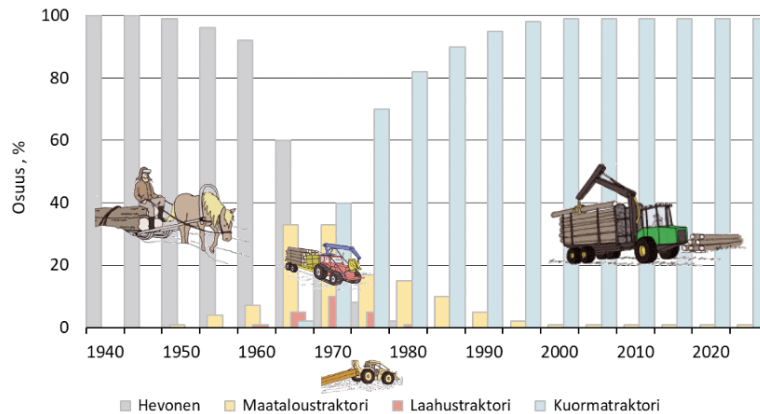
Ensimmäiset enteet uhkaavasta metsuripulasta havaittiin jo 1970-luvun lopulla. Koska täyttä varmuutta työvoiman riittävyydestä tulevaisuudessa ei ollut, ratkaisuja lähdettiin hakemaan raskasta karsintatyötä koneellistamalla. Puita karsivat ja katkovat prosessorit olivat ensimmäisiä hakkuukoneita. Heti niiden perään 1970-luvun puolessa välissä metsiin tulivat ensimmäiset puita kaatavat, karsivat ja katkovat harvesterit. Puunkorjuun kehitys jatkui ripeänä koko 1980-luvun. Tällöin uusinta uutta olivat kouraharvesterit.

Puunkorjuutekniikat (hakkuu) 1940–2023



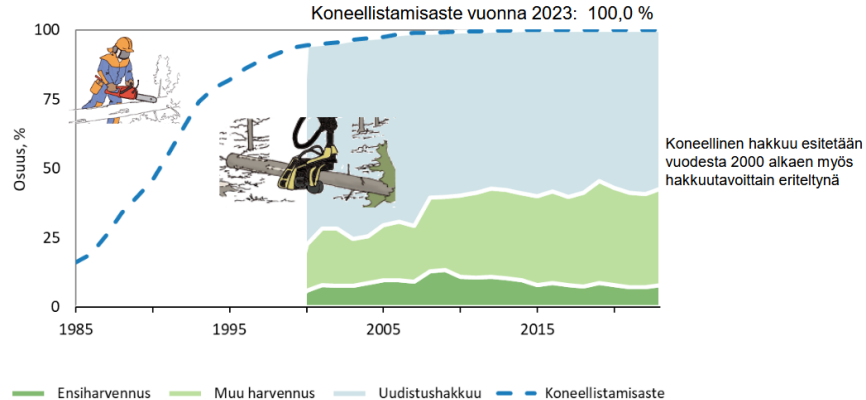
METSÄTEHON TULOSKALVOSARJA 2/2024

Puunkorjuutekniikat (lähikuljetus) 1940–2023



METSÄTEHON TULOSKALVOSARJA 2/2024

Hakkuun koneellistuminen 1985–2023



METSÄTEHON TULOSKALVOSARJA 2/2024

11

Lähikuljetus koki vastaavan mullistuksen kuin hakkuutyö. Hevoset vaihtuivat pian lisävarusteltuihin maataloustraktoreihin. Sitten metsiin tulivat kokorunkoja laahaavat juontokoneet. Aluksi oppia saatiin Kanadasta ja Yhdysvalloista. Kehitys eteni 1970-luvulla hyvin nopeasti, kun kotimaiset hydraulisin kuormaimin varustetut kuormaa kantavat metsätraktorit valtasivat alaa. Pohjoismaissa kehitetystä tavaralajimenetelmästä tuli puunkorjuun valtamenetelmä. Metsäteollisuuden kustannuskilpailukyyn kannalta merkittävä asia oli tuottavuuden nousu ja reaalisten korjuukustannusten jyrkkä aleneminen.

Miestyövaltainen, moottorisahalla tehtävä hakkuutyö ajautui kriisiin 1990-luvulla. Hakkuukoneilla tehtävän hakkuutyön rinnalla miestyöhakkuun kustannuskilpailukyky oli heikko. Metsurityönä teetettiin vuosikymmenen lopulla enää ensisijaisesti ensiharvennus- tai erikoishakkuukohteita kuten vaneritukkien ja muiden erikoispuiden valmistusta. Kesäkaudella metsänviljely- ja taimikonhoitotöitä oli kuitenkin tarjolla metsureille yllin kyllin; talvikauden työllistäminen oli sen sijaan vaikeaa.

Eräät metsäteollisuusyhtiöt solmivat metsureidensa kanssa paikallissopimuksia, joilla kesäkauden työmääriä yritettiin maksimoida siirtämällä vuosiloma- ja muut vapaapäivät talvikauteen. Pääosin yksityismetsänomistajien lukuun työskentelevissä metsänhoitoyhdistyksissä tilanne oli helpompi. Sen sijaan Metsähallitus joutui lakisääteisen työllisyysveloitteensa vuoksi työllistämään metsurinsa edelleen myös talviaikaan. Samaan aikaan käynnistyivät myös metsurien aikapalkkakokeilut. Myöhemmin aikapalkasta tuli metsäalan työehtosopimuksessa vaihtoehtoinen palkanormi urakkapalkan lisäksi.

Metsäteollisuusyhtiöt ryhtyivät 2000-luvun alussa irtisanomaan metsureitaan taloudellisten ja tuotannollisten syiden perusteella. Osa irtisanotuista metsureista jäi kokonaan pois työelämästä joko eläkkeelle tai työttömyyskorvaukselle, monet siirtyivät toisille aloille tai perustivat metsäpalveluyrityksiä joko yksin tai yhdessä toisten metsureiden kanssa. Kotimaisia metsureita on vuonna 2025 eri työnantajien palveluksessa enää runsaat 1 300. Heidän päätyönsä ovat sulan maan aikaan tehtävät metsänhoitotyöt eli metsänviljely ja taimikonhoito.

Liite 3: Kielitaidon tasojen kuvaukset

Peruskielitaito

A1 Ymmärtää ja käyttää tuttuja arkipäivän ilmauksia ja perustason sanontoja, joiden tavoitteena on yksinkertaisten, konkreettien tarpeiden tyydyttäminen. Pystyy esittäytymään ja esittelemään muita. Pystyy vastaamaan itseään koskeviin kysymyksiin ja kysymään vastaavia kysymyksiä muilta, esimerkiksi missä he asuvat, keitä he tuntevat ja mitä heillä on. Pystyy käymään yksinkertaisia keskusteluja, jos puhekumppani puhuu hitaasti ja selvästi ja on valmis auttamaan.

A2 Ymmärtää lauseita ja usein käytettyjä ilmauksia, jotka liittyvät tavallisimpiin arkipäivän tarpeisiin: kaikkein keskeisin häntä itseään ja perhettä koskeva tieto, ostosten teko, paikallistieto, työ. Pystyy viestimään yksinkertaisissa ja rutiininomaisissa tehtävissä, jotka edellyttävät yksinkertaista tiedonvaihtoa tutuista, jokapäiväisistä asioista. Pystyy kuvailemaan yksinkertaisesti omaa taustaansa, lähiympäristöään ja välittömiä tarpeitaan.

Itsenäisen kielenkäyttäjän kielitaito

B1 Ymmärtää pääkohdat selkeistä yleiskielisistä viesteistä, joita esiintyy usein esimerkiksi työssä, koulussa ja vapaa-aikana. Selviytyy useimmista tilanteista matkustaessaan kohdekielillä alueilla. Pystyy tuottamaan yksinkertaista, johdonmukaista tekstiä tutuista tai itseään kiinnostavista aiheista. Pystyy kuvaamaan kokemuksia ja tapahtumia, unelmia, toiveita ja tavoitteita. Pystyy perustelemaan ja selittämään lyhyesti mielipiteitä ja suunnitelmia.

B2 Ymmärtää pääajatuksia konkreetteja ja abstrakteja aiheita käsittelevistä monitahoisista teksteistä, myös oman erityisalansa käsittelystä. Viestiminen on niin sujuvaa ja spontaania, että hän pystyy säännölliseen vuorovaikutukseen syntyperäisten kanssa ilman että se vaatii kummaltakaan osapuolelta ponnistelua. Pystyy tuottamaan selkeää, yksityiskohtaista tekstiä hyvinkin erilaisista aiheista, esittämään mielipiteensä jostakin ajankohtaisesta asiasta ja selittämään eri vaihtoehtojen edut ja haitat.

Taitavan kielenkäyttäjän kielitaito

C1 Ymmärtää erityyppisiä vaativia, pitkäkököjä tekstejä ja tunnistaa piilomerkitä. Pystyy esittämään ajatuksiaan sujuvasti ja spontaanisti ilman havaittavia vaikeuksia ilmausten löytämisessä. Käyttää kieltä joustavasti ja tehokkaasti sekä sosiaalisesti että myös opintoihin ja ammattiin liittyviin tarkoituksiin. Pystyy tuottamaan monimutkaisia aiheita käsittelevää selkeää, hyvin rakentunutta ja yksityiskohtia sisältävää tekstiä. Osaa jäsentää tekstiä ja edistää sen sidosteisuutta esimerkiksi käyttämällä sidesanoja.

C2 Ymmärtää yleensä vaikeuksista kaikenlaista puhuttua ja kirjoitettua kieltä. Osaa yhdistellä tietoja erilaisista puhutuista ja kirjoitetuista lähteistä ja rakentaa niissä esitetyistä perusteluista ja selostuksista sisällöllisesti yhtenäisen esityksen. Pystyy ilmaisemaan ajatuksiaan spontaanisti, erittäin sujuvasti ja täsmällisesti. Pystyy erottamaan merkitysvivahteet mutkikkaissakin tilanteissa.

Liite 4: Teemahaastatteluihin osallistuneet henkilöt

Eri alojen edustajat ja asiantuntijat

Haavisto Sari, neuvotteleva virkamies, työvoima- ja elinkeinoministeriö
 Koivumäki Jukka, puheenjohtaja, Metsäpalvelutyönantajat ry
 Kuliešis Rytis, Operations Director, Stora Enso Forest Baltics
 Laakkonen Merja, ylitarkastaja, Itä-Suomen aluehallintovirasto
 Lehtinen Jukka, opetusneuvos, opetus- ja kulttuuriministeriö
 Nousiainen Ville, operaatiopäällikkö, Tornator Oyj
 Ojala Santeri, kansainvälisten toimintojen johtaja, Business Finland
 Pöllänen Juhani, toimitusjohtaja, Jumera Oy
 Rasilainen Paavo, metsänhoidon operaatiopäällikkö, UPM-Kymmene Oyj
 Savolainen Heikki, metsänhoitojohtaja, Metsähallitus Metsätalous Oy
 Sirviö Jari, sopimusasiantuntija, Teollisuusliitto ry
 Soikkeli Aleks, tarkastaja, Etelä-Suomen aluehallintovirasto
 Tähkänen Markus, asiamies, Yksityismetsätalouden Työnantajat ry
 Vierula Jorma, hallituksen puheenjohtaja, GreenFiVi Ltd Oy
 Yläjärvi Marko, tuotantopäällikkö, Metsä Group

Metsäoppilaitosten edustajat

Anttila Mikko, lehtori, Peimarin koulutuskuntayhtymä
 Anttonen Tommi, koulutuspäällikkö, Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä
 Juurikkala Sauli, koulutuspäällikkö, Koulutuskuntayhtymä OSAO
 Kaipomäki Päivi, lehtori, Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopisto
 Lahtela Nico, tuntiopettaja, Ammattiopisto Lappia
 Malmstedt Kirsi, koulutuspäällikkö, Etelä-Savon ammattiopisto
 Nieminen Mari, koulutuspäällikkö, Tampereen seudun ammattiopisto
 Puustinen Ari, koulutuspäällikkö, Savon ammatti- ja aikuiskoulutusopisto
 Salonen Kirsi, koulutuspäällikkö, Jyväskylän koulutuskuntayhtymä

Metsäpalveluyritysten edustajat

Haverinen Janne, yrittäjä, Haveforest Oy
 Holsti Mikael, toimitusjohtaja, Holsti Forest Oy
 Huhtala Timo, yrittäjä, Metsä ja kiinteistö Huhtala Oy
 Hänninen Timo, yrittäjä, Timoforest Oy
 Kauppila Timo, yrittäjä, Nurmix Oy
 Kela Antti, toimitusjohtaja, Pakela Oy
 Laajanen Leena, metsäpalvelupäällikkö, Lapin Metsäpalvelut Oy
 Lepola Sakari, yrittäjä, Tmi Sakari Lepola
 Männistö Yrjö, metsäasiantuntija/osakas, Kuumapuu Oy
 Nousiainen Juha, myyntipäällikkö, Pohjan Taimi Oy
 Pahkala Niko, toimitusjohtaja, Metsäpohjola Oy
 Suutala Pauli, yrittäjä, Ecoferti Oy
 Tohv Gerdo, hallituksen puheenjohtaja, Hermek Oy

Liite 5: Suositusten erittelytaulukko

Keskeinen kysymys	Tosiasiat	Toimenpidesuositus	Keitä koskee
Miten jatkossa varmistetaan ulkomaalaisen metsätyövoiman saaminen Suomeen?	Suomesta ei saada riittävästi uusia metsätyöntekijöitä eläköityvien ja alaa vaihtavien tilalle. Työntekijöiden saatavuus EU-maista Suomen lähialueelta vähenee. Työntekijäpula koskee metsureita ja myös metsäkoneen ja puutavarauton kuljettajia.	Metsäalan toimijoiden tulisi osallistua esim. yhteenliittymänä TEM:n koordinoimaan ulkomaisen työvoiman rekrytointiprosessiin, jossa toteuttajana on Work in Finland. Tavoitteena on rekrytoida työntekijöitä mm. Vietnamista ja Filippiineiltä.	Metsäalan toimijat ja etujärjestöt Work in Finland Työ- ja elinkeinoministeriö
Miten sujuvoitetaan lähetetyistä työntekijöistä työvoimaviranomaisille tehtävää ilmoitusta?	Työnantajan on tehtävä Suomeen lähetetyistä työntekijöistä ilmoitus työvoimaviranomaisille ennen töiden aloittamista. Töiden tilaajan (urakanantajan) on annettava käyttämälleen alihankintayritykselle työvoimaviranomaisen yhteystiedot ilmoitusta varten. Ilmoitusta on täydennettävä, jos työkohteet muuttuvat alueelle, jota ei ole aiemmin ilmoitettu.	Ilmoituskäytännön tarkempi opastaminen työntekijöitä lähettävälle työnantajayrityksille. Hyvä ja sosiaalista vastuuta korostava käytäntö on, että tilaajat seuraavat alihankintayritysten ilmoitusvelvollisuuden toteutusta.	Sosiaali- ja terveysministeriö Aluehallintovirasto Metsänhoitotöiden tilaajat
Miten varmistetaan ulkomaalaisen työvoiman riittävä osaaminen metsätöihin?	Ulkomaisella työvoimalla on yleensä kohtuulliset tekniset taidot raivaussahan ja muiden työkalujen käyttöön ja kunnossapitoon. Metsän- ja luonnonhoidon osaaminen, työturvallisuuden ymmärtäminen sekä suomalaisen työelämän pelisäännöt edellyttävät osaamisen kehittämistä.	Suomeen tulevilla ulkomaisille metsätyöntekijöille luodaan omat koulutusväylänsä sekä ulkomailla valtion rahoituksella, jotta työtehtävien edellyttämä keskeinen osaaminen voidaan varmistaa.	Opetus- ja kulttuuriministeriö Opetushallitus Ammatillisen koulutuksen järjestäjät
Miten järjestetään ulkomaalaiselle opiskelijalle opetusta ymmärrettävällä kielellä	Suomessa asuvien ulkomaalaisten osallistumista ammatilliseen koulutukseen rajoittaa heikko suomen kielen taito ja koulutuksen järjestäjän asettama suomen kielen taitotasovaatimus.	Opetuskielenä on voitava käyttää esim. englantia ja/tai järjestettävä tulkkausmahdollisuus oppimisen tukemiseksi.	Opetus- ja kulttuuriministeriö Opetushallitus Ammatillisen koulutuksen järjestäjät
Ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden opintojen integroiminen työelämään sekä toimeentulon tukeminen.	Ammatillisten opintojen ohessa on tärkeää päästä soveltamaan opittua käytännön töihin. Palkallinen työjakso opintojen aikana parantaa opiskelijan toimeentuloa.	Oppisopimuskoulutuksen laajempi tarjoaminen ulkomaalaistaustaisille opiskelijoille yhteistyössä metsäalan työnantajien kanssa.	Ammatillisen koulutuksen järjestäjät Metsäalan toimijat

Keskeinen kysymys	Tosiasiat	Toimenpidesuositus	Keitä koskee
Ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyvät asiat jakaantuvat usealle viranomaistaholle	Yksittäisen toimialan, kuten metsäalan ulkomaisen työvoiman rekrytoinnille ja käytölle ei ole keskitettyä koordinoitua.	Metsätyövoima-asiat siällytetään kansalliseen metsästrategiaan, jolloin maa- ja metsätalousministeriö ottaa selkeämmän roolin asioiden koordinoinnissa	Maa- ja metsätalousministeriö
Ulkomaisen työvoiman käytössä ilmenneet työnantajavelvoitteiden laiminlyönnit metsäalan töissä.	Viranomaistarkastuksissa ja tilaajavastuulain mukaisessa velvoitteiden todentamisessa on havaittu puutteita ja selviä laiminlyöntejä mm. palkkojen ja erilaisien korvausten maksamisessa työntekijöille.	Työntekijöiden oikeuksien toteutumisesta tulisi tarkastella myös metsälain sosiaalisen kestävyyden näkökulmasta. Metsäpalveluyritysten neuvonta ulkomaalaisen työvoiman oikeuksien varmistamiseksi, jota koordinoi maa- ja metsätalousministeriö.	Maa- ja metsätalousministeriö Aluehallintovirastot Metsäpalvelujen tilaajat ja työnantajayritykset sekä näiden etujärjestöt
Mikä on ulkomaalaisen työvoiman vuosittainen määrä Suomessa?	Ulkomaisen työvoiman määrästä ei ole varmaa tietoa, koska osa työntekijöistä tulee EU-maista, osa kolmansista maista. EU-kansalaisen lyhytkestoinen työskentely Suomessa ei edellytä ilmoitusta tai rekisteröitymistä. Työntekijä voi tulla Suomeen lähetettynä työntekijänä tai tehdä työsovimuksen Suomessa.	Menettelytavan kehittäminen ja käyttöönotto ulkomaalaisten työntekijöiden määrän ja kansalaisuuksien tilastoinniseksi (veronumero, toimijoiden ilmoitukset työnteko-oikeuden todentamisen perusteella, tms.).	Verohallinto Aluehallintovirasto Maahanmuuttovirasto Metsäalan toimijat
Metsäalan ammatillisen koulutuksen vetovoiman lisääminen	Metsäalan ammatillinen toisen asteen koulutus kaipaa enemmän hakijoita, jotta koulutuspaikat saadaan täytettyä eri oppilaitoksiin.	Laajennetaan metsäalan etujärjestöjen toteuttamaa kampanjointia metsäalan koulutuksen kiinnostavuuden edelleen vahvistamiseksi nuorison ja myös ammatinvaihtoa harkitsevien aikuisten keskuudessa.	Metsäteollisuus ry Koneyrittäjät ry Suomen metsäyhdistys ry Opetushallitus



Ulkomaisen metsätyövoiman tarve ja saatavuus sekä koulutuksen käytännöt ja kehitystarpeet –hankkeen on rahoittanut Metsämiesten Säätiö. Lahjoitukset ja säätiöfuusiot ovat tärkeä osa Säätiön yleishyödyllisen toiminnan vaikuttavuutta. Lisätietoa www.mmsaatio.fi

TAPIO 

Maistraatinportti 4 A

00240 Helsinki

tapio@tapio.fi

www.tapio.fi